

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
MAKTABGACHA VA MAKTAB TA’LIMI VAZIRLIGI

ANDIJON VILOYATI
PEDAGOGIK MAHORAT MARKAZI

“PEDAGOGIKA VA PSIXOLOGIYA, TA’LIM TEXNOLOGIYALARI”
kafedrası

UMUMIY O‘RTA TA’LIM MUASSASALARI O‘QUV ISHLARI
BO‘YICHA DIREKTOR O‘RINBOSARLARI UZLUKSIZ KASBIY
RIVOJLANTIRISH (malaka oshirish) KURSI UCHUN

MA’RUZA MATN

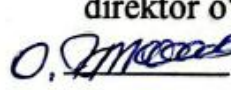


O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
MAKTABGACHA VA MAKTAB TA’LIMI VAZIRLIGI
ANDIJON VILOYATI PEDAGOGIK MAHORAT MARKAZI

**“TASDIQLAYMAN”**
Milliy markaz direktori professor
 M. Abdullayeva
2024-yil “5” 01

UMUMIY O‘RTA TA’LIM MUASSASALARI O‘QUV ISHLARI
BO‘YICHA DIREKTOR O‘RINBOSARLARI UZLUKSIZ KASBIY
RIVOJLANTIRISH (malaka oshirish) KURSI UCHUN

O‘QUV-USLUBIY MAJMUA

“KELISHILDI”
O‘quv va metodik ishlar bo‘yicha
direktor o‘rinbosari
 O. Jabborov
2024-yil “5” 01

“KIRITDI”
Kafedra mudiri
 p.f.f.d (PhD), dotsent Q. Azizova
2024-yil “4” 01

Tuzuvchi: R.A Latibjonov, Pedagogika va psixologiya, ta'lim texnologiyalari kafedrası katta o'qituvchisi

Taqrizchi: Q.M. Azizova, Pedagogika va psixologiya, ta'lim texnologiyalari kafedrası mudiri p.f.f.d. (PhD), dotsent

Ushbu O'quv-uslubiy majmua Andijon viloyati pedagogik mahorat markazi Ilmiy metodik kengashi qarori bilan ma'qullangan va tasdiqlangan. (2025 yil _-yanvardagi 1-son bayonnoma)

Andijon – 2025

KIRISH

Ushbu o'quv dasturi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 26-maydagi "Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi hamda uning tizimidagi tashkilotlar faoliyatini samarali tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-79-son Farmoni va 2024-yil 21-iyundagi "Maktabgacha va maktab ta'limi tashkilotlari xodimlarini uzluksiz kasbiy rivojlantirish tizimini takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi 231-son qarori hamda Maktabgacha va maktab ta'limi vazirining 2024-yil 7-avgustdagi "Umumiy o'rta ta'lim muassasalari o'qituvchilari uchun —Kasbiy rivojlanish kuni" va "Kasbiy rivojlanish soatli tadbirlarini bosqichma-bosqich joriy etish to'g'risida"gi 246-son buyrug'i, shuningdek, maktab ta'limi tashkilotlari pedagog va mutaxassis kadrlarini uzluksiz malakasini oshirishning ilg'or va shaffof tashkiliy-huquqiy mexanizmlarini tatbiq etish, maktab ta'limi tizimida kadrlar siyosatini shakllantirishning zamonaviy tamoyillarini joriy etish bo'yicha belgilangan ustuvor vazifalar mazmunidan kelib chiqqan holda tuzilgan bo'lib, zamonaviy talablar asosida umumiy o'rta ta'lim maktablari pedagog va rahbar xodimlarining kasbiy bilim, ko'nikma, malakalarini rivojlantirish, ularning kasbiy kompetentligini muntazam oshirishni nazarda tutadi.

Dastur mazmuni O'zbekiston Respublikasining ta'lim sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirish, umumiy o'rta ta'limni rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari hamda maktab ta'limi sifatini yaxshilashda pedagog va rahbar xodimlarining pedagogik etika va muloqot madaniyati, ta'limdagi islohotlar va sohaga doir me'yoriy-huquqiy hujjatlar mazmuni, shaxsga yo'naltirilgan ta'lim tamoyillari, ta'lim-tarbiya jarayoniga o'qitishning ilg'or, innovatsion texnologiyalarini samarali joriy etishga ilmiy yondashuvi, sinfni boshqarish, o'ta-onalar va o'quvchilar bilan muloqot va hamkorlik qilish, inklyuziv ta'limni tashkil etish, o'quvchilar faoliyatini baholash usullari, Xalqaro baholash dasturlari talablari asosida ta'lim sifatini oshirish mexanizmlari bo'yicha tegishli yangi bilim, ko'nikma, malaka va kompetensiyalarni shakllantirishga yo'naltirilgan.

O'quv modullarining mazkur dastur doirasida taqdim etilayotgan mazmuni umumiy o'rta ta'lim muassasalari pedagog va rahbar xodimlarining kasbiy rivojlanishini, o'z kasbiy faoliyatiga doir zamonaviy bilim va innovatsiyalar, ilg'or xorijiy tajribalardan samarali foydalanish hamda texnologiyalarni o'quv jarayoniga keng tatbiq etish darajasini oshirish, shuningdek, umumiy o'rta ta'lim maktablari pedagog xodimlarini tayyorlash va malakasini oshirish mazmuni, sifati va ularning tayyorgarligiga qo'yiladigan umumiy malaka talablari asosida ularning uzluksiz kasbiy rivojlanishini nazarda tutadi.

Umumiy o'rta ta'lim muassasalari o'quv ishlari bo'yicha direktor o'rinbosarlari malaka oshirish kurslarida o'qitish va ularga malaka sertifikatini berish kursining o'quv dasturi, ular egallashi zarur bo'lgan kompetensiyalar va malaka talablari bo'yicha quyidagi blok va modullar mazmunini o'z ichiga qamrab oladi:

I. Ijtimoiy ko'nikmalarni rivojlantirish

- 1.1. Ta'limdagi islohotlar va sohaga doir me'yoriy-huquqiy hujjatlar
- 1.2. O'quvchilarning ijtimoiy-hissiy rivojlanishi
- 1.3. Ta'lim nazariyalari va ularning amaliyotdagi tatbiqi
- 1.4. Ta'limda inklyuziya va ehtiyojlarga asoslangan differensial yondashuv

II. Umumkasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish

- 2.1. Rahbarning kasbiy rivojlanishi va o'zaro hamkorlik
- 2.2. Zamonaviy ta'lim paradigmalari
- 2.3. O'quv jarayonini samarali tashkil etish
- 2.4. Boshqaruvda raqamli texnologiyalar va sun'iy intellekt
- 2.5. Formativ va summativ baholash tamoyillari

III. Boshqaruvda zamonaviy yondashuvlar

- 3.1. Samarali maktabni shakllantirish va boshqarish
- 3.2. O'quv-uslubiy ishlarni tashkil etish va boshqarish
- 3.3. Maktabda zamonaviy ish yuritish tartibi
- 3.4. Pedagoglarni uzluksiz kasbiy rivojlanishini tashkil etish va boshqarish
- 3.5. Umumiy o'rta ta'lim maktablarida inson resursini boshqarish
- 3.6. Rahbar va pedagog imidji
- 3.7. Tanlov moduli

IV. Yakuniy attestatsiya

Kursning maqsadi va vazifalari

Kursning maqsadi – o‘quv ishlari bo‘yicha ta’lim-tarbiya jarayoni samaradorligini oshirish uchun zarur bo‘ladigan kasbiy bilim, ko‘nikma va malakalarni zamonaviy yondashuvlar, malaka talablari asosida muntazam yangilash, ularning kasbiy faoliyatga doir mahorati va kompetentligini rivojlantirishdan iborat.

Kursning vazifalariga quyidagilar kiradi:

pedagog va rahbar xodimlarning kasbiy mahoratini oshirish va metodik tayyorgarligini takomillashtirish;

ularning kasbiy rivojlanish tizimi uzluksizligini ta’minlash va o‘qitishning innovatsion g‘oyalari bilan tanishtirish;

zamonaviy yondashuvlar asosida ularning kasb mahorati va malaka saviyasining doimiy o‘sishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratish;

ta’limdagi ilg‘or xorijiy tajriba asosida yangi bilim, ko‘nikma, malaka va kompetensiyalarni shakllantirish;

jamiyatda amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar mazmuni va ta’lim-tarbiya jarayonlarini tashkil etishning huquqiy-me’yoriy asoslarini o‘rgatish;

kasbiy faoliyatida axborot-kommunikatsiya texnologiyalari va sun‘iy intellektni qo‘llash malakalarini rivojlantirish;

ta’lim muassasalari pedagog va rahbar xodimlarning malaka talablariga mos holda kasbiy bilim, ko‘nikma va malakalarini zamonaviy yondashuvlar hamda innovatsiyalar asosida uzluksiz rivojlantirish.

Kurs yakunida tinglovchilarning bilim, ko‘nikma, malaka va kompetensiyalariga qo‘yiladigan talablar:

Umumiy o‘rta ta’lim muassasalari o‘quv ishlari bo‘yicha direktor o‘rinbosarlariga qo‘yiladigan malaka talablari bilan belgilanadi.

Kurs hajmi

Umumiy o‘rta ta’lim muassasalari pedagog va mutaxassis xodimlari malaka oshirish o‘quv kursining hajmi **4 ta blok, 16 ta modul** va yakuniy sinovdan iborat bo‘lib, jami **100 soatni** tashkil etadi.

Modullar bo'yicha soatlar taqsimoti

№	O'quv modullari	Umumiy o' quv yuklama hajmi	O'quv mashg'ulotlari (soatlari)	
			Ma' ruza	Amaliy mashg' ulot
I.	Ijtimoiy ko'nikmalarni rivojlantirish	20	8	12
1.1	Ta'limdagi islohotlar va sohaga doir me'yoriy-huquqiy hujjatlar	8	2	6
1.2	O'quvchilarni ijtimoiy-hissiy rivojlanishi	4	2	2
1.3	Ta'lim nazariyalari va ularning amaliyotdagi tadbiqu	4	2	2
1.4	Ta'limda inklyuziya va ehtiyojlarga asoslangan differensial yondashuv	4	2	2
II.	Umumkasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish	26	8	18
2.1	Rahbarning kasbiy rivojlanishi va o'zaro hamkorlik	4	2	2
2.2	Zamonaviy ta'lim paradigmalari	6	2	4
2.3	O'quv jarayonini samarali tashkil etish	6	0	6
2.4	Boshqaruvda raqamli texnologiyalar va sun'iy intellekt	6	2	4
2.5	Formativ va summativ baholash tamoyillari	4	2	2
III.	Boshqaruvda zamonaviy yondashuvlar	48	12	36
3.1	Samarali maktabni shakllantirish va boshqarish	6	2	4
3.2	O'quv-uslubiy ishlarni tashkil etish va boshqarish	10	2	8
3.3	Maktabda zamonaviy ish yuritish tartibi	6	2	4
3.4	Pedagoglarni uzluksiz kasbiy rivojlanishini tashkil etish va boshqarish	8	2	6
3.5	Umumiy o'rta ta'lim maktablarida inson resursini boshqarish	8	2	6
3.6	Rahbar va pedagog imidji	6	2	4
3.7	Tanlov fan	4		4
IV.	Yakuniy attestatsiya	6		6
	Jami:	100	28	72

II. MODULNI O'QITISHDA FOYDALANILADIGAN INTERFAOL TA'LIM METODLARI.

1. "Rotatsiya" metodi.

"Rotatsiya" so'zi almashtirish ma'nosini bildiradi. Rotatsiya metodi mashg'ulot mavzusini har bir kichik guruh alohida-alohida muhokama qilib chiqishi va yozganlarini butun guruh jamoa bo'lib tahlil qilib ko'rishi uchun qo'llaniladi va quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi:

- dars mavzusi bo'yicha raqamlangan topshiriklar (masalan, rejadagi mavzuchalar) plakatlariga yozilib doskaga osib qo'yiladi;

- topshiriqlar soni uchta bo'lsa, talaba-o'quvchilar ham shuncha kichik guruhlariga ajratiladi va guruhchalar raqamlanadi;

- kichik guruhlar o'zlarining raqamlariga mos raqamdagi topshiriqni va uni bajarishda foydalaniladigan yozma ma'lumotlar paketini oladi;

- kichik guruhlar o'zlariga taqdim etilgan materiallarni hamkorlikda o'rganib, topshiriqqa o'z javoblarini yozadilar;

- javoblar kichik guruhdagi xusnixati chiroyli bir talaba o'quvchi tomonidan yoziladi;

- topshiriqlarga yozilgan javoblar varag'i, ma'lumotlar paketa kichik guruhlararo almashtiriladi va qo'shimchalar qilinadi, biroq javoblarning takrorlanishiga yo'l qo'yilmaydi;

- javoblar qaysi kichik guruhniki ekanligi ajralib turishi uchun ularga har xil rangdagi flamasterlardan foydalanish tavsiya etiladi. Shuningdek kichik guruhlar raqamlanib, ular o'zlarining javoblarini shu raqam ostida yozishlari ham mumkin;

- javoblar yozilgan varaqlar doskadagi osig'lik plakatlariga skotch bilan yopishtirilib, o'qituvchi ishtirokida muhokama qilinadi, umumlashtiriladi va to'g'ri javoblar daftarlarga yozib olinadi;

- to'g'ri va mukammal javoblar soniga qarab talaba-o'quvchilar rag'batlantiriladi va baholanadi.

2. Kichik guruhlarda ishlash metodi

Kichik guruhlarda ishlash orqali o'rganish - ma'lum muammoning yechimini topishga va o'quvchilar faolligini oshirishga qaratilgan darsdagi ijodiy hamkorlikdagi ish. Bosqichlari: guruhlariga bo'lish, muammoni guruhlarda muxokama qilish, muammoning yechimlari taqdimoti, xulosalash.

Kichik guruhlarda hamkorlikda o'qitish

Bu yondashuvda kichik guruhlar 4 ta o'quvchidan tashkil topadi. O'qituvchi avval mavzuni tushuntiradi, so'ngra o'quvchilarning mustaqil ishlari tashkil etiladi. O'quvchilarga berilgan o'quv topshiriqlari 4 qismga ajratilib, har bir o'quvchi topshiriqning ma'lum qismini bajaradi. Topshiriq yakunida har bir o'quvchi o'zi bajargan qism yuzasidan fikr yuritib, o'rtoqlarini o'qitadi, so'ngra guruh a'zolari tomonidan topshiriq yuzasidan umumiy xulosa chiqariladi. O'qituvchi har bir kichik guruh axborotini tinglaydi va test savollari yordamida bilimlarni nazorat qilib baholaydi.

O'quvchilarning kichik guruhlardagi o'quv faoliyati o'yin (turnir, musobaqa) shaklida, individual tarzda ham tashkil etilishi mumkin

Kichik guruhlarda ijodiy izlanishni tashkil etish

Kichik guruhlarda ijodiy izlanishni tashkil etish metodi 1976 yili Tel-Aviv universiteti professori Sh.Sharan tomonidan ishlab chiqilgan. Bu metodda ko'proq o'quvchilarning mustaqil va ijodiy ishiga e'tibor qaratiladi.

O'quvchilar alohida-alohida yoki 6 kishilik kichik guruhlarda ijodiy izlanish olib boradilar. Ijodiy izlanish kichik guruhlarda tashkil etilganda darsda o'rganish lozim bo'lgan o'quv materialini kichik qismlarga ajratiladi. Keyin bu qismlar yuzasidan topshiriqlar har bir o'quvchiga taqsimlanadi. Shunday qilib, har bir o'quvchi umumiy topshiriqning bajarilishiga o'z hissasini qo'shadi. Kichik guruhlarda topshiriq yuzasidan munozara o'tkaziladi. Guruh a'zolari birgalikda ma'ruza tayyorlaydi va sinf o'quvchilari o'rtasida o'z ijodiy izlanishlari natijasini e'lon qiladi. Kichik guruhlar o'rtasida o'tkazilgan o'quv bahsi, munozara o'quvchilar jamoasining hamkorlikda bajargan mustaqil faoliyatining natijasi, yakuni sanaladi. Hamkorlikda ishlash natijasida qo'lga kiritilgan muvaffaqiyatlar sinf jamoasining har bir o'quvchining muntazam va faol aqliy mehnat qilishiga, kichik guruhlarini, umuman sinf jamoasini jipslashtirishga, avval o'zlashtirilgan bilim, ko'nikma va malakalarni yangi kutilmagan vaziyatlarda qo'llanib, yangi bilimlarning o'zlashtirishiga bog'liq bo'ladi.

3. Aqliy hujum - umumiy muammo bo'yicha o'quvchilarni ijodiy ishga, o'zaro muloqotga chorlash. Bosqichlari: muammoli vaziyatni keltirib chiqarish; uning yechimini topish uchun o'quvchilarni jalb qilish; turli yechimlar taqdimotini eshitish; yechimlarni solishtirish va tanlash; xulosalash.

4. "Bahs-munozara" metodi

Metod quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi: o'qituvchi munozara mavzusini tanlaydi va o'quvchilarni munozaraga taklif etadi; o'qituvchi o'quvchilarga muammo bo'yicha 'aqliy hujum' o'tkazishga chorlaydi va uni o'tkazish tartibini belgilaydi; o'qituvchi 'Aqliy hujum' vaqtida bildirilgan turli g'oya va fikrlarni yozib boradi yoki bu ishni bajarish uchun o'quvchilardan birini kotib etib tayinlaydi hamda bu bosqichda o'qituvchi o'quvchilarga o'z fikrlarini bildirishlariga sharoit yaratib beradi; o'qituvchi o'quvchilar bilan birgalikda, ikkinchi bosqichda 'aqliy hujum' davomida bildirilgan fikr va g'oyalarni guruhlariga ajratadi, umumlashtiradi va ularni tahlil qiladi. Tahlil natijasida qo'yilgan muammoning eng maqbul yechimi tanlanadi.

5. Tadqiqot metodi

Tadqiqot usuli o'zlashtirish darajasining eng yuqori cho'qisi hisoblanadi. Bu usul bilan dars o'tilganda o'quvchilar olgan bilimlari asosida hali o'rganilmagan kichik bir masala ustida yakka yoki birgalashib izlanish olib borishadi, masala yechimiga doir keltirilgan taxminni izlab topilgan dalillar asosida to'g'ri yoki noto'g'riligini tekshirishadi va isbotlashadi.

Bosqichlari:

– darsda hammaga qiziqish uyg'otadigan biror ob'ektning xossasini aniqlash yoki u haqidagi masalani qo'yish;

- uni o'rganish, tadqiq qilish uchun ma'lumotlar to'plash;
- muammo yoki masalaning yechishga oid taxminlar, bashoratlar qilish;
- har bir bashoratning qanchalik to'g'riligini to'plangan ma'lumotlar asosida tahlil qilish va isbotlash;
- xulosa chiqarish;
- sinf oldida taqdimot qilish.

6. “Sindikatsiya” metodi. Guruh uchta kichik guruhlariga bo'linadi. Bunda taklif etilayotgan topshiriq uch xil nuqtai nazardan hal etilishi zarur. Masalan, uch no'malumli uchta tenglamalar sistemasini yechish topshirig'i berilgan bo'lsin, u xolda birinchi guruh masalani Gauss, ikkinchi guruh Kramer, uchinchi guruh matritsa usulidan foydalanib yechadi. So'ngra yechimlar birgalikda muhokama etilib, umumlashtiriladi.

7. “Galereyani aylanish” metodi. Kichik guruhlarining barcha a'zolariga bitta muammo taklif etiladi. Har bir kichik guruh o'zlariga berilgan muammoga belgilangan vaqt ichida fikrlarini yozib, javoblari yozilgan varaqlarini boshqa gurur bilan almashtiradi. Javoblarni olgan gurur ularni baholaydi va tugat bo'lmasa, o'z variantlari bilan to'ldiradi. So'ngra guruhlarining fikrlari umumlashtirilib, eng yuqori ballga arziydigan to'g'ri va mukammal javoblar tanlab olinadi.

NAZARIY MASHG'ULOT MATERIALLARI

I-BLOK. IJTIMOIIY KO'NIKMALARNI RIVOJLANTIRISH

(8 soat nazariy, 12 soat amaliy)

1.1. Ta'limdagi islohotlar va sohaga doir me'yoriy-huquqiy hujjatlar (2 soat nazariy)

1.1. "Ta'limdagi islohotlar va sohaga doir me'yoriy-huquqiy hujjatlar" MODULINING SILLABUSI

		1.1.1.-MAVZU: Ta’limdagi normativ-huquqiy hujjatlarni bilish va kasbiy faoliyatda qo‘llash	
Fan nomi:		Ijtimoiy ko‘nikmalarni rivojlantirish	
Fan turi:		Ta’limdagi islohotlar va sohaga doir me’yoriy-huquqiy hujjatlar	
Fan kodi:		I	
Yil:		2025	
Ta’lim shakli:		Kunduzgi	
Interaktiv ma’ruza		2	
Baholash shakli:		Dagnostik	
Fan tili		O‘zbek	
Mavzuning maqsadi (MM)			
MM1	Pedagog kadrlarning ta’lim sohasidagi huquqiy asoslari, Davlat ta’lim standarti va talablari bo‘yicha zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma, malaka va kompetensiyalar.		
Mavzuni o‘zlashtirish uchun boshlang‘ich bilimlar			Metodlar.Vaqt
	“Ta’lim to‘g‘risida”gi qonun		Tushuntirish, Aqliy hujum. 5 minut
	“Atrof-muhitni asrash va “yashil” iqtisodiyot yili”		
	Mehnat kodeksi asosida yuritiladigan ish hujjatlari, mehnat shartnomasi va sohaga oid hujjatlar mazmuni,		

Pedagoglik kasbi, uning paydo bo'lishi va ravnaq topishining tarixiy jihatlariga nazar solar ekanmiz, pedagoglik kasbining shakllanishi kishilik taraqqiyoti tarixi bilan uzviy bog'liqligini anglaymiz. Terib-termalab kun kechirgan ibtidoiy davr kishilari bolalarni o'zlari bilan ergashtirib yurib, ularga ov qilish, turli daraxt mevalarini terish, o'simliklarning ildizini kavlab olish, suv manbalarini izlab topish kabi harakatlarni amalga oshirishni o'rgatganlar. Bunday harakatlar qabila va urug'ning tajribali kishilari yoki keksalar tomonidan amalga oshirilgan. Oddiy kundalik ehtiyojlarni qondirish yo'lida olib borilayotgan xatti-harakatlar asosida yoshlarga mavjud tajribalar orqali ma'lumotlar berib, ularda amaliy ko'nikmalarni shakllantirganlar. Turli

tovushlarni chiqarish yordamida atrofdagilarni yaqinlashayotgan xavfdan ogoh qilishni bolalar kattalarning namunalari asosida o'zlashtirganlar. Nutq va yozuv paydo bo'lgunga qadar bu kabi harakatlar imo-ishoralar asosida amalga oshirilgan. Kishilik tarixida tub inqilobni sodir etgan nutq va yozuvning paydo bo'lishi, shuningdek, urug' jamoasi tomonidan bajariladigan mehnat faoliyatining turli sohalarga ajralishi yoshlarga nisbatan munosabatning ilg'or (progressiv) xarakter kasb etishiga imkon berdi. Turli tabiiy ofatlar ta'siridan himoyalaniish, kishilar hayotiga xavf solayotgan kasalliklarni davolash, hayot kechirish uchun yetarli ozik-ovqatlarni jamlab olishga bo'lgan tabiiy ehtiyoj – yoshlarga hayotiy tajribalarni ma'lum mehnat faoliyati yo'nalishida yetarlicha bilimga ega bo'lgan kishilar tomonidan berilishi maqsadga muvofiq ekanligini ko'rsatdi. Natijada bolalarga hayot tajribalarini o'rgatuvchi kishilar guruhi shakllandi hamda bolalarga ma'lum yo'nalishlar bo'yicha bilimlarni berish maxsus ajratilgan joylarda tashkil etila boshlandi. Dastlabki maktablar qadimgi Sharqda (Bobil, Misr, Hindiston)da paydo bo'lib, ularda bolalarga ma'muriy-xo'jalik boshqaruvi asoslari o'rgatilgan. Antik davrda maktablar Sparta, Afina va Rim tarbiya tizimining muhim tarkibiy qismi sifatida faoliyat olib borganlar. Qadimgi Yunonistonda bunday joylar "akademiya" deb nomlangan. "Akademiya" so'zi afsonaviy qahramon Akadema nomidan kelib chiqqan. Miloddan avvalgi IV asrda Afina yaqinidagi "Akadema" nomi bilan nomlanuvchi joyda Platon o'z shogirdlariga ma'ruzalar o'qigan bo'lib, keyinchalik, ta'lim tashkil etiluvchi maskan ham shunday nom bilan atala boshlagan. Qadimgi Rim va Yunonistonda bolalarga bilim berish faylasuflar zimmasiga yuklatilganligini ham alohida ta'kidlash o'rinli. Jamiyatning tabaqalanishi natijasida quldorlik tuzumida bolalarni ta'lim maskanlariga olib borish va olib kelish vazifasini qullar bajarishgan va ular "pedagog" deb nomlanganlar. Ushbu tushunchaning ma'nosi "bola yetaklovchi" demakdir. Tarixiy taraqqiyotning keyingi bosqichlarida bolalarga tizimli bilimlarni berish bilan doimiy shug'ullanuvchi kishilar aynan shu nom bilan atala boshlaganlar. Feodalizm davrida aksariyat maktablar musulmon mamlakatlarida masjidlar yoki Hindistonda ibodatxonalar qoshida tashkil etilgan. Bunday maktablarda yoshlarga diniy bilimlar bilan birga dunyoviy bilimlar ham o'rgatilgan. O'rta asrlar davrida esa Sharqda akademiya ko'rinishidagi ta'lim muassasalari ham faoliyat yuritgan bo'lib, ular «Donishmandlar uyi» (IX asr, Bag'dod), "Ma'mun akademiyasi" (XI ar boshlari, Xorazm), observatoriyalar qoshidagi jamiyatlar (XV asr, Samarqand) tarzida nomlangan. Akademiyalarga turli fan yo'nalishlari bo'yicha kuchli bilimga ega bo'lgan qomusiy olimlar jalb etilgan bo'lib, ular tomonidan matematika, geodeziya, mineralogiya, meditsina, astronomiya kabi yo'nalishlarda keng ko'lamli tadqiqotlar olib borilgan. O'rta asrlar hamda kapital ishlab chiqarishiga asoslangan jamiyatlarda akademiya (Sharqda madrasa)lar ko'rinishidagi maktablarda ma'naviy-axloqiy jihatdan yetuk,

turli sohalar bo'yicha mukammal bilimga ega pedagoglarning faoliyat yuritishlariga alohida ahamiyat qaratilgan. Mirzo Ulug'bek tomonidan barpo etilgan madrasalarda o'z davrining taniqli olimlari – Ali qushchi, Taftazoniy, qozizoda Rumiy, Mavlono Muhammad, G'iyosiddin Jamshid Koshiy, Muiniddin Koshiy hamda Mansur Koshiylar talabalarga ta'lim berganlar. XIX asr oxiri hamda XX asr boshlarida yuzaga kelgan jadidchilik harakatining asoschilari, taniqli ma'rifatparvarlar – Mahmudxo'ja Behbudiy, Munavvar qori Abdurashidxonov, Abdulla Avloniy, Abduqodir Shakuriy, Abdurauf Fitrat, Is'hoqxon Ibrat va boshqalar aholi orasida nafaqat murabbiy, balki ma'naviy yetuk inson sifatida ham nom qozonganlar. Jamiyat tomonidan o'qituvchi shaxsiga qo'yilayotgan talablar o'z davrida Sharq mutafakkirlari hamda g'arb ma'rifatparvarlarining asarlarida ham o'z aksini topgan. Muhammad al-Xorazmiy, Abu Nasr Farobiy hamda Abu Rayhon Beruniylar o'qituvchining ma'naviy-axloqiy jihatdan yetuk bo'lishlariga alohida ahamiyat qaratadilar. Ularning fikrlaricha, yaxshi o'qituvchi boshqalardan bir jihati bilan farq qiladi, ya'ni, u o'zi ega bo'lgan bilimlarni yoshlarga beminnat o'rgata olishi, har bir ishda ularga ibrat bo'lishi kerakligidir. Bugungi kunda esa mamlakatimizda 2020-yil 24-sentabrda qabul qilingan "Ta'lim to'g'risida"gi Qonun va unda belgilab berilgan ustuvor yo'nalishlarni amaliyotda yangicha uslublar asosida qo'llash Respublika maktabgacha ta'lim, oliy va o'rta maxsus ta'lim hamda oliy ta'limdan keyingi ta'lim tizimida faoliyat olib borayotgan o'qituvchi, tarbiyachi, ishlab chiqarish ustalarining ma'naviy qiyofasi hamda kasbiy mahoratlariga ham bog'liqdir. Shaxsni tarbiyalash ishi nihoyatda murakkab faoliyat jarayoni bo'lib, juda qadimdan ushbu faoliyatga jamiyatning yetuk kishilari jalb etilgan. Mazkur holat yosh avlod tarbiyasi, uning tashkil etilish mazmuni nafaqat shaxs kamoloti, balki jamiyat taraqqiyotini ham belgilashda muhim ahamiyatga ega ekanligini anglatadi. Biror bir inson pedagoglik kasbini tanladimi, demak, u albatta, pedagog shaxsi va unga qo'yiladigan talablarga ham har tomonlama mos bo'lishi kerak. O'zbekiston Respublikasida o'qituvchi kadrlarning ma'naviy qiyofasi, aqliy salohiyati hamda kasbiy mahoratiga nisbatan jiddiy talablar qo'yilmoqda. Shu o'rinda bir savol tug'iladi. Zamonaviy o'qituvchi qanday bo'lishi zarur? O'qituvchi (pedagog) pedagogik, psixologik va mutaxassislik yo'nalishlari bo'yicha maxsus ma'lumot, kasbiy tayyorgarlik, yuksak axloqiy fazilatlarga ega hamda ta'lim muassasalarida faoliyat ko'rsatuvchi shaxs sanaladi. Bizning nazarimizda, zamonaviy o'qituvchi-bakalavr qiyofasida ijobiy fazilatlar namoyon bo'la olishi kerak. So'z yuritilayotgan sifatlar mohiyatan o'qituvchi-bakalavr tomonidan amalga oshirilishi zarur bo'lgan vazifa, burch va mas'uliyatlarni o'zida umumlashtiradi. Demak, o'qituvchi-bakalavr jamiyat ijtimoiy hayotida ro'y berayotgan o'zgarishlar, olib borilayotgan ijtimoiy islohotlar mohiyatini chuqur anglab yetishi hamda bu borada o'quvchilarga to'g'ri, asosli ma'lumotlarni bera olishi, zamonaviy o'qituvchi sifatida ilm-fan, texnika va

texnologiya yangiliklari va yutuqlaridan doimo xabardor bo'lishi, o'z mutaxassisligi bo'yicha chuqur, puxta bilimga ega, o'z ustida tinimsiz izlanishi, pedagogika va psixologiya fanlari asoslarini puxta bilishi, ta'lim-tarbiya jarayonida o'quvchilarning yosh va psixologik xususiyatlarini inobatga olgan holda faoliyat tashkil etishi, ta'lim-tarbiya jarayonida eng samarali shakl, metod va vositalardan unumli foydalana olish imkoniyatiga hamda ijodkorlik, tashabbuskorlik va tashkilotchilik qobiliyatiga ega bo'lishi, yuksak darajadagi pedagogik mahorat, jumladan, kommunikativlik layoqati, pedagogik texnika – nutq, yuz, qo'l-oyoq va gavda harakatlari, mimika, pantomimika, jest kabi jarayon qoidalarini chuqur o'zlashtirib olgan bo'lishi, nutq madaniyatiga amal qilishi, ya'ni uning nutqida jozibadorlik, aniqlik, to'g'rilik, ravonlik va turli dialektal so'zlardan holilik aks etgan bo'lishi, shaxsiy hayotda pok, atrofdagilarga o'rnak bo'la olishi lozim. O'qituvchi pedagogik muloqot jarayonining faol ishtirokchisi sifatida o'zida bir qator sifatlarning tarkib topishiga erishishi zarur. U eng avvalo, mulohazali, bosiq, vaziyatni to'g'ri baholay oladigan, mavjud ziddiyatlarni barataraf etishning uddasidan chiqa olishi darkor. O'quvchi, ota-onalar hamda hamkasblari bilan muloqot jarayonida fikrini aniq va to'la bayon etilishiga ahamiyat qaratishi maqsadga muvofiq. Ular bilan munosabat jarayonida so'zni salbiy holatlar haqidagi dalillarni keltirishdan emas, aksincha, o'quvchi (yoki hamkasbi, ota-onalar)ning muvaffaqiyatlarini e'tirof etishi, ularning yana-da boyishiga ishonch bildirishi u bilan ijobiy munosabat o'rnatishga imkon beradi. Muloqot jarayonida o'qituvchining so'zlaridan suhbatdoshiga nisbatan xayrixohlik, samimiylik, do'stona munosabat sezilib turishi, shuningdek, imkon qadar ko'tarinki kayfiyatda bo'lishi kasb etikasi nuqtayi nazaridan talab va qoidalarga kiradi. O'qituvchi shaxsining mazkur talablarga muvofiq keluvchi qiyofasi uning o'quvchilar, hamkasblar hamda ota-onalar o'rtasida obro'-e'tibor qozonishini ta'minlaydi. O'qituvchi barkamol avlodni tarbiyalash jarayonida ishtirok etar ekan, nafaqat ma'naviy-axloqiy madaniyati bilan atrofdagilarga o'rnak bo'lishi, shu bilan birga, pedagogik mahoratini namoyon eta olishi, yetuk pedagog sifatida malakali kadrlarni tayyorlash ishiga o'zining munosib hissasini qo'shishni o'zining kasbiy burchi, deb bilishi kerak. Pedagogik mahorat – yuksak pedagogik tafakkur, ta'lim-tarbiya jarayoniga ongli, ijodiy yondashuv, metodik bilimlarni samarali qo'llay olish qobiliyati bo'lib, u doimiy ravishda pedagogik bilimlarni oshirib borish, yangiliklardan xabardor bo'lish, ilg'or texnologiyalarni o'zlashtirish asosida rivojlanib boradi. Yosh, shuningdek, ta'lim muassasasida bir necha yillik mehnat stajiga ega bo'lgan o'qituvchilarning pedagogik mahoratga ega bo'lishlari o'zini kasbiy jihatdan takomillashtirish yo'lida bir qator shartlarga amal qilishi hisobiga ta'minlanadi. Jumladan, mustaqil o'qib-o'rganish, ya'ni pedagogika olamida ro'y berayotgan yangiliklar haqida ma'lumotlarni beruvchi ilmiy adabiyotlar, Internet materiallari, bosma ommaviy axborot vositalarida chop etilayotgan xabarlar, shuningdek, ilg'or

texnologiyalar bilan tanishib borish, ularda ilgari surilayotgan g'oyalarni o'qib tahlil qilish va umumlashtirish, xulosalash asosida mustaqil loyihalarni tayyorlash bo'yicha o'z ustida doimiy izlanish olib borishi kerak. Respublikamiz misolida oladigan bo'lsak, Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi tasarrufidagi Bosh ilmiy-metodik markaz qoshida tashkil etilgan Pedagog kadrlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tarmoq hamda mintaqaviy markazlarida kasbiy malakalarini oshirish, xalq ta'limi tizimi bo'yicha esa Xalq ta'limi vazirligi tasarrufida bo'lgan Abdulla Avloniy nomidagi malaka oshirish instituti hamda Respublika ta'lim markazlarida o'z malaka va ko'nikmalarini oshirib borish, doimiy ravishda ilmiy anjumanlar – nazariy va amaliy konferensiya va seminarlar, pedagogik o'qish hamda treninglarda faol ishtirok etish, O'zbekiston va rivojlangan xorijiy mamlakatlarning yetakchi ta'lim muassasalarida ularning ish tajribalarini o'rganish yoki stajirovka o'tash orqali amalga oshiriladi.

Normativ-huquqiy hujjatlar — vakolatli davlat organlari va mansabdor shaxslarning umummajburii ko'rsatmasi. Ularda huquq normalari (qonun, kodeks, farmon, qaror, yo'riqnoma va boshqalar) o'rnatiladi, o'zgartiriladi va bekor qilinadi. Normativ-huquqiy hujjatlar O'zbekiston Respublikasida huquqning asosiy manbaidir. O'zbekiston Respublikasining 2000-yil 14-dekabrda qabul qilingan "Normativhuquqiy hujjatlar to'g'risida"gi qonunining 2-moddasiga ko'ra, "... umummajburiy davlat ko'rsatmalari sifatida qonun hujjatlari normalarini belgilash, o'zgartirish yoki bekor qilishga qaratilgan rasmiy hujjat Normativ-huquqiy hujjatlar deb hisoblanadi". O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi, O'zbekiston Respublikasining Prezidenti, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, vazirliklar, davlat qo'mitalari va idoralari, mahalliy davlat hokimiyati organlari va mansabdor shaxslar O'zbekiston Respublikasida normativ-huquqiy hujjatlarni qabul qilish hukuqiga ega. Normativ-huquqiy hujjatlarning asosiy belgilari quyidagilar:

- vakolatli davlat organi tomonidan umumiy qoidalarga asosan chiqariladi, aniq o'rnatilgan tartiblar asosida qabul qilinadi;
- normativ-huquqiy hujjatlarni qabul qilish jarayoni huquq ijodkorligi mahsuli bo'lib hisoblanadi;
- normativ-huquqiy hujjatlar ushbu hujjatning nomidan kelib chiqib umumiy harakterdagi xulq-atvor qoidalarini huquq normalari ko'rinishida mujassamlantiradi;
- normativ-huquqiy hujjatlar rasmiy hujjat bo'lib, belgilangan shakl va rekvizitlarga ega: rasmiy nomi, raqami, ushbu hujjatni qabul qilgan organning nomi, qabul qilingan va kuchga kirgan vaqti, rasmiy e'lon qilingan joyi va hokazo;
- normativ-huquqiy hujjatlar yuridik kuchga ega.

Normativ-huquqiy hujjatlarga quyidagi asosiy talablar qo'yiladi:

- normativ-huquqiy hujjatlar loyihasini ishlab chiqayotgan organ, qoida tariqasida, loyihani tayyorlash yuzasidan komissiya tuzadi;
 - normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini tayyorlashga manfaatdor davlat organlari, ilmiy muassasalar va boshqa tashkilotlarning vakillari, ayrim fuqarolar jalb etilishi mumkin;
 - normativ-huquqiy hujjatlarni qabul qiluvchi organ bir necha davlat organlari, ilmiy muassasalar va boshqa tashkilotlarga ayrim fuqarolarga muqobil loyihalar tayyorlashni topshirishga yoki ular bilan shartnomalar tuzishga, shuningdek, eng yaxshi loyiha uchun tanlovlar e'lon qilishga haqlidir;
 - vazirliklar, davlat qo'mitalari va idoralarining normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini tayyorlash bo'yicha ishini muvofiqlashtirib turish O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan amalga oshiriladi;
 - normativ-huquqiy hujjatlarning matni lo'nda, oddiy va ravon tilda bayon etiladi.
- Normativ-huquqiy hujjatlarda uni amalga oshirishning huquqiy vositalari, shu jumladan, moliyalashtirish manbalari, rag'batlantirish, mukofotlash va nazorat qilish chora-tadbirlari va shahrik. ko'rsatilishi mumkin.

Normativ-huquqiy hujjatlar agar uning matnida boshqa izoh berilmagan bo'lsa, muddatsiz amal qiladi. Normativ-huquqiy hujjatlar amal qilishining vaqtinchalik muddati butun hujjat uchun yoki uning qismlari uchun belgilanishi mumkin. Normativ-huquqiy hujjatlarning amal qilishi O'zbekiston Respublikasi fuqarolari va yuridik shaxslariga, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi hududidagi chet ellik yuridik shaxslar, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslarga tatbiq etiladi.

Umumiy o'rta ta'limda davlat ta'lim standartlari.

Davlat ta'lim muassasasi – davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari tomonidan davlat mulki bo'lgan mol-mulk negizida tashkil etilgan, davlat ta'lim standartlariga va davlat ta'lim talablariga muvofiq ta'lim beradigan muassasa; Davlat ta'lim standartlari umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional hamda oliy ta'lim mazmuni va sifatiga oid talablarni belgilaydi.

Davlat ta'lim standartlari – davlat tomonidan ta'limning mazmuni va sifatiga nisbatan belgilanadigan talablar majmui;

Davlat ta'lim standartlari – umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional hamda oliy ta'lim mazmuni va sifatiga oid talablarni belgilaydi.

Davlat ta'lim talablari – ta'limning tuzilmasiga, mazmuniga va uni amalga oshirish shart-sharoitlariga, shuningdek ta'lim oluvchilarning jismoniy, shaxsiy, intellektual, ilmiy hamda kasbiy sifatlariga qo'yiladigan majburiy talablar;

Davlat ta'lim talablari ta'lim sohasidagi tegishli vakolatli davlat boshqaruvi organlari tomonidan ishlab chiqiladi va tasdiqlanadi;

Davlat ta'lim talablari: maktabdan tashqari ta'lim, oliy ta'limdan keyingi ta'lim, shuningdek kadrlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish mazmunini; ta'lim tuzilmasini va ta'limni amalga oshirish shartlarini; ta'lim oluvchilarning jismoniy, shaxsiy, intellektual, ilmiy va kasbga oid sifatlari to'g'risidagi normalarni belgilaydi.

Davlat ta'lim talablari: maktabdan tashqari ta'lim, oliy ta'limdan keyingi ta'lim, shuningdek kadrlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish mazmunini; ta'lim tuzilmasini va ta'limni amalga oshirish shartlarini; ta'lim oluvchilarning jismoniy, shaxsiy, intellektual, ilmiy va kasbga oid sifatlari to'g'risidagi normalarni belgilaydi.

Malaka – shaxsning kasbiy faoliyatning muayyan turini bajarishga tayyorgarligini ifodalaydigan, ma'lumot to'g'risidagi tegishli hujjat bilan tasdiqlanadigan bilim, qobiliyat, mahorat va ko'nikmalar darajasi;

Mutaxassislik – malaka berish bilan yakunlanadigan muayyan kasbiy tayyorgarlik turining nomi;

Nodavlat ta'lim tashkilotlari mustaqil ishlab chiqilgan va litsenziyada ko'rsatilgan o'quv dasturlari asosida ta'lim faoliyatini amalga oshirishlari mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi davlat ta'lim standartlari, malaka talablari, oliy ta'lim, o'rta maxsus ta'lim hamda professional ta'limning o'quv rejalari va o'quv dasturlari ishlab chiqilishini ta'minlaydi. Ushbu maqsadlar uchun O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi tayanch davlat oliy ta'lim va professional ta'lim muassasalarini belgilaydi.

Tayanch davlat oliy ta'lim va professional ta'lim muassasalari kadrlarning talabgorlari ishtirokida davlat ta'lim standartlarini, malaka talablarini, o'quv rejalari va o'quv dasturlarini tayyorlashni amalga oshiradi.

Davlat ta'lim standartlari kasbiy standartlar asosida ishlab chiqiladi. O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi umumiy o'rta ta'limning davlat ta'lim standartlari ishlab chiqilishini ta'minlaydi. Oliy, professional, o'rta maxsus va umumiy o'rta ta'limning davlat ta'lim standartlari, malaka talablari, o'quv rejalari va o'quv dasturlari O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, Xalq ta'limi vazirligi hamda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Prezident, ijod va ixtisoslashtirilgan maktablarni rivojlantirish agentligi tomonidan tasdiqlanadi. Tegishli vakolatlar berilgan boshqa vazirliklar, davlat qo'mitalari va idoralar davlat ta'lim standartlarini O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi bilan kelishilgan holda ishlab chiqadi hamda tasdiqlaydi.

Davlat ta'lim talablari – ta'lim sohasidagi tegishli vakolatli davlat boshqaruvi organlari tomonidan ishlab chiqiladi va tasdiqlanadi.

Jismoniy, aqliy, sensor (sezgi) yoki ruhiy nuqsonlari bo'lgan shaxslarni o'qitish maxsus o'quv dasturlari asosida amalga oshiriladi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi davlat oliy ta'lim muassasalariga mustaqil ishlab chiqilgan va tasdiqlangan o'quv dasturlari, malaka talablari hamda o'quv rejalari asosida ta'lim xizmatlari ko'rsatish bo'yicha vakolatlarni berishi mumkin.

Umumiy o'rta ta'limning davlat ta'lim standarti DTSning maqsad va vazifalarini, asosiy prinsiplarini, tarkibiy qismlarini, davlat ta'lim standartlarini joriy etish hamda davlat ta'lim standartlari talablariga rioya etilishini nazorat qilish tartibini belgilaydi.

Davlat ta'lim standartini ishlab chiqish quyidagi hujjatlarga asoslanadi:

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi;

«Ta'lim to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni;

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Uzluksiz ta'lim tizimining chet tillar bo'yicha davlat ta'lim standartini tasdiqlash to'g'risida» 2013-yil 8-maydagi 124-son qarori;

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Umumiy o'rta ta'lim to'g'risidagi nizomni tasdiqlash to'g'risida»gi 2017-yil 15-martdagi 140-son qarori;

O'zDSt 1.0-98. «O'zbekiston Respublikasi standartlashtirish davlat tizimi. Asosiy qoidalar»;

O'zDSt 1.1-92. «O'zbekiston Respublikasi standartlashtirish davlat tizimi.

O'zbekiston Respublikasi standartlarini ishlab chiqish, muvofiqlashtirish, tasdiqlash va ro'yxatdan o'tkazish tartiblari»;

O'z DSt 1.5-93. «Standartlashtirishga doir normativ hujjatlarni ko'rib chiqish, tekshirish, o'zgartirish kiritish va bekor qilish tartibi»;

O'z DSt 1157:2008. Hujjatlarni unifikatsiyalashtirish tizimi. Tashkiliy-farmoyish hujjatlar tizimi. Hujjatlarni rasmiylashtirishga bo'lgan talablar.

O'z DSt 1.8:2009. Asosiy qoidalar. Tavsiyalar.

Davlat ta'lim standartini bajarish O'zbekiston Respublikasi hududida faoliyat ko'rsatayotgan barcha umumiy o'rta ta'lim muassasalari uchun majburiydir.

Davlat ta'lim standartining maqsadi – umumiy o'rta ta'lim tizimini mamlakatda amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar, rivojlangan xorijiy mamlakatlarning ilg'or tajribalari hamda ilm-fan va zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalariga asoslangan holda tashkil etish, ma'naviy barkamol va intellektual rivojlangan shaxsni tarbiyalashdan iborat.

Davlat ta'lim standartining vazifalari quyidagilardan iborat:

umumiy o'rta ta'lim mazmuni va sifatiga qo'yiladigan talablarni belgilash;
milliy, umuminsoniy va ma'naviy qadriyatlar asosida o'quvchilarni
tarbiyalashning samarali shakllari va usullarini joriy etish;

o'quv-tarbiya jarayoniga pedagogik va zamonaviy axborot-kommunikatsiya
texnologiyalarini joriy etish, umumiy o'rta ta'lim muassasalarining o'quvchilari va
bitiruvchilarining malakasiga qo'yiladigan talablarni belgilash;

kadrlarni maqsadli va sifatli tayyorlash uchun ta'lim, fan va ishlab chiqarishning
samarali integratsiyasini ta'minlash;

ta'lim va uning pirovard natijalari, o'quvchilarning malaka talablarini
egallaganlik darajasini tizimli baholash tartibini, shuningdek ta'lim-tarbiya faoliyati
sifatini nazorat qilishning huquqiy asoslarini takomillashtirish;

davlat ta'lim standartlari talablarining ta'lim sifati va kadrlar tayyorlashga
qo'yiladigan xalqaro talablarga muvofiqligini ta'minlash.

Umumiy o'rta ta'lim davlat ta'lim standartining asosiy prinsiplari
Davlat ta'lim standarti quyidagi asosiy prinsiplarga asoslanadi:

o'quvchi shaxsi, uning intilishlari, qobiliyati va qiziqishlari ustuvorligi;

umumiy o'rta ta'lim mazmunining insonparvarligi;

davlat ta'lim standartining ta'lim sohasidagi davlat va jamiyat talablariga, shaxs
ehtiyojiga mosligi;

umumiy o'rta ta'limning boshqa ta'lim turlari va bosqichlari bilan uzluksizligi va
ta'lim mazmunining uzviyligi;

umumiy o'rta ta'lim mazmunining respublikadagi barcha hududlarda birligi va
yaxlitligi;

umumiy o'rta ta'limning mazmuni, shakli, vositalari va usullarini tanlashda
innovatsiya texnologiyalariga asoslanilganligi;

o'quvchilarda fanlarni o'rganish va ta'lim olishni davom ettirish uchun tayanch va
fanlarga oid umumiy kompetensiyalarni rivojlantirishning ta'minlanganligi;

rivojlangan xorijiy mamlakatlarning ta'lim sohasida me'yorlarni belgilash tajribasidan
milliy xususiyatlarni hisobga olgan holda foydalanish.

Umumiy o'rta ta'limning davlat ta'lim standartining tarkibiy qismlari

umumiy o'rta ta'limning tayanch o'quv rejasi;

umumiy o'rta ta'limning o'quv dasturi;

umumiy o'rta ta'limning malaka talablari;

baholash tizimi.

Umumiy o'rta ta'limning malaka talablari umumta'lim fanlari bo'yicha ta'lim
mazmunining majburiy minumini yuklamalari hajmiga hamda ta'lim sifatiga
qo'yiladigan talablardan iborat bo'lib, u quyidagilardan tashkil topgan: Bilim-

o'rganilgan ma'lumotlarni eslab qolish va qayta tushuntirib berish; Ko'nikma-o'rganilgan bilimlarni tanish vaziyatlarda qo'llay olish;

Malaka-o'rganilgan bilim va shakllangan ko'nikmlarni notanish vaziyatlarda qo'llay olish va yangi bilimlarni hosil qilish; Kompetensiya- mavjud bilim, ko'nikma va malakalarni kundalik hayotda qo'llay olish qobiliyatidir. O'quvchilarda egallagan bilim, ko'nikma va malakalarni o'z shaxsiy va kasbiy, ijtimoiy faoliyatlarida amaliy qo'llay olish kompetensiyalarini shakllantirishga yo'naltirilgan ta'lim.

Kompetensiyaviy yondashuvga asoslangan ta'lim o'quvchilarda mustaqillik, faol fuqorolik pozitsiyasiga ega bo'lish, tashabbuskorlik, mediaresurslar va axborot kommunikatsiya texnologiyalaridan o'z faoliyatida oqilona foydalana olish, ongli ravishda kasb-hunar tanlash, sog'lom raqobat hamda umummadaniy ko'nikmalarini shakllantiradi Inson o'z hayotida shaxsiy, ijtimoiy, iqtisodiy va kasbiy munosabatlarga kirishishi, jamiyatda o'z o'rnini egallashi, duch keladigan muammolarning yechimini hal etishi, eng muhimi o'z sohasi kasbi bo'yicha raqobat bardosh bo'lishi uchun zarur bo'lgan tayanch kompetensiyalarga ega bo'lishi lozim.

Kompetensiyalar 2 turga bo'linadi:

1) Tayanch kompetensiya;

2) Fanga oid kompetensiya.

Tayanch kompetensiyalar ham o'z navbatida bir nechta turlarga tarmoqlanadi:

a) Kommunikativ kompetensiya-ijtimoiy vaziyatlarda ona tili va birorta xorijiy tilde muloqotga kirisha olishni, muloqotda muomala madaniyatiga amal qilishni, hamkorlikda jamoada samarali ishlay olish layoqatlarini shakllantirishni nazarda tutadi.

b) Axborotlar bilan ishlash kompetensiyasi-media manbalardan zarur ma'lumotlarni izlab topishni, saralashni, qayta ishlashni, saqlashni, ulardan samaali foydalanishni, ularning xavfsizligini ta'minlashni, media madaniyatga ega bo'lish layoqatlarini shakllantirishni nazarda tutadi.

s) O'zini o'zi rivojlantirish kompetensiyasi-doimiy ravishda o'zini-o'zi jismoniy, ma'naviy, ruhiy, intellektual va kreativ rivojlantirish, kamolotga intilish, hayot davomida mustaqil o'qib o'rganish, kognitivlik ko'nikmalarini va hayotiy tajribani mustaqil ravishda muntazam oshirib borish, o'z xatti-harakatini muqobil bahosh va mustaqil qaror qabul qila olish ko'nikmalarini egallashni nazarda tutadi.

d) Ijtimoiy-faol fuqarolik kompetensiyasi –jamiyatda bo'layotgan voqea, hodisa va jarayonlarga daxldorlikni his etish va ularda faol ishtirok etish, o'zining fuqarolik burch va huquqlarini bilish, unga rioya qilish, mehnat va fuqarolik munosabatlarida muomala va huquqiy madaniyatga ega bo'lish layoqatlarini shakllantirishni nazarda tutadi.

e) Milliy va umummadaniy kompetensiya – vatanga sadoqatli, insonlarga mehr oqibatli hamda umuminsoniy va milliy qadriyatlarga e'tiqodli bo'lish, badiiy va san'at asarlarini tushunish, orasta kiyinish, madaniy qoidalarga va sog'lom turmush tarziga amal qilish layoqatlarini shakllantirishni nazarda tutadi.

g) Matematik savodxonlik, fan va texnika yangiliklaridan xabardor bo'lish foydalanish kompetensiyasi-aniq hisob-kitoblarda asoslangan holda shaxsiy, oilaviy, kasbiy va iqtisodiy rejalarni tuza olish, kundalik faoliyatda turli diagramma, chizma va modellarni o'qiy olish, inson mehnatini yengillashtiradigan, mehnat unumdorligini oshiradigan, qulay shart-sharoitga olib keladigan fan va texnika yangiliklaridan foydalana olish layoqatlarini shakllantirishni nazarda tutadi. Mazkur kompetensiyalar umumta'lim fanlari orqali o'quvchilarda shakllantiriladi.

AMALIY MASHG'ULOTLAR MAZMUNI

1.1.2-mavzu. Bola huquqlarini himoya qilish bo'yicha davlat siyosati (2 soat amaliy mashg'ulot).

TAYANCH IBORALAR: bola huquqlari, bola erkinliklari, shaxsiy daxlsizlik va xavfsizligini ta'minlash

		1.1.2.-MAVZU: Bola huquqlarini himoya qilish bo'yicha davlat siyosati			
Fan nomi:		Ijtimoiy ko'nikmalarni rivojlantirish			
Fan turi:		Ta'limdagi islohotlar va sohaga doir me'yoriy-huquqiy hujjatlar			
Fan kodi:		I			
Yil:		2025			
Ta'lim shakli:		Kunduzgi			
Amaliy mashg'ulot		2			
Baholash shakli:		Diagnostic			
Fan tili		O'zbek			
Mavzuning maqsadi (MM)					
MM1		Kurs tinglovchilarining Bola huquqlarining qonuniy kafolatlari, bolaning erkinlik va shaxsiy daxlsizlik huquqi kafolatlari, ijtimoiy himoyaga muhtoj bolalar huquqlarining qo'shimcha kafolatlariga oid bilim, ko'nikma va malakalarini mustahkamlash.			
Mavzuni o'zlashtirish uchun boshlang'ich bilimlar				Metodlar.Vaqt	
		Bola huquqlari kafolatlari to'g'risida		Tushuntirish,	

		Aqliy hujum. 5 minut
	O‘quvchilar xavfsizligini ta’minlash	
Ta’lim natijalari (TN)		
	<i>Bilimlar jihatidan:</i>	
TN1	Bola huquqlarining qonuniy kafolatlari tushunchasiga oid ma’lumotlarga ega bo‘ladi.	Assisment, Savol-javob 10 minut
TN2	Bolaning erkinlik daxlsizligi va uning ahamiyatiga oid ma’lumotlarga ega bo‘ladi.	
TN3	Shaxsiy daxlsizlikka oid ma’lumotlarga ega bo‘ladi.	
<i>Ko‘nikmalar jihatidan:</i>		
TN4	Ta’limda personalni boshqarish yondashuvidan inson resurslarini boshqarish tizimiga o‘tish yo‘llarini bilib oladi.	4-ta guruhga bo‘linadi vazifalar beriladi 15-minut
TN5	Ijtimoiy himoyaga muhtoj bolalar huquqlarining kafolatlarini e’tiborga olish shartlarini bilib oladi.	
TN6	Bola huquqlari kafolatlarining milliy va xalqaro huquqiy asoslari	
TN7	Bolalar huquqini himoya qilish, o‘quvchilar xavfsizligini ta’minlash yo‘llarni bilib oladi.	
Mavzu mazmuni		
Ushbu bo‘limda olingan nazariy bilimlar natijasida. Bola huquqlari haqida; Bola huquqlarining qonuniy kafolatlari; Bolaning erkinlik va shaxsiy daxlsizlik huquqi kafolatlari,;		Amaliy mashg‘ulot, kichik guruhlar taqdimoti, 30-minut
O‘zlashtirilgan bilimlar natijasida Bola huquqlari kafolatlarining milliy asoslari, Bolalar huquqini himoya qilish, o‘quvchilar xavfsizligini ta’minlash.		Bahs- munozara, amaliy tavsiyalar qabul qilish 20-minut

2-mavzu: Bola huquqlarini himoya qilish bo'yicha davlat siyosati (2 soat amaliy)

Reja:

1. Bola huquqlarining qonuniy kafolatlari.
2. Bolaning erkinlik va shaxsiy daxlsizlik huquqi kafolatlari.
3. Bola huquqlari kafolatlarining milliy va xalqaro huquqiy asoslari.

1. Bola huquqlari qonuniy kafolatlari

O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, ushbu Qonun va boshqa qonunchilik hujjatlariga muvofiq har bir bolaga inson hamda fuqaro huquqlari va erkinliklari tegishli bo'ladi hamda davlat tomonidan kafolatlanadi.

Bola huquqlari qonuniy kafolatlarining ko'rinishlari

Bola huquqlari qonuniy kafolatlarining quyidagi ko'rinishlari mavjud:

yashash huquqi;

individuallikka va uni saqlab qolishga bo'lgan huquqi;

erkinlik va shaxsiy daxlsizlik huquqi;

himoyaga bo'lgan huquqi;

oilaviy muhitga bo'lgan huquqi;

g'ayriqonuniy ko'chirilishdan himoyalaniish huquqi;

o'z fikrini ifoda etish huquqi;

axborot olish huquqi;

fikrlash, so'z, vijdon va e'tiqod erkinligi huquqi;

xususiy mulkka bo'lgan huquqi;

turar joyga bo'lgan huquqi;

mehnat qilish huquqi;

dam olish va bo'sh vaqtga bo'lgan huquqi;

sog'lig'ini saqlash huquqi;

bilim olish huquqi.

Davlat bolaning barcha shakllardagi kamsitishlardan himoya qilinishini ta'minlash uchun zarur choralarni ko'radi.

Bolaning huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini ta'minlash hamda himoya qilish, uning jismoniy, aqliy va madaniy jihatdan to'laqonli rivojlanishi uchun eng yaxshi shart-sharoitlarni yaratish davlatning majburiyatidir.
ola huquqlari qonuniy kafolatlari

Bolaning huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini ta'minlash hamda himoya qilish, uning jismoniy, aqliy va madaniy jihatdan to'laqonli rivojlanishi uchun eng yaxshi shart-sharoitlarni yaratish davlatning majburiyatidir.

Bolalar – bizning kelajagimiz, naslimiz davomchilaridir. Bolalarimizni sog‘lom, bilimli qilib qilib tarbiyalash biz uchun farzdir. Bolalarimizning huquqlarini har tomonlama himoya qilish uchun 2008-yil 7-yanvar kuni Bola huquqlarining kafolatlari to‘g‘risidagi qonun qabul qilindi.

Qonunning maqsadi bola huquqlarining kafolatlari sohasidagi munosabatlarni tartibga solishdan iboratdir. Qonunda quyidagi asosiy tushunchalar ko‘rsatilib o‘tilgan: bola deganimiz — o‘n sakkiz yoshga to‘lgunga qadar bo‘lgan shaxs bolaning qonuniy vakillari — ota-onalar, farzandlikka oluvchilar, vasiylar, homiylar; vasiylik va homiylik — ota-ona qaramog‘idan mahrum bo‘lgan bolalarni ularga ta‘minot, tarbiya hamda ta‘lim berish, shuningdek ularning huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini himoya qilish maqsadida joylashtirishning huquqiy shakli. Vasiylik o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan, homiylik esa o‘n to‘rt yoshdan o‘n sakkiz yoshgacha bo‘lgan bolalarga nisbatan belgilanadi; yetim bola — otasi ham, onasi ham vafot etgan yoki ular sud qaroriga binoan vafot etgan deb e‘lon qilingan bola; jismoniy va (yoki) ruhiy rivojlanishida nuqsonlari bo‘lgan bola — nogironlikni belgilash uchun yetarli bo‘lmagan jismoniy, aqliy, sensor (sezgi) va (yoki) ruhiy nuqsonlari bo‘lgan bola; ijtimoiy himoyaga muhtoj bolalar — yuzaga kelgan holatlar sababli og‘ir turmush sharoitida qolgan, davlat va jamiyat tomonidan alohida himoya qilishga hamda qo‘llab-quvvatlashga muhtoj bolalar, shu jumladan: nogironligi bo‘lgan bolalar; jismoniy va (yoki) ruhiy rivojlanishida nuqsonlari bo‘lgan bolalar; yetim bolalar; ota-ona qaramog‘idan mahrum bo‘lgan bolalar; ixtisoslashtirilgan bolalar muassasalarida tarbiyalanayotgan bolalar; muayyan yashash joyiga ega bo‘lmagan bolalar; kam ta‘minlangan oilalardagi bolalar; jinoiy javobgarlikka tortilgan va jazoni ijro etish muassasalarida turgan bolalar; zo‘ravonlik va ekspluatatsiya, qurolli mojarolar va tabiiy ofatlar natijasida jabrlangan bolalar; nogironligi bo‘lgan bolalar (bola) — barqaror jismoniy, aqliy, sensor (sezgi) yoki ruhiy nuqsonlari mavjudligi oqibatida hayot faoliyati cheklanganligi munosabati bilan davlat va jamiyat tomonidan ijtimoiy yordam ko‘rsatilishiga hamda o‘z huquqlari va qonuniy manfaatlari himoya qilinishiga muhtoj bo‘lgan bolalar (bola); ota-onaning o‘rnini bosuvchi shaxslar — qonunda belgilangan tartibda bolaga nisbatan ota-onalik huquqini amalga oshiruvchi va ota-onalik majburiyatlarini bajaruvchi, lekin bolaning ota-onasi bo‘lmagan shaxslar (farzandlikka oluvchilar, vasiylar va homiylar); ota-ona qaramog‘idan mahrum bo‘lgan bola — har qanday sababga ko‘ra ota-ona qaramog‘idan mahrum bo‘lgan bola, bundan yetim bola mustasno.

2. Bolaning erkinlik va shaxsiy daxlsizlik huquqi kafolatlari

Huquqiy davlatchilik yo'lida O'zbekiston Respublikasi o'zining milliy qonunchiligida inson huquqlari va erkinliklarini ta'minlashni ustuvor vazifa sifatida belgilab oldi. O'zbekiston Respublikasida davlat hokimiyati suverenitetini mustahkamlash va huquq ustunligini tasdiqlanishi huquqiy davlatchilikning chambarchas o'zaro aloqadorligini ifodalaydi. Inson huquqlari kafolatlari milliy va xalqaro huquqiy mexanizmi inson huquqlarini amalga oshirishning bir biri bilan bog'liq shartlari tizimidan iboratdir. Inson huquqlari ta'minotining milliy mexanizmi quyidagi turlardan iborat: -iqtisodiy kafolatlar; -ijtimoiy kafolatlar; -mafkuraviy kafolatlar; -siyosiy kafolatlar - huquqiy kafolatlar; -moddiy kafolatlar. Huquqiy kafolatlar — fuqarolarga berilgan huquq va erkinliklarining amalga oshirishning huquqiy chora-tadbirlaridir. Ushbu tushunchaga quyidagicha ta'rif berish mumkin; kafolatlar— fuqarolarga berilgan huquq va erkinliklarining amalgam oshirishning huquqiy chora-tadbirlaridir.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida shaxsiy huquq va erkinliklar quyidagi tartibda belgilangan:

- yashash huquqi; (24-modda)
- shaxsiy sha'ni va qadr-immatini himoya qilish; (27-modda)
- shaxsiy erkinlik va daxlsizlik huquqi; (25-modda)
- shaxsiy hayot daxlsizligi, shaxsiy va oliaviy hayotiga aralashishdan, o'z sha'ni va qadr-qimmatiga qilingan tajovuzlardan himoyalanih huquqiga ega; (27-modda)
- yozishmalar va telefonda so'zlashuvlar sirini oshkor qilmaslik huquqi; (27-modda)
- turar joy daxlsizligi huquqi; (27-modda)
- o'zi istagan axborotni izlash, olish va uni tarqatish huquqi; (29-modda)
- muloqot, tarbiya, ta'lim va ijod qilishda o'z ona tilidan foydalanish, tilni erkin tanlash huquqi; (40, 42-moddalar)
- erkin ravishda bir joydan ikkinchi joyga ko'chish, kelish joyini va yashash joyini tanlash huquqi; (28-modda)
- vijdon va diniy e'tiqod erkinligi huquqi; (31-modda)
- fikrlash va so'z erkinligi huquqi; (29-modda)

Shaxsiy huquq va erkinliklar tartibi Konstitutsiyada yashash huquqi bilan boshlanadi. Bu asosiy, insonning tabiiy huquqi, uning xavfsizligi kafolatidir. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, davlat tomonidan inson hayoti uchun ijobiy muhitni yaratish va shaxs sha'nini himoyalash majburiyatini ko'rsatadi. Konstitutsiyaga bunday tarbiyaviy-ahloqiy omillarning kiritilishi amaliy ma'noga ega, ya'ni shaxs g'oyasini jamiyatning eng yuqori qadriyati sifatida e'tirof etadi. O'lim

jazosini bekor qilinishi, inson huquqlarining xalqaro standartlari, Respublika qonunchiligida va amaliyotida qo'llanilayotganligining yaqqol tasdig'idir. "Biz uchun fuqarolik jamiyati – bu ijtimoiy makon. Bu makonda qonun ustuvor bo'lib, u insonning o'z-o'zini kamol toptirishiga mo'nelik qilmaydi, aksincha, yordam beradi. Shaxs manfaatlari, uning huquq va erkinliklari to'la darajada ro'yobga chiqishiga ko'maklashadi".

O'zbekiston Respublikasining inson huquqlari bo'yicha milliy davlat tashkilotlariga quyidagilar kiradi:

- 1) O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Inson huquqlari bo'yicha vakili (Ombudsman);(ombudsman o'rinbosari – Bola huquqlari bo'yicha vakil;
- 2) Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Milliy markazi;
- 3) O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi amaldagi qonunchilik hujjatlari monitoringi instituti.
- 4) O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Biznes ombudsman.

O'zbekiston Respublikasi Vena deklaratsiya hamda Harakat dasturi asosida inson huquqlari bo'yicha quyidagi milliy institutlar tashkil etildi: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi inson huquqlari bo'yicha vakili (Ombudsman), Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Milliy markazi, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi amaldagi qonunchilik hujjatlari monitoringi instituti. 1996-yil 31-oktabrda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmoni asosida inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Milliy markazi tashkil etildi. Markazning asosiy maqsadi — huquq va erkinliklarni himoya qilish ko'p tarmoqli tizimini kompleks tartibida birinchi darajali masalalarni hal etish – inson huquqlari sohasida Milliy dastur ishlab chiqish va tadbiq etish hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi amaldagi qonunchilik hujjatlari monitoringi Instituti qonunchilik ustidan monitoring olib boruvchi, qabul qilinishi kerak bo'lgan qonunlarni ekspertizadan o'tkazuvchi ilmiy – hamda tadqiqot olib boradigan tizim hisoblanib davlat rahbarining qonunchilik tashabbusi huquqining amalga oshirishiga ko'maklashadi. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Amaldagi qonun hujjatlari monitoringi instituti faoliyatining asosiy yo'nalishlari quyidagilar hisoblanadi: - davlat va jamiyat qurilishi sohasidagi demokratik islohotlar jarayonini, hokimiyatlar bo'linishi konstitutsiyaviy prinsipining hayotga izchil tadbiq etilishini tizimli tahlil qilish, qonun chiqaruvchi, ijro etuvchi va sud hokimiyati tarmoqlarining mustaqilligi va erkinligini kuchaytirish, ularning kelishilgan holda faoliyat yuritishi hamda hamkorligini, ular o'rtasida muvozanatni ta'minlash, davlat hokimiyati va boshqaruvi tizimida o'zaro tiyib turish va manfaatlar muvozanatining samarali tizimini shakllantirish bo'yicha takliflar ishlab chiqish; - hokimiyatning ijro etuvchi tarmog'ini isloh qilish va demokratlashtirish masalalarini kompleks o'rganish, ayrim hokimiyat vakolatlari va funksiyalarini markaziy davlat

hokimiyati organlaridan, hukumatdan boshlab mahalliy davlat hokimiyati organlariga fuqarolarning o'zini-o'zi boshqarish organlariga bosqichma-bosqich o'tkazish bo'yicha takliflar ishlab chiqish. "Bizning oldimizda turgan yana bir muhim va dolzarb vazifa-u ham bo'lsa, "Kuchli davlatdan kuchli jamiyatga o'tish" degan shiorni amalda ro'yobga chiqarishdir. Bu maqsadga erishish uchun, birinchidan, davlatimizning markaziy va yuqori boshqaruv organlari vakolatlarini bosqichma-bosqich quyi tizimga, shu jumladan, o'zini-o'zi boshqarish tuzilmalariga o'tkazish talab qilinadi" - O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining palatalari, siyosiy partiyalarning parlamentdagi fraksiyalari, joylardagi deputatlik guruhlarining qonun ijodkorligi, nazorat – tahlil faoliyati samaradorligini oshirish masalalarini chuqur o'rganish; - Siyosiy partiyalarning davlat hokimiyati va boshqaruvi organlarini shakllantirishdagi ijro etuvchi hokimiyat organlari tomonidan qonun hujjatlarining ijro etilishi ustidan samarali parlament, deputatlik nazoratini amalga oshirishdagi rolini kuchaytirish bo'yicha takliflar ishlab chiqish; - Jamiyatda demokratiya va adolatni ta'minlashning eng muhim omili sifatida sud hokimiyati mustaqilligi va erkinligini mustahkamlash jarayonlarini kompleks tahlil qilish, sudni inson va fuqaroning huquq va erkinliklarini muhofaza va himoya etishga xizmat qiladigan davlatning tom ma'nodagi mustaqil institutga aylantirish bo'yicha takliflar ishlab chiqish; - Hokimiyatlar bo'linishi prinsipini hayotga tatbiq etish, ularning samarali tarzda kelishilgan holda faoliyat yuritishi hamda hamkorligini ta'minlash bo'yicha rivojlangan demokratik mamlakatlar tajribasini tizimli o'rganish, ushbu tajribadan globallashtirish sharoitida jahonda ro'y berayotgan demokratik jarayonlarni chuqurlashtirishning zamonaviy tendensiyalarini hisobga olgan holda davlat qurilishi tizimida foydalanish bo'yicha takliflar ishlab chiqish. O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligining Inson huquqlarini himoya qilish boshqarmasi inson huquqlari va erkinliklarini himoya qilish yo'lida ixtisoslashgan organ sifatida harakat qiladi. Boshqarmaning asosiy vazifalari qatoriga inson huquqlari va unga amal qilish sohasidagi qonunchilikni tahlil qilish; inson huquqlari asosidagi mavjud bo'lgan qonunchilikni mukammallashtirish; konstitutsiya va qonunlar bilan belgilab qo'yilgan inson huquqlari bo'yicha qonunlarga amal qilishni ta'minlash kiradi. Ko'p millatli mamlakat hisoblangan O'zbekistonda 140 dan ortiq milliy madaniy markazlar o'z faoliyatini olib bormoqda. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1992-yil 13-yanvardagi 10-sonli qarori asosida Respublika Baynalminal madaniy markazi tashkil etildi. Markaz barcha madaniy markazlarga faoliyatida amaliy va uslub jihatidan o'z yordamini berish bilan birgalikda mamlakatda istiqomat qiluvchi turli millat va elatlarning vakillarining ehtiyojlarini qondirishda o'z ko'magini ko'rsatadi.

3. Bola huquqlari kafolatlarining milliy va xalqaro huquqiy asoslari.

Inson huquqlari kafolatlari bo'yicha xalqaro mehanizmlar. Bir qator mamlaklar o'zlarining rasmiy bayonotlarida BMT ustaviga asosan muayyan inson huquqlariga irqiy, jinsiy, til va diniy kamsitishlarsiz rioya qilinishini ta'minlashda davlat yurisdiksiyasini rad qildilar. Boshqa guruh davlatlari esa BMT Ustavining yuridik majburiyligini tan olishgan holda davlat suvereniteti tushunchasini mutloqlashtirishib, inson huquqlari sohasi butunlay davlatning ichki vakolati deb hisoblashlarini bildirishdi[4]. Inson huquqlari sohasida xalqaro huquq rolining oshishiga asosiy sabablardan biri Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi, inson huquqlari bo'yicha xalqaro paktlar va mazkur sohada boshqa xalqaro konvensiyalarning qabul qilinishidir. Tadqiqotlardan birida ta'kidlab o'tilganidek, "1948-yildan so'ng qabul qilingan 90 dan ortiq milliy konstitutsiyalar o'zida deklaratsiya qoidalarini aks ettiradi va mazkur qoidalar uning ta'siri ostida kiritilgan" Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasida quyidagi umume'tirof etilgan inson huquqlarining to'liq ro'yxati keltirib o'tilgan: Shaxsiy huquq va erkinliklar: - yashashga bo'lgan huquq, erkinlik va shaxsiy daxlsizlik huquqi(3-modda); - qullikning ta'qiqlanishi (4-modda); - qiynoqlarning ta'qiqlanishi, inson qadr-qimmatini kamsituvchi yoki noinsoniy muomalalar va jazolashlarning ta'qiqlanishi(5-modda); - har bir insonning huquqiy subyekt bo'la olishining tan olinishi(6-modda); - asosiy huquqlarini buzilishi sabab bo'lgan harakatlarga qarshi sud himoyasiga bo'lgan huquq(7-modda); - huquqlarni sud tomonidan samarali tiklanishiga bo'lgan huquq(8-modda); - o'zboshimchalik bilan qamoqqa olish, ushlab turish yoki surgun qilishdan himoya qilishga bo'lgan kafolat (9-modda); - mustaqil va betaraf sudga bo'lgan huquq(10-modda); - aybsizlik prezumpsiyasi, qonunning orqaga qaytish kuchining yo'qligi(11-modda) Insonning uni o'rab turgan guruhi va tashqi dunyo bilan bo'gan munosabatlari doirasidagi huquqlari: - shaxsiy hayotga bo'lgan huquq(12-modda); - erkin ko'chib yurishga va yashash joyini erkin tanlashga bo'lgan huquq(13-modda); - boshpanaga bo'lgan huquq(14-modda); - fuqorolikka bo'lgan huquq(15-modda); - nikoh munosabatlarida erkak va ayolning teng huquqliligi. Oilaning jamiyat va davlat tomonidan himoya qilinishiga bo'lgan huquq(16-modda); - mulkka individual va o'zaro egalik qilish huquqi(17-modda). Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro pakt, Fuqarolik va siyosiy huquqlar to'g'risidagi xalqaro pakt va uning Fakultativ protokoli BMT Bosh Assambleyasi tomonidan 1966-yil 16-dekabrda bir ovozdan qabul qilingan. Bu hujjatlar Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasi va 1989-yilda qabul qilingan Ikkinchi Fakultativ protokol bilan birgalikda keng mashhurlikka ega bo'lgan Inson huquqlari to'g'risidagi xalqaro bill deb nomlanadi. Paktlar Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasiga asoslansa-da, ular tomonidan qamrab olingan huquqlar bir xil emas. Ikkala Paktda ham mustahkamlangan,

Deklaratsiyaga kiritilmagan eng muhim huquq - bu o'zining tabiiy boyliklari va resuruslaridan erkin foydalanish huquqini ham qamrab olgan o'z taqdirini o'zi belgilash huquqidir. Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro pakt 1976-yil 3-yanvarda kuchga kirgan. Pakt quyidagi huquqlarni himoya qilish va amalga oshirishga ko'maklashishni ko'zda tutadi: - erkaklar va ayollarga teng huquqlar; - adolatli va qulay sharoitlarda mehnat qilish huquqi; - ijtimoiy himoya, hayot kechirish uchun yetarli sharoitlar va mumkin qadar yuqori darajadagi jismoniy va aqliy sog'lomlik sharoitlariga bo'lgan huquq; - ta'lim olish va madaniy erkinlik va ilmiy taraqqiyot ne'matlaridan foydalanish huquqi; - kasaba uyushmalari tashkil qilish va ularda ishtirok etish huquqi; - oilani qo'riqlash va oilaga ko'maklashish huquqi; - madaniy hayotda qatnashish va ilmiy taraqqiyot natijalaridan foydalanish huquqi; - yetarli hayot darajasiga bo'lgan huquq; - ijtimoiy ta'minot va ijtimoiy sug'urtaga bo'lgan huquq. Pakt ko'zda tutilgan huquqlarni hech qanday kamsitishlarsiz amalga oshirilishini nazarda tutadi. Pakt qatnashchilari – davlatlar, Iqtisodiy va Ijtimoiy Kengash(EKOSOS)ga davriy hisobotlar taqdim qiladilar. Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar bo'yicha Qo'mita -18ta mustaqil ekspertdan iborat, Paktni amalga oshirishda ko'maklashish uchun Kengash tomonidan tashkil qilingan organ bo'lib, hisobotlarni o'rganadi va manfaatdor hukumatlar vakillari bilan muhokama qiladi. Paktga aloqador masalalar bo'yicha uning izohlar Paktda mustahkamlangan huquqlarni hayotga tadbiq etishda qatnashchi-davlatlarga yordam berish hamda hisobotdagi kamchiliklar va hisobot tayyorlash jarayoniga e'tiborlarini qaratishdan iborat. Bundan tashqari, Qo'mita alohida hisobotlar natijasida yuzasidan Kengashga tavsiyanomalar berishi mumkin. Fuqarolik va siyosiy huquqlar to'g'risidagi xalqaro paktga Ikkinchi Fakultativ protokol o'lim jazosini bekor qilishga qaratilgan bo'lib, BMT Bosh Assambleyasi tomonidan 1989-yil 15-dekabrda qabul qilingan. 2010-yil 31-dekabr holatiga ko'ra 26 ta mamlakat Ikkinchi protokol bo'yicha majburiyatlarni olishga rozilik bildirganlar, Bu majburiyatlarning bajarilishi ustidan nazoratni inson huquqlari bo'yicha Qo'mita amalga oshiradi. O'zbekiston Respublikasida o'lim jazosi 2008-yil 1-yanvardan bekor qilingan. Ikkita asosiy xalqaro paktdan tashqari ulardagi g'oyaning mantiqiy davomi sifatida ta'kidlash mumkin bo'lgan boshqa universal davlatlararo hujjatlar mavjud bo'lib, ularda inson huquqlari va erkinliklari nisbatan aniqroq ko'rib chiqiladi. Yuqoridagilardan tashqari yashash, erkinlik va shaxsiy daxlsizlik huquqini himoya qiluvchi xalqaro hujjatlarga quyidagilar kiradi: - Bola huquqlari to'g'risidagi Konvensiya(1989-yil); - Qiynoq hamda muomala va jazolshning qattiq shafqatsiz, insoniylikka zid yoki qadrqimmatni kamsituvchi turlariga qarshi konvensiya (1984-yil); - Irqiy kamsitishning barcha turlarini yo'q qilish to'g'risidagi Xalqaro konvensiya(1965-yil); - Mehnatkash-migrantlar va ularning oila a'zolarini himoya qilish to'g'risidagi Xalqaro konvensiya(1990-yil); - Nogironlar huquqlari to'g'risidagi

Konvensiya(2006-yil) va boshqalar. Qolaversa bir qator mintaqaviy xalqaro hujjatlar ham bo'lib, ularga 1948-yilgi Inson huquq va majburiyatlari Amerika deklaratsiyasi, 1950-yilgi Yevropa Kengashi Inson huquq va erkinliklarining himoyasi to'g'risidagi Yevropa konvensiyasi, 1960- yilgi Yevropa ijtimoiy xartiyasi, 1981-yilgi Inson va xalqlar huquqlari Afrika xartiyasi, 1981-yilgi Inson huquqlari Umumislom Deklaratsiyasi,1990-yilgi Islomda inson huquqlari Qohira deklaratsiyasi, 1994-yilgi Inson huquqlari Arab xartiyasi va boshqalar kiradi. Inson huquqlarini himoya qilishning xalqaro mexanizmining mavjudligi davlatlar tomonidan inson huquqlariga rioya qilish bo'yicha qo'shimcha kafolatlarni yaratishga qaratilgandir Inson huquqlarini himoya qilish xalqaro mexanizmi quyidagilarni o'z ichiga oladi: - BMT ning Nizomida ko'rsatib o'tilgan organlar; - BMT ning konvensiyaviy organlari; - Maxsus proseduralar; - BMT ning ixtisoslashgan tashkilotlari; - BMT ning Nizomida ko'zda tutilgan organlariga: BMT Bosh Assambleyasi; Xavfsizlik Kengashi; Bosh Assambleyaning Gumanitar va ijtimoiy masalalar bilan shug'illanuvchi uchinchi qo'mitasi; Iqtisodiy va ijtimoiy kengash; BMT ning Inson huquqlari bo'yicha kengashini kiritish mumkin Inson huquqlari bo'yicha xalqaro qo'mita 1977-yilda tashkil etilgan. Bola huquqlari bo'yicha Qo'mitaning birinchi yig'ilishi 1991-yilda o'tkazilgan. Qo'mita 10 ta vakildan iborat. Unga Bola huquqlarini rag'batlantirish uchun qo'shilgan davlatlar orasida doimiy muolqot tashkillash vazifasi yuklatiladi. Qo'mita 1989-yilgi Bola huquqlari to'g'risidagi konvensiyani ratifikatsiya qilgan yoki unga qo'shilgan davlatlar tomonidan majburiyatlarning bajarilishini nazorat qiladi. A'zo davlatlar doimo Qo'mitaga Konvensiyaning bajarilishi va Bola huquqlarining muhofaza qilinishiga doir qabul qilingan chora-tadbirlariga doir hisobotlar taqdim qiladi. Bu hisobotlar oshkora qilinadi va milliy darajasida keng tarqatiladi. Inson huquqlarini himoya qilish bo'yicha mintaqaviy xalqaro tashkilotlar ham bu borada boshlang'ich umumlashtiruvchi ahamiyat kasb etadi.

Nazorat savollari:

1. Ta'lim muassasasini rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqishning zamonaviy shakllari.
2. Maktabning asosiy missiyasini belgilashning samarali yo'llarini izohlang?
3. Strategiya va strategik rejani ishlab chiqishda nimaga e'tibor qaratamiz?
4. Muhim ma'lumotlarni to'plash, saralash, tahlil qilish va ishlash ishlarini izohlang?
5. Strategik boshqaruvning samarali jarayoni 4-bosqichini izohlang?
6. Strategiya yaratishga turli yondashuvlarni izohlab bering?

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati I. Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.
2. O'zbekiston Respublikasining 'Ta'lim to'g'risida'gi qonuni: 2020-yil 23-sentyabr, O'RQ-637-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5013007>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 'O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2019-yil 29-aprel, PF-5712-son [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-4312785>.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 28-yanvar, PF-60-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5841063>.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022 — 2026-yillarda maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 11-may, PF-134-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6008663>.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari:

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. - Toshkent: O'zbekiston, 2017.-104 b.
2. Mirziyoyev Sh. M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -592 b.
3. Mirziyoyev Sh. M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2018. - 508 b.

III. Asosiy adabiyotlar

1. Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. - Toshkent: Turon-Iqbol, 2006. - 592 b.
2. Ishmuhamedov R. O'quv jarayonida interfaol uslublar va pedagogik texnologiyalarni qo'llash uslubiyati. - Toshkent: RBIMM, 2008. - 68 b.
3. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma. - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.
4. Ishmuhamedov R. J., Yuldashev M. A. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. - Toshkent: Nihol, 2013. - 278 b.
5. Ismailov A., Axmedov X. Boshlang'ich ta'lim sifatini oshirishda xalqaro PIRLS dasturining ahamiyati // PIRLS xalqaro baholash dasturi: nazariya va tatbiq etish istiqbollari: xalqaro ilmiy-amaliy masofaviy konferensiya materiallari. - Toshkent, 2020. - 131 -137 b.
6. Ergasheva M. Xalqaro baholash dasturlarida tabiiy va ilmiy savodxonlik. O'quv qo'llanma. - Toshkent: O'zbekiston, 2023. - 167 b.
7. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

Elektron manbalar

1. gov.uz - O'zbekiston Respublikasi Hukumati portali.
2. my.gov.uz - yagona interaktiv davlat xizmatlari portali.
3. lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.
4. uzedu.uz - Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining rasmiy sayti.
5. infocom.uz - 'Raqamli iqtisodiyot' ilmiy-elektron jurnali sayti.
6. uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi sayti.
7. kitob.uz - Respublika bolalar kutubxonasi sayti.
8. emaktab.uz - O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining raqamli ta'lim platformasi.
9. e-shahodatnoma.uz - maktabgacha va maktab ta'limi elektron shahodatnoma tizimi.
10. my.maktab.uz - umumta'lim maktablariga o'quvchilarni onlayn qabul qilish tizimi.
11. erp.maktab.uz - xalq ta'limini boshqarish tizimi.
12. onlinedu.uz - uzluksiz kasbiy ta'lim platformasi.
13. stesting.uz - xalqaro tadqiqotlarga tayyorlash sinov platformasi.
14. ziyonet.uz - axborot ta'lim portali.
15. yaklass.ru - maktab o'quvchilari uchun raqamli ta'limiy resurs, Rossiya.

1.1.3-mavzu: Zamonaviy menejmentni tashkillashtirish omillari. (2 soat amaliy)

		1.1.3.-MAVZU: Zamonaviy menejmentni tashkillashtirish omillari.			
Fan nomi:		Ta’lim muassasasini rivojlantirish			
Fan turi:		Ta’lim muassasasini boshqarishning zamonaviy modellari va strategiyalari			
Fan kodi:		I			
Yil:		2024			
Ta’lim shakli:		Kunduzgi			
Interaktiv ma’ruza		2			
Baholash shakli:		Diyagnostik			
Fan tili		O‘zbek			
Mavzuning maqsadi (MM)					
MM1		Kurs tinglovchilarining zamonaviy menejmentni tashkillashtirish omillari, umumiy o‘rta ta’lim maktablarida inson resurslarini boshqarishga oid bilim, ko‘nikma va malakalarini mustahkamlash.			
		Mavzuni o‘zlashtirish uchun boshlang‘ich bilimlar			Metodlar.Vaqt
		Inson resurslarini boshqarish			Tushuntirish, Aqliy hujum. 5 minut
		Xodimlarni tanlash			
		Maktab xodimlarini boshqarish funksiyalari			
		HR menejment va kadrlar siyosati			
Ta’lim natijalari (TN)					
<i>Bilimlar jihatidan:</i>					
TN1		Inson resurslarini boshqarishga oid ma’lumotlarga ega bo‘ladi.			Assisment, Savol-javob 10 minut
TN2		Xodimlarni tanlashga oid ma’lumotlarga ega bo‘ladi.			
TN3		Maktab xodimlarini boshqarish funksiyalariga oid ma’lumotlarga ega bo‘ladi.			
TN3		HR menejment va kadrlar siyosati yuzasidan ma’lumotlarga ega bo‘ladi.			
<i>Ko‘nikmalar jihatidan:</i>					
TN4		Umumiy o‘rta ta’lim maktablarida inson resurslarini boshqarish va ular faoliyati samaradorligini baholash va reyting tizimini amalga oshirish yo‘llarini bilib oladi.			4-ta guruhga bo‘linadi vazifalar beriladi 15-minut
TN5		Xodimlarni tanlash yo‘llarni bilib oladi.			
TN6		Maktab xodimlarini boshqarish funksiyalariga oid ma’lumotlarni bilib oladi.			
TN7		HR menejmentni amalga oshirish yo‘llarini bilib oladi.			
TN8		Umumiy o‘rta ta’lim maktablarida tayanch o‘quv reja va variativ o‘quv rejalar bilan ishlash yo‘llarini bilib oladi.			
TN9		Umumta’lim muassasalarida sinflarni komplektlash hamda tarifikatsiya qilish yo‘llarini bilib oladi.			
Mavzu mazmuni					

Ushbu bo‘limda olingan nazariy bilimlar natijasida	Amaliy mashg‘ulot, kichik guruhlar taqdimoti, 30-minut
O‘zlashtirilgan bilimlar natijasida Ta'limda personalni boshqarish yondashuvidan inson resurslarini boshqarish yo'llari HR menejmentni amalga oshirish yo'llari; Maktab xodimlarini boshqarish funksiyalari; Umumiy o'rta ta'lim muassasalarida variativ o'quv rejalari bilan ishlash; Umumta'lim muassasalarida sinflarni komplektlash hamda tarifikatsiya ro'yxatlarini shakllantirishga oid amaliy tavsiyalarga ega bo'ladi.	Bahs-munozara 20-minut

Reja:

1. Ta'limda personalni boshqarish yondashuvidan inson resurslarini boshqarish tizimiga o'tish va uning ahamiyati.
2. HR menejment va kadrlar siyosati.
3. Xodimlarni boshqarish funksiyalari.

1. Ta'limda personalni boshqarish yondashuvidan inson resurslarini boshqarish tizimiga o'tish va uning ahamiyati.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ta'lim muassasalari yuqori samara bilan faoliyat ko'rsatishi, muvaffaqiyatli raqobat qila olishi fanda "Personal" atamasi bilan nomlanadigan mehnat jamoasining tarkibi, malakasi, salohiyati, ijodiy izlanishi, mas'uliyati kabi juda ko'pg'ina sifatleri hal qiluvchi ahamiyat kasb etishi amaliy isbotini topgan. Bugungi kunga kelib mazkur masalalar bilan maxsus shug'ullanuvchi "Personalni boshqarish" fani tobora rivojlanib bormoqda.

Personalni boshqarish - alohida xodim va umuman muassasa manfaatlarini ta'minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, axloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir. Personalni boshqarishning asosiy funksiyalarini o'zida aks ettiruvchi to'rt tarkibiy qism mavjuddir:

1. Personalni tanlash.
2. Personalni rivojlantirish.
3. Personalni baholash.
4. Personalni rag'batlantirish.

"Personal" hozirgi vaqtda iqtisodiyot fanida umum e'tirof etilgan atama hisoblanib, mehnat jamoasi tarkibiy qismlarini qamrab oladi. U mohiyat bo'yicha "O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida qayd etilgan "xodim" atamasidan kelib chiqqan holda xodimlar tarkibi ma'nosini beradi".

- 1 Avvallari bu tushuncha "kadrlar" atamasi sifatida qo'llanib kelingan.

Ishlab chiqarish personali (ishchilar) - odatda moddiy ishlab chiqarishda band bo'lgan xodimlardan iboratdir. Ular mahsulot ishlab chiqarishni, uni sotishni, unga servis xizmati ko'rsatishni amalga oshiradilar.

asosiy personal - asosan ishlab chiqarish, mahsulotni yig'ish bilan band ishchilar;

yordamchi personal - asosan muassasaning xizmat ko'rsatuvchi bo'linmalarida band ishchilar. Ishlab chiqarish personalining mehnat mahsuli tovar (binolar, mashinalar, kiyimkechaklar, oziq-ovqat mahsulotlari va hokazolar) sifatida namoyon bo'ladi.

Boshqaruv personali (xizmatchilar) - odatda ko'proq aqliy mehnat bilan band bo'lib, ishlab chiqarishda boshqaruvni amalga oshiradilar. Ular mehnat faoliyatining asosiy mahsuli boshqaruv qarorlarini tayyorlash maqsadida tegishli hujjatlar, ma'lumotlar to'plash, ularni umumlashtirish, tahlil etish, qarorlar loyihalarini tayyorlash hamda rahbar tomonidan bu qaror qabul qilingandan so'ng uning ijrosini amalga oshirish va nazorat qilishdir.

Personalni boshqarish yoki personal menejmenti deyilganda ham alohida menejerlar, ham umuman boshqaruv butun apparatining faoliyat turlari, eng avvalo boshqaruv faoliyati tizimi tushuniladi.

Muassasa mehnat bozorida ishchi kuchi qidiradi, ammo ishlab chiqarishda aniq insonlar bilan o'zaro munosabatda bo'ladi. Shu sababli personalni boshqaruv funksiyasining ikki sohasi mavjuddir:

1. Insonlarga rahbarlik qilish (yetakchilik).

2. Tahliliy ish. Bu hisob-kitob va tahliliy ishlar (personalga bo'lgan ehtiyojni hisoblash, uning qiymatini aniqlash va tahlil etish, shtatlar jadvalini tuzish), shuningdek, personalga qo'yiladigan talablarni ishlab chiqishdan iboratdir.

Personalni boshqarish vazifalar ko'lamini va ular ijrosi muddatiga muvofiq quyidagi uch darajada amalga oshiriladi:

1. **Tezkor daraja.** U bevosita personal mehnat faoliyati va personalni boshqarishning tegishli ta'sir ko'rsatuvchi sohasini qamrab oladi. Ya'ni bu darajada personalni boshqarishning barcha funksiyalari - xodimlar to'g'risidagi ma'lumotlarni tahlil etishdan ular uchun sarf-xarajatlar qiymatini aniqlashgacha bo'lgan funksiyalar hamda personalga rahbarlik amalga oshiriladi.

2. **Taktik daraja.** Bu personal bilan ishlash personal umumiy menejmentiga taalluqli ekanligini anglatadi.

3. **Strategik daraja.** U personalni boshqarishni ishlab chiqarish menejmenti bilan uzviy bog'liqligini ko'rsatadi. Strategik daraja raqobat kurashiga tayyorlikni oshirish, muassasa ishlab chiqarish strategiyasini qo'llab-quvvatlash, ishchi kuchi tashqi bozorini prognoz qilish maqsadlariga yo'naltirilgan bo'ladi.

Personalni boshqarish asosiy tushunchalari va ularning mohiyati quyidagilardan iboratdir:

Kadrlar siyosati - personal bilan ishlash tamoyillari, maqsadlari va strategiyasi. Muassasada xodimlar bilan ishlash bo'yicha barcha tadbirlar shu maqsadga yo'naltiriladi.

Personal - muassasa xodimlari: rahbarlar, mutaxassislar, ishchilar, xizmat ko'rsatuvchi kichik personal.

Personalga ega bo'lish - muassasa uchun xodimlarni ishga yollash bilan bog'liq barcha jarayonlar, shuningdek, yangi xodimlarni o'z vazifalarini bajarishga kirishishlariga tayyorlash.

Personalni rejalashtirish - personal bilan ish olib borish barcha yo'nalishlarini belgilab olish.

Personalni rivojlantirish - personalning yangi bilimlarga ehtiyojlarini aniqlash va bu ehtiyojlarni qondirib borish, bosh-qaruv uslublarini muttasil takomillashtirib borish, xodimlarga ularning faolligini oshirishda har taraflama yordam berish.

Personalni bo'shatish - shtatlarni qisqartirish va ortiqcha xodimlarni ishdan bo'shatish bilan bog'liq barcha tadbirlar.

Personalni baholash - muassasa yoki uning bo'linmasi ishlab chiqarish pirovard yoki oraliq natijalariga alohida xodimlarning hissalarini aniqlash.

Personal ish sifatini baholash - xodimlarning egallab turgan xizmat vazifalariga loyqlik darajasini aniqlash.

Personalga rahbarlik - personalni bevosita rahbarlar - bo'lim rahbarlari tomonidan boshqarish.

Personalni nazorat qilish - ishlab chiqarish nazorati tizimidan foydalangan holda rahbariyat qarorlari va ishlab chiqarish topshiriqlari ijrosi nazoratini amalga oshirish.

2. HR menejment va kadrlar siyosati.

Kadrlar siyosati - bu xodimlar bilan ishlashning barcha maqsadlari va tamoyillari to'plamini o'z ichiga oladi. Kadrlar siyosati orqali muassasaning butun xodimlarini boshqarishning maqsad va vazifalari amalga oshiriladi.

Asosiy tamoyillar

I. 1. KADROLAR TANLASH PRINSIPLARI

Nomzodlarni qabul qilish tanishish va hatto eng yuqori martabali rahbarning chaqiruvi bilan emas, balki lavozim talablariga muvofiq amalga oshiriladi. Lobbichilik sizga ishga "olish"da yordam berishi mumkin, biroq ishga kirganingizdan so'ng har kuni muassasaga o'z qadr-qimmatingizni isbotlash muhim. Qoidaga ko'ra, nomzodlarga qo'yiladigan asosiy talablar quyidagilardan iborat: **faolligi yuqori**

bo'lgan g'ayratli odamlar hayotiy pozitsiya professionallik, motivatsiya, sadoqat, rivojlanishga e'tibor berish, qaror qabul qilish qobiliyati va ish jarayonini malakali tashkil etish qobiliyati kabi vakolatlarga ega bo'lganlar.

Ustuvor yo'nalishlar: bo'sh ish o'rinlarini to'ldirish birinchi navbatda ichki tashkiliy zahiralar hisobidan, keyin esa tashqi ishga yo'llash hisobiga amalga oshiriladi.

II. 2. O'SISH PRINSIPLARI

Avvalo, professional o'sish va natijada martaba o'sishi. Har bir rahbarning har qanday vaqtda rahbarlikni o'z qo'liga olishga tayyor bo'lgan ikkita to'la huquqli o'rinbosari bo'lishi kerak. To'laqonli deputatning yo'qligi rahbarning muammosi.

Shakllanish kadrlar zaxirasi assotsiatsiyaning kadrlar salohiyatini baholashga qaratilgan turli dasturlarni amalga oshirish orqali yosh xodimlarga o'z kuchlarini sinab ko'rish, kasbiy va shaxsiy fazilatlarini namoyon etish imkonini beradi.

III. 3. MAQSADLARNI TUSHUNISH BIRLIK PRINSIPLARI

Barcha xodimlar o'zlari oldida turgan maqsadlarni bilishadi va ularni bir xilda tushunishadi.

Barcha xodimlar o'z oldiga qo'yilgan maqsad va vazifalarni sifatli va o'z vaqtida bajarib, shu orqali umumiy maqsadlarga erishishga hissa qo'shadilar. Xodimlarning shaxsiy maqsadlari muassasa maqsadlariga mos keladi.

IV. 4. JAMOA ISHI PRINSIPLARI

- Faqatgina tashkil topgan jamoada ishlang muvaffaqiyatli odamlar ulkan va yuqori daromadli biznesni yaratish.

- Mas'uliyatni bir-biringizga o'tkazmang, qiyin vaziyatlarda 'ekstremalni qidirmang'.

- Har bir xodim kuchini munosabatlarni tartibga solishga emas, balki belgilangan vazifalarni hal qilishga yo'naltirishi kerak.

- Jamoadagi jamoaviy mas'uliyat jamoaning barcha a'zolarining umumiy ishning muvaffaqiyati uchun javobgarligini ta'minlaydi.

- Hammaga teng munosabatda bo'ling va teng asosda ishlang.

Bo'limlar/bo'limlar o'rtasida samarali o'zaro hamkorlik qilish: asosiy tamoyil - mijozlarning ichki yo'nalishi.

Jamoaviy ish - bu bir-biringizdan uzoqda bo'lganingizda ham birgalikda ishlash qobiliyatidir. Turli fikrlar va erkin ma'lumot almashish rag'batlantiriladi, ammo qabul qilingan qoidalar barcha jamoa a'zolari uchun majburiydir. Ijodkorlik va tavakkal qilish qobiliyati rag'batlantiriladi.

V. 5. MODDIY HAQQ TO'LASH PRINSIPLARI

Ish haqi - muassasa tomonidan xodimlarga ishning miqdori va sifatiga qarab to'lanadigan haq. Ish haqi to'lanishi kerak!

Premium qismi ish haqi bonus ko'rsatkichlari va moliyaviy ko'rsatkichlarga erishish darajasiga mutanosib ravishda hisoblab chiqiladi. Ish haqi sa'y-harakatlar uchun emas, balki natijalar uchun va asosan foydada aks etgani uchun to'lanadi.

VI. 6. MA'NAVY MUKOFOT PRINSIPLARI

Ma'naviy mukofot erishilgan natijalar va xodimning korporativ tamoyillarga sodiqligini tan olish.

Xodimlarni rag'batlantirish tashkilot xodimlarini rag'batlantirishning yagona tizimiga muvofiq amalga oshiriladi. Rag'batlantirishning eng yuqori darajasi 'Faxriy' xodim unvonini berishdir. Pensiya yoshiga yetgandan so'ng nafaqaga chiqqan faxriy xodimga uning boshliqlari qaroriga ko'ra shaxsiy pensiya to'lanadi.

Kadrlar siyosatining maqsadlari

Tashkilotning kadrlar siyosatining asosiy maqsadi uning xodimlarini kerakli kasbiy va shaxsiy vakolatlarga ega bo'lgan zarur miqdordagi xodimlar bilan o'z vaqtida va uzluksiz ta'minlashdir.

Muassasada kadrlar siyosatining boshqa maqsadlari quyidagilardan iborat:

- muassasa manfaati uchun inson resurslaridan oqilona foydalanish;
- pozitivni shakllantirish va saqlash psixologik iqlim, samarali va do'stona mehnat jamoalarini yaratish;
- sanoat ichidagi demokratiyani rivojlantirish;
- tashkilot qoidalarini ishlab chiqish mehnat jarayoni;
- yuqori malakali xodimlarni tanlash, rivojlantirish va joylashtirish metodologiyasi va mezonlarini ishlab chiqish;
- qo'shish. ishchilarning asosiy qismini tayyorlash va malakasini oshirish;
- xodimlarni boshqarish tamoyillari va nazariyasini ishlab chiqish, ushbu kompleks doirasida amalga oshirilayotgan faoliyatning iqtisodiy va ijtimoiy samarasini aniqlash.

Kadrlar siyosatini shakllantirish

Kadrlar siyosatini shakllantirish xodimlarni boshqarish sohasidagi potentsial imkoniyatlarni va kompaniyaning tashkiliy maqsadlariga muvaffaqiyatli erishish uchun kuchaytirilishi kerak bo'lgan xodimlar bilan ishlash sohalarini aniqlashdan boshlanishi kerak.

Kadrlar siyosatining shakllanishiga quyidagilar ta'sir qiladi:

Muassasa rahbariyati tomonidan boshqarilishi mumkin bo'lgan ichki omillar. Odatda ular quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- tashkilotning maqsadlari, ular asosida kadrlar siyosati shakllantiriladi;
- **boshqaruv uslubi** - avtoritar, markazlashtirilgan yoki rivojlangan markazsizlashtirish;

- moliyaviy resurslar xodimlarni boshqarish faoliyatini amalga oshirish uchun mablag'lar mavjudligi;
- xodimlar bilan ishlashga ta'sir qiluvchi boshqaruv uslubi;
- muassasaning kadrlar salohiyati barqaror va samarali mehnat faoliyati manbai bo'lgan kompaniya xodimlarining imkoniyatlarini tahlil qilish, ular o'rtasida vazifalarni optimal taqsimlash bilan bog'liq.

Tashkilot o'zgartira olmaydi va hisobga olishi kerak bo'lgan tashqi omillar to'g'ri ta'rif kadrlarga bo'lgan ehtiyoj va xodimlarning eng yaxshi manbalarini aniqlash. Bularga quyidagi omillar kiradi:

- butun mamlakat iqtisodiyotining va alohida tarmoqning rivojlanish tendentsiyalari;
- mehnat bozoridagi vaziyat: demografik xususiyatlar, ta'lim siyosati, kasaba uyushmalari bilan ishlash;
- ilmiy-texnikaviy taraqqiyot, xodimlarni qayta tayyorlash imkoniyatlari;
- me'yoriy-huquqiy baza - davlat tomonidan belgilanadigan qoidalar; mehnat qonuni, ijtimoiy kafolatlar va hokazo.

Ichki kadrlar siyosati qanday ishlaydi

Ichki kadrlar siyosati uning qoidalarini eng aniq ishlab chiqish bilan tavsiflanadi. Ya'ni, ma'lum bir ish sohasi uchun kim mas'ul ekanligi, lavozimga ko'tarilish uchun zahirada, xodimlarni qaysi mezonlarga ko'ra ko'chirish, ularning rivojlanishi va malakasini oshirish rejalashtirilganligi har doim aniq bo'ladi. Ichki kadrlar siyosati kadrlar bilan ishlashning barcha sohalarini qamrab oladi.

VII. Bunday ishning asosiy tamoyillari:

- tizimning maksimal ijtimoiy-iqtisodiy samarasini ta'minlovchi muassasa faoliyatining muayyan sohasida zamonaviy ilmiy ishlanmalardan foydalanish;
- izchillik - muassasada xodimlar bilan ishlashning alohida tarkibiy qismlarining o'zaro bog'liqligini hisobga olish;
- iqtisodiy va ijtimoiy samarani, hodisaning yakuniy natijaga har qanday ta'sirini hisobga olishning ahamiyati;
- samaradorlik: faoliyat xarajatlari natijalarga ko'ra to'lanishi kerak iqtisodiy faoliyat muassasalar.

Kadrlar siyosati quyidagi yo'nalishlarda amalga oshirilishi mumkin:

- kadrlar faoliyati ko'lami bo'yicha;
- ochiqlik darajasiga ko'ra.

Kadrlar bilan ishlash faoliyati ko'lami bo'yicha kadrlar siyosatining turlari
Faoliyat ko'lamiga ko'ra kadrlar siyosatining quyidagi turlari ajratiladi:

Passiv. Kompaniya rahbariyatida ishlab chiqilgan tizim mavjud bo'lmagan, xodimlar uchun aniq harakatlar dasturi mavjud bo'lmagan holatlar mavjud, xodimlar

bilan barcha ishlar salbiy oqibatlarni bartaraf etishga qisqartiriladi. Inson resurslariga bo'lgan ehtiyojning prognozi, mehnat va xodimlarni baholash, umuman vaziyatni diagnostikasi yo'q. Boshqaruv favqulodda rejimda. Sabablarini tushunishga va yuzaga kelishi mumkin bo'lgan oqibatlarni baholashga urinmasdan har qanday vosita bilan yuzaga kelgan ziddiyatli vaziyatlarni bartaraf etishga intiladi.

Reaktiv. Menejment xodimlarni boshqarishdagi salbiy holatning alomatlarini, inqirozning rivojlanish sabablarini kuzatib boradi: jamoadagi ziddiyatli vaziyatlar, samarali ishlash uchun motivatsiyaning yo'qligi. Inqirozning oldini olish choralari ko'rilmoqda. Menejment xodimlar muammolarining sabablarini tushunishga qaratilgan. Mavjud vaziyatning diagnostikasi va tegishli shoshilinch yordam ko'rsatiladi. Odamlar bilan bog'liq muammolar alohida ko'rib chiqiladi va alohida ko'rib chiqiladi va bu siyosatning asosiy qiyinchiliklari o'rta muddatli prognozlashda kuzatiladi.

Profilaktik. Siyosat tashkilot rahbari vaziyatning rivojlanishi uchun asosli prognozlarga ega bo'lganda paydo bo'ladi. Ammo profilaktik ish turi bilan tashkilot unga ta'sir qilish vositalariga ega emas. Inson resurslari xizmati xodimlarni diagnostika qilish va xodimlar bilan vaziyatni o'rta muddatli istiqbolda bashorat qilish uchun ham vositalarga ega. Xodimlarni rivojlantirish maqsadlari aniq shakllantirilgan.

Faol. Haqiqiy faol siyosat tegishli prognoz, vaziyatga ta'sir qilish vositalari va inqirozga qarshi kadrlar dasturlarini o'z vaqtida ishlab chiqish bilan tavsiflanadi. Shu bilan birga, vaziyat muntazam monitoring qilinib, dasturlar tashqi va ichki vaziyat mezonlaridan kelib chiqqan holda tuzatilmoqda.

Ochiqlik darajasi bo'yicha kadrlar siyosatining turlari

Kadrlar siyosatini ishlab chiqishda yo'nalish ochiqlik darajasiga qaratilishi mumkin tashqi muhit davlatni shakllantirishda. Shu asosda kadrlar siyosatining ikki turi ajratiladi: ochiq va yopiq. Qiyosiy xususiyatlar yopiq va ochiq turi 1-jadvalda ko'rsatilgan.

HR jarayoni	ochiq turi	yopiq turi
Ishga qabul qilish	Mehnat bozorida yuqori raqobat	Ishchi kuchi tanqisligi, yangi ishchilar oqimining yo'qligi
Xodimlarni moslashtirish	Raqobat munosabatlariga tez qo'shilish, yangi kelganlar tomonidan taklif qilingan yangi yondashuvlarni amalga oshirish	Mentorlik tizimi tufayli samarali moslashish, jamoaning yuqori hamjihatligi
Xodimlarni rag'batlantirish	Ishga qabul qilish tendentsiyasiga aylanar ekan, qiyin martaba istiqbollari	Karyera rejalashtirish ishlari olib borilmoqda. Ko'tarilish uchun ustunlik har doim

		tashkilot xodimlariga beriladi
Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish	Odatda tashqi muassasalarda amalga oshiriladi	Muassasa ishiga moslashtirilgan yagona yondashuvni, umumiy texnologiyalarni shakllantiradi. Ichki korporativ dasturlarga ustuvorlik
	Tashqi motivatsiyaga ustunlik beriladi	Motivatsiya savollariga ustunlik berish: xavfsizlikka bo'lgan ehtiyoj, ijtimoiy qabul
Innovatsiyalarni amalga oshirish	Yangi xodimlarning doimiy innovatsion ta'siri	Yuqori tuyg'u, mas'uliyat

Xulosa qilib shuni ta'kidlash mumkinki, kadrlar siyosati mehnat bozori holati va tashkilot ehtiyojlari, qonunchilik talablariga muvofiq xodimlarning soni va sifatini yangilash va qo'llab-quvvatlash jarayonlarini muvozanatlash uchun mo'ljallangan.

3. Xodimlarni boshqarish funksiyalari.

‘Kadrlar’ (lotincha personalis - shaxsiy) - bu ‘xodimlar, doimiy va vaqtinchalik mutaxassislar va o'z faoliyatiga xizmat qiluvchi ishchilar va xizmatchilarning butun jamoasi’, ‘tashkilotga ega bo'lgan barcha inson resurslari yig'indisi’, ‘kadrlar yig'indisi’. odatda mehnat shartnomasi (shartnomasi) bilan rasmiylashtiriladigan ish beruvchi bilan mehnat munosabatlari mavjud bo'lgan taqdirda yollanma ishlaydigan tashkilot xodimlari.

Xodimlarning sifat xususiyatlari - muayyan faoliyat sohasida aniq bilim va kasbiy ko'nikmalarning mavjudligi; ma'lum kasbiy va shaxsiy manfaatlar, martaba qilish istagi, kasbiy va shaxsiy o'zini o'zi anglash zarurati; muayyan kasbiy faoliyat uchun psixologik, intellektual, jismoniy fazilatlarning mavjudligi.

Xodimlar har qanday tashkilotning tayanchi bo'lib, barcha tashkilotlar tomonidan istisnosiz foydalaniladigan eng muhim manba hisoblanadi va shuning uchun xodimlarni boshqarish kerak.

So'nggi paytlarda mahalliy adabiyotda ‘xodimlarni boshqarish’ toifasini shakllantirishga bir necha bor urinishlar qilindi.

I.P. Gerchikovaning yozishicha,

xodimlarni boshqarish-bu mutaxassis menejerlar faoliyatining mustaqil turi bo'lib, uning asosiy maqsadi ishlab chiqarish, ijodiy samaradorlik va xodimlar faolligini oshirishdir;

ishlab chiqarish va boshqaruv xodimlari sonini qisqartirishga e'tibor qaratish;

kadrlarni tanlash va joylashtirish siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirish;
xodimlarni qabul qilish va ishdan bo'shatish qoidalarini ishlab chiqish;
kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish bilan bog'liq masalalarni hal qilish

Kibanov xodimlarni boshqarishni 'tashkilot rahbariyati, xodimlarni boshqarish tizimi rahbarlari va mutaxassislarining maqsadli faoliyati, shu jumladan kadrlar siyosati konsepsiyasi va strategiyasini, xodimlarni boshqarish tamoyillari va usullarini ishlab chiqish' deb ta'riflaydi.

Nemis tadqiqotchilarining fikricha, xodimlarni boshqarish barcha tashkilotlarga xos bo'lgan faoliyat sohasi bo'lib, uning asosiy vazifasi tashkilotni kadrlar bilan ta'minlash va xodimlardan maqsadli foydalanishdir.

Xodimlarni boshqarish faoliyat turi sifatida ikkita maqsad guruhiga ega - **tashkiliy va shaxsiy.**

Tashkiliy maqsadlar inson resurslarini boshqarishda aniq ustunlik qiladi. Xodimlar boshqa resurslar bilan birgalikda tashkilotning missiyasi va maqsadini amalga oshirish uchun ishlaydi. Xodimlarni boshqarishda tashkiliy va shaxsiy maqsadlarni birlashtirishga urinishlar mavjud:

Xodimlarni boshqarish samaradorligi - bu tashkiliy maqsadlarga erishish (tijorat tashkilotlariga nisbatan - muassasaning rentabelligi va barqarorligi va uning minimal xodimlar bilan vaziyatdagi kelajakdagi o'zgarishlarga moslashishi). xarajatlar) va individual (ishdan qoniqish va muassasada qolish) maqsadlari '.

Xorijiy adabiyotlarda boshqaruv maqsadlarini tavsiflash uchun **"iqtisodiy samaradorlik"** va **"ijtimoiy samaradorlik"** tushunchalaridan foydalaniladi.

Iqtisodiy samaradorlik deganda tashkilot maqsadlariga minimal xodimlar xarajatlari - iqtisodiy natijalar, barqarorlik, yuqori moslashuvchanlik va doimiy o'zgaruvchan tashqi muhitga moslashish bilan erishish tushuniladi. Ijtimoiy samaradorlik deganda xodimlarning manfaatlari va ehtiyojlarini qondirish tushuniladi (mehnatga haq to'lash, uning mazmuni, shaxsiy o'zini o'zi anglash imkoniyati, o'rtoqlar bilan muloqotdan qoniqish va boshqalar). Iqtisodiy va ijtimoiy samaradorlik bir-birini to'ldirishi maqsadga muvofiqdir.

Xodimlarni boshqarish sub'ektlari - bu faoliyat turi bilan bevosita shug'ullanadigan mansabdor shaxslar, xususan: barcha darajadagi rahbarlar, kadrlar xizmatlari, muassasada faoliyat yurituvchi jamoat tashkilotlarining mehnat jamoalari organlari.

Tashkilotning inson resurslarini boshqarish - bu xodimlar bilan ishlashning asosiy yo'nalishlarini, shuningdek ular bilan ishlash vositalari, usullari va shakllarini aniqlashni o'z ichiga olgan maqsadli faoliyat.

Xodimlarni boshqarish faoliyati ikkita asosiy yo'nalish yoki sohadan iborat - xodimlarni boshqarish va xodimlar (xodimlar) bilan ishlash. Xodimlarni boshqarishni tavsiflovchi ushbu va boshqa bir-biriga yaqin toifalar qanday taqqoslanadi?

Eng umumiy ma'noda, **xodimlarni boshqarish** - bu xodimlarni bevosita kundalik boshqarish faoliyati.

“Yetakchilik” tushunchasi bir qator boshqa tegishli kategoriyalar bilan, birinchi navbatda “boshqaruv” tushunchasi bilan chambarchas bog‘liq bo‘lib, ular ko‘pincha sinonim sifatida ishlatiladi. Shu bilan birga, ‘menejment’ tizimni muayyan maqsadlarga muvofiq tartibga solishni aks ettiradi va mazmunan kengroqdir: u nafaqat odamlarni boshqarishni, balki moliyaviy, moddiy-texnikaviy va boshqa resurslarni, shuningdek, texnologiyani boshqarishni ham o'z ichiga oladi.

‘Menejment’ tushunchasi ‘rahbarlik’ toifasi bilan chambarchas bog‘liq. Biroq, bu tushunchalar to‘liq mos kelmaydi. ‘Menejment’ mikroiqtisodiyot kategoriyasi bo‘lib, bozor sharoitida muassasa boshqaruvini bildiradi. Shunga ko‘ra, ‘menejer’ bozor muassasasining rahbari hisoblanadi. Davlat xizmatiga nisbatan ular odatda “menejer”, “administrator”, “mansabdor” kabi so‘zlarni ishlatadilar, lekin “menejer” emas.

Bir tomondan, ‘menejment’ ‘menejment’ dan kengroqdir, chunki u boshqaruvning bozordan tashqari, davlat shakllarini ham o'z ichiga oladi, ikkinchi tomondan, ‘menejment’ nafaqat xodimlarni boshqarish, balki boshqa resurslardir: pul, moddiy-texnikaviy va boshqalar. Shu nuqtai nazardan qaraganda, menejment, Rixter Manfred ta'kidlaganidek, menejmentda faqat ma'lum funktsiyalarni bajaradi, xususan: maqsadlarni belgilash (muammoni o'rganish va uni hal qilish uchun ideal natijani ishlab chiqish), rejalashtirish (muqobil variantlarni aniqlash, baholash). ularni amalga oshirishning eng yaxshi usullarini tanlash, qaror qabul qilish), amalga oshirish (tashkilot maqsadlariga erishish uchun zarur bo'lgan tashkilotni shakllantirish, shuningdek ularni amalga oshirishga odamlarni jalb qilish, jalb qilish) va nazorat qilish (erishilgan natijalarni taqqoslash). belgilangan maqsadlar, og'ishlarni aniqlash, tuzatishlar va ta'sir choralari).

Bozor tijorat tashkilotlariga kelsak, xodimlar bilan ishlashni xodimlarni boshqarish sifatida tavsiflash mumkin, bu kontseptsiyani tor ma'noda izohlash, ya'ni. Kadrlar xizmatlarining (kadrlar bo'limlarining) barcha turli faoliyati kabi. Keng ma'noda, xodimlarni boshqarish tijorat tashkilotining xodimlarni boshqarish bilan bir xil bo'lib, hech bo'lmaganda xodimlar tarkibini tahlil qilish kabi bo'limlarni (sohalarni) o'z ichiga oladi; xodimlarga bo'lgan ehtiyojni aniqlash; xodimlarni o'zgartirish, shu jumladan kadrlar, rivojlanish va bo'shatish; xodimlarni boshqarish; xodimlarni boshqarish; xodimlarning xarajatlarini boshqarish; axborotni boshqarish xodimlar.

Xodimlarni boshqarishning mohiyatini xodimlarga, ular bilan ishlash tamoyillari, funktsiyalari va usullariga qarashlar evolyutsiyasini kuzatish orqali tushunish osonroq.

Har qanday ijtimoiy boshqaruv odamlarni boshqarish bilan uzviy bog'liqdir, shuning uchun xodimlarni boshqarish menejment tarixi bilan uzviy bog'liqdir. Vaholanki, 20-asr boshlarigacha kadrlar boshqaruvi ilm-fanga emas, balki tajriba, an'analar va sog'lom fikrga asoslanib kelardi. 20-asrning boshidan boshlab xodimlarni boshqarish ijtimoiy boshqaruvning o'ziga xos funktsiyasi sifatida ajralib chiqib boshladi, ammo 20-asrning o'rtalariga qadar muassasa va tashkilotlarning kadrlar xizmatlarining faoliyati yordamchi xususiyatga ega edi. Xodimlar bilan ishlash ishga qabul qilishni tashkil etish va xodim bilan ish haqi to'g'risida kelishuvga erishishni anglatardi. Bu mehnatning qattiq bo'linishini, ishchilarning tor ixtisoslashuvini, ijrochilar va menejerlarning funktsional qutblanishini, ishchining ma'lumoti va madaniy rivojlanishining ancha cheklangan darajasini talab qiladigan sanoat xarakteri bilan bog'liq edi.

Faqat XX asrning 60-yillaridan boshlab kadrlar bilan ishlash tizimlarini ishlab chiqish haqida g'oyalar paydo bo'la boshladi. Xodimlarni boshqarish nazariyasi va amaliyoti ishlab chiqaruvchi kuchlar va ijtimoiy va ijtimoiy munosabatlarning rivojlanishi bilan dunyoning ilg'or mamlakatlarida (birinchi navbatda AQSH, Buyuk Britaniya, Germaniya, Fransiya) shakllandi.

Tashkilotlarning insoniy tomonini boshqarish nazariyasi va amaliyotida menejmentning uchta asosiy yondashuvi doirasida rivojlangan to'rtta kontseptsyani ajratish mumkin.

Iqtisodiy yondashuv insonning nuqtai nazarini, uning tashkilotdagi o'rnini va optimal ta'sir doirasini aniqladi. Demak, tashkilotning mashina sifatidagi metaforasi insonga inson resurslaridan foydalanish mumkin bo'lgan detal, mexanizmdagi tishli qarashni shakllantirdi.

Boshqaruvga organik yondashish ikkita asosiy metaforani keltirib chiqardi. **Birinchi**, tashkilot shaxs sifatida, bu yerda har bir kishi - mustaqil mavzu o'z maqsadlari, qadriyatlari, xulq-atvor qoidalari haqida g'oyalarga ega bo'lish. Qaysi faol sub'ekt - tashkilotning o'z maqsadlariga erishishdagi hamkori bilan bog'liq holda, faqat u bilan kelishilgan maqsadlarni belgilash orqali boshqarish mumkin. Va buning uchun ehtiyojlarning o'ziga xos xususiyatlarini, insonning asosiy yo'nalishini yaxshi tushunish kerak.

Ikkinchi metafora - bu miya - bu turli xil liniyalar - aloqa, boshqaruv, nazorat, o'zaro ta'sirlar bilan bog'langan turli xil quyi tuzilmalarni o'z ichiga olgan murakkab organizm. Bunday murakkab tizimga nisbatan faqat belgilangan maqsadlarga erishish jarayonida mavjud imkoniyatlardan optimal foydalanishga qaratilgan resurslarni boshqarish haqida gapirish mumkin.

Gumanistik yondashuv doirasida tashkilotni madaniyat sifatida, shaxsni esa ma'lum bir madaniy an'analar doirasida rivojlanayotgan mavjudot sifatida metafora

taklif qildi. Bunday xodimga nisbatan xodimlarni boshqarish funktsiyasini faqat yondashuv doirasida amalga oshirish mumkin - insonni nafaqat mustaqil, faol mavjudotni boshqarish, balki ma'lum qadriyatlar, qoidalar va xatti-harakatlarning qabul qilingan me'yorlariga rioya qilish. .

Xodimlarni boshqarish evolyutsiyasining hozirgi bosqichi haqida gapirganda, ular xodimlarni boshqarishdan inson resurslarini boshqarishga o'tish haqida tobora ko'proq gapirishmoqda.

Inson resurslarini boshqarish xodimlarni tashkilotning maqsadlariga erishish uchun zarur bo'lgan eng muhim resurslaridan biri sifatida ko'rib chiqish bilan tavsiflanadi. Xodimlar tashkilotning saqlanishi, rivojlanishi va raqobatbardosh kurashda ishlatilishi kerak bo'lgan eng muhim resursidir. Boshqa barcha resurslardan samarali foydalanish xodimlarga bog'liq.

HR boshqaruvini tashkilotning umumiy strategiyasiga integratsiyalashuvi HR boshqaruvi va HR boshqaruvi o'rtasidagi eng muhim farqdir.

Inson resurslarini boshqarish evolyutsiyasining zamonaviy tendensiyalari, yuqorida ko'rsatilganlardan tashqari, quyidagilar:

Tarqoq xizmat ko'rsatish xodimlari faoliyatidan boshqaruv va kadrlar funktsiyalarini integratsiyalashuviga o'tish;

Inson resurslarini boshqarish funktsiyasini professionallashtirish;

Inson resurslarini boshqarish funktsiyasini xalqarolashtirish;

Inson resurslarini boshqarishda ijtimoiy sheriklikni chuqurlashtirish va mehnat munosabatlarini tartibga solish funksiyasi ulushini oshirish;

Malaka oshirishdan kadrlar malakasini oshirishga o'tish.

Rossiyaga kelsak, bizning mamlakatimizda o'nlab yillar davomida boshqaruvga texnokratik yondashuv hukmronlik qilmoqda. Rejalar, byudjetlar, tuzilmalar va boshqalar birinchi o'rinda edi.

Mafkuraviy kadrlar siyosati davlat va partiya organlarining vakolati edi. Mehnat dunyosidagi monopoliya mehnat motivatsiyasining torayishi va past mahsuldorlikka olib keldi.

Hozirgi vaqtda bozorga o'tish bilan vaziyat o'zgarmoqda. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, har qanday maqsadga erishishda insonning imkoniyatlari hal qiluvchi ahamiyatga ega. Har qanday muassasaning asosiy salohiyati uning xodimlaridir. Odamlarni boshqarish istisnosiz barcha tashkilotlar uchun zarurdir.

Hozirgi kunda har bir tashkilotda xodimlarni boshqarish bilan shug'ullanadigan bo'lim kerak. Ushbu bo'limning nomi va tuzilishi boshqacha bo'lishi mumkin (kadrlar bo'limi, kadrlar bo'limi, kadrlar bo'limi va boshqalar). Ilgari bo'lgani kabi, zamonaviy kadrlar xizmatlari uchun faqat xodimlarga buyruq berish va xodimlar to'g'risidagi ma'lumotlarni saqlash etarli emas - Bu bo'linma tashkilot faoliyatining maqsadlariga

muvofiq xodimlarni boshqarishni amalga oshirishi, doimiy ravishda takomillashtirilishi va mos ravishda yangilanishi kerak. tashkilot maqsadlaridagi o'zgarishlar bilan.

Tashkilotning xodimlarni boshqarish kontseptsiyasining asosi hozirgi vaqtda xodim shaxsining o'sib borayotgan roli, uning motivatsion munosabatlarini bilish, ularni tashkilot oldida turgan vazifalarga muvofiq shakllantirish va yo'naltirish qobiliyatidir.

Shunday qilib, xodimlarni boshqarish - bu tashkilotning (muassasa, muassasa) samarali ishlashini ta'minlash va xodimning ehtiyojlarini qondirish uchun mehnatda band bo'lgan odamlarga (xodimlarga) maqsadli tashkillashtirilgan ta'sir qilish bilan bog'liq bilimlarning butun tizimi. ishchi kuchining manfaatlari.

Xodimlar boshqaruv ob'ekti sifatida amaliy ishda mohirona e'tiborni talab qiladigan o'ziga xos xususiyatlarga ega (tashkiliy va tarkibiy, psixologik va boshqalar). Xodimlarni boshqarish (HR) xodimlar o'rtasidagi munosabatlarning samarali tashkil etilishi va adolatligiga erishishga qaratilgan. Mehnatni moslashuvchan tashkil etish, ishchi va ishchilar guruhining o'zini o'zi tashkil etishi inson resurslarini boshqarish tizimini yaratish uchun boshlang'ich nuqtaga aylanadi.

Xodimlarni boshqarish tizimi - bu tashkilotning kadrlar majmuasini tashkil etuvchi elementlar (maqsadlar, funktsiyalar, xodimlar, texnik vositalar, ma'lumotlar, faoliyat va boshqaruvni tashkil etish usullari) to'plami.

Jadvaldan biz buni ko'ramiz zamonaviy boshqaruv Asosiy e'tibor tashkilotning maqsadlariga erishishga qaratilgan ma'muriy va tartibga solish usullaridan, tashkilotdagi shaxsga va uning yuqori ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan yanada moslashuvchan, ishlab chiquvchi usullarga o'tish sodir bo'ldi.

Xodimlarni boshqarishdagi mos yozuvlar nuqtalarining bunday o'zgarishi tashkilotning umumiy boshqaruvining uzoq vaqtdan oldingi evolyutsiyasiga ega edi. Xodimlarni boshqarishning birinchi kontseptsiyalaridan biri 'ilmiy boshqaruv maktabi' postulatlariga asoslanadi, bunda asosiy tamoyillardan biri yollanma mehnatga investitsiyalarni minimallashtirish hisoblanadi. 1970-yillarda 'inson munosabatlari' va 'xulq-atvor fanlari' maktablarining sintezi natijasida 'boshqaruvning inson resurslari' tushunchasi paydo bo'ldi, bu esa ishchi kuchiga sarmoya kiritishning iqtisodiy maqsadga muvofiqligini tan olish imkonini berdi. Ushbu yondashuv bilan daromad miqdori xodimning individual samaradorligiga, uning ijodiy yondashuviga va o'zini o'zi anglashiga bevosita bog'liqdir.

Maqsadlarni aniqlashning aniq tartibi va qoidalarini belgilash va butun bo'linma oldida turgan istiqbolli va joriy vazifalarni, shuningdek, har bir funktsional boshqaruv organi va tarkibiy bo'g'inlari oldida doimiy ravishda aniqlashtirish;

Boshqaruvning tashkiliy tuzilmasini shakllantirish va doimiy ravishda takomillashtirish, bo'linmalar va funktsional boshqaruv organlarining sonini, faoliyatini tartibga soluvchi normativ hujjatlarni, ular o'rtasidagi normativ-huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinadigan rasmiy munosabatlarni, har bir mansabdor shaxs uchun kasbiy dasturlarni, shu jumladan lavozim yo'riqnomalari va lavozim modellarini aniqlashtirish;

Ishchilar mehnatini tashkil etish darajasini belgilovchi shart-sharoitlarni doimiy ravishda takomillashtirish (mas'uliyat darajasini oshirish, mehnatni boyitish, mehnatni tashkil etish va ish joylariga xizmat ko'rsatishni takomillashtirish va boshqalar);

Rag'batlantirish tizimi va me'yorlarini doimiy ravishda yangilab turish orqali bo'linmaning xo'jalik faoliyatini doimiy ravishda takomillashtirish, jamoaviy, shaxsiy manfaatlarni tashkilot manfaatlari bilan optimal uyg'unlashtirish uchun eng qulay shart-sharoitlarni yaratish;

Malakasi va ishbilarmonlik fazilatlari talablarga javob beradigan kadrlarga bo'lgan ehtiyojni, ularni davlat xizmati bilan ta'minlash usullarini bashorat qilish va rejalashtirish.

Ro'yxatga olingan yo'nalishlarning har biri muayyan boshqaruv organlarining funktsional majburiyatlariga kiritilgan, ammo xodimlarni boshqarish xizmati ularning ishini muvofiqlashtiradi va boshqaradi.

Xodimlarni boshqarishning global maqsadi tashkilotning inson resurslari potentsialini maksimal darajada samarali shakllantirish, rivojlantirish va amalga oshirishdir. Bu har bir xodimning mehnat va ijodiy salohiyatini optimal tarzda qurishi va undan foydalanishi va buning natijasida umumiy maqsadga erishishga hissa qo'shishi, shuningdek, boshqa xodimlarning ushbu yo'nalishdagi faoliyatini qo'llab-quvvatlashi uchun uning ishini yaxshilashni anglatadi.

Maqsadlar tizimi boshqaruv funksiyalari tarkibini aniqlash uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Funktsiyalarni shakllantirish uchun ularning ob'ektlari va tashuvchilarini aniqlash kerak. Boshqaruv funksiyalarining tashuvchilari quyidagilardir: organ boshqaruvi, rahbar o'rinbosarlari, xodimlarni boshqarish xizmati rahbari yoki direktorning kadrlar bo'yicha o'rinbosari, xodimlarni boshqarish bo'yicha ixtisoslashtirilgan bo'linmalar va xodimlarni boshqarish bo'yicha mutaxassislar (ular ham tashuvchilar, ham ob'ektlardir). Boshqaruv ob'ekti - tashkilot xodimlari.

Tashkilotning inson resurslarini boshqarish murakkab va ko'p vaqt talab qiladigan jarayon bo'lib, quyidagi jarayonlarni o'z ichiga oladi:

1. **Resurslarni rejalashtirish** - kelajakda inson resurslariga bo'lgan talablarni qondirish rejasini ishlab chiqish;

2. **Ishga qabul qilish** – barcha lavozimlarga potentsial nomzodlar zaxirasini yaratish;

3. **Saralash** – ishga joylashish uchun nomzodlarni baholash va ishga qabul qilish jarayonida yaratilgan hovuzga eng yaxshilarini tanlash;

4. **Ish haqi va nafaqalarni belgilash:** xodimlarni jalb qilish, ishga olish va ushlab turish maqsadida ish haqi va nafaqalar tuzilmasini ishlab chiqish;

5. **Kasbga yo'naltirish va moslashish** - yollanma ishchilarni tashkilotga kiritish;

6. **Trening** - ishni samarali bajarish uchun zarur bo'lgan mehnat ko'nikmalarini o'rgatish dasturlarini ishlab chiqish;

7. **Mehnat faoliyatini baholash** - mehnat faoliyatini baholash usullarini ishlab chiqish;

8. **Ko'tarilish**, lavozimini pasaytirish, o'tkazish, ishdan bo'shatish - xodimlarni martaba zinapoyasiga ko'tarish usullarini ishlab chiqish;

9. **Yetakchilarni tayyorlash** - mansab o'sishini boshqarish, boshqaruv xodimlarining qobiliyatlarini rivojlantirish va ish samaradorligini oshirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish.

Xodimlarni boshqarishning umumiy va asosiy vazifasi xodimlarning sifat va miqdoriy xususiyatlarining tashkilot maqsadlariga mos kelishini ta'minlashdir.

Sifat xususiyatlari:

Qobiliyatlar (ta'lim darajasi, bilim miqdori, kasbiy ko'nikmalar, ish tajribasi);

Motivatsiya (kasbiy va shaxsiy manfaatlar doirasi, biror narsaga erishishga intilish);

Kasbiy rolni bajarishga ta'sir qiluvchi shaxsiy fazilatlar.

Boshqaruv usullari - qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun boshqarish ob'ektiga ta'sir qilishning texnikasi va usullari to'plami, ya'ni. ishlab chiqarish jarayonida ularning faoliyatini muvofiqlashtirish uchun jamoa va alohida ishchilarga ta'sir qilish usullari

Tashkiliy va ma'muriy usullarning namoyon bo'lishining uchta shakli mumkin:

Majburiy retsept (buyruqlar, taqiqlar);

Kelishuv (maslahat, murosaga kelish);

Boshqaruv tuzilmasiga tashkiliy ta'sir tashkiliy tartibga solish, tartibga solish, ko'rsatma berish orqali amalga oshiriladi.

Jamoa yoki shaxsga ta'sir qilish uchta turdagi bo'ysunishni o'z ichiga oladi:

Majburiy yoki tashqaridan yuklangan (qaramlik hissi bilan birga keladi va yuqoridan bosim sifatida qabul qilinadi);

Passiv (mustaqil qarorlar qabul qilishdan ozod qilishdan qoniqish);

Ongli, ichki asosli bo'ysunish.

To'g'ridan - to'g'ri ta'sirlar xodimlarning passivligini oshirishi yoki yashirin bo'ysunishga olib kelishi mumkin. Shu sababli, maqsadlarni belgilash va

rag'batlantiruvchi sharoitlarni yaratish orqali amalga oshiriladigan bilvosita ta'sir qilish usullari eng samarali hisoblanadi.

Iqtisodiy usullar quyidagi shakllarda bo'ladi: rejalashtirish, tahlil qilish, iqtisodiy mustaqillikni ta'minlash. Bu esa mehnatkashlarning o'z mehnati natijalariga moddiy qiziqishini uyg'otadi.

Ijtimoiy-psixologik usullar mehnat jamoalarida yuzaga keladigan shaxsiy munosabatlar va aloqalarga ta'sir qilishning o'ziga xos usullari to'plamidir. Eng samarali ta'sir qilish uchun ijrochilarning psixologik xususiyatlarini, guruhlarining ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini bilish kerak; shaxsiy xususiyatga ega bo'lgan usullardan foydalanish (shaxsiy misol, hokimiyat, ishontirish, raqobat, marosimlar, madaniyat va boshqalar). Ijtimoiy-psixologik ta'sir qilish texnikasi va usullari rahbarning malakasi va qobiliyati bilan belgilanadi.

Bu funksiyalar xodimlarni boshqarishda muhimdir, chunki ular tashkil etilgan ishga o'zaro ko'proq hamkorlik va faollik bilan qatnashishlarini ta'minlaydi, shuningdek, boshqaruv organlarining maqsad va maqsadlariga mos keladi.

Nazorat savollari:

1. Ta'limda personalni boshqarish yondashuvidan inson resurslarini boshqarish tizimiga o'tish va uning ahamiyatini izohlang?
2. Zamonaviy menejmentni tashkillashtirishda inson resurslarini, ichki imkoniyatlarni e'tiborga olish shartlari qanday?
3. Umumiy o'rta ta'lim maktablarida HR amaliyotlarini tatbiq qilish tartibini ayting?
4. HR menejment va kadrlar siyosati o'zi nima?
5. Inson resurslarini boshqarish, jumladan, strategik boshqarish bosqichlari aytib bering?
6. Xodimlarni boshqarish funksiyalari?
7. Umumiy o'rta ta'lim maktablarida inson resurslarini boshqarish va ular faoliyati samaradorligini baholash va reyting tizimi asosida qanday ishlar amalga oshiriladi?

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

I. Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati I. Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.
2. O'zbekiston Respublikasining 'Ta'lim to'g'risida'gi qonuni: 2020-yil 23-sentyabr, O'RQ-637-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5013007>

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 'O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2019-yil 29-aprel, PF-5712-son [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-4312785>.

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 28-yanvar, PF-60-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5841063>.

6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022 — 2026-yillarda maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 11-may, PF-134-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6008663>.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari:

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. - Toshkent: O'zbekiston, 2017.-104 b.

2. Mirziyoyev Sh. M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -592 b.

3. Mirziyoyev Sh. M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2018. - 508 b.

III. Asosiy adabiyotlar

1. Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. - Toshkent: Turon-Iqbol, 2006. - 592 b.

2. Ishmuhammedov R. O'quv jarayonida interfaol uslublar va pedagogik texnologiyalarni qo'llash uslubiyati. - Toshkent: RBIMM, 2008. - 68 b.

3. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma. - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

4. Ishmuhammedov R. J., Yuldashev M. A. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. - Toshkent: Nihol, 2013. - 278 b.

5. Ismailov A., Axmedov X. Boshlang'ich ta'lim sifatini oshirishda xalqaro PIRLS dasturining ahamiyati // PIRLS xalqaro baholash dasturi: nazariya va tatbiq etish istiqbollari: xalqaro ilmiy-amaliy masofaviy konferensiya materiallari. - Toshkent, 2020. - 131 -137 b.

6. Ergasheva M. Xalqaro baholash dasturlarida tabiiy va ilmiy savodxonlik. O'quv qo'llanma. - Toshkent: O'zbekiston, 2023. - 167 b.

7. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

1. Elektron manbalar

lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.

uzedu.uz - Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining rasmiy sayti.

uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi sayti.

kitob.uz - Respublika bolalar kutubxonasi sayti.

Ziyonet.uz - axborot ta'lim portali.

1.2. Ta'lim muassasasini boshqarishda moliyaviy-iqtisodiy masalalar.

1.2.1-mavzu: Muassasani rivojlantirishda mavjud moddiy va nomoddiy resurslarni boshqarish masalalari. (2-soat ma'ruza)

		1.2.1-mavzu: Muassasani rivojlantirishda mavjud moddiy va nomoddiy resurslarni boshqarish masalalari.			
Fan nomi:		Ta'lim muassasasini rivojlantirish			
Fan turi:		Ta'lim muassasasini boshqarishda moliyaviy-iqtisodiy masalalar			
Fan kodi:		I			
Yil:		2024			
Ta'lim shakli:		Kunduzgi			
Interaktiv ma'ruza		2			
Baholash shakli:		Diyagnostik			
Fan tili		O'zbek			
Mavzuning maqsadi (MM)					
MM1		Kurs tinglovchilarining muassasani boshqarishda moddiy resurslardan samarali foydalanish mamlakat iqtisodiyotining intensiv taraqqiyot yo'li boshqarishga oid bilim, ko'nikma va malakalarini mustahkamlash.			
Mavzuni o'zlashtirish uchun boshlang'ich bilimlar				Metodlar.Vaqt	
		Moddiy va nomoddiy resurslarini boshqarish		Tushuntirish, Aqliy hujum. 5 minut	
		Moliyalashtirish mexanizmlari			
		Iqtidorli o'quvchilarni aniqlash			
		Rag'batlantirish va motivatsiya berish			
Ta'lim natijalari (TN)					
		Bilimlar jihatidan:			
TN1		Muassasani boshqarishda moliyaviy va moddiy resurslardan samarali foydalanish; resurslarni tahlil qilish, ko'paytirish, ulardan maqsadli foydalanishga yo'naltirish.		Assisment, Savol-javob 10 minut	

TN2	Ta' lim muassasasini moliyalashtirish mexanizmlari.	
TN3	Iqtidorli, ijodkor o'qituvchi va o'quvchilarga yetarli sharoitlar yaratish, ularga motivatsiya berish ishlarini tashkil etish.	
Ko'nikmalar jihatidan:		
TN4	Muassasani boshqarishda moliyaviy va moddiy resurslardan samarali foydalanish; resurslarni tahlil qilish, ko'paytirish, ulardan maqsadli foydalanishga yo'naltirish.	4-ta guruhga bo'linadi vazifalar beriladi 15-minut
TN5	Ta' lim muassasasining moliyaviy hujjatlarini yuritish va hisobot tayyorlash.	
TN6	Xodimlar mehnatiga haq to'lash va tarifikatsiyalarni me'yor asosida tuzish amaliyoti.	
TN7	Tegishli hujjatlar bilan ishlash amaliyoti.	
TN8	O'qituvchi va o'quvchilarni rag'batlantirish, qo'llab-quvvatlash usullari.	
Mavzu mazmuni		
Ushbu bo'limda olingan nazariy bilimlar natijasida		Amaliy mashg'ulot, kichik guruhlar taqdimoti, 30-minut
O'zlashtirilgan bilimlar natijasida Muassasani rivojlantirishda mavjud moddiy va nomoddiy resurslarni boshqarish, shtat jadvallari bilan ishlash tajribasi. Xodimlar mehnatiga haq to'lash va tarifikatsiyalarni me'yor asosida tuzish amaliyoti. Umumta'lim muassasalarida belgilangan me'yorlar bo'yicha sinflar komplektlarini shakllantirish ko'nikmasiga. O'quv reja va dars soatlarini pedagoglar va rahbar xodimlarning lavozimi va malaka toifasi uchun belgilangan bazaviy tarif stavkalari asosida shakllantirish asoslarini. Byudjetdan tashqari mablag'larni topishda homiylarni jalb etish yo'llari hamda ilg' or, professional va tashabbuskor xodimlarni motivatsiyalash. Iqtidorli, ijodkor o'qituvchi va o'quvchilarga yetarli sharoitlar yaratish, ularga motivatsiya berish ishlarini tashkil etishni o'rganadi.		Bahs-munozara 20-minut

Reja:

1. Muassasani boshqarishda moliyaviy va moddiy resurslardan samarali foydalanish; resurslarni tahlil qilish, ko'paytirish, ulardan maqsadli foydalanishga yo'naltirish.
2. Ta'lim muassasasini moliyalashtirish mexanizmlari.
3. Iqtidorli, ijodkor o'qituvchi va o'quvchilarga yetarli sharoitlar yaratish, ularga motivatsiya berish ishlarini tashkil etish.

1. Muassasani boshqarishda moliyaviy va moddiy resurslardan samarali foydalanish; resurslarni tahlil qilish, ko'paytirish, ulardan maqsadli foydalanishga yo'naltirish.

Muassasani boshqarishda moddiy resurslardan samarali foydalanish mamlakat iqtisodiyotining intensiv taraqqiyot yo'liga o'tkazishning muhim shartlaridan biri - xomashyo, materiallar, yonilg'i va energiyadan samarali tarzda foydalanish va ularni tejashdir.

Bunda avvalambor 'samarali' so'ziga tushuncha berishga harakat qilamiz. 'Samarali' deganda o'ylab, maqsadga muvofiq, asoslangan holda foydalanish tushuniladi. 'Samaradorligini oshirish' deganda takomillashtirish, yaxshilash tashkil etish darajasini ortirishni tushunish mumkin.

Moddiy resurslardan samarali foydalanish-bu tashkil etishning ma'lum darajasida moddiy resurslardan foydalanishning sifat tavsifidir. Moddiy resurslarni iste'mol qilish samaradorligini oshirish ishlab chiqarishning rivojlanishi bilan bog'liq tarzda ulardan foydalanishni takomillashtirib borishning uzluksiz jarayonidir. Klassik iqtisodchilar fikriga ko'ra, ishlab chiqarish jarayonida foydalanilayotgan har qanday xom ashyo va materiallar ko'plab xususiyatlarga egadirlar. Shu sababli ularning ana shu xususiyatlariga ko'ra foydalanishgina samara beradi deb hisoblaymiz.

Har bir o'quv material ma'lum bir sohada katta samara berishi bilan birga, ikkinchi bir sohada samarasiz bo'lishi mumkin. Ta'lim iqtisoddagi muhim muammolardan biri ham ana shunda, ya'ni har bir resursning samarali bo'ladigan jarayonni topishdir. Aks holda amalga oshirilayotgan barcha tadbirlar samarasiz tugashi mumkin. Tashkilot va korxonalar faoliyatidagi eng muhim holat ham har bir materialning o'ziga xos xususiyatini topib olishdadir. Faqatgina ana shu xususiyat tashkilotga samara keltirishi mumkin. Faqat bu yerda shuni unutmaslik lozimki, kechagina samarali hisoblangan xususiyatlar bugungi kunga kelib fan yutuqlari natijasida samarasiz holatga kelishi mumkin.

Moddiy resurslardan foydalanganlar ana shu qonuniyatga amal qilish lozim. Moddiy resurslarni tejash va ulardan samarali foydalanish tushunchalari turli xil ma'noni anglatadi. Har qanday tejash ham moddiy resurslardan samarali foydalanishni nazarda tutmaydi. Masalan, moddiy resurslardan tejamkorlik bilan foydalanib, mahsulotning iste'mol qiymatini pasaytirish moddiy resurslarni tejash bo'ladi, ammo bu bilan biz moddiy resurslardan samarali foydalanishni yo'lga qo'ya olmaymiz. Moddiy resurslardan samarali foydalanish birgina korxona yoki tashkilot miqyosida emas, balki butun xalq xo'jaligi miqyosida amalga oshishi lozim, ya'ni korxonada amalga oshirilgan ishlar mahsulotning iste'mol qiymatini oshirishi lozim.

Amalga oshirilgan ishlar xalqning moddiy ehtiyojlarini to'laroq qondirishga olib kelsagina, biz moddiy resurslardan samarali foydalangan bo'lamiz va jamiyat miqyosida moddiy resurslarni tejagan bo'lamiz. Mamlakat miqyosida moddiy resurslardan samarali foydalanishning barcha tashkiliy-iqtisodiy tadbirlari ikki yo'nalishdan iboratdir:

1. Taqsimot va muomala bosqichlarda moddiy resurslardan samarali foydalanishni tashkil qilish.

2. Ta'limni ishlab chiqarish jarayonida moddiy resurslardan foydalanishning darajasini oshirish.

Birinchi yo'nalishda, ya'ni taqsimot va muomala bosqichida moddiy texnika ta'minoti va moddiy resurslarning taqsimotining tizimi yaratiladi va bu tizim ishlab chiqarish jarayonida moddiy resurslardan foydalanish asoslarini yaratadi. Ta'lim muassasalarida moddiy resurslardan samarali foydalanish ulardan optimal tarzda jarayoni kiritishni takomillashtirishni talab qiladi. Ishlab chiqarishni takomillashtirish natijasida moddiy resurslar tejalishi amalga oshadi.

Muassasada ishlab chiqarish(ta'lim jaroyoni) jarayonida moddiy resurslardan foydalanish darajasini oshirish uchun quyidagi tadbirlarni amalga oshirish lozim

- a) tashkiliy-iqtisodiy tadbirlarni amalga oshirish;
- b) moddiy resurslarni tejashning iqtisodiy vositalaridan foydalanish;
- v) muassasada boshqaruvni takomillashtirish;
- g) ishlab chiqarishni tashkiliy tuzilishini takomillashtirish;
- d) texnik-texnologik tadbirlarni amalga oshirish;
- e) ta'lim berishda yangi texnika bilan jixozlash va qayta jixozlash;
- j) ta'lim tizimidagi barcha jarayonlarni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish ishlarini amalga oshirish;
- z) mehnatni ilmiy tashkil etishni va uning asosiy yo'nalishlari bo'yicha tadbirlarni amalga oshirish;

i) ishlab chiqariladigan mahsulot tuzilishini takomillashtirish;

k) mehnat resurslarini tanlash, o'qitish va malakasini oshirish;

Moddiy resurslarni tejash va ulardan samaraliroq foydalanishning ahamiyati va ko'lam yildan-yilga ortib bormoqda. Ta'lim sifati hajmining ortishi, mutaxasislarning raqobatbardoshligini oshirish maqsadida murakkablashib borishi va shu kabilar bilan asoslanadi. Moddiy resurslar qiymati ham yildan-yilga ortib bormoqda, moddiy resurslarni tayyorlash va sarf-xarajatlar ham ortib bormoqda. Shu sababli ularni tayyorlash, qazib chiqarish hisobiga ko'paytirish o'rniga, ularni ishlab chiqarishda tejash orqali miqdorini oshirish samarali hisoblanadi. Muassasalarda moddiy resurslarni tejash, ularni yangisini olishga qaraganda 2-4 marta arzonroq tushadi. Shu sababli, ularni tejashda samarali foydalanishga katta e'tibor qaratish lozim.

2. Ta'lim muassasasini moliyalashtirish mexanizmlari.

Barchamizga ma'lumki ta'lim sohasidagi islohotlar mamlakatimizda olib borilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning uzviy va hal qiluvchi yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Prezidentimiz Sh.Mirziyoyev ta'kidlaganidek, "O'zbekistonni

rivojlangan mamlakatga aylantirishni maqsad qilib qo'ygan ekanmiz, bunga faqat jadal islohotlar, ilm-ma'rifat va innovatsiya bilan erisha olamiz. Buning uchun, avvalambor, tashabbuskor islohotchi bo'lib maydonga chiqadigan, strategik fikr yuritadigan, bilimli va malakali yangi avlod kadrlarini tarbiyalashimiz zarur. Shuning uchun ham bog'chadan boshlab oliy o'quv yurtigacha - ta'limning barcha bo'g'inlarini isloh qilishni boshladik". Mamlakat uchun davlatdagi ta'lim tizimining qay holatda ekanligi va qanday kadrlar kelajakda tayyorlanishi muhim ahamiyatga ega. Ta'lim tizimining faoliyati esa ta'limga bo'lgan e'tiborga asoslanadi.

O'zbekistonlik iqtisodchi H.Do'stmuhammadning fikricha "Ta'lim - bu barkamol insonni shakllantirishga qaratilgan investitsiya. Jamiyat ham, davlat ham, bunday investitsiya kiritishdan manfaaddor, chunki, ta'lim sifatini oshirish ijtimoiy-iqtisodiy o'sishni ta'minlaydi, mehnat unumdorligini oshirishga, mavjud ijtimoiy muammolarni bartaraf etishga xizmat qiladi. Shu bois, ta'limga yo'naltirilayotgan moliyaviy resurslar va ulardan samarali foydalanish chora-tadbirlari qo'llanilayotgan ustuvor ahamiyatga egadir"¹.

Ta'lim tizimining samaradorligi uni moliyalashtirish bilan chambarchas bog'liqdir. Shunday ekan, dastlab moliyalashtirishning mohiyati va zarurligini ko'rib chiqamiz, keyin ta'lim tizimini moliyalashtirish xususiyatlarini tadqiq qilamiz. Mamlakatimiz inson manfaatlari uning huquqlari va erkinliklari yuksak darajadagi qadriyatlardan biri bo'lgan bozor iqtisodiyotiga asoslangan huquqiy demokratik davlat va fuqarolik jamiyatini barpo etish yo'lidan dadil qadamlar tashlab borar ekan, bugungi kunda iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy jihatdan bir qator yutuqlarga erishayotganligi va barcha sohalaridagi islohotlar jadalravishda olib borilayotganligi, ta'lim tizimiga yo'naltirilgan resurslarning bugungi kundagi samarasi bilan izohlanadi. Moliyalashtirish deganda tor ma'noda pul mablag'lari, moliyaviy resurslar bilan ta'minlash tushuniladigan bo'lsa, kengroq ma'noda belgilangan maqsadga erishish yoki faoliyatni amalga oshirish uchun moliyaviy ta'minlashni, ya'ni moliyaviy resurslar ajratishni tushunishimiz mumkin.

Ta'limni moliyalashtirish tegishli moliyaviy-iqtisodiy mexanizmga asoslanadi. Moliyaviy-iqtisodiy mexanizm tarkibi murakkab bo'lib, o'zaro bog'liq bo'lgan iqtisodiy, huquqiy va tashkiliy elementlarning (quyi tizimlar) birligini tashkil qiladi.

Ta'lim tizimini rivojlantirish maqsadida qulay vaziyatni ta'minlash uchun ta'lim muassasalari va idoralar tomonidan moliyaviy resurslarni yaratish, taqsimlash va ulardan foydalanish shartlari, shakllari va usullari majmui moliyaviy mexanizmi tashkil etadi. Ushbu mexanizmning o'ziga xosligi ta'lim sohasida, har bir bog'lanishda va

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi, 24.01.2020, <http://www.press-service.uz>

turli o'quv muassasalarida mablag'larni shakllantirish va ulardan foydalanishning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq.

Ta'lim sohasidagi zamonaviy moliyaviy mexanizm ta'lim muassasalarini byudjet tomonidan moliyalashtirishni pullik ta'lim xizmatlarini rivojlantirish va boshqa o'zini o'zi moliyalashtirish manbalarini rivojlantirish bilan birgalikda tavsiflanadi. Shu bilan birga, bepul xizmatlarni pullik xizmatlar bilan almashtirish mumkin emas deb hisoblanadi va asosiy e'tibor ularni oqilona uyg'unlashtirishga qaratiladi.

Ta'lim tizimining moliyaviy mexanizmi umumiy ko'rinishda ta'lim muassasalarining moliyaviy resurslarini shakllantirish, taqsimlash va ulardan foydalanish jarayonlarini maqsadli tartibga solish tizimi sifatida ifodalanishi mumkin.

H.Do'stmuhammadning fikricha "Xalq ta'limi tizimi xarajatlarini samarali amalga oshirishni tashkil qilish birinchi navbatda, xarajatlarni rejalashtirilgan obyektlar to'liq qamrab olinishi va ular bo'yicha hisoblanishi lozim bo'lgan ko'rsatkichlarning mutlaq va nisbiy darajalariga bog'liq. Ta'lim tizimining byudjet hisobi xarajatlarni amalga oshirishda umumta'lim muassasalarini saqlash uchun xarajatlarni turlari bo'yicha me'yorlashtirish usulidan ko'ra, bir o'quvchiga o'rtacha me'yorlar asosida xarajatlarni amalga oshirish ko'rsatkichi maqbul yo'l hisoblanadi. O'zbekistonda maktabgacha ta'lim muassasalari, umumiy o'rta ta'lim maktablari soni va ulardagi tarbiyalanuvchilar, o'quvchilar soni yilma-yil kamayib borish tendentsiyasiga ega. Aksincha, respublikamizda akademik litseylar soni esa keskin o'sish tendentsiyasiga ega²

Davlat ta'lim muassasalarini moliyalashtirish O'zbekiston Respublikasining respublika byudjetidan, Qoraqalpog'iston Respublikasi byudjetidan, viloyatlar va Toshkent shahar mahalliy byudjetlaridan, tumanlar va shaharlar byudjetlaridan, kadrlar buyurtmachilarining mablag'lari hisobidan, shuningdek byudjetdan tashqari mablag'lar hamda qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan amalga oshiriladi.

Nodavlat ta'lim tashkilotlarini moliyalashtirish muassislarning, kadrlar buyurtmachilarining pul va moddiy mablag'lari hamda qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan amalga oshiriladi. Davlat ta'lim muassasalari ustavida belgilangan vazifalarga muvofiq pulli ta'lim xizmatlari va boshqa xizmatlar ko'rsatish, shuningdek tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanish huquqiga ega.

Pulli ta'lim xizmatlarini ko'rsatish davlat ta'lim muassasalarining asosiy faoliyatiga to'sqinlik qilmasligi kerak. Davlat ta'lim muassasalarida qo'shimcha ta'lim xizmatlari ko'rsatganlik uchun haq undirish tartibi ular tomonidan mustaqil ravishda belgilanadi.

² Raxmonov D. O'zbekistonda ijtimoiy sohani moliyalashtirishning metodologik asoslarini takomillashtirish. Iqtisod fanlari doktori darajasini olish uchun dissertatsiya.

Davlat ta'lim muassasalari pulli ta'lim xizmatlari va boshqa xizmatlar ko'rsatish hamda tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanish hisobidan olingan pul mablag'larini mustaqil ravishda tasarruf etishga haqli.

Ta'lim tashkilotlarini moliyalashtirishning qo'shimcha manbalari quyidagilardan iborat :

- shartnomalar asosida, shu jumladan chet ellik jismoniy yoki yuridik shaxslar bilan tuzilgan shartnomalar asosida kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish hisobidan tushgan mablag'lar;

- jismoniy va yuridik shaxslarning buyurtmalari asosida ilmiy-tadqiqot, o'quv-uslubiy va qonunda taqiqlanmagan boshqa ishlarni bajarish hisobidan tushgan mablag'lar;

- ta'lim tashkilotlari tomonidan ishlab chiqilgan mahsulotni, bajarilgan ishlarni va ko'rsatilgan xizmatlarni realizatsiya qilishdan olingan daromadlar;

- binolar, inshootlar va asbob-uskunalarini ijaraga berish hisobidan tushgan mablag'lar;

- ta'lim tashkilotlarining bo'sh turgan pul mablag'larini bank muassasalariga depozitlarga joylashtirish hisobidan olingan pul mablag'lari (foizlar);

- davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, shuningdek mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan ajratiladigan mablag'lar;

- bank kreditlari va ssudalari;

- jismoniy va yuridik shaxslarning xayriya mablag'lari.

3. Iqtidorli, ijodkor o'qituvchi va o'quvchilarga yetarli sharoitlar yaratish, ularga motivatsiya berish ishlarini tashkil etish.

Dunyo ommaviy axborot vositalaridan olayotgan ma'lumotlarimizdan ayon bo'lmoqdaki, glaballashuv davrida butun dunyo miqyosida turli yo'nalishlardagi iqtidorlilarga e'tibor, ularning iqtidoridan foydalanish, ularga shart-sharoitlar yaratish, salohiyatini o'rganishga bo'lgan qiziqish ortib bormoqda. Shu o'rinda aytib o'tish kerakki, o'zbek xalqi azal-azaldan farzand tarbiyasiga alohida e'tibor qaratib kelgan va, xususan, ilmga chanqoq, qobiliyatli farzandlarimiz hamisha elimiz ardog'ida bo'ladi. Aynan mana shu an'ana bois, yosh avlod tarbiyasiga e'tibor bugungi kunda ham davlatimiz siyosatining ajralmas qismi sanaladi. Alohida e'tirof etish kerak, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentyabrdagi "O'zbekiston – 2030" strategiyasini 2023-yilda sifatli va o'z vaqtida amalga oshirish choratadbirlari to'g'risida"gi Qarorida "O'zbekiston – 2030" strategiyasining ustuvor yo'nalishlaridan biri "har bir insonga o'z salohiyatini ro'yobga chiqarish uchun munosib sharoitlar yaratish" ekanligi belgilab qo'yilgan³. Davlatimiz rahbari Birlashgan Millatlar

³ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 -yil 11-sentyabrdagi Qarori. "Xalq so'zi" 190-son, 2023-yil, 12-sentyabr.

Tashkiloti Bosh Assambleyasining 78-sessiyasidagi nutqida: “Inson kapitalini rivojlantirish va kreativ yosh avlodni tarbiyalash – O‘zbekiston o‘z oldiga qo‘ygan strategik vazifalardan biridir. Biz hamma uchun ochiq va sifatli ta’limni kambag‘allikka barham berish, xalq farovonligini oshirish va barqaror iqtisodiy o‘lishga erishishning eng samarali omili, deb bilamiz”, - deya mamlakatimiz ta’lim tizimida olib borilayotgan islohotlar xususida alohida to‘htalib o‘tdi⁴.

Xalqimizning boy intellektual merosi va umumbashariy qadriyatlari asosida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish, ta’lim oluvchilarning bilimi, kasbiy mahoratini rivojlantirish borasida mamlakatimizda olib borilayotgan islohotlar ta’limni insonparvarlashtirish, bo‘lajak pedagoglarda yangilikka intilish, dunyo talablariga javob bera olishga yo‘naltirilgan pedagogik yondashuvlardan foydalanish imkoniyatlarini oshirdi. Bugungi kun talabi oliy ta’lim muassasalari talabalarida kasbiy qadriyatlar tizimi, kasbiy mahoratni rivojlantirishning tashkiliy tuzilmasi va mexanizmlarini takomillashtirish, kreativ ta’lim texnologiyalarini ishlab chiqish muhim ahamiyat kasb etadi. Bugungi kun pedagogi ta’lim-tarbiyada har bir o‘quvchining o‘ziga mos ravishda yondashmog‘i, o‘quvchining o‘ziga xos talabiga javob bermog‘i kerak. Har bir o‘quvchi o‘z iqtidori, o‘z salohiyatiga mos ravishda ta’lim-tarbiya olishi, qaysidir yo‘nalishda iqtidor egasi bo‘lgan bola ta’lim muassasasida iste’dodini sayqallashi, namoyon etishi kerak. “O‘quvchilarni to‘g‘ri tarbiyalash uchun, ularni bilmoq kerak.

Buyuk rus pedagogi K.D.Ushinskiy o‘zining “Kishi tarbiya predmeti sifatida” degan asarining muqaddimasida “Agar pedagogika kishini hamma jihatdan tarbiyalashni istasa, u avvalo bu kishini hamma jihatdan bilmog‘i kerak”, - deb yozgan edi”⁵. Amerikalik psixolog Deyl Karnegi iqtidorlilarda quyidagi muammolar mavjudligini ta’kidlaydi: mukammallikka intilish, o‘ta sezgirlik, kattalar e’tiboriga muhtojlik, falsafiy muammolarga sho‘ng‘ish, aniq maqsadlarning yo‘qligi, norozilik hissi, murosasizlik, uyquning kamligi, harakatli o‘yindagi muammo va jismoniy, intellektual, ijtimoiy ko‘nikmalar o‘rtasidagi nomuvofiqlik.

Insoniyat tarixidan ma’lumki, iqtidorlilik turlicha namoyon bo‘ladi, lekin odamlar u faqat aniq shaklda namoyon bo‘ladi, ya’ni iqtidorli o‘quvchi faoliyatining natijalari yaqqol va shubhasiz ko‘rinadi deb o‘ylaydi. Ammo, aslida, aniq ko‘rinadigan narsadan tashqari, odamlar odatda sezmaydigan va o‘zini kam ifodalagan, yashirin shaklda namoyon qiladigan iste’dodlar ham mavjud. “Iqtidorlilar bilan shug‘ullangan o‘qituvchilar oson o‘rganish iqtidorlilikni anglatishini aniq va yaqqol ko‘rinishi deb tushunishadi. Ammo, bu tushuncha asosida ish olib borishimiz ko‘pincha xatolikka, iqtidorni so‘ndirib qo‘yishimizga sabab bo‘lib qoladi. Misol uchun, buyuk fizik Albert

⁴ Mirziyoyev Sh.M. BMT Bosh Assambleyasining 78-sessiyasidagi nutqi. “Xalq so‘zi” 197- son, 2023-yil, 20-sentyabr.

⁵ Boldirev N.I. Sinf rahbari. - T.: “O‘qituvchi”, 1976. 70-b.

Eynshteyn o'z qobiliyatini nisbatan kech ko'rsatgan, shuning uchun o'sha davrda uning ko'plab o'qituvchilari uni "qobiliyasiz" deb hisoblashgan va keyinchalik uni, hatto, haydab yuborishgan"⁶.

Iqtidorli o'quvchilarni qobiliyatini rivojlantirishda dastlabki e'tibor oilada – ota-onalar tomonidan qaratilsa, ta'lim muassasalarida boshlang'ich ta'lim o'qituvchilari zimmasida bo'ladi. Olib borilgan tadqiqotlar natijasida ota-ona va bolaning o'zaro ta'siri iqtidorni rivojlantirishning eng muhim omili sifatida e'tirof etiladi. Unutmaslik kerakki, boshlang'ich sinf o'quvchilari uchun ona-onalar hamon ibrat olish uchun "bosh qahramon" bo'lib hisoblanadi. Bu jarayonda ota-onaning ta'lim-tarbiya borasidagi pedagogik ko'nikmasi muhim ahamiyatga ega bo'lib, bu borada boshlang'ich ta'lim o'qituvchilari ona-onalar bilan uzviy aloqada, hamkorlikda bo'lishi zarur. Boshlang'ich sinflar bolaning qobiliyati va iqtidorini rivojlantirish davri hisoblanadi. Shuni e'tirof etish kerakki, boshlang'ich sinflardagi muammolar bolaning iqtidorini yo'q bo'lishiga sabab bo'lishi mumkin!

Pedagogika tarixida iqtidorli bolalarni baxolashga ikki xil qarash mavjud. "Iqtidor – bu noyob hodisa" degan qarashni qo'llab-quvvatlovchi mutaxassislarga qarshi turuvchi ikkinchi qarash tarafdorlari: "Har qanday bola bilan umid va sabr bilan ish olib boring, chunki ko'pchilik e'tiboriga tushmagan bolada ham iqtidorning ochilmagan qirralari bor", - degan fikrni⁷ bildirishadi. Iqtidorli bolalarni baxolashga qaratilgan bu ikki xil qarash asosida shuni aytish mumkinki, boshlang'ich ta'lim yo'nalishi o'qituvchisining asosiy vazifasi har bir o'quvchining iqtidorini rivojlantirishga hissa qo'shishdir. Shuning uchun boshlang'ich sinf o'quvchilarining o'ziga xos qobiliyatlari darajasini aniqlash va bu qobiliyatni rivojlantirish juda muhim hisoblanadi. Bu jarayondan ko'rinib turibdiki, iqtidorli o'quvchilar bilan ishlash ko'plab mutaxassislarning birgalikdagi harakatini talab etadi. Tan olishimiz kerakki, boshlang'ich sinflar o'quvchilari kamdan-kam hollarda o'z iqtidorini namoyon etadi va shuning natijasida o'z iqtidorini rivojlantirish borasida e'tibordan chetda bo'ladi. Kelajakda qaysi kasb egasi bo'lishi nisbatan aniq bo'lgan yuqori sinf o'quvchilaridan farqli ravishda boshlang'ich sinf o'quvchilari o'z kelajagi haqida hali tassavvurga ega emaslar. Shuning uchun ham boshlang'ich sinflardagi iqtidorli o'quvchilar bilan ishlashda rivojlantiruvchi, boyituvchi yondashuv - bugungi kunda dunyo pedagogikasiga "enrichment" tushunchasi bilan kirib kelayotgan yondashuv asosida ish olib borish zarur.

Enrichment – inglizcha so'z bo'lib "boyitish" ma'nosini bildiradi. Ruschadagi tarjimasi "nakopitelnogo", "обогачивающего" so'zlariga to'g'ri keladigan bu yondashuv

⁶ Агафонова Э., Писанко М. Одаренный студент: Миф или реальность <https://serdobinzewa.wixsite.com/darfp/--1-cw1w>

⁷ Якина Ю.И. Подготовка родителей младших школьников к взаимодействию с одаренным ребенком: Автореф. дисс.кан. пед.наук. – Ижевск, 2011. 3-с.

ta'lim jarayonida o'quvchining bilimini boyitish, qobiliyatini qo'llab-quvvatlash, o'quvchidagi mavjud iqtidorni imkon qadar yuzaga chiqarishga qaratiladi. "Iqtidorli o'quvchining ichki salohiyatini rivojlantirishga, o'z hayotining egasi, ijodkori bo'lishga, o'z oldiga aniq maqsad qo'yish va shu maqsadga erishish yo'llarini topishga o'rgatishga e'tibor qaratish zarur. Iqtidorli o'quvchi o'z maqsadiga erishish uchun erkin fikrlashi, butun qobiliyatidan foydalanishni bilishi va javobgarlikni xis qilishi kerak"⁸.

Bu borada shuni aytish kerakki, XX asr oxiriga kelib barcha rivojlangan mamlakatlarda eski usuldagi ta'lim tizimiga tanqidiy qarashlar kuchaydi. Barchani bir hil usulda, bir xil qarash bilan o'qitilishiga e'tirozlar ko'paydi va bu eng avvalo, iqtidorli va iste'dodli o'quvchilar bilan ishlash masalasiga qaratildi. Kelajakda kashfiyotlar qiluvchi, ijod bilan shug'ullanuvchi o'quvchilarning umumiy ma'lumotlar bilan chegarlanuvchi ta'lim jarayoni qiziqitirmay qo'ydi. "Umumta'lim maktablarida ham iqtidorlilarga malakali pedagogik, psixologik yondashuv asosida yakka tartibda, qo'shimcha e'tibor va yangicha yondashuv bilan ish olib borilishiga talab oshdi. Bu talab oliy ta'lim muassasalarida ham kuchaydi va iqtidorlilar ta'lim jarayonida o'ziga xos yondashuvni, yangicha bilimni kutmoqda. Bu talabni qondirishda esa:

- iqtidorli va qobiliyatli talabalarning muammolarini aniqlash;
- pedagoglarning iqtidorli talabalar bilan ishlash bo'yicha psixologik, pedagogik va uslubiy tayyorgarligi yetarli darajada bo'lishi;
- iqtidorli va qobiliyatli talabalar bilan ishlash uslubiyati (metodikasi)ning mavjudligi muhim ahamiyat kasb etadi"⁹.

Unib-o'sib kelayotgan yosh avlod bugungi bunyodkorlik ishlarimizning davomchilaridir. Har bir yoshni – ulkan-ulkan maqsadlar bilan izlanishlar olib borayotgan, munavvar orzular bilan kashfiyotlar qilishga intilayotgan iqtidorli, iste'dodli farzandlarimizni har tomonlama qo'llab-quvvatlashni, ularga barcha imkoniyatlar yaratishni yangi davr talab etmoqda. Bu talabni bajarish, ado etishda esa pedagoglarimiz faol, tashabbuskor bo'lishi zarur.

Yoshlarning intellektual ijodiy salohiyatini rivojlantirishning maqsadi:

- yoshlarning intellektual salohiyatini rivojlantirish va uni muhofaza qilishdan iboratdir;
- ilm-fan va davlat hokimiyati hamjihatligidagi say-harakati, shuningdek ta'lim tizimini modernizatsiya qilish, intellektual zahiralarni muhofaza qilish va rivojlantirish;
- intellektual ijodiy salohiyatni rivojlantirish ishlarini tartibga solish;

⁸ Маланина Н.А. Современные подходы к работе с одарёнными детьми. - Республика Чувашия. 2018 <https://urok.1sept.ru/articles/670373>

⁹ Тарантей В.П., Хацкевич Г.А. Одаренный студент в вузе: вопросы преемственности школьного и вузовского образования. Белоруссия <https://elib.grsu.by/katalog/166984-367502.pdf>

- yoshlarning intellektual ijodiy salohiyatini rivojlantiruvchi psixologikpedagogik tashkiliy uslubiy asoslarini yaratish.

Beliglangan maqsadlarni amalga oshirish uchun quyidagi vazifani belgilab olamiz:

- Iqtidorli o‘quvchilarni izlash mexanizmi, psixologik-pedagogik, tashkiliy–uslubiy asoslarini yaratish borasidagi kamchiliklarni aniqlash.

- Intellektual ijodiy salohiyatni oshirishda tarbiya jarayonining xususiyatlarini o‘rganish.

- Yoshlarning mustaqil faoliyat turlarini o‘rganish.

- Yoshlarning ma’naviy intellektual ijodiy qobiliyatlarini shakllantirish manbalarini yaratish.

- Yoshlarning intellektual ijodiy salohiyatini oshirish usullarini ishlab chiqish. – yoshlarning intellektual ijodiy salohiyatini nazariy va amaliy jihatdan o‘rganib chiqish;

- fanning turli sohalaridagi mutaxassislar intellektual salohiyatini oshirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqish;

- ta’lim menejmenti sohasida innavatsion takliflarni o‘rganish va ularni ta’lim tizimiga tadbiq etish;

- bo‘lajak rahbar kadrlarning intellektual salohiyatini oshirish va ko‘maklashuvchi yuridik malakani (xorijiy) o‘rganish va me’riy-huquqiy mexanizmlarini joriy etish.

Bugungi kunda olib borilayotgan ijodiy intellektual salohiyatni rivojlantirishga oid barcha ishlarning sifat samaradorligi talab darajasida emas. Jamiyat va davlat oldidagi talablardan kelib chiqib, yoshlarni ta’lim jarayonida intellektual ijodiy salohiyatni rivojlantirish ishlarini muvaffaqiyatli olib borish zarur. Bu esa tarbiya jarayoniga psixologik-pedagogik texnologiyalarni qo‘llashni, zamon talabi darajasida mutlaqo yangi tarbiya tizimini yaratishni talab qiladi. Har bir o‘quvchiga, uning shaxsiy xususiyatidan kelib chiqib, uning intellektual ijodiy salohiyatini rivojlantirish maqsadida ta’lim-tarbiya jarayoniga biror psixologik yoki pedagogik uslubni qo‘llash murakkab jarayondir. Lekin bu davr talabidir.

Ta’lim-tarbiya berish jarayonida ta’limning ma’lum bir maqsadga qaratilishi muhim ahamiyatga ega. Ta’lim jarayoni yoshlarning intellektual ijodiy qobiliyatlarini shakllantirmasdan turib ularni ijodiy rivojlantirib bo‘lmaydi. O‘quvchilarning intellektual ijodiy salohiyatini rivojlantiruvchi har qanday maqsadga qaratilgan tarbiya jarayonining mohiyati va vazifalari tarbiyachi tomonidan rejalashtiriladi va ketma-ket bajariladigan usullar belgilab olinadi:

1. O‘quvchilarning intellektual ijodiy salohiyatini shakllantiruvchi hislatlarini uyg‘otish va rivojlantirish rejalashtiriladi.

2. Mana shu hislatlarni rivojlantirishni amalga oshiruvchi usullarni yaratish yoki intellektual ijodiy salohiyatni oshirib borishga xizmat qiluvchi manbalar izlab topiladi.

3. Belgilangan maqsad uchun xizmat qiladigan nazariy va amaliy manbalarni qaysisini va qaerda ishlatish rejalashtiriladi.

Demak. yoshlarning intellektual-ijodiy salohiyatini rivojlantirishni to'g'ri yo'lga qo'yish uchun o'quvchilar ijodiy faoliyatini amalga oshiruvchi tadbirlarni belgilab ularni ikki guruhga ajratamiz:

1. 'Intellektuallar' guruhi

1) 'Zakovat', 'Iqtidor', 'Imkon' kabi intellektual o'yinlarni o'tkazish;

2) 'Eng yaxshi tarixchi, matematik, dasturlovchi, fizik, biolog, filolog ... va hokazo' nomlarda tanlovlar o'tkazish;

3) ilmiy yo'nalishdagi ishlarni tashkil etish, ilmiy anjumanlar o'tkazish;

4) 'Yosh dasturlovchilar', 'Yosh astronomlar', 'Yosh ixtirochilar', 'Yosh konstruktorlar', 'Yosh texniklar', 'Yosh radiotexniklar', 'Yosh iqtisodchilar' kabi klublarni tuzish.

2. 'Ijodkor va iste'dodli yoshlar' guruhi

1) 'Eng yaxshi she'r, rasm, foto, kashta, so'zana va hokazo' nomlarda tanlovlar o'tkazish;

2) 'Quvnoqlar va Zukkolar' klublari jamoalari bellashuvlarini o'tkazish;

3) 'Eng yaxshi hamshira, hisobchi, oshpaz, chilangar, suvchi, hosilot, terimchi va hokazo' nomlarda tanlovlar o'tkazish;

4) 'Yosh musavvir', 'Yosh musiqashunos', 'Yosh kitobxon', 'Yosh ijodkor' kabi klublarni tuzish;

5) ijodkor yoshlarning ijodiy kechalari va ko'rgazmalarini tashkil etish;

6) umumxalq bayramlari, Xalqaro va Milliy bayram kunlari munosabati bilan tadbirlar majmuini ishlab chiqish va amalga oshirish.

7) Buyuk mutafakkirlarimizning tavallud kunlariga bag'ishlangan bayram kechalarini sahnaviy ko'rinishlarini uyushtirish;

8) Mustaqil ravishda biror bir mavzuga bag'ishlangan badiiy kompozitsiyalar tayyorlash;

9) Badiiy havaskorlik to'garaklarining ishini jonlantirish va musobaqa tariqasida o'tkazilishini tashkil etish;

10) Ijodiy ishlar majmuasini ommalashtirish.

11) Eng yaxshi ijodkor talaba sovrinini tashkil etish

12) Yil eng yaxshi iste'dodli talabalasi rukni ostida ko'rik tanlov tashkil etish.

Bundan tashqari yoshlarning intellektual ijodiy salohiyatini muntazam rivojlantirish ishlarini amaliyatga tadbiq etish uchun har bir pedagog har bir darsda o'quvchilarning ijodiy faoliyatini kuzatib borishi kerak.

Nazorat uchun savollar.

1. Muassasani rivojlantirishda mavjud moddiy va nomoddiy resurslarni boshqarish, shtat jadvallari bilan ishlash.
2. Muassasani boshqarishda moliyaviy va moddiy resurslardan samarali foydalanish; resurslarni tahlil qilish, ko'paytirish, ulardan maqsadli foydalanishga yo'naltirish.
3. Ta'lim muassasasining moliyaviy hujjatlarini yuritish va hisobot tayyorlash.
4. Xodimlar mehnatiga haq to'lash va tarifikatsiyalarni me'yor asosida tuzish amaliyoti.
5. Umumta'lim muassasalarida belgilangan me'yorlar bo'yicha sinflar komplektlarini shakllantirish.
6. O'quv reja va dars soatlarini pedagoglar va rahbar xodimlarning lavozimi va malaka toifasi uchun belgilangan bazaviy tarif stavkalari asosida shakllantirish.
7. Ta'lim muassasasini moliyalashtirish mexanizmlari.
8. Byudjet va byudjetdan tashqari mablag'larni topish va rag'batlantirishga yo'naltirish.
9. Byudjet mablag'laridan to'g'ri foydalanish.
10. Mavjud imkoniyatlardan foydalanish orqali byudjetdan tashqari mablag'larni topishda xodimlarning malaka va tajribasidan foydalanish yo'llari hamda jamoani rag'batlantirish.
11. Byudjetdan tashqari mablag'larni topishda homiylarni jalb etish yo'llari hamda ilg'or, professional va tashabbuskor xodimlarni motivatsiyalash.
12. Tegishli hujjatlar bilan ishlash amaliyoti.
13. O'qituvchi va o'quvchilarni rag'batlantirish, qo'llab-quvvatlash usullari.
14. Iqtidorli, ijodkor o'qituvchi va o'quvchilarga yetarli sharoitlar yaratish, ularga motivatsiya berish ishlarini tashkil etish.
15. Ota-onalar, jamoatchilik kengashlari, homiy tashkilotlar, yoshlarni qo'llab-quvvatlash tashkilotlarini jalb qilish usullari va yo'l-yo'riqlarini ishlab chiqish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

I. Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati I. Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.
2. O'zbekiston Respublikasining 'Ta'lim to'g'risida'gi qonuni: 2020-yil 23-sentyabr, O'RQ-637-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5013007>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 'O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida'gi

farmoni: 2019-yil 29-aprel, PF-5712-son [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-4312785>.

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 28-yanvar, PF-60-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5841063>.

6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022 — 2026-yillarda maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 11-may, PF-134-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6008663>.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari:

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. - Toshkent: O'zbekiston, 2017.-104 b.

2. Mirziyoyev Sh. M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -592 b.

3. Mirziyoyev Sh. M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2018. - 508 b.

III. Asosiy adabiyotlar

1. Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. - Toshkent: Turon-Iqbol, 2006. - 592 b.

2. Ishmuhammedov R. O'quv jarayonida interfaol uslublar va pedagogik texnologiyalarni qo'llash uslubiyati. - Toshkent: RBIMM, 2008. - 68 b.

3. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma. - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

4. Ishmuhammedov R. J., Yuldashev M. A. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. - Toshkent: Nihol, 2013. - 278 b.

5. Ismailov A., Axmedov X. Boshlang'ich ta'lim sifatini oshirishda xalqaro PIRLS dasturining ahamiyati // PIRLS xalqaro baholash dasturi: nazariya va tatbiq etish istiqbollari: xalqaro ilmiy-amaliy masofaviy konferensiya materiallari. - Toshkent, 2020. - 131 -137 b.

6. Ergasheva M. Xalqaro baholash dasturlarida tabiiy va ilmiy savodxonlik. O'quv qo'llanma. - Toshkent: O'zbekiston, 2023. - 167 b.

7. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

2. Elektron manbalar

lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.

uzedu.uz - Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining rasmiy sayti.

uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi sayti.

kitob.uz - Respublika bolalar kutubxonasi sayti.

Ziyonet.uz - axborot ta'lim portali.

1.2.2-mavzu: Muassasada ta'lim xizmatlari marketingi. (2-soat amaliy)

		1.2.2-mavzu: Muassasada ta'lim xizmatlari marketingi.			
Fan nomi:		Ta'lim muassasasini rivojlantirish			
Fan turi:		Ta'lim muassasasini boshqarishda moliyaviy-iqtisodiy masalalar			
Fan kodi:		I			
Yil:		2024			
Ta'lim shakli:		Kunduzgi			
Interaktiv ma'ruza		2			
Baholash shakli:		Diyagnostik			
Fan tili		O'zbek			
Mavzuning maqsadi (MM)					
MM1		Kurs tinglovchilarining muassasani boshqarishda moddiy resurslardan samarali foydalanish mamlakat iqtisodiyotining intensiv taraqqiyot yo'li boshqarishga oid bilim, ko'nikma va malakalarini mustahkamlash.			
		Mavzuni o'zlashtirish uchun boshlang'ich bilimlar			Metodlar.Vaqt
		Moddiy va nomoddiy resurslarini boshqarish			Tushuntirish, Aqliy hujum. 5 minut
		Moliyalashtirish mexanizmlari			
		Iqtidorli o'quvchilarni aniqlash			
		Rag'batlantirish va motivatsiya berish			
Ta'lim natijalari (TN)					
		Bilimlar jihatidan:			
TN1		Muassasani boshqarishda moliyaviy va moddiy resurslardan samarali foydalanish; resurslarni tahlil qilish, ko'paytirish, ulardan maqsadli foydalanishga yo'naltirish.			Assisment, Savol-javob 10 minut
TN2		Ta' lim muassasasini moliyalashtirish mexanizmlari.			
TN3		Iqtidorli, ijodkor o'qituvchi va o'quvchilarga yetarli sharoitlar yaratish, ularga motivatsiya berish ishlarini tashkil etish.			
Ko'nikmalar jihatidan:					

TN4	Muassasani boshqarishda moliyaviy va moddiy resurslardan samarali foydalanish; resurslarni tahlil qilish, ko'paytirish, ulardan maqsadli foydalanishga yo'naltirish.	4-ta guruhga bo'linadi vazifalar beriladi 15-minut
TN5	Ta'lim muassasasining moliyaviy hujjatlarini yuritish va hisobot tayyorlash.	
TN6	Xodimlar mehnatiga haq to'lash va tarifkatsiyalarni me'yor asosida tuzish amaliyoti.	
TN7	Tegishli hujjatlar bilan ishlash amaliyoti.	
TN8	O'qituvchi va o'quvchilarni rag'batlantirish, qo'llab-quvvatlash usullari.	
Mavzu mazmuni		
Ushbu bo'limda olingan nazariy bilimlar natijasida		Amaliy mashg'ulot, kichik guruhlar taqdimoti, 30-minut
O'zlashtirilgan bilimlar natijasida Muassasani rivojlantirishda mavjud moddiy va nomoddiy resurslarni boshqarish, shtat jadvallari bilan ishlash tajribasi. Xodimlar mehnatiga haq to'lash va tarifkatsiyalarni me'yor asosida tuzish amaliyoti. Umumta'lim muassasalarida belgilangan me'yorlar bo'yicha sinflar komplektlarini shakllantirish ko'nikmasiga. O'quv reja va dars soatlarini pedagoglar va rahbar xodimlarning lavozimi va malaka toifasi uchun belgilangan bazaviy tarif stavkalari asosida shakllantirish asoslarini. Byudjetdan tashqari mablag'larni topishda homiylarni jalb etish yo'llari hamda ilg'or, professional va tashabbuskor xodimlarni motivatsiyalash. Iqtidorli, ijodkor o'qituvchi va o'quvchilarga yetarli sharoitlar yaratish, ularga motivatsiya berish ishlarini tashkil etishni o'rganadi.		Bahs-munozara 20-minut

Reja:

1. Ta'limda marketing tushunchasi va asosiy vazifalari.
2. Ta'lim muassasalarida marketing xizmatini tashkil etish bosqichlari.
3. Ta'lim muassasalarini rivojlantirish uchun investitsiyalar, grantlar va homiylik yordamini jalb qilish.
4. Muassasada davlat-xususiy sherikchilikni tashkil qilish yo'llari.

1. Ta'limda marketing tushunchasi va asosiy vazifalari.

Zamonaviy sharoitda mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy holati uning insoniyat sivilizatsiyasi rivojiga, fan, madaniyat va ta'limga qo'shayotgan hissasiga bevosita bog'liq. Bu jarayonda oliy ta'lim jamiyat ijtimoiy, iqtisodiy va madaniy jarayonlarining asosiy, yetakchi omillaridan biri sifatida alohida o'rin tutadi.

So'nggi 10 yil ichida turli faoliyat sohalarida marketingdan foydalanish bilan bog'liq vaziyat shu qadar o'zgardiki, OTM lari o'z dasturlarida marketing bo'lmagan holda qanday boshqarishi mumkinligini tasavvur qilish qiyin.

Ammo oliy ta'lim marketingi deganda OTMlar nimani tushunishadi? Ko'pincha talabalarni jalb qilish va jozibador universitet veb-saytini rivojlantirishga qaratilgan juda cheklangan faoliyatni nazarda tutadilar. Hatto marketingning vatani bo'lgan AQSHda ham ko'plab universitetlar shu bilan cheklanib qolgan, buni Amerika Marketing Assotsiatsiyasi tomonidan 12 yil davomida oliy ta'lim marketingi bo'yicha har yili o'tkaziladigan simpoziumlardagi ma'ruza mavzulari tasdiqlashini ko'rish mumkin.

OTM faoliyatida marketingdan amaliy foydalanish uchun yaxshi ishlab chiqilgan asosiy tushunchalarga tayanish kerak. Shu sababli, oliy ta'limda marketingning asosiy tushunchalarini, ushbu sohada O'zbekistonda va umuman dunyoda allaqachon paydo bo'lgan tendentsiyalarni va yaqin kelajakda marketingning ushbu yo'nalishini rivojlantirish istiqbollari tahlil qilish qiziqarli hisoblanadi.

20-asrning so'nggi o'n yilligida oliy ta'lim marketingidagi asosiy yutuqlarga universitet mahsuloti, uning iste'molchilari, xaridorlari va maqsadli auditoriyalarini aniqlash, shuningdek marketing faoliyatiga strategik yondashuv zarurligini anglash va ularning tashkiliy dizayni kabilar kiradi.

Cheklangan byudjet mablag'lari sharoitida universitetlarning tijorat faoliyati ularga qo'shimcha rivojlanish salohiyatini beradi. Bugungi kunda deyarli barcha ta'lim muassasalarida pullik ta'lim xizmatlari ko'rsatilmoqda.

Ko'pgina tijorat masalalarida universitetlar garchi ularning iqtisodiy va marketing faoliyatining bir qator jihatlari davlat tomonidan tartibga solinsada, yetarli darajada mustaqillikka ega.

Ta'lim xizmatlari marketingi mohiyatini o'rganishni uni tarkib toptiruvchi unsurlardan: ta'lim xizmatlari sub'ektlari va ob'ektlaridan boshlagan ma'qul. Ta'lim xizmatlari marketingi sub'ektlari sirasiga, qoidaga ko'ra: ta'lim muassasalari, xizmat iste'molchilari, bozorda ta'lim xizmatlarini ilgari surish faoliyatini amalga oshiruvchi tashkilotlar va tuzilmalar kiritiladi.

Biz o'rganayotgan holatda ta'lim muassasalari sifatida professional ta'lim muassasi (ta'lim muassasasi)ning o'zi ko'rib chiqiladiki, uning iste'molchilari yuridik shaxslar ham, jismoniy shaxslar ham bo'lishi mumkin.

Qo'shimcha qilib faqat shuni aytish mumkinki, ta'lim muassasasi xizmatlari marketingining pirovard iste'molchilari (ob'ekti) asosan katta yoshdagi aholi vakillari bo'lib hisoblanadi.

Shu sababli katta yoshlilar pirovard iste'molchilar sifatida ta'limning yo'nalishlarini, shakllarini, joyini, vaqtini moliyalash manbalarini tanlashga sezilarli ta'sir o'tkazadilar. Ta'lim xizmatlari ko'rsatishga oid marketing munosabatlari, uning dasturlari va boshqa xizmat turlari o'quv kurslarining iste'molchisi sifatida yuz ko'rsatuvchi katta yoshdagi odam manfaatlari atrofida shakllanadi.

Amaliy marketing nuqtai nazaridan ta'lim muassasasi tomonidan amalga oshiriladigan ta'lim xizmatlari marketingining asosiy vazifalari qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

- ♣ ta'lim xizmatlari bozorini tadqiq etish va baholash, uning kon'yunkturasidagi o'zgarishlarni bashorat qilish;
- ♣ ta'limning istiqbolli yo'nalishlarini aniqlash, ko'rsatiladigan ta'lim xizmatlarining hajmi va turlarini aniqlash;
- ♣ maqsadli guruhlarini o'qtishga bo'lgan talabni va ularni qanoatlantirish imkoniyatlarini baholash;
- ♣ narxni shakllantirish siyosati va strategiyasini ishlab chiqish;
- ♣ kommuniukatsiya siyosatini, ilgari surish kanallarini, sotish usullarini aniqlash;
- ♣ ta'lim xizmatlaridan foydalanish jarayonida servis xizmatlarini ham amalga oshrish.

Ta'lim xizmatlari ko'rsatishga oid marketingni tashkil etish chog'ida ta'lim xizmatlari o'ziga xos qirralarga ega ekanligini inobatga olish zarur. Xuddi shu narsa uni boshqa tovarlar/mahsulotlardan ajratib turadiki, xaridor boshqa masulotlarni sotib olish vaqtida uni ko'rishi, his etishi va sifatiga baho berishi mumkin. Binobarin, ehtimoldagi iste'molchining ta'lim xizmatini sotib olishi hamisha katta tavakkalchilik bilan bog'liq.

Rasman, har qanday o'quv mahsulotining iste'molchisi o'quv kursiga yozilar ekan, amalda unga nima taqdim etishlarini mutlaqo bilmaydi. SHu sababli ko'plab tinglovchilvar biron o'quvda ishtirok etishga ahd qilganda, odatda, avvalroq bozorda taklif etilayotgan o'quv kursida qatanashib, ijobiy natijaga erishgan va o'zlariga tanish bo'lgan kishilarning maslahatlariga tayanadilar.

Misol uchun, ta'lim xizmatning ta'lim muassasasi faoliyati marketing xizmatini tashkil etishda albatta hisobga olish shart hisoblangan ayrim asosiy o'ziga xos qirralarini olib ko'raylik.

♣ Birinchidan: Ta'lim xizmati hissiyotdan tashqaridaligi bilan ajralib turadi, ya'ni uni sotib olmaguncha va undan foydalana boshlamaguncha, oldindan ushlab ko'rish, tinglash, his qilish va baholashning iloji yo'q.

♣ Ikkinchidan: Taqdim etish va iste'mol qilish jarayonlarini bir-biridan ajratib bo'lmaydi. Boshqa tovarlarni sotib olgandan keyin iste'mol qilinadi, ammo ta'lim xizmati taqdim qilingan vaqtning o'zida iste'mol qilinadi. Ta'lim xizmanini ajratib turuvchi asosiy xossasi shundaki, uni taqdim etish jarayonidja xizmatni yetkazib beruvchi bilan iste'molchi o'rtasida chambarchas munosabat vujudga keladi.

♣ Uchinchidan: Ta'lim kurslari va dasturlari xizmat turi sifatida nabarqarorligi bilan, sifatining qo'nimsizligi bilan ajralib turadi, uning asosiy ko'rsatkichlari esa ko'plab omillarga va tarkib toptiruvchilarga bog'liq. Masalan, aynan bir o'quv

kursidagi o'qitish sifati 64 mazmuni va uslubiyatiga ko'ra ushbu kursni o'tkazayotgan muallimning tayyorgarlik darajasiga, tinglovchilar guruhining tarkibi va ishtiyoqiga, hattoki dars jadvali va yilning o'quv o'tkazilayotgan mavsumiga bog'liq tarzda turlicha bo'lishi mumkin. SHuningdek, ta'lim xizmatini olish chog'ida uning sifat ko'rsatkichini baholash doirasi nihoyatda xususiy cheklanganligini ham inobatga olish zarur. O'quv kursi sifatini baholash muayyan kishi tarafidan u yoki bu o'quv uslubiyatini qanday qabul qilishiga, bu kishida avvaldan mavjud bo'lgan bilim va ko'nimalarga, o'quv dasturining mundarijasiga qo'yadigan talablariga va xohishlariga chambarchas bog'liqdir. Ko'rinib turibdiki, sanab o'tilganlarning hammasi aynan bitta kursda ta'lim olayotgan har xil kishilarda turlicha bo'lishi mumkin. Bu bitta kurs tinglovchilari tomonidan beriladigan esa xilma-xil baholarni keltirib chiqaradi.

♣ To'rtinchidan: Ta'lim xizmatlari o'z tabiatiga ko'ra, masalan, mashg'ulotga o'z vaqtida kelmagan yoki uni o'tkazib yuborganlar uchun saqlab turilmasligi bilan farqlanadi. Boshqalarning konspektlaridan yoki o'quv tarqatma materiallaridan foydalanish imkoni bo'lgani bilan, o'tkazib yuborilgan mashg'ulotning o'zini qaytarish yoki o'sha mazmunda ko'p martalab o'tkazishning imkoni yo'q. SHuni ham ta'kidlash joizki, olingan bilimlar unutilishi, yo'qotilishi, eskirib qo'ilishi ham mumkin, bu esa uni doimo yangilab va to'ldirib turish zaruratini keltirib chiqaradi.

Shunday qilib, umumlashgan tarzda aytish mumkinki, ta'lim xizmati deganda, bir taraf (o'quv markazi) ikkinchi tarafga (tinglovchiga) bilim, ko'nikma, kasbiy va shaxsiy malaka darajasida miqdor va sifat o'zgarishiga erishmog'i uchun taklif etadigan, hissiyotlar orqali anglashilmaydigan faoliyat turi ko'zda tutiladi. Ta'lim xizmatini ko'rsatish tinglovchilarga servis xizmatlari ko'rsatish bilan, o'quv jarayoninin boshqarish sifati bilan va tanlangan marketing strategiyasi bilan ham chambarchas bog'liq. ta'lim muassasasi tomonidan taklif etiladigan ta'lim xizmatlari pirovardida, unga nisbatan iste'molchilarning e'tiborli munosabatini shakllantiradi va olinadigan foydaning ko'payishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Ta'lim muassasasining marketing faoliyatini tashkil etishda ta'lim xizmatining o'zi ta'limning ustoz-muallim atalmish ta'lim beruvchi ob'ektidan ajralmasdir. Professional bilim, kattalarga ta'lim berishning maxsus uslubiyatlaridan foydalanish, auditoriyani jalb eta bilish, tinglovchilar bilan ishonch hasosidagi munosabatlarni o'rnatish, ta'lim natijasiga katta ta'sir ko'rsatadi.

Shu sababli, muallimni, yoki mashg'ulot jarayonini uyushtiruvchi boshqa shaxsni tanlash va uni tayyorlash, ko'pincha hatto yaxshi saviyada tayyorlangan dasturlar va o'quv materiallaridan-da ko'proq ahamiyat kasb etadi. Muallim bilan ishlashda yo'l qo'yilgan kamchiliklar, Markazlarning faoliyatida jiddiy muammolarni keltirib chiqarishi mumkin (tinglovchilarning qoniqmasligi, rejalashtirilgan natijaga erisha olmaslik, ayrim tinglovchilarning mashg'ulotlarda qatnashishini rad etishlari va h.k.).

Marketing faoliyati samaradorligini baholashning asosiy masalalaridan biri marketing bo'limining OTM tashkiliy tarkibidagi o'rni va rolini, shu jumladan, boshqa tarkibiy bo'linmalar bilan o'zaro munosabatlarining faoliyat yo'nalishlari ro'yxatini, ularning to'liqligi va murakkabligini aniqlash hisoblanadi.

Shunga muvofiq marketing faoliyatini tashkil qilish samaradorligini quyidagi mezonlar yig'indisi bilan baholaymiz:

1. Marketing bo'limining professional faoliyatni amalga oshirishi: raqobatchilarni o'rganish, iste'molchilarni tadqiq etish, ta'lim faoliyatini boshqarish, ta'lim xizmatlari va dasturlarining yangi g'oyalarini tashkil qilish, xizmatlarga narx belgilash, ta'lim xizmatlarini ilgari surish va samarali sotuvni tashkil qilish, marketing strategiyasini ishlab chiqish.

2. Marketing bo'limining ichki muhiti: marketing bo'limi xodimlarining malakasi va professionalizmi, marketing xarajatlari tarkibi, marketing bo'limini moliyalashtirish usullari. OTM marketing boshqaruvini tashkil qilishni ob'ektiv baholash marketing bo'limining mavqeini va uning ishbilarmonlik faolligi darajasini aniqlashga imkon beradi.

Ta'lim xizmatlarida marketing faoliyatlarining vazifalari quyidagilar bo'lishi mumkin.

1. Tadbirkorlikning rivojlantirilishi: Marketing xizmat ko'rsatuvchilarning tadbirkorlik darajasini oshirishga yordam beradi. Mijozlarni taklif qilingan xizmatlardan foydalanishga buyurtma berganligiga qarab, xizmatlar turlarini rivojlantirish, yangi xizmatlar ko'rsatilishi va raqobatdagi tadbirkorlar bilan imkoniyatlarni taqdim etish yordamida tadbirkorlikning rivojlantirilishi amalga oshirilishi mumkin.

2. Talabalar sonini oshirish: Marketing faoliyatining erkin foydalanish imkoniyatiga ega bo'lgan talabalar sonini oshirishning asosiy yo'li reklama va reklamadan ko'proq ko'rsatila oladigan xizmatlarni ko'rsatishdir. Talabalar uchun qaysi xizmatlar ko'rsatilishi, xizmatlar narxi va ko'rsatiladigan sohalarning narxlari ham maslahat beruvchi omillar hisoblanadigan marketing strategiyalarini o'z ichiga oladi.

3. Xizmat ko'rsatishning sifatini yaxshilash: Marketing tahlillar va mijozlar bilan maslahatlashuvda yanada yaxshiroq xizmat ko'rsatilishini osonligini ta'minlaydi. Bu esa, mijozlarning xizmatni qayta ishlab chiqarish va ularni yanada yaxshiroq qo'llanilishiga yordam beradi.

4. Xizmat ko'rsatishning yanada keng qamrovli ko'rinishi: Marketing xizmat ko'rsatishi bir nechta sohalarga ega bo'lishi mumkin, jumladan, ijtimoiy tarmoqlar, onlayn xizmatlar va boshqa ko'rsatuvchilar kabi bosma hajmdagi turli xizmatlarni qamrovli qilishni ta'minlashdir.

Ta'lim xizmatlari marketing - ta'lim xizmatlarini bevosita sotishga yordam berish uchun mo'ljallangan. Bu, o'quvchilarga qulay, samarali va maqsadli ta'lim xizmatlarini taqdim etishni, ularga muvaffaqiyatli darajada xizmat ko'rsatishni maqsad qiladi.

Ta'lim xizmatlari marketingining o'ziga xos xususiyatlari quyidagicha:

Onlayn tizim ma'naviyati - ta'lim xizmatlari marketingida onlayn tizimlar ma'naviyati hozirgi zamon talabalari uchun muhimdir. Onlayn ta'lim platformalari, onlayn tillar va boshqa xizmatlar, aloqa va qo'llab-quvvatlash kanallari, guruh yoki shaxsiy muloqot ko'rsatmalarining hammasi, avvalgi avlodning talablari va ehtiyojlariga mos keladi.

Muayyan markalar va sifat - ta'lim xizmatlari marketingi, xizmat xavfsizligi, sifati va mazmuni muayyan bo'lgan markalarni mustaqil qo'llashga asoslangan. Bu, markalash strategiyalariga ega bo'lishi, eng yaxshi qulayliklarni taqdim etish, talabalar o'rtasida ajralmas xizmatni ta'minlashni o'z ichiga oladi.

Mahalliy hamjamiyat bilan bog'liqlik - ta'lim xizmatlari marketingi, yagona global strategiyalardan ko'ra, mahalliy hamjamiyat bilan ham bog'liqlik ko'rsatadi. Bu, mahalliy xujjatlar, kasblar, korxonalar va o'quv markazlarining ishlab chiqish va taqdim qilishlari, shulardan foydalangan holda mahalliy talabalarni jalb qilishni ta'minlashni o'z ichiga oladi.

Mazkur xizmatlar bilan bog'liq kishilik aloqalaridan foydalanishi: - ta'lim xizmatlari marketingi, mazkur xizmatlarda ishtirok etgan talabalarga mos keladigan kishilik aloqalari orqali yuzaga keladi. Bu aloqalar xizmat sotib olgan va yuqori darajadagi qarorlarni qabul qilgan talabalar bilan amaliy ishlar, xalqaro hamkorliklar va bir nechta sohalarda ijobiy aloqalar, ko'plab odatlarni o'rgatish va yuqori darajadagi qiziqishlarga olib kelish orqali yaratilishi mumkin.

Hamyonlik - ta'lim xizmatlari marketingi, shaxsiy ta'lim yoki guruhlar uchun bir necha xil ta'lim ko'rsatish usullarini taklif qilishi mumkin. Bu ko'rsatish usullari o'quvchilarning o'zining xususiy talablariga mos kelishiga imkon beradi. Keng qamrovli bo'lishi - ta'limni mahalliy bosqichda, milliy ta'lim platformalari yoki o'zaro aloqa vositalari orqali taqdim etish imkonini berishi mumkin.

O'qituvchilarning sayohat qilishi - o'qituvchilarning yangi joylarda o'qitish va o'qitish materiallarini taqdim etishini ta'minlash uchun sayohat qilishlarini tashkil etishi mumkin.

O'quvchilar bilan faol aloqada bo'lish - o'quvchilar bilan faol aloqada bo'lishi va ularning talablariga mos keladigan ta'lim usullarini va dasturlarini taklif etish imkonini beradi.

Kontent va o'quv materiallariga kirish - o'quvchilar uchun kontent va dasturlarni taqdim etish uchun xizmat ko'rsatish imkonini beradi.

Hodimlarning qo'llab-quvvatlanishi - o'quvchilar va o'qituvchilar uchun katta va tajribali bir hodim kadrlarining qo'llab-quvvatlanishiga imkon beradi.

Ta'limning moduli va ko'rinishiga mos kelishi - ta'limning moduli va ko'rinishiga mos keladigan dasturlarni taklif qilish orqali ta'limning samarali o'tishiga yordam beradi.

Ko'rsatma tashkil etish - o'qituvchi va talabalarga ko'proq ko'rsatma tashkil etish, shu jumladan, konferensiyalar, veb-saytlar, bloglar, ijtimoiy tarmoqlar, yagona o'quv markazlari, onlayn forumlar va boshqa hujjatlar orqali.

To'lov va imkoniyatlar - to'lovli va to'lovsiz imkoniyatlar taqdim etilishi, shuningdek, o'qituvchi va talabalar uchun maxsus imkoniyatlarni taqdim etish.

Bajargan tadqiqotlardan foydalanish - marketing konseptini o'zgartirish uchun adabiyotlardan, jurnallardan va davlat statistikasi, barcha istalgan ma'lumotlarni qidirish.

Hozirgi kunda bir qancha rivojlangan davlatlar ta'lim xizmatlarida marketing faoliyatidan keng qamrovda foydalanib kelmoqda, jumladan AQSh, Yaponiya, Germaniya, Fransiya, Singapur, Avstraliya, Kanada va Osiyo davlatlari. Bu davlatlar ta'lim xizmatlariga katta miqdorda ixtisoslashgan va uning sifatini ta'minlashga ixtisoslashgan investitsiyalarni kiritishadi.

2. Ta'lim muassasalarida marketing xizmatini tashkil etish bosqichlari.

Marketing xizmatini ta'lim muassasalarida tashkil etish bosqichlari quyidagicha bo'lishi mumkin:

1-bosqich Analiz va tahlil: Bir ta'lim muassasasining marketing xizmatini tashkil etish bosqichlari o'z ichiga tahlil va tadqiqotlarni o'z ichiga oladi. Bu bosqichda, muassasa o'zining maqsadlari, hodisalar, ma'lumotlar bazasi, maqsadlangan obyektlar, bo'limlar, manbalar va xavfsizlikni baholash, faollik qilish yo'nalishlarini tahlil qiladi.

2-bosqich. Maqsad va strategiyalarni belgilash: Keyinchalik, muassasaning marketing maqsadlarini va strategiyalarini belgilash lozim. Bu bosqichda, muassasaning o'zining o'ziga xos maqsadlarini aniqlash, bo'limlarni va obyektlarni belgilash, marketing kommunikatsiyalari strategiyalarini va marketing miqdorini belgilash lozim.

3-bosqich. Xizmat auditoriyani aniqlash: Muassasa o'zining xizmatlariga qaysi qatlamlardagi talabshunoslikni aniqlashga harakat qiladi. Bu bosqichda, muassasa o'zining muayyan maqsadli auditoriyasini aniqlaydi va ularning talablari, to'g'risida ma'lumotlar to'plash va tahlil qilish lozim.

4-bosqich. Xavfsizlik tahlili: Ta'lim sohasida marketing xizmatini tashkil etishda xavfsizlik ham muhim ahamiyatga ega. Bu bosqichda, muassasaning xavfsizlik

holatini baholash, mavjud risklarni tahlil qilish va ularni oldini olish uchun harakatlar belgilash kerak.

5-bosqich. Kommunikatsiya vositalarini tanlash: Ta'lim muassasalarida marketing kommunikatsiyalari uchun foydalaniladigan vositalarni tanlash kerak. Bu bosqichda, ijtimoiy tarmoqlar, veb-saytlar, elektron pochta, reklama materiallari kabi vositalarni aniqlash lozim.

6-bosqich. Belgilangan strategiyalarni amalga oshirish va baholash: O'z vaqtida, muassasa marketing strategiyalarini amalga oshiradi va ularning samaradorligini baholaydi. Bu bosqichda, muassasaning muvaffaqiyatini, qo'llanilgan marketing vositalarining o'z vaqtida ta'sirini baholash lozim.

7-bosqich. O'zgaruvchilarni kuzatish va yangilash: Ta'lim muassasalarida marketing xizmatini tashkil etish bosqichlarida o'zgaruvchilarni kuzatish va yangilash muhimdir. Bu bosqichda, muassasaning marketing xizmatlariga qarshi qabul qilingan munosabatni kuzatish, talablarga javob bermaydigan maqsadlar va strategiyalarni yangilash lozim.

8-bosqich. Natijalarni monitoring qilish va baholash: Marketing xizmatlarini tashkil etish bosqichlaridan so'ng, muassasa natijalarni monitoring qilishi va baholash uchun tizimni o'rnatish kerak. Bu, muassasaning marketing faoliyatining samaradorligini tushunish, yangi imkoniyatlarni aniqlash va strategiyalarni yanada rivojlantirishga yordam beradi.

9-bosqich. Mijozlar bilan munosabatni mustahkamlash: Ta'lim muassasalarida marketing xizmatini tashkil etish bosqichlaridan biri, mijozlar bilan o'zaro munosabatlarni mustahkamlashdir. Bu bosqichda, muassasa mijozlar bilan effektiv kommunikatsiya o'rnatadi, ularning talab, takliflari kuzatiladi va ularning qiziqtirgan savollarga javob beriladi.

10- bosqich. O'zaro hamkorlik va tashqi aloqalarni rivojlantirish: Marketing xizmatlarini tashkil etish jarayonida, muassasa o'zaro hamkorlik va tashqi aloqalarni rivojlantirishi ham muhimdir. Bu, boshqa ta'lim muassasalari, soha tajribasini o'rganish institutlari, korxonalar, tashkilotlar va jamoat bilan hamkorlikda ishlashni o'z ichiga oladi, shuningdek, marketing strategiyalarini yanada rivojlantirish va modifikatsiyalash uchun imkoniyatlarni yaratadi.

Bu bosqichlar, ta'lim muassasalarida marketing xizmatini tashkil etish uchun asosiy jarayonlar bo'lib, muassasaning maqsadlari, maqsadlari va doimiy maqsadlari bilan mos ravishda bajarilishi kerak. Muassasaning marketing jarayonlari va kommunikatsiya strategiyalari o'z vaqtida ta'lim sohasidagi yangiliklarni taqdim etish, yangi o'quvchilarni jalb qilish va mavjud o'quvchilarni saqlashda muhim rol o'ynaydi.

3. Ta'lim muassasalarini rivojlantirish uchun investitsiyalar, grantlar va homiylik yordamini jalb qilish.

“Eng katta boylik – bu aql-zakovat va ilm, eng katta meros – bu yaxshi tarbiya, eng katta qashshoqlik – bu bilimsizlikdir”!¹⁰.

SHAVKAT MIRZIYOYEV

Hozirgi iqtisodiy rivojlanishi bosqichida, ayniqsa, xalqaro munosabatlarda milliy iqtisodiyot mahsulotining raqobatbardoshlik talablariga javob berishlik, dunyo bozorida mehnat resurslarining oshib borishi bilan bir qatorda xomashyo resurslarining keskin kamayib borishi natijasida bilim iqtisodiy o'sishning asosiy omili va hal etuvchi rol o'ynay boshlaydi.

Bilimlar va maxsus noyob ko'nikmalar barqaror iqtisodiy o'sishning asosiy manbai va hal qiluvchi omiliga aylanishi “moddiy iqtisodiyot”dan “intellektual iqtisodiyot” ya'ni bilimga asoslangan iqtisodiyotga o'tish imkoniyatini beradi.

Bevosita ilmiy tadqiqotlar, inson kapitaliga investitsiyalarning ortishi va buning natijasida eng yangi texnologiyalarning o'zlashtirilishi jahonning yetakchi mamlakatlariga iqtisodiy o'sishning yuqori sur'atlarini ta'minlash imkoniyatini bermoqda. Iqtisodiy rivojlanishning innovatsion bosqichi inson kapitali ahamiyatini beqiyos oshirib yubordi.

Rivojlangan davlatlar jahonda inson kapitalining asosiy salmog'i egalik qiladi. Ular investitsiyalarning asosiy ulushini ham bevosita inson kapitaliga yo'naltirmoqdalar.

O'zbekistonning strategik maqsadi-zamonaviy rivojlangan demokratik davlatlar qatoriga kirish, milliy iqtisodiyotning barqaror o'sishini ta'minlash, aholining hayot sifatini yaxshilash va jahon hamjamiyatida munosib o'rin egallashning asosiy omillaridan biri ta'lim sohasini tubdan isloh qilish deb belgilangan.

Mamlakatda ta'lim sohasida tub islohatlarni amalga oshirishning hayotiy muhimligi sobiq markazlashgan ta'lim tizimining ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti talablariga javob bermasligi, shuningdek, respublikada tarkib topgan demografik vaziyat taqozo etdi. Bu borada Finlandiya tajribasi misol qilib keltirish mumkin. Ushbu mamlakat umumiy savodxonlik, tabiiy fanlar va matematika bo'yicha dunyoda eng ilg'orlardan biri

Investitsiya - bu iqtisodiy samara (foyda, daromad) olish yoki ijobiy ijtimoiy natijaga erishish uchun sarflanadigan pul mablag'lari, banklarga qo'yiladigan omonatlar, paylar, qimmatli qog'ozlar (aksiya, obligatsiyalar) texnologiyalar, mashinalar, asbob-uskunalar, litsenziyalar va samara beradigan boshqa har qanday boyliklardir.

¹⁰ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevni Oliy Majlisga Murojaatnomasi. 2020.01.24

Prezidentimiz Sh.Mirziyoyev aytganlaridek “Har qaysi davlat, har qaysi xalq intellektual salohiyati, yuksak ma’naviyati bilan qudratlidir. Shu sababli hammamiz uchun zamonaviy bilimlarni o’zlashtirish, chinakam ma’rifat va yuksak madaniyat egasi bo’lish uzluksiz hayotiy ehtiyojga aylanishi kerak.

O’zbekiston Respublikasi oliy ta’lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasiga asosan oliy ta’lim sohasida davlat-xususiy sheriklikni rivojlantirish, hududlarda davlat va nodavlat oliy ta’lim muassasalari faoliyatini tashkil etish asosida oliy ta’lim bilan qamrov darajasini 50 foizdan oshirish, sohadagi sog’lom raqobat muhitini yaratish, respublikadagi kamida 10 ta oliy ta’lim muassasasini xalqaro e’tirof etilgan tashkilotlar (Quacquarelli Symonds World Universities) reytingining birinchi 1000 ta o’rindagi oliy ta’lim muassasalari ro’yxatiga kiritish, oliy ta’lim muassasalarida o’quv jarayonini bosqichma-bosqich kredit-modul tizimiga o’tkazish, xalqaro tajribalardan kelib chiqib, oliy ta’limning ilg’or standartlarini joriy etish, jumladan, o’quv dasturlarida nazariy bilim olishga yo’naltirilgan ta’limdan amaliy ko’nikmalarni shakllantirishga yo’naltirilgan ta’lim tizimiga bosqichma-bosqich o’tish, O’zbekiston oliy ta’lim tizimini Markaziy Osiyoda xalqaro ta’lim dasturlarini amalga oshiruvchi “xab”ga aylantirish, oliy ta’limning investitsiyaviy jozibadorligini oshirish, xorijiy ta’lim va ilm-fan texnologiyalarini jalb etish konsepsiyaning asosiy maqsadlaridan hisoblanadi¹¹.

O’zbekiston Respublikasi oliy va o’rta maxsus ta’lim vazirligi hamda Vazirlar Mahkamasi huzuridagi ta’lim sifatini nazorat qilish inspeksiyasining oliy va o’rta maxsus ta’lim vazirligi huzuridagi jamoatchilik kengashi hamda O’zbekiston oliy ta’lim muassasalari rektorlari kengashi negizida nodavlat notijorat tashkilot shaklidagi Respublika oliy ta’lim kengashini tashkil etish to’g’risidagi takliflar asosida oliy ta’lim tizimida kadrlar tayyorlash, qayta tayyorlash, malakasini oshirish va pedagoglarning ilmiy-innovatsion faoliyatini rivojlantirish bo’yicha ishlarni mazmunli va maqsadli tashkil etish yuzasidan taklif etish yuzasidan taklif va tavsiylar ishlab chiqish, xalqaro aloqalar natijadorligini tahlil qilib borish, qo’shma dasturlar samaradorligini baholash, hamkorlikning yangi shakllarini rivojlantirish, chet ellik professor-o’qituvchilar va xorijdagi vatandoshlarni oliy ta’lim tizimiga jalb etish bo’yicha takliflar tayyorlash, oliy ta’lim muassasalari faoliyati samaradorligini baholash va takomillashtirish bo’yicha xorijiy ilg’or tajribalarni o’rganish asosida ularni Respublika oliy ta’lim muassasalar sharoitida qo’llash bo’yicha tavsiyalar ishlab chiqish lozim.

Inson ta’lim olish, malaka oshirish hisobiga o’z bilimlarini oshiradi. Ushbu bilimlardan mehnat jarayonida foydalanish natijasida mehnat unumdorligi ortadi. Bu provard natijada milliy iqtisodiyot o’sishini ta’minlaydi. Yuqori samarali mehnat hisobiga insonning ish haqi va daromadi ortadi, turmush sifati yaxshilanadi.

¹¹ 2030-yilgacha oliy ta’lim tizimini rivojlantirish konsepsiyasi ma’lumotlari.

Chuqur bilim va yuqori malakaga ega bo'lishdan shaxsiy manfaatdorlik insonni o'z bilimlarini yanada boyitishga undaydi.

Xodimning ta'lim olishiga investitsiyalar uning inson kapitalini shakllantiradi va muayyan davrdan so'ng o'z egasiga foyda keltiradi. Ta'limga xarajatlar va buning natijasida olinadigan foyda aniqlangandan so'ng olingan foyda miqdori chiqimlar miqdori bilan taqqoslanadi. Bu ikki miqdor o'rtasidagi farq olingan ta'lim qiymatini ko'rsatadi.

Ta'limga investitsiyalar eng avvalo:

- Ta'lim tizimida infratuzilmalarini ta'mirlash, obodonlashtirish ishlari;
- Insonning o'z bilimlarini oshirishga motivatsiyasining ortishi;
- To'plangan bilimlardan mehnat faoliyati jarayonida foydalanish;
- Mehnat unumdorligi ortishi va iqtisodiyotning o'sishi;
- Inson turmush darajasi va turmush sifatining ortishi;
- Inson mehnatga haq to'lashning ko'payishi, uning daromadlari ortishi;

Bularning barchasi inson uchun. Inson bilimi ortishining samaradorligi iqtisodiyotning ham o'sishiga olib keladi. Mamlakatda ta'lim tizimini davlat budjetidan moliyalashtirish ikki darajaliligini alohida ta'kidlash lozim:

Respublika (markaziy) budjeti. Oliy ta'lim muassasalari, ularning ta'lim muassasalari va akademik litseylar, shuningdek, xalq ta'limi sohasi hodimlarini tayyorlash va malakasini oshirish mintaqaviy institutlari respublika budjeti hisobidan moliyalashtiriladi;

Mahalliy budjetlari. Ulardan kasb-hunar kollejlari va oliy ta'lim muassasalariga qarashli bo'lmagan akademik litseylar hamda ta'lim muassasalariga kapital qo'yilmalar, tumanlar hududlaridagi maktabgacha tarbiya muassasalari, ixtisoslashtirilgan va umumta'lim maktablarining joriy xarajatlari moliyalashtiriladi.

Shuni qayd etish joizki, ta'limsiz tarrqqiyot va yuksak cho'qilarga erishib bo'lmaydi. Investitsiya esa ta'lim uchun juda muhim sanaladi.

Shunday ekan, investitsiyalarni kiritish ta'lim sohasiga muhim shart-sharoitlar talab qiladi. Ular quyidagilar:

- Ta'lim tizimini tubdan tizimli isloh qilish;
- Yangi tizimlarni amalyotda qo'llab-quvvatlash;
- Muomolarni joyida o'rganish;
- Har xil reja va dasturlarni ishlab chiqish;
- Malakali kadrlar jalb qilish va ulardan foydalanish;
- Imtiyozlarni ko'paytirish.

Darhaqiqat, ta'limga kiritilgan investitsiyalar o'zini oqlashi kerak. Sababi, o'zaro manfaat bo'lmas ekan ta'lim tizimimiz rivojlanmaydi o'sish ham ko'zatilmasligi mumkin. Bizning ta'lim tizimimizga katta mablag' ajratilayotgan bo'lsada unchalik

natijasini bermayabdi. Avvalo ta'lim tizmimizni rivojlantirish uchun o'zimizning ham milliy grantaltrimizni sezilarli oshirishimiz lozim deb uylaymiz. Zero, zamonaviy ta'lim ta'lim tizmini yaratish vaqti keldi va buni hozir amalga oshirish lozim. Shu o'rinda, jahon bozori egallanib bo'lingan va unga davogarlik qilish ham qiyin masala deb o'ylaymiz. Biz yuksak bilimli, ma'naviyatli, vatanparvar kadrlarni yaratish va ularni intellektual salohiyatidan foydalanibgina taraqqiyotga erishimiz mumkin. Shunday ekan, xizmatlar eksportini rivojlantirish bizning ustuvor vazifamiz bo'lishi lozim.

Yuqori malakali xodimlarni ishga qabul qilish bo'yicha erishilgan yutuqlarini aniqlash va rivojlantirish.

Xodimlarni jalb qilish— bu tashkilot va uning [xodimlari](#) o'rtasidagi munosabatlarning tabiatini sifat va miqdoriy jihatdan tushunish va tavsiflash uchun asosiy tushunchadir¹². “Jalb qilingan xodim” o'z ishiga to'liq singib ketgan va ishtiyoq bilan ishlagan va shu sababli tashkilotning obro'si va manfaatlarini ko'tarish uchun ijobiy choralar ko'radigan xodim sifatida ta'riflanadi. Ishga jalb qilingan xodim tashkilotga va uning qadriyatlariga ijobiy munosabatda bo'ladi. Bundan farqli o'laroq, ishdan bo'shatilgan xodim ishda eng kam ish bilan shug'ullanadigan, kompaniyaning ish natijasi va obro'siga faol ravishda zarar yetkazadigan xodimgacha bo'lishi mumkin.

Xodimlarni yollashga ta'sir qiluvchi olti omil:

- Bozor: mahsulot/xizmatga bo'lgan talabning oshishi kadrlarga bo'lgan ehtiyojni oshiradi; kompaniyaning strategik rivojlanishi xodimlar soniga ta'sir qiladi;
- Texnologik: har qanday texnologik o'zgarish kadrlarga bo'lgan ehtiyojning o'zgarishiga olib keladi => xodimlar tarkibining o'zgarishi;
- Malaka: yuqori malakali mutaxassislarni uzoqroq qidirish kerak => moliyaviy va vaqt resurslarini rejalashtirish kerak => xodimlarni rejalashtirish;
- Tashkiliy: tashkiliy tuzilmadagi har qanday o'zgarishlar boshqa, yangi xodimlar yoki xodimlar soniga bo'lgan ehtiyojni keltirib chiqaradi;
- Ijtimoiy: ish tashlashlar, masalan ...
- Hukumatning bandlik siyosati: nogironlik kvotalari, bola parvarishi siyosati / tug'ruq ta'tillari va boshqalar. / kasallik ta'tillari. Hatto soliq siyosati ham ta'sir qilishi mumkin — masalan, buxgalterlarga bo'lgan ehtiyoj.

Xodimlarni jalb qilish funksiyasi

Axborot: ‘biz‘, ‘bizda ish bor‘, ‘jozibali ish‘;

Muloqot: ish beruvchi va mehnat bozori o'rtasida aloqa o'rnatish;

¹² [„Employee Engagement“](#). Emptrust (2017-yil 5-avgust). Qaraldi: 2017-yil 11-avgust.

Sotib olish: vakansiyaning jozibali qiyofasini yaratish — potentsial xodimlarning qiziqishini yaratish va oshirish.

Faol kadrlarni yollash- mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab uning taklifidan ko'p bo'lsa.

Passiv kadrlarni jalb qilish-mehnat bozorida taklif yuqori yoki ishchi kuchiga bo'lgan talabga yaqin bo'lsa.

Nazorat savollari.

1. Muassasada ta'lim xizmatlari marketing nima?
2. Ta'limda marketing tushunchasini izohlang?
3. Marketing xizmatining asosiy vazifalarini sanab bering?
4. Maktab ta'limi faoliyatida marketing xizmatlari mazmuni.
5. Muassasani boshqarishda byudjet va byudjetdan tashqari mablag'larning samaradorligini tahlil qilish.
6. Ta'lim muassasalarini rivojlantirish uchun investitsiyalar, grantlar va homiylik yordamini jalb qilish.
7. Muassasada davlat-xususiy sherikchilikni tashkil qilish yo'llari.
8. Xodimlarni tizimli rag'batlantirish va motivatsiyalash amaliyoti.
9. Muassasada faoliyat olib borayotgan xodimlar faoliyatini doimiy o'rganib borish usullarini ishlab chiqish, ularni ruhlantirish, yutuqlarga erishish va o'z ustida ishlash ko'nikmalarini rivojlantirishga yo'naltirilgan rag'batlantirish yo'llaridan oqilona foydalanish, sog'lom raqobat muhitini tashkil etish orqali homiylik, jamoatchilik tashkilotlari bilan hamkorlikda ularning kasbiy mahoratini oshirib borishga undovchi turli tadbirlar tashkil etish.
10. Yuqori malakali xodimlarni ishga qabul qilish bo'yicha erishilgan yutuqlarini aniqlash va rivojlantirish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

I. Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati I. Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.
2. O'zbekiston Respublikasining 'Ta'lim to'g'risida'gi qonuni: 2020-yil 23-sentyabr, O'RQ-637-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5013007>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 'O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2019-yil 29-aprel, PF-5712-son [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-4312785>.

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 28-yanvar, PF-60-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5841063>.

6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022 — 2026-yillarda maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 11-may, PF-134-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6008663>.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari:

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. - Toshkent: O'zbekiston, 2017.-104 b.

2. Mirziyoyev Sh. M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -592 b.

3. Mirziyoyev Sh. M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2018. - 508 b.

III. Asosiy adabiyotlar

1. Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. - Toshkent: Turon-Iqbol, 2006. - 592 b.

2. Ishmuhamedov R. O'quv jarayonida interfaol uslublar va pedagogik texnologiyalarni qo'llash uslubiyati. - Toshkent: RBIMM, 2008. - 68 b.

3. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma. - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

4. Ishmuhamedov R. J., Yuldashev M. A. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. - Toshkent: Nihol, 2013. - 278 b.

5. Ismailov A., Axmedov X. Boshlang'ich ta'lim sifatini oshirishda xalqaro PIRLS dasturining ahamiyati // PIRLS xalqaro baholash dasturi: nazariya va tatbiq etish istiqbollari: xalqaro ilmiy-amaliy masofaviy konferensiya materiallari. - Toshkent, 2020. - 131 -137 b.

6. Ergasheva M. Xalqaro baholash dasturlarida tabiiy va ilmiy savodxonlik. O'quv qo'llanma. - Toshkent: O'zbekiston, 2023. - 167 b.

7. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

3. Elektron manbalar

lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.

uzedu.uz - Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining rasmiy sayti.

uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi sayti.

kitob.uz - Respublika bolalar kutubxonasi sayti.

Ziynet.uz - axborot ta'lim portali.

II. TA'LIM-TARBIYA BERISH SAMARADORLIGI VA FANLARNI O'ZLASHTIRISH SIFATINI OSHIRISH MASALALARI

2.1.2- Xalqaro yondashuvlar asosida maktab ta'limi samaradorligini oshirish (2-soat maruza)

		2.1.2-mavzu: Ta'lim sifatini baholash bo'yicha xalqaro tadqiqotlar ahamiyati			
Fan nomi:		Ta'lim muassasasini rivojlantirish			
Fan turi:		Xalqaro yondashuvlar asosida maktab ta'limi samaradorligini oshirish			
Fan kodi:		I			
Yil:		2024			
Ta'lim shakli:		Kunduzgi			
Interaktiv ma'ruza		2			
Baholash shakli:		Diyagnostik			
Fan tili		O'zbek			
Mavzuning maqsadi (MM)					
MM1		Kurs tinglovchilarining ta'lim sifatini baholash bo'yicha xalqaro tadqiqotlar ahamiyatiga oid bilim, ko'nikma va malakalarini mustahkamlash.			
Mavzuni o'zlashtirish uchun boshlang'ich bilimlar				Metodlar.Vaqt	
		Ta'lim sifatiga xalqaro tadqiqotlar ta'siri		Tushuntirish, Aqliy hujum. 5 minut	
		Ta'lim sohasidagi ilg'or xalqaro tajribalar, innovatsion g'oyalar va texnologiyalardan foydalanish.			
		Natijaga asoslangan boshqaruv (result based management).			
		Pedagog xodimlarning samaradorlik ko'rsatkichlari (key performance indicators).			
		Loyihalarni boshqarish (project management).			
Ta'lim natijalari (TN)					
Bilimlar jihatidan:					
TN1		Xalqaro loyihalarni ta'lim jaroyoniga ta'siri		Assisment, Savol-javob 10 minut	
TN2		Xalqaro tajribalar innovatsion g'oyalar haqida foydalanish			
TN3		Boshqaruvni natijadorligini loyihalar turlarini bilib olishadi.			
Ko'nikmalar jihatidan:					
TN4		O'quvchilarning o'qish va o'qib tushunish, matematika va tabiiy fanlarni o'zlashtirish sifatini oshirish.		4-ta guruhga bo'linadi vazifalar beriladi 15-minut	
TN5		Xalqaro baholash dasturlari natijalari asosida umumta'lim maktablarida ta'lim sifatini oshirishning milliy tizimini takomillashtirish.			
TN6		Ta'lim sohasidagi ilg'or xalqaro tajribalar, innovatsion g'oyalar va texnologiyalardan amaliyotda foydalanishning			

	samarali yo'llari.	
TN7	Umumiy o'rta ta'lim muassasalarida loyihaviy ta'limni joriy etish va boshqarish masalalari.	
Mavzu mazmuni		
Ushbu bo'limda olingan nazariy bilimlar natijasida		Nazariy mashg'ulot uchun, taqdimoti, 30-minut
O'zlashtirilgan bilimlar natijasida Ta'lim sifatini baholash bo'yicha xalqaro tadqiqotlar talablari asosida o'quvchilarning o'qish va o'qib tushunish, matematika va tabiiy fanlarni o'zlashtirish sifatini oshirish haqida yangi ma'lumotlar oladi. Xalqaro baholash dasturlari natijalari asosida umumta'lim maktablarida ta'lim sifatini oshirishning milliy tizimini takomillashtirish haqida ma'lumot oladi.. Ta'lim sohasidagi ilg'or xalqaro tajribalar, innovatsion g'oyalar va texnologiyalardan amaliyotda foydalanishning samarali yo'llarini o'rganadi.. Natijaga asoslangan boshqaruv (result based management). Pedagog xodimlarning samaradorlik ko'rsatkichlari (key performance indicators). Loyihalarni boshqarish (project management). Umumiy o'rta ta'lim muassasalarida loyihaviy ta'limni joriy etish va boshqarish masalalarini atroflicha tanishib chiqadi..		Bahs-munozara 20-minut

Ta'lim sifatini baholash bo'yicha xalqaro tadqiqotlar talablari asosida o'quvchilarning o'qish va o'qib tushunish, matematika va tabiiy fanlarni o'zlashtirish sifatini oshirish.

So'nggi yillarda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlar natijasida ulkan iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlariga erishilayotganligi barcha sohalarda malakali kadrlar va yetuk mutaxassislariga bo'lgan talabni yanada oshirmoqda. Bu o'z-o'zidan o'quvchilarning ta'lim-tarbiyasi har tomonlama e'tiborni kuchaytiradi. Mamlakatimiz innovatsion taraqqiyot yo'lida shiddat bilan rivojlanib borayotgan bir davrda kelajagimiz davomchilari bo'lmish yoshlarni ijodiy g'oyalari va ijodkorligini har tomonlama qo'llab-quvvatlash, ularning bilim, ko'nikma va malakalarini shakllantirish hamda ilg'or xorijiy tajribalar, xalqaro mezon va talablar asosida baholash tizimini takomillashtirish, shu yo'lda xalqaro tajribalarni o'rganish, mavjud tizimni har tomonlama qiyosiy tahlil qilish, tegishli yo'nalishdagi xalqaro va xorijiy tashkilotlar, agentliklar, ilmiy-tadqiqot muassasalari bilan yaqindan hamkorlik qilish muhim ahamiyatga egadir. Shu maqsadda, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Xalq ta'limi tizimida ta'lim sifatini baholash sohasidagi xalqaro tadqiqotlarni tashkil etish choratadbirlari to'g'risida" 2018-yil 8-dekabrdagi 997-sonli qarori bilan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Ta'lim sifatini nazorat qilish davlat inspeksiyasi huzurida Ta'lim sifatini baholash bo'yicha xalqaro tadqiqotlarni amalga oshirish Milliy markazi tashkil etildi. Shu bilan birga, ta'lim sifatini baholash bo'yicha xalqaro tadqiqotlarda ishtirok etish vazifalari belgilandi:

PIRLS – boshlang‘ich 4-sinf o‘quvchilarining matnni o‘qish va tushunish darajasini baholash;

TIMSS – 4- va 8-sinf o‘quvchilarining tabiiy-ilmiy yo‘nalishdagi fanlardan savodxonligini baholash;

TALIS – rahbar va pedagog kadrlarning umumiy o‘rta ta‘lim muassasalarida o‘qitish va ta‘lim olish muhitini hamda o‘qituvchilarning ish sharoitlarini o‘rganish;

PISA – 15 yoshli o‘quvchilarning o‘qish, matematika va tabiiy yo‘nalishdagi fanlardan savodxonlik darajasini baholash.

EGRA va EGMA esa boshlang‘ich sinflarda o‘qish hamda matematika bo‘yicha ko‘nikmalariga baho beradi. Baholash natijalariga ko‘ra yangi o‘quv dasturlari, o‘qitish uslubi va yondashuvlar O‘zbekiston yoshlarining yaxshi natija ko‘rsatishi uchun moslashtiriladi.

Bular: diqqatni jamlash va aniq ko‘rsatilgan ma‘lumotlarni topish, to‘g‘ridan to‘g‘ri xulosalar chiqarish, g‘oyalar va axborotni talqin qilish va uyg‘unlashtirish, kontent va matn elementlarini baholash va tanqid qilish.

O‘qish savodxonligining maqsadi:

- badiiy tajriba orttirish;
- axborotni olish va undan foydalanish.

Tushunish jarayoni:

- diqqatni jamlash va aniq ko‘rsatilgan ma‘lumotlarni topish;
- to‘g‘ridan to‘g‘ri xulosalar chiqarish;
- g‘oyalar va axborotni talqin qilish va uyg‘unlashtirish;
- kontent va matn elementlarini baholash va tanqid qilish.

Ta‘limdagi bunday o‘zgarishlar o‘quv dasturi va o‘quv adabiyotlari mazmunini o‘zgartirishga undadi. Ona tili, matematika va tabiiy fanlardan PISA baholash dasturi yo‘nalishidagi savollar milliy bazasini yaratildi va o‘quv dasturlariga kiritildi. PISA baholash dasturi yo‘nalishidagi savollar singdirilgan o‘quv dasturlari asosida qo‘shimcha qo‘llanma hamda adabiyotlar yaratish va amaliyotga joriy etildi. 5- sinfdan 11-sinfgacha o‘quv darsliklarida buni ko‘rish mumkin.

PISA ona tili, matematika va tabiiy fanlarni o‘qitishning shakl, metod, texnologiyalarini yangilanib o‘qituvchilarning bu boradagi bilimini oshirilmoqda. Bu fanlardan o‘quvchilar savodxonligini baholashning milliy tizimini yaratilib, 2019-2021-yillarda amaliy ko‘nikmalarni shakllantirishni baholashga qaratilgan sinovlarni tizimli ravishda o‘tkazish niyatida.

PISA testlaridan ona tili darslarida foydalansa, o‘quvchilarni mantiqiy fikrlashga o‘rgatish, matn bilan ishlash ko‘nikmasini rivojlantirish va sinchkovlik talab etiladigan topshiriqlarni qo‘llash o‘quvchining hayotiy va intellektual ko‘nikmalarini oshirishga xizmat qiladi.

Xalqaro baholash dasturlari natijalari asosida umumta'lim maktablarida ta'lim sifatini oshirishning milliy tizimini takomillashtirish.

Xalqaro baholash dasturlarining O'zbekistonda Respublikasiga ahamiyati. So'nggi yillarda mamlakatimizda amalga oshirilayotgan islohotlar natijasida ulkan iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlariga erishilayotganligi barcha sohalarida malakali kadrlar va yetuk mutaxassislarga bo'lgan talabni yanada oshirmoqda. Bu o'z-o'zidan o'quvchilarimizning darslarga qiziqish xususiyatini oshirish va o'qituvchilarning har tomonlama ta'lim-tarbiyaga e'tiborini kuchaytirishni talab etadi. Yuqoridagi talablarning ta'lim tizimi uchun juda muhim ekanligi, aksariyat xorijiy davlatlardagi kabi ta'lim va fan sohaları rivojlanishini baholash va monitoring qilish orqali ta'lim sifatini oshirishga qaratilgan ilg'or tajribalarni sohaga jalb qilish kerakligini anglatadi. Bunday ilg'or tajribalarni ta'lim tizimimizga jalb qilish o'quvchilarning bilim salohiyati oshirishga hamda kreaktiv o'ylashga katta yordam beradi. O'zbekiston ta'lim sifatini baholash xalqaro tadqiqotlarida ishrirok etishi.

1. Tadqiqotlarda olingan natijalar mamlakatdagi ta'lim sifati va uning xalqaro standartlarni hisobga olgan holda egallagan o'zni to'g'risida xulosalar chiqarish imkonini beradi.

2. Milliy ta'lim tizimini isloh qilish, ta'lim mazmunini, pedagog kadrlar tayyorlash va ularning malakasini oshirish dasturlarini takomillashtirish hamda mutaxassislar tomonidan darsliklarning yangi avlodini yaratishda qo'llaniladi.

3. Xalqaro tadqiqotlar ta'lim sohasidagi milliy tadqiqotlarni sifatli o'tkazishga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

4. Xalqaro standartlar darajasida yuqori iqtisodiy samaraga asoslangan milliy baholash tizimini yaratish imkonini beradi.

5. O'zbekistonda turli tashkilotlarning yetakchi mutaxassislarini jalb qilgan holda xalqaro tadqiqotlarda ishtirok etish orqali mahalliy mutaxassislarimizda monitoring tadqiqotlarini o'tkazish madaniyati rivojlanadi, ta'lim sifatini baholashning xalqaro standartlarga moslashuviga olib keladi.

6. Milliy ta'lim sifatini baholashdagi nazorat materiallarini xalqaro tadqiqotlarda qo'llaniladigan nazorat materiallari sifati darajasida ishlab chiqish imkonini beradi.

O'zbekiston quydagi uchta

1.o'qish savodxonligi,

2.matematik savodxonlik,

3.tabiiy-ilmiy savodxonlik yo'nalishlari bo'yicha ishtiroki etishi ko'zda tutilmoqda.

Xulosa qilib shuni takidlash keraki O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qaroriga muvofiq O'zbekiston Respublikasi umum ta'lim tashkilotlarining PIRLS, TIMSS, PISA va TALIS xalqaro tadqiqotlariga tayyorgarlik

ko'rish va ularda ishtirokini ta'minlash vazifalari belgilab berilgan. Shuningdek, "Xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasi"ga ko'ra, o'quvchilarni baholash xalqaro PISA dasturi reytingida O'zbekistonning 2030-yilga kelib, 30 ta ilg'or mamlakatlar qatoriga kirishiga erishish ko'zda tutilgan. Shu bilan birga, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasida 2021- yildagi xalqaro baholash jarayonlariga munosib tayyorgarlik ko'rish, 348 ta Tayanch maktablarni tashkil etish va 6000 nafar o'qituvchilarning malakasini oshirish vazifalari belgilab qo'yilgan.

Mazkur vazifalardan kelib chiqqan holda Ta'lim sifatini nazorat qilish davlat inspeksiyasi va Xalq ta'limi vazirligining qarori asosida Respublika bo'yicha Xalqaro tadqiqotlarga tayyorgarlik ko'rishga yo'naltirilgan. Qarorga ko'ra, Tayanch maktablari - hududdagi umumiy o'rta ta'lim muassasalarini ta'lim sifatini baholash sohasidagi xalqaro tadqiqotlarga tayyorgarlik ko'rishga yo'naltirish bo'yicha asosiy metodik bazaga ega bo'lgan, doimiy harakatdagi o'quv mashg'ulotlar, seminartreninglar, davra suhbatlarini tashkil etish, xalqaro baholash dasturlariga oid ilg'or xorijiy tajribalarni ommalashtirish ishlarini amalga oshiradigan muassasalar hisoblanadi.

O'zbekiston PISA xalqaro baholash dastiriga qatnashishi YaIMning o'sishiga olib keladi. PISA bo'yicha to'plangan bahoning 50 ballga o'sishi har yillik Yalpi ichki mahsulot (YaIM) ning 1% ga o'sishini ta'minlaydi. Bu esa mamlakatimizning yanada bozor iqtisodiyotiga kirib borishiga va ichki buyjetning oshishiga yordam beradi.

Ta'lim sohasidagi ilg'or xalqaro tajribalar, innovatsion g'oyalar va texnologiyalardan amaliyotda foydalanishning samarali yo'llari.

Innovatsion ta'lim texnologiyasi - bu ta'lim jarayonining samaradorligini oshirish va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning hozirgi tendentsiyalariga eng mos keladigan ta'lim faoliyati uchun shart-sharoitlarni yaratish uchun mavjud usullar va vositalarni qandaydir yangi yoki sifat jihatidan yaxshilashni o'z ichiga olgan ta'lim faoliyatini tashkil etish metodologiyasi. jamiyatning.

Ta'limdagi innovatsion faoliyat ta'lim sohasidagi innovatsiyalarning paydo bo'lishiga qaratilgan kompleks faoliyatni o'z ichiga oladi. Bu innovatsiyalar ta'lim jarayonini tashkil etishning usul va usullari, ta'lim va tarbiya jarayonida foydalaniladigan resurslar, ilmiy nazariyalar va tushunchalar bo'lishi mumkin.

Innovatsiyalar yangi ilmiy bilimlarni, qandaydir kashfiyotlar, ixtirolarni olishga qaratilgan tadqiqot faoliyatidan foydalanish orqali rivojlanadi. Bundan tashqari, innovatsiyalarning paydo bo'lishi loyihalash ishlarining natijasi bo'lishi mumkin, bunda mavjud ilmiy nazariyalar va tushunchalar asosida amaliy harakatlarni amalga oshirish imkoniyatlarini aks ettiruvchi instrumental va texnologik bilimlar ishlab chiqiladi. Shunday qilib, innovatsion loyihalar yaratiladi, bu esa keyinchalik yangi texnologiyalarning paydo bo'lishiga olib keladi.

Innovatsiyalar ta'lim faoliyati jarayonida ham rivojlanadi. O'quv jarayonida talabalarning nazariy va amaliy bilimlarini rivojlantirish amalga oshiriladi, keyinchalik ular innovatsiyalarni yaratish bilan bog'liq bo'lgan amaliy hayotning turli sohalarida qo'llanilishi mumkin.

Innovatsion ta'lim texnologiyalari uchta asosiy komponentga asoslanadi:

1. Zamonaviy, yaxshi qurilgan tarkib, uning asosi tadbirkorlik faoliyatining hozirgi voqeligiga javob beradigan kasbiy faoliyatdagi vakolatlardir. mazmuni zamonaviy aloqa vositalari orqali uzatiladigan turli multimedia materiallarini o'z ichiga oladi.

2. O'qitishda zamonaviy, innovatsion usullarni qo'llash. Bunday usullar bo'lajak mutaxassisning kompetensiyalarini shakllantirishga, o'quvchilarni faol o'quv va amaliy faoliyatga jalb etishga, o'quv jarayonida tashabbus ko'rsatishga yo'naltirilgan bo'lishi kerak. O'quv dasturlarini passiv assimilyatsiya qilish istisno qilinadi.

3. Ta'lim jarayonida zamonaviy infratuzilmaning mavjudligi. U ta'limning yangi shakllari va usullarini, xususan, masofaviy ta'limni qo'llashga yordam beradigan axborot, texnologik, tashkiliy va kommunikatsiya komponentlariga asoslanishi kerak.

Pedagogik sohadagi barcha innovatsiyalar jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining hozirgi bosqichiga aniq mos kelishiga asoslanadi. Hozirgi vaqtda ular o'quvchilarning mustaqilligini rivojlantirishga, o'z-o'zini o'rganish va o'z-o'zini rivojlantirish qobiliyatlarini shakllantirishga, o'quv dasturlarini mexanik ravishda emas, balki ongli ravishda o'zlashtirishga qaratilishi kerak.

Ta'lim sohasidagi innovatsion texnologiyalar doimiy ravishda rivojlanib, ularning turlari kengayib bormoqda. Quyidagi asosiy texnologiyalar guruhlarini ajratish mumkin:

1. Fan ta'limi sohasida axborot-kommunikatsiya texnologiyalari yoki AKT. Ushbu texnologiyalardan foydalanish axborot jamiyatining rivojlanishi va hayotning barcha sohalarida axborot vositalarini faol joriy etish bilan bog'liq. Bunday texnologiyalar talabalar ongini axborotlashtirishga qaratilgan. Ta'lim dasturlari informatika, axborot jarayonlari va AKTni o'rganishga qaratilgan yangi fanlarni o'z ichiga oladi. Professor-o'qituvchilar va talabalarning axborot madaniyatini oshirishga yordam berish uchun o'quv jarayoni ham faol ravishda axborotlashtirilmoqda;

2. Shaxsga yo'naltirilgan texnologiyalar. Ushbu texnologiyalar shaxsni ta'lim va tarbiyada ustuvor o'ringa qo'yishga qaratilgan. Butun ta'lim jarayoni shaxsning o'ziga xosligi va rivojlanish xususiyatlarini hisobga olgan holda shaxsni rivojlantirishga qaratilgan.

3. O'quv jarayonini axborot-tahliliy ta'minlash. Ushbu guruh texnologiyalaridan foydalanish har bir o'quvchi, sinf, parallel, ta'lim muassasasining rivojlanishini o'rganishga, ularni adekvat baholashga qaratilgan;

4. Intellektual rivojlanish monitoringi. Texnologiyalar grafiklardan foydalanishga, test tizimiga, individual o'quvchilarning rivojlanish dinamikasini va umuman ta'lim sifatini kuzatish imkonini beruvchi yangi baholash usullariga asoslangan;

5. Ta'lim texnologiyalari. O'quv jarayonini ta'limdan ajratib bo'lmaydi. Shuning uchun shaxsni, uning asosiy fazilatlarini rivojlantirishning yangi usullari joriy etilmoqda;

6. Didaktik texnologiyalar. Ular ta'lim muassasasi rivojlanishining asosiy omili hisoblanadi. Bunday texnologiyalar an'anaviy va innovatsion texnologiyalardan foydalanishni o'z ichiga olgan texnika va vositalar majmuasiga asoslanadi: o'quv adabiyotlari bilan mustaqil ishlash, audiovizual, multimedia vositalaridan foydalanish, tabaqalashtirilgan o'qitish usullari.

Innovatsiyalarni joriy etish usullari

Ta'lim sohasida boshlangan islohotlar samaradorligini tekshirishning eng keng tarqalgan usullari quyidagilardir:

- Hujjatlarni konkretlashtirish usuli. Ta'lim tizimidagi innovatsiyalarni baholash uchun ta'lim jarayoniga innovatsiyalarni keng ko'lamda joriy etish imkoniyati bostiriladi. Alohida maktab, universitet, DU tanlanadi va ular asosida tajriba o'tkaziladi.

- Bo'lak-bo'lak in'ektsiya usuli. Bu alohida yangi innovatsion elementni joriy etishni nazarda tutadi.

- 'Abadiy tajriba' uzoq vaqt davomida olingan natijalarni baholashni o'z ichiga oladi. Parallel amalga oshirish eski va yangi ta'lim jarayonining birgalikda mavjudligini, bunday sintezning samaradorligini tahlil qilishni nazarda tutadi.

Ta'lim jarayonidagi eng keng tarqalgan innovatsiyalar:

- axborot-kommunikatsiya texnologiyalari (AKT);
- talabalarga yo'naltirilgan ta'lim;
- dizayn va tadqiqot faoliyati;
- o'yin texnologiyalari.

AKT nazarda tutadi o'qitish fanlarini informatika bilan integratsiyalash; shuningdek baholash va umuman aloqani kompyuterlashtirish.

O'quvchiga yo'naltirilgan ta'lim Ushbu holatda bola ta'limning asosiy aktyori sifatida tan olinadi.

Maqsad - o'quvchining shaxsiy fazilatlarini hisobga olgan holda uning shaxsini rivojlantirish. Shunga ko'ra, ta'lim tizimiga, o'qituvchi uslubiga moslashuvchi o'quvchilar emas, balki o'qituvchi o'z mahorati va bilimidan foydalanib, mashg'ulotni sinfning o'ziga xos xususiyatlariga ko'ra tashkil qiladi.

Dizayn va tadqiqot faoliyati **Asosiy maqsad** - mustaqil ravishda ma'lumotlarni ijodiy izlash, muammolarni qo'yish va hal qilish, turli bilim sohalari ma'lumotlaridan foydalanish qobiliyatini rivojlantirish.

Natijaga asoslangan boshqaruv (result based management).

P.I. Tretyakov, professor, pedagogika fanlari doktori, boshchiligida uning bir guruh shogirdlari, fidoyilari, amaliyotchilari Finlyandiya mualliflarining kontsepsiyasiga asoslangan "natijalarga asoslangan ta'limni boshqarish" texnologiyasini ishlab chiqdilar va joriy qildilar. Natijaga asoslangan boshqaruvning asosiy g'oyasi - bu hech qanday tashkilotning o'zi hech qanday qiymatga ega emasligini anglash, lekin shu bilan birga u ma'lum natijalarga erishish uchun odamlarni birlashtiradigan tartibli shakldir. "Natijaga asoslangan boshqaruv" tushunchasining o'zi tashkilotning barcha a'zolari tomonidan belgilangan va kelishilgan natijalarga erishadigan boshqaruv va rivojlanish tizimi sifatida belgilanishi mumkin.

Har bir rahbar o'z maktabgacha ta'lim muassasasini rivojlantirishning asosiy maqsadlarini belgilab, pedagogik jamoa bilan birgalikda butun pedagogik jarayonni tashkil qiladi, ya'ni u doimiy ravishda olingan natijalarni rejalashtirilgan natijalar bilan taqqoslaydi. Bu vaziyat bo'yicha aniq natijalar uchun tezkor qarorlar qabul qilishni talab qiladi. Natijaga asoslangan menejment, dastlab jamoaga maqsadga erishish uchun barcha resurslar bilan ta'minlangan haqiqiy berilgan deb taxmin qiladi. Bunday resurslarga odamlar, vaqt, moliya, moddiy-texnika bazasi, texnologiyalar, usullar va boshqalar kiradi. Natijalar bo'yicha boshqarishda pedagogik jarayonning har bir ishtirokchisi umumiy ishdagi ishtirokini jamoaning boshqa a'zolari bilan bog'lay olishi kerak.

Samarali fikrlash, rahbar va bo'ysunuvchi natijani belgilashini nazarda tutadi, keyin esa ijrochining o'zi unga erishish yo'llarini tanlaydi, ya'ni, vaqt, texnologiya va boshqa resurslar. Natijaga asoslangan boshqaruv kontekstida tashabbuskor va ijodiy jamoa qimmatli manba hisoblanadi. Rahbar o'quv jarayonining har bir ishtirokchisi uchun hurmat, ishonch, muvaffaqiyat muhitini yaratadi lozim. Bunda rahbar, menejerning vazifasi bajarishi, shuningdek ma'lumot berish, tahlil qilish, maqsadni belgilash, rejalashtirish, bajarish, nazorat qilish va tuzatishlarni amalga oshira oladigan salohiyatga ega bo'lishi hamda vaziyatga aniq egalik qila olishi va yo'naltirish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak.

Natija - amalga oshirilgan maqsaddir. Ammo maqsadning o'zi haqiqiy va ideal bo'lishi mumkin. Bizning holatlarimizda biz haqiqiy maqsadlarni qabul qilamiz, ya'ni, amalga oshirish uchun barcha resurslar bilan ta'minlangan muhitni yaratamiz. Shunday qilib, natijaga asoslangan boshqaruv - bu rejalashtirilgan natijaga erishish uchun boshqaruvchi va boshqariladigan quyi tizimlarning maqsadli resurslar bilan

ta'minlangan o'zaro ta'siridir. Xulosa qilib aytganda, boshqaruvchi va boshqariluvchi o'rtasidagi o'zaro hurmat, samimiy munosabatlar ta'lim samaradorligini oshirishda muhim o'rin egallaydi.

Pedagog xodimlarning samaradorlik ko'rsatkichlari (key performance indicators).

Quyidagilar pedagog kadrlarni faoliyati samaradorligini baholashning asosiy vazifalari hisoblanadi:

o'quv fani bo'yicha malakasi, dars o'tish mahorati, mehnati samaradorligi va malaka oshirish kurslarida bilimlarini oshirgan pedagog kadrlarni rag'batlantirish;

axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalanishi, chet tillarini bilishi bo'yicha amaliy ko'nikmalarga ega bo'lishni ta'minlash.

Pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholashning **asosiy prinsiplari** davriylik, oshkoralik, kengashib ish ko'rish hamda xolislik hisoblanadi.

Pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholash maktabgacha, umumiy o'rta ta'lim, akademik litsey, professional ta'lim va oliy ta'lim muassasalari pedagog kadrlari uchun har o'quv yili yakuni may-iyun oylari bir marta o'tkaziladi.

Pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholashdan maktabgacha, umumiy o'rta ta'lim, akademik litsey, professional ta'lim va oliy ta'lim muassasalari pedagog kadrlari o'tkazilishi shart.

Ishga yangi qabul qilingan pedagog kadrlar bir yildan so'ng, oliy ta'lim muassasalari yoki kasb-hunar kollejlari bitirib birinchi bor ishga kirganlar kasbiy faoliyatiga uch yil to'lgandan so'ng pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholashga jalb etiladi.

Mehnatga layoqatsizlik varaqasi rasmiylashtirilgan holda uzoq muddat (uch oydan ortiq) davolanayotgan, homiladorlik, tug'ish hamda bolani parvarishlash ta'tilidagi pedagog kadrlar ish faoliyatiga qaytganlariga bir yil to'lgandan so'ng faoliyat samaradorligini baholashga jalb etiladi.

Davlat maktabgacha, umumiy o'rta, akademik litsey va kasb-hunar kollejlari va oliy ta'lim muassasalari rahbarlari pedagog kadrlarni faoliyati samaradorligini baholash muddatini bir oy oldin e'lon qiladi va ularni faoliyati samaradorligini baholashdan o'tkazish tartibi bilan tanishtiradi.

Pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholashga doir tashkiliy masalalar ta'limni boshqarish bo'yicha maxsus vakolat berilgan davlat organlari va ta'lim muassasalari rahbarlari tomonidan amalga oshiriladi.

Pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholashni o'tkazishda hamda ular faoliyatini muvofiqlashtirish va nazorat qilish Jismoniy tarbiya va sport vazirligi tomonidan amalga oshiriladi.

Muvofiqlashtirish ishlari, faoliyat samaradorligini baholash jadvallari ishlab chiqish va jarayonga oid faoliyatni tashkil etish bo'yicha qo'shma qarorlar loyihalarini tayyorlashda ishtirok etishdan, uzluksiz ta'lim tizimi pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholashni o'tkazishdan hamda ularning natijalarini e'lon qilishdan iborat.

Pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholashni nazorat qilish, uning natijalarini tahlil qilish, baholash hamda mazkur Nizom talablari buzilgan holda qabul qilingan qarorlarga oid ma'lumotnomalarni tasarrufida ta'lim muassasalari bo'lgan vazirliklar va idoralarga yuborish orqali amalga oshiriladi.

Pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholash ikki bosqichda o'tkaziladi:

a) birinchi bosqichda - pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholashdan o'tuvchilarning dars o'tish mahorati va mehnati samaradorligi ekspert guruhi tomonidan o'rganiladi hamda tegishli tavsiyalar tayyorlanadi;

b) ikkinchi bosqichda - komissiyalar tomonidan pedagog kadrning va tarbiyalanuvchi (ta'lim oluvchi)larning erishgan yutuqlari, axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini bilishi hamda xorijiy tillar va ijtimoiy-siyosiy bilimlarini aniqlash yuzasidan suhbat o'tkaziladi. Suhbat jarayoni videotasvirga olinadi, berilgan savollar va javoblar maxsus (sahifalangan, tikilgan va muhrlangan) daftarda qayd etiladi.

Pedagog kadrlar faoliyati samaradorligini baholash ta'lim muassasasi ekspertlar guruhi tomonidan tegishli mezonlar bo'yicha 100 ballik tizimda butun sonlar bilan baholanadi.

Pedagog kadrlarning faoliyati samaradorligini baholash quyidagi ballar yig'indisi asosida belgilanadi:

faoliyat samaradorligi qoniqarsiz

– 56 balldan past bo'lsa;

faoliyati samaradorligi qoniqarli – 56 balldan 75 ballgacha;

faoliyati samaradorligi o'rta – 76 balldan 85 ballgacha;

faoliyati samaradorligi yuqori – 86 balldan 100 ballgacha.

Loyihalarni boshqarish (project management).

«**Loyiha boshqaruvi (Project Management)**»-ta'lim boshqaruv faoliyatida muvaffaqiyatli kar'yera qurishga qaratilgan. Bugungi barqaror iqtisodiyotda doimiy o'zgarishlarga ega bo'lgan, malakali tarzda o'rnatilgan boshqaruv faoliyati - muvaffaqiyatli biznesning kalitidir. Shuni ham unutmaslik kerakki, loyihaviy boshqarish tamoyillari va vositalari iqtisodiyotning xususiy va davlat sektorida keng qo'llaniladi.

Dasturning maqsadi:

- Tinglovchilarni loyiha va ta'minotni boshqarish sohasidagi muvaffaqiyatli kar'yera uchun tayyorlash;

- Samarali korporativ boshqaruvi, yuqori darajadagi biznes etiketi uchun zarur bo'lgan ko'nikmalarni rivojlantirish.

Dasturning afzalliklari:

- O'qish va ishning bir vaqtning o'zida olib borish imkoniyati bilan modulli ta'lim tizimi yo'lga qo'yilganligi;

- Sohadagi yetakchi amaliyotchi mutaxassislar, professor o'qituvchilar, fan nomzodlari va kuchli pedagog kadrlar tomonidan beriladigan ta'lim;

- Dunyoning rivojlangan mamlakatlar ta'lim muassasalaridan taklif qilingan professor o'qituvchilarni ta'lim jarayonlariga jalb etish;

- Respublika va horijiy mamlakatlar mutaxassislari ishtirokidagi muammoli - maqsadli muhokamalar, davra suhbatlari, konferentsiyalar, simpoziumlarning o'tkazilishi;

- Hamkorlik dasturi asosida chet elda o'qitish imkoniyati.

Dasturning muhim hususiyati shundaki, tinglovchilar strategik rejalashtirish, loyiha ekspertizasi, loyihani modellashtirish, biznes jarayonlarini boshqarishning asosiy poydevoriga ega bo'lishadi. Bu esa amaliyotda metodologiyani samarali qo'llash uchun yaxshi zamin yaratadi.

Har qanday loyiha hayotiy tsikl haqida to'liq ma'lumotga ega bo'lishi kerak. Har bir fazaning qanday ishlashini bilish unga qanday yondashish haqida qimmatli tushunchalarni beradi. Ammo jarayonni kuchaytirish uchun videokonferensaloqa qanday ishlaydi? Keling, loyihalarni boshqarishning 5 bosqichini ko'rib chiqaylik.

Loyiha menejerining vazifasi-loyihani boshqarishning beshta bosqichini puxta tushunib, loyihaning "ko'tarilishini" bilish, rejalashtirish va qurish. Bu g'oya mavhumdan konkretga qanday o'tishi haqida aniq va aniq reja tuzish uchun ishlaydi. [Ishlab chiqilgan](#) Loyihalarni boshqarish instituti (PMI) tomonidan amalga oshiriladigan har qanday loyihaning 5 bosqichi quyidagicha:

1. Boshlash

Hayot tsiklining birinchi bosqichi, boshlash mijoz va investorlarni qiziqtiradigan uchrashuvni talab qiladi. Bu erda maqsadlar, vazifalar, shubhalar, tashvishlar va har qanday dastlabki fikrlar va g'oyalar muhokama qilinadi. Agar qaror qabul qiluvchilar bir joyda bo'lmaganda, siz quyidagi suhbat nuqtalarini muhokama qilish uchun video suhbat yoki konferents-aloqa uchun onlayn uchrashuv tashkil etishingiz mumkin:

- Investorlar va manfaatdor tomonlar kimlar?
- Biznesning maqsadi va maqsadi nima?
- Vaqt jadvalining taxminiy qiymati qanday?
- Xatarlar qanday?
- Qanday byudjet va resurslar mavjud?

2. Rejalashtirish

Maqsadlar qo'yilgandan va kelishilganidan so'ng, yakuniy natijaning aniq tasavvurini yaxshiroq tushunish mumkin. Hamma bajarishi kerak bo'lgan rejalar to'plamini vizualizatsiya qilish va shakllantirish uchun orqaga ishlash jamoani ishga tushirish bosqichidan oxirigacha boshqaradi.

Onlayn uchrashuvlarni o'tkazish:

- Jamoalarni yig'ish
- Asosiy ma'lumotlarni yuboring
- Loyihaning maqsad va vazifalarini belgilang

Rejalashtirish bosqichi quyidagi 5 komponentni burg'ilashda hal qiluvchi ahamiyatga ega:

- Loyihaning tuzilishini loyihalash
- Ish oqimi hujjatlarini yaratish
- Bo'limlar bo'yicha byudjetlarni hisoblash
- Resurslarni yig'ish, taqsimlash va belgilash
- Xavf-xatarni baholash

3. Ijro etish

Jamoa rahbarlari va loyiha menejerlari natijalarni ishlab chiqish, mijozlar o'rtasida kelishuv, vazifalarni bajarish, jarayonlarni amalga oshirish va boshqalarni amalga oshirish uchun harakatga keltiriladi. Loyihaning barcha qismlari bo'yicha to'g'ridan -to'g'ri muloqot g'oyani hayotga tatbiq etish uchun zarur va muhim.

Amalga oshirish bosqichi uchun zarur:

Tez -tez uchrashishlar

Rejalashtirilgan onlayn uchrashuvlar bilan jamoalarning tepasida qolish loyihani qisqa va to'g'ri yo'lda saqlashga yordam beradi. Videokonferentsaloqa yoki konferents -aloqa orqali o'z vaqtida va aniq tiniq aloqa, ko'r -ko'rona joylarning kamayishini, jamoaviy ishlashning yaxshilanishini va quvurlar ichidagi elementlarning tez harakatlanishini ta'minlaydi.

Oldinda konferentsiya zalidagi stol ustida ochiq noutbuk bilan kofe chashkasi

Transparency

Videokonferentsaloqa platformasiga Slack, Outlook va Google Calendar kabi boshqa raqamli vositalarni birlashtirish orqali rejalashtirish, yollash, ishtirokchilarni uchrashuvlarga taklif qilish va kimning vazifasi mas'ulligini aniqlash kabi osonlikcha oldini olinadigan to'siqlardan saqlanang.

Mojarolar boshqaruvi

Muammolar albatta paydo bo'ladi. Voqealarni yumshatish uchun "front chizig'idagi" jamoalarni gapirishga taklif qiling va muammolar, qiyinchiliklar yoki zanjirda zaiflik bo'lishi mumkin bo'lgan narsalarni bildiring.

Jarayon haqida hisobot

Muntazam yangilanishlar tik uchrashuv, yig'ilish seansi yoki video -chat egri chiziqdan oldinda turish va muammolarni yuzaga kelishidan oldin aniqlash uchun ishlaydi.

4. Monitoring va nazorat

Agar siz uni o'lchay olmasangiz, uni boshqara olmaysiz. Bu bosqich hamma narsa oldindan kelishilganiga mos kelishini tekshirish uchun kerak. Ishlashning asosiy ko'rsatkichlari qanday? Moliyaviy parametrlar va muddatlarga rioya qilish uchun nima qilish kerak?

Muntazam nazorat punktlari, sharhlar va ishlash hisobotlari uchun asosiy o'yinchilar bilan onlayn uchrashuvlar o'tkazing. Siz masofadan boshqarish pultini boshqarishingiz mumkin taqdimotlar ish jarayonlarini o'z ichiga olgan videokonferentsaloqa orqali, muhim hujjatlar va fayllarva bo'lishish va tarqatish kerak bo'lgan hamma narsa.

5. Yopish

Loyihani yopish uning boshlanishi kabi muhim. "Kuzatuv" bosqichi deb ham ataladi, aynan shu vaqtda tugallangan loyiha jamoatchilikka ko'rsatishga tayyor bo'ladi. Bu erda asosiy e'tibor mahsulotni sotish va etkazib berishga qaratiladi.

Loyiha menejeri uchun loyihaning ishlash muddatini boshidan oxirigacha baholash juda muhim:

1. Loyihaning samaradorligini tekshirish

Har bir jamoa o'z darvozasini ishg'ol qila oldimi? Loyiha byudjet va muddat ichida bajarilganmi? Loyiha muammoni hal qildimi? Bu va boshqa savollarga javob berish loyihaning muvaffaqiyatli yoki yo'qligini baholashga yordam beradi.

2. Jamoa ishlashini ko'rib chiqish

Guruh muvaffaqiyatini baholash uchun jamoa a'zolarining ish faoliyatini alohida - alohida aniqlash mumkin. Sifatni tekshirish, KPI va onlayn uchrashuvlar ishlash haqida aniqroq ma'lumot beradi.

3. Loyihaning yopilishini baholash va hujjatlashtirish

Loyihaning kontseptsiyadan etkazib berishgacha bo'lgan o'sishini aks ettiruvchi hujjatlarni to'playdigan batafsil taqdimot mijozlar va manfaatdor tomonlar uchun to'g'ri bajarilishini ta'minlaydi.

4. Sharhlar so'ralmoqda

Loyihaning yakuniy bahosi boshidan oxirigacha kuchli va zaif tomonlarini batafsil ko'rib chiqishni ta'minlaydi. Fikrlarni toping va keyingi safar saboq oling.

5. Byudjetdan oshib ketish

Byudjetning yo'qotilishini, shuningdek, ta'sirlanmagan resurslarni aniqlay olish muvaffaqiyat (yoki muvaffaqiyatsizlik) ni yaxshiroq tushunishga yordam beradi va isrofchiliklarni boshqarishga yordam beradi.

Umumiy o'rta ta'lim muassasalarida loyihaviy ta'limni joriy etish va boshqarish masalalari.

Asosiy rasmiy versiya; Tanlangan strategiyaning batafsil asoslarini, shuningdek, rejaning harakatlarini belgilaydigan loyihalar va dasturlarni o'z ichiga olgan to'liq versiya. U asosiy versiyaga ilovalar to'plami sifatida chiqariladi; Strategiyaning ishlab chiqish jarayonida quyidagi asosiy bosqichlar amalga oshiriladi: Tahlil (davlat diagnostikasi, rivojlanishni belgilovchi tashqi va ichki omillarni o'rganish, SWOT tahlili); Maqsadni belgilash (asosiy maqsadni, asosiy strategik yo'nalishlarni, maqsadlarni aniqlash va tasdiqlash), Rejalashtirish (har bir yo'nalishda maqsadlarga erishish uchun shaxsiy strategiyalarni shakllantirish va chora-tadbirlarni tanlash, rejani amalga oshirish uchun javobgarlikni taqsimlash). Strategik rejani takomillashtirish va takomillashtirish har 3-5 yilda bir marta amalga oshiriladi. Strategiyaning amalga oshirishning asosiy vazifasi yuqori strategik salohiyatga ega, tashqi muhitdagi o'zgarishlarga tez moslasha oladigan, uzoq muddatli istiqbolda raqobatbardosh va izchil yuqori natijalarga erishadigan tashkilotni barpo etishdan iborat. Ushbu vazifani amalga oshirish uchun strategiyaning amalga oshirish jarayonida ta'lim muassasasi ma'muriyati o'z faoliyatini quyidagi yo'nalishlarga qaratadi:

- Resurslarni faoliyat o'rtasida taqsimlash, bu ayniqsa resurslarning etishmasligi yoki ularning yuqori narxida muhim ahamiyatga ega;

- Strategik qarashlar, missiyalar, maqsadlar va strategik yo'riqnomalarni butun professor-o'qituvchilar tarkibiga etkazish, muvofiqlashtirish va muvofiqlashtirish orqali ierarxiya va funktsional bo'linmalarning barcha darajalarida strategiya elementlarining uzluksizligini ta'minlashni o'z ichiga olgan strategiyaning qo'llab-quvvatlash siyosatini yaratish. ta'lim muassasasining barcha rejalari, dasturlari, loyihalari;

- professor-o'qituvchilar tarkibini strategik maqsadlarga, shu jumladan nafaqat moddiy rag'batlantirish usullarini, balki xodimlarni nazorat qilish va ta'sir qilishning ma'muriy usullarini, shuningdek, ma'naviy rag'batlantirish va martaba o'sishini rag'batlantirish choralari rag'batlantirish;

- strategik va taktik rejalarni amalga oshirish jarayonida natijalarga erishganlik uchun javobgarlik darajasini va belgilangan strategik maqsad va vazifalarga erishishdagi hissasini hisobga olgan holda adolatli haq to'lashni ta'minlash;

- Strategiyaning amalga oshirishni qo'llab-quvvatlovchi korporativ madaniyatni yaratish, shu jumladan «korporativ ruhni shakllantirish», xodimlarning sodiqligini rivojlantirish, kadrlar almashinuvini kamaytirish, ta'lim muassasasi maqsadlariga muvofiq tashabbuskorlikni oshirish, tashkilot xodimlarini ijtimoiylashtirish;

-Ta'lim muassasasining barcha xodimlarini zarur ma'lumotlar, aloqalar bilan ta'minlash, strategiyani amalga oshirishni boshqarish uchun uslubiy va tashkiliy vositalarni ishlab chiqish;

-Muassasaning uzluksiz rivojlanishi uchun ijobiy tajribalardan foydalanish, jumladan, pedagog kadrlarning uzluksiz malakasini oshirish va malakasini oshirish tizimini yo'lga qo'yish, o'zaro tajriba almashish, tashabbuslarni qo'llab-quvvatlash, ijodiy muhitni shakllantirish maqsadida doimiy o'quv-amaliy seminarlar tashkil etish; martaba boshqaruvi;

Strategik tanlov, agar uni amalga oshirishda muassasaning eng yaxshi mutaxassislarining ularning funktsional yo'nalishlari bo'yicha fikrlari hisobga olinsa, eng yaxshi bo'ladi. Ular o'rtasida strategik qarorlar uchun javobgarlikni taqsimlashni ta'minlash kerak optimal nisbat tashabbus va ehtiyotkorlik o'rtasida, xavfli choralar va konservatizm o'rtasida;

Strategik menejment guruhini shakllantirishda turli (va ko'pincha qaramaqarshi) fikrlarga ega bo'lgan mutaxassislarning g'oyalarini hisobga olish uchun sharoitlar yaratiladi, bu esa strategiyani shakllantirishda murosaga erishishga imkon beradi. Bu, o'z navbatida, ta'lim muassasasida strategik o'zgarishlarga qarshilikni kamaytiradi va strategiyani amalga oshirish samaradorligini oshiradi;

Strategiyani shakllantirish va amalga oshirish uchun jamoani yaratish - bu tashkilotda umumiy strategik qarashga, bir xil tushunchaga ega bo'lgan mutaxassislarni tanlashni anglatadi. Strategik maqsadlar va strategik qarorlarni amalga oshirish uchun bir xil vositalardan foydalanadigan vazifalar va boshqalar. Bir xil fikrdagi odamlar jamoasi kuchli sinergik ta'sirga ega bo'lib, ta'lim muassasasining raqobatdosh kuchini oshiradi.

Ta'lim muassasasining raqobatbardoshligiga erishishning asosiy omillaridan biri tashkiliy afzalliklarni shakllantirish va mustahkamlashdir Ta'lim muassasasining barqaror tashqi aloqalarining mavjudligi muhim tashkiliy afzallikdir, chunki bozor sharoitida aloqa, muvofiqlashtirish va nazorat qilishning ko'p darajadagi kafolatlari bilan keng aloqalar zarur.

Shunday qilib, ta'lim muassasasini zamonaviy sharoitlarda rivojlantirish dasturi - bu ta'lim muassasasiga o'z ta'lim faoliyatini ta'lim faoliyati natijalariga qo'yiladigan davlat, mintaqaviy va shahar talablariga muvofiq modernizatsiya qilishga yordam beradigan innovatsion mexanizm. Bizning fikrimizcha, ta'lim muassasasida ikkita hujjat mazmunini ajratishga yana bir bor e'tibor qaratish juda muhim: ta'lim dasturi va rivojlantirish dasturlari. Ta'lim faoliyati mazmuni tartibga solinadi ta'lim dasturi-o'quv faoliyati jarayonida talaba va o'quvchining maqsadlari, mazmuni, texnologiyalari, o'zgarishlari natijalarini belgilaydigan hujjat. Ushbu hujjat mazmunining davlat ta'lim standartiga, asosiy umumiy ta'lim dasturining tuzilishiga

qo'yiladigan davlat talablari muvofiqligini litsenziyalash va davlat akkreditatsiyasi ta'lim muassasasi kiradi.

Xulosa Qisqa qilib aytganda, Rivojlanish dasturi ta'lim dasturini amalga oshirishni ta'minlovchi ta'lim muassasasi infratuzilmasidagi o'zgarishlarni tavsiflaydi. Ta'lim dasturi ta'lim maqsadlarining dolzarbligi, mazmunning innovatsionligi, qo'llanilayotgan ta'lim texnologiyalari va o'quv-uslubiy majmualarning zamonaviyligi, ya'ni ta'limning dolzarbligi va zamonaviyligini asoslaydigan barcha jihatlarni ochib berish mumkin. Rivojlanish dasturida ta'lim jarayonini sifat, qulaylik va samaradorlikni oshirish yo'nalishida ta'minlashning huquqiy, tashkiliy, moliyaviy, boshqaruv va moddiy sharoitlarini o'zgartirishga e'tibor qaratish zarur.

Nazorat savollari

1. Ta'lim sifatini baholash bo'yicha xalqaro tadqiqotlar talablari asosida o'quvchilarning o'qish va o'qib tushunish, matematika va tabiiy fanlarni o'zlashtirish sifatini oshirish masalalarini sharhlang?

2. Xalqaro baholash dasturlari natijalari asosida umumta'lim maktablarida ta'lim sifatini oshirishning milliy tizimini takomillashtirish ishlari qanday amalga oshiriladi?

3. Ta'lim sohasidagi ilg'or xalqaro tajribalar, innovatsion g'oyalar va texnologiyalardan amaliyotda foydalanishning samarali yo'llari.

4. Natijaga asoslangan boshqaruv (result based management).

5. Pedagog xodimlarning samaradorlik ko'rsatkichlari (key performance indicators).

6. Loyihalarni boshqarish (project management).

7. Umumiy o'rta ta'lim muassasalarida loyihaviy ta'limni joriy etish va boshqarish masalalari.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

I. Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati I. Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.

2. O'zbekiston Respublikasining 'Ta'lim to'g'risida'gi qonuni: 2020-yil 23-sentyabr, O'RQ-637-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5013007>

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 'O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2019-yil 29-aprel, PF-5712-son [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-4312785>.

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 28-yanvar, PF-60-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5841063>.

6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022 — 2026-yillarda maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 11-may, PF-134-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6008663>.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari:

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. - Toshkent: O'zbekiston, 2017.-104 b.

2. Mirziyoyev Sh. M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -592 b.

3. Mirziyoyev Sh. M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2018. - 508 b.

III. Asosiy adabiyotlar

1. Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. - Toshkent: Turon-Iqbol, 2006. - 592 b.

2. Ishmuhamedov R. O'quv jarayonida interfaol uslublar va pedagogik texnologiyalarni qo'llash uslubiyati. - Toshkent: RBIMM, 2008. - 68 b.

3. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma. - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

4. Ishmuhamedov R. J., Yuldashev M. A. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. - Toshkent: Nihol, 2013. - 278 b.

5. Ismailov A., Axmedov X. Boshlang'ich ta'lim sifatini oshirishda xalqaro PIRLS dasturining ahamiyati // PIRLS xalqaro baholash dasturi: nazariya va tatbiq etish istiqbollari: xalqaro ilmiy-amaliy masofaviy konferensiya materiallari. - Toshkent, 2020. - 131 -137 b.

6. Ergasheva M. Xalqaro baholash dasturlarida tabiiy va ilmiy savodxonlik. O'quv qo'llanma. - Toshkent: O'zbekiston, 2023. - 167 b.

7. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

4. Elektron manbalar

lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.

uzedu.uz - Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining rasmiy sayti.

uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi sayti.

kitob.uz - Respublika bolalar kutubxonasi sayti.

Ziyonet.uz - axborot ta'lim portali.

2.1.2-mavzu: Milliy dasturni amaliyotga joriy etish masalalari (2-soat amaliy)

		2.1.2-mavzu: Milliy dasturni amaliyotga joriy etish masalalari			
Fan nomi:		Ta’lim muassasasini rivojlantirish			
Fan turi:		Xalqaro yondashuvlar asosida maktab ta'limi samaradorligini oshirish			
Fan kodi:		I			
Yil:		2024			
Ta’lim shakli:		Kunduzgi			
Interaktiv ma’ruza		2			
Baholash shakli:		Diyagnostik			
Fan tili		O‘zbek			
Mavzuning maqsadi (MM)					
MM1		Kurs tinglovchilarining Milliy dasturni amaliyotga joriy etish hamda ta'lim-tarbiya samaradorligini oshirishdagi ustuvor vazifalar. Milliy dasturning mazmun-mohiyati, yo'nalishlari, amalga oshirish mexanizmlari haqida bilim, ko‘nikma va malakalarini mustahkamlash.			
Mavzuni o‘zlashtirish uchun boshlang‘ich bilimlar				Metodlar.Vaqt	
		Milliy dastur		Tushuntirish, Aqliy hujum. 5 minut	
		Ta'lim muassasasini rivojlantirish			
		Manaviy dunyoqarashni shakllantirish			
		Xorijiy tajribalardan foydalanish			
Ta’lim natijalari (TN)					
<i>Bilimlar jihatidan:</i>					
TN1		Milliy dasturni amalga oshirish bosqichlari		Assisment, Savol-javob 10 minut	
TN2		Milliy dastur yaratishni mazmun-mohiyati			
TN3		Xalqaro tajribalar asosida milliy dasturni takomillashtirish			
<i>Ko‘nikmalar jihatidan:</i>					
TN4		Milliy dasturni amaliyotga joriy etish hamda ta'lim-tarbiya samaradorligini oshirishdagi ustuvor vazifalar.		4-ta guruhga bo’linadi vazifalar beriladi 15-minut	
TN5		Milliy dasturning mazmun-mohiyati, yo'nalishlari, amalga oshirish mexanizmi.			
TN6		Ta'lim muassasasini rivojlantirish, o'quvchilarning fanlarni o'zlashtirish samaradorligiga erishish,			
TN7		yetarli shart-sharoitlar yaratish,			
Mavzu mazmuni					

Ushbu bo'limda olingan nazariy bilimlar natijasida	Amaliy mashg'ulot uchun topshiriqlar 30-minut
O'zlashtirilgan bilimlar natijasida Milliy dasturda o'quvchilarning qiziqishlari va qobiliyatlarini e'tiborga olgan holda ta'lim jarayonlarini tashkil etish, ma'naviy dunyoqarashni kengaytirish, xorijiy tajribalardan foydalanish.	Bahs-munozara 20-minut

2.1.2-mavzu: Milliy dasturni amaliyotga joriy etish masalalari (2 soat amaliy)

Reja:

1. Milliy dasturni amaliyotga joriy etish hamda ta'lim-tarbiya samaradorligini oshirishdagi ustuvor vazifalar.

2. Milliy dasturning mazmun-mohiyati, yo'nalishlari, amalga oshirish mexanizmi.

3. Ta'lim muassasasini rivojlantirish, o'quvchilarning fanlarni o'zlashtirish samaradorligiga erishish, yetarli shart-sharoitlar yaratish, o'quvchilarning qiziqishlari va qobiliyatlarini e'tiborga olgan holda ta'lim jarayonlarini tashkil etish, ma'naviy dunyoqarashni kengaytirish, xorijiy tajribalardan foydalanish.

1. Milliy dasturni amaliyotga joriy etish hamda ta'lim-tarbiya samaradorligini oshirishdagi ustuvor vazifalar.

Milliy dasturni amaliyotga joriy etish va ta'lim-tarbiya samaradorligini oshirishda ustuvor vazifalar, bir necha ko'rsatkichlarga ega bo'lishi mumkin:

1. **Dastur maqsadlarini belgilash:** Dasturda kutilgan natijalarni va maqsadlarni aniqlash, o'quvchilar va o'qituvchilar uchun o'rganish motivatsiyasini oshiradi. Maqsadlar aniq, chuqurroq tushunilgan bo'lishi kerak.

2. **O'quvchilarga qulay va osonroq muhit yaratish:** O'quvchilarni o'rganish jarayonini qulay va oson qilish uchun darsliklar, ma'ruzalar, o'quv qo'llanmalari va tekshiruv vositalari tayyorlash. Bunday muhit o'quvchilarning darsga qatnashishlari va ma'lumotlarni o'rganishlari uchun motivatsiyani oshiradi.

3. **Dasturni amaliyotga joriy etishning keng doirani ta'minlash:** O'quvchilarni qatnashish, izlanish va amaliyotni o'rganishlari uchun dasturni juda qiziqarli va oson qilish lozim. Maslahatlar, amaliy mashg'ulotlar, laboratoriyalar, o'quv dasturlari yoki jamoat yig'ilishlari orqali bu muammoni hal qilish mumkin.

4. **Tadqiqotga asoslangan o'quv-uslublarini qo'llash:** O'quvchilarga tadqiqot uslublari va o'zlarining o'zlashtirishlarini oshirish orqali o'rganishni osonroq va samarali qilish. Tadqiqotlar, muhokamalar va boshqa o'zlashtirishlar o'quvchilarning o'rganish jarayonini intensivlashtiradi.

5. **O'qituvchilar va o'quvchilar bilimini oshirish uchun ilmiy ta'minot:** Dastur bajarilishini tashkil etish uchun o'qituvchilar va o'quvchilarning ilmiy

malumotlarini oshirish lozim. Yangi metodologiyalar, ilmiy tadqiqotlar, maqolalar va elektron ilmiy resurslar bilan ta'minlash bu jarayonni yaxshilaydi.

6. **O'quvchilarning shaxsiy rivojlanishini qo'llab-quvvatlash:** O'quvchilarning shaxsiy va jamoat rivojlanishini oshirishga qaratilgan dasturlar, moliyaviy va ijtimoiy ko'nikmalarini shakllantirishga yordam beradi. Maslahatlar, badiiy mashg'ulotlar, jamoat yig'ilishlari va ijtimoiy xizmat faoliyatlari bu maqsadni erkinlashtirishda muhim rol o'ynaydi.

7. **Natijalarni baholash va tahlil qilish:** O'quv jarayonining samaradorligini aniqlash uchun o'quvchilar va o'qituvchilar tomonidan yaxshi baholash va natijalarni tahlil qilish muhimdir. Bu, dasturni mustahkamlash va keyinchalik o'zgarishlar kiritish uchun yordam beradi.

Bu vazifalarni bajarish, milliy dasturni amaliyotga joriy etish va ta'lim-tarbiya samaradorligini oshirishning muhim asoslari bo'lib hisoblanadi.

Milliy dastur, bir davlat yoki xalq tomonidan qabul qilingan va o'z mamlakatining maqsadlariga va mahalliy mazmuniy-tarbiyaviy e'tiborlarga muvofiq shakllangan dasturdir. Bu dastur o'z mahsuloti bo'lib, ta'lim-tarbiya sohasida o'zining o'ziga xos mazmun-mohiyat, yo'nalishlar va amalga oshirish mexanizmlariga ega. Quyidagi qatorlar milliy dasturning mazmun-mohiyati, yo'nalishlari va amalga oshirish mexanizmlari haqida umumiy ma'lumot beradi:

Mazmun-Mohiyat:

1. **Maqsadlar belgilash;** Milliy dasturning asosiy maqsadi mamlakatning ta'lim-tarbiya sohasida belgilangan maqsadlar va yo'nalishlarni amalga oshirishdir. Bu maqsadlar umumiy rivojlanish, ilmiy-texnologik rivojlanish, fuqarolarning ma'naviyatini oshirish va boshqalar kabi bo'lishi mumkin.

2. **O'quv dasturi:** Dastur o'quv jarayonini tashkil etish uchun belgilangan tartibda o'quvchilarga beriladigan ma'ruzalar, mashg'ulotlar, ilova va metodik materiallar jamlanmasidir. Bu dastur o'quvchilarning fanlarni o'rganishlarini va rivojlanishlarini ta'minlashga yo'l qo'ymoqda.

3. **O'quvchilarga beriladigan ta'lim:** Milliy dastur, o'quvchilarga beriladigan ta'limning tizimi, metodlari va uslublarini belgilab beradi. Bu ta'lim mazkur mamlakatning madaniy va tarixiy bag'ri bo'yicha ham amal qilishi mumkin.

4. **Tarbiya va madaniyat:** Dastur madaniy va ma'naviy tarbiyaning o'rni va ahamiyatiga muvofiq bo'lib, o'quvchilarni fuqarolik, huquq va vazifalari, madaniy qadriyatlar va boshqa muhim mavzularda tarbiyalaydi.

Yo'nalishlar:

1. **Fanlar yo'nalishi:** Milliy dastur o'quvchilarga xalqimizning tarixi, madaniyati, ilmiy va texnologik rivojlanishi, huquqiy va iqtisodiy tizimi va boshqalar kabi turli fanlar bo'yicha o'quv berishni ta'minlaydi.

2. **Ijtimoiy-axloqiy yo'nalish:** Bu yo'nalish, o'quvchilarni ijtimoiy hayotda muvozanatni tushunish va qabul qilish, shaxsiy rivojlanish va boshqa insoniy taraflarini rivojlantirishga yo'l qo'yadi.

3. **Texnologik yo'nalish:** Milliy dastur o'quvchilarni zamonaviy texnologiyalarni foydalanish va ularni rivojlantirishga qaratilgan yo'nalishlar orqali tayyorlashni ta'minlaydi.

Amalga oshirish mexanizmi:

1. **O'quvchilarni tanlash:** Dastur o'quvchilarni tanlashda o'rtacha yosh va ma'lumotlar darajasi bo'yicha tanlov qo'ymoqda.

2. **O'quv dasturini amalga oshirish:** O'quv dasturini amalga oshirish uchun darsliklar, o'quv qo'llanmalari, ma'ruzalar va mashg'ulotlar tayyorlanib, o'qituvchilar uni o'quvchilarga o'qitishlari lozim.

3. **Monitoring va baholash:** Dastur jarayonining samaradorligini baholash va nazorat qilish uchun monitoring tizimi tashkil etiladi.

4. **O'qituvchilar tayyorlash:** O'quvchilarni ta'lim berishdagi samaradorlikni oshirish uchun o'qituvchilarni tayyorlash uchun dastur tashkil etiladi.

5. **Mudofaa va rivojlanish:** Dastur davomida o'quv jarayoni mudofaa qilinadi va dastur o'quvchilarning rivojlanishini ta'minlaydi.

Shuningdek, milliy dastur davlatning ta'lim-tarbiya sohasidagi asosiy qadriyat va maqsadlariga muvofiq rivojlanadi va tashkil etiladi.

NAZORAT SAVOLLARI:

1. Ta'lim tizimida boshqaruv deganda nimani tushunasiz?
2. Ta'limga tizimida zamonaviy yondashuv nima?
3. Zamonaviy ta'lim muassasalari rahbarlari uchun kasbiy bilim, ya'ni boshqaruvning asosiy funksiyalari nimalardan iborat ?
4. Innovatsion ta'lim boshqaruvi jarayonini tashkil etishda ta'lim muassasasi rahbari faoliyatini shartli necha bosqichga ajratish mumkin?
5. Tarbiyaviy jarayonni tashkil etishning asosiy bosqishlari haqida nimalarni bilasiz?

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR:

1. Mirziyoyev Sh.M. "2017-2021-yillarda maktabgacha ta'lim tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori. T.: -2016y. 29- dekabr.
2. Mirziyoyev Sh.M. "Maktabgacha ta'lim tizimi boshqaruvini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida" 2017 yil 30 sentyabrdagi PF5198-sonli Farmoni
3. Djurayev R.X., Turg'unov S.T. Ta'lim menejmenti. –T.: Voris-nashriyot, 2006. -259 b.

4. Djurayev R.X., Turg'unov S.T. Umumiy o'rta ta'lim muassasalarini boshqarishda menejmentning asosiy tushunchalari. –T.: Fan, 2006.
5. Valijonov R. va boshq. Menejment asoslari. –T.: Sharq, 2002.

2.2. Boshqaruvning pedagogik-psixologik asoslari.

		2.2.1-mavzu: Boshqaruv psixologiyasining metodlari va tadqiqot o'tkazish uslublari.			
Fan nomi:		Ta'lim muassasasini rivojlantirish			
Fan turi:		Boshqaruvning pedagogik-psixologik asoslari.			
Fan kodi:		I			
Yil:		2024			
Ta'lim shakli:		Kunduzgi			
Interaktiv ma'ruza		2			
Baholash shakli:		Diyagnostik			
Fan tili		O'zbek			
Mavzuning maqsadi (MM)					
MM1		Kurs tinglovchilarining boshqaruv psixologiyasi metodlari vazifalari, hamda ta'lim-tarbiya samaradorligini oshirishdagi ustuvor vazifalar. Boshqaruv psixologiyasini mazmun-mohiyati, yo'nalishlari, qonuniyatlari, amalga oshirish mexanizmlari haqida bilim, ko'nikma va malakalarini mustahkamlash.			
Mavzuni o'zlashtirish uchun boshlang'ich bilimlar				Metodlar.Vaqt	
Boshqaruvning ahamiyati				Tushuntirish, Aqliy hujum. 5 minut	
Boshqaruv qonuniyatlari					
Boshqaruvning uslublari					
Maktab direktor va o'qituvchi portfoliyosi					
Ta'lim natijalari (TN)					
<i>Bilimlar jihatidan:</i>					
TN1		Boshqaruv psixologik jarayon ekanligini		Assisment, Savol-javob 10 minut	
TN2		Boshqaruvda psixologik muammolar va ularga yechim topish.			
TN3		Boshqaruv matritsasi(tamoillari).			
<i>Ko'nikmalar jihatidan:</i>					
TN4		Ijtimoiy-psixologik moslashuvchanlik.		4-ta guruhga bo'linadi vazifalar beriladi 15-minut	
TN5		Rahbarning to'g'ri qaror qabul qilishiga monelik qiluvchi omillar.			
TN6		Qaror qabul qilishning o'ziga xos talablari.			
TN7		Pedagogik, o'quv-tarbiya yo'nalishlarini o'rganish metodikasini ishlab chiqish,			
Mavzu mazmuni					
Ushbu bo'limda olingan nazariy bilimlar natijasida				Nazariy mashg'ulot uchun ma'ruza 30-minut	
O'zlashtirilgan bilimlar natijasida Boshqaruv uslublari: avtoritar, demokratik, liberal, partisipativ. Avtoritar uslub va uning tahlili. Demokratik uslub va uning tahlili. Liberal uslub va uning tahlili. Partisipativ uslub va uning tahlili. Rahbarning jamoadagi o'rni, o'zini baholashi. Boshqaruvning vaziyatga ko'ra tanlanishi.				Bahs-munozara 20-minut	

2.2.1-mavzu: Boshqaruv psixologiyasining metodlari va tadqiqot o'tkazish uslublari. (2-soat ma'ruza)

Reja:

1. Boshqaruv faoliyatining obyektiv asoslari, obyektiv psixologik qonunlar.
2. O'z-o'zini bilish rahbar faoliyatida muhim jihat sifatida. Boshqalar psixologiyasini bilish rahbarlikning yetakchi jihatlaridan biri ekanligi.
3. Muzokaralar olib borishning psixologik jihatlari.
4. Ijtimoiy-psixologik moslashuvchanlik.
5. Qaror qabul qilishning o'ziga xos talablari.
6. Boshqaruv qarorlarining samaradorlik shartlari.
7. Kasbiy ehtiyojlarni qondirish va kasbiy mahoratni rivojlantirish yo'llari, usul va vositalari.
8. Maktab direktori va o'qituvchilar portfoliosi.
9. Pedagogik, o' quv-tarbiya yo' naliqlarini o'rganish metodikasini ishlab chiqish, ichki baholash tizimini yaratish, hamkorlik asosida o'qituvchilarning kasbiy, shaxsiy mahoratlarini oshirishga shart-sharoit yaratish.

1. Boshqaruv faoliyatining obyektiv asoslari, obyektiv psixologik qonunlar.

Boshqaruv psixologiyasining maqsadi, uni amalda qo'llash birinchi navbatda tashkilotda mavjud bo'lgan quyidagi muammolarni hal qilishdan iborat:

- menejerlarning kasbiy vakolatlarini oshirish;
- boshqaruv uslublarini takomillashtirish, muloqot qobiliyatlari, qaror qabul qilish, strategik rejalashtirish qobiliyatlari, stressni yengish;
- kompaniyaning boshqaruv kadrlarini o'qitish uslublarini tahlil qilish va takomillashtirish;
- kadrlar resurslarini qidirish va faollashtirish;
- kompaniyaning ehtiyojlariga muvofiq menejerlarni baholash va tanlash;
- ijtimoiy va psixologik iqlimni baholash va yaxshilash, xodimlarning sadoqati darajasini oshirish, jamoani shakllantirish.

Shunday qilib, boshqaruv psixologiyasining **asosiy vazifasi** - boshliq taktikasi va bo'ysunuvchilarning reaksiyasi o'rtasida o'rganish jarayonida aniqlangan naqshlarga asoslangan yetakchilik usullarini shakllantirishdan iborat. Odatda, boshqarish psixologiyasining vazifalarini tadqiqot obyektiga qarab bir necha katta guruhlariga bo'lish mumkin:

- Boshqaruv faoliyatini psixologik tahlil qilish. Rahbar to'g'ri boshqaruv qarorlarini qabul qilish uchun zarur bo'lgan harakatlarini tahlil qilib, boshqaruv faoliyatini ongli ravishda amalga oshirishi kerak.

– Aqliy tartibga solish mexanizmlarini o‘rganish. Oddiy va o‘ta og‘ir sharoitlarda to‘g‘ri qaror qabul qilish uchun juda muhimdir.

– Yetakchilik tadqiqotlari. Rahbarning ish jarayonini boshqarishi uchun zarur bo‘lgan yetakchilik fazilatlarini rivojlantirish.

– Psixologik bilimlarni boshqaruv jarayonlarida amaliy qo‘llash. Ushbu vazifa nizolarni hal qilish, mikroiklimni tartibga solish, ishdan qoniqishni oshirish va xodimlarning yuqori darajadagi sadoqatiga erishishni o‘z ichiga oladi.

– Guruhlarning o‘zaro ta‘sirini o‘rganish. Jamoada barqaror ijtimoiy mikroiklimga erishish kerak

– Motivatsiya usullari va mexanizmlarini o‘rganish. Motivatsiya xodimlarni yanada mazmunli maqsadlarga erishish uchun rag‘batlantirish uchun boshqaruv jarayonlarida muhim ahamiyatga ega.

Boshqaruv psixologiyasi, fanlararo fan bo‘lib, psixologik usullar bilan birgalikda boshqarish usullaridan muvaffaqiyatli foydalanadi. Boshqaruv psixologiyasining tuzilishi ikkita asosiy tadqiqot usulini ajratib beradi: kuzatish va eksperiment.

Kuzatish – idrok jarayonlariga asoslangan analitik usul. Ushbu usul eng qiyin obyektiv usul hisoblanadi, chunki kuzatish tabiiy sharoitda amalga oshiriladi, mos ravishda kuzatuvchining roli va o‘rni kuzatuv ob‘ektiga ta‘sir qiladi va ta‘sir qiladi. Rahbar va jamoaning o‘zaro ta‘sirining samarali tamoyillarini o‘rganish va izlash passiv shaklda amalga oshiriladi. Tadqiqot davomida reaksiyalar, fikrlar va natijalar qayd etiladi. Ushbu usul boshqa tadqiqotlarni boshlashdan oldin dastlabki materiallarni olishda ham, ma‘lumot olishning boshqa usullari mavjud bo‘lmagan sharoitlarda ham qo‘llaniladi.

Passivlik ushbu texnikaning asosiy kamchiligi hisoblanadi. Kuzatish ob‘ektining reaksiyasini uzoq kutish har doim ham o‘zini oqlamaydi, chunki reaksiya momentini o‘tkazib yuborish va natijani noto‘g‘ri talqin qilish xavfi katta. Boshqa tomondan, eksperiment faol usullarni nazarda tutadi.

Eksperiment yordamida o‘zaro ta‘sirning samarali sxemalarini izlash turli boshqaruv taktikalaridan foydalanish uchun ma‘lum sharoitlarni yaratish orqali amalga oshiriladi.

Eksperiment maqsadi – boshqaruv qarorlarini qabul qilish amaliyotiga ta‘sir ko‘rsatadigan gipotezalarni sinab ko‘rish. Muvaffaqiyatli eksperiment uchun zarur shartsharoitlar bajarilgan taqdirda eksperimental texnika yordamida noyob tabiatning juda keng ma‘lumotlarini olish mumkin:

- nazorat xususiyatlarini to‘g‘ri tanlash,
- ularni o‘zgartirish uchun omil xususiyatlaridan foydalanish (tadqiqotchi tomonidan kiritilgan),

– eksperimentni vaziyat bilan bog‘liq bo‘lmagan maksimal tashqi ta’sirlardan himoya qilish.

Ushbu metodlardan foydalanish boshqaruv jarayonlarini har tomonlama o‘rganishga va yuqoridagi boshqaruv psixologiyasining muammolarini hal qilishga o‘tishga imkon beradi.

Xulosa qilib shuni ta’kidlash kerakki, boshqaruv faoliyati ma’lum qoidalarga asoslanadi. Ularning rioya qilinishi kompaniyani muvaffaqiyatga olib kelishi mumkin, va ularni e’tiborsiz qoldirish – qulay sharoitlarda ham qulab tushishiga olib keladi.

Boshqaruv psixologiyasining o‘rganish obyektlarini uchta alohida guruhga bo‘lish mumkin:

– Rahbarning shaxsiyati, shuningdek boshqaruv faoliyati natijasida uning rivojlanish jarayoni;

– Menejer faoliyati, uni amalga oshirish sxemasi va samaradorlik nuqtai nazaridan kelib chiqib qo‘llangan ishlar;

– Ijtimoiy yoki mehnat jamoasida sodir bo‘lgan jarayonlar.

Amaliyotda menejment psixologiyasi bo‘ysunuvchilar jamoasining xususiyatlari bilan chambarchas bog‘liq bo‘lishi mumkin bo‘lgan bir qator muammolarga duch keladi. Ikkinchisi, qabul qilingan boshqaruv qarorlarining umumiy reaksiyasi va samaradorligida aks etadigan, uning a’zolarining shaxsiy fazilatlarini to‘plamini bo‘lganligi sababli, bittasini qo‘llashning yakuniy natijasi farq qilishi mumkin.

Muammo guruhlarining quyidagi turlari ajratiladi:

Paranoid. Har qanday boshqaruv qarori ishonchsizlik va qo‘rquvni keltirib chiqaradi.

Depressiv. Motivatsiya yetishmasligi, ishning o‘ziga nisbatan salbiy munosabat va ijobiy natijalarga erishishga ishonmaslik.

Majbur. Hech qanday tashabbus ko‘rsatmasdan, faqat ko‘rsatmalar doirasida ish olib borish.

Dramatik. Faoliyatni faol namoyish etish va ko‘rsatmalarning bajarilishi, samaradorligidan qat’i nazar, tinglovchilar uchun muhim rol o‘ynaydi.

Ziddiyatli. Vaziyat va boshqa xodimlar ustidan hokimiyat tuyg‘usini saqlab qolish uchun bir-birlari bilan aloqa qilishni rad etadigan bir nechta alohida guruhlariga bo‘linadigan jamoa.

Ilmiy tadqiqot natijalarini o‘rganish maqsadiga erishish quyidagi vazifalarni hal qilish jarayonida amalga oshiriladi:

1. Menejment tizimida kasbiy faoliyat jarayonida amalga oshiriladigan psixologik bilim, ko‘nikma va malakalar tizimini o‘zlashtirish uchun ijobiy motivatsiyani shakllantirish.

2. Ilmiy ishning nazariy asoslarini o'zlashtirish (kursga kirish, ijtimoiy boshqaruv tizimidagi shaxs, boshqaruvdagi ijtimoiy-psixologik hodisalar).

3. Rahbar va bo'ysunuvchi shaxsini o'rganishning asosiy usullari bilan tanishish.

4. Boshqaruv faoliyati jarayonida amalga oshiriladigan asosiy psixologik ko'nikma va malakalarni rivojlantirish. Ilmiy tadqiqot tuzilishi insonparvar insoniy yetakchilik konsepsiyasidan kelib chiqadi va boshqaruv vazifalarini muvaffaqiyatli hal etish uchun shaxs va jamoaning psixologik salohiyatini oshirishga qaratilgan.

Boshqaruv psixologiyasining o'ziga xos xususiyati shundaki, uning obyekti odamlarning uyushgan faoliyati, ya'ni bu nafaqat umumiy manfaatlar yoki maqsadlar, hamdardlik yoki qadriyatlar bilan birlashtirilgan odamlarning birgalikdagi faoliyati, balki bir tashkilotga birlashgan, bir narsaga bo'ysunadigan odamlarning faoliyati. ushbu tashkilotning qoidalari va qoidalari va ularga qo'shilgan ishlarni iqtisodiy, texnologik, huquqiy, tashkiliy va korporativ talablarga muvofiq bajarish).

Tashkilotning ushbu qoidalari, me'yorlari, talablari odamlar orasida faqat tashkilotda mavjud bo'lgan maxsus psixologik munosabatlar - boshqaruv munosabatlarini keltirib chiqaradi. Boshqaruv psixologiyasida ham individual ishchi, ham ijtimoiy guruh va jamoat o'zlari tegishli bo'lgan tashkilot sharoitida harakat qilishadi. Tashkilotsiz, ularni boshqarish nuqtai nazaridan tahlil qilish to'liq emas.

Aytilganlarning barchasini umumlashtirib, xulosa qilishimiz mumkinki, menejment psixologiyasining predmeti tashkilotdagi psixik hodisalar va munosabatlar majmuidir:

- Menejerlar samarali faoliyatining psixologik omillari;
- Individual va guruhli qarorlar qabul qilishning psixologik xususiyatlari;
- Rahbarlikning psixologik muammolari;
- Boshqaruv munosabatlari sub'ektlarining xulq-atvorini motivlashtirish muammolari va boshqalardan iborat.

O'z-o'zini bilish rahbar faoliyatida muhim jihat sifatida. Boshqalar psixologiyasini bilish rahbarlikning yetakchi jihatlaridan biri ekanligi.

Insonlarning ijtimoiy mavqeyidan qat'iy nazar, ya'ni u xodim yoki rahbar bo'ladimi ularning mehnat faoliyatiga ta'sir ko'rstatuvchi ichki va tashqi omillar har doim topiladi. Bu omillarning vujudga kelishi va ularning ta'sir darajasi ijobiy yoki salbiyligi har bir insonning o'ziga hamda yonidagi sherigi, jamoadoshi va xodimlariga bog'liq bo'ladi. Gap shundaki har qaysi odam tug'ilgandan to ma'lum ijtimoiy darajasigacha o'zida shu davrgacha mujasamlashtirgan psixologik refleks, temperament va tipologik xususiyatlari hamda turli qamrovga ega aqliy ko'nikmalarini, bilimlarini xatti-harakatlari davomida namoyon qilib boradi. Bu fikrlardan anglashiladiki o'z-o'zida asosiy e'tibor doimgidek rahbar shaxsiga qaratiladi.

Boshqaruvchi rahbarlarga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlarni ijobiy mazmun kasb etishi faqat rahbarlarnigina emas, jamiyatning ham yutug'idir. Rahbarlar ma'naviyatli, madaniyatli, mahoratli, salohiyatli, qat'iy sabotli va mukammal irodaviy sifatlarga ega bo'lishi bugungi kun talabidir¹³. Albatta aytib o'tilgan sifatlarga ega bo'lish juda yaxshi. Ulardan o'rinli foydalana olish esa jamoa harakatlar natijasining hamda jamoa psixologik muhitining yanada ijobiylashuvi uchun zamin yaratadi. O'z navbatida bu holat o'zaro munosabatlarda, rahbarga bo'lgan hurmat ko'rsatkichida va uning nufuzida bilinadi.

Rahbar kadrning nufuzi barqaror iroda subyekti ekanligini har qaysi harakat va faoliyatda namoyish qilishda o'z ifodasini topadi. Shaxslar aro munosbatda ish tuyg'uni keltiradi, insonni inson tomonidan to'g'ri idrok qilishga sharoit tug'diradi, individual uslubni shakllantiradi, obro'-e'tibor ma'naviy boylik bo'limidan ishlab chiqarish samaradorligining omili, iliq psixologik muhitning mexanizmi hisoblanadi.

Shaxsning irodasiga quyidagi talablar qo'yiladi:

- irodaviy kuch-quvvatning mujassamlashuvi;
- boshqaruv faoliyatining mashaqqatlari bilan maqsadga intilish va sobidqadamlik;
- tashabbus, mustaqillik, ijodiylik;
- dadillik, jasoratlilik, to'sqinlarni pisand qilmaslik;
- vazminlik, esankiramaslik, o'zini-o'zi qo'lga ola bilishlik; intizomlilik,
- o'zini-o'zi udda qila olish va boshqalar¹⁴.

Bular tarif berilgani kabi subyektiv jihatdan faoliyat samaradorlik omili hamda iliq psixologik muhit mexanizmi uchun asos bo'ladigan talablardir. Nega aynan birgina xususiyat butun boshli faoliyat mexanizmi sifatida qaralmoqda? Bunga sabab faoliyatdan anglashilgan holatda shaxs irodasiga hamohang tarzda burch, mas'uliyat, o'ziga bo'lgan ishonch hissi ortib boradi. Bunday xislatlar esa turli rahbarlarda turlicha ravshda namoyon bo'ladi. Boshqaruv psixologiyasida shu kabi xislatlarni va yondashuvlarni yuzaga chiqarish, rivojlantirish masalalari tadbiq etiladi. Takidlanganidek ta'sir omillari qatoriga psixologik bilim va holatni asosiy jihat sifatida kiritish ilmiy asosga egaligi boshqaruv jarayoni hamda rahbar-xodimlar uchun manfaatlidir. O'z o'rnida ilmiy asoslanish boshqaruv psixologiyasida ijtimoiypsixologik usullar orqali o'rganiladi.

Masalan, Gellap institutining 782 rahbari o'rtasida o'tkazgan so'rov natijalariga ko'ra menejerning kuchli va kuchsiz tomonlari aniqlandi.

- a) rostgo'ylik va to'g'rilik;
- b) boshqalar bilan yaxshi munosabatda bo'lish;

¹³ K.B.Axmedjanov. A.X.Xolov.Yosh rahbar kadrlarda samarali qaror qabul qilish ko'nikmasini shakllantirish.O'quv qo'llanma // Toshkent. -"Tafakkur qanoti", 2020. 96 bet

¹⁴ To'ychiyeva S. Boshqaruv texnologiyalari. O'quv qo'llanma // Toshkent. - "Navro'z" nashriyoti, 2020. 100-101 bet

- c) mehnatsevarlik;
- d) aqllilik;
- e) iqtisodiy faoliyatni bilish;
- f) liderlik;
- g) yuqori darajadagi ma'lumotga ega bo'lish.

Zaif tomonlari:

- a) qarashlar cheklanganligi;
- b) boshqa odamlarni tushuna olmaslik;
- c) boshqalar bilan ishlay olmaslik;
- d) qat'iyatsizlik;
- e) tashabbusning yo'qligi;
- f) mas'uliyatni o'z bo'yniga olmaslik¹⁵.

Rahbar turli muassasalar bilan o'zaro ma'lum munosabatlarga kirishishlari, hamkorning ko'ngliga yo'l topa olishi zarur. Bu haqda rahbarlik ilmining nazariyotchilaridan biri Deyl Karnegi shunday degan: "Siz sherigingiz bilan u qiziqqan masalalar yuzasidan gaplashing, shunda ishingiz baroridan keladi"¹⁶.

Karnegining bu fikrlari qiziqarli va juda o'rinli. Chunki rahbarlar muassasa va tashkilot nomidan turli shartnoma va kelishuvlarga erishishi muhim. Bunday holatda esa hamkor yoki sherikning dunyoqarashidan va uning manfaatlar qiziqishidan kelib chiqib munosabat o'rnatishi qaysidir jihatdan foydali bo'ladi. Xodimlar bilan munosabat qilishda ularning ijtimoiy iqtisodiy va oilaviy holatidan ma'lum darajada xabardor bo'lishi yanada kerakli omil bo'ladi. Umuman olganda hamkorlarning, xodimlarning qiziqishlari, yutuqlari, muammolari va oilaviy ishlarini bilishi hamda tashkilot ishlariga aralashtirmagan holda rivojlantirishga yordam berishi, hal qilishi ikki tomon uchun ham manfaatlidir.

Chunki shaxsiy masalalarning ishga xalaqit berish darajasi yuqor bo'ladi. Ayniqsa, oilaviy masalalar. Oilaviy muhitning rahbar kayfiyatiga ta'sirini, hatto uning xodimlariga bo'lgan munosabatda aks etishini inkor etish qiyin. Shu munosabat bilan oilaviy hayotning ichki qonunlari, oiladagi o'zaro munosabat shakllari haqida xabardor bo'lish rahbarning o'z-o'zini boshqarish imkoniyatini kengaytiradi¹⁷.

Albatta bu to'g'ri. Uyidan oilaviy masalalar sababli kayfiyatsiz yoki stress holatda ishga kelgan rahbar tabiiy ravishda jamoa psixolik muhitini salbiy tomonga yo'naltirib yuborishi hech gap emas. Xodimlar esa muamolarini o'ylab o'z vazifasini sifatsiz bajarishi ijtimoiy, iqtisodiy va psixologik muhtning buzilishiga yo'l qo'yadi. Ayrim rahbar va xodimlar esa uyiga vazifa va topshiriqlarini umumiy ma'noda ishlarini olib borishlari oilaviy muhitning buzilishiga ham olib kelishi mumkin. Sababi

¹⁵ Rahmatullayeva N, Kamolov A. Ijtimoiy menejment. // O'quv qo'llanma. - T.: "Iqtisod-Moliya", 2017. - 288 b

¹⁶ Boymurodov N. Rahbar psixologiyasi. // - Toshkent: "Yangi asr avlod", 2016. - 132 b

¹⁷ Mahmudov I. Boshqaruv psixologiyasi. // - Toshkent: "YUNAKS-PRINT" MCHJ bosmaxonasi, 2005, - 170 bet

oilaga ajratilishi kerak bo'lgan vaqt yana ishga sarflansa inson asab tizimiga va psixologik holatiga ta'sir qilmay qolmaydi. Asosan rahbarlar oilaviy masalalar qurshovida qoladi. Chunki doimiy mas'uliyat uni tutib turadi. Rahbarlar lavozimi ko'tarilgani sayin bunday holatlar yana ortib boradi.

Xulosa qilib aytganda faoliyat davomida har qaysi rahbarlar muomala madaniyati va odob me'yorlari rioya qilishlari kerak. Nazariy va amaliy tajribaga tayanishlari hamda ortiqcha asabiylashishdan yiroq bo'lishlari, jamoaviy va oilaviy masalalarni o'z o'rnida hal qilishlari boshqaruv jarayoning rivojlanishi uchun xizmat qiladi.

Muzokaralar olib borishning psixologik jihatlari.

Biz bozorni bosib o'tamiz va sotib olishni xohlagan ob'ektni ko'ramiz. Biz xo'jayin bilan biz xohlagan kunlarda ta'til berishiga yoki ish haqimizni oshirishga ehtiyotkorlik bilan murojaat qilamiz. Farzandlarimizning uyga borishi vaqtiga chek qo'ydik. Ushbu holatlarning barchasida biz aniq maqsadlarga egamiz, ular boshqa tomonning maqsadlariga to'g'ri kelishi yoki mos kelmasligi mumkin. Agar bunday bo'lmasa, u bilan muzokara olib borishimiz kerak bo'ladi.

Ammo muzokara olib borish unchalik oson emas, buni talab qiladi bir qator muzokaralar o'tkazish qobiliyatlari bu qoniqarli natijani olishimizga imkon beradi.

Ishontirish: ta'rifi va ishontirish san'atining elementlari

Muzokaralar nima?

Muzokaralar atamasi ikki yoki undan ortiq tomonlarning ma'lum bir masala yoki jihat bo'yicha amalga oshirilgan o'zaro ta'sirini anglatadi, unda turli xil pozitsiyalar mavjud bo'lib, ular bilan o'zaro aloqada turli tomonlar uchun ma'qul kelishuvga erishish.

Umuman olganda, biz muzokara so'zini eshitganimizda aqlga kelgan birinchi narsa bu ish dunyosi Savdo shartnomalari bo'yicha, muzokara qilish qobiliyati hayotning barcha sohalarida asosiy element hisoblanadi. Shubhasiz, bu biznesni o'z ichiga oladi, ammo biz uni akademik sohada yoki hatto shaxslararo darajada ham topamiz. Masalan, vositachilik kabi strategiyalar muzokara olib borish va mojaroga aloqador odamlar yoki sub'ektlar qabul qilishi mumkin bo'lgan nuqtani topish g'oyasiga asoslangan.

Biz buni sezmasligimiz mumkin, ammo biz doimiy ravishda boshqalar bilan muzokaralar olib bormoqdamiz.

Sizni qiziqtirishi mumkin: "muzokaralarni ijobiy yakunlashga yordam beradigan 10 ta maslahat"

Yaxshi muzokarachi bo'lish uchun zarur bo'lgan asosiy ko'nikmalar.

Muzokaralar - bu bizning kundalik hayotimizda doimiy ravishda amalga oshiriladigan ishdir, ammo buni muvaffaqiyatli ravishda o'zimiz uchun ham, boshqa tomon uchun ham qoniqarli bo'lgan narsaga olib kelish uchun muzokaralarning turli

ko'nikmalarida yaxshi darajaga ega bo'lish zarur yoki hech bo'lmaganda tavsiya etiladi. Bular barchamizga ozmi-ko'pmi ega bo'lgan ko'nikmalardir va ular turli yo'llar bilan o'qitilishi mumkinligi. Eng dolzarblaridan ba'zilari quyida keltirilgan.

1. O'z-o'zini bilish

Muzokara qilishning eng muhim ko'nikmalaridan biri bu o'z-o'zini bilishdir. Shaxsga e'tibor qaratish g'alati tuyulishi mumkin bo'lsada, biz o'zimizni qanchalik yaxshi bilsak, yaxshi muzokarachilar bo'lamiz. Va bu o'z-o'zini bilish bizning kuchli va zaif tomonlarimizdan xabardor bo'lishimizga imkon beradi, shuning uchun biz ularni to'g'rilashimiz yoki boshqa tomon bilan yaxshi ta'sir o'tkazishga erishish uchun qaysi elementlardan foydalanishimiz va optimallashtirishimiz mumkinligini hisobga olishimiz mumkin.

2. O'z-o'zini boshqarish

O'zingizni bilish - bu ajralmas element, ha, lekin agar unga hamroh bo'lmasa, u juda oz foydalidir o'zini o'zi boshqarish qobiliyati va boshqa odam bilan muloqot qilishda ushbu muammoli tomonlarni o'zgartirish.

3. Hamdardlik

Muvaffaqiyatli muzokara qilish uchun biz o'zimizni bilishimiz kerak. Ammo o'zimizni boshqaning o'rniga qo'yishni bilish ham muhimdir, ehtiyojlaringiz va his-tuyg'ularingizni aniqlang, o'zaro aloqada bo'lganingiz va vaziyatga bo'lgan nuqtai nazariningiz. Shu tarzda biz boshqa tomon nimani ifoda etishini va ularni o'z nuqtai nazaridan qadrlashini, shuningdek aytilmagan narsalarni ham anglashimiz mumkin (bu narsa ham hisobga olinishi kerak va aslida ba'zida to'g'ridan-to'g'ri ifoda etilganidan ko'ra ko'proq ahamiyatga ega)

Bu boshqa tomonni tushunishga va ikkalasiga ham foydali bo'lgan kelishuvlarni rag'batlantirishga imkon beradigan eng asosiy muzokaralar qobiliyatlaridan biridir.

Sizni qiziqtirishi mumkin: "Hamdardlik, o'zingizni boshqaning o'rniga qo'yishdan ko'proq narsa"

4. Faol tinglash

Muzokarada biz boshqa odam bilan o'zaro aloqada bo'lamiz, unda ikkalasi ham, boshqasi ham aytadigan narsaga ega. Garchi biz o'z pozitsiyamizni ko'rsatishimiz va ifoda etishimiz kerak bo'lsa-da, biz boshqa tomonning nuqtai nazarini hisobga olishimiz va ularning og'zaki aytadigan so'zlariga ham, ishlariga ham e'tibor berishimiz kerak. og'zaki bo'lmagan, yoki hatto u ifoda etmaydigan narsalarga yoki undan qochadigan narsalarga.

5. Dadillik

Muvaffaqiyatli muzokaralar olib borish va natija biz uchun foydali bo'lishning asosiy mahorati talabchanlikdir. Bu qobiliyat haqida aniq bo'ling va o'z fikringizni

himoya qiling, pozitsiyalar va istaklar tajovuzkor bo'lmasdan, boshqalarning fikrini oyoq osti qilmasdan va ularning manfaatlarini hurmat qilmasdan.

Bu ikkala tomon uchun ham foydali va foydali muzokaralar uchun eng maqbul uslub. Faqatgina taqdimotni ko'rsatish bizning talablarimiz va manfaatlarimiz kam baholanganligini keltirib chiqaradi, tajovuzkorlik (ishbilarmonlik dunyosida ba'zida u muvaffaqiyatli ishlatilishiga qaramay) reaktivlikni keltirib chiqarishi mumkin yoki hattoki dastlab maqsadlarga uzoq muddat davomida erishilsa ham shikastlangan. Qat'iylik hurmatli munosabatlarni ta'minlaydi va muzokarachining qarashlarini himoya qilishda samimiy.

6. Argumentativ va ishontirish qobiliyati

Bizning muzokaralardagi maqsadlarimiz juda ko'p bo'lishi mumkin, ammo ularni qanday himoya qilishni bilmasak, ularga erishish qiyin bo'ladi. Aniq bahslasha olish bizning pozitsiyamizning foydalari va kamchiliklari, boshqasini ko'rishga majbur qilishi, hattoki uni ehtiyojga ishontirish va o'z nuqtai nazarini biznikiga yoki shunga o'xshash boshqa tomonga o'zgartirishiga ishontirish. Ishontirishda ko'plab texnikalardan ham foydalanish mumkin, bu taxminiy holatga xizmat qilishi mumkin va hatto boshqa tomon bizning nuqtai nazarimizning fazilatlarini ko'rishni tugatadi. Endi ishontirish, boshqasini boshqarish yoki unga ustunlik qilishni anglatmaydi, oxirgi variantlar axloqsiz va munosabatlarni muvozanatlashtirmaydi.

7. Hurmat

Garchi biz buni muzokara o'tkazish ko'nikmalaridan biri sifatida muhokama qilsak-da, aslida hurmat bu element hisoblanadi insonning har qanday o'zaro ta'sirida asosiy va ustun bo'lishi kerak. Biz boshqa odamlar muzokara qilishni istamasligi, bizning nuqtai nazarimiz bilan qiziqmasliklari yoki hatto o'zlariga to'g'ridan-to'g'ri qarama-qarshi pozitsiyalarni egallashlari mumkin emasligini baholashimiz va tasdiqlashimiz kerak. Bu ularni yaxshiroq yoki yomonlashtirmaydi. Bundan tashqari, bu ko'p hollarda ijobiy iqlimni saqlashga imkon beradi, bu asosan ijobiy o'zaro ta'sirlarni osonlashtiradi.

8. Ochiqlik va haqiqiylik

Garchi ko'p odamlar muzokaralar paytida bir nechta fokuslar va hiylanayranglarga murojaat qilishsa-da, aslida eng yaxshi ishlaydigan elementlardan biri bu haqiqiy bo'lishi, biz xohlagan narsani ishonch bilan ifodalash va har doim boshqalarning pozitsiyasini hurmat qilish. Samimiy bo'lish, boshqa tomonga undan nimani kutayotganini aniq bilib olishga yordam beradi, shuningdek, ikkala tomon ham yaxshi yashaydigan toza va sodda munosabatlarni hosil qiladi.

9. Sabr-toqat

Muzokaralar stressli bo'lishi mumkin va juda o'zgaruvchan darajadagi murakkablik bo'lishi mumkin. Ba'zan takliflar, tahdidlar yoki urinishlar boshqa shaxs tomonidan ustunlikka erishish uchun amalga oshiriladi, agar ular dürtüsellik tufayli ko'proq qabul qilinmasa, ular foydali bo'lmasligi mumkin. Buning sababi sabr-toqat eng qiziqarli muzokara qobiliyatlaridan biridir, tafsilotlarni kuzatishimizga va boshqalarning xohlagan narsalari orasidagi muvozanatni topishga imkon berish orqali. Albatta, sabr-toqatni harakatsizlik bilan aralashtirmang. Tiqilib qolish o'zaro ta'sirga bo'lgan qiziqishni yo'qotishga olib kelishi mumkin.

10. Shartnoma

Havoda narsalarni qoldirish juda qiyin qiladi aniq qanday kelishuvga erishilayotganini tushunib oling. Yaxshisi aniqroq va nimaga erishmoqchi ekaningizni aniq ko'rsatib bering. Shubhasiz, biz muzokarada turibmiz va shartlar kelishib olinadi, ammo noaniq chegaralarni belgilash muzokarani murakkablashtiradi va boshqa tomonga biz uchun eng kam foyda keltiradigan variantni saqlashga imkon beradi.

11. Ishonch

Agar bunga erishish imkoniyatimizga shubha qilsak, muzokaralarni samara berish qiyin bo'ladi. Gap takabburlikda emas, agar yo'q bo'lsa, bizning fazilatlarimizni va muvaffaqiyat ehtimolini ijobiy tan olamiz va qadrlaymiz. Ishonch yo'qligi maqsadlarga erishishda qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi va toksik va / yoki ustunlik / bo'ysunish munosabatlariga olib kelishi mumkin. Keling, muhokama qilingan boshqa muzokaralar qobiliyatlari singari, uni ham qo'llash mumkin.

12. Moslashuvchanlik

Har qanday muzokaralarni olib borishda asosiy jihat bu moslashuvchanlikdir. Va agar biz muzokaralar olib borishni istasak, yoki o'z mezonlarini topshirmasak yoki belgilamasak, biz uchun har ikkala tomon ham foydali kelishuvni topishi kerak degan fikrni tasavvur qilishimiz va qabul qilishimiz kerak bo'ladi. Buning uchun biz ba'zi narsalardan voz kechishga majbur bo'lamiz, xuddi boshqa tomon kerak bo'lganidek. Xuddi shu tarzda, o'z pozitsiyasiga o'xshash boshqa pozitsiyalar mavjudligini hisobga olish kerak, shuningdek o'z pozitsiyasini o'zgartirish yoki boshqalar tomonlari yoki elementlarini qo'shish imkoniyati mavjud.

13. Xatarlarga bardoshlik

Muzokaralar shuni anglatadiki, har ikki tomon ham bir qarorga kelishi mumkin bo'lgan pozitsiya izlanmoqda. Bu, shuningdek, biz maqsadimizga erishilmasligi yoki odatdagidek qilmaydigan yo'l tutishimiz uchun ma'lum bir tavakkal qilishimizni anglatadi. Biz tavakkal qila olishimiz kerak.

14. Moslashish qobiliyati

Oldingi nuqtaga bog'langan holda, muzokara olib borishda moslashish qobiliyatiga ega bo'lish juda zarur. Zamon o'zgarib turishini va biz juda suyuq va

dinamik jamiyatda ekanligimizni anglashimiz kerak vosita tomonidan nazarda tutilgan manfaatlar va shartlar farq qilishi mumkin,

Muzokaralar olib borish bo'yicha tavsiyalar: Xalqaro mehnat tashkilotining ijtimoiy sheriklikka taalukli «Jamoaviy muzokaralarni tashkil etish va olib borish huquqi tamoyillarini qo'llash to'g'risida»gi №98, «Jamoaviy muzokaralarda kumaklashishi to'g'risida»gi №154 ratifikatsiya kilingan konventsiyalar hamda Mehnat kodeksining 31-, 32-, 33- moddalari asosida ish beruvchilar bilan muzokaralar olib borilmoqda.

Muzokaralar olib borishdan maqsad, bir tomondan, tashkilotning samarali faoliyat kursatishiga qaratilgan choralarni ishlab chiqish bo'lsa, ikkinchi tomondan, xodimlar mehnatiga munosib haq to'lash, ularning turmush darajasini oshirish, tibbiy va madaniy xizmat ko'rsatishni yaxshilash, mehnat qilish uchun sog'lom va xavf-hatarsiz sharoitlarni yaratish bilan qonuniy huquq va manfaatlarini himoya qilishdir.

Ijtimoiy-psixologik moslashuvchanlik.

Ma'lumki, insonning ehtiyojlari ijtimoiy tuzum shakllari taraqqiyotiga qarab o'zgaradi. Shu bois o'z ehtiyojlarini qondirish uchun inson harakat qiladi va anashu harakatlari yordami bilan muhitga moslashadi va undan o'z ehtiyojlari uchun foydalanadi. Lekin shu bilan birga odam muhitni o'z ehtiyojlariga muvofiqlashtirib o'zgartiradi, qayta quradi va o'ziga moslashtiradi. Odamning shaxs sifatidagi faollik xususiyati shundan iboratki, o'z ehtiyojlarini qondirishga yordam beradigan harakatlari instinktiv harakatlar emas, balki ongli harakatlardir.

G.Sel'eni fikricha, shu sabablar muhim va nomuhim stressni keltirib chiqaradi Organizmni nerv- muskul reaksiyalarining paydo bo'lishi quyidagi bosqichlarda ya'ni

- xavotirlik bosqichi;
- moslashish bosqichi;
- o'ta charchash bosqichlarda amalga oshadi.

Xavotirlik bosqichida taloqning kichrayishi, oshqozonda o'tkir yallig'lanishning sodir bo'lishi, buyrak tepasida leykosidlarning kamayishi kuzatiladi. Shu bilan birga, ko'z yoshlanishi, so'lakning ajralishi kuzatiladi. Agarda ta'siri kuchli bo'lsa, bu bosqichda xavotirlik holati boshlanadi.

Moslashish bosqichida buyrak usti bezlari kattalashadi, organlar va to'qimalarning ishlashi sekinlashadi. Agar stressni keltirib chiqaruvchi omil organizmga kuchli ta'sir etsa shu holat uzoq vaqt saqlanib qoladi. Agar ta'sir kuchli bo'lsa, uchinchi bosqich boshlanadi. o'ta charchash bosqichi kuzatiladi va bunda odatda organizm kasallanadi.

Bugungi kunda mustakil taraqqiyot yo'lidan borayotgan mamlakatimizning uzluksiz ta'lim tizimini isloh qilish va takomillashtirish, yangi sifat bosqichiga

ko'tarish, unga ilg'or pedagogik va axborot texnologiyalarini joriy qilish hamda ta'lim samaradorligini oshirish davlat siyosati darajasiga ko'tarildi.

Innovatsion pedagogik texnologiyalarning rivojlanishi va ularning o'quv-tarbiya jarayoniga kirib kelishi, shuningdek, axborot texnologiyalarining tez almashinuvi va takomillashuvi jarayonida har bir pedagog-o'qituvchi o'z kasbiy tayyorgarligini, pedagogik maxoratini rivojlantirib borishini talab etadi.

Ta'limning samaradorligini oshirish, shaxsning ta'lim markazida bo'lishini va yoshlarning mustaqil bilim olishlarini ta'minlash uchun ta'lim muassasalariga yaxshi tayyorgarlik ko'rgan va o'z sohasidagi bilimlarni mustaxkam egallashdan tashqari zamonaviy pedagogik texnologiyalarni va interfaol uslublarni biladigan, ulardan o'quv va tarbiyaviy mashg'ulotlarni tashkil etishda foydalanish qoidalarini biladigan o'qituvchilar kerak.

Buning uchun barcha fan o'quvchilarini pedagogik va axborot texnologiyalar, interfaol uslublari bilan qurollantirish hamda olgan bilimlarini o'quv-tarbiyaviy mashg'ulotlarda qo'llash malakalarini uzluksiz oshirib borish lozim.

Demak, hozirgi zamonaviy pedagog har qanday vaziyatlarda ham o'zini vaziyatlarga va yangi faoliyat jarayonlarga moslashtira olishi, o'z ustida tinimsiz ishlashi talab etiladi. Chunki shiddat bilan kechayotgan jaxon miqyosidagi o'zgarishlar oldida pedagog yangi ma'lumotlardan ortda qolishi mumkin emas. Ayniqsa o'z o'quvchilaridan oldinroqda qadam bosmas ekan u judayam tezlik bilan o'z obro'sini tushirib qo'yishi va bu orqali bolani ta'limga bo'lgan ishtiyoqini ham susaytirib qo'yishi mumkin. Jamoa so'zi arabcha «jam'o» so'zidan olingan bo'lib, yig'ilma, omma, birgalikdagi majlis, birlashma, guruh ma'nolarini anglatadi. Jamoaga moslashishda rahbarning o'rni. JAMOA BU NIMA? Ijtimoiy foydali faoliyat asosida jipslashgan, umumiy faoliyatga ega, bir – birlarini yaxshi biladigan odamlar guruxi

Jamoadagi sog'lom muhit yaratishda va xodimlarni faoliyatga moslashishda rahbarning o'rni beqiyosdir. Hozirgi zamonda rahbarning fazilati asosan uning dadilligidan, tashabbuskorligidan, bilimdonligidan, halol va va'dasiga vafodorligidan ma'lum bo'ladi. Shu nuqtai nazardan hozirgi raxbarlar haqiqiy fazilat va xususiyatlarga ega bo'lishi uchun:

Keng siyosiy bilimga ega bo'lish.

Pedagogik mahoratga ega bo'lish

Kollektivning ishlarini qila oladigan va ularga nisbatan yaxshi muomalada bo'lishi.

Ota – onalar va jamoatchilik o'rtasida katta obro' e'tiborga ega bo'lish.

Dunyoqarashi keng, ilmiy – metodik ilmga ega bo'lish, o'z fanini yaxshi bilishni.

Izlanuvchan omilkor bo'lish va yangiliklarga ijobiy munosabatda bo'lish. Muassasaning hamma sohalarini keng o'rgangan bo'lishi, ishga vijdonan munosabatda bo'lishi.

Xo'jalik masalalarni to'g'ri hal qiladigan bo'lishi lozim. Zamonaviy rahbarning o'z faoliyatida muvaffaqiyatga erishishi uchun quyidagilarga qat'iy rioya qilishi zarur:

- Jamo'a a'zolariga bergan va'dasini doim o'z vaqtida bajarishi kerak;
 - Mag'rurlanib ketmaslik, jamoa o'rtasida kamtar, o'ziga ortiqcha baho bermasligi zarur;
 - Faqat o'zining nuqtai nazarini, fikrini o'tkazish emas, o'zgalarning ham fikri bilan hisoblashishi zarur;
 - Hamkorlarning bilim va malakalarini, topqirlik qobiliyatini ham qadrlash lozim;
 - O'zining ishtiroki zarur bo'lgan masalalarnigina hal qilishda qatnashishi shart;
 - Sheriklari va qo'l ostidagi xodimlarni maqtash, kerak bo'lsa rag'batlantirish, ularning fikrini agar o'rinli bo'lsa ma'qullash, bu kabi tadbirlarni jamoatchilik oldida amalga oshirish kerak;
 - Sheriklarining takliflarini e'tibor bilan tinglashi, to'g'ri bo'lsa, ish faoliyatida foydalanish, noto'g'ri bo'lsa, xushmuomalalik biln ulardan voz kechishi lozim;
 - Har qanday sharoitda jamoa oldida o'zini yo'qotib qo'ymasliklari zarur;
- Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, pedagogik jarayonda moslashuv jarayoni o'zaro munosabatlar asosida shakllanadi.

Qaror qabul qilishning o'ziga xos talablari.

Qaror- bu bajarilishi lozim bo'lgan ishning aniq bir yo'lini tanlab olishdir, u yoki bu yo'lni tanlab olishda bir to'xtamga yoki muayyan bir fikrga kelishdir. Bunday qarorlarni har birimiz bir kunda o'nlab-yuzlab, bir umr davomida esa ming-minglab qabul qilamiz.

Qaror qabul qilish zaruriyati mavjud holatning bo'lishi lozim bo'lgan holat bilan mos tushmasligi natijasida yuzaga keladi.

Qaror qabul qilish imkoniyatining muqobil yo'llari bo'lganda vujudga keladi va rahbar ulardan birini, eng maqbulini tanlaydi. Qarorning eng samarali variantini topish uchun rahbar "yetti o'lchab bir kes" maqoliga rioya qilishi darkor.

Menejmentning asosiy tamoyillari bir odam boshqaruvi. Bu degani, qaror, hokimiyat, munosabatlar va jarayonlarni boshqarish qobiliyati, tashkilotdagi mas'uliyat doimo ma'lum bir amaldorga beriladi. Ammo u jismonan bularning barchasini to'liq amalga oshira olmaydi, shuning uchun u ba'zi bir vakolatlarini unga bo'ysinuvchilarga topshiradi.

Tashkiliy muammolar juda ko'p, ammo boshqaruv qarorlarini qabul qilish metodikasi juda muhimdir. Shuning uchun uning faoliyati turli xil boshqaruv qarorlarini tayyorlash va amalga oshirish bilan bog'liq.

Boshqaruv qarorlarining iqtisodiy samaradorligi umumiy boshqaruv samaradorligini belgilaydi.

Boshqaruv qarorlar odatda tashkilotdagi turli o'zgarishlar bilan bog'liq va ularning tashabbuskori amalga oshiriladigan va boshqariladigan qarorlarning barcha mumkin bo'lgan oqibatlari uchun to'la javobgar bo'lgan tegishli organ yoki shaxsdir.

Boshqaruv qarori - menejerning muayyan faoliyati natijasidir. Har qanday darajadagi yetakchilarning faoliyatida bu ijodiy jarayon. Maqsadlarni ishlab chiqish va belgilash bilan boshlanadi, so'ngra muammoni turli xil usullarda olingan ma'lumotlar asosida o'rganiladi. Bundan tashqari, samaradorlik mezonlari, ushbu qarorlarning mumkin bo'lgan oqibatlari tanlanadi va oqlanadi.

Keyinchalik, muammoni yoki vazifani mutaxassislar bilan hal qilishning turli variantlarini muhokama qilish bosqichi keladi. Bu jarayonda maqbul qaror qabul qilinadi va shakllantiriladi, ijrochilar uchun qabul qilinadi va ko'rsatiladi.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilish usullari har doim mo'ljallangan maqsadlarga erishishga qaratilgan. Turli xil bo'lishi mumkin.

1. faqat menejerning sezgisi asosida tuzilgan usul, uning o'zida muayyan, aniq faoliyat sohasidagi tajriba va bilimlar miqdori mavjud.

2. boshqaruv qarorlarini qabul qilish usullari "sog'lom fikr" degan tushunchaga asoslangan uslubsiz tasavvur qilinmaydi. Bu holatda boshqaruvchi qarorlarni qabul qiladi va ularni juda izchil dalillar bilan oqlaydi.

3. ilmiy va amaliy yondoshuvga asoslangan usul. U juda ko'p miqdordagi axborotni qayta ishlash va u asosida optimal yechimni tanlashni taklif qiladi. Ushbu usul zamonaviy texnologiyalardan majburiy foydalanishni talab qiladi.

Rahbariyat oldida, har holda, ertami-kechmi, tegishli yechimni tanlash muammosi paydo bo'ladi. Rahbar o'ziga o'zi ma'lum bir vaziyatnin har tomonlama baholashi, boshqaruv qarorlarini qabul qilishning tegishli usullarini tanlashi kerak. **U ularning keyingi ijrosi uchun mas'uldir.**

Barcha boshqaruv qarorlarini qabul qilish usullarini uch guruhga birlashtirish mumkin:

1. **Norasmiy (evristik)** — qaror qabul qilish usuli. Bu boshqaruv qaror qabul qiluvchi shaxslarni analitik qobiliyatiga asoslanadi. Bu rahbar tomonidan to'plangan tajribalar yordamida alternativlarni nazariy solishtirish yo'li bilan mantiqiy usullar va optimal qaror tanlash metodi yig'indisidir. Norasmiy usullar menejerni

intuitsiyasiga asoslanadi. Ularning afzalligi shundaki, ular tezkor qabul qilinadi, kamchiligi esa har doim to'g'ri qaror qabul qilishga vakolat bermaydi.

2. Kollektivli. Qaror qabul qilish va muhokama qilishdagi kollektiv usul. Buning uchun avval jarayon qatnashchisi bo'lgan shaxslar ishtirokini aniqlash lozim. Ko'pincha bu vaqtinchalik kollektiv bo'lib uning tarkibiga boshqaruvchi va boshqariluvchilar kiradi. Bunday guruh shakllanishidagi asosiy mezonlar: **vakolatlilik, tashabbuskor masalalarni yecha olish qobiliyati, moslashuvchanlik va fikrlashning nazariy mulohazasi** kiradi. Kollektiv shaklda guruhviy ishlar turlicha bo'lishi mumkin: **majlis, suhbat, komissiyaga ish va boshqalar.**

Boshqaruv qarorini tayyorlashdagi eng ko'p tarqalgan kollektiv usullarga: «aqliy hujum», «delfi usuli», «kingisyo» — yapon doiraviy qaror qabul qilish tizimi.

3. Miqdoriy qaror qabul qilish usuli. Uning asosi- ilmiy-tajribali yondashuv, bunda katta sig'imdagi axborotni (EHM yordamida) qayta ishlash yo'li bilan optimal qarorni tanlash tushuniladi. Model asosida qo'llanilgan matematik funksiyalar turiga qarab ular quyidagicha farqlanadi:

- a. **chiziqli modellashtirish** — bunda chiziqli bog'liqlik qo'llaniladi;
- b. **dinamik programmalashtirish** — bu masalada qaror qabul qilish jarayoni qo'shimcha o'zgarishlarni kiritish imkonini beradi;
- c. **ehtimollik va statistik usullar** — umumiy xizmat qilish nazariyasi usulida amalga oshiriladi;
- d. **o'yin nazariyasi** — bu holatda modellashtirishda, qaror qabul qilish turli bo'g'inlarni, qiziqishlarni to'g'ri kelmasligini hisobga olmoq kerak;
- e. **imitatsion usul** — qarorni amalga oshirishni eksperimental tekshirishga imkon bo'ladi. Boshlang'ich mulohazalarni o'zgartirish, ularga bo'lgan talabni aniqlash.

QAROR QABUL QILISHNING INDIVIDUAL STILI

Qarorlarning bir necha turlari mavjud:

1. Muvozanatli qaror turi — insonlarga xos bo'lib, muammoning holatiga va masalaga bo'lgan talabni boshlang'ich tahlilida hosil bo'lgan, dastlabki mulohaza bilan yondashish. Qaror qabul qilishning bunday taktikasi mahsuldordir.

2. Impulsiv qarorlar — insonlarga xos. Bunday inson fikrlarni oson boshqaradi. Ammo ular baholashga kam e'tibor qaratadi. Qarorning impulsivligi rahbarni hayotga to'liq o'ylanmagan va asoslanmagan qarorni tadbiq etishiga olib kelishi mumkin.

3. Inert qarorlar — uzoq va ishonchli bo'lmagan qidiruv natijasidir. Dastlabki gipoteza hosil bo'lgach, uni aniqlash juda sekin boradi. Baholash giperkritik, har bir qadamni inson bir necha bor tekshiradi. Bu esa qaror qabul qilish jarayonini sekinlashuviga olib keladi.

4. Tavakkal qarorlar — impulsiv qarorlar kabi, ammo ulardan individual taktikasiga ko‘ra farqlanadi. Impulsiv qaror asoslangan gipoteza bosqichidan sakrab o‘tsa, tavakkal qaror ularni bosib o‘tadi. Ammo odam faqat anglashilmovchilik vujudga kelganda baholaydi.

5. Ehtiyot turidagi qaror — gipotezani aniq baholash bilan aniqlanadi. Inson bir xulosaga kelishdan avval turli tayyorlov ishlarini amalga oshiradi. Ehtiyotkor insonlar o‘zlarining ijobiy ishlariga nisbatan salbiy ishlariga ta’sirchandirlar. Ular yutuqlardan xursand bo‘lishdan ko‘ra ko‘proq xatoliklardan cho‘chiydilar. Shuning uchun ham ehtiyotkorlarning taktik usullari xatolarga yo‘l qo‘ymaslikdir.

Boshqaruv qarorlarining samaradorlik shartlari.

Boshqaruv qarori samarali bo‘lishi uchun, bir necha omillarni hisobga olmoq zarur.

1. Qaror qabul qilishdagi iyerarxiya.
2. Maqsadli funksiyalararo guruh ishlatish.
3. Qaror qabul qilishdagi to‘g‘ri gorizontal aloqalarni ishlatish..

Boshqaruv qarorlarining samaradorlik omillari

1. Qaror qabul qilishda markazlash – qaror qabul qilish jarayoni bitta rahbar qo‘lida bo‘lmog‘i lozim.

1.1. qaror samarali bo‘lmog‘i kerak, ya’ni tashkilot oldiga qo‘ygan maqsadni butunlay bajarishini ta’minlash kerak.

1.2. qaror tejimli bo‘lmog‘i darkor, ya’ni oldiga qo‘ygan maqsadga kam xarajat bilan erishmog‘i lozim.

1.3. tezkor qaror.

Boshqaruv qarorlariga qo‘yiladigan talablar

1. qarorni asoslanganligi,
2. qaror real amalga oshirilgan bo‘lishi, qabul qilingan qaror samarali va uni bajaruvchi jamoa kuchi va mablag‘lariga mos bo‘lmog‘i lozim.

3. qarori huquqiy bo‘lishi kerak.

4. qarorlar ziddiyatlarsiz bo‘lishi kerak, boshqa qarorlar bilan mos kelishi, hamda aniq, yaxshi ta’riflangan qisqa va lo‘nda bo‘lishi kerak.

Qaror qabul qilish bosqichlari

Kundalik hayotda biz qaror qabul qilishni talab qiladigan turli vaziyatlarga duch kelamiz. Ulardan ba’zilari oson va sodda bo‘lishi mumkin, ammo diqqat bilan o‘ylash va oqilona qabul qilish kerak bo‘lgan murakkabroq qarorlar mavjud. To‘g‘ri va o‘ylangan qarorlar qabul qilish uchun quyidagi muhim qadamlarni bajarishingiz mumkin:

1. Muammoni aniqlash:

Har qanday qaror qabul qilishni boshlashdan oldin, siz duch kelayotgan muammo yoki muammoni aniqlashingiz kerak.

Vaziyatni har tomonlama ko'rish uchun muammoga tegishli ma'lumot va ma'lumotlarni to'plang.

2. ma'lumotlarni tahlil qilish:

O'zingiz to'plagan ma'lumotlarni tahlil qiling va to'g'ri tushuning.

Ma'lumotlarni baholash va muhim xulosalar chiqarish uchun tegishli tahlil vositalaridan foydalaning.

3. Qaror qabul qilish mezonlari va asoslarini belgilang:

Qaror qabul qilishda foydalanadigan mezonlar uchun asos yarating.

Qarordan qanday ustuvorliklar va maqsadlarni xohlayotganingizni hal qiling.

4. Alternativlarni baholash:

Muammoni hal qilish uchun mumkin bo'lgan muqobillar ro'yxatini tuzing.

Har bir muqobilni oldingi bosqichda o'rnatgan mezonlarga qanchalik mos kelishi nuqtai nazaridan baholang.

5. Qaror qabul qiling:

Muqobil variantlarni tahlil qilish va baholashga asoslanib, muammoning eng to'g'ri echimini tanlang.

Qaroringizga jasorat va ishonch bilan amal qiling va tashqi bosimlarga berilmang.

6. Qarorni amalga oshirish:

Kelishilgan qaror qadamlarini amalga oshiring va kerakli maqsadlarga erishing.

Qarorning qiyinchiliklariga dosh berishga tayyor bo'ling va ularni oqilona va sabr bilan hal qiling.

7. Qarorni ko'rib chiqish va baholash:

Qarorni amalga oshirish muddati tugagandan so'ng, uni ko'rib chiqing va natijalarini baholang.

Olingan tajribadan foydalaning va kelajakdagi qarorlar qabul qilishda foydalaning.

Ushbu muhim qadamlarni bajaring va qarorni to'g'ri va o'ylangan holda qabul qilishingizga ishonch hosil qiling. Ba'zida sizga boshqalarning yordami kerak bo'lishi mumkin, shuning uchun kerak bo'lganda maslahat va yo'l-yo'riq so'rashdan tortinmang. Esda tutingki, eng yaxshi qarorlar yaxshi ma'lumot va tahlilga asoslangan qarorlardir.

Qaror qabul qilish inson hayotidagi muhim jarayondir, chunki odamlar kundalik hayotida, kichik yoki katta bo'lsin, doimiy qarorlar qabul qilishlari kerak. Qaror qabul qilish tushunchasi va uning ahamiyati haqida ba'zi muhim ma'lumotlar:

1. Tahlil va mantiqiy fikrlash:
2. Qaror qabul qilish haqida gap ketganda, bu tahlil va mantiqiy fikrlashni talab qiladi. Qaror beruvchi eng yaxshi alternativani tanlash uchun mavjud

ma'lumotlarni diqqat bilan to'plashi va tahlil qilishi kerak. Tahlil qaror qabul qilish uchun mavjud raqamlar va faktlardan foydalanishni ham o'z ichiga olishi mumkin.

3. Oldinga fikrlash:

Qaror qabul qilishda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan oqibatlarni hisobga olish kerak. Qaror qabul qiluvchi o'z qarorining kelajakdagi oqibatlari va hozirgi va kelajakdagi vaziyatga qanday ta'sir qilishi haqida o'ylashi kerak. Bu xavflarni baholashga va mavjud bo'lgan eng yaxshi echimlarni aniqlashga yordam beradi.

4. Boshqaruv qadriyatlari va maqsadlari:

Qaror qabul qilish asosan shaxsiy qadriyatlar va maqsadlarga asoslanadi. Qaror qabul qiluvchi shaxs nimani to'g'ri yoki noto'g'ri deb hisoblaganini va shaxsiy maqsadlari nima ekanligini aniq bilishi kerak. Aniq belgilangan qadriyatlar va maqsadlar bilan odam o'z tamoyillari va ambitsiyalariga mos keladigan to'g'ri qaror qabul qilishi osonroq bo'ladi.

5. Empatiya va axloqiy mulohazalar:

Boshqalarning manfaatlariga e'tibor bermaslikni talab qiladigan ba'zi qarorlarni qabul qilish qiyin bo'lishi mumkin. Bunday hollarda empatiya va axloqiy mulohazalarni hisobga olish kerak. Bu shuni anglatadiki, boshqalarning his-tuyg'ularini hisobga olish va qarorlar axloqiy qadriyatlarga mos keladigan tarzda yo'naltirilishi kerak.

6. Salbiy ta'sirlarni kamaytirish:

Hech qanday qaror 100% mukammal emas, ammo kutilgan salbiy ta'sirlarni minimallashtirish mumkin. Qaror qabul qiluvchi uchun muqobil variantlarning mumkin bo'lgan qiyinchiliklari va zararlari va bu salbiy ta'sirlarni qanday kamaytirish haqida xabardor bo'lishi muhimdir. Ushbu jarayonda yordam berish uchun mutaxassislar yoki maslahatchilar bilan maslahatlashish mumkin.

Kasbiy ehtiyojlarni qondirish va kasbiy mahoratni rivojlantirish yo'llari, usul va vositalari.

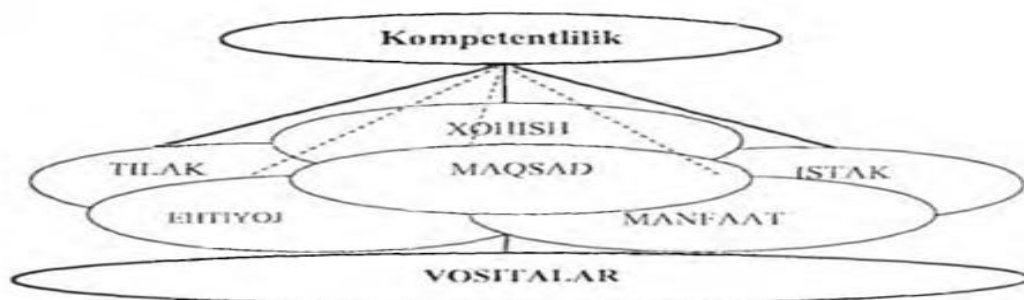
O'qituvchilar pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarish, pedagogik jarayon sub'yektlarini kasbiy va shaxsiy jihatdan rivojlantirish, ma'naviy boyitish hamda intellektual qobiliyatlarini yanada rivojlantirishga yo'naltirilgan qulay ta'limiy muhitni barqarorlashtirish zaruriyatidan kelib chiqib, o'qituvchilarning kompetentligini kichik uch tizim, ya'ni bilishi zarur bo'lgan tushunchalar, o'zlashtirishi zarur bo'lgan ko'nikmalar va ularda shakllantirilishi zarur bo'lgan kasbiy ahamiyatga ega shaxsiy sifatlar orqali ifodalash mumkin:

- ta'lim oluvchilar faoliyati samaradorligini tahlil qilish va ob'yektiv baholashga xizmat qiluvchi refleksiv ko'nikmalar;

- ta'lim oluvchilarning xatti-harakatlarining natijalarini hamda o'rganilishi rejalashtirilgan mavzuni o'zlashtirishga tayyorgarligini oldindan his etish ko'nikmalari;

- ta'lim-tarbiya jarayoni samaradorligini oldindan ko'rish ko'nikmalari;
- pedagogik jarayonlarda vujudga kelgan muammoli vaziyatlarda ta'lim oluvchilar faolligini ta'minlash va faoliyatini muvofiqlashtirish ko'nikmasi;
- pedagogik jarayonlarda samaradorlikka va o'quvchilar faolligiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillarni oldindan aniqlash ko'nikmasi;
- o'quvchilarda ijobiy o'quv motivlarini shakllantirish va vaziyatlarga ko'ra o'qituvchilik uslublaridan oqilona foydalanish ko'nikmasi;
- o'quvchilar bilan o'zaro til topishish, ya'ni muloqotga oson kirishish ko'nikmasi;
- pedagogik jarayonlarda o'quvchilarni faolligini ta'minlash, ularni hamkorlikda faoliyat ko'rsatishga undash ko'nikmasi;
- axborotlar to'plash, tahlil qilish, ob'yektiv baholash, qayta ishlash va axborotlar almashinish ko'nikmasi- turli ma'lumotlarni to'plash, qayta ishlash va uzatishdan iborat bo'lgan, o'quvchilar o'rtasidagi shaxsiy va texnologik axborotlarning almashuvini tashkil etuvchi axborotlar bilan ishlash funksiyalari va ulardan foydalanishni bilishi;
- dunyoqarash bilan bog'liq tizimli bilimlarga ega bo'lishi;
- gumanitar va ijtimoiy-iqtisodiy fanlar asoslarini, joriy davlat siyosatining dolzarb masalalarini bilishi;
- ijtimoiy muammolar va jarayonlarni mustaqil tahlil qila olishi;- insonning boshqa insonga, jamiyatga, atrof-muhitga munosabatini belgilovchi huquqiy va ma'naviy mezonlarni bilishi, kasb faoliyatida ularni hisobga olib bilishi;
- axborot yig'ish, saqlash, qayta ishlash va undan foydalanish usullarini egallagan bo'lishi, o'z kasb faoliyatida mustaqil asoslangan qarorlarni qabul qila olishi;
- tegishli yo'nalishi va mutaxassisligi bo'yicha raqobat- bardosh umumkasbiy tayvorgarlikka ega bo'lishi;
- yangi bilimlarni mustaqil egallay bilishi, o'z ustida ishlashi va mehnat faoliyatini ilmiy asosda tashkil qila olishi;
- sog'lom turmush tarzi va unga amal qilish zaruriyati to'g'risida ilmiy tasavvur hamda e'tiqodga, o'zini jismoniy chiniqtirish o'quv va ko'nikmalariga ega bo'lishi;
- ta'lim muassasalarida o'quv jarayonini tashkil etishga ko'maklashish, tadqiqotlarda ishtirok etish, ma'lumotlarni to'plash, umumlashtirish va tahlil etish;
- ta'lim etishda muassasalarida o'quv mashg'ulotlarini tashkil zamonaviy texnologiyalardan foydalanish, ilg'or pedagogik tajribalarni ta'lim-tarbiya jarayoniga tatbiq etish, innovatsion faoliyatni tashkil etish va boshqarishni bilishi;
- xalqning qadriyatlar boy intellektual merosi va umuminsoniy asosida ta'lim oluvchilarni ma'naviy-axloqiy tarbiyalashning samarali shakllari va usullarini joriy etish;
- ta'limning barcha turlari mazmunini, ta'lim va tarbiyaning o'zaro bog'liqligini, uzluksiz ta'lim tizimida va kadrlar tayyorlashda izchillikni ta'minlash;

- shaxslararo va tabiat bilan bo'lgan munosabatlarda faol va adolatli hamda muhabbatli bo'lish;
- o'zligini anglash, o'zini va boshqalarni hurmat qiliish, o'zini- o'zi boshqara olish va o'z imkoniyatlarini erkin namoyon qilish;
- shaxsiy manfaatlarini umummilliy manfaatlar bilan uyg'un holda ko'ra olish;
- xalqimizning ma'naviy merosini mustahkamlash va rivojlantirish jarayonlarida faol ishtirok etish;
- mustaqillikni mustahkamlash, mamlakatni yangilash va modernizatsiya qilish jarayonlarida faollik ko'rsatish;
- milliy an'ana, urf-odatlar va qadriyatlarimizni asrab- avaylash, yosh avlod qalbi va ongiga, ona-yurtga muhabbat, istiqlolga sadoqat tuyg'ularini chuqur singdirishga intilish;
- ijtimoiy hamkorlik, millatlararo totuvlik va dinlararo bag'rikenglik kabi tamoyillarning mazmun-mohiyatini o'quvchilarga tushuntirishda prinsipiiallik;
- tizimli fikrlash, keng dunyoqarash va refleksiv tafakkurga ega bo'lish;
- tadqiqotchilik va tahliliy faoliyatga, ilg'or tajribalami o'rganish, pedagogik mahoratni oshirish, mustaqil ta'lim olish va o'zini-o'zi rivojlantirishga, yangiliklarga moyillik;
- innovatsion jarayonlarga va oldindan aniqlanayotgan vaziyatlarga nisbatan to'g'ri munosabatda bo'lish, o'zgar muvaffaqiyatini oqilona baholash, moddiy va ma'naviy rag'batlantirishda adolatlilik.



Kompetentlikni rivojlantiruvchi omillar.



Kompetentlikni rivojlantirish vositalari.

Maktab direktori va o'qituvchilar portfoliosi.

Maktab direktori va o'qituvchilar portfoliyasi tizimi o'rganish, ma'lumotlarni saqlash, taqdim etish, va izlash uchun yaxshi vosita bo'lishi kerak. Bu tizim, o'quvchilar, o'qituvchilar, ota-onalar, va boshqa maktab xodimlari uchun ma'lumotlarga tez va oson kirish imkoniyatini berishi kerak.

Maktab direktori va o'qituvchilar portfoliyasi muhim funksiyalarni o'z ichiga oladi:

1. **Maktab Direktori:** Bu qisqacha ma'lumotlar bazasi bo'lib, maktabda ishlash uchun xizmat qilayotgan shaxslarning ma'lumotlarini saqlash va ko'rsatish uchun foydalaniladi. Bu ma'lumotlar o'qituvchilar, idorachi xodimlar, o'quvchilar, va boshqalar to'g'risida shaxsiy ma'lumotlarni o'z ichiga oladi.

2. **O'qituvchilar Portfoliyasi:** Bu o'qituvchilarning amaliy ishlarini, kurslarini, tajribalarini va natijalarini yig'ib borish uchun sahifadir. Bu portfoliyalar o'qituvchilarning o'zlarining kasbiy rivojlanishini ko'rsatish, ish bilan bog'liq ma'lumotlarini o'z ichiga oladi.

Maktab direktori va o'qituvchilar portfoliyasi tizimi asosan bir nechta komponentlardan iborat bo'lishi mumkin:

- **Asosiy ma'lumotlar:** Shaxslar haqida umumiy ma'lumotlar (ism, sharifi, lavozimi, ma'lumotlari va boshqalar).

- **Kontakt ma'lumotlari:** Telefon raqamlari, elektron pochta manzillari, uy manzillari va boshqalar.

- **Ma'lumotlar tarqatish:** O'qituvchilar portfoliyasida, o'qituvchi tomonidan ishlangan materiallar (dars ishlarining tariflari, dars jadvallari, dars konseptlari, yangi metodikalar, va boshqalar) bo'lishi mumkin.

- **Tajribalar va sertifikatlar:** O'qituvchilarning o'zlashtirgan tajribalari, sertifikatlar, kurslar va boshqa rivojlanishlar.

- **O'qitish metodikasi va natijalari:** O'qituvchi qaysi metodikani qo'llaganligi, o'quv jarayonining natijalari, o'quvchilarning baholari va boshqalar.

- **O'quvchilar tomonidan qo'llanilgan baholari:** O'qituvchilarning o'qitish sifatini oshirish uchun o'quvchilar tomonidan qo'llanilgan baholari va izohlarini o'z ichiga oladi.

Bunday bir tizimni o'rnatishda, ma'lumotlarini himoyalash, foydalanuvchilar uchun xavfsizlikni ta'minlash, va ma'lumotlarga oson kirishni ta'minlash keng jihatdan muhimdir. Bu tizimlar uchun foydalanish mumkin bo'lgan dasturlar, masalan, Moodle, Google Sites, WordPress, va boshqa ma'lumotlar bazalaridir.

Pedagogik, o' quv-tarbiya yo' nalistlarini o'rganish metodikasini ishlab chiqish, ichki baholash tizimini yaratish, hamkorlik asosida o'qituvchilarning kasbiy, shaxsiy mahoratlarini oshirishga shart-sharoit yaratish.

Pedagogik, o'quv-tarbiya yo'nalishlarini o'rganish metodikasini ishlab chiqish va ichki baholash tizimini yaratish uchun quyidagi bosqichlar bo'lishi mumkin:

1. **Talablar va maqsadlarni belgilash:** Avval, o'qituvchilar va o'rganuvchilar uchun maqsadlar va kutilayotgan natijalarni aniqlang. Bu, o'qitishning asosiy maqsadlarini, o'quvchilarning ma'lumot darajalarini, rivojlanish darajasini, va mahsus ko'nikmalarni belgilashni o'z ichiga oladi.

2. **Pedagogik metod va texnologiyalarni tanlash:** O'rganuvchilar va o'qituvchilar uchun eng maqbul pedagogik metodlarni va texnologiyalarni tanlash. Bu, muntazam ta'lim jarayonini tashkil etish, o'quvchilarning qiziqishlarini tortish va ularni qat'iylik bilan jalb qilish uchun juda muhimdir.

3. **Dars materiallarini tayyorlash va taqdim etish:** To'g'ri pedagogik materiallarni tayyorlash va dars jarayonida ularni qo'llash uchun ilmiy tajribalardan foydalanish kerak. Bu materiallar o'quvchilarning tushunishini yaxshilash, ularni motivatsiyalash va o'rganish jarayonini qiziqarliroq qilish uchun mo'ljallangan bo'lishi kerak.

4. **Ichki baholash tizimini yaratish:** O'qituvchilar va o'rganuvchilar uchun yaxshi ishlovchi ichki baholash tizimini yaratish. Bu tizim, o'quvchilarning rivojlanishini, ma'lumot darajasini, va yetarlicha maqsadlarga erishishini baholashga yordam beradi. Ichki baholash jarayoni o'quvchilarning rivojlanishini va o'qituvchilarning dars berish uslubini tashkil etishda katta ahamiyatga ega.

5. **Hamkorlik asosida o'qituvchilar kasbiy va shaxsiy mahoratlarini rivojlantirish:** O'qituvchilar uchun hamkorlikni o'rganish va uning asosida faol ishtirok etishga yo'l qo'yimoq shartdir. Hamkorlik, o'qituvchilar o'rtasida tajribalar almashish, ma'lumot almashish va yaratuvchilikni rag'batlantirish uchun katta imkoniyatlar yaratadi. Bu, o'qituvchilar va o'rganuvchilar uchun o'zlarini rivojlantirish va yangi texnologiyalarni o'rganish imkonini yaratadi.

Yuqoridagi bosqichlar asosida, pedagogik metodikani ishlab chiqish va ichki baholash tizimini yaratish hamkorlik asosida o'qituvchilar kasbiy va shaxsiy mahoratlarini oshirish uchun yaxshi shart-sharoitni yaratishga yordam beradi. Bu, o'quv jarayonini sifatliroq qilish, o'quvchilarning motivatsiyasini yuqori tutish va o'qituvchilar uchun yangi rivojlanish imkoniyatlarini ochishda muhim rol o'ynaydi.

O'qituvchi shaxsining kasbiy rivojlanishi- pedagogik faoliyatning yaxlit tuzilmasi va xususiyatlarini ifodalovchi kasbiy ahamiyatli fazilatlar majmuasini shakllantirish jarayoni.

O'z-o'zini shakllantirish jarayoni o'qituvchi shaxsini rivojlantirish uchun ichki sharoitlar orqali ijtimoiy muhitning ta'sirini sindirish orqali sodir bo'ladi. Kasbiy rolni bilish, mumkin bo'lgan pedagogik qarorlar va ularning oqibatlarini tushunish, o'zini umumlashtirish. Kasbiy mahorat va uning istiqbollarini bashorat qilish, o'z-o'zini nazorat qilish va o'z-o'zini takomillashtirish qobiliyati professional o'qituvchining rivojlanishi uchun dastlabki asosni tashkil qiladi.

Kasbiy rivojlanish uchun zaruriy shart **o'qituvchining kasbiy o'zini o'zi tarbiyalashi** - universitetda olgan bilimlarini amaliyot vositasida kengaytirish, uni munosib bajarish uchun o'qituvchining o'z kasbiy rolini ijodiy o'zlashtirishi. O'qituvchining kasbiy rivojlanishining turli bosqichlarida o'z-o'zini tarbiyalash muhim rol o'ynaydi, lekin u mazmuni va uslubiy jihatdan turlicha tashkil etiladi.

Jarayonda *professional o'z-o'zini ta'lim loyihalashtirish* bir necha bosqichlar mavjud:

1-bosqich: motivatsion - kasbiy niyatlarni shakllantirish, kasb tanlash;

2-bosqich: kontseptual - bo'lajak faoliyatning mazmuni va mazmunini ochib berish, hozirgi rivojlanish darajasi diagnostikasi asosida kasbiy o'zini o'zi takomillashtirish dasturi loyihasini ishlab chiqish;

3-bosqich: loyihani amalga oshirish - o'z-o'zini takomillashtirish uchun amaliy faoliyat;

4-bosqich: reflektiv-diagnostik: oraliq va yakuniy diagnostika, natijalarni tahlil qilish, aks ettirish, o'z-o'zini takomillashtirish dasturini tuzatish, kasbiylashtirish va pedagogik mahoratga erishish darajalariga o'tish.

Bosqichlarning har biri shaxsning kasbiy rivojlanishidagi asosiy sifat o'zgarishlarini o'z ichiga oladi. Bosqichlar muayyan vazifalari va mazmuni bilan farqlanadi. Muammolarni hal qilishning samarali usullari psixologik mexanizmlar va kasbiy ahamiyatga ega bo'lgan fazilatlar shaklida belgilanadi. Ushbu pozitsiyalardan o'qituvchi shaxsining kasbiy rivojlanishi kasbiy pedagogik muammolarni hal qilish strukturasi va mazmuni (usullari)dagi sifat o'zgarishlari bilan tavsiflanadi.

Nazorat savollari

1. Boshqaruv psixologiyasining metodlari va tadqiqot o'tkazish uslublari.
2. Boshqaruv psixologik jarayon sifatida.
3. Boshqaruv faoliyatining obyektiv asoslari, obyektiv psixologik qonunlar.
4. O'z-o'zini bilish rahbar faoliyatida muhim jihat sifatida.
5. Boshqalar psixologiyasini bilish rahbarlikning yetakchi jihatlaridan biri ekanligi.
6. Muzokaralar olib borishning psixologik jihatlar.
7. Boshqaruvda psixologik muammolar va ularga yechim topish. Ijtimoiy-psixologik moslashuvchanlik.

8. Rahbarlarning o'z qo'l ostida ishlovchi xodimlariga psixologik ta'sir ko'rsatish shakllari.
9. Qaror qabul qilishning o'ziga xos talablari.
10. Qaror qabul qilish bosqichlari.
11. Rahbarning to'g'ri qaror qabul qilishiga monelik qiluvchi omillar.
12. Rahbar, menejer va lider, menejment bosqichlari, boshqaruv uslublari va ularni tahlil qilish, maktab boshqaruvida liderlik (turlari).
13. Boshqaruv uslublari: avtoritar, demokratik, liberal, partisipativ. Avtoritar uslub va uning tahlili.
14. Demokratik uslub va uning tahlili.
15. Liberal uslub va uning tahlili.
16. Partisipativ uslub va uning tahlili.
17. Rahbarning jamoadagi o'rni, o'zini baholashi.
18. Boshqaruvning vaziyatga ko'ra tanlanishi.
19. Boshqaruv matritsasi.
20. Kasbiy ehtiyojlarni qondirish va kasbiy mahoratni rivojlantirish yo'llari, usul va vositalari.
21. Maktab direktori va o'qituvchilar portfoliosi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

I. Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati I. Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.
2. O'zbekiston Respublikasining 'Ta'lim to'g'risida'gi qonuni: 2020-yil 23-sentyabr, O'RQ-637-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5013007>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 'O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2019-yil 29-aprel, PF-5712-son [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-4312785>.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 28-yanvar, PF-60-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5841063>.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022 — 2026-yillarda maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 11-may, PF-134-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6008663>.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari:

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-

yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. - Toshkent: O'zbekiston, 2017.-104 b.

2. Mirziyoyev Sh. M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -592 b.

3. Mirziyoyev Sh. M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2018. - 508 b.

III. Asosiy adabiyotlar

1. Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. - Toshkent: Turon-Iqbol, 2006. - 592 b.

2. Ishmuhammedov R. O'quv jarayonida interfaol uslublar va pedagogik texnologiyalarni qo'llash uslubiyati. - Toshkent: RBIMM, 2008. - 68 b.

3. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma. - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

4. Ishmuhammedov R. J., Yuldashev M. A. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. - Toshkent: Nihol, 2013. - 278 b.

5. Ismailov A., Axmedov X. Boshlang'ich ta'lim sifatini oshirishda xalqaro PIRLS dasturining ahamiyati // PIRLS xalqaro baholash dasturi: nazariya va tatbiq etish istiqbollari: xalqaro ilmiy-amaliy masofaviy konferensiya materiallari. - Toshkent, 2020. - 131 -137 b.

6. Ergasheva M. Xalqaro baholash dasturlarida tabiiy va ilmiy savodxonlik. O'quv qo'llanma. - Toshkent: O'zbekiston, 2023. - 167 b.

7. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

5. Elektron manbalar

lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.

uzedu.uz - Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining rasmiy sayti.

uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi sayti.

kitob.uz - Respublika bolalar kutubxonasi sayti.

Ziyonet.uz - axborot ta'lim portali.

2.2.2-mavzu: Maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasini tashkil qilishning zamonaviy yondashuvlari.

		2.2.2-mavzu: Maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasini tashkil qilishning zamonaviy yondashuvlari.			
Fan nomi:		Ta'lim muassasasini rivojlantirish			
Fan turi:		Boshqaruvning pedagogik-psixologik asoslari.			
Fan kodi:		I			
Yil:		2024			
Ta'lim shakli:		Kunduzgi			
Interaktiv ma'ruza		2			
Baholash shakli:		Diyagnostik			
Fan tili		O'zbek			
Mavzuning maqsadi (MM)					
MM1		Kurs tinglovchilarining maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasini tashkil qilishning zamonaviy yondashuvlarni, o'quvchilarni kasbga yo'naltirishda rahbarlarning boshqaruv usullarini, kreativ yondashuv asosida boshqaruvda yangi g'oyalarni yaratish qobiliyati, mazmuni, innovatsion g'oyalarni shakllantirish haqida bilim, ko'nikma va malakalarini mustahkamlash.			
Mavzuni o'zlashtirish uchun boshlang'ich bilimlar				Metodlar.Vaqt	
Integratsion ta'lim				Tushuntirish, Aqliy hujum. 5 minut	
Kreativ yondashuv asoslari					
Zamonaviy va kelajak kasblari					
Maktab ta'lim va ishlab chiqarish integratsiyasini					
Ta'lim natijalari (TN)					
Bilimlar jihatidan:					
TN1		Ta'limjaroyoni va ishlab chiqarish integratsiyasini uyg'unlashuvuni		Assisment, Savol-javob 10 minut	
TN2		Zamonaviy yondashuvlar asosida kasb tanlashni			
TN3		Mehnat bozori talablarini			
Ko'nikmalar jihatidan:					
TN4		Kreativ yondashuv asosida yangi g'oyalarni yaratish.		4-ta guruhga bo'linadi vazifalar beriladi 15-minut	
TN5		Ta'lim jarayonida inovvatsion g'oyalarni yangilash			
TN6		Zamonaviy bilimlar asosida kelajak kasblari haqida			
TN7		Maktab ta'limini kasb tanlash mahoratini shakllantirish			
Mavzu mazmuni					
Ushbu bo'limda olingan nazariy bilimlar natijasida				Amaliy mashg'ulot uchun topshiriqlar 30-minut	
O'zlashtirilgan bilimlar natijasida Maktab ta' limi va ishlab chiqarish integratsiyasini tashkil qilishning zamonaviy yondashuvlari. O'quvchilarni kasbga yo'naltirishda rahbarlarning boshqaruv usullari. Kreativ yondashuv asosida boshqaruvda yangi g'oyalarni yaratish qobiliyati, mazmuni, innovatsion g'oyalarni shakllantirish. Ta'lim muassasasida o'quvchilarning bilim olishlari va kasb egallashlarini uyg' unlashgan holda tashkil etish				Bahs-munozara 20-minut	

ishlarining mazmun-mohiyati. Zamonaviy va kelajak kasblarini tanlashda o'quvchilarning kreativ qobiliyatlariga qarab kasbga yo'naltirish. Mehnat bozori talablarini o'rganish, maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasi hamkorligini yo'lga qo'yish.	
---	--

2-mavzu: Maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasini tashkil qilishning zamonaviy yondashuvlari. (2-soat amaliy)

Reja:

1. Maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasini tashkil qilishning zamonaviy yondashuvlari.
2. O'quvchilarni kasbga yo'naltirishda rahbarlarning boshqaruv usullari.
3. Kreativ yondashuv asosida boshqaruvda yangi g'oyalarni yaratish qobiliyati, mazmuni, innovatsion g'oyalarni shakllantirish.
4. Ta'lim muassasasida o'quvchilarning bilim olishlari va kasb egallashlarini uyg'unlashgan holda tashkil etish ishlarining mazmun-mohiyati.
5. Zamonaviy va kelajak kasblarini tanlashda o'quvchilarning kreativ qobiliyatlariga qarab kasbga yo'naltirish.
6. Mehnat bozori talablarini o'rganish, maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasi hamkorligini yo'lga qo'yish.

1. Maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasini tashkil qilishning zamonaviy yondashuvlari.

Bugun Yangi O'zbekiston hayotining barcha sohalari chuqur islohotlar maydoniga aylangan. Bu jarayonda ijtimoiy sohaning asosi hisoblangan ta'lim tizimidagi o'zgarishlar haqida to'lqinlanib so'zlamaslikning iloji yo'q. Mamlakatimizda so'nggi yillarda ta'lim tizimining barcha bosqichlarini zamonaviy talablar asosida tashkil etish bo'yicha amaliy ishlar hal qiluvchi bosqichga kirdi.

Prezidentimiz ta'kidlaganidek: “Farzandlarimiz maktabdan qanchalik bilimli bo'lib chiqsa, yuqori texnologiyalarga asoslangan iqtisodiyot tarmoqlari shuncha tez rivojlanadi, ko'plab ijtimoiy muammolarni echish imkoni tug'iladi. Shunday ekan, Yangi O'zbekiston ostonasi maktabdan boshlanadi desam, o'ylaymanki, butun xalqimiz bu fikrni qo'llab-quvvatlaydi”.

Ta'lim sohasida amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy qismini, albatta, oliy ta'lim tizimidagi islohotlar tashkil etadi. Xususan, O'zbekiston Respublikasida oliy ta'limni tizimli isloh qilishning ustuvor yo'nalishlarini belgilash, mustaqil fikrleydigan yuqori malakali kadrlar tayyorlash jarayonini sifat jihatidan yangi bosqichga ko'tarish, oliy ta'limni modernizatsiya qilish, ilg'or ta'lim texnologiyalariga asoslangan holda ijtimoiy soha va iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirish maqsadida davlatimiz rahbarining 2019 yil 8 oktyabrdagi farmoni bilan tasdiqlangan O'zbekiston

Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish Kontsepsiyasi sohadagi yangi islohotlar uchun debocha vazifasini bajarib bermoqda.

Ushbu hujjatga intellektual taraqqiyotni jadallashtirish, raqobatbardosh kadrlar tayyorlash, ilmiy va innovatsion faoliyatni samarali tashkil etish hamda xalqaro hamkorlikni mustahkamlash maqsadida fan, ta'lim va ishlab chiqarish integratsiyasini rivojlantirish singari vazifalar asos qilib olindi.

Kontsepsiya mazmuni mamlakatimiz oliy ta'lim tizimini isloh qilishning ustuvor yo'nalishlarini aks ettiradi. Unda oliy o'quv yurtlarida qamrov darajasini kengaytirish hamda ta'lim sifatini oshirish, raqamli texnologiyalar va ta'lim platformalarini joriy etish, yoshlarni ilmiy faoliyatga jalb qilish, innovatsion tuzilmalarni shakllantirish, ilmiy tadqiqotlar natijalarini tijoratlashirish, xalqaro e'tirofga erishish hamda boshqa ko'plab aniq yo'nalishlar belgilab berilgan. Bularning barchasi ta'lim jarayonini yangi sifat bosqichiga ko'tarish uchun xizmat qiladi.

Bugungi kunda jahondagi nufuzli oliy ta'lim muassasalari ilm-fanning yirik o'choqlari hisoblanishi hech kimga sir emas. Hozirda yangi-yangi oliy o'quv yurtlari, dunyodagi etakchi universitetlarning filiallari tashkil etilmoqda. Misol uchun, so'nggi 5 yilda mamlakatimizda 47 ta yangi oliy ta'lim muassasasi, jumladan, xorijiy universitetlarning filiallari tashkil etilib, oliy o'quv yurtlarining soni 125 taga etdi.

Davlat-xususiy sheriklik tizimi asosida nodavlat oliy ta'lim muassasalari faoliyati yo'lga qo'yilmoqda. Aholi fikrini o'rgangan holda, sirtqi va kechki ta'lim shakllari qayta tiklandi, qabul kvotalari oshirilmoqda. Maktab bitiruvchilarini oliy ta'limga qamrab olish darajasi 2016 yilgi 9 foizdan 2020 yilda 25 foizga etdi.

Professor-o'qituvchilarning xorijdagi oliy ta'lim hamda ilmiy-tadqiqot maskanlarida malaka oshirishi va stajirovka o'tashini ta'minlaydigan mexanizm yaratildi. Ularning oylik ish haqi miqdori 2018 yilga nisbatan o'rtacha 2,5 barobar oshirildi. Bu yildan boshlab 10 ta oliy ta'lim muassasasi o'zini-o'zi moliyalashtirish tizimiga o'tkazildi.

Oliy ta'limga ajratiladigan davlat grantlari soni kamida 25 foizga oshirilganligi, oliy o'quv yurtlariga qabul qilishda ehtiyojmand oilalar qizlari uchun grantlar sonini 2 barobarga ko'paytirib, 2 mingga yetkazilishi oliy ta'limga qamrab olish ko'lamini yanada kengaytirdi.

Ta'lim tizimidagi eng muhim yangiliklardan biri oliygohlar va ta'lim tizimining quyi bo'g'inlari o'rtasidagi uzviylikni kuchaytirish maqsadida 65 ta akademik litsey oliy o'quv yurtlari tasarrufiga o'tkazilishi, shuningdek, 187 ta texnikum ham o'z yo'nalishi bo'yicha turdosh oliygoh va tarmoq korxonalariga birlashtirilishi bo'ldi.

Xulosa qiladigan bo'lsak, ta'lim sohasida amalga oshirilayotgan istiqbolli vazifalar, o'zining dolzarbligi hamda amaliy ahamiyati bilan boshqa sohalardagi

islohotlardan aslo qolishmaydi. Chunki ushbu sohadagi islohotlarni yanada keng ko'lamda davom ettirish davr talabidir.

Axborot texnologiyalar asri deb nom olgan XXI asrda hayotning barcha jabhalarida – sanoat, qurilish, kimyo, qishloq xo'jaligi, to'qimachilik, mashinasozlik va boshqa sohalarda yuksak taraqqiyotni yuzaga keltirish uchun ilm-fanni rivojlantirish, bu borada yangiliklar yaratish hayotiy zaruratga aylandi. Bu jarayon endilikda dunyoda taraqqiyot yo'lini tutgan barcha mamlakatlarda e'tirof etilmoqda. Respublikamizda ham ana shu jarayonga alohida e'tibor berilmoqda.

Mamlakatimiz Prezidenti, rahbar sifatidagi faoliyatini yurtimiz akademiklari, etakchi olimlari, umuman, ilm ahli bilan uchrashuvdan boshlaganligi, yurtimizda ilm-fan rivojini ishlab chiqarish taraqqiyoti bilan uyg'unlantirishga qaratganligi bejiz emas.

Davlatimiz rahbarining shundan keyin sog'liqni saqlash tizimi faoliyatini yaxshilash, kitob mahsulotlarini chop etish va tarqatish tizimini rivojlantirish, kitobxonlikni kuchaytirish, respublikada yangi erkin iqtisodiy zonalar tashkil etish, mamlakatni yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasini amalga oshirish, Ilm-fanni 2030 yilgacha rivojlantirish kontseptsiyasi” ishlab chiqilishi, Imom Termiziy xalqaro markazini tashkil qilish borasida va shu kabi boshqa ko'plab qabul qilingan qarorlari, farmonlari, farmoyishlarida ilm-fanni yuksaltirish asosiy masalalardan biri sifatida belgilanishi ham ana shu e'tiborning amaliy ifodasi edi.

Ilm-fan va innovatsiyalarni rivojlantirish, ularning yutuqlarini yuqori qo'shimcha qiymatga ega mahsulotga aylantirish jarayonida intellektual mulkning ishonchli himoya qilinishi alohida ahamiyat kasb etadi.

Ma'lumotlarga ko'ra, intellektual mulk ulushi Evropada yalpi ichki mahsulotning 45, Xitoyda 12, Rossiyada 7 foizini tashkil etadi. 2020 yilning 12 oktyabr` kuni Prezidentimiz raisligida bo'lib o'tgan yig'ilish ham “Intellektual mulkni himoya qilish – Uchinchi uyg'onish davri uchun ishonchli poydevor bo'lib xizmat qiladi” mavzusiga bag'ishlangan edi. O'shanda davlatimiz rahbari patent egalari va tadbirkorlar o'rtasidagi hamkorlikni ta'minlash zarurligiga alohida e'tibor qaratdi.

Xususan, ta'lim tizimida qabul qilingan eng muhim hujjatlardan biri bu – “Ta'lim to'g'risida”gi qonunning yangi tahrirda qabul qilinishi bo'ldi. Mazkur qonunga asosan ta'lim sohasidagi asosiy printsiplar, ta'lim tizimi, turlari va shakllari aniq belgilab qo'yildi.

Shuningdek, qonunga ko'ra, davlat oliy ta'lim, o'rta maxsus, professional ta'lim muassasalari va ularning filiallari, davlat ishtirokidagi oliy, o'rta maxsus, professional ta'lim tashkilotlari va ularning filiallari Prezident yoki hukumat qarorlari bilan tashkil etiladigan bo'ldi. Nodavlat ta'lim muassasalarini tashkil etish ularning ta'sischi tomonidan amalga oshirilishi belgilandi. Nodavlat ta'lim tashkilotlariga litsenziya Ta'lim sifatini nazorat qilish davlat inspeksiyasi tomonidan beriladigan bo'ldi.

Shunga ko'ra, mazkur Qonunning qabul qilinishi hamda amaliyotga joriy etilishi ham ta'lim sohasida qabul qilingan eng muhim hujjatlardan biri bo'ldi deyishimiz mumkin.

So'nggi yillarda O'zbekistonda ta'lim sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar Namangan davlat universitetida ham izchil amalga oshirib kelinmoqda. Binobarin keyingi uch yil ichida fakul'tetlar soni 9 tadan 15 taga, mutaxassislik kafedralari soni 27 tadan 46 taga, ta'im yo'nalishlari soni 31 tadan 52 taga, magistratura mutaxassisliklari soni esa 12 tadan 26 taga etkazildi. Bunga mos ravishda ilm istagida bo'lgan universitet talaba yoshlari soni 5100 nafardan qariyb 21000 nafarga etdi.

Professor-o'qituvchilar soni 470 nafardan 710 nafarga etdi. Universitetda 2018-2019 o'quv yiliga qadar ilmiy salohiyat 26 fizni tashkil etib, bironta ixtisoslik bo'yicha ixtisoslashgan kengash faoliyat olib bomagan. Keyingi yillarda ilmiy pedagog kadrlar tayyorlash masalasiga ham katta e'tibor qaratilib, ilmiy salohiyat 37 foizdan oshdi, ta'lim sifatini ta'minlash yo'lida bugungi kunda 12 ta ixtisoslik bo'yicha 9 ta ixtisoslashgan kengash faoliyat olib bormoqda. Albatta, bu borada 17 ta tayanch doktoranturada tahsil olayotgan doktorantlar hisobidan universitet ilmiy-pedagog kadrlari saflarini salohiyatli kadrlar bilan to'ldirish maqsadi belgilab olingan.

Yaqin-yaqingacha universitet asosan pedagogik soha uchun mutaxassislar tayyorlar edi. Bugungi kunda universitetda Arxeologiya, Madaniyat va san'at muassasalarini tashkil etish hamda boshqarish, Sotsiologiya, YUrisprudentsiya (faoliyat turlari bo'yicha), Kutubxona-axborot faoliyati (faoliyat turlari bo'yicha), Zootsiyeneriya: baliqchilik, Mevachilik va uzumchilik, Dorivor o'simliklarni etishtirish va qayta ishlash texnologiyasi, Sabzavotchilik, polizchilik va kartoshkachilik, Issiqxona xo'jaligini tashkil etish va yuritish, Ijtimoiy ish (faoliyatning turli sohalari bo'yicha), Mehmonxona xo'jaligini tashkil etish va boshqarish, Turizm (faoliyat yo'nalishlari bo'yicha), 2021 yildan boshlab esa Davolash ishi, Pediatriya ishi kabi yo'nalishlarda kadrlar tayyorlashni boshlaganligi oliygohimizni haqiqiy ma'noda viloyatimizning aql markaziga aylanayotganligidan dalolat beradi.

Universitet yirik ilmiy-tadqiqot markazi sifatida Namangan davlat universitetida media markaz tashkil etish, Akvakul'tura bo'yicha o'quv-amaliy trenajer tashkil etish, "Dorivor o'simliklardan shifobaxsh ichimliklar tayyorlash", shifobaxsh profilaktik sumalak ishlab chiqarish texnologiyasi, Farg'ona vodiysida tarqalgan kamyob va yo'qolib borayotgan hamda endem turlarning tirik kolleksiyasi, elektron fotoal'bomi va raqamlashtirilgan elektron ma'lumotlar bazasini yaratish kabi yirik xalqaro ilmiy loyihalarda ishtirok etmoqda.

Prezidentimiz tashabbusi bilan oliy ta'lim tashkilotlari uchun akademik va tashkiliy, shuningdek, moliyaviy mustaqillikning berilishi hamda Kengashlar vakolatlarining kengayotgani ta'lim sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirish, sifatli

ta'lim xizmatlarini ta'minlash va bu borada hukumatimiz tomonidan berilgan vazifalarni to'la-to'kis ado etish orqali mamlakatimiz taraqqiyotini belgilab beruvchi salohiyatli kadrlar tayyorlashga keng imkoniyatlar yaratadi.

2. O'quvchilarni kasbga yo'naltirishda rahbarlarning boshqaruv usullari.

Umumta'lim maktablarida o'qitilayotgan fanlarning soni 20 ga yetadi. Lekin, afsuski, o'quv rejalarida yoshlarga axloq va odob, ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy bilimlar asoslarini o'rgatadigan fanlar yetarli o'rni olgan emas. Mavjud fanlar esa tarkiban eski holida saqlanib qolmoqda. Bu esa mustaqillik va bozor iqtisodiyoti sharoitida yuzaga chiqqan davlat milliy ehtiyojlarni qondirishga to'sqinlik qilmoqda.

Hammamizga ayonki, ta'lim darslikdan boshlanadi. Achchiq bo'lsa ham tan olishga majburmiz: deyarli barcha sohada darsliklarimiz ahvoli bugungi va ertangi kun talablari darajasida emas. Bir e'tibor bering: pedagogika tajribasida "bitiruvchi", degan ibora bor. Bu iboraga izoh berib o'tirishning hojati yo'q.

Ya'niki, bola maktabni bitirsa bas, uning bilim va tarbiyasi haqida gapirmasa ham bo'laveradi. Ta'lim-tarbiya islohoti haqida gapirar ekanmiz, uning mazmunini lo'nda qilib ifoda etish mumkin: bizga bitiruvchilar emas, maktab ta'limi va tarbiyasini ko'rgan shaxslar kerak. SHu joyda yana bir og'ir savolga duch kelamiz: bolalar qaysi sinfdan boshlab mustaqil fikr yuritishga o'rgatiladimi? Aminmanki, o'rgatilmaydi. Mabodo biror o'quv o'qituvchiga e'tiroz bildirsa, ertaga u hech kim havas qilmaydigan ahvolga tushib qoladi. Maktablardagi jarayonda o'qituvchi hukmron. U boladan faqat o'zi tushuntirayotgan narsani tushunib olishni talab qiladi. Prinsip ham tayyor: "Mening aytganim-aytgan, deganim-degan".

O'qituvchi va o'quvchi munosabatidagi majburiy itoatkorlik o'rnini ongli intizom egallashi juda qiyin kechayapti. O'qituvchining bosh vazifasi o'quvchilarda mustaqil fikr yuritish ko'nikmalarini hosil qilishdan iboratligini ko'pincha yaxshi tushunamiz, lekin, afsuski, amalda, tajribamizda unga rioya qilmaymiz. Ushbu ma'lumotlar orasida kasb klasifikatsiyasi alohida ahamiyatga ega bo'lib, uning qanchalik aniq va mukammal o'zlashtirib olinishi o'quvchining ko'plab kasblar orasidan o'z imkoniyatlariga mosini to'g'ri tanlashini belgilaydi.

Kasb klassifikatsiyasi haqida so'z yuritishdan avval o'quvchilarning kasb va mutaxassislik tushunchalari hamda ular o'rtasidagi o'xshashlik va farqlarni aniq ajratib olishlariga erishish lozim. Keyinchalik kasb klassifikatsiyasi asosida turli interfaol mashqlarni bajarishda bu tushunchalarning ma'no va mazmunini ajrata olish o'quvchilarga yordam beradi. Buning uchun ushbu tushunchalarning ta'riflarini keltirish kerak.

Kasb-bu jamiyat uchun zarur bo'lgan, ijtimoiy mehnat taqsimoti natijasida chegaralangan, insondan jismoniy, aqliy, ma'naviy kuch talab etuvchi va sarflangan

kuch evaziga insonga mavjud bo'lish hamda rivojlanish imkonini beruvchi faoliyat sohasidir, masalan, o'qituvchi, shifokor, injener, dizayner va hokazo.

Mutaxassislik esa bitta kasb ichida tor doiradagi faoliyat turidir. Masalan, tarix o'qituvchisi, matematika o'qituvchisi, stomatolog, kardiolog, pediater, quruvchi-muhandis, loyihalovchi-muhandis, injener-konstruktor, badiiy libos dizayneri va hokazo. Bundan tashqari, mansab, lavozim hamda ilmiy unvon tushunchalariga ham to'xtalib o'tish foydadan holi bo'lmaydi.

Lavozim – bu egallangan kasb va mutaxassislik doirasidagi mehnat jarayonini tashkil etish va unga rahbarlik, boshchilik qilish bilan bog'liq bo'lgan faoliyat turidir. Masalan, maktab direktori, o'quv-tarbiya ishlari bo'yicha rahbar o'rinbosari, bo'lim boshlig'i, bosh injener, zavod direktori, bosh shifokor va hokazo.

Ilmiy unvon – bu egallangan kasb va mutaxassislik sohasi bo'yicha kiritilgan yangilik va kashfiyotlar uchun beriladigan ilmiy darajadir. Masalan, fan nomzodi, dotsent, fan doktori, professor va h.k.

Kasb klassifikatsiyasi turlari bilan o'quvchilarini tanishtirishdan oldin kasb klassifikatsiyasi uchun asos qilib tanlangan belgiga bo'lgan talablar o'quvchilarga aytib o'tilishi lozim, chunki klassifikatsiya uchun kasblarning hohlagan belgilarini olish mumkin emas.

Kasb klassifikatsiyasi uchun asos qilib tanlangan belgi quyidagi talablarga javob berishi kerak:

Tanlangan kasb belgisi o'zgarmas, muntazam bo'lishi.

Tanlangan kasb belgisi barchaga tushunarli.

Tanlangan kasb belgisi aniq, yorqin bo'lishi.

Tanlangan kasb belgisi bitta belgi bo'yicha faqat bitta guruhga tegishli bo'lishi.

Ushbu talablarning biriga javob bera olmasa, bu kasb belgisini klassifikatsiya qilish uchun asos qila olmaymiz. O'quvchilar e'tiboriga kasblarning beshta belgisi (mehnat nomi; mehnat xarakteri; mehnat mahsuloti; mehnat qilish uchun talab etiladigan bilim, ko'nikma, malaka darajasi, kasblarning mamlakat xo'jaligining biror sohasiga tegishli bo'lishi) havola etiladi. Ular har bir kasb belgisidagi kamchilik, ya'ni kasb klassifikatsiyasi uchun tanlanayotgan belgilarning to'rtta talabdan qaysi biriga javob bera olmasligini aniqlashlari lozim.

Kasb-hunarga yo'naltirish – umuminsoniy madaniyatni shakllantirish jarayonining tarkibiy qismlaridan biri sifatida yosh avlodning kasbiy tiklanishi, tabiat in'om etgan (tug'ma) qobiliyatlarini rivojlantirish ko'maklashish, insonga kasbiy o'zligini anglashiga yordam beruvchi maxsus chora-tadbirlar majmuasi bo'lib, uning imkoniyat va ehtiyojlarini hisobga olgan holda, bandlik va maqbul ta'lim turini tanlash ishlarida, turli xil malakali kasb mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojlarda jamiyatning g'amxo'rliqi sifatida namoyon bo'ladi.

Kasb-hunarga yo'naltirish ishining bosh maqsadi o'ziga xos usullar yordamida mutaxassisning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini kuchaytirish va aholining samarali bandligini oshirishga erishishdan iborat.

Kasb-hunarga yo'naltirishning asosiy maqsadi – yosh avlodni ongli va mustaqil ravishda kelgusi ta'lim yo'nalishini (akademik litsey yoki kasb-hunar kolleji) tanlashiga yoki shaxsning psixofiziologik xususiyatlari, qiziqishi, qobiliyati, moyilliklari va jamiyatning kadrlarga bo'lgan ehtiyojidan kelib chiqqan holda mehnat qilish sohasini tanlashga tayyorlashdan iborat.

Kasb-hunarga yo'naltirish quyidagi ikki asosiy vazifani hal qilishga qaratilgan:

- mehnat imkoniyatlarini oqilona taqsimlash va foydalanish hisobiga mamlakatning iqtisodiy salohiyatini mustahkamlash;

- shaxsni ijtimoiy va iqtisodiy himoyalash, chunki o'z qiziqishlari, moyillik va imkoniyatlariga mos kelgan kasbni tanlagan inson ham kasbiy, ham moddiy jihatdan tezroq uni o'zlashtiradi va sezilarli natijalarga erishadi.

Kasb-hunarga yo'naltirishda quyidagi tamoyillar asos qilib olingan:

- kasb-hunarga yo'naltirish xizmatlarining majmuaviy xarakterdaligi;
- iqtisodiy rivojlanish va mehnat bozorini o'rganish va prognoz qilish orqali jamiyat va shaxs qiziqishlarini muvofiqlashtirish;

- shaxsni kasb-hunarga yo'naltirish va psixologik-pedagogik tashxis qilish shakli, uslublari va vositalarining ilmiy asoslanganligi;

- O'zbekiston fuqarolarining va (lozim bo'lganda) boshqa davlat fuqarolarining o'qish, ish joyi, yoshi, jinsi, millati va diniy dunyoqarashidan qat'iy nazar kasb-hunarga yo'naltirish xizmatlaridan foydalanishga teng huquqligi;

- kasb tanlash yoki almashtirish, ta'lim turi va ishga joylashish imkoniyatlariga nisbatan kasbiy va boshqa axborotlarning tushunarliqligi;

- umumiy o'rta ta'lim maktab o'quvchilariga psixologik-pedagogik va kasb-hunarga yo'naltirish xizmatlarini ko'rsatishning majburiyligi va bepulligi, aholining boshqa guruhlariga davlat darajasida kafolatlangan kasbiy tashxis va maslahat berishning ixtiyoriyligi;

- kasbiy tanlov, tashxis va maslahat xulosalarining ob'yektivligi, maxfiyligi va tavsiyaviy xarakterda ekanligi;

- kasb-hunarga yo'naltirish xizmatlari xodimlarining kasbiy axloq normalariga rioya etishligi.

Kasb-hunarga yo'naltirish ishlarining asosiy ob'yekti:

umumiy o'rta ta'lim maktablarining 1-9 sinf o'quvchilari;

oliy o'quv yurtlari talabalari va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarining o'quvchilari;

ishdan bo'shashi kutilayotganlar;

ish qobiliyati cheklangan shaxslar.

Ma'lumki, xalq ta'limining asosiy bugunini uzluksiz ta'lim tashkil etadi. SHu sababli, bu masalaga alohida diqqat-e'tibor qaratish darkor. Uzluksiz ta'limni davlat ta'lim standartlari va tegishli ta'lim dasturlari bilan ta'minlashda, avvalo, ularning jahon talablari darajasida bo'lishiga, yuksak ma'naviyat zaminida qurilganiga asosiy e'tibor berish kerak. SHuning uchun ham umumta'lim dasturlarini maktabgacha tarbiya, boshlang'ich, umumiy ta'lim va maktabdan tashqari ta'lim tarzida tuzsak, maqsadga muvofiq bo'ladi.

3. Kreativ yondashuv asosida boshqaruvda yangi g'oyalarni yaratish qobiliyati, mazmuni, innovatsion g'oyalarni shakllantirish.

Jahondagi oliy talim o'quv-tarbiya jarayonini kreativ yondashuv asosida boshqarish asosida bo'lajak mutaxassislarning kasbiy-ijtimoiy tayyorgarligini rivojlantirish masalasi dolzarb vazifalardan biriga aylangan. Zamonaviy oliy talim tizimini kreativ yondashuv asosida o'quv-tarbiya jarayonini boshqarish mexanizmlarini takomillashtirish va ularni innovatsion tizim asosida amaliyotga tadbiq etish talab etiladi. Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev so'nggi yillarda barcha sohalar qatori oliy talim tizimini sohasini isloh qilish, raqobatbardosh mutaxassis kadrlarni tayyorlashga, oliy talim tizimga rivojlangan xorijiy mamlakatlar tajribasini tabiq etishga alohida e'tibor qarata boshladi. Oliy talim tizimidagi islohotlar 2017 yil 20 apreldagi "Oliy talim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Prezident Qarorida o'z ifodasini topgan. Qolaversa, "O'zbekiston Respublikasi oliy talim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish Konsepsiyasi"da ham oliy talim tizimini zamonaviy talablar asosida isloh qilishga alohida to'xtalib o'tilgan. Mazkur hujjatda "oliy talim bilan qamrov darajasini oshirish, xalqaro standartlar asosida yuqori malakali, kreativ va tizimli fikrlaydigan, mustaqil qaror qabul qila oladigan kadrlar tayyorlash, ularning intellektual qobiliyatlarini namoyon etishi va manaviy barkamol shaxs sifatida shakllanishi uchun zarur shart-sharoit yaratish" strategik maqsad sifatida belgilangan.

O'quv-tarbiya jarayonini yanada rivojlantirish va zamonaviy talablar asosida takomillashtirishga qaratilgan yuqoridagi hujjatlarning barchasida talim va tarbiya tizimiga yangiliklarni kiritish, kreativ goyalar asosida fikrlaydigan yoshlarni tarbiyalash, xorijiy tajribalarni o'zlashtirish, ijodiy yondashuvlarni qo'llabquvvatlash, talim turlari o'rtasidagi integratsiya jarayonlarini kuchaytirish bilan bog'liq umumiy jihatlar mavjud.

Hozirgi kunda Respublikamizda barcha sohalar qatorida oliy talim muassasalarida o'quv-tarbiya jarayoni takomillashtirish va raqobatbardosh kadrlar tayyorlashning sifat darajasini yaxshilash, xalqaro tajribalar asosida oliy malakali mutaxassislar tayyorlash uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish, har bir oliy talim

muassasasini jahonning yetakchi ilmiy-tálim muassasalari bilan yaqin hamkorlik aloqalari o'rnatishi, o'quv jarayoniga xalqaro tálim standartlariga asoslangan ilg'or pedagogik texnologiyalar, o'quv dasturlari va o'quv-uslubiy materiallarini keng joriy qilish, talabalar, ilmiy-pedagog kadrlarni zamonaviy kasbiy bilimlari va kreativlik qobiliyatlarini rivojlantirish, yoshlar auditoriyasi bilan ish olib borishda kreativ usullardan samarali foydalanish masalalariga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Kreativlik - shaxsning yaratuvchanlik, ijodkorlik xislatlarlari bilan bog'liq ko'nikmalar majmui sifatida namoyon bo'ladi. Kreativlik o'z ichiga muammolarga nisbatan yuqori darajadagi sezgirlik, intiutsiya, natijalarni oldindan ko'ra bilish, fantaziya, tadqiqotchilik va refleksiyani qamrab oladi. Talabalarning ijodkorligi va kreativligi tafakkur va muloqot qilishlarida, hissiyot va tuyg'ularida, turli faoliyat turlarida o'z aksini topgan. Kreativlik shaxsni yaxlit holda yoki uning muayyan xususiyatlarini tavsiflaydi. Kreativlik iqtidorning muhim omili sifatida ham namoyon bo'ladi. «Bugungi kunda kreativ mutaxassislarni shakllantirish zamonaviy jamiyat tálim tizimining asosiy vazifalaridan biridir.

Qo'yilgan vazifaga faqatgina kreativ tálim metodikasini maqsadli holda olib borish bilan erishish mumkin, bunda pedagogik jarayonning har birishtirokchisiga yangi bilimlarni tushuntirish, yaratish va undan samarali foydalanish uchun sharoit yaratishga imkon beradi. Aynan shuning uchun ham so'nggi yillarda kreativ tálimni kreativ rivojlanish shakli tadqiqotchi - pedagoglar tomonidan faol o'rganilib kelinmoqda»¹⁸.

Kreativlik bo'yicha tadqiqotning birinchi savollaridan biri bu **"Kreativlik nima?"** bugungi kunda har bir inson kreativlik nima ekanligini bilvosita biladi va ko'pchilik kreativ g'oya yoki ixtiroga misol keltirishi mumkin. Deyarli hamma ham kreativlikni olqishlash, rag'batlantirish va hurmat qilish kerak bo'lgan qadrli xususiyat ekanligini tan oladi. Natijada, kreativlikni targ'ib qilish va "kreativ" atamasi turli xil kontekstlarda, auditoriyalardan yig'ilish xonalarigacha va reklama roliklarida ham uchrashini ko'rishimiz mumkin.

Innovatsiya - bu kreativlikning mevalarini kengroq kontekstga qanchalik kiritish mumkinligiga ham uzviy bog'liq. Kompaniya nuqtai-nazaridan, bu kengroq kontekst mahsulot taklif qilinadigan bozorbop bo'lishi mumkin yoki u tashkilot uchun ichki mahsulot bo'lishi mumkin. Foydalilik mezon sifatida innovatsiyalarda birinchi o'rinda turadi. Innovatsiya boshqalar tomonidan foydali deb tan olinishi kerak. Yangi mahsulot yoki xizmatga kelsak, buni yangi mahsulot yoki jarayonga bo'lgan talabda ko'rish mumkin.

¹⁸ Pozilova Sh.X., Matkurbonova N.Sh. Assessing practical thinking of teachers for use in teacher education // Высшая школа (ISSN 2409-1677). Журнал.- Москва, 2017.- №10. С.61-62.

Kreativ yondashuv asosida boshqaruv, barcha ishlab chiqarish, maqsadlar va tadbirlarni belgilash jarayonida kreativ g'oyalarni yaratish va ularni innovatsion shaklda shakllantirishni talab qiladi. Kreativ yondashuv, boshqaruvchilarga muammo muammolarni yangi va qarama-qarshi usullar bilan hal qilish, joriy holatni mustahkam qilish, yangi yondashuvlar va strategiyalar yaratishga imkon beradi. Bu jarayon, kompaniyalar va tashkilotlar uchun katta rivojlanish va foydali yechimlar topishda katta ahamiyatga ega.

Kreativ yondashuv asosida boshqaruvda yangi g'oyalarni yaratish qobiliyati quyidagi asosiy xususiyatlarga ega bo'lishi kerak:

1. **Innovatsion fikrlash:** Boshqaruvchilar, joriy vaziyatga va muammoga o'zlarining qarshi-kuyrug'ini muvaffaqiyatli qo'yishga yordam beradigan yangi va innovatsion fikrlarni kuzatish va o'rganishga intilishi kerak.

2. **Jamoatchilik va ijtimoiy munosabatlar:** Kreativ boshqaruv, qanday qilib jamoat va tadbirkorlar bilan birgalikda ishlashni rag'batlantiradi. Ijtimoiy munosabatlarni kuchaytirish va o'zaro ishonchli aloqalar o'rnatish orqali, yangi g'oyalarni qo'llab-quvvatlashga yordam beradi.

3. **Qiziqish va ko'p to'g'ri so'ralgan savollar:** Boshqaruvchilar, ijtimoiy g'oyalar va sohalarida qiziqishni yaratish ko'p to'g'ri so'ralgan savollarni qo'llab-quvvatlash orqali, yangi yondashuvlarni ilgari surishlari kerak.

4. **Rishta va muhitlarning o'zaro ta'sir ko'rsatishi:** Kreativ boshqaruv, keng ko'lamda fikrlar, mulohazalar va tajribalar bilan muhokama qilishni rag'batlantiradi. Muhit va hamkorlar bilan ishlash orqali, yangi yondashuvlarni rivojlantirish, ularga amal qilish uchun samarali strategiyalar yaratish mumkin.

5. **Dinamiklik va tajribali ishchi jalb qilish:** Kreativ boshqaruv, kuchli va motivatsiyalangan jamoani jalb qilishga yordam beradi. Ishchilarning innovatsion fikrlashlarini oshirish uchun erkinlik va ilham olish imkoniyatlarini yaratish kerak.

Kreativ yondashuv asosida boshqaruvda yangi g'oyalarni shakllantirish, tashkilotlar uchun samarali strategiyalar yaratish va uning ilg'or amal qilishini ta'minlashda juda muhimdir. Bu qobiliyatlar, boshqaruvchilar va kompaniyalar uchun muvaffaqiyatni ta'minlashga yordam beradi va ularni rivojlantirish va o'zlashtirish jarayonida muhim bir o'rin egallaydi.

4. **Zamonaviy va kelajak kasblarini tanlashda o'quvchilarning kreativ qobiliyatlariga qarab kasbga yo'naltirish.**

Jamiyatda ta'lim tizimini rivojlantirishning strategik yo'nalishi – bu insonning turli sohalarida maqsadli mustaqil faoliyati asosida uning intellekt va ahloqiy rivojlanishidir. Jahonning rivojlangan davlatlari qatori mamlakatimizda ham ta'limdagi islohotlar jarayonida mustaqil ta'limni rag'batlantirish muhim yo'nalish sifatida kelmoqda. Pedagogning kasbiy layoqatlilikini tarbiyalash fenomenini tadqiq

qilishga bir qator olimlarning ishlarida o'z ifodasini topgan. Bu mualliflar kasbiy layoqatlilik – ishonchlilik sifatleri bilan birgalikda o'qituvchining kasbiy – individual hodisa sifatida pedagogik madaniyatini tavsiflaydi degan fikrni olg'a surganlar. O'z navbatida, kasbiy layoqatlilik tushunchasi, V.A.Slastenin ta'kidlaganidek, pedagogning pedagogik faoliyatini amalga oshirishga nazariy hamda amaliy tayyorligining birligini ifodalaydi va uning kasbiy shakllanganligini tavsiflaydi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida insonlarning yaxshi yashashida, faoliyatida to'g'ri kasb tanlashning ahamiyatini turli xil kasblarning insonga qo'yadigan talablarini; kasblar olami, kasblar shajarasi, O'zbekiston xalq xo'jaligidagi muhim kasblar, kasblar tasniflagichi; kichik mutaxassislar tayyorlash tizimi; kasblar, mehnat shartsharoitlari, vositalari, fani, maqsadi bo'yicha shajaralanishi, o'quvchilarni o'z qiziqish va moyilliklari, o'z xarakterining o'ziga xos xususiyatlarini, o'z nerv tuzilishi, psixikasi, o'z qobiliyati va ehtiyojlarini kasblar to'rtisida ma'lumot olish maktablarini ayrim kasb mehnat bozori talablari asosida ehtiyojning o'zgarib borishini, salomatligining tanlagan kasbiga mos kelishi, hududda joylashgan o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarida ta'lim yo'nalishini ixtiyoriy tanlashi; o'qishni davom ettirish imkoniyatlari. Kelgusi mavqeini bilishi zarur.

O'quvchilar kasblarni tahlil qila olishi; o'zlarining shaxsiy sifatlarini, qiziqishini va salomatlik darajalarini to'g'ri baholay olishlari, kasblarning insonga qo'yadigan talablari bilan o'zlarining individual xususiyatlarini taqqoslay olishlari, shaxsiy kasbiy rejalarini tuza olishlari zarur.

O'quvchilar Xalq xo'jaligi asoslari bo'limi bo'yicha xalq xo'jaligi sohalarini, xalq xo'jaligida ro'y berayotgan islohotlarni, bozor iqtisodiyoti talablarini, davlat xususiy korxonalarini, kooperasiya, firma, shirkat, konsernlar, ularda ishlab chiqarishni tashkil etish shakllari, texnologik jarayonlar, mahsulotlarni tayyorlash bosqichlari, tabiatni ishlab chiqarishning zararli ta'siridan muhofaza qilish, mahsulot qiymatini arzonlashtirish yo'llari, qishloq xo'jaligida ishlab chiqarishning davriyligini, maromli, oqimligi; ishlab chiqarishni rejalashtirish, irrigasiya va meliorasiya ishlarini; mehnat qonunchiligini.

Ma'lumki, har qanday jamiyatning ravnaqi, ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy barqarorligi uning faqarolarining aqliy jihatdan yetukligi va axloqiy salohiyatining yuksak darajada rivojlanganligiga bog'liq. Asrlar davomida saqlanib kelinayotgan xalqning boy intellektual merosi hamda umuminsoniy qadriyatlar asosida madaniyat, ma'rifat, fan-texnologiya va iqtisodiyotning yangi yutuqlari asosida mukammal tayyorgarlikdan o'tgan kadrlarni tayyorlashning yangi tizimini shakllantirish O'zbekiston Respublikasi taraqqiyotining muhim shartlaridan biridir.

Shu jumladan ta'lim, ilm-fan sohasida ham bir qator o'zgarishtirishlar kiritilmoqda. Bu o'zgartirishlar bevosita kelajak avlodning barkamol shaxs bo'lib

yetishishiga xizmat qiladi. Ta'lim muassasalarida ta'lim olayotgan o'quvchi yoshlarda umumiy o'rta ta'limni davom ettirish uchun zarur bo'lgan savodxonlik, bilim, ko'nikma va malakalar asosida shakllantirish, ta'lim oluvchilarga bilim, ko'nikma va malakalarning zaruriy hajmini berish, ularda mustaqil fikrlash va tahlil qilish qobiliyatini rivojlantirish maqsadida barcha shart-sharoitlar yaratilgan.

Hozirgi kunda umumiy o'rta ta'lim maktab muassasalarida faoliyat olib borayotgan amaliyotchi psixologlar maktab o'quvchilari bilan kasb tanlash, kasbga yo'naltirish borasida turli xil so'rovnomalar, masalan, " maktabdagi kasblar", " mening kelajagim" nomli so'rovnomalar, " kasb tiplarini aniqlash" savolnomalari, " kasblar zanjiri" kabi amaliy mashg'ulotlar olib borilmoqda. Shular bilan bir qatorda, maktab o'quvchilariga tanlangan kasbga shaxsning moyilligi, layoqati va zarur bo'lgan sifatlariga oid ma'lumotlar ham berib boriladi.

Yuqori sinf o'quvchilari bilan ham kasbga yo'naltirishga doir bir qancha mashg'ulotlar ularning yosh xususiyatlaridan kelib chiqqan holda tanlanadi. "o'quvchilar qiziqishlarini aniqlash" so'rovnoms, " kasblar va insonning kasbga yaroqliligi", " maktab o'quvchisining kasbiy o'zligini anglash", " kasbga yo'naltirish alifbosi" kabi mashg'ulotlar maktab psixologlar tomonidan o'tkaziladi, qiziqish qobiliyatlari aniqlanib, o'quvchilarning har birlari bilan individual shug'ullanib kerakli tavsiyalar berib borishadi. " Mening kelajakdagi kasbim" mavzusida seminar-trening mashg'ulotlari olib boriladi. Seminar davomida o'quvchilarni kelajakda egallamoqchi bo'lgan kasblarga yo'naltirib boriladi. O'quvchilarning kasblarga doir fikrlari tinglaniladi. Bundan tashqari o'quvchilarning kasbiy moyilligi bo'yicha o'tkazilgan pedagogik-psixologik tashxislar natijalari asosida kelgusida aniq kasblar bo'yicha kasb maktablarida ta'lim olishi mumkin bo'lgan o'quvchilar o'rtasida kasbga yo'naltirish ishlari olib borilmoqda.

O'smirlarni o'rganilayotgan kasbga qiziqishini shakllantirish jarayonida ularning e'tiborligini ifodalaydigan materiallarni tavsiflaydigan holatlar kuzatiladi. Shuningdek kasbga qiziqishini shakllantirishni ta'minlaydigan intellektual komponentlarning tarkibiy qismlarini aniqlashda quyidagilarga alohida e'tibor berish lozim:

- Analiz va sintez;
- Diqqat va kuzatuvchanlik;
- Ajratish va umumlashtirish;
- Klassifikatsiyalash va isbotlash

Hozirgi paytda, Harrison Assessments usuli bo'yicha kasbga yo'naltirish O'zbekistondagi birinchi va noyob kasbga yo'naltirish usuli bo'lib, u sizga farzandingiz uchun qaysi mutaxassislikni tanlashni va qaysi kuchli tomonlarini rivojlantirishni aniqlashga yordam beradi.

Bu test usuliorqali biz:

— O'zimizni kuchli tomonlarimizni tahlil qila olamiz;
— Biz uchun muvaffaqiyatli bo'ladigan kasblar ro'yxatini bila olamiz;
— Yetakchilik fazilatlarimizni tahlil qila olamiz;
— Hayotimizda oldindan aniq reja tuza olamiz;
— Umrimizni behuda sarflanadigan vaqti va mablag'laridan asrab qolamiz;
— Psixolog va mutaxassislar bilan individual suhbat va maslahat olamiz. Kasbga yo'naltirish bu kasbiy o'zini o'zi aniqlashga yordam berishga qaratilgan tadbirlar tizimidir.

Kasbga yo'naltirish maqsadi — shaxsning ma'lum bir kasbiy faoliyat yo'nalishiga moyilligini aniqlashdir. Ushbu amaliyot har bir bola iste'dodli va ma'lum bir sohada o'z iste'dodini tatbiq eta oladi degan fikrga asoslanadi.

Kasbga yo'naltirishning turli xil usullari mavjud — kelajakdagi kasbni tanlashda duch keladigan o'spirin bilan, uning qiziqishlari va sevimli mashg'ulotlarini muhokama qiladigan mutaxassislar bilan suhbatlar, shuningdek, standartlashtirilgan usullar mavjud, ularning natijalari kuchli va zaif tomonlarini tushunishga imkon beradi.

5. Mehnat bozori talablarini o'rganish, maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasi hamkorligini yo'lga qo'yish.

Mehnat bozori talablarini o'rganish, maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasi, o'quvchilarning zamonaviy va kelajak kasblarini o'rganishda kreativ qobiliyatlarini rivojlantirishda katta ahamiyatga ega. Quyidagi usullar orqali, bu yo'lga yo'naltirish mumkin:

1. **Maktab Darslarini Amaliyotga Aylantirish:** O'quvchilar mehnat bozori talablarini o'rganish uchun amaliy mashg'ulotlar, misollar va kasblar bo'yicha darslar o'tishadi. Bu darslar o'quvchilarga nazariy bilimlarni amaliyotga o'tkazish, jiddiy kasblarni o'rganish va ularni amaliyotda qo'llash imkoniyatini beradi.

2. **Maktab va sohaga o'xshash ta'lim usullari:** Ishlab chiqarish tajribalari, kasb bilan bog'liq mashg'ulotlar, soha tashkilotlarida o'tiladigan seminarni o'z ichiga olgan o'quv mashg'ulotlari o'tkazish orqali, o'quvchilarga qiziqarli va foydali tajribalar olishlariga imkon berish mumkin.

3. **Mentorlik va sohada amaliy ishlar:** O'quvchilarga, shaxsiy va korxonalar orasida mentorlik loyihalari yordamida, ularning mehnat bozori haqida nazariy bilimlarini amaliyotda mustahkamlashlari, sohadagi yangi yondashuvlarni o'rganishlari va amaliy ijro etishlari ta'minlanadi.

4. **Innovatsion yondashuvlar va proyektlar:** O'quvchilarga innovatsion yondashuvlar, proyektlar va boshqarish qobiliyatlarini rivojlantirish uchun imkoniyatlar yaratish. Bu proyektlar o'quvchilarning jamoa bilan ishlash, muammoni hal qilish va yangi yondashuvlarni topish uchun ilham olishiga yordam beradi.

5. **Suhbat va ijtimoiy aloqalar:** O'quvchilar uchun mehnat bozori haqida ta'limda ijtimoiy aloqalar va suhbatlarni oshirish juda muhimdir. Ishlab chiqarish sohasidagi professional shaxslar bilan muloqotlar, ish joylari va korxonalar bilan muloqotlar, ijtimoiy tarmoq orqali qiziqishni oshirish va sohaga oid eng so'nggi yangiliklar haqida ma'lumotlar olish, o'quvchilarga sohaga oid yangi bilimlar va rivojlanishlar to'g'risida ma'lumot beradi.

6. **Maktab darslarida kasbga yo'naltirish:** Maktablar, talabalarga kasbga yo'naltirish bo'yicha qo'llanmalar taqdim etish orqali, ularning qiziqishlarini va qobiliyatlarini aniqlashga yordam berishlari mumkin. Bu darslar o'quvchilarga turli sohalar va kasblar haqida ma'lumot berish, ularning qiziqishlarini oshirish va o'zlashtirishga imkoniyat yaratish orqali, ularning o'zlariga qulay bo'lgan sohalarini tanlashlari uchun ham maslahat berishlari mumkin.

7. **Sektor bilan hamkorlik qilish:** Maktablar va mahalliy ishlab chiqarish tashkilotlari o'rtasida qo'shimcha hamkorlikni rivojlantirish juda muhimdir. Ular o'quvchilarga, sohani o'rganish va kasbga yo'naltirishni ta'minlash, stajlar va darslik mashg'ulotlar orqali amaliy tajribani oshirish va kasbga yo'naltirishning amaliy qismiga o'qishga imkon beradigan yutuqlarni taqdim etishadi.

8. **So'nggi texnologiyalardan foydalanish:** Maktablar va ishlab chiqarish sohasi o'rtasidagi integratsiyani kuchaytirish uchun texnologiyalardan samarali foydalanish zarurdir. Virtual ta'lim vositalari, kasbga yo'naltirishni o'rganish platformalari va onlayn resurslar, o'quvchilarga sohani tajribaga aylantirish, innovatsion g'oyalar yaratish va kasbga yo'naltirishning kreativ qobiliyatlarini oshirishga yordam beradi.

9. **Muvofiq ta'lim va tadbirlar tashkil etish:** Ishlab chiqarish sohasidagi kompaniyalar, tadbirlar va tanlovlar orqali o'quvchilarni kasbga yo'naltirishga imkon berishadi. Bu tadbirlar o'quvchilarga sohani o'rganish, yangi tajribalarni olish va kreativ g'oyalarni amalga oshirishlari uchun muhim imkoniyatlar taqdim etadi.

Mehnat bozori talablarini o'rganish, maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasi hamkorligi, o'quvchilarning kreativ qobiliyatlarini oshirishda va ularni maqsadlariga yo'naltirishda muhim o'rin egallaydi. Bu yo'llar o'quvchilarga ishlab chiqarish sohasida muvaffaqiyatli bo'lishlari uchun zarur bilim va malakalarni olishlari uchun yordam beradi.

Maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasi, o'quvchilarning kasbga yo'naltirish va ularning kreativ qobiliyatlarini rivojlantirishda muhim vazifalardan biridir. Bu, ularni zamonaviy va kelajakda talab qilingan kasblarga tayyorlashda muhim qadamdir.

Nazorat savollari

1. Maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasini tashkil qilishning zamonaviy yondashuvlari.

2. O'quvchilarni kasbga yo'naltirishda rahbarlarning boshqaruv usullari. Kreativ yondashuv asosida boshqaruvda yangi g'oyalarni yaratish qobiliyati, mazmuni, innovatsion g'oyalarni shakllantirish.

4. Ta'lim muassasasida o'quvchilarning bilim olishlari va kasb egallashlarini uyg'unlashgan holda tashkil etish ishlarining mazmun-mohiyati.

5. Zamonaviy va kelajak kasblarini tanlashda o'quvchilarning kreativ qobiliyatlariga qarab kasbga yo'naltirish.

6. Mehnat bozori talablarini o'rganish, maktab ta'limi va ishlab chiqarish integratsiyasi hamkorligini yo'lga qo'yish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

I. Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati I. Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.

2. O'zbekiston Respublikasining 'Ta'lim to'g'risida'gi qonuni: 2020-yil 23-sentyabr, O'RQ-637-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5013007>

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 'O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2019-yil 29-aprel, PF-5712-son [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-4312785>.

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 28-yanvar, PF-60-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5841063>.

6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022 — 2026-yillarda maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 11-may, PF-134-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6008663>.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari:

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. - Toshkent: O'zbekiston, 2017.-104 b.

2. Mirziyoyev Sh. M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -592 b.

3. Mirziyoyev Sh. M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2018. - 508 b.

III. Asosiy adabiyotlar

1. Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. - Toshkent: Turon-Iqbol, 2006. - 592 b.

2. Ishmuhamedov R. O'quv jarayonida interfaol uslublar va pedagogik texnologiyalarni qo'llash uslubiyati. - Toshkent: RBIMM, 2008. - 68 b.

3. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma. - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

4. Ishmuhamedov R. J., Yuldashev M. A. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. - Toshkent: Nihol, 2013. - 278 b.

5. Ismailov A., Axmedov X. Boshlang'ich ta'lim sifatini oshirishda xalqaro PIRLS dasturining ahamiyati // PIRLS xalqaro baholash dasturi: nazariya va tatbiq etish istiqbollari: xalqaro ilmiy-amaliy masofaviy konferensiya materiallari. - Toshkent, 2020. - 131 -137 b.

6. Ergasheva M. Xalqaro baholash dasturlarida tabiiy va ilmiy savodxonlik. O'quv qo'llanma. - Toshkent: O'zbekiston, 2023. - 167 b.

7. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

6. Elektron manbalar

lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.

uzedu.uz - Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining rasmiy sayti.

uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi sayti.

kitob.uz - Respublika bolalar kutubxonasi sayti.

Ziyonet.uz - axborot ta'lim portali.

2.2.3-mavzu: Rahbar nutqi va uning boshqaruvdagi o'rni. (2-soat amaliy)

	2.2.3-mavzu: Rahbar nutqi va uning boshqaruvdagi o'rni.	
Fan nomi:	Ta'lim muassasasini rivojlantirish	
Fan turi:	Boshqaruvning pedagogik-psixologik asoslari.	
Fan kodi:	I	
Yil:	2024	
Ta'lim shakli:	Kunduzgi	
Interaktiv ma'ruza	2	
Baholash shakli:	Diyagnostik	
Fan tili	O'zbek	
Mavzuning maqsadi (MM)		

MM1	Kurs tinglovchilarining notiqlik san’ati, nutq uslublari, omani o’ziga jalb qilish, boshqalar fikrini hurmat qilish haqida bilim, ko‘nikma va malakalarini mustahkamlash.	
Mavzuni o‘zlashtirish uchun boshlang‘ich bilimlar		Metodlar.Vaqt
	Notiqlik san’ati	Tushuntirish, Aqliy hujum. 5 minut
	Nutq uslublari	
	Rahbar nutqiga qo’yilgan talablar	
	Ta’sirchan nutq	
Ta’lim natijalari (TN)		
Bilimlar jihatidan:		
TN1	Rahbarlikka xos notiqlik san’atini o’zlashtiradi	Assisment, Savol-javob 10 minut
TN2	O'z fikrini aniq va ravon ifoda eta olish malakalari, tanqidiy fikrlash va vaziyatlarni oldindan ko'ra olishni	
TN3	Nutqda e'tiborga olish zarur bo'lgan talablarni	
Ko‘nikmalar jihatidan:		
TN4	Boshqalar fikrini xurmat qilish	4-ta guruhga bo’linadi vazifalar beriladi 15-minut
TN5	O'zgalar fikriga ta'sir etuvchi (ishontira olish, to'g'rilash, fikrni qarama-qarish qo'yish) muloqot maneralari va ulardan samarali foydalanish.	
TN6	Rahbar nutqi va uning boshqaruvdagi o'rnini	
TN7	Tarbiya jarayonida nutiqning ahamiyatini o’zlashtiradi.	
Mavzu mazmuni		
Ushbu bo‘limda olingan nazariy bilimlar natijasida		Amaliy mashg‘ulot uchun topshiriqlar 30-minut
O‘zlashtirilgan bilimlar natijasida Rahbarga xos notiqlik san'ati. Rahbar nutqi va uning boshqaruvdagi o'rni. O'z fikrini aniq va ravon ifoda eta olish malakalari, tanqidiy fikrlash va vaziyatlarni oldindan ko'ra olish. Ta'sirchan nutq so'zlash. Nutq uslublari. Ommani o' ziga jalb qilish sirlari. Nutqda e'tiborga olish zarur bo'lgan talablar. Boshqalar fikrini hurmat qilish. O'zgalar fikriga ta'sir etuvchi (ishontira olish, to'g'rilash, fikrni qarama-qarish qo'yish) muloqot maneralari va ulardan samarali foydalanishni o'zlashtiradi		FSMU, Kaskad texnologiyasi, 20-minut

Reja:

1. Rahbarga xos notiqlik san'ati.
2. O'z fikrini aniq va ravon ifoda eta olish malakalari, tanqidiy fikrlash va vaziyatlarni oldindan ko'ra olish.
3. Ta'sirchan nutq so'zlash, nutq uslublari.
4. Ommani o'ziga jalb qilish sirlari.
5. Boshqalar fikrini hurmat qilish.
6. O'zgalar fikriga ta'sir etuvchi (ishontira olish, to'g'rilash, fikrni qarama-qarshi qo'yish) muloqot usullari va ulardan samarali foydalanish.

1. Rahbarga xos notiqlik san'ati.

Bugun o'zining samimiy tabassumi, sog'lom va chiroyli yuzi, maftunkorligi, bilimdon va ishbilarmonligi bilan kishilarda havas tuyg'usini uyg'ota oladigan zamonaviy rahbar bo'lish istagida bilim va ko'nikmalarini shakllantirishga harakat qilayotgan yurtdoshlarimiz har bir sohada kundan kunga o'sib bormoqda. Albatta, bu nafaqat oilada, balki jamiyatning barcha sohalarida — ijtimoiy, iqtisodiy, ta'lim, san'at, madaniyat kabi ko'plab sohalarda faoliyat ko'rsatayotgan rahbarlarning aql-zakovati, bilim va g'ayrati bilan amalga oshirayotgan bunyodkorlik ishlarini o'z ko'zlari bilan ko'rish natijasida sodir bo'lyapti, desak mubolag'a bo'lmaydi.

Yangiliklarga boy, tezkor zamonda rahbar lavozimida faoliyat olib borish kishiga katta mas'uliyat yuklaydi. Jamoaning har bir a'zosi bilan til topishib, ularni boshqarishning o'zi bo'lmaydi. Buning uchun rahbarda qat'iyat, o'tkir zakovat bilan bir qatorda notiqlik xususiyati bo'lishi ham muhim. Ayniqsa, majlis, taqdimot, ommaviy tadbirlarda nutq so'zlash rahbar shaxsiga jamoatchilik tomonidan baho berilishida asosiy omil bo'lib xizmat qiladi.

Ma'lumki, rahbar tinglovchini o'ziga tortishga intilishda nutqining toza, ravonligiga, mazmuniga, mantiqiy kuchiga katta e'tibor berishi lozim. Notiqlikda avvalo chiroyli gapirish muhim, ammo nutqning faqat chiroyli bo'lishi yetarli emas, *ma'nosiz va befoyda gaplarni ham chiroyli qilib aytib berish mumkin. Shuning uchun, rahbar nutqi faoliyatga ongli ravishda munosabatda bo'lishi kerak. Nutq so'zlaganda ma'lum bir maqsad va g'oyani ko'zlab, auditoriyani unga undash lozim.*

Rahbar nutqi ma'lum shart-sharoitni hisobga olib tayyorlanadi. Matn tayyorlashda til bilan nutq bir-biri bilan bog'lanib ketishiga katta ahamiyat berish lozim. "Matn", "til", "nutq", "uslub" tushunchalari bir-biri bilan mustahkam bog'lansagina nutq tinglovchiga yetib boradi, ta'sirchanligi oshadi. Shuning uchun bu tushunchalar nutq madaniyatiga bog'lab o'rgatiladi. Matn tilning aloqa vositasi ekanligidan darak beradi. Matn mazmun jihatdan boy, ifodali bo'lsa-yu, tili haqida o'ylanmagan bo'lsa, gap o'z kishisini topolmaydi. Shuning uchun ommabop nutqning o'ziga xos tilini topib nutq tayyorlash kerak. Oddiy gaplashuvdan notiqona nutqning farqi shundaki, notiq har bir aytilayotgan so'zga, gapga, so'z bog'lamalariga alohida munosabatda bo'ladi. O'z fikrlarini qanday "libos"da taqdim etayotganligi bilan qiziqadi. So'zlaganda turli ohang va harakatlardan foydalanadi. Qo'l, gavda, boshning tasdiq yoki inkorni bildiradigan harakati, imo-ishoralari bilan auditoriyaga yuzlanib turadi. "Shunday emasmi?", "To'g'ri-da", "To'g'rimi?" kabi luqmalar orqali tinglovchilarga undaladi. Notiqona so'roq gaplar, tayyor jumalardan, maqol, matal, hikmatli so'zlardan, gaplardan foydalanadi.

Bugungi kunda yoshlarning ma'naviy dunyoqarashini rivojlantirish, ularni har tomonlama yetuk kadrlar qilib tarbiyalash borasida joylarda juda ko'p tadbirlar tashkil qilinmoqda. Bunda aholi so'zga chiqayotgan rahbarlarning tabrik, tashviqiy nutqlarini

tinglab, ommabop nutq nihoyatda xalq uchun muhim ahamiyatga egaligiga guvoh bo'lmoqda. Toza, ravon, badiiy unsurlarga boy, ta'sirchan nutq rahbar uchun nihoyatda zarur ekanligiga ishonch hosil qilmokdalar.

Xulosa qilib shuni aytish mumkinki, rahbar ommabop nutqda til imkoniyatlaridan samarali foydalanish, so'z boyligi, ma'nodosh so'zlar va ko'p ma'noli so'zlardan, nutq boyligining muhim belgilari bo'lgan o'ziga xoslik, individuallik, betakrorlik, hissiylik, o'z so'zlari bilan so'zlash mahorati, o'zga tillardan kirgan so'zlarni o'z o'rnida ishlatish muhimligini anglab borishi zarur.

Notiq nutqi ham nutqiy jarayonga ongli munosabatda bo'lishlik bilan xarakterlanadi, ammo bu onglilik nutqning tashqi sifatlarida ko'rinadi.. Bunga u yoki bu uslubga xos talaffuz, ohang, ritorik figuralar va shu kabilar kiradi. Notiqlik nutqi sintaktik nuqsonlardan holi bo'lar ekan, bu o'sha tashqi ifodaviylik holatlari tufaylidir.

Hozirgi kunda notiqlik tushunchasi va notiq termini alohida mahorat va san'at ma'nosida emas, balki, jo'n, ommaviyroq ma'noda tushunilmoqda va qo'llanilmoqda. Har qanday ma'ruza o'qiydigan, nutq so'zlagan kishini notiq deb atalayotganini kuzatish mumkin. Bu haqiqiy notiqlikdan, ya'ni klassik notiqlikdan uzoqlashish desa bo'ladi. To'g'ri, notiqlik nutqning og'zaki shakli. Notiqlik san'ati-og'zaki nutq san'atidir. Notiqlik alohida shaxsning nutqiy mahoratini, san'atini ifodalaydi. Notiqlik asosan nutq vositasida kishilarga muayyan g'oya va maqsadlarni yetkazishni va ularni ma'lum maqsadga jalb qilishni taqozo qiladi.

Notiq nutqi esa asosan ko'pchilik tinglovchiga, keng auditoriyaga mo'ljallangan bo'ladi. Notiqni birdan ortiq shaxslar tinglaydi. Nutq madaniyati mana shunday tinglovchilardan tashqari kishilar orasida odatiy suhbatni, yakka kishiga qaratilgan nutqlarni ham o'z ichiga oladi. Notiqlik, ko'proq nutqning mazmuniga, mantiqiy asoslariga, mundarijaviy tuzilishiga e'tibor qiladi. Notiqlik asosan aniq bir shaxs -notiq yoki guruhlar - notiqlar nutqi haqida qayg'uradi.

Notiqlik san'ati qo'llanilishiga ko'ra bir necha turlarga bo'linadi; ijtimoiy-siyosiy nutq, akademik nutq (ma'ruza, ilmiy ma'ruza), undan tashqari auditoriya notiqligi (oliy o'quv yurtlari, kollej, litsey talabalari va o'quvchilari uchun ma'ruzalar), ijtimoiy-maishiy nutq (turli tadbir, yubileylardagi nutq), diniy va'zxonlik kabilardir. Referat-taqriz, og'zaki suhbat-seminar, mo'jaz ma'ruza, prezintatsiya, bahs-munozara, inrtervyular ham notiqlik talablaridan kelib chiqqan holda olib boriladi.

Notiqlik san'atining shakllari ham mavjud bo'lib, bu - monologik nutq (ma'ruza, doklad), dialogik nutq (bahs-munozara, suhbat).

Aytilayotgan fikrni tanglovchiga yetib borishi va uning xulqiga ta'sir etishi notiqning so'zlash mahoratiga bog'liqdir. Oddiy gaplashganda notiqona nutqning farqi shundaki, notiq har bir aytilayotgan so'zga, gapga, so'z bog'lamlariga alohida

munosabatda bo'ladi. O'z fikrini qanday libosda taqdim etayotganligiga qiziqadi. Bunda adabiyot til normalariga qat'iy rioya qilishlik talab etiladi.

Keyingi masala ommabop nutqning tili va uslubi

"Ommabop" so'ziga izoh beradigan bo'lsak, umumba, ommaga tegishli, omma uchun belgilangan, mo'ljallangan degan ma'nolarni anglatadi. Ommabop adabiyot, ommabop jurnal, ommabop tilda yozilgan maqola, ommabop nutq terminlar shular jumlasidandir.

Rahbarlar, xalq deputatlari notiqlik mahoratini o'rganar ekan, ular ommabop nutqning ham qanday bo'lishi mumkinligini bilib qo'yishlari kerak bo'ladi. Rahbar o'z ish faoliyatida fikrni ifodalashda xilma xil shakllardan foydalanadi. Ularning har biri til materiallari asosida yuzaga keladi. Notiq tayyorlagan mata lo'nda va soddaligi, mantiqiyligi bilan ajralib turishi kerak.

Demak, notiqning ommabop nutqi va tili sodda, tushunarli bo'lishi talab qilinadi ekan, uning sifatini oshirishda ham ba'zi omillarga e'tibor qaratilsa maqsadga muvofiq bo'ladi:

ona tili imkoniyatlaridan samarali foydalanish; nutqni til qoidalariga binoan to'g'ri tuzish; talaffuzning tiniqligiga e'tibor berish; ifodali so'z tanlash.

Nutq sintaktik qurilishining o'ziga xosligi:

jumlalarning sodda va qisqaligi;

sintaktik qurilishining nisbatan erkinligi;

turli savollar qo'yish;

nutqning dialog uslubi;

undovlar, takrorlar, gap bo'laklari tartibini o'zgartirish (inversiya).

Xulosa o'rnida Kaykovusning "Qobusnoma" kitobida yozilgan ushbu nasihatni keltirish mumkin. "Ey farzand, so'zning yuz va orqa tomonini bilgil, ularga rioya qilgil, so'zlaganida ma'noli gapir, bu notiqlikning alomatidir. Agar gapirgan vaqtingda so'zning qanday ma'noga ega ekanini bilmasang, qushga o'xshaysan, bunday qushni to'ti deydi. Sen shunday so'zlaginki, xalqqa tushunarli bo'lsin. So'zni juda qimmatli deb bilgil, chunki so'z xor narsa emas".

Har bir targ'ibotchi, tashviqotchi, rahbar umuman omma oldiga chiquvchilar notiqlikning sir-asrorlarini o'rganish kerak. Bu shubhasiz notiq nutqining tinglovchilarga tushunarli va ta'sirchan bo'lishida katta ahamiya kasb etadi.

2. O'z fikrini aniq va ravon ifoda eta olish malakalari, tanqidiy fikrlash va vaziyatlarni oldindan ko'ra olish.

Nutq so'zlovchi yoki yozuvchi tomonidan shakllantirilgan matnning tashqi ko'rinishi bo'lib, u faqatgina lisoniy hodisa sanalmasdan, balki ham ruhiyat, ham nafosat hodisasi hisoblanadi. Shuning uchun ham yaxshi nutq deyilganda aytilmoqchi bo'lgan maqsadning tinglovchi va kitobxonga to'liq yetib borishi, ularga ma'lum ta'sir

o'tkazishi nazarda tutiladi. Shunga ko'ra nutq oldiga ma'lum talablar qo'yiladi. Bu talablar nutqning mantiq jihatdan to'g'ri, aniq, chiroyli, erkin, maqsadga muvofiq bo'lishidir. Bu belgilar nutqning asosiy sifatleri, xususiyatlari deb qaraladi.

1. Nutqning to'g'riligi.

Nutqning to'g'riligi uning adabiy tili me'yorlariga muvofiq kelishidir. Bunda quyidagi me'yorlar hisobga olinadi.:

a) talaffuz me'yorlari:

Unli va undosh talaffuzi, so'z tarkibidagi qo'sh va yondosh unlilar talaffuzi, tutuq belgili so'zlar talaffuzi, kishilarning ism-familiyalari, qisqartma otlar, qo'shma fe'llar, so'z birikmalari, morfologik ko'rsatkichlar, so'z yasovchi forma yasovchi qo'shimchalar talaffuzlari.

b) morfologik me'yorlar:

Adabiy til dialect va shevalardan o'z morfologik me'yorlariga ko'ra ham farqlanadi. Buni biz adabiy tilda sozlarning kelishiklarda turlanishi, fe'llarning tuslanishi, son-miqdor tushunchalarning ifodalanish usullarida, shuningdek, so'z va so'z shakllarining yasalanish xususiyatlarida ko'ramiz.

v) sintaktik me'yorlar:

Ega-kesimning mosligi, ikkinchi darajali bo'laklarning ularga bog'lanish qonuniylari.

g) imloviy me'yorlar:

Adabiy til yagona va umumxalq yozuv me'yorlariga tayanadi. Bu me'yorlar maxsus ishlangan va kelishilgan imlo qoidalarida o'z ifodasini topadi. Adabiy til imlo qoidalari bu til yozuvi, yozma shaklida foydalanuvchi barcha uchun umummajburiydir. Orfografik me'yorlar va bunga doir imlo qoidalari adabiy til yozma shaklining takomilida belgilangan omildir.

d) lug'aviy me'yorlar:

Har bir xalq tili o'sha millat a'zolarining erkin va bimalol fikrlasha olishi uchun yetarli bo'lgan so'z boyligiga ega. Bir tilga mansub bo'lgan bir sheva bu tilning boshqa guruh shevalaridan, jonli so'zlashuv tili esa adabiy tilda qo'llanuvchi so'zlar miqdori, xarakteri, shakli, hatto ma'nosiga ko'ra farqlanib turadi. Mana shunday xususiyat adabiy til bilan shevalar, jonli so'zlashuv tili bilan adabiy til doirasida ham mavjuddir. Demak, tildagi barcha sozlar adabiy tilda qo'llanilavermaydi.

Nutqning aniqligi.

Nutqning aniqligi tabiat va jamiyatdagi narsa va hodisalar bilan ularning nutqdagi atamasi bo'lgan material o'rtasidagi mutanosiblikni taqozo qiladi:

a) sinonimlardan o'rinli foydalanish;

b) antonimlardan to'g'ri foydalanish;

c) ko'chma ma'noli so'zlarni o'rinli qo'llash;

d) soʻz birikmalarini toʻgʻri qoʻllash;

e) iboralarni toʻgʻri qoʻllash;

Oʻqituvchi nutqida atamalar va mutaxassislikka oid leksika asosiy oʻrinni egallaydi. Ular oʻquvchi bilimining dunyoqarashining bilishi hisoblanadi. Fan sifatida oʻzbek tilshunosligi ham boy atamalarga ega. Ularning bir qismi tilshunos olimlarimiz tomonidan ijod qilingan bu bir qismi boshqa tillardan toʻgʻri yoki kalkalash (nusxa olish) orqali qabul qilingandir. XX asrda xalqaro ilmiy aloqalar nihoyatda ravnaq topdi. Ayni til hodisasi bir necha atama bilan izohlanadigan holatlar nihoyatda koʻpaydi.

Nutqning mantiqiyligi.

Mantiqiy nutq deb yaxlit bir tizim asosida tuzilgan, fikrlar rivoji izchil boʻlgan, har bir soʻz, ibora maqsadga muvofiq ravishda ishlatiladigan nutqqa aytiladi.

Nutqning mantiqiyligi uning asosiy sifatleri – toʻgʻrilik va aniqlik bilan chambarchas bogʻliqdir. Grammatik jihatdan toʻgʻri tuzilmagan nutq ham, fikrni ifodalash uchun notoʻgʻri tanlangan lugʻaviy birlik ham mantiqiylikni buzadi. Mantiqiy izchillikning buzilishi tinglovchi va oʻquvchiga 26 ifodalanayotgan fikrning toʻliq borib yetmasligiga, baʼzan, umuman, anglashmasligiga olib kelishi mumkin.

Nutqning mantiqiy buzilishi, eng avvalo, soʻzlovchi va yozuvchining tafakkur uquvi, qobiliyati bilan bogʻliq. Shuning uchun mantiqiylik faqatgina lisoniy hodisa sanalmasdan, balki tafakkur hodisasi ham sanaladi. Bunda mavzu boʻyicha mavjud bilim asosida mulohaza yurgizish diqqatga sazovordir. Soʻzlarning oʻzi ifodalanayotgan narsa-hodisalarga mos ravishda fikrning aniq ifodalanishi narsa mantiqiyligi boʻlsa, soz birikmalari, gaplar, hatto butunbutun matnlarning bir-biriga mosligi, fikrni izchil davom ettirishga boʻysundirilishi tushuncha mantiqiyligidir.

Mantiqiylik shartlari:

a) tushunchalar mantiqiyligiga rioya qilish;

b) uslubiy meʼyorga amal qilish;

c) leksik-semantik va sintaktik meʼyorga rioya qilish.

Mantiqiyligiga putur yetgan gaplarga misollar:

- Olti oylik davlatga sut sotish rejasi bajarildi.

- U bir kitobga 5 soʻmdan qoʻyib sotmoqda.

- Akulalar tirik bola tugʻadi.

- Erkak pypoqlar narxi 30 foizga arzonlashdi.

Oʻqituvchi nutqining mantiqiyligi. Nutqda bayon etilgan fikrning qismlari va alohida fikrning oʻzaro mutanosibligi mantiqiyligi deb yuritiladi. Mantiqli nutqda gaplardan fikrlar butun nutqdan kelib chiqadigan fikrning qismlari hisoblanadi. Ular orasida ziddiyat boʻlmaydi.

Mantiqiylik aniqlikka suyanadi. Noaniq nutq mantiqiy bo'la olmaydi. Nutqda mantiqlikka erishish uchun unda qo'llangan so'zlar bilan ularning predmetlik ma'nolari mos bo'lishi lozim. So'zlar qat'iy aniqlikda qo'llanganda ham mantiqlik buzilishi mumkin, chunki aniqlik leksik nutq bilan mantiqiylik sintaktik qurilishi bilan bog'langandir. Mantiqiylikning predmet mantiqiyligi va tushuncha mantiqiyligi deb ikkiga ajratish mumkin. Predmet mantiqiyligi nutqda til birliklarining o'zaro ichki munosabatlari mosligidan iborat.

Mantiqiylikni ta'minlash 2 shartga asoslanadi.

Birinchisi, ekstrolingvistik shart. Bu shart to'g'ri mulohaza qilishning normalari va printsiplarini egallashni taqozo etadi. To'g'ri nutq uchun kurashuvchi eng avvalo, mantiqiy fikrlashni o'rganishi lozim.

Ikkinchi shart sof lingvistik bo'lib, nutqiy tuzilish belgining bir-biriga zid bo'lmasligini, mazmuniy bog'liqligini uyushtiruvchi til vositalarini bilishni talab qiladi.

Nutqning sofliigi.

G'ayri adabiy til unsurlaridan holi bo'lgan nutq sof nutq deyiladi. Nutqning sofliigiga quyidagilar putur yetkazadi:

- a) dialektalizmlar;
- b) g'ayri tildan olingan so'zlar;
- c) jargon va argolar;
- d) vulgarizmlar;
- e) parazit so'zlar.

Nutqning ta'sirchanligi.

Tinglovchi va o'quvchi ruhida o'zgarish, hayajon yasovchi nutq ta'sirchan nutq deyiladi. Bunday nutq oldiga quyidagi talablar qo'yiladi:

- a) tinglovchi e'tiborini tortish;
- b) tinglovchi qiziqishini oshirish;
- c) nutq dalil, isbot misollarning yetarli bo'lishini ta'minlash;
- d) fikrni bayon etishda qiziqarli shakllardan foydalanish;
- e) so'zlashda tabiiylikka erishish.

3. Nutq uslublari.

Og'zaki nutq uslubi.

Og'zaki nutq, ma'lum bir modal munosabatlarni ifodalash uchun asos bo'lsa, uslub fanining ob'yekti bo'ladi. Bu holat – gap bo'laklari tartibining —buzilishi bilan, soda gap, to'liqsiz gaplarning bo'lishi, dialog nutqning mavjudligi bilan xarakterlanadi. Shunisi xarakterliki, og'zaki nutqning ba'zi shakllari yozma nutqda o'z o'rnini topadi: (keluvdi, kelardi). Og'zaki nutq uslubida qisqa hajmli bog'lovchisiz qo'shma gaplar ko'p ishlatiladi, badiiy vositalar kam qo'llaniladi. Ayniqsa, ko'p

ma'noli so'zlar ko'proq ishtirok etadi. Og'zaki nutqda qochirma, piching, hazil-mutoiba, askiya uchun keng imkoniyat mavjud bo'ladi.

Og'zaki nutq rasmiy – ish yuritish va ilmiy uslubda qo'llanilmaydi.

Og'zaki so'zlashuv uslubi ikkiga ajratiladi:

1. Adabiy so'zlashuv uslubi
2. Oddiy so'zlashuv uslubi.

Adabiy so'zlashuv uslubi tilning adabiy me'yorlariga mos, tartibga solingan va ishlangan bo'lishi bilan xarakterlanadi. Oddiy so'zlashuv uslubida esa betakalluflik bilan erkin muomala – aloqa qilish xarakterli xususiyatdir.

So'zlashuv uslubning quyidagi xususiyatlari bor:

1. Fonetik xususiyatlar.
2. Leksik-frazeologik xususiyatlar
3. Grammatik xususiyatlar

Rasmiy uslub.

Rasmiy (ish yuritish) uslubga hisob-statik organlar, sud, adliya, fuqarolik holatlarini qayd etuvchi va notarial idoralar, prokuratura, ichki ishlar va boshqa vazirliklarning, idora, muassasa, tashkilotlarning, ayrim shaxslarning rasmiy hujjatlari nota, qaror, farmon, ko'rsatma, qo'llanma, konstitutsiya, hukm, ajrim, shartnoma, tavsiya, izohnomalar va ariza, shikoyat, axborot, majlis bayoni, tilxat, tarjimai hol, ishonchnoma, guvohnoma, e'lon, dalolatnoma, ma'lumotnoma, hisobot kabilarning til xususiyatlari kiradi.

Rasmiy ish yuritish uslubining asosiy xususiyatlari quyidagilardir:

- 1) badiiy tasvir vositalar bo'lmaydi;
- 2) uslub leksikasi kitobiy va xolis so'zlardan iborat bo'ladi: uslubda professional terminologiya mavjud bo'ladi;
- 3) eskirgan so'z va iboralar o'rnini bilan ishlatiladi;
- 4) quyidagi Grammatik xususiyatlar mavjud bo'ladi:
 - a) tilga olinayotgan kishilar o'z nomi bilan atalmasdan, buning o'rniga ularning belgisi yoki biror harakati, bir narsaga munosabatini ifodalovchi otlar ishlatiladi; ijrochi, guvoh, da'vogar, jabrlanuvchi, ijaraga oluvchi va h.
 - b) noaniqlikka yo'l qo'ymaslik maqsadida, odatda, otlar olmosh bilan almashtirilmaydi;
 - c) fe'lining ishlatilishi boshqa stillardagiga qaraganda, ayniqsa, farqlanib turadi; oldini olish, chora ko'rish, aybni ochish, ko'riladi, beriladi, bo'shatilsin;
 - d) bu uslubda uyushiq bo'lakli gaplar keng qo'llanilib, ayrim o'rinlarda bo'laklar soni 8-10 taga yetishi mumkin;
 - e) qo'shma gaplardan, xususan, shart ergash gapli qo'shma gaplardan keng foydalaniladi;

f) so'roq va undov gaplar deyarli qo'llanilmaydi, asosan, darak va buyruq gaplar ishlatiladi.

5. Hujjatlar matni birinchi shaxs yoki uchinchi shaxs tilidan yoziladi. Yakka rahbar nomidan yoziladigan farmoyish hujjatlari birinchi shaxs tilidan bo'ladi. Shuningdek, ayrim shaxs tomonidan yozilgan hujjatlar (ariza, tushuntirish xati) ham birinchi shaxs, birlik sonida shakllantiriladi. Boshqa hujjatlar esa yo birinchi shaxs ko'plik sonda, yoki uchinchi shaxs birlik sonda rasmiylashtiriladi.

6) Hujjatlar matnida turg'unlashgan, qoliplashgan so'z birikmalaridan ko'proq foydalaniladi.

7) Hujjatning axborot tizimi aniq, mukammal, fikr mantiqan teran bo'lishi shart.

8) Hujjat matnida abzatslar tizimiga qat'iy rioya etiladi.

9) Hujjatda imlo, ishoraviy xatoga yo'l qo'yilmaydi.

Ilmiy uslub.

Ilmiy uslub fan, texnika va ishlab chiqarish bilan bog'liq vazifaviy uslubdir. U o'z ichida yana ilmiy texnikaviy, ilmiy-hujjat, ilmiy-ommabop, o'quv-ilmiy kabi bir necha sof ilmiy turlarga bo'linadi.

Ilmiy uslubning hozirgi zamon taraqqiyoti bilan bog'liq ravishda quyidagi umumiy xususiyatlari bor:

- 1) axborotning ob'yektivligi, aniqligi;
- 2) nutqning ma'lumotlarga boyligi;
- 3) fikrning lo'nda, qisqa ifodalanishi;
- 4) muallif individualligining sezilmasligi;
- 5) emotsionallik, obrazlilikning bo'lmasligi;
- 6) atama, chizma, ramz va jadvallarning bo'lishi;
- 7) matnning sinq sintaktik qurilmalardan tuzilishi;
- 8) adabiy til me'yorlariga qat'iy amal qilinishi;
- 9) fikrlarning mantiqiyli va qat'iy tartibda bo'lishi;
- 10) ellipsis hodisasining bo'lmasligi (nazarda tutilgan birorta so'zning tushib qolishi);
- 11) turli xil tushunchalarni ifodalovchi otlarning ko'p ishlatilishi;
- 12) otlarni, asosan, birlikda ishlatish;
- 13) matnda fe'lning majhul nisbatidan foydalanish;
- 14) maxsus bog'lash uchun xizmat qiladigan so'z, so'z birikmalarining qo'llanishi.

Publitsistik uslub.

Publitsistika keng ma'noda ijtimoiy-siyosiy hayot masalalarini yoritadigan barcha turdagi asarlarni o'z ichiga oladi. Bu uslub ham o'zining yozma va og'zaki ko'rinishlariga ega. Hayotning muhim ijtimoiy-siyosiy masalalariga bag'ishlangan

bosh maqolalar, felyeton, murojaatnomalar, chaqiriqlar, deklaratsiyalar uslubning yozma turidagi asarlaridir. Publitsistik uslubning yozma va ogʻzaki koʻrinishlari oʻziga xos xususiyatlariga ega boʻlsada, ular publitsistik uslubning umumiy talablariga boʻysunadi. Chunonchi, bu uslubning ikkala turida ham siyosiy faollik, hozirjavoblik, oʻtkir va taʼsirchan notiqlik, mantiqiy salobat, tashviqot va targʻibot kabi xususiyatlar mavjud boʻladi.

Badiiy uslub.

Badiiy nutq uslubi inson amaliy faoliyati va hayotining hamma tomonlarini qamrab olishi: umumga taalluqligi, barcha barobarligi bilan xarakterlanadi. Badiiy nutq uslubi juda xilma-xil koʻrinishlarda namoyon boʻladi. Bu uslub muallifga asarning estetik taʼsirini kuchaytirish uchun tilning barcha leksik va Grammatik vositalaridan ustalik bilan foydalanish, tanlash, shuningdek, yangidan-yangi, ifoda vositalari yaratish imkonini beradi. Badiiy nutq uslubida til obraz, xarakter va manzaralar yaratish vositasi boʻlib xizmat qiladi. Bu uslub oʻzining obrazlilik bilan adabiy boshqa funktsional uslublaridan ajralib turadi.

4. Ommani o' ziga jalb qilish sirlari.

Ommani o'ziga jalb qilish, insonlar o'rtasidagi o'zaro aloqalarni kuchaytirish, ularni o'z fikrlaringizga qiziqishga solish va ularning sizga hurmat va tinchlik hissiyatini his qilish bilan bog'liqdir. Quyidagi sirlar ommani o'ziga jalb qilishda yordam berishi mumkin:

1. **Hurmat va qiziquvchilik:** Boshqalar bilan o'zaro munosabatlarda hurmat va qiziquvchilikni oshirish, ularni qiziqishga solish, fikrini eshitishga intilishga olib keladi. Ular sizning qiziqish va hurmatingizni his qilganlarida, ular ham sizga qiziq bo'ladi, munosabatlaringizning oshishiga imkon beradi.

2. **Ehtiros va hurmat:** Boshqalar bilan suhbatlashishda ehtiros va hurmat ko'rsatish, ularning o'zlarini mahrum etmasdan o'z fikrlarini ifoda etishlari uchun ularga yo'l ochadi. Bu, ularning sizni qabul qilishlarini va sizga qanchalik muvoffaqiyatli bo'lishlarini ta'minlaydi.

3. **Ehtimollik va ovozni eshitish:** Boshqalar bilan suhbatlashishda ularning fikrini e'tibor bilan eshitish va ularning muomalasiga ehtimol qilish juda muhimdir. Ular o'z fikrlariga e'tibor berilganligini his qilsalar, ular sizga qarshi muvoffaqiyatli bo'lishadi.

4. **Munosabatlarni mustahkam qilish:** Boshqalar bilan munosabatlarni mustahkam qilish, ular bilan o'zaro ishonch va samimiylikni oshiradi. Ular sizga ishonch ko'rsatishni o'rganishlari, ular bilan o'z fikrlaringizni o'zlashtirish va qiziqtirishning yaxshi usullarini topish uchun biror qat'iy umid ko'rishinglariga olib keladi.

Ommani o'ziga jalb qilish, jamiyatda o'zaro munosabatlarni kuchaytirish va insonlar bilan qandaydir ko'rish uchun juda muhimdir. Bu sirlar bilan, siz boshqalar bilan o'z fikrlaringizni o'zlashtirish, ularning fikrini qiziqishga solish va o'z fikrlarini o'rganish imkoniyatini yaratishingiz mumkin.

Tasviriy vositalarni og'zaki va yozma nutqda qo'llashda quyidagi shartlarga rioya qilinadi:

1. Tasviriy vosita turini, tabiati va xususiyatini yaxshi bilish.
2. Tasviriy vositadan o'rinli, me'yorda foydalanish.
3. Tasviriy vositani qo'llashda muayyan tizimga amal qilish.
4. Tasviriy vositaning ruhiy tasvirini hisobga olish.
5. Tasviriy vosita bilan mazmunning uyg'unligini ta'minlash.

Trop va uning turlari.

Ifodalilik, ekspressivlik va aniqlikni ta'minlash uchun biror narsaning nomini, belgisini ikkinchisiga ko'cherish, o'xshatish yoki so'zlarni shu maqsadda umuman ko'chma ma'noda ishlatish troplar deyiladi.

1. **E p i t e t** – (gr.izohlash) – badiiy ifodalikni kuchaytirish uchun ishlatiladi: oltin kuz, baxmal qir, po'lat ot kabi.

2. **O` x sh a t i sh** – narsa va hodisalar o'rtasidagi o'xshashlikka asoslanib, ularning biri orqali ikkinchisining belgisini, mohiyatini to'laroq, aniqroq, bo'rttiribroq ko'rsatib berish; Yoqut payola, suvga tushgan mushukday, xuddi shunday va hokazo.

3. **M e t a f o r a** – (gr.ko'chim) – obrazlilik, ekspressiv bo'yoq berish niyatida narsa va hodisalar o'rtasidagi o'xshashlikka asoslanib, so'z yoki iboralarni ko'chma ma'noda ishlatish.

a) soda metafora: gumbaz, ilon, lochin...

b) kengaygan metafora; zangora kema, oq oltin, po'lat qush kabi.

4. **M e t o n i m i y a** – (gr. Boshqacha nom berish) Tashqi va ichki tomondan bir-biriga aloqador narsa yoki hodisalarning nomi boshqa narsa yoki hodisaga ko'chiriladi. Metonimiya ko'rinishlari quyidagicha:

a) narsa (idish) ichidagi narsaning ma'nosi o'sha narsa (idishga) o'tkaziladi: Bir tovoq (palov) bir kosa (lag'mon), bir payola (choy).

b) Muallifning nomi asarning nomi bilan qo'llanadi: Hamzani o'qimoq, Cho'lponni yodlamoq kabi.

c) Harakat yoki uning natijasi shu harakatni bajarishdagi vosita, qurol bilan almashtiriladi: A.Qahhor – qalami o'tkir yozuvchi, uning qo'li yengil.

d) Biror narsa u yasalgan material bilan almashtiriladi: Atlas kiydi, qog'ozini tekshirishdi va h.

e) Ma'lum mamlakatda, davlatda yoki ma'lum o'rinda yashab turgan kishilar ma'nosi shu yerga, davlat yoki mamlakatga ko'chiriladi: Majlisga butun qishloq yig'ildi va h.

f) Aniq tushuncha nomi o'rnida mavhum ma'noli ot qo'llaniladi:

Majlis raisga qaradi: yig'ilish qaror qildi va h.

5. **S i n e k d o x a** – narsalarning son yoki butun qismlari orasidagi munosabatning nazarda tutilishi. Sinekdoxaning quyidagi ko'rinishlari mavjud:

a) butun o'rnida qism qo'llanadi. Mo'ylov kulib qo'ydi. Uning, har qalay, yopig'I bor.

b) Qism o'rnida butun qo'llanadi: Besh qo'l baravar emas. Dasturxonga qarang.

c) Jins o'rnida tur ishlatiladi: pushka-qurol, bedana-qush, sazanbaliq kabi.

6. **A l l e g o r i y a** (gr. Piching, kinoya) – mavhum tushunchalarni aniq narsa bilan almashtirish. Ko'rpangga qarab oyoq uzat.

7. **S i m v o l** – hayotiy voqea, tushuncha va narsalar ifodasi uchun shartli ravishda ko'chma ma'noda ishlatiladigan so'z: tong – yoshlik, tun – baxtsizlik, qora – motam.

8. **I r o n i y a** (gr. kesatik) – biror shaxs yoki uning qilig'I, hodisa ustidan kulish: Kam bo'lmang! Qayt! Bopladingsiz!

9. **A n t i f r a z a** – biror shaxs yoki narsaga xos bo'lgan u yoki bu xususiyat kulgili ohang bilan inkor qilinadi: shirin odam, nimjon ayol (semiz) kabi.

10. **S a r k a z m** – (gr. Achchiq) shaxs, narsa yoki hodisaning salbiy tomonini ko'rsatish: farishta ayol, bejirim nusxa, yoqimli ish kabi.

Uslubiy figuralar

Tinglovchi yoki o'quvchiga umumiy hissiy ta'sir ko'rsatuvchi sintaktik qurilmalar uslubiy figuralar deyiladi.

1. **A n t i t e z a** (gr. Qarama-qarshi qo'yish) – qarama-qarshi tushunchalarni fikr, obraz, narsalarni, shaxslarni xarakterlarini qiyoslash yoki bir xil narsa-hodisalarning daraja jihatidan qarama-qarshi holatini tasvirlash. Ko'zlarda yosh, lablarda kulgu, yangicha aza, yangicha bazm kabi.

2. **G r a d a t s i y a** – (lot. Zinapoya) – narsa, belgi, xususiyat yoki harakatning biridan ikkinchisiga kuchliroq yoki kuchsozroq ma'no ottenkali sinonimik yoki bir xildagi so'zlar vositasida kuchaytirib yoki kamaytirib boorish orqali tasvirlashdir. Yuvib tarab, sepib, o'pib, quchib, opichlab. Ey baxtlarni balog'atga yetkazgan ona.

3. Ko'p bog'lovchilik va bog'lovchisizlik – nutqqa keskinlik, shoshilinch tus, tezlik xarakterini kiritish uchun notiq yoki yozuvchi gapda lozim bo'lgan bog'lovchilarni ataylab tushirib qoldiradi yoki sookinlik, ta'kidlash ma'nosini kiritish uchun bog'lovchilarni muayyan tartibda qo'llaydi:

Mening xalqimni ro'yobga chiqargan, shod va baxtiyor qilgan, non va osh, kiyim va usti-bosh, e'tibor va obro' bergan narsa bu do'stlikdir.

Suhbat – ma'lum bir mavzu yuzasidan dialog (yoki polilog) tarzida bo'lib o'tadigan nutqiy muloqot.

Suhbat oldiga qo'yilgan talablar:

1. Mavzudan chetga chiqmaslik
2. Savollarga aniq, qisqa, to'la javob berish.
3. Javob berish jarayonida savolning ahamiyatiga e'tibor berish, dalil va misollarning ishonarli bo'lishini ta'minlash.
4. Suhbat jarayonida tinglovchilar holati, vaqti qiziqishlari, mavzuning dolzarbligini hisobga olish.
5. Suhbatda kamtarlik, xushmuomalalik talablariga javob berish.
6. Suhbat davomida nutqning ifodalilik, ta'sirchanlik, mantiqiylik, to'g'rilik, soflik kabi xususiyatlari talablariga rioya qilish.

Muhokama

Muhokama – biror masala yuzasidan ko'pchilikning fikrini to'plash, ma'lum to'xtamlarga kelishini anglatadi.

Muhokama nutqi oldiga qo'yilgan talablar:

1. Muhokama mavzuidan chetga chiqmaslik.
2. Fikrni ixcham, soda, ta'sirli qilib ifodalash.
3. Ortiqcha lirik chekinishlarga berilmaslik.
4. Fikrga mos dalil va isbotlarni aniq, lo'nda qilib keltirish.
5. Boshqalar bildirgan fikrlarni takrorlamaslik.
6. Fikrni ifodalash davomida o'zgarar fikriga hurmat bilan qarash, o'rinsiz bildirilgan fikrlarni kishi shaxsiga tegmasdan inkor etish.
7. Fikrni bayon qilish davomida hayajonlanmaslik. O'zini og'ir tutish.

Munozara

Munozara – biror masala yuzasidan taraflarning bahsini, tortishuvini anglatadi. Bahs jarayonida har bir ishtirokchi o'zining haq ekanligini isbotlashga intiladi. Munozarada nutqqa qo'yilgan talablar:

1. Mavzudan chetga chiqmaslik.
2. Mazmunni ochuvchi, fikrni isbotlovchi dalillarning yetarli bo'lishi.
3. Dalillardan mantiqan xulosa chiqarish.
4. Nutqning ifodali tizimli, hayajonli bo'lishi.
5. Nutq shaklining ixcham, qiziqarli bo'lishi.
6. Nutq egasining vazmin, og'ir bo'lishi.
7. Suhbatdosh hurmatning ifodasi bo'lishi, uning shaxsiga tegadigan so'z va gaplarning bo'lmasligi.

Boshqalar fikrini hurmat qilish.

Boshqalar fikrlarini hurmat qilish insonlar orasidagi ittifoqni kuchaytiruvchi ahamiyatli bir qadriyatdir. Boshqalar fikrlariga hurmat ko'rsatish, ularning muvoffaqiyatini, erkinligini va o'zaro munosabatlarda samarali hamkorlikni ta'minlaydi. Bu adolat va umumiy yaxshi bilan ta'minlangan odamlar o'rtasida rivojlanib borayotgan diqqatli munosabatdir. Boshqalar fikrlariga hurmat qilish, farzandlarga, do'stlarga, oilaga va jamoatga qadr-qimmat berishning muhim qismidir. Bu o'zgaruvchan dunyoda tortib qolgan tinchlik, tushuncha va hurmat atmosferasini yaratishga yordam beradi. Bu tufayli bizning jamiyatimiz o'ziga xos tarzda farqli fikrlarga ega bo'lgan insonlar bilan hamkorlik qilish, ular bilan o'zaro tushuncha va ommaviy masalalarda tanishuvni rivojlantirish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Boshqalar fikrlariga hurmat ko'rsatish, o'z fikrlarimiz va qarorlarimizni qabul qilish, o'zaro munosabatlarda nazariy o'zgarishlarga ochiq bo'lishga ham ko'rsatiladi. Bu, insonlarning o'zlarini rivojlantirish, o'z fikrlarini o'rganish va boshqalar bilan o'zaro fikr almashish orqali, jamoatda ko'proq muvoffaqiyat va birligini kuchaytiradi.

Boshqalar fikrlariga hurmat ko'rsatish, aniq bo'lgan masalalarda qarashlarni o'rganish, boshqalar bilan o'z fikrlarimizni o'zgartirish va o'zlashtirish imkonini yaratadi. Bu, shaxsiy rivojlanish uchun juda muhimdir, chunki bu, insonning o'zini mustahkamlash, o'z fikrlarini namoyish etish va boshqalar bilan ko'rsatilgan hurmat orqali o'z o'zini o'rganganligini his qilish imkonini beradi.

6. O'zgalar fikriga ta'sir etuvchi (ishontira olish, to'g'rilash, fikrni qarama-qarish qo'yish) muloqot maneralari va ulardan samarali foydalanish

1-qadam-o'qituvchi harakatlarining boshlanishi. Keskin javob bermaslik va "Sizning e'tirozlaringiz to'g'ri", "Albatta, men qo'shilaman" deb javob berishi lozim. Bunday so'zlarni aytib siz tushunish va to'la ishonch muhitini yaratasiz.

2-qadam-suhbatda "ammo", "lekin" degan bog'lovchilarni ishlatmaslik lozim, chunki bu so'zlar tushunmovchilikni keskinlashtiradi.

3-qadam-isbotlash, vujudga kelgan muammoli vaziyatning mantiqiy tomonini ajratib olish va bunda suhbatdoshning ko'rsatmalari va ma'lumotlarini asos qilib olish lozim. Bu ko'rsatmalari va ma'lumotlar suhbatdoshlar manfaatlariga xohlamagan holda tegib ketishini aytish lozim.

4-qadam-kamchiliklarni bartaraf etish uchun bir necha mumkin bo'lgan tadbirlarni taklif qilishi va suhbatdoshning bu boradagi fikrlarini eshitish lozim. Suhbatdosh o'z fikrlarini aytayotib ancha xursand bo'ladi, chunki go'yo u tadbirlarini ishlab chiqilishiga hissasini qo'shayotgandek.

Kommunikatsion jarayon 6 bosqich ketma-ketligida bajariladigan ishlar majmuasi tariqasida ifodalash mumkin:

1. Axborotni tanlash va g'oyani shakllantirish. Bu bosqichda axborotni qabul qiluvchiga qanday topshiriqni, qaysi g'oyani berish to'g'risida fikrlaydi va uni shakllantiradi.

2. Axborotlarni kodlashtirish va axborot (xabar)ni shakllantirish. Bu yerda axborotni jo'natuvchi o'zining g'oyasini grafik va chizmalarda, yozma ovozda yoki tasvirda kodlashtiradi.

3. Aloqa qilish kanalini tanlash va axborot (xabar)ni uzatish. Kodlashtirish bilan bir qatorda axborotni uzatuvchi kommunikatsiyaga muvofiq ravishda uzatish kanalini tanlaydi. Shunday kanallar turkumiga: pochta, telefon, telefaks, elektron pochta, kompyuter shoxobchasi va boshqalar kiradi.

4. Dekodlashtirish va axborotni qabul qilish. Dekodlashtirish deganda uzatilayotgan xabarni, axborotni qabul qiluvchi fikriga o'tkazish, belgilarda ifodalash tushuniladi. Agar bir tomon axborotni taklif etsa, ikkinchi tomon uni hech qanday to'siqsiz sababli, axborot etkazilguncha yo'l-yo'lakay turli shov-shuvlarga duch kelib asl mohiyatini yo'qotish mumkin. Shu sababli teskari aloqa ham mavjud.

5. Axborotni talqin qilish va javobni shakllantirish. Bu bosqichda axborot uzatuvchi bilan axborotni qabul qiluvchi o'z o'rinlari bilan almashinadilar. Axborotni qabul qiluvchi olgan axborotni talqin qiladi va javobni shakllantiradi.

6. Javobni uzatish. Shakllantirilgan javob tanlab olingan kanal orqali axborotni uzatganga qaytib uzatiladi va shu bilan kommunikatsion jarayon tugaydi. Hozirgi paytda eng muhim kommunikatsiya vositasi sifatida kompyuterlar xizmat ko'rsatmoqda. Ular yordamida axborot to'planadi, dasturlar tuziladi, ma'lumotlar banki hosil qilinadi. Kompyuterlar nafaqat ishlab chiqarishni boshqarish uchun, balki iqtisodiyotning barcha jabhalari uchun o'ta zarur.

Nazorat savollari?

1. Rahbarga xos notiqlik san'ati nima?
2. Rahbar nutqi va uning boshqaruvdagi o'rni?
3. O'z fikrini aniq va ravon ifoda eta olish malakalari, tanqidiy fikrlash va vaziyatlarni oldindan ko'ra olish?
4. Ta'sirchan nutq so'zlashni sharhlang?
5. Nutq uslublarini aytib bering?
6. Ommani o'ziga jalb qilish sirlari haqida nimalarni bilasiz?
7. Nutqda e'tiborga olish zarur bo'lgan talablar?
8. Boshqalar fikrini hurmat qilish?
9. O'zgalar fikriga ta'sir etuvchi (ishontira olish, to'g'rilash, fikrni qarama-qarish qo'yish) muloqot maneralari va ulardan samarali foydalanish?

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

I. Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.
2. O'zbekiston Respublikasining 'Ta'lim to'g'risida'gi qonuni: 2020-yil 23-sentyabr, O'RQ-637-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5013007>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 'O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2019-yil 29-aprel, PF-5712-son [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-4312785>.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 28-yanvar, PF-60-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5841063>.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022 — 2026-yillarda maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 11-may, PF-134-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6008663>.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari:

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. - Toshkent: O'zbekiston, 2017.-104 b.
2. Mirziyoyev Sh. M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -592 b.
3. Mirziyoyev Sh. M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2018. - 508 b.

III. Asosiy adabiyotlar

1. Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. - Toshkent: Turon-Iqbol, 2006. - 592 b.
2. Ishmuhamedov R. O'quv jarayonida interfaol uslublar va pedagogik texnologiyalarni qo'llash uslubiyati. - Toshkent: RBIMM, 2008. - 68 b.
3. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma. - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.
4. Ishmuhamedov R. J., Yuldashev M. A. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. - Toshkent: Nihol, 2013. - 278 b.
5. Ismailov A., Axmedov X. Boshlang'ich ta'lim sifatini oshirishda xalqaro PIRLS dasturining ahamiyati // PIRLS xalqaro baholash dasturi: nazariya va tatbiq

etish istiqbollari: xalqaro ilmiy-amaliy masofaviy konferensiya materiallari. - Toshkent, 2020. - 131 -137 b.

6. Ergasheva M. Xalqaro baholash dasturlarida tabiiy va ilmiy savodxonlik. O'quv qo'llanma. - Toshkent: O'zbekiston, 2023. - 167 b.

7. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

7. Elektron manbalar

lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.

uzedu.uz - Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining rasmiy sayti.

uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi sayti.

kitob.uz - Respublika bolalar kutubxonasi sayti.

Ziyonet.uz - axborot ta'lim portali.

2.4. Jamoatchilik va ota-onalar bilan ishlash

		2.4.1-mavzu: Jamoatchilik va ota-onalar bilan ishlash masalalari.			
Fan nomi:		Ta'lim muassasasini rivojlantirish			
Fan turi:		Jamoatchilik va ota-onalar bilan ishlash			
Fan kodi:		I			
Yil:		2024			
Ta'lim shakli:		Kunduzgi			
Interaktiv ma'ruza		2			
Baholash shakli:		Diyagnostik			
Fan tili		O'zbek			
Mavzuning maqsadi (MM)					
MM1		Kurs tinglovchilarining umumiy o'rta ta'lim muassasalarida hamkorlik masalalari. Ta'lim-tarbiya sifatini ta'minlashda ota-onalar hamkorligi. Maktab rahbarining ota-onalar bilan ishlashida muloqotga kirishish, rahbarning kommunikativ kompetentligi, samarali muloqot asoslari haqida bilim, ko'nikma va malakalarini mustahkamlash.			
Mavzuni o'zlashtirish uchun boshlang'ich bilimlar				Metodlar.Vaqt	
Hamkorlik masalalari				Tushuntirish, Aqliy hujum. 5 minut	
Ota-onalar bilan ishlash					
Jamoatchilik bilan ishlash					
AKT savoodxonligi					
Ta'lim natijalari (TN)					
<i>Bilimlar jihatidan:</i>					
TN1		Umumiy o'rta ta'lim muassasalarida hamkorlik masalalari.		Pingbort, Insert metodi Savol-javob 10 minut	
TN2		Ta'lim-tarbiya sifatini ta'minlashda ota-onalar hamkorligi.			
TN3		"Oila - mahalla - maktab hamkorligi" konsepsiyasining ta'limdagi o'rni, o' zaro hamkorlikning ijobiy natijalarini prognoz qilish va hamkorlik masalalari.			
<i>Ko'nikmalar jihatidan:</i>					
TN4		Maktab rahbarining ota-onalar bilan ishlashida muloqotga kirishish, rahbarning kommunikativ kompetentligi, samarali muloqot asoslari.			
TN5		Ota-onalarni maktab hayotiga jalb qilish, ularning ehtiyoj va takliflarini o'rganish, maktabning rivojlanish strategiyasini ishlab chiqishda hamkorlik o'rnatish.			
TN6		PR (jamoatchilik bilan aloqalar)ni tashkil etish usullari.			
TN7		Ota-onalar bilan o'zaro munosabatlar.			
Mavzu mazmuni					
Ushbu bo'limda olingan nazariy bilimlar natijasida				Amaliy mashg'ulot uchun topshiriqlar 30-minut	

<p>O'zlashtirilgan bilimlar natijasida</p> <p>Umumiy o'rta ta'lim muassasalarida hamkorlik masalalari. Ta'lim-tarbiya sifatini ta'minlashda ota-onalar hamkorligi. Maktab rahbarining ota-onalar bilan ishlashida muloqotga kirishish, rahbarning kommunikativ kompetentligi, samarali muloqot asoslari. Ota-onalarni maktab hayotiga jalb qilish, ularning ehtiyoj va takliflarini o'rganish, maktabning rivojlanish strategiyasini ishlab chiqishda hamkorlik o'rnatish. "Oila - mahalla - maktab hamkorligi" konsepsiyasining ta'limdagi o'rni, o' zaro hamkorlikning ijobiy natijalarini prognoz qilish va hamkorlik masalalari. Ta'lim muassasasida hamkorlik faoliyati orqali raqobatbardosh maktabni shakllantirish, jamoatchilik nazoratini kuchaytirish shakllarini ishlab chiqish. Ta'lim jarayoni sifatini oshirish va o'quvchilarning o'quv ehtiyojlarini qondirishda o'z hamkasblari bilan AKTning turli vositalari yordamida muloqot o' rnatish va hamkorlik qilish. PR (jamoatchilik bilan aloqalar)ni tashkil etish usullari. Ota-onalar bilan o'zaro munosabatlar.</p>	<p>Klaster, Sinkveyn texnologiyasi, 20-minut</p>
--	---

Reja:

1. Umumiy o'rta ta'lim muassasalarida hamkorlik masalalari. Ta'lim-tarbiya sifatini ta'minlashda ota-onalar hamkorligi.
2. "Oila - mahalla - maktab hamkorligi" konsepsiyasining ta'limdagi o'rni, o' zaro hamkorlikning ijobiy natijalarini prognoz qilish va hamkorlik masalalari.
3. Ta'lim muassasasida hamkorlik faoliyati orqali raqobatbardosh maktabni shakllantirish, jamoatchilik nazoratini kuchaytirish shakllarini ishlab chiqish.
4. Ta'lim jarayoni sifatini oshirish va o'quvchilarning o'quv ehtiyojlarini qondirishda o'z hamkasblari bilan AKTning turli vositalari yordamida muloqot o' rnatish va hamkorlik qilish.
5. PR (jamoatchilik bilan aloqalar)ni tashkil etish usullari.
6. Ota-onalar bilan o'zaro munosabatlar.

1. Umumiy o'rta ta'lim muassasalarida hamkorlik masalalari. Ta'lim-tarbiya sifatini ta'minlashda ota-onalar hamkorligi.

Oxirgi 10 yilliklarda ijtimoiy hamkorlik tushunchasi, ilmiy tadqiqot mazmuniga va pedagogik faoliyat amaliyotiga yanada kengroq va chuqurroq kirib bormoqda. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, bu tushuncha ijtimoiy-iqtisodiy sohadan, pedagogik sohaga ko'chmoqda. Ta'limda hamkorlik nuqtai-nazaridan, oldin iqtisodiy va huquqiy masalalar tahlil qilinadi(pedagogik xodimlarning manfaatlari va ularning huquqiy himoyasi, ish beruvchining, kasaba uyushmasi va jamoaning o'zaro munosabati, hamkorlik asosida ta'limda qonunchilikning amalga oshirilishi, ta'limda halqaro hamkorlikning modernizatsiya qilinish va h.k.). Ta'lim jarayoni sub'ektlariga tegishli, ta'lim faoliyati mazmuni bilan bog'liq hamkorlik munosabati, shuningdek maktabning tashqi struktura va tashkilotlar bilan hamkorligi, ta'lim sifatini oshirish vositasi

sifatida, oxirgi 10 yillikda o'rganila boshlandi. Ilmiy tadqiqotlarda va ta'lim muassasalarida faoliyat amaliyotida doimiy mavjud bo'lgan, oila-maktab munosabatining mazmuni, asosan "sherikchilik", "birgalikda harakat", "maktabning oila bilan ishlashi", "maktabning oilani qo'llab-quvvatlashi" kabi tushunchalar orqali ifodalanadi. Ko'rinadiki, birinchi 2 ta tushuncha, tomonlarning nisbatan faolroq pozitsiyasini bildiradi. Bunda ta'lim muassasasi xodimlari odatda boshqarish va rahbarlik ishida ishtirok etishmay, ular ta'lim maqsadlarni belgilashda va o'zaro harakat yo'nalishini tanlashda ishtirok etadilar. Bu bilan bir vaqtda ular aniq natijaga ega bo'lgan, umumiy ishning bir qismini bajarishadi. Birgalikda harakat yanada qattiqroq o'zaro bog'liqlik va yordamni o'z ichiga oladi¹⁹. Ijtimoiy pedagogika nuqtai-nazaridan, "birgalikda harakat" tushunchasi, ta'lim jarayoni ob'ekt(sub'ekt)larning bilvosita yoki bevosita birgalikda faoliyat jarayoni sifatida xarakterlanib, bu jarayon ob'ekt(sub'ekt)larning o'zaro aloqasini yuzaga keltiradi²⁰. Ijtimoiy birgalikda harakat – individlar yoki ijtimoiy guruhlarining, ularning manfaatlari yo'lida, birgalikda harakati tushuniladi.

Ijtimoiy-iqtisodiy sohalar bo'yicha tadqiqotlariga tayanib, ta'kidlash kerakki, ta'lim jarayonida hamkorlik-ijtimoiy dialogga asoslangan, ijtimoiy munosabatlarning yuqori darajali shakli hisoblanadi. Pedagogik adabiyotlarda hamkorlik tushunchasi qo'llanila boshlaganiga ko'p bo'lgan bo'lmasada, ta'lim tizimida hamkorlik tushunchasini quyidagi pozitsiyalar nuqtai-nazardan qarash shakllanib bormoqda.

1. Ta'lim tizimida hamkorlik - oila va ta'lim muassasasi o'rtasidagi aniqlangan o'zaro munosabatlarning sistemasi sifatida, o'quvchilarning rivojlanishi, tarbiyasi va ta'limida, ikkala tomon manfaatdorligi asosida shakllangan, teng huquqli sub'ektlarning birgalikdagi harakati.

2. Ta'lim tizimida hamkorlik - umumiy masalalarni hal qilish buyicha faoliyat jarayonida paydo bo'ladigan ma'lum munosabatlar shakli. U o'zaro manfaatli va umumiy muammolarni hal qilish yo'llarini tanlashda tomonlarning teng huquqiylik va ixtiyoriylik printsiplari asosida qurilgan.

3. Ta'lim tizimida hamkorlik – ta'lim muassasasi bilan tashqi ijtimoiy strukturalar o'rtasidagi munosabat darajasi.

4. Ta'lim tizimida hamkorlik - ta'lim muassasining turli ijtimoiy guruhlar vakillari bilan maxsus tashkil etilgan umumiy faoliyat jarayonidir. Bu guruhlar ta'lim tizimida sifatni oshirishdan manfaatdor hisoblanadi.

¹⁹ Хоменко И. А. (2007). Школа и родители: этапы развития социального партнерств. Директор школы. 4, 86-90.

²⁰ Usarov D.E., Suyarov K. T. Developing pupils' learning and research skills on the basis of physical experiments. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Vol.24, Issue 02,2020, P.1338-1346.

5. Ta'lim tizimida hamkorlik - sub'ektlarning dialog munosabati asosida qurilgan, ijtimoiy o'zaro harakat turi hisoblanadi. Bu munosabatlar yagona harakat strategiyasini ta'minlaydi.

6. Ta'lim tizimida hamkorlik – ish beruvchi, kasaba uyushmasi va xodim o'rtasidagi normativ-huquqiy va iqtisodiy munosabatlardir.

7. Ta'lim tizimida hamkorlik – ta'lim tizimida ish beruvchi, kasaba uyushmasi va davlat boshqaruv organlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi vositasi va jarayonidir.

Ta'lim tizimida ijtimoiy hamkorlikning tashkiliy-muvofiqlashtirish shakllari:

1. Vasiylik kengashi- ta'lim muassasasi nizomi asosida faoliyat yuritadigan, yuridik shaxs statusiga ega bo'lmagan kengash.

2. Vasiylik kengashi – mustaqil yuridik shaxs(notijorat fond).

3. Ta'lim muassasasi hamkorlari kengashi – muassasining ta'lim ehtiyojlarini amalga oshirishga manfaaddor bo'lgan, ixtiyoriy ravishda fizik va yuridik shaxslarni birlashtirgan, jamoat-notijorat tashkiloti(veteranlar kengashi, ilmiy-metodik markazlar, jamoat tashkilotlari va h.k.).

4. Ta'lim muassasasi bazasida ijtimoiy hamkorlikning resurs markazi.

5. Qo'shma tarbiyaviy dasturlarni ishlab chiquvchi va amalga oshirishni boshqaruvchi, territorial idoralararo muvofiqlashtiruvchi kengash.

6. Ta'limda hamkorlarning sub'ektivlik darajasini oshiruvchi refleksiv seminarlar.

7. Sotsiumning ijtimoiylashish imkoniyatlarini birlashtiruvchi, ijtimoiy hamkorlikning resurs markazi.

Real ijtimoiy hamkorlik endi shakllana va anglana boshlanmoqda. Tajriba ko'rsatadiki, hamkorlik ma'lum darajagacha o'sishi kerak. Ya'ni yuqorida ko'rsatilgan darajalarni o'tishi kerak. Birgalikda harakat holatini ifodalash uchun ushbu kategoriyalardan foydalanish mumkin.

- Birgalikda harakatning yo'naltirilganligi
- ta'lim va ijtimoiy muammolarni hal qilish.
- Maqsadli guruh-birgalikda harakat yo'naltirilgan muammoni hal qilishga mo'ljallangan.

- Birgalikda harakat sub'ektlari.
- Tomonlarning ishtirokchilik motivlari.
- Birgalikdagi harakatni ta'minlovchi faoliyat turlari(dasturlar, proyektlar, rejalar, sektsiyalar va h.k.).

- Tomonlar faoliyatini muvofiqlashtirishning tashkiliy shakllari.

- Tomonlarning muammolarini hal qilishga kirishganligi(sahovatpeshalik, homiylik, tovar almashish).

- Har-bir tomondan birgalikda harakatga jalb qilingan resurslar(xodimlar, moliyaviy, moddiy, tashkiliy va h.k.).

- Munosabatlar-bir martali, davriy, uzoq muddatli.

- Birgalikda harakat natijasida kutiladigan o'zgarishlar - lokal, modul, sistemali.

- Birgalikda harakat xarakteri - ta'lim muassasi ichida yoki idoralararo, sektorlararo.

- Ta'limda birgalikda harakatning huquqiy-normativ bazasi.

Xulosa sifatida ta'kidlash kerakki, ijtimoiy-ta'lim hamkorlikda, maktabning alohida pozitsiyasi, uning jamiyat bilan birgalikdagi harakatdagi pozitsiyasidan ushbu jihatlar bilan farq qiladi.

- Maktab ta'limda hamkorlik faoliyatida bog'lovchi halqa bo'lishi kerak. Chunki, gap kelajak avlodning ta'limi va tarbiyasi haqida ketadi. Shuningdek, birgalikda harakatning bir tomonning ustunligidan voz kechish kerak.

- Maktab o'zining rahbarlik va yo'naltiruvchi o'rnini, tashkilotchi - muvofiqlashtiruvchi o'rniga almashtirib, keyin bu o'rinni muvofiqlashtiruvchi organlarga berish.

- Pedagogik jamoaning vazifasi, ta'lim-tarbiya sohasida faollik ko'rsatuvchi tomonlarni qidirishdir. Bu tomon individual maqsadga erishish uchun o'zaro harakatga kelishda ularga yordamni taklif etishi kerak.

- Tomonlardan birining aniq hamkorlik pozitsiyasi mavjud bo'lmaganda, avval hamkorning sub'ektilik xususiyatini oshirish kerak. Bu oshirish, tomonlarning hamkorlik borasida harakatga bo'lgan ehtiyojni anglashigacha davom etadi. Keyin ular bilan yuqorida ko'rsatilgan prinsiplar asosida munosabat qurish kerak.

- Hozirgi ta'lim tizimida hamkorlik - yangi va dolzarb hisoblanadi. Hozirgi vaqtda ta'lim amaliyoti-ijtimoiy hamkorlik deb ataladigan hodisa hisoblanadi. Aslida bu hodisa - investorlik, hamkorlik, homiylik va sahovatpeshalik elementlarini o'z ichiga olgan aralash ta'lim hamkorligidir.

Hozirda ta'lim jarayonida hamkorlik munosabatlari sohasining kengayishi bilan bog'liq jarayonlar(bir idora doirasidan idoralararo yoki sektorlararo darajagacha), eng qiyin bo'lgan ijtimoiy muammolarni yechishda, jamiyatning resurslarini birlashtirishning dolzarbligini oshadigan sharoitlarda, hamkorlik ta'lim sohasida shaxs o'zaro munosabatlarning yangi turini shakllantiruvchi muhim pozitiv an'anaga aylanadi. Ko'rinadiki, ta'lim sohasi uchun yangi bo'lgan, ko'p ishlab chiqiladigan va tadqiqot qilinmagan yangi mavzular qoladi. Shuningdek, amaliyot nuqtai-nazardan, ijtimoiy hamkorlikning yo'li, etaplari, shakllari va mexanizmlari, ta'lim sifatini oshirish vositasi sifatida qo'shimcha o'rganishni talab etadi.

2. "Oila - mahalla - maktab hamkorligi" konsepsiyasining ta'limdagi o'rni, o'zaro hamkorlikning ijobiy natijalarini prognoz qilish va hamkorlik masalalari.

Oila, mahalla va ta'lim muassasasi hamkorligida quyidagi tamoyillar asosida yo'lga qo'yiladi:

1. Ta'lim va tarbiya sohasida hamkorlik jarayoni ishtirokchilari harakatlarining ish birligi.

2. Tarbiyalanuvchiga hurmat va talabning uyg'unligi.

3. Hamkorlik jarayoni sub'ektlarining teng huquqliligi va yuksak mas'uliyati.

4. Faoliyat jarayonida millat va davlat manfaatlari ustuvorligi.

5. Hamkorlikning ilmiy asoslanganligi.

O'zbekistonda sog'lom avlodni tarbiyalashda oila-mahalla-ta'lim muassasasi hamkorligini ta'minlash samalarining garovidir.

Bu borada hukumat tomonidan amalga oshirilayotgan ustivor yo'nalishlar quyidagilardan iboratdir:

Oila, mahalla, ta'lim muassasalari hamkorligini ta'minlashning huquqiy bazasini takomillashtirish, hamkorlikning kuchayishiga qaratilgan uslubiy ta'minotni mustahkamlash;

Oilada yoshlar va ota-onalarning ijtimoiy faolligini oshirish; O'quvchi yoshlarga ta'lim berish, ularni tarbiyalash, iqtidorli yoshlarni qo'llab-quvvatlash, ularni qiziqishlari bo'yicha kasbga yo'naltirish;

Ijtimoiy himoyaga muhtoj oilalarni moddiy va ma'naviy jihatdan qo'llabquvvatlash;

Voyaga yetmagan o'smirlar va yoshlar o'rtasida xuquqbuzarlik va nazoratsizlikning oldini olish bo'yicha profilaktik tadbirlar samaradorligini oshirish;

Yoshlar o'rtasida sog'lom turmush tarzini targ'ib qilish, ularni jismoniy tarbiya va sport bilan shug'ullanishga keng jalb etish orqali sog'lom oilaga tayyorlash;

Barkamol avlodni tarbiyalashga qaratilgan ma'naviy-ma'rifiy tadbirlarni mazmunan takomillashtirish, uning samaradorligini oshirish mexanizmini yaratish;

Sog'lom avlodni tarbiyalashda ommaviy axborot vositalari va zamonaviy axborot kommunikatsiya texnologiyalaridan samarali foydalanish.

Oilalarning mustahkamligi va turmushning obodligi kelajak avlodning komil inson bo'lib yetishi uchun tayanch hisoblanadi. Ushbu yilda ham ishlab chiqilgan Davlat Dasturi asosida hamkorlik ishlarini tashkil etish zarur. Bunda oilaning ham, maktab va mahallaning ham tashabbuskorligi va o'zaro hamjihatligi talab etiladi. Oila kabi mahalla ham jamiyatini shakllantirishning ajralmas qismidir. Vatanimiz tarixi guvohlik beradiki, o'zbek jamiyatida jamoa bo'lib yashashning sinalgan shakli mahalladir.

“Mahalla” so’zi arabcha „Mahallun” so’zidan kelib chiqqan bo’lib, aholi yashaydigan joy, guzar, uy-joy mavzelari degan ma’noni anglatadi. Mahalla shaharlar ichidagi kichik hududiy birlik bo’lib, o’tmishdan meros bo’lib kelmoqda.

Bejizga yurtboshimiz Mahalla-yurt mustahkam bo’lsagina, davlatda osoyishtalik va barqarorlik hukm suradi, deb ta’kidlamagan. Bir bolaga yetti mahalla ota-ona degan naqldan kelib chiqib kelajak avlodni tarbiyalash va unga ta’lim berish jarayonini amalga oshirish borasida kichik Vatan bo’lmish mahallaning oldida quyidagi vazifalar turadi:

mahalla faollari tomonidan tarbiya muassasalari bilan birgalikda ta’lim-tarbiya jarayonida amalga oshirilishi kerak bo’lgan masalalarni muhokama qilishda qatnashishi va oqilona yechimlarini topishda faollik ko’rsatilishi, mahalla o’z hududidagi ijtimoiy va iqtisodiy yordamga muhtoj oilalarni aniqlab, ularni qo’llab-quvvatlab va farzandlarining bilim va tarbiya olishlariga bosh-qosh bo’lishi, ma’nan nosog’lom oilalarni mahalla yig’inlarida muhokama qilish, ularga nisbatan jamoatchilik choralarini ko’rish, mahalla hududidagi o’quv-tarbiya muassasalariga iqtisodiy va ijtimoiy yordam ko’rsatilishini qo’llab-quvvatlash, ota-onalar orqali bolalarni tashabbuskorlik, mehnatsevarlik, milliy g’urur, vatanparvarlik, milliy odob, mafkuraviy ongliklik, baynalmilallik kabi xislatlarni singdirishni har tomonlama rag’batlantirish;

yoshlarga diniy mashablar va sektalar, aqidaparastlikning mohiyatini to’g’ri anglab yetishiga ota-onalar orqali ta’sir ko’rsatish, ulug’ ajdodlarimizning tarbiyaviy o’gitlarini singdirib borishga jamoatchilikni safarbar qilish;

mahalla yig’inlarida milliy davlatchilik va milliy mafkura g’oyalarini, respublikamizda iqtisodiy va ijtimoiy sohalarda erishilgan turli tadbirlar tashkil qilishdir.

Xulosa o’rnida shuni ta’kidlash joizki, bolanitarbiyalashda, maktab, mahalla, oila hamkorligi to’g’ri yo’lga qo’yilsa, ta’lim tarbiya sifati va samaradorligiga erishish va oldimizga qo’ygan maqsadni amalga oshirishda muhim ahamiyat kasb etadi. “Qush uyasida ko’rganini qiladi” deganidek bola ham oilasida qanday tarbiya ko’rsa jamiyatda ham mahallada ham shuni ko’rsatadi. Ulug’ bir donishmandlardan biri “Agar sen bir yilni o’ylasang bug’doy ek, hosini kuzning o’zidayoq olasan. O’n yildan keyinni o’ylasang, bog’ yarat, uch to’rt yil o’tib, meva beradi. Agar sen kelajak tashvishing bilan yashasang farzandlaringga yaxshi tarbiya ber”- degan ekan. Bu bilan nima demoqchi ya’ni kelajaging bolang qolida sen unga qanday tarbiya bersang shuni o’zingga qaytaradi.

3. Ta’lim muassasasida hamkorlik faoliyati orqali raqobatbardosh maktabni shakllantirish, jamoatchilik nazoratini kuchaytirish shakllarini ishlab chiqish.

Ta'lim muassasasida hamkorlik faoliyati orqali raqobatbardosh maktabni shakllantirish va jamoatchilik nazoratini kuchaytirish uchun quyidagi ishlab chiqilgan shakllarni ko'rsatish mumkin:

1. **Hamkorlik dasturlari va tanlov:** Ta'lim muassasasida jamoatchilikni kuchaytirishning bir qatori, hamkorlik dasturlari va tanlovlar tashkil etishdir. Bu dasturlar va tanlovlar o'quvchilar, o'qituvchilar, ota-onalar, administratsiya tomonidan qabul qilinadi, qo'llab-quvvatlanadi. Masalan, jamoat manbalari tomonidan maslahatlashiladi va boshqa raqobatdoshlik dasturlari o'rganiladi.

2. **O'quvchilar va ota-onalar keng ko'maklashishi:** O'quvchilar va ularning ota-onalari bilan hamkorlik faoliyatlari tashkil etish, maktab jamoatchiligini kuchaytirish uchun juda muhimdir. Masalan, o'quvchilar va ota-onalar hayvonot bog'iga yordam berish, sport mashg'ulotlarini tashkil etish, ta'lim jarayoniga qo'llab-quvvat berish va boshqa faoliyatlar orqali bir-biriga ko'maklashishlari ta'lim muassasasida jamoatchilikni kuchaytiradi.

3. **Jamiyat projeklari va hamkorlik programmalari:** Maktabning jamiyat bilan hamkorlik qilishi uchun projektlar va dasturlar tashkil etilishi muhimdir. Bu projektlar jamiyat taraqqiyoti, uning muammolari, ekologik muammolar yoki ma'naviy muammolar kabi mavzular ustida ishlaydi. O'quvchilar, o'qituvchilar, ota-onalar va jamoat a'zolari bu projeklarda ishtirok etish orqali bir-birlariga qo'llab-quvvat berishadilar.

4. **Ko'z-ko'zdan tashqi hamkorlik munosabatlari:** Ta'lim muassasasining jamoatchilikni kuchaytirishning yana bir qismi, tashqi jamoatchilik bilan hamkorlik qilishdir. Shu maqsadga mo'ljallangan ko'p qatorda ko'z-ko'zdan tashqi hamkorlik munosabatlari o'qilganlik, universitetlar, korxonalarni va o'ziga xos bo'limlarni o'z ichiga oladi. Ular bilan hamkorlik faoliyatlari tashkil etish, qiziqarli kengashi tadbirlarini o'tkazish va jamiyatning boshqa sohalarida ta'lim muassasasining ishtirokini ta'minlash uchun imkoniyat yaratishni o'z ichiga oladi.

5. **Kompetensiyalar va mahoratlar o'rtasida almashtirish:** Ta'lim muassasasi jamoatchilikni kuchaytirishning asosiy vositasi bo'lgan kompetensiyalar va mahoratlarni o'quvchilarga o'rgatish, rivojlantirish uchun dasturlar va tadbirlar tashkil etishi lozim. Bu dasturlar, o'quvchilarning jamiyat bilan faol ishtirokini ta'minlash, muammolarni hal qilish va jamiyatni yaxshi yo'lga qo'yishga yordam berishga qaratilgan.

Bu shakllar, ta'lim muassasasida jamoatchilikni kuchaytirish va raqobatbardosh maktabni shakllantirishning bir qancha muhim asosiy qismidir. Har bir qadam o'quvchilarning o'zlashtirilishi, o'zini boshqarish va jamiyat bilan samarali munosabatlarni qurishda o'zining o'ziga xos rolini o'rganishga yordam beradi.

4. Ta'lim jarayoni sifatini oshirish va o'quvchilarning o'quv ehtiyojlarini qondirishda o'z hamkasblari bilan AKTning turli vositalari yordamida muloqot o'rnatish va hamkorlik qilish.

Bugungi kunning dolzarb masalalaridan biri bo'lgan ta'lim sohasidagi zamonaviy talablarga javob bera oladigan maqbul o'qitish tizimini, ta'limni kompyuterlashtirishni, keng ma'noda esa uni axborotlashtirib, o'rganish uchun zarur axborotni tanlash, uni ta'lim shakliga solish hamda bu axborotni o'quvchilarga yetkazish, ularni o'zlashtirish, malaka va ko'nikma hosil qilish davr talabidir.

Aynan shu maqsadda yangi axborot texnologiyalari va kompyuter dasturlaridan foydalanish, mutaxassislarning umumiy ma'lumoti va kasbiy tayyorgarligining sifatini oshirish uchun jahon andazalariga javob beruvchi texnologiyalarni ta'lim jarayoniga tatbiq etish ham muhim ahamiyat kasb etadi. Uzluksiz ta'lim tizimida zamonaviy axborot texnologiyalarining qo'llanilishi o'qitish jarayonida pedagogik mahoratni oshirish zarurati faol rivojlanayotgan pedagogik informatikaning shakllanishiga turtki bo'ldi. Mazkur strategik vazifalar bilan bir qatorda pedagogik informatika taktik yo'sindagi vazifalar, ta'limni axborot bilan ta'minlash, yangi texnologiyalar negizida individuallashtirilgan ta'lim metodikasini ishlab chiqish, o'quvchi va talabaning kompyuter savodxonligini shakllantirish va takomillashtirish vazifalarini ham hal qiladi. Zamonaviy kompyuterlardagi grafik interfeys, sodda muloqot vositalari va boshqa imkoniyatlarning mavjudligi barcha soha mutaxassislariga kompyuter bilan qiyinchiliksiz muloqot qilish imkonini beradi.

Shu nuqtai nazardan ta'lim jarayonida AKTda foydalanishda pedagogik dasturiy vositalardan biri bo'lgan Yenka (Yagona ilmiy konstruktor) dasturiy ta'minotidir. Ushbu dasturiy ta'minot Crocodile Clips kompaniyasining virtual laboratoriyasi majmui umumiy nomi bo'lib, fan va texnikalarning turli sohalaridagi jarayonlar va hodisalarni modellashtirish uchun mukammal uskunaviy vositadir. Uning tarkibiga kiruvchi Crocodile Physics, Crocodile Technology, Crocodile Mathematics, Crocodile Chemistry va Crocodile ICT dasturlari to'g'risida to'xtalib o'tamiz. Crocodile Physics-dasturi fizik jarayonlarni modellashtirish va fizikaning mexanika, elektr zanjirlar, optika va to'liqin hodisalari bo'limlariga oid tajribalar yaratish va kuzatish imkoniyatini beruvchi dasturdir. Fizik laboratoriya ikki qismdan iborat: elektrlash va magnetizm, optika va to'liqinlar. Bu dastur fizik hodisalarni kuzatish, tajribalar o'tkazish va turli murakkablik darajasidagi jarayonlarni modellashtirish imkoniyatini beradi.

Crocodile Technology-dasturidan barcha ta'lim muassasalarida "Elektr", "Elektrotexnika", "Sxemotexnika", "Elektr zanjirlar nazariyasi" fanlaridan qo'shimcha pedagogik dasturiy vosita sifatida keng foydalanishlari mumkin. Dastur elektron konstruktor bo'lib, u monitor ekranida elektr tuzilmalarini yig'ish jarayonini

xuddi haqiqiy tajribadagi singari imitatsiya qilish, elektr kattaliklarni multimetrdagi (uch o'lchovli), ampermetr va voltmetrlarda o'lchash imkoniyatini beradi.

Crocodile Chemistry- dasturi orqali Mendeleyev davriy jadvalida mavjud barcha elementlarning kimyoviy va fizik xususiyatlarini o'rganish mumkin. Bu dasturda kimyoviy moddalarning o'zaro reaksiyaga kirishish jarayonida molekulalarning dinamikasini kuzatish va kimyoviy jarayonlarni modellashtirish, turli reaksiyalarni o'tkazishda reaktivlarning rangi, moddalar ulushini, kimyoviy reaksiya formulalarni maxsus oynada ko'rish imkoniyati mavjud.

Crocodile ICT - dasturi – bu dastur yordamida informatika fanida dasturlash jarayonini, aniqroq qilib aytganda algoritmlash bo'limini o'quvchiga aniqroq yetkazib berish mumkin. Ob'yektga yo'naltirilgan dasturlashni o'qitishda juda qo'l keladigan Crocodile ICT ning oddiy interfeysi va blok sxemalari yordamida yaratilayotgan dastur orqali har bir buyruqni animatsiya ko'rinishda tasvirlash mumkin.

Zoom dasturining - Zoom Video Communications tomonidan ishlab chiqilgan. Bepul reja, bir vaqtning o'zida 100 ishtirokchiga imkon beradigan, 40 daqiqalik vaqt cheklovi bilan video chat xizmatini taqdim etadi. Foydalanuvchilar pullik rejaga obuna bo'lish orqali yangilanish imkoniyatiga ega, eng yuqori ko'rsatkich esa bir vaqtning o'zida 1000 kishiga qadar, 30 soatlik cheklov bilan. COVID-19 pandemiyasi paytida masofadan turib ishlash, masofaviy ta'lim va onlayn ijtimoiy aloqalar uchun Zoom-dan foydalanish sezilarli darajada ko'paygan.

Ushbu o'sish Zoom-ni 477 million yuklab olish hajmida 2020 yilda dunyo bo'ylab eng ko'p yuklab olingan mobil qurilmalar orasida 5-o'rinni egallashiga olib keldi. 15 kishigacha video ishtirokchilar bilan konferentsiyalarni o'tkazishi mumkin bo'lgan Zoomning beta-versiyasi 2012 yil 21 avgustda ishga tushirildi. 2013 yil 25 yanvarda dasturning 1.0 versiyasi har bir konferentsiyada ishtirokchilar sonining 25 ga ko'payishi bilan chiqdi.

Birinchi oyning oxiriga kelib Zoom-ning 400 ming foydalanuvchisi bor edi, bu 2013 yil mayiga kelib 1 millionga etdi. COVID-19 pandemiyasi boshlangandan so'ng, 2020 yil fevraliga qadar Zoom 2020 yilda 2,22 million foydalanuvchiga ega bo'ldi - undan ko'proq foydalanuvchi. 2019 yilda butunlay to'planib, kompaniyaning ulushi 35 foizga o'sdi. 2020 yil mart oyining bir kunida Zoom dasturi 2,13 million marta yuklab olingan bo'lsa 2020 yil aprel oyida Zoomda 300 milliondan ortiq kunlik yig'ilish qatnashchilari bo'lgan. Duo dasturining imkoniyatlari.

Google Duo - bu smartfonlar, kompyuterlar, planshetlar va aqlli displeylar uchun bepul dastur. "Duo" "ikki" degan ma'noni anglatadi, bu qo'ng'iroq paytida abonentlarning maxfiyligini ko'rsatadi. Guruh suhbatida qatnashadigan odamlar soni asta -sekin o'sib bormoqda. 2021 yilga kelib, Google bir vaqtning o'zida 32 kishiga video chat imkoniyatini kengaytirdi.

Ilovaning xususiyatlari:

- oddiy interfeys, har qanday foydalanuvchi uchun tushunarli;
- tez ro'yxatdan o'tish;
- Wi-Fi-dan mobil Internetga avtomatik o'tish;
- Internet tezligi past bo'lganda ovozli signalni saqlab qolish uchun qo'ng'iroq sifatini pasaytirish. Dastur ba'zi funktsiyalari bo'lmaganida boshqalardan farq qiladi. Masalan, Google Duo fayllarni almasha olmaydi, bu esa konferentsiyalar va boshqa ish jarayonlarini tashkil qilishni qiyinlashtirishi mumkin.

Telegramm dasturining imkoniyatlari. Telegram 2013 yilda Pavel Durovning eksperimental loyihasi sifatida "tug'ilgan". U MTProto shifrlangan aloqa texnologiyasini sinab ko'rishga qaror qildi, uning muallifi akasi Nikolay Durov edi. Durov bu texnologiya og'ir ish yukiga qanday dosh bera oladi, deb hayron bo'lgan. Bu deyarli barcha platformalarda mavjud bo'lgan dasturning birinchi versiyasi shunday paydo bo'ldi.

Telegram ommalashib ketishidan oldin, kaft va munosib "xalq" messenjeri unvonini WhatsApp ushlab turardi, u hali ham butun dunyoda keng qo'llaniladi. Keyin Telegram eng yuqori yuklanishlarga yo'l ola boshladi.

Jamoatchilik fikrini o'rganish barobarida jamoatchilikda fikr uyg'otish, jamoatchilik fikrini shakllantirish muhim o'rin tutadi. Bu hol demokratik o'zgarishlar yanada chuqurlashayotgan jamiyatimizda hayot voqeligiga aylanib bormoqda.

O'z huquqlarini ro'yobga chiqarayotganda boshqalarni huquqlarini hurmat qilish huquqiy madaniyat egasining madaniyatni yuqori darajada ekanligidan dalolat beradi. Jumladan ta'lim tizimida o'quvchi va o'qituvchi, o'qituvchi va o'qituvchi hamda rahbar va hodim munosabatlarida boshqalarning huquqlari va hissiyotlarini hurmat qilish yoki paymol qilish holatlarini ko'rishimiz mumkin. o'quvchi va o'qituvchi – munosabatlarida muloqotga kirishish jarayonida har ikki tomon ham huquqiy va psixologik jihatdan bir – birlarini hurmat qilishlari talab etiladi. Aks holda muloqot jarayonida nizoli vaziyatlar vujudga kelishi va bu esa har ikki tomonni bir-birlarini behurmat qilishga olib keladi. o'qituvchi va o'qituvchi- o'rtasidagi muloqotga kirishish jarayonida o'z man'faatlariga boshqalar hisobidan erishmaslik, boshqlarning his-tuyg'ularini hurmat qilish va hakoza kiradi. Yuqoridagi fikr-mulohazalardan kelib chiqqan holda Pedagoglarda kommunikativ ko'nikmalarni rivojlantirish va takomillashtirish o'quvchilarning o'quv ehtiyojlarini qondirishda, AKTning turli vositalari yordamida samarali muloqotni o'rnatish va hamkorlik qilishda o'z ifodasini topadi. Bu esa ta'lim jarayoni sifatini oshirish va rivojlantirishda muhim omil bo'lib hizmat qiladi.

5. PR (jamoatchilik bilan aloqalar)ni tashkil etish usullari.

PR (*o'qilishi — piar*) — inglizcha "public „ relations“, ya'ni jamoatchilik bilan aloqalar ma'nosini anglatadi.

PR (Jamoatchilik bilan aloqalar) — Tashkilot yoki shaxs va ularning auditoriyasi yoki jamoatchilik fikrini yaxshiroq tushunish va ijobiy jamoatchilik fikrini yaratish maqsadida kanallar va axborot oqimini boshqarish san'ati va fani.^[1]

Jamoatchilik bilan aloqalar bo'yicha mutaxassis ixtisoslashtirilgan aloqa rejasini tuzadi va ijobiy brend imidjini va maqsadli auditoriya bilan mustahkam aloqani yaratish va qo'llab-quvvatlash uchun ommaviy axborot vositalari va boshqa to'g'ridan-to'g'ri va bilvosita vositalardan foydalanadi.^[2] Oddiy qilib aytganda, jamoatchilik bilan aloqalar — bu tashkilot va uning brendlari obro'sini saqlab qolish uchun tashkilotga tegishli ma'lumotlarni ommaga chiqarish va tarqatishni boshqarishning strategik jarayoni. Ushbu jarayon quyidagilarga qaratilgan bo'ladi:

- Qanday axborotlar e'lon qilinishi kerakligi,
- Axborotlarni qanday tuzish kerakligi,
- Axborotlar qanday taqdim qilinishi kerakligi va
- Axborotni chiqarish uchun qanday ommaviy axborot vositalaridan foydalanish kerakligi

Jismoniy shaxs yoki tashkilot (masalan, biznes, davlat organi yoki notijorat) va jamoatchilik o'rtasida axborot tarqalishini boshqarish amaliyoti. PRning maqsadi ko'rib chiqilayotgan korxona uchun ijobiy imidj va obro'ni yaratish va qo'llab-quvvatlashdir.

PR mutaxassislari ommaviy axborot vositalari, iste'molchilar, siyosatchilar va boshqa manfaatdor tomonlar kabi turli auditoriyalarga xabarlarni shakllantirish va tarqatish uchun turli usullardan foydalanadilar. Ba'zi umumiy PR tadbirlari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- Yangiliklar yoki voqealarni e'lon qilish uchun press-revizlar yozish va tarqatish
- Tashkilot yoki uning mahsulot/xizmatlarini ilgari surish uchun matbuot anjumanlari va boshqa tadbirlarni tashkil etish
- Asosiy xodimlar bilan intervyularni muvofiqlashtirish va jurnalistlarga asosiy ma'lumotlarni taqdim etish
- Ta'sir qiluvchilar va boshqa ommaviy axborot vositalari vakillari bilan munosabatlarni o'rnatish
- Tashkilotning ijtimoiy media mavjudligini yaratish va qo'llab-quvvatlash
- Inqiroz kommunikatsiyalari rejalarini ishlab chiqish va amalga oshirish
- Taklif etilayotgan siyosat yoki harakatlarning jamoatchilik bilan aloqalar oqibatlari bo'yicha rahbariyatga maslahat berish.

Umuman olganda, PRning maqsadi tashkilot haqida ijobiy jamoatchilik fikrini yaratish va qo'llab-quvvatlash va tashkilot va jamoatchilik o'rtasida qulay munosabatlarni yaratish orqali uning maqsadlariga erishishga yordam berishdir.

6. Ota-onalar bilan o'zaro munosabatlar.

O'qituvchilar va ota-onalar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar shakllari ularning birgalikdagi faoliyati va muloqotini tashkil etish usullaridir. O'zaro ta'sirning kollektiv, guruh va individual shakllarini birlashtirish maqsadga muvofiqdir. Demak, har qanday tarbiya muammosi muhokamasini ota-onalar yig'ilishida ota-onalar bilan individual yig'ilishlarda, guruh maslahatlarida davom ettirish foydalidir.

Keling, o'qituvchilar va ota-onalar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning eng keng tarqalgan jamoaviy shakllarini qisqacha tavsiflaylik.

Ota onalar majlisi- sinf va ota-onalar jamoalari hayotining muammolari muhokama qilinadigan ota-onalar bilan ishlashning asosiy shakli. Sinf rahbari uni tayyorlash jarayonida ota-onalarning faoliyatiga rahbarlik qiladi va yig'ilishning oddiy ishtirokchisi hisoblanadi. Birinchi uchrashuvlar, masalaning demokratik muhokamasi misolida, u o'zini o'zi o'tkazishi mumkin va kelajakda bu rolni ota-onalarning o'zlari bajarishi qonuniydir.

Ota-onalar qo'mitasi yoki keyingi ota-onalar guruhi (ishlar kengashi) yig'ilishning borishini muhokama qiladi, rahbarni tanlaydi va yig'ilishga kiritilgan muammolarni hal qilish variantlarini belgilaydi. Ota-onalar yig'ilishlarini quyidagilarga bo'lish mumkin: maktab bo'ylab va individual sinf o'quvchilarining ota-onalari yig'ilishi. Maktab miqyosida o'tkaziladigan ota-onalar yig'ilishlari yoki konferensiyalarida oila va maktabning tarbiyaviy ishini takomillashtirishning eng dolzarb muammolari, o'quvchilarni o'qitish va tarbiyalashning dolzarb masalalari muhokama qilinadi. Shunday qilib, ota-onalar yig'ilishlari o'quvchilarning bilim sifatini oshirish, maktab o'quvchilarining mehnat ta'limi va kasbiy yo'nalishini yaxshilash bo'yicha vazifalar va tadbirlarni muhokama qilishga bag'ishlangan.

Ko'pincha maktab miqyosidagi ota-onalar yig'ilishlarida oiladagi tarbiyaviy ishning ilmiy-pedagogik masalalari ko'tariladi, masalan: ota-onalarning ta'limdagi roli, o'quvchilarning rivojlanishini tezlashtirish va uning ta'limga ta'siri va boshqalar. Maktab miqyosida ota-onalar yig'ilishi odatda yiliga ikki yoki uch marta o'tkaziladi. Oila bilan tashkiliy pedagogik ishning yanada operativ shakli bu alohida sinflarda o'quvchilarning ota-onalari yig'ilishidir.

Ularda sinf o'qituvchilari o'quvchilarning taraqqiyoti va intizomi haqida ma'ruzalar qiladilar, ota-onalarning bolalar bilan o'quv-tarbiyaviy ish tajribasi to'g'risidagi ma'lumotlarini muhokama qiladilar, shuningdek, individual o'quvchilarning o'quv ishlari va xulq-atvorini yaxshilash bilan bog'liq masalalarni hal qiladilar. Bunday uchrashuvlar, ayniqsa, oila va maktab tarbiyaviy ishida yagona yo'nalishni yo'lga qo'yishda muhim ahamiyatga ega. Gap shundaki, sinf rahbari sinf oldiga u yoki bu tarbiyaviy vazifani qo'yganda, uni hal qilishda ota-onalarni ham jalb

qilishi kerak. Sinf rahbari, albatta, o'quvchilar oldiga tegishli vazifani qo'yadi va uni hal qilish uchun tarbiyaviy chora-tadbirlar tizimini ishlab chiqadi.

Shu maqsadda sinfnings navbatdan tashqari ota-onalar yig'ilishi chaqiriladi, unda sinf rahbari ota-onalarni o'quvchilar oldiga qo'yilgan vazifa bilan tanishtiradi va ulardan o'zi kutayotgan aniq yordamga rozi bo'ladi. Agar ota-onalar sinfda yoki maktabda qanday ta'lim muammolari hal qilinayotganini bilsalar va ulardan qanday aniq yordam talab qilinishini yaxshi tasavvur qilsalar, ular o'qituvchilar bilan bir yo'nalishda ishlaydi.

Ota-onalar bilan o'zaro munosabatlar, ta'lim muassasasining va jamiyatning umumiy rivojlanishida juda muhim ahamiyatga ega. Bu munosabatlar, o'quvchilarning akademik, ma'naviy va ijtimoiy rivojlanishini ta'minlashda kritik ahamiyatga ega. Quyidagi yo'llar orqali ota-onalar bilan o'zaro munosabatlarni mustahkam qilish mumkin:

1. **Muntazam aloqalar:** Ota-onalar va maktab o'qituvchilari o'rtasida muntazam aloqalar o'rniga qo'yish muhimdir. Bu aloqalar, o'quvchilarning rivojlanishini kuzatish, o'quv jarayonida muhimligini tushunish va o'quvchilar uchun qo'llanishli yordam berish imkonini yaratish uchun asosdir.

2. **Murojaat va maslahatlashish:** O'quvchilarning akademik va shaxsiy rivojlanishlarida ota-onalarga murojaat va maslahatlashish imkoniyatlari yaratish muhimdir. Ota-onalar, o'quvchilarining o'quv jarayonida yuz beradigan muammolar haqida murojaat qilishlari uchun ochiq bo'lishi kerak.

3. **O'quv jarayonida qatnashish:** O'quvchilarning ota-onalari o'quv jarayonida faol qatnashishini ta'minlash juda muhimdir. Masalan, ota-onalar, maktab tadbirlarida va faolliklarda qatnashish orqali o'quvchilarni qo'llab-quvvatlash ularga o'quv jarayonida qiziqishni yaratishlari mumkin.

4. **O'quvchilarni kuzatish va baho berish:** Ota-onalar o'quv jarayonida o'quvchilarni kuzatish va ularga yordam berishlari lozim. Bu, o'quvchilarning rivojlanishini kuzatish, ularning muammolarini hal qilish va o'quv jarayonida yaxshi yoki yomonliklarni aniqlash uchun juda muhimdir.

5. **Ma'naviy qo'llab-quvvat:** Ota-onalar o'quvchilarning ma'naviy qo'llab-quvvatini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Ularga qanday qilib o'quvchilarning erkinlik, o'z-o'zini o'rganish va o'zini boshqarish ko'nikmalarini rivojlantirishlari kerakligini o'rgatish juda muhimdir.

6. **O'quvchilar va maktab o'qituvchilari bilan tarmoqda bo'lish:** Ota-onalar, o'quvchilar va maktab o'qituvchilari orasidagi aloqalarni kuchaytirish uchun biror tarmoqda bo'lish juda muhimdir. Ushbu tarmoq, o'quvchilar haqida ma'lumot almashish, ularga yordam berish va ularga motivatsiya qilish imkonini beradi.

Ota-onalar bilan o'zaro munosabatlar, o'quvchilarning o'zini o'rganish va rivojlantirish jarayonida ahamiyatga ega muhim bir qisimdir. Bu munosabatlar o'quvchilarning ta'lim muassasasiga o'rganish va rivojlantirish uchun qandaydir muhim tajribalar, qiziqishlar va yordamlar bilan ta'minlanishini ta'minlashga yordam beradi.

Nazorat savollari

1. Umumiy o'rta ta'lim muassasalarida hamkorlik masalalari.
2. Ta'lim-tarbiya sifatini ta'minlashda ota-onalar hamkorligi.
3. Maktab rahbarining ota-onalar bilan ishlashida muloqotga kirishish, rahbarning kommunikativ kompetentligi, samarali muloqot asoslari.
4. Ota-onalarni maktab hayotiga jalb qilish, ularning ehtiyoj va takliflarini o'rganish, maktabning rivojlanish strategiyasini ishlab chiqishda hamkorlik o'rnatish.
5. "Oila - mahalla - maktab hamkorligi" konsepsiyasining ta'limdagi o'rni, o'zaro hamkorlikning ijobiy natijalarini prognoz qilish va hamkorlik masalalari.
6. Ta'lim muassasasida hamkorlik faoliyati orqali raqobatbardosh maktabni shakllantirish, jamoatchilik nazoratini kuchaytirish shakllarini ishlab chiqish.
7. Ta'lim jarayoni sifatini oshirish va o'quvchilarning o'quv ehtiyojlarini qondirishda o'z hamkasblari bilan AKTning turli vositalari yordamida muloqot o'rnatish va hamkorlik qilish.
8. PR (jamoatchilik bilan aloqalar)ni tashkil etish usullari.
9. Ota-onalar bilan o'zaro munosabatlar.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

I. Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.
2. O'zbekiston Respublikasining 'Ta'lim to'g'risida'gi qonuni: 2020-yil 23-sentyabr, O'RQ-637-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5013007>
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 'O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2019-yil 29-aprel, PF-5712-son [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-4312785>.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 28-yanvar, PF-60-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5841063>.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining '2022 — 2026-yillarda maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida'gi farmoni: 2022-yil 11-may, PF-134-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6008663>.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari:

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. - Toshkent: O'zbekiston, 2017.-104 b.

2. Mirziyoyev Sh. M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -592 b.

3. Mirziyoyev Sh. M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2018. - 508 b.

III. Asosiy adabiyotlar

1. Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. - Toshkent: Turon-Iqbol, 2006. - 592 b.

2. Ishmuhamedov R. O'quv jarayonida interfaol uslublar va pedagogik texnologiyalarni qo'llash uslubiyati. - Toshkent: RBIMM, 2008. - 68 b.

3. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma. - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

4. Ishmuhamedov R. J., Yuldashev M. A. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. - Toshkent: Nihol, 2013. - 278 b.

5. Ismailov A., Axmedov X. Boshlang'ich ta'lim sifatini oshirishda xalqaro PIRLS dasturining ahamiyati // PIRLS xalqaro baholash dasturi: nazariya va tatbiq etish istiqbollari: xalqaro ilmiy-amaliy masofaviy konferensiya materiallari. - Toshkent, 2020. - 131 -137 b.

6. Ergasheva M. Xalqaro baholash dasturlarida tabiiy va ilmiy savodxonlik. O'quv qo'llanma. - Toshkent: O'zbekiston, 2023. - 167 b.

7. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

8. Elektron manbalar

lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.

uzedu.uz - Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining rasmiy sayti.

uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi sayti.

kitob.uz - Respublika bolalar kutubxonasi sayti.

Ziyonet.uz - axborot ta'lim portali.

LOSSARIY

Allegoriya (gr. Piching, kinoya) – mavhum tushunchalarni aniq narsa bilan almashtirish. Ko'rpangga qarab oyoq uzat.

Antifrazz – biror shaxs yoki narsaga xos bo'lgan u yoki bu xususiyat kulgili ohang bilan inkor qilinadi: shirin odam, nimjon ayol (semiz) kabi.

Antiteza (gr. Qarama-qarshi qo'yish) – qarama-qarshi tushunchalarni fikr, obraz, narsalarni, shaxslarni xarakterlarini qiyoslash yoki bir xil narsa-hodisalarning daraja jihatidan qarama-qarshi holatini tasvirlash.

Asosiy personal - asosan ishlab chiqarish, mahsulotni yig'ish bilan band ishchilar;

Badiiy uslub - Badiiy nutq uslubi inson amaliy faoliyati va hayotining hamma tomonlarini qamrab olishi: umunga taalluqligi, barcha barobarligi bilan xarakterlanadi.

Bosh strategik yondashuv - bunda strategiyani boshliqning o'zi ishlab chiqadi.

Boshqaruv usullari - qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun boshqarish ob'ektiga ta'sir qilishning texnikasi va usullari to'plami, ya'ni. ishlab chiqarish jarayonida ularning faoliyatini muvofiqlashtirish uchun jamoa va alohida ishchilarga ta'sir qilish usullari.

chiziqli modellashtirish — bunda chiziqli bog'liqlik qo'llaniladi;

Crocodile Chemistry- dasturi orqali Mendeleyev davriy jadvalida mavjud barcha elementlarning kimyoviy va fizik xususiyatlarini o'rganish mumkin.

Crocodile ICT - dasturi – bu dastur yordamida informatika fanida dasturlash jarayonini, aniqroq qilib aytganda algoritmlash bo'limini o'quvchiga aniqroq yetkazib berish mumkin.

Crocodile Technology- dasturidan barcha ta'lim muassasalarida “Elektr”, “Elektrotexnika”, “Sxemotexnika”, “Elektr zanjirlar nazariyasi” fanlaridan qo'shimcha pedagogik dasturiy vosita sifatida keng foydalanishlari mumkin.

dinamik programmalashtirish — bu masalada qaror qabul qilish jarayoni qo'shimcha o'zgarishlarni kiritish imkonini beradi;

E p i t e t – (gr.izohlash) – badiiy ifodalikni kuchaytirish uchun ishlatiladi: oltin kuz, baxmal qir, po'lat ot kabi.

EGRA va EGMA esa boshlang'ich sinflarda o'qish hamda matematika bo'yicha ko'nikmalariga baho beradi.

ehtimollik va statistik usullar — umumiy xizmat qilish nazariyasi usulida amalga oshiriladi;

Ehtiyot turidagi qaror — gipotezani aniq baholash bilan aniqlanadi. Inson bir xulosaga kelishdan avval turli tayyorlov ishlarini amalga oshiradi.

Eksperiment maqsadi – boshqaruv qarorlarini qabul qilish amaliyotiga ta'sir ko'rsatadigan gipotezalarni sinab ko'rish.

G r a d a t s i y a – (lot. Zinapoya) – narsa, belgi, xususiyat yoki harakatning biridan ikkinchisiga kuchliroq yoki kuchsozroq ma'no ottenkali sinonimik yoki bir xildagi so'zlar vositasida kuchaytirib yoki kamaytirib boorish orqali tasvirlashdir.

Google Duo - bu smartfonlar, kompyuterlar, planshetlar va aqlli displeylar uchun bepul dastur.

Hamyonlik - ta'lim xizmatlari marketingi, shaxsiy ta'lim yoki guruhlar uchun bir necha xil ta'lim ko'rsatish usullarini taklif qilishi mumkin.

HR menejment (inson resurslarini boshqarish) – bu muayyan jamoaning kadrlar siyosatini shakllantirish, kadrlarni to'g'ri tanlash, joy-joyiga qo'yish, ular bilan ishlash tizimi.

I r o n i y a (gr.kesatik) – biror shaxs yoki uning qilig'I, hodisa ustidan kulish: Kam bo'lmang! Qayt! Bopladingiz!

Ijtimoiy munosabatlar - bu odamlarning katta guruhlari o'rtasida o'rnatiladigan munosabatlar.

Ikkinchi metafora - bu miya - bu turli xil liniyalar - aloqa, boshqaruv, nazorat, o'zaro ta'sirlar bilan bog'langan turli xil quyi tuzilmalarni o'z ichiga olgan murakkab organizm.

Ilmiy unvon – bu egallangan kasb va mutaxassislik sohasi bo'yicha kiritilgan yangilik va kashfiyotlar uchun beriladigan ilmiy darajadir.

Ilmiy uslub - Ilmiy uslub fan, texnika va ishlab chiqarish bilan bog'liq vazifaviy uslubdir. U o'z ichida yana ilmiy texnikaviy, ilmiy-hujjat, ilmiy-ommabop, o'quv-ilmiy kabi bir necha sof ilmiy turlarga bo'linadi.

imitatsion usul — qarorni amalga oshirishni eksperimental tekshirishga imkon bo'ladi. Boshlang'ich mulohazalarni o'zgartirish, ularga bo'lgan talabni aniqlash.

Impulsiv qarorlar — insonlarga xos. Bunday inson fikrlarni oson boshqaradi. Ammo ular baholashga kam e'tibor qaratadi. Qarorning impulsivligi rahbarni hayotga to'liq o'ylanmagan va asoslanmagan qarorni tadbiq etishiga olib kelishi mumkin.

Inert qarorlar — uzoq va ishonchli bo'lmagan qidiruv natijasidir. Dastlabki gipoteza hosil bo'lgach, uni aniqlash juda sekin boradi. Baholash giperkritik, har bir qadamni inson bir necha bor tekshiradi. Bu esa qaror qabul qilish jarayonini sekinlashuviga olib keladi.

Innovatsiya - bu kreativlikning mevalarini kengroq kontekstga qanchalik kiritish mumkinligiga ham uzviy bog'liq.

Investitsiya - bu iqtisodiy samara (foyda, daromad) olish yoki ijobiy ijtimoiy natijaga erishish uchun sarflanadigan pul mablag'lari, banklarga qo'yiladigan omonatlar, paylar, qimmatli qog'ozlar (aksiya, obligatsiyalar) texnologiyalar, mashinalar, asbob-uskunalar, litsenziyalar va samara beradigan boshqa har qanday boyliklardir.

Ish haqi va nafaqalarni belgilash: xodimlarni jalb qilish, ishga olish va ushlab turish maqsadida ish haqi va nafaqalar tuzilmasini ishlab chiqish;

Ishga qabul qilish – barcha lavozimlarga potentsial nomzodlar zaxirasini yaratish;

Ishlab chiqarish personal (ishchilar) - odatda moddiy ishlab chiqarishda band bo'lgan xodimlardan iboratdir.

Jamoaviy ish - bu bir-biringizdan uzoqda bo'lganingizda ham birgalikda ishlash qobiliyatidir.

Kadrlar siyosati - bu xodimlar bilan ishlashning barcha maqsadlari va tamoyillari to'plamini o'z ichiga oladi.

Kasb-bu jamiyat uchun zarur bo'lgan, ijtimoiy mehnat taqsimoti natijasida chegaralangan, insondan jismoniy, aqliy, ma'naviy kuch talab etuvchi va sarflangan kuch evaziga insonga mavjud bo'lish hamda rivojlanish imkonini beruvchi faoliyat sohasidir, masalan, o'qituvchi, shifokor, injener, dizayner va hokazo.

Kasbga yo'naltirish va moslashish - yollanma ishchilarni tashkilotga kiritish;

Kasb-hunarga yo'naltirish – umuminsoniy madaniyatni shakllantirish jarayonining tarkibiy qismlaridan biri sifatida yosh avlodning kasbiy tiklanishi, tabiat in'om etgan (tug'ma) qobiliyatlarini rivojlantirish ko'maklashish, insonga kasbiy o'zligini anglashiga yordam beruvchi maxsus chora-tadbirlar majmuasi bo'lib, uning imkoniyat va ehtiyojlarini hisobga olgan holda, bandlik va maqbul ta'lim turini tanlash ishlarida, turli xil malakali kasb mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojlarda jamiyatning g'amxo'rligi sifatida namoyon bo'ladi.

Kasb-hunarga yo'naltirishning asosiy maqsadi – yosh avlodni ongli va mustaqil ravishda kelgusi ta'lim yo'nalishini (akademik litsey yoki kasb-hunar kolleji) tanlashiga yoki shaxsning psixofiziologik xususiyatlari, qiziqishi, qobiliyati, moyilliklari va jamiyatning kadrlarga bo'lgan ehtiyojidan kelib chiqqan holda mehnat qilish sohasini tanlashga tayyorlashdan iborat.

Kollektivli. Qaror qabul qilish va muhokama qilishdagi kollektiv usul. Buning uchun avval jarayon qatnashchisi bo'lgan shaxslar ishtirokini aniqlash lozim.

Korporativ madaniyat–jamoaning barcha a'zolari tomonidan qabul qilingan madaniy atributlar, qadriyatlar tizimi va xulq-atvor normalarining umumiy asosini belgilab beradigan, samarali muloqot va networkingni ta'minlash, korporativ faoliyatni tartibga solishning strategik vositasi sifatida tavsiflanadi.

Ko'tarilish, lavozimini pasaytirish, o'tkazish, ishdan bo'shatish - xodimlarni martaba zinapoyasiga ko'tarish usullarini ishlab chiqish;

Kreativlik - shaxsning yaratuvchanlik, ijodkorlik xislatlarlari bilan bog'liq ko'nikmalar majmui sifatida namoyon bo'ladi.

Kuzatish – idrok jarayonlariga asoslangan analitik usul.

Lavozim – bu egallangan kasb va mutaxassislik doirasidagi mehnat jarayonini tashkil etish va unga rahbarlik, boshchilik qilish bilan bog'liq bo'lgan faoliyat turidir.

Loyiha boshqaruvi (Project Management)-ta'lim boshqaruv faoliyatida muvaffaqiyatli kar'yera qurishga qaratilgan. Bugungi barqaror iqtisodiyotda doimiy o'zgarishlarga ega bo'lgan, malakali tarzda o'rnatilgan boshqaruv faoliyati - muvaffaqiyatli biznesning kalitidir.

M e t a f o r a – (gr.ko'chim) – obrazlilik, ekspressiv bo'yoq berish niyatida narsa va hodisalar o'rtasidagi o'xshashlikka asoslanib, so'z yoki iboralarni ko'chma ma'noda ishlatish.

M e t o n i m i y a – (gr. Boshqacha nom berish) Tashqi va ichki tomondan bir-biriga aloqador narsa yoki hodisalarning nomi boshqa narsa yoki hodisaga ko'chiriladi.

Mahalliy hamjamiyat bilan bog'liqlik - ta'lim xizmatlari marketingi, yagona global strategiyalardan ko'ra, mahalliy hamjamiyat bilan ham bog'liqlik ko'rsatadi.

Mazkur xizmatlar bilan bog‘liq kishilik aloqalaridan foydalanishi: - ta‘lim xizmatlari marketingi, mazkur xizmatlarda ishtirok etgan talabalarga mos keladigan kishilik aloqalari orqali yuzaga keladi.

Mehnat faoliyatini baholash - mehnat faoliyatini baholash usullarini ishlab chiqish;

Menejment (inglizcha management) - u yoki bu faoliyat turini tashkil etish va rahbarlik qilish, iqtisodiy, moliya va boshqa inson hayotidagi ishbilarmonlik sohasini tashkil qilish va boshqarishni bildiradi.

Miqdoriy qaror qabul qilish usuli. Uning asosi- ilmiy-tajribali yondashuv, bunda katta sig‘imdagi axborotni (EHM yordamida) qayta ishlash yo‘li bilan optimal qarorni tanlash tushuniladi.

Missiya- so‘zi o‘zbek tilida ‘maqsad’, ‘vazifa’ yoki ‘vazifalar’ deb tarjima qilinadi. Aslida, bu so‘z ingliz tilidan olingan ‘mission’ so‘zidir.

Moliyaviy resurslarni samarali taqsimlash – tashkilotning rivojlanish maqsadlariga mos ravishda moddiy manbalarning yetarli hajmini ta‘minlash, moliyaviy salohiyatni mohirona boshqarish va shakllantirish, strategik maqsadlarda foydalanishda zaruriy proporsionallikni ta‘minlashdir.

Muayyan markalar va sifat - ta‘lim xizmatlari marketingi, xizmat xavfsizligi, sifati va mazmuni muayyan bo‘lgan markalarni mustaqil qo‘llashga asoslangan.

Muhokama – biror masala yuzasidan ko‘pchilikning fikrini to‘plash, ma‘lum to‘xtamlarga kelishini anglatadi.

Munozara – biror masala yuzasidan taraflarning bahsini, tortishuvini anglatadi.

Muvozanatli qaror turi — insonlarga xos bo‘lib, muammoning holatiga va masalaga bo‘lgan talabni boshlang‘ich tahlilida hosil bo‘lgan, dastlabki mulohaza bilan yondashish. Qaror qabul qilishning bunday taktikasi mahsulddir.

Natija - amalga oshirilgan maqsaddir.

Norasmiy (evristik) — qaror qabul qilish usuli. Bu boshqaruv qaror qabul qiluvchi shaxslarni analitik qobiliyatiga asoslanadi.

O‘ x sh a t i sh – narsa va hodisalar o‘rtasidagi o‘xshashlikka asoslanib, ularning biri orqali ikkinchisining belgisini, mohiyatini to‘laroq, aniqroq, bo‘rttiribroq ko‘rsatib berish; Yoqut payola, suvga tushgan mushukday, xuddi shunday va hokazo.

O‘zbekistonning strategik maqsadi-zamonaviy rivojlangan demokratik davlatlar qatoriga kirish, milliy iqtisodiyotning barqaror o‘lishini ta‘minlash, aholining hayot sifatini yaxshilash va jahon hamjamiyatida munosib o‘rin egallashning asosiy omillaridan biri ta‘lim sohasini tubdan isloh qilish deb belgilangan.

o‘yin nazariyasi — bu holatda modellashtirishda, qaror qabul qilish turli bo‘g‘inlarni, qiziqishlarni to‘g‘ri kelmasligini hisobga olmoq kerak;

Og‘zaki nutq uslubi-Og‘zaki nutq, ma‘lum bir modal munosabatlarni ifodalash uchun asos bo‘lsa, uslub fanining ob‘yekti bo‘ladi.

Onbording – yangi xodimni tashkilotga va uning madaniyatiga qo‘shilish jarayoni, xodimlar adaptatsiyasi, kasbiy sotsializatsiya.

Onlayn tizim ma‘naviyati - ta‘lim xizmatlari marketingida onlayn tizimlar ma‘naviyati hozirgi zamon talabalari uchun muhimdir.

Ota onalar majlisi- sinf va ota-onalar jamoalari hayotining muammolari muhokama qilinadigan ota-onalar bilan ishlashning asosiy shakli.

Passiv. Kompaniya rahbariyatida ishlab chiqilgan tizim mavjud bo'lmagan, xodimlar uchun aniq harakatlar dasturi mavjud bo'lmagan holatlar mavjud, xodimlar bilan barcha ishlar salbiy oqibatlarni bartaraf etishga qisqartiriladi.

Personal ish sifatini baholash - xodimlarning egallab turgan xizmat vazifalariga loyqlik darajasini aniqlash.

Personalga ega bo'lish - muassasa uchun xodimlarni ishga yollash bilan bog'liq barcha jarayonlar, shuningdek, yangi xodimlarni o'z vazifalarini bajarishga kirishishlariga tayyorlash.

Personalga rahbarlik - personalni bevosita rahbarlar - bo'lim rahbarlari tomonidan boshqarish.

Personalni baholash - muassasa yoki uning bo'linmasi ishlab chiqarish pirovard yoki oraliq natijalariga alohida xodimlarning hissalarini aniqlash.

Personalni bo'shatish - shtatlarni qisqartirish va ortiqcha xodimlarni ishdan bo'shatish bilan bog'liq barcha tadbirlar.

Personalni boshqarish - alohida xodim va umuman muassasa manfaatlarini ta'minlash maqsadida inson salohiyatidan samarali foydalanishga qaratilgan tashkiliy, ijtimoiy-iqtisodiy, psixologik, axloqiy va huquqiy munosabatlar tizimidir.

Personalni nazorat qilish - ishlab chiqarish nazorati tizimidan foydalangan holda rahbariyat qarorlari va ishlab chiqarish topshiriqlari ijrosi nazoratini amalga oshirish.

Personalni rejalashtirish - personal bilan ish olib borish barcha yo'nalishlarini belgilab olish.

Personalni rivojlantirish - personalning yangi bilimlarga ehtiyojlarini aniqlash va bu ehtiyojlarni qondirib borish, bosh-qaruv uslublarini muttasil takomillashtirib borish, xodimlarga ularning faolligini oshirishda har taraflama yordam berish.

PIRLS – boshlang'ich 4-sinf o'quvchilarining matnni o'qish va tushunish darajasini baholash;

PISA – 15 yoshli o'quvchilarning o'qish, matematika va tabiiy yo'nalishdagi fanlardan savodxonlik darajasini baholash.

PR (o'qilishi — *piar*) — inglizcha "public „relations“, ya'ni jamoatchilik bilan aloqalar ma'nosini anglatadi.

Profilaktik. Siyosat tashkilot rahbari vaziyatning rivojlanishi uchun asosli prognozlarga ega bo'lganda paydo bo'ladi.

Publitsistik uslub - Publitsistika keng ma'noda ijtimoiy-siyosiy hayot asalalarini yoritadigan barcha turdagi asarlarni o'z ichiga oladi.

Qaror- bu bajarilishi lozim bo'lgan ishning aniq bir yo'lini tanlab olishdir, u yoki bu yo'lni tanlab olishda bir to'xtamga yoki muayyan bir fikrga kelishdir.

Qo'shma (kollaboratsion) yondashuv - avvalgi ikki yondashuv o'rtasidagi oraliq variant.

Rasmiy uslub - Rasmiy (ish yuritish) uslubga hisob-statik organlar, sud, adliya, fuqarolik holatlarini qayd etuvchi va notarial idoralar, prokuratura, ichki ishlar va boshqa vazirliklarning, idora, muassasa, tashkilotlarning, ayrim shaxslarning rasmiy

hujjatlari nota, qaror, farmon, ko'rsatma, qo'llanma, konstitutsiya, hukm, ajrim, shartnoma, tavsiya, izohnomalar va ariza, shikoyat, axborot, majlis bayoni, tilxat, tarjimai hol, ishonchnoma, guvohnoma, e'lon, dalolatnoma, ma'lumotnoma, hisobot kabilarning til xususiyatlari kiradi.

Reaktiv. Menejment xodimlarni boshqarishdagi salbiy holatning alomatlarini, inqirozning rivojlanish sabablarini kuzatib boradi: jamoadagi ziddiyatli vaziyatlar, samarali ishlash uchun motivatsiyaning yo'qligi.

Resurslarni rejalashtirish - kelajakda inson resurslariga bo'lgan talablarni qondirish rejasini ishlab chiqish;

S a r k a z m – (gr. Achchiq) shaxs, narsa yoki hodisaning salbiy tomonini ko'rsatish: farishta ayol, bejirim nusxa, yoqimli ish kabi.

S i m v o l – hayotiy voqea, tushuncha va narsalar ifodasi uchun shartli ravishda ko'chma ma'noda ishlatiladigan so'z: tong – yoshlik, tun – baxtsizlik, qora – motam.

S i n e k d o x a – narsalarning son yoki butun qismlari orasidagi munosabatning nazarda tutilishi.

Saralash – ishga joylashish uchun nomzodlarni baholash va ishga qabul qilish jarayonida yaratilgan hovuzga eng yaxshilarini tanlash;

Strategik daraja. U personalni boshqarishni ishlab chiqarish menejmenti bilan uzviy bog'liqligini ko'rsatadi.

Strategik reja - bu ta'lim muassasasining raqobatbardoshligini oshirish uchun asosiy narsaga qaratilgan qisqa hujjat.

Strategik rejalashtirish – korporativ strategiya, faoliyatning maqsadlarini, buning uchun zarur vositalarni aniqlash, maqsadlarga erishish usullarini ishlab chiqish, tashkilotning perspektiv rivojlanishini prognozlash, tashkilot a'zolarining sa'y-harakatlarini umumiy maqsadlarga erishishga yo'naltirish.

Strategiya - bu ta'lim muassasasining sheriklar va raqobatchilar bilan munosabatlarini o'zgartirish vositasi, buning natijasida ta'lim muassasasi raqobatdosh ustunliklarga ega bo'ladi.

Taktik daraja. Bu personal bilan ishlash personal umumiy menejmentiga taalluqli ekanligini anglatadi.

TALIS – rahbar va pedagog kadrlarning umumiy o'rta ta'lim muassasalarida o'qitish va ta'lim olish muhitini hamda o'qituvchilarning ish sharoitlarini o'rganish;

Tashkilotning inson resurslarini boshqarish - bu xodimlar bilan ishlashning asosiy yo'nalishlarini, shuningdek ular bilan ishlash vositalari, usullari va shakllarini aniqlashni o'z ichiga olgan maqsadli faoliyat.

Tavakkal qarorlar — impulsiv qarorlar kabi, ammo ulardan individual taktikasiga ko'ra farqlanadi. Impulsiv qaror asoslangan gipoteza bosqichidan sakrab o'tsa, tavakkal qaror ularni bosib o'tadi. Ammo odam faqat anglashilmovchilik vujudga kelganda baholaydi.

Tezkor daraja. U bevosita personal mehnat faoliyati va personalni boshqarishning tegishli ta'sir ko'rsatuvchi sohasini qamrab oladi.

TIMSS – 4- va 8-sinf o'quvchilarining tabiiy-ilmiy yo'nalishdagi fanlardan savodxonligini baholash;

Trening - ishni samarali bajarish uchun zarur bo'lgan mehnat ko'nikmalarini o'rgatish dasturlarini ishlab chiqish;

Vakolatlarni berish yondashuvi - bunda strategiyani tuzish xodimlarga yoki komissiyaga topshiriladi.

Vazifalar- deganda biz kelajakdagi natija (maqsad) modeli shartlarini, natijaga erishish vositalarini, mablag'lardan foydalanish usullarini, faoliyatni amalga oshirish shartlarini va kelajakdagi natijani baholash mezonlarini tushunamiz.

X nazariyasi to'g'ridan-to'g'ri tartibga solish va qattiq nazoratga olib keladigan avtoritar hukumat turidir.

Xodimlarni boshqarish samaradorligi - bu tashkiliy maqsadlarga erishish (tijorat tashkilotlariga nisbatan - muassasaning rentabelligi va barqarorligi va uning minimal xodimlar bilan vaziyatdagi kelajakdagi o'zgarishlarga moslashishi). xarajatlar) va individual (ishdan qoniqish va muassasada qolish) maqsadlari.

Xodimlarni boshqarish sub'ektlari - bu faoliyat turi bilan bevosita shug'ullanadigan mansabdor shaxslar, xususan: barcha darajadagi rahbarlar, kadrlar xizmatlari, muassasada faoliyat yurituvchi jamoat tashkilotlarining mehnat jamoalari organlari.

Xodimlarni boshqarish tizimi - bu tashkilotning kadrlar majmuasini tashkil etuvchi elementlar (maqsadlar, funktsiyalar, xodimlar, texnik vositalar, ma'lumotlar, faoliyat va boshqaruvni tashkil etish usullari) to'plami.

Xodimlarning sifat xususiyatlari - muayyan faoliyat sohasida aniq bilim va kasbiy ko'nikmalarning mavjudligi; ma'lum kasbiy va shaxsiy manfaatlar, martaba qilish istagi, kasbiy va shaxsiy o'zini o'zi anglash zarurati; muayyan kasbiy faoliyat uchun psixologik, intellektual, jismoniy fazilatlarning mavjudligi.

Y nazariyasi - bu McGregor tomonidan ilgari surilgan motivatsiya bo'yicha zamonaviy yondashuv.

Yetakchilarni tayyorlash - mansab o'sishini boshqarish, boshqaruv xodimlarining qobiliyatlarini rivojlantirish va ish samaradorligini oshirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish.

Yordamchi personal - asosan muassasaning xizmat ko'rsatuvchi bo'linmalarida band ishchilar. Ishlab chiqarish personalining mehnat mahsuli tovar (binolar, mashinalar, kiyimkechaklar, oziq-ovqat mahsulotlari va hokazolar) sifatida namoyon bo'ladi.

Tavsiya etiladigan adabiyotlar ro'yxati

I. Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi: 2023-yil 30-aprelda qabul qilingan [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6445145>.
2. O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi qonuni: 2020-yil 23-sentyabr, O'RQ-637-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5013007>
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: 2022-yil 28-oktyabr [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>.
4. O'zbekiston Respublikasining "Bola huquqlarining kafolatlari to'g'risida"gi qonuni: 2008-yil 7-yanvar, O'RQ-139-son. [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-1297315>.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasi xalq ta'limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida"gi farmoni: 2019-yil 29-aprel, PF-5712-son [Elektron manba]. -URL: <https://lex.uz/docs/-4312785>
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi farmoni: 2022-yil 28-yanvar, PF-60-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5841063>.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "2022 — 2026-yillarda maktab ta'limini rivojlantirish bo'yicha milliy dasturni tasdiqlash to'g'risida"gi farmoni: 2022-yil 11-may, PF-134-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-6008663>.
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Xalq ta'limi sohasidagi ilmiy-tadqiqot faoliyatini qo'llab quvvatlash hamda uzluksiz kasbiy rivojlantirish tizimini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori: 2021-yil 25-yanvar, PQ-4963-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/docs/-5239538>.
9. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "O'quv asbob-uskunolari va anjomlarining xavfsizligi to'g'risidagi umumiy texnik reglamentni tasdiqlash haqida"gi qarori: 2017-yil 2-iyun, 345-son [Elektron manba]. - URL: <https://www.lex.uz/docs/-3231533>.
10. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Xalq ta'limi xodimlarini uzluksiz kasbiy rivojlantirish tizimini tashkil etish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi qarori: 2022-yil 17-yanvar, 25-son [Elektron manba]. - URL: <https://lex.uz/ru/docs/-5828765>.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari:

1. Mirziyoyev Sh. M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar

Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -104 b.

2. Mirziyoyev Sh. M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz. 1-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2017. -592 b.

3. Mirziyoyev Sh. M. Xalqimizning roziligi bizning faoliyatimizga berilgan eng oliy bahodir. 2-jild. - Toshkent: O'zbekiston, 2018. - 508 b.

III. Asosiy adabiyotlar

1. Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. - Toshkent: Turon-Iqbol, 2006. - 592 b.

2. Ishmuhamedov R. O'quv jarayonida interfaol uslublar va pedagogik texnologiyalarni qo'llash uslubiyati. - Toshkent: RBIMM, 2008. - 68 b.

3. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma. - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

4. Ishmuhamedov R. J., Yuldashev M. A. Ta'lim va tarbiyada innovatsion pedagogik texnologiyalar. - Toshkent: Nihol, 2013. - 278 b.

5. Ismailov A., Axmedov X. Boshlang'ich ta'lim sifatini oshirishda xalqaro PIRLS dasturining ahamiyati // PIRLS xalqaro baholash dasturi: nazariya va tatbiq etish istiqbollari: xalqaro ilmiy-amaliy masofaviy konferensiya materiallari. - Toshkent, 2020. - 131 -137 b.

6. Ergasheva M. Xalqaro baholash dasturlarida tabiiy va ilmiy savodxonlik. O'quv qo'llanma. - Toshkent: O'zbekiston, 2023. - 167 b.

7. Eshqobilov S. O'quv-tarbiyaviy ishlarni boshqarishda axborot tizimlaridan foydalanish. Metodik qo'llanma - Toshkent: A. Avloniy nomidagi milliy-tadqiqot instituti, 2022. - 74 b.

Elektron manbalar

1. gov.uz - O'zbekiston Respublikasi Hukumati portali.
2. my.gov.uz - yagona interaktiv davlat xizmatlari portali.
3. lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi.
4. uzedu.uz - Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining rasmiy sayti.
5. infocom.uz - "Raqamli iqtisodiyot" ilmiy-elektron jurnali sayti.
6. uza.uz - O'zbekiston Milliy axborot agentligi sayti.
7. kitob.uz - Respublika bolalar kutubxonasi sayti.
8. emaktab.uz - O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligining raqamli ta'lim platformasi.

9. e-shahodatnoma.uz - maktabgacha va maktab ta'limi elektron shahodatnoma tizimi.

10. my.maktab.uz - umumta'lim maktablariga o'quvchilarni onlayn qabul qilish tizimi.

11. erp.maktab.uz - xalq ta'limini boshqarish tizimi.

12. onlinedu.uz - uzluksiz kasbiy ta'lim platformasi.

13. stesting.uz - xalqaro tadqiqotlarga tayyorlash sinov platformasi.

14. ziyonet.uz - axborot ta'lim portali.

15. yaklass.ru - maktab o'quvchilari uchun raqamli ta'limiy resurs, Rossiya.

16. intuit.ru - milliy ochiq universitet, Rossiya.