D.E.Toshtemirov, I.X.Turakulova,
Sh.B.Axmedova, S.A.Ravshanov, M.A.Bayzakova

OLIY TA'LIM PEDAGOGIKASI

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY TA’LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

GULISTON DAVLAT UNIVERSITETI

D.E.Toshtemirov, I.X.Turakulova, Sh.B.Axmedova,
S.A.Ravshanov, M.A.Bayzakova

OLIY TA’LIM PEDAGOGIKASI

70310301-Psixologiya mutaxassisligi talabalari uchun
o‘quv qo‘llanma

Toshkent
“METODIST NASHRIYOTI”
2026

D.E.Toshtemirov, I.X.Turakulova, Sh.B.Axmedova, S.A.Ravshanov, M.A.Bayzakova. Oliy ta'lim pedagogikasi. O'quv qo'llanma. – Guliston, 2026. - 152 b.

UDK: 004(076.5)
BBK: 32.973ya73
T 51

Ushbu o'quv qo'llanma 70310301-Psixologiya mutaxassisligi magistraturasida tahsil oluvchi magistrantlar uchun mo'ljallangan bo'lib, amaldagi «Oliy ta'lim pedagogikasi» fani dasturi asosida yaratilgan. Ushbu o'quv qo'llanma oliy ta'lim pedagogikasi nazariy asoslari, oliy ta'lim pedagogikasining o'ziga xosliklari hamda oliy ta'lim muassasasi faoliyatini o'rgatishni o'z ichiga qamrab olgan.

Taqrizchilar: R.B.Yarmatov, pedagogika fanlari doktori (DSc), professor

H.T.Suvonqulov, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD).

O'quv qo'llanma Guliston davlat universiteti o'quv-uslubiy Kengashining 2026-yil 22-apreldagi № 100-O-sonli bayonnomasiga muvofiq nashr etilgan

ISBN 978-9910-12-292-7

© **"METODIST NASHRIYOTI"**, 2026.

KIRISH

Boshqaruv tizimi – bu jamoa hayoti obrazi, uning psixologik iqlimi sifatida integrativ xarakterga ega bo‘luvchi va boshqaruvning asosiy tarkibiy qismlari (sub’ektlar, maqsad, mazmun va faoliyat usullari, munosabat)ning o‘zaro harakati sharoitida qator vazifalarni bajaruvchi yaxlit ijtimoiy mexanizmdir.

Ta’lim menejmenti fanining maqsadi talabalarda turli ta’lim tizimlarida boshqaruvning pedagogik, psixologik bilim, ko‘nikma, malakalar hosil qilish, shuningdek ularni ta’limni boshqarishning zamonaviy modellari to‘g‘risida keng ko‘lamli bilimlar berishga qaratilgan.

“Ta’lim menejmenti” kursining vazifalariga yuqorida ko‘rsatilgan maqsadga erishish uchun fan talablarini nazariy bilimlar, amaliy ko‘nikmalar psixologik hodisa va jarayonlarga uslubiy yondashuv ilmiy dunyoqarashini shakllantirish kiradi.

Ushbu o‘quv qo‘llanma ta’lim menejment nazariyalari, ta’lim menejmentning o‘ziga xosliklari hamda ta’lim muassasasi menejmentini o‘z ichiga qamrab olgan. Pedagogika ta’lim yo‘nalishini tamomlagan talabalar turli ta’lim muassasalarida rahbar, bo‘lim boshlig‘i, metodist lavozimlarida ham faoliyat yuritishi mumkin. Bo‘lajak rahbar xodimlarda boshqaruv madaniyatini shakllantirishda mazkur fan alohida ahamiyatga egadir.

“Ta’lim menejmenti” fanidan darsni yuqori ilmiy-pedagogik darajada tashkil etilishi, muammoli mashg‘ulotlar o‘tkazilishi, darslarni savol-javob tarzida qiziqarli tashkil qilinishi, ilg‘or pedagogik texnologiyalardan va multimedia qo‘llanmalardan samarali foydalanish, magistrlarni mustaqil fikrlashga undaydigan, o‘ylantiradigan muammo savollarni ular oldiga qo‘yish, talabchanlik, tinglovchilar bilan individual ishlash, ijodkorlikka yo‘naltirish, erkin muloqotga kirishishga, ilmiy izlanishga jalb qilish va boshqa tadbirlar fan mavzularini chuqur egallashni ta’minlaydi.

I BOB. TA'LIM MENEJMENTINING UMUMIY ASOSLARI

1.1. Ta'lim menejmenti fanining predmeti, vazifalari va metodlari. Ta'lim menejmenti nazariyalarining rivojlanish bosqichlari

Mavzuga oid tayanch tushuncha va iboralar: ta'lim menejmenti, ta'lim menejmentining predmeti, ta'lim menejmentining maqsadi, ta'lim menejmentining vazifasi, ilmiy tadqiqot metodlari.

"Menejment" va "Menejer" so'zlari hozirgi davrda bizning ishbilarmonlik va kundalik hayotimizda davlatni bozorga o'tishdagi iqtisodiy taraqqiyoti g'oyalarini aks ettirib keng ishlatiladi. "*Management*" inglizcha so'z bo'lib, o'zbek tilida boshqaruvni tashkil qilish, rahbarlik qilish ma'nosida tarjima qilinadi. Shunday qilib, umumiy rejada menejment boshqaruvni bildiradi, ya'ni u yoki bu faoliyat turini (tashkil etishni va rahbarlik qilishni) iqtisodiy, moliyani va boshqa inson hayotidagi ishbilarmonlik sohasini tashkil qilish va boshqarishni bildiradi.

G'arb adabiyotidan menejmentning juda ko'p tushunchalari o'rin olgan. Ulardan uchtasini keltiramiz:

Tashkilotni maqsad-niyatlariga, unda ishlovchi odamlar harakatini aniq yo'nalishga solish hisobiga erishish; Tashkil etilmagan bir necha odamlarni samarali, maqsad sari yo'naltirilgan va unumli mehnat guruhiga (tashkilotga) aylantiradigan maxsus faoliyat turidir; Tashkilotni orzu-niyatlariga erishishdagi mehnat va moddiy resurslarni aniq yo'nalishda ishlatilishi evaziga erishiladigan rejalashtirish, tashkil qilish, boshqarish va nazorat qilish jarayonidir.

Bu tushunchalar turlicha bo'lishiga qaramay, uchta bir xil belgiga ega: Boshqaruvda aniq maqsad borligini ko'rsatadi. Bu turdagi faoliyatning alohida aqliy tavsifi borligi ajratib ko'rsatiladi. Har bir tashkilotda boshqaruvning o'rni borligidan axborot beriladi.

Ta'lim menejmenti tushunchasi bugungi kunda ta'limni samarali yo'lga qo'yish boshqarish bilan izohlanadi. Ta'lim menejmenti samarali ta'lim -tarbiyaning olib borilishini ko'zda tutadi. Ta'lim menejmenti fani – bu rahbarlarga boshqaruv faoliyatini to'g'ri amalga oshirish, xodimlar faoliyatini smarali boshqarish vamuvfiqlashtirishda, shuningdek, korxona va muassasa oldiga qo'yilgan maqsadlarga hamda ko'zlangan natijalarga erishishda muhim ahamiyat kasb etuvchi qarorlarni qabul qilish va ularning bajarilishini nazorat va tahlil qilishni o'rgatuvchi pedagogic jarayn bo'lib, ta'limni boshqarishning barcha bo'g'inlarida samarali ishlay oladigan yuqori malakali boshqaruvchilarni tayyorlashdan iboratdir.

Ta'lim menejmenti bu – ilmiy asosda tashkil etilgan o'ziga xos pog'onaviylikka asoslanga n boshqaruv: rahbar, pedagog jamoasi. Shunga ko'ra boshqaruvni turli xil modellar orqali tashkil qilish mumkin: integral model, birinchi pag'ona, pedagogic faoliyatni boshqarish, ikkinchi pog'ona – o'quvchilar aoliyatini boshqarish.

Ilmiy menejment kontseptsiyasining asosiy g‘oyasi korxona tashkilot boshqaruvini takomillashtirish hisobiga mehnat unumdorligini oshirish manbai bo‘lgan g‘oyat samarali va maqbul usullarni izlashdan iborat.

Mumtoz menejmentning mohiyati shundan iboratki, ilmiy menejment namoyondalari, asosan korxonaning tashkiliy boshqaruvini takomillashtirishga yoki yanada aniqroq qilib aytadigan bo‘lsak, ishlab chiqarish darajasidagi boshqaruv bilan shug‘ullanadigan bo‘lsa, mumtoz menejment kontseptsiyasi tashkilotga keng qamrovli kelajak nuo‘tai nazaridan yondashish yo‘li bilan undagi umumiy xususiyatlar va qonunlarni aniqlashga yordam beradi. Maqsad boshqarishning universal tamoyillarini yaratish va muvaffaqiyatga erishishdir.

Insoniy munosabatlar kontseptsiyasi bo‘yicha korxonadagi mehnat unumdorligining oshishida asosiy omil inson, ya’ni ijtimoiy faoliyat hisoblanadi. Boshqacha qilib aytadigan bo‘lsak, tashkilot ichida inson munosabatini qo‘llab quvvatlovchi tizim shakllantiriladi. Bunda boshqaruv uslubiga va uning mehnat unumdorligi ko‘rsatgichlari hamda xodimlarning o‘z mehnatidan manfaatdorligiga alohida e’tibor qaratiladi.

Bunday sharoitlarda menejerlarning asosiy vazifasi ohir- oqibatda korxonaning o‘z maqsadlariga erishishga olib keluvchi personalni boshqarish hamda uni tashkil qilishdir.

Tizimli yoki zamonaviy menejment yo‘nalishi boshqa yo‘nalishlarga nisbatan ancha keyin paydo bo‘lgan bo‘lib, zamonaviy menejmentdagi to‘rtta yondashuvni alohida ajratib ko‘rsatadilar: tizmli, vaziyatli, funktsional va miqdoriy.

Shunday qilib, menejment nazariyasi va amaliyoti turli davrlarda o‘ziga xos ko‘rinishlarda shakllangan bo‘lib, hozirgi zamon boshqaruv fanidir. Masalan, 50-60 yillarda boshqaruvning tashkiliy-tarkibi diqqat markazida turgan bo‘lsa, 60-70 yillarda strategik rejalashtirish vujudga keldi. 80-yillardan boshlab esa, ilg‘or g‘arb firmalarida strategik rejalashtrishdan strategik boshqaruvga o‘tildi. Ayniqsa, menejmentning marketing nazariyasi bilan uyg‘unlashuvi bozor boshqaruvi kontseptsiyasining vujudga kelishiga asos bo‘ladi. Hozirgi davrda boshqaruv nazariyasi va amaliyotida sodir bo‘layotgan o‘zgarishlar “Tinch boshqarish inqilobi” deb atalmoqda.

Xorijiy olimlar tomonidan taklif etilgan kontseptsiyalarni tahlil qiladigan bo‘lsak, shuni takidlash joizki, ularni Uzbekistondagi bozor iktisodiyotining shakllanish amaliyotida qo‘llash o‘ziga xos iqtisodiyotni boshqarishni rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqishga yordam beradi.

O‘zbekistonda menejmentning paydo bo‘lishi. O‘zbeklarning milliy madaniy tarixini, uning qadriyatlarini va turli xo‘jalik vaziyatlarida insonlarning fe’l-atvori, muomala tarzini yaxshi bilish malakali mutaxasislarni kasbga tayyorlash va tarbiyalash imkonini beradi. Milliy madaniyatning o‘ziga xos xususiyatlarini bilmasdan, ayniqsa, qo‘shma korxonalar tizimida murakkab va kompleks vazifalarni yuksak professional darajada hal qilib bo‘lmaydi.

Ta’lim menejmentining asosiy maqsadi – ta’lim muassasalarida tashkil rtiladigan ta’lim mtarbiya jarayonini ilmiy asosda tashkil etishda , muassasa oldiga qo‘yilgan maqsad larga erishishda va raqobatbardosh bitiruvchilar tayyorlashda

ta'lim – tarbiya jarayoni ishtirokchilari bo'lgan rahbarlar mmutaxasislar va ijrochilarning munosabatlari va faoliyatlarini muvofiqlashtirish , nazorat qilish hamda samarali boshqarishdan iborat.

Ta'lim menejmenti fani ta'lim muasasa rahbarlarining , boshqaruv faoliyati, boshqaruv ma'suliyati va madaniayati. Boshqaruv funksiyalari va metodlari boshqarishning qonun qoidalari va tamoyillari , rahbar va lider fazilatlari ta'lim muassasa rahbarlarining funksional vazifalari ta'lim muassasalarini boshqarishda axborot va kommunikatsiya , rahbarlarning innovatsion faoliyatlari, boshqaruvda tarbiyaviy munosabatlar va rahbarlik uslublari, ta'lim muassasasining tashiliy tuzilishi , strategik boshqaruv va rejalashtirish , rahbarning ish vaqti va undan foydalanish , personalni boshqarish hamda ta'lim muasssalarini boshqarishda motivlashtirish nazariyalarini tadqiq etadi.

Menejment fani boshqarishning umumiy qonuniyatlarini o'rganuvchi kibernetika fani bilan uzviy bog'langandir. U boshqaruv qarorlarini qabul qilish uchun zarur bo'lgan axborotlarni idrok qilish va qayta ishlash jarayonlarini o'rganadi.

Kibernetika yutuqlari: boshqaruvdagi axborot tizimini takomillashtirishga; boshqarish jarayonini kompyuterlashtirishga; avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimini yaratishga keng yo'l ochib beradi.

Qayd qilingan aloqador fanlarni mukammal o'rganish boshqarishning sir-asrorlarini chuqur anglashga va uni samarali qo'llashga imkon beradi. Menejment turlari va saviyalari. Quyidagi chizma menejment turlarini ikkita belgi asosida aniqlaydi: saviyasi (makro va mikroiqtisodi) va uning xizmat sohasi bilan. Umumiy menejment makroiqtisod uchun tavsifli, ya'ni barcha xo'jalik yuritish tizimi uchun taalluqlidir. U o'z ichiga uch xil: amaliy, innovatsion va strategik menejmentni oladi. Bundan ko'rinishicha amaliy menejment barcha boshqaruv sohalariga tarqalgan: Innovatsion menejment (yangilik yaratishni boshqaruvi) va strategik menejment (strategik rejalashtirish) amaliy menejmentni takomillashtirishga yo'naltirilgan boshqaruv faoliyatidan iboratdir.

An'analarga ko'ra g'arb biznesida menejment uchta sohada: ishlab chiqarish, moliya, sotuvda to'plangan. Chizmada bu o'z aksini topgan. Amaliy menejment bo'linmalarida ishlab chiqarish (korxonalar, firmalar, korporatsiyalar va boshqalar, bular mikroiqtisod nomi bilan ataladi), moliya va marketing menejmenti (sotuvni boshqarish, tovarlar sotish), ishlab chiqarish menejmenti so'ngroq, ishlab chiqarish texnologiyasi yoki texnolog menejment sifatida aniqlashtiriladi.

Umumiy menejment (makroiqtisod)
Amaliy menejment
Innovatsion menejment
Strategik menejment
Ishlab chiqarish marketingi (mikroiktisod)
Marketing menejmenti
Moliya menejmenti
Texnologik menejment

Bir xil shakldagi menejment turlari. Ishlab chiqarish menejmentida ikki xil faoliyat turi bo‘lishi mumkin:

1. Ishlab chiqarishda hozirgi zamon turdagi materiallar, texnika va texnologiyani yaratish, o‘zlashtirish, ishlatish bo‘yicha texnik faoliyat.
2. Ishlab chiqarish jarayonlarini tartibga solinishini ta’minlash, harakatlarni tashkil qilish va to‘g‘ri yo‘lga solish bo‘yicha texnik faoliyat.

Texnik faoliyatda hal qiluvchi ahamiyatga ega bo‘lgan ixtiroshunoslik uchun ilmiy-texnik bilimga ega mu-taxassislarga muhandislik tajribasi kerak bo‘ladi. Bu turdagi faoliyatda eng asosiysi texnik g‘oyani yaratish-dir. Menejerning vazifasi - qobiliyatli odamlarni izlab topish va ular ijodiy mehnat qilishlari uchun qulay sharoit yaratishdir.

Boshqaruv faoliyatida qo‘l ostidagilarni ijobiy harakati hisobiga yaxshi, ijobiy natijalarga erishish rahbarlik qobiliyatidir. Rahbarlik san’atining ma’nosi xizmatchilar faoliyatini tashkil qilish va to‘g‘ri yo‘lga boshlashdan iboratdir.

G‘arb mutaxassislarining fikricha firma, korxonaning muvaffaqiyatli faoliyatini kaliti - firma boshqaruvini samarali tashkil qilishdadir.

Bu boshqaruv zanjirini quyidagicha bog‘lanishlar bilan ifodalash mumkin:

1. Firma boshlig‘ining harakati.
2. Ishlovchilar xulqi.
3. Jamoaning ishlab chiqarish faoliyati.
4. Firma ishining natijasi.

Shunday qilib biz ko‘rib chiqayotgan tizimning asosiy bo‘g‘ini bu rahbarning bilimdonlik harakatidir, ya’ni firma menejerlaridir. Sifatli menejment ishlovchilarda faol munosabatni uyg‘otadi, ularning o‘zaro munosabati esa samarali ishlab chiqarish faoliyatiga aylanadi.

G‘arb biznesida ma’lum boshqaruv tizimi ierarxik (darajama-daraja bo‘ysunish) qoidasi asosida ko‘riladi.

Ko‘pchilik kompaniyalarda hukmronlikni, huquq va javobgarlikni aniq taqsimlanishi hamda har xil saviyadagi boshqaruvni o‘zaro bir-biriga bo‘ysunishi o‘rin olgan. Oliy, o‘rta va asosiy saviyadagi boshqaruvlar mavjud yakkahokimlik mulkchiligiga ega kompaniyalarda mulk egasi bir vaqtda oliy saviyadagi menejer hisoblanadi, o‘rta saviyaga funktsional bo‘linmalar filial rahbarlari, bo‘limlar boshliqlari, asosiy (quyi) saviyaga ega kichik jamoalar va guruhlar rahbarlari kiradi. Har bir boshqaruv saviyasining o‘ziga xos vazifa tarkibi, huquq va majburiyatlari mavjud.

Oliy saviya - prezidet, vitse prezident, direktorlar majlisi, bular kompaniya boshqaruvining eng yuqori pog‘onasidir. Ularda maqsad va siyosat shakllanadi, yangi akdiyalar chiqarish, xorijiy filiallar bunyod etish, raqobatchilar bilan bo‘ladigan o‘zaro munosabatlar, yangi bozorlarni o‘rganish kabi masalalar hal etiladi. Bular hammasi strategik menejment deb ataladi.

Ta’lim metodlari muayyan pedagogik jarayondan ko‘zda tutilgan maqsadlarga erishish uchun bajarish lozim bo‘lgan vazifalarii amalga oshirishda qo‘llaniladigan turli-tuman ish usullari va shakllarini o‘z ichiga oladi.

Bu ishlarni amalga oshirishning shakllangan va amaliyotda qo‘llanilayotgan har turli usullari va shakllari asosida ko‘plab ta’lim metodlari hosil bo‘lgan va bu jarayon davom etmoqda.

Muayyan ta’lim-tarbiyaviy maqsadga qaratilgan biror harakatni amalga oshirish yo‘li, usuli yoki ko‘rinishidan iborat bo‘lib shakllangan faoliyat shu maqsadga erishishga xizmat qiluvchi o‘ziga xos ta’lim metodini hosil qiladi.

Bunda harakatni amalga oshirish yo‘li deb bajarilishi talab qilinayotgan faoliyat uchun qo‘llash mumkin bo‘lgan bir nechta yo‘llardan oldindan ko‘zda tutilgan maqsadga muvofiq ravishda tanlangan yo‘lni aytiladi. Masalan, savod o‘rgatish yo‘llari: oilada o‘rgatish, maktabda o‘rgatish, maktabgacha ta’lim muassasasida o‘rgatish, o‘qituvchi yordamida o‘rgatish, kitoblar, kompyuter, ko‘rgazma qurollar va boshqalar vositasida o‘rgatish. Shunga o‘xshash sanoqni, arifmetik amallarni o‘rgatishda ham yuqoridagiga o‘xshash yo‘llardan foydalanish mumkin. Shu yo‘llardan foydalaщb harakatni amalga oshirishda har turli metodlarni qo‘llaniladi.

Masalan, savod o‘rgatish maqsadida yuqorida aytilgan yo‘llardan istalgani tanlangandan keyin, shu har bir yo‘l uchun maqsadga muvofiq deb hisoblangan metodlarni qo‘llaniladi. Bular, oilada, maktabgacha ta’lim muassasasida, maktabda savod o‘rgatishni amalga oshirishda o‘qituvchinnng, tarbiyachining qo‘llaydigan ish usullarini; kompyuter, kitob va boshqa ta’lim- tarbiya vositalarini belgilangan maqsadga muvofiq qo‘llash metodlarini o‘z ichiga oladi. Shunga o‘xshash sanoqni, arifmetik amallarni o‘rgatish yuzasidan ham tanlangan har bir yo‘l o‘ziga xos metodlarni qo‘llashni nazarda tutadi. Demak har bir harakat ma’lum yo‘lda va shunga muvofiq metodda amalga oshiriladi.

Biror metodni qo‘llaщdagi harakatni amalga oshirish ko‘rinishi deb shu harakatni batafsil tasvirlovchi ko‘rinishga aytiladi. Bunda harakatning kuzatiladigan o‘zgarishlari, vaziyatlari, tezligi va uning ortishi yoki sekinlashuvi, to‘xtashlari, bir nechta harakatlarning bir vaqtdaligi yoki ularning vaqt oraliqlari, harakatlar natijasi, amaliy ishlar bajarish mashulotlarida esa, ishlov berilayotgan shakllar, fazoviy xolatlar, ranglar, qattiq-yumshoqlik, sirtlarning tekisligi yoki adir-budurligi o‘zgarishlari va boshqa kuzatish mumkin bo‘lgan turli harakat ko‘rinishlari nazarda tutiladi.

Inson faoliyatining barcha sohalarida tegishli metodlardan foydalaniladi. Bu metodlarning eng umumiy belgisini hisobga olgan holda ularni borliqni amaliy yoki nazariy o‘zlashtirish operastiyalarining yoki yo‘llarining yiindisi deyish mumkin. Ushbu qo‘llanmada metod tushunchasini ta’lim-tarbiya jarayoni bilan boliq jihatlardan ko‘rib chiqiladi. Shunga muvofiq ta’lim metodlari bilan boliq eng asosiy tushunchalarning izohlarini ko‘rib chiqamiz.

Metod – (grekcha “metodos” so‘zidan olingan bo‘lib, yo‘l, ahloq usuli ma’nolarini anglatadi). Tabiat va ijtimoiy hayot hodisalarini bilish, tadqiq qilish usuli. Faoliyat, harakatning yo‘li, usuli yoki qiyofasi, shakli, ko‘rinishi.

Ta’lim metodi – o‘qituvchining o‘quvchilar bilan muntazam qo‘llaydigan, o‘quvchilarga o‘z aqliy qobiliyatlarini va qiziqishlarini rivojlantirish, bilim va ko‘nikmalarni egallash hamda ulardan amalda foydalanish imkonini beruvchi ish

usuli. Belgilangan ta'lim berish maqsadiga erishish bo'yicha ta'lim beruvchi va ta'lim oluvchilar o'zaro faoliyatini tashkil qilishning tartibga solingan usullari majmuasidir.

Metodika – biror ishni maqsadga muvofiq o'tkazish metodlari, usullari, yo'llari majmuasi. U alohida metodikalardan tashkil topadi. Pedagogika fani sohasida ma'lum o'quv fanini o'qitish hamda tarbiyaviy ishlar qonuniyatlarini tadqiq qiladi. Masalan, tillar metodikasi, arifmetika metodikasi va shu kabilar.

Usul – biror narsa, hodisa, jarayonni o'rganish yoki amalga oshirish tartibi.

Uslub – biror narsa, hodisa, jarayonni o'rganish yoki amalga oshirish uchun qo'llash lozim bo'lgan usullar majmuasi.

Yo'l (ruscha – priyom) – biror maqsadni amalga oshirish uchun tanlangan harakat turi.

Yuqorida aytilganlardan ko'rinadiki, har bir ta'lim metodi tarkibiga muayyan ta'lim-tarbiyaviy vazifani bajarishga qaratilgan ish-harakat usullari, yo'llari kiradi.

1.2. Ta'lim menejmentining tizimli xususiyatlari

Tayanch tushunchalar: Boshqaruv, tizim, pedagogik tizim, tarkibiy qism, boshqaruv modeli, tizimli tavsif.

Qator yillar davomida pedagogik texnologiya nazariyasi va amaliyoti bir-biriga bog'liq bo'lmagan holda o'rganib kelindi va u turli faoliyat doiraisda edi. Bugungi kunda mutaxassislarning ilmiy salohiyatini birlashtirishga mamlakatimizda ham imkoniyatlar mavjud. Nazariya va amaliyot birligining ta'minlanishi zamonaviy pedagogik texnologiyaning mohiyatini aniqlashga yo'l ochadi. Yangi pedagogik texnologiyani pedagogika fanining alohida tarmog'i sifatida yoki faqat ta'lim amaliyotini maqbullashtirishga yo'naltirilgan tizim deb qarash mumkin emas. Pedagogik texnologiya bu sohadagi nazariy va amaliy izlanishlarni birlashtirish doirasidagi faoliyat yo'nalishlarini aniqlaydi. Bu erda izlanishning mohiyatini- pedagogik tizimni tashkil etuvchi elementlarni o'rganish asosida yangilashdan iborat. Sababi, har qanday o'quv-tarbiyaviy jarayonni tashkil etish u yoki bu pedagogik tizimni aks ettiradi.

Pedagogik texnologiya usuli tizimli, texnologik yondashuvlarga asoslanadi. Sistema /tizim/ yunoncha so'z bo'lib, yaxlit tuzilma, qismlardan tuzilgan, birikkan ma'nosini anglatadi.

Pedagogik tizim-pedagogik texnologiyaning asosi, zamini hisoblanadi. Pedagogik tizim-bir butun, harakatlanuvchi yaxlit ijtimoiy-pedagogik hodisa bo'lib: o'quvchi /1/, Ta'lim-tarbiyaning maqsadi /2/, mazmuni /3/, o'quv jarayoni /4/, o'qituvchi yoki texnik vositalar /5/ va ta'lim-tarbiyaning tashkiliy shakllaridan /6/ tuzildi. /Bespalko V.P. «Slagaemoe pedagogicheskoy texnologii" , M. 1989, 6-7-betlar/.

Ta'lim tarbiyaning maqsadi ob'ektiv harakterga ega. U har bir jamiyatning moddiy va ma'naviy ehtiyojlaridan hosil bo'ladi, ijtimoiy buyurtma sifatida davlat hujjatlarida umumiy tarzda ifodalandi. Ta'lim-tarbiyaning maqsadi tizim xosil

qiluvchilik xususiyatiga ega. Pedagogik tizimning barcha qismlari ta‘limning maqsadiga bog‘lik va uni ruyobga chiqarishga xizmat qiladi. Shaxsni, mutaxassisni shakllantirish maqsadi ta‘limning mazmuni /o‘quv rejasi, o‘quv dasturi, darsliklar/ni belgilaydi.

Pedagogik tizim didaktik vazifa va ta‘lim texnologiyasini o‘z ichiga oladi. Ta‘lim-tarbiyaning maqsadi va mazmuni-didaktik vazifa; didaktik jarayon, o‘qituvchi va texnik vositalar, ta‘lim-tarbiya shakllari usullari-ta‘lim texnologiyasiga kiradi. Pedagogik amaliyotda didaktik vazifani ta‘lim texnologiyasi yordamchi o‘quvchi, talaba o‘zlashtirib oladi.

Pedagogik texnologiyaning mohiyati shundan iboratki, u birinchidan, ta‘lim-tarbiya jarayonini oldindan loyihalash va so‘ngra, sinfda, auditoriyada o‘quvchilar bilan birga loyihani qayta ishlab chiqishni nazarda ttadi. Bu masalani “didaktik vazifa”, “ta‘lim texnologiyasi” tushunchalarini qo‘llash bilan hal etish mumkin. Ikkinchidan, an‘anaviy pedagogikada metodik ishlanmalar o‘qituvchi dars o‘tishi uchun tuzilsa, pedagogik texnologiya-o‘quvchini o‘quv-bilish faoliyatining shakllari va mazmunini tasvirlaydigan ta‘lim jarayoni loyihasini ishlab chiqishni taklif etadi.

Uchinchidan, pedagogik texnologiyaning muxim belgisi-maqsad hosil qilish jarayonidir. An‘anaviy pedagogikada “pedagogik maqsad” masalasiga nazariyachilar ham, amaliyotchilar ham kam e‘tibor beradi, maqsad-metodik adabiyotlarda ham noaniq ifodalanib, unga erishish darajasi ham sub‘ektiv baholanadi.

Pedagogik texnologiyada –pedagogik maqsadni aniqlash asosiy muammo bo‘lib, maqsadni diagnostik ifodalash, bilim o‘zlashtirish sifatini ob‘ektiv baholash nazarda tutiladi.

Nihoyat to‘rtinchidan, ta‘lim-tarbiya jarayonlari tuzilishi va mazmuni jixatidan yaxlitligi-pedagogik texnologiyani ishlab chiqish va amalga oshirishning muhim printsipi hisoblanadi. Yaxlitlik printsipi, shuningdek, ta‘limning har turi bo‘yicha bo‘lajak pedagogik tizimning loyihasini ishlab chiqayotganda pedagogik tizimning barcha elementlari (chorak, semestr, o‘quv yili davomida ham, shuningdek butun ta‘lim davomida ham) o‘zaro ta‘sirda bo‘lishiga erishish zarur. Pedagogik tizimning bir elementi, masalan maqsadi o‘zgarsa uning boshqa qismlari (mazmuni, shakllari, jarayonlar) ham o‘zgaradi.

“Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonunda jamiyat, davlat va oila oldida o‘z javobgarligini xis etadigan har tomonlama rivojlangan shaxsni tarbiyalashni asosiy maqsad qilib qo‘ydi. Demak, Milliy dastur bizda ta‘lim va tarbiya sohasidagi davlat buyurtmasi sifatida qabul qilinayapti. Faqat ijtimoiy (davlat) buyurtmasigina ta‘lim va tarbiyaning umumiy maqsad va vazmfalarini aniq belgilab beradi yoki oliy (umumiy o‘rta, o‘rta maxsus, kasb-hunar) ta‘lim uchun pedagogik tizimning mavjudlik shartlarini kafolatlaydi.

Quyida barcha ta‘lim turlari uchun umumiy bo‘lgan pedagogik tizimi loyihasini misol qilib keltirishimiz mumkin.

Ta‘lim sohasida olib borilgan ilmiy-tadqiqot ishlarining natijasi har qanday pedagogik tizim o‘zaro bog‘liq bo‘lgan quyidagi invariativ elementlardan tashkil topishini ko‘rsatib beradi:

1-talabalar; 2-ta‘lim /tarbiya/ maqsadlari;

3-ta‘lim /tarbiya/ mazmuni; 4-didaktik jarayon;

5-tashkiliy shakllari; 6-pedagog.

Bu pedagogik tizim, har qanday nazariyaga xos bo‘lgani kabi, quyidagi ikki tushunchani qamrab oladi: didaktik masalalar va ularni amalga oshirishning pedagogik texnologiyasi. Didaktik masalalar pedagogik tizim doirasida inson faoliyatining har qanday sohasi kabi aniq maqsad va unda erishish uchun shart-sharoitlar hamda bu faoliyatlar uchun axborotlar (mazmun) bo‘lishi kerak. Didaktik masalalarni hal etish maqsadi shaxs sifatlarini shakllantirish uchun zarurat bo‘lsa, shart-sharoitlar-talabalarning boshlang‘ich sifat ko‘rsatkichlari, axborot esa o‘quv predmetining mazmunidir.

Har bir didaktik masala pedagogik tizmda o‘ziga mos keladigan PT elementlari bilan hal qilinadi, ular: didaktik jarayon pedagog yoki o‘qitishning texnik vositalari hamda o‘qitishning tashkil qilish shakllari. Yuqorida ijtimoiy buyurtma yo‘nalishi didaktik masalalarga qaratilgan va bu bejiz emas: ta‘lim har doim jamiyat talablarini qondirishga xizmat qiladi va u ongli ravishda yoki intiutiv (ichki his blan, sezib) trzda tez yoki sekinlik bilan bu talablarga mos holda tuzatila boriladi.

Shuni alohida ta‘kidlash zarurki, pedagog-metodistlar hozirga qadar didaktik masalalarni aniq ifodalashga va unga mos keladigan PTni ishlab chiqishga kam e‘tibor berayotirlar. Shu nuqtai nazardan Milliy dastur ijtimoiy buyurtma sifatida yangi PTn yaratish va amaliyotga joriy etish majburiyatini yukladi.

PTga “yangi” so‘zining qo‘shib ishlatilishi nazariyani olimlar va o‘qituvchilarni bir qadar o‘ulantirib qo‘ydi, endilkda ta‘lim-tarbiya jarayonini loyihalashga eskicha yondashish mumkin emasligini anglab etmoqdalar. Shunday ekan PTni qanday yangilash mumkin? E‘tiborni yuqorida keltirlgan pedagogik tizim tuzilishiga qarataylik. Bu tizimga uzluksiz ravishda ijtimoiy buyurtma o‘z ta‘sirini ko‘rsatadi va ta‘lim tarbiya maqsadini umumiy holda belgilab beradi. “Maqsad” (2) esa pedagogik tizimning bosh bo‘g‘ini hisoblanib, u qolgan elementlarni o‘z navbatida yangilash zaruriyatini keltirib chiqaradi. “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” ta‘lim-tarbiyaning maqsadini yangi yo‘nalishga burdi, ya‘ni “O‘tmishdan qolgan mafkuraviy qarashlar va sarqitlardan to‘la xolos etish, rivojlangan demokratik davlatlar darajasida yuksak ma‘naviy va ahloqiy talablarga javob beradigan yuqori malakali kadrlar tayyorlash” deb belgilanadi. Demak, ta‘lim-tarbiyaning maqsadi yangilandi, unga mos holda mazmunning yangilanishi tabiiydir. Ta‘lim mazmuni o‘quv dasturlari, qo‘llanma va dasrliklard o‘z ifodasini topadi. Shu munsoabat bilan fan sohalari bo‘yicha ta‘lim mazmunini ishlab chiqish ishlari amalga oshirldi.

Pedagogik tizimda didaktik masalalarning o‘z echimlarini topishi Milliy dastur g‘oyalarini ro‘yobga chiqarishning muhim bosqichidir. Agar pedagog qo‘lida bilimga chanqoq, iqtidorli talaba o‘quvchilar, fan maqsadiga mos mazmun-dastur,

o‘quv qo‘llanma, darsliklar mavjud bo‘lsa, u didaktik jarayonni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun bilish faoliyatining tashkiliy shakllaridan samarali foydalanib yangi PTni amaliyotga izchil va ketma-ket joriy etishi mumkin.

Shunday qilib, ta‘lim taraqqiyotining xaqqoniy xarakatlantiruvchi kuchi sifatida mavjud didaktik masalalar va unga mos keladigan pedagogik texnologiya asosida oqilona qurilgan pedagogik tizim xizmat qiladi.

5.O‘qish, o‘qitish-inson faoliyatining boshqa sohalari singari ijtimoiy foydali faoliyatdir, garchi uning samarasi darxol bevosita ko‘zga tashlanmasa ham. Iqtisodiy tuzumlar nima ishlab chiqarayotgani bilangina emas, balki qanday ishla chiqarayotgani va qanaqa mehnat qurollari blan ishlab chiqarayotganligi Bilan biri ikkinchisidan farqlanadi, degan g‘oya o‘qish-o‘qitish faoliyatiga ham taalluqlidir. Pedagog yuqorida ta‘lim usullari rivojlanishiga shu nuqtai nazardan qarab, uni shartli ravishda quyidagi bosqichlarga ajratish mumkin:

1-muallim “o‘z kuchi blan o‘qitish bosqichi, ya‘ni o‘quvchi uchun axborot manbai –o‘qituvchi bo‘lishi.

2-o‘quv kitoblari, darsliklar yaratilgan va keng qo‘llanilgan bosqich:

3-audiovizual vositalar qo‘llanilgan bosqich;

4o‘qitishni boshqarishda oddiy avtomatlash vasitalarini qo‘llash bosqichi;

5-o‘qitishni hozirgi zamonaviy kompyuterlar vositasida boshqarishni avtomatlashtirish bosqichi.

Insoniyatning rivojlanish dasrlari almashganda pedagogik texnologiyalar butunlay yo‘q bo‘lib ketmaydi, balki pedagogik texnologiyalar keyingi davrlarda assotsiatsiya bir-birini eslat. O‘zaro bog‘lish orqali fikran bog‘lanadi, yangi sifatlar, xususiyatlarga ega bo‘lib, kuchayadi, boyiydi. Bu jarayon borgan sari tobora tezlasha boradi.

Kishilik tarixida 1-bosqich uzoq muddat davom etgan. Unda o‘qituvchi o‘z kuchiga, o‘z bilimi va maxoratiga asoslanib ish bajargan. Keyinchalik dunyoviy va diniy mazmundagi qo‘lyozma kitoblar yaratildi, lekin o‘quvchi ularning mazmunini o‘qituvchi faoliyati vositasida o‘zlashtiradi. Bunday holat XU11 asrgacha-Ya.A.Komenskiy “Buyuk didaktika” asarida o‘quvchi ta‘lim olishi uchun darslik zarurligini isbotlaguncha davom etdi. Yana bir qancha to‘siqlarni bartaraf etib, darsliklar Evropa mamlakatlarida XU111 asrda keng qo‘llanila boshlandi. 2-bosqich-qog‘oz o‘quv kitobi davri xali nihoyasiga etkazilgani yo‘q, darsliklar yaratish va ulardan foydalanish texnologiyasi xamon mukammal emas. Lekin o‘qitishning 1,2,3-bosqichlariga xos ta‘lim vositalari maktablarga jadal kirib kelmoqda.

O‘quv kitoblarini joriy etish qarama-qarshiliklar kurashi natijasida sodir bo‘lgan. Keyingi davrlarda ham ta‘lim sohasidagi jiddiy o‘zgarishlar kurashsiz, oson bo‘lmagan. Hozirgi kunda ham 1-bosqich texnologiyasi ruxida shakllangan ayrim pedagoglarda keyingi davrlarda vujudga kelgan o‘quv vositalarini o‘zlatirib olishga, ta‘lim-tarbiya jarayonini shu asosda tashkil etishga intilish sust. Vaholanki 1-bosqich o‘quv vositalari o‘qituvchidan ko‘p mehnat talab etadi va o‘quvchining bilim, tayyorgarlik darajasi yuqori bo‘lmaydi.

Bu pedagogik bosqichlarning har birida ta‘lim metodlari takomillashtirila borganligi tufayli o‘qituvchi mexnatining samarasi ortib, yangi texnologiyani qo‘llaydiganlar safi kengaya borgan.

Hozirgi paytda O‘zbekiston Respublikasini rivojlangan davlatlar darajasiga chiqarish maqsadida “Ta‘lim to‘g‘risi” dagi Qonun qabul qilindi. Ta‘lim O‘zbekiston davlati siyosatining ustivor sohasiga aylandi, ulkan ishlar rejlashtirilmoqda, davlat byudjetidan bu soxaga katta mablag‘lar ajratilmoqda. Milliy dasturda rivojlangan mamlakatlar darajasida raqobatbardosh, yuksak ma‘naviy-axloqiy fazilatlarni egallagan, yuqori malakali kadrlar tayyorlash maqsadi kun tartibiga qo‘yildi. Ilgarigi pedagogik texnologiyalar bilan bu vazifalarni bajarib bo‘ladi? 3,4-pedagogik bosqichlarni chetlab, 5-kompyuterlarga asoslanib pedagogik texnologiya vositalari va metodlarini o‘zlashtirishga o‘tish mumkinmi? Tajriba bu savolga ijobiy javob beradi.

Hozirgi kunlarda ko‘pchilik sinf xonalariga kirib ta‘lim jarayonini kuzatgan kishi mavjud pedagogik tizim birinchi va ikkinchi bosqichlarga xos ekanligiga ishonch hosil qiladi. Vaholanki, hozirgi paytda ayrim umumiy ta‘lim maktablarida pedagogik tizimni uchinchi, to‘rtinchi bosqichlar darajasida tashkil etish uchun imkoniyatlar, shart-sharoitlar mavjud.

Shuni ta‘kidlash lozimki, kompyuterlarni sotib olib, sinf xonasiga o‘rnatish bilan o‘qitishning beshinchi bomqichi vujudga kela qolmaydi. Pedagogik texnologiyani loyihalash va qo‘llash yaxlit jarayonligini doimo yodda tutish va uni amalga oshirishga xarakat qilish, intilish lozim. Agar pedagogik tizimda ta‘limning texnik vositasi sifatida kompyuter ishlatiladigan bo‘lsa, pedagogik tizimning boshqa elementlari ham shunga mos ravishda tashkil etilishi kerak, shundagina kompyuterning barcha didaktik imkoniyatlarini yuzaga chiqaradigan yangi, takomillashgan pedagogik texnologiya hosil bo‘ladi.

1.Pedagogik tizim tushunchasi va uning komponentlari sanab o‘tihg?

2.Pedagogik jarayon pedagogik tizimning mohiyati haqida tushuncha bering.

3.Pedagogik tizimning tarkibiy qismlari va ular o‘rtasidagi bog‘liqlik nima?

4.Ta‘lim usullarining tarixiy rivojlanish bosqichlari qaysilar?

5.Pedagogik tizim loyihasi va uni amalga oshirish yo‘llari haqida tushuncha berign.

Zamonaviy pedagogika fani pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarish g‘oyalarini har tomonlama, turli nuqtai nazardan o‘rganishga intilish bilan bir qatorda, ularni ta’lim amaliyotiga tatbiq etishning yo‘l-yo‘riqlarini ishlab chiqadi. Bugungi kun pedagogika fanida tizimli yondashuv metodologiyasi va axborot-kommunikatsiya texnologiyalari vositalarisiz pedagogik jarayonlar samaradorligini ta’minlashni tasavvur etib bo‘lmaydi.

Bunday innovatsion yondashuv hamda AKT vositalarining joriy etilishi mazkur jarayonlarda tasodifiy va kutilmagan holatlarning oldini olishga xizmat qiladi. Tizimli yondashuvda ta’lim muassasalarida tashkil etiladigan, pedagogik ahamiyat kasb etuvchi barcha jarayonlar majmui yaxlit tizim sifatida, ya’ni tashqi muhitda xizmat qilayotgan murakkab pedagogik tizim sifatida ko‘rib chiqiladi.

Bunda pedagogik jarayonlarning aloqalari va bog‘liqligining mazmun va mohiyatiga ko‘ra ularni bir butun, ya’ni yaxlit holda tasavvur etish talab etiladi. Pedagogik jarayonlar samaradorligini o‘rganishda alohida xususiyatlarga ega bo‘lgan bir necha qismlarga ajratib, ular o‘rtasidagi aloqalar hamda o‘zaro bog‘liqlik xususiyatlari aniqlanadi, chunki har bir qism yaxlit tizimning o‘zgarishiga o‘z ta’sirini ko‘rsatadi. Tizimli yondashuv pedagogik jarayonlar samaradorligini o‘rganishda o‘ziga xos yaxlitlik, umumiylik, universallik, differensiallik kabi tushunchalar asosida mujassamlashtirilgan yangi texnologiyalar, ya’ni integratsion texnologiyalar va AKT vositalarining joriy etilishini o‘z ichiga oladi.

Universal tushunchalar apparati, abstraksiyaning yuqori darajasi, asosiy tamoyillarning integrativ xususiyatlari — subyektlarning turli sohalar bo‘yicha tushunchalari, fikrlashi va dunyoqarashini o‘rganishning samarali usuli sifatida tizimli yondashuvni qo‘llash imkoniyatini yaratadi. Tizimli yondashuv yo‘nalishidagi barcha bilim, ko‘nikma va malakalar majmui talabalar faoliyatini rejalashtirish, tashkil etish va boshqarishda professor-o‘qituvchilarga qo‘yilayotgan talablar majmuini ifodalashi bilan bir qatorda, ularning faoliyati samaradorligini ta’minlovchi eng zarur omillar hisoblanadi. Tizimli yondashuvning asosiy tushunchasi «tizim» bo‘lib, aloqa, munosabatlar, integratsiya, yaxlitlik, tashkil etuvchi qismlar kabi tushunchalar orqali ifodalanadi. Tizimning bir-biri bilan bog‘liq bo‘lgan, o‘zaro ta’sir etuvchi komponentlarining majmui yaxlit obyektni tashkil etadi.

Pedagogikada «tizim» tushunchasi juda keng qo‘llaniladi, masalan, ta’lim tizimi, tarbiya tizimi, ta’lim-tarbiya jarayonini tashkil etish shakllari va metodlari tizimi va hokazo. Ijtimoiy tizimning turlaridan biri hisoblangan pedagogik tizim — insonlarga va yosh avlodga ta’lim va tarbiya berish, ta’lim jarayonini tashkil etish va boshqarish maqsadlariga xizmat qiluvchi turli strukturaviy va funksional bog‘liq bo‘lgan komponentlar majmuidan iborat bo‘ladi. Pedagogik tizimni o‘zgartirish, uni qayta tashkil etish va moslashtirish qaysidir komponent yoki bir necha komponentlarning o‘zaro ta’sir ko‘rsatish yo‘nalishiga bog‘liq bo‘ladi. Masalan, pedagogik jarayon subyektlari faolligini ta’minlash, mazkur jarayonni tashkil etish va boshqarishning ilmiy-metodik ta’minotini rivojlantirish, ta’lim mazmunini takomillashtirish va boshqalar. Tizimli yondashuv yo‘nalishida turlicha qarashlar mavjud bo‘lib, ular quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

1. Tizimlilik, yaxlitlilik — bunday shakldagi tizimni komponentlar, o‘zaro ta’sir etuvchi qismlar va bo‘g‘inlarning o‘zaro bog‘liqligi va aloqadorligi tashkil etadi va ularning o‘zaro birikishi funksional vazifalarni amalga oshirish va rivojlantirishni ta’minlaydi.
2. Pedagogik tizimda tizimni tashkil etuvchi omillardan biri maqsad bo‘lib, unga erishish uchun uslub va vositalar zarur hisoblanadi. Maqsadga erishishda tizim va uning komponentlarining harakati tizim funksiyasining mohiyatini belgilaydi.
3. Pedagogik tizim uni tashkil etuvchi komponentlar majmuini ifodalab, uning o‘zgarishi ichki ziddiyatlarga bog‘liq bo‘ladi.
4. Pedagogik tizim ochiq bo‘lganligi sababli tashqi muhit bilan ko‘pgina kommunikatsiyalar orqali bog‘liq bo‘ladi. Tashqi muhit va mavjud munosabatlar

pedagogik tizimning harakatlanishi va rivojlanishiga o‘z ta’sirini ko‘rsatadi. 5. Axborotlarning pedagogik tizimga kelib tushishi va undan qayta uzatilishi tizim komponentlarining o‘zaro va butun bir tizim bilan hamda tizimning tashqi muhit bilan aloqa qilish uslublari hisoblanadi.

Mamlakatimizda va xorijda pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarishning ilmiy asoslari vujudga kelishiga ko‘ra o‘zining chuqur tarixiy ildizlariga ega bo‘lib — bu tizimli yondashuvning rivojlanish jarayonidir. Pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarishga ilmiy yondashuvning barcha asoslari umumnazariy, umumboshqaruv, umumtexnologik, umumtizimlilik yondashuvlar bo‘yicha olib borilgan izlanishlarning natijalariga asoslanadi. Shundan kelib chiqib, tadqiqotchi, olim, rahbar yoki pedagog har bir hodisa va voqeani, har bir obyektni hamda o‘z faoliyatini tizim sifatida hisoblab, tizimli yondashuv tamoyillarini qo‘llashi zarur.

Ta’lim muassasasida pedagog xodimlar va rahbarlarning asosiy vazifasi pedagogik jarayonlarni tashkil etishda ijobiy natijalarga erishish uchun jamoada zaruriy shart-sharoitlarni yaratish, raqobatbardosh bitiruvchilar tayyorlash uchun pedagogik jarayonlarni yaxlit tizim sifatida rivojlantirish hisoblanadi. Pedagogik jarayonlarni o‘zaro bog‘liq holda yaxlit tizim deb hisoblasak, ularni tashkil etish va boshqarish ham tizimli xususiyatga ega bo‘lishi kerak. Pedagogik jarayonlarning o‘ziga xos xususiyatlarini tahlil qilishga tizimli yondashuvning mazmun va mohiyatini quyidagi tamoyillar asosida ko‘rsatishimiz mumkin:

• pedagogik jarayon ishtirokchilari hisoblangan professor-o‘qituvchilar va talabalar mazkur jarayon subyektlari sifatida faoliyat ko‘rsatishi, ya’ni pedagogik jarayonlarda subyekt-subyekt munosabatlarining qaror topishi;

• pedagogik jarayon subyektlari faoliyatining maqsadga yo‘naltirilganligi, izchilligi va o‘zaro bog‘liqligi;

• majmuaviylilik — pedagogik jarayonlar o‘zaro bog‘liq va aloqador bo‘lgan komponentlar majmui ekanligi;

• integrativlik — harakatlanish va rivojlanishga xizmat qiluvchi ichki va tashqi omillarning o‘zaro birligi;

• o‘zaro bog‘liqlik — pedagogik jarayonlar alohida bir tizim sifatida va yuqori tartibli yaxlit pedagogik tizimning tashkil etuvchi komponenti sifatida mavjudligi;

• kommunikativlik — pedagogik tizimning tashqi muhit va boshqa tizimlar bilan o‘zaro ta’sir etish xususiyatlariga ega ekanligi.

Pedagogik jarayonlar samaradorligi, ya’ni ta’lim-tarbiya jarayonlari natijaviyligi subyektlarning shaxsiy rivojlanishi va tayyorgarligining davlat ta’lim standartlari talablariga muvofiqlik darajasini belgilaydi. Ta’lim muassasasi faoliyatida vujudga kelayotgan pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarish yo‘nalishidagi muammolarning ko‘pqirraliligi va murakkabligi, nafaqat pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarishni sifat jihatdan o‘zgartirishni nazarda tutadi, balki uning mazmunini takomillashtirish zaruriyatini ham belgilaydi. Ta’lim muassasasini isloh qilish jarayonlari odatda lokal, alohida, qismlar bo‘yicha, ayrim professor-o‘qituvchilarning ijodiy-pedagogik faoliyati doirasida o‘zaro bog‘liq bo‘lmagan yangiliklardan boshlanadi.

Keyin islohotlar sohalar, tarmoqlar, bo‘g‘in va qismlarni qamrab oladi. Islohotlar jarayoni to‘la obyektni, ya’ni ta’lim muassasasini qamrab olgan davrda barcha talabalar, professor-o‘qituvchilar, rahbarlar ishtirok etadilar hamda rivojlanishga, ijobiy natijalarga erishishga yo‘naltirilgan yangi maqsadlarni va tarkibiy tuzilishga ega bo‘l-gan yangi turdagi ta’lim muasasasini yaratish zaruriyati va imkoniyati vujudga keladi. Bunday hollarda ta’lim muassasasi alohida bir ijtimoiy organizm, ijtimoiy tizim sifatida rivojlanadi.

Ta’lim muassasalari oldiga qo‘yilgan maqsadlarga erishishga qaratilgan, oldindan yaratilgan, mavjud bo‘lgan salohiyatlar asosidagi faoliyatlar jarayoni asosiy (ta’lim-tarbiyaviy) va yordamchi (ta’minlovchi va shart-sharoitlar yaratuvchi) jarayonlarni o‘z ichiga oladi. Rivojlanish jarayonlari mazkur faoliyatlar bilan bog‘liq holda, salohiyatni boyitish, kengaytirish asosida yanada yangi sifatlarga, yuqori va samarali natijalarga erishishga yo‘naltirilgan va uning samaradorligini oshirishga qaratilgan bo‘lib, ulardan foydalanishda samaradorlikka erishish va rivojlantirish uchun odatda, belgilangan mezonlarni almashtirish, asosiy va yordamchi jarayonlarni yoki faoliyat jarayonini takomillashtirish zarur bo‘ladi.

Faoliyatning muvaffaqiyatsizliklari va natijalarning zamonaviy talablarga mos kelmayotganligi to‘g‘risidagi ma’lumotlarni olib, tizim mavjud bo‘lgan muammolarni o‘z salohiyati darajasida eski usullar asosida hal qilishga harakat qiladi. Tanglikni bartaraf etish tizimni qayta tashkil qilish asosida amalga oshiriladi. Pedagogik jarayonlar bir butun organizm sifatida ichki o‘zgarishlarga asosan rivojlanadi va o‘zaro aloqalar tizimi barqarorlashadi. Maqsadga erishishdagi vazifalar, turli xil muammolarni hal etish zamonaviy usullar yordamida amalga oshiriladi, natijalar zamon talablariga moslashadi va pedagogik tizim samaradorligi ta’minlanadi.

Ta’lim muassasalaridagi mavjud muammolarni hal qilish yo‘nalishidagi yondashuvlar, an’analar, taomillar, belgilangan tartib va me’yorlarni o‘z ichiga oluvchi ta’lim muassasasi madaniyati pedagogik tizimning muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Ta’lim muassasasi falsafasi va madaniyatini (boshqaruv, pedagogik, o‘quv, ma’naviy) o‘zaro moslashtirish juda zarur. Pedagogik jarayonlarni samarali tashkil etish va boshqarish uchun rahbarlar va jamoaning boshqa vakillaridan iborat ta’lim muassasasining ichki boshqaruvi, ya’ni ichki nazorat tashkil etiladi. Ta’lim muassasasi jamoasi — bu murakkab tizim bo‘lib, o‘quv va mehnat faoliyatini qoniqarli tashkil etish, shuningdek, ta’lim muassasasi faoliyatining natijalariga o‘z ta’sirini ko‘rsatuvchi rasmiy va norasmiy, gorizontal va vertikal, shaxslararo va mehnat faoliyatiga oid aloqalar hamda munosabatlarni qamrab oladi.

Ta’lim muassasasi boshqaruv faoliyatining tizimli obyekti sifatida quyidagi xususiyatlarga ega:

• zaruriyat, imkoniyat, ta’lim muassasasining ko‘rsatkichlari va o‘z qobiliyatini baholash mezonlarini hisobga olish asosidagi rivojlanish yo‘nalishi;

• uning salohiyati, funksional imkoniyatlari, individualligi va madaniyligi;
• ta’lim muassasasining yaxlit pedagogik tizimi;

• ilmiy-metodik mahsulotlar va AKT vositalari bilan ta’minlanish imkoniyatlari;

• ichki imkoniyatlari va tashqi muhit bilan munosabatlari;

• pedagogik va ta'lim muassasasi jamoalarining rivojlanishi, shuningdek, ta'lim muassasasining ichki boshqaruv tizimi va uning rivojlanishi.

Pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarish jarayonlarini loyihalashda tizimli obyekt sifatida yaxlit pedagogik jarayonni rivojlantirish va uning unikal modelini takomillashtirishga tashkil etuvchi qismlar ta'sir ko'rsatishining ahamiyatini inobatga olish, shuningdek, bir xil va teng sharoitlarda pedagogik jarayonlarning rivojlanishiga ko'proq ta'sir ko'rsatuvchi ba'zi qism va bo'g'inlarni o'zgartirishga imtiyozlar berish zarur. Pedagogik jarayonlarning umumiy modelini o'zgartirishda professor-o'qituvchilar, talabalarning imkoniyatlari, boshlang'ich tushunchalari va ishonchlariga asoslanish kerak, chunki yangilangan model zamonaviy talablar darajasida talabalarning o'zgaruvchan ta'lim-tarbiyaviy, ma'naviy ehtiyojlarini qondira olishi, yuqori darajada ko'nikma va malakalarga ega bo'lgan professor-o'qituvchilarning tajribalarini qo'llash hamda ularning ilmiy-ijodiy salohiyatini rivojlantirishga hamda AKT vositalari bilan ta'minlangan muhim shart-sharoitlarni yaratib berishi zarur bo'lib, pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarishda quyidagi asosiy tamoyillarni inobatga olish lozim:

• pedagogik jarayonlarni samarali rivojlantirish yo'llari tasodifiy holda va taxminiy belgilanganda ularning rivoj-lanishidagi muvaffaqiyatlar subyektlarning qobiliyatlariga, pedagoglarning qulay vaziyatlarni ko'ra olishi va ularni qo'ldan chiqarmasligiga bog'liqligi;

• tizimli obyekt sifatida pedagogik jarayonlarning muvaffaqiyatli rivojlanishi uchun uni tashkil etuvchi barcha komponentlarning rivojlanish sur'atlarini, subyektlar munosabatlari va faoliyati integratsiyasini ta'minlash hamda muvofiqlashtirishning zarurligi;

• pedagogik jarayonlarning rivojlanishidagi muvaffaqiyatlar mavjud omillarga asoslangan holda professor-o'qituvchilarning kelajakni ko'ra olish va rivojlanish imkoniyatlarini oldindan aniqlay olish mahoratlariga bog'liqligi;

• murakkab tuzilishga ega bo'lgan pedagogik jarayonlar rivojantirishga bo'lgan ehtiyojlar va imkoniyatlarni, subyektlarning qobiliyatlari va boshlang'ich tushunchalarini aniqlamasdan pedagogik jarayonlarni rivojlantirish yo'nalishlarini majburan belgilashning mumkin emasligi;

• kuchli, majburiy va keng qamrovli ta'sir ko'rsatish usullari asosida pedagogik jarayonlar samaradorligini ta'minlash imkoniyatining mavjud emasligi;

• tashkil etuvchi qismlar va bo'g'inlar bo'yicha aniq belgilangan tartibda (lokal) ta'sir ko'rsatish pedagogik jarayonlarning samarali rivojlanishida yaxshi natijalarga erishishga asos sifatida xizmat qilishi.

Pedagogik jarayonlarda subyektlar faoliyatini muvofiqlashtirishda ularning mustaqil va samarali fikrlashining muhim mexanizmi sifatida refleksiv yondashuv o'ziga xos ahamiyat kasb etadi. Refleksiv yondashuv jarayonida o'rganilayotgan tushunchalarni keng tizim kontekstida tushuntirish jarayonlarini alohida tashkil etish (vujudga kelayotgan vaziyatlarni va subyektlar xatti-harakatlarini baholash, belgilangan vazifalarni samarali bajarish usullari va yo'nalishlarini aniqlash),

subyektlarning o‘zini-o‘zi tahlil qilishi, o‘z tushunchalari hamda xatti-harakatlarini faol o‘ylab ko‘rishi uchun shart-sharoitlar yaratadi.

Pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarishda shaxs-faoliyat yondashuvi ham zarur hisoblanib, pedagogik jarayonlarda subyektlar faolligini ta’minlash va aniq maqsadlarga ko‘ra belgilangan vazifalarni baja-rishga subyektlarni motivlashtirish yo‘nalishi sifatida vujudga keladi. Shaxs-faoliyat yondashuvida shaxsning va faoliyatning komponentlari bir-biri bilan chambarchas bog‘liq holda o‘rganiladi, chunki bu yondashuv asosida tashkil etiladigan pedagogik jarayonlarda talabalar subyekt sifatida faoliyat ko‘rsatadi va o‘z navbatida, talaba shaxsining subyekt sifatida rivojlanishi uning faolligi, mustaqil, erkin, tanqidiy, tahliliy va samarali fikrlashining rivojlanishi orqali aniqlanadi.

Pedagogik jarayonlar va subyektlar faoliyatining tez o‘zgaruvchan xususiyatlari yana bir metodologik yondashuvni joriy etishga e’tibor qaratish zaruriyatini belgilaydi, ya’ni boshqariluvchi obyektning ma’lum bir sharoitdagi ichki va tashqi vaziyatiga qarab boshqarishning ma’qul uslubini qo‘llashni talab qiladi. Bu o‘z navbatida, pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarish jarayonlariga vaziyatli yondashuvni tatbiq etishni nazarda tutadi. Vaziyatli yondashuv — pedagogik jarayon samaradorligini aniq vaziyatlarga ko‘ra aniqlashni ko‘zda tutadi. Vujudga kelayotgan vaziyatlarga ko‘ra subyektlar faoliyatini muvofiqlashtirib boshqarish eng samarali usullardan biri hisoblanadi. Vaziyatli yondashuvda boshqariluvchi obyekt hisoblangan pedagogik jarayonning aniq sharoitdagi ichki va tashqi vaziyatiga qarab subyektlar (talabalar) faoliyatini muvofiqlashtirish mazkur jarayon samaradorligini ta’minlashga xizmat qiladi.

Vaziyatli yondashuv jarayonida quyidagilarni inobatga olish o‘ziga xos ahamiyat kasb etadi:

• pedagogik jarayonlarni takomillashtirishda muhim ahamiyatga ega bo‘lgan omillarni aniqlash maqsadida pedagogik jarayonda vujudga kelayotgan vaziyatlarni o‘rganish, tahlil qilish va obyektiv baholash;

• turli pedagogik vaziyatlarda erishish mumkin bo‘lgan natijalarning samaradorligini oldindan aniqlash;

• pedagogik jarayonlarni va subyektlar faoliyatini ilmiy asosda tashkil etishni rejalashtirishda mazkur jarayonga tasir ko‘rsatuvchi omillarni hamda vujudga kelishi mumkin bo‘lgan vaziyatlarni oldindan tasavvur qilish asosida subyektlar faolligini ta’minlash yo‘llarini belgilash.

Sodda qilib aytganda, muvofiqlashtirilgan yondashuvni amaliyotga tatbiq etilishi natijasida subyektlarning faolligini hamda pedagogik jarayon samaradorligini ta’minlash uchun sarf etiladigan mehnat va vaqt tejaladi, shuningdek, pedagogik jarayonlarda bir tomonlamalilik (subyekt sifatida faqat o‘qituvchining o‘zi faoliyat ko‘rsatishi) bartaraf etiladi. Bunday yondashuvning asosiy g‘oyasi shundan iboratki, hech bir jarayon, jumladan, pedagogik jarayon ham o‘z-o‘zicha hech qanday ahamiyat kasb etmaydi. Pedagogik jarayonlarning ahamiyati uning natijaviyligida o‘z ifodasini topadi va uning natijaviyligi subyektlarning faolligini ta’minlash va faoliyatini muvofiqlashtirish asosida turli rivojlanishlarni amalga oshirishni ko‘zda tutadi.

AKT vositalarining joriy etilishi bilan olingan natijalar bo‘yicha va pedagogik jarayon subyektlari faoliyatini muvofiqlashtirish, ularning faolligini ta’minlash asosida belgilangan natijalarga erishish mumkin. Mazkur jarayonda belgilangan vazifalar va o‘rganiladigan tushunchalarning mazmun-mohiyatini har bir ishtirokchiga tushuntirish orqali subyektlarning o‘zini-o‘zi boshqarishi hamda o‘z faoliyatiga ijodiy yondashuvni joriy etishi ta’minlanadi.

Boshqarish uch asosiy modellari mavjud. Ular barcha o'zlaridan ancha farq bilan, ularning kuchli va zaif tomonlari bor. marketing, Yaponiya va boshqaruv Amerika modeli: Ayni paytda, bu modellar mashhur bo'lgan. odatda, milliy xususiyatlari, shuningdek, o'xshashligi bilan ajralib boshqarish, u kuchli iqtisodiy rivojlantirish, madaniyat, inson mavjudligining etnik va tabiiy xususiyatlari darajasiga bilan bog'liq. xorijiy davlatlar uning ko'plab barcha uchun tarix hisobga ularning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda, qishloq xo'jaligi, sanoat, savdo nazariyasi, balki nafaqat boshqarish amaliyotini muhim e'tibor to'planish ega edi. Ayni paytda AQSh va Yaponiya kabi, boshqaruv bunday model qutb ko'rib chiqildi. Amalda, "boshqaruv modeli" Turkum - kaliti fan, balki boshqaruv amaliyotida nafaqat biri. Axir, har qanday menejeri har doim o'zini savol so'raydi: kaldıraç, strategiya va boshqarish metodlarni Arsenal yanada samarali uning vazifalar qarori bilan engish uchun foydalanish kerak, qanday qilib eng muhimi unga ishonib topshirilgan ob'ektini boshqarish va qanday qilib.

Boshqarish modellari o'z ichiga asosiy boshqarish tamoyillari, maqsad va inshootlar, strategik tuyulgan, qadriyatlar birgalikda ishlab chiqarilmoqda, tartib va ularning elementlari, analitik nazorat va monitoring, barcha o'zaro tuzilishini tashkiliy madaniyat, motivatsiya va rivojlantirish haydash siyosati kuchlar. Shunday qilib, boshqaruv modeli qanday muhim hisoblanadi. AQShdagi bilan yarataylik. Bu mamlakatda tashkil kompaniyalari nazorat tizimi juda qiyin. barcha ichki kompaniyasi idoralar o'rtasidagi munosabatlar tabiati ilgari tashkil etilgan biznes turiga, bilan belgilanadi. AQSh firmalari avvalroq davri, tashkilot trestovskuyu edi, shuning uchun endi taniqli kompaniyalari ("Ford Motors", "Chrysler"), o`zini-o`zi ta`minlashi butunlay mahrum ishlab chiqarish idoralar bir qismi bo'lgan korxonalar. Ularning rahbarlari Shu ishlab chiqarish idoralar rahbarlari bo'ysunadi.

Amerika boshqarish uslubi o'z xususiyatlarga ega. Bu holda, har bir individual xodim majburiyatlari aniq belgilangan. Amerika modeli mohiyati bir boshlang'ich hukm bor, deb - kompaniyaning muvaffaqiyati o'z hududida yolg'on omillarga bog'liq. Bu faqat turli ichki zaxiralarini aniqlash xarajatlarini kamaytirish nazarda tutadi, oqilona tashkil etish, ishlab chiqarish, samaradorligini mavjud resurslaridan foydalanish va hosildorligini oshirish bo'yicha. AQSh modeli nisbiy muayyan lavozimlarga nomzodlarni izlaydi, ular tizimiga moslashgan, deb aytish mumkin.

Yaponiya boshqaruv sezilarli darajada milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshligini oshiradi. Bu erda biz, texnik va texnologik yangiliklar haqida maksimal markazida bor. aql-idrok xususiyatlari boshqaruv Yaponiya modeli - u, avvalo, deb umrbod bandligini deb atalmish tizimi. Bundan tashqari, yordam keramika bog'liq. Muhim element - guruh faoliyatini tashkil etish. tomonidan ham

to'lanadi keramika, shuningdek sifat va ratsionalizatorlik jarayoniga o'z hissasini asosida. ish joyida to'g'ridan hayot davomida ta'lim tizimi mavjud.

Lekin marketing model o'z-o'zini ado inson tayanadi. Bundan tashqari, kompaniya umumiy qadriyatlar bilan birlashgan odamlar iborat tirik organizm, deb hisoblanadi. Kompaniya, shuningdek doimiy tashqi omillar, asosiy omil moslashish, yangilash kerak - u iste'mol hisoblanadi.

1.3. Ta'lim muassasasini boshqarishning umumiy asoslari

Tayanch tushunchalar: Boshqaruv, tamoyil, motiv, motivatsiya, zamonaviy yondashuv, ta'lim-tarbiya, sifat, boshqaruv modeli.

Ta'lim muassasalarida uzluksiz ta'limning faoliyat ko'rsatish tamoyillari quyidagilardan iborat:

- ta'limning ustuvorligi - uning rivojlanishining birinchi darajali ahamiyatga ega ekanligi, bilim, ta'lim va yuksak intellektning nufuzi:
- ta'limning demokratlashuvi - ta'lim va tarbiya uslublarining tanlanishida o'quv yurtlarining mustaqilligini kengayishi, ta'limni boshqarishning davlat-jamiyat tizimiga o'tilishi;
- ta'limning insonparvarligi - inson qobiliyatlarining ochilishi va uning ta'limga nisbatan bo'lgan turli-tuman ehtiyojlarining qondirilishi, milliy va umumbashariy qadriyatlar ustuvorligining ta'minlanishi, inson, jamiyat va atrof-muhit o'zaro munosabatlarining uyg'unlashuvi;
- ta'limning ijtimoiylashuvi - ta'lim oluvchilarda estetik boy dunyoqarashni hosil qilish, ularda yuksak ma'naviyat, madaniyat va ijodiy fikrlarni shakllantirish;
- ta'limning milliy yo'naltirilganligi - ta'limning milliy tarix, xalq an'analari va urf-odatlari bilan uzviy uyg'unligi, O'zbekiston xalqlarining madaniyatini saqlab qolish va boyitish, ta'limni milliy taraqqiyotining o'ta muhim omili sifatida e'tirof etish, boshqa xalqlarning tarixi va madaniyatini hurmatlash;
- talim va tarbiyaning uzviy bog'liqligi, bu jarayonning har tomonlama kamol topgan insonni shakllantirishga yo'naltirilganligi;
- iqtidorli yoshlarni aniqlash, ularga ta'limning eng yuqori darajasida, izchil ravishda fundamental va maxsus bilim olishlari uchun shart-sharoitlar yaratish.
- Uzluksiz ta'limni isloh qilish yo'nalishlari quyidagilardan iborat:
- ta'lim tizimining kadrlar saloùiyatini tubdan yaxshilash, tarbiyachi, pedagog, muallim va ilmiy xodimning kasbiy nufuzini oshirish;
- davlat va nodavlat ta'lim muasassalarining har xil turlarini rivojlantirish;
- ta'lim tizimini tarkibiy jihatdan qayta kurish, ta'lim, fan, texnika va texnologiyalarning, iqtisodiyot va madaniyatning jahon miqyosidagi zamonaviy yutuqlarini hisobga olgan holda ta'lim va kasb-hunar ta'limi dasturlarini tubdan o'zgartirish;
- majburiy umumiy o'rta ta'limdan o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limiga o'tilishini ta'minlash;

- maxsus, kasb-hunar ta'limining markazlari sifatida fan va ishlab chiqarish integratsiyalashgan yangi tipdagi o'quv muassasalarini vujudga keltirish;
- ilg'or texnologiyalarni keng o'zlashtirish, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar, chet el investitsiyalari ko'lamlarining kengayishi, tadbirkorlik, kichik biznesni rivojlantirish bilan bog'liq yangi kasb-hunar va mutaxassisliklar bo'yicha kadrlar, shu jumladan boshqaruv tizimi kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish;
- milliy mustaqillik tamoyillarini va xalqning boy intellektual merosi hamda umumbashariy qadriyatlarning ustivorligi asosida ta'limning barcha darajalari va bo'g'inlarida ta'lim oluvchilarning ma'naviy va ahloqiy fazilatlarini rivojlantirish;
- ta'limni boshqarish tizimini takomillashtirish, jamoat boshqaruvi shakllarini rivojlantirish, ta'lim muassasalarini mintaqalashtirish;
- ta'lim olishda, shuningdek talabalarni ma'naviy ahloqiy, intellektual va jismoniy jihatdan tarbiyalashda oila, ota-onalar, jamoat tashkilotlari, mahallalar, xayriya va xalqaro fondlarning rolini kuchaytirish yuzasidan chora-tadbirlarni ishlab chiqish hamda ularni amalga oshirish;
- ta'lim jarayoni va kadrlar tayyorlash sifatiga xolis baho berish tizimini yaratish va joriy etish;
- ta'lim tizimini moliyaviy, moddiy-texnik va boshqa tarzdagi resurslar bilan ta'minlash mexanizmlarini shakllantirish;
- uzluksiz ta'limni fan va ishlab chiqarish bilan integratsiyasini puxta mexanizmlarini ishlab chiqish va joriy etish;
- ta'lim va ilm-fan bilan bog'liq chet el hamda xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikni kengaytirish va rivojlantirish;
- tub erli millatga mansub bo'lmagan shaxslar zich yashaydigan joylarda ular o'z ona tillarida ta'lim olishlari uchun tashkiliy va pedagogik shart-sharoitlar yaratish;
- ta'limning barcha darajalarida ta'lim oluvchilarning huquqiy, iqtisodiy, ekologik va sanitariya-gigiena ta'limi hamda tarbiyasini takomillashtirish.

Uzluksiz ta'lim tizimining faoliyat olib borishi davlat ta'lim standartlari asosida, turli darajalardagi ta'lim dasturlarning izchilligi asosida ta'minlanadi.

Kadrlar tayyorlash milliy modelining o'ziga xosligi mustaqil ravishda to'qqiz yillik umumiy o'rta hamda uch yillik o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limini joriy etishdan iboratdir. Bu esa, umumiy ta'lim dasturlaridan o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi dasturlariga izchil o'tilishni ta'minlaydi.

Umumiy ta'lim uzluksiz davlat ta'limi tizimida asosiy bo'g'in bo'lib, ta'lim oluvchilarning ilmiy bilimlar olishini, mehnat ta'limi, boshlang'ich kasb ko'nikmalari, ishbilarmonlik asoslarini egallashlarini, shuningdek o'z ijodiy qobiliyatlari va ma'naviy fazilatlarini rivojlantirishlarini ta'minlaydi.

Ta'lim haqidagi davlat siyosatining asosiy mohiyati tayanch ta'limining (to'qqiz yillik) majburiyligidir.

O'rta maxsus ta'lim (akademik litsey, kasb-hunar kollejlari) uch yillik.

Oliy ta'lim: Birinchi bosqich - bakalavriat;

Ikkinchi bosqich - magistratura.

Oliy o‘quv yurtidan keyingi ta’lim: Aspirantura, doktarantura, tadqiqotchi kadrlarni malakasini oshirish va qayta tayyorlash tarmog‘i.

Ta’limning davlat standartlarini ishlab chiqish va tadbiq etishni bosqichma-bosqich amalga oshirish ko‘zda tutilgan bo‘lib, u boshlang‘ich va tayanch O‘quv muassasasilarda 1995-1996 o‘quv yillargacha, So‘ngra oliygohlar uchun standartlar ishlab chiqish ko‘zda tutilgan.

Ta’lim tizimini joriy etish har doim ma’lum bir qonun qoidalarga, tamoyillarga asoslanishni talab etadi. Inklyuziv ta’lim tizimini joriy qilishda esa quyidagi tamoyillarga asoslaniladi:

1). Inklyuziv ta’limning e’tirof etilishi.
2). Inklyuziv ta’limning barcha uchun ochiq bo‘lishi tamoyili.
3). Bog‘lanishning mavjud bo‘lishi tamoyili.
4). Markazlashtirilmagan bo‘lishi tamoyili.
5). Inklyuziv ta’limda kompleks yondashishi tamoyili.
6). Inklyuziv ta’limda moslashuvchanlik tamoyili.
7). Malakaviylik tamoyili.

Inklyuziv ta’limning e’tirof etilishi tamoyili.

Bu tamoyilning mazmuni shundaki, 1990 yildan buyon maxsus ehtiyojli bolalrni umumta’lim muassasalari tizimida o‘qitish borasida bir qancha jahon miqiyosida deklorasiyalar va qarorlar qabul qilindi. Ularni jahonning ko‘plab davlatlari e’tirof etdilar. Ammo bugungi kunga qadar ularni hayotga joriy qilish borasida ko‘plab muammolar mavjud. Ba’zi davlatlarda esa umumiy ta’lim borasida qonun yoki qarorlar qabul qilinganda nogiron bolalarning ta’lim masalasi unga kiritilmaydi. Ammo inklyuziv ta’limni tan olish faqatgina qonun chiqarish bilangina bog‘liq bo‘lmaydi. Diskriminasiya (odamlarni ajratish) va ijtimoiy noto‘g‘ri fikrlashga qarshi kurashish eng muhim narsadir. Ya’ni inklyuziv ta’limni e’tirof etgan holda, aholi o‘rtasida targ‘ibat-tashviqot ishlarini olib borish eng birinchi galdagi masaladir.

Inkluziv ta’limning barcha uchun ochiq bo‘lishi tamoyili.

O‘tgan yigirma yil davamida maxsus ehtiyojli bolalrni umumta’lim muassasalari tizimida o‘qitish borasida sezilarli ishlar amalga oshirildi. Ammo inklyuziv ta’limi tizimini joriy qilish asosan shaharlar miqiyosida bo‘lib qishloqlardagi hududlarda hali-hamon maxsus ehtiyojli bolalar ta’limdan chetda qolib ketmoqda yoki qishloqlardagi ota-onalar nogiron farzandini shaharlardagi maxsus muassasalarga qatnashlarini ta’minlash uchun qiyinchiliklarga duch kelmoqdalar. Shuning uchun ham maxsus ehtiyojli bolalarni inklyuziv ta’limga jalb etish barcha hududlarda barcha maxsus ehtiyojli bolalarni qamrab olgan bo‘lishi ta’minlanishi lozim.

Bog‘lanishning mavjud bo‘lishi tamoyili.

“Bog‘lanish”-bu so‘zning zaminida-ommaviy binolarning sifati, ayniqsa nogiron bolalar uchun maktablarga kirishning oson bo‘lishi kabilar yotadi. Bola maktab binosiga (zinapoyalar aravachada yurishga moslashtirilmaganligi sababli) kira olmaganmi yoki maktab xojatxonasi aravachada harakatlanuvchilarga moslashtirilmaganligi uchun oddiy maktabdan chiqarib tashlamasligi kerak. Bu kabi

qulayliklarni yaratish unchalik katta mablag‘ talab qilmaydi. Yangi maktab binosi nogiron bolalarning ehtiyojlarini e’tiborga olgan holda rejalashtirilgan paytdan boshlab qurilishi kerak. Alatta nogiron bolalar uchun yaxshi bo‘lgan qulayliklar normal rivojlanishdagi bolalar uchun hyech bir muammo keltirib chiqarmaydi. Jismonan bog‘lanishlarni yaratish inklyuziv ta’limning asosiy muammolarini hal etishga xizmat qiladi.

Markazlashtirilmagan bo‘lishi tamoyili.

Bu tamoilning mazmuni quyidagi ikkita aspekt yordamida ifodalanadi:

A). Inaklyuziv ta’lim xizmatlari umumiy ta’lim tizimining integrasiya qilingan qismi bo‘lishi kerak.

B). Inklyuziv ta’lim tizimidgi vazifalar mahalliy ta’lim organlariga jaqvabgarlik va boshqaruvni yuklash uchun markazlashmagan holda olib borilishi kerak va imkoniyatlar mahalliy sharoitlarga moslashtirilishi lozim.

Optimal integrasiya erishish uchun markazlashtirilmagan bo‘lish muhimdir. Bu ayniqsa qishloq sharoitlarida ayni muddao bo‘ladi. Inklyuziv ta’limning vazifalari nogiron bolalarga o‘z ota-onalari baln birga bo‘lish, ularga xuddi tengdoshlari kabi o‘zlariga yaqin bo‘lgan maktablarda ta’lim olish imkonini beradi. Bu ularning shaxsiy sifatilarining shakllanishida muhim ahamiyatga ega. Nogiron bolaning normal rivojlanishiga halaqil berish, nogironlikdan ham og‘irroq holatlarga olib kelishi mumkin.

Inklyuziv ta’limda kompleks yondashishi tamoyili.

Nogiron bolalarga ularga nogiron deb faqatgina nuqson jihatdan yondashishi emas, balki bu bolalrga har tomonlama yondashish lozim. Bu esa maxus ehtiyojli bolalar uchun ta’lim masalasini rejalashtirayotgan uning butun hayoti davomida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan ehtiyojini hisobga olgan holda tuzishni talab etadi. Bundan tashqari inklyuziv ta’limda nogiron boladagi mavjud nuqonlarni bartaraf etish, korreksiyalash, kompensasiya qilish bilan bir qatorda bilim ko‘nikmalarga ega qilish, kasb hunarga o‘rgatish ishlarini parallel ravishda olib borish talab etiladi. Bu tamoyilning mohiyatida maxsus ehtiyojli bolalarga ilk yosh davrida erta yondashish ham yotadi. Maxsus ehtiyojli bolalar ta’limi boshlang‘ich va o‘rta-maxsus ta’limni olishlari blan yakunlanmasligi kerak. Nogiron bolalarning kasb-hunar ta’limi va oliy ta’limi ham amalga oshirilishi taalab etadi. Chunki inklyuziv ta’lim tizimining vazifalaridan biri maxsus ehtiyojli bolalrni har tomonlama rivojlantirish, ularning barcha huquqlarini ta’minlashdan iboratdir.

Inklyuziv ta’limda moslashuvchanlik tamoyili.

Bu tamoyilning mazmuni shundaki, o‘quv reja, dastur va darsiliklar maxsus ehtiyojli bolalarning imkoniyatlariga moslashuvchan bo‘lishi kerak. Bolaning maxsus ta’limga bo‘lgan ehtiyojlari har qanday integrasiya faoliyatining asosini tashkil etishi kerak. Shaxs ehtiyojlarining darajalari va turlari har xil bo‘lganligi tufayli bunday faoliyatlar moslashuvchan o‘zgaruvchan bo‘lishi talab etiladi.

Malakaviylik tamoyili.

Maxsus ehtiyojli bolalar inklyuziv tarzda o‘qitilayotgan sinflarda yuqori malakali o‘qituvchilarning dars berishi talab etiladi. Bundan tashqari inklyuziv sinf o‘qituvchisi defektlogiya sohasi bo‘yicha ham malaka oshirgan bo‘lishi kerak.

1). Izlab topish va jalb qilish bosqichi. Nogiron odamlarning hayoti asosan yakkalab qo‘yishlar bilan bog‘liq. Ko‘plab davlatlarda nogiron odamlarga past nazar bilan qaralib, ular hamjamiyatdan chetlashtirilmoqda. Buning oqibatida nogiron bolalarning ta’lim olish imkoniyatlari yanada chegaralanib qolmoqda. Millatning etnopsixologik xususiyatlaridan biri bo‘lmish nogiron farzandini boshfalardan bekitish hollari esa nogiron bolalar kelajak hayoti uchun juda fojeali holatdir. Mana shunday salbiy oqibatlarni oldini olish maqsadida aholi o‘rtasida targ‘ibo-tashviqot ishlarini olib borish lozim. Oilaga, ya’ni asosan ota-onalarga nogiron bola ham maktab ta’lim-tarbiyasini olishi shart ekanligini to‘g‘ri tushintirib bera olish kerak. Shunday usullar bilan ta’limdan chetda qolib ketgan nogiron bolalarni izlab topish imkoni yaratiladi. Ro‘yxatga olingan bolalar o‘z yaqin arofidagi umumta’lim maktablariga jalb etiladi.

2). Maxsus ehtiyojli bolalar bilan shug‘illanish bosqichi. Bu bosqichda umumta’lim muassasalari tizimiga kiritilgan maxsus ehtiyojli bolalar bilan olib boriladigan o‘quv-tarbiyaviy, korreksion-rivojlantiruvchi vazifalar rejasi tuzib chiqiladi.

3). Reabilitasiya bosqichi. Bu bosqichda bolalarning nogironligi tufayli bajara olmaydigan faoliyatlarini bajarish qobiliyatlari va ularning imkoniyatlari darajasini kengaytirish ishlari amalga oshiriladi. Shu sababali bu bosqichda nogiron odamlar nafaqat ta’lim tarbiya, balki ularning ishlab chiqarish faoliyatlarini oshiruvchi treninglar ham olib boriladi. Ular “obyekt” emas, balki “subyekt” vazifasini o‘taydi. Natijada nogiron bolalarning nima qila olmasligi emas, balki ular nimalar qilisha qodir ekanligi diqqat markazda turadi.

4).Intergasiya bosqichi. Bu bosqich inklyuziv tarzida o‘qitilgan, reabilitasiya jarayoni malga oshirilgan nogirn bolalarni ijtimoiy jamiyatga to‘la kiritish bosqichidir. Integrasiya bosqichida nogiron bolalar to‘laligicha ijtimoiy jamiyatga kiritiladi. Ya’ni bu bosqichda nogiron bolalarning ham o‘zlarining teng imkoniyatlari va huquqlaridan foydalangan holda kasb va ishlash joyini mustaqil tanlash imkoniyati beriladi.

Inklyuziv ta’lim joriy qilingan muassasada albatta psixolog faoliyat yuritishi lozim. Psixologning faoliyati har bir bolaning ruhiy salomatligini himoyalash, ruhiy rivojlanishidagi kamchilklarini bartaraf etish va korreksiyalashga qaratiladi. Muassasa psixologi har bir bolani psixologik jihatdan tekshiradi, doimiy ravishda psixologo-pedagogik jihatdan o‘rganib boradi, individual rivojlantirish dasturlarini tuzadi, alohida ehtiyojli bolani oilada tarbiyalash bo‘yicha ota-onalarga maslahatlar beradi, inklyuziv ta’lim muassasasining pedagogik hodimlariga psixologik rivojlantirish masalalarida metodik yordam ko‘rsatadi.

Inklyuziv ta’lim muassasasida ta’lim-tarbiya olayotgan maxsus yordamga muhtoj bolalarning ayrimlari doimiy ravishda tibbiy xizmatga muhtoj bo‘lishi mumkin. Inklyuziv ta’lim muassasasi shifokor-pediatri (psixonevrolog) har bir bolaning ruhiy asab holatini doimiy ravishda tekshirib boradi, zarurat bo‘lganda davalash muolajalarini tavsiya etadi, korreksion pedagogik ta’lim jarayonida bolalar sog‘lig‘ini nazorat qiladi, aqliy va jismoniy yuklamaning me’yorini belgilaydi, ota-

onalarga bolaning somatik hamda ruhiy salomatligini saqlash yuzasidan maslahatlar beradi.

Shunday qilib, inklyuziv ta'lim muassasasida ta'lim - tarbiya jarayoni har tomonlama amalga oshirilgan islohotlar asosidagina samarali kechadi.

Maxsus ehtiyojli bolalarni umumta'lim sharoitida o'qitish maktablararo qatnab yuruvchi o'qituvchi ya'ni, resurs o'qituvchi faoliyatini talab etadi. Inklyuziv ta'lim amaliyotda maktablararo qatnab yuruvchi o'qituvchi va oddiy sinf o'qituvchisining hamjihatlikdagi harakatlari orqali amalga oshirilishi mumkin.

O'ta murakkab nuqsonli bolalar ayrim hollarda maxsus maktablar va maxsus reabilitasiya markazlari yoki muntazam maktablar qoshidagi maxsus sinflarda korreksion dasturlar yordamida ta'lim oladilar. Ushbu maktablarda ta'lim ta'minoti albatta bolaning zaruriyatni e'tiborga olgan holda amalga oshirish ko'zda tutiladi.

Muntazam ta'lim jarayoni imkoniyati cheklangan bolaning shaxsiy xususiyatlariga ko'ra yakka tartibda korreksion metod va moslashtirilgan o'quv reja, dasturlar va boshqa omillardan foydalanib, atrofdagi jamoatchilik bilan birgalikda o'qitishning turli shakllarini tashkil qilish hamda maxsus yordamchiapparatlar, (eshitish apparatlari, linza, lupa, nogironlar aravachalari) turli xil texnik vasitalar va maxsus ko'rgazmali qurollarni qo'llash asosida amalga oshirishni nazarda tutadi. O'z navbatida maxsus ta'lim muassasalari pedagoglari joylarda umumta'lim o'quvchilari, ota-onalar, davlat va nodavlat jamoa tashkilotlari uchun maslahat bo'limlari va resurs markazlar bo'lib faoliyat ko'rsatish kerak.

Bolada o'ziga ishonch va o'zini qadrlash hissini rivojlantirishda kattalarning qiyofasi juda muhim. Lekin juda ko'p maxsus ehtiyojli bolalar o'sib, ulhayayotgan bir paytda o'zlariga o'xshagan maxsus ehtiyojli katta odamlarning uchratmaydilar va katta bo'lish qandayligini tasavvur ham qila olmaydilar. Shuning uchun ham maxsus ehtiyojli kattalar maxsus ehtiyojli bolalarning at'limida doimiy ishtirok etishlari kerak. Chunki katta yoshdagi maxsus ehtiyojli insonlar ota-onalargan farzandiga ta'lim berish muhimligini tushintirish mumkin. Buning uchun esa maxsus ehtiyojli kattalarni maktablarga taklif etish kerak. Shunda ular o'zlarining hayotda erishgan yutuqlari haqida gapirib beradilar. Buning natijasida inklyuziv ta'limni targ'ib qilishda katta imkoniyat yaratiladi.

Boshqaruv funktsiyalari har qanday tashkilotning mohiyatini belgilaydi. Funktsiyalar 1916 yilda G. Fayole tomonidan belgilandi va keyin shunday bo'ldi:

- rejalashtirish;
- tashkilot;
- boshqarish;
- muvofiqlashtirish.

Ammo bu erda bir narsa yo'q: inson omili. Ish samaradorligi sifati, har qanday korxonaning muvaffaqiyati barcha xodimlarning ish sifatiga bog'liq. Va bu allaqachon rag'batlantirishni anglatadi.

Boshqarish funktsiyasi - motivatsiya, ishchilarni o'z vazifalarini samarali bajarishlarini rag'batlantirish, butun kompaniyani muvaffaqiyatli bajarishdir.

Motivatsiya ta'sirning faqat bitta kuchiga ega - sabablarning shakllanishi. Boshqarish funktsiyasi sifatida menejmentning motivatsiyasi murakkabligi

shundaki, har bir inson o'zining muvaffaqiyatli faoliyati uchun o'zaro muloqot qilish kerak bo'lgan o'zining chuqur g'ayrati bor.

Motivatsion ta'sir turlari

Xodimlarni boshqaruv funktsiyasi sifatida rag'batlantirish ikkita toifaga bo'linadi - iqtisodiy va iqtisodiy bo'lmagan. Iqtisodiyotning pul mukofoti, bonus, ish haqi darajasining oshishi deb taxmin qilish oson.

Iqtisodiy motivatsiya emas, balki murakkab boshqaruv to'plami. Bu erda har bir insonning manfaatlari, sabablari, ehtiyojlari, harakatlari o'zaro bir-biriga bog'langan. Birinchidan, bu tashkilot xodimlarining jamoaning bir qismiga aylanishiga, kompaniyaning faoliyatida ishtirok etishiga imkon beruvchi tashkiliy ta'sirlardir. Bundan tashqari, bu axloqiy va psixologik ta'sir. Bu shuni anglatadiki, menejer insonning zaif tomonlari ustida "yaxshi o'ynash" kerak, bu uning yaxshi ehtiyojlari uchun o'z ehtiyojlarini qondirishi kerak. Masalan:

- maqtov;
- tasdiqlash;
- taqdirni e'tirof etish;
- yoki ta'qib qilish.

Har qanday nazorat qilish tizimining demotivatorlari:

- nomaqbul tanqid;
- bajarilgan vazifalar bilan ish haqining nomutanosibligi;
- xodimning to'kilmasligi yoki pastligi;
- ish vazifalarining noma'lumligi, kompaniya maqsadlari.

Bundan tashqari, menejmentning asosiy funktsiyasi sifatida motivatsiya shaxsning shaxsiy ehtiyojlariga ko'ra tasniflanishi mumkin:

- maqomi motivatsiyasi;
- mehnat;

Qiziqtirish jarayoni negizida qiziqishning moddiy, ijtimoiy-psixologik, ma’naviy, ijodiy va boshqa omillari yotadi. Rag‘batlantirish - bu faqat bir xodimning ishini bajara olish darajasiga ta’sir qilish emas, balki korxonaning barcha xodimlariga ta’sir qilishidir. Rag‘batlantirishning ikkita omili mavjud bo‘lib, “iste’dod” va o‘zini qanday tutish.

Qobilyat va harajatlar 4. Natijalar (bajarilmagan ish) 6. Qoniqish hosil qilish 10 Tashqi rag‘batlantirish 8. Adolatli deb qabul qilinadigan rag‘batlantirish 9. Ichki rag‘batlantiris h 7. Hodim rolini baholash 5. Kuch-g‘ayratlar va rag‘batlantirish aloqadorligi ehtimolligini baholash 2. 3 3. Sarf–qilingan kuch g‘ayrat Rag‘batlantirish qiymati 1. 22 orqali yuqori darajaga erishish, ya’ni “qobiliyat” omillaridir. Rag‘batlantirish, iste’dod va qobiliyat omillari doimo o‘zaro bog‘lanishda amalga oshiriladi. Chunki qobiliyatli iste’dodli ishchi xodimlar rag‘batlantiriladi. Agar bu uchala omillardan birortasi sust bo‘lsa, ishni amalga oshishi ham sust bo‘ladi va aksincha. Alohida olingan har bir xodimdan samarali foydalanish uning talab qilingan ishni bajara olish qobiliyatiga bog‘liqdir. 6-rasm. Samarali mehnat qilishga undovchi omillar 9. Mehnat motivatsiyasning ijtimoiy yo‘nalishlari deb atalgan motivatsiya omillari katta ahamiyatga egadir. Abdurahmonov Q.X. va Sharifullina T.A. fikricha, xodimning mehnat

motivatsiyasi uch asosiy guruhi bilan bog‘liqdir: ta’minot motivi, e’tirof motivi va nufuz motivi 10. Ular juda ta’sirchan omillardir. Bunda xodimga nisbatan: e’tibor omili – o‘ziga nisbatan hurmat-izzat ifodasi; ta’sir omili – o‘zining jamoadagi qadr-qimmati ifodasi; maqom omili – xizmat vazifasi, kasb mahorati har bir xodim uchun nihoyatda muhimdir. Daromard yuqori bo‘lsa Erishgan muvaffaqiyatni rivojlantirish imkoniyati bo‘lsa Ko‘proq mustaqillik berilsa O‘z g‘oyalarini amalga oshirish bo‘lsa Mehnat ta’tili uzunroq bo‘lsa Ishonchliroq ish joyi bo‘lsa Ish vaqti kamroq bo‘lsa Ko‘proq ta’sir ko‘rsatish imkoniyati bo‘lsa Egiluvchan ish grafigi Qiziqarli mehnat faoliyati Qarilik yaxshiroq ta’minlansa Mehnat yaxshi e’tirof etilsa So‘roqda ishtirok etgan 100 menejerdan har biri ushbu sharoitlarda yaxshiroq ishlashga intilishni bildirgan bir necha javob variantlari berilgan Yaxshi muhit bo‘lsa Boshqaruv usuli yaxshiroq bo‘lsa Rahbarning asosiy vazifasi — bu qo‘l ostidagi ishchi xodimlaming energiyasidan iloji boricha samarali foydalanish va uni korxona maqsadlariga erishish uchun yo'naltirishdan iborat. Motivatsiyalashda har bir xodimga induvidal yondashishi lozim, chunki u alohida shaxs bo‘lib, o‘zining dunyo qarashi, fikrlari, imkoniyatlari, ehtiyojlari va bu ehtiyojlarining darajasi bor. Shu nuqtai nazardan xodimlarning motivatsiyalashtirish tizimininng takomillashtirish uchun quyidagilar tavsiya etiladi.

Korxona faoliyatida xodimlarni rag‘batlantirishning mazmun, mohiyati Ushbu yondashuvga muvofiq inson korxona uchun emas, balki korxona inson uchun zarurdir. Inson qobiliyati uning jismoniy va bilim imkoniyatlari bilan belgilanadi. Bu imkoniyatlar bilan birga mehnat sharoiti hamda ishlashga tayyorgarlik ham samaradorlikni ta’minlaydi. Ishlashga tayyorlik esa shaxsning ishga qiziqishi va undan qanoatlanishi, ehtiyojlari, mehnat natijalariga muvofiq rag‘batlantirilishi bilan belgilanadi. Ishga qiziqishni tahlil etishda qiziqtirish omillari - ehtiyoj, qiziqish sabablari (motivlari) va rag‘batiga alohida e’tibor qaratish lozim. Korxona maqsadiga erishish - ishlab chiqarishda yuqori samaradorlikni ta’minlash personal o‘z xizmat vazifasini sidqidildan, tashabbuskorlik ko‘rsatib bajarishiga bog‘liq. Buning uchun xodimlarni o‘z ishlariga chinakamiga qiziqtirish kerak. Qiziqtirish (motiv) - “motiv” fransuzcha atama hisoblanib, lotincha “moveo” (“ harakat qildiraman”) so‘zidan olingan. Bu insonni muayyan faoliyatga undovchi ichki va tashqi harakatlantiruvchi kuchlardir. Qiziqish insonga uning ehtiyojlarini qondirish uchun nima qilish va buni qanday qilish kerakligini belgilaydi. Rag‘bat - insonga uning mehnat faoliyati natijalarini munosib ko‘rish sifatida taklif etiladi.

«Rag‘bat – bu tashkilot maqsadlariga erishishning umumiy rejasiga binoan korxona xodimlarida ularga topshirilgan vazifalarga muvofiq holda harakat qilishga intilish yaratishdir». Rag‘bat - insonga uning mehnat faoliyati natijalarini munosib baholash sifatida taklif etiladi. Inson ko‘pgina rag‘batlarni ularning mohiyatini anglab etmasdan, ya’ni beixtiyor qabul qiladi. Turli insonlarda aniq rag‘batlarga munosabat bir xil emas. Ko‘pgina tadqiqotlarda rag‘batlar faoliyat uchun tashqi da’vat, qiziqish sabablari esa ichki da’vat deb ta’riflanadi. Shunday ekan rag‘bat va qiziqish 8 sabablarini, eng avvalo, ularning insonni faoliyat ko‘rsatishiga undashi birlashtirib turadi. Biroq agar rag‘bat manfaat (moddiy,

ma'naviy, guruhiy, shaxsiy) orqali faoliyat ko'rsatishga undasa, qiziqish asosida esa ham manfaat (mukofotlash, lavozimda ko'tarilish), ham shaxsiy sabab (burch, qo'rqish, mas'uliyat hissi va hokazolar) yotadi. Shuning uchun qiziqish sabablari (motiv) rag'batga nisbatan kengroq ma'noga ega. O'z navbatida, rag'batlar moddiy va nomoddiy bo'ladi. Mehnatni rag'batlantirish murakkab jarayon hisoblanadi. Bu ishni tashkil etish uchun muayyan talablar qo'yiladi. Ular asosan quyidagilardan iborat: Rag'bat turlari. Rag'batlantirish chora - tadbirlari muayyan shaxslar ehtiyojlarini hisobga olgan holda ishlab chiqilishi darkor. Xodimning ishga qiziqishini tegishli rag'batlantirish usuli orqali o'zgartirish mumkin. Rahbarlar uchun bu rag'batlantirishlar bir xil shaklda emas, balki xodimlarning shaxsiy ehtiyojlariga muvofiq ishlatilishi kerak, degan ma'noni anglatadi. Mehnatni rag'batlantirish - oldindan belgilab qo'yilgan natijalarga erishish imkonini beradigan jo'shqin mehnat faoliyati xodimning muhim ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish, unda mehnatga qiziqish (motiv)ni shakllantirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishni ko'zda tutadi. Mehnatga qiziqtirish va rag'batlantirish tizimi muayyan

Rag'batlar -Moddiy -Pul hisobida (ish haqi, mukofotlar va hokazolar) -Pul hisobida emas (yo'llanmalar, davolash, transport xizmati va hokazolar) -Nomoddiy -Ijtimoiy (mehnat nufuzi, lavozimda o'sish imkoniyati) -Ma'naviy (do'stlar, qarindoshlar tomonidan hurmat, mukofotlashlar) -Ijodiy (o'zini takomillashtirish, o'zini namoyon qilish imkoniyati) 9 asos — mehnat faoliyatining me'yoriy darajasiga tayanishi kerak. Xodimning mehnat munosabatlariga jalb etilishining o'zi uning oldindan kelishilgan, muayyan ish haqi hisobiga muayyan vazifalarni bajarishini nazarda tutadi. Mehnatni rag'batlantirish tizimi boshqaruvning ma'muriy-huquqiy uslubidan kelib chiqadigan bo'lsa, bu uslub o'rnini egallamaydi. Mehnatni rag'batlantirish boshqaruv organlari o'zlari haq to'layotgan ish darajasiga erishib, uni shu me'yorda ushlab tura olsalargina, samarali bo'ladi. Rag'batlantirishning maqsadi -insonni mehnat qilishga undab qolmasdan, balki uni mehnat munosabatlarida belgilab qo'yilganidan samaraliroq mehnat qilishga undashdir.

Mehnatni rag'batlantirishning bir necha funksiyalari mavjud: -Iqisodiy funksiya. U, eng avvalo, mehnatni rag'batlantirish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga ko'maqlashishda namoyon bo'ladi. Bu mehnat unumdorligining oshishi va mahsulot sifatining yaxshilanishida o'z ifodasini topadi. -Axloqiy funksiya. U mehnatni rag'batlantirish, faol hayotiy pozitsiyani, jamiyatda sog'lom axloqiy-ijtimoiy muhitni shakllantiradi. Bunda rag'batlantirish tizimini an'analar va tarixiy tajribani hisobga olgan holda shakllantirish katta ahamiyatga ega. Ijtimoiy funksiya. U jamiyatning ijtimoiy tizimini daromadlarning turli darajasini hisobga olgan holda shakllantirish bilan ta'minlanadi. Ushbu daromadlar esa rag'batlantirish omillarining turli insonlarga ta'siriga ko'p jihatdan bog'liqdir. Umuman olganda ehtiyojlarni shakllantirish pirovard darajada shaxsni rivojlantirish, jamiyatda mehnatni tashkil etish va rag'batlantirishga bog'liqligi yaxshi ma'lum.

Komplektlilik - axloqiy va moddiy, jamoa va shaxsiy rag‘batlar mushtarakligini anglatadi. Komplektlik aksilrag‘batlar (antistimullar) mavjud bo‘lishini ham taqozo etadi. Inson mehnat faoliyatiga kirishar ekan, unda yoshligidan egallagan muayyan qadriyatlar, tamoyillar mavjud bo‘lib, ularga oila va maktabda asos solingan bo‘ladi. Shu davrlarda mehnatga qadriyat sifatidagi munosabatlar, shaxsning mehnat sifatlari - mehnatsevarligi, mas’uliyat, intizomlilik, 10 tashabbuskorlik va boshqa xislatlari shakllana boshlaydi va mehnat ko‘nikmalari hosil qilinadi.

Rag‘batlarni sinflashuvi. Inson oldida turgan vaziyatga duch kelar ekan uni hal etish uchun o‘zini- (Е.П.Ильин.Мотивация и мотиви.-Спб:Питер, 2011.59 стр.) Rag‘batlar Uzluksiz Diskretli Uzoq muddatli O‘rta muddatli Qisqa muddatli ijtimoiy Jamoa Shaxsiy Nufuzli Rag‘batlantiruvchi Universal Invetisiyali is’temolli Is’temolli Invetisiyali Maxsus Amal qilish davri boyich Qo‘llanish soxasi boyicha Yo‘nallish bo‘yicha Guruhlar boyicha Funksiyali maqsad bo‘yicha Mehnat sharoiti, ish joyini tashkil etilishi Ish haqi, mukofotlar, rag‘batlantiruvchi qo‘shimcha to‘lovlar, mulkdan daromad Mehnat sharoiti, ish haqiga ustama to‘lovlar (kasbiy mahorat va malakasini oshirgani uchun va hkz) Ish haqini yuksak darajasi, foydaga sheriklik, ijtimoiy taminot Ish haqi, mukofotni, kasb mahorati uchun ustama tolovlarni oshirish Aniq tizim bo‘yicha ish haqi, imtiyozli aksiya, foydaga sheriklik Hodimning jami daromadi Ish haqi jamg‘armasini tashkil etish va taqsimlash, foydaga sheriklik Milliy daromad otishi Bir marotabali mukofat Ish haqi, foydani asosan joriy iste’mol uchun sarflash Dividendlar ish haqi ishlab chiqarishni rivojlantirishga invetisiyalar kelajakda foyda va ish haqi Ish haqi jamg‘armasi va foyda kelajakda ishlab chiqarishni rivojlantirishga invetisiya sifatida yo‘naltirish Pul to‘lanmaydigan rag‘batlantirishlar Pul bilan rag‘batlantirishningbarcha uslublari 11 o‘zi qiziqtirishi mumkin. Bu insonning o‘zida uning irodasi bilan paydo bo‘ladi. Ana shu qiziqish muvaffaqiyatga erishishga, ishni oxiriga yetkazishga, bilimni egallashga, manfaatga intilish va hokazolar bo‘lishi mumkin. Shu bilan birga qiziqishni tashqi muhit, jumladan bevosita rahbar rag‘batlar orqali uyg‘otishi mumkin. Xodimni rag‘batlar orqali vazifani hal etishga undash –ekstravert qiziqtirish deb nomlanadi.

Korxonada ishga qiziqtirish jarayonlari, masalan mukofotlash, farmoyish chiqarish, ijtimoiy e’tirof etish va hokazolar qiziqtirishning xuddi shu turiga taalluqlidir. Maqsadlarni oddiy ijrochilar uchun tushunarli holda yetkazish, bu xodimlarda ushbu maqsadlarga erishishda o‘zlarining rolini anglab etishlari, o‘z kuch-g‘ayratlarini iqtisodiy va texnik vazifasini bajarishga yo‘naltirish, topshiriq bilan maqsad o‘rtasidagi bog‘liqlikni anglab yetishdan iborat personalning o‘z-o‘zini qiziqtirishlarini ta’minlash yuqori bo‘g‘in rahbariyatining birinchi darajali vazifasi, deb hisoblanadi. Qiziqtirish tarkibini tushunish menejerlarga xodimlarning qaysi birlarini maqsadga erishish uchun o‘z-o‘zlarini qiziqtira olishlari, qaysilari uchun esa tashqi ta’sir talab qilinishini farqlay olishlariga imkon beradi. Amalda ichki - introvert va tashqi - ekstrovert qiziqtirishlar o‘rtasida aniq chegara bo‘lmaydi. Ba’zi hollarda ichki, boshqa hollarda tashqi, yana bir vaziyatda har ikki tur qiziqtirishga duch kelinadi. Faqat personalga samarali rahbarlik qilish

uchun qiziqtirishning ushbu turlari mavjud ekanligini bilish darkor. Qiziqtirish (motiv) sabablari darajasiga ko‘ra ko‘p yoki kam bo‘lib, shaxsiy qiziqtirish va guruhiy qiziqtirishga bo‘linadi. Shaxsiy qiziqtirish quyidagilar: -O‘zini namoyon etish maqsadi -Mavqe, nufuz, g‘urur -Aloqa qilishga , o‘zaro tenglik asosida munosabat o‘rnatishga entilish -Barqarorlika intilish, tavakkalchilikdan himoyalanish kabilar ikkilamchi ehtiyojlar tarkibiga kiradi. -Fiziologik ehtiyojlar: suvga tashnalik, ochlik, nafas olishkiyim-kechak va h.k. birlamchi ehtiyojlar tarkibiga kiradi.

Guruhiy qiziqtirish quyidagilar: -Jamoa uchun faxrlanish, guruhiy takabburlik, javobgarlik ruhi, raqobatda g‘alabaga erishishga intilish -Guruhiy muhit, guruhiy nafrat, guruhiy qiziqishlar, yetakchilarga ergashish hamfikrlik - Jamoaning tashkil etilishi Manfaatlarning mosligi, bosim, ikkilamchi guruhlar va hokazolar Shaxsiy qiziqishlar inson bajarishi kerak bo‘lgan ishga to‘la-to‘kis mos bo‘lishi maqsadga muvofiqdir. Jumladan, insonni samarali mehnat qilishga quyidagi asosiy qiziqishlar undaydi: –kasbga qiziqish; –iloji boricha ko‘proq moddiy. rag‘bat olishga intilish; xodim bajarayotgan ishining uni bu ish moddiy jihatdan uncha qiziqtirmasa ham muhimligi va zarurligini anglab etishi. Shaxs uchun biror narsa yetishmasa, u shu ehtiyojni qondirishga qaratilgan aniq maqsadli harakatlar qiladi. Shuning uchun ehtiyojlar insonni faollashtiruvchi manba vazifasini o‘taydi.

Ehtiyojlarni faqat maqsadga erishish orqali qondirish mumkin. Bunda birlamchi va ikkilamchi ehtiyojlar farqlanadi. Birlamchi ehtiyojlar fiziologik tabiatga ega. Bu ovqatlanish, tashnalikni qondirish, uxlash va hokazo tug‘ma ehtiyojlardir. Ikkilamchi ehtiyojlar psixologik xarakterga ega va tajriba orqali anglanadi. Bu muvaffaqiyatga erishish, hurmatga sazovor bo‘lish, rahbarlik qilish, biror narsaga o‘zini daxldor deb his etish ehtiyojlaridir. Insonlar orttiradigan tajriba turlicha bo‘lishi sababli ularning ikkilamchi ehtiyojlari bir-birlarinikidan ko‘proq darajada farqlanadi. Ehtiyojlar rag‘batlantirishlar orqali qondiriladi. Ishga qiziqtirish nazariyalarida rag‘batlantirish shunchaki pul va imtiyozlardan ancha kengroq ma’no kasb etadi. Rag‘batlantirish inson o‘zi uchun qadrli deb hisoblaydigan hamma narsani qamrab oladi.

Hozirgi davrda insonning mehnat faoliyati bilan shug‘ullanishga qiziqishi sabablari ancha murakkab, odatda ularni tushunib yetish qiyin, demakki bu qiziqishga ta’sir o‘tkazish ham oson emas. Korxona (tashkilotda) rag‘batlantirish taribi4 t/r Rag‘batlantirish Asosiy mazmuni va manbalari Turlari Shakli 1. Moddiy pulli Ish haqi Xodimning ish haqi, shu jumladan, asosiy (ishbay, vaqtbay, oklad) ish haqi va qoshimcha to‘lovlar. 2. Mukofotlar Korxona foydasi hisobidan to‘lovlar (mukofotlar, qo‘shimcha mukofotlar). Chet ellarda bu bonus shaklida bo‘ladi: yillik, yarim yillik, yangi yil munosabati bilan. 3. Aksiyadorlik kapitalida ishtirok Korxona (tashkilot) aksiyalarini sotib olish va ularga dividend olish, aksiyalarni imtoyozli narxlarda hamda bepul olish. 4. Foydaga sheriklik Foyda ulushi belgilanib, undan mukofot jamg‘armasi tashkil etiladi. 5. Qo‘shimcha to‘lov rejalari Bu rejalar aksariyat hollarda mahsulotlarni realizatsiya qiluvchi korxona bo‘limlariga mo‘ljallangan hamda mahsulot sotish uchun yangi bozorlar topish,

sotuv hajmini ko‘paytirishni rag‘batlantirishga qaratilgan. 6. Nomoddiy Bo‘sh vaqt ajratish orqali rag‘batlantirish Ish bilan bandlik bo‘yicha vaqtni mukofotlashtirish: 1) Xodimning faol va ijodiy mehnati uchun unga qo‘shimcha dam olish kunlari, ta’til berish, xodimga mehnat ta’tili vaqtini tanlash huquqini berish va hokazolar; 2) Ish grafigini egiluvchan tarzd tashkil etish hisobiga; 3) Mehnat unumdorligi hisobiga ishchi kuchi miqdorini qisqartirish. 7. Tashkiliy rag‘batlantirish Xodimning faoliyatini uning mehnatidan qoniqish hosil qilish his-tuyg‘usini o‘zgartirish asosida boshqaradi. Bu xodimning mehnat faoliyatini tashkil etish jarayonida ijodiy yondashuvni; boshqaruvda ishtirok etish imkoniyatini, xizmat lavozimida siljishni; ijodiy safarlarni ko‘zda tutadi. 8. Ma’naviy rag‘batlantirish Xodim faoliyatini ijtimoiy e’tirof qilish asosida boshqariladigan rag‘batlantirish Yoriqlar, nishonlar, belgilar taqdim etish 9. Transport harajatlarini qoplash yoki o‘z transporti bilan xizmat ko‘rsatish Mablag‘ ajratish: 1. Transport harajatlarini qoplash uchun 2. Transport harid qilish uchun. a) To‘la xizmat ko‘rsatish uchun (transport haydovchisi bilan) b) Tez-tez sarf qiladigan xodimlar, rahabarlarga, qisman xizmat ko‘rsatish 10. Omonat jamg‘armalari Korxona xodimlari uchun tijoret banklarida belgilangan foizdan kam miqdorda bo‘lmagan omonat jamg‘armalari tashkil etish. Mablag‘larni jamg‘arishning imtiyozli tartiblari. 11. Ovqatlanishni tashkil etish Mablag‘ ajratish: 1. Korxonada ovqatlanish uchun. 2. Ovqatlanish uchun tolovlar. 12. Korxona mahsulotini imtiyozli narxlarda sotish Ushbu tovarlarini chegirma bilan sotish uchun mablag‘ ajratish 13. Stipendiya dasturlari Chetda ta’lim olish uchun mablag‘ ajratish (ta’lim olish uchun sarfharajatlarini qoplash). 14. Korxonaning o‘qitish dasturlari O‘qitishni (qayta o‘qitishni) tashkiletish uchun harajatlarni qoplash. 15. Tibbiy xizmat korsatish dasturlari Tibbiy xizmat ko‘rsatishni tashkil etish yoki tibbiyot muasasalari bilan personalga xizmat ko‘rsatish to‘g‘risidagi shartnoma tuzish. Shu maqsadlarga mablag‘ ajratish. 16. Maslahat xizmatlari Maslahat xizmatini tashkil etish yoki shunday xizmatlar bilan personalga maslahat xizmatini ko‘rsatish haqidagi shartnoma tuzish. 17. Uy-joy qurilishi dasturlari Xodimlarga o‘zlari uchun uy qurishga mablag‘ ajratish. 18. Bolalarni tarbiyalash va o‘qitish bilan bog‘liq dasturlar Korxona personali farzandlarining maktabgacha tarbiyasi, maktab, kollej, litsey va oily o‘quv yurtlarida o‘qishini tashkil etish uchun mablag‘, imtiyozli stipendiyalar ajratish. 19. Egiluvchan ijtimoiy to‘lovlar Korxona zarur imtiyozlar va xizmatlar uchun muayyan mablag‘lar ajratadi. Xodim ajratilgan ushbu mablag‘ doirasida o‘zi uchun zarur imtiyoz va xizmatlarni tanlab olish huquqiga ega bo‘ladi. 20. Moddiy Hayotni sug‘urta qilish Korxona mablag‘lari hisobiga: Xodim hayotini sugurta qish hamda imtiyozli ravishda xodim oila a’zolari hayotinisug‘urta qilish. Xodim daromadi hisobidan ushlab qolinadigan mablag‘ hisobiga: Baxtisiz hodisa uchun xodimning yillik daromadi darajasida; inson halok bo‘lishiga olib kelgan baxtsiz hodisa uchun ushbu to‘lov ikki karra ko‘paytiriladi. 21. Vaqtinchalik mehnat qbilyati yo‘qotilganligi uchun to‘lovlar Nogironligi uchun qo‘shimcha mablag‘ ajratish, bir martali yordam ko‘rsatish. 22. Tibbiy sug‘urta Xodimlar ham, ular oila a’zolari ham tibbiy sug‘urta qilinadi. (Стаут Л.У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера. / Стаут Л.У., пер. с

англ. - М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2007. - 336 с.) Insonning qiziqishi tarkibiga uning xatti-harakatlari asosi, deb qarash mumkin va bu tarzda o‘zini tutishga da’vat qiluvchi ichki kuch sifatida qaraladi. Bu tarkib muayyan barqarorlikka ega. Shunga qaramasdan, insonni tarbiyalash jarayonida, uning ta’lim saviyasi oshishi bilan qiziqish tarkibi ham o‘zgarib boradi. Hozirgi vaqtda personalga ma’muriyat tomonidan qo‘shimcha imtiyozlar berish tajribasi keng yoyilmoqda. Ular quyidagilardan iboratdir: —xodim maqomi nufuzini belgilovchi; —xodim ijtimoiy himoyalanganligini ko‘rsatuvchi; —bevosita bajarilgan ish va ishlab chiqarish vazifasi uchun belgilangan imtiyozlar. Mukofotlash tariqasida u yoki bu imtiyozni tanlash ma’muriyat vakolati hisoblanadi.

Korxona faoliyatida menejmentning motivlashtirish nazariyalari va unda rag‘batlantirishning o‘rni Motivlashtirish (qiziqtirish) nazariyalari mavjud bo‘lib, bu nazariyalar menejerlarning samarali natijaga erishish yo‘llarini ta’minlash bilan farq qiladi. Hozirda yangi va eski nazariyalar uyushgan holda o‘rganilib, qiziqtirish (motivlashtirish) hamda rag‘batlantirish va uni ishda qo‘llash to‘g‘risidagi fikrlar uyg‘unlashmoqda. Motivlashtirish (qiziqtirish) nazariyalarini ikki guruhga ajratish mumkin: -mohiyat bo‘yicha qiziqtirish nazariyasi; -jarayon bo‘yicha qiziqtirish nazariyasi. Mohiyat bo‘yicha qiziqtirish nazariyalari ehtiyoj deb nomlanuvchi, insonlarni boshqacha emas, balki xuddi shunday harakat qilishga undaydigan ichki qiziqishlarni aniqlashga asoslangan. Ushbu guruhga Abraxam Maslou, Devid Mak-Klelland va Frederik Gertsberg, Skinner Bernard nazariyalari taalluqlidir. Jarayon bo‘yicha qiziqtirish nazariyalari zamonaviyroq bo‘lib, inson faoliyati modellariga asoslanadi (kutish nazariyasi, adolat nazariyasi va Porter- 15 Louler qiziqtirish modeli). Ushbu ikki guruh nazariyalari bir-birini istisno etmaydi, balki o‘z muayyan qo‘llanish sohalariga egalar. Ular mohiyatini chuqurroq anglash uchun ehtiyoj va rag‘batlantirishning mohiyatini bilish kerak bo‘ladi. Ehtiyojlarni ushlab ko‘rish yoki o‘lchash mumkin emas. Ular to‘g‘risida insonlarning xattiharakatlari orqali tasavvur hosil qilish mumkin. Ehtiyojlar faoliyat uchun qiziqish uyg‘otadi. Insonlarning xatti-harakatlari va ular bu xatti-harakatlarini uyg‘otuvchi qiziqishlarni turli modellarda keltirish mumkin.

O‘tgan davr mobaynida davlat va jamiyat boshqaruvi, ijtimoiy-iqtisodiy, sud-huquq va boshqa sohalarda boshqaruv kadrlarini tayyorlash bo‘yicha muayyan ishlar amalga oshirildi. Xususan, yuqori malakali boshqaruv kadrlari zaxirasini shakllantirishga ijobiy ta’sir ko‘rsatgan O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi faoliyati isloh qilindi, shuningdek, Akademiya huzurida mamlakatimizning istiqbolli yosh mutaxassislarini qayta tayyorlaydigan va malakasini oshiradigan Yoshlar muammolarini o‘rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash instituti tashkil etildi. Shu bilan birga, bugungi kunda mamlakatimizda davlat hokimiyatini yanada demokratlashtirishning huquqiy asoslarini takomillashtirish, qonun ustuvorligini ta’minlash, fuqarolar va tadbirkorlik subyektlari huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishning ta’sirchan mexanizmlarini joriy etish borasida amalga oshirilayotgan keng ko‘lamli islohotlar yuqori malakali boshqaruv kadrlarini tanlab olish va tayyorlash, ularning

zaxirasini shakllantirish tizimini, jumladan, bu borada zamonaviy yondashuvni ishlab chiqish orqali takomillashtirishni taqozo etmoqda.

Istiqbolli boshqaruv kadrlarining tizimli asosda tanlab olinishini ta'minlash, shuningdek, davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari, boshqa davlat organlari va tashkilotlari (keyingi o'rinlarda – davlat tashkilotlari) tizimida ularning kasbiy malakasini uzluksiz oshirib borishga ko'maklashish maqsadida:

1. O'zbekiston Respublikasi Innovatsion rivojlanish vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi va "Buyuk kelajak" xalqaro nodavlat notijorat tashkilotining 3 yilda bir marta istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlab olish bo'yicha "Taraqqiyot" respublika tanlovini (keyingi o'rinlarda – tanlov) o'tkazish to'g'risidagi taklifi ma'qullansin.

2.Quyidagilar: Istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlab olish bo'yicha "Taraqqiyot" respublika tanlovini o'tkazishni tashkil etish bo'yicha respublika komissiyasi (keyingi o'rinlarda – Respublika komissiyasi) tarkibi 1-ilovaga muvofiq;

Istiqbolli boshqaruv kadrlarini tanlab olish bo'yicha "Taraqqiyot" respublika tanlovini tashkil etish va o'tkazish tartibi to'g'risidagi nizom 2-ilovaga muvofiq tasdiqlansin.

3.Belgilansinki: tanlovda tayanch oliy ma'lumotga va tegishli sohada rahbarlik lavozimida kamida uch yil ish tajribasiga ega, 30 yoshdan 45 yoshgacha bo'lgan (45 yosh ham qo'shilgan holda) O'zbekiston Respublikasi fuqarolari ishtirok etishi mumkin; Respublika komissiyasi tanlovni o'tkazish bilan bog'liq tadbirlarga vazirlik va idoralar, boshqa davlat tashkilotlari vakillarini, shuningdek, yetakchi olim va mutaxassislarni, jumladan, xorijiy olim va mutaxassislarni jalb etish huquqiga ega; O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat boshqaruvi akademiyasi (keyingi o'rinlarda – Akademiya) Respublika komissiyasining ishchi organi hisoblanadi; tanlovning xolisona va shaffof o'tkazilishi, shuningdek, nomzodlarning sifatli va xolisona tanlab olinishi, qo'yiladigan talablarga ularning muvofiqligi uchun javobgarlik Respublika komissiyasi zimmasiga yuklanadi.

4.Belgilab qo'yilsinki: davlat tashkilotlarida mehnat qilayotgan ishtirokchilarning tanlovda ishtirok etish davrida ularning egallab turgan lavozimi va o'rtacha oylik ish haqi saqlab qolinadi; tanlov g'oliblariga eng kam ish haqining 50 baravari miqdorida, final bosqichining qolgan ishtirokchilariga esa – eng kam ish haqining 25 baravari miqdorida bir martalik pul mukofoti to'lanadi. Bunda tanlov final bosqichining qolgan ishtirokchilari tegishli sohaning boshqaruv kadrlari zaxirasiga kiritiladi; tanlov g'oliblari Akademiya hamda Korporativ boshqaruv ilmiy-ta'lim markazi bazasida tegishli sohaga oid vazirliklar, idoralar, yirik kompaniyalar rahbarlari, mahalliy va xorijiy yuqori malakali mutaxassislar hamda olimlar ishtirokida o'tkaziladigan, rivojlangan xorijiy mamlakatlarning sohaga oid tashkilotlarida tanlovning tegishli nominatsiyalari yuzasidan stajirovka o'tashni o'z ichiga oladigan "Boshqaruv kadrlarini tayyorlash bo'yicha Prezident dasturi"ga muvofiq uch oylik kurslarda o'qiydilar; tanlov g'oliblari "Boshqaruv

kadrlarini tayyorlash bo‘yicha Prezident dasturi”ga muvofiq uch oylik kurslarni o‘tagandan keyin tegishli yo‘nalishlar bo‘yicha davlat tashkilotlarida rahbarlik lavozimlariga tayinlanadi; tanlov g‘oliblarini tegishli rahbarlik lavozimlariga tayinlash yuzasidan chora-tadbirlarni ko‘rish, shuningdek, boshqaruv kadrlari zaxirasiga kiritilgan final bosqichi ishtirokchilarining faoliyatini keyinchalik ularni xizmat bo‘yicha ko‘tarish yoki rahbarlik lavozimlariga tayinlash uchun monitoring qilish ishlari O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti devonining umumiy muvofiqlashtiruvi ostida amalga oshiriladi.

Tizimli yoki zamonaviy menejment

1. Tizimli yondoshuv. Tizim-bu bir-biri bilan o‘zaro bog‘langan qismlar majmuidir. har bir qism yaxlit tizimning o‘zgarishiga o‘z hissasini qo‘shadi. Tashkilot-bu yaxlit ochiq tizimdir. Uning taqdiri tashqi va ichki muhitga bog‘liq. Tashkilotni boshqarishga tizimli yondoshuvda asosan uning ichki muhitiga (iqtisod iy, ilmiy-texnik, ijtimoiy-siyosiy), e'tibor beriladi.

2. Vaziyatli yondoshuv. Garchi tizimli yondoshuvda yaxlit tashkilot qanday qismlardan tashkil topgan degan savolga javob topolsakda, bu o‘rinda qismlarning qaysi biri muhim, qaysi biri ikkinchi yoki uchinchi darajali degan savol ko‘ndalang turmaydi. Yaxlitning qaysi bir qismi o‘ta muhim degan savolga vaziyatli tahlil javob beradi. Bunda tashkilotning ichki tarkibidagi o‘zgarishlar tashqi muhitning ta'siri bilan bog‘lab o‘rganiladi. Ammo turli darajadagi vaziyat turli darajadagi bilimni talab qiladi.

3. Funktsional yondoshuv. Boshqaruvga tashkiliy mexanizmlarning eng oqilona yo‘llarini ishlab chiqish imkonini beradi. Shu nuqtai nazardan boshqarish quyidagi funktsiyalarni bajaradi:

- rejalashtirish;
- tashkillishtirish;
- rahbarlik qilish;
- muvofiqlashtirish;
- nazorat qilish va hk.

4.Miqdorli yondoshuv. Bunday yondoshuvda asosan:menejmentning operatsion pri ntsipiga; qaror qabul qilish nazariyasi printsiplariga;matematik yoki ilmiy menejment kabilarga e'tibor qaratiladi.

Miqdorli yondoshuvdagi boshqarish jarayonida nafaqat matematik; statistika, kibernetika, muhandislik fanlari bilan sotsiologiya birga ruhshunoslik, tizimlar nazariyasi kabi fanlardan ham keng foydalaniladi.

Zamonaviy menejmentning maqsadi qaror qabul qilish jarayonini elektron hisoblash texnikasi hamda eng yangi matematik usul va vositalarni qo‘llagan holda tadqiq qilishdir. Tizimli menejment qarorlarning oqilonaligini ta'minlashni o ‘z oldiga vazifa qilib qo‘yadi.

O‘rta Osiyoda menejmentning nazariy asoslari va tamoyillari.

O‘rta Osiyoda menejmentning nazariy asoslari va uning asosiy printsiplari qadim zamonlarda ham u yoki bu ko‘rinishda mavjud bo‘lgan. Ammo ular Amir Temur hukmronligi davriga kelib ma'lum shaklni kasb etgan, bunga Amir Te murning "Temur tuzuklari" asari yorqin misol bo‘la oladi.

"Temur tuzuklari" jahonga mashhur asardir. Uning qo‘lyozma nusxalari dunyoning deyarli barcha mamlakatlari (Hindiston, Eron, Angliya, Daniya, Frantsi ya, Rossiya, Frantsiya, Germaniya, Armaniston, O‘zbekiston va b.) kutubxonalarida mavjud. Asar ikki qismdan iborat.

Birinchi qism Amir Temurning o‘z davlatini barpo etish uni har jihatdan mustahkamlash, mukammal qurollangan qudratli qo‘shin tuzish borasida tadbiq etg an "tuzuklari" va rejalaridan iborat bo‘lib, unda hatto qo‘shinning jangovor saflanish tartibi ham maxsus jadvallar orqali ko‘rsatib berilgan.

Asarning o‘n uch qism (kengash)dan iborat ikkinchi bobida esa Sohibqironning kuchli feodal davlatni barpo etish, qo‘shin tuzish va dushman lashkarini sindirish yuzasidan tuzgan kengashlari va amalga oshirgan ishlar o‘z ifodasini topgan.

"Tuzuklar" muallifning fikricha, har bir sohibi toj davlat va jamiyatni ma'lum ijtimoiy-siyosiy guruhga tayangan holda boshqarishi lozim. Davlatni idora qilishda vazirlar, amirlari va viloyatlarda o‘tirgan noiblarning roli benihoya katta bo‘lgan. Shuning uchun ham Amir Temur ularni tanlash va vazifalarga tayinlash ishiga alohida ahamiyat bergan. Ular Sohibqironning fikricha sadoqatli, axloqiy pok, adolatpesha, tinchliksevar va tashabbuskor odamlar bo‘lishi kerak. "Tuzuklar" muallifining fikriga ko‘ra, masalan, vazirlar to‘rt sifatga ega bo‘lishlari shart:

1. Asillik, toza nasllik va ulug‘vorlik.
2. Aqlu farosatlik.
3. Sipoh bilan raiyat ahvolidan boxabarlik va ularga g‘amxo‘rlik ko‘rsatish, ular bilan yaxshi muomalada bo‘lish.
4. Sabru bardoshlilik, muloyimlik.

"Tuzuklar"da keltirilgan ma'lumotlarga ko‘ra Amir Temur o‘z davlatini, bir uchi Chinu Mochin va ikkinchi uchi Shom hududida bo‘lgan ulkan malakatni bor-yo‘g‘i etti nafar vazir yordamida boshqargan. Bular:

Mamlakat va raiyat vaziri

- Bu vazir el-yurtning muhim ishlarini, kunda chiqib turadigan muammolarni, raiyat ahvolini, olingan hosil, daromadning miqdori, oliq-soliq, davlat harajatlari, el-yurtning obodonchiligi va aholining farovonligi qay darajada ekanligidan oliy hukmdorni xabardor qilib

Sipoh vaziri

- Sipohiylarning maosh va tanholarini boshqargan, uning qiyinchilik va parishonlik ka tushib qolmasligining chora-
tadbirlarini ko‘rgan, sipoh ahvolidan doimo podshohni
ogoh etib turgan.

3. Mol-mulk, daromad, harajatlar vaziri

- Turli sabablarga ko‘ra egasiz qolib ketgan er-suv va mol-mulkni boshqargan, zakot va boj yig‘imiga mutasaddilik qilgan.

4. Sarkori hossa va saltanat ishlarini
yurituvchi vazir

- Podsholga qarashli er-suv va mol-mulk,

shuningdek davlat muassasalarining faoliyatini nazorat qilib turgan.
5. Qozikalon
-Adliya muassasalarini boshqargan
6. Jalol ul-islom
-Podshohning favqulodda huquqlarga ega bo‘lgan
nazoratchisi.
7. Vaziri devoni insho
-Turli mamlakatlar bilan olib boriladigan yozishmalar
devonining boshlig‘i.
El-yurtning obodonligi, salatanatning ustuvorligi ko‘p jihatdan mana shu vazirlarga bog‘liq bo‘lgan. Boshqaruv tizimining shu tariqa oqilona tashkil etilishi uning negizida inson manfaatlari yotganligi, davlat siyosatining boshqaruvga ijobiy ta'siri dunyoda buyuk davlat paydo bo‘lishi bilan yakunlanadi. Bu markazlashgan buyuk, iqtisodiy barkamol, siyosiy barqaror davlatning shakllanishiga olib kelgan boshqaruv nazariyasi faqat u davlatdagina emas, balki boshqa o‘lkalarda ham davlatni ilmiy boshqarish nazariyasi sifatida qo‘llanila boshlandi.
Boshqarish nazariyasining dastlabki kurtaklari qadim zamonlarga borib taqalib, Yu. Tsezar, A. Makedonskiy, Turkistonda esa o‘rta asr davrida Amir Temur hukmronligi vaqtidan boshlab shakllana boshlagan. Dastlabki paytlarda u oddiy bo‘lib, asosan harbiy tavsifga ega edi.
XIX asrning ikkinchi yarmi XX asr chegarasida texnika va texnologiyaning takomillashuvi, ishlab chiqarishning keskin o‘sishi boshqarishni murakkablashtirib yuboradi va uni maxsus bilimlarini talab etuvchi, faoliyatning maxsus sohasiga aylantirdi. Ushbu muammolarni hal etish uchun boshqaruv sohasidagi tajribani umumlashtirish, ishlab chiqarish va xodimlarni boshqarishning samarali usullarini izlashga
olib keldi. Natijada boshqaruv to‘g‘risidagi ilm, fan vujudga keldi.

Jahonning rivojlangan mamlakatlari ta’lim tizimida muvaffaqiyatli qo‘llanib kelinayotgan xalqaro baholash tizimlari — TIMSS (The Trends in International Mathematics and Science Study), TALIS (Teaching and Learning International Survey) va PISA(Programme for International Student Assesment)dan respublikamiz uzluksiz ta’limida ham foydalanish maqsadga muvofiq. Buning uchun obyekt va jarayonlarning sifatini baholashga mo‘ljallangan kvalimetriya fani haqida ma’lumot berilishi lozim.

Kvalimetriya — tabiatdagi barcha obyektlarning va jamiyatda sodir bo‘ladigan jarayonlar, ishlab chiqarish sohasida yaratilgan mahsulotlarning sifatini baholash muammolari hamda metodologiyasini o‘rganuvchi fan. U lotincha “quails” — sifat, qadimiy yunoncha “metros” — o‘lchov degan ma’noni anglatib, obyekt, mahsulot, jarayonlar sifatini baholash metodlarini o‘zida mujassamlashtirgan, turli metod va vositalar yordamida erishilgan natijani belgilovchi fan tarmog‘idir. Hozirgi zamon nuqtayi nazaridan kvalimetriyaning sifat ko‘rsatkichlari ikkita yirik guruh — tabiiy va ijtimoiy ko‘rsatkichlarga ajratib o‘rganiladi. Tabiiy ko‘rsatkichlar, o‘z navbatida, o‘rganilayotgan obyektning fizikaviy,

kimyoviy va biologik miqdor ko‘rsatkichlariga ajratiladi. Ijtimoiy ko‘rsatkichlar jamiyat taraqqiyotining muayyan bosqichidagi voqea-hodisalar, ishlab chiqarish va iste’mol mahsulotlari, pedagogik jarayonlar, shaxsning ijtimoiy va mustaqil hayotdagi mavqeyi va o‘rni, savodxonligi, tarbiyalanganlik darajasi, shaxs kamolotiga nisbatan qo‘llaniladi.

Kvalimetriya yuqorida qayd etilgan har bir guruhning miqdor va sifat ko‘rsatkichlarini yaxlit o‘rganadi va baholashning umumiy tartibini ishlab chiqadi.

Obyekt va mahsulotlar sifatini tashxislash va miqdoriy baholash XV asrda yo‘lga qo‘yilgan bo‘lib, dastlab hunarmandlar o‘z mahsulotlari sifatini belgilaydigan ko‘rsatkichlarni aniqlagan va sifat belgilarini qo‘ya boshlagan. Shu tariqa tovarshunoslik vujudga kelgan va 1549-yili Italiyadagi Paduan universitetida dastlabki “Tovarshunoslik” kafedrasi tashkil etilgan.

XX asr boshlarida AQSh va Yevropa mamlakatlarida obyekt va mahsulotlarni ballar vositasida baholash va standartlashtirish yo‘lga qo‘yildi. Shu tariqa boshqa mamlakatlarda ham sifat ko‘rsatkichlarini aniqlash va amaliyotda qo‘llash borasida muayyan ishlar amalga oshirila boshlandi. Bu harakatlar kvalimetriyaning ilmiy fan sifatida maydonga chiqishiga va tadqiqot ko‘lami kengayishiga turtki bo‘ldi.

Kvalimetriyaning uchta — nazariy (umumiy), maxsus va amaliy tarmoqlari mavjud.

Nazariy kvalimetriyada aniq obyekt loyihalanadi (abstraksiyalanadi) va uning sifat ko‘rsatkichlarining umumiy qonuniyatlari hamda matematik modellari o‘rganiladi. Nazariy kvalimetriyaning tadqiqot obyekti jism, ishlab chiqarish mahsulotlari, obyekt va subyektlarning sifatini miqdoriy baholashning falsafiy va metodologik asoslarini ishlab chiqish sanaladi.

Nazariy kvalimetriyaning amaliy sohalarida turli obyekt va jarayonlarning sifatini baholash metodikasi va nazariy asoslari umumiy xususiyatga ega. Maxsus kvalimetriya turli maqsadda foydalaniladigan obyektning sifatini baholashning aniq metodikasi va matematik modelini ishlab chiqadi. Maxsus kvalimetriyaning ekspert, ehtimollik-statistik, indeksli, kvalimetrik taksonomiya kabi turlari mavjud. Amaliy kvalimetriya texnika, ishlab chiqarish, inson faoliyati, turli loyiha va jarayonlarning sifatini baholashni ishlab chiqadigan soha sanaladi. U boshqa fanlar bilan o‘zaro bog‘liq bo‘lib, texnik kvalimetriya, ijtimoiy kvalimetriya, pedagogik kvalimetriya, tibbiy kvalimetriya, geologik kvalimetriya kabi tarmoqlari mavjud.

Pedagogik kvalimetriya yillar davomida to‘plangan tajribalar, dalillar asosida vujudga kelgan va shakllangan ilmiy-nazariy fan bo‘lib, ta’lim-tarbiya jarayonida qo‘llaniladigan pedagogik innovatsiya va unga bog‘liq holda o‘qituvchining pedagogik faoliyatini yaxlit o‘rganadi. Bunda pedagog kadrlarning kasb malakasi va pedagogik mahorati taqqoslash orqali aniqlanadi.

Pedagogik kvalimetriyaning metodologik muammolari shu kunga qadar ilmiy tadqiqotchilar diqqat-e’tiboridan chetda qolgan va ular o‘z yechimini kutmoqda.

Pedagogik kvalimetriyaning tadqiqot obyekti ta’lim-tarbiya jarayonining sifati, ta’lim oluvchilarning o‘quv-bilish faoliyatining tashkil etilishi va boshqarilishi, o‘qituvchi faoliyatini nazorat qilish va baholash sanaladi.

Pedagogik kvalimetriyaning fan sifatida shakllanishi hamda rivojlanish tarixini shartli ravishda uch davrga bo‘lib o‘rganish mumkin:

1. Ilk o‘rta va o‘rta asrlar, ya’ni hali ilmiy asoslanmagan, empirik rivojlanish davri.

2. XVI — XIX asr oxiri — ta’lim-tarbiya jarayonining sifati bo‘yicha dastlabki tasavvur paydo bo‘lgan davr.

3. Pedagogik kvalimetriyaning yangi va eng yangi rivojlanish davri, ya’ni ilmiy asoslangan, metodologik asoslari aniqlangan, nazariy, maxsus va amaliy tarmoqlariga, ilmiy o‘lchov parametrlariga ega davri.

Ilk o‘rta va o‘rta asrlar, ya’ni hali ilmiy asoslanmagan, empirik rivojlanish davrida ta’lim muassasalarining asosiy vazifasi bilim oluvchilarning ongiga falsafiy-diniy mazmundagi bilimlarni yetkazish bo‘lgan. Asosiy e’tibor jamiyatni barqarorlashtirish, odamlarning diniy savodini chiqarishga qaratilgan. O‘sha davrdagi ta’lim muassasalarida ixtiyoriy ravishda san’atning 7 yo‘nalishi o‘rgatilgan.

San’atni o‘rganish jamiyat a’zolarining ma’naviy-axloqiy, aqliy, jismoniy rivojlanishi, estetik didi, ekologik qarashlari vujudga kelishiga zamin tayyorlagan. XVI asrdan XIX asr oxirigacha bo‘lgan davrda ta’lim-tarbiya jarayonining yakuniy natijasi va o‘qituvchilarning pedagogik faoliyatini baholash yuzasidan muayyan izlanishlar olib borilgan, lekin mazkur izlanishlar ko‘zlangan samarani bermagan.

Atoqli pedagog Y.A.Komenskiyning “Buyuk didaktika” asarida asosiy didaktik kategoriyalar, o‘qitish maqsadi, ta’lim mazmuni, bilimlarni nazorat qilish, ta’lim-tarbiya jarayonining sifatini belgilash didaktik jihatdan asoslangan. Olim pedagogika faniga “bilimlarni nazorat qilish va baholash”, “imtihon”, “kollekvium”, “diktant” kabi yangi atama va tushunchalarni kiritdi.

Yuqori malakali va raqobatbardosh kadrlarni tayyorlash sifatini oshirish maqsadida oliy ta’lim muassasalarida besh ballik baholash tizimi yo‘lga qo‘yildi. Pedagogik kvalimetriyaning yangi va eng yangi rivojlanish davri. XX asr boshida ta’lim muassasalarida tahsil oluvchilarning o‘zlashtirgan bilim, ko‘nikma va malakalarini, keyinchalik kompetensiyasini nazorat qilish, baholash yo‘lga qo‘yilgan.

O‘sha davrda Rossiya ta’lim muassasalarida ta’lim mazmunining g‘oyaviy-siyosiy yo‘nalishiga urg‘u berilib, ta’lim-tarbiyaning uzviyligiga asoslangan nazariy tizim yo‘lga qo‘yilgan, nazariy reproduktiv bilim, ko‘nikma va malakani nazorat qilish, ta’lim-tarbiyaning yakuniy natijasi sifatida har tomonlama rivojlangan shaxsni shakllantirish nazarda tutilgan.

Pedagogik kvalimetriyaning eng yangi rivojlanish davrida tahsil oluvchilar shaxsiga yo‘naltirilgan ta’lim paradigmasi maydonga chiqdi. Shaxsga yo‘naltirilgan ta’limda umuminsoniy qadriyatlarga asoslangan, pedagogik munosabatlar insonparvarlashtirilgan, ta’lim oluvchining qiziqishi, ehtiyoji, ichki va tashqi o‘quv motivlari e’tiborga olingan holda ta’lim-tarbiya jarayonini tashkil etish nazariyasi turadi.

Ushbu paradigma asosida peda-gogik kvalimetriyada, shuningdek, ta’lim-tarbiya tizimida ijobiy o‘zgarishlar vujudga keldi. Ular:

• ta’lim tizimida shaxsning ijtimoiylashuvi va moslashuviga asoslangan frontal ta’lim-tarbiyadan shaxsning individual rivojlanishiga zamin tayyorlaydigan jarayonga o‘tish;

• ta’lim oluvchilarda umummadaniy, umuminsoniy qadriyatlar asosida nazariy bilim, amaliy ko‘nikma va malakalarni qaror toptirish;

• majburiy o‘qitish shakllari bilan birga ta’lim oluvchilarni mustaqil ta’limga va tayyorgarlikka yo‘naltirish;

• ta’lim mazmunidagi bilim, ko‘nikma va malaka, ijodiy faoliyatga xos tajriba va qadriyatni qaror toptirishda o‘quv kurslarining nazariy masalalari asosida emas, balki integrallashgan mazmun, fanlararo bog‘lanish, modullar tizimidan foydalanishga o‘tish;

• o‘qitishning reproduktiv metodlari va an’anaviy texnologiyalari bilan bir qatorda tahsil oluvchilarning ijodiy, tanqidiy va mantiqiy fikrlash ko‘nikmalarini rivojlantirish imkonini beradigan innovatsiya va axborot texnologiyalaridan foydalanish;

• ta’lim-tarbiya jarayonining yakuniy natijasini nazorat qilish va baholashda bilim, ko‘nikma va malaka paradigmasidan voz kechib, ta’lim tizimini modernizatsiyalashning istiqbolli yo‘nalishi sifatida qabul qilingan kompetensiyalarni nazorat qilish orqali shaxsning rivojlanganlik va tarbiyalanganlik darajasini aniqlash zarur.

Ta’lim-tarbiya jarayoniga kiritilishi nazarda tutilgan ijobiy o‘zgarishlar, o‘z navbatida, bilim oluvchilarning o‘zlashtirgan bilim, ko‘nikma, malaka va kompetensiyasini baholash jarayoniga o‘z ta’sirini ko‘rsatadi. Pedagogik kvalimetriyaning fan sifatida quyidagi konseptual asoslari mavjud:

1. Pedagogik kvalimetriya uzluksiz ta’limning turli bosqichlarida tashkil etiladigan ta’lim-tarbiya jarayonining sifati, ta’lim oluvchilarning o‘zlashtirish darajasi, pedagog kadrlarning kasbiy malakasini aniqlash va xulosa yasash imkonini beradi.

2. Tadqiq etilayotgan obyektning sifat ko‘rsatkichini dinamik kategoriya sifatida qabul qiladi va kelgusida davr bilan hamnafaslik, uzluksiz ta’lim oldiga qo‘yilayotgan ijtimoiy buyurtmalar asosida sifat darajasining ortishini nazarda tutadi.

3. Pedagogik kvalimetriya o‘zaro uzviy bog‘langan ikki soha — nazariy va amaliy kvalimetriya yutuqlari asosida shakllanib, fan sifatida rivojlanib boradi.

4. Pedagogik kvalimetriya bo‘lajak o‘qituvchilar tayyorgarlik darajasining malaka talablariga mosligi, uzluksiz ta’lim tizimida faoliyat yuritayotgan muallimlarning kasbiy malakasi, mazkur bosqichda tashkil etiladigan ta’lim-tarbiya jarayonining sifati, tahsil oluvchilarning o‘zlashtirgan bilimi, ko‘nikma va malakalari, kasbiy kompetensiyasi(layoqati)ning DTSga mosligi, oliy ta’lim muassasalari, shu jumladan, mavjud kafedralarning pedagogik kadrlar tayyorlash sifati, o‘quv rejadan o‘rin olgan kurslarning moddiy va didaktik ta’minoti sifatini belgilangan tartibga muvofiq reyting asosida nazorat qiladi va baholaydi.

Pedagogik kvalimetriya fan sifatida quyidagi maqsadlarga erishish yo‘lini belgilaydi:

1) Dunyoda sodir bo‘layotgan g‘oyaviy-siyosiy o‘zgarishlar, jahonning rivojlangan mamlakatlari ta’lim muassasalarida qo‘lga kiritilgan yutuqlar, jamiyat hayotidagi ma’naviy-ma’rifiy yangilanishlarni e’tiborga olgan holda ta’lim-tarbiya jarayonining zamon talablariga mos tashkil etilishini nazorat qilish imkonini beradigan me’yoriy talablarni ishlab chiqish;
2) Ta’lim-tarbiya jarayonining huquqiy-me’yoriy hujjatlarini yaratish bosqichida davlat va ijtimoiy buyurtmalarga asoslangan DTS, pedagog kadrlarga qo‘yiladigan malakaviy talablar asosida namunaviy o‘quv rejalari, uzluksiz ta’lim tizimida joriy etilgan modernizatsiyalashtirilgan va uzviylashtirilgan namunaviy dasturlar, o‘quv kurslarining moddiy-texnik, o‘quv-metodik ta’minotining maqsadga muvofiqligini nazorat qilish va sifatini baholash yo‘llarini ishlab chiqish;
3) Oliy ta’lim muassasalarida ta’lim-tarbiya jarayoni, o‘quv va pedagogik amaliyotning sifatini nazorat qilish va baholash me’yorlarini shakllantirish;
4) Oliy ta’lim muassasalari bitiruvchilarini ish bilan ta’minlash, ularni pedagogik jarayonga moslashtirish, ustoz-shogird yo‘nalishida olib borilayotgan ishlarning mazmun-mohiyatini tahlil qilish va baholash me’yorlarini ishlab chiqish.

Pedagogik kvalimetriyaning fan sifatidagi asosiy vazifalari:

• “Ta’lim to‘g‘risida”gi qonun, davlat dasturlari, Prezident farmoni, qaror va farmoyishlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlarida belgilangan vazifalar ijrosini nazorat qilish;

• oliy ta’lim muassasalarini attestatsiyadan o‘tkazish, akkreditatsiyalash jarayonining me’yoriy hujjatlari va reyting tizimini ishlab chiqish;

• oliy ta’lim muassasalari tarkibidagi kafedralarning ilmiy salohiyati, ilmiy-tadqiqot, ma’naviy-ma’rifiy ishlar, tashkil etiladigan ta’lim-tarbiya jarayonining sifatini aniqlash;

• professor-o‘qituvchilarning pedagogik faoliyati, ilmiy-tadqiqot, ma’naviy-ma’rifiy ishlar, o‘qitiladigan kurslarning moddiy-texnik, o‘quv-metodik majmualarning sifatini aniqlash.

Pedagogik kvalimetriyaning ilmiy-tadqiqot metodlari jumlasiga taqqoslash, olingan natijalarni matematik statistik metod vositasida tahlil qilish va xulosa yasash, pedagog kadrlarni suhbatdan o‘tkazish, o‘qituvchilarning fikr-mulohazalarini aniqlash maqsadida so‘rovnoma o‘tkazish, ekspertizadan o‘tkazish, ijtimoiy metodlarni kiritish mumkin.

Pedagogik kvalimetriyaning dolzarb muammolari. Ta’lim-tarbiya jarayonining sifatini nazorat qilish va baholashda tashxislash, ekspertiza, monitoring va pedagogik kvalimetriyadan foydalaniladi. Pedagogik o‘lchov nazariyasiga asoslangan kvalimetrik yo‘nalish o‘zining keng qamrovliligi, test jarayonining daxlsizligi, olingan natijalarni matematik-statistik tahlil qilish, tahsil oluvchilarning rivojlanish darajasi va bilimlarni o‘zlashtirish sifati haqida qat’iy va aniq natijalar olish imkonini beradi.

Nazariy kvalimetrik yo‘nalishda tashkil etiladigan nazorat an’anaviylaridan tadqiq etilayotgan obyektning o‘zlashtirgan bilim, ko‘nikma va malakasi sifatini baholashda ko‘p miqdordagi axborot va miqdoriy baholash imkoniyati mavjudligi bilan farqlanadi.

Rivojlangan mamlakatlar ta'lim monitoringida test topshiriqlaridan foydalaniladi va bu metod yordamida ko'p sonli tahsil oluvchilarning qisqa muddatda o'zlashtirgan bilim, ko'nikma va malakalari sifatini aniqlash, olingan natijalarga muvofiq tahsil oluvchilarga individual yondashish, ta'lim-tarbiya jarayonining sifatini aniqlash va baholash mumkin.

Hozirgi paytda ta'lim muassasalarida test topshiriqlaridan samarali foydalanish yo'llari ishlab chiqilgan bo'lib, ta'lim makonida pedagogik munosabatlarning yangi paradigmalari tahsil oluvchi — o'qituvchi, tahsil oluvchi — ota-onalar, o'qituvchi — rahbariyat, ta'lim muassasalari — ta'limni boshqarish organlari kabi nazorat-baholash tizimi amaliyotga joriy etilmoqda. Test topshiriqlarining daxlsiz va mustaqil tashkil etilishi ta'lim-tarbiya jarayonining sifatini nazorat qilish va baholash tizimining muhim tarkibiy qismiga aylandi, shu bilan birgalikda tizim hosil qiluvchi va faol ta'sir ko'rsatuvchi omil sifatida maydonga chiqdi.

Respublikamizda joriy etilgan uzluksiz ta'lim tizimining barcha bo'g'inlarida ta'lim-tarbiya jarayonining samaradorligini nazorat qilish va baholash, mazkur tizimda faoliyat yuritayotgan pedagoglarning kasbiy-pedagogik tayyorgarlik darajasini aniqlashda pedagogik kvalimetriya metodlari muhim o'rin tutadi. Shu nuqtayi nazardan olib qaraganda, uzluksiz ta'lim tizimining barcha bo'g'inlarida faoliyat yuritayotgan o'qituvchilar pedagogik kvalimetriyaning fan sifatida obyekti, predmeti, maqsadi, vazifalari, prinsiplari, kvalimetrik shkala, kvalimetrik jarayonning bosqichlari, pedagogik kvalimetriya metodlari vositasida ta'lim-tarbiya jarayonini tashxislash va baholash, olingan natijaga muvofiq umumiy xulosalash, kasbiy-pedagogik faoliyatda kvalimetriya metodlarini qo'llashdagi yondashuvlarning mazmun-mohiyatini anglashi lozim.

Shu bilan bir qatorda o'qituvchilar ta'lim-tarbiya jarayonida tahsil oluvchilarning o'zlashtirgan bilim, ko'nikma, malakalari va kompetensiyalarini nazorat qilish va baholashda kvalimetriyaning asosiy metodlaridan biri, test topshiriqlaridan foydalanish, standart va nostandart test topshiriqlarini tuza olishi, test o'tkazish jarayonining metodikasi, olingan natijalarni ekspertizadan o'tkazish, yakuniy natijalarni umumlashtirish, pedagogning kasbiy-pedagogik modelini tuzish va modelning har bir tarkibiy qismining egallanganlik darajasini aniqlash, tahsil oluvchilarning umumiy va kasbiy layoqati, bilimlarni egallaganlik va tarbiyalanganlik darajasini aniqlash va pedagogik xulosa yasash malakasini egallagan bo'lishi zarur.

Pedagogik kvalimetriya o'qituvchilarning kasbiy mahoratini aniqlashda ham o'rin tutadi. Pedagog kadrlarning o'z kasbiy-pedagogik tayyorgarligi, kasbiy layoqatini baholash va o'z-o'zini baholash uchun pedagogik kvalimetriyaning quyidagi metodlaridan foydalaniladi: ekspertiza metodi, tahlil metodi, pedagogik jarayonni kuzatish va tahlil qilish, so'rovnoma o'tkazish, test topshiriqlari, suhbat metodi, matematik-statistik tahlil qilish va umumlashtirish.

Ta'lim-tarbiya jarayonida pedagogik kvalimetriya yutuqlaridan juda keng miqyosda foydalanish istiqbollari mavjud. Jumladan, pedagogik faoliyatda tahsil oluvchilarning ta'lim muassasalarida fanlar bo'yicha DTS bilan me'yorlangan

talablar asosida bilim, ko‘nikma, malakalar va kompetensiyalarni o‘zlashtirish imkoniyatlari, ularning ehtiyojlari va o‘zlashtirganlik darajasini aniqlash va olingan natijalarga muvofiq ularga nisbatan individual yondashuvni amalga oshirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlash.

Pedagogik kvalimetriya jarayonini qo‘llashda quyidagi mantiqiy yondashuvlar mavjud:

1) Pedagogik kvalimetrik jarayonni deduktiv mantiqiy yo‘nalishda tashkil etish;

2) Pedagogik kvalimetrik jarayonni induktiv mantiqiy yo‘nalishda tashkil etish.

Pedagogik kvalimetrik jarayonning deduktiv mantiqiy yo‘nalishda tashkil etilishiga oliy ta’lim muassasalarini attestatsiyadan o‘tkazish, akkreditatsiyalash, oliy ta’lim muassasalarining reytingini aniqlash jarayonlarini misol qilib olish mumkin.

Mazkur jarayonda ekspertiza metodi vositasida oliy ta’lim muassasasida ta’lim-tarbiya jarayonini tashkil etishning huquqiy-me’yoriy hujjatlari, o‘quv kurslarining didaktik va metodik ta’minoti, moddiy-texnik bazasi tahlil qilinib, ekspertizadan o‘tkaziladi. Yuqorida qayd etilgan hujjatlar ekspertizadan o‘tgandan so‘ng, oliy ta’lim muassasasida tashkil etiladigan pedagogik jarayon kuzatiladi va tahlil qilinadi. Ta’lim-tarbiya jarayonining samaradorligini aniqlash maqsadida tahsil oluvchilar bilan muayyan masalalarni qamrab olgan so‘rovnoma o‘tkaziladi. So‘rovnoma natijasi tahlil qilinib, kamchiliklar aniqlanadi va ularni bartaraf etish yuzasidan tavsiyalar tayyorlanadi.

Ta’lim-tarbiya jarayonida o‘quv kurslari bo‘yicha tahsil oluvchilarning o‘zlashtirgan bilimlarini aniqlash maqsadida fanlardan test o‘tkaziladi va natija tahlil qilinib, oliy ta’lim muassa¬sasida tashkil etiladigan pedagogik jarayonning samaradorligi aniqlanadi.

Muayyan o‘quv fanlari bo‘yicha tahsil oluvchilarning o‘zlashtirgan bilim, ko‘nikma va malakalarini aniqlash maqsadida suhbat o‘tkaziladi va natijalar tahlil etiladi.

Yuqorida qayd etilgan barcha jarayonlardan olingan natijalar matematik-statistik metod vositasida tahlil qilinadi va ma’lumotlar umumlashtirilib, oliy ta’lim muassasasida tashkil etiladigan pedagogik jarayonning samaradorligi haqida umumiy xulosa tayyorlanadi.

Pedagogik kvalimetrik jarayonning induktiv mantiqiy yo‘nalishda tashkil etilishi sirasiga pedagog kadrlarning kasbiy-pedagogik tayyorgarligi, kasbiy layoqatini baholash va o‘z-o‘zini baholash jarayoni kiradi. Bu jarayonda o‘qituvchilarni attestatsiyadan o‘tkazish maqsadida ularning pedagogik faoliyati tahlil etiladi. Tanlovdan tanlovgacha bo‘lgan davrda amalga oshirilgan o‘quv, ma’naviy-ma’rifiy ishlari, ilmiy, ilmiy-metodik sohada olib borilgan izlanishlari, chop etilgan ilmiy ishlari, mas’ul bo‘lgan o‘quv kursi bo‘yicha tayyorlangan o‘quv-metodik majmuaning maqsadga muvofiqligi ekspertizadan o‘tkaziladi. Mazkur o‘qituvchining pedagogik faoliyati samaradorligini aniqlash maqsadida

namunaviy mashg‘ulotlar mutaxassislar va ekspertlar tomonidan tahlil etiladi va samaradorligi haqida xulosa chiqariladi.

Muayyan o‘quv kursi bo‘yicha tahsil oluvchilarning o‘zlashtirgan bilim, ko‘nikma, malakalari va kompetensiyalarini nazorat qilish va baholashda kvalimetriyaning asosiy metodlaridan biri — test topshiriqlaridan foydalanish ham kvalimetrik jarayonning induktiv mantiqiy yo‘nalishda tashkil etilishiga misol bo‘ladi.

Pedagogik kvalimetriya metodlaridan foydalanish muammolari quyidagilardan iborat:

• ta’lim-tarbiya jarayonining sifatini tadqiq etishning metodologik va dasturiy ta’minotini yaratish;

• pedagogik kvalimetriya metodlari vositasida tahsil oluvchilarning ta’lim muassasalarida fanlar bo‘yicha DTS bilan me’yorlangan talablar asosida bilimlarni diagnostika qilish, fundamental tadqiqotlar o‘tkazish.

1.4. Ta’lim muassasasi pedagogik tizim va ilmiy boshqaruv ob’ekti sifatida

Tayanch tushunchalar: Ta’lim ,Ta’lim muassasasi, harakatlantiruvchi omil, Pedagogik tizim,tarkibiy qism

Ta’lim jarayonining yaxlit tizim sifatidagi tavsifi. Ta’lim jarayonining “yaxlitligi” “tizimliligi” va “majmuaviyligi”ni bir xilda talqin etish mumkin emas. Biroq, ta’lim jarayonining yaxlitligi uning tizimliligi bilan uzviy bog‘liq. Tizim (mustaqil tushuncha sifatida) o‘zaro bog‘langan ko‘plab elementlar (tarkibiy qismlar) o‘rtasidagi mustahkam birlik va o‘zaro yaxlitlikdir. Demak, ta’lim yaxlit tizim sifatida ko‘plab o‘zaro bog‘liq quyidagi elementlarni o‘z ichiga oladi: ta’lim maqsadi, o‘quv axborotlari, o‘qituvchi va o‘quvchilarning ta’limiy faoliyatlari, uning shakllari, pedagogik muloqot vositalari, shuningdek, ta’lim jarayonini boshharish usullari.

Ta’lim jarayoni yaxlit tizim sifatida quyidagicha namoyon bo‘ladi:

Barcha tarkibiy qismlarning o‘zaro birligi va yaxlitligi sifatida namoyon bo‘luvchi ta’lim jarayonining negizini o‘qituvchi va o‘quvchilarning ta’limiy faoliyatlari tashkil etadi.

Ta’lim funktsiyalari. “Funktsiya” tushunchasi “ta’lim vazifalari” tushunchasiga yaqindir. Ta’lim funktsiyasi ta’lim jarayoni mohiyatini ifoda etadi, vazifasi esa ta’limning komponentlaridan biri hisoblanadi.

Didaktika ta’lim jarayonining quyidagi uchta funktsiyasini ajratib ko‘rsatadi: ta’lim berish, rivojlantirish va tarbiyalash.

Ta’lim berish funktsiyasi ta’lim jarayonining o‘quvchilarda bilim, ko‘nikma va malakalarni shakllantirishdan iborat. Ta’lim natijasi sifatida bilimlarining to‘laligi, chuqurligi, tizimliligi, anglanganligi, mustahkamligi va amaliy xususiyat kasb etishi muhimdir. Bu kabi holatlar ta’lim jarayonining metodik jihatdan to‘g‘ri tashkil etilganligini ifodalaydi.

Ta’lim jarayonida o‘quvchilarda ular tomonidan o‘zlashtirilgan nazariy bilimlar asosida hosil qilingan amaliy ko‘nikma va malakalarning shakllanishi ham alohida ahamiyatga ega.

Ko‘nikma – shaxsning muayyan harakat yoki faoliyatni tashkil eta olish qobiliyati.

Malaka deganda muayyan harakat yoki faoliyatni bajarishning avtomatlashgan shakli tushuniladi. Umumiy ko‘nikma va malakalarga og‘zaki va yozma nutqni bilish, axborot materiallaridan foydalana olish, o‘qish, manbalar bilan ishlash, referat yozish, mustaqil ishini tashkil etish kabilar kiradi.

Ta’limning rivojlantiruvchi funktsiyasi ta’lim jarayonida bilimlarni o‘zlashtirish jarayonida o‘quvchining rivojlanishi sodir bo‘lishini ko‘rsatadi. Rivojlanish quyidagi yo‘nalishlarda sodir bo‘ladi: nutqi rivojlanishi, fikrlashi, shaxsning sensorli va harakatlanish sohalari, emotsional-irodaviy va ehtiyoj-sababli sohalari rivojlanadi. To‘g‘ri tashkil etilgan ta’lim shaxsni har doim rivojlantiradi, lekin o‘qituvchi va o‘quvchining shaxsiy har tomonlama rivojlanishiga haratilgan maxsus o‘zaro munosabatlarida rivojlantirish funktsiyasi yanada samaraliroqdir.

Ta’limning o‘quvchi shaxsini rivojlantirishga yo‘naltirilganligi “rivojlantiruvchi ta’lim” tushunchasi bilan ifoladanali. XX asr 60-yillaridan boshlab rivojlantiruvchi ta’limni tashkil etishga nisbatan turli yondoshuvlar yuzaga keldi.

Bularning hammasi ta’limni tashkil etish faqat bilimlarni shakllantirishga emas, o‘quvchini har tomonlama rivojlantirish (birinchi navbatda, aqliy rivojlantirish, aqliy faoliyat usullari, analiz qilish, taqqoslash, turlarga ajratish va boshqalarni kuzatish, xulosa chiharish, ob’ektlarning muhim belgilarini ajrata bilish, faoliyat maqsadi va usullarini aniqlashni bilishga o‘rgatish, uning natijalarini tekshirishni bilish malakasini rivojlantirish)ga xizmat qilishini anglatadi.

Ta’lim jarayoni tarbiyalovchi xususiyatga ham ega. Tarbiya va ta’lim o‘rtasidagi bog‘liqlik ob’ektiv va qonuniy hisoblanadi. Biroq shaxsni ta’lim jarayonida tarbiyalash tashqi omillar (oila, mikromuhit va boshqalar)ning ta’siri tufayli qiyin kechadi.

Tarbiyalash funktsiyasi. Ta’limning tarbiyalovchilik xususiyati turli ijtimoiy tuzum hamda sharoitda ham yaqqol namoyon bo‘ladi. Tarbiyalash funktsiyasi ta’lim mazmuni, shakli va metodlarining mohiyati bilan belgilanadi va o‘qituvchi hamda o‘quvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni tashkil etish jarayonida yetakchi o‘rin tutadi. Ta’lim jarayonida shaxsning ma’naviy-axloqiy va estetik tasavvurlari, xulq-atvori va dunyoharashi shakllantiriladi.

Ta’limning tarbiyalovchilik xususiyati, eng avvalo, ta’lim mazmunida aks etadi. Biroq, shuni ham e’tiborda tutish kerak-ki, barcha o‘quv fanlari ham birdek tarbiyalovchilik imkoniyatiga ega emas. Gumanitar va estetik fanlarning bu boradagi imkoniyatlari yuqori.

Ta’lim jarayonida tarbiyaning ikkinchi omili o‘qituvchi va o‘quvchilarning munosabatlari, sinfdagi psixologik muhit, o‘qish jarayoni ishtirokchilarining o‘zaro munosabatlari, o‘quvchilarning idrok etish faoliyatlariga o‘qituvchining rahbarligi hisoblanadi. Zamonaviy pedagogi-psixologik o‘qituvchi va o‘quvchilar o‘rtasidagi

munosabatning eng qulay usuli sifatida demokratik usulini e'tirof etadi. Bu usul ta'lim jarayonida o'quvchilar shaxsini hurmat qilish, ularning xohish-istaklari, qiziqishlarini inobatga olinishini anglatadi.

**O`quv jarayonining mohiyati** davlat ta'lim standarti fan bloklarida ko`rsatilgan bilimlarni yuqori darajada o`zlashtirib olish, zarur malaka, ko`nikmalarni egallashdan iborat. Tinglovchi bilimlarni o`qib, tushunib, anglab esda saqlashi, gapirib (yozib) bera olishi, ularni tahlil qila olishi, boshqa o`quv topshiriqlarini bajarishda va amaliyotda qo`llay olish malakalarini ham egallashi zarur.

O`quv jarayonining muhim vazifalaridan biri yoshlardagi aqliy qobilyatni o`stirish, tug`ma iqtidor (iste'dod) kurtaklarini rivojlantirish, ularni barkamol shaxs, raqobatbardosh mutaxassis sifatida shakllantirishdan iborat .

Inson hayotida o`qish-o`rganish jarayoni umr bo`yi davom etadigan ijtimoiy – pedagogik hodisa. Demak, o`quv yurtida ta'lim olish davrida tinglovchi o`z bilimlarini muntazam oshira borishga tayyorlanishi, mustaqil o`qib – o`rganish malaka va ko`nikmalarini hosil qilishi lozim. Maktabda o`quv jarayoni – tinglovchi bilan o`qituvchining hamkorlik faoliyatidir. Tinglovchi - o`quv jarayonining subyekti, o`qituvchi ta'lim jarayonining boshqaruvchisi (menejeri) hisoblanadi.

Pedagogik-psixologik fanlar, psixologiya fanlari erishgan zamonaviy yutuqlarga binoan istalgan o`quv (didaktik) jarayoni, jumladan oliy ta'lim muassasasidagi o`quv jarayoni ham, to`rtta bir-biri bilan uzviy bog`liq qism (komponent)dan tuzilgan yaxlit pedagogik jarayondir: 1-motiv-maqsad (M.M.); 2-tinglovchining o`quv-biluv faoliyati (O`.F); 3-o`zlashtirish faoliyatini boshqarish (B); 4-ta'limning natijasi (N).

Demak, oliy maktabda o`quv jarayoni (O`.J)ni matematika tilida quyidagicha ifodalash mumkin. O`J=M.M+O`.F+B+N .

O`quv jarayoni qismlaridan har birida qanday maqsad (o`quv vazifasi)ni bajarish nazarda tutilganiga qarab, ta'lim-tarbiya jarayonining turli texnologiyalari hosil bo`ladi. Bunday texnologiyalar soni juda ko`p bo`lishi mumkin. Ta'lim-tarbiya vazifasini bajarish qulay bo`lishi uchun mavjud texnologiyalardan qaysi birini tanlash ma'lum mezonlar asosida amalga oshiriladi. Shuni esda tutish lozimki, ta'limning maqsadi (o`quv-biluv vazifasi) va o`quv jarayoni o`zaro bir-biriga aynan mos bo`lishi kerak ya'ni har bir didaktik maqsadga ma'lum bir ta'lim-tarbiya jarayonida (darsda) erishish mumkin va har bir darsda erishish mumkin bo`lgan o`quv vazifasi qo`yilishi zarur.

Pedagogik texnologiyani amaliyotda qo`llash paytida moslik va jadallik printsiplariga rioya qilinadi.

Moslik printsipi – ta'lim-tarbiya jarayonini tinglovchining bilim o`zlashtirish qobilyati, xotirasi va aqliy kuchlari o`sishiga mos kelishini nazarda tutadi. Bilim oluvchining o`qishga bo`lgan xohish va qiziqishi moslik printsipining ko`rsatkichi hisoblanadi.

Jadallik printsipi – o`quv-biluv vazifasini tezroq va yuqoriroq darajada ro`yobga chiqarishni, oz vaqt va kam kuch sarflab, ko`proq samaraga erishishni

nazarda tutadi. Tinglovchining bilim o`zlashtirish tezligi jadallik printsipining ko`rsatkichi hisoblanadi.

1. Motiv – kishini biror ish-harakatni bajarishga undovchi ichki ruhiy kuch, da‘vat, turtki hisoblanadi. Motiv atamasi ehtiyoj, intilish, mayl, qiziqish kabi ma‘nolarni ham anglatadi. Pedagogik, psixologik adabiyotlarda ta‘kidlanganidek, agar o`quv ishi (o`quv- biluv vazifasi) tinglovchi uchun biror shaxsiy va ijtimoiy qimmatga ega bo`lsagina, kishida unga qiziqish, motiv uyg`onishi va ta‘limning maqsadi tinglovchining o`z ehtiyojiga aylanishi mumkin. Professor – o`qituvchilar tinglovchida o`qishga motiv hosil qilishga intilishlari, ta‘lim jarayonini mavjud motivlarni hisobga olib va rivojlantirib tashkil etishlari, boshqarishlari zurur.

2. Biror ish-harakatga, faoliyatga motiv hosil qilish – bu, murakkab ruhiy jarayondir. Motivlarni shakllantirish malakasi individual - shaxsiy xususiyatga ega bo`lib, ta‘limning maqsadi, shart-sharoiti, vaziyati bilan o`qishni tashkil etish shakllari, usullari mutanosibligini taqozo qiladi.

3. Tinglovchida bilim egallashga intilish (motiv) uyg`otish - ilg`or, ijodkor o`qituvchilarga xos xususiyatdir. Kishida o`qishga motiv hosil bo`lgani (mavjudligi)ni ko`rsatuvchi muhim belgilardan biri – o`quv topshirig`ini bajarishga tezda va astoydil kirishib ketishi, o`qishga bo`lgan qiziqishining barqarorligidir. Tinglovchining bilim olish motivlari kuchli yoki kuchsiz bo`lishi mumkin. Motivlar o`z-o`zidan paydo bo`lavermaydi. Motiv hosil qilishning turli yo`llari, usullari mavjud.

4. Motiv hosil qilishning oddiy usullaridan biri – o`quv mashg`uloti yoki darslikdagi matnning qiziqarliligidir. “Qiziqarli fizika”, “qiziqarli himiya”, “mo‘jizasiz mo‘jiza” kabilar bunga misol bo`la oladi. Demak, tinglovchida shu fanni o`rganishga motiv hosil bo`lishi uchun professor-o`qituvchi, avvalo, o`quv mashg`ulotini qiziqarli, faol shakl-usullarda tashkil eta bilmog`i lozim

Pedagogika tizimi - shahsning bor sifatlarini shakllantirish uchun tashkiliy, maqsadga yo'naltirilgan va pedagogik ta'sir ko'rsatishni ko'zlagan, o'zaro bog‘liq vosita, usul, jarayonlarning yig‘indisini ifoda qiluvchi aniq yahlitlikdir (V.P. Bespalko bo'yicha).

Fanni o'qitish uslubiyoti - ta'lim tizimida ushbu o'quv fanining ahamiyati va o'rnini belgilaydi, uning vazifalarini va o'qitish mazmunini aniqlaydi, ushbu fan bo'yicha qo'llanilayotgan usul, shakl va o'qitish vositalari bayonini o'z ichiga oladi.

Fanni o‘qitish uslubiyotidan farqli texnologiya:

- “qanday o‘qitish kerak?” degan savolga javob bermay, balki ahamiyatli qo‘shimcha bo‘lgan “natijaviy qanday o‘qitishva o‘quv jarayonini qanday qilib eng maqbul tashkil etish kerak? degan savolga javob beradi;
- aniq sharoitlardan kelib chiqqan va ma’lum natijaga yo‘nalgan, aniq pedagogik g‘oyaga loyihalanadi;
- o‘z natijalarini qayta ishlab chiqarishi bilan farqlanadi;
- ta’lim oluvchilar va ta’lim beruvchiga yo‘naltirilgan darsning uslubiy ishlanmalaridan farqli o‘laroq, ta’lim olishda ularning o‘z faoliyatlari hisobiga yutuq ta’minlanishiga yo‘naltiriladi.

Uslubiyotchidan farqli o‘laroq pedagog-texnolog:

- tajribao‘tkazmaydi: u aniqbelgilangannatijabilanisholibboradi;
- ajratilgan vaqt va mavjud sharoitlarda belgilangan maqsadlarni amalga oshirishda gumon hosil qilmaydigan asoslangan o‘qitish modeligatayanadi;
- u harakat qiladi, ta’limiy maqsadlar qo‘yilganda, aniq pedagogik vazifalar belgilanganda va ko‘zlanayotgan natijalar shakllantirilganda, ta’lim berish jarayonining borish sharoitlari aniqlangandan so‘ng harakat qilishni boshlaydi.

Pedagogik texnologiya bilan metodika orasidagi ayrim farqlar.

Asosiy tushunchalar	Pedagogik texnologiya	Metodika
Ta’riflar	Pedagogik texnologiya-insonga oldindan belgilangan maqsad bo`yicha ta’lim tarbiyaviy ta’sir o`tkazish faoliyatidan iborat	Metodika –ma`lum o`quv fanini o`qitish hamda tarbiyaviy ishlar qonuniyatlarini tadqiq qiladi
Maqsad	Komil insonni shakllantirish	Axloqiy o`quv fanlarini o`qitish hamda tarbiyaviy ishlarning sifatli bo`lishini ta`minlash
Qo`llash miqyosi	Barcha ta’lim-tarbiya jarayonida	Xususiy fanlarni o`qitishda hamda tarbiyaviy ishlarda
Vositalar	Barcha ta’lim-tarbiyaviy vositalar, xususiy metodikalar	Alohida o`quv fanlarini o`qitishda hamda tarbiyaviy ishlarda qo`llaniladigan vositalar
Pedagogik jarayon	Ta`lim va tarbiya texnologiyasi asosida. Ta`lim menejmenti va marketinggi asosida. Ta`lim-tarbiya sohasidagi eng ilg`or tajribalarni umumlashtiruvchi loyihalar asosida rivojlanib boradi. Etarli tayyorgarlikka ega mutaxassislar tomonidan qo`llanganda o`zaro o`xshash natijalari olinishi ta`minlanadi	Ta`lim-tarbiya metodikasi asosida ijodkor o`qituvchilarning ilg`or tajribalarga tayanib rivojlanadi. Xususiy tajribalar asosida boyitibboriladi. Bir muallifning ilg`or pedagogik tajribasini hamma pedagoglar aynan qo`llay olmaydilar. Bunda natijalar har kimda har xil bo`ladi. Pedagogik texnologiyaning tarkibiy qismi hisoblanadi.
Natija kafolati	Oldindan belgilangan maqsadga erishish kafolati bor	Oldindan belgilangan maqsadga har bir o`qituvchi o`z imkoniyatlariga muvofiq turli darajada erishadi. Shu sababli, talab darajasidagi

		natija kafolatlanmaydi. Asosan ijodkor o`qituvchilargina yaxshi natijaga erishadilar.
Kelib chiqishi	Xususiy metodikalarning rivojlanishi natijasida kelib chiqqan	Ta`lim-tarbiyaning turli xususiy masalalarini hal qilish zarurati natijasida kelib chiqqan

Zamonaviy ta’lim texnologiyasining konseptual asoslari

Konsepsiya - umumiy g’oya yoki biror-narsa to'g’risida tasavvur, tushuncha, fikrlar tizimi.

Ta’lim texnologiyasi aniq pedagogik g‘oya asosida ishlab chiqilib, uning negizini quyidagilar tashkil etadi: (1) muallifning aniqlangan metodologik, falsafiy yo‘nalishi; (2) pedagogik, psixologik va ijtimoiy fanlar hamda pedagogik amaliyot-konseptual asoslari.

Ta’lim tizimi boshqa barcha xorijiy mamlakatlar singari falsafa, psixologiya va pedagogikada insonparvarlik yo‘nalishidagi tamoyillar asosida tuziladi. Pedagogikada bu yo‘nalishning asosiy farq qiladigan jihati shundaki, ta’lim oluvchining o‘zligi, uning shaxsi, mustaqil tanqidiy fikrlashini ongli rivojlanishiga aniq yo‘naltirilgan, ularning xususiyat va imkoniyatlarini hisobga olgan har bir ta’lim oluvchining mustaqil bilish faoliyatiga bog‘liq hisoblanadi.

Muammoli vaziyat muayyan pedagogik vositalarda maqsadga muvofiq tashkil etiladigan o‘ziga xos o‘qitish sharoitida yuzaga keladi. Shuningdek, o‘rganiIgan mavzular xususiyatlaridan kelib chiqib, bunday vaziyatlarni yaratishning maxsus usullarini ishlab chiqish zarur. Shunday qilib, o‘qitishda muammoli vaziyat shunchaki «fikr yo‘lidagi kutilmagan to‘siq» bilan bog‘langan aqliy mashaqqat holati emas. U bilish maqsadlari maxsus taqozo qilgan aqliy taranglik holatidir. Bunday vaziyat negizida awal o‘zlashtirilganbilim izlari va yangi yuzaga kelgan vazifani hal qilish uchun aqliy va amaliy harakat usullari yotadi. Bunda har qanday mashaqqat muammoli vaziyat bilan bog‘liq bo‘la bermasligini ta’kidlash o‘rinli boMadi. Yangi bilimlar awalgi bilimlar bilan bog‘lanmasa, aqliy mashaqqat muammoli bo‘lmaydi. Bunday mashaqqat aqliy izlanishni kafolatlamaydi. Muammoli vaziyat har qanday fikrlash mashaqqatlaridan farq qilib, unda talaba mashaqqat talab qilgan obyekt (tushuncha, fakt)ning unga awal va ayni vaqtda ma lum bo‘lgan vazifa, masala bo‘yicha ichki, yashirin aloqalarini anglab yetadi.

Shunday qilib, muammoli vaziyatning mohiyati shuki, u talaba tanish bo‘lgan ma’lumotlar va yangi faktlar, hodisalar (qaysiki, ulami tushunish va tushuntirish uchun awalgi bilimlar kamlik qiladi) o‘rtasidagi ziddiyatdir.Bu ziddiyat bilimlami ijodiy o‘zlashtirish uchun harakatlantiruvchi kuchdir.

Muammoli vaziyatning belgilari quyidagilar:

• *talabaga notanish faktning mavjud bo'lishi;*

• *vazifalami bajarish uchun talabaga beriladigan kolrsatmalar, yuzaga kelgan bilish mashaqqatini hal qilishda ulaming shaxsiy manfaatdorligi.*

Muammoli vaziyatdan chiqa olish, hamma vaqt muammoni, ya'ni nima noma'lum ekanligini, uning nutqiy ifodasi va yechimini anglash bilan bogMangan bo'ladi. Muammoli vaziyatni fikriy tahlii qiladigan bo'lsak, u awalombor talabalarning mustaqil aqliy faoliyatidir. U talabani intellektual mashaqqat keltirib chiqargan sabablami tushunishga, unga kirish, muammoni so'z bilan ifodalash, ya'ni faol fikr yuritishni belgilashga olib keladi. Bu o'rinda izchillik yorqin ko'rinadi: awalo muammoli vaziyat yuzaga keladi, so'ng o'quv muammosi shakllanadi. 0 'qitish amaliyotida boshqa variant — o'sha muammo tashqi ko'rinishda muammoli vaziyat yuzaga kelishiga muvofiq kelganday bo'ladigan variant ham uchraydi. Faktlar, hukmlar nazariy qoidalar ziddiyatlari mazmunidagi savollar ko'rinishidagi muammoning ifodasi odatda «nimaga» savoliga javob bo'ladigan muammoli vaziyatning mavjudligini aks etadi.

Pedagogik texnologiya turlari

Pedagogik texnologiya turi	**Maqsadi**	**Mohiyati**	**Mexanizmi**
Muammoli o'qitish	O'quvchilarning bilish faolligi hamda ijodiy mustaqilligini oshirish	O'quvchilarga ularda bilimlar-ni o'zlashtirish borasidagi faollikni yuzaga keltirishga hizmat qiluvchi masalalarni maqsadga muvofiq, ketma-ket berib borish	Tadqiqotchilik metodlari, bilish faoliyatiga yo'naltirilgan masalalarni yechish
Mujassam-lashtirilgan ta'lim	Shaxsning xis qilish xususiyat-lariga maksimal darajada yaqin-lashtirilgan ta'lim jarayoni tuzilmasini yaratish	Mashg'ulotlarni bloklarga biriktirish hisobiga fanlarni chuqur o'zlashtirishga erishish	O'quvchilar ish qobiliyati dinamikasini hisobga oluvchi ta'lim metodlari
Modul ta'limi	Ta'lim mazmunini shaxsning individual ehti-yojlari va uning bazaviy tayyorgar-ligi darajasida muvofiqlashtirish	O'quvchilarning individual o'quv dasturi asosida mustaqil ishlashlari	Muammoli yonda-shuvni amalga oshirishning individual maromi
Rivojlanti-ruvchi ta'lim	Shaxs va uning qobiliyatlarini rivojlantirish	O'quv jarayonini shaxsning ichki imkoniyatlari va ularni ro'yobga chiqarishga yo'naltirish	O'quvchilar faoliyatini turli sohalarga yo'naltirish

Differen-tsiallashgan ta'lim	O'quvchilarning layoqati, qiziqish va qobiliyatlarini aniqlash uchun qulay sharoitlarni yaratish	Turli o'zlashtirish darajalari bo'yicha majburiy me'yor (standart) dan kam bo'lmagan hajmdagi dastur materialini o'zlashtirish	Individual ta'lim metodlari
Faol o'qitish (majmuaviy ta'lim)	O'quvchilar faolligini yuzaga keltirish	Bo'lajak kasbiy faoliyatning predmetli va ijtimoiy mazmuni-ni modellashtirish	Faol o'qitish metodlari
O'yin texnologiya-lari	Bilim, ko'nikma va malakalarni o'zlashtirishning shaxsiy faoliyat tavsifida bo'li-shini ta'minlash	O'quv axborotlarini qayta ishlash va o'zlashtirishga yo'naltirilgan mustaqil bilish faoliyati	O'quvchilarni ijodiy faoliyatga jalb etishning o'yin metodlari

Shuningdek, hozirda pedagogik texnologiyalarning boshqa yo'nalishlari ham mavjud bo'lib, ulardan asosiylari **empirik, kognitiv, evristik, kreaktiv, inversion, integrativ, adaptiv, inklyuziv** pedagogik texnologiyalardan iborat. **Bu yo'nalishlar**ning asosiy xususiyatlari quyidagicha:

Empirik - (tajriba) - Sezgi a'zolari orqali bilim olish. Bu texnologiyada asosiy e'tibor sezgi a'zolarining tabiiy rivojlanganlik imkoniyatlariga tayangan holda bilim berish va ularni yanada takomillashtirib borishga qaratiladi.

Kognitiv - (bilishga oid) Atrofdagi olam to'g'risidagi bilimlar doirasini kengaytirish texnologiyasi. U tabaqalash (tarkibiy qismlarga ajratib o'rganish) tafakkurini shakllantiradi, bilish ehtiyojlarini rivojlantiradi.

Evristik –(haqiqatni topish) Yo'naltiruvchi savollar berish yo'li bilan ta'lim berish tizimi. Topqirlik, faollikni rivojlantirishga xizmat qiluvchi, o'quv-izlanish ta'lim metodi. Optimallashgan (ko'p variantlardan eng ma'qulini, mosini tanlash) tafakkurni rivojlantiradi.

Kreaktiv –(ijodiy) Tadqiqot xarakteriga, xususiyatiga ega bo'lib, o'quvchilarda maqsadga yo'naltirilgan ijodiy tafakkurni jadal rivojlantiradi.

Inversion –(almashtirish) Axborotlarni turli tomondan o'rganish, o'rnini almashtirish xususiyatiga ega bo'lib, tafakkur (fikrlash) tizimini shakllantiradi.

Integrativ – (yaxlitlash) Axborotlarni tashkil qiluvchi cheksiz ko'p kichik qismlarning o'zaro ajralmas bog'liqligi ularning yaxlitligi, bir butunligi asosida yagona to'g'ri xulosani aniqlash.

Adaptiv – (moslashtirish) Axborotlarni o'rganish va ulardan foydalanish jarayonini o'rganish hamda o'rgatish uchun qulaylashtirish, moslashtirish asosida kutilgan natijaga erishish.

Inklyuziv – (tenglik) O'qituvchi bilan o'quvchining o'zaro munosabatlarida tenglik asosida ta'lim tarbiya jarayonini tashkil qilish. Shu bilan birga, imkoniyati

cheklangan o‘quvchilarni sog‘lom o‘quvchilar bilan birgalikda o‘qishni tashkil qilish pedagogik texnologiyasi.

Shunday qilib, avvaldan loyihalashtirilgan ta’lim-tarbiya jarayonining pedagogik texnologiyasi o‘zida metodlar tizimi, ta’lim metodik usullari, maqsad, vositalari, o‘qituvchi va o‘quvchilarning birgalikda faoliyat ko‘rsatish imkoniyatlari hamda yakuniy natijalariga erishish borasidagi majmuani mujassamlashtiradi.

Pedagogik texnologiya tushunchasi bilan metodika orasidagi farq.

Hozirgi kunda o‘qituvchilar pedagogik texnologiya haqida aniq tushuncha va tasavvurlar birmuncha kamligi natijasida uni xususiy metodikalar bilan deyarlik teng hisoblash hollari uchraydi. Aslida esa ular orasida jiddiy farqlar mavjud bo‘lib, quyida ular haqida qisqacha bayon qilinadi.

Metod - grekcha metodos so‘zidan olingan bo‘lib tatbiq qilaman, yo‘naltiraman, ilmiy asoslayman degan ma’noni anglatsa, **metodika** - grekcha so‘z bo‘lib tushuntirishning yangi yo‘lini topaman, qidiraman, izlayman degan ma’noni anglatadi.

Metodis olimlarimiz metodika fanini turlicha ta’riflaydilar biroq, ta’riflarning umumiy mohiyati bir-birga yaqinligini e’tirof etish mumkin.

Metodika - biror ishni maqsadga muvofiq o‘tkazish metodlari, yo‘llari majmuasidir (1-ta’rif).

Metodika - o‘quv jarayonini tashkil etish va o‘tkazish bo‘yicha tavsiyalar majmuasidan iborat (2-ta’rif).

Metodika - fani ma’lum o‘quv fanlarini o‘qitish qonuniyatlarini tadqiq qiladi. Masalan, **tillar** metodikasi, **arfmetika** metodikasi kabi alohida metodikalarga ajraladi. (3-ta’rif).

Metodika - o‘qituvchining kasbiy faoliyatini yangilovchi va ta’limda yakuniy natijani kafolatlaydigan tadbirlar majmuasi, yig‘indisidir. O‘quv fanlarini o‘qitish qonuniyatlarini tadqiq qiladi (4-ta’rif).

Metodikaning pedagogik texnologiyadan farqini tushunish va amalda har ikkisidan unumli foydalana bilish talab qilinadi. Ular orasidagi ayrim farqlar quyidagicha:

O‘qitish metodi uch xil.

1. An’anaviy metod (sakkiz qismga bo‘linadi).
2. No‘ananaviy metod (o‘n qismga bo‘linadi).
3. Umumiy o‘qitish metodi (olti qismga bo‘linadi).

Jami 24 ta o‘qitish metodikasi bor.

Ushbu farqlar haqidagi masala yuzasidan quyidagi fikrni eslash mumkin. «Aslida zamonaviy ta’lim metodlari muqaddas qiziquvchanlikni hozircha batamom bo‘g‘ib tashlamagani deyarli mo‘jiza, chunki bu nozik nihol (ya’ni qiziquvchanlik) rag‘batlantirish yo‘li bilan bir qatorda, eng avvalo, erkinlikni talab qiladi, bo‘lmasa, u shubxasiz, mavh bo‘ladi» (A.Eynshteyn).

Bu yerda ta’lim metodlari qiziquvchanlikka yetarlicha erkinlik bera olmasligi nazarda tutilmoqda. Pedagogik texnologiya esa bolaning qiziquvchanligini har tomonlama rivojlantirishga qaratilgan.

Pedagogik texnologiya tushunchasi xususiy fanlar va mahalliy darajalardagi o‘qitish metodikalari tushunchasi bilan mos keladigan hollar xususiy darajadagi pedagogik texnologiyalarga tegishli. Ular orasida faqat asosiy e’tiborni nimaga qaratilishida farqlar mavjud.

Texnologiyalarda ko‘proq protsessual, miqdoriy va hisob-kitob komponentlari ifodalansa, **metodikalarda** maqsad, mazmun, sifat va variantli yo‘naltiruvchi tomonlari ko‘proq ifodalanadi. Texnologiya metodikalardan o‘zining qayta tiklanuvchanligi, natijalarning turg‘unligi, ko‘plab «agar...»lar (agar o‘qituvchi iste’dodli bo‘lsa, agar bolalar qobiliyatli bo‘lsa, yaxshi ota-onalar bo‘lsa... kabilar) yo‘qligi bilan farq qiladi.

Ya’ni texnologiya tegishli tayyorgarlikka ega bo‘lgan hamma mutaxasislar tomonidan qayta tiklash vaqo‘llash mumkinligi bilan juda ham individual bo‘lgan metoddan farq qiladi.

Metod-biror harakatni amalga oshirish **yo‘li, usuli yoki ko‘rinishidan** iborat. Bunda harakatni amalga oshirish **yo‘li** deb, bajarilishi talab qilinayotgan faoliyat uchun qo‘llash mumkin bo‘lgan bir nechta yo‘llardan oldindan ko‘zda tutilgan maqsadga muvofiq ravishda tanlangan yo‘lni aytiladi. Masalan, savod o‘rgatish yo‘llari: oilada o‘rgatish, maktabda o‘rgatish, bog‘chada o‘rgatish, o‘qituvchi yordamida o‘rgatish, kitoblar, kompyuter, ko‘rgazma qurollar va boshqalar vositasida o‘rgatish. Shunga o‘xshash sanoqni, arifmetik amallarni o‘rgatishda ham yuqoridagiga o‘xshash yo‘llardan foydalanish mumkin. Shu yo‘llardan foydalanib harakatni amalga oshirishda turli usullar qo‘llaniladi. **Usul - nima?** Bu biror narsani, hodisani, jarayonni amalga oshirish tartibi.

Pedagogik texnologiya o‘quv jarayoni, ya’ni o‘qituvchining, o‘quvchining faoliyati bilan uning tarkibi, vositalari, usullari va shakllari bilan eng ko‘p darajada bog‘langanligi bilan ajralib turadi.

Pedagogik tizimning bir elementi, masalan maqsadi o‘zgarsa uning boshqa qismlari (mazmuni, shakllari, jarayonlar) ham o‘zgaradi.

“Ta'lim to‘g‘risida”gi Qonuni, jamiyat, davlat va oila oldida o‘z javobgarligini xis etadigan har tomonlama rivojlangan shaxsni tarbiyalashni asosiy maqsad qilib qo‘ydi. Demak, bizda ta‘lim va tarbiya sohasidagi davlat buyurtmasi sifatida qabul qilinayapti. Faqat ijtimoiy (davlat) buyurtmasigina ta‘lim va tarbiyaning umumiy maqsad va vazmfalarini aniq belgilab beradi yoki oliy (umumiy o‘rta, o‘rta maxsus, kasb-hunar) ta‘lim uchun pedagogik tizimning mavjudlik shartlarini kafolatlaydi.

Quyida barcha ta‘lim turlari uchun umumiy bo‘lgan pedagogik tizimi loyihasini misol qilib keltirishimiz mumkin.

Ta‘lim sohasida olib orilgan ilmiy-tadqiqot ishlarining natijasi har qanday pedagogik tizim o‘zaro bog‘liq bo‘lgan quyidagi invariativ elementlardan tashkil topishini ko‘rsatib beradi: 1-talabalar; 2-ta‘lim /tarbiya/ maqsadlari; 3-ta‘lim /tarbiya/ mazmuni; 4-didaktik jarayon; 5-tashkiliy shakllari; 6-pedagog.

Bu pedagogik tizim, har qanday nazariyaga xos bo‘lgani kabi, quyidagi ikki tushunchani qamrab oladi: didaktik masalalar va ularni amalga oshirishning pedagogik texnologiyasi. Didaktik masalalar pedagogik tizim doirasida inson

faoliyatining har qanday sohasi kabi aniq maqsad va unda erishish uchun shart-sharoitlar hamda bu faoliyatlar uchun axborotlar (mazmun) bo‘lishi kerak.

Didaktik masalalarni hal etish maqsadi shaxs sifatlarini shakllantirish uchun zarurat bo‘lsa, shart-sharoitlar-talabalarning boshlang‘ich sifat ko‘rsatkichlari, axborot esa o‘quv predmetining mazmunidir.

Har bir didaktik masala pedagogik tizmda o‘ziga mos keladigan PT elementlari bilan hal qilinadi, ular: didaktik jarayon pedagog yoki o‘qitishning texnik vositalari hamda o‘qitishning tashkil qilish shakllari. Yuqorida ijtimoiy buyurtma yo‘nalishi didaktik masalalarga qaratilgan va bu bejiz emas: ta‘lim har doim jamiyat talablarini qondirishga xizmat qiladi va u ongli ravishda yoki intiutiv (ichki his blan, sezib) trzda tez yoki sekinlik bilan bu talablarga mos holda tuzatila boriladi.

Shuni alohida ta‘kidlash zarurki, pedagog-metodistlar hozirga qadar didaktik masalalarni aniq ifodalashga va unga mos keladigan PTni ishlab chiqishga kam e‘tibor berayotirlar. Shu nuqtai nazardan Milliy dastur ijtimoiy buyurtma sifatida yangi PTn yaratish va amaliyotga joriy etish majburiyatini yukladi. PTga “yangi” so‘zining qo‘shib ishlatilishi nazariyani olimlar va o‘qituvchilarni bir qadar o‘ulantirib qo‘ydi, endilkda ta‘lim-tarbiya jarayonini loyihalashga eskicha yondashish mumkin emasligini anglab etmoqdalar. Shunday ekan PTni qanday yangilash mumkin? E‘tiborni yuqorida keltirlgan pedagogik tizim tuzilishiga qarataylik. Bu tizimga uzluksiz ravishda ijtimoiy buyurtma o‘z ta‘sirini ko‘rsatadi va ta‘lim tarbiya maqsadini umumiy holda belgilab beradi. “Maqsad” (2) esa pedagogik tizimning bosh bo‘g‘ini hisoblanib, u qolgan elementlarni o‘z navbatida yangilash zaruriyatini keltirib chiqaradi. “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi” ta‘lim-tarbiyaning maqsadini yangi yo‘nalishga burdi, ya‘ni “O‘tmishdan qolgan mafkuraviy qarashlar va sarqitlardan to‘la xolos etish, rivojlangan demokratik davlatlar darajasida yuksak ma‘naviy va ahloqiy talablarga javob beradigan yuqori malakali kadrlar tayyorlash” deb belgilanadi. Demak, ta‘lim-tarbiyaning maqsadi yangilandi, unga mos holda mazmunning yangilanishi tabiiydir. Ta‘lim mazmuni o‘quv dasturlari, qo‘llanma va dasrliklard o‘z ifodasini topadi. Shu munsoabat bilan fan sohalari bo‘yicha ta‘lim mazmunini ishlab chiqish ishlari amalga oshirldi.

Pedagogik tizimda didaktik masalalarning o‘z echimlarini topishi Milliy dastur g‘oyalarini ro‘yobga chiqarishning muhim bosqichidir.

Agar pedagog qo‘lida bilimga chanqoq, iqtidorli talaba o‘quvchilar, fan maqsadiga mos mazmun-dastur, o‘quv qo‘llanma, darsliklar mavjud bo‘lsa, u didaktik jarayonni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun bilish faoliyatining tashkiliy shakllaridan samarali foydalanib yangi PTni amaliyotga izchil va ketma-ket joriy etishi mumkin.

Shunday qilib, ta‘lim taraqqiyotining xaqqoniy xarakatlantiruvchi kuchi sifatida mavjud didaktik masalalar va unga mos keladigan pedagogik texnologiya asosida oqilona qurilgan pedagogik tizim xizmat qiladi.

5.O‘qish, o‘qitish-inson faoliyatining boshqa sohalari singari ijtimoiy foydali faoliyatdir, garchi uning samarasi darxol bevosita ko‘zga tashlanmasa ham. Iqtisodiy tuzumlar nima ishlab chiqarayotgani bilangina emas, balki qanday ishla

chiqarayotgani va qanaqa mehnat qurollari blan ishlab chiqarayotganligi Bilan biri ikkinchisidan farqlanadi, degan g‘oya o‘qish-o‘qitish faoliyatiga ham taalluqlidir.

Pedagog yuqorida ta‘lim usullari rivojlanishiga shu nuqtai nazardan qarab, uni shartli ravishda quyidagi bosqichlarga ajratish mumkin:

1-muallim “o‘z kuchi blan o‘qitish bosqichi, ya‘ni o‘quvchi uchun axborot manbai –o‘qituvchi bo‘lishi.

2-o‘quv kitoblari, darsliklar yaratilgan va keng qo‘llanilgan bosqich:

3-audiovizual vositalar qo‘llanilgan bosqich;

4-o‘qitishni boshqarishda oddiy avtomatlash vasitalarini qo‘llash bosqichi;

5-o‘qitishni hozirgi zamonaviy EXMlar vositasida boshqarishni avtomatlashtirish bosqichi.

Insoniyatning rivojlanish dasrlari almashganda pedagogik texnologiyalar butunlay yo‘q bo‘lib ketmaydi, balki pedagogik texnologiyalar keyingi davrlarda assotsiatsiya bir-birini eslat. O‘zaro bog‘lish orqali fikran bog‘lanadi, yangi sifatlar, xususiyatlarga ega bo‘lib, kuchayadi, boyiydi. Bu jarayon borgan sari tobora tezlasha boradi.

Kishilik tarixida 1-bosqich uzoq muddat davom etgan. Unda o‘qituvchi o‘z kuchiga, o‘z bilimi va maxoratiga asoslanib ish bajargan. Keyinchalik dunyoviy va diniy mazmundagi qo‘lyozma kitoblar yaratildi, lekin o‘quvchi ularning mazmunini o‘qituvchi faoliyati vositasida o‘zlashtiradi. Bunday holat XU11 asrgacha-Ya.A.Komenskiy “Buyuk didaktika” asarida o‘quvchi ta‘lim olishi uchun darslik zarurligini isbotlaguncha davom etdi. Yana bir qancha to‘siqlarni bartaraf etib, darsliklar Evropa mamlakatlarida XU111 asrda keng qo‘llanilaboshlandi. 2-bosqich-qog‘oz o‘quv kitobi davri xali nihoyasiga etkazilgani yo‘q, darsliklar yaratish va ulardan foydalanish texnologiyasi xamon mukammal emas. Lekin o‘qitishning 1,2,3-bosqichlariga xos ta‘lim vositalari maktablarga jadal kirib kelmoqda.

O‘quv kitoblarini joriy etish qarama-qarshiliklar kurashi natijasida sodir bo‘lgan. Keyingi davrlarda ham ta‘lim sohasidagi jiddiy o‘zgarishlar kurashsiz, oson bo‘lmagan. Hozirgi kunda ham 1-bosqich texnologiyasi ruxida shakllangan ayrim pedagoglarda keyingi davrlarda vujudga kelgan o‘quv vositalarini o‘zlatirib olishga, ta‘lim-tarbiya jarayonini shu asosda tashkil etishga intilish sust. Vaholanki 1-bosqich o‘quv vositalari o‘qituvchidan ko‘p mehnat talab etadi va o‘quvchining bilim, tayyorgarlik darajasi yuqori bo‘lmaydi.

Bu pedagogik bosqichlarning har birida ta‘lim metodlari takomillashtirila borganligi tufayli o‘qituvchi mexnatining samarasi ortib, yangi texnologiyani qo‘llaydiganlar safi kengaya borgan.

Hozirgi paytda O‘zbekiston Respublikasini rivojlangan davlatlar darajasiga chiqarish maqsadida “Ta‘lim to‘g‘risida”gi Qonun qabul qilindi. Ta‘lim O‘zbekiston davlati siyosatining ustivor sohasiga aylandi, ulkan ishlar rejlashtirilmoqda, davlat byudjetidan bu soxaga katta mablag‘lar ajratilmoqda. Milliy dasturda rivojlangan mamlakatlar darajasida raqobatbardosh, yuksak ma‘naviy-axloqiy fazilatlarni egallagan, yuqori malakali kadrlar tayyorlash maqsadi kun tartibiga qo‘yildi. Ilgarigi pedagogik texnologiyalar bilan bu vazifalarni bajarib bo‘ladi? 3,4-pedagogik

bosqichlarni chetlab, 5-kompyuterlarga asoslanib pedagogik texnologiya vositalari va metodlarini o‘zlashtirishga o‘tish mumkinmi? Tajriba bu savolga ijobiy javob beradi.

Hozirgi kunlarda ko‘pchilik sinf xonalariga kirib ta‘lim jarayonini kuzatgan kishi mavjud pedagogik tizim birinchi va ikkinchi bosqichlarga xos ekanligiga ishonch hosil qiladi. Vaholanki, hozirgi paytda ayrim umumiy ta‘lim maktablarida pedagogik tizimni uchinchi, to‘rtinchi bosqichlar darajasida tashkil etish uchun imkoniyatlar, shart-sharoitlar mavjud.

Shuni ta‘kidlash lozimki, kompyuterlarni sotib olib, sinf xonasiga o‘rnatish bilan o‘qitishning beshinchi bomqichi vujudga kela qolmaydi. Pedagogik texnologiyani loyihalash va qo‘llash yaxlit jarayonligini doimo yodda tutish va uni amalga oshirishga xarakat qilish, intilish lozim. Agar pedagogik tizimda ta‘limning texnik vositasi sifatida kompyuter ishlatiladigan bo‘lsa, pedagogik tizimning boshqa elementlari ham shunga mos ravishda tashkil etilishi kerak, shundagina kompyuterning barcha didaktik imkoniyatlarini yuzaga chiqaradigan yangi, takomillashgan pedagogik texnologiya hosil bo‘ladi.

Tizim (mustaqil tushuncha sifatida) o‘zaro bog‘langan ko‘plab elementlar (tarkibiy qismlar) o‘rtasidagi mustahkam birlik va o‘zaro yaxlitlikdir. Demak, ta’lim yaxlit tizim sifatida ko‘plab o‘zaro bog‘liq quyidagi elementlarni o‘z ichiga oladi: ta’lim maqsadi, o‘quv axborotlari, o‘qituvchi va o‘quvchilarning ta’limiy faoliyatlari, uning shakllari, pedagogik muloqot vositalari, shuningdek, ta’lim jarayonini boshharish usullari.

Ta’lim jarayoni yaxlit tizim sifatida quyidagicha namoyon bo‘ladi:
Barcha tarkibiy qismlarning o‘zaro birligi va yaxlitligi sifatida namoyon bo‘luvchi ta’lim jarayonining negizini o‘qituvchi va o‘quvchilarning ta’limiy faoliyatlari tashkil etadi.

Ta’lim funktsiyalari. “Funktsiya” tushunchasi “ta’lim vazifalari” tushunchasiga yaqindir. Ta’lim funktsiyasi ta’lim jarayoni mohiyatini ifoda etadi, vazifasi esa ta’limning komponentlaridan biri hisoblanadi.

Didaktika ta’lim jarayonining quyidagi uchta funktsiyasini ajratib ko‘rsatadi: ta’lim berish, rivojlantirish va tarbiyalash.

Ta’lim berish funktsiyasi ta’lim jarayonining o‘quvchilarda bilim, ko‘nikma va malakalarni shakllantirishdan iborat. Ta’lim natijasi sifatida bilimlarining to‘laligi, chuqurligi, tizimliligi, anglanganligi, mustahkamligi va amaliy xususiyat kasb etishi muhimdir. Bu kabi holatlar ta’lim jarayonining metodik jihatdan to‘g‘ri tashkil etilganligini ifodalaydi.

Ta’lim jarayonida o‘quvchilarda ular tomonidan o‘zlashtirilgan nazariy bilimlar asosida hosil qilingan amaliy ko‘nikma va malakalarning shakllanishi ham alohida ahamiyatga ega.

Ko‘nikma – shaxsning muayyan harakat yoki faoliyatni tashkil eta olish qobiliyati.

Malaka deganda muayyan harakat yoki faoliyatni bajarishning avtomatlashgan shakli tushuniladi. Umumiy ko‘nikma va malakalarga og‘zaki va

yozma nutqni bilish, axborot materiallaridan foydalana olish, o‘qish, manbalar bilan ishlash, referat yozish, mustaqil ishini tashkil etish kabilar kiradi.

Ta’limning rivojlantiruvchi funktsiyasi ta’lim jarayonida bilimlarni o‘zlashtirish jarayonida o‘quvchining rivojlanishi sodir bo‘lishini ko‘rsatadi. Rivojlanish quyidagi yo‘nalishlarda sodir bo‘ladi: nutqi rivojlanishi, fikrlashi, shaxsning sensorli va harakatlanish sohalari, emotsional-irodaviy va ehtiyoj-sababli sohalari rivojlanadi. To‘g‘ri tashkil etilgan ta’lim shaxsni har doim rivojlantiradi, lekin o‘qituvchi va o‘quvchining shaxsiy har tomonlama rivojlanishiga haratilgan maxsus o‘zaro munosabatlarida rivojlantirish funktsiyasi yanada samaraliroqdir.

Ta’limning o‘quvchi shaxsini rivojlantirishga yo‘naltirilganligi “rivojlantiruvchi ta’lim” tushunchasi bilan ifoladanali. XX asr 60-yillaridan boshlab rivojlantiruvchi ta’limni tashkil etishga nisbatan turli yondoshuvlar yuzaga keldi.

Bularning hammasi ta’limni tashkil etish faqat bilimlarni shakllantirishga emas, o‘quvchini har tomonlama rivojlantirish (birinchi navbatda, aqliy rivojlantirish, aqliy faoliyat usullari, analiz qilish, taqqoslash, turlarga ajratish va boshqalarni kuzatish, xulosa chiharish, ob’ektlarning muhim belgilarini ajrata bilish, faoliyat maqsadi va usullarini aniqlashni bilishga o‘rgatish, uning natijalarini tekshirishni bilish malakasini rivojlantirish)ga xizmat qilishini anglatadi.

Ta’lim jarayoni tarbiyalovchi xususiyatga ham ega. Tarbiya va ta’lim o‘rtasidagi bog‘liqlik ob’ektiv va qonuniy hisoblanadi. Biroq shaxsni ta’lim jarayonida tarbiyalash tashqi omillar (oila, mikromuhit va boshqalar)ning ta’siri tufayli qiyin kechadi.

II BOB. TA'LIM BOSHQARUVI MADANIYATI

2.1. Ta'lim muasasasiga rahbarlik qilishning boshqaruv madaniyati

Tayanch tushunchalar: Menejer madaniyati, madaniyat turlari, rahbarlik uslubi, profil belgisi, guruh, formal guruh, ishlab chiqarish guruhlari, noformal tashkilot.

"Madaniyat" tushunchasi rivojlanishi darajasining umumlashtiruvchi ko'rsatkichi bo'lib, bir qancha ma'noni bildiradi. Masalan, jamiyat madaniyati, ayrim shaxs madaniyati, va nihoyat, inson faoliyatining ayrim turi madaniyati haqida so'z yuritish mumkin. Inson faoliyati moddiy va ma'naviy boyliklar yaratuvchi turlarga bo'linadi. Shu sababli, moddiy va ma'naviy madaniyat farq qilinadi.

Moddiy madaniyat inson tomonidan tabiatni bo'ysundirish darajasi ko'rsatkichidir. Unga ishlab chiqarish vositalari va mehnat predmetlari kiradi. Ma'naviy madaniyatga fan, aholi ma'lumot darajasi, tibbiyot xizmati darajasi, san'at darajasi, odamlar ahloqiy me'yorlari, ma'naviy ehtiyojlar va manfaatlar rivojlanishi darajasini kiritish mumkin. Shunday qilib, madaniyat insonning ham madaniy ishlab chiqarish, ham ma'naviy hayot sohasida rivojlanishi jarayonidagi yutuqlarini qamrab oladi. U insoniyat bilimlari, uning mehnati mohiyatidan iborat bo'lib, kishilarning avvalgi avlodlari tomonidan yaratiladi.

Insoniyat madaniyati o'suvchan, o'zgaruvchan, chunki hozirgi avlod avvalgi avlodlar madaniy qadriyatlaridan ijodiy foydalanish asosidagina yanada rivojlanishi mumkin.

O'zbekistonning noyob madaniyati yillar, asrlar davomida shakllanib, uni saqlash, rivojlantirish ko'p millatli respublikaning yuqori ma'lumotli insonlari — fan, adabiyot, san'at arboblari vazifasidir.

Inson hayoti faoliyatining muhim tarkibiy qismi butun insoniyat tomonidan jamlangan madaniy boylikka ega bo'lishi, shu jumladan boshqaruv madaniyatini egallashdir.

Menejment madjaniyati juda muhimdir. Insoniyat o'z rivojlanish jarayonida juda katta menejment tajribasini jamlagan. Bozor sharoitida bu tajriba boshqaruv samaradorligini oshirishga xizmat qilishi kerak. Menejmentning vujudga kelishi va rivojlanishi, avvalo boshqaruv madaniyati darajasi yuksalishi bilan bog'liqdir chunki, menejment yo'llari, usullari, vosita va uslublariga tanqidiy baho berish yo'li bilan ularning eng yaxshilari jahon tajribasida qo'llanishi uchun ajratib olindi.

Menejment madaniyati inson madaniyatining tarkibiy qismi bo'lish bilan birga qator o'ziga xos xususiyatlarga ham ega. Madaniyatga ega bo'lish menejer uchun faqat zarur emas, balki shartdir, chunki har bir tashkilotning har bir bo'linmasi samarali ishlashi uchun uning xodimlari yuksak madaniyatga ega bo'lishlari kerak.

Menejment madaniyati darajasi xodimlar, ayniqsa, menejerlar madaniyatini, menejment jarayoni madaniyati, boshqaruv texnikasi, mehnat sharoitini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar bo'yicha baholanadi. Menejment madaniyati unsurlarining

turli-tumanligi boshqaruv jarayonida turli-tuman me'yorlarga, jumladan, ahloqiy, huquqiy, iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, estetik me'yorlarga rioya qilish zaruriyatini keltirib chiqaradi.

Ahloqiy me'yorlar insonning ahloq va odob sohasidagi xulqini tartibga soladi. Ular jumlasiga ijtimoiy burchni to'g'ri tushunish, kishi o'rtasida insoniy munosabat va o'zaro xurmat, vijdonlilik, haqiqatgo'ylik, kamtarlik va hokazolar kiradi. Boshqaruv jarayonida ahloqiy me'yorlarga rioya qilish uning madaniyati yuqori darajasidan dalolat beradi.

Menejmentda huquqiy me'yorlar davlat-huquqiy va tashkiliy-huquqiy me'yoriy hujjatlarda aks etadi. Uning jumlasiga davlat korxonasi to'g'risida qonun, tadbirkorlik haqida, mulk to'g'risida qonunlar kiradi. Lekin qonunlar har bir korxonaning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga ololmaydi. Shu sababli, har bir korxona qonunga asoslangan holda, korxonada ishlab chiqarishning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga oluvchi me'yoriy qoidalar o'rnatiladi.

Iqtisodiy me'yorlar korxona faoliyati jarayonida erishilishi lozim bo'lgan iqtisodiy ko'rsatkichlarni belgilaydi. Ular jumlasiga moliya-kredit me'yorlari, ssudalar olish tartibi, amortizatsiya me'yorlari, mahsulotning hisoblangan bahosi, foyda me'yori, rentabellik me'yori, fondlar uchun to'lovlar, budjetga to'lovlar, iqtisodiy rag'batlantirish me'yorlari kiradi.

Tashkiliy me'yorlar tashkilot tarkibini, alohida bo'linma va shaxslar faoliyati tarkibi va tartibini ichki tartib faoliyat turlarini, xodimlar vazifalarini, axborotni qayta ishlash va foydalanish jarayonini belgilaydi.

Texnikaviy me'yorlar korxona va uning bo'linmalarini boshqarish uchun zarur uskuna, texnika hamda transport vositalari, asboblar bilan qurollanganlik darajasini bildiradi.

Estetik talablar va me'yorlar ham boshqaruv jarayonida qo'llaniladigan texnika vositalari hamda uskunalari, ham boshqaruv xodimlarini o'rab turuvchi tashqi muhit uchun belgilanadi.

Menejment madaniyatining asosiy elementlari:

Menejment madaniyati tarkibiga boshqaruv xodimlari madaniyati, boshqaruv jarayonlari madaniyati, mehnat sharoiti madaniyati va hujjatlar yuritish madaniyati kiradi.

Menejment madaniyatining barcha unsurlari o'zaro bog'liq va o'zaro ta'sir etuvchidir. Shu bilan birga ular orasida boshqaruv xodimlari madaniyati yetakchi ahamiyatga ega. Menejer bosharuv jarayoni madaniyatining yuqori darajasiga erishish va o'z mehnatini tashkil etishni takomillashtirib borishi kerak.

Boshqaruv xodimlari madaniyati ko'p omillarga bog'liq, umumiy madaniyat darajasi, ishbilarmonlik sifatlari, boshqaruv ilmini chuqur va har tomonlama bilish va uni o'z faoliyati jarayonida qo'llay olish bilan xarakterlanadi.

Har bir korxona va tashkilot menejeri o'z vazifasini bajarish jarayonida jamoaning boshqa a'zolari bilan munosabatda bo'lar ekan ishbilarmon kishilar o'rtasida mavjud ahloqiy qoidalarga bo'ysunadi. Har bir jamoada xayrixohlik, insonga hurmat muhiti mavjud bo'lishi kerak. Boshqaruv madaniyati sansalorlik, mansabparastlik, shavqatsizlik, qo'pollikka ziddir. Boshqaruv tizimida, shuningdek,

davlat me'yorlariga rioya qilmaslik, va'dabozlik, faoliyatga noto'g'ri baho berish va boshqa xususiyatlarga yo'l qo'yib bo'lmaydi. Amaliy faoliyatda fandan foydalaniladi. Mehnatga ijodiy yondashish, tadbirkorlik, javobgarlik, tashabbus va mustaqillik, xo'jasizlikka, qonun buzuvchilikka, murosasizlik, vijdoniylik, kamtarlik va oddiylik boshqaruv xodimlari madaniyatini ifodalaydi.

Boshqaruv xodimlari madaniyatini ta'minlashning asosiy yo'llari — boshqaruv ilmini chuqur egallash, umumiy madaniy darajasi va malakasini muntazam oshirib borish, o'z faoliyati natijalarini tahlil etish va tushunish, ijobiy shaxsiy sifatlarni rivojlantirishdan iborat.

Boshqaruv madaniyati uchun boshqaruv jarayonini tashkil etish madaniyati darajasi muhim ahamiyatga ega. Boshqaruv jarayoni madaniyatiga rioya qilish korxonada zamonaviy boshqaruv jarayoni qo'llanilishini bildiradi.

Boshqaruv jarayoni madaniyati shuningdek, boshqaruv mehnatini (boshqaruv mehnatini maqbul taqsimlash, kooperatsiya qilish va chegaralash, ishchilar sonini me'yorlash, kadrlarni to'g'ri joylashtirish va ulardan foydalanish) va ishlovchi ish joyini (ish joyi va binoning qulayligi, ularning sanitariya-tozalik talablariga javob berishi), maqbullashtirish, majlislarni, suhbatlarni, tashrifchilarni qabul qilish, uchrashuv, telefon orqali so'rash, mehnatkashlar xatlari bilan tanishishni to'g'ri tashkil etish va rasmiylashtirishni ham qamrab oladi.

Menejment madaniyatining asosiy elementlari

Boshqaruv jarayonida turli-tuman texnika — oddiy kalkulatordan tortib murakkab hisoblash vositalaridan boshlab kompterlargacha ishlatiladi. Menejerlar bu texnika imkoniyatlari va maqbul foydalanish sohalarini bilishlari lozim bo'lib, bu boshqaruv madaniyati darajasini bildiradi.

Boshqaruv madaniyatining ajralmas unsuri — hujjatlar yuritish madaniyatidir. Hujjatlarning boshqaruv jarayonidagi ahamiyati juda katta, chunki boshqaruvning biror-bir vazifasini hujjatlar asosida yetkazilib beriluvchi axborotsiz amalga oshirib bo'lmaydi. Hujjatlardagi axborot korxona tashqi va ichki faoliyatining hamma tomonini qamrab oladi.

Boshqaruv jarayonining barcha operatsiyalari amalda hujjatlardan boshlanib, hujjatlar bilan tugaydi.

Boshqaruv madaniyatini takomillashtirish — uning barcha unsurlarini takomillashtirish demakdir.

Rahbarlik uslubi tushunchasi

Boshqaruv uslubi — bu ma'lum bir rahbarning boshqaruv jarayonida qo'llovchi o'ziga xos va o'zgarmas usul hamda harakatlari yig'indisidir.

Mutlaqo o'xshash kishilar bo'lmagani kabi vazifalar ko'pligi sababli mutlaqo bir xil boshqaruv uslubi ham bo'lmaydi. Rahbar faqat o'ziga xos xususiyat va sifatlar vositasida faqat o'ziga xos, mansub uslubda ish yuritadi. Bu ma'noda uslub rahbarni shaxs sifatidagi xususiyatlarini, balki faoliyati xususiyatlarini ifodalaydi. Kishilarni boshqarar ekan, rahbar jamoaning natijaviy maqsadini ko'ra biladi va uni shu maqsad sari yo'naltiradi. Rahbar ishning mohiyatiga tushungan va uni chuqur o'rgangan holda mutaxassislar faoliyatini mohirona birlashtirish hamda yo'naltirishi kerak.

Ishlab chiqarishni boshqarish uslubi boshqaruv apparati, barcha rahbar va mutaxassislarning katta hamda murakkab faoliyatini aks ettiradi. Boshqaruvning har bir vazifasi o‘ziga xos xususiyatlarga ega va shu sababli unga mos usullarni talab etadi. Nazariy jihatdan boshqaruv apparatining umumiy uslubi alohida boshqaruv tashkilotlari uslublari yig‘indisidan iborat bo‘lishi kerak. Lekin amalda alohida tashkilotlarning turli uslublari o‘zaro birlashib, bir-birini boyitadi va natijada, butun boshqaruv apparatiga xos bo‘lgan o‘ziga xos boshqaruv uslubi vujudga keladi.

Hisobchining yuksak darajadagi aniqligi, mexanikning ehtiyotkorligi, iqtisodchining rejaliligi va hokazo bilimlarni boshqarish uslubini belgilovchi majmuaning tarkibiy qismlaridan iborat bo‘ladi, jamoaning har bir a’zosi o‘z uslubini kiritadi, va shu yo‘l bilan ushbu jamoa boshqaruv uslubi vujudga keladi. Ko‘pincha jamoadan biror xodim ketib, o‘rniga yangi kishi keladi. U, odatda, jamoada undan oldingi xodim egallagan joyni egallamasligi mumkin. U mavjud uslubga moslashishi, jamoa ish yuritish uslubiga to‘g‘ri keluvchi uslub yaratishi lozim. Albatta uning ishlash uslubi mehnat jamoasi uslubiga ham ta’sir ko‘rsatadi.

Zamonaviy uslub jamoaning har bir a’zosi oldiga katta talab qo‘yadi, va shu bilan birga o‘z-o‘zidan mamnun bo‘lish, ma’muriyatchilik, rasmiyatchilikni inkor qiladi. Uslub ijtimoiy rivojlanish qonunlarini, ishlab chiqarishni boshqarish tamoyil va usullarini bilishi asosida shakllanadi va boshqaruv malakasi yig‘indisi kishilarni tashkil etish ko‘nikmasi, shuningdek, shaxsiy tartiblilik bilan xarakterlanadi. Va, nihoyat, uslub boshqaruv xodimlarining ruhiy va psixologik xususiyatlari, kuchli iroda, qat’iylik, va qo‘rqmaslik, boshqa kishilar faoliyatini yo‘naltira olish kabilarni qamrab oladi. Bundan tashqari rahbar tasavvur etish, aniq fikr yuritish, qayishqoqlik, ilmiy fikrni tushuna olish va yetkaza olish qobiliyatiga ega bo‘lishi kerak.

Rahbar menejment, iqtisodiyot va moliya, huquq, sotsiologiya va pedagogika asoslarini bilishi lozim. Bu fanlar butun menejmentga ilmiy qarashlar tizimini yaratish imkonini beradi. Boshqaruv faqat ilmiy bilimlariga ega bo‘lishni emas, balki boshqarish san’atini bilishni ham talab qiladi. Boshqaruv tashkil etish bilan shug‘ullanuvchi avvalo o‘z-o‘zini tarbiyalay olishi, o‘zini boshqara olishi zarur. Buning uchun u doimo va muntazam o‘zini-o‘zi tarbiyalashi kerak. Rahbar uslubi eshitish va o‘qish, so‘zlash va yozish, ya’ni axborotni qabul qilish va uni boshqalarga uzatish malakasida ifodalanadi. Rahbar uchun zarur bo‘lgan sifatlar jumlasiga uning tashkilotchilik qobiliyati, ish qobiliyati, kuchi, xushmuomalaligi, irodaliligi kiradi.

Bozor sharoitida ishlovchi rahbar va mutaxassislar oldiga qat’iy talablar qo‘yilad. Ular yuqori ishbilarmonlik va ahloqiy sifatlarga, tadbirkor bo‘lshi, ahil jamoa tashkil etish va mehnat jamoasi bilan davlat manfaatlari kelishini ta’minlay olishlari kerak. Zamonaviy rahbarlar yuqori malakaga ega bo‘lishi, istiqbolni ko‘ra olishi va samarali xo‘jalik yuritishga imkon yaratuvchi iqtisodiy fikr yuritish, shaxsiy intizomga ega bo‘lish, topshirilgan vazifaga javobgarlik hissi bilan yondoshish, g‘oyalarni to‘plash, chiqishimli va ishbilarmon bo‘lishi kerak. Rahbar doimo xotirjam va o‘ziga ishongan bo‘lishi, tashabbuskorlik ko‘rsatish, tavakkalchi bo‘lishi kerak.

Javobgarlik oldida qo‘rqish — kuchsizlik belgisidir. Javobgarlikdan qo‘rqqan kishi rahbar bo‘lolmaydi. Rahbar qo‘l ostidagilar bilan shunday munosabatda bo‘lishi kerakki, toki ular uning oldiga maslahat uchun bemalol kirsinlar. Rahbar o‘z qo‘l ostidagilarini yaxshi bilishi, ular bilan suhbatlashishi, ular qobiliyati, bilimi, malakasi egallagan lavozimiga mosligini va aksincha, ular bilim, qobiliyat, malaka va axloqiy sifatlaridan foydalanish yetarli ekanligini aniqlash lozim.

Obro‘ga ega bo‘lmay muvaffaqiyatli rahbarlik qilish mumkin emas, lekin obro‘ga kuch bilan emas, ish bilan, qanday ishlashni o‘z misolida ko‘rsatish bilan, uni qanday bajarish haqida so‘zlash bilan, faqat talabchanlik va qat’iylik bilan emas, bilim va ko‘nikma orqali erishish mumkin. Boshqaruv san’atiga ega bo‘lmagan rahbar qabul qilingan qarorlar samarali bo‘lishini ta’minlay olmaydi. Lekin inson rahbar bo‘lib tug‘ilmaydi, balki ish jarayonida shakllanadi.

Rahbar ish uslubi korxona faoliyati yakuniy natijalariga ishlab chiqarishni boshqarish vazifalari vositasida ta’sir ko‘rsatadi. Ularning har biri boshqa vazifalar bilan uzviy bog‘liq holda ta’sir qiladi va uslubning foyda hamda korxona faoliyatini umumlashtiruvchi ko‘rsatkichlarga ta’sir etishning yagona mexanizmi tarkibiga kiruvchi bog‘lovchi bo‘g‘in vazifasini bajaradi. Uslub bilan ishlab chiqarish natijalari o‘zaro aloqasi tizimi rahbarlar bilim va ko‘nikmalari, boshqaruv jarayoni texnologiyasi, mehnat intizomi vositasida amalga oshadi va rahbar tomonidan qo‘llaniluvchi boshqaruv usuli bilan bog‘liq bo‘ladi.

Menejmentda qo‘llaniladigan uslublar

Menejmentda uchta asosiy uslub ajratib ko‘rsatiladi: ***avtoritar*** (yoki buyruq, avtokrat); ***demokratik*** (yoki kollegial), ***liberal.***

Avtoritar rahbar o‘z qo‘l ostidagilarni majburlash, taqdirlash yoki an’analarni ro‘kach qilish yo‘li bilan o‘z irodasiga bo‘ysundiradi.Duglas Mark Gregor (boshchilik sohasida mashhur amerikalik olim) „X“ nazariyasi deb atagan avtokrat faoliyati ijrochilar qobiliyatini hisobga olmaydi. Mak Gregor uning usullarini „U“ nazariyasi deb atovchi demokratik rahbar, o‘z qo‘l ostidagilar qaror qabul qilishda qatnashuvga yo‘l qo‘yadi, ularga ishontirish yo‘li bilan ta’sir ko‘rsatadi. Liberal rahbar o‘z qo‘l ostidagilarga to‘liq erkinlik beradi.

Michigan universiteti professori R. Laykert rahbarlarni ishga yo‘nalgan hamda insonga yo‘nalgan turlarga ajratadi. Ishga yo‘nalgan rahbar maksimal unumdorlik va yaxshi mehnatni rag‘batlantirish tizimi mavjud bo‘lishi haqida g‘amxo‘rlik qiladi. Insonga yo‘nalgan rahbar insoniy munosabatlarni yaxshilash yo‘li bilan ta’sir ko‘rsatishga intiladi.

Menejmentning avtoritar uslubida xodimlar faqat ularga buyurilgan vazifani bajarishlari lozim, bunda ular faqat eng kam zarur axborotga ega bo‘lishlari kerak. Rahbarlikning avtoritar usuli armiya va flotda qo‘llaniladi. U rasmiy tizim, nizomda ko‘rsatilgan harbiylar huquq va burchlariga tayanadi. Avtoritar uslubning afzal tomoni bo‘ysunuvchilarga ta’sir etishning markazlashgan bo‘lishidir. Shu sababli, avtoritar uslubda ta’sirlar tezkor va maqbul bo‘lishga oson erishiladi. Lekin bu uslub xodimlar tashabbuskorligini rag‘batlantirmaydi. Rahbar o‘z xodimlari mehnatining samaradorligini oshirishda qiyinchilikka duch keladi. Bunday rahbarning eng katta

kamchiligi — tashabbusni bo‘g‘ish, qo‘l ostidagilar ijodiy kuchlaridan foydalanmasligi, ish bir tartibda bajarilishidir.

Rahbar tomonidan avtoritar uslub qo‘llanilishini saqlovchi tashqi omillar — yomon intizom, tashkiliy ish yaxshi tashkil etilmaganligi, boshqaruv qarorlarini tayyorlash va qabul qilishga vaqt yetishmaslikdir. Ba’zan jamoa murakkab sharoitga duch kelganda avtoritar uslub zarur bo‘ladi. Rahbarning shaxsiy sifatlaridan kelib chiquvchi ichki omillar ham mavjud. Bunday rahbar ish uslubini o‘zgartirishi uchun u o‘z ustida doimo ishlashi, shuningdek, yuqori tashkilot tomonidan ta’sir etish zarur.

Rahbarlik qilishning demokratik uslubi qarorlar qabul qilish va yechishda jamoa a’zolarini keng jalb etish bilan ajralib turadi. Bunda muhokama qilishning muvofiqlashtirish va nazorat qilishning jamoa shakllaridan ko‘proq foydalaniladi, rahbar o‘z vakolatining bir qismini qo‘l ostidagilarga topshiradi. Rahbarlik qilishning demokratik uslubida xodimlar o‘z ishi istiqboli haqida tushunchaga ega bo‘lish uchun yetarli axborot oladilar. Demokratik uslubning afzalligi — xodimlar tashabbuskorligi va o‘z ishidan mamnun bo‘lishi uchun qulay sharoit yaratilishidir. Demokratik uslub „pastdan pastga“ munozara qilish va tanqid tamoyillariga asoslanadi. Eng muhim qarorlar jamoa faollari tomonidan rahbar boshchiligida qabul qilinadi. Ko‘p hollarda qarorlar majlis va yig‘ilishlarda qabul qilinadi. Lekin bu uslub ham kamchiliklardan holi emas. U munozara va muhokama uchun vaqt bo‘lmagan, boshqaruv qarorini tez qabul qilish zarur bo‘lgan vaziyatlarda foyda bermaydi.

Demokratik uslubni qo‘llovchi rahbar o‘z qo‘l ostidagilarga shaxsiy tashabbuskorlik, mustaqillikni namoyon qilishga imkon yaratadi, lekin ular izmida bo‘lmaydi. U, odatda, o‘ziga bo‘ysunuvchilar ishi tavsilotlarini surishtirmaydi, mayda-chuyda ishlarda yo‘l-yo‘riq ko‘rsatmaydi va nazorat qilmaydi, lekin doimo ular faoliyati natijasi bilan qiziqadi, zarur bo‘lgan hollarda maslahat beradi. Bunday rahbarlik ostidagi xodimlar ishdagi vaziyat haqida to‘liq axborotga ega bo‘ladilar. Rahbar mutaxassis fikrini hisobga oladi, jamoada hamkorlik uchun qulay vaziyat yaratish uchun harakat qiladi.

Rahbarlikning liberal uslubi rahbarning jamoa faoliyatiga minimal aralashuvi bilan xarakterlanadi. Rahbar bunday holda mehnat jamoalari o‘rtasida vositachi vazifasini bajaradi, xodimlarni ish uchun zarur axborot bilan ta’minlaydi. Liberal uslub maqsad aniq va xodimlar ishi individual xususiyatga ega bo‘lgan holdagina qo‘llanilishi mumkin. Bunday sharoitda xodimlar o‘z faoliyatini rejalashtiradilar va tashkil etadilar, rahbarga esa faqat zarur hollardagina murojaat qiladilar. Liberal uslub ko‘proq ilmiy-tadqiqot ishlariga rahbarlik qilishda qo‘llaniladi, chunki bu holda ijodiy faollik va mustaqillik talab etiladi. Ishlab chiqarish sharoitida liberal uslubni qo‘llab bo‘lmaydi.

Amalda aniq bir uslub sof holda qo‘llanilmaydi ko‘p hollarda bir qancha uslublar kombinatsiyasidan foydalaniladi. Faol rahbar ongli ravishda u yoki bu uslubning ijobiy tomonlaridan foydalanishga, salbiy tomonlarini bartaraf etishga harakat qiladi.

Lekin barcha uslublarni bir xil kuchga ega deb hisoblash noto‘g‘ri bo‘ladi. Doimo rahbarlik qilishning demokratik usuli afzal ko‘riladi. Xuddi mana shu uslub istiqbolga ega, uni rivojlantirish va takomillashtirish zarur.

Ta’lim muassasalari rahbarlarining vazifalari

- O‘quv-tarbiya ishlari bo‘yicha direktor o‘rinbosarining vazifalari
- Ma’naviy-ma’rifiy ishlar bo‘yicha direktor o‘rinbosarining vazifalari
- Pedagog kadrlar malakasini oshirish
- Педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини оширишдан мақсад
- Pedagog kadrlarni attestatsiyadan o‘tkazish

Ta’lim muassasalari rahbarlarining vazifalari. Ta’lim muassasasida o‘quv-tarbiya jarayoni, kundalik faoliyatga rahbarlik bevosita ta’lim muassasasi direktori tomonidan olib boriladi.

Ta’lim muassasasi direktorining vazifasi quyidagilardan iborat: davlat va jamoat tashkilotlari oldida ta’lim muassasasining manfaatlarini ifodalash; o‘quv-tarbiya jarayoni muvaffaqiyatini ta’min etish; o‘quv dasturlarining bajarilishini nazorat qilish, ta’lim-tarbiya ishlarining sifati va samaradorligi, bolalik va mehnatni muhofaza qilish talablarining rioya qilinishi, shuningdek, ta’lim muassasasidan tashqarida ma’naviyat ishlarini tashkil qilinishi uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish; pedagogik va rahbar kadrlarni tanlab joy-joyiga qo‘yish, ularning vazifalarini belgilash, pedagogik kadrlar, kabinet va ustoxona mudirlarini belgilash, sinf va guruh rahbarlarini tanlash, pedagog va xizmat ko‘rsatuvchi xodimlarni ishga qabul qilish hamda bo‘shatish; ta’lim muassasasi pedagogik xodimlarini attestatsiyadan o‘tkazuvchi komissiyaga rahbarlik qilish; ta’lim muassasasi pedagogik xodimlarining ijodiy ishlari, ta’lim-tarbiyaning ilg‘or shakl va usullarini qo‘llashlari uchun shart-sharoitlarni yaratish; ta’lim muassasasiga ajratilgan moliyaviy mablag‘lar, sarf-xarajat hisobini yuritish; ta’lim muassasasi me’yoriy hujjatlarining to‘g‘ri yuritilishini ta’minlash; ta’lim muassasasi Pedagogik kengashi, mahalliy hokimlik organlari oldida o‘z faoliyati to‘g‘risida hisob berib turish.

O‘quv-tarbiya ishlari bo‘yicha direktor o‘rinbosarining vazifalari: o‘quv haftasi va o‘quv mashg‘ulotlarining davomiyligini ta’minlash; dars jadvalini tuzib chiqish va shu jadvalga binoan darslarning o‘z vaqtida samarali o‘tkazilishini ta’minlash; har bir chorak oxirida, semestr davomida direktor va ta’lim muassasasi Pedagogik kengashi a’zolariga o‘quv jarayonining borishi xususidagi axborot va ma’lumotlarni berib borish; yosh mutaxassislarga amaliy va uslubiy yordam ko‘rsatish; sinf va guruh jurnallarini to‘g‘ri yuritish va saqlanishiga javob berish; o‘quvchilarning bilim darajasini reja asosida tahlil qilib borish; o‘quvchilar tomonidan davlat dasturlarining bajarilishini ta’minlash va nazorat qilish.

Ma’naviy-ma’rifiy ishlar bo‘yicha direktor o‘rinbosarining vazifalari: ta’lim muassasasida o‘quvchilarning o‘z-o‘zini boshqarish, jamoat tashkilotlari va mahalla, ota-onalar bilan aloqani ta’minlash; ta’lim muassasasi va undan yuqori miqyosda o‘tkaziladigan darsdan tashqari tadbirlarni rejalashtirish va amalga oshirish; ta’lim muassasasi o‘quvchilarining sinf, guruh yoki ta’lim muassasasidan tashqari olib borayotgan mashg‘ulotlarini kuzatib borish, ularga

amaliy va metodik yordam uyushtirish; ta'lim muassasasidagi "Yosh yetakchi"ning ishini nazorat qilish va unga yo'l-yo'riq ko'rsatish.

Pedagog kadrlar malakasini oshirish. Zamonaviy o'qituvchining g'oyaviy-siyosiy, ilmiy-metodik va kasbiy saviyaga ega bo'lishi, fidokorlik ko'rsatishi ko'p jihatdan pedagog kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishni samarali tashkillashtirish, nazorat qilinishiga bog'liq.

Pedagog kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishdan maqsad o'qituvchilarning ijodiy imkoniyatlarini rivojlantirish, kasbiy bilimlarini takomillashtirish asosida ta'lim-tarbiya sifatini keskin oshirishdan iborat. Malaka oshirish tizimida pedagoglarni ijodiy izlanishga odatlantirish va ijodkorligini rag'batlantirish muhim ahamiyatga ega. Pedagogik kadrlar malakasini oshirishning bir qancha shakllari ishlab chiqilgan bo'lib, ularni quyidagi ikki guruhga ajratish mumkin:

Pedagog kadrlarni attestatsiyadan o'tkazish. Attestatsiya pedagoglarda kasbiy mahorat o'sishini rag'batlantirish, ta'lim-tarbiyada ilg'or PTni yaratish va qo'llash, ma'naviy-ma'rifiy ishlar natijalarni xolis baholash, egallab turgan yoki da'vogarlik qilinayotgan toifa, lavozimlarga munosiblikni aniqlash, ta'lim-tarbiya jarayoni sifatini oshirish maqsadida o'tkaziladi.

Pedagog kadrlar attestatsiyasi 5 yilda bir marta O'zR Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Davlat test Markazi tarkibidagi "Kadrlar tayyorlash sifatini nazorat qilish, pedagog kadrlar va ta'lim muassasalari attestatsiyasi boshqarmasi" va Xalq ta'limi Vazirligi bilan birgalikda ishlab chiqilgan jadvallar asosida tashkil etiladi. Xalq ta'limi tizimi **pedagog kadrlar tarkibi**ga professor-o'qituvchi, o'qituvchi, metodist, tarbiyachi, psixolog, defektolog, logoped, sport instruktori, musiqa va to'garak rahbarlari kiradi.

Pedagog kadrlar attestatsiyasini tashkil etish jarayonida quyidagi ishlar amalga oshiriladi: **pedagog kadrlar o'z mutaxassisligi hamda me'yoriy-huquqiy va ma'naviy-ma'rifiy yo'nalishlar bo'yicha test sinovidan, suhbatdan o'tkaziladilar; pedagog o'qitayotgan fan bo'yicha o'quvchilarning bilim va o'zlashtirish darajasi o'rganiladi; o'quvchilar o'rtasida sotsiologik so'rovlar o'tkaziladi.**

Pedagogning umumiy bali test, suhbat natijalari, o'quvchilarning bilim darajasi, ilmiy, o'quv-metodik ishlari va ixtirolari, ijodiy ishlari, ish staji, pedagogning komissiya tomonidan o'rganilgan kasbiy mahorati, rahbariyat tomonidan berilgan baho yig'indisidan iborat bo'ladi.

Maxsus maktablar, maktabgacha va maktabdan tashqari ta'lim muassasalari, madaniyat, sport, san'at sohalari pedagog kadrlari, muhandis-pedagog kadrlar va ishlab chiqarish ustalari o'z mutaxassisliklari bo'yicha suhbatdan o'tadilar.

Pedagoglar uchun me'yoriy-huquqiy va ma'naviy-ma'rifiy yo'nalishlar bo'yicha **test savollari to'plami** O'zRning Konstitutsiyasi, "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni, DTS, milliy istiqlol g'oyasi, ma'naviyat asoslari, yangi PTga oid masalalardan tarkib topadi.

Bordi-yu, pedagog attestatsiyadan o'ta olmasa, shuningdek, tayanch ma'lumoti dars berayotgan faniga mos kelmasa yoki qayta tayyorlash kurslaridan

o‘tmagan bo‘lsa u holda o‘z mutaxassisligiga ko‘ra attestatsiyadan o‘tish, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish kursida ta’lim olish taklif etiladi. Bunday takliflarga rozi bo‘lmagan o‘qituvchilarning mehnat shartnomasi bekor qilinadi. “Attestatsiyadan o‘tmadi” deb topilgan, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish kursiga yuborilgan pedagoglar bir yildan so‘ng qayta attestatsiyadan o‘tkaziladilar.

2.2. Ta’lim muassasasi ichki boshqaruvining funksiyalari

Tayanch tushunchalar: Pedagogik tahlil, menejment, rejalashttirish, ichki nazorat, shaxs, inson, ijtimoiy muhit, irsiyat, faoliyat, faollik.

Pedagogik tahlil metodi. Tadqiqotni olib borish jarayonida ushbu metodni qo'llashdan ko'zlangan maqsad tanlangan muammoning falsafiy, psixologi k hamda pedagogik yo'nalishlarda o'rganilganlik dajarajasini aniqlashdan iborat bo'lib, tadqiqotchi ilgari surayotgan g'oyaning nazariy jihatdan haqqoniyligini asosl ashga xizmat qiladi.

Bolalar ijodini o'rganish metodi. Mazkur metod o'quvchilarning muayyan yo'nalishlardagi layoqati, qobiliyati, shuningdek, ma'lum fan sohalari bo'yicha bilim, ko'nikma va malakalari darajasini aniqlash maqsadida qo'llaniladi. Uni qo'llashda o'quvchilarning ijodiy ishlari - kundaliklari, insholari, yozma ishlari, referatlari, hisobotlari muhim vosita boiib xizmat qiladi. Metodning afzalligi shundaki, u ma'lum o'quvchiga xos bo'lgan individual imkoniyatni ko'ra olish, baholash va uni rivojlantirish uchun zamin yaratadi. Bolalar ijodini o'rganish ning quyidagi shakllari mavjud:

1)fan olimpiadalari;
2)turli mavzulardagi tanlovlar;
3)maktab ko'rgazmalari;
4)festivallar;
5)musobaqalar.

Pedagogik tajriba (eksperiment — lotincha «sinab ko'rish», «tairiba qilib ko'rish») metodi. Pedagogik tajriba metodidan muammo yechimini topish imkoniyatlarini o'rganish, mavjud pedagogik sharoitlarning maqsadga erishishni kafolatlay olishi, ilgari surilayotgan tavsiyalarning amaliyotda o'z in'ikosiga ega boia olishi hamda samaradorligini aniqlash maqsadida foydalaniladi. Muayyan muammo yechimini topishga yo'naltirilgan pedagogik tajriba ma'lum doi rada, soni aniq belgilangan respondentlar ishtirokioa amalga oshiriladi. Mazkur metoddan foydalanish tadqiqotchi tomonidan ilgari surilayotgan maxsus metodikaning samaradorligini aniqlay hamda unga baho bera olishi zarur.

Pedagogik tajriba tashkil etilish sharoitiga ko'ra quyidagi guruhlarga bo'linadi:

Pedagogik tajriba ham bir qator shartlarga amal qilgan holda tashkil etiladi. Xususan:

1)tajribaning maqbul loyiha (dastur) asosida uyushtirilishi;

2)tadqiqot ilmiy farazining puxta asoslanishi;
3)tadqiqot obyektlari va usullarining to'g'ri tanlanishi;
4)tajriba o'tkazilish vaqti hamda davomiyligining aniqlanishi;
5) zarur pedagogik shart-sharoitlar (asbob-uskuna, jihozlar, vositalar)ning yaratilganligi;
6) taj'riba ma'lumotlarini umumlashtirish, tahlii qilish va natijalarni qayta ishlash.
Pedagogik tajriba yakunida olingan natijalarga asoslanib uinumiy xulosaga kelinadi va ilrniy-metodik tavsiyalar ishlab chiqiladi.
Matematik-statistik metod tajriba-sinov ishlari, shuningdek, umumiy holda tadqiqotning samaradorlik darajasini aniqlash maqsadida qoilaniladi, muammo holatini ifodalovchi ko'rsatkichlar maxsus matematik formulalar yordamida qayta tahlii etiladi. Yakuniy qiymat tadqiqot samarasini ifodalovchi asosiy ko'rsatkich hisoblanadi. Ayni vaqtda, pedagogik yo'nalishda, tadqiqotlar olib borishda Styudent, Ko'virlyag, Rokich, V.P.Bespalko hamda V.V.Grechixin metodlaridan keng foydalanilmoqda.

Strategik rejalashtirish va uning bosqichlari

Strategik reja - bu korxona (firma)ga uzoq davrga berilgan topshiriqdir. Bunday reja firma doirasidagi boshqa joriy, yillik rejalashtirish uchun boshlang‘ich nuqta bo‘lib xizmat qiladi. Strategik rejaning asosiy shakllari besh, o‘n yil va undan ko‘proq muddatlarga mo‘ljallangan rejalardir.
Strategik rejaning o‘ta muhim va zarurligi quyidagilar bilan izohlanadi. U:
• korxonaning aniq maqsadini aniqlashga va shakllantirishga imkon beradi;
• korxonani tashqi muhitga moslashtirishga yordam beradi;
• samarali boshqarish tarkibi va tizimini yaratishga imkon beradi;
• ulkan korxonalar tarkibidagi barcha bo‘g‘inlarning faoliyatini muvofiqlashtirishga sharoit tug‘diradi;
• korxonaning barcha resurslarini ya’ni ishchi kuchi, moliyaviy, aylanma va asosiy fondlarni samarali taqsimotini ta’minlaydi. Strategik rejalashtirish menejerlar mahoratini oshirishda, ularning strategik fikrlashini o‘stirishda juda katta maktab ro‘lini o‘ynaydi.
Korxona maqsadi va vazifalarini amalga oshirish yuzasidan batafsil, har tomonlama kompleks tuzilgan reja, strategik rejalashtirishning pirovard natijasi hisoblanadi. Strategik reja odatda korxonaning yuqori rahbariyati tomonidan ishlab chiqiladi. Uni xayotga tadbiq qilishda esa boshqarishning barcha bo‘g‘inlari ishtirok etishadi. Korxona maqsadi va vazifalarini tanlash strategik rejalashtirish jarayonining eng dastlabki va mas’uliyatli bosqichlaridan hisoblanadi.
Bu jarayon rejalashtirishning keyingi barcha bosqichlari uchun mo‘ljal vazifasini o‘taydi. Korxona faoliyatining bosh maqsadi – bu mahsulot ishlab chiqarishda kam harajat sarflagan holda barcha iste’molchilarga yuqori sifatli mahsulot yetkazib berish bo‘yicha rejalar, topshiriqlar, shartnomalarni bajarishdan iborat. Strategik rejalashtirish sifati ham ana shu bosh maqsadning qanchalik to‘g‘ri tanlanganligi va qabul qilinganligiga bog‘liq.
Shu sohadagi tadqiqotlar maqsadning quyidagi mezonlariga mos kelishi lozimligini ko‘rsatadi:

• aniq o‘lchovga ega bo‘lishi;
• davr(muddat) ning aniq bo‘lishi;
• amalga oshirish mumkinligi;
• muvofiqlashtirilishini ta’minlash mumkinligi.;
• ustuvorlikka ega bo‘lishi.

Birinchi mezon maqsadning aniq me’yoriy o‘lchovga ega bo‘lishini talab qiladi. Masalan, «shu davr ichida xodimlarning xizmat pila-poyalari borasidagi o‘sishini taxminan 10-15 foizga oshirish», «bahosi shuncha foizga past bo‘lgan rusumdagi mahsulotni ishlab chiqarish», va hokazo. Bunday maqsadlarni aniq qo‘yish bilan rahbar barcha bo‘g‘inlarning istiqboldagi rivojlanishi bo‘yicha aniq miqdoriy mo‘ljallarni belgilaydi.

Strategik rejalashtirishdagi **ikkinchi mezon** - bu prognoz qilinayotgan vaqt (davr)ni aniq belgilash lozimligidir. Bu mezonga binoan strategik rejalashtirish uzoq muddatli (besh yildan ko‘proq muddatga), o‘rta muddatli (bir yildan besh yilgacha) va qisqa muddatli (bir yilgacha) bo‘lishi mumkin.

Maqsadga erishishning **uchinchi mezoni** ikki jihat nuqtai nazardan muhimdir.

Birinchidan, mo‘ljallangan maqsadning amalga oshmasligi korxonani katta zararga, hattoki bankrotlikka olib kelishi mumkin.

Ikkinchidan, amalga oshirish mumkin bo‘lmagan maqsadning korxona oldiga qo‘yilishi band bo‘lgan xodimlarning muvaffaqiyatga intilishini bo‘g‘ib qo‘yadi.

Bu esa o‘z navbatida ularning shaxsiy manfaatdorligini so‘ndiradi. Ishlab chiqarishning samaradorligini pasayishiga olib keladi.

Strategik rejalashtirishdagi maqsadning **to‘rtinchi mezoni** - bu maqsadning muvofiqlashtirilishini hisobga olishdir. Bunday talab to‘la-to‘kis boshqaruvchilarning mahorati va malakasiga bog‘liq. Bu yerda gap qo‘yilgan maqsadning boshqa maqsadlarning amalga oshishiga xalaqit bermasligi to‘g‘risida ketayapdi. Maqsad va maqsadchalarning bir biriga muvofiq kelmasligi boshqarishning turli bo‘g‘inlari ishiga ko‘pdan-ko‘p qiyinchiliklar tug‘dirishi mumkin.

Maqsadga erishishning **beshinchi mezoni** - bu strategik rejalashtirilayotgan ob’ekt bilan bog‘liq bo‘lib, uning ustuvorligiga e’tibor beriladi. Masalan, foydalilik bozor segmentlari, moliyaviy resurslar, innovatsiya, sotsial himoya va boshqalar. Bu sohalar bo‘yicha maqsadlar ham mazmunan, ham ifodalanish shakli nuqtai nazaridan bir-biridan tubdan farq qiladi. Darhaqiqat, agar so‘z foydani uzoq muddatga rejalashtirish haqida ketsa u holda asosiy maqsad foyda, daromad ko‘lami, kapital quyilmalarga ajratiladigan mablag‘ va hokazolar nazarda tutiladi.

Korxona taraqqiyotining bosh yo‘nalishi va uning maqsadini to‘g‘ri tanlash quyidagi ikki omilga bog‘liq:
• tashqi muhit omili;
• ichki muhit omili.

Strategik rejalashtirishni amalga oshirilayotganda bu omillarni inobatga olish juda ham zarurdir. Chunki aynan ularni hisobga olish korxonaga havf soluvchi yoki yangi tug‘ilishi mumkin bo‘lgan havf oldini olish imkonini beradi. Bu, albatta, o‘ta ko‘p mehnat talab qiladigan va ko‘p harajatli jarayondir. Unga sarflanadigan harajatlar

strategik rejalashtirish jarayoniga sarflanadigan harajatlarning eng ko‘p qismini tashkil qiladi.
Tashqi muhitni tahlil qilish quyidagi chizmada amalga oshiriladi.
Iqtisodiy omillarni tahlil qilishda inflyatsiya (deflyatsiya) sur’ati, soliq stavkasi, xalqaro to‘lov balansi, aholining bandlik darajasi, korxonaning to‘lovlik darajasi kabilarga e’tibor qaratiladi.
Siyosiy omillarni tahlil qilish jarayonida:
• mamlakatlararo savdodagi ta’rif kelishuvlariga;
• bojxona siyosatida uchinchi mamlakatga qarshi yo‘naltirilgan protektsionizm siyosatiga;
• mazkur davlat va uning yetakchi siyosatchilarining antimonopoliya qonuniga bo‘lgan munosabatlariga;
• mahalliy hokimiyatlarning kredit siyosati, ularning ssuda olish va ishchi kuchini yollash bo‘yicha cheklovlari kabilarga e’tibor beriladi.
Strategik rejalashtirish jarayonida korxonaning kuchli va kuchsiz tomonlarini tahlil qilishdan maqsad quyidagi ikkita savolga javob topishdir:
• tashqi imkoniyatlardan foydalanish uchun korxona o‘zining kuchli tomonlariga egami?
• korxonaning tashqi havfiga bardosh bera olmaydigan qanday kuchsiz tomonlari bor?
Har ikkala savolga javob topish uchun korxonaning quyidagi jihatlarini kuzatish tavsiya etiladi:
• Marketing;
• Moliya(buxgaletriya hisobi);
• Ishlab chiqarish;
• Mexnat resurslari;
• Madaniyat va korxona nufuzi.
Marketing – bu bozor holatini asosli o‘rganish va oldindan baholash bilan tovarlarni ishlab chiqarish va sotishni tashkil etish hamda shu yo‘sinda yaxshi foyda topishni uyushtirishga qaratilgan faoliyatdir.

Marketing turlari

Talabning holati	Marketing vazifalari	Marketing turlari
Negativ talab	Talabni qaytarish	Konversion marketing
Talabning yo‘qligi	Talabni rag‘batlantirish	Rag‘batlantiruvchi marketing
Potentsial talab	Talabni oshirish	Remarketing
O‘zgarib turuvchi talab	Talabni barqarorlash-tirish	Sinxromarketing
To‘liq talab	Talabni qo‘llab- quv-vatlash	Qo‘llab-quvvatlovchi marketing
Favqulodda katta talab	Talabni pasaytirish	Demarketing
Irratsional talab	Talabni tugatish	Qarama-qarshi harakatla-nuvchi marketing

Manba: B.Kattakishiyev, I.Mamayusupov.Strategik menejment.

Amerikalik iqtisodchi Filipp Kotler o‘zining «Firmaning marketing bo‘yicha ichki boshqaruvi» nomli darsligida marketingning quyidagi turlarini qayd qiladi. Marketing funktsiyalarini tekshirish jarayonida uning quyidagi yettita unsur tahlil qilishni tavsiya qilinadi:

1. Korxonaning bozordagi salmog‘i va rakobatdbardoshligi;
2. Buyumlarning xilma-xilligi va assortiment sifati;
3. Bozor sharoitidagi demografik holat;
4. Bozorni tadqiq qilish va ishlanmalar holati;
5. Mijozlarga ko‘rsatiladigan xizmatni sotishdan oldin va sotishdan keyingi darajasi;
6. Tovarlar harakati, reklama va sotish samaradorligi;
7. Korxona foydasi.

Strategik rejalashtirishning marketing sohasidagi parametrlari ko‘p jihatdan qayd qilingan unsurlarning kuchli va kuchsiz tomonlarini to‘g‘ri aniqlanishiga bog‘liq. Korxonaning moliyaviy holatini tahlil qilish, undagi kuchli va kuchsiz tomonlarini aniqlash strategik rejalashtirish samaradorligini yanada oshirishi mumkin.

O‘zbekiston Respublikasining ta`lim tizimi quyidagilardan iborat

- davlat ta`lim standartlariga muvofiq ta`lim dasturlarini amalga oshiruvchi davlat va nodavlat ta`lim muassasalari;
- ta`lim tizimi ishlashi va rivojlanishi uchun kerakli tadqiqot ishlarini olib boruvchi ilmiy-pedagogik tashkilotlar;
- ta`lim sohasidagi davlat boshqaruv organlari shuningdek ular boshqaruvi ostidagi korxona, muassasa va tashkilotlar.

O‘zbekiston Respublikasi ta`lim tizimi yagona va yaxlitdir.

O‘zbekiston Respublikasida ta`lim quyidagi ko‘rinishlarda amalga oshiriladi:

- maktabgacha ta`lim;
- umumiy o‘rta ta`lim;
- o‘rta maxsus kasb-hunar ta`limi;
- oliy ta`lim;
- oliy ta`limdan keyingi ta`lim;
- malaka oshirish va kadrlarni qayta tayorlash;
- maktabdan tashqari ta`lim.

TA`LIMNI BOSHQARISH ORGANLARI

Ta`lim tizimining umumiy boshqaruvini Vazirlar Mahkamasi amalga oshiradi. Shuningdek, Vazirlar Mahkamasi alohida oliy ta`lim muassasasi, Toshkent Islom Universiteti, shuningdek xalqaro mashhur xorijiy OTMlar (MDU, Westminster Universiteti va hokazo) filiallarini bevosita boshqaradi.

O‘zbekistonda ta`lim tizimlari faoliyati bevosita boshqaruvini ikki vazirlik - Xalq Ta`limi Vazirligi (XTV) va Oliy va O‘rta Maxsus Ta`lim Vazirligi (OO‘MTV) - amalga oshiradi.

XTV maktabgacha, maktabdan tashqari muassasalar va umumiy ta`lim maktablari faoliyati uchun mas`uldir. XTV boshqaruvida o‘qituvchilar malakasini oshirish 5 OTM va 16 instituti mavjud. Vazirlik joylardagi tegishli ta`lim muassasalari

faoliyatini metodologik boshqaruvchi viloyat, tuman va shahar xalq ta`limi bo‘limlariga ega.
OO‘MTV respublikada oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar ta`limiga rahbarlik qiluvchi davlat boshqaruv organi hisoblanadi
Vazirlik o‘z faoliyatida O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiga hisob beradi.
Vazirlik tizimiga O‘rta maxsus, kasb-hunar ta`limi markazi, Oliy va o‘rta maxsus ta`lim, kasb-hunar ta`limini rivojlantirish markazi, idoraviy mansub oliy o‘quv yurtlari kiradi

Davlatimiz fuqarolarining bilim olishlari O‘zbekiston Respublikasi konstitusiyasi bilan kafolatlangan. O‘zbekiston Respublikasi yoshlar tarbiyasida ta`lim muhim ahamiyat kasb etadi.
“Oliy ta`lim” atamasi zaminida iqtisod, fan, texnika va madaniyat sohasida faoliyat olib boruvchi, ish mobaynida ilm-fan, madaniyat, texnika yangiliklarini qo‘llagan va o‘z ustida ishlagan holda nazariy va amaliy muammolarni bartaraf etuvchi yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlash tushuniladi.
Oliy ta`limning asosiy maqsadi zamon talablariga javob bera oladigan malakali, raqobatbardosh, yuksak bilimli, oliy ta`lim mutaxassisi talablariga o‘zi tanlagan yo‘nalishi yuzasidan talabga javob bera oladigan respublikaning ilm-fan, madaniyat, iqtisod, ijtimoiy sohalarini rivojlantirishda o‘z hissasini qo‘shadigan, mustaqil fikrlaydigan, yuksak ma`naviyatga bo‘lgan yuqori salohiyatli mutaxassislarni tayyorlashdir.Oliy ta'lim odatda 18-19 yoshdan boshlanadi va kamida 4 yil davom etadi. Ikki bosqichga bo'linadi. Ular oliy ta'lim muassasalari mustaqilligini kuchaytirish, jamoat boshqaruvini joriy etish. O'qishda mustaqil bilim olishni individuallashtirish hamda masofadan ta'lim tizimi texnologiyasi va vositalarini ishlab chiqarish hamda o'zlashtirish, ta'limning insonparvarlik yo'nalishini ta'minlashni nazarda tutadi

Oliy ta`lim tizimi quyidagicha tuzilgan:

- xususiy yoki davlat qaramog‘ida ekanligidan qat`iy nazar ta`limiy hamda kasbga tayyorlash dasturlarini davlat ta`lim standarti asosida tatbiq etuvchi oliy ta`lim muassasalari;
- oliy ta`limni rivojlanishiga zarur bo‘lgan ilmiy-tadqiqot ishlarini olib boruvchi ilmiy-tadqiqot institutlari;
- davlat tomonidan ta`limni boshqaruvchi idoralar, shuningdek, ularga qarashli bo‘lgan korxona, tashkilot va muassasalar.

Oliy ta`lim ikki bosqichdan iborat: bakalavriat va magistratura.

Bakalavriat

“Ta`lim to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi qonuniga muvofiq, O‘zbekiston Respublikasi oliy ta`lim muassasalarining bakalavriatiga talabalarni qabul qilish tartibi “Oliy ta`lim muassasalarining bakalavriatiga talabalarni qabul qilish tartibi to‘g‘risida Nizom” bilan, oliy ta`lim muassasalari talabalari o‘qishini ko‘chirish, qayta tiklash va o‘qishdan chetlashtirish tartibi “Oliy ta`lim muassasalari talabalari o‘qishini ko‘chirish, qayta tiklash va o‘qishdan chetlashtirish tartibi to‘g‘risida Nizom” bilan belgilanadi.

Bakalavriat – fundamental bilimlar beriladigan asosiy oliy ta`lim bo‘lib, to‘rt yil davom etuvchi oliy ta`limning yo‘nalishlaridan biri.
Bitiruvchilarga davlat attestatsiya natijalariga ko‘ra, bakalavriyat ta`lim daturining oxirida tayyorlov yo‘nalishiga ko‘ra “bakalavr” akademiyak unvoni, munosib ko‘krak nishoni va davlat namunasidagi diplom va uning ilovasi beriladi.
Ta`lim dasturining tarkibiy qismiga, bakalavr tayorlashning kerakli darajasiga, o‘quv vazifalarning maksimal hajmiga, kadrlar tayyorlash sifat nazoratining prosedura va mexanizmlariga umumiy talablar, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 16 avgust 2001 yilda tasdiqlangan № 343-chi “Oliy ta`limning davlat ta`lim standartlari. Asosiy nizomlar” qarori bilan belgilanadi. (№ 15-16, O‘zbekiston Respublikasi qonunlar majmuasi, 104 bet).
Bakalavrning professional faoliyat sohasi va turi xarakteristikasi, kvalifikatsion talablar va o‘quv fanlari bo‘yicha talablar, ta`lim dasturining struktura va tarkibi, uni amalga oshirish mexanizmi va sifatini nazorat qilish aniq tayyorlov yo‘nalishi bo‘yicha davlat ta`lim standartlari orqali belgilanadi.
Bakalavriyatning mos yo‘nalishlari uchun, davlat ta`lim standartlari asosida, oliy ta`limni boshqarish bo‘yicha davlatning vakolatli organi tomonidan tasdiqlangan o‘quv reja va dasturlar, o‘quv fanlari ishlab chiqiladi.
Bakalavriyatda bir xil profilli (umumiy kasb xunar tayyorgarligi o‘xshash) o‘rta maxsus, kasb xunar ta`limiga ega bo‘lgan shaxslarga, oliy ta`limning shu yo‘nalishidagi o‘quv rejalariga bog‘liq (ketma-ketlikni ta`minlovchi) ta`lim dasturini to‘liq egallashning tezkor imkoniyatlari beriladi.
O‘quv rejasiga bog‘liq yo‘nalish ro‘yhati va kadrlar tayyorlash sharoitlari O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.
Bakalavr:

- yo‘nalish bo‘yicha lavozimga tayyorlangan oliy ma`lumotga ega bo‘lgan shaxslar bilan almashtirilishi kerak bo‘lgan ishga;
- bakalavriyatning mos keluvchi yo‘nalishlar doirasida tanlagan mutaxassislik bo‘yicha magistraturada oliy ta`limini davom ettirishga;
- qo‘shimcha professional ta`limni kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimida olishga tayor.

Bakalavrlarni yangi yo‘nalishlari bo‘yicha tayyorlash huquqi oliy ta`lim muassalarining oliy ta`limni boshqarish bo‘yicha davlat vakolatli organi rasmiy iltimosiga binoan O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiga belgilangan tartibda taqdim etiladi.
Magistratura “Ta`lim to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi qonunlariga muvofiq, O‘zbekiston Respublikasi oliy ta`lim muassasalarining magistraturasiga talabalarni qabul qilish tartibi “Oliy ta`lim muassasalarining magistraturasiga qabul qilish tartibi to‘g‘risida Nizom” bilan belgilanadi. Magistratura – bakalavriyat asosidagi ikki yildan kam bo‘lmagan aniq mutaxassislik bo‘yicha oliy ta`limning davomi hisoblanadi.
Bitiruvchilarga davlat attestatsiya natijalariga ko‘ra, magistratura ta`lim daturining oxirida aniq mutaxassislik bo‘yicha “magistr” akademiyak unvoni, munosib ko‘krak nishoni va davlat namunasidagi diplom va uning ilovasi beriladi.

Ta`lim dasturining tarkibiy qismiga, magistr tayyorlashning kerakli darajasiga, o‘quv vazifalarning maksimal hajmiga, kadrlar tayyorlash sifat nazoratining protsedura va mexanizmlariga umumiy talablar, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 16 avgust 2001 yilda tasdiqlangan № 343-chi “Oliy ta`limning davlat ta`lim standartlari. Asosiy nizomlar” qarori bilan belgilanadi. (№ 15-16, O‘zbekiston Respublikasi qonunlar majmuasi, 2001 yil, 104 bet). Magistrning professional faoliyat sohasi va turi xarakteristikasi, kvalifikatsion talablar va o‘quv fanlari bo‘yicha talablar, ta`lim dasturining struktura va tarkibi, uni amalga oshirish mexanizmi va sifatini nazorat qilish magistraturaning aniq mutaxassisligi bo‘yicha davlat ta`lim standartlari orqali belgilanadi.

Magistraturaning mos mutaxassisligi uchun, davlat ta`lim standartlari asosida, oliy ta`limni boshqarish bo‘yicha davlatning vakolatli organi tomonidan tasdiqlangan o‘quv reja va dasturlar, o‘quv fanlari ishlab chiqiladi.

Magistr:

- aniq mutaxassisik bo‘yicha mustaqil ilmiy tadqiqot, ilmiy pedagogik va boshqaruv, professional foaliyatini olib borishga;
- magistraturaning mos keluvchi mutaxassisligi doirasida oliy ta`limidan keyingi aspiranturada davom ettirishga;
- qo‘shimcha professional ta`limni kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimida olishga tayyor.

Oliy ta`lim muassasasida magistratura yo‘nalishini ochishning asosiy sharti – bu o‘quv tarbiyaviy jarayon bilan bog‘liq va yuqori malakali mutaxassislarni tayorlanishini ta`minlovchi mos kafedralarning ilmiy pedagogik potentsiali mavjudligi va ilmiy tadqiqot ishlarini yuqori darajada olib borish imkoniyatining bo‘lishi. Magistrlarni yangi mutaxassisliklari bo‘yicha tayyorlash huquqi oliy ta`lim muassalarining oliy ta`limni boshqarish bo‘yicha davlat vakolatli organi rasmiy iltimosiga binoan O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiga belgilangan tartibda taqdim etiladi.

Oliy ta`lim muassasasi strukturasida magistraturaning maxsus bo‘limi (fakul’tet, markaz) ochiladi va unga quyidagi vazifalar beriladi:

- talabalarning o‘quv-tarbiyaviy jarayonini tashkillashtirish va nazorat qilish, o‘quv-uslubiy xujjatlar va o‘quv-uslubiy ta`minotni ishlab chiqish;
- magistrlar yetishtirib beruvchi kafedralar faoliyatini koordinatsiyalash;
- magistrlar tayyorlash prosessining monitoringi.

Oliy ta`lim muassasalari

Oliy ta`lim muassasalari yuridik maqomga ega. Respublikamizda oliy ta`lim muassasalarining quyidagi ko‘rinishlari bor:

Universitet:

- oliy va undan keyingi ta`lim uchun ta`limni bir necha yo‘nalishda beradi;
- turli sohalardagi mutaxassislarning malakasini oshiradi va qayta tayyorlaydi;
- fanning turli yo‘nalishlarida fundamental va amaliy tadqiqotlarni olib boradi;
- ilm sohasi bilan chambarchas bog‘liq ilmiy va metodik markaz hisoblanadi.

Akademiya:
ta`lim sohasida ma`lum belgilangan oliy va oliy ta`limdan so‘nggi ta`lim berishga mo‘ljallangan o‘quv dasturini bajaradi;

- mutaxassislarning bilimlarini belgilangan tartibda malakasini oshiradi va qayta tayyorlaydi;
- fan, madaniyat, san`at sohasida fundamental va amaliy ilmiy tadqiqot ishlarini olib boradi;
- o‘z faoliyati doirasida etakchi ilmiy, metodik markazi hisoblanadi.

Institut: oliy va oliy ta`limdan keyingi o‘quv dasturlarini bajarishni ta`lim va fanning ma`lum bir me`yorida amalga oshiradi;

- mutaxassislarni ma`lum bir sohada qayta tayyorlash va malakasini oshirish bilan shug‘ullanadi;
- fundamental va amaliy tadqiqot ishlarini olib boradi.

Oliy ta`lim olish uchun nodavlat muassasalarini tuzishga qonunchilik ruxsat beradi. Ushbu muassasaga davlat akkretaditatsiyani attestatsiya dan tegishli tartibda o‘tgachgina bersa u o‘qitish huquqiga ega.
Oliy ta`lim muassasalarining Attestatsiya u davlatga tegishli yoki xususiyligidan qat`iy nazar, kadrlar tayyorlash sifatini nazorat qilish Boshqarmasi tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlagan, Davlat test markazi tomonidan qabul qilingan pedagogik kadrlar va ta`lim muassasalarining attestatsiyadan o‘tkazish Nizomi asosida oliy ta`lim muassasalarining professor-o‘qituvchilar jamoasi attestatsiyasidan o‘tkaziladi. Attestatsiya natijalariga ko‘ra istalgan oliy o‘quv muassasasi davlat akkreditasisidan mahrum etilishi mumkin.
Eksternat — oliy ta`lim dasturiga muvofiq oliy ta`lim muassasasining o‘qitiluvchi tartibini keying (joriy va kuniy) attestatsiyagacha tanlangan yo‘nalish (mutaxassislik) bo‘yicha mustaqil o‘rganish.
Masofaviy ta`lim — asosiy faoliyatdan uzilmagan holda ta`lim muassasasidan uzoqda o‘quv dasturidagi mavjud bilimlarni o‘zlashtirish. U zamonaviy axborot texnologiyalari va telekommunikatsiyaning texnik vositalaridan foydalanish orqali amalga oshiriladi.
Kunduzgi o‘qitish bo‘yicha mutaxassislarni tayyorlashning yo‘nalishlari ro‘yxati O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadi.

Oliy ta`limning maqsad va vazifalari

Oliy ta`limning asosiy maqsadi zamon talablariga javob bera oladigan malakali, raqobatbardosh, yuksak bilimli, oliy ta`lim mutaxassisi talablariga o‘zi tanlagan yo‘nalishi yuzasidan talabga javob bera oladigan respublikaning ilm-fan, madaniyat, iqtisod, ijtimoiy sohalarini rivojlantirishda o‘z hissasini qo‘shadigan mustaqil fikrlay oladigan, yuksak ma`naviyatga bo‘lgan yuqori salohiyatli mutaxassislarni tayyorlashdir.

Oliy ta`limning asosiy vazifalariga quyidagilar kiradi:

- davlat ta`lim standartiga muvofiq zamonaviy dasturlar asosida o‘qitishning sifatini ta`minlash;
- oliy malakali ilmiy-pedagogik kadrlarni tayyorlash;

- ilm-fan, madaniyat, iqtisodning zamonaviy tuqlari, mamlakatning iqtisodiy, ijtimoiy istiqbolini tuqlarini hisobga olgan holda kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish;
- oliy ta`limning insonparvarligini ta`minlash maqsadida yoshlar tarbiyasiga milliy istiqlol g‘oyasi asosida milliy va umuminsoniy qadriyatlar, Vatanga, oilaga, atrof-muhitga muhabbatni singdirish;
- o‘qitishning interfaol usullarini, pedagogik innovasion hamda axborot kompyuter texnologiyalarini, mustaqil ta`lim olish, masofaviy ta`lim tizimini amaliyotga joriy qilish;
- oliy ta`limda fan va ishlab chiqarish mexanizmlarining uyg‘unligi mexanizmlarini ishlab chiqish va amaliyotda qo‘llash;
- ilmiy-pedagogik kadrlar va talim oluvchilarning ilmiy-ijodiy faoliyati, ilmiy tadqiqotlari yordamida fan, texnika, texnologiyalarni rivojlantirish, ta`lim jarayoni orqali mamlakat iqtisodining rivojlanishiga hissa qo‘shish;
- davlat va nodavlat oliy o‘quv muassasalarini rivojlantirish asosida ta`lim xizmatlari bozorida raqobatni zaga keltirish;
- oliy o‘quv muassasalarini boshqarish va kengaytirishni takomillashtirish uchun jamoat boshqaruvining vasiylik va kuzaetuvchi kengashlarni kiritish;
- ta`lim va kadrlar tayyorlash sifatini tekshirish uchun marketing tadqiqotlarini olib borish, yo‘nalishi bo‘yicha belgilangan mehnat bilan ta`minlash monitoringini tuzish;
- oliy ta`lim sohasida ikki tomonlama foydali xalqaro aloqalarni rivojlantirish.

.**Oliy ta`lim tizimini boshqarish:**

O‘zbekiston Respublikasida oliy ta`lim tizimining boshqaruvi Vazirlar Maxkamasi va O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi doirasida oliy ta`limni boshqarish davlat vakolatli organlari tomonidan amalga oshiriladi.

Oliy ta`lim boshqaruv organi O‘zbekiston Respublikasi Oliy va O‘rta Maxsus Ta`lim Vazirligi hisoblanadi.

Oliy va O‘rta Maxsus Ta`lim Vazirligiga, tarkibida oliy ta`lim muassasalari mavjud bo‘lgan vazirliklar va boshqarmalar bilan birgalikda quyidagi vazifalar beriladi:

- bakalavr yo‘nalishlari va magistratura mutaxassisliklari uchun davlat ta`lim standartlarini, o‘quv reja va o‘quv fanlari dasturlarni ishlab chiqish, tasdiqlash va bosqichma-boqich kiritib borish, hamda respublika oliy ta`lim muasalarini ular bilan ta`minlash;
- oliy ta`lim yo‘nalish va mutaxassislik Klassifikotoriga zarur bo‘lganda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi bilan kelishilgan holda o‘zgartirishlar va qo‘shimchalar kiritish;
- liy ta`lim muassasi faoliyatining normativ-huquqiy ta`minotini ishlab chiqish va o‘quv-tarbiyaviy jarayonni tashkil qilish;
- O‘zbekiston Respublikasi oliy ta`lim muassasalari o‘quv-uslubiy boshqaruvini amalga oshirish;
- oliy va o‘rta maxsus kasb- hunar ta`limi kadrlarini tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish masalalarini muvoqlashtirish;

- Ta`lim, fan va ishlab chiqarishning normativ-uslubiy integratsiyasini ta`minlash.

Oliy ta`lim sifatini boshqarishning ijtimoiy shakllarini rivojlantirish maqsadida oliy ta`lim muassasalarining rektorlar kengashi tashkil qilingan bo‘lib, uning faoliyati belgilangan nizom bilan tartibga solinadi.

Oliy ta`lim muassasalarining boshqaruvi O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligi va mazkur nizom asosida amalga oshiriladi.

Oliy ta`lim muassasining bevosita boshqaruvi rektor tomonidan amalga oshiriladi. Davlat oliy ta`lim muassasasi rektori O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan, nodavlat oliy ta`lim muassasalari rektorlari ta`sischilar tomonidan tayinlanadi.

Oliy ta`lim muassasasining ish natijalari uchun to‘liq javobgarlik rektor zimmasida turadi. O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligiga va oliy ta`lim muassasa Nizomiga ko‘ra, rektor oliy ta`lim muassasasi nomidan barcha organ va tashkilotlarda faoliyat yuritadi, mol-mulkga belgilangan tartbda egalik qiladi, shartnomalar tuzadi, ishonchnomalarni taqdim etadi, bankda oliy ta`lim muassasasining hisob raqamini ochadi va kreditlar boshqaruvchisi hisoblanadi.

Oliy ta`limning davlat ta`lim standartlarini amalga oshirilishining alohida javobgarligi rektor zimmasiga yuklatilgan.

Oliy ta`lim muassasasi vakolatlari doirasida rektor:

- oliy ta`lim muassasasi ishchilar va talabalari uchun majburiy bo‘lgan buyruq va topshiriqlarni chiqaradi;
- prorektorlarning aniq majburiyatlarini va mas`uliyatlarini belgilab beradi;
- ishchi va xizmatchilarni, hamda ilmiy pedagogik xizmatchilarni O‘zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilagan tartibda ishga qabul qiladi va ishdan bo‘shatadi;
- oliy ta`lim muassasa tarkibiga kiruvchi boshqa tashkilotlar va bo‘limlarining ilmiy tadqiqot, tajribiy- eksperimental kompetentsiyasini aniqlab beradi, va ularning nizomlarini tasdiqlaydi;
- oliy ta`lim muassasalari ishchilari lavozimli maoshlarini orttiradi yoki qo‘shimcha to‘lovlarni belgilab beradi;
- kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki boshqa davlat organi bilan kelishilgan holda ishchilarning ichki tartib qonun qoidalarini tasdiqlaydi;
- Qonunchilikda ko‘rsatilgan boshqa vakolatlarni bajaradi.

Rektor byudjetdan ajratilgan va oylik maosh fondi mablag‘lari chegarasida, oliy ta`lim muassasasi xizmatchilarining lavozim maoshlari tarif setkasi va oyliklarga o‘rnatilgan limitlardan kelib chiqqan holda:

- oliy ta`limni boshqarish bo‘yicha davlatning vakolatli organi bilan kelishilgan holda ilmiy kengashning maslaxatiga ko‘ra fakultetlarni ochish va yopish huquqiga ega;
- O‘zbekiston Respublikasi oliy ta`lim muassasalariga ajratilgan shtatlarga dekan va dekan o‘rinbosarlarini tayinlash huquqiga ega.

Oliy ta`lim muassasasi faoliyatining asosiy masalalarini ko‘rib chiqish uchun ilmiy kegash tashkil qilinadi.
Oliy ta`lim muassasasida ijtimoiy boshqaruv organi bo‘lgan vasiylar kengashi tashkil qilinadi. Uning tarkibiga ta`sischilar, mahalliy hokimiyat organlari, vazirlik va idora sohalari, muassasa va tashkilotlar, boshqa ta`lim muassasalari, ijtimoiy tashklotlar, fondlar va homiylarning vakillari kiradi.

Oliy ta`lim muassasasi haqidagi amaldagi qonunchiligiga va Nizomiga ko‘ra unda ijtimoiy tashkilotlar, ilmiy va ko‘ngilli jamiyatlar, dissertatsiyani himoya qilish kengashlari, ilmiy-uslubiy va ilmiy-texnik kengashlar, hamda yosh olimlar kengashini va shunga o‘xshashlarni tashkil qilinishi taqiqlanadi.
Maktabgacha ta’lim tizimini yaxlit uzluksiz ta’lim tizimining muhim bo‘g‘ini sifatida yanada takomillashtirish, maktabgacha ta’lim muassasalari tarmog‘ini kengaytirish hamda moddiy-texnika bazasini mustahkamlash, ularni malakali pedagog kadrlar bilan ta’minlash, bolalarni har tomonlama intellektual, ma’naviy-estetik va jismoniy rivojlantiruvchi zamonaviy ta’lim dasturlari va texnologiyalarini ta’lim-tarbiya jarayoniga joriy etish, ularning maktabga tayyorgarlik darajasini tubdan oshirish maqsadida:
1. O‘zbekiston Respublikasi Maktabgacha ta’lim vazirligi, Moliya vazirligi va Iqtisodiyot vazirligining O‘zbekiston Respublikasi Maktabgacha ta’lim vazirligi (keyingi o‘rinlarda – Vazirlik deb ataladi) negizida quyidagilarni tashkil etish to‘g‘risidagi taklifiga rozilik berilsin:
a) Axborot va pedagogika texnologiyalari innovatsion markazini (keyingi o‘rinlarda – Markaz) davlat muassasasi shaklida tashkil etish hamda unga quyidagi vazifalarni yuklash:
ta’lim-tarbiya jarayoniga ilg‘or pedagogika va axborot texnologiyalarini joriy etish, Maktabgacha ta’limni boshqarish axborot tizimining joriy etilishini ta’minlash;
ta’lim-tarbiya jarayonida, maktabgacha tarbiya tizimining pedagog va rahbar xodimlari tarkibini o‘qitish jarayonida foydalanish hamda turli telekommunikatsiya kanallari orqali tarqatish uchun media-kontent tayyorlash va ishlab chiqarish;
maktabgacha ta’lim muassasalari uchun o‘quv-metodik, didaktik materiallarni tayyorlash va ishlab chiqarish;
maktabgacha yoshdagi bolalarni erta rivojlantirish bo‘yicha ilmiy tadqiqotlar o‘tkazish;
maktabgacha ta’limni boshqarishning zamonaviy standartlarini ishlab chiqish va joriy etish;
maktabgacha ta’lim tizimiga joriy etilayotgan ta’lim usullari va dasturlarini tahlil qilish va samaradorligini baholash;
b) Ixtisoslashtirilgan loyiha-izlanish institutini(keyingi o‘rinlarda – Institut) davlat unitar korxonasi shaklida tashkil etish hamda Institutni maktabgacha ta’lim tizimi buyurtmachilari bilan tuzilgan shartnomalarga muvofiq investitsiya loyihalari bo‘yicha, shu jumladan, davlat-xususiy sheriklik loyihalari bo‘yicha loyihaoldi va loyiha hujjatlarini ishlab chiqishda bosh loyiha tashkiloti sifatida belgilash;

v) Infratuzilmani rivojlantirish bo‘yicha injiniring kompaniyasini (keyingi o‘rinlarda – Injiniring kompaniyasi) davlat unitar korxonasi shaklida tashkil etish hamda Injiniring kompaniyasiga maktabgacha ta’lim tizimi ob’ektlarini qurish, kapital ta’mirlash va jihozlash bo‘yicha buyurtmachi funksiyalarini yuklash hamda kompaniya xizmatlari bilan bog‘liq xarajatlarni davlat maktabgacha ta’lim muassasalarini qurish, kapital ta’mirlash va rekonstruksiya qilish qiymatiga kiritish;
g) yuridik shaxs tashkil qilmasdan Maktabgacha ta’limni rivojlantirish jamg‘armasini (keyingi o‘rinlarda – Jamg‘arma) tashkil etish.

Quyidagilar Jamg‘arma mablag‘larini shakllantirish manbalari etib belgilansin:

Respublika budjeti mablag‘lari, shu jumladan, 2018-2019yillarga mo‘ljallangan, har chorakda ajratilib, har yili budjet qoidalariga muvofiq indeksatsiyalanadigan jami 100 milliard so‘m miqdorida;

davlat maktabgacha ta’lim muassasalarining foydalanilmayotgan ko‘chmas mulkini sotishdan tushgan mablag‘lar – 100 foiz miqdorida;

Vazirlik tuzilmasiga kirgan tashkilotlar va muassasalar faoliyatini tekshirish natijalari bo‘yicha Vazirlik ichki audit xizmatlari tomonidan aniqlangan hamda O‘zbekiston Respublikasi Davlat budjeti, maqsadli jamg‘armalari va budjetdan tashqari jamg‘armalari daromadiga undirilgan budjet mablag‘larining noqonuniy xarajatlari, o‘g‘irlik, kamomad summalarining 50 foizi;

Jamg‘armaning vaqtincha bo‘sh turgan mablag‘larini joylashtirishdan olingan daromadlar;

jismoniy va yuridik shaxslarning, shu jumladan, O‘zbekiston Respublikasi norezidentlarining xayriya mablag‘lari;

xalqaro moliya tashkilotlari, xorijiy davlatlar va boshqa donorlar kreditlari (qarzi), grantlari va texnik ko‘maklashish mablag‘lari;

qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalar.

bog‘liq xarajatlarni davlat maktabgacha ta’lim muassasalarini qurish, kapital ta’mirlash va rekonstruksiya qilish qiymatiga kiritish;
g) yuridik shaxs tashkil qilmasdan Maktabgacha ta’limni rivojlantirish jamg‘armasini (keyingi o‘rinlarda – Jamg‘arma) tashkil etish.
Quyidagilar Jamg‘arma mablag‘larini shakllantirish manbalari etib belgilansin:
Respublika budjeti mablag‘lari, shu jumladan, 2018-2019yillarga mo‘ljallangan, har chorakda ajratilib, har yili budjet qoidalariga muvofiq indeksatsiyalanadigan jami 100 milliard so‘m miqdorida;
davlat maktabgacha ta’lim muassasalarining foydalanilmayotgan ko‘chmas mulkini sotishdan tushgan mablag‘lar – 100 foiz miqdorida;
Vazirlik tuzilmasiga kirgan tashkilotlar va muassasalar faoliyatini tekshirish natijalari bo‘yicha Vazirlik ichki audit xizmatlari tomonidan aniqlangan hamda O‘zbekiston Respublikasi Davlat budjeti, maqsadli jamg‘armalari va budjetdan tashqari jamg‘armalari daromadiga undirilgan budjet mablag‘larining noqonuniy xarajatlari, o‘g‘irlik, kamomad summalarining 50 foizi;
Jamg‘armaning vaqtincha bo‘sh turgan mablag‘larini joylashtirishdan olingan daromadlar;

jismoniy va yuridik shaxslarning, shu jumladan, O‘zbekiston Respublikasi norezidentlarining xayriya mablag‘lari;
xalqaro moliya tashkilotlari, xorijiy davlatlar va boshqa donorlar kreditlari (qarzi), grantlari va texnik ko‘maklashish mablag‘lari;
qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalar.

Belgilab qo‘yilsinki:
a) Jamg‘arma mablag‘lari:
maktabgacha ta’lim muassasalarini belgilangan tartibda maqsadli qurilishlar ro‘yxatiga kiritib, ularning tarmog‘ini kengaytirishga;
maktabgacha ta’lim tizimi xodimlarini moddiy rag‘batlantirishga;
yuqori malakali mutaxassislar, shu jumladan, xorijiy mutaxassislarni, shuningdek, xorijda faoliyat yuritayotgan vatandoshlarimizni fuqarolik-huquqiy shartnomalar asosida Vazirlikka ishlash uchun jalb qilishga;
Vazirlikka yuklatilgan vazifalar va funksiyalarni bajarish doirasida davlat organlari va tashkilotlari, loyiha institutlari, ilmiy va oliy ta’lim muassasalari, yetakchi xalqaro va xorijiy tashkilotlar mutaxassislarini, shuningdek, ekspertlarni maslahatchilar sifatida jalb qilishga;
Vazirlik xodimlarini, jumladan, xorijda o‘qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirishni tashkil qilishga;
Vazirlik, Qoraqalpog‘iston Respublikasi Maktabgacha ta’lim vazirligi, viloyat maktabgacha ta’lim boshqarmalari va Toshkent shahar maktabgacha ta’lim bosh boshqarmasi, maktabgacha ta’lim tuman (shahar) bo‘limlari va davlat maktabgacha ta’lim muassasalari binolarini jihozlash va ta’mirlashga;
ta’lim-tarbiya jarayoniga ilg‘or pedagogika va axborot texnologiyalarini joriy etish, shuningdek, Vazirlik faoliyatini takomillashtirishga yo‘naltirilgan boshqa tadbirlarga sarflanadi;

O‘zbekiston Respublikasining «Ta’lim to‘g‘risida»gi qonuni hamda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining «Oliy ta’lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida» 2017-yil 20-apreldagi PQ-2909-son qarori talablari asosida ta’lim sifatini ijtimoiy-iqtisodiy sohalarda olib borilayotgan islohotlar talablariga muvofiq yuksak darajaga ko‘tarish, shuningdek uzluksiz ta’lim tizimida ta’lim sifatini nazorat qilishni yanada takomillashtirish, kadrlar tayyorlash sifati va o‘quv jarayoni samaradorligining xolisona baholanishini nazorat qilish sohasida davlat siyosatini amalga oshirish maqsadida “O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi ta’lim sifatini nazorat qilish Davlat inspeksiyasi faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 18-iyuldagi 515-sonli qarori qabul qilindi.

Qarorning 14-bandida Respublikadagi barcha oliy ta’lim muassasalari tarkibida ta’lim sifatini nazorat qilish bo‘limlari tashkil etilishi nazarda tutilgan. Yuqoridagi qarordan kelib chiqib Jahon iqtisodiyoti va diplomatiya universitetida “Ta’lim sifatini nazorat qilish bo‘limi” tashkil qilindi. Bo‘limning asosiy maqsadi ta’lim sifatini aniqlash, ta’lim sifatini oshirish mexanizmini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish, Universitetning milliy va xalqaro reytingini oshirish

yo‘nalishida ishlarni muvofiqlashtirish va olib borish, universitetning va uning tuzilmalarida ta’lim sifatini oshirishning yo‘nalishlarini belgilab berishga qaratiladi. Universitetda ta’lim sifatini nazorat qilish boshqaruv tizimining ajralmas qismi hisoblanib, uning asosiy vazifasi ta’lim sifatini davlat ta’lim standartlari talablariga muvofiqligini ta’minlash va universitetdagi o‘quv jarayonlarining samaradorligini oshirish maqsadida nazoratni tashkil etish bo‘yicha maqsadli va kelishilgan chora-tadbirlarni amalga oshirishdan iborat.

Bo‘lim o‘zining faoliyatida O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi qonuni, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmon, qaror va farmoyishlari, Vazirlar Mahkamasining qaror va farmoyishlari, Davlat inspeksiyasi boshlig‘i va Universitet rektorining buyruq va ko‘rsatmalariga amal qiladi.

Ma’lumki, aksariyat umumta’lim maktablari rahbarlari xalq ta’limi xodimlari orasida eng ko‘p mehnat sarf qilib ishlayotganlar toifasiga kiradi. Shuning bilan birgalikda ular faoliyatlari davomida juda ko‘p qiyinchiliklarga duch keladilar. Bunday ahvolining obyektiv va subyektiv sabablari bor, albatta. Ularning asosiylari quyidagilardan iborat:

- ta’lim boshqaruvining nazariy asoslari to‘g‘risida sust bilimga ekanliklari;
- maktab ichki boshqaruvning samarasizligi;
- maktab boshqaruvida inson omilini hisobga olmaslik;
- qog‘ozbozlik va buyruqbozlikka asoslangan uslubning saqlanayotganligi;
-maktab rahbarlari o‘rtasidagi ish taqsimotining amalda yaxshi ishlmayotganligi;
- malaka oshirish masalasiga e’tiborsizlik;
- kadrlar qo‘nimsizligi;
- vaqtdan unumli foydalanmaslik va hokazo.

Quyida boshqaruvda asosiy yo‘nalishlari hisoblangan maktab ichki nazoratni tashkil etishning ayrim masalalari to‘g‘risida to‘xtalamiz. Umumta’lim maktabini rivojlantirishning hozirgi bosqichida unga rahbarlik qilish, ogir va mas’uliyatli vazifadir. Maktab ichki nazorati:

- bu jamoaning uz oldiga quyilgan maqsadga muvofiq ravishda o‘quv-tarbiya jarayonini xar tomonlama o‘rganish va tahlil qilishdir.
- Doimiy puxta uylangan nazorat, muvaffaqiyatlarni to‘g‘ri aniqlash va mustahkamlash, pedagogik jamoa faoliyatida mavjud bo‘lgan kamchiliklarning oldini olish imkonini beradi.
- Maktab ichki nazorati o‘qituvchilar bilan bir qatorda maktab rahbarlarini xam intizomga o‘rgatadi. Bu ish rejali, muntazam, aniq bir maqsadga qaratilgan, kompleks bo‘lishi, o‘quv-tarbiya jarayonining hamma tomonlarini qamrab olishi zarur.

Nazorat tadbirlari bosqichlaridan ayrimlari sanab o‘tamiz:

- obyekt, mavzu tanlash, maqsad belgilash (odatda bu maktabning yillik rejasida belgilanadi);
- tekshirish dasturini to‘zish (savollar to‘plami, anketalar, diagnostik jadvallar, nazorat topshiriqlari, testlar va boshqalar) nazorat shakli xamda metodlarni tanlash;

- ishlarning haqiqiy ahvolini tekshirishni tashkil qilish;
- tekshiruv natijalarini pedagogik-diagnostik tahlilini o‘tkazish.

O‘quv-tarbiya jarayonini mukammallashtirish bo‘yicha tavsiyanoma va takliflar ishlab chiqish;

- tekshirish natijalari yuzasidan qabul qilingan boshqaruv qarori.

Maktab ichki nazoratini rejalashtirib va tashkil qila turib, maktab rahbarlari nazoratning barcha obyektlari, yo‘nalishlari to‘g‘risida aniq, puxta tasavvurga ega bo‘lishlari lozim. Taxminan quyidagicha: o‘quv rejasidan ayrim fanlari o‘qitish ahvoli; dastur materiallarini o‘zlashtirish darajasining davlat talablariga (davlat ta’lim standartlariga) mosligi; pedagogik jamoaning iqtidorli va qobiliyatli o‘quvchilar bilan ishlash tizimi; maktabda yuzaga kelgan, asosiy darajadan yuqori ma’lumot olishni ta’minlaydigan tizimning samaradorligi va rasionalligi (ixtiyoriy fanlar fakultativlar, maxsus kurslar va boshqalar); sust o‘zlashtiradigan o‘quvchilar bilan ishlash tizimi samaradorligi; pedagogik jamoaning majburiy tayanch va umumiy ta’limni ta’minlash bo‘yicha ishlari; metodik ishlar; tarbiyaviy ishlar; maktab hujjatlarini yuritish; o‘quv-moddiy bazadan foydalanish samaradorligi; kuni uzaytirilgan guruhlarda o‘quv-tarbiya jarayonini tashkil qilish va boshqalar.

Davriy re6jalar asosidagi attestasiyalar orasida ish faoliyati natijalarini aniqlash, davlat attestasiyasiga puxta tayyorgarlik ko‘rish maqsadida, ta’lim muassasalariga uz-o‘zini attestasiyadan o‘tkazish tavsiya etiladi. O‘z-o‘zini attestasiyadan o‘tkazish maktab ma’muriyatidan puxta tayyorgarlik ko‘rishni talab etadi. Tajribalar uz-o‘zini attestasiyadan o‘tkazishni ikki bosqichida tashkil etish maqsadga muvofiqligini ko‘rsatmoqda. Birinchi bosqich davomida maktab ma’muriyatiga kuydagi masalalarni tahlil qilish lozim buladi:

- maktab o‘quv-moddiy bazasini tavsifnomasi;
- o‘quv-tarbiya jarayonining zarur vositalar, asbob-uskunalar va jihozlar bilan ta’minlanganligi xamda normativlarga mosligi (aniq holati, inventarizasiya aktlari);
- o‘quv-tarbiya jarayonining, fan xonalarining uslubiy ta’minoti darajasi va ulardan foydalanish samaradorligi;
- byudjet mablag‘lardan foydalanishning so‘ngi uch yildagi ahvoli;
- byudjetdan tashqari mablag‘larning mavjudligi;
- o‘quv-tarbiya jarayonini kompyuterlashtirish bo‘yicha olib borilayotgan ishlarning ahvoli va x.k.

Birinchi bosqichda, shuningdek, uz-o‘zini attestasiya etish jarayonida tegishli tekshiruv ishlarini (nazorat ishlari, test sinovlari, anketalar va boshqalar) ishlab chiqish uchun mutaxassisliklardan iborat guruhlar tuziladi. Ta’kidlash joizki, bu maqsadlardan tuman (Shahar) xalq ta’lim bo‘limlari ishlab chiqilgan materiallardan foydalanish lozim, ular bir nechta variantda bo‘lsa, xulosalarning obyektivligi yuqori darajada buladi.

Ikkinchi bosqichda maktab direktori o‘z-o‘zini attestasiyadan o‘tkazish uchun metod birlashmalar rahbarlari va a’zolaridan iborat komissiya tuzadi xamda uning tarkibini o‘zining buyrug‘i bilan tasdiqlaydi. Komissiya tarkibiga qo‘shni maktablarning yuqori malakali mutaxassislarini jalb etish tavsiya etiladi.

Komissiya kuyidagi ishlarni amalga oshirishlari joiz:

1. Oldindan, bir necha variantda tayyorlangan xamda konvertlarga solinib, muhrlangan materiallardan foydalangan xolda tekshiruv ishlarini o‘tkazish. (xar bir sinfda kamida 4-5 tekshiruv ishlarini o‘tkazish maqsadga muvofiqdir).
2. Darslarni kirib ko‘rish va tahlil etish
3. Fakultativ, sinfdan tashqari mashg‘ulotlari va tadbirlarni kuzatish.
4. Tarbiyaviy ishlar samaradorligini va boshqalarni aniqlash kerak buladi.

Maktab jamoasi uz faoliyatini obyektiv tarzda baholash uchun so‘ngi uch yil ichida bo‘lib utgan olimpiada yakunlari, bitiruv imtihonlari, oliy va o‘rta o‘quv yurtlariga kirish uchun topshirilgan test natijalari xamda boshqa ko‘rsatkichlar tahlil etiladi.

Ma’lumot haqida shahodatnoma o‘z-o‘zini attestasiyadan o‘tkazganda so‘ng komissiya a’zolari tomonidan xulosalar yoziladi xamda o‘quv-tarbiya jarayonini takomillashtirishga qaratilgan takliflar kiritiladi.

O‘quv-tarbiya jarayonini baholashda reyting usuli xam keng qo‘llanilmoqda. Miqdoriy ko‘rsatkichlar asosida shaxsning sifat tavsifnomasini aniqlash jarayoni reyting deb ataladi.

Bundan tashqari maktab ichki boshqaruvida jiddiy muammolardan biri - maktab hujjatlarini yuritish ustidan nazoratni tashkil qilish. Maktab hujjatlari - maktab - ishlarining ko‘zgusidir, ular uz ichiga quyidagilarni oladi: o‘quv-pedagogik, moliya-xo‘jalik va ish yuritish hujjatlari. O‘quv-pedagogik hujjatlarining ayrimlari ustida to‘xtalib utamiz. O‘quvchilarning harakat daftari katta nazorat hujjati hisoblanib, maktabda 50 yil saqlanadi. Maktab direktori o‘zgarganda akt bo‘yicha yangi direktorga topshiriladi. Harakat daftarining yozuvlari o‘quvchilar soni, harakati va ro‘yxati to‘g‘risida, to‘la, aniq ma’lumot beradi. Bu kitobdagi yozuvlarning to‘g‘riligiga maktab direktori javob beradi. Shuning uchun bu hujjatning to‘g‘ri yuritilishi o‘quv yili davomida 3-4 marta tekshiriladi. Jumladan sinf jurnallari, kundaliklar, o‘quvchilar daftarlarining nazorati xam maktab rahbarlari uchun o‘quv-tarbiya ishlarini nazorat qilishning qulay va zarur usullaridan biri hisoblanadi.

Xullas, maktabda ishiga nazoratni kuchaytirish , pedagogik jamoa faoliyatini oqilona va to‘g‘ri tashkil etish, kelgusidagi muvaffaqiyatlarning garovidir.

Ichki boshqaruvning maqsadi, mazmuni va vazifalari.

Maktabda boshqaruv mehnati bilan shug‘ullanuvchi kishilar (maktab direktori, direktorning o‘quv-tarbiya va xo‘jalik ishlari bo‘yicha o‘rinbosarlari, tarbiyaviy ishlar tashkilotchisi, uslubiy birlashma rahbarlari, kasaba uyushmasi tashkilotining raisi) boshqaruvchilik jamoasini tashkil etadi.

Maktabda boshqaruv tizimi asosan 2 ga bo‘linadi.

Maktab rahbarlari va o‘qituvchilar, tarbiyachilar, yoshlar tashkilotchisi, sinf rahbarlari, uslub birlashmalarning a’zolari, texnik xodimlar.

Boshqarish sohasidagi ijrochi xodimlarni xam 2 asosiy guruhga a) mutaxassislarga (o‘qituvchi va tarbiyachilarga); b) texnik xodimlarga (laborant, farrosh, elektoromontyor, maktab qorovulli kabilarga) bo‘lish mumkin. Maktabga o‘qituvchi, tarbiyachi va texnik xodimlarni to‘g‘ri tashlash va ularni joy-joyiga

kuyish maktab ichki boshqaruvidagi muhim masalalardan biridir. Maktab xodimlarining tanlash bobida kuyidagi qoidaga rioya qilish bu borada muhim ahamiyat kasb etadi. Maktab xodimlarini tanlashda ularning siyosiy bilimini, haloligini, ishni bilishini hisobga olish zarur.

Bu urinda ishning kO‘zini bilish, ishchanlik, uyushqoqlikni ta’minlash boshqaruv apparati ishidagi asosiy vazifa ekanini anglash lozim.

Umumta’lim maktablarida boshqaruvchilarning boshqarish madaniyatini oshirish va uni demokratlashtirish hozirgi bozor iqtisodi davrining muhim talablaridan biridir. Shuni alohida ta’kidlash kerakki, hozirgi islohotlar davridagi xo‘jalikni boshqarish va unga rahbarlik qilish konstitutsiyaviy qoidalar, ilmiy aqidalar asosida olib boriladi. Maktabni boshqarish shakllari va usullari jumhuriyatimiz iqtisodiy taraqqiyotining xar bir bosqichida jamiyat hal qilishi lozim bo‘lgan vazifalarga muvofiq o‘zgarib, takomillashib borishi mumkin. Ammo jumhuriyatimiz iqtisodiy taraqqiyotining barcha bosqichlarida xam, Ayniqsa, hozirgi islohotlar davrida xam xalq ta’limi sohasining boshqarishning qoidalari va mazmuni u ahamiyatini saqlanib qaladi. Demak, maktab ichki boshqaruvchini to‘g‘ri tashkil qilish hozirgi davrning muhim talablaridan biridir. Biz ana shu boshqarish qoidalariga alohida to‘xtalib utishni maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

Xalq ta’limi tizimi va maktabni boshqarishning eng muhim qoidasi - demokratiyalashdir. Bu aqida hozirgi mustaqillik davrida jamiyatni yanada demokratlashtirish muhim ahamiyat kasb etadi. Shuni alohida ta’kidlash lozimki, xo‘jaliklar boshqarish tizimining eng asosiy sharti bo‘lgan demokratik qoidaning g‘oyat maqbul shakllarini izlab topish bugungi muhim va dolzarb muammolardan biridir.

Boshqarishning ilmiyligi hozirgi bozor iqtisodi sharoitida ijtimoiy taraqqiyot qonunlarini tobora tolaroq bilib borish bilan belgilanadi.

Maktabda pedagogik mehnatni ilmiy asosida tashkil qilish muammosi ko‘pincha darsda vaqtdan unumli foydalanishdan, sinfdan tashqari tadbirlardan va O‘qituvchi-tarbiyachilarni ijtimoiy topshiriqlarni tartibga solishdan iborat deb qaraladi.

2.3. Ijtimoiy institutlarning ta’lim tizimini boshqarishdagi o‘zaro hamkorligi

Tayanch tushunchalar: Boshqaruv, mahalla, nodavlat notijarat tashkilot, ta’limda hamkorlik, mexanizm.

O‘sib kelayotgan yosh avlodni barkamol etib tarbiyalash xalqimizning azaliy orzusi bo‘lib, farzandlarni ma’naviy-axloqiy milliy madaniy, tarixiy an’analariga hamda umumbashariy qadriyatlarga asoslanib, zamonaviy shaxsni shakllantirish ota-onalar, maktab, mahallalarning oldida turgan eng asosiy ma’suliyatli vazifalardan sanaladi.

Milliy mafkuramiz va qadriyatlarimiz xalqimizning maqsad muddaolarini ifodalaydi. Farzandlar oila timsolida jamiyatning ijtimoiy-ma’naviy qiyofasini

ko‘radi, jamiyat talablari mohiyatini ilk bora shu kichik jamoada anglaydi. Ular ongiga dastlabki ma’naviy-axloqiy bilimlarni singdirishda oilaning, ayniqsa, ta’lim-tarbiya muassasalarining o‘rni muhim ahamiyat kasb etadi. Ta’lim-tarbiya muassasalari, oila va mahalla qo‘mitalari ijtimoiy institutlarning asosiy vazifasi milliy istiqlol g‘oyasini barcha yoshlarimiz ma’naviy boyligiga aylanishiga, ularning dunyoqarashiga singdirishda ko‘maklashish, mazmun-mohiyatini har tomonlama tushuntirishdan iborat.

Ma’lumki, 1993-yilda ana shu tarbiya jarayoni ishtirokchilari sa’yi-harakatlarini birlashtirish maqsadida «Oila, mahalla, maktab hamkorligi» konsepsiyasi ishlab chiqilgandi. Mazkur Konsepsiyada taraqqiyotimizning ma’naviy-axloqiy negizi-milliy va umuminsoniy qadriyatlar uyg‘unligi ekanligi e’tirof etilgan. Yurtimizda yuz berayotgan o‘zgarishlar «Oila, mahalla, maktab hamkorligi» yo‘nalishida bola tarbiyasida oila, ota-ona, mahalla, maktabning asosiy vazifalarini mazmunan yangilab, hayotga tatbiq etishni taqozo etadi.

Bolalarga ta’lim-tarbiya berishda ta’lim muassasalari pedagoglarining asosiy vazifalari «Ta’lim to‘g‘risida»gi Qonun, «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» mazmun-mohiyatidan kelib chiqqan holda belgilanadi. «Kadrlar tay-yorlash milliy dasturi» va «Maktab ta’limini rivojlantirish umummilliy davlat dasturi»da belgilangan vazifalarning amalga oshirilishi davlatimizning farzandlar baxtli kelajagi yo‘lidagi g‘amxo‘rligining amaliy ifodasidir.

Bu yil davlatimiz rahbarining Qarori bilan jismonan sog‘lom va ruhan tetik, barkamol, mustaqil fikr va yuksak intellektual salohiyat, chuqur bilim hamda zamonaviy dunyoqarashga ega yosh avlodni voyaga yetkazish uchun kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirishga qaratilgan «Sog‘lom bola yili» Davlat dasturi tasdiqlandi.

Ma’lumki, keyingi yillarda mamlakatimizda ta’lim sohasidagi islohotlar yurtimiz kelajagini ta’minlovchi bolalarning kamolini ko‘zlab amalga oshirilmoqda. «Sog‘lom bola yili» Davlat dasturida sog‘lom farzandlarning voyaga yetishi, barkamol bo‘lib o‘sishida zarur ta’lim va tarbiyaviy muhitini yaratishga oid masalalar o‘z ifodasini topgan. Dasturda boshqa dolzarb masalalar bilan bir qatorda, hozirgi axborot xurujlari kuchayayotgan davrda bolalarning jismoniy va ma’naviy rivojiga salbiy ta’sir ko‘rsatuvchi axborotdan himoya qilish to‘g‘risidagi masalalar ham alohida ta’kidlangan. «Sog‘lom bola yili» Davlat dasturida bolalarni maktabga tayyorlash, sifatli boshlang‘ich ta’lim bilan ta’minlash, pedagogik jarayonlarda bilim va tarbiya berishning ilg‘or metodikalari, zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish masalalari nazarda tutilgan.

«Sog‘lom bola yili» Davlat dasturida belgilangan vazifalarni amalga oshirishda oila, umumta’lim maktablari, mahalla hamkorligi alohida o‘rin tutadi. Farzand tarbiyasi ko‘p omillar, avvalo, oiladagi axloqiy-ma’naviy muhitga bog‘liq. Ta’lim-tarbiya muassasalari bilan oila hamkorligi bunda muhim ahamiyat kasb etadi. Oila, mahalla, maktab hamkorligining asosiy omili oilada sog‘lom muhitni yaratish, sog‘lom turmush tarzini yuritish, farzandlar uchun ota-ona har tomonlama o‘rnak bo‘lishi, farzandlarning oilaviy qadriyatlarga, Ona yurtiga muhabbatni shakllantirish, bilimlar asoslarini berish, ma’rifatli va ma’naviyatli shaxs sifatida

voyaga yetishlarini ta'minlash, bolalarning ma'naviy barkamol va jismonan sog'lom bo'lishlari uchun iqtisodiy va ijtimoiy muhitni yaratish muhim ahamiyat kasb etadi.

Mazkur vazifalar mahalla faollari tomonidan tarbiya muassasalari bilan birgalikda ta'lim-tarbiya jarayonida amalga oshirilishi zarur bo'lgan masalalarni muhokama qilish va ularni oqilona hal etishda faollik ko'rsatish, oilaviy tarbiya jarayonlarini qo'llab-quvvatlashdan iborat. Ota-onalarning yetarli darajada bilim va ko'nikmalarga egaligi mustahkam oila va unda sog'lom, har tomonlama barkamol farzandlar voyaga yetishi kafolati hisoblanadi.

Bugungi kunda mamlakatimizdagi har bir oilada mobil telefoni, kompyuter, planshet kabi vositalar mavjud bo'lib, ularni kimdir asosan muloqot qilishda qo'llasa, kimdir mustaqil bilim oshirish maqsadida foydalanadi. Mazkur vositalar taqdim etadigan imkoniyatlardan biri internet xizmatidan keng foydalanish ham odatiy hol bo'lib qoldi. Hozirgi davrda ko'plab mahallalarda bolalar va yoshlar uchun turli to'garaklardan tashqari, Internet kafe, kompyuter o'yinxonalari ham mavjud. Mazkur maskanlar doim bolajonlar bilan gavjum bo'ladi. Shu boisdan ham Internet tarmog'idan yoshlar ongiga kirib kelayotgan zararli g'oya va ta'sirlardan samarali va ishonchli himoyalash tobora dolzarb ahamiyat kasb etmoqda. Hozirgi davrimizning mo'jizalari bo'lgan kompyuter va axborot-kommunikatsiya texnologiyalari juda qulay imkoniyatlarni taqdim etishi bilan birga, talay jiddiy muammolarni ham yuzaga keltirmoqda. Mazkur muammolarning oldini olish va ularni hal etish uchun esa ota-onalar, o'qituvchilardan farzandlariga yanada hushyor va e'tiborli bo'lishni, yosh avlodning g'oyaviy-mafkuraviy immunitetini mustahkamlash borasidagi ishlar ko'lamini yanada kengaytirishni talab etadi.

Shu maqsadda mahallalar qoshidagi yoshlar va voyaga yetmaganlar bilan ishlash komissiyasi, ota-onalar va pedagog xodimlar bilan har oyda tuman ichki ishlar bo'limi xodimlari ishtirokida davra suhbatlari tashkil etilishi ham yaxshi samara beradi. Bundan tashqari, komissiya a'zolari Internet kafe va kompyuter o'yinxonalarida vaqt o'tkazib, dars qoldirayotgan o'quvchilarning ota-onalari bilan suhbatlashishlari ham muhim ahamiyatga molik. Mahalla guzarlarida o'smir bolalarning bo'sh vaqtlarini turli to'garaklar bilan band etish ham yaxshi samara beradi. Mahallalarda olib boriladigan mazkur tadbirlardan ko'zlangan asosiy maqsad o'sib kelayotgan avlodni kamolga yetkazish, oila-mahalla-maktab hamkorligini ta'minlash va yanada kuchaytirishdan iborat.

«Sog'lom bola yili» Davlat dasturining muvaffaqiyatli amalga oshirilishi davlat va jamoat tashkilotlarining mustahkam hamkorligi, ta'lim muassasalari mutaxassislari, oilalar, mahalla faollari, umuman barcha fuqarolarning faol ishtirokini taqozo etadi. Bolalar — kelajagimiz ekan, ularni ham jismonan, ruhan, ham ma'nan sog'lom bo'lib kamolga yetkazish asosiy vazifamizdir

- ta'lim olishda, shuningdek talabalarni ma'naviy ahloqiy, intellektual va jismoniy jihatdan tarbiyalashda oila, ota-onalar, jamoat tashkilotlari, mahallalar, xayriya va xalqaro fondlarning rolini kuchaytirish yuzasidan chora-tadbirlarni ishlab chiqish hamda ularni amalga oshirish;
- ta'lim jarayoni va kadrlar tayyorlash sifatiga xolis baho berish tizimini yaratish va joriy etish;

- ta'lim tizimini moliyaviy, moddiy-texnik va boshqa tarzdagi resurslar bilan ta'minlash mexanizmlarini shakllantirish;
- uzluksiz ta'limni fan va ishlab chiqarish bilan integratsiyasini puxta mexanizmlarini ishlab chiqish va joriy etish;
- ta'lim va ilm-fan bilan bog'liq chet el hamda xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikni kengaytirish va rivojlantirish;

tub erli millatga mansub bo'lmagan shaxslar zich yashaydigan joylarda ular o'z ona tillarida ta'lim olishlari uchun tashkiliy va pedagogik shart-sharoitlar yaratish;

Nodavlat- notijorat tashkilotlar dastlab o'zini-o'zi boshqarilishi asosida, ya

i fuqarolik jamiyatini mustaqil ijtimoiy birlik sifatida yashashni taminlash ehtiyojlari va manfaatlari asosida paydo bo'ldi. XX asrga kelib, nodavlat va notijorat tashkilotlar fuqarolik jamiyatining muhim hamda asosiy institutlaridan biriga aylandi.

O'zyuyekiston Respublikasi adliya vazirligi tomonidan nodavlat notijorattashkilotlari faoliyatini tartibga soluvchi nortmativ-huquqiyhujjatlar to'plamida takidlanishicha, "Nodavlat notijorat tashkiloti – jismoniy va (yoki) yuridik shaxslar tomonidan ixtiyoriylik asosida tashkil etilgan, daromad (foyda) olishni o'z faoliyatining asosiy maqsadi qilib olmagan hamda olingan daromadlarni (foydani) o'z qatnashchilari (azolari) o'rtasida taqsimlamaydigan o'zini-o'zi boshqarish tashkilotidir" . [1]Darhaqiqat, nodavlat tashkilotida mulk davlatga mansub emas. Davlatga mulk mansub bo'lmaganligi uchun nodavlat tashkiloti deb yuritiladi. Shu bilan birgalikda notijorat tashkilotida olingan daromad (foyda)ni ishtrokchilar o'rtasida taqsimlaydi.

Bu tashkilotlar o'zini-o'zi boshqaradi, lekin o'z faoliyatini qonun doirasida amalga oshiradi. O'zini-o'zi boshqarishda o'zlari ishlab chiqargan nizom va qonunga asoslanib o'z faoliyatini amalga oshiradi.

Masalan, masuliyati cheklangan jamiyatda ishtorokchilari (tasischi) o'rtasida bo'linadi, notijorat tashkilotlarida esa olingan foyda tasischilar o'rtasida bo'linmaydi. Ular faqat maosh olib ishlaydilar, yuzaga kelgan foydani o'zlarining funksiyasini bajarishga ishlatadi. Masalan, salomatlik markazi o'zining olib borgan faoliyatida yuzaga kelgan foydani tasischilar o'rtasida bo'lmasdan, aholi salomatligini mustahkamlashga mo'ljallangan o'z funksiyasini bajarishga ishlatadi.

Darhaqiqat, nodavlat notijorat tashkilotlari jismoniy va yuridik shaxslarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini, boshqa demokratik qadriyatlarni himoya qilishi, ijtimoiy, madaniy va ma ifiy maqsadlarga erishish. Manaviy va boshqa nomoddiy ehtiyojlarni qondirish, xayriya faoliyatini amalga oshirish uchun hamda boshqa ijtimoiy foydali maqsadlarda tuziladi. Chunonchi, fuqarolik jamiyatining asosi-jomoat tashkilotlari hisoblanadi. Fuqarolik jamiyatining rivojlanishida nodavlat notijorat tashkilotlarning o'rni beqiyos hisoblanadi. Shu bilan bir qatorda fuqarolik jamiyatining o'ziga xos xususiyalaridan biri – bu nodavlat tizimdagi barcha jamoat tashkilotlariga azolikning ixtiyoriy shaklda bo'lishidir. Bu qoida, birinchidan, shu jamiyatdagi demokratiyaning yuqori darajasini namoyon qilsa, ikkinchidan, jamiyat azolarining ijtimoiy ongi va faolliklari yuksakligini bildiradi. Eng muhimi, har bir

fuqaro o‘zi kirmoqchi bo‘lgan tashkilot faolitida o‘zining manfaatlari va ehtiyojlariga mos maqsadlarga erishishga ishonch hosil qilgandan so‘nggina shu tashkilotga ixtiyoriy ravishda azo bo‘la oladi. Shu bilan bir qatorda, har bir inson jamiyatdagi o‘z o‘rnini bilishi, o‘zini jamiyatning ajralmas qismi deb bilishi lozim.

Nodavlat tashkilotlari ko‘nglli asosdatuzilganligi, mavjud qonunlar va o‘z nizom qoidalariga ko‘ra mustaqil faoliyat ko‘rsatishi va o‘zini-o‘zi mablag‘ bilan taminlashi bilan ajralib turadi.

Fuqarolik jamiyati har doim u yoki bu maqsad va g‘oyalar uchun aholini jipslashtirib, birlashtirib kelgan. Fuqarolik jamiyatini barpo etish jarayonida nodavlat va jamoat tashkilotlarini rivojlantirishdan maqsad ham jamiyat azolari manfaatlarining muvozanatini taminlash va himoya qilishdan iborat. Shuning uchun ham nodavlat, notijorat tashkilotlari Birinchi Prezident I.A.Karimov takidlaganlaridek, “Faqat xayriya va muruvvat masalalariga aylanib qolmay, yana bosh vazifa – eng avvalo demokratik qadriyatlarni, kishilarning qonuniy haq-huquqlari va erkinliklarini himoya qilishdan” iboratdir deb uqtirdi.

Nodavlat va notijorat tashkilotlarining rivojlangan tizmi jamiyatda manfaatlar uyg‘unligini qaror toptirish va mustahkamlashga xizmat qilishi lozim. Bu o‘z yo‘li bilan davlat tuzilmalari faoliyatini ham muayan ma

oda to‘ldirib,butun jamiyatda malum bir muvozanatni taminlovchi vosita sifatida ham bajarishga olib keladi.

Shunday qilib, “Ma’naviyat asosiy tushunchalar izohli lug‘atida” ifodalanishicha, nodavlat tashkilotlari davlatga qarashli bo‘lmagan, ammo malum qonunlar yoki meyoriy hujatlarga bo‘ysungan holda faoliyat ko‘rsatadigan tuzilma hisoblanadi. Hozirgi kunda ular quyidagi guruhlarga bo‘linadi: 1. Aholining ayrim yoki muayan yirik toifalarning ijtimoiy manfaatlarini ko‘zlab ishlashga ixtisoslashgan,hukumatga qarashli bo‘lmagan umummilliy tashkilotlar. Bunday tashkilotlar jumlasiga “Mahalla”, “Nuroniy”, jamg‘armalari, xotin-qizlar qo‘mitasi, nogironlar uyushmasi, kiradi. 2. Ixtisoslashgan milliy va xalqaro jamg‘armalar. Ularga “Ekosan”, “Sog‘lom avlod uchun”, “Amir Temur”, “Matbuotni demokratlashtirish va qo‘llab quvvatlash”, “Orolni qutqarish” jamg‘armalari, “Markaziy Osiyo mamlakatlari madaniyat va fan arboblari anjumani” kabi tashkilotlar kiradi. 3. Hukumatga qarashli bo‘lmagan huquqni himoya qiluvchi tashkilotlar. Shaxs huquqlarini himoya qilish qo‘mitasi, inson huquqlari va gumanitar huquqni o‘rganish markazi, huquqiy yordam ko‘rsatish jamiyati kabilar ushbu guruhni tashkil etadi.

4.Ijodkor ziyolilarning milliy jamoat tashkilotlari, masalan, yozuvchilar, rassomlar, bastakorlar, arxitektorlar, kinomatografchilar, shuningdek, sudyalar va advakotlarning jamoat tashkilotlari.

5. Milliy madaniyat markazlari. Ular O‘zbekistonda yashovchi milliy jamoalar vakillarining madaniyati, ma

aviyati, urf-odatlarini saqlab qolish maqsadida tuzilgan tashkilotlar hisoblanadi.

6. Umummilliy jamiyatlar va jamg‘armalar. Bolalar, mehribonlik uylari tarbiyalanuvchilarini ijtimoiy himoya qilish, talabalar jamg‘armalari shular jumlasidandir.

7. Ijtimoiy ahamiyat kasb etadigan va ijodiy qiziqishlar bilan bog‘liq, asosan, ekologiya masalalari bo‘yicha mahalliy birlashmalar, ularga sayyohlik va badiiy havaskorlik klublari, nogiron bolalar ota-onalarining birlashmalari kiradi.

8. Jamoat muassasalari. Bu guruhga “Ijtimoiy fikr” jamoatchilik markazi, jurnalistlarni tayyorlash xalqaro jamoatchilik markazi kabi tashkilotlar, shuningdek, Samarqanddagi mushkul vaziyatlarda ayollar va o‘smirlarga ruhiy yordam ko‘rsatish bilan shug‘ullanuvchi “Sabr” ishonch markazi kabi hukumatga qarashli bo‘lmagan mahalliy ijtimoiy muassasalar kiradi. Qisman hukumatga qarashli holda (davlatning tashkiliy va moddiy-moliyaviy qo‘llab quvvatlashi yordamida) tuzilgan qator jamg‘arma, markaz va jamiyatlarning hukumatga qarashli bo‘lmagan tashkilotlarga aylanishni tendensiya sifatida e irof etish mumkin.[4]

Darhaqiqat, “Rahbarshunoslik va boshqaruv fanlari. Zamonaviy menejment: nazariya va amaliyot” kitobida nodavlat tashkilotlarining xususiyatlarini quyidagicha ifodalangan: ya’ni nodavlat tashkilotlar – muayan tashkiliy maqsadlarni ro‘yobga oshirish niyatida darhol o‘zaro aloqalar o‘rnatuvchi kishilar guruhidir. Uning alohida xususiyatlari:

• Xuddi davlat tashkilotlari kabi, nodavlat tashkilotlari ham muayan tashkiliy maqsadlarga erishish niyatida shakllantiriladi;

• Yirik tashkilotlarning tarkibida bir necha nodavlat tashkilotlar mavjud bo‘lib, ularning barchasi yagona tarmoqqa birlashtiriladi;

• Nodavlat tashkilotlarda insoniy munosabatlar maxsus qayd qilingan qonun-qoidalarga asoslanadi;

• Odamlarni nodavlat tashkilotlarga kirishga undovchi asosiy sabablar: bironta ijtimoiy guruhga mansub bo‘lish ehtiyoji, o‘zaro yordam berish,ijtimoiy (kasbiy) jihatdan muhofazalanish, yaqinroq aloqalar o‘rnatish, kishilarning bir-birini xush ko‘rishi.

Nodavlat tashkilotlarning asosiy belgilari.

• Ijtimoiy nazorat. Ushbu maqsad yo‘lidagi dastlabki qadam turli xil meyorlarning belgilanishida o‘z ifodasini topadi. Aniq ijtimoiy guruhga mansub bo‘lishlikni istagan kimsa belgilab qo‘yilgan ijtimoimy meyorlarga amal qilishi lozim. Belgilangan meyorlarni mensimaslik salbiy oqibatlarga olib keladi.

• Har qanday o‘zgartirishlarga qarshilik ko‘rsatish. Ushbu holatda kuzatiladi: ijtimoiy guruhning mavjudligiga, ijtimoiy ehtiyojlarning qondirilishiga, umumiy manfaatlarga, ijobiy his tuyg‘ularning ifodalanishiga tahdid tug‘dirsa.

• Tashkilotlardagi nodavlat yetakchi (lider)lar. Ikki xil funksiyalarni bajaradi: tashkiliy masalalarga erishishga yordam beradi, ijtimoiy aloqalarni taminlab turadi [5]

Jamiyat taraqqiyotida nodavlat tashkilotlarning salbiy va ijobiy tasiri mavjud.

Salbiy tasiri:

• Nodavlat aloqa kanallari bo‘ylab soxta malumot (mish-mish)larning tarqatilishi tufayli personalning tashkilot rahbariyatiga munosabati keskin tarzda salbiy tomonga o‘zgarishi mumkin.

• Ijtimoiy guruh doirasida qabul qilingan normalar ish unumdorligiga salbiy tasir ko‘rasatishi mumkin.

• Tashkiliy o‘zgartirishlarga nisbatan qarshilik ko‘rsatish tamoyili oxir oqibatda innovatsion jarayonlarga jiddiy to‘sqinlik qilishi hech gap emas.

Ijobiy tasiri

• Ijtimoiy guruhga mansublikning shaxs uchun ahamiyatliligi bora-bora tashkilotga nisbatan sadoqat tuyg‘usiga aylanishi mumkin;

• Nodavlat guruhlarningfaoliyat maqsadlari tashkilotning maqsadlari bilan mos kelishi, iqtisodiy samaradorlik meyorlari esa tashkiliy samaradorlik meyorlaridan yuqori bo‘lishi mumkin. Natijada ish unumdorligi yuksaladi.

• Nodavlat va davlat aloqa uzatish kanallarining o‘zaro birlashtirilishi kommunikatsiya tizimining faoliyatini yuksalatirishi mumkin. Nodavlat tuzilmalarning faoliyatini boshqarishga oid ayrim tavsiyalar:

• Tashkilot doirasida amal qiluvchi nodavlat tuzilmalarning faoliyatini bo‘g‘ishga urinmaslik kerak, zero, bunday hatti-harakatlar davlat tashkilotining o‘ziga ham ziyon yetkazadi.

• Nodavlat tuzilma va guruhlarning fikr mulohazalari bilan hisoblashmoq lozim.

• Tashkiliy boshqaruv qarorlarini tayyorlash chog‘ida nodavlat tuzilmalarning manfaatlarini albatta inobatga olmoq darkor.

Mamlakatda nodavlat notijorat tashkilotlar mustaqilligini taminlash shuningdek, ularni fuqarolik jamiyatining muhim institutiga aylanishini taminlash maqsadida davlatning “Kuchli davlatdan – kuchli fuqarolik jamiyati sari” konseptual siyosiy dasturi qabul qilindi va u mamalkatda jamiyatni rivojlantirishning asosiy tamoyiliga aylandi. Jamiyat siyosiy tizimini yanada erkinlashtirish, masalalari mazkur dastur qabul qilingandan keyin yanada dolzarbahamiyat kasb eta boshladi.

Istiqbolli kadrlarni qayta tayyorlash – mamlakatda demokratik islohotlarni chuqurlashtirish va iqtisodiyotni modernizatsiya qilish, davlat va jamiyat boshqaruvi sohasida xalqaro standartlar va talablarni hisobga olgan holda ishlab chiqilgan ta’lim dasturlari asosida yoshlar muammolarini o‘rganish va istiqbolli kadrlarni tayyorlash bo‘yicha yangi zaruriy hamda yetarli bilim, ko‘nikma va malakalarni o‘zlashtirish, yangi kasbiy faoliyatga yo‘naltirishdan iborat.

Qayta tayyorlash kurslariga tinglovchilarni qabul qilis

III BOB. TA'LIM MUASSASASI ATTESTATSIYASI

3.1. Ta'lim muassasasi xodimlarining malakasini oshirish shakllari hamda ularni attestatsiyadan o'tkazish

Tayanch tushunchalar: Ta'lim, metodik ishlar, metod birlashma, attestatsiya, akreditatsiya.

O'qituvchilarni o'quv-tarbiya jarayonida ilg'or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo'yicha metodik tavsiya va qo'llanmalar bilan ta'minlanishida yordam beradi, ulardan foydalanishni ta'minlaydi;

o'quvchilar bilim darajasi (oraliq, bosqichli nazorat va yakuniy attestatsiya) natijalarini o'rganib tahlil qiladi, aniqlangan bo'shliqlarni to'ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi;

o'qituvchilarga ilg'or ish tajribalarini bir-birlari bilan o'rtoqlashishga imkoniyat yaratadi, ilg'or tajribalarni aniqlaydi, o'rganadi, umumlashtiradi va ommalashtirishni ta'minlaydi;

yosh mutaxassislarning malakasini oshirish va kasbiy tayyorgarligini takomillashtirish bo'yicha "Ustoz-shogird" maktablaridan foydalanishni ta'minlaydi;

fanlar kesimida amaliy-uslubiy yordamlar beradi, dolzarb masalalar bo'yicha davra suhbatlari, seminarlar o'tkazadi, yuzaga kelayotgan muammolarni bartaraf etadi;

maktab o'qituvchilari darslariga kiradi, tahlil qiladi va metodik yordam ko'rsatadi;

turli ilmiy-amaliy anjumanlarda o'qituvchilarni ma'ruzalar bilan ishtirokini ta'minlaydi;

ilg'or tajriba maktabi ishini targ'ib qilishda metodbirlashmalar, metod kengash yig'ilishlari va ilmiy-metodik seminarlarni tashkil qiladi;

boshlang'ich ta'lim o'qituvchilari to'g'risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi.

Jamoatchilik faoliyati bo'yicha: ta'lim muassasalarida fuqaro muhofazasi fanining o'qitilishini nazorat qiladi, tuman mudofaa ishlari bo'yicha bo'limi bilan hamkorlikda ish olib boradi, zarur ko'rsatma va topshiriqlarning tegishli ta'lim muassasalarida ijro qilinishini ta'minlaydi;

mudofaaga ko'maklashuvchi "Vatanparvar" tashkiloti bilan hamkorlikda ish olib boradi, turli xil ko'rik-tanlovlar va uchrashuvlarning tashkil qilinishiga boshchilik qiladi.

o'ziga biriktirilgan o'quv-tarbiya muassasalarida Tuman xalq ta'limi muassasalari faoliyatini metodik ta'minlash va tashkil etish bo'limining turli xil topshiriq va ko'rsatmalarining so'zsiz bajarilishini nazorat qiladi.

Hujjatlar bilan ishlashni tashkil etish va ijro intizomini mustahkamlashga mas'ul xodim

Asosiy lavozim faoliyati bo‘yicha: Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 12 yanvardagi “Ijro intizomini mustahkamlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 12-son qarori, 2009 yil 28 avgustdagi “Vazirliklar, davlat qo‘mitalari, idoralar, xo‘jalik birlashmalari, ularning tarkibiy va hududiy bo‘linmalarida hujjatlar bilan ishlashni tashkil etish hamda ijro intizomining ahvoli monitoringini olib borish to‘g‘risidagi” 11-10-sonli Tartibiga muvofiq Xalq ta'limi muassasalari faoliyatini metodik ta'minlash va tashkil etish tuman (shahar) bo‘limi (keyingi o‘rinlarda Bo‘lim deb yuritiladi) va tasarrufidagi ta'lim muassasalari tizimida hujjatlar bilan ishlashni tashkil etadi, ijro intizomi monitoringini olib boradi va ularning ijrosini ta'minlaydi. Vazirlar Mahkamasining 11-10-sonli Tartibiga muvofiq Bo‘lim tasarrufidagi ta'lim muassasalarining 1-, 2-jadvallar bo‘yicha har oylik hisobotlarini umumlashtiradi, tahlil qiladi va hududiy xalq ta'limi boshqarmasiga har oy yakuni bo‘yicha hisobot taqdim etib boradi. ijro intizomining joriy (har kunlik), haftalik va har oylik tahlilini olib boradi; hujjatlar va topshiriqlarning avtomatlashtirilgan nazoratga qo‘yilishi, ularning bajarilishini kuzatib borishni, ogohlantiruvchi nazoratni, ijro intizomini yakunlashni ta'minlovchi elektron ish yuritish va hujjatlar aylanishi yagona tizimining ma'lumotlar bazasini yuritadi. tasarrufidagi ta'lim muassasalarida hujjatlar bilan ishlashni tashkil etish va ijro intizomini mustahkamlash holatini o‘rganadi, ularning natijalari bo‘yicha hujjatlarni tahlil va nazorat qilish masalalarida metodik va amaliy yordam ko‘rsatadi; yuqori tashkilotlar va idoralardan Bo‘limga kelib tushgan xat-hujjatlarni o‘z vaqtida qabul qiladi, o‘rnatilgan tartibda ro‘yxatdan o‘tkazadi va nazorat varaqasini yuritadi hamda Bo‘lim rahbariyati, uning tarkibiy bo‘linmalariga yetkazadi va hujjat ijrosi ta'minlangunga qadar nazoratini olib boradi; bo‘limga kelib tushgan xat, arizalar bo‘yicha chorak, yarim yillik, yillik taxliliy ma'lumotlarni tayyorlaydi; tarkibidagi bo‘linmalar tomonidan ijro etilgan yuqori tashkilot hujjatlari, fuqarolarning xat, ariza va shikoyatlarini qabul qilib, Bo‘lim mudiri ko‘rsatmasi bilan nazoratdan chiqarishni tashkil etadi; bo‘lim hujjatlari uchun mo‘ljallangan blankalar ro‘yxatini qat'iy nazorat bilan yuritib boradi; bo‘lim rahbariyati va tarkibidagi bo‘linmalar tomonidan tasdiqlangan jadval asosida fuqarolar qabulini tashkil etadi hamda og‘zaki murojaatlari bo‘yicha tegishli axborotlarni tayyorlaydi; bo‘lim va tasarrufidagi ta'lim muassasalari faoliyatida vujudga keladigan doimiy muddatda saqlanadigan hujjatlarning tanlab olinishini, hisobga olinishini, saqlanishini, ishlanish sifatini va ushbu hujjatlarni o‘z vaqtida hududiy davlat arxiviga topshirishni ta'minlaydi; o‘ziga yuklatilgan boshqa vazifalarni Bo‘lim mudiri va o‘rinbosari ko‘rsatmasi asosida ijro etadi.

Jamoatchilik faoliyati bo‘yicha: o‘ziga biriktirilgan o‘quv-tarbiya muassasalarida Tuman xalq ta'limi muassasalari faoliyatini metodik ta'minlash va tashkil etish bo‘limining turli xil topshiriq va ko‘rsatmalarining so‘zsiz bajarilishini nazorat qiladi.

Tabiiy fanlar (kimyo, fizika, biologiya, geografiya) metodisti, Ta'lim muassasalarining o‘quv-tarbiya jarayonini
metodik-ta'minlash kichik guruhi mas'ul xodimi

Asosiy lavozim faoliyati bo‘yicha: tabiiy fanlarning o‘qitilishi bo‘yicha metod birlashmalar va metodik kengashlar ishlariga amaliy va metodik yordam berishni ta'minlaydi;

o‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini o‘rganib tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida, ulardan foydalanishni amalga oshiradi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarni muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha materiallar tayyorlaydi. Yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

o‘qituvchilarning dars jarayonida laboratoriya, amaliy mashg‘ulotlarni o‘tkazishi va jihozlarning saqlanishi, ulardan samarali foydalanishni nazorat qiladi va bu borada metodik yordam ko‘rsatadi;

Davlat ta'lim standartlari va o‘quv dasturlari tajriba sinovi ishlari bo‘yicha tajriba maydonlari faoliyatiga amaliy metodik yordam ko‘rsatadi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga va sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkillashtiradi, o‘tkazilishini ta'minlaydi;

fanlar bo‘yicha maktab va tuman (shahar) bellashuvlarini tashkillashtiradi va o‘tkazadi, natijasini tahlil qiladi hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqadi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi..

Aniq fanlar (matematika, informatika, chizmachilik, tasviriy san'at) metodisti

Asosiy lavozim faoliyati bo‘yicha: aniq fanlarning o‘qitilishi bo‘yicha metod birlashmalar va metodik kengashlar ishlariga amaliy va metodik yordam berishni ta'minlaydi;

o‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida yordam beradi, ulardan foydalanishni tashkil etadi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarni muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv-metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi

bo‘yicha materiallar tayyorlaydi. Yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

o‘qituvchilarning dars jarayonida, amaliy mashg‘ulotlarni o‘tkazishda jihozlarning saqlanishi, ulardan samarali foydalanishni nazorat qiladi va bu borada metodik yordam ko‘rsatadi;

o‘qituvchilarning kompyuterdan foydalanish malakalarini tahlil qiladi va ularga o‘quvlar tashkil etadi, yuzaga kelayotgan muammolarni bartaraf etishni ta'minlaydi;

tuman tayanch ta'lim muassasalari negizida aniq fanlarning o‘qitilish sifatini oshirish, yangi pedagogik va axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etishga oid seminar va konferensiyalar o‘tkazilishini ta'minlaydi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga, mazkur fanlarning o‘qitilishi sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkilashtiradi va o‘tkazilishini ta'minlaydi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi.

Jamoatchilik faoliyati bo‘yicha: ta'lim muassasalarida metallolom topshirish rejalarining bajarilishini ta'minlaydi;

o‘quv-tarbiya muassasalarida yo‘l harakati qoidalari fanining o‘qitilishini nazorat qiladi, ushbu yo‘nalishda tashkil qilinadigan turli xil uchrashuvlar, ko‘rik-tanlovlarda ta'lim muassasalari va tuman jamoalarining ishtirokini ta'minlaydi;

o‘quv-tarbiya muassasalarida yong‘inga qarshi kurash choralarining to‘g‘ri yo‘lga qo‘yilishini nazorat qiladi, ushbu yo‘nalishda tegishli tashkilotlardan kelgan turli xil ko‘rsatmalarning o‘z vaqtida ijro qilinishini ta'minlaydi;

o‘ziga biriktirilgan o‘quv-tarbiya muassasalarida Tuman xalq ta'limi muassasalari faoliyatini metodik ta'minlash va tashkil etish bo‘limining turli xil topshiriq va ko‘rsatmalarining so‘zsiz bajarilishini nazorat qiladi.

Ona tili va adabiyoti, o‘zbek tili, qardosh tillar metodisti

Asosiy lavozim faoliyati bo‘yicha: ona tili va adabiyoti, o‘zbek tili, qardosh tillar o‘quv fanlarining o‘qitilishi bo‘yicha metod birlashmalar va metodik kengashlar ishlariga amaliy va metodik yordam berishni ta'minlaydi;

ona tili va adabiyoti, o‘zbek tili, qardosh tillar o‘quv fanlari bo‘yicha o‘quvchilar bilimining davlat ta'lim standartlariga mosligi monitoringi natijalari bo‘yicha chora-tadbirlar ishlab chiqib, bo‘shliqlarni to‘ldirish ishlarini tashkil etadi;

o‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini o‘rganib tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot texnologiyalarini joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlaydi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarini muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha materiallar tayyorlaydi, yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida yordam beradi, ulardan foydalanishni tashkil etadi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga va mazkur fanlarning o‘qitilishi sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar, ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkillashtiradi va o‘tkazilishini ta'minlaydi;

fanlar bo‘yicha maktab va tuman (shahar) bellashuvlarini tashkillashtiradi va o‘tkazadi, natijasini tahlil qiladi hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqadi;

Davlat ta'lim standartlari va o‘quv dasturlari tajriba-sinovi ishlari bo‘yicha tajriba maydonlari faoliyatiga amaliy va metodik yordam ko‘rsatadi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

yosh mutaxassislarning malakasini oshirish va kasbiy tayyorgarligini takomillashtirish bo‘yicha “Ustoz-shogird” maktablaridan foydalanishni ta'minlaydi;

maktab o‘qituvchilari darslarini tahlil qiladi va ularga metodik yordam ko‘rsatadi;

tuman tayanch ta'lim muassasalari negizida ona tili fanini o‘qitilish sifatini oshirish, ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etishga oid seminar va konferensiyalar o‘tkazadi, yuzaga kelayotgan muammolarni bartaraf etishni ta'minlaydi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi.

O‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini o‘rganib tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida yordam beradi, ulardan foydalanishni amalga oshiradi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarini muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha materiallar tayyorlaydi. Yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

o‘qituvchilarning dars jarayonida amaliy mashg‘ulotlarini o‘tkazishni nazorat kiladi, monitoringini olib boradi va bu borada metodik yordam ko‘rsatadi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga va sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar, ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkilashtiradi, o‘tkazilishini ta'minlaydi;

fanlar bo‘yicha maktab va tuman (shahar) bellashuvlarini tashkillashtiradi va o‘tkazadi, natijasini tahlil qiladi hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqadi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi.

Jamoatchilik faoliyati bo‘yicha: o‘quv-tarbiya muassasalarida o‘tkaziladigan “Siz tarixni bilasizmi?”, “Siz qonunni bilasizmi?” kabi ko‘rik-tanlovlarning o‘tkazilishiga boshchilik qiladi;

o‘ziga biriktirilgan o‘quv-tarbiya muassasalarida Tuman xalq ta'limi muassasalari faoliyatini metodik ta'minlash va tashkil etish bo‘limining turli xil topshiriq va ko‘rsatmalarining so‘zsiz bajarilishini nazorat qiladi.

“Madaniyat“ tushunchasi rivojlanishi darajasining umumlashtiruvchi ko‘rsatkichi bo‘lib, bir qancha ma’noni bildiradi. Masalan, jamiyat madaniyati, ayrim shaxs madaniyati, va nihoyat, inson faoliyatining ayrim turi madaniyati haqida so‘z yuritish mumkin. Inson faoliyati moddiy va ma’naviy boyliklar yaratuvchi turlarga bo‘linadi. Shu sababli, moddiy va ma’naviy madaniyat farq qilinadi.

Moddiy madaniyat inson tomonidan tabiatni bo‘ysundirish darajasi ko‘rsatkichidir. Unga ishlab chiqarish vositalari va mehnat predmetlari kiradi. Ma’naviy madaniyatga fan, aholi ma’lumot darajasi, tibbiyot xizmati darajasi, san’at darajasi, odamlar ahloqiy me’yorlari, ma’naviy ehtiyojlar va manfaatlar rivojlanishi darajasini kiritish mumkin. Shunday qilib, madaniyat insonning ham madaniy ishlab chiqarish, ham ma’naviy hayot sohasida rivojlanishi jarayonidagi yutuqlarini qamrab oladi. U insoniyat bilimlari, uning mehnati mohiyatidan iborat bo‘lib, kishilarning avvalgi avlodlari tomonidan yaratiladi.

Insoniyat madaniyati o‘suvchan, o‘zgaruvchan, chunki hozirgi avlod avvalgi avlodlar madaniy qadriyatlaridan ijodiy foydalanish asosidagina yanada rivojlanishi mumkin.

O‘zbekistonning noyob madaniyati yillar, asrlar davomida shakllanib, uni saqlash, rivojlantirish ko‘p millatli respublikaning yuqori ma’lumotli insonlari — fan, adabiyot, san’at arboblari vazifasidir.

Inson hayoti faoliyatining muhim tarkibiy qismi butun insoniyat tomonidan jamlangan madaniy boylikka ega bo‘lishi, shu jumladan boshqaruv madaniyatini egallashdir.

Menejment madjaniyati juda muhimdir. Insoniyat o‘z rivojlanish jarayonida juda katta menejment tajribasini jamlagan. Bozor sharoitida bu tajriba boshqaruv samaradorligini oshirishga xizmat qilishi kerak. Menejmentning vujudga kelishi va rivojlanishi, avvalo boshqaruv madaniyati darajasi yuksalishi bilan bog‘liqdir

chunki, menejment yo‘llari, usullari, vosita va uslublariga tanqidiy baho berish yo‘li bilan ularning eng yaxshilari jahon tajribasida qo‘llanishi uchun ajratib olindi.

Menejment madaniyati inson madaniyatining tarkibiy qismi bo‘lish bilan birga qator o‘ziga xos xususiyatlarga ham ega. Madaniyatga ega bo‘lish menejer uchun faqat zarur emas, balki shartdir, chunki har bir tashkilotning har bir bo‘linmasi samarali ishlashi uchun uning xodimlari yuksak madaniyatga ega bo‘lishlari kerak.

Menejment madaniyati darajasi xodimlar, ayniqsa, menejerlar madaniyatini, menejment jarayoni madaniyati, boshqaruv texnikasi, mehnat sharoitini aks ettiruvchi ko‘rsatkichlar bo‘yicha baholanadi. Menejment madaniyati unsurlarining turli-tumanligi boshqaruv jarayonida turli-tuman me’yorlarga, jumladan, ahloqiy, huquqiy, iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, estetik me’yorlarga rioya qilish zaruriyatini keltirib chiqaradi.

Ahloqiy me’yorlar insonning ahloq va odob sohasidagi xulqini tartibga soladi. Ular jumlasiga ijtimoiy burchni to‘g‘ri tushunish, kishi o‘rtasida insoniy munosabat va o‘zaro xurmat, vijdonlilik, haqiqatgo‘ylik, kamtarlik va hokazolar kiradi. Boshqaruv jarayonida ahloqiy me’yorlarga rioya qilish uning madaniyati yuqori darajasidan dalolat beradi.

Menejmentda huquqiy me’yorlar davlat-huquqiy va tashkiliy-huquqiy me’yoriy hujjatlarda aks etadi. Uning jumlasiga davlat korxonasi to‘g‘risida qonun, tadbirkorlik haqida, mulk to‘g‘risida qonunlar kiradi. Lekin qonunlar har bir korxonaning o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga ololmaydi. Shu sababli, har bir korxona qonunga asoslangan holda, korxonada ishlab chiqarishning o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga oluvchi me’yoriy qoidalar o‘rnatiladi.

Iqtisodiy me’yorlar korxona faoliyati jarayonida erishilishi lozim bo‘lgan iqtisodiy ko‘rsatkichlarni belgilaydi. Ular jumlasiga moliya-kredit me’yorlari, ssudalar olish tartibi, amortizatsiya me’yorlari, mahsulotning hisoblangan bahosi, foyda me’yori, rentabellik me’yori, fondlar uchun to‘lovlar, budjetga to‘lovlar, iqtisodiy rag‘batlantirish me’yorlari kiradi.

Tashkiliy me’yorlar tashkilot tarkibini, alohida bo‘linma va shaxslar faoliyati tarkibi va tartibini ichki tartib faoliyat turlarini, xodimlar vazifalarini, axborotni qayta ishlash va foydalanish jarayonini belgilaydi.

Texnikaviy me’yorlar korxona va uning bo‘linmalarini boshqarish uchun zarur uskuna, texnika hamda transport vositalari, asboblar bilan qurollanganlik darajasini bildiradi.

Estetik talablar va me’yorlar ham boshqaruv jarayonida qo‘llaniladigan texnika vositalari hamda uskunalari, ham boshqaruv xodimlarini o‘rab turuvchi tashqi muhit uchun belgilanadi.

Menejment madaniyatining asosiy elementlari

Menejment madaniyati tarkibiga boshqaruv xodimlari madaniyati, boshqaruv jarayonlari madaniyati, mehnat sharoiti madaniyati va hujjatlar yuritish madaniyati kiradi.

Menejment madaniyatining barcha unsurlari o‘zaro bog‘liq va o‘zaro ta’sir etuvchidir. Shu bilan birga ular orasida boshqaruv xodimlari madaniyati yetakchi

ahamiyatga ega. Menejer bosharuv jarayoni madaniyatining yuqori darajasiga erishish va o‘z mehnatini tashkil etishni takomillashtirib borishi kerak.

Boshqaruv xodimlari madaniyati ko‘p omillarga bog‘liq, umumiy madaniyat darajasi, ishbilarmonlik sifatlari, boshqaruv ilmini chuqur va har tomonlama bilish va uni o‘z faoliyati jarayonida qo‘llay olish bilan xarakterlanadi.

Har bir korxona va tashkilot menejeri o‘z vazifasini bajarish jarayonida jamoaning boshqa a’zolari bilan munosabatda bo‘lar ekan ishbilarmon kishilar o‘rtasida mavjud ahloqiy qoidalarga bo‘ysunadi. Har bir jamoada xayrixohlik, insonga hurmat muhiti mavjud bo‘lishi kerak. Boshqaruv madaniyati sansalorlik, mansabparastlik, shavqatsizlik, qo‘pollikka ziddir. Boshqaruv tizimida, shuningdek, davlat me’yorlariga rioya qilmaslik, va’dabozlik, faoliyatga noto‘g‘ri baho berish va boshqa xususiyatlarga yo‘l qo‘yib bo‘lmaydi. Amaliy faoliyatda fandan foydalaniladi. Mehnatga ijodiy yondashish, tadbirkorlik, javobgarlik, tashabbus va mustaqillik, xo‘jasizlikka, qonun buzuvchilikka, murosasizlik, vijdoniylik, kamtarlik va oddiylik boshqaruv xodimlari madaniyatini ifodalaydi.

Boshqaruv xodimlari madaniyatini ta’minlashning asosiy yo‘llari — boshqaruv ilmini chuqur egallash, umumiy madaniy darajasi va malakasini muntazam oshirib borish, o‘z faoliyati natijalarini tahlil etish va tushunish, ijobiy shaxsiy sifatlarni rivojlantirishdan iborat.

Boshqaruv madaniyati uchun boshqaruv jarayonini tashkil etish madaniyati darajasi muhim ahamiyatga ega. Boshqaruv jarayoni madaniyatiga rioya qilish korxonada zamonaviy boshqaruv jarayoni qo‘llanilishini bildiradi.

Boshqaruv jarayoni madaniyati shuningdek, boshqaruv mehnatini (boshqaruv mehnatini maqbul taqsimlash, kooperatsiya qilish va chegaralash, ishchilar sonini me’yorlash, kadrlarni to‘g‘ri joylashtirish va ulardan foydalanish) va ishlovchi ish joyini (ish joyi va binoning qulayligi, ularning sanitariya-tozalik talablariga javob berishi), maqbullashtirish, majlislarni, suhbatlarni, tashrifchilarni qabul qilish, uchrashuv, telefon orqali so‘rash, mehnatkashlar xatlari bilan tanishishni to‘g‘ri tashkil etish va rasmiylashtirishni ham qamrab oladi.

Boshqaruv madaniyatining ajralmas unsuri — hujjatlar yuritish madaniyatidir. Hujjatlarning boshqaruv jarayonidagi ahamiyati juda katta, chunki boshqaruvning biror-bir vazifasini hujjatlar asosida yetkazilib beriluvchi axborotsiz amalga oshirib bo‘lmaydi. Hujjatlardagi axborot korxona tashqi va ichki faoliyatining hamma tomonini qamrab oladi.

Boshqaruv jarayonining barcha operatsiyalari amalda hujjatlardan boshlanib, hujjatlar bilan tugaydi. Boshqaruv madaniyatini takomillashtirish — uning barcha unsurlarini takomillashtirish demakdir.

O‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida, ulardan foydalanishni amalga oshiradi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarni muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha materiallar tayyorlaydi. Yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

o‘qituvchilarning dars jarayonida laboratoriya, amaliy mashg‘ulotlarni o‘tkazishi va jihozlarning saqlanishi, ulardan samarali foydalanishni nazorat qiladi va bu borada metodik yordam ko‘rsatadi;

Davlat ta'lim standartlari va o‘quv dasturlari tajriba sinovi ishlari bo‘yicha tajriba maydonlari faoliyatiga amaliy metodik yordam ko‘rsatadi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga va sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkillashtiradi, o‘tkazilishini ta'minlaydi;

fanlar bo‘yicha maktab va tuman (shahar) bellashuvlarini tashkillashtiradi va o‘tkazadi, natijasini tahlil qiladi hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqadi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi..

Aniq fanlar (matematika, informatika, chizmachilik, tasviriy san'at) metodisti

Asosiy lavozim faoliyati bo‘yicha: aniq fanlarning o‘qitilishi bo‘yicha metod birlashmalar va metodik kengashlar ishlariga amaliy va metodik yordam berishni ta'minlaydi;

o‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida yordam beradi, ulardan foydalanishni tashkil etadi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarni muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv-metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha materiallar tayyorlaydi. Yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

o‘qituvchilarning dars jarayonida, amaliy mashg‘ulotlarni o‘tkazishda jihozlarning saqlanishi, ulardan samarali foydalanishni nazorat qiladi va bu borada metodik yordam ko‘rsatadi;

o‘qituvchilarning kompyuterdan foydalanish malakalarini tahlil qiladi va ularga o‘quvlar tashkil etadi, yuzaga kelayotgan muammolarni bartaraf etishni ta'minlaydi;

tuman tayanch ta'lim muassasalari negizida aniq fanlarning o‘qitilish sifatini oshirish, yangi pedagogik va axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etishga oid seminar va konferensiyalar o‘tkazilishini ta'minlaydi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga, mazkur fanlarning o‘qitilishi sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkilashtiradi va o‘tkazilishini ta'minlaydi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi.

Ona tili va adabiyoti, o‘zbek tili, qardosh tillar metodisti

Asosiy lavozim faoliyati bo‘yicha:

ona tili va adabiyoti, o‘zbek tili, qardosh tillar o‘quv fanlarining o‘qitilishi bo‘yicha metod birlashmalar va metodik kengashlar ishlariga amaliy va metodik yordam berishni ta'minlaydi;

ona tili va adabiyoti, o‘zbek tili, qardosh tillar o‘quv fanlari bo‘yicha o‘quvchilar bilimining davlat ta'lim standartlariga mosligi monitoringi natijalari bo‘yicha chora-tadbirlar ishlab chiqib, bo‘shliqlarni to‘ldirish ishlarini tashkil etadi;

o‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini o‘rganib tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot texnologiyalarini joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlaydi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarini muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha materiallar tayyorlaydi, yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida yordam beradi, ulardan foydalanishni tashkil etadi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga va mazkur fanlarning o‘qitilishi sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar, ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkillashtiradi va o‘tkazilishini ta'minlaydi;

fanlar bo‘yicha maktab va tuman (shahar) bellashuvlarini tashkillashtiradi va o‘tkazadi, natijasini tahlil qiladi hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqadi;

Davlat ta'lim standartlari va o‘quv dasturlari tajriba-sinovi ishlari bo‘yicha tajriba maydonlari faoliyatiga amaliy va metodik yordam ko‘rsatadi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

yosh mutaxassislarning malakasini oshirish va kasbiy tayyorgarligini takomillashtirish bo‘yicha “Ustoz-shogird” maktablaridan foydalanishni ta'minlaydi;

maktab o‘qituvchilari darslarini tahlil qiladi va ularga metodik yordam ko‘rsatadi;

tuman tayanch ta'lim muassasalari negizida ona tili fanini o‘qitilish sifatini oshirish, ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy

etishga oid seminar va konferensiyalar o‘tkazadi, yuzaga kelayotgan muammolarni bartaraf etishni ta'minlaydi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi.

Ijtimoiy fanlar (tarix, huquq, iqtisod) metodisti

Asosiy lavozim faoliyati bo‘yicha:

ijtimoiy fanlarning o‘qitilishi bo‘yicha metod birlashmalar va metodik kengashlar ishlariga amaliy va metodik yordam berishni ta'minlaydi;

o‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini o‘rganib tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida yordam beradi, ulardan foydalanishni amalga oshiradi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarini muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha materiallar tayyorlaydi. Yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

o‘qituvchilarning dars jarayonida amaliy mashg‘ulotlarini o‘tkazishni nazorat kiladi, monitoringini olib boradi va bu borada metodik yordam ko‘rsatadi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga va sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar, ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkilashtiradi, o‘tkazilishini ta'minlaydi;

fanlar bo‘yicha maktab va tuman (shahar) bellashuvlarini tashkillashtiradi va o‘tkazadi, natijasini tahlil qiladi hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqadi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi.

Xorijiy tillar (ingliz, fransuz, nemis) metodisti

xorijiy tillarning o‘qitilishi bo‘yicha metod birlashmalar va metodik kengashlar ishlariga amaliy va metodik yordam berishni ta'minlaydi;

o‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini o‘rganib tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida yordam beradi, ulardan foydalanishni amalga oshiradi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarini muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha

materiallar tayyorlaydi. Yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga va sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkilashtiradi, o‘tkazilishini ta'minlaydi;

fanlar bo‘yicha maktab va tuman (shahar) bellashuvlarini tashkillashtiradi va o‘tkazadi, natijasini tahlil qiladi hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqadi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi.

Rus tili va adabiyoti (o‘zbek va rus maktablari uchun) metodisti

Asosiy lavozim faoliyati bo‘yicha:

Rus tili va adabiyotining o‘qitilishi (ta'lim o‘zbek va boshqa tillarda olib boriladigan maktablarda hamda ta'lim rus tilida olib boriladigan maktablarda) bo‘yicha metod birlashmalar va metodik kengashlar ishlariga amaliy va metodik yordam berishni ta'minlaydi;

o‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini o‘rganib tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida yordam beradi, ulardan foydalanishni amalga oshiradi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarini muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha materiallar tayyorlaydi. Yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga va sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkilashtiradi, o‘tkazilishini ta'minlaydi;

fanlar bo‘yicha maktab va tuman (shahar) bellashuvlarini tashkillashtiradi va o‘tkazadi, natijasini tahlil qiladi hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqadi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarini bajarilishini ta'minlaydi.

Jismoniy tarbiya, mehnat, musiqa fanlari metodisti

Asosiy lavozim faoliyati bo‘yicha:

jismoniy tarbiya, mehnat, musiqa fanlarining o‘qitilishi bo‘yicha metod birlashmalar va metodik kengashlar ishlariga amaliy va metodik yordam berishni ta'minlaydi;

o‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini o‘rganib tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘quvchilarni jismoniy tarbiya va sport bilan shug‘ullanishga ommaviy jalb qilishni, bolalar sport inshoatlaridan samarali foydalanishni ta'minlaydi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarini muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha materiallar tayyorlaydi. Yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

o‘quvchilar o‘rtasida turli sport musobaqalarini o‘tkazadi, Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkilashtiradi, o‘tkazilishini ta'minlaydi;

fanlar bo‘yicha maktab va tuman (shahar) bellashuvlarini tashkillashtiradi va o‘tkazadi, natijasini tahlil qiladi hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqadi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarini bajarilishini ta'minlaydi.

Jamoatchilik faoliyati bo‘yicha: o‘ziga biriktirilgan o‘quv-tarbiya muassasalarida Tuman xalq ta'limi muassasalari faoliyatini metodik ta'minlash va tashkil etish bo‘limining turli xil topshiriq va ko‘rsatmalarining so‘zsiz bajarilishini nazorat qiladi.

Milliy g‘oya va ma'naviyat asoslari hamda maktabdan tashqari ta'lim muassasalari metodisti

Asosiy lavozim faoliyati bo‘yicha:

milliy g‘oya va ma'naviyat asoslari metod birlashmalar va metodik kengashlar ishlariga amaliy va metodik yordam berishni ta'minlaydi;

“Milliy g‘oya va ma'anviyat asoslari” turkumiga kiruvchi fanlarni o‘qitilishi va ma'naviy-ma'rifiy ishlar samaradorligi yo‘nalishidagi ishlarni ta'lim muassasalarida amalga oshirilishini ta'minlaydi;

o‘quvchilar bilim darajasi, oraliq, bosqichli nazorat ishlari va yakuniy attestatsiya natijalarini o‘rganib tahlil qiladi, aniqlangan bo‘shliqlarni to‘ldirish yuzasidan tavsiyalar tayyorlaydi, ta'lim muassasalariga yetkazadi;

o‘qituvchilarni o‘quv-tarbiya jarayonida ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsion va boshqa texnologiyalarni joriy etish bo‘yicha metodik tavsiya va qo‘llanmalar bilan ta'minlanishida yordam beradi, ulardan foydalanishni amalga oshiradi;

mazkur fanlar bo‘yicha metodik ishlarini muvofiqlashtiradi, turli sinovlar natijalarini tahlil qiladi, yangi o‘quv metodik qo‘llanma va darsliklar sinovi bo‘yicha materiallar tayyorlaydi. Yangi metodik adabiyotlar to‘g‘risidagi ma'lumotlarni o‘qituvchilarga yetkazadi;

ta'lim-tarbiyani rivojlantirishga va sifatini oshirishga oid turli anjuman, ilmiy-amaliy konferensiyalar, o‘quvlar ko‘rik-tanlovlar (eng yaxshi dars ishlanmasi, eng yaxshi fan xonasi va boshqalar), Avgust kengashlari, ilmiy-amaliy yig‘ilishlarini tashkilashtiradi, o‘tkazilishini ta'minlaydi;

fanlar bo‘yicha maktab va tuman (shahar) bellashuvlarini tashkillashtiradi va o‘tkazadi, natijasini tahlil qiladi hamda metodik tavsiyalar ishlab chiqadi;

“Ustoz-shogird” tizimi asosida fan o‘qituvchilarining malakasini oshirishga metodik va amaliy yordam beradi;

mazkur fan o‘qituvchilari to‘g‘risida ma'lumotlar bankini yaratadi va ularning malakasini oshirish istiqbol rejalarining bajarilishini ta'minlaydi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Xalq ta’limi xodimlari mehnatiga haq to‘lash tizimini takomillashtirish va uni moddiy rag‘batlantirishni kuchaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 2005-yil 25-noyabrdagi PQ-227-son qarori va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Xalq ta’limi xodimlari mehnatiga haq to‘lashni takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash to‘g‘risida” 2005-yil 21-dekabrdagi 275-sonli qaroriga muvofiq qaror qilinadi:

1. “Rahbar va pedagog kadrlarni attestatsiyadan o‘tkazish va ularga malaka toifalari berish tartibi to‘g‘risida nizom” ilovaga ko‘ra tasdiqlansin.

2. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 2004-yil 29-sentabrda 1414-son bilan ro‘yxatdan o‘tgan O‘zbekiston Respublikasi Xalq ta’limi vazirligi hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi davlat test markazining “O‘zbekiston Respublikasi Xalq ta’limi tizimi boshqaruv organlari va o‘quv yurtlarining rahbar va pedagogik kadrlari attestatsiyasi to‘g‘risida nizomini tasdiqlash haqida”gi qarori o‘z kuchini yo‘qotgan deb hisoblansin.

Ushbu qaror O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida davlat ro‘yxatidan o‘tgan sanadan o‘n kun o‘tganidan keyin kuchga kiradi.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Xalq ta’limi vazirligi va Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Davlat test markazining 2005-yil 30-dekabrdagi 106, 43 va 01-356-son qarori bilan tasdiqlangan.

Rahbar va pedagog kadrlarni attestatsiyadan o‘tkazish va ularga malaka toifalari berishtartibi to‘g‘risida NIZOM:

Ushbu Nizom O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005-yil 25-noyabrdagi “Xalq ta’limi xodimlari mehnatiga haq to‘lash tizimini takomillashtirish va uni moddiy rag‘batlantirishni kuchaytirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-227-son qarori va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 21-dekabrdagi “Xalq ta’limi xodimlari mehnatiga haq to‘lashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash to‘g‘risida”gi 275-son qaroriga muvofiq idoraviy bo‘ysunuvidan qat’i nazar, xalq ta’limi tizimidagi davlat ta’lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarini attestatsiyadan o‘tkazish va ularga malaka toifalari berish tartibini belgilaydi.

I. Umumiy qoidalar

1. Attestatsiya o‘tkazishning asosiy maqsadlari:

pedagog kadrlarning malaka talablariga muvofiq malaka toifalarini belgilashda ularning kasbiy mahorati darajasini aniqlash va malaka toifalarini berish (oshirish yoki pasaytirish);

rahbar kadrlar kasbiy mahorati darajasining lavozim malaka tavsiflariga muvofiqligini aniqlash.

Attestatsiya:

rahbar va pedagog kadrlarning kasb mahoratini maqsadli va muntazam oshirilishini rag‘batlantirish;

ish haqi hajmining ko‘payishi imkoniyatlarini ta’minlash;

maktablar mustaqilligini, direktor va pedagogik jamoaning xodimlar mehnatini baholashdagi huquqlarini yanada oshirishga yo‘naltirilgan.

2. Attestatsiyaning asosiy tamoyillari:

xalq ta’limi muassasalari rahbar va pedagog kadrlarini attestatsiyadan o‘tkazishning majburiyligi va davriyligi;

oshkoraligi, kengashib ish ko‘rishi va xolisligi hisoblanadi.

. Rahbar va pedagog kadrlar lavozimlariga talablar Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Xalq ta’limi vazirligi (keyingi o‘rinlarda — XTV), O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Davlat test markazi (keyingi o‘rinlarda — DTM) tomonidan tasdiqlangan “Xalq ta’limi xodimlari asosiy lavozimlarining malaka tavsiflari”, shuningdek, pedagog kadrlar malaka toifalariga ushbu Nizomda belgilangan talablar asosida belgilanadi.

4. Rahbar kadrlar attestatsiyasi uch yilda bir marta, pedagog kadrlar attestatsiyasi besh yildabir marta o‘tkaziladi.

5. Attestatsiya o‘tkazish muddatlari xalq ta’limi boshqaruv organlari tomonidan attestatsiya qilinuvchilarga uning boshlanishidan kamida bir oy oldin xabar qilinadi.

6. Pedagog kadrning yozma arizasiga binoan yoki ta’limni boshqaruv organi tashabbusiga ko‘ra pedagog kadr navbatdan tashqari attestatsiyadan o‘tkazish mumkin.

Pedagog kadrni navbatdan tashqari attestatsiyadan o‘tkazish oldingi attestatsiyaga nisbatan kamida uch yildan keyin amalga oshirilishi mumkin.

Yangi ishga qabul qilingan xodim kamida bir yildan keyin attestatsiyadan o‘tkaziladi.

Uzoq vaqt (bir oydan ortiq) davolanayotgan xodimlar; homiladorlik ta’tilidagi, uch yoshga to‘lgunga qadar bolani parvarishlash ta’tilidagi ayollar — ishga chiqqanlaridan so‘ng kamida bir yildan keyin attestatsiyadan o‘tkaziladi.

XTV hamda uning hududiy bo‘linmalari rahbar va pedagog kadrlarni attestatsiyadan o‘tkazish jarayonini tashkil etishga mas’ul hisoblanadi.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi kadrlarning mehnat qonunchiligida belgilangan huquqlarini ta’minlanishini nazorat qiladi.

Attestatsiya jarayonlarini muvofiqlashtirish va nazorat qilish, attestatsiya komissiyalari ish natijalarini tahlil qilish va baholash Vazirlar Mahkamasining 2004-yil 24-iyundagi “O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Davlat test markazi faoliyatini takomillashtirish to‘g‘risida”gi 293-son qaroriga muvofiq DTM tomonidan amalga oshiriladi.

. Rahbar va pedagog kadrlar attestatsiyasini tashkil etish, o‘tkazish DTM tomonidan ishlab chiqilgan va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlagan jadval asosida amalga oshiriladi.

II. Rahbar kadrlarni attestatsiyadan o‘tkazish tartibi

. Rahbar kadrlarning quyidagi toifalari attestatsiyadan o‘tkazilishi shart:

idoraviy bo‘ysunuvidan qat’i nazar, xalq ta’limi muassasalarining rahbarlari va ularning o‘rinbosarlari (xo‘jalik ishlari bo‘yicha direktor o‘rinbosarlaridan tashqari), metodik kabinetlar mudirlari va xodimlari, shuningdek Davlat ta’lim standartlari monitoringi bo‘lim (sho‘ba) boshliqlari;

pedagog xodimlarni qayta tayyorlash va malaka oshirish institut (markaz, fakultet va kurs)lari rahbarlari va ularning o‘rinbosarlari;

kasbga yo‘naltirish va o‘quvchilarning psixologik-pedagogik tashxisi markazlari rahbarlari;

xalq ta’limi davlat boshqaruvi organlari rahbarlari.

1. Pedagog xodimlarni qayta tayyorlash va malaka oshirish institut (markaz, fakultet va kurs)lari professor-o‘qituvchilarini hamda ta’lim markaz (bo‘lim)lari mutaxassislarini attestatsiyadan o‘tkazish rahbar kadrlarni attestatsiyadan o‘tkazish tartibida amalga oshiriladi.

12. Attestatsiya qilinuvchi rahbarlar o‘tkazilishi belgilangan attestatsiyadan bir oy oldin xalq ta’limining tegishli boshqaruv organiga, ta’lim muassasasi rahbariga quyidagi hujjatlarni topshirishi kerak:

ma’lumotnoma-tarjimai hol;

mehnat daftarchasi, ma’lumoti, malaka toifasi, ilmiy darajasi va ilmiy unvoni to‘g‘risidagi (agar bo‘lsa), malaka oshirganligi va qayta tayyorlash muassasalarida olingan ixtisoslik to‘g‘risidagi guvohnoma (sertifikat) nusxalari;

nashr etilgan ilmiy, o‘quv-metodik ishlari, maqolalari va ixtirolarining muallif imzosi qo‘yilgan hamda ta’lim muassasasi muhri bosilgan ro‘yxati;

attestatsiya qilinuvchi tomonidan keyingi uch yilda bajarilgan o‘quv-metodik, ilmiy va ma’naviy-ma’rifiy ishlarning rahbariyat tomonidan tasdiqlangan hisoboti;

ta’lim muassasasini rivojlantirish bo‘yicha istiqboldagi rejalari to‘g‘risidagi qisqacha ma’lumoti.

Noto‘g‘ri yoki buzib ko‘rsatilgan ma’lumotlar uchun attestatsiya qilinuvchi javobgar hisoblanadi.

13. Attestatsiya o‘tkazish attestatsiya komissiyalari tomonidan amalga oshiriladi. Attestatsiya komissiyalari qoshida ekspert guruhlari tuzilishi mumkin. Ekspert guruhlarining asosiy vazifalari ma’lumotlar to‘plash va attestatsiya qilinuvchi kadrning kasbiy va rahbarlik faoliyatini baholashdan iborat. Ekspert guruhlarining tarkibi DTM va XTV qo‘shma buyrug‘i bilan tasdiqlanadi.

14. Attestatsiya komissiyasi 9 kishidan iborat bo‘lib, a’zolaridan kamida 6 nafari ishtirok etsa, komissiya majlisining o‘tkazilishi vakolatli hisoblanadi.

15. Attestatsiya komissiyasi tarkibi:

xalq ta’limi tizimi boshqaruv idoralari rahbarlarini attestatsiyadan o‘tkazish attestatsiya komissiyasi tarkibi XTV va DTM qo‘shma buyrug‘i bilan tasdiqlanadi. Komissiya raisi — XTV vakili, o‘rinbosari — DTM vakili tayinlanadi;

ta’lim muassasalari, kasbga yo‘naltirish va o‘quvchilarning psixologik-pedagogik tashxisi markazlari rahbarlari; metodik kabinetlar rahbarlari, pedagog xodimlarni qayta tayyorlash va malaka oshirish institut (markaz, fakultet va kurs)lari rahbarlari va professor-o‘qituvchilarini attestatsiyadan o‘tkazish bo‘yicha attestatsiya

komissiyasi tarkibi DTM va XTV qo‘shma buyrug‘i bilan tasdiqlanadi. Komissiya raisi — DTM vakili, o‘rinbosari — XTV vakili tayinlanadi.

Attestatsiya komissiyalari tarkibiga davlat mehnat huquq inspektori va tasarrufida ta’lim muassasasi mavjud bo‘lgan vazirlik yoki idora vakillari kiradi.

Attestatsiya komissiyalari tarkibiga ta’lim va ilmiy muassasalar kadrlari, metodik xizmatlar, kasaba uyushmalari idoralari vakillari, hokimiyatlar, boshqa tashkilotlar vakillari, shuningdek, soha mutaxassislari kirishi mumkin.

16. Rahbar kadrlarni attestatsiyadan o‘tkazish quyidagi tartibda tashkil qilinadi:

rahbar kadrlar ta’lim sohasidagi me’yoriy-huquqiy hujjatlarni bilishi, rahbarlik qobiliyati yuzasidan malaka sinovlaridan o‘tadilar;

keyingi uch yil davomida ta’lim muassasasining rivojlanish dinamikasi va rahbarning keyingi kasbiy va rahbarlik o‘quv-uslubiy, ilmiy, ma’naviy-ma’rifiy va tarbiyaviy ishlar bo‘yicha faoliyati o‘rganiladi;

kasbiy va lavozim majburiyatlari doirasiga kiruvchi masalalar bo‘yicha suhbat o‘tkaziladi.

Suhbat jarayonida berilgan savol va javoblar maxsus (sahifalangan, bog‘langan, muhrlangan) jurnalga qayd etiladi.

. Attestatsiya komissiyasi taqdim qilingan hujjatlarni har tomonlama ko‘rib chiqib, suhbat, malaka sinovlari va kasbiy faoliyatni baholash natijalarini hisobga olib, quyidagi xulosadan birini qabul qiladi:

“Egallab turgan lavozimiga mos keladi”;

“Egallab turgan lavozimiga mos kelmaydi”.

. Xulosa attestatsiya komissiyasi tomonidan kengashgan holda, oshkora ovoz berish yo‘li bilan qabul qilinadi va komissiya tarkibining ko‘pchiligi fikri bilan qabul qilinadi. Ovozlar teng bo‘lib qolgan hollarda xulosa attestatsiya qilinuvchining foydasiga chiqariladi.

19. Attestatsiya qilinuvchi attestatsiya komissiyasi a’zosi bo‘lgan holda, u ovoz berishda qatnashmaydi.

. Attestatsiya qilinuvchi xodim attestatsiya komissiyasi majlisiga uzrli sababga (asoslangan hujjatlar yoki attestatsiyadan o‘tuvchining tushuntirish xati, xalq ta’limi boshqaruv organi rahbarining ma’lumotnomasi uzrli sababga asos bo‘ladi. Qolgan hollar uzrli deb hisoblanmaydi) ko‘ra kelmagan bo‘lsa, uning attestatsiyasi boshqa muddatga ko‘chiriladi.

21. Attestatsiya qilinuvchi kadr attestatsiya komissiyasi majlisiga uzrsiz sababga ko‘ra kelmagan bo‘lsa, u attestatsiyadan o‘tmagan hisoblanadi va “Egallab turgan lavozimiga mos kelmaydi” degan xulosa chiqariladi.

22. Attestatsiya komissiyasining xulosasi attestatsiya varag‘iga (1-ilova) yoziladi va komissiya raisi, o‘rinbosari, kotib va attestatsiya komissiyasining majlisida ishtirok etgan a’zolari tomonidan imzolanadi. Attestatsiya varag‘i xodimning shaxsiy hujjatlariga tikib qo‘yiladi.

. Attestatsiya komissiyasining xulosasi komissiya raisi, o‘rinbosari, kotib imzolagan ikki nusxada bayonnoma bilan rasmiylashtiriladi. Bayonnomaning bir nusxasi DTM vakiliga, ikkinchi nusxasi ish beruvchiga taqdim qilinadi.

. Tasarrufida ta’lim muassasasi mavjud bo‘lgan vazirlik yoki idora, xalq ta’limi boshqaruvi organi, xalq ta’limi muassasasi rahbari attestatsiya komissiyasi xulosasiga ko‘ra lavozimiga mos kelmagan xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini mehnat qonunchiligida belgilangan tartibda bekor qiladi.

Attestatsiya qilinuvchi rahbar kadr xohishiga binoan u o‘zining malaka toifasini tasdiqlashi yoki malaka toifasiga ega bo‘lishi uchun mazkur Nizomning III bo‘limiga asosan attestatsiya qilinishi mumkin.

III. Pedagog kadrlarni attestatsiyadan o‘tkazish tartibi

. Pedagog kadrlarning quyidagi toifalari attestatsiyadan o‘tkazilishi kerak:

barcha turdagi umumta’lim maktablari, bolalar uylari o‘qituvchilari, tarbiyachilari, logopedlari, defektologlari, to‘garaklar rahbarlari, konsertmeysterlar;

maktabgacha ta’lim muassasalari uslubiyotchilari, tarbiyachilari, musiqa rahbarlari, o‘qituvchilari;

ta’lim muassasalarining jismoniy tarbiya bo‘yicha yo‘riqchilari, sport maktablari trenerlari;

metodik kabinet (markaz)lari uslubiyotchilari, Davlat ta’lim standartlari monitoringi bo‘lim (sho‘ba) inspektor-yo‘riqchilari, kasbga yo‘naltirish va o‘quvchilarning psixologik-pedagogik tashxisi markazlari xodimlari;

maktabdan tashqari muassasalar pedagog kadrlari, to‘garaklar rahbarlari va uslubiyotchilari;

ta’lim-tarbiya muassasalari psixologlari.

2. Xorijda o‘qiganligi to‘g‘risidagi diplomi nostrifikatsiyadan o‘tmagan, oliy va o‘rta maxsus ma’lumotga ega bo‘lmagan pedagoglar attestatsiyaga kiritilmaydi.

. Pedagog kadrlar attestatsiyasi tegishli ta’limni boshqaruv organi, xalq ta’limi muassasasi mablag‘i hisobidan amalga oshiriladi.

. Xalq ta’limi hududiy boshqarmalari huzurida DTM va XTV qo‘shma buyrug‘i bilan Muvofiqlashtiruvchi attestatsiya komissiyalari tuziladi.

Muvofiqlashtiruvchi attestatsiya komissiyalari tarkibiga hududiy boshqarma rahbari (komissiya raisi), hokimiyat, DTM, ta’lim bo‘yicha kasaba uyushmasi vakillari, shuningdek tajribali pedagoglardan uch nafari kiradi.

Muvofiqlashtiruvchi attestatsiya komissiyalari vazifalariga quyidagilar kiradi:

tuman (shahar) attestatsiya komissiyalari tarkibini tasdiqlash;

oliy, birinchi toifali va shu toifalarga da’vogar pedagog kadrlar malaka sinovlarini tashkil qilish va jadvallarini tuzish;

tuman (shahar) attestatsiya komissiyalari faoliyatini nazorat qilish;

oliy toifali va shu toifaga da’vogar pedagog kadrlar, shuningdek metodik kabinet (markaz)lar uslubiyotchilari, Davlat ta’lim standartlari monitoringi bo‘lim (sho‘ba) inspektor-yo‘riqchilari attestatsiyasini o‘tkazish;

oliy toifali pedagog kadrlarni attestatsiyadan o‘tkazish yakunlari bo‘yicha hisobotlar tayyorlash;

tuman (shahar) attestatsiya komissiyalari hisobotlarini qabul qilish va tahlil etish;

attestatsiya natijalariga koʻra umumlashtirilgan hisobotlar tuzish, ularni DTM va XTV ga taqdim qilish.

30. Tuman (shahar) xalq ta'limi boʻlimi huzurida hududiy boshqarma rahbari buyrugʻi bilan tuman (shahar) attestatsiya komissiyalari tuziladi.

Tuman (shahar) attestatsiya komissiyalari tarkibiga xalq ta'limi boʻlimi rahbari (komissiya raisi), hokimiyat, metodik kabinet mudiri, ta'lim boʻyicha kasaba uyushmasi vakillari, shuningdek, tajribali pedagoglardan uch nafari kiradi.

Tuman (shahar) attestatsiya komissiyalari vazifalariga quyidagilar kiradi:

ta'lim muassasalaridagi attestatsiya komissiyalari faoliyatini nazorat qilish;

birinchi toifali va shu toifaga da'vogar pedagog kadrlarni attestatsiyadan oʻtkazish;

ta'lim muassasalaridagi attestatsiya komissiyalarining hisobotlarini qabul qilish va tahlil etish;

birinchi toifali pedagog kadrlarni attestatsiyadan oʻtkazish yakunlari boʻyicha hisobotlar tayyorlash;

ta'lim muassasalarida oʻtkazilgan attestatsiya yakunlariga koʻra hisobotlar tuzish va umumlashtirish, ularni hududiy Muvofiqlashtiruvchi attestatsiya komissiyalariga taqdim qilish.

. Ta'lim muassasasi attestatsiya komissiyasi tuman (shahar) xalq ta'limi boʻlimi rahbari buyrugʻi bilan tuziladi va pedagogik jamoa a'zolari miqdoriga qarab, 5—9 kishidan iborat boʻladi.

Ta'lim muassasasi attestatsiya komissiyalari tarkibiga ta'lim muassasasi rahbari (komissiya raisi), tuman (shahar) xalq ta'limi boʻlimi vakili (rais oʻrinbosari), ta'lim muassasasi rahbari oʻrinbosari, muassasa pedagogik kengashi tavsiya etgan pedagoglar, ta'lim muassasasi kasaba uyushmasi va ta'lim muassasasi ota-onalar komiteti vakillari kiradi.

Ta'lim muassasasi attestatsiya komissiyasi ikkinchi toifali va shu toifaga da'vogar, shuningdek, mutaxassis toifali (oliy yoki oʻrta maxsus, kasb-hunar ma'lumotli) pedagog kadrlarni attestatsiyadan oʻtkazadi.

. Pedagog kadrlar attestatsiyasi ikki bosqichda oʻtkaziladi:

birinchi bosqichda — ekspert guruhi tomonidan xodimning amaliy faoliyatini oʻrganish asosida uni oʻz malaka toifasida qoldirish yoki boshqa toifani berish toʻgʻrisida xulosa chiqariladi va tavsiya beriladi;

ikkinchi bosqichda — tegishli attestatsiya komissiyasi tomonidan malaka toifasida qoldirish yoki boshqa toifani berish toʻgʻrisida qaror qabul qilinadi.

Birinchi va ikkinchi bosqich orasidagi davr bir oydan oshib ketishi mumkin emas.

34. Ekspert guruhi ta'lim muassasasining tajribali pedagoglaridan tuziladi, uning tarkibiga tuman (shahar) xalq ta'limi boʻlimi vakili va oʻquv fanlari yoʻnalishi boʻyicha metodik kabinet uslubiyotchilari kiradi.

Ekspert guruhi vazifalariga quyidagilar kiradi:

pedagogning kasbiy faoliyati natijalarini har tomonlama oʻrganish va tahlil qilish;

pedagog tomonidan amalga oshirilgan o‘quv-tarbiyaviy ishlar sifatini holi baholash;

pedagog kadrlarga malaka toifalarini berish masalalari bo‘yicha tavsiyalar tayyorlash.

kadrlar faoliyatini o‘rganish natijalari bo‘yicha ekspert guruhi quyidagicha tavsiyalar beradi:

malaka toifasini oshirish;

mavjud malaka toifasini saqlab qolish;

malaka toifasini pasaytirish.

36. Ekspert guruhi xulosa va tavsiyalari ta’lim muassasasi pedagogik kengashida majburiy tartibda muhokama qilinadi va xalq ta’limi tuman (shahar) bo‘limiga yuboriladi, u esa o‘z navbatida tegishli attestatsiya komissiyasiga jo‘natadi:

oliy toifa berish (tasdiqlash) uchun Muvofiqlashtiruvchi attestatsiya komissiyasiga;

birinchi malaka toifasini berish (tasdiqlash) uchun — tuman (shahar) attestatsiya komissiyasiga;

ikkinchi malaka toifasini yoki mutaxassis toifasini berish (tasdiqlash) uchun — ta’lim muassasasi pedagog kadrlar attestatsiyasi komissiyasiga.

.dagog kadrlar attestatsiyasi quyidagi tartibda o‘tkaziladi:

Pedagog kadrlarning toifalar bo‘yicha malaka tavsiflariga muvofiqligi o‘rganiladi;

malaka sinovlari (testlar, yozma va ijodiy ishlar) yordamida attestatsiya qilinuvchining ixtisoslik bo‘yicha bilim darajasi va pedagogik ko‘nikmalari aniqlanadi;

pedagogning o‘quv-metodik, ma’naviy-ma’rifiy faoliyati va tarbiyaviy ishlari o‘rganiladi;

nazorat sinovlari yordamida o‘quvchilarning fan bo‘yicha bilimlari o‘rganiladi;

suhbatlar o‘tkaziladi.

Suhbat jarayonida berilgan savol va javoblar maxsus (sahifalangan, bog‘langan, muhrlangan) jurnalga qayd etiladi.

38. Oliy va birinchi toifali pedagog kadrlar va shu toifalarga da’vogarlarning malaka sinovlari DTM va XTV tomonidan belgilangan tartiblar asosida o‘tkaziladi.

39. Attestatsiya natijalari e’lon qilingandan so‘ng komissiyalar bayonnomalarini yuqori turuvchi komissiyalarga, Muvofiqlashtiruvchi attestatsiya komissiyasi — elektron pochta (yoki faks) orqali bir sutka davomida, tasdiqlangan hisobotlarni esa o‘n kun muddat ichida DTM ga topshirishlari shart.

. Attestatsiyadan o‘tuvchilar haqidagi xolis va asosli ma’lumotlarni to‘plash va taqdim etish uchun komissiya raisi, a’zolari va ekspert guruhlari mas’ul hisoblanadi.

. A’zolarning uchdan ikki qismi ishtirok etgan taqdirda attestatsiya komissiyasi majlisi vakolatli o‘tkazilgan deb hisoblanadi.

. Pedagog kadrning faoliyatini o‘rganish, malaka sinovlari natijalari hamda attestatsiya qilinuvchi bilan bevosita suhbat qilish asosida attestatsiya komissiyasi quyidagi xulosalardan birini chiqaradi:

“Attestatsiyadan o‘tdi, oliy (birinchi, ikkinchi, mutaxassis) malaka toifasiga mos keladi”;

“Attestatsiyadan o‘tmadi, oliy (birinchi, ikkinchi, mutaxassis) malaka toifasiga mos kelmaydi”.

edagog kadr attestatsiya komissiyasi tomonidan “Attestatsiyadan o‘tmadi, oliy (birinchi, ikkinchi) malaka toifasiga mos kelmaydi” deb xulosa berilsa, uning toifasi bir toifaga pasaytiriladi.

“Attestatsiyadan o‘tmadi, mutaxassis malaka toifasiga mos kelmaydi” deb xulosa berilgan pedagog malaka oshirishi va bir yildan so‘ng qayta attestatsiyadan o‘tishi lozim.

Qayta attestatsiya natijalariga ko‘ra ushbu pedagog kadrga yana “Attestatsiyadan o‘tmadi” deb xulosa berilsa, u holda pedagog bilan tuzilgan mehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 100-moddasi 2-bandi asosida bekor qilinadi.

. Attestatsiya qilinayotgan pedagog attestatsiya komissiyasi a’zosi bo‘lsa, u ovoz berishda ishtirok etmaydi.

Attestatsiya qilinuvchi pedagog attestatsiya komissiyasi majlisiga uzrli sababga (asoslangan ujjatlar yoki attestatsiyadan o‘tuvchining tushuntirish xati, xalq ta’limi boshqaruv organi yoki ta’lim muassasasining rahbarining ma’lumotnomasi uzrli sababga asos bo‘ladi. Qolgan hollar uzrli deb hisoblanmaydi) ko‘ra kelmagan bo‘lsa, uning attestatsiyasi boshqa muddatga ko‘chiriladi.

Attestatsiya qilinuvchi pedagog attestatsiya komissiyasi majlisiga uzrsiz sababga ko‘ra kelmagan bo‘lsa, u attestatsiyadan o‘tmagan hisoblanadi va mazkur Nizomning 43-bandiga muvofiq xulosalar chiqariladi.

47. Attestatsiya komissiyasining xulosasi komissiya raisi, o‘rinbosari va kotib imzolagan bayonnoma bilan rasmiylashtiriladi. Bayonnomaning bir nusxasi DTM ga, ikkinchi nusxasi ish beruvchiga taqdim qilinadi.

48. Attestatsiya komissiyasi xulosasi attestatsiya varag‘iga yoziladi va komissiya raisi, o‘rinbosari, kotib va attestatsiya komissiyasining majlisida ishtirok etgan a’zolari tomonidan imzolanadi. Attestatsiya varag‘i kadrning shaxsiy hujjatlariga tikib qo‘yiladi.

49. Xalq ta’limini boshqaruv organi, ta’lim muassasasi rahbari attestatsiya komissiyasi qarori asosida bir oy muhlatda pedagogga tegishli malaka toifasini berish to‘g‘risida buyruq chiqaradi. Malaka toifasi attestatsiya komissiyasi qaror qabul qilgan kundan hisoblanadi.

Pedagog kadrlarga attestatsiya xulosalari natijalariga ko‘ra o‘rnatilgan tartibda malaka toifasini berish to‘g‘risida belgilangan shakldagi sertifikat topshiriladi.

Malaka toifasini berish to‘g‘risidagi sertifikatlar (keyingi o‘rinlarda — sertifikat) qat’iy hisobot hujjatlari bo‘lib, hisob seriyasi, raqami va himoya darajasiga ega. Sertifikat blanklari DTM buyurtmasiga asosan tipografiya usuli bilan “Davlat belgisi” DIBda tayyorlanadi. DTM direktori, xalq ta’limi hududiy boshqarmalari,

tuman (shahar) bo‘limlari rahbarlari va ta’lim muassasasi rahbarlari sertifikatlarning hisob-kitobi, saqlanishi va maqsadga muvofiq ishlatilishi bo‘yicha o‘rnatilgan tartibda shaxsiy javobgardirlar.

DTM sertifikatlar ro‘yxatini olib boradi.

Sertifikatlar ro‘yxatida quyidagilar ko‘rsatilishi kerak:

attestatsiyadan o‘tgan pedagogning familiyasi, ismi, otasining ismi;

asos: attestatsiya komissiyasi qarori sanasi, bayonnoma raqami;

sertifikat bergan ta’lim muassasasi nomi;

berilgan sana va buyruq raqami;

sertifikatning amal qilish muddati;

sertifikatning amal qilishdan to‘xtatilishi asosi va sanasi;

sertifikat nusxasi (dublikati)ning berilish asosi va sanasi.

IV. Pedagog kadrlarga malaka toifalarini berish tartibi

. Ta’lim muassasalarining pedagog kadrlari malaka toifasi attestatsiya komissiyasi tomonidan majburiy yoki navbatdan tashqari attestatsiya paytida malaka toifalariga talablar asosida aniqlanadi.

51. Pedagog kadr ikkinchi, birinchi va oliy malaka toifasiga talabgorlik qilishi va attestatsiyadan muvaffaqiyatli o‘tsa — ega bo‘lishi mumkin.

Pedagog kadr malaka toifasini oshirishning majburiy sharti pedagog xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish instituti (markazi)da uning malaka oshirishdan o‘tishi hisoblanadi.

52. Pedagog kadrlarga malaka toifasi besh yil muddatga beriladi, bu muddat o‘tgandan keyin pedagog o‘z malaka toifasini tasdiqlashga majbur.

. O‘qituvchiga ikkinchi malaka toifasini berish quyidagi asosiy ko‘rsatkichlar bilan aniqlanadi:

a) pedagogik xodim malakasi — bilim va ko‘nikmalarni baholashning standart talablardan yuqori bo‘lgan pedagogika nazariyasi, psixologiya va yoshlar fiziologiyasi asoslari, o‘qiladigan fanning tayanch komponenti mazmuni, ta’lim va tarbiya metodikasi bilan aniqlanadi;

b) pedagogik xodimning mahorati — ta’lim jarayonida qulay mikroiqlim yaratish, amaliy faoliyatda ta’lim jarayonining xilma-xil (variant)liligini ta’minlovchi o‘qitish metodlari, usullari va vositalarini qo‘llay olish, pedagogik tashxisning qo‘llanilayotgan oddiy metodlari va vositalari, o‘quvchilar jamoasini toifalashning asosiy shakllari, o‘quvchilarning anglash va muomala (kommunikativ) madaniyatini shakllantirish va rivojlantirishning asosiy metodlari bilan aniqlanadi;

v) pedagogik xodim mehnati samaradorligi — pedagog bevosita muloqot qiladigan o‘quvchilar guruhini ahil jamoa sifatida saqlashga imkon beruvchi amaliy ish faoliyati; o‘quvchilarni Davlat ta’lim standartlariga mos holda bilim olishini ta’minlash orqali aniqlanadi;

g) o‘qituvchi lavozimida kamida 3 yil ish stajiga ega bo‘lishi kerak.

54. Birinchi malaka toifasini berish quyidagi asosiy ko‘rsatkichlar bilan aniqlanadi:

a) pedagogik xodim malakasi — bilim va ko‘nikmalarni baholashning standart talablardan yuqori bo‘lgan ta’lim jarayonini individuallashtirish

texnologiyasi, psixologik-pedagogik tashxisning zamonaviy usullari o‘qiladigan fanning tayanch komponenti mazmuni, turli darajada o‘qitishni olib borish imkonini beradigan nazariy bilimlar darajasi bilan aniqlanadi;

b) pedagogik xodimning mahorati — o‘quv-tarbiya jarayoni mazmuni, metodlari va shakllarini tanlashda o‘quvchilarning psixologik xususiyatlarini hisobga ola bilish, rivojlanishlari, mayllari, qobiliyatlari, qiziqishlari va sog‘liqlari darajasi turlicha bo‘lgan o‘quvchilar toifalarini hisobga olgan holda pedagogik masalalarni hal qilishga va amaliy faoliyatda zamonaviy pedagogik texnologiyalarni, shaxsni rivojlantirish pedagogikasi texnologiyalari elementlarini, fan bo‘yicha o‘quv-metodik ishlarni tahlil qilish metodikalarini qo‘llashga qodirlik bilan aniqlanadi;

v) pedagogik kadr mehnati samaradorligi maktab ijtimoiy hayotida faol qatnashishi; malaka oshirish kurslarini muntazam o‘tashi; viloyat yoki tuman (shahar) darajasida ilmiy-metodik tadbirlarida faol qatnashishi; uning tajribalari viloyat yoki tuman (shahar) darajasida ommalashtirilganligi, shuningdek o‘quvchilari ikkinchi tur fan olimpiadalarida, viloyat yoki tuman darajasidagi ko‘rik tanlovlarida, sport musobaqalarida sovrinli o‘rinlarni egallaganligi (bunday fan olimpiadalari va tadbirlar o‘tkazilmaydigan boshlang‘ich sinf va fan pedagoglari bundan mustasno) orqali aniqlanadi;

g) ikkinchi toifali o‘qituvchi lavozimida kamida 3 yil ish stajiga ega bo‘lishi kerak.

55. Oliy malaka toifasini berish quyidagi asosiy ko‘rsatkichlar bilan aniqlanadi:

a) pedagogik xodimning malakasi — ko‘rsatkichi pedagogik fan va amaliyotning, o‘z bilim sohasining eng yangi yutuqlarini o‘zlashtirish, amaliy masalalarni ijodiy hal qilish bilan aniqlanadi:

b) pedagogik xodim mahorati — ko‘rsatkichi ta’lim va tarbiyalash metodlari, vositalari, shakllarini optimal tanlashni amalga oshira olish yoki tarqatishga tavsiya berilishi mumkin bo‘lgan pedagogik texnologiyalar yoki ularning elementlarini mustaqil ravishda ishlab chiqish, sinab ko‘rish va muvaffaqiyatli qo‘llash, o‘quvchilarning ijodiy imkoniyatlarini yuzaga chiqarish uchun sharoitlar yaratish bilan aniqlanadi;

v) pedagogik xodim mehnati samaradorligi — maktab ijtimoiy hayotida faol qatnashishi; malaka oshirish kurslarini muntazam o‘tashi; viloyat yoki tuman (shahar) darajasida ilmiy-metodik tadbirlarida faol qatnashishi; uning tajribalari respublika yoki viloyat darajasida ommalashtirilganligi, shuningdek o‘quvchilari ikkinchi yoki uchinchi tur fan olimpiadalarida, xalqaro, respublika, viloyat darajasidagi ko‘rik tanlovlarida, sport musobaqalarida sovrinli o‘rinlarni egallaganligi (bunday fan olimpiadalari va tadbirlar o‘tkazilmaydigan boshlang‘ich sinf va fan pedagoglari bundan mustasno) orqali aniqlanadi;

g) birinchi toifali o‘qituvchi lavozimida kamida 3 yil ish stajiga ega bo‘lishi kerak.

56. Malaka toifalarini berishda kadr ma’lumotiga qo‘yiladigan talablar:

pedagog kadrga mutaxassis toifasi unda bakalavr darajasi to‘g‘risidagi yoki oliy ma’lumotga ega bo‘lganligi to‘g‘risidagi diplom mavjud bo‘lgandagina attestatsiyasiz beriladi;

magistr darajasiga ega bo‘lgan pedagog kadrni ishga qabul qilishda ikkinchi malaka toifasi attestatsiyadan o‘tkazilmasdan beriladi. Bu toifa keyinchalik attestatsiyalar natijasiga ko‘ra o‘zgartirilishi mumkin;

fan nomzodi yoki fan doktori ilmiy darajasiga ega bo‘lgan pedagog kadrlarga oliy malaka toifasi, agar u kamida uch yillik pedagogik ish stajiga ega bo‘lsa, attestatsiya o‘tkazilmasdan beriladi, qolgan hollarda birinchi malaka toifasi beriladi;

o‘rta maxsus, kasb-hunar ma’lumotiga ega bo‘lgan kadrga attestatsiya natijalariga ko‘rmutaxassis, ikkinchi va istisno hollarda birinchi malaka toifasi berilishi mumkin;

o‘rta maxsus, kasb-hunar ma’lumotiga ega bo‘lgan pedagog kadrga ushbu Nizom kuchga kirgandan oldin oliy yoki birinchi malaka toifasi berilgan bo‘lsa, ko‘rsatilgan malaka toifasi ushbu Nizomga asoslanib o‘tkazilgan attestatsiya natijalariga ko‘ra saqlanishi mumkin.

57. Attestatsiya xulosasidan norozi bo‘lgan pedagog va rahbar kadrlar attestatsiyadan keyin o‘n kun ichida Apellyatsiya komissiyasiga murojaat qilishlari mumkin.

V. Apellyatsiya o‘tkazish tartibi

58. Apellyatsiya komissiyalari 3—5 kishidan iborat bo‘lib, ular quyidagicha tuziladi:

xalq ta’limi boshqaruv organlari rahbarlariga Apellyatsiya komissiyasi XTV da;

ta’lim muassasalari, kasbga yo‘naltirish va o‘quvchilarning psixologik-pedagogik tashxisi markazlari, metodik kabinetlar rahbarlari, malaka oshirish va qayta tayyorlash institut (markaz, fakultet va kurs)lari rahbarlariga DTMda;

ta’lim muassasalari pedagog kadrlariga — Qoraqalpog‘iston Respublikasi Xalq ta’lim vazirligi, viloyatlar xalq ta’lim boshqarmalari va Toshkent shahar xalq ta’lim Bosh boshqarmasida.

. Pedagog kadrlarni attestatsiyadan o'tkazishning maqsad va vazifalari

2.1. Sertifikatlashtirishning maqsadi - o'qituvchilarning o'z pozitsiyalariga bo'lgan baholari asosida muvofiqligini tasdiqlashdan iborat. professional faoliyat.

2.2. Sertifikatlashtirish maqsadlari:

- pedagogik ishlarning samaradorligi va sifatini oshirish;
- o'qituvchilar salohiyatidan foydalanish istiqbollarini aniqlash;
- ta'lim muassasalarini shakllantirishda ta'lim dasturlarini amalga oshirish uchun kadrlar sharoitiga qo'yiladigan talablarni hisobga olish;
- o'qituvchilar malakasini oshirish zaruratini aniqlash.

2.3. Sertifikatlashtirishning asosiy tamoyillari kollegiallik, oshkoralik, ochiqlik, professor-o'qituvchilarga nisbatan ob'ektiv munosabatlarni ta'minlash, sertifikatlashtirishda kamsitilishning yo'l qo'yilmasligi hisoblanadi.

3. Tashkilot, sertifikatlashtirish shartlari va shakllari

3.1. O'qituvchilarning pozitsiyalariga rioya etilishini tasdiqlash maqsadida attestatsiyadan o'tkazish tashkilotning sertifikatlashtirish qo'mitasi (keyingi o'rinlarda Sertifikatlashtirish komissiyasi) tomonidan amalga oshiriladi.

3.2. O'qituvchilarning o'z lavozimlariga muvofiqligini tasdiqlash uchun attestatsiya qilish ularning attestatsiya komissiyasi tomonidan o'z kasbiy faoliyatiga baho berish asosida har 5 yilda bir marta o'tkaziladi.

3.3. Professor-o'qituvchilarni attestatsiyadan o'tkazish ish beruvchining ma'muriy aktiga muvofiq amalga oshiriladi.

3.4. Ish beruvchi pedagog kadrlarni attestatsiyadan o'tkaziladigan maktab xodimlarining ro'yxatini, sertifikatlashtirish jadvalini, jadvalga muvofiq sertifikatlash kunidan kamida 30 kalendar kun oldin imzo chekkasini ko'rsatuvchi normativ hujjat bilan tanishtiradi.

3.5. Quyidagi professor-o'qituvchilar o'z lavozimlariga mos kelishini tasdiqlash uchun attestatsiyadan o'tmaydi

- a) malaka toifalariga ega pedagog xodimlar;
- b) sertifikatlashtirishni amalga oshirayotgan tashkilotda ikki yildan kam bo'lmagan muddatga ishlagan professor-o'qituvchilar;
- v) homilador ayollar;
- d) tug'ruq ta'tili bo'yicha ayollar;
- e) uch yoshga to'lgunga qadar bolaga qarash uchun ta'tilda bo'lgan shaxslar;
- e) kasallik sababli ketma-ket to'rt oy mobaynida ish joyida bo'lmasligi.

Ushbu ishchilarni "g" va "d" kichik bandlarida tasdiqlash, belgilangan ta'tildan so'ng ikki yildan keyin amalga oshirilishi mumkin.

Ushbu bandning «ga» kichik bandida nazarda tutilgan pedagogik xodimlarni ishga qabul qilinganidan keyin bir yil o'tmasdan sertifikatlash mumkin.

3.6. O'qituvchilar o'z lavozimiga muvofiqligini tasdiqlash uchun sertifikatlash uchun asos ish beruvchining maktab attestatsiya komissiyasiga taqdim etilishi hisoblanadi.

3.7. Arizada pedagog xodim haqida quyidagi ma'lumotlar keltirilgan:

- a) familiyasi, ismi, otasining ismi;
- b) attestatsiyadan o'tkazilgan sana bo'yicha lavozim nomini;
- v) ushbu lavozim uchun mehnat shartnomasini tuzish sanasi;
- d) mutaxassislik yoki o'qish sohasidagi ta'lim darajasi va (yoki) malakasi;
- e) pedagogik faoliyat sohasida qo'shimcha kasbiy ta'lim olish to'g'risidagi ma'lumotlar;
- e) avvalgi sertifikatlarning natijalari;
- g) mehnat shartnomasi bo'yicha unga yuklangan mehnat majburiyatlarini bajarish uchun pedagog xodimning kasbiy, ish qobiliyatlari va professional faoliyatining natijalarini har tomonlama va ob'ektiv baholash.

3.8. O'qituvchining lavozimga muvofiqligi uchun attestatsiyadan o'tish shakllari:

3.8.1. Ochiq dars, hodisa:

- - o'qituvchi tanlangan mavzudagi ochiq darsni ish dasturiga va o'tkaziladigan mashg'ulotlarning o'zini-o'zi tahliliga qarab o'tkazadi;

- - Maktabgacha tarbiyachi guruhining o'qituvchisi ish dasturiga muvofiq o'tkaziladigan tadbirni tahlilini ta'minlovchi ochiq ta'lim tadbirini o'tkazadi.

3.8.2. O'qituvchi o'zini o'zi tekshirish bo'yicha hisobot shaklida so'nggi uch yil davomida ish tajribasining taqdimoti.

O'z-o'zidan tekshirish bo'yicha hisobot - sertifikatlangan o'qituvchining kasbiy faoliyatining xususiyatlarini ochib beruvchi matn. Hisobotning hajmi A4 formatidagi 5 betgacha (Times New Roman shrift, 14 pt, bitta oraliq).

Hisobot tuzilishi:

- - profildagi ta'lim mavjudligi;
- - malaka oshirish;
- - Kasbiy qayta tayyorlash;
- - o'z-o'zini o'qitish bo'yicha ishlar;
- - Kasbiy faoliyat natijalari: murabbiylik, usta mashg'ulotlari, konferentsiyalarda ishtirok etish, pedagogik o'qish, onlayn jamoalar;
- - o'qituvchilarning kasbiy faoliyati profilaktikasida to'liq va yarim vaqtda olimpiadalar, tanlovlar, festivallar, musobaqalarga talabalar ishtiroki;
- - talabalarning darsdan tashqari faoliyatga jalb etilishi, qo'shimcha ta'lim o'qituvchining professional faoliyati profiliga muvofiq;
- - talabalar tomonidan o'quv dasturlarini ishlab chiqish natijalari (umumiy va sifat ko'rsatkichlari);
- - professional o'qituvchini rivojlantirish istiqbollari (o'z kasbiy faoliyatlarini rivojlantirish maqsadlari va vazifalari mavjudligi).

3.8. Pedagogik ishchi sertifikatlash kunidan kamida 30 kalendar kun oldin rasm bilan tanishish kerak. Arizani ko'rib chiqqandan so'ng, pedagogik xodim, oldindan attestatsiyadan o'tgan paytdan e'tiboran (dastlabki attestat uchun - ishga kirgan kundan boshlab), uning professional faoliyatini tavsiflovchi qo'shimcha ma'lumotni tashkilotning attestatsiya komissiyasiga taqdim etishi mumkin.

Agar pedagogik ishchi topshiriq bilan tanishishdan bosh tortsa, ish beruvchi va shaxs tomonidan (kamida ikkitasi) imzolangan hujjat imzolanadi, uning ishtirokida hujjat tuziladi.

3.9. Attestatsiya tashkilotning attestatsiya komissiyasi yig'ilishida pedagog xodim ishtirokida o'tkaziladi.

Tashkilot attestatsiya komissiyasining yig'ilishi tashkilot attestatsiya komissiyasi a'zolarining umumiy sonining kamida uchdan ikki qismini tashkil etgan bo'lsa, haqiqiy hisoblanadi.

Tashkilot attestatsiya komissiyasining majlisida attestatsiya qilingan kunida pedagogik ishchi yo'qligi sababli, uning haqiqiyligi sababli uning attestatsiyasi yana bir sanaga o'tkaziladi va ish beruvchi tomonidan imzolangan ish beruvchi yangi muddat taqdim etilishidan kamida 30 kalendar kun oldin kiritgan attestatsiya jadvaliga tegishli o'zgartirishlar kiritiladi. sertifikatlash

Agar pedagogik xodim Attestatsiya komissiyasining majlisida yaxshi sabab bo'lmasa, unda ishtirok eta olmaydi sertifikatlashtirish komissiyasi tashkilot uning yo'qligida sertifikatlashni amalga oshiradi.

4. Attestatsiya komissiyasini tuzish va uning ish tartibi

4.1. Maktab attestatsiya komissiyasi komissiya raisi, rais o'rinbosari, komissiya kotibi va a'zolaridan tashkil topgan ish beruvchining ijro etuvchi akti bilan tuziladi.

4.2. Maktab attestatsiya komissiyasining tarkibi mutlaqo boshlang'ich kasaba uyushma tashkilotining (agar shunday organ bo'lsa) tanlangan organining vakilini o'z ichiga oladi.

4.3. Attestatsiya komissiyasi Maktab direktori tomonidan boshqariladi.

Sertifikatlashtirish komissiyasining raisi:

- Attestatsiya komissiyasining faoliyatini boshqaradi;
- Attestatsiya komissiyasining majlislarini o'tkazadi;
- - attestatsiya komissiyasi a'zolari o'rtasida vazifalarni taqsimlaydi;
- - protokollarni, sertifikatlashtirish varaqlarini imzolaydi;
- - professor-o'qituvchilarni attestatsiyadan o'tkazish bo'yicha hujjatlarni saqlash va hisobga olishni nazorat qiladi;
- - attestatsiya komissiyasi a'zolari va o'qituvchilariga maslahat berish;
- - attestatsiyadan o'tkazilishi bilan bog'liq o'qituvchilarning murojaatlari va shikoyatlarini ko'rib chiqing.

4.4. Attestatsiya komissiyasining raisi deputatlikka ega.

Attestatsiya komissiyasi raisi o'rinbosari:

- - yo'qligida rais bo'lib ishlaydi (dam olish, ish safari va h.k.);
- Attestatsiya komissiyasining ishida ishtirok etadi;
- - Attestatsiya komissiyasini shakllantirish bo'yicha takliflar kiritadi.

4.5. Attestatsiya komissiyasining kotibi:

- - attestat komissiyasining raisiga bevosita hisobot beradi;
- - o'qituvchilar uchun sertifikatlashtirish ishlarini tayyorlaydi;
- Attestatsiya komissiyasining majlis protokollarini saqlaydi va tuzadi;
- - o'qituvchilarni ro'yxatga olish guvohnomalarini taqdim etadi;
- - Attestatsiya komissiyasi majlisining protokollarini, sertifikatlashtirish varaqlarini imzolaydi.

4.6. Attestatsiya komissiyasi a'zolari:

- attestat komissiyasi ishida ishtirok etish;
- Attestatsiya komissiyasini tuzish bo'yicha takliflar kiritadi.

4.7. Attestatsiya komissiyasi ish rejasi har yili Maktab direktorining buyrug'i bilan tasdiqlanadi va Maktabning rasmiy veb-saytida joylashtiriladi.

4.8. Har bir pedagogik xodim uchun attestatsiya muddati Attestatsiya komissiyasi tomonidan belgilangan tartibda yakka tartibda belgilanadi. Oldinroq olingan sanani rejalashtirganda belgilangan toifalar, shuningdek, ushbu lavozimda ishlash tajribasi.

4.9. Har bir pedagogik ishchi uchun hujjatning amal qilish muddati va Attestatsiya komissiyasi qarori qabul qilingunga qadar ikki oydan oshmasligi kerak.

4.10. Attestatsiya komissiyasining qarori ochiq yig'ilishda ishlaydigan xodim bo'lmasa, yig'ilishda ishtirok etadigan attestat komissiyasi a'zolarining ko'pchilik ovozi bilan amalga oshiriladi.

4.11. Attestatsiya natijalariga ko'ra, sertifikatlashtirish komissiyasi quyidagi qarorlardan birini qabul qiladi:

- - egallagan lavozimga mos keladi (xodimning lavozimi ko'rsatiladi);
- - egallagan lavozimga mos kelmaydi (xodimning lavozimi ko'rsatilgan).

4.12. Attestatsiya komissiyasi pedagogik ishchining attestatsiyadan o'tgan vaqtini attestatsiyadan o'tkazish uchun attestatsiyadan o'tkazib yuborish uchun attestatsiyadan o'tgan vaqtini kechiktirishga haqli va pedagogik ishchining o'z lavozimiga muvofiqligini tasdiqlash va sertifikatlashtirish muddatini o'zgartirish to'g'risida qaror qabul qiladi.

4.13. Maktab attestatsiya komissiyasi o'qituvchining o'zi taqdim etgan qo'shimcha ma'lumotni, uning kasb faoliyati (ularni taqdim etishda) bilan tanishib chiqadi.

4.14. Maktab attestatsiya komissiyasining majlisida bevosita ishtirok etayotgan pedagog xodimni attestatsiyadan o'tkazish natijalari ovoz berish natijalarini sarhisob qilgandan so'ng unga ma'lum qilinadi.

5. O'qituvchilarning kasbiy faoliyatiga baho berish uchun ekspertlarni jalb qilish shartlari

5.1. Mutaxassislar qatoriga quyidagilar kiradi: birinchi darajali malakaga ega professor-o'qituvchilar va kamida 5 yillik pedagogik tajriba, metodik uyushmalar rahbarlari, maktab ma'muriyati a'zolari.

5.2. Mutaxassislarning shaxsiy tarkibi va muddatlari maktab buyrug'i bilan belgilanadi.

5.3. Mutaxassislar faoliyatining asosiy tamoyillari - sertifikatlangan ishchilarga ob'ektiv, to'g'ri va samimiy munosabatda bo'lishning ochiqligi, kollegialliklari, ekspert baholashini tizimli va oqilona amalga oshirishdir.

5.4. Mutaxassislar attestatsiya komissiyasining raisi tomonidan manfaatlar to'qnashuvi imkoniyatini istisno etadigan tarzda tayinlanadi.

5.6. Mutaxassis quyidagi huquqlarga ega:

- attestat komissiyasining kotibi orqali sertifikatlangan o'qituvchidan o'z vakolati doirasidagi zarur hujjatlar va ma'lumotlarni talab qilish;
- - attestatsiya komissiyasiga imtihonni takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritish.

5.7. Mutaxassis:

Attestatsiya komissiyasining qarorlarini amalga oshirish

6.1. Attestatsiya komissiyasi qarori ovoz berishda ishtirok etgan rais, rais o'rinbosari, kotib va attestat komissiyasi a'zolari imzolagan kunidan boshlab kuchga kiradigan protokol bilan tuzilgan va pedagogik xodimning attestat varagiga kiritilgan.

6.2. Attestatsiya komissiyasining qarori Attestatsiya komissiyasi raisi va kotibi tomonidan imzolangan attestat varaqasida kiritiladi ().

6.3. Zarurat bo'lganda Attestatsiya komissiyasi xodimning kasbiy faoliyatini takomillashtirish, uning malakasini oshirish zarurligi to'g'risida, xodimning sertifikatlashtirish varaqasida mutaxassislik va boshqa tavsiyalarni ko'rsatadigan tavsiyalar beradi.

Agar attestat varaqida ko'rsatilgan tavsiyalar bo'lsa, ish beruvchi pedagog xodimni attestatsiyadan o'tganidan keyin bir yildan kechiktirmasdan attestatsiya komissiyasiga pedagog xodimning kasbiy faoliyatini takomillashtirish bo'yicha Attestatsiya komissiyasining tavsiyalarini bajarish to'g'risida ma'lumot beradi.

6.4. Attestatsiya komissiyasining xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish natijalari to'g'risidagi qarori Maktab direktorining buyrug'i bilan tasdiqlanadi.

6.5. Attestatsiya ro'yxati va Maktab direktorining buyrug'idan olingan ko'chirma pedagogik xodimga Attestatsiya komissiyasi qarori qabul qilingan kundan boshlab 30 kalendar kundan kechiktirmay, ular bilan xabardor qilish va ular bilan kelishilgan tartibda qaror qabul qilish uchun beriladi. Mehnat kodeksi Rossiya Federatsiyasi.

6.6. Maktab attestatsiya komissiyasi ish beruvchiga tegishli lavozimlarga tayinlash imkoniyati haqida tavsiyalar beradi maxsus ta'lim menejerlar, mutaxassislar va xodimlar va (yoki) professional standartlarning yagona kasbiy ma'lumotnomasi "Ta'lim lavozimlarining malakaviy tavsiflari" bo'limining "Malakaviy talablar" bo'limida belgilangan tajriba va malakaga ega bo'lgan, ammo amaliyot tajribasi va malakasi bilan sifatli va to'liq topshirilgan ularning vazifalari.

7. Mas'uliyat

7.1. Attestatsiya komissiyasi:

- - xodim lavozimiga muvofiq sertifikatlash natijalari to'g'risida xabardor qaror qabul qilish;
- - o'qituvchilarni attestatsiyadan o'tkazish uchun taqdim etilgan barcha hujjatlarni diqqat bilan o'rganish va tahlil qilish;
- - o'qituvchilarni o'z lavozimlarini tasdiqlash uchun attestatsiyadan o'tkazish tartibiga qat'iy rioya qilish;
- - o'z pozitsiyalariga rioya qilish uchun sertifikatlangan o'qituvchilar uchun qulay sharoitlarni yaratish;
- olingan ma'lumotlarning maxfiyligiga qat'iy rioya qilish.

8. Ofis ishi

8.1. Attestatsiya komissiyasining maktab ishlari nomenklaturasiga muvofiq hujjatlariga quyidagilar kiradi:

- pedagog xodimlar bo'yicha vakolatlarni;
- - tashkilot rahbarining attestatsiya komissiyasi tarkibi va ekspert komissiyalari buyrug'i
- - "lavozimga muvofiqligi to'g'risida" buyruq;
- - "Muddati tugashi to'g'risida" buyruqlar malaka toifasi»
- Attestatsiya komissiyasi majlisining protokollari;
- - o'qituvchilarni attestatsiyadan o'tkazish to'g'risidagi xatlar;
- Attestatsiya komissiyasi qarori bilan kelishmovchiliklar, ularni ko'rib chiqish bo'yicha hujjatlar;
- - sertifikatlashtirish bayonnomalari;
- belgilangan namunadagi sertifikatlashtirish varaqalari;
- - sertifikatlangan o'qituvchilarni ro'yxatdan o'tkazish jurnali shaklida:
- - attestatsiya komissiyasining ish rejasi;
- - o'qituvchilarni sertifikatlashtirish natijalarini tahlil qilish (yil, raqamli, matn);
- - o'qituvchilarni sertifikatlash bo'yicha o'z-o'zini sinab ko'rish hisoboti;
- - sertifikatlashtirish masalalari bo'yicha axborot stendi.

Majburiy sertifikatlash har besh yilda bir marta o'qituvchilarning o'z lavozimiga muvofiqligini tasdiqlash uchun amalga oshiriladi.

Kategoriyasiga ega bo'lmagan va malaka toifasiga sertifikat berishni istamagan pedagog xodimlar.
- bu lavozimda kamida 2 yil ishlagan o'qituvchilar;
- homilador ayollar va tug'ruq ta'tillarida bo'lgan va bolaga 3 yoshga to'lgunga qadar parvarish qilish uchun ketadigan ayollar. Ularni sertifikatlash ushbu ta'tillardan ozod qilinganidan keyin ikki yildan keyin amalga oshiriladi.
O'qituvchilarning pozitsiyasini tasdiqlash maqsadida sertifikatlash orqali ularning ish beruvchisi hisoblanadi.
Agar u birorta ish beruvchi bilan turli pedagogik lavozimlarda ishlamasa va ularning hech birida malaka toifasiga ega bo'lmasa, unda ish beruvchining vakolatxonasi a'zo bo'lgan barcha lavozimlarga bir vaqtning o'zida topshirilishi mumkin.
Agar o'qituvchi ixtisoslikdagi ishni bir necha ish beruvchilar bilan birlashtirsa, ularning har biri uni attestatsiya uchun yuborish huquqiga ega.

Ish beruvchi o'qituvchi haqida taqdimot qiladi. Prezentatsiya belgilangan shaklda to'ldiriladi (namuna mavjud). Ushbu hujjatda ish beruvchi o'qituvchining malakasini va uning faoliyatidagi ishini har tomonlama baholaydi. Bundan tashqari, hujjatda o'qituvchining malaka oshirish kurslarining o'tishi va oldingi baholash natijalari to'g'risidagi ma'lumotlar bo'lishi kerak.

Attestatsiya boshlangunga qadar bir oydan kechiktirmay, rasmga olish bo'yicha ish beruvchi ishni bajarishga o'qituvchini tanishtiradi. Ish beruvchi hujjatlarni attestatsiya komissiyasiga taqdim etadi, u erda o'qituvchi attestatsiyasining sanasi, joyi va vaqti haqida ma'lumot oladi. Attestatsiyadan oldin bir oydan kechiktirmasdan ish beruvchi pedagog xodimga attestatsiyadan chiqish sanasi, joyi va vaqti haqida xabar beradi.

Attestatsiya jarayonida o'qituvchilar o'z lavozimlariga muvofiqligini tasdiqlash uchun o'qituvchilar zamonaviy kasb-hunar ta'limini yoki kompyuterni sinovdan o'tkazish bilan bog'liq masalalar bo'yicha yozma testlardan o'tkaziladi, bu esa zamonaviy ta'lim va ta'lim usullari bo'yicha malaka darajasini aniqlash imkonini beradi.

"Pedagog xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibi" ning 13-bandiga muvofiq attestat komissiyasi qarori bayonnomada qayd etilib, pedagog xodimning attestatiga kiritiladi. Ushbu hujjat, shuningdek attestatsiya komissiyasining ma'muriy hujjatidan olingan ko'chirma o'qituvchining shaxsiy daftarida saqlanadi.
Sertifikatlash muvaffaqiyatli yakunlangandan keyin komissiya qaror chiqaradi: "lavozimga mos keladi".
Agar testlar suv ostida qolsa, komissiya o'qituvchining "bu pozitsiyaga mos kelmaydi" deb qaror qiladi.
Bunday holda mehnat shartnomasi pedagog xodim bilan 3-bandga muvofiq bekor qilinishi mumkin. 81-modda. Biroq, ish beruvchidan tasdiqlanmagan o'qituvchini ishdan bo'shatish talab qilinmaydi. Masalan, u unga qayta tayyorlash kurslarini o'tashni taklif qilishi mumkin, va ular tugallangandan keyin qayta attestatsiyadan o'tkaziladi.

Bundan tashqari, o'qituvchini boshqa ishga (masalan, bo'sh ish o'rinlari yoki undan kam haq to'lanadigan ish) boshqa yozma rozilik bilan o'tkazish imkoni mavjud bo'lganda ishdan bo'shatishga yo'l qo'yilmaydi.
Shuningdek, Mehnat kodeksining 261-moddasiga muvofiq, ishdan bo'shatish mumkin emas.
- vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik davrida va dam olish vaqtida ishlaydigan ishchi;
homilador ayol, shuningdek uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayol; o'n to'rt yoshga to'lmagan bolaning onasi yoki o'n sakkiz yoshga to'lmagan nogiron bola;
- bu bolalarni onasiz tarbiyalayotgan boshqa shaxslar.
Ixtiyoriy attestatsiya uning malakasi birinchi yoki yuqori malaka toifalarining talablariga javob berishini aniqlash uchun pedagogik ishchining qo'llash asosida amalga oshiriladi.
Kim tasdiqlash huquqiga ega?
1. Birinchi toifadagi shaxslarni attestatsiyadan o'tkazish uchun ariza berish uchun:
- toifaga ega bo'lmagan pedagog xodimlar;
- birinchi toifaga ega pedagog xodimlar - agar avvalgi "ixtiyoriy sertifikatlashtirish" ning amal qilish muddati tugasa.
2. Birinchi toifadagi shaxslarni attestatsiyadan o'tkazish uchun talabnomani topshirish to'g'risidagi arizada:
- birinchi toifali pedagogik xodimlar - u tayinlanganidan keyin 2 yil o'tmasdan;
- eng avvalo "ixtiyoriy sertifikatlashtirish" muddati tugagan taqdirda - oliy toifali pedagogik ishchilar.
O'zining 2 yildan kamroq vaqtdan beri faoliyat yuritgan o'qituvchilari, homilador ayollar va tug'ruq ta'tilida qolgan ayollar, 3 yoshga to'lgunga qadar bolaga g'amxo'rlik qilishlari ham ixtiyoriy sertifikatlashtirish uchun ariza berish huquqiga ega.
Kim tasdiqlash uchun ariza topshiradi
Har bir o'qituvchi buni o'z-o'zidan qiladi. Qonunchilikda arizalarni topshirish va attestatsiya qilish muddatlarini belgilash uchun markazlashtirilgan muddatlar o'rnatilmaydi, shuning uchun o'qituvchi har qanday vaqtda sertifikat olish uchun ariza berish huquqiga ega.
Bir toifaga ega bo'lgan o'qituvchilar avvalgi ixtiyoriy sertifikatlash muddati tugagandan uch oy oldin murojaat etishlari shart. Bu talabnoma ko'rib chiqilayotganda va sertifikatlashdan o'tish jarayonida ushbu muddat tugamasligini ta'minlashi kerak.
2. Attestatsiya komissiyasiga hujjatlar to'plami taqdim etiladi -
3. Bir oy ichida komissiya arizani ko'rib chiqadi va o'qituvchining attestatsiyasini o'tkazish sanasi, joyi va vaqti belgilanadi. Sertifikatlashtirish muddati 2 oydan oshmasligi kerak.
"Pedagog xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibi" ga muvofiq toifalarga quyidagi talablar qo'yiladi.
Birinchi malaka toifasiga talablar:

- ta'lim va tarbiya usullarini takomillashtirish asosida ta'lim sifatini oshirishga shaxsiy hissa;
- Fan predmeti bo'lgan o'quvchilarni, o'quv dasturlari o'quvchilarini va ularning erishgan yutuqlari dinamikasining o'rtacha ko'rsatkichlaridan ustunligini ko'rsatish.

Yuqori malakaviy toifaga qo'yiladigan talablar:
- birinchi malaka toifasini o'rnatdi;
- zamonaviy zamonaviy ta'lim texnologiyalariga va usullariga ega bo'lish va amalda ularni amalda qo'llash;
- talabalar, o'quv dasturlari o'quvchilari va ularning erishgan yutuqlari dinamikasining o'rtacha ko'rsatkichlaridan ustivorligi bo'yicha ustivor natijalar, shu jumladan, natijalarni hisobga olgan holda - talabalar va o'quvchilarni Umumjahon, xalqaro musobaqalarda, musobaqalarda, tanlovlarda ishtirok etish;
- ta'lim va tarbiya usullarini takomillashtirish, yangi ta'lim texnologiyalarini ishlab chiqish va ta'lim va tarbiyalash sifatini oshirishda o'z tajribasini faol ravishda tarqatish asosida ta'lim sifatini yaxshilashga shaxsiy hissa qo'shadi.

Shu bilan birga, olimpiadalar, musobaqalar va musobaqalar faqat ushbu tadbirlarni o'z ichiga olgan o'qituvchilarni baholash uchun hisobga olinadi. Masalan, ta'lim psixologlari uchun ushbu modda haqiqiy emas.

Qanday sertifikatlash kerak. Malakaviy imtihon o'qituvchining professional yutuqlari portfelini o'rganish shaklida amalga oshiriladi. Attestatsiya komissiyasining yig'ilishi sinovdan o'tgan o'qituvchi yoki uning ishtirokisiz o'tkazilishi mumkin. Uchrashuvga borish istagi haqida ariza bilan oldindan yozib qo'yishingiz kerak.

Agar o'qituvchi yig'ilishga borish istagini bildirsa-yu, lekin belgilangan muddat ichida aniq sababsiz ishtirok etmasa, attestatsiya komissiyasi uning yo'qligida attestatsiya qilish huquqiga ega.

Komissiya qarori. Sertifikatlashtirish jarayonida kasbiy malakasi malakaviy toifalarga qo'yiladigan talablarga javob berishini aniqlash uchun komissiyaning qarori pedagog xodimning sertifikat varaqasida qayd etiladi va qayd etiladi. Keyin u fan predmeti bo'lgan ta'lim organlari tomonidan tasdiqlangan. Attestatsiya varaqasi va ta'lim muassasasining aktsiyasidan olingan ko'chirma ish beruvchiga yuboriladi.

1. Agar o'qituvchi attestatsiyadan o'tgan bo'lsa, qaror "birinchi (eng yuqori) malakaviy toifadagi talablarga javob beradi.

Kategoriyani belgilash yozuvi ishchi daftarida, "Ish tafsilotlari" bo'limida tuziladi. Misol uchun: "O'qituvchi" lavozimining birinchi malakaviy toifasi tashkil etilgan va o'qitiladigan fan ko'rsatilmagan.

2. Agar o'qituvchi attestatsiyadan o'tmagan bo'lsa, qaror "birinchi (eng yuqori) malakaviy toifaga qo'yiladigan talablarga javob bermaydi".

Bunday holatda, birinchi toifaga "topshirgan" toifalarsiz qoldirilib, o'z pozitsiyalariga rioya qilish uchun sertifikatlash kerak.

Yuqori darajaga "o'tmagan "lar - birinchi malaka toifasi uning amal qilish muddatigacha saqlanib qolinadi. Shundan so'ng sertifikat qayta topshirishga to'g'ri keladi - yoki birinchi toifani tasdiqlash, yoki eng yuqori darajani belgilash.

Sertifikatlashtirish komissiyasining qarori ustidan shikoyat qilish. Sertifikatlash natijalariga shikoyat qilish huquqi «Pedagogik xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibi» da ko'rsatilgan. Siz shikoyatni apellyatsiya yoki viloyat ta'lim organining mehnatga oid kelishmovchilik komissiyasiga yoki sudga yuborishingiz mumkin. Shaxsiy mehnatga oid nizoni bartaraf etish uchun sudga ariza uning xuquqbuzarligini bilgan yoki bilishi kerak bo'lgan kundan boshlab uch oy mobaynida topshiriladi.

Pedagoglarni attestatsiyadan o'tkazish muntazam va jiddiy tartib deb hisoblanadi. Yaqinda o'qituvchilarni attestatsiyadan o'tkazish jarayoni biroz o'zgardi. Bugungi kunda professional darajada tekshirishning asosiy maqsadi mamlakatdagi ta'lim sifatini oshirishdir. Xodimlarning kasbiy standartlarining malakasini tekshirish qanday amalga oshiriladi? Amaliyotning mohiyati nimadan iborat?

Shuni ta'kidlash kerakki, o'qituvchilarning attestatsiyasi xodimlarning o'zlarining kasbiy faoliyatiga baho berishlari asosida o'z pozitsiyalariga muvofiqligini tasdiqlash uchun amalga oshiriladi.

Rus tili o'qituvchilari uchun zamonaviy qoidalar ikki turdagi sertifikatlashni ta'minlaydi: majburiy va ixtiyoriy.

Majburiy sertifikatlash barcha o'qituvchilar uchun qo'llaniladi va mavjud bo'lgan ta'lim darajasini saqlaydi.

O'z ixtiyori bilan o'qituvchi o'z malakasini oshirishga, shuningdek kasbiy o'sishga erishishi mumkin. Ixtiyoriy attestatsiya, birinchi navbatda, maoshni oshirishga qaratilgan ishchilar uchun qiziqarli bo'ladi.

Ta'lim va fan sohasida nazorat bo'yicha federal xizmati boshlig'ining o'rinbosari Anzor Muzaevning so'zlariga ko'ra, bunday choralar zaif o'qituvchilar sonini kamaytirishga qaratilgan.

CDF va USE tekshiruvlarining natijalari ba'zi o'qituvchilarning e'tiborini yuqori baholadi. Anzor Muzaevning fikricha, bu narsa o'qituvchilik bilimining etishmasligidadir.

Bashoratli tasdiqlash modeli uchta blokdan iborat bo'ladi:

- mavzu bo'yicha bilimlarni o'rganish;
- pedagogik ko'nikmalarni tekshirish;
- psixologik xususiyatlarni tekshirish.

Rasmiylarga ko'ra, ushbu model o'qituvchining bilim darajasini, shuningdek, materialni taqdim etish qobiliyatini aniqlashga imkon beradi. O'qituvchilarning bunday sertifikatlashi har to'rt yilda bir marta o'tkazilishi ma'lum.

Shuni ta'kidlash kerakki, bunday sertifikatlash modeli hali ham rivojlanib bormoqda. Biroq, ko'plab qoidalar o'qituvchilarning noroziligini keltirib chiqaradi. Misol uchun, xodimlarni sertifikatlashda ular insho yozishni istaydilar, ammo ob'ektiv baho haqida ishonch yo'q, chunki aniq mezon yo'q.

Va eng muhimi, agar o'qituvchi bunday sertifikatlashdan o'tmagan bo'lsa, uni ilg'or treningga jo'natishi kerak.

Qonunchilikdagi o'zgarishlarning kuchayishiga qaramay, o'qituvchilarni tanlashda bunday yondashuv umuman olganda ta'lim sifatini yaxshilashga yordam beradi. Siz nima deb o'ylaysiz? Sizning hududingizda sertifikat qanday?

Siz kerakli mahalliy hujjat namunalari (sertifikatlashtirish to'g'risidagi Nizom, sertifikatlashtirish komissiyasini tuzish tartibi va boshqalar) va undan ko'p ma'lumot topamiz.

Siz o'zingizning hamkasblaringizning savollarini advokatning javoblari bilan ko'ra olasiz, shuningdek, siz qiziqtirgan savollarni maxsus shaklda so'rashingiz mumkin.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari talablarga muvofiq belgilanadi, unga muvofiq barcha xodimlar vaqti-vaqti bilan o'z lavozimlariga mosligini tekshirishlari kerak. Ta'lim sohasidagi ushbu qoida bo'lmasa ham, o'qituvchilar o'z kategoriyalarini muntazam ravishda tasdiqlashlari kerak.

Pedagog xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish ochiqligi, oshkoraligi va kollegialligi bilan amalga oshirilishi kerak, bu uning amalga oshirilishining asosiy printsipiga aylanadi. Ushbu printsiplarga rioya etilishi xodimlarni sertifikatlashda kamsitmasdan ob'ektiv baholanadi.

Sertifikatlashtirish (bu testdan o'tish nomidir) o'z xususiyatlariga ega bo'lgan ikkita turga bo'linadi:

1. Majburiy. Bunday sertifikatlashtirish har besh yilda bir marta amalga oshiriladi, xodimning tajribasi majburiy sinovdan o'tishi zarurligi va chastotasini ta'sir qilmaydi.
2. Ixtiyoriy. Qonunga ko'ra, pedagogik xodim ixtiyoriy ravishda sertifikatlashi mumkin - bu o'qituvchiga qulay bo'lgan har qanday vaqtda amalga oshirilishi mumkin, faqat xohish talab etiladi.

Pedagog xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish bo'yicha yangi pozitsiyani o'qituvchilarning malaka va majburiyatlarini majburiy tarzda tekshirishdan ozod qilinadigan shaxslar toifalari aniqlaydi. Bu shaxslarga quyidagilar kiradi:

- malakali toifaga ega bo'lgan o'qituvchilar;
- homilador ayollar, homilador ayollar, tug'ruq ta'tillari va uch yoshgacha bo'lgan bolani parvarish qilish uchun qoldirilgan;
- ikki yildan kamroq vaqt mobaynida o'qituvchilar.

Bundan tashqari majburiy sertifikatlash kasallikka chalingan o'qituvchilar ketma-ket to'rt oy mobaynida kasbi bo'yicha ishlamasligi mumkin. Ular uchun, tekshiruvdan keyin kamida 12 oy o'tadi. Onalik va bolalikni muhofaza qilish ta'tillarida bo'lgan ayollar o'z ta'tilini tark etgandan keyin kamida 2 yil o'tgach, majburiy malaka imtihonidan o'tishlari mumkin.

3.2. Ta’lim muassasasida innovatsion jarayonlar

Tayanch tushunchalar: Ta’lim, tarbiya, innovatsiya, ta,lim muassasasi, mezon, islohot, innovatsion menejment.

O`zbekistonda ta`lim tizimida isloxotlar va innovatsiyalar

. Bugungi kunda har qanday davlatning barqaror taraqqiyoti asosini innovatsion faoliyat tashkil etadi. Tarix shundan dalolat beradiki, inson o‘zining aql-zakovati bilan dastlabki mehnat qurollarini o‘ylab topishdan, algoritm va nanozarralar,

zamonaviy innovatsion kompyuter, quyosh va boshqa yuqori texnologiyalarni kashf etishgacha bo‘lgan murakkab yo‘lni bosib o‘tdi.

Shu bilan bir qatorda ta’lim sohasi tizimiga, balki jamiyatning barcha sohalarining rivojiga o‘zining aks ta’sirini ko‘rsatadi. Shu bois ham ana shu ta’sir va bo‘shliqning oldini olish maqsadida Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev tomonidan mazkur 2018-yilni “Faol tadbirkorlik, innovatsion g‘oyalar va texnologiyalarni qo‘llab-quvvatlash yili” deb e’lon qilindi.

“Bugun biz davlat va jamiyat hayotining barcha sohalarini tubdan yangilashga qaratilgan innovatsion rivojlanish yo‘liga o‘tmoqdamiz. Bu bejis emas, albatta. Chunki zamon shiddat bilan rivojlanib borayotgan hozirgi davrda kim yutadi? Yangi fikr, yangi g‘oyaga innovatsiyaga tayangan davlat yutadi. Innovatsiya – bu kelajak degani. Biz buyuk kelajagimizni barpo etishni bugundan boshlaydigan bo‘lsak, uni aynan innovatsion g‘oyalar, innovatsion yondashuv asosida boshlashimiz kerak”.

O‘zbekistonda mustaqillikning dastlabki yillaridan mamlakatimiz ilm-fani, yetakchi ilmiy maktablar, birinchi navbatda, eng yirik va muhim ahamiyatga ega tashkilot – O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasini yanada rivojlantirish uchun mustahkam poydevor yaratishga alohida e’tibor qaratildi. Birinchi Prezidentimiz Islom Karimov tomonidan ham qabul qilingan farmon va qarorlar yangi tarixiy voqeliklarga mos keladigan fan-texnika va innovatsiya sohasida davlat siyosatini izchil amalga oshirish uchun o‘ziga xos rag‘bat bo‘ldi.Ana shu rag‘batlarni amaliy qo‘llab-quvvatlash maqsadida bir qator me’yoriy hujjatlar qabul qilindi. BirinchiPrezidentimiz Islom Karimovning 1992-yil 8-iyuldagi “Ilm-fanni davlat yo‘li bilan qo‘llab-quvvatlash va innovatsiya faoliyatini rivojlantirish to‘g‘risida”gi farmoni va O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1992-yil 21-iyuldagi “Ilm-fanni rivojlantirishni va innovatsiya faoliyatini davlat yo‘li bilan qo‘llab-quvvatlash choralari to‘g‘risida”gi qarori ilm-fan va innovatsiyalarni rivojlantirish sohasidagi dastlabki asosiy hujjatlardir. Davlatimiz rahbarining 2006-yil 7-avgustdagi “Fan va texnologiyalar rivojlanishining muvofiqlashtirish va boshqarishni takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qaroriga muvofiq, O‘zbekiston ilm-fanini boshqarish va moliyalashtirishni davlat tomonidan tartibga solish, uning sa’y-harakatlarini ustuvor sohalarga yo‘naltirishga qaratilgan islohotlar davom ettirildi.

Sir emaski, XXI asr - texnika va texnologiya asri. Ha, bu nom bejizga berilmadi. Atrof-muhitda sodir bo‘ladigan hodisalar uni o‘rganishga bo‘lgan qiziqishni yanada orttirdi. Bu qiziqish ortidan ilm-fan sohasida misli ko‘rilmagan kashfiyotlar paydo bo‘ldi va paydo bo‘lmoqda. Kundan kunga kishini hayratga soladigan yangiliklar yaratilmoqda.

Bu borada O‘zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti Islom Abdug‘aniyevich Karimovning quyidagi fikrlarini keltirib o‘tishni o‘rinlidir: “Kelajagimiz poydevori bilim dargohlarida yaratiladi, boshqacha aytganda, xalqimizning ertangi kuni qanday bo‘lishi farzandlarimizning bugun qanday ta’lim va tarbiya olishiga bog‘liq”.

Darhaqiqat, farovon kelajak poydevori hozirda unib-o‘sib kelayotgan yoshlar hisoblanadi. Shu sababli, ularning yuqori bilim va ko‘nikmalarga ega bo‘lib voyaga yetmoqlari muhim omildir.

Mamlakatimizda ijtimoiy-iqtisodiy, siyosiy, madaniy sohalarda bo‘layotgan tezkor o‘zgarishlar ta’lim tizimini ham tubdan isloh qilishni taqozo etmoqda, chunki mukammal ta’lim tizimi orqali Respublikamizning kelajak intellektual imkoniyatlarini va uni gullab yashnashi hamda rivojlanishini belgilab beruvchi yoshlarni har tomonlama ijodkor, mustaqil faoliyat yuritadigan qilib tarbiyalashda asosiy omil bo‘lib xizmat qiladi. Shuning uchun ta’limda eng muhim strategik yo‘nalish ta’lim muassasalarining innovatsion faoliyati hisoblanadi. Bu esa barcha ta’lim muassasalarida, ayniqsa ijodkor, yuqori salohiyatli mutaxassis kadrlarni tayyorlovchi oliy ta’lim maskanlarida innovatsion texnologiya ko‘rinishida faoliyat olib borish dolzarb masalalardan biri bo‘lib kelgan.

Xususan, hozirgi kunda ta’lim jarayonida innovatsion texnologiyalar, pedagogik va axborot texnologiyalarini o‘quv jarayonida qo‘llashga bo‘lgan qiziqish, e’tibor kuchaygan.

Ma’lumki, “Ta’lim to‘g‘risida”gi qonunda “...ta’lim muassasalarining resurs, kadrlar va axborot bazalarini yanada mustahkamlash, o‘quv-tarbiya jarayonini yangi o‘quv-uslubiy majmualar, ilg‘or pedagogik texnologiyalar bilan to‘liq ta’minlash” vazifalari belgilab qo‘yilgan. Mamlakatimizning taraqqiy etgan mamlakatlar qatoridan o‘rin olishi uchun aholi ta’limini jadallashtirish va uning samaradorligini oshirish maqsadi ham ilg‘or pedagogik tadbirlardan, texnologiyalardan keng foydalanishimizni talab etmoqda.

Birinchi Prezidentimiz I.A.Karimov ta’biri bilan aytganda, “Biz rivojlangan bozor iqtisodiyotiga asoslangan zamonaviy davlat qurish yo‘liga qadam qo‘yib, kuchli davlatdan kuchli fuqarolik jamiyati sari izchillik bilan o‘tishni ta’minlar ekanmiz, faqat milliy va umumbashariy qadriyatlar uyg‘unligi zaruratini teran anglaydigan, zamonaviy bilimlarni, intellektual salohiyat va ilg‘or texnologiyalarni egallagan insonlargina o‘z oldimizga qo‘ygan strategik taraqqiyot maqsadlariga erishishi mumkin ekanini hamisha o‘zimizga yaxshi tasavvur etib kelmoqdamiz”.
Innovatsion texnologiyalar asosida mantiqiy fikrlash uzluksiz ta’lim tizimini rivojlantirishning eng muhim omillaridan hisoblanadi. Ular ta’lim jarayonida ma’lum o‘zgarishlarga, ta’lim mazmuni, sifati boyishiga va samarali tashkil etilishiga sabab bo‘ladigan turli tashabbus va yangiliklarning yaxlit tizimida namoyon bo‘ladi. Ilm, fan va texnikaning jadal rivojlanishi, yangi texnika va texnologiyalarning jamiyatning barcha qatlamlariga kirib borishi, axborot texnologiyasi vositalarining barcha davlat va nodavlat muassasalarida qo‘llanilishi o‘qituvchilardan uzluksiz bilim olishni talab qilmoqda. O‘qituvchilarning faoliyati ko‘p qirrali bo‘lib, ular boshqaruvchi, muloqot qiluvchi, yo‘naltiruvchi, tashkil etuvchi va baholovchi rollarini amalga oshirishlari kerak bo‘ladi.

Ta’lim tizimini isloh qilishning zarurligini tushunib yetish, amaliyotda ta’lim muassasalarini innovatsion jarayonlarga qo‘shilishini taqozo etmoqda, o‘zini

yaratish imkoni mavjud innovatsion maydonda ko‘rish va eng muhimi aniq yangiliklarni o‘zlashtirishdan iborat.

Bugungi kunda maktab va oliy ta’lim tizimidagi an’anaviy va ommaviy ko‘rinishdagi ta’lim va tarbiya jarayonlari o‘rniga ta’lim muassasalari rivojlanishida o‘ziga xos yangilik bo‘lib innovatsion jarayonlar kirib kelmoqda. Innovatsiya (in-“lik”, novus-“yangi”) yangilik kiritish, yangilik degan ma’noni anglatadi.

Ta’lim sohasi – mamlakatimizda birinchilardan bo‘lib faol innovatsion harakatni boshladi. Ma’lum bosqichda XX asr oxirlarida bunday harakatlar yo‘lga qo‘yilgan edi. Masalan, A.G.Rivin va V.K.Dyachenko tomonidan o‘qitishni jamoaviy o‘qitish, D.B.Elkonin, V.V.Davidov, L.V.Zankovlar tomonidan ilgari surilgan rivojlantiruvchi innovatsion ta’lim to‘g‘risidagi qarashlar o‘z vaqtida ma’lum ahamiyat kasb etdi. Shu bilan birga boshqa innovatsion ta’lim texnologiyalari: dialektik o‘qitish usullari (A.I.Goncharuk, V.L.Zarina), o‘qitishning individual yo‘nalishli usuli (A.A.Yarulov), “Ekologiya va dialektika” (L.V.Tarasov), evristik o‘qitish (A.V.Xutorskoy) dialog madaniyati (V.S.Bibler, S.Yu.Kurganov), loyihali o‘z-o‘zini refleksiya (G.P.Shedrovitskaya) va b.q.larni keltirish mumkin.

Ilm-fan va ishlab chiqarishni integratsiyalashtirish, xususiy tadbirkorlar va davlat o‘rtasidagi hamkorlik, kichik va o‘rta innovatsion biznesning xalqaro aloqalarini qo‘llab-quvvatlash innovatsion faoliyatni keng rivojlantirishning muhim shartlaridir. Shuni ta’kidlash kerakki, dunyoning rivojlangan davlatlarida yangiliklarning qariyb yarmi tashkilotlar, kichik va o‘rta biznes firmalari tomonidan amalga oshirilmoqda. Chunonchi, AQSh Milliy ilm-fan fondi ma’lumotlariga ko‘ra, kichik firmalarda hayotga tatbiq etilayotgan yangiliklar soni sarf-xarajatlar birligi bo‘yicha o‘rta va yirik firmalarga qaraganda ancha ko‘pdir. Bundan tashqari, kichik firmalar yangiliklarni jadal o‘zlashtirish va iste’molchilarga yetkazib berishda ham yirik firmalarga qaraganda taxminan uchdan bir barobar ilgarilab ketgan.

Universitet va texnika institutlari ishlab chiqarish kompaniyalari va firmalar bilan birgalikda patentlangan ishlanmada o‘z ishtiroki ulushini belgilab tadqiqot va innovatsion loyihalarni amalga oshirgandagina ilm-fan va ishlab chiqarishning integratsiyalashuv jarayoni katta samara beradi. Yevropa patent idorasi tomonidan berilgan barcha xalqaro patentlarning 85 foizi aynan shunday hamkorlikdagi ishlanmalar ulushiga to‘g‘ri kelishi ham bejiz emas.

Jahon tajribasi shuni ko‘rsatmoqdaki, har tomonlama rivojlangan innovatsion tizimga ega mamlakatlardagina innovatsiya jarayonlari samarali amalga oshirilib, texnologiyalar va boshqa ilmtalab mahsulotlar tijoratlashtirilmoqda. Bu jarayonda davlatning ishtiroki, iqtisodiyotning real sektori va yetakchi kompaniyalarning innovatsiya faoliyatini qo‘llab-quvvatlashi muhim ahamiyatga egadir. Zero, ilm-fan davlatning texnik taraqqiyoti va jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta’minlaydigan ushbu integratsiya mexanizmining asosini tashkil qiladi

Ta’lim o‘z ildizlarini ilm-fan va ishlab chiqarish, ijtimoiy turmush, bir so‘z bilan aytganda, hayot bilan bog‘lay olgan, ichki va turdosh tarmoqlar bilan har tomonlama integratsiyaga kirishgan taqdirdagina o‘z oldiga qo‘ygan natijalarga erisha oladi, fan, ta’lim-tarbiya va iqtisodiyotning o‘zaro chuqur, har tomonlama

uzluksiz aloqasini ta'minlay olgan va jamiyat hayotining barcha sohalariga tatbiq eta olgan davlat esa taraqqiyotga erishadi. Bu borada mamlakatimiz ta'lim sohasida salmoqli ishlar amalga oshirilayotganligi hech kimga sir emas. Ta'lim tizimini tubdan takomillashtirish, oliy ma'lumotli mutaxassislar tayyorlashning maqsadli yo'nalishlarini aniqlash, ayniqsa, pedagog kadrlarning kasbiy malakalari va bilim saviyasini uzluksiz yuksaltirish eng dolzarb masalalardandir.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil uchun mo'ljallangan eng muhim ustuvor vazifalar to'g'risidagi Oliy Majlisga Murojaatnomasida ham dolzarb masalalar qatorida ilm-fan va ta'lim, ta'lim va ijtimoiy-iqtisodiy hayot munosabatlariga alohida urg'u berilganligi bejiz emas. Modomiki, ta'lim tizimining markazida inson kapitali, uni to'g'ri taqsimlash, undan samarali foydalanish va maqsadli yo'naltirish turar ekan, bunda maktabgacha, umumiy o'rta va oliy ta'lim tizimini jamiyatning barcha manfaatdor tomonlari, ta'lim jarayonining barcha subyektlari bilan yaxlit bir butunlikda bugungi kun talablari asosida tashkil etish hamda ta'limning to'liq uzluksizligiga erishish oldimizda turgan muhim vazifalardandir.

Keyingi yillarda yuz berayotgan tub o'zgarishlar jamiyat hayotining barcha sohalariga yangicha innovatsion yondashuvlar, mavjud qarashlar, tushunchalar va munosabatlarni taraqqiyot ko'zgusi va samaradorlik mezonlari bilan qayta ko'zdan kechirishni taqozo etmoqda. Istiqlol yillarida ta'lim va kadrlar tayyorlash sohasida ko'plab ijobiy ishlar amalga oshirilganini ta'kidlagan holda, aytishimiz joizki, maqsadlar va ularga erishish usul va vositalarini aniq belgilay olmaslik, mehnat bozori talablarini chuqur o'rganmaslik, undagi talab va taklifning nomuvofiqligi, odamlarning ijtimoiy ahvoli va xohish-istaklarini inobatga olmaslik oqibatida anchagina jiddiy xato va kamchiliklar ham kuzatildi. Natijada, "Ta'lim to'g'risida"gi qonunda nazarda tutilgan talablar to'liq ijrosini topmadi. O'tgan yillar davomida biz barcha sohalar kabi ta'lim va kadrlar tayyorlash sohasida ham o'zimizga xos va mos yo'lni topishga ko'proq e'tibor qaratdik.

Darhaqiqat, muhtaram Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev so'nggi yillarda ta'lim sohasini isloh qilishga, kadrlar tayyorlash sifatini tubdan takomillashtirishga, xususan, tizimga rivojlangan xorijiy mamlakatlar tajribasini tatbiq etishga jiddiy e'tibor qarata boshladi. Bu boradagi islohotlar 2017 yil 14 martdagi "O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi, 2017 yil 20 apreldagi "Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi, 2017 yil 22 maydagi "Oliy o'quv yurtidan keyingi ta'lim tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi, 2017 yil 8 avgustdagi "O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi faoliyatini takomillashtirish to'g'risida"gi, 2017 yil 30 sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi maktabgacha ta'lim vazirligini tashkil etish to'g'risida"gi Prezident Qarorlarida o'z aksini topgan. E'tibor beradigan bo'lsak, mazkur qarorlarda uzluksiz ta'lim tizimining deyarli barcha turlari qamrab olinganligini ko'rishimiz mumkin. Qolaversa, "2017–2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi"da ham ta'lim sohasini tubdan takomillashtirishga e'tibor qaratilgan. Ta'lim tizimini rivojlantirish

va takomillashtirishga qaratilgan mazkur hujjatlarning barchasida sohaga innovatsiyalarni kiritish, xorijiy tajribalarni o‘zlashtirish, ijodiy yondashuvlarni qo‘llab-quvvatlash, ta’lim turlari o‘rtasidagi integratsiya jarayonlarini kuchaytirish bilan bog‘liq umumiy jihatlar mavjud.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 27 iyuldagi PQ-3152 sonli Qarori bilan Toshkent viloyati Chirchiq davlat pedagogika instituti tashkil qilingan edi. Qaror bilan institutga viloyatdagi maktabgacha, maktab va maktabdan tashqari ta’lim muassasalarining tarbiyachilar, boshlang‘ich sinf o‘qituvchilari, ayniqsa, aniq fanlar va chet tillari bo‘yicha o‘qituvchilarga bo‘lgan ehtiyojlarini qondirish, tumanlar va qishloq joylaridagi ta’lim muassasalarini yuqori malakali pedagog kadrlar bilan ta’minlash hamda xalqaro standartlar darajasiga mos oliy ma’lumotli pedagog kadrlar tayyorlash vazifasi yuklatilgan. Mazkur vazifalardan kelib chiqib bugungi kunda institut o‘zining asosiy strategik yo‘nalishlari va rivojlanish konsepsiyasini ishlab chiqdi.

Toshkent viloyati ta’lim tizimida mavjud kamchiliklarni o‘rganish va ularning tahlili shuni ko‘rsatdiki, pedagogik ta’lim yo‘nalishlarini muvofiqlashtirish, istiqbolni rejalashtirish, ta’lim bosqichlari o‘rtasidagi aloqa va integratsiyaning sustligi, ta’lim subyektlari faoliyatidagi tarqoqlik hududda pedagog kadrlarga bo‘lgan ehtiyojning qondirilmasligi va ta’lim sifatining pasayishiga sabab bo‘lgan. Shundan kelib chiqqan holda institut Toshkent viloyatida pedagogik ta’lim innovatsion klasterini yaratish bilan bog‘liq yangi tizimni o‘zining ustuvor strategik yo‘nalishi sifatida belgilab oldi va shu tizim asosida muayyan ishlarni amalga oshirdi. Ushbu tizim yengil sanoat, qishloq xo‘jaligining qator tarmoqlari hamda iqtisodiyotning ishlab chiqarish tarmoqlarida samarali hisoblangan klaster usulini ta’lim jarayoniga tatbiq etishni nazarda tutadi. Darhaqiqat, ishlab chiqarish tarmoqlarida xomashyoni yetishtirish, qayta ishlash va tayyor mahsulotga aylantirish hamda uni realizatsiya qilish ketma-ketligi zanjiri mavjud bo‘lib, ushbu ketma-ketlik pedagogik ta’lim tizimida ham inson kapitali ko‘rinishida mavjud. Bu esa ishlab chiqarishda samarali bo‘lgan klaster modelini ta’lim tizimiga joriy etish nazariy jihatdan mumkin ekanligini ko‘rsatadi.

Pedagogik ta’limning jamiyat barqaror rivojlanishidagi yuqori ijtimoiy ahamiyatidan kelib chiqqan holda zamonaviy talablar, tizimdagi muammolar va ularni hal qilishda fan va ta’lim bo‘g‘inlari o‘rtasidagi aloqadorlikni ta’minlash uzluksiz pedagogik ta’limni klaster rivojlanish tizimiga o‘tkazish zaruratini taqozo etmoqda.

Pedagogik ta’lim innovatsion klasteri uzluksiz ta’lim tizimidagi barcha ta’lim turlari, ilmiy tadqiqot institutlari va markazlari, amaliyot bazalari, ilmiy va ilmiy-metodik tuzilmalarning bir butunligi bo‘lib, ularning birgalikdagi vazifalar taqsimlangan faoliyati pedagogik ta’lim tizimini sifat jihatidan yangi darajaga ko‘tarish imkonini beradi. Binobarin, klasterning asosiy maqsadi o‘z tarkibiga kiruvchi ta’limiy-ilmiy-innovatsion salohiyatni nafaqat yuqori fuqarolik va kasbiy layoqatlilik darajasi bilan, balki raqobatbardoshligi, yangiliklarni qabul qila olish qobiliyati, yangi ta’lim dastur va texnologiyalarini loyihalash hamda amalga oshira

olish qobiliyatiga ega zamonaviy ta'lim mutaxassislarini tayyorlash uchun birlashtirishdir.

Pedagogik ta'lim rivojlanishining klaster tizimi ta'lim berish, o'quv adabiyotlarini yaratish, pedagog kadrlar ilmiy salohiyatini oshirish, ta'lim va tarbiya uzviyligi bilan bog'liq umumiy yo'nalishlarda faoliyat olib boradi. Ayni paytda bu umumiy yo'nalishlar ta'limni boshqarish va tashkillashtirish, ta'lim turlari va yo'nalishlari o'rtasida uzviylik va integratsiyani ta'minlash, o'qitish metodlari va vositalaridan foydalanish kabi yo'nalishlarda xususiylashadi.

Quyidagilar klaster tizimining subyektlari sifatida ishtirok etadi:

– talabalar, magistrantlar va doktorantlar pedagogik amaliyot o'taydigan, ta'limiy, ilmiy tadqiqotchilik, innovatsion va loyihalashtirish faoliyatini olib boradigan o'quv va tajriba eksperimental baza vazifasini o'taydigan maktabgacha, umumiy o'rta, o'rta maxsus, oliy va qo'shimcha ta'lim muassasalari;

– ta'limning turli darajalaridagi yangilanishlarga muvofiq ravishda kattalarning qo'shimcha ta'limi tizimi muassasalari, bolalar va o'smirlarning maktabgacha, umumiy o'rta, o'rta maxsus kasb-hunar ta'limi pedagogik kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish muassasalari;

– hamkorlikdagi ilmiy tadqiqot faoliyati bilan shug'ullanayotgan va uni belgilaydigan ilmiy va ilmiy-metodik tuzilmalar, markazlar, ilmiy tadqiqot institutlari;

– pedagogik hamjamiyatlar, tashabbuskor jamoalar, jamoat birlashmalari, davlat va nodavlat tashkilotlari;

– xorijiy oliy ta'lim muassasalari va ilmiy markazlar.

Klaster tizimi har biri alohida faoliyat olib boradigan subyektlarni umumiy maqsad atrofida birlashtiradi va ayni paytda har bir subyekt umumiy maqsaddan kelib chiqqan holda xususiy manfaatdorlik asosida ish yuritadi. Klaster tizimi subyektlari bir-birini qo'llab-quvvatlaydi va nazorat qiladi, har biri alohida klasterning ma'naviy va intellektual maydonini yaratadi, ijtimoiy ta'siri hamda ahamiyatini kengaytiradi.

Pedagogik ta'lim innovatsion klasteri aloqadorlik, uzviylik, izchillik, vorisiylik, zamonaviylik, yo'naltirilganlik, manfaatdorlik tamoyillariga asoslanadi.

Pedagogik ta'lim klasteri faoliyatining asosiy maqsadi quyidagilardan iborat:

– pedagogika sohasida samarali vorisiylikni ta'minlash va eng yaxshi o'quvchilarni pedagog kasbiga targ'ib qilish;

– pedagoglarning kasbiy tayyorgarligini amaliyotga tayangan holda va manfaatdor subyektlar bilan samarali aloqasini intensiv ta'minlagan holda olib borish;

– bo'lajak ta'lim mutaxassislarini innovatsion tajribaga ega bo'lgan amaliyotlar bazasida tayyorlash muhitini yaratish;

– yosh mutaxassislarning kasbiy ko'nikmalarni egallash davrini qisqartirish;

– talabalarni bugungi jadal rivojlanish jarayonlarida bevosita ishtirok etishini ta'minlash;

– pedagogik ta'limda yangi avlod o'quv, o'quv-metodik, ilmiy adabiyotlar, vositalar va didaktik materiallar majmuasini yaratish;

– pedagogik ta’lim ilmiy, ilmiy-pedagogik salohiyatini oshirish;
– pedagogik ta’limni rivojlantirishning dolzarb masalalari atrofida intellektual resurslarni integratsiyalash;
– ta’lim, fan va pedagogik amaliyotning turli shakl va turlarini izlab topish va ta’limga tatbiq etish;
– ta’lim va tarbiya uzviyligini ta’minlovchi mexanizmlarni takomillashtirish;
– pedagog kadrlarni tayyorlashda maktabgacha, o‘rta ta’lim va OTM hamda boshqa talabgorlar bilan o‘zaro tezkor qayta bog‘lanish imkoniyatini yaratish;
– pedagogik ta’lim bo‘g‘inlari o‘rtasidagi aloqadorlik, bog‘liqlik va hamkorlik zaruriyatini ilmiy asoslash.
Ushbu maqsadlardan kelib chiqqan holda pedagogik ta’lim innovatsion klasteri quyidagi vazifalarni bajaradi:
– viloyatdagi ta’lim muassasalari uchun zamonaviy bilim va malakaga ega pedagog kadrlarni tayyorlash;
– ta’lim sifatini oshirishda innovatsion pedagogik texnologiyalardan samarali foydalanish;
– pedagogika sohasida ilmiy faoliyatni izchil yo‘lga qo‘yish;
– ta’limning asosiy (darslik) va yordamchi (lug‘atlar, qomuslar, elektron manbalar va b.) vositalari mazmun-mohiyatining ta’lim bosqichlari kesimidagi uzviyligi va uzluksizligini ta’minlash;
– viloyatdagi ta’lim muassasalari o‘qituvchilarining bilim saviyasidagi bo‘shliqlarni to‘ldirish maqsadida viloyat Xalq ta’limi boshqarmasi bilan hamkorlikda muddatli o‘quv kurslari tashkil qilish;
– umumta’lim maktablarida fanlarni o‘qitish bilan bog‘liq muammolarni bartaraf qilish maqsadida viloyat Xalq ta’limi boshqarmasi bilan hamkorlikda ilmiy-amaliy seminarlar tashkil qilish;
– institutdagi professor-o‘qituvchilarning ilmiy salohiyatini oshirish maqsadida ilmiy tadqiqot institutlari, ilmiy markazlar va tayanch oliy ta’lim muassasalari bilan ilmiy hamkorlikni kuchaytirish;
– umumta’lim maktablarida ilmiy tadqiqot olib borish layoqatiga ega o‘qituvchilarni ilmiy-tadqiqot ishlariga jalb qilish;
– pedagogika sohasidagi ilg‘or xorijiy tajribalarni o‘zlashtirish maqsadida yetakchi xorijiy OTMlarga stajirovkalarni amalga oshirish.

Ayni paytda, pedagogik ta’lim innovatsion klasteri institutning asosiy ilmiy tadqiqot yo‘nalishi sifatida belgilangan bo‘lib, hozirda o‘ttizdan ortiq professor-o‘qituvchilar mazkur ilmiy tadqiqot yo‘nalishida izlanishlar olib borishmoqda. Barcha sa’y-harakatlarimiz muhtaram Prezidentimiz qarorida belgilangan vazifalar ijrosini to‘liq ta’minlash, viloyatning pedagog kadrlarga bo‘lgan ehtiyojini sifatli qondirish, sohaga ilg‘or xorijiy tajribalarni jalb qilgan holda zamonaviy raqobatbardosh pedagog kadrlar tayyorlashdan iboratdir. Bu bilan institut jamoasi “Harakatlar strategiyasi”da belgilangan ustuvor yo‘nalish va vazifalarning ijrosini ta’minlash hamda hayotga tatbiq etilishida o‘zining kamtarona hissasini qo‘shgan bo‘ladi.

Xulosa o‘rnida shuni alohida ta’kidlash lozimki, jamiyatimizning bugungi rivojlanish bosqichida pedagogik ta’lim innovatsion klasteri ta’limda ichki va tarmoqlararo aloqadorlikni ta’minlaydigan, ilmiy tadqiqot, ilmiy-metodik muassasalarda to‘plangan tajriba va erishilgan ilmiy yutuqlarni ta’lim hamda ijtimoiy-iqtisodiy hayotning barcha jabhalariga yetib borishini samarali amalga oshiradigan yaqin kelajakdagi eng muhim tizim sifatida taqdim etilmoqda. Bunda ta’lim muassasalari va jamiyat boshqa manfaatdor tomonlarining o‘zaro uzviy va uzluksiz aloqasini ta’minlash, ta’lim jarayonining pirovard mahsuli – har tomonlama yetuk pedagog kadrlarni yetishtirish va jamiyatga naf keltirishi uchun ilmiy, ijodiy, ma’naviy, iqtisodiy imkoniyatlar yaratish maqsadga muvofiqdir. Chunki kadrlar bilim saviyasi va raqobatbardoshligi iqtisodiy ishlab chiqarish, sanoat, qishloq xo‘jaligi va jamiyatning boshqa sohalari taraqqiyoti va raqobatbardoshligining asosidir. Boshlagan har bir ishimizdagi sifat va samara aynan shu masala bilan chambarchas bog‘liqligini rivojlangan mamlakatlar tajribasi va qolaversa hayotning o‘zi yaqqol ko‘rsatib turibdi.

O‘qituvchining pedagogik faoliyatini olib borishga halaqit beradigan psixologik to‘siqlarni umumlashtirib yangilik kiritishlarga o‘qituvchilarning ko‘proq qarshilik bildirishini keltiradigan sabablarni ta’kidlab o‘tish zarur.

1. O‘zgarishning maqsadi o‘qituvchilarga tushuntirilmagan yashirin, gapning ikki ma’nosi xavotir va noma’lumlikni keltiradi. Noma’lumdan qo‘rquv har qaysi yangi usulga o‘qituvchilarni yo‘llashi mumkin.

2. O‘qituvchilar yangilikni kiritishda rejalashtirish va ishlab chiqarishda qatnashmaganlar.

3. Jamoa an’analarini e’tiborga olmaslik va o‘z ishining odatiy usuliga rioya qilish.

4. Yangi usullarga sub’ektiv munosabat va qo‘rquv, statusni yo‘qotish xislari.

5. Ish xajmining ko‘payishi rahbar o‘qituvchilar faoliyatida o‘zgarishlarni rejalashtirmasligi oqibatida qo‘rqish paydo bo‘ladi. Yangilik kirituvchi tashabbuskor odam hurmat va ishonchga ega bo‘lmasa. Afsus, ko‘pincha o‘qituvchilar loyihaga emas, uning muallifiga qaraydi. Agar bu insonning hurmati past bo‘lsa, pedagog uning qadrligiga qaramay, bu odamga ishonchsizligi uning g‘oyasiga o‘tkaziladi. O‘qituvchi ijodkorligini shaxsiyatning axloqiy munosabatiga qarab mulohaza qilish mumkin. Agar ijodiy faollik asossiz va mavjud qadriyatlarga e’tiborini qaratmasa, demak bu faollik juda xavfli. Yosh o‘qituvchining bilim berishi va kasbiy faoliyatida ijodiy rivojlanishi uchun ko‘p variantli yechimlarga olib boruvchi mashqlarni topmaganlar.

Ta’lim tizimida innovatsion uslublarni ishlab chiqishda yangiliklar kiritishning ahamiyati Ta’lim tizimida yangiliklar kiritish mazmuni va yo‘nalishlari masalasini o‘rganishga kirishishdan oldin «Pedagogik tizim» va «Pedagogik tizimda yangiliklar kiritish» tushunchasini aniqlab olaylik. Pedagogik jarayon bilamizki, pedagogik tizim asosida yo‘lga qo‘yiladi. Pedagogik tizim - bu tashkil etuvchilarning birlashtirilgan majmui bo‘lib, ular o‘zgarishlarda ham barqarorligicha qolaveradi. Agarda o‘zgarishlar (yangilik kiritish) qandaydir mumkin bo‘lgan chegaradan oshib ketsa, tizim buziladi, uning o‘rniga yangi boshqa

hususiyatli tizim yuzaga keladi. Pedagogik tizim - elementlarning juda mustahkam birlashuvidir. Har qanday pedagogik tizimning tuzilishi hozirgi davrda quyidagi elementlar yig‘indisidan iborat bo‘lib, ular o‘zaro bog‘liq holda quyidagi ko‘rinishga ega: o‘quvchi; tarbiyaning maqsadi; tarbiya mazmuni; tarbiya jarayoni; o‘qituvchilar (yoki TTV - ta’limning texnik vositalari); tarbiyaviy ishlarning tashkiliy shakllaridan iborat bo‘ladi. Bu tizimning tarkibiy qismlaridan har biri har qanday darajada elementlarga bo‘lib, yoyib ko‘rsatilishi mumkin. Ko‘rilgan tizimni mukammal tarkibiy tuzilish emas deb hisoblashga asoslarimiz bor.

1) Pedagogik fan tizimi va pedagogik amaliyotni, yangi bo‘lmagan biroq doimiy dolzarb va o‘zidan o‘quv-tarbiya jarayonini bitimlashtirishning umumiy g‘oyalari va amaliy texnologiyalarini o‘ziga mujassam qilgan.

2) Insonparvarlik pedagogikasini barcha nazariy qoidalari va amaliy texnologiyalarining yig‘indisi jamlangan.

3) Pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarish yangi g‘oyaviy yondashuvga asoslangan.

4) Axborotlashtirish, ommaviy kommunikatsiyalashning yangi g‘oyalari va vositalarini qo‘llashga asoslangan texnologiyalar innovatsion texnologiyalar hisoblanadi.

Pedagogik tizimda innovatsion tuzilmalarning bosh yo‘nalishi: yaxlit pedagogik tizim; o‘quv yurti; pedagogik nazariya; o‘qituvchi; o‘quvchilar; pedagogik texnologiya; mazmun; shakl, metodlar, vositalar; boshqaruv; maqsad va natijalar. Tizim osti tuzilmalarining chuqurligi bo‘yicha innovatsion yangi kiritmalarning mohiyati, sifati va maqsadga muvofiqligi haqida xulosa qilish mumkin.

Innovatsion uslublarni ishlab chiqish asosida ta’limda o‘qitishni jadallashtirish, individuallashtirish va tabaqalashtirishga erishish O‘qitishni jadallashtirish texnologiyasini Viktor Fedorovich Shatalov ishlab chiqdi va hayotga joriy qildi. U o‘qitishning an’anaviy sinf-dars usulining hali ochihnagan katta imkoniyatlarini ko‘rsatib berdi. V.F. Shatalovning maqsad-mo‘ljali:

• bilim, malaka va ko‘nikmalarni shakllantirish

• har qanday individual xususiyatlarga ega bo‘lgan barcha bolalarni o‘qitish;

• o‘qitishni tezlashtirish.

Tamoyillar:

• ko‘p marta takrorlash, majburiy bosqichma-bosqich nazorat, qiyinchilikningyuqori darajasi, katta bloklarda o‘rganish faoliyatning dinamik qolipi, xatti-harakatning tayanchi, va lining mo‘ljaldagi asosini qo‘llash;

• shaxsni ko‘zda tutish asosida yondashuv;

• insonparvarlik;

• zo‘rlab o‘qitmaslik;

• o‘quv vaziyatlarining konfliksizligi’, har bir o‘quvchining muvaffaqiyatlaridan boxabarlik, tuzatish (yodga solish); V.F. Shatalov metodining o‘ziga xosligi:

• materiallar katta hajmda kiritiladi;

• materiallar bloklar bctyicha joylashtiriladi;

• o‘quv materiali tayanch sxema-konspekt ko‘rinishida rasmiylashtiriladi. Jadvaldan ko‘rinib turibdiki, tayanch konspekt ko‘rgazmali sxemani tashkil yetmoqda. V.F.Shatalov tayanch (tayanish) deganda bola harakatlarining taxminiy asosini, ichki fikrlash faoliyatining tashqi tashkil qilinish usulini tushunadi. Tayanch signal o‘zaro uzviy bog‘lovchi ramzlar (ishora, so‘z, sxema, rasm va h.o) bo‘lib, qandaydir ma’noli mohiyatni almashtiradi. 30 Tayanch konspekt - o‘quv materiallari o‘zaro bog‘langan usullarining butun qismlari sifatida faktlar, tushunchalar, g‘oyalar tizimi o‘mida qo‘llana oladigan ko‘rgazmali konstruksiyalardan iborat qisqacha shartli konspekt ko‘rinishidagi tayanch signallar sistemasidir. V.F.Shatalovning xizmatlari shundaki, u mashg‘ulotlarda yetarli darajada va barchaning faolligini ta’minlovchi o‘quv faoliyati tizimini ishlab chiqdi.

V.F.Shatalov metodikasi 4 bosqichdan iborat bo‘lib, ular bir qancha usul va metodik yechimlarni o‘z ichiga oladi:

1. Nazariyani sinfda o‘rganish: taxtada oddiy tushuntirish (bo‘r, ko‘rgazmali qurol, O‘TV bilan) bo‘yalgan plakat — tayanch konspekt bo‘yicha qayta tushuntirish; plakat bo‘yicha qisqacha bayon qilish; o‘quvchilarning o‘z konspektlari ustida individual ishlashlari, konspekt bloklari bo‘yicha keng mustahkamlash.

2. Uydagi mustaqil ishlar: tayanch konspekt+darslik+ota-onalar yordami. O‘quvchilarga uqtirish: konspektdan foydalangan holda o‘qituvchining tushuntirganlarini yesla, berilgan materialni kitobdan o‘qi; o‘qiganlaringni konspekt bilan qiyosla; konspekt yordamida darslik materiallarini so‘zlab ber (kodlashtirish-dekodlashtirish); konspektni so‘zlab berish uchun tayanch sifatida yodda saqla; konspektni qayta ishlab chiqqish va namunaga qiyosla.

3. Birinchi takrorlash - konspektni o‘zlashtirishni har tomonlama keng nazorat qilish: barcha o‘quvchilar konspektni xotirasida qayta ishlab chiqadilar, o‘qituvchi ularni peshma-pesh tekshirib boradi bir vaqtning o‘zida «asta» va magnitafon orqali so‘rab boradi yozma ishdan so‘ng og‘zaki so‘rash boshlanadi.

4. Tayanch konspektni og‘zaki so‘zlab olish - o‘zlashtirishdagi tashqi nutq (og‘zaki) faoliyatining yeng muhim bosqichi, u turli savol-javoblar jarayonida yuz beradi.

Ikkinchi takrorlash-umumlashtirish va bir tizimga keltirish (tartibga tushirish): o‘zaro nazorat darslari; oldindan sinov savollari ro‘yxatini nashr qilish; tayyorlash; barcha turdagi nazoratlardan foydalanish (taxtada, astagina, yozma va b.) o‘zaro so‘rash va o‘zaro yordam; o‘yinli unsurlar (jamoalar bellashuvi, rebusni topishi va b.). Nazorat, baholash. V.F.Shatilov o‘quvchilarning bilim, malaka va ko‘nikmalarini bosqichma-bosqich nazorat qilishning bosh muammosini hal qildi. Doimiy tashqi nazoratni o‘zini-o‘zi nazorat qilish va o‘z-o‘zini baholash bilan bog‘lash, har birini bosqichma-bosqich nazorat qilish, kuchi yetadigan darajada talab qilish, doimo tuzatishning imkoniyati mavjudligi, natijalar oshkorligi, ikki bahoning yo‘qligi va past bahodan qo‘rqishning yo‘qligi. Nazorat shakllari: tayanch konspekt bo‘yicha yozma ish, mustaqil ishlar, baland ovozda so‘rash, magnitafonda, juftlikda o‘zaro nazorat, guruhdagi o‘zaro nazorat va uy nazorati, o‘z-o‘zini

baholash. O‘quvchi tomonidan olingan har bir baho bilimlar uchun maxsus ochilgan ko‘zguga qo‘yib boriladi. U go‘yo o‘quvchiga xizmat qiladigan ro‘yxat vazifasini bajaradi. Baholar yesa ijobiy shifrlangan tavsifnoma ahamiyatiga yega bo‘ladi. Bunday tavsifnomani ye’lon qilish katta tarbiyaviy ahamiyatga yega bo‘ladi. Bu tavsifnomaning yeng muhim tomoni shundaki, unda o‘quvchi xohlagan vaqtida har qanday bahoni nisbatan yuqori bahoga o‘zgartirishi mumkin. Ochiq imkoniyat tamoyilining mohiyati ham shunda. Har bir baho, - deb ta’kidlaydi V.F. Shatalov, awalambor, o‘quvchida ijobiy ye’tiborni qo‘zg‘atadigan vosita, turtki bo‘lib xizmat qilishi lozim. Ikki baho salbiy hislarga sabab bo‘ladi hamda o‘qituvchi va fan bilan ziddiyatni keltirib chiqaradi. Shatalov bunday konfliktli vaziyatlarni bartaraf qiladi. V.F.Shatalov tomonidan ishlab chiqilgan o‘quv faoliyati tizimi maktab o‘quvchilarida yeksperiment qilingan, lekin uning metodikasi matematika o‘qitish doirasidan chiqib, nafaqat tabiiy fanlar, balki gumanitar fanlar: til, tarix kabi fanlarni o‘qitishda ham keng tarqaldi.

G.K.Selevko pedagogik texnologiyani rejalashtiriladigan natijalar bilan birga boshqariladigan tizim deb ta’riflaydi. Texnologik jarayon tuzilmasini axborotlarning uch asosiy harakat yo‘nalishi bilan tavsiya etiladi. Bu tuzilmada G.K.Selevko uch shahobchani belgilaydi: 1. Asosiy shahobcha — mazmunning harakati bo‘lib, u axborotning manba (o‘qituvchi)dan qabul qiluvchi (talaba)ga uzatish (o‘quvchilar ye’tiboriga uzatish, o‘quv-bilish faoliyatiga rahbarlik qilish, o‘quvchilar tomonidan bilimlarni idrok yetish, o‘zlashtirish va mustahkamlash). Unda axborotlarni qo‘shimcha boshqarish manbalari — kitoblar, texnik vositalar, kompyuterlar va o‘quvchi tomonidan ularni mustaqil idrok etish (o‘z-o‘zini boshqarish jarayoni) muhim holat hisoblanadi. 2. Boshqarishga ta’sir o‘tkazish shahobchasi. U o‘z ichiga rejalashtirishni (strategik va taktik), ta’limiy axborotlarning asosiy psixologik harakati korreksiyasini qamrab oladi. 3. Jarayonlar haqidagi (qayta bog‘lanish, nazorat, baholash, qo‘shimcha axborotlar shahobchasi) axborotlar o‘qituvchidan o‘quvchiga uzatilish shahobchasi.

O‘quv jarayonining samaradorligi:

• o‘quv axborotlari mazmunining yeng maqbul tuzilmasi;

• boshqarish samaradorligi va bilish faoliyatini tashkil etish;

• axborotlarni o‘zlashtirishda individual o‘z-o‘zini boshqarish imkoniyatlaridan foydalanish;

• axborotlarni o‘zlashtirishning samarali nazoratini tashkil etishga bog‘liq.

Tayanch sxemalar izohidan foydalangan holda istiqbolli o‘qitishni boshqarish S.N.Lisenkova texnologiyasi. Bu texnologiya asosida quyidagilar yotadi:

• hamkorlik pedagogikasiga bo‘lgan shaxsiy yondashuv;

• o‘zlashtirish (muvaffaqiyat) - o‘qitish jarayonida bolalar rivojlanishining eng muhim sharti;

• sinfdagi fayz: xayrixohlik, o‘zaro yordam;

• xatolaridan ogoh qilish, lekin xatolar ustida ishlash emas;

• o‘quv materialining ketma-ketligi, izchilligi;

• vazifaning har bir o‘quvchiga qulayligi va ularga alohida-alohida bo‘lib berilishi;

• asta-sekin to‘liq mustaqillikka o‘tish;
• bilag‘on o‘quvchi vositasida bilmaydigan o‘quvchilarni o‘qitish.

.

3.3. Ta’lim tizimida marketing

Tayanch tushunchalar: marketing, ta’lim xismati, strategiya, ta’lim xizmatlari bozori, innovatsion yondashuv, ta’lim xizmatlari eksporti.

Marketing xizmatlari - maxsus tayyorgarlik ko‘rgan marketologlar guruhi, uyushmasi, bo‘limi va boshqarmasining faoliyat majmui. Marketing xizmatlari iste’molchilarga xizmat qiladi va ularning manfaatlarini ko‘zlab ish yuritadi. Xo‘jalik ko‘rsatkichlarini yaxshilash; korxonaning yuqori foyda olish yo‘llarini topish; bozorlar sig‘imi va imkoniyatlarini tahlil qilish; talab va taklif muvozanati, baho, solik/iap tizimi va bozor ele-mentlari to‘g‘risida ma’lumotlar yig‘ish, tovarlarni takomillashtirish, reklamami uyushtirish Marketing xizmatlarining asosiy faoliyat yo‘nalishi hisoblanadi. Shuningdek, Marketing xizmatlari jonli va umumlashgan mehnat resurslaridan foydalanish normativlarini aniqlashda ishtirok etadi; tovarlarni oqilona sotishni tashkil qiladi, moddiytexnika ta’minoti masalalarini hal etadi; sano-at, qishloq xo‘jaligi va boshqa tarmoqlarni iqtisodiy va texnikaviy holatini taxlil qiladi; korxonaning yaqin va uzoq istiqbolini belgilashda ishtirok etadi, ishlab chiqarishni marketing nuqtai nazaridan operativ tarzda tashkil etadi; mehnatni va unga haq to‘lashni yuqori darajada olib borish bilan shug‘ullanadi.

O‘zbekistonda Marketing xizmatlarini Vazirlar Mahkamasi qoshidagi marketing departa-menti, vazirliklarning marketing Bosh boshkarmalari, korxonalarning marketing bo‘limlari va guruhlari amalga oshiradi.[1]

Marketing xizmatlari bo‘limi faoliyati haqida ma’lumot

Oliy ta’lim muassasasining marketing xizmati bo‘limi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, “Ta’lim to‘g‘risida”gi qonun, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining iqtisodiyot tarmoqlarini malakali kadrlar bilan ta’minlash borasidagi qaror va farmonlari, harakatdagi Mehnat Kodeksi va amaldagi qonunchilik va ta’lim sohasidagi tegishli me’yoriy-huquqiy hujjatlar asosida ish ko‘radi. 1998 yil 28 yanvarda №48-sonli O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Ta’lim xizmatlari ko‘rsatish bozorini shakllantirish va kadrlar tayyorlash sohasida marketingni jadallashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi qarorning bajarilishi yuzasidan Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining 1998 yil 3 fevral №12-sonli buyrug‘i va institut rektorining 1998 yil 25 mart №38-sonli buyrug‘iga asosan Samarqand davlat arxitektura-qurilish institutida «Marketing xizmati» bo‘limi tashkil etilgan va bugungi kungacha “Marketing xizmati bo‘limi” nomi bilan faoliyat yuritib kelmoqda.

Marketing xizmati bo‘limi maqsad va vazifalari:

OTMda tayyorlangan oliy malakali kadrlarga korxona, muassasa va tashkilotlarning ehtiyojini o‘rganish asosida ma’lumotlar bankini shakillantirish;

Ta'lim sohasida bozor munosibatlarini rivojlantirish va takomillashtirishga ko'maklashish, yosh mutaxassislarga bo'lgan talab ko'rsatkichlari asosida bitiruvchi bakalavr va magistrlar uchun real "buyurtmalar portefeli"ni shakillantirish;

Iste'molchilarni raqobatbardosh mutaxassislar bilan ta'minlash bo'yicha uzoq muddatli va yillik shartnomalar tuzish;

Har yili belgilangan muddatda vazirlikning maxsus komissiyasiga OTMlarining joriy yildagi bitiruvchilari to'g'risida ta'lim yo'nalishlari (mutaxassisliklar), ishga yo'llanadigan vazirlik, idora (korxona va tashkilotlar) kesimida shakllantirilgan ma'lumotlarni taqdim etish;

Pulli ta'lim xizmatlarini tashkil etish hisobiga bozor iqtisodiyoti sharoitida oliy ta'lim muassasasining raqobatbardoshliligini oshirish:

Bitiruvchini ishga taqsimlashda iste'molchilar va mutaxassislik kafedralarining yosh mutaxassis to'g'risidagi tavsiya va takliflarini mavjud vaziyatdan kelib chiqqan holda e'tiborga olinishiga erishish;

To'lov shartnoma asosida ta'lim olayotgan talabalar yoki ishlab chiqarish korxonalari bilan turli xildagi shartnomalar tuzish;

Oliy ta'lim muassasasining bitiruvchilarni ishga taqsimlash bo'yicha komissiyasini tashkil etish va yakuniy taqsimotni o'tkazib, uning natijalari bo'yicha bitiruvchilar shaxsiy taqsimot qaydnomasini tuzish hamda umumlashtirish;

Taqsimot komissiyasi tomonidan ishga taqsimlangan yosh mutaxassislardan tushgan arizalarini ko'rib chiqish va yechim qabul qilish, zarur va asoslangan hollarda qayta taqsimlash yoki mustaqil ishga joylashish jarayonini amalga oshirish uchun oliy ta'lim muassasasi komissiyasiga murojaat etish;

Joriy yilda va o'tgan yillar davomida ishga joylashgan yosh mutaxassislar bilan qayta aloqalar o'rnatish, zaruriy hollarda ularga amaliy-uslubiy yordamlar ko'rsatish, maslahatlar berish hamda mehnat faoliyati natijalarini umumlashtirish;

Yangi o'quv yili qabul rejasining bajarilishi (davlat grantlari va to'lov-kontrakt bo'yicha qabul rejasi, tushgan arizalar, konkurs, qabul qilingan talabalar soni, ularning kurslar, ta'lim yo'nalishlari (mutaxassisliklar) bo'yicha taqsimlanishi, o'qitish tillari va h.k.) haqida ma'lumotlar bankini yaratish;

Yangi o'quv yilida davlat grantlari asosida qabul qilingan talabalar bilan oliy ta'lim muassasasi o'rtasida o'qishni tugatgandan so'ng ishga taqsimlangan joyida 3 yil ishlab berishi to'g'risida shartnomalar tuzish;

Ish beruvchilar (iste'molchilar)ga ommaviy axborot vositalari (gazetalar, jurnallar, radio-televidenie, elektron aloqa, veb-sayt) orqali bitiruvchilar to'g'risida (viloyatlar bo'yicha ta'lim yo'nalishlari, mutaxassisliklar kesimida) ma'lumotlar e'lon qilinish;

Kadrlarga bo'lgan real ehtiyojlar va bitiruvchilarni yakuniy ishga taqsimlash natijalari haqidagi ma'lumotlarni Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligiga taqdim etish;

Bakalavriat yo'nalishlari va magistratura mutaxassisliklari bo'yicha bitiruvchilarning imkoniyatlari va ustunliklarini namoyish qilish maqsadida oliy ta'lim muassasasining respublika, mintaqaviy va xalqaro ko'rgazmalar, yarmarkalarda ishtirok etishini ta'minlash;

Bakalavriat yo‘nalishlari va magistratura mutaxassisliklari bo‘yicha bitiruvchilarni ishga taqsimlash va joylashtirish, yosh mutaxassislarning mehnat faoliyati natijalari bo‘yicha oliy ta’lim muassasasining ichki hisobotini yuritish va tashkil etish, marketing xizmati bo‘limining yillik hisobotini tayyorlash.

Marketingni asosi nimada? Marketingni jumbog'i shundaki, u insoniyatning eng qadimiy faoliyatlaridan biri bo'lishiga qaramasdan, eng yosh biznes-fan hisoblanadi.

Baker(1976) Marketingni bir qancha tariflari bo'lib, deyarli har bir marketing haqidagi kitob mualliflari martketingga o'zlarini ta'riflarini berishadi.

Marketing - sotuvchi va haridor o'rtasidagi tovar, mahsulot yoki xizmatlar almashinuvi natijasida kompaniyaning qiymati oshish jarayoniga aytiladi.

Foydali almashinuv natijasida sotib oluvchi biron mahsulot, tovar yoki xizmatga ehtiyojini qondiradi, sotuvchi esa o'zining foyda ko'radi.

Marketingning maqsadi - yangi mijozlarni mahsulot, tovar yoki xizmat uchun jalb qilish, ularga yuqori iste'mol sifatini taklif qilib, eski mijozlarni saqlab qolgan holda, ularning tinimsiz o'zgarib turuvchi ehtiyojlarini qondirishdan iborat.

Marketingning asosiy vazifasi - har bir bozorni ehtiyojlari va zaruratlarini aniqlash, ular orasidan o'z kompaniyalari boshqa raqobatchilardan ko'ra yuqori darajali xizmat ko'rsata oladiganlarini tanlashdan iborat. Bu kompaniyaga yuqori sifatli mahsulotlar ishlab chiqarish va shuning natijasida iste'molchilarning ehtiyojlarini qondirish bilan kompaniyaning umumiy foydasini oshirishdir.

Marketing bu nafaqat falsafa, fikrlash tarzi va iqtisodiy tafakkur yo'nalishi, ammo ayrim firma, kompaniya, tarmoq va butun iqtisodiyot bo'yicha amaliyot faoliyati hamdir. AQSH va boshqa xorijiy davlatlar iqtisodiy adabiyotlarida marketing ta'rifini ko'p turlari mavjuddir. Eng keng tarqalgan marketing ta'rifi, u Amerika marketing assotsiatsiyasi tomonidan berilgan bo'lib, uning mazmuni quyidagichadir, ya'ni «Marketing» shunday jarayondan iboratki, uning yordamida uylangan g'oya rejalashtiriladi va amalga oshiriladi, narxlar tashkil etiladi, g'oyalar, tovarlar va xizmat ko'rsatishlar harakati va sotishni, ayrim shaxslar va tashkilotlarni maqsadlari ayirboshlash yordamida qondiriladi».

Marketingga olimlar turlicha ta'rif berganlar. I.K.Belyaevskiy shunday degan: «Marketing - bu bozorni o'rganish va tartibga solish, boshqarish tizimidir». Jan-Jak Lamben esa marketingga shunday ta'rif beradi: «Marketing tashkilotlar va kishilarni xohish va ehtiyojini tovarlar va xizmatlarini erkin raqobatli ayirboshlashni ta'minlash yo'li orqali qondirishga yo'naltirilgan ijtimoiy jarayondir», «Marketing - bu bir vaqtning o'zida biznes falsafasi va faoliyat jarayondir». Ushbu ta 'riflardan shuni aytish mumkinki, marketing - bu bozomi o'rganish, u orqali iste'molchilarga ta'sir etishdan iboratdir.

“Ta’lim xizmatlarining iste’molchisi sifatida shaxsga davlat ta’lim olish va kasb-hunar tayyorgarligidan o‘tish kafolatlanadi. Ta’lim olish jarayonida shaxs davlat ta’lim standartlarida ifoda etilgan talablarni bajarishi shart. Shaxs ta’lim xizmatlarining yaratuvchisi sifatida tegishli malaka darajasini olgach, ta’lim, moddiy ishlab chiqarish, fan, madaniyat va xizmat ko‘rsatish sohasida faoliyat ko‘rsatadi va o‘z bilimi hamda tajribasini o‘rgatishda ishtirok etadi”1. Davlat va

jamiyat ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimining faoliyatini tartibga solish va nazorat qilishni amalga oshiruvchi kadrlami tayyorlash va ulami qabul qilib olishning kafillaridir.

Ta'lim va mehnat bozorlarining o'zaro mutanosibligi bo'yicha yuzaga kelgan mazkur muammoni hal etish alohida e'tiborni talab etadi. Bunda shu ikki tizim hamkorligini tahlil etish metodologiyasini ishlab chiqish, ularning o'zaro bog'liq holda istiqbol modelini yaratishga qaratilgan bo'lishi lozim. A. Doniyorovning fikricha, ta'lim xizmatlari va mehnat bozori nafaqat ta'lim bozoridagi potensial talabning, balki mehnat bozoridagi real taklifning ham omili bo'lgan malakali ta'limga ehtiyojlar orqali boshqariladi. Shuning uchun ushbu tizimning uchinchi elementi – ta'lim xizmatlaridan bevosita foydalanuvchi va mehnat sohasidagi bozor munosabatlarining ishtirokchisini tadqiqot jarayoniga jalb qilmasdan ta'lim xizmatlari bozori va mehnat bozorining o'zaro bog'liq bo'lgan istiqbollar muammosini hal etish mushkul. Ushbu uchinchi element ma'lum demografik va ijtimoiy parametrlar bilan tavsiflanuvchi ijtimoiy-mehnat munosabatlarining passiv egasi emas, balki ehtiyojlar, manfaatlar, ta'limga ega bo'lish va ishga joylashish yo'llari borasida ma'lum tamoyil va maqsadlarga ega bo'lgan faol mustaqil subyekt sifatida namoyon bo'ladi. Bu ta'lim va mehnat bozorlarining o'zaro mutanosibligi muammosining yana bir qirrasi bo'ladi.

O'zbekistonda ta'lim xizmatlari bozori rivojlanishining asosiy tendensiyalari va strukturasi, mehnat bozoridagi ahvol va uning oxirgi yillardagi dinamikasi, yoshlarning kasb-hunar ta'limiga bo'lgan ehtiyojini o'rganishga bag'ishlangan ijtimoiy tadqiqotlar tahlili hamda statistik ma'lumotlar tahlili hozirgi kunda ular quyidagi xususiyatlar va tendensiyalar bilan tavsiflanayotgani kuzatilmoqda: - bozor sharoitida uzluksiz ta'lim tizimi yashovchan, moslashuvchan, ijtimoiy o'zgarishlarga chidamliligini namoyish etdi; - an'analarni saqlagan va innovatsiyalarni qabul qilgan holda, ta'lim o'zining asosiy fundamental funksiyalarini bajaradi, shu bilan birga ularni yangi tavsiflar va amalga oshirish mexanizmlari bilan boyitib boradi, Respublikamizda ta'limning funksional o'zgarishlari quyidagilar bilan belgilanadi: - ta'limning saralab olish funksiyasi va ijtimoiy-differensiyalash imkoniyatlarining chuqurlashishi. Bunda ta'limda tengsizlik kelib chiqmaydi va uning rivojlanishini izdan chiqarmaydi; - xodimning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligi va dinamikasining kuchayishi, o'qitish, qayta o'qitish, malaka oshirish bo'yicha yangi imkoniyatlar taqdim etilishi bilan hayot faoliyatidagi ijtimoiy-iqtisodiy, ijtimoiy-madaniy sharoitlarga insonning talabchanlik funksiyasining rivojlanishi; - ta'lim muassasalariga qabul kvotalarining ortishi, tanlov sharoitlarining tartibga solinishi, ta'lim xizmatlari turlari va shakllarining differensiyalanishi bois (Doniyorov A. Mehnat bozorini boshqarishda ta'lim tizimining o'rni // Ta'lim menejmenti, 2007. – Toshkent. – № 2. – Б. 59-60. PEDAGOGIKA 2016, 4-son 82) shaxsning kasb-hunar ta'limiga bo'lgan o'z ehtiyojlarini qondirishga intilishining kengayishi; - ijtimoiy talab sust bo'lgan mutaxassisliklarni egallash sababli mehnat bozorida tanglikning paydo bo'lishi; - ta'lim muddatlari va shakllarining o'zgarishi hamda mutaxassisning mehnat bozoriga qaytarilishi tufayli mehnat bozoridagi tanglikning pasayishi.

Mamlakatda ta'lim olish ahamiyatining ortishi bugungi kunda bir qator omillar bilan belgilanadi: - turli daraja va yo'nalishdagi malakali mutaxassislarni talab etadigan sanoat ishlab chiqarishning tez va jadal rivojlanishi; - iqtisodiyotning xususiy sektori, kichik biznes, dehqon va fermer xo'jaliklarining yuqori talablari. Bu borada savdo va tadbirkorlikni boshqarish, marketing, qonuniy huquqlarni himoya qilish, ish yuritish, buxgalteriya va boshqa sohalarda personaldan zamonaviy bilimlarni talab etadigan biznes sektorining faol rivojlanishi; - ijtimoiy faol fikr va ta'limning yangi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarga moslashishi, muvaffaqiyatli ijtimoiy mobillik va yuqori statusga ega bo'lish moddiy farovonlikka erishishning eng muhim omillaridan biri sifatida namoyon bo'lishi; - yoshlarning istiqbolli va nufuzli kasblarga to'g'ri yo'naltirilishi.

O'zbekiston mehnat bozorida keyingi yillarda yuzaga kelgan ahvol tahlili kasblarga bo'lgan talab dinamikasini tavsiflovchi bir qator tendensiyalarni aniqlab berdi. Birinchidan, barcha kasb-hunarlar (kasb-hunar ta'limining turli darajasi ko'zda tutilgan) guruhlari bo'yicha vakansiyalar soni oshganligi kuzatilmoqda va bu iqtisodiy barqarorlashish, ma'lum iqtisodiy o'sishdan dalolat beradigan ko'rsatkichdir. Ikkinchidan, ishchi kasblarga bo'lgan barqaror talab hamda kasbhunar ta'limi va tayyorgarlikni talab etmaydigan kasblarga bo'lgan ehtiyojning ijobiy dinamikasi kuzatilmoqda. Davlat boshqaruvi siyosatining muhim va strategik omili bo'lgan mehnat bozori hamda ta'lim sohasidagi aloqadorlik uzoq vaqt davomida chetda qolib keldi. Shu sababli kasb ta'limi bozorining eng muhim hisoblanuvchi qo'shimcha kichik segmentlarni o'z ichiga olgan ta'lim bozori rivojlanishiga yetarlicha e'tibor berilmadi. Mehnat bozori ham ta'lim bozori kabi pul va moliya, turar joy, buyurtma, investitsiya, innovatsiya, axborot, qimmatli qog'ozlar bozorini qamrab oluvchi yagona bozor tizimini tashkil etuvchi tuzilmadir.

Hozirgi vaqtda investitsiyalar ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan eng yuqori va tez samara berib, mehnat va ta'lim tizimining barqarorligini ta'minlovchi muhim omil sifatida namoyon bo'lmoqda. Bozor munosabatlarining rivojlanishi nuqtayi nazaridan ta'lim bozori muomala sohasi yoki ta'lim xizmatlari oldi-sotdisi yuzasidan olib boriladigan Bozor munosabatlari kontekstida, ta'lim tizimini tadqiq etishda, uni ma'naviy to'liqlik jihatidan ta'lim bozoriga yaqin deb qarash mumkin. Mamlakatimizda muayyan ta'lim darajalari belgilangan, shuningdek, ularning ayrimlari majburiy tarzdadir. Chunonchi, umumiy o'rta ta'lim majburiy ta'lim sirasiga kiradi. Ta'lim muassasalarining davlat tasarrufidagilarida ham, davlatga qarashli bo'lmaganlarida ham ta'lim xizmatlari ko'rsatiladi. Bunda har bir subyekt o'z shaxsiy intilishlariga, shuningdek, moliyaviy imkoniyatlariga javob beradigan xizmatlarning konkret turini tanlashga haqlidir. Oliy ta'lim kasb ta'limining tarkibiy qismi bo'lib, kadrlar kasb tayyorgarligining oliy pog'onasi deb qaraladi. Subyektning muayyan bilim sohalariga qiziqishini uning tabiatiga xos xususiyat va o'zi tarbiyalangan muhit shakllantiradi, lekin kasb borasidagi o'sish yo'lini tanlash ko'nikmalari yuzaga chiqishi qiziqishlariga mos ish topishga intilishi bilangina emas, balki asosan moddiy manfaat bilan ham belgilanadi.

Inson kapitali nazariyasiga ko'ra, uning qobiliyatini rivojlantirishga sarf qilingan resurslar "kapital sarflari" deb talqin qilinadi. Ijtimoiy ishlab chiqarishdagi

kapitalning asosiy mezonlari mehnatga moslashtiriladi. Bilim, qobiliyat, malaka va kasb mahorati o‘z-o‘zidan paydo bo‘lmaydi, ular tevarak-atrofni tashkil etadigan shaxslar faol harakatlari natijasida yuzaga keladi. Shu munosabat bilan tegishli ma’lumot olgan va kasb tayyorgarligiga ega subyektga katta miqdorda mehnat, moliyaviy, moddiy va intellektual resurslar sarflangan bo‘ladi1. Bevosita insonga yo‘naltiriladigan investitsiyalar har qanday kapital sarfi kabi, pirovard natijada, foyda olishni ko‘zda tutadi. O‘z navbatida, ta’limga yo‘naltirilgan barcha investitsiyalar iqtisodiy natija keltirganligi sababli inson kapitali nazariyasini ta’limning iqtisodiy samaradorligini aniqlashdagi tahlil vositasi sifatida qaraymiz. Shu bilan birga, alohida subyekt, shuningdek, jamiyat uchun qilinadigan sarflar samarasini bir-biridan farqlash lozim. Subyektning umumiy o‘rta ma’lumot olishiga qilinadigan sarflari bevosita o‘quv sarflari deb, subyekt o‘qigan davrida olishi mumkin, lekin undan foydalanilmagan bo‘lsa, boy berilgani “daromad summasi” deb qaralishi kerak. Bunday holat jamiyatda mehnat va ta’lim bozori tizimining o‘zaro bog‘liqligini taqozo etadi.

Marketing xizmatlari bo‘limi faoliyati haqida ma’lumot

Oliy ta’lim muassasasining marketing xizmati bo‘limi O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, “Ta’lim to‘g‘risida”gi qonun, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining iqtisodiyot tarmoqlarini malakali kadrlar bilan ta’minlash borasidagi qaror va farmonlari, harakatdagi Mehnat Kodeksi va amaldagi qonunchilik va ta’lim sohasidagi tegishli me’yoriy-huquqiy hujjatlar asosida ish ko‘radi. 1998 yil 28 yanvarda №48-sonli O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Ta’lim xizmatlari ko‘rsatish bozorini shakllantirish va kadrlar tayyorlash sohasida marketingni jadallashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi qarorning bajarilishi yuzasidan Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining 1998 yil 3 fevral №12-sonli buyrug‘i va institut rektorining 1998 yil 25 mart №38-sonli buyrug‘iga asosan Samarqand davlat arxitektura-qurilish institutida «Marketing xizmati» bo‘limi tashkil etilgan va bugungi kungacha “Marketing xizmati bo‘limi” nomi bilan faoliyat yuritib kelmoqda.

Marketing xizmati bo‘limi maqsad va vazifalari:

OTMda tayyorlangan oliy malakali kadrlarga korxona, muassasa va tashkilotlarning ehtiyojini o‘rganish asosida ma’lumotlar bankini shakillantirish;

Ta’lim sohasida bozor munosibatlarini rivojlantirish va takomillashtirishga ko‘maklashish, yosh mutaxassislarga bo‘lgan talab ko‘rsatkichlari asosida bitiruvchi bakalavr va magistrlar uchun real “buyurtmalar portefeli”ni shakillantirish;

Iste’molchilarni raqobatbardosh mutaxassislar bilan ta’minlash bo‘yicha uzoq muddatli va yillik shartnomalar tuzish;

Har yili belgilangan muddatda vazirlikning maxsus komissiyasiga OTMlarining joriy yildagi bitiruvchilari to‘g‘risida ta’lim yo‘nalishlari (mutaxassisliklar), ishga yo‘llanadigan vazirlik, idora (korxona va tashkilotlar) kesimida shakllantirilgan ma’lumotlarni taqdim etish;

Pulli ta’lim xizmatlarini tashkil etish hisobiga bozor iqtisodiyoti sharoitida oliy ta’lim muassasasining raqobatbardoshliligini oshirish: Bitiruvchini ishga taqsimlashda iste’molchilar va mutaxassislik kafedralarining yosh mutaxassis

to‘g‘risidagi tavsiya va takliflarini mavjud vaziyatdan kelib chiqqan holda e’tiborga olinishiga erishish;

To‘lov shartnoma asosida ta’lim olayotgan talabalar yoki ishlab chiqarish korxonalari bilan turli xildagi shartnomalar tuzish;

Oliy ta’lim muassasasining bitiruvchilarni ishga taqsimlash bo‘yicha komissiyasini tashkil etish va yakuniy taqsimotni o‘tkazib, uning natijalari bo‘yicha bitiruvchilar shaxsiy taqsimot qaydnomasini tuzish hamda umumlashtirish;

Taqsimot komissiyasi tomonidan ishga taqsimlangan yosh mutaxassislardan tushgan arizalarini ko‘rib chiqish va yechim qabul qilish, zarur va asoslangan hollarda qayta taqsimlash yoki mustaqil ishga joylashish jarayonini amalga oshirish uchun oliy ta’lim muassasasi komissiyasiga murojaat etish;

Joriy yilda va o‘tgan yillar davomida ishga joylashgan yosh mutaxassislar bilan qayta aloqalar o‘rnatish, zaruriy hollarda ularga amaliy-uslubiy yordamlar ko‘rsatish, maslahatlar berish hamda mehnat faoliyati natijalarini umumlashtirish;

Yangi o‘quv yili qabul rejasining bajarilishi (davlat grantlari va to‘lov-kontrakt bo‘yicha qabul rejasi, tushgan arizalar, konkurs, qabul qilingan talabalar soni, ularning kurslar, ta’lim yo‘nalishlari (mutaxassisliklar) bo‘yicha taqsimlanishi, o‘qitish tillari va h.k.) haqida ma’lumotlar bankini yaratish;

Yangi o‘quv yilida davlat grantlari asosida qabul qilingan talabalar bilan oliy ta’lim muassasasi o‘rtasida o‘qishni tugatgandan so‘ng ishga taqsimlangan joyida 3 yil ishlab berishi to‘g‘risida shartnomalar tuzish;

Ish beruvchilar (iste’molchilar)ga ommaviy axborot vositalari (gazetalar, jurnallar, radio-televidenie, elektron aloqa, veb-sayt) orqali bitiruvchilar to‘g‘risida (viloyatlar bo‘yicha ta’lim yo‘nalishlari, mutaxassisliklar kesimida) ma’lumotlar e’lon qilinish;

Kadrlarga bo‘lgan real ehtiyojlar va bitiruvchilarni yakuniy ishga taqsimlash natijalari haqidagi ma’lumotlarni Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligiga taqdim etish;

Bakalavriat yo‘nalishlari va magistratura mutaxassisliklari bo‘yicha bitiruvchilarning imkoniyatlari va ustunliklarini namoyish qilish maqsadida oliy ta’lim muassasasining respublika, mintaqaviy va xalqaro ko‘rgazmalar, yarmarkalarda ishtirok etishini ta’minlash;

Bakalavriat yo‘nalishlari va magistratura mutaxassisliklari bo‘yicha bitiruvchilarni ishga taqsimlash va joylashtirish, yosh mutaxassislarning mehnat faoliyati natijalari bo‘yicha oliy ta’lim muassasasining ichki hisobotini yuritish va tashkil etish, marketing xizmati bo‘limining yillik hisobotini tayyorlash.

Davlat talablarining maqsadi: - maktabgacha taiim tizimi faoliyatini mamlakatmng ijtimoiy va iqtisodiy taraqqiyoti istiqbollari, jamiyat ehtiyojlari, fen-texnika va texnologiyaning zamonaviy yutuqlariga asosan yoiga qo‘yish; - sifatli ta’lim xizmatlari ko‘rsatilishini ta’minlash; - taiim va kadrlar tayyorlash sohasida shaxs, jamiyat va davlat manfaatlarini himoya qilish; - sifatli kadrlar tayyorlash tizimini rivojlantirish; - bola shaxsi asoslarini shakllantirish hamda uning bilim olishga boigan qiziqishlarini rivojlantirish; - bolaning intellektual va jismoniy rivojlanishini ta’minlash; - bolalami milliy madaniyat va umuminsoniy qadriyatlar bilan tanishtirish; - bolalami maktab taiimiga tayyorlash.

Ta'lim xizmatlari ko'rsatish bozorida raqobatni rivojlantirish, kadrlar tayyorlash sohasida marketingni shakllantirish va rivojlantirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998-yil 28-yanvardagi "Ta'lim xizmatlari ko'rsatish bozorini shakllantirishni va kadrlar tayyorlash sohasida marketingni jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 48-son qaroriga asosan institutda "Marketing xizmati" bo'limi tashkil etildi. Mazkur bo'lim tashkil etilgandan buyon institutda kadrlar tayyorlash borasida keng ko'lamli marketing tadbirlari amalga oshirilmoqda.

Marketing xizmati bo'limi maqsadi: ta'lim xizmatlari bozorida institut faoliyat ko'rsatishining aniq strategiyalarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy qilish uchun bakalavriat yo'nalishlari va magistratura mutaxassisliklari bo'yicha kadrlar tayyorlash va ularni ishga taqsimlash jarayonini iste'molchilar (ish beruvchilar) tomonidan bo'lg'usi mutaxassis shaxsiga qo'yilgan talablarni bajarishga yo'naltirish hamda bu jarayonga rahbarlik qilish, reklama-axborotni rejalashtirish va uni olg'a siljitish rag'batini ta'minlash, bitiruvchilarni ishga taqsimlash va joylashtirishni amalga oshirish hamda ta'lim xizmatlari ko'rsatishga o'z vaqtida tayyorgarlik ko'rish, shartnomalar tuzishni tashkil qilish hamda nazoratga olishdan iborat.

Institutda kadrlar ist'emolchilarini fikr-mulohazalari asosida yuqori malakali zamon talabiga javob beradigan kadrlarni tayyorlashni yo'lga qo'yish maqsadida bo'lim tomonidan korxona va tashkilotlarning iqtisodiyot sohasidagi kadrlarga bo'lgan joriy va istiqboldagi talablari va ehtiyojlari doimiy ravishda o'rganilib borilmoqda. Ushbu jarayonda tarmoq va sohalarni rivojlantirish dasturlarini hisobga olib, bakalavr va magistr kadrlarga bo'lgan parametrlarni ishlab chiqadigan viloyat hokimliklari bilan ham uzviy hamkorlik amalga oshirilmoqda. Vazirliklar, qo'mitalar va iqtisodiyotning boshqa tarmoqlarini, shuningdek, viloyatlarni iqtisodiyot sohasidagi kadrlarga bo'lgan talabini o'rganish asosida institutda mavjud va yangi ochilishi rejalashtirilayotgan yo'nalish va mutaxassisliklar bo'yicha tayyorlanayotgan kadrlarga "istiqbolli buyurtmalar portfeli" shakllantirilgan.

Bo'limning bitiruvchilarni ishga taqsimlash va ishga joylashtirish borasidagi faoliyati.

Bugungi kunda institut O'rta Osiyo va respublikamizning farmasevtika sohasida yagona oliy ta'lim muassasasi hisoblanadi. Institut ilmiy salohiyati va moddiy-texnika bazasi yuqori bo'lganligi, institut jamoasi tomonidan amalga oshirilayotgan keng ko'lamli tadbirlar institutda malakali, zamonaviy va bugungi kun talabiga javob beradigan kadrlar tayyorlanishiga zamin yaratmoqda. Shuning uchun institutda tayyorlanayotgan kadrlarga korxona va tashkilotlar tomonidan ko'plab buyurtmalar berilib, bitiruvchilarga ish joylarini topishda qiyinchilik tug'ilmaydi.

Lekin shunga qaramay institut tomonidan bugungi kunda mehnat bozori talab qilgan yuqori malakali farmasevt kadrlarni tayyorlashni yo'lga qo'yish va ular salohiyatidan samarali foydalanishni tashkil etish, kadrlar asosiy buyurtmachilari bilan mustahkam aloqalar o'rnatish, o'z kadrlarimizni ishga joylashtirish va ular mehnat faoliyatini kuzatishga alohida e'tibor qaratilgandir.

Marketing xizmati bo‘limi fakultetlar, kadrlar tayyorlovchi kafedralar bilan birgalikda institut bitiruvchilarini ishga samarali taqsimlash va joylashtirish maqsadida har yili kadrlar istemolchilari bilan hamkorlikda keng qamrovli tadbirlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, institutda bitiruvchilarni ishga taqsimlash komissiyasi kadrlar asosiy buyurtmachilari vakillari ishtirokida tashkil etilgan, bitiruvchi kurs talabalari uchun ish beruvchi korxona va tashkilotlarning taqdimotlari o‘tkazilmoqda. Shuningdek, ish beruvchi korxona va tashkilotlarga bitiruvchilar to‘g‘risidagi ma’lumotni olishda qulaylik yaratish maqsadida bitiruvchilar to‘g‘risidagi ma’lumot institut VEB-saytiga ham joylashtirilgan.

Qator asosiy buyurtmachilar bilan, jumladan, Farmatsevtika tarmog‘ini rivojlantirish agentligi, Dori-darmon AK va viloyat filiallari bilan institut o‘rtasida tegishli hamkorlik shartnomalari rasmiylashtirilgan. Qator asosiy buyurtmachilar bilan, jumladan, Farmatsevtika tarmog‘ini rivojlantirish agentligi, Dori-darmon AK va viloyat filiallari bilan institut o‘rtasida tegishli hamkorlik shartnomalari rasmiylashtirilgan.

Institutning ish beruvchi: korxona, tashkilot va muassasalar bilan hamkorlikda yuqorida qayd etilgan va boshqa amalga oshirayotgan chora-tadbirlari natijasida so‘nggi yillar davomida bitiruvchilarning ishga joylashish ko‘rsatkichlari yuqori bo‘layotganligini qayd etishimiz mumkin.

Bugungi kunda institut bitiruvchilari farmasevtika sohasining turli tarmoqlarida o‘z mehnat faoliyatlarini olib bormoqda desak adashmaymiz. Sababi institut bitiruvchilari o‘z kasblarida mehnat qilib, Respublikamiz ravnaqi uchun munosib hissalarini qo‘shib kelmoqda.

Bo‘limda to‘lov-kontrakt to‘lovlarini tashkil etilishi.

Ta’lim tizimini demokratik va bozor islohotlariga muvofiqligini ta’minlash, ta’lim xizmatlari ko‘rsatish bozorida raqobatni rivojlantirish, kadrlar tayyorlash sohasida marketingni shakllantirish va rivojlantirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998-yil 28-yanvardagi “Ta’lim xizmatlari ko‘rsatish bozorini shakllantirishni va kadrlar tayyorlash sohasida marketingni jadallashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 48-son qaroriga asosan 1998-yildan boshlab o‘qishning davlat grantlari bilan birga to‘lov-kontrakt shakli ham oliy ta’lim muassasalariga joriy etildi. Shunga mos ravishda institutda ham to‘lov-kontrakt asosida o‘qitish shakli hamda ushbu munosabatlarni nazorat qilish maqsadida marketing xizmati bo‘limi tashkil etildi.

Mazkur vaqtdan buyon institutda to‘lov-kontrakt asosida ta’lim olayotgan talabalarni shartnoma shartida belgilangan majburiyatlarni to‘liq ta’minlash, xususan, O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2013-yil 26-fevralda 2431-son bilan ro‘yxatga olingan “Oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalarida o‘qitishning to‘lov-kontrakt shakli va undan tushgan mablag‘larni taqsimlash tartibi to‘g‘risida”gi nizomda belgilangan shartlarga mos holda to‘lovni amalga oshirish borasida keng qamrovli ishlar amalga oshirilmoqda. Institut tomonidan to‘lov-kontrakt asosida ta’lim oluvchi talabalar o‘rtasida keng qamrovli tushuntirish ishlari, jumladan, kelib tushgan to‘lov-kontrakt mablag‘lari talabalarning o‘qish xarajatlari, jumladan, ularning stipendiya summalari va

proffesor-o‘qituvchilar oylik maoshlari, institut moddiy-texnik bazasini tutib turish harajatlari, kommunal xizmatlar, elektroenergiya va boshqa to‘lov haqlari uchun sarflanayotganligi borasida keng qamrovli tushuntirish ishlari amalga oshirib kelinmoqda (Raximova D., Abduraxmonov O. O‘zbekistonda mehnat bozori va ta’lim tizimining boshqarilishida o‘zaro aloqadorlik // Ta’lim menejmenti. – Toshkent, 2007. – № 6.).

3.4. Ta’lim tizimini moliyalash

Tayanch tushunchalar: ta’lim, moliya, kasb-hunar ta'limi, davlat xizmati.

Ta’lim tizimini moliyalash mazmuni. Ta'lim boshqaruvi organlariga bog'liq bo'lmagan, kasb-hunar ta'limi sifatini attestatsiyadan o'tkazuvchi davlat xizmati tashkil etiladi. Mamlakatni iqtisodiy va ijtimoiy rivojlantirishning istiqbol talablariga monand davlat ta'lim standartlari ishlab chiqiladi.

O'quv yurtlari faoliyatini, professor-pedagog kadrlar sifatini hamda ta'lim oluvchilarning bilimini reyting asosida baholash tizimi tadbiq etiladi.

Kadrlarni tayyorlash sifatini nazorat qilishning davlat va jamoat shakllari rivojlantiriladi. Ta'lim muassasalari bitiruvchilarini yakuniy attestatsiyalash tizimi takomillashtiriladi.

Ta'lim tizimini moliyalash

Ta'limni va kadrlar tayyorlashni moliyalash tizimi takomillashtiriladi, uning ko'p variantli (byudjetdan ajratiladigan va byudjetdan tashqari manbalardan) tizimi joriy etiladi, ta'lim muassasalarining o'zini o'zi pul bilan ta'minlashi rivojlantiriladi, xususiy hamda chet el investitsiyalarini ta'lim sohasiga jalb etish rag'batlantiriladi.

Respublika fuqarolari uchun keyinchalik ularni to'lashning moslashuvchan tizimiga asoslangan ta'lim kreditlari berish mexanizmi shakllantiriladi. Uzluksiz ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimini moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlashda donorlar va homiylarning mavqei kuchayib boradi.

Pullik ta'lim xizmatlari ko'rsatish, tadbirkorlik, maslahat, ekspert, noshirlik, ishlab chiqarish, ilmiy hamda ustavda belgilab qo'yilgan vazifalarga muvofiq boshqa tarzdagi faoliyat hisobidan ta'lim muassasalarining daromadlari ko'payishi ta'minlanadi.

Moddiy-texnika ta'minoti

Har bir mintaqaning demografik va jo'g'rofiy xususiyatlaridan kelib chiqib, akademik litseylar, kasb-hunar kollejlari tarmog'i barpo etiladi. Ta'lim oluvchilarni oiladan ajralmagan holda o'qishga imkon qadar ko'proq qamrab olinadi.

Mavjud ta'lim muassasalarini kapital ta'mirlash va yangi ta'lim muassasalari qurish, ularni normativ talablarga muvofiq, zamonaviy texnika va texnologiyalarning darajasini hisobga olgan holda jihozlanishini ta'minlash choralari ko'riladi.

O'quv-tarbiya muassasalarini zarur uskunalar, inventarlar, ashyolar, ta'limning texnikaviy, dasturiy va didaktik vositalari bilan jihozlash yuzasidan ixtisoslashtirilgan ishlab chiqarishlarni vujudga keltirish qo'llab-quvvatlanadi.

Barcha bosqichdagi ta'lim jarayonlarini kompyuterlashtirish va axborotlashtirish amalga oshiriladi.

Ta'lim tizimining yaxlit axborot makonini vujudga keltirish

Zamonaviy axborot texnologiyalari, kompyuterlashtirish va kompyuterlar tarmoqlari negizida ta'lim jarayonini axborot bilan ta'minlash rivojlanib boradi. Ta'lim jarayonida ommaviy axborot vositalarining mavqei oshib boradi, televidenie va radioning ta'lim dasturlari intellektuallashuvi ta'minlanadi. Fan va ta'limning nashriyot bazasi rivojlantiriladi, o'quv, o'quv-uslubiy, ilmiy, qomusiy adabiyotlar va ma'lumotnomalar bilan ta'minlashning barqaror tizimi shakllantiriladi.

Ta'lim xizmati ko'rsatish bozorini rivojlantirish

Ta'lim va kadrlar tayyorlash sohasida marketingni rivojlantirish yo'li bilan ta'lim xizmati ko'rsatishning raqobatga asoslangan bozori shakllantiriladi. Davlat va nodavlat ta'lim muassasalari rivojlantiriladi, ta'lim va kadrlar tayyorlash sohasida raqobatga asoslangan muhit vujudga keltiriladi, ta'lim xizmati ko'rsatish bozori davlat yo'li bilan boshqarib boriladi.

Asosiy ta'lim dasturlarida nazarda tutilmagan konsultativ va qo'shimcha ta'lim xizmatlaridan iborat pullik ta'lim xizmati ko'rsatish tizimi rivojlantiriladi.

Ta'lim sohasida ijtimoiy kafolatlarni ta'minlash hamda bu sohani davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash

Pedagogik faoliyatning obro'-e'tiborini va ijtimoiy maqomini oshirish yuzasidan davlat siyosati ro'yobga chiqariladi. Ta'lim oluvchilarning va pedagog-larning o'qishi, sog'ligi va dam olishi uchun zarur sharoitlar yaratiladi.

Ta'lim muassasalari va sog'liqni saqlash organlari bolalar hamda o'quvchi yoshlarning sog'ligini saqlash va mustahkamlash uchun zarur choralarni ko'radilar. o'quv-tarbiya jarayonining sog'lomlashtirishga qaratilgan yo'nalishini ro'yobga chiqarish, sog'lom turmush tarzi normalarini joriy etish uchun sharoitlar ta'minlanadi. Ta'lim oluvchilarning tibbiy-gigiena madaniyatini oshirish, ularning jismoniy tarbiya va sport bobidagi faolligini kuchaytirish hamda jismoniy kamolot darajasini oshirish uchun tashkiliy-uslubiy yondashuvlar takomillashtiriladi. Sogliq va rivojlanishida nuqsoni bo'lgan bolalar uchun munosib muhit yaratiladi.

Fan bilan ta'lim jarayoni aloqalarini rivojlantirish

Ta'lim va kadrlar tayyorlash sohasida ilg'or amaliy ilmiy tadqiqotlar o'tkaziladi, ta'lim sifati davlat ta'lim standartlariga muvofiq kelishini tashkil etish va ta'minlash maqsadida pedagogika va ta'lim sohasida ilmiy tadqiqotlar va ilmiy-uslubiy qo'llanmalar ishlab chiqish faollashtiriladi. Fundamental va amaliy fan sohasidagi ilmiy kadrlarning ta'lim jarayonidagi ishtiroki rag'batlantiriladi, pedagogik va ilmiy-tadqiqot jarayonlarining aloqasi ta'minlanadi.

Yoshlarning fan-texnika sohasidagi ijodkorligi har tomonlama qo'llab-quvvatlanadi.

Ishlab chiqarish va ta'lim tizimi integrasiyalashuvini rivojlantirish

O'quv-ishlab chiqarish majmualarini (markazlarini) tashkil etish va ularni rivojlantirish, zamonaviy uskunalar, apparatlar va asboblar bilan jihozlash rag'-batlantiriladi. Kadrlar tayyorlash va birgalikdagi ilmiy-texnologik yechimlar yara-tishda korxonalarning ishlab chiqarish salohiyatidan samarali foydalaniladi. Ishlab chiqarishda kadrlar tayyorlash qo'llab-quvvatlanadi. Ilg'or texnologiya sohasida

pedagog kadrlarning malakasi bevosita ishlab chiqarishda muntazam ravishda oshirib boriladi.

Ta'lim va kadrlar tayyorlash sohasidagi xalqaro hamkorlik

Kadrlar tayyorlash sohasidagi hamkorlikning xalqaro-huquqiy bazasi yaratiladi, xalqaro hamkorlikning ustuvor yo'nalishlari ro'yobga chiqariladi, xalqaro ta'lim tizimlari rivojlantiriladi, ilmiy-pedagog kadrlar, talabalar va o'quvchilar almashish kengayadi. Ta'lim to'g'risidagi milliy hujjatlar xalqaro miqyosda e'tirof etilishi uchun asos yaratiladi. Manfaatdor vazirliklar va idoralarning, O'zbekiston Respublikasining chet ellardagi elchixonalarining kadrlar tayyorlash sohasiga chet el investitsiyalarini bevosita va bilvosita keng jalb qilish borasidagi faoliyat kuchaytiriladi.

Umumta'lim maktablari, kasb-hunar kollejlari, akademik litseylar va tibbiyot muassasalarini rekonstruktsiya qilish, mukammal ta'mirlash va jihozlash jamg'armasi, uning moliyaviy resurslarining shakllanishi, xarajatlarining tarkibi va tuzilishi Quyidagilar Jamg'armaning asosiy vazifalari va mablag'laridan foydalanish yo'nalishlari hisoblanadi:

• Jamg'armaga tushayotgan mablag'larni keyinchalik ulardan ta'lim muassasalarini — umumta'lim maktablarini, akademik litseylar va kasb-hunar kollejlarini jihozlash (to'liq jihozlash)da maqsadli foydalanish uchun jamlash;

• ta'lim muassasalarini rekonstruktsiya qilish va mukammal ta'mirlash, shu jumladan zarurat bo'lganda, o'quv binolarini o'quv ustaxonalari va laboratoriyalari bilan kengaytirish, sport zallari va maydonchalarini, boshqa infratuzilma ob'ektlarini barpo etish ishlarini moliyalashtirish;

• zamonaviy talablarni hisobga olgan holda va tasdiqlangan normativlardan kelib chiqib ta'lim muassasalarini eng yangi o'quv-laboratoriya va ishlab chiqarish uskunalari, kompyuter texnikasi, axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining o'qitishga ko'maklashuvchi boshqa elementlari, shuningdek o'quv mebeli va anjomlari bilan tizimli jihozlash va to'liq jihozlashni moliyalashtirish

• Tarkibi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan tasdiqlanadigan Jamg'armani boshqarish kengashi Jamg'armani boshqarishning yuqori organi hisoblanadi. . Jamg'armani boshqarish kengashi:

• umumiy rahbarlikni amalga oshiradi va Jamg'armaga yuklangan vazifalarning bajarilishini tashkil qiladi;

• Jamg'arma daromadlari barqaror shakllantirilishi, o'z vaqtida moliyalashtirilishi va Jamg'arma mablag'laridan maqsadli foydalanilishi ta'minlanishini doimiy nazorat qiladi;

• O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi, Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi markazi tomonidan ta'lim muassasalari moddiy-texnika bazasining holati muntazam ravishda o'rganilishini va ularning O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi, «Davarxitektqurilish» qo'mitasi va Moliya vazirligi, Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari bilan birgalikda Ta'lim muassasalarini rekonstruktsiya qilish, mukammal ta'mirlash va jihozlash (to'liq jihozlash)ning har yillik dasturlari shakllantirilishini tashkil etadi;

• Ta'lim muassasalarini rekonstruktsiya qilish, mukammal ta'mirlash va jihozlash (to'liq jihozlash)ning har yillik dasturlarini tasdiqlaydi;

• umumiy tasdiqlangan parametrlar doirasida, zarurat bo'lganda, Jamg'arma daromadlari (manbalar bo'yicha) va xarajatlarining prognoz parametrlariga o'zgartirish va aniqliklar kiritadi;

• Jamg'arma Ijro etuvchi direktsiyasi faoliyatini nazorat qiladi;

• Jamg'arma oldiga qo'yilgan vazifalarni hal etish uchun manfaatdor vazirliklar, idoralar, xo'jalik yurituvchi sub'ektlarni va notijorat tashkilotlarni jalb qiladi, shuningdek xayriya qiluvchilar, shu jumladan O'zbekiston Respublikasi norezidentlarining mablag'larini jalb etishda Jamg'armaga ko'maklashadi. Jamg'armani boshqarish kengashi majlislari zaruratga ko'ra, biroq har chorakda kamida bir marta o'tkaziladi.

• Jamg'armani boshqarish kengashi qarorlari majlisda qatnashayotgan Jamg'armani boshqarish kengashi a'zolarining oddiy ko'pchilik ovozi bilan qabul qilinadi. Ovozlar teng bo'lib qolganda Jamg'armani boshqarish kengashi raisining ovozi hal qiluvchi hisoblanadi.

Jamg'armani boshqarish kengashining o'z vakolatlari doirasida qabul qilgan qarorlari O'zbekiston Respublikasining vazirliklari, idoralari va boshqa tashkilotlari tomonidan bajarilishi majburiydir. Jamg'armani joriy boshqarish Jamg'armaning Ijro etuvchi direktsiyasi tomonidan amalga oshiriladi. Quyidagilar Jamg'arma ijro etuvchi direktsiyasining asosiy vazifalari hisoblanadi:

Jamg'armaning ijro etuvchi direktori vazifalari O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirining mutasaddi o'rinbosariga yuklanadi.

Jamg'arma daromadlarini shakllantirish manbalari va tartibi Jamg'arma daromadlari quyidagi manbalar hisobiga shakllantiriladi: xo'jalik yurituvchi sub'ektlar tomonidan Jamg'armaga qonun hujjatlarida belgilangan tartibda majburiy ajratmalarni to'lashdan tushadigan mablag'lar; Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklarining byudjetdan tashqari mablag'lari; xalqaro moliya institutlari hamda boshqa xorijiy donorlarning grantlari va imtiyozli kreditlari (qarzlari); xayriya qiluvchilar — yuridik va jismoniy shaxslar, shu jumladan O'zbekiston Respublikasi norezidentlarining mablag'lari; Jamg'armaning vaqtincha bo'sh mablag'larini joylashtirishdan olinadigan daromadlar va qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa tushumlar. Xo'jalik yurituvchi sub'ektlar (to'lovchilar) tomonidan Jamg'armaga majburiy ajratmalar summasi har yili O'zbekiston Respublikasi Prezidenti qaroriga ko'ra belgilanadigan to'lov ob'ekti va stavkasidan kelib chiqqan holda aniqlanadi.

Xalqaro moliyaviy tashkilotlar va institutlarning grantlari va imtiyozli kreditlari (qarzlari), xayriya qiluvchilar mablag'lari, shu jumladan O'zbekiston Respublikasi norezidentlarining mablag'lari Jamg'arma hisobiga qonun hujjatlarida belgilangan tartibda tushadi. Jamg'armaning ijro etuvchi direktsiyasi Jamg'armaning buxgalteriya hisobi, daromadlari va xarajatlari ijrosi to'g'risidagi hisobotlarning tuzilishi va taqdim etilishi uchun javob beradi. Jamg'armaning ijro etuvchi direktsiyasi har oyda, hisobot oyidan keyingi oyning 10- kunidan kechikmay O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi tomonidan ishlab chiqilgan shakl

bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligiga Jamg‘arma daromadlari va xarajatlari ijrosi to‘g‘risida hisobot taqdim etadi.

O‘zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo‘mitasi va davlat soliq xizmatining hududiy organlari: Jamg‘armaga majburiy ajratmalarning to‘g‘ri hisoblanishi, to‘liq va o‘z vaqtida to‘lanishi yuzasidan nazoratni; to‘lovchilar bo‘yicha Jamg‘armaga majburiy ajratmalar hisobi yuritilishini; xo‘jalik yurituvchi sub’ektlar tomonidan Jamg‘armaga majburiy ajratmalarning to‘g‘ri hisoblanishi va to‘lanishi bo‘yicha tekshirishlarning amalga oshirilishini ta’minlaydilar. O‘zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo‘mitasi har oyda, hisobot oyidan keyingi oyning 10-kunidan kechikmay Jamg‘armaning ijro etuvchi direktsiyasiga hisobot davridan keyingi oyning 1-kunidagi holati bo‘yicha Jamg‘armaga majburiy ajratmalarning hisoblangan va tushgan summalari, shuningdek Qoraqalpog‘iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahri, shuningdek vazirliklar va idoralar bo‘yicha mazkur ajratmalar yuzasidan qarzlar to‘g‘risida tezkor hisobot taqdim etadi. Jamg‘armaning ijro etuvchi direktsiyasi O‘zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo‘mitasidan Jamg‘armaga majburiy ajratmalar to‘lovlaridan mablag‘lar tushishiga taalluqli qo‘shimcha ma’lumotlarni so‘rab olish huquqiga ega.

Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari huzuridagi yagona buyurtmachi xizmatlari tomonidan har oyda, hisobot davridan keyingi oyning 5-kunidan kechikmay Qoraqalpog‘iston Respublikasi Moliya vazirligiga, viloyatlar va Toshkent shahar moliya boshqarmalariga – Ta’lim muassasalarini rekonstruktsiya qilish va mukammal ta’mirlashga ajratilgan Jamg‘arma mablag‘laridan foydalanilishi bo‘yicha hisobotlar taqdim etiladi. Qoraqalpog‘iston Respublikasi Xalq ta’limi vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar xalq ta’limi boshqarmalari, shuningdek O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining O‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi markazi hududiy boshqarmalari tomonidan har oyda, hisobot davridan keyingi oyning 5-kunidan kechikmay Qoraqalpog‘iston Respublikasi Moliya vazirligiga, viloyatlar va Toshkent shahar moliya boshqarmalariga — ta’lim muassasalarini jihozlashga (to‘liq jihozlashga) ajratilgan Jamg‘arma mablag‘laridan foydalanilishi bo‘yicha hisobotlar taqdim etiladi. Qoraqalpog‘iston Respublikasi Moliya vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar moliya boshqarmalari — amalga oshirilgan xarajatlar yuzasidan har oyda, hisobot oyidan keyingi oyning 8-kunidan kechikmay Jamg‘armaning ijro etuvchi direktsiyasiga O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi tomonidan ishlab chiqilgan shakl bo‘yicha hisobot taqdim etadilar.

O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi Davlat soliq qo‘mitasi bilan birgalikda respublika mintaqalari bo‘yicha Jamg‘armaga majburiy ajratmalar tushumlaridan Jamg‘arma daromadlar prognozining bajarilishi holatini tahlil qiladi hamda daromadlarning o‘z vaqtida va to‘liq tushishiga salbiy ta’sir ko‘rsatgan aniqlangan omillar asosida ularni bartaraf etishga doir qo‘shma chora-tadbirlar ko‘radi. Jamg‘arma mablag‘laridan maqsadli foydalanilishi yuzasidan nazorat

O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining Nazorat-taftish bosh boshqarmasi va uning hududiy bo‘linmalari tomonidan amalga oshiriladi. Jamg‘armaning ijro etuvchi direktsiyasi: Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar

Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari huzuridagi yagona buyurtmachi xizmatlarining —ta'lim muassasalarini rekonstruktsiya qilish va mukammal ta'mirlash bo'yicha bajarilgan ishlar hamda to'langan mablag'lar to'g'risidagi hisobot ma'lumotlari asosida; Qoraqalpog'iston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar xalq ta'limi boshqarmalarining, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi markazi hududiy boshqarmalarining — ta'lim muassasalariga zamonaviy o'quv-laboratoriya asbob-uskunalari, kompyuter texnikasi, mebellar va boshqa anjomlarning amalda etkazib berilganligi hamda to'langan mablag'lar, shuningdek ularning boshlang'ich hujjatlarga (schyot-fakturalarga) va amalda bajarilgan ishlarga (xizmatlarga) muvofiqligi to'g'risidagi hisobot ma'lumotlari asosida Jamg'arma mablag'laridan maqsadli va oqilona foydalanilishi bo'yicha doimiy monitoring olib boradi.

O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi hamda Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi markazi tuzilmalaridagi Ta'lim muassasalarini rekonstruktsiya qilish, mukammal ta'mirlash va jihozlash (to'liq jihozlash)ning aniq manzilli ro'yxatlarini shakllantirish va monitoring guruhlari hamda Qoraqalpog'iston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar xalq ta'limi boshqarmalaridagi, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi markazi hududiy boshqarmalaridagi tegishli sho''balar ishlab chiqiladigan baholash mezonlari asosida, ta'lim standartlari talablarini hisobga olgan holda, o'quv jarayonida zamonaviy o'quv-laboratoriya asbob-uskunalari, kompyuter texnikasi, mebellar va anjomlardan foydalanish samaradorligi monitoringi qat'iyan ta'minlanishi yuzasidan shaxsan javob beradilar. Jamg'arma mablag'laridan tasdiqlangan xarajatlar smetalariga muvofiq qat'iyan maqsadli va samarali foydalanilishi yuzasidan javobgarlik Jamg'arma mablag'larini oluvchilar — Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari huzuridagi tegishli yagona buyurtmachi xizmatlari, Qoraqalpog'iston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar xalq ta'limi boshqarmalari, shuningdek O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligining O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi markazi hududiy boshqarmalari rahbarlari zimmasiga yuklanadi.

O'zbekistonda mustaqillikning dastlabki kunlaridan boshlab jamiyatni isloh qilish va yangilash jarayonining eng muhim bo'g'ini, jamiyatdagi demokratik o'zgarishlarning, iqtisodiyotni barqaror rivojlantirishning, respublikani jahon hamjamiyatiga integratsiyalashuvining zarur va majburiy sharti sifatida ta'lim sohasini isloh qilish siyosati izchillik bilan amalga oshirilmokda. Belgilangan maqsadga erishish uchun "Ta'lim to'g'risida"gi Qonun qabul qilinib, muvaffaqiyatli amalga oshirilmoqda. Ushbu dastur 9-sinf bitiruvchilarini kasb-hunar ta'limi tizimi bilan to'la qamrab olishni ta'minlashga, o'kuvchilarning umumiy o'rta ta'lim bilan bir qatorda anik bir kasbni egallab olishlariga qaratilgan. Dasturga muvofiq printsipial yangi tipdagi o'rta hunar o'kuv muassasalari tarmog'i shakllandi. Zamonaviy o'kuv-laboratoriya uskunalari bilan jihozlangan 533 ta kasb-hunar

kolleji va 54 ta akademik litsey barpo etildi. Kollejlar va litseylarni qurish hamda jihozlash bo‘yicha mamlakatimiz industriyasi yaratildi. Yangi ta’lim standartlari va o‘quv dasturlari ishlab chiqildi. Bugungi kunda “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonun yosh avlodga uzluksiz ta’lim berish va uni tarbiyalash jarayonini yaxlit qamrab oladigan yagona ta’lim majmui hisoblanadi. Bunda ta’lim tizimining har bir bo‘g‘ini alohida o‘rin va mas’uliyatga egadir. Dasturni to‘liq amalga oshirish, ko‘yilgan vazifalarga erishish ana shu bo‘g‘inlarning holati va rivojlanish darajasiga, ularning o‘zaro uyg‘unligiga bog‘likdir. Shu bilan birga, tahlillar shuni ko‘rsatadiki, butun tizimning eng muhim boshlang‘ich bosqichi bo‘lgan maktab ta’limining ortda qolayotgani yaxlit uzluksiz ta’lim zanjirida eng zaif bo‘g‘in bo‘lib qolmoqdaEslatib o‘tamiz, 2018 yil 1 oktyabrdan boshlab xalq ta'limi muassasalarini rivojlantirish budjetdan tashqari jamg‘armalari mablag‘larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi o‘zgardi.

Bunday jamg‘armalarga:

• xalq ta'limi muassasalarining ko‘chmas mol-mulkini ijaraga berishdan tushgan mablag‘lar (davlat mulkini ijara berish markazlariga 1%i va elektron savdo maydonchasi operatoriga to‘langan to‘lovdan tashqari);

• o‘quv dasturlarida nazarda tutilmagan (davlat ta'lim standartlaridan tashqari) mashg‘ulotlar bo‘yicha qo‘shimcha ta'lim berishdan olingan daromadlar;

• xalq ta'limi muassasalari faoliyat ixtisosligi bo‘yicha tovarlarni (ishlarni, xizmatlarni) realizatsiya qilishdan olingan daromadlar;

• yuridik va jismoniy shaxslarning, shu jumladan O‘zbekiston Respublikasi norezidentlarining homiylik xayriyalari;

• xalqaro moliya tashkilotlari va xorijiy davlatlarning grantlari va texnik ko‘maklashish mablag‘lari;

• qonun hujjatlari bilan taqiqlanmagan boshqa mablag‘lar tushadi.

Bunda hujjatda: jamg‘armaga tushgan mablag‘larning yil natijasi bo‘yicha jami summasidan 10%gacha - mazkur muassasa rahbarini moddiy rag‘batlantirish uchun yo‘naltirish; tushumlarning 5%i - Xalq ta'limi sohasidagi islohotlarga ko‘maklashish jamg‘armasiga yo‘naltirish nazarda tutiladi.

Mablag‘lardan maqsadli foydalanish Xalq ta'limi vazirligining Ichki audit va moliyaviy nazorat boshqarmasi hamda uning hududiy bo‘limlari tomonidan nazorat qilinadi. Moliya vazirligi G‘aznachiligi va uning hududiy bo‘linmalari mablag‘lardan maqsadli va oqilona foydalanish yuzasidan dastlabki va joriy nazoratni amalga oshiradi.

Xalq ta'limi muassasalarining rahbarlari va hisobchilari jamg‘arma mablag‘lari to‘g‘ri shakllantirilganligi, ulardan samarali, oqilona va to‘g‘ri foydalanish bo‘yicha shaxsan javob beradilar.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Mirziyoyev SH. M Tanqidiy tahlil qa'tiy tartib intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. Toshkent: "O'zbekiston " - 2017.
2. Jo'rayev R. X. Turg'unov S.T. Ta'lim menejmenti.- Toshkent: "Voris - Nashriyot"- 2006
3. Jo'rayev R. X. Turg'unov S.T. Umumiy o'rta ta'lim muassasalarini boshqarishda menejmentning asosiy tushunchalari.- Toshkent: "O'qituvchi", 1999.
4. Рахимова Д., Абдурахмонов О. Ўзбекистонда меҳнат бозори ва таълим тизимининг бошқарилишида ўзаро алоқадорлик // Таълим менежменти. – Тошкент, 2007. – № 6.
5. Zununova A. Pedagogika tarixi.- Toshkent, 1997
6. Turg'unov S.T Maktabni boshqarishda pedagogikaning asosiy tushunchalari va tadqiqot metodlari.- Namangan: 2004.
7. Adizova T. M. Boshqaruv muloqoti psixologiyasi. – Toshkent -2000.
8. Abduvohidov A. Mahmudov SH. Menejment (Malaka oshirish kurslarining tinglovchilari uchun o'quv-uslubiy qo'llanma) Toshkent:- "Mumtoz so'z"- 2019.
9. SHarifxo'jayev M., Abdullayev. Y.Menejment. darslik T:- Oqituvchi, 2001.
10. Boymurodov N. Rahabar psixologiyasi. Toshkent: - "Yangi asr avlodi" 2007.
11. O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida» gi Qonuni. T., 2020 yil.
12. Azizxo'jaeva N.N. O'qituvchi mutaxassisligiga tayyorlash texnologiyasi. –T.: TDPU, 2000. – 52 b.
13. J.Yo'ldoshev, S.Usmonov, "Pedagogik texnologiya asoslari", T., 2004.
14. J.Yo'ldoshev, "Ta'lim yangilanish yo'lida", T., 2000.
15. K. Xoshimov, S. Ochilov. O'zbek pedagogikasi antologiyasi. O'quv qo'llanma. Toshkent, «O'qituvchii», 2010 – yil
16. R.Ishmuhamedov, A.Abduqodirov, A.Pardayev.Ta'limda innovatsion texnologiyalar. Amaliy tavsiyalar. T:. «Iste'dod». 2008-yil.
17. R.Ishmuhamedov, A.Abduqodirov, A.Pardayev. Tarbiyada innovatsion texnologiyalar. Amaliy tavsiyalar. T:. «Iste'dod». 2008-yil.
18. J.G'.Yo'ldoshev, S.Hasanov. Pedagogik texnologiyalar. O'quv qo'llanma T:. «Iqtisod-moliya», 2009-yil.

MUNDARIJA

KIRISH.....3

I BOB. TA'LIM MENEJMENTINING UMUMIY ASOSLARI.....4

1.1. Ta'lim menejmenti fanining predmeti, vazifalari va metodlari.
Ta'lim menejmenti nazariyalarining rivojlanish bosqichlari.....4
1.2. Ta'lum menejmentining tizimli xususiyallari.....9
1.3. Ta'lim muassasasini boshqarishning umumiy asoslari.....20
1.4. Ta'lim muassasasi pedagogik tizim va ilmiy boshqaruv ob'ekti sifatida.....43

II BOB. TA'LIM BOSHQARUVI MADANIYATI.....57

2.1. Ta'lim muasasasiga rahbarlik qilishning boshqaruv madaniyati.....57
2.2. Ta'lim muassasasi ichki boshqaruvining funksiyalari.....65
2.3 Ijtimoiy institutlarning ta'lim tizimini boshqarishdagi o'zaro hamkorligi.....82

III BOB. TA'LIM MUASSASASI ATTESTATSIYASI.....89

3.1. Ta'lim muassasasi xodimlarining malakasini oshirish shakllari hamda
ularni attestatsiyadan o'tkazish.....89
3.2. Ta'lim muassasasida innovatsion jarayonlar.....122
3.3. Ta'lim tizimida marketing.....134
3.4. Ta'lim tizimini moliyalash.....143

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR.....150

D.E.Toshtemirov,
I.X.Turakulova,
Sh.B.Axmedova,
S.A.Ravshanov,
M.A.Bayzakova

OLIY TA'LIM PEDAGOGIKASI

70310301-Psixologiya mutaxassisligi talabalari uchun
o`quv qo`llanma

Toshkent: "METODIST NASHRIYOTI" - 2026

Muharrir: Xolsaidov F.B.

Bosishga 29.05.2026.da ruxsat etildi.
Bichimi 60x90. "Cambria" garniturasi.
Shartli bosma tabog'i 3. Nashr bosma tabog'i 2.5.
Adadi 50 nusxa.

"METODIST NASHRIYOTI" MCHJ matbaa bo'limida chop etildi.
Manzil: Toshkent shahri Shota Rustaveli 2-vagon tor ko'chasi, 1-uy.

+99893 552-11-21

Nashriyot roziligisiz chop etish taqiqlanadi.

O'QUV ADABIYOTINING
NASHR RUXSATNOMASI

Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi Guliston davlat universiteti rektorining 2025 - yil "22" - apreldagi "100-47" - sonli buyrug'iga asosan

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi Matbuot va axborot agentligi nashriyotlarida adabiyot chiqishga ruxsat berildi.

Rektor _____ M. T. Xodjiyev

Ro'yxatga olish raqami

№ 100 - 59