

**“БАРКАМОЛ АВЛОД” БОЛАЛАР МАРКАЗЛАРИ
РАЎБАРЛАРИ УЧУН “БАРКАМОЛ АВЛОД” БОЛАЛАР
МАРКАЗЛАРИДА ИННАВАЦИОН БОШҚАРУВНИ
РИВОЖЛАНТИРИШГА
ДОИР ЖАҲОН ТАЖРИБАСИ**

**Маърузачи : Тошкент вилояти ХТХҚТМОИХМ
доценти, пед. ф. н. доцент, “Антик дунё” халқаро
академиясининг профессори
ХАМДАМОВА МАНЗУРА ЗУВАЙДИЛЛАЕВНА**

БАРҚАМОЛ АВЛОДНИ ИННАВАЦИОН БОШҚАРУВИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ



Ўзбекистон Республикаси 1-Президенти И.А.Каримов миллатнинг интеллектуал салоҳиятини юксалтириш, ёш авлодни ҳар томонлама комил инсон этиб тарбиялаш, малакали кадрларни тайёрлаш таълим-тарбия ривожини таъминлаш орқали ҳал қилинишига алоҳида урғу берган эдилар. “Зотан, мақсадларимизга эришиш, янги демократик жамиятни қуриш, ислоҳотларнинг тақдири қандай интеллектуал кучларга эгалгимизга, ёшларимиз қандай маданий, касбий савияга эришганлигига, қандай идеалларга эътиқод қилишига, маънавий жиҳатдан қанчалик бойишига боғлиқдир”. Бундан хулоса шуки, ҳар бир таълим муассасасининг раҳбарига қуйилаётган талаблар, таълим муассасаси раҳбарларининг билими, салоҳияти, кўникма ва малакалари даражасини баҳолаш мезонида баҳолашнинг алоҳида кўрсаткичлари сифатига қараб уларни раҳбарликка жалб қилиш лозим.

БАРКАМОЛ АВЛОДНИ ИННАВАЦИОН БОШҚАРУВИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ

ХТВлигининг таъкидлашича, таълим муассасаси раҳбарларининг билими, кўникма ва малакалари даражасини баҳолаш мезонида баҳолашнинг алоҳида кўрсаткичлари сифатида қуйидагиларга эътибор қаратилади:

1. Квалификация – бу раҳбарнинг педагогика соҳасидаги билими, таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш, таълим-тарбия жараёни иштирокчилари ҳамда ходимларнинг педагогик ва психологик хусусиятлари, мутахассислиги ҳамда касбига нисбатан қўйилаётган ижтимоий меъёр ва талабларни билиши, шунингдек, бўлажак мутахассис квалификацияси ҳамда таълим муассасасини бошқаришнинг назарий асослари йўналишида тушунчаларга эга бўлиши.

2. Касбий маҳорат – бу мавжуд ягона педагогик талаблар асосида, педагогик ходимлар ҳамда ўқувчиларнинг имкониятларини ўрганиб, уларни ҳисобга олган ҳолда, мактаб жамоасини шакллантириш, унинг фаолиятини мувофиқлаштириш, жамоа олдида турган вазифаларни бажаришда мавжуд муаммоларни ва масалаларни ҳал этиш йўллари кўрсатишга эътибор қаратган.

БАРКАМОЛ АВЛОДНИ ИННАВАЦИОН БОШҚАРУВИ

Бугунги кунда ўқувчи-ёшларнинг мактабдан ташқари таълим олиш ҳуқуқини таъминлаш, уларга мактабдан ташқари таълимга қўйилган давлат талаблари асосида қўшимча таълим-тарбия бериш, ўқувчи-ёшларнинг қизиқиш ва эҳтиёжларига мувофиқ турли хил касб-хунар сирларидан бошланғич кўникмалар ҳосил қилиш орқали уларнинг бўш вақтларини мазмунли ташкил этиш мақсадида юртимизда 211 та “Баркамол авлод” болалар марказлари фаолият юритиб келмоқда. Мазкур марказларнинг мақсад ва вазифалари қуйидагилардан иборат:

- болаларнинг эҳтиёжлари ва қизиқишларига мувофиқ уларнинг ижодий ва бадиий қобилиятларини ривожлантириш, уларнинг фойдали дам олишини ташкил этиш,

- меҳнатсеварликни касб тайёргарлигининг дастлабги ўқув ва кўникмаларини сингдириш, фан ва техникани ривожлантиришнинг истиқболли йўналишларига мувофиқ техник воситалар ва компьютер технологиялари ишини ўрганишни ташкил этган ҳолда болалар техник ижодкорлигини ривожлантириш.



БАРКАМОЛ АВЛОДНИ ИННАВАЦИОН БОШҚАРУВИ

Инновация ўзи нима?

Инновация — лотинчада , “янгилик киритаман, тадбиқ этаман, ўзгартираман” деган маъноларни билдиради. Инглизчада — “инновацион” янгилик яратиш, янгилик маъноларини англатади. Бунда анъанавий таълимдаги каби бир хиллик асосида эмас, балки янгиликлар асосида таълим жараёнининг таъсирчанлигини оширишга қаратилган иш шаклларида фойдаланилади. Бошқарувчи замонавий таълим технологияси элементларини ўргата билиши керак!?

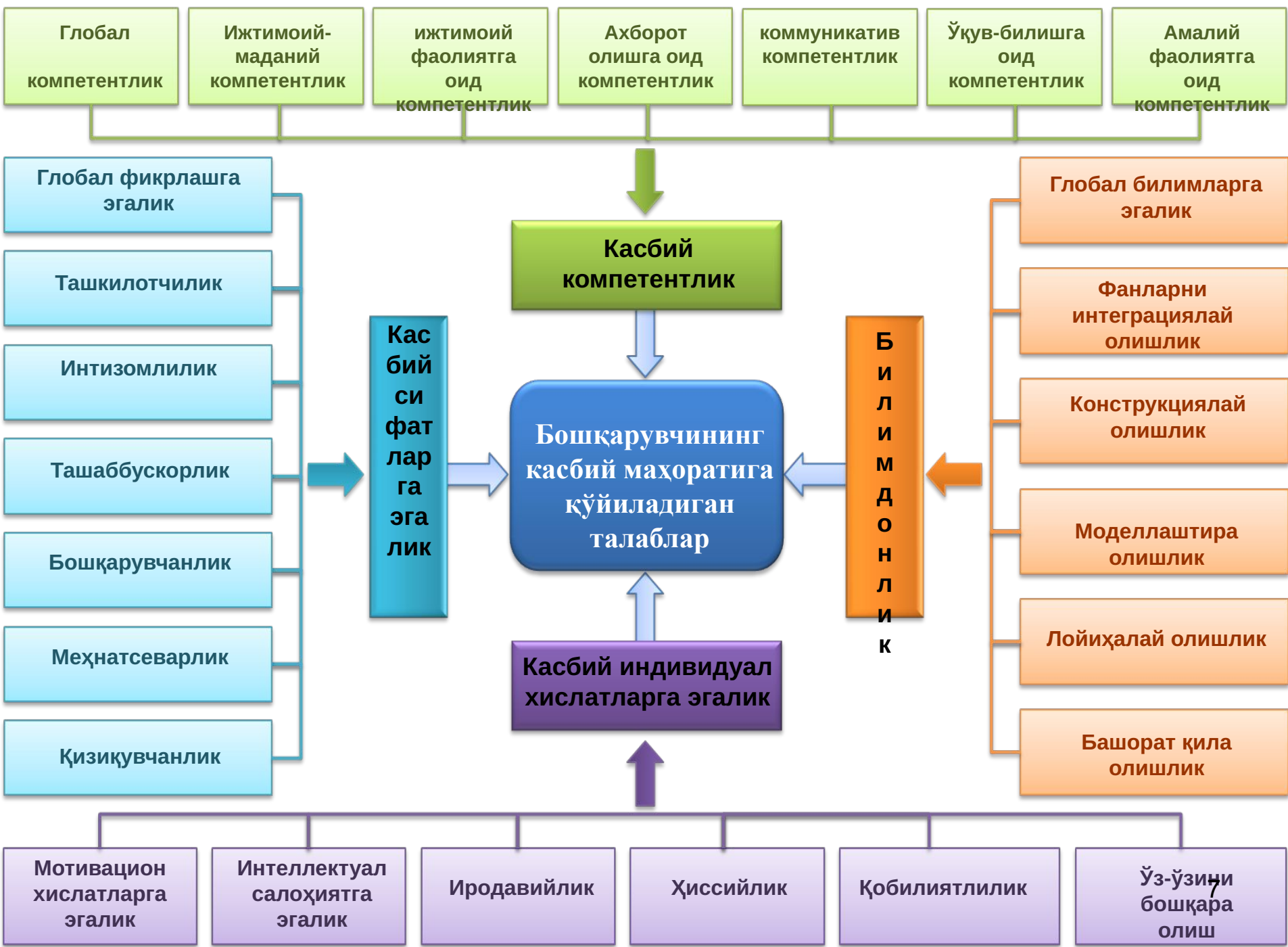
Замонавий таълим технологиясини амалиётга қўллашда қуйидаги элементлар (объект ва субъектлар) иштирок этади.

1. Таълим берувчи;
2. Таълим олувчи;
3. Таълим шакллари;
4. Таълим мақсади;
5. Қўтилаётган натижа;
6. Таълим методлари;
7. Таълим воситалари;
8. Назорат ва баҳолаш.

ТАЪЛИМ-ТАРБИЯНИ БОШҚАРУВИ

- Таълим ва тарбия жараёни ўсиб келаётган ёш авлодни жамият талабларини ўзида акс эттирувчи ижтимоий буюртма асосида ҳаётга тайёрлашдан иборат. Таълим ва тарбия жараёнида ёшлар аجدодлар томонидан тўпланган билим, одоб, урф-одат, маданият ва меҳнат кўникмаларини ўзлаштириши, ҳаётий тажриба асосида жамиятда ўзининг муносиб ўрнини эгаллаши, салоҳияти ва дунёқараши-нинг шаклланишида педагог шахси, унинг касбий маҳорати муҳим аҳамият касб этади.
- Ўқитувчига қўйиладиган касбий талаблар мажмуи педагогик фаолиятга тайёрлик даражаси сифатида белгиланади. Биринчи томондан унинг таркибида психологик, психофизиологик ва жисмоний тайёргарликни, иккинчи томондан илмий-назарий ва амалий қобилиятларни касбий маҳорат асоси сифатида алоҳида ажратиб кўрсатиш мумкин.





Маҳоратли, малакали ва ўзига хос бошқариш қобилиятига эга раҳбарни унинг қиёфасида акс этаётган муайян сифатлар, хатти-ҳаракатларида кўзга ташланадиган ҳолатлар, атрофдагилар билан муносабатига кўра ажратиб олиш мумкин. Бундай тоифага кирувчи раҳбар ўзида қуйидаги белгиларни намоён эта олади:

1. Мустақил равишда қарор қабул қилади. Мавжуд вазиятдан келиб чиққан ҳолда турли вариантларни кўриб чиқади, заруриятга кўра етакчи мутахассислар билан маслаҳатлашади, бироқ, охир-оқибатда яқуний қарорни ўзи қабул қилади.

2. Вазифаларни муҳим ва номуҳим, биринчи ва иккинчи даражали эканлигига кўра керакли мутахассисларга топширади. Вазифаларни топширишда оғзаки ёки ёзма буйруққа таяниб қолмайди, аксинча, уларни хушмуомалалик билан, илтимос ва маслаҳат оҳангида билдиради. Бунда у ўзини ходимлар зиммаларига юклатилган вазифалар бўйича ишни қандай ташкил этишларини биладигандек тутади.



3. Ҳеч тортинмай ўз нуқтаи назарини ифодалай олади. У жамоа орасида рўй бераётган воқеа-ҳодисаларнинг ташқи кучлар таъсирида рўй бераётганлигини сездирмайди. Бу вазиятда у ўзини худди қуролли кучлар тизимида бўлгани каби тутати. Яъни, оддий аскар буйруқни генералдан эмас, балки ўз бошлиғидан эшитади. Бошлиқ эса ҳеч қачон “бу генералнинг буйруғи” демайди, агар борди-ю, шундай деса, у ҳолда аскар олдида обрўси пасаяди.

4. Иш тартибини ўзи белгилайди: қачон, қанча ва айнан нима устида ишлашни раҳбарнинг ўзи ҳал қилади. Бу ҳолат раҳбарнинг бошқалардан кам ишлашини кўрсатмайди, аксинча, шу тарзда жамоа аъзоларининг интилишларини ўз иш тартибига қараб белгилаши мумкин. Агарда бирор бир ходим иш вақтидан ташқари қўшимча ишласа, бундай ҳолат ходимнинг ҳозирги вазиятидан юқорироқ бўлган амални кўзлаётганлигини билдиради. Бу эса раҳбар учун хавfli саналади.

5. Зарур ўринларда керакли саволни бера олади. Ҳатто замонавий қарашларга умуман риоя этмайдиган кишилар ҳам ахборотга эгалик – ҳукмронлик эканлигини яхши билишади.





6. Ўзи зарур деб ҳисоблагунига қадар сукут сақлайди. У бемалол атрофдагилар унинг жавобини кутаётганлигини ўйламасдан узоқ жим қолиши ёки аксинча, гапираётган шахсни кескин савол, жавоб, ибора ёки қўл ҳаракати билан тўхтатиб қўйиши мумкин.

7. Унинг фаолият кўлами кўп жойни эгаллайди. Бу “рахбар ҳеч бир ҳаракатсиз ўтиради”, дегани эмас. Шунчаки, у ўз ҳудудини чегараламайди, ўзи учун қайси вазият, ҳолат қулай бўлса, шунга мувофиқ ҳаракат қилади. Яъни, истаган жойида юради, нарса ва кишилар жойини ўзгартиради (назокат билан ўтиб кетиши учун озгина сурилишларини сўрайди). У қўл ҳаракатлари билан атрофдагиларга нималарни эътибордан қочирмасликлари зарурлигини англатувчи визуал майдон ҳосил қилади. Бошқалардан фарқли равишда баланд ёки паст овозда гапириши билан ўзига хос овоз майдонини яратади.

8. Аниқ мақсадни кўзлайди. У шунчаки муассаса фаолиятига доир ишлар ҳақида гапирмайди, балки атрофдагиларга қайси мақсад сари интилишаётганини эслатиб туради.



9. Ходим жамоа фаолиятининг барча жихатлари учун кучли масъулиятни ҳис қилмай осонгина “Менга нима?”, “Мен шунчаки оддий ходим бўлсам!”, “Қўлимдан нима ҳам келарди?!”, дея ўз зиммасидан масъулиятни соқит қилиши мумкин. Раҳбар эса ҳеч қачон бундай дея олмайди. У ҳатто ўзи муассасада бўлмаган вақтда юз берган воқеа-ҳодисалар учун ҳам жавобгар, масъулиятлидир.

10. Жамоа ва ўзининг шахсий фаолиятига тўғри баҳо бера олади. У жамоа аъзоларини самарали, ижобий бажарилган ишлари учун мақтайди ёки танбеҳ беради. У ўзини жамоа фаолиятига баҳо беришга ҳақли, ҳуқуқли деб ҳисоблайди ва атрофдагилар ҳам унинг бу ҳуқуқини тан олишларини истайди.

Умуман айтганда, инсониятнинг икки хил тоифадаги шахслардан иборатлиги кўп бор такрорланади. Биринчи тоифа – лидерлар, иккинчиси эса – ижрочилар. Мактабгача таълим муассасалари раҳбарлари ҳам мушоҳада юритиш асосида ўзларининг қайси тоифага мансуб эканликларини аниқлаб олишлари лозим. Яъни, улар қайси тоифага мансублар: лидерлар тоифасигами ёки ижрочилар тоифасига? Гарчи лавозими нуқтаи назардан айрим бошлиқлар жамоага раҳбарлик қилсалар-да, бироқ, иш жараёнида иш юритиш, бошқарув фаолиятини ташкил этишда лидер эмас, балки оддий ижрочи эканликларини намоиш этадилар.



Бошқарув назариясида раҳбар томонидан йўл қўйилиши мумкин бўлган ва кўп ҳолатларда йўл қўйиладиган хатоларнинг ўрганилишига ҳам эътибор қаратилган. Узоқ йиллик таҳлиллар натижасида умумий тарзда раҳбарлар бошқарув фаолиятида қуйидаги хатоларга йўл қўйишлари аниқланган:

- 1. Фаолиятда барча энг оддий ҳолатларни ҳисобга олиш лаёқатига эга бўлмаслик.** Малакали раҳбар фаолият жараёнининг энг оддий унсурларини ҳам инобатга ола билиши керак. У банд бўлишига қарамай, кутилмаганда юзага келадиган муаммони ҳам эътибордан четда қолдирмайди. Агар шахс, у раҳбар ёки оддий ижрочими, бундан қатъий назар, кутилмаганда юзага келадиган вазиятларда режаларни ўзгартиришга қодир бўлса, бу унинг заифлигини кўрсатади, холос. Муваффақиятга интилувчи раҳбар ўз иши билан боғлиқ барча икир-чикирларга эътиборли бўлиши лозим. Бунинг учун у ўринбосарларининг хизматидан фойдалана олиш лаёқатига эга бўлиши зарур.
- 2. Ўзаро ўрин алмашишга тайёр бўлмаслик.** Қобилиятли раҳбар шароит тақозо этса, бошқалардан талаб қиладиган ишни бажара олишга қодир бўлади. “Кимга қанча берилса, ундан шунча сўралади”, дейиладиган ҳақиқат барча иқтидорли раҳбарларга тегишли.

3.Ўз билимдан ишда фойдаланиш эмас, балки ходимларни билим олишлари учун мукофотлаш. Жаҳон тажрибасида мутахассисларга фақат билим олганликлари учун эмас, балки ниманидир уддалай олишлари ёки бошқаларни ана шу ишни бажаришга ишонтирганлари учун ҳақ тўланади.

4.Ижрочиларнинг рақобатчи бўлишларидан қўрқиш.

“Эгаллаган ўрнимни ижрочи – ходимлардан бири олиши мумкин” деб қўрқадиган раҳбарнинг ҳаётида эртами-кечми бу ҳодиса рўй беради. Маҳоратли раҳбар ўзи эгаллаб турган лавозимнинг барча “нозик” жиҳатларини тўлиқ англай оладиган, уни бажаришга тайёр мутахассиснинг имкониятидан фойдаланиб, ваколатни ўзидан соқит қилади.

У ўзини шу тарзда такомиллаштириб, янада юқорироқ лавозимлар учун тайёрлайди, бир-биридан жуда узоқ нарсаларни ҳам диққат марказида тутади. Ҳақиқат шундаки, малакали раҳбарлар бошқаларга ишлаш учун имконият бериб, ўзлари ҳам катта даромад олади. Маҳоратли раҳбар ўз устида ишлаб, биринчидан, ходимларининг иш самарасига кучли таъсир этади, иккинчидан, уларнинг хизмати ҳам фойдали, ҳам қиммат бўлишини таъминлайди.



5.Тасаввурининг бой бўлмаслиги. Агар раҳбарнинг тасаввури бой бўлмаса, у англамаган номаълум вазиятлар, кутилмаган тасодифлардан ҳимояланиш, аниқ режалар тузиш имкониятига эга бўлмайди. Натижада унинг иш самарадорлиги кескин пасайиб кетади.

6.Худбинлик. Барча ютуқларни фақат ўзиники қилиб кўрсатган раҳбарга нисбатан ходимларда ишончсизлик юзага келади. Ҳушёр раҳбар доимо ҳурмат, обрў-эътиборни ходимлар билан бўлиша олади. У эришилган ютуқлар натижасида орттириладиган обрў-эътибор ҳақиқатдан ҳам ходимларнинг хизмати эканлигини унутмайди. Шу билан бирга, деярли барча ходимлар меҳнатлари эвазига манфаат топиш истагида ишлашларини яхши тушуниши лозим.

7.Ўзини тута олмаслик. Ходимлар ўз ҳиссиётини бошқара олмайдиган раҳбарни ҳурмат қилмай кўядилар. Қолаверса, раҳбарнинг ўзини тута билмаслиги мавжуд “куч”ни бўлиб юборади, ходимларини ранжитади.



8.Сўзида турмаслик. Ўз вазифаси ва ходимларига содиқ бўлмаган раҳбар лидерликни узоқ сақлаб туrolмайди. Ходимлар бундай раҳбар билан ҳисоблашмай қўядилар, унга нисбатан салбий муносабатда бўлишади. Чунки, у шубҳасиз ана шунга лойиқ. Сўз ва иш бирлигига эриша олмаслик – ҳар қандай кишилик фаолиятидаги муваффақиятсизликнинг энг кўп тарқалган сабабларидан биридир.

9.Бошқаришда сохта обрў-эътибор, нуфузга эга бўлиш. Малакали раҳбар етарли даражада жасур, ботир бўлмоғи, бироқ, ходимларда ваҳима уйғотмаслиги лозим. Ходимларига ўз нуфузи, обрўсини куч билан уқтирмоқчи бўлган раҳбар зўравонлик ҳам кўрсата олади. Иқтидорли раҳбар ўзининг устун жиҳатларини кўрсатишга эҳтиёж сезмайди. Аксинча, у бунга бошқа йўллар билан, масалан, ходимларни тушуниши, уларга ҳамдард бўлиши, ростгўйлиги, адолатли ёндашиши, ўз ишини жуда яхши билиши орқали эришади.

10.Турли ном ва мартабаларни пеш қилиш. Ўз ишига муносиб раҳбар қўл остидагилари ҳурмат қилишлари учун ҳеч қандай унвонга муҳтож бўлмайди. Олган унвонлари, мукофотлари билан мақтаниш малакали раҳбарга хос хусусият эмас. Мақтанчоқ, калондимоғ бўлиш раҳбарнинг малакали эканлигини ифодаловчи сифатлар эмас.



Бошқарув фаолиятини тўғри ташкиллаштирган раҳбар жамоа олдига қўйилган мақсад ва режа топшириқларини ўз вақтида муваффақиятли бажаради. Жамоада соғлом руҳий муҳитни яратиш учун таълим муассасасининг раҳбари қуйидагиларга алоҳида эътибор қаратиши лозим:

- жамоа аъзоларининг шахсий фазилатларини, ёшини инобатга олиш;
- жамоа ўртасида ўзаро ҳамкорлик ва ёрдамни қарор топтириш;
- муассаса жамоаси аъзоларини бир-бирлари билан чамбарчас боғлайдиган ижтимоий алоқани ўрнатиш;
- жамоа аъзоларининг унумли меҳнат қилишлари учун зарур шарт-шароитни яратиш;
- таълим муассасаси фаолиятининг ижобий натижасини таъминлаш учун жамоанинг ҳар бир аъзоси масъулиятини ошириш;
- жамоа ўртасида ижодий рақобатни юзага келтириш.



ИЖОДКОР БОЛАЛАР УЧУН



**“Баркамол авлод”
болалар марказларини
шакллантириш
дастурининг амалга
оширилиши
жараёнидаги шундай
марказлар тубдан
таъмирланашига
эришиш ва жиҳозлаш
зарур. Бу болаларни
ижодга, шу жумладан,
техник ижодий ишларга
янада кенг жалб
қилишга кўмаклашади.**

ҲАЙВОНОТ БОҒЛАРИ



ЁЗТИ

ТАЪТИШ

Ёзги таътилда биринчи бўлиб янги хордик
чиқариши ва ёш вақтларини маълумли
ўтказишини таъминлаш мақсадида
соғломлаштириш оромгоҳларига сафарбар
этиш, оилавий шароитига қараб ўғил-
қизларимизни имтиёзли, бепул йўлланмалар
билан таъминлаш ишларини бошқариш
зарур.

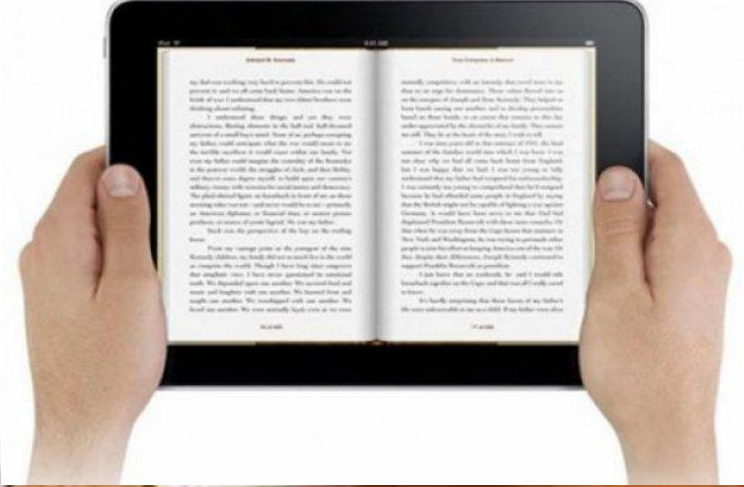


ЧЕТ ТИЛЛАРИНИ ЎРГАТИШ

Мамлакатимизда
болаларнинг чет
тилларни
ўрганишига
катта эътибор
қаратилмоқда.

Шу мақсадда «Баркамол
авлод» марказларида чет
тиллари хоналарини
жиҳозлаш ва замонавий
ахборот-коммуникация ва
техника воситалари билан
таъминлаш лозим





“МИЛЛИЙ УМУМТАЪЛИМ ЭЛЕКТРОН КУТУБХОНА”

фаолиятини ошириш

ТИББИЙ



Баркамол авлод марказлари қошида хотин-қизлар, болалар ва ўсмирларнинг сифатли тиббий хизматлардан фойдаланиш имкониятларини янада кенгайтириш мақсадида «1-тиббий ёрдам» тугаракларини ташкил этиш. Ҳар ойда соғломлаштириш ҳафталиклари ташкил этиш, шунингдек, мамлакатимиз етакчи тиббиёт муассасалари мутахассислари иштирокида олис туманларда яшовчи аҳолини чуқурлаштирилган тиббий кўрикдан ўтказилишига ҳисса қўшиш.



Маҳаллалар орқали меҳрибонлик уйлари тарбияланувчилари ва кам таъминланган оилалар фарзандлари билан ҳамкорлик қилиш, халқимизнинг бой тарихий ва маданий мероси билан таништириш мақсадида Самарқанд, Бухоро, Хива ва Тошкент шаҳарларига bepул саёҳатлар, шунингдек, музейлар, ҳайвонот ва ботаника боғларига экскурсиялар ташкил этиш.

**2017 йил «Халқ билан мулоқот ва инсон
манфаатлари йили»**

БОШҚАРУВДАГИ МУҲИМ ҚАДАМ

**Давлат дастури
доирасида амалга
ошириладиган
тадбирларга
фаол иштирок этиб
маълум миқдорда,
марказ шароитидан
келиб чиқиб қисман
миқдорда маблағ
йўналтириш.**

**Мазкур дастурнинг
бажарилиши
мамлакатимиз ривожини
учун асосий мақсадли
инсон ҳуқуқ ва
манфаатларини
таъминлашга қаратилган
кенг кўламли ислохотлар
йўлидаги, навбатдаги
муҳим қадам бўлади.**



**АЗИЗ
УСТОЗЛАР!
Эътиборингиз
учун
рахмат!**

**Уйда қолинг ва
мавзуларни
ўрганинг!!!**