



## UMUMIY O'RTA MAORIF IDORASING ILMIY-METODIK BOSHQARISH BILAN BOG'LIQ TAJRIBA ISHLARI NATIJALARI

**Abdiramonov Baxadir Sag'iydullaevich**

Muhammad ibn-Ahmad al-Beruniy o'rta maxsus islom bilim yurti  
uslubiy birlashma raisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.5530493>

### MAQOLA TARIXI

Qabul qilindi: 15-sentabr 2021

Ma'qullandi: 20-sentabr 2021

Chop etildi: 25-sentabr 2021

### KALIT SO'ZLAR

*Boshqaruvchilik  
qobiliyati, ekstrapolyatsiya,  
perspektiv usul, Shavkat  
Mirziyoyev , liderlik  
qilish, jamoa bilan  
birgalikda ishlashlik  
mohiyati.*

### ANNOTATSIYA

*Ushbu maqolada umumiy o'rta maorif idorasing ilmiy-metodik boshqarish bilan bog'liq o'tkazilgan tajriba ishlari va natijalari haqida gap etamiz.*

Boshqaruvchilikda hal bo'lishi zarur bo'lgan masala noma'lum yoki uning samarasini avvaldan aniqlash qiyin bo'lsa, o'zidan –o'zi bu masala boshchilikka halal beradi. Bunday muammoning oldin olish uchun raxbar o'ziga har bitta masalani yechishda qat'iy turda aniq muddatni belgilab olishi zarur. Agar masalaning hal bo'lishi boshqa birov yechadigan bo'lsa, yaqshi, aks holda, o'zi qayd etgani ma'qul. Ushbu masalaning yechimini samarador bo'lishini belgilib beruvchi omillariga kengroq to'xtaymiz.

1. Kuchli, yetakchi (lider) boshliqlar muammolardan qo'rqib o'zlarin yo'qotmaydi. Bu ilm-fan tilida ekstrapolyatsiya deb atalib, va hodisaning bitta qismini nazorat qilish asosida olingan

xulosalarni boshqalarga yetkazish qobiliyati.. Yangi olingan axborotlar bilan yaqindan tanishib, uni atroftagilarga teng taqsimlash, muammolarini jamoa bilan birgalikda hal etishga boshliqlar masuldir.

2. Bitta nechta muammoni bittada yechish qobiliyati. Albatta, bunday qobiliyat hamma boshliqlarda bo'la bermaydi. Bu raxbarning ephilligi, harqanday holatdan chiqib keta olishi, eng avvalo to'g'ri yo'lni tanglay olishi bilan boshqalardan ajralib turadigan xossasi

3. Aniq bo'lmagan hollardagi qiyin vaziyatlarga uchrash.. Bozor sharoitida boshqa sohalar kabi ta'lim sohasida ba'zan noma'lum vaziyatlar uchrab turadi. Bunday vaqtda to'g'ri yo'lni ko'ra bilishlik va o'z



mavqesidan to'g'ri foydalanish asosiy ijobiy sifatlardan biri hisoblanadi.

4. Hamkasblar va jamoa a'zolarin tushinishga harakat. Ko'plikda maorif idorasida 5 yildan ortig'iroq vaqt raxbar bo'lib ishlagan boshliqlar jamoa a'zolarining qusurlik va afzalliklarinan yaxshi voqif baladi. Shu tariqa bu omillar o'z vaqtida jamoatda foydali bo'ladigan har qanday masalani yotigi bilan, xodimlarning kayfiyati, xulqligiga qarab yechish qirg'oqlari jamoatda xiralik, tilakdoshlik, o'z aro hurmat -e'tibor munosabatlarining kuchaytirib boshqarishda yaxshi xotimalar beradi.

Umumiy o'rta maorif idorasing ilimiy-metodik boshqarishda perspektivali strategiyalardan foydalanish yuqori natijalarga erishish uchun ularni quyidagicha tatbiq maqsadga yarasha :

-xodimlar darajisiniing yuqoriligi sharoitida, qaror qabul etishdi asta-sekin markazlashgan ravishda amalga oshirishlik maqsadida ;

-qarorni samarodor ijro ehtiyojida ;

-bugingi kun rahbarlari va xodimlari ko'nikmasin oshirishlik mexanizmi yaratilganda ;

“Yangiliklarni joriy etish yumushlarinda tavsiyalarni ko'paytirmoq maqsadida.

Perspektiv usillarni tatbiqda uchlar belgisin hisobga olish zarur ;

birinchidan - raxbar shaxsini,

ikkinchidan - xodimlardi,

uchunchidan - guruh oldida qanday vazifalar turganligini.

Perspektiv usulini qo'llana oladigan raxbar quyidagi yakka-yolg'iz xususiyatlarga ega bo'lishi zarur : o'ziga isongan inson ; katta tajriba ; ma'lumot saviyasi yuqori ; xodimidagi boshlama va intiluvchanlikni

qadrlaydi,ulardan ijodiy yondashuv va qadriyatlariga ega sadoqat kutadi.

Xizmatchilarga quyidagi hislatlar zarur :

-yuqori ilm-fan tajriba;

-shaxsiy fikrga ega bo'lish ;

-ijodiy potentsiyal, ishga katta qiziqishlik mavjudligi va jamoaning kelajak maqsadlariga intilish.

Bunday xodim uchun uning idora hayotiga qo'shgan hissasin baholash mezon - u haqida hamkasblarining fikridir. Bunday xodim, odatda, idorada yuqori obrogaga ega.

O'sha sababli aholi maorif raxbar xodimlarini takroriy tayorlash va kasbini orttirma kurslarida boshliqlarning burch va vazifalari, maorif idorasini boshqarish muammolarini maktabi rahbarlariga yetkazmoqlikga farqli e'tibor qaratish, uning uchun tegishli ilimiy -metodik tavsiyalar ishlab chiqish, malaka oshirish kurslari o'qish dasturi va risolalar mazmunini boyitishga kuchli muhtojlik sezilmoqda.

Jamoa oldida turgan vazifalar quyidagi mundarijaga ega bo'lganda bu usul orqali maqsadga samarodor erishish mumkin :

-masalaniing yechimlarining ko'pligi, agar uni har xil yo'llar bilan yechish imkoniyati bo'lsa ;

-nazariylik tahlil taqozo etuvchi va yuqori chevarlik orqali tahlil qilishga bo'lsa ;

-uni bajarish uchun o'rta me'yordagi ichki zo'riqish taqozo qilinsa

Perspektiv usulni qo'llanishga quyidagi omillar to'sqinlik etadi :

-xodimlar darajisiniing yuqorilashi sharoitida, qaror qabul etishdi asta-sekin markazlashgan ravishda amalga oshirishlik maqsadida ;

-qaror samarodor bajarilishi zarurligida ;



-rahbar va xodimlarning ishga layoqatlilik ko'nikmalarini oshirishlik mexanizmi yaratilganda ;

“Yangiliklarni takomillashtirish” bo'yicha tavsiyalarni ko'paytirganda

-rahbar o'z vakolatlarini xodimlar bo'lishishni xoxlamaganda ;

-xodim kasblik mahoratining pastligi, o'z kuchiga ishonmaganida, ishni o'zi olib chiqishga qo'rqishi ;

-idorada ma'lumot almashuvi yomon narsasi xotimasida zarur qaror ishlab chiqish imkoniyatining yo'qligi ;

-sotsial rag'batlantirishning pastligi xotimasida birgalikda ishlashish munosabatlari shakllanmaganligi ;

-vazifani bajarish uchun sarflanadigan vaqtning kamligi ;

-vazifaning hal bo'lishi mualliflar usulni taqozo etadigan favqulodda holatlarda.

Hislarga asoslangan munosabatlar ikkita ko'rinishda yoqtirmoq (simpatiya) va yoqtirmaslik (qasamipatiya) sifatida shakllanadi. Mehnat jamoasidagi har bitta xodim to'dada o'zining obro'siga ega. Bu obroy to'daning rasmiyat yoki norasmiy munosabatlar tizimida qo'lga kirgizilgan natijalar bo'la oladi.

Xulosa qilib aytganda, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH. M. Mirziyoyev « Barchamizga belgili, islohot - bu yangilanish, o'zgarish degani. Islohotlar ijobiy xotima berishi uchun eng avvalo, rahbarlarimiz va odamlarimiz o'zgarishi zurur. Odam o'zgarsa, jamiyat o'zgaradi. Bu maqsadga erishish uchun avvalambor, borlik darajadagi boshliqlar va deputatlari, borlik rahnamolar o'zlar ishini tanqidiy to'g'irlashi, qat'iy tartib-intizom va yakka-yolg'iz javobgarchilik asosida tashkilotlarni

bugun hayotning o'zi taqozo etmoqda. Zamonaviy, boshqarish tizimini joriy etish - oldimizga qo'ygan vazifalarni bajarishning asosiy shartidir.[4. 3]

Prezidentimiz Sh. M. Mirziyoyevning Parmon va qarorlarida bugungi kun raxbariga juda katta taqozolar qo'yilmoqda : ovloq joy tillarini bilishlik, innovacion va xabar kommunikacion texnologiyalardan unumdor foydalana olish, xalq rahbar oldiga emas, balki boshliqlar xalq oldiga borishlari, xalq bilan birgalikda hamnafas bo'lib, ularning dardi bilan yashash va o'sha asosda adolatli boshqarishni amalga oshirishlik fikrlari boshliqning ayniqsa maorif boshlig'idan yuqori ilmiy - nazariylik va taqribiy -metodik bilimlarga ega bo'lmoqni taqazo etadi.

Maorif xohlagan jamiyatda davlatning ijtimoiy -iqtisodiy taraqqiyotining asosiy manbai. Sababi jamiyatning rivoji yosh avlodning aqliy imkoniyatlari bilan aloqador. Yurtimizda yoshlar talim-tarbiyasi, ularning ilm, kasb -hunar egallashiga bo'lgan e'tibor kuchli bo'lib, xalqimizning ulug' tarixiy dasturlari yangi shakl va usullar asosida davom ettirilmoqda. O'zbekiston Respublikasining Kadrlar tayorlash milliy dasturida jamiyatda ijtimoiy-iqtisodiy va ta'lim -tarbiya salohiyati boshqaruvchining ustun sohasiga aylanishi farqli zikr yoritilgan. Demak, maorifli ilmiy -metodik boshqarish bu sohani takomillashtirishning asosiy omillarining biri.

Umumiy o'rta maorif idoralarini ilmiy -metodik boshqaruvning in'teoriyaliq-metodologiyalik asoslarini atroflicha tahlil etib, quyidagi yakunlarga kelib, ayrim taklif fikrlar bildirishdi ma'qul ko'rdik.



**References:**

1. Shavqat Razzoqov."Rahbarlik sanati"
2. J.Yusupov."Kadrlar tayyorlash tizimining ishtimoiy tarixiy hususiyatlari"
- 3.
4. Ziyonet.uz