

РАҲБАР ФАЗИЛАТЛАРИ ВА ОБРЎ-ЭЪТИБОРИ – ТАЪЛИМ МУАССАСАСИНИ ТЎҒРИ БОШҚАРИШ ШАРТИ

Махмудов Юсуфхон Ғаниевич¹, Эшқороев Абдимурод Хайитович²

¹Жиззах давлат педагогика университети профессори, Жиззах ш.
Ўзбекистон. ²Термиз техника-технология институтининг катта ўқитувчиси.

e-mail: maxmudov.yusup@mail.ru

Аннотация. Мақолада раҳбар фазилатлари ва обрў-эътибори – таълим муассасасини тўғри бошқариш шарти тўғрисида фикр-мулоҳаза юритилган. Ҳозирги таълим муассасалари раҳбарлари қандай фазилатлар ва хусусиятларга эга бўлишлари керак? – деган саволларга жавоблар ҳавола қилинган.

Калим сўзлар: таълим, тарбия, фазилат, хусусият, дунёқараиш, билим, кўникма, малака, компетенция, омил, ижодкор, тадбиркор, ташаббускор.

Таълим муассасаси раҳбари ўқув-тарбия жараёнининг ташкилотчиси, педагогик маҳорат намуналарини ўрнак қилиб кўрсатувчи устоз.

Таълим муассасаси раҳбарининг муҳим фазилатларидан бири унинг яхши ўқитувчи ва услубийетчи бўлиши. Ўз ишида асосий нарсани кўра билиш маҳорати ҳар қандай раҳбар учун муҳим ҳисобланади. Бироқ таълим муассасаси раҳбарига бундай қобилият ва фазилат хос бўлиши зарур. Чунки унинг масъулиятли лавозими ўзида бир эмас, балки кўплаб ихтисосликни бирлаштиради. Таълим муассасаси раҳбари дарс олиб бориши, ўқув-тарбия ва молия-хўжалик ишларини юритиши, ўқитувчилар ва ўқувчилар жамоаси мураббийси бўлиши керак. Бундай кўп қиррали фазилатни тарбиялашга ҳеч қандай олий таълим муассасаси қодир эмас. Раҳбарлик истеъдоди ва фазилати ҳаётнинг ўзида, таълим муассасасидаги иш амалиётида шаклланиб, кишидан кенг кўламдаги билим ва тажрибани, ўқитувчиликка хос фидокорликни, эгаллаб турган лавозимига содиқликни талаб қилади. Ҳозирги шароитда таълим муассасалари раҳбарларининг роли янада ортди. Таълим муассасалари раҳбарлари амалга оширилаётган ўзгаришларнинг олдинги сафида бўлишлари лозим. Айниқса, таълим ва тарбия сифатини яхшилаш, ҳар бир фанни ўқитишнинг илмий савиясини таъминлаш, ўқувчиларни ақлий, сиёсий, меҳнат ва маънавий жиҳатдан тарбиялаш, уларнинг эстетик ва жисмоний ривожланишини яхшилашдан иборат.

Замонавий раҳбар фазилати қандай бўлиши керак? Бизнингча, ҳозирги раҳбар қатъиятли, талабчан, ташаббускор, билимдон, юксак маданиятли, ҳалол ва ваъдасига вафодор бўлиши керак. Бундай оқил раҳбар ҳар қандай вазият ва шароитга тўғри ёндоша олади, ҳодиса ва воқеаларга, ҳаёт икир – чикирларига дадил, одил ва холисона баҳо беради, ҳақиқий талаб ва адолатли

иш услубини вужудга келтиради, меҳрибон инсон сифатида катта мавқега эга бўлади. “Бошқариш ва сиёсат юргизиш санъати – ўзининг асосий кучларини ва эътиборини қаерга қаратиш кераклигини ўз вақтида ҳисобга олиш ва билишдан иборат” деб таълим берган эди, мутафаккир Алишер Навоий. Бу фикрлар таълим муассасасининг таълим тарбия ва молия-хўжалик ишларини бошқарувчи раҳбарларга тааллуқли.

Хўш, ҳозирги шароитда таълим муассасалари раҳбарлари қандай фазилатлар ва хусусиятларга эга бўлишлари керак? - деган савол туғилади. Бу саволга қуйидагича жавоб бериш мумкин:

1. Ҳозирги таълим муассасалари раҳбарлари юксак ишонч, кенг сиёсий, ҳуқуқий билимлар эгаси бўлишлари лозим.

2. Педагоглар жамоасига раҳбарлик қила оладиган, унинг ишини тўғри ташкил этадиган, кишилар бажарган иш сифатини тўғри, одил ва холисона баҳолайдиган, талабчан бўлишлари керак.

3. Сезгир кишиларга эътибор билан яхши муомала ва муносабатда бўладиган, уларнинг меҳнатини қадрлайдиган, адолатли ва қатъиятли бўлишлари зарур.

4. Таълим муассасаси жамоаси, ота-оналар ва жамоатчилик ўртасида катта обрўга эга бўлишлари керак.

5. Дунёқараши кенг, ўзининг сиёсий, ғоявий, илмий, назарий, амалий, услубий ва раҳбарлик малакасини мунтазам ошириб борадиган бўлишлари зарур.

6. Ўз фанини яхши билиши, юқори савияда дарс бериши жиҳатидан ўқитувчиларга намуна бўлишлари керак.

7. Изланувчан, омилкор, янгиликка, ижодкорликка ижобий муносабатда бўлиш ва илғор ўқитувчилар жамоаларининг иш тажрибаларини ўрганувчи, умумлаштирувчи ва оммалаштирувчи бўлишлари лозим.

8. Таълим муассасаси барча соҳадаги ишларни ҳар томонлама ўрганувчи (турли ахборотларни тўплай олувчи), унинг психологик, педагогик, дидактик жиҳатдан чуқур таҳлил этувчи ва ишни яхшилашга доир тадбирлар белгилашлари зарур.

9. Ишга виждонан муносабатда бўлишлари, ўз ишларини сидқидилдан бажариш ва ўз меҳнатини тўғри ташкил қила билишлари керак.

10. Хўжалик масалаларини тўғри ва тезкор ҳал қила оладиган, тежамкор бўлишлари керак.

11. Таълим муассасаси ишини бошқариш принциплари асосида ташкил қилиш ва уни амалга ошириш маҳоратига эга бўлишлари даркор.

12. Ўқув режасидаги барча фанларни дастур доирасида билишлари, раҳбар бўлиш учун етарли педагогик иш тажрибасига ва маъмурий қобилиятга эга бўлишлари керак.

Таъкидлаш жоизки, таълим муассасасининг ички бошқарув тизимини тўғри ташкил этишда раҳбарнинг обрў-эътибори муҳим аҳамиятга эга. Обрў-эътибор чуқур ижтимоий, иқтисодий ва тарихий илдизларга эга бўлган хусусият.

Ижтимоий-иқтисодий категория бўлмиш обрў-эътибор ҳар қандай ишлаб чиқариш усулига, ҳар қандай жамиятга хос, аммо у турли тарихий даврларда бир хил бўлавермайди. Одамларнинг турмуш шароитлари, уларнинг ижтимоий муносабатлари “обрў-эътибор” деган тушунчага ўз таъсирини ўтказди.

“Обрў-эътибор” нисбий хусусият бўлиб, унинг қўлланилиш соҳаси ўзгариб туради ва ижтимоий ривожланишнинг турли босқичларига боғлиқ. Бу ижтимоий, иқтисодий, сиёсий, маданий соҳалардаги, шунингдек, бошқарув тизимидаги обрў-эътиборга тааллуқли.

Ҳар қандай жамоа, ҳар қандай ташкилот ҳаётида раҳбарнинг роли ва аҳамияти катта. У одамларни жипслаштиради, уларни илҳомлантириб, жамоа олдидаги вазифаларини ҳал этишга сафарбар қилади. Раҳбар ишда ҳам, хулқ-атворда ҳам кўпчилик учун ўзига хос намуна бўлиб хизмат қилиши керак. Айтиш жоизки, обрў-эътибор қозониш осон иш эмас, чунки обрў-эътибор ўз-ўзидан пайдо бўлиб қолмайди.

Обрў-эътибор ходимлар иш услубини ифодалайдиган фаолиятнинг турли жиҳатларига, раҳбарликнинг мезон ва ақидаларига оғишмай риоя этилишига бевосита ва бевосита боғлиқ. Буларнинг ҳаммаси субъектив таснифдаги омиллар бўлиб, уларни муайян шахслар рўёбга чиқаришади. Аммо объектив вазиятлар, масалан: кишининг даври миз ақл-идроки, виждони бўлмиш мустақил Ўзбекистон Республикасига мансублиги; унинг мустаҳкам, жипслашган таълим муассасасида ишлаши обрў-эътиборга таъсир қилмайди, деб ўйлаш хато. Буларнинг ҳаммаси, одатда, раҳбар мавқеига ва унинг нисбатан бўладиган муносабатга таъсир қилади. Қулай маънавий-руҳий вазият – обрў-эътибор манбаи.

Обрў-эътибор ходим хулқ-атворининг ички белгиларига боғлиқ. Ташқи вазиятлар унинг ривожланишга кўмаклашиши, рағбатлантириши мумкин. Агар раҳбарнинг амалий ва сиёсий хусусиятлари ўзи эгаллаб турган лавозимига мос келмаса, у пировард натижада, ўзига топширилган иш соҳасини узоқ вақт, малакали ва самарали бошқара қила олмайди. Ҳар бир киши ўз обрў-эътиборини ўз меҳнати билан яратади. Раҳбар ўз обрў-эътиборининг биринчи ва асосий ижодкори. Раҳбар мавқеини унинг эгаллаб

турган лавозими ва бошқаларнинг қўллаб-қувватлаши эмас, балки унинг ўз ишига муносабати, бўйсунувчиларнинг раҳбарга бўлган муносабати белгилайди. Обрў-эътиборли раҳбар жамоа ақл-идроки, устози.

Адабиётлар

1. Ахлиддинов Р.Ш. Система управления образовательным учреждением. -Ташкент: Укитувчи, 2002.
2. Миркасымов М.А. Работа по повышению квалификации и переквалификации педагогических работников. -Ташкент: Узбекистан, 1992.