

МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТИДА МЕТОДИК ИШЛАРНИ ТАШКИЛ ЭТИШИДА МЕНЕЖЕРЛИК СИФАТЛАРИНИНГ АҲАМИЯТИ

Қаршибаева Дилфуза Хидирбаевна
Учтепа тумани 450-сонли ДМТТ директори

Аннотация. Мақолада мактабгача таълимда методик ишларни ташкил этишининг педагогик шарт-шароитлари таҳлил қилинган. Методистнинг менежерлик кўникмалари хусусида сўз юритилган. Мактабгача таълимда методик ишларни баҳолаш мезонлари ҳақида маълумот келтирилган. Методик ишларни ташкил этиш шакллари тавсифланган.

Калит сўзлар: менежер, дипломат, лидер, мураббий, етакчи, инноватор педагог, методик ишлар, стратегик режа, мезон, шакл, гуруҳлар.

ЗНАЧЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ В ОРГАНИЗАЦИИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЕ

Қаршибаева Дилфуза Хидирбаевна
Директор ГОДО №450 Учтепинского района

Аннотация. В статье анализируются педагогические условия организации методической работы в дошкольном образовании. Обсуждаются управленческие навыки методиста. Приведены сведения о критериях оценки методической работы в дошкольном образовании. Описаны формы организации методической работы.

Ключевые слова: менеджер, дипломат, руководитель, тренер, лидер, педагог-новатор, методическая работа, стратегический план, критерий, форма, группы.

THE SIGNIFICANCE OF MANAGEMENT QUALITIES IN THE ORGANIZATION OF METHODOLOGICAL WORK IN PRESCHOOL EDUCATION

Karshibaeva Dilfuza Khidirbaevna
Director of DMTP No. 450 of the Ukhtepa district

Annotation. The article analyzes the pedagogical conditions for organizing methodological work in preschool education. The managerial skills of the methodologist are discussed. Information about the criteria for evaluating methodological work in preschool education is given. Forms of organization of methodical work are described.

Key words: manager, diplomat, leader, coach, leader, innovative teacher, methodical work, strategic plan, criterion, form, groups.

Кириш (Introduction). Замонавий мактабгача таълим тизимида методистлар менежерликка оид билимларга эга бўлиши талаб этилади. Чунки, мактабгача таълим ташкилотига методик ишларни ташкил этиш ва бошқаришда методист раҳбар, бошқарувчи, дипломат, лидер, мураббий, етакчи, инноватор педагог каби вазифаларни бажариши лозим. Бу эса менежернинг касбий компетенция таркибига киради. Мактабгача таълим жараёнида методист педагогик вазиятлардаги муносабатлар ва уларнинг ижобий тус олиши учун жамоа билан қалбан яқин бўлиши, бошқарув жараёнида уларни ҳисобга олиши муҳим саналади.

Мавзуга оид адабиётларнинг таҳлили (Literature review). Ф.Тейлор менежментни ўрганишга киришган биринчи олим бўлиб, унинг тадқиқотида инсон самарадорлиги эмас, фаолиятни ташкил қилиш самарадорлиги ҳамда илмий бошқариш мактабининг ривожланишига асос солган.

Д.А. Ашировнинг таъкидлашича “менежер раҳбар сифатида таълим субъектлари ва объектларини бирлаштириб, бошқарувнинг муҳим жиҳатларини омилкорлик билан амалга оширади” [3]. Мактабгача таълим жараёнида илғор тажрибали тарбиячилар фаолиятини ўрганиб, уни омаллаштириш методист вазифасига киради. Еш мутахассисларга тажрибаси юқори бўлган тарбиячилар устоз сифатида бириктирилади. Натижада ташкилотда методик ишлар тизимли йўлга қўйилади.

Менежер таълим муассасасида режалаштирилган барча ишларни амалга ошириш мақсадида мустақил равишда ечим топади. Бу эса раҳбарнинг ташкилотчилик ва лидерлик фаолиятини белгилайди [4]. Методист менежер сифатида ўз ташкилотига бошқарувнинг инновацион технологияларни татбиқ этувчи инноватор ҳисобланади.

Фикримизча услубчи фаолияти аниқ мақсад қўйилган стратегик режа асосида ташкил эти-

либ, мактабгача таълимда методик ишларни сифатини оширишда муҳим омил ҳисобланади. Методист таълимий вазиятларни башорат қила олиши ва бунга тайёр туриши, зарур ҳолатларда фаолиятини қайта бошлаши, унга куч-ғайрат сарфлай олиши кўникмасига эга бўлиши зарур.

Ташкилот раҳбар билими, уддабуронлиги, етакчилиги билан педагоглардан фарқ қилиши керак. Менежер шахси қатъиятлилиги ва узокни кўра олиши билан таълим муассасаси фаолиятини самарали ташкил этишга эришади [2.;51-б.]. Мактабгача таълим методистидан менежерлик кўникмасига эга бўлиши талаб этилади. Тадқиқот жараёнида менежерлик кўникмасини ривожлантиришнинг илмий ва амалий жиҳатларини ёритишга кўзда тутилган.

Қ.Абдурахмонов ва Ю.Одегов фикрича “Менежер учун муҳим бўлган муҳим фазилат шундан иборатки, у жамоадошлари билан тил топиша олиши керак. Фаолиятида энг мураккаб вазиятларда ходимлар билан келиша олиши, уларни ножўя ҳатти-ҳаракатлардан қайтариши ва жамоада соғлом муҳит яратиши лозим” [1]. Менежерлик касбини ўрганиш масаласи жамият тараққиётининг барча даврларида муҳим масала бўлган. Маълумки, ҳар бир даврдаги ижтимоий муносабатлар ўзига хос равишда ижтимоий мавқе жиҳатидан кимнингдир юқори даражада туришини тақозо этган. Инсонларнинг турмуш тарзи, келажаги, фаровон ҳаёт кечириши юқори мавқедаги шахсга, унинг турли фазилатлари ва хислатларига боғлиқ.

Тадқиқот методологияси (Research Methodology). Менежерлик ўз соҳасининг кўзини биладиган, касбига маъсулият билан ёндашган ҳолда, оиласи ва бутун эл-юртни ўйлаб меҳнат қиладиган, бошқарув фаолиятини жон дилдан сева олган кишига нисбатан қўлланилади. Менежерлик интеллектуал жиҳатдан етук, куч-ғайрат, изланиш ва ижодкорликни, ўз устида тинмай ишлаш, кези келганда зарур тадбиркорликни талаб қилади.

Мактабгача таълим ташкилотида педагог-тарбиячилар учун йиллик методик ишлар режаси тузилади. Методик ишлар учта йўналишда амалга оширилади.

1.Тарбиячиларнинг касбий фаолиятини тизимли равишда ташкил этиш. Бунда ҳар бир педагог ходимлар билан якка тартибда иш олиб борилади. Методик ишлар мазмуни тарбиячи-педагогларнинг билимини янгилаш, уларда ижодий фаолият мотивациясини ривожлантириш, педагогик техника ва маҳоратини оширишга қаратилади.

2. Педагогик жамоа билан методик ишлар ташкил қилинади. Умумжамоанинг ягона мақсад йўлидаги ҳаракатлари амалга оширилади. Мазкур йўналиш жамоа аъёнлари, тарбиячиларнинг шахсий қобилиятларини намоён қилиши, диагностика ва ўз-ўзини ташхислаш, ўқув-тарбиявий жараёни назорат ва таҳлил қилиш кабилардан иборат. Шунингдек, илғор педагогик тажрибаларни умумлаштириш ва оммалаштириш. Ҳозирги кунда педагог-тарбиячиларни илмий-тадқиқот ишларига жалб этиш ҳам зарур ҳисобланади.

3. Мактабгача таълим ташкилотида методик ишларни ташкил этишнинг асоси-педагог-тарбиячиларнинг узлуксиз таълим олишни ташкил этиш, ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатларни чуқур ўрганиш, энг сўнги ютуқларни амалиётда қўллашдан иборат.

Мактабгача таълим ташкилотларининг йиллик иш режасига тарбиячи-педагогларнинг малака ошириш жараёни ҳам киритилади. Малака ошириш ўз устида ишлаш, ўқув семинари, маҳорат дарслари ва методик хизмат кўрсатиш шакллари орқали амалга оширилади.

Мактабгача таълимда методик ишларни тизимли ташкил қилишда эришган ютуқлар таҳлилига таянилади масалан:

- ўқув-тарбиявий жараён натижалари;
- педагог-тарбиячиларнинг маҳорат даражаси ва қайта тайёрлаш;
- педагогик жамоанинг етуклиги ва уюшганлиги.
- тарбиячиларнинг қизиқиши, эҳтиёжи ва мурожатлари.

Услугачи доимо методик ишларни оптимал шакллари излаши лозим. Бунинг учун педагог ходимларнинг характери, иш мазмуни ва турли шакл, усуллари ҳисобга олиши зарур.

Хулоса ва таклифлар (Conclusion/Recommendations).Мактабгача таълимда методик ишларни баҳолашда муайян мезонларни ажратиб олиш керак.

Мезон.Методик ишларни натижаси болаларни ҳар томонлама ривожланиши билан белгиланади. Ҳар бир тарбияланувчининг оптимал даражада натижага эришиши муҳим саналади.

Мезон. Вақтдан унумли фойдаланиш. Методик ишларнинг натижаси тарбиячи-педагогларнинг маҳоратини ортиши, ақл билан иш юритиш ва ўз-ўзига таълим бериш, фақат уларга ортиқча юклама қўймаслик талаб этилади.

3-Мезон. Педагогик жамоада психологик муҳит яхшиланиши кузатилади, тарбиячиларда ижодий фаоллик ошади ва ўз меҳнати натижасидан қониқиш ҳосил қилади. Шунинг билан тутиш лозимки, методик ишларнинг натижаси йил якунида аниқланади, ўқув йили давомида ўтказилган турли тадбирлар билан эмас.

Методик ишларни барча шакллари иккита ўзаро боғлиқ гуруҳларга ажратилади.

Гуруҳларда ишлаш бунда педагогик кенгаш, ўқу в семинари, маслаҳатлар, кичик ижодий гуруҳлар ташкил этиш, очиқ эшиклар, методикага мос танланган мавзу бўйича амалий ишлар, ишчанлик ўйинлари.

Индивидуал ишлаш якка тартибда маслаҳат бериш, ўз-ўзига таълим, давра суҳбати, устоз-шогирд.

Методик ишларни бошқаришда турли шакллардан фойдаланиш самара беради. Методист ўз фаолиятида усул ва шаклларни тарбиячилар эҳтиёжига кўра танлайди ва уйғунлаштиради. Ҳар бир мактабгача таълим ташкилотининг тузилиши ва иш режаси мавжуд бўлиб, бошқа ташкилотлардан фарқ қилади. Бу эса ташкилотнинг ташкилий-педагогик, маънавий-психологик шартларидан бири саналади.

Фойдаланилган адабиётлар

Абдурахмонов Қ., Ю.Одегов ва бошқ. Персонални бошқариш. – Тошкент: Шарк, 1998.- 147 б.

Андреева И.В, С.В. Кошелева, В.А. Спивак Управление персоналом-М.:2003.-51 б

Аширов Д.А.Управление персоналом.М.: Высшее образование и наука, 2001.-157 с.

Беспалько В.П. Мониторинг качества обучения средствами управления образованием // Мир образования. 1996. №2.- С. 1-36.