

Umarova Nilufar Xasanovna
A.Avloniy nomidagi pedagogik
mahorat milliy instituti
tayanch doktoranti

DIREKTORLAR BOSHQARUV MULOQOTIDA KOMMUNIKATIV STRATEGIYALAR PEDAGOGIK MUAMMO SIFATIDA

Annotatsiya. Ushbu maqolada direktorlar boshqaruv muloqotida kommunikativ strategiyalar pedagogik muammo sifatida bayonetilgan. Shuningdek, direktor boshqaruv muloqotida kommunikativ strategiyalarni qo'llashdagi pedagogik muammolar va ularga yechimlar taklif etilgan.

Kalit so'zlar: boshqaruv, muloqot, boshqaruv muloqoti, kommunikativ strategiya, boshqaruv kommunikativ harakati, boshqaruv dasturi, axloqiy qadriyat, kommunikativ strategiyaning maqsadi.

ДИРЕКТОРА КОММУНИКАТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ОБЩЕНИИ КАК ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Аннотация. В данной статье коммуникативные стратегии в управленческом общении директоров представлены как педагогическая проблема. Также предложены педагогические проблемы применения коммуникативных стратегий в управленческом общении директора и их решения.

Ключевые слова: управление, общение, управленческое общение, коммуникативная стратегия, управленческое коммуникативное действие, управленческая программа, моральная ценность, цель коммуникативной стратегии.

COMMUNICATIVE STRATEGIES AS A PEDAGOGICAL PROBLEM IN THE MANAGEMENT DIALOGUE OF DIRECTORS

Abstract. This article presents communicative strategies in the management communication of school directors as a pedagogical problem. It also addresses the pedagogical issues in applying communicative strategies in directors' management communication and proposes solutions for these problems.

Key words: management, communication, management communication, communicative strategy, managerial communicative action, management program, moral value, purpose of the communicative strategy.

Kirish. Bugungi globallashuv, texnika, texnologiyalar, voqea va xodisalarning tez sur'atlar bilan o'zgarishi ta'lim sohasidagi islohotlar, jamiyat taraqqiyotining asosiy omillaridan biri ekanligini isbotlab, zamonaviy rahbardan rivojlanishning bu tempiga monand boshqaruv faoliyatini tashkil etishni talab etmoqda. Rahbar boshqaruv muloqotining samarasi kommunikativ jarayonlarning natijadorligiga, pedagog xodimlar faoliyati unumdorligiga, ularni motivlashtirishga, ta'lim sifatini oshirishga bevosita ta'siri etadi. Maktab direktorlarining pedagogik jarayonda olib boradigan kommunikativ strategiyalari nafaqat o'qitish sifati va samaradorligini oshirishga, balki pedagogik jamoa o'rtasidagi o'zaro hamkorlikni mustahkamlash, ta'lim-tarbiya jarayonining barcha ishtirokchilari bilan samarali aloqalarni o'rnatish va butun ta'lim muhitining barqarorligigabevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu nuqtayi nazardan, maktab direktorlarining boshqaruv muloqotida qo'llaniladigan kommunikativ strategiyalarni o'rganish va ularning pedagogik jarayondagi o'rnini tahlil qilish hozirgi kunning dolzarb muammolaridan biri hisoblanadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili. Boshqaruv-har qanday jamiyatga xos bo'lgan, hayot va turmush zaruriyatidan kelib chiqadigan faoliyatdir. Boshqaruv– bu so'z odatda aniq bir maqsadga erishish uchun boshqariluvchi tizim (yoki boshqaruv obyekti)ga faol ta'sir ko'rsatish to'g'risida gapirilganda qo'llaniladi [1].

Boshqaruv– turli xil faoliyat koordinatsiyalarining maqsadlari hisobga olinadigan shartlarning bajarilishini tatbiq etish jarayoni [2].

Zamonaviy adabiyotlarda boshqaruvning ma'nosi bo'yicha uch xil yo'nalishda tushunchalar mavjud.

Birinchisiga ko'ra, boshqaruv ma'nosi faoliyat deb keltirilgan. Masalan, boshqaruv jarayoni bo'yicha ilmiy izlanishlar olib borgan, o'z vaqtida boshqaruv fanining rivojlanishiga salmoqli hissa qo'shgan, boshqaruv nazariyasi asoschilaridan biri fransuz olimi A.Fayol boshqarishni:-kelajakni ko'ruvchi;-faoliyatni tashkillashtiruvchi;-tashkilotni idora qiluvchi;-faoliyat turlarini muvofiqlashtiruvchi;-qaror va buyruqlarning bajarilishini nazorat qiluvchi kuchli qurol deb ataydi.

Ikkinchi yo'nalish vakillari boshqaruvni bir tizimning ikkinchisiga, shaxsning ikkinchi bir shaxsiga yoki guruhga "ta'sir etishi" deb hisoblaydilar. Bu yo'nalish tarafdorlari boshqaruv – maqsadga yo'naltirilgan ta'sir etish bo'lib, subyektning obyektga ta'siri natijasida obyektning o'zgarishi, deb ta'riflashadi.

Uchinchi yo'nalishga ko'ra, boshqaruv – bu subyektlar o'rtasidagi o'zaro ta'sir, ya'ni to'g'ri va teskari ta'sirlarning uzluksizligi, bir-biriga ta'sir etuvchi subyektlar o'zgarishining organik bog'liqligi degan qarashlar mavjud [3].

Xorijiy tadqiqotchilar tomonidan boshqaruvga quyidagicha ta'riflar berilganligini ko'rishimiz mumkin:

Xususan, S.N.Tidor boshqaruv ma'nosini quyidagicha tavsiflaydi:

-maqsad yo'nalishida obyektning muvofiqlashtirish;

-maqsadga erishish uchun obyektga ta'sir etish;

-maqsadga erishish yo'nalishida tizimni tashkil etuvchilariga ta'sir etishni vertikal muvofiqlashtirish.

A.I.Kitovning ta'rif berishiga ko'ra: "Boshqaruv – bu insonlarni boshqarish, ular bilan ishlash"[4].

Mamlakatimizda menejment fanining rivojlanishiga salmoqli hissa qo'shgan olimlardan M.Sharifxo'jayev, Y.Abdullayevlar boshqaruv - bu o'ziga xos yuksak san'at va mahoratni talab qiluvchi tanlov, shu tanlov asosida qaror qabul qilish va uning bajarilishini nazorat qilishdir deb ta'kidlab, quyidagicha ta'rif berganlar: "Boshqaruv - bu tanlov, qaror qabul qilish va uning bajarilishini nazorat qilish jarayonidir"[5].

Boshqaruv insonlarning barcha turdagi faoliyatlariga taaluqli bo'lgan jarayon bo'lib, ularning hayotiy ehtiyojlarini qondirishda, maqsadlariga erishish uchun aniq yo'naltirilgan strategiyalarni ishlab chiqish, amalga oshirishni tashkil etish, nazorat, tahlil qilish, baholash va mazkur jarayon ishtirokchilariga ta'sir ko'rsatish orqali ularning faoliyatini muvofiqlashtirib borishni ifodalaydi. Boshqaruv faoliyatini tashkil etish zaruriyatini belgilovchi bosh mezon bu inson yoki muassasa oldiga qo'yilgan maqsad bo'lib, unga erishish uchun vazifalar belgilash, tashkil etiladigan faoliyatni oldindan rejalashtirish, amalga oshirish yo'l-yo'riqlarini, vazifalarning mazmun-mohiyatiga ko'ra bajaruvchilarni tanlash va vazifalarni taqsimlash, jarayon ishtirokchilari faoliyatini muvofiqlashtirish muloqot vositasida amalga oshiriladi.

Muloqot – shaxsning individual rivojlanishi jarayonida namoyon bo'ladigan birlamchi faoliyat turlaridan biri. Bu faoliyat insondagi kuchli ehtiyojlardan biri – inson bo'lish, odamlarga o'xshab gapirish, ularni tushunish, sevisish, o'zaro munosabatlarni muvofiqlashtirishga qaratilgan ehtiyojlaridan kelib chiqadi. Shaxs o'z taraqqiyotini aynan shu faoliyat turini egallashdan boshlaydi va nutqi orqali (verbal) va nutqsiz vositalar (noverbal) yordamida boshqa faoliyat turlarini mukammal egallashga zamin yaratadi [6].

A.V.Petrovskiy tahriri ostidagi "Umuniy psixologiya" darsligida, muloqot ikki va undan ortiq kishilar o'rtasidagi axborot ayriboshlash, o'zaro ta'sir va bir-birini tushunishdan iborat

jarayon sifatida e'tirof etiladi [7]. M.G.Davletshin muallifligida chop etilgan "Umumiy psixologiya" nomli o'quv qo'llanmada, "muloqot – buikki yoki undan ortiq kishilar orasidagi affektiv baholovchi xarakterda va bilish bo'yicha ma'lumot almashishdan iborat bo'lgan o'zro ta'sir etishdir" – deb ta'kidlanadi [8].

Muloqot bu insonlarning ma'lum bir jamoada yoki guruhda hamkorlikdagi faoliyatlari jarayonida vujudga keladigan ehtiyojlardan bo'lib, faoliyatlari davomida o'zaro munosabatlarga kirishish jarayoni hisoblanadi. Insonlarning barcha faoliyatlari davomida o'zaro munosabatlar, ta'sir etish shakllarini o'z ichiga oladigan mazkur tushuncha ularning o'zaro bir-birlarini tushunishlari, hamkorlik qilishlari hamda o'zaro axborot almashishlari uchun zarur hisoblanadi.

Ijtimoiy psixologiyada muloqot uchta turga bo'linadi. Birinchisi, insonlarning o'z-o'zi bilan muloqoti, ikkinchisi insonning boshqa insonlar bilan muloqoti, uchinchi avlodlararo muloqot bo'lib, mazkur muloqotlar natijasida bir avlodning tajribasi ikkinchi avlodga o'rgatiladi, bu esa pirovardida insonlarning rivojlanishiga, hayot, fan-texnika va texnologiyalarning taraqqiy etishiga zamin yaratadi. Shundan ko'rinib turibdiki, muloqot yoki boshqaruv muloqotisiz boshqaruv jarayonini tasavvur qilib bo'lmaydi [1].

Tashkilot kontekstida muloqot tushunchasini tushunishning evolyutsiyasi uning ma'nolarining keng doirasi – ma'lumotni uzatishning oddiy vositasidan tashkilotning ishlashi uchun zaruriy shartga qadar o'zgarishiga olib keldi. E.JonsvaB.Uotson tarixiy dinamikada ushbu hodisaning talqinini o'zgartirish jarayonini o'rgandilar.

T.M.Orlova muloqotni xodimlarni boshqarish jarayonida ma'lumot almashish vositasi sifatida belgilaydi [9]. B.Z.Milner muloqot jarayonini menejerni tashkilot ichidagi xodimlar bilan bog'lashning samarali vositasi sifatida izohlaydi [10].Maktab direktorlari o'z faoliyatini boshqaruv muloqoti asosida tashkil etadi va bu boshqaruv jarayonida maqsadga eltuvchi asosiy vositadir.

Boshqaruv muloqoti - bu ta'lim muassasasi faoliyatini tashkil etish, xodimlar faoliyatini muvofiqlashtirishda insonlarga rahbarlik qilish jarayonidagi muloqot, ya'ni ularning faolliklarini ta'minlash, xatti-harakatlarini maqsadga yo'naltirish yoki motivlashtirishdir [3].

Rahbar boshqaruv muloqotida xodimlar faolligini oshirish, ularning xatti-harakatlarini maqsadga yo'naltirish, motivatsiyasini kuchaytirishda kommunikativ strategiyalar muhim o'rin egallaydi.

Kommunikativ strategiya – boshqaruv nazariyasidanisbatan yangi tushuncha bo'lib, tashkilotda kommunikatsiyaning barcha sohalarini qamrab oladi, bunda muayyan uzoq muddatli maqsadlarga erishish yoki har bir bosqich uchun umumiy strategiyaning harakati va resurslarini bosqichma-bosqich rejalashtirish maqsad qilib qo'yiladi.

Tahlil va natijalar. Kommunikativ strategiya tushunchasini yuqorida berilgan ta'riflar asosida tahlil qiladigan bo'lsak, bu tushuncha tashkilotning rivojlanishida muhim ahamiyatga ega bo'lgan ko'p qirrali boshqaruv vositasi ekanligi namoyon bo'ladi. Har bir muallif kommunikativ strategiyaning turli jihatlarini ta'kidlagan, bu esa kommunikatsiya jarayonining keng qamrovli va murakkab tuzilishini ko'rsatadi. Ushbu ta'riflarni ilmiy tahlil qilish orqali kommunikativ strategiyaning maqsadlari, vositalari va qamrov doirasi haqida aniq tasavvurga ega bo'lish mumkin.

O.V.Astashina kommunikativ strategiyani tashkilotning rivojlanishiga xizmat qiluvchi dastur sifatida ta'riflaydi. Uning ta'kidlashicha, bu strategiya kompaniyaning maqsadlariga erishish imkoniyatlari, resurslari va salohiyatini tahlil qilish asosida ishlab chiqiladi va verbal hamda noverbal kommunikatsiya vositalarini o'z ichiga oladi. Ushbu yondashuvda, kommunikativ strategiya keng qamrovli, uzoq muddatli va rivojlanishga qaratilgan dastur sifatida tasvirlanadi. Astashina kommunikatsiyani nafaqat tashkilot ichidagi aloqalar vositasi, balki tashkilotning resurslarini boshqarishda va rivojlanishida asosiy rol o'ynaydigan element deb hisoblaydi. Bu ta'rif kommunikativ strategiyaning maqsadli yo'nalishiga urg'u beradi va uning resurslardan samarali foydalanishga xizmat qilishini ko'rsatadi.

V.A.Shilova kommunikativ strategiyani boshqaruv kommunikativ harakati (BKH) bilan taqqoslaydi va uboshqaruv jarayonida verbal va noverbal axborot vositalaridan foydalanishni

ta'kidlaydi. Boshqaruv kommunikativ harakati tashkilot ichidagi aloqalar va ishtirokchilarning xatti-harakatlarini o'zgartirishga qaratilgan bo'lib, strategiyaning bevosita amalga oshirilish jarayonini aks ettiradi. Olimning yondashuvi orqali kommunikativ strategiyaning dinamik xarakterga ega ekanligini, u real vaqt rejimida tashkilotning ichki jarayonlariga ta'sir ko'rsatishini ko'rishimiz mumkin. Bu ta'rifda boshqaruv jarayonlarida axborotning to'g'ri uzatilishi va qabul qilinishi muhim ekanligi ta'kidlanadi.

Ushbu ta'riflarni tahlil qilar ekanmiz, kommunikativ strategiya tushunchasining ko'p qirraliligi namoyon bo'ladi. Shunday qilib, kommunikativ strategiya – bu tashkilotning umumiy rivojlanish strategiyasining muhim tarkibiy qismi bo'lib, u tashkilotning maqsadlariga erishish uchun kommunikatsiya vositalarini aniq rejalashtirish va boshqarishdan iboratdir.

Ta'riflarda kommunikativ strategiyaning maqsadlari, vositalari va qamrov doirasining turli jihatlariga e'tibor qaratilgan bo'lsa-da, umumiy tushunchalar orasida sezilarli bog'liqlik mavjud. Xususan, Kommunikativ strategiya mualliflar tomonidan tashkilotning maqsadlarini amalga oshirishda kommunikatsiyaning markaziy roli sifatida tushuntiriladi.

Shunday qilib, tahlillar orqali kommunikativ strategiyaning maqsadlari (rivojlanish, hamkorlik, axloqiy qadriyatlar), vositalari (verbal va noverbal axborot), va qamrov doirasi (keng ko'lamli, uzoq muddatli dasturlar, axloqiy tamoyillar) aniq ko'rinishga ega bo'ladi.

Mualliflar tomonidan kommunikativ strategiyaning kompaniya rivojlanishi va boshqaruv jarayonlaridagi muhim o'rni ta'kidlanadi. Tahlillar asosida quyidagi ta'rifni keltirish mumkin:

Kommunikativ strategiya – bu tashkilotning rivojlanish tendensiyalari, maqsadlari, imkoniyatlari, resurslari va salohiyatini tahlil qilish asosida ishlab chiqiladigan, kompaniyaning maqsadlariga erishish uchun qo'llaniladigan verbal va noverbal vositalardan iborat kompleks jarayondir. Bu strategiya kompaniyaning umumiy rivojlanish strategiyasining ajralmas qismi bo'lib, boshqaruv kommunikativ harakati orqali ishtirokchilarning xatti-harakatlari va fikrlarini o'zgartirishga qaratilgan. Kommunikativ strategiya keng ko'lamli va uzoq muddatli dastur sifatida, tashkilotda qabul qilgan qoidalar, tamoyillar, kommunikatsiya turlari va axborot vositalaridan foydalanish orqali amalga oshiriladi. Mazkur strategiya nafaqat muassasaning tashkiliy ta'minotini, balki axloqiy qadriyatlar va tamoyillar asosida tashkil etilgan kommunikativ harakatlar ketma-ketligini ham o'z ichiga oladi.

Demak, maktab direktorining boshqaruv muloqotidagi kommunikativ strategiyasi – bu direktorning pedagogic jarayonni samarali boshqarish va ta'lim sifatini yaxshilash maqsadida tashkil etilgan, verbal va noverbal vositalardan foydalanishga asoslangan keng ko'lamli, uzoq muddatli boshqaruv dasturi sifatida, direktorning boshqaruv jarayonidagi hamkorlik faoliyati davomida xodimlar va o'quvchilar xatti-harakatlarini va fikrlarini o'zgartirishga qaratilgan bo'lib, tashkilotning umumiy qoidalari, pedagogic tamoyillari va axloqiy qadriyatlariga asoslanadi. Shuningdek, bu strategiya direktorning kommunikativ resurslari va salohiyatini samarali tadbiq etish orqali maqsadlarga erishishni ta'minlaydi.

Maktab direktori boshqaruv muloqotida kommunikativ strategiyalarni qo'llashda boshqaruv samaradorligini va ta'lim jarayonini rivojlantirishga to'sqinlik qiladigan pedagogik muammolar bir necha yo'nalishlarda namoyon bo'lishi mumkin.

Bizning nazarimizda asosiy muammolar va ularning yechimlari quyidagicha:

birinchidan, **kommunikatsion yo'nalishlarning noaniqligi**. Boshqaruv muloqotida maktab direktori o'z fikrlarini aniq va tushunarli yetkazmasligi yoki maqsadlarinino aniq bayon etishi natijasida tushunmovchiliklar kelib chiqishi mumkin. Bu esa o'qituvchilar va xodimlar tomonidan noto'g'ri qarorlar qabul qilinishiga yoki vazifalarning noto'g'ri bajarilishiga olib keladi.

Maktab direktori o'z fikrlarini aniq va tushunarli yetkazishi uchun kommunikatsiya ko'nikmalarini rivojlantirishi kerak. Maqsadlar, vazifalar va kutuvlar aniq belgilanishi lozim. Buning uchun SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) texnologiyasini qo'llash foydali bo'lib, muntazam fikr-mulohaza almashish jarayonlari tashkil etilishi kerak;

ikkinchidan, **obyektiv fikr almashinuvining yetishmasligi.** Direktor muloqot jarayonida xodimlar fikrlarini tinglamasligi yoki ular bilan muloqotga yetarlicha vaqt ajratmasligi pedagogic muammo hisoblanadi. Bu esa, o'z navbatida, o'qituvchilar va xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi va ishtiyoqini pasayishi, ular orasida ishonchsizlikning kuchayishiga sabab bo'lishi mumkin.

Muloqotda barcha xodimlarning fikrlarini tinglash va ular bilan ko'proq interaktiv muloqot olib boorish zarur. Uchrashuvlar yoki maslahat yig'ilishlarini tashkil qilib, har bir xodimning fikrini inobatga olish jamoaning motivatsiyasi va qiziqishini oshiradi. Shuningdek, rahbar tomonidan ochiq eshiklar (open-door)siyosatini qo'llash yoki muloqot uchun vaqt ajratish xodimlar bilan aloqani kuchaytiradi;

uchinchidan, **empatiyaning yetishmasligi.** Direktor boshqaruv muloqotida o'qituvchilarga nisbatan empatiyaning namoyon bo'lmasligi, ularning shaxsiy va kasbiy ehtiyojlarini tushunmasligi katta pedagogic muammo bo'lib, bu holat o'qituvchilarning motivatsiyasini pasaytirishi, ishga bo'lgan ishtiyoqini susaytirishi va ta'lim jarayonining sifatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Bunda director empatiya ko'nikmalarini rivojlantirish uchun o'qituvchilarning shaxsiy va kasbiy ehtiyojlariga e'tibor berishi lozim. His-tuyg'ularga asoslangan (Emotionally intelligent) muloqot texnikalari orqali o'qituvchilarning hissiy holatini yaxshiroq tushunish, ularni psixologik qo'llab-quvvatlash samarali bo'ladi. Shuningdek, empatiya bo'yicha treninglar tashkil etish va ularda ishtirok etish ham foyda keltiradi;

to'rtinchidan, **o'quvchilar va o'qituvchilar manfaatlarini uyg'unlashtira olmaslik.** Direktor boshqaruv muloqotida o'qituvchilar va o'quvchilar ehtiyojlarini moslashtira olmaslik ham pedagogic muammo sanaladi. Agar boshqaruv strategiyalari o'quvchilarning o'zlashtirish darajasini oshirishga xizmat qilmayotgan bo'lsa yoki o'qituvchilarga ortiqcha yuklama berilsa, bu muammolar o'quv jarayonida yangi muammolarni keltirib chiqaradi.

Maktab direktori o'quvchilar va o'qituvchilar ehtiyojlari orasidagi muvozanatni ta'minlash uchun vazifalarni aniq taqsimlashi va jamoa bilan birgalikda qarorlar qabul qilish lozim. Hamkorlikda qaror qabul qilish (Collaborative decision-making) usuli, ya'ni barcha tomonlar manfaatlarini inobatga olish ta'lim sifatini oshiradi;

beshtinchidan, **o'zaro jamoaviy muloqotni rivojlantirishdagi qiyinchiliklar.** Direktor jamoa bilan samarali muloqot o'rnatolmasa, jamoaning birdamligini saqlash va umumiy maqsadga erishish qiyinlashadi. Maktabda o'zaro **jamoaviy muloqotning yetishmasligi** ijtimoiy muhitning zaiflashuviga va muammolarni chuqurlashishiga sabab bo'lishi mumkin.

Jamoa a'zolari o'rtasida muntazam va ochiq muloqot qilish muhim. Jamoaviy yig'ilishlar, team-building tadbirlar va o'qituvchilarning birgalikdagi ishtirokini oshiradigan loyihalarni tashkil etish orqali jamoaviy ruhni kuchaytirish mumkin. Shuningdek, feedback kulturenin rivojlantirish, ya'ni har bir xodimning o'ziga xos yutuqlari va kamchiliklarini ochiq muhokama qilish jamoa ishtirokini kuchaytiradi;

oltinchidan, **axborot oqimining noto'g'ri boshqarilishi.** Direktorining axborotni samarali boshqara olmasligi va kerakli xodimlarga o'z vaqtida yetkazmasligi o'quv jarayonida uzilishlarga, o'qituvchilar o'rtasida tushunmovchiliklarga va maktabning umumiy samaradorligining pasayishiga olib keladi.

Axborot oqimlarini samarali boshqarish uchun maktabda aniq va muntazam ravishda ishlaydigan axborot tarqatish tizimi o'rnatilishi, buning uchun texnologik platformalar (masalan, electron pochta, maxsus dasturlar) orqali xodimlar o'rtasidagi muloqotni kuchaytirish va kerakli axborotni o'z vaqtida yetkazish samarali usul bo'lib, har bir xodimga kerakli ma'lumotlarni beruvchi bulletin tizimini joriy qilish yaxshi samara beradi;

yettinchidan, **muloqot uslubiva pedagogik jarayon o'rtasidagi uyg'unlikning yetishmasligi.** Direktor boshqaruv muloqotida mos bo'lmagan kommunikativ uslublarni qo'llasa, bu pedagogik jarayonning samaradorligini pasaytirishi mumkin. Masalan, haddan tashqari buyruqbozlik yoki faqatgina monolog uslubidagi muloqot. Bu ta'lim-tarbiya jarayoni ishtirokchilarining daxldorligini kamaytiradi va ularda mas'uliyat hissini uyg'otmasligi mumkin.

Muloqot uslublari pedagogik jarayonning maqsadlariga mos kelishi kerak. Direktor boshqaruvning demokratik uslubini qo'llab, buyruqbozlik o'rniga jamoaning fikrini inobatga olishga harakat qilishi lozim. Bu muammolarni tahlil qilish va samarali kommunikativ strategiyalarni joriy etish orqali maktab direktori boshqaruv faoliyatining pedagogic jihatdan to'g'ri tashkil etilishini ta'minlashi mumkin.

Xulosa. Yuqoridagi tahlillar asosida xulosa qilish mumkinki, maktab direktorining boshqaruv muloqotida qo'llanadigan kommunikativ strategiyalari pedagogik jarayon samaradorligini oshirishda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Direktorning samarali kommunikativ yondashuvi nafaqat o'qituvchilar va o'quvchilar bilan o'zaro aloqalarni yaxshilaydi, balki ta'lim jarayonining umumiy sifatini ham oshiradi. Ayniqsa, verbal vanoverbal vositalarning muvofiqligi, axborot oqimining to'g'ri boshqarilishi va empatiya kabi jihatlarning inobatga olinishi pedagogic jarayonning muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Ilmiy tahlillar shuni ko'rsatadiki, kommunikativ strategiyalar nafaqat tashkilotning rivojlanishida, balki pedagogik muammolarning yechimida ham muhim o'rin tutadi. Shuningdek, demokratik boshqaruv uslubining qo'llanilishi jamoaviy muloqot va hamkorlikni mustahkamlashda asosiy vosita sifatida xizmat qiladi. Shu bilan birga, maktab direktori tomonidan o'qituvchilar va o'quvchilar ehtiyojlarini uyg'unlashtiradigan kommunikatsion usullar pedagogik maqsadlarga erishishni yanada osonlashtiradi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1.S.T.Turg'unov, L.A.Maqsudova, N.M.Tojiboyeva, G.M.Nazirova, M.A.Umaraliyeva. Pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarish, sifat va samaradorligini oshirish texnologiyalari. Monografiya. Toshkent. O'zPFITI nashriyoti, 2014 yil. 120 b.

2.Каримова В.М., Хайитов О.Э., Джалолова С.М. Бошқарув психологияси. Ўқув қўлланма. Олий ўқув юртлари магистратура босқичи талабалари учун // Проф. В.М.Каримованинг умумий таҳрири остида. – Т.: «Фан ва технология» нашриёти, 2008.- 208 б.

3.Р.Х.Джураев С.Т.Турғунов. Таълим менежменти. Умумий ўрта таълим муассасалари директорлари учун қўлланма. Тошкент. «Ворис – Нашриёт» - 2006. 264 б.

4. А.Е.Kenjboyev, В.Х.Karimova. Pedagogik menejment asoslari. O'quvqo'llanma. Termiz. "IRFON-PRINT" nashriyoti. 2023, 204 b.

5.Шарифхўжаев М., Абдуллаев Ё. Менежмент: Дарслик. -Тошкент. "Ўқитувчи", 2001 й. 704 б.

6. А.К.Shamshetova, R.N.Melibayeva, X.E.Usmanova, I.O.Xaydarov. Umumiy psixologiya. O'quv qo'llanma. - Т.: "Barkamol fayz media", 2018.-272 b.

7.Умумий психология(А.В.Петровский таҳрири остида). Дарслик.Тошкент."Ўқитувчи" нашриёти, 1992 йил. 508 бет.

8. М.Г.Давлетшин, С.М.Тўйчиева. Умумий психология. Ўқув қўлланма. Тошкент. - 2002. 238 б.

9.Т.М.Орлова Коммуникационный менеджмент в управлении экономическими системами. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 264 с.

10. Б.З.Мильнер Теория организации. – М.: Инфра-М, 2007. – 206 с.