



PEDAGOGIK JARAYONLANI TASHKIL ETISH VA BOSHQARISH MAZMUNI

Babayeva Dono Razzakovna

Nizomiy nomidagi TDPU “Maktabgacha ta’lim” fakulteti

“Maktabgacha ta’lim metodikasi” kafedrası professori

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15078609>

Annotatsiya. *Ushbu maqolada ta’limni tashkil qilish va boshqarish bo’yicha o’tkazilayotgan islohatlar, pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarishning asosiy mazmuni, maqsadlari va vazifalari yoritilgan.*

Tayanch so’zlar: *boshqaruv, pedagog, manba, tashkilot, shakllantirish, shaxs, jarayon, ko’nikma, jamoa, texnologiya.*

Bugungi kunda yoshlarga sifatli talim berishni tashkil qilishda Ilmiy texnika taraqqiyoti mahsuli bo’lgan zamonaviy axborot texnologiyalari va uning moddiy asosi-kompyuterlar xizmatidan keng foydalanib elektron darslik va qo’llanmalar tashkil etish va internetlaridan, hamda masofadan o’qitishning dasturiy vositalaridan foydalanish davr taqozasi bo’lib qolmoqda. Inson shaxsi ta’lim-tarbiya jarayonida hamisha rivojlanib boradi, rivojlanish darajasi uning shaxsiy xislatlariga ijobiy ta’sir ko’rsatadi, ya’ni o’zgartiradi, shakllantirib boradi. Mazkur jarayon shaxsning rivojlanish darajasini tezlashtiradi va shakllangan shaxsiy xislatlar, dunyoqarash, tushuncha, bilim, ko’nikma va malakalar, shuningdek, unda shakllangan qobiliyat yana ta’lim-tarbiya jarayoniga qayta ta’sir ko’rsatadi. Shu tarzda insonning butun hayoti davomida bu ta’sir va aks ta’sirlar o’zaro bir-birini to’ldirib, ta’minlaydi. Hozirgi zamonda har qanday tashkilot yoki korxonani zamonaviy texnika va texnologiyasiz tasavvur qilolmaymiz. Demak, bu o’rinda jamoa a’zolarining o’z ustida ishlashi, zamonaviy texnika va texnologiya bilan doimo tanishib va ular bilan ishlash malakasini oshirib borish alohida ahamiyatga ega. Rahbariyat nazarida jamoa oldida o’qimishli, o’z ustida doimo ishlab borayotgan, zamonaviy texnika va texnologiya bilan malakali ishlay oladigan xodimlar alohida hurmat va ehtiromga sazovor bo’ladi. Bu o’rinda jamoada mehnatning, mehnatga yarasha moddiy va ma’naviy boyliklarning odilona taqsimoti boshqaruv tizimiga katta ta’sir ko’rsatadi. Ya’ni moddiy mukofot va ma’naviy rag’bat namunalari jamoada nihoyatda ustalik bilan qo’llanib borilishi lozim. Jamoada moddiy va ma’naviy rag’bat – mukofot usuli qo’llanilar ekan, bu holatda eskicha tenglashtirishlar qo’llanilmasdan, har qanday moddiy mukofot, ma’naviy rag’bat aniq bajarilgan ish, faoliyat evaziga berilishi nazardan qochmasligi kerak. Zamonaviy ishlab chiqarish jarayonida ilgarigiday umum o’rtachilikdan qochgan har bir rahbar



ijodkor kadrlarining har tomonlama taraqqiyoti uchun ma'lum ma'naviy, ijtimoiy, ilmiy va boshqa imkoniyatlarni yaratib bermoqda va bu chora-tadbirlar tezlikda jamoa faoliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Demak, pedagogik jarayonlarning samaradorligi nafaqat ta'lim-tarbiya jarayonini ilmiy asosda tashkil etishga, balki mustaqil ta'limni yo'lga qo'yish, ta'lim oluvchilarda o'zini-o'zi tarbiyalash ko'nikmalarini shakllantirish, shuningdek, ularning refleksiv faoliyatini hamda o'zaro ta'sir jarayonini tashkil etish zarur. Maktabgacha ta'lim tashkilotlarida pedagogik jarayonlarni tashkil etishda shaxslararo munosabatlar, bola shaxsining rivojlanishiga ta'sir ko'rsatuvchi tarbiyaviy munosabatlar jarayonining mavjudligi va ularning o'ziga xos xususiyatlarini ham inobatga olinishi zarur. Pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarishda mazkur jarayon ishtirokchilari, ya'ni pedagoglar hamda ta'lim oluvchilar o'zaro ma'lum bir belgilangan munosabatda bo'ladilar, bu munosabatlarni iqtisodiy, siyosiy va boshqa munosabatlardan farqli ravishda tarbiyaviy munosabatlar deb ataladi. Tarbiyaviy munosabatlar insonlarning o'zaro tajriba almashinishi, tajribalarini o'zlashtirishi, qo'llashi, ular o'rtasidagi doimiy munosabat, ya'ni aloqalar tizimi bo'lib, inson-inson, inson-texnika-inson, inson-kitob-inson, inson-tabi'at-inson, inson-san'at-inson kabi tarbiyaviy munosabatlar shaklida vujudga keladi va mazkur jarayonda inson ikkinchi bir insonga bevosita va bilvosita o'zining xatti-harakatlari bilan yoki vositalar yordamida ta'sir o'tkazadi. Maktabgacha ta'lim tashkilotlaridagi rahbarlar bilan xodimlar, tarbiyachilar va bolalar o'rtasidagi munosabatlarni ham qamrab oladi. Tarbiyaviy munosabatlar insonlar o'rtasidagi doimiy munosabat (aloqalar) bo'lib, ular inson shaxsini rivojlantirishga, ya'ni mustaqil ma'lumot, mustaqil ta'lim olish va o'zini-o'zi tarbiyalashni shakllantirishga xizmat qiladi, shuningdek, bu pedagogik jarayon hisoblanadigan insonlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarda turli shakllarda namoyon bo'ladi, ya'ni mazkur jarayonda ishtirok etayotgan ma'lum bir insonning bilimi, muomala va muloqot madaniyati, kiyinishi, gavda harakatlari, qobiliyati, fan-texnika, san'at va tabiatga bo'lgan munosabati hamda qiziqishi ikkinchi bir insonga va boshqa insonlarning faoliyatiga, ya'ni fikrlashi, tasavvuri va dunyoqarashining o'zgarishiga hamda tafakkurining rivojlanishiga o'z ta'sirini ko'rsatmay qolmaydi. Boshqaruvni jamiyatning iqtisodiy negizi bilan bog'lab, shu bilan birga boshqaruvning ikki tashkiliy-texnikaviy va ijtimoiy-iqtisodiy tom onlarini hisobga olgan holda o'rganish lozim. Tashkiliy-texnikaviy boshqaruv aniq iste'mol qiymatini olish uchun mahsulot tayyorlashda mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi bilan ajralib turadi. Ijtimoiy-iqtisodiy boshqaruv mavjud ishlab chiqarish munosabatlari bilan bog'liq bo'lib, boshqaruv maqsadlarini belgilaydi. Tashkiliy-texnikaviy boshqaruv



mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish sam aradorligining oshishi uchun sharoit yaratishga imkon beruvchi faoliyat turidan iboratdir. Ijtimoiy-iqtisodiy boshqaruvning maqsadi ishlovchilar sam arali mehnat qilishi uchun sharoit yaratish, ularni ijtimoiy himoya qilishning ishonchli umumdavlat tizimini shakllantirish, bandlikni ta'minlash va aholining kam ta'minlangan qatlamlarini qo'llab-quvvatlashdan iboratdir. Boshqaruvning mohiyati ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar darajasi, ishlab chiqarish kuchlarining rivojlanishi va iqtisodiy aloqalarning murakkablashuvi bilan kengayib boradi.

Boshqaruv ishlab chiqarish jarayonida ishlab chiqarish vositalariga mulkchilikning turli shakllari mavjud bo'lgan sharoitda ishlab chiqaruvchilar o'rtasida raqobatni shakllantirish, foydani maksimallashtirishga qaratilgan bo'lsa, u butun bir iqtisodiy tizimda ishlab chiqarish evaziga jamiyat ehtiyojini qondira oladigan bozor infratuzilma elementlari va ularning o'zaro aloqasini ta'minlovchi mexanizmning barqaror ishlashiga, har bir fuqaro, guruh, uyushma, tashkilot va tashkilotlar manfaatlarini e'tiborga olgan holda ularning jahon sahnasida o'z o'rniga ega bo'lishiga qaratilgan bo'ladi. Ta'lim tashkilotida, o'quv-tarbiya jarayoni bilan bir qatorda, uning rivojlanish jarayoni eng muhim boshqaruv obyekti hisoblanadi. Yangiliklarni o'zlashtirish ham rejalashtirish, tashkil etish, nazorat qilish va undashni taqozo etadi. Boshqaruv fani innovatsion jarayonlar qanday sharoitda samarali bo'lishini va bu sharoit qanday vujudga keltirilishini tadqiq qilishi kerak.

Ta'lim tashkiloti, har qanday tashkilot singari ajralgan holda emas, balki muayyan ijtimoiy muhitda faoliyat ko'rsatadi. Shu boisdan boshqaruv natijalari u qanday sharoitlarda amalga oshirilishiga qay darajada bog'liqligini o'rganishi lozim. Mehnat jamoasidagi sog'lom ruhiy muhitning tarkibiy qismlarini aytib o'tadigan bo'lsak, ular asosan umumjahon, umuminsoniy axloqiy qadriyatlarga mos kelishi va jamoadagi har bir shaxsning ushbu qadriyatlarini qadrlashi bilan belgilanadi. Shu bilan bir vaqtning o'zida har qanday jamoada milliy qadriyatlar, davlatning bugungi dolzarb vazifalari, jamoa oldida turgan yaqin va uzoq istiqboldagi mo'ljal va marralar ham alohida qayd etilgan bo'lishi zarur. Bu unsuriy bo'laklar jamoa a'zolari tomonidan maktabgacha ta'lim tashkilotiga sodiqlik ruhi, bog'chaning maqsadlariga ishonch, sadoqat, ongli intizom, axloqiy poklik, mehnat jamoasi faoliyatidan ruhiy, madaniy, moddiy va ma'naviy qoniqish va boshqa insoniy burch, ehtiyoj, tarbiyaviy omillar bilan mustahkamlanmog'i lozim. Ushbu maqsad va vazifalarning indalosi esa aslini olganda intizomdan boshlanadi. Jamoaning axloqiy yetukligini ko'rsatuvchi belgilardan biri bo'lib aynan mana shu intizom xizmat qiladi.

Boshqaruv usuli.



Boshqaruv usuli rahbarning boshka qo‘l ostidagi rahbarlarga vakolatlar bershi, ularga imkoniyatlar berish, takliflaridan foydalanish, ularga ishonish va ularning harakat rejalarini amalga oshirishga bog‘liq buladi. bularga mos ravishda rahbarning o‘zini tutishining to‘rt xil usuli mavjud:

- 1) Avtokratik.
- 2) Byurokratik.
- 3) Demokratik.
- 4) Aristokratik.

Avtokratik usul rahbar o‘z g‘oyalarini (kidirib topgan g‘oyalarni), rejalarini hech kim bilan maslahatlashmasdan amalga oshirishi bilan xarakterlanadi. O‘z fikrini buyruq bilan amalga oshiradi.

Byurokratik usulda boshqaruv rasmiy tus oladi instruksiyalar, buyruqlar, qo‘llanmalar, qog‘ozlar bilan ishlanadi. Demokratik usul rahbar va jamoani o‘z-o‘zini boshqarish faoliyatining optimal munosabatiga asoslangan. Uning xususiyati - bajaruvchilarning rejalarini tuzish va amalga oshirish jarayonida faol qatnashadilar. Rahbar tomonidan o‘z qo‘l ostidagilarga ishonch bildirilishi va ularni ruhlantirishi natijasida yuqori darajada unumdorlikga erishiladi. Xodimlariga “Buni biz o‘zimiz amalga oshirdik” deyish imkonini beradigan rahbar eng yaxshi rahbardir. O‘quv-tarbiya jarayonini amalga oshirishda demokratik usul, yuqori tashkilotlarning direktiv buyruklarini amalga oshirishda avtokratik, hisob va hisobot masalalarida byurokratik usuldan foydalanish yaxshi natijalar beradi. Ta‘lim shaxsiy va ijtimoiy xususiyatga ega yangi vaziyatlarni muvaffaqiyatli uddalay olishi uchun harakatlanuvchi jamiyat tomonidan prognoz qilingan zarur ijtimoiy-axloqiy jarayondir. An‘anaviy tarzda vujudga kelgan ta‘lim tizimi strategik jihatdan yo‘l qo‘yib bo‘lmaydigan «qo‘llab-quvvatlovchi» ta‘lim funksiyasini bajargan holda “ta‘lim” so‘zining yangicha talqiniga oid maqsadli ko‘rsatmalarni amalga oshirishga yo‘naltirilmagan. Ko‘maklashuvchi ta‘lim faqat ijtimoiy munosabatlar va shaxsiy yo‘nalishlarning mavjud tizimini saqlashga, ya‘ni konservativ-barqaror jamiyatning normal faoliyat yuritishiga yo‘naltirilgan. Shu bois bunda shaxs allaqachon ma‘lum bo‘lgan, takrorlanuvchi vaziyatlardan chiqa olishi uchun mo‘ljallangan, qayd qilingan usullar va qoidalar ustunlik qiladi.

Boshqaruv va tashkil etishning yangi tuzilmasini shakllantirish, KTMD va KTMM asosida ta‘limni ta‘minlash, chet el tajribasini o‘zlashtirish, turli texnologiyalar, metodikalar va hokazolarni joriy qilish-bularning hammasi innovatsiya deb nomlangan jarayon bilan bog‘liq.

Bunday hodisaning sababini ta‘lim tizimi hodimlari ta‘lim-kasb-hunar



dasturlari va metodikalarining xilma-xil variantlarini amalga oshirish uchun keng imkoniyatlarga ega bo‘lganliklari bilan izohlash mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. D.R.Babayeva, G.Jumasheva Maktabgacha ta’limni boshqarishning ilmiy asoslari. T.: Ilim ziyo zakovat. Darslik. 2023y.
2. G.O.Najmiddinova. “Дошкольная педагогика”. O‘quv qo‘llanma, 2021y.
3. Sh. Qurbonov, E. Sayitxalilov. Ta’lim sifatini boshqarish.-T.:Turon-Iqbol. Uslubiy qo‘llanma. 2006y.