



UMUMTA'LIM MAKTABLARI XODIMLARINI BOSHQARISHNING MEXANIZIMLARI

Bulisheva Dilnavo Ikromjon qizi,
Oriental universiteti Ta'lim menejmenti
magistratura mutaxassisligi talabasi.

bulisheva607@gmail.com

***Annotatsiya.** Ushbu maqolada umumta'lim maktablari xodimlarini boshqarish mexanizmlari ilmiy jihatdan tadqiq qilingan. Rahbar xodimlarni bosqarish yuzasidan qo'llaydigan usul va vositalar bayon qilingan.*

***Kalit so'zlar.** Mexanizm, xodimlarni boshqarish, tarbiyaviy component, Ijtimoiy component, Moliya-xo'jalik.*

Maktab xodimlarini boshqarish tarkibiy tuzilishi quyidagi to'rtta komponentlarni o'z ichiga oladi:

- o'quv-ta'limiy component;
- tarbiyaviy component;
- moliya-xo'jalik component;
- ijtimoiy component.

Bunda maktab direktori xodimlarni boshqarish bo'yicha bosh muvofiqlashtiruvchi hisoblanadi. Maktab direktori shuningdek, ish yurituvchi, kutubxonachi, buxgalter, bolalar hayoti xavfsizligi va salomatligini ta'minlash xizmati, psixologik xizmat ishini ham muvofiqlashtiradi. Shu har bir bo'g'in sog'lom, ijodiy fikrleydigan va har tomonlama rivojlangan shaxsni tarbiyalashga yo'naltirilgan o'zlarining asosiy vazifalarini bajarishlari lozim.

O'quv-ta'limiy component:

O'quv-ta'limiy component ishini tashkil qilishda asosiy mas'uliyat maktabning o'quv-tarbiya jarayoni bo'yicha direktor o'rinbosarlariga tegishli bo'ladi. Ular orasida vazifalarni taqsimlash, ulardan birini maktabning yuqori sinflarida o'quv-tarbiya jarayoni bo'yicha direktor o'rinbosari, boshqasini maktabning boshlang'ich sinflarida o'quv-tarbiya jarayoni bo'yicha direktor o'rinbosari etib belgilash maqsadga muvofiq.



Bu komponentga monitoring xizmati va metodik ishni, ota-onalar bilan ishlashni tashkil qilish kiradi, bunda innovasion jarayonga va iqtidorli o‘quvchilar, shu bilan birga qoloq o‘quvchilar bilan ishlashga alohida e‘tibor qaratish zarur.

Tarbiyaviy komponent:

Bu komponentning bosh muvofiqlashtiruvchisi ma‘naviy-ma‘rifiy ishlar bo‘yicha direktor o‘rinbosari hisoblanadi, u ma‘naviyat va ma‘rifat bo‘yicha faoliyatni tashkil qilishga e‘tibor qaratgan holda ishlarni amalga oshiradi. Bu ishga maktabdagi “Yoshlar ittifoqi” yetakchisi, sinf rahbarlarining metodika birlashmasi, boshqa jamoat tashkilotlari sezilarli xissa qo‘shadilar.

Maktab direktori bosh muvofiqlashtiruvchi sifatida maktabda vrach va tibbiy xodimlar bilan hamkorlikda bolalarning hayoti xavfsizligi va salomatligini ta‘minlash ishini hamda oshxon va qo‘riqlash ishini tashkil qiladi va nazorat qiladi.

Moliya-xo‘jalik komponenti:

Bu komponentning ishini buxgalter tashkil qiladi, maktab direktori nazorat qiladi. Buxgalter kassir, vasiylik kengashi, homiyilar va sheflar bilan uzviy bog‘liqlikda ish olib boradi.

Shu bilan birga ushbu komponentda xo‘jalik mudiri, qorovullar, santexniklar, hovli supuruvchilar, yordamchi ishchilar va xizmat ko‘rsatuvchi kichik xodimlar ish olib boradilar.

Ijtimoiy komponent:

Maktabni jamoatchilik ishtirokisiz boshqarish mumkin emas. Maktab jamoasining ishi o‘quvchilarning o‘zini-o‘zi boshqarishi, ota-onalar qo‘mitasi, kasaba uyushma tashkiloti va xotin-qizlar kengashi bilan hamkorlikda amalga oshiriladi.

Maktabning tarkibiy tuzilmalari faoliyatini tashkil qilish va boshqarish

Maktabda o‘quv – tarbiya jarayoni sifatini oshirish uchun maktabning quyidagi tarkibiy tuzilmalari faoliyatini tashkil qilish va Boshqarish zarur:

Xodimlarni boshqarish. Boshqarish sub‘yekti va ob‘yekti.

Xodimlarni boshqarish - bu normal faoliyat olib borish, maktab darajasida ishchi kuchi quvvatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish uchun sharoitlarni yaratish bo‘yicha o‘zaro bog‘liq tashkiliy-iqtisodiy va ijtimoiy tadbirlar tizimidan iborat.



Xodimlarni boshqarish sub'yekti – bu kadrlar xizmati xodimlari sifatida faoliyat olib boruvchi mutaxassislar guruhi hamda o'z qo'l ostidagi xodimlarga nisbatan boshqaruv vazifalarini bajaruvchi barcha darajadagi rahbarlardan iborat.

Boshqarish ob'yekti – bu alohida xodim hamda mehnat jamoasi hisoblanadi.

Boshqarish mexanizmi – bu maktabning talab qilinadigan sifatdagi, miqdordagi va belgilangan vaqtdagi ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojini qondirishga yo'naltirilgan boshqaruv organlari, vositalari va metodlari tizimidan iborat.

Boshqarish usullari – bu muayyan maqsadlarga erishish uchun ma'lum tamoyillarni hisobga olgan holda qo'llaniladigan Boshqarish jarayoniga xos asosiy belgilardan iborat.

Maktabni moliyalashtirish va boshqarish tizimidagi o'zgarishlar eng avvalo, bizning inson resurslari va mehnat munosabatlariga nisbatan qarashlarimizni qayta ko'rib chiqishni nazarda tutadi.

Maktablar kadrlarni boshqarishning o'quvchilar bilimni yaxshilash va o'zgartirish uchun tayanch bo'lib xazmat qila oladigan infrastrukurasini yaratishlari lozim.

Xodimlarni boshqarish komponenti quyidagi 4 ta bo'limdan tashkil topadi:

Birinchi bo'lim xodimlarni boshqarishning mohiyatini hamda xodimlarni Boshqarishdagi yangi tamoyillarning alohida sharhlarini ochib beradi.

Ikkinchi bo'lim xodimlarni boshqarish jarayonining asosiy bosqichlarini: rejalashtirish, qabul qilish, ish haqi, xodimlarning adaptasiyasi, ularni o'qitish va qayta o'qitishni o'z ichiga oladi.

Uchinchi bo'lim xodimning motivasiyasi (rag'batlantirilishi) jarayonini, odamlarni faol harakatlar qilishga undovchi turli motivasiya nazariyalarini xarakterlovchi masalalarni yoritishni o'z ichiga oladi.

To'rtinchi bo'lim boshqaruv, boshqaruv vakolatlari, rahbarlik masalalariga bag'ishlangan. Bu bo'lim bo'yicha masalalar tahlili va xulosalar xodimlarga ta'sir o'tkazish jarayoni qanday amalga oshirilishini, odamlar nima uchun bo'ysunishini, kim yetakchi bo'lishi mumkinligini tushunishga yordam beradi.

Xodimlarning samarali ishini ta'minlash uchun jamoaning har bir a'zosi o'z qobiliyatlarini eng to'liq namoyon qilishdan manfaatdor bo'ladigan hamkorlik muhitini yaratish zarur. Bunday ijtimoiy-psixologik muhitni yaratish xodimlarni Boshqarishdagi eng



murakkab masala hisoblanadi. Uni motivasiyalar, mehnat natijalarini baholash, Boshqarish usulini tanlash tizimini ishlab chiqish asosida hal etiladi.

Maktab jamoasini boshqarishning tarkibiy tuzilmasini tashkil qilishni quyidagi uchta bo‘limga ajratish mumkin:

1. Strategik bo‘lim.
2. Taktik bo‘lim.
3. Ijrochi bo‘lim.

Strategik bo‘lim – maktabda o‘z-o‘zini boshqarishning asosiy shakllari, maktabning umumiy yig‘ilishi (konferensiya), maktab pedagogika kengashi, vasiylik kengashi va maktab ota-onalar yig‘ilishi hisoblanadi. Maktab direktori o‘z vazifalaridan kelib chiqqan holda bu yig‘ilishlarning raisi hisoblanadi. Shu bilan bir qatorda xodimlarni Boshqarish strategiyasini ishlab chiqadi.

Taktik bo‘lim – bu bo‘lim o‘quv-tarbiyaviy ishlar bo‘yicha direktor o‘rinbosarining, ma’naviy-ma’rifiy ishlar bo‘yicha direktor o‘rinbosarining, moliya-xo‘jalik ishlari bo‘yicha direktor o‘rinbosarining, buxgalter, psixolog va metodik kengash, fanlar bo‘yicha metodika birlashmalari ishini o‘z ichiga oladi.

Ijrochi bo‘lim – bu bo‘lim ijtimoiy, huquqiy, psixologik va texnik xizmatlarni hamda tashabbuskor, ijodiy guruhlar, tajriba-sinovlarda ishtirok etayotgan pedagoglar guruhleri va boshqalarni o‘z ichiga oladi.

Maktab pedagogik jamoasini boshqarish tarkibiy tuzilmasining mazmun-mohiyatiga quyidagilar kiradi: xodimlarning tarkibiy qismi, lavozim majburiyatlari, Boshqarish shakllaridan to‘g‘ri foydalanish.

Boshqarishning tarkibiy tuzilishini tashkil qilishda kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo‘yish masalasini to‘g‘ri hal qilish, xodimlarni boshqarishni tashkil qilish vazifalarini bajaruvchi boshqaruv bo‘g‘inlarining o‘zaro munosabatlarini ularning boshqaruv yo‘nalishlari va ayrim lavozimlar bo‘yicha tegishli bo‘ysunish tartibini hisobga olgan holda tashkil qilish zarur.

To‘g‘ri Boshqarishda quyidagi amaliyot qo‘llaniladi:

- ikki tomonlama ochiq muloqot;
- har kimning shaxsiy xususiyatlarini hisobga olish;



- hurmat to'g'risida ta'sirli g'amxo'rlik qilish;
- xodimlarning ehtiyojlari bilan kechiktirib bo'lmaydigan vazifalarni bajarishni ta'minlash o'rtasidagi muvozanatni saqlash;
- barcha resurslarni bilimdonlik bilan Boshqarish;
- oddiy ish haftasi davomida Boshqarish uchun vaqt ajratish.

Noto'g'ri Boshqarishda quyidagi amaliyot qo'llaniladi:

- yopiq eshiklar siyosatini qo'llash;
- xodimlarning barchasini bir xil toifada ko'rgan holda (yaxshiga ham, yomonga ham bir xilda) munosabatda bo'lish;
- "kerakli"larni hurmat qilish;
- maqsadga erishish uchun barcha resurslar va xodimlarni bo'ysundirish;
- xodimlardagi qoniqish xissiyotiga beparvolik.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Пассова Йе. И. и др. "Мастерство и личност учителя", Москва. Флитна, Наука, 2001-240 с.
2. Подготовка специалиста в области образования (структура и содержание) / Под ред. Г.А.Бордовского. – СПб., 1994. – С.18.
3. Подласый И.П. Педагогика. Процесс воспитания / Учебник для студентов. пед. вузов. В 2-х кн. Кн. 2. – М.: Гуманит. Изд. Центр Владос, 1999. – 256 б.
4. Посталйук Н.Йу. Творческий стил деятельности: педагогический аспект. - Казан: Изд. Казанского университета, 1989.- 125 с.
5. Сластйонин В.А., Подимова Л.С. Педагогика. Инновационная деятельность. – М.: ИЧП изд-во "Магистр", 1997. – 224 с.
6. Солнцева О. Играем в сюжетные игры // Досщолное воспитание. - 2005. - №5. - М. - С. 63 - 67.

Internet saytlari:

7. http://fikr.uz/blog/Fikr_maktabgacha_talim/7611.html



8. <http://uznet.biz/bolajonim/psixologiya/6-yoshli-bolalarni-maktabga-tayyorligini-aniqlash-boyicha-metodik-tavsiya>
9. <http://www.yeducationsystems.info/>