

TA'LIM TIZIMIDA BOSHQARUV PSIXOLOGIYASI VA UNING ASOSIY TADQIQOT OB'EKTлари

Abdukarimova Madinabonu

S.B.T 22-03 5-kurs talabasi

Annotatsiya. Mazkur maqolada ta'lim tizimida boshqaruv psixologiyasining mohiyati, ijtimoiy-psixologik asoslari va asosiy tadqiqot ob'ektlari yoritilgan. Rahbar shaxsi, pedagogik jamoa, boshqaruv uslublari, kasbiy muloqot, motivatsiya, ijtimoiy-psixologik iqlim, mojarolar hamda kasbiy stress boshqaruv psixologiyasining muhim ob'ektlari sifatida tahlil qilinadi. Muallif ta'lim muassasalarida boshqaruv samaradorligini oshirishda psixologik omillarni hisobga olish zarurligini asoslab beradi.

Kalit so'zlar: boshqaruv psixologiyasi, ta'lim menejmenti, rahbar shaxsi, pedagogik jamoa, boshqaruv uslubi, motivatsiya, ijtimoiy-psixologik iqlim, mojaro.

Kirish

Bugungi kunda O'zbekistonda ta'lim tizimini isloh qilish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylandi. "Ta'lim to'g'risida"gi Qonunda ta'lim sifatini oshirish, ta'lim muassasalarining mustaqilligini kengaytirish va boshqaruvda zamonaviy yondashuvlarni joriy etish vazifalari belgilab qo'yilgan [1]. Yangi O'zbekiston taraqqiyot strategiyasida esa inson kapitaliga sarmoya kiritish va pedagoglarning kasbiy mavqeini yuksaltirish alohida ta'kidlanadi [2]. Bunday sharoitda ta'lim muassasasi rahbarining nafaqat ma'muriy, balki psixologik jihatdan ham puxta tayyorgarlikka ega bo'lishi dolzarb masalaga aylanmoqda.

Ta'lim muassasasi o'ziga xos ijtimoiy tashkilotdir. Undagi boshqaruv ob'ekti ishlab chiqarish vositalari yoki moliyaviy resurslar emas, birinchi navbatda odamlar, ya'ni o'qituvchilar, tarbiyachilar, o'quvchilar va ularning ota-onalaridir. Shu sababli har qanday boshqaruv qarorining samarasi uning insonlar tomonidan qanday qabul qilinishiga, jamoadagi munosabatlar tabiatiga va rahbarning shaxsiy fazilatlariga bog'liq bo'ladi.

Boshqaruv psixologiyasi aynan shu qonuniyatlarni o'rganadi. Maqolaning maqsadi ta'lim tizimida boshqaruv psixologiyasining mohiyatini ochib berish va uning asosiy tadqiqot ob'ektlarini tizimlashtirishdan iborat.

Boshqaruv psixologiyasi psixologiya fanining tarmog'i bo'lib, boshqaruv faoliyatining psixologik qonuniyatlari, mexanizmlari va omillarini o'rganadi. U umumiy, ijtimoiy, mehnat va pedagogik psixologiya hamda menejment fanlari kesishgan joyda shakllangan. Boshqaruv haqidagi ilk tizimli qarashlar A. Fayol asarlarida bayon etilgan bo'lib, u boshqaruvni rejalashtirish, tashkil etish, farmoyish berish, muvofiqlashtirish va nazorat qilish funksiyalari majmui sifatida talqin qilgan [3]. XX asrning 30-yillarida Xotorn tajribalari mehnat unumdorligi faqat texnik shart-sharoitga emas, balki odamlar o'rtasidagi munosabatlarga, e'tirof va e'tiborga ham bog'liq ekanini ko'rsatdi. Shundan so'ng "inson munosabatlari" yo'nalishi boshqaruv nazariyasining ajralmas qismiga aylandi.

Ta'lim tizimida boshqaruv psixologiyasi ikki asosiy yo'nalishda namoyon bo'ladi. Birinchisi ma'muriy boshqaruv bo'lib, unda rahbar va pedagoglar o'rtasidagi munosabatlar, jamoani shakllantirish hamda muassasa faoliyatini muvofiqlashtirish masalalari o'rganiladi. Ikkinchisi pedagogik boshqaruv bo'lib, u o'qituvchining sinf yoki guruh faoliyatini yo'naltirishi, o'quvchilar jamoasi bilan ishlashi va ularning o'quv motivatsiyasini shakllantirishini qamrab oladi. Har ikki yo'nalish bir-birini to'ldiradi: rahbar pedagoglarni qanday boshqarsa, pedagog ham o'quvchilarni ko'p jihatdan shunga o'xshash usulda boshqaradi.

Boshqaruv psixologiyasini o'rganishda bir nechta metodologik yondashuv qo'llaniladi. Tizimli yondashuv ta'lim muassasasini o'zaro bog'liq elementlardan iborat yaxlit tizim sifatida ko'rib chiqadi. Faoliyat yondashuvi boshqaruvni maqsad, vosita va natija birligi orqali tahlil qiladi. Vaziyatli yondashuv esa boshqaruv uslubi va usullarini muayyan sharoitga qarab tanlash zarurligini asoslaydi. Shaxsga yo'naltirilgan yondashuv har bir xodim va o'quvchining individual xususiyatlarini hisobga olishni talab qiladi. Bu

yondashuvlarning uygʻunligi taʼlim muassasasida boshqaruv jarayonini ilmiy asosda tashkil etish imkonini beradi.

Taʼlim tizimida boshqaruv psixologiyasining tadqiqot obʼektlarini quyidagi guruhlariga ajratish mumkin.

Rahbar shaxsi. Rahbarning bilimi, tajribasi, qadriyatlari, temperamenti, hissiy barqarorligi va kommunikativ qobiliyatlari boshqaruv jarayonining borishiga bevosita taʼsir qiladi. Tadqiqotlarda rahbarning kasbiy kompetentligi bilan bir qatorda uning qaror qabul qilish uslubi, masʼuliyatni his etishi, oʻz-oʻzini baholashi va obroʻsi ham oʻrganiladi. Obroʻli rahbar buyruq va nazoratga qaraganda kamroq kuch sarflab, koʻproq natijaga erishadi.

Pedagogik jamoa. Jamoa faqat oʻqituvchilar yigʻindisi emas, balki umumiy maqsad, qadriyatlar va hamkorlik normalari asosida birlashgan ijtimoiy-psixologik tuzilmadir. Boshqaruv psixologiyasi jamoaning shakllanish bosqichlarini, undagi norasmiy yetakchilarni, rollar taqsimotini, jamoaviy hamjihatlikni va oʻqituvchilar oʻrtasidagi oʻzaro moslikni tahlil qiladi.

Boshqaruv uslubi. K. Levin va uning hamkasblari rahbarlik uslublarini avtoritar, demokratik va erkin (liberal) turlarga ajratib, ularning guruh muhitiga taʼsirini tajribada koʻrsatgan [4]. Taʼlim muassasalarida demokratik uslub odatda ijodiy tashabbusni rivojlantiradi, avtoritar uslub esa qisqa muddatda tartib oʻrnatishda, pedagoglarning ichki motivatsiyasini pasaytirishi mumkin. Zamonaviy tadqiqotlarda transformatsion rahbarlik alohida oʻrin tutadi: bunday rahbar xodimlarni umumiy vizyon atrofida birlashtiradi va ularning kasbiy oʻsishiga ilhom beradi [10]. Taʼlim menejmenti nazariyalarini qiyosiy tahlil qilgan T. Bush ham yagona “eng yaxshi” uslub mavjud emasligini, tanlov vaziyat va jamoa xususiyatlariga bogʻliqligini taʼkidlaydi [8].

Muloqot va kommunikatsiya. Boshqaruv aslida axborot almashinuvi va oʻzaro taʼsir jarayonidir. Rahbarning topshiriqni aniq yetkazishi, tinglay olishi, tanqidni konstruktiv shaklda bildirishi va qayta aloqani taʼminlashi jamoa ishonchini belgilaydi.

Kommunikatsiya to'vsiqlari, jumladan, tushunmovchilik, axborot yetishmasligi va bir tomonlama aloqa xato qarorlar hamda norozilikka olib keladi.

Motivatsiya. Pedagoglarning mehnat faolligi ularning ehtiyoj va qadriyatlari bilan bog'liq. A. Maslou ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasida xavfsizlik, tan olinish va o'z-o'zini ro'yobga chiqarish ehtiyojlarining ahamiyatini ko'rsatgan [5]. F. Gersberg esa mehnatdan qoniqishni ikki guruh omillarga, ya'ni gigiyena omillari (ish haqi, sharoit) va motivatorlarga (yutuq, e'tirof, mas'uliyat) ajratgan [6]. D. Makgregorning "X" va "Y" nazariyalari rahbarning xodimga bo'lgan ishonchi uning boshqaruv xatti-harakatini belgilashini ko'rsatadi [7]. O'qituvchini majburlash emas, balki uning kasbiy o'sish va tan olinish ehtiyojini qondirish barqaror motivatsiya manbaidir.

Ijtimoiy-psixologik iqlim va mojarolar. Muassasadagi iqlim jamoa a'zolarining kayfiyati, o'zaro ishonchi va ish bilan qoniqishini aks ettiradi. Xoy va Miskel ta'lim muassasasi iqlimi hamda rahbar xulq-atvori o'rtasida mustahkam bog'liqlik borligini asoslagan [9]. Mojarolar esa har doim ham salbiy hodisa emas: ular o'z vaqtida aniqlanib, adolatli hal etilsa, jamoani rivojlantiruvchi omilga aylanadi. Boshqaruv psixologiyasi mojaro sabablari, turlari va ularni bartaraf etish strategiyalarini o'rganadi.

Boshqaruv qarorlarini qabul qilish. Qaror qabul qilish rahbar faoliyatining markaziy bosqichi bo'lib, unda axborotni idrok etish, muqobil variantlarni baholash, xavf-xatarni hisobga olish va mas'uliyatni zimmaga olish kabi psixologik jarayonlar ishtirok etadi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, qarorni ishlab chiqishga pedagoglarning o'zi jalb qilinsa, uni amalga oshirishga bo'lgan qarshilik kamayadi va ijro sifati ortadi. Shuningdek, rahbarning shoshqaloqlik, bir tomonlama fikrlash yoki shaxsiy xushomadga moyillik kabi kognitiv xatolari ham o'rganiladi.

Kasbiy stress va emotsional charchash. Pedagoglik kasbi yuqori hissiy yuklama bilan bog'liq. Ish hajmining ko'pligi, hujjatbozlik, ota-onalar va nazorat organlari talablari kasbiy stress hamda emotsional charchashga olib keladi. Rahbar bunday holatlarning oldini olish, xodimlarni qo'llab-quvvatlash va sog'lom ish muhitini yaratish choralarini

ishlab chiqishi lozim. Ish yuklamasini adolatli taqsimlash, dam olish imkoniyatini yaratish va jamoada o'zaro yordam madaniyatini shakllantirish shu borada samarali hisoblanadi.

O'quvchilar jamoasi va sinf boshqaruvi. Pedagogik boshqaruvning asosiy ob'ekti o'quvchilar jamoasidir. Bu yerda o'qituvchining sinfdagi obro'si, intizomni saqlash usullari, o'quvchilar orasidagi norasmiy guruhlar, ularning yosh xususiyatlari va o'quv motivatsiyasi tahlil qilinadi. O'qituvchi boshqaruv psixologiyasi asoslarini bilsa, sinfda hamkorlik muhitini yaratadi, har bir o'quvchining shaxsiy imkoniyatlarini ro'yobga chiqarishga sharoit tug'diradi va tarbiyaviy ta'sirni kuchaytiradi.

Boshqaruv psixologiyasida ob'ektlar turli usullar yordamida o'rganiladi. Eng keng tarqalganlari: kuzatish, anketa va so'rovnoma, suhbat, psixologik testlar, sotsiometriya, ekspert baholash, hujjatlar tahlili va tabiiy eksperiment. Jamoadagi shaxslararo munosabatlarni aniqlashda sotsiometriya, muassasa iqlimini baholashda esa standartlashtirilgan so'rovnomalar samarali hisoblanadi [9]. Ishonchli natija olish uchun bir necha metodni uyg'unlashtirish, ya'ni triangulyatsiya tavsiya etiladi.

Ta'lim tizimining raqamlashtirilishi, masofaviy va aralash o'qitishning joriy etilishi, inklyuziv ta'limning kengayishi boshqaruv psixologiyasi oldiga yangi vazifalarni qo'ymoqda. Rahbar endi raqamli muhitda jamoa bilan ishonchli aloqa o'rnatishi, pedagoglarning yangi texnologiyalarga moslashuvini qo'llab-quvvatlashi va turli ehtiyojli bolalar uchun teng imkoniyat yaratishi kerak. Bu esa boshqaruv psixologiyasining tadqiqot doirasini yanada kengaytiradi. Bundan tashqari, ta'lim muassasalarining xalqaro hamkorligi kengayishi madaniyatlararo muloqot, tashkiliy madaniyat va rahbarning global fikrlash qobiliyati kabi yangi tadqiqot yo'nalishlarini ham dolzarb qilib qo'ymoqda.

Boshqaruv psixologiyasi bo'yicha olingan bilimlar amaliyotda bir necha yo'nalishda qo'llanilishi mumkin. Birinchidan, rahbar kadrlarni tanlash va zaxiraga tayyorlashda faqat kasbiy tajriba emas, balki shaxsiy-psixologik xususiyatlar ham baholanishi lozim. Ikkinchidan, muassasa rahbarlari uchun muloqot, mojaroni hal etish va jamoani boshqarish bo'yicha malaka oshirish mashg'ulotlarini muntazam tashkil etish maqsadga muvofiq.

Uchinchidan, pedagoglarning kasbiy yutuqlarini e'tirof etish, ularga tashabbus ko'rsatish imkonini berish va boshqaruvga ishtirokchilik tamoyilini joriy etish jamoa motivatsiyasini oshiradi. To'rtinchidan, muassasada psixologik xizmat faoliyatini kuchaytirish, ijtimoiy-psixologik iqlimni yiliga kamida ikki marta monitoring qilish va natijalarga asoslanib boshqaruv qarorlarini takomillashtirish tavsiya etiladi.

Xulosa

Ta'lim tizimida boshqaruv psixologiyasi rahbar shaxsi, pedagogik jamoa, boshqaruv uslubi, muloqot, motivatsiya, ijtimoiy-psixologik iqlim, mojarolar va kasbiy stressni yaxlit tizim sifatida o'rganadi. Bu ob'ektlar bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, biridagi o'zgarish boshqalariga ham ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli ta'lim muassasasi rahbarlarini tayyorlash va malakasini oshirish tizimida psixologik bilimlarga yetarli o'rin ajratish, boshqaruv qarorlarini jamoaning psixologik xususiyatlarini hisobga olgan holda qabul qilish ta'lim sifatini oshirishning muhim sharti hisoblanadi.

Kelgusida boshqaruv psixologiyasi bo'yicha tadqiqotlarni O'zbekiston ta'lim muassasalarining milliy va madaniy xususiyatlarini hisobga olgan holda chuqurlashtirish, xorijiy nazariyalarni mahalliy sharoitda empirik tekshirish hamda rahbar va pedagoglar uchun amaliy tavsiyalar ishlab chiqish muhim ilmiy vazifa bo'lib qoladi. Bunday yondashuv ta'lim muassasalari faoliyatining samaradorligini, pedagoglarning kasbiy qoniqishini va o'quvchilarning bilim sifatini birgalikda oshirishga xizmat qiladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasining "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni. O'RQ-637-son, 2020-yil 23-sentyabr.
2. Mirziyoyev Sh.M. Yangi O'zbekiston strategiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 2021.
3. Fayol H. General and Industrial Management. – London: Pitman, 1949.
4. Lewin K., Lippitt R., White R.K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates" // Journal of Social Psychology, 1939, Vol. 10, pp. 269–299.

5. Maslow A.H. Motivation and Personality. – New York: Harper & Row, 1954.
6. Herzberg F. The Motivation to Work. – New York: Wiley, 1959.
7. McGregor D. The Human Side of Enterprise. – New York: McGraw-Hill, 1960.
8. Bush T. Theories of Educational Leadership and Management. – London: SAGE, 2011.
9. Hoy W.K., Miskel C.G. Educational Administration: Theory, Research, and Practice. – New York: McGraw-Hill, 2013.
10. Bass B.M. Leadership and Performance Beyond Expectations. – New York: Free Press, 1985.