

УМУМТАЪЛИМ МАКТАБ ДИРЕКТОРЛАРИНИ ИННОВАЦИОН БОШҚАРУВ КОМПЕТЕНТЛИГИ МЕТОДИК МОДЕЛИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ



Нозима Равшановна Пулатова

Докторант,

А.Авлоний номидаги ХТТРМХҚТМОИ

nozapulatova770@gmail.com



<https://doi.org/10.37547/jcass/volume02issue02-a13>

Аннотация: Мазкур мақолада умумтаълим мактаб директорларини Ф.Фидлернинг вазиятли модели, П.Херсли-К.Бланшар бошқарув фаолияти модели, Деминг цикли (Deming Cycle-сифат доираси) модели асосида инновацион бошқарув компетентлиги методик модели такомиллаштирилган.

Калит сўзлар: инновация, инновацион бошқарув, инновацион жараён, модел, парадигма, Ф.Фидлернинг вазиятли модели, П.Херсли-К.Бланшар модели, Деминг цикли (Deming Cycle-сифат доираси) модели.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ИННОВАЦИОННОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ДИРЕКТОРОВ

Нозима Равшановна Пулатова

Докторант,

Институт повышения квалификации им. А. Авлони

nozapulatova770@gmail.com

Аннотация: В данной статье совершенствуется методологическая модель инновационной управленческой компетенции на основе ситуационной модели управленческой деятельности Ф. Фидлера, П. Херсли-К. Бланшара, модели «Цикл Деминга» (Deming Cycle-quality framework) модели директоров средних школ.

Ключевые слова: инновации, управление инновациями, инновационный процесс, модель, парадигма, ситуационная модель Ф. Фидлера, модель П. Херсли-К. Бланшара, модель цикла Деминга

IMPROVEMENT OF THE METHODOLOGICAL MODEL OF INNOVATIVE MANAGEMENT COMPETENCE OF DIRECTORS OF SECONDARY SCHOOLS

Nozima Ravshanovna Pulatova

Doctoral student,

Institute for Advanced Studies named after A. Avloni

nozapulatova770@gmail.com

Abstract: This article improves the methodological model of innovative managerial competence based on the situational model of managerial activity by F. Fiedler, P. Hersley-K. Blanchard, the Deming Cycle-quality framework model for high school principals.

Key words: innovation, innovation management, innovation process, model, paradigm, Fiedler's situational model, P. Hersley-K's model. Blanchard, Deming cycle model.

Кириш

Умумтаълим мактаб ички бошқаруви амалдаги моделлари асосида ривожлантириш вазибаларининг самарасиз ечими, шунингдек, ички бошқарув субъектлари ўз олдиларига қўйган вазибаларни бажариш юзасидан етарли билим, кўникма ва малакага эга эмасликлари сабаб мактабларнинг анъанавий бошқарув парадигмаси янги шароитларда фаолият кўрсатишида умуман иш бермайди.

Мактабда **инновацион жараёнларни бошқариш деганда биз мактабни ривожлантириш ички бошқарув тизими характери, тамойиллари, функциялари, бошқарув субъектлари таркиби ва амалга ошириш механизмлари тўғрисидаги барча тасаввурларимиз жамланмасини тушунамиз.** Шунингдек, таклиф этилаётган концепция мактаб бошқарувини ривожлантириш феноменини тушунишни таъминлаш учун мўлжалланган, шунингдек, тадқиқотимиз амалий характери инобатга олган ҳолда унинг инновацион жараёнларига самарали таъсир ўтказадиган бошқарув ҳаракатларини ишлаб чиқишга хизмат қилади.

Инновацион жараёнларни бошқаришнинг умумий моделини ишлаб чиқишга нисбатан биз танлаган ёндашув ривожлантиришни бошқариш тўғрисидаги умумий тасаввурларни ўзига танлашда, конкрет бошқарув тизими индивидуал таснифининг йўқотилишига олиб келади. Биз таклиф этаётган бошқарув моделига нисбатан объектив чекловлар, назаримизда,

мактаб бошқаруви концепцияси механизмларини вариатив ёндашувлар асосида енгиллаштиришга хизмат қилади. Бундан ташқари, концепциядаги кўплаб ҳолатларнинг тавсия характери мактаб раҳбарларига унинг асосида конкрет мактаб шароитлари ҳамда турли ўзига хосликларини инобатга олган ҳолда ўз хусусий бошқарув моделини қуриш имконини беради.

Мактабда **инновацион жараёнларни бошқариш деганда** унда амалга оширилаётган бошқарув фаолиятининг янги таълим сифатларига эришиш мақсадида махсус режалар, ташкилотчилик, раҳбарлик, назорат асосида ишлаб чиқилган янгиликларни ўзлаштиришга қаратилган инновацион фаолият иштирокчилари ҳаракатларининг бир қисми, бўлагини тушинилади.

Асосий қисм

Мактабда инновацияларни режалаштириш тушунчаси янгиликдан кутилаётган мақсад натижаларга эришишнинг бўлғусида амалга ошириладиган ҳаракатлар таркиби инновацион фаолиятини лойиҳалаш жараёнини англатади.

Мактабда инновацияларни ташкил қилиш деганда, биз фаолият аъзолари ўртасидаги аниқ ким, қачон нимани бажариши тўғрисида “горизонтал” ва “вертикал” вазибалар, ҳуқуқ, бурч, мажбуриятлари тақсимотининг ташкилий таркибини тушунамиз.

Мактабда инновацион фаолиятга раҳбарлик деганда биз мактаб ички бошқаруви субъектларининг

Педагогика / Педагогика / Pedagogics

қуйидаги шартларни таъминлашга қаратилган мажмуавий ҳаракатларини тушунамиз:

инновацион жараён барча иштирокчиларининг улардан айнан қачон ва қандай натижа кутилаётганлигини англаш;

мазкур натижаларни олишда уларнинг манфаатдорлигини шакллантириш;

инновацион жараёнда иштирок этишдан қаноатланганликларини шакллантириш;

жамоада инновацион фаолият учун соғлом ижтимоий-психологик муҳит яратиш.

Мактабда инновацион жараёнларни назорат қилиш деганда биз режалаштирилган ҳаракатларга тўсиқ бўладиган ёки аксинча янги имкониятлар эшигини очадиган, инновацион жараёнларни баҳолаш, керакли тузатиш ва ўзгартиришлар киритиш билан боғлиқ объектив ва субъектив шароит ўзгаришлари тўғрисида ахборотларни олишни англаймиз. Айнан назорат мактаб ички бошқарувини турли ўзгаришларга таъсирчанлигини оширади. Таъсирнинг ўзи эса раҳбарлик, ташкилийлик, режалаштириш орқали амалга оширилади. Шу йўсин инновацион жараёнларни бошқариш цикли ҳалқаси шаклланади.

Инновацион жараёнлар бошқарув моделини қуришга бўлган ёндашувлар инновацияларни ташкил қилиш, бошқариш ва назорат қилиш режалаштириш характерини аниқлайдиган принципаал кўрсатмаларига асосан фарқланади.

Инновацион жараёнларни бошқаришга биз мактаб ички бошқарувининг нисбатан мустақил

соҳаси сифатида қараймиз. Бу унинг элементларини чуқур ва махсус таҳлил қилиш, шартли равишда мактабларда мавжуд бошқарув тизими элементлари билан таққослаш имконини беради.

Вазиятли ёндашувда энг тўла ҳолда бошқарув фаолияти ва ташкилий муҳитнинг ўзаро алоқалари аҳамиятлилиги акс этади, бу инновацион жараёни умумтаълим муассасасининг касбий йўналишидаги фаолият контекстидан олиб қарашга имкон беради. Бизнинг фикримизча, айнан мана шу ёндашув инновацион ривожланишга йўналтирилган таълим муассасасини бошқариш фаолиятини тадқиқ қилиш асосига қўйилиши мумкин бўлиб ҳисобланади. Вазиятли ёндашувнинг марказий тушунчаси бўлиб вазият, яъни, берилган қисқа вақт давомида ташкилотга сезиларли равишда таъсир кўрсатадиган ҳолатлар ёки омилларнинг аниқ тўплами ҳисобланади. Таълим муассасасини бошқаришни амалга ошириш давомида оптималлаштирилиши талаб қиладиган тизим сифатида вазиятнинг ажратиб кўрсатилиши ва ижтимоий жараёнларнинг боришини вазиятли таҳлил қилиш ҳам тадқиқотчилик, ҳам изланишлар борасида жуда маҳсулодор бўлиб чиқади. Бу шу билан боғлиқки, “вазият” атамаси педагогик жамоа аъзолари фаолиятининг ҳақиқий ҳолатлари жамланмасини билдиради ва объектив мавжудлик мақомига эга бўлади. Мана шу ҳолатга боғлиқ ҳолда муаммоли вазият тушунчаси орқали бошқарув социологиясида жуда кенг тарқалган инсон хулқ-атворининг объектив ва субъектив омилларини ажратиш бартараф этилади. Ф.Фидлернинг вазиятли моделига мос ҳолда раҳбар фаолиятининг муваффақиятлилиги учун асосий момент бўлиб ҳал қиладиган вазифалар типи (унинг одатийлиги, талқин қилиш

Педагогика / Педагогика / Pedagogics

ва тузилмалашнинг аниқлиги), лавозим ваколатлари тузилмаси (раҳбар бошқарувининг легитимлиги ва ҳажми), “раҳбар-тобе киши” тизимидаги муносабатлар (тобе кишилар намоён қиладиган лояллик, уларнинг ўз раҳбарига ишончи ва раҳбар шахсининг ижрочилар учун жозибадорлиги) каби параметрлар орасидаги нисбат билан намоён бўлади. Вазифалар аниқ талқин қилинган, раҳбарнинг лавозим ваколатлари сезиларли бўлган ҳолларда унинг ўз қўл остидаги кишилар билан муносабатлари қулай ҳолда бўлади. Аксинча ҳолатларда эса, масалан, ҳамма нарса ёмон бўлган вазиятларда, Ф.Фидлернинг фикрига кўра, раҳбар энг яхшиси ўз қўл остидагилар билан муносабатларни яхшилаш масаласини иккинчи ўринга қўйган ҳолда бошқарув фаолиятдан фойдалангани маъқулдир. Бу қарорларни қабул қилишнинг оперативлигини ва уларни амалга ошириш тезкорлигини, уларни назорат қилишнинг ишончлилигини таъминлайди.

Ходимларнинг ижодий қобилиятларини ривожлантириш учун қулай бўладиган улар орасидаги муносабатларни яратишга йўналтирилган раҳбарлик фаолияти раҳбарда унинг қўл остидаги кишилар билан ҳамкорликнинг зарурий даражасини таъминлаш учун етарлича бошқарув бўлмайдиган вазиятларда мақсадга мувофиқ бўлади. Бундай фаолият асосан фаолиятнинг маҳсулдорлигига таъмир кўрсташ учун раҳбар имкониятларини кенгайтиради. Қўл остидаги кишиларнинг фаровонлиги ҳақида ҳақиқатда

қайғуриш раҳбар ва унинг қўл остидагилар билан муносабатларни яхшилашга имкон бериши мумкин. Қўл остидаги кишилар ўз-ўзини ривожлантириш ва ўз-ўзини рўёбга чиқаришга мотивацияланганлиги шароитларида раҳбарликнинг мана шундай фаолиятдан фойдаланиш раҳбарга ижрочиларнинг конкрет ишдан шахсий манфаатдорликларини рағбатлантиришига имкон бериши мумкин. Бу идеал равишда бўлиши мумкин, чунки, ўзини-ўзи бошқарадиган персонал қатъий ва тигиз назорат олиб боришнинг заруратини пасайтиради ва бунинг устига назорат йўқолишини минималлаштиради.

Ф.Фидлер гарчи ҳар бир вазиятга ўз раҳбарлик фаолияти мос келадиган бўлсада, лекин аниқ раҳбарнинг фаолияти умуман олганда доимий бўлиб қолади деб ҳисоблайди. У киши ўз раҳбарлик фаолиятини вазиятга мослаштира олмаслиги ҳақидаги фараздан келиб чиққанлиги учун раҳбарни ¹ барқарор раҳбарлик фаолиятига энг яхши тарзда мос келадиган вазиятларга тушириб кўришни таклиф қилади. Бу вазият олға сурадиган талаблар орасидаги лозим бўлган даражадаги мувозанатни таъминлайди ва бу ўз навбатида юқори унумдорлик ва қониқиш ҳиссига олиб келади. [1]

П.Херсли-К.Бланшар модели бошқарув фаолияти ва ижрочиларнинг мақсадга йўналтирилган етуклиги орасидаги алоқаларни кўзда тутди.[2] Етуклик тушунчасининг ўзи улар томонидан фаолият субъектининг доимий хусусияти сифатида эмас, балки

1.Hersey P. Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources. NewJersey: PrenticeHall. 1977

2.Кричевский Р.Л. Если вы - руководитель. М., 1996

3.Hampton, D.R. Organizational Behavior and the Practice of Management / David R. Hampton, Charles E

Педагогика / Педагогика / Pedagogics

фаолиятдаюқори натижаларга эришиш учун жамоа аъзоларининг ҳаракат қилишга тайёрлиги даражасини акс эттирувчи динамик ҳосила тарзида олиб қарайдилар ва мазкур фаоият олиб бориладиган вазиятнинг ўзига хосликларига боғлиқ бўлади. Мана шу концепцияга мос ҳолда битта ва худди ўша гуруҳ турли вазиятларда муваффақиятга ёки ривожланишга эришишга йўналтирилган ҳар хил етуклик даражасини намоён қилади. Айнан жамоанинг етуклик даражаси раҳбардан ўзининг қўл остидагилари билан ўзаро ҳаракатларнинг маълум бир усулини танлаб олиш амалга оширилишини талаб қилади.[3] Бизнинг фикримизча, “етуклик даражаси” тушунчаси умумтаълим муассасасининг инновацион потенциали билан корреляцияланади, шунингдек, ташкилот персоналининг юқори, лекин эришса бўладиган мақсадларни белгилай олишга ҳамда жамоанинг бу мақсадга эриша олишга қобилияти билан ҳам белгиланади. Бу ўзгарувчан омиллар бажариладиган вазифага мос ҳолда қабул қилинади. П.Херсли ва К.Бланшар томонидан ишлаб чиқилган концепция бевосита бошқариш (вазифага йўналтирилган хулқ-атвор) ва ижтимоий-эмоционал қўллаб-қувватлаш (кишиларга йўналтирилган хулқ-атвор) ҳажмига асосланиб, у ҳар бир алоҳида вазиятда раҳбар томонидан қабул қилинади ва қўл остидаги кишиларнинг “етуклик даражаси”га асосланади.

Вазиятли бошқарув концепцияси теоремаси бўлиб шу нарса ҳисобланадики, бунга кўра мақсадга йўналтирилган етуклик даражаси паст бўлган кишилар билан ишлашда эҳтимолий муваффақиятга юқори даражада вазифага йўналтирилганлик ва паст даражада кишиларга йўналтирилганлик (буйруқ бериш)

билан амалга ошириладиган раҳбарлик фаолияти қўлланилиши йўли билан эришиш мумкин.

Шунга мос ҳолда, мақсадга йўналтирилганлик даражаси паст даражада ўртача даражагача бўлган кишилар билан ишлашда вазифаларга ва кишиларга ўртача даражада эътибор бериш билан олиб бориладиган раҳбарлик фаолиятиэнг муқобил бўлиб саналади. Агарда вазифаларни бажаришда кишилар ўртача даражадан юқори даражагача бўлган етуклик даражаларини намоён қиладиган бўлсалар, у ҳолда энг муваффақиятли раҳбарлик услуби бўлиб кишиларга юқори йўналтирилганлик ва вазифаларга паст йўналтирилганлик (хайрихоҳлик) фаолияти саналади. Кишиларга ва вазифаларга паст даражада йўналтирилганлик (ваколатни бериш) фаолияти эҳтимолий муваффақиятларга кишилар мақсадга юқори даражада йўналтирилганлик даражаси билан ишлаётганларида олиб келади.

Шундай қилиб, П.Херсли-К.Бланшар моделида айнан бошқарув фаолиятига ўқув муассасасининг инновацион потенциалини якуний натижага йўналтириш ва уни долзарблаштириш мақсади билан ташкилотнинг ижтимоий-инновацион ресурсларига нисбатан интеграцияловчи аҳамият берилади.

Таъкидлаб ўтамизки, Г.А.Лисичкина ва Н.В.Тамарскаялар бошқарув функцияларини амалга ошириш жиҳатидан таълим жараёни иштирокчиларининг субъект-субъектли муносабатлари долзарблигига[4], ижтимоий ташкилотни бошқаришнинг асосан маъмурий фаолиятидан партисипатив фаолиятига ўтиш йўли билан босқичма-босқич демократиялашни кўзда тутувчи

Педагогика / Педагогика / Pedagogics

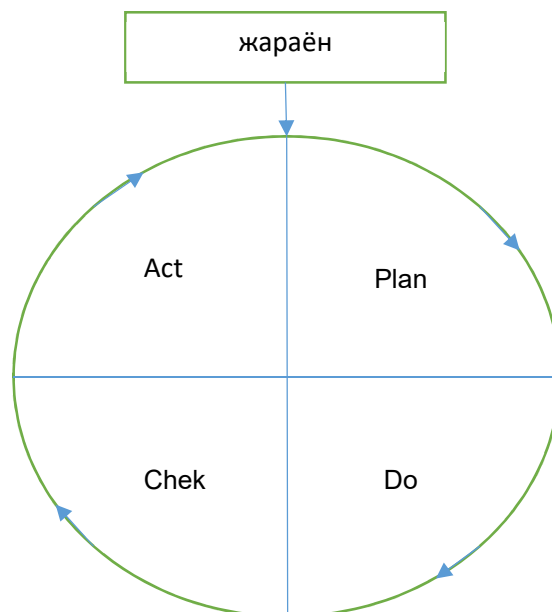
бошқарувнинг янги демократик моделини^[5] тузиб чиқишга диққатни қаратадилар.

В.Врум-Ф.Йеттон модели ҳам бошқарув фаолиятининг ташкилот ижтимоий ресурсларидан фойдаланишдаги интеграцияловчи аҳамиятини таъкидлаб ўтади, “тобе ходим-рахбар” тизимида вазият типига қараб қарорларни ишлаб чиқиш алгоритмларини белгилаб беради^[6]. Бу модел муаллифларининг нуқтаи-назарига кўра, қўл остидаги ходимларнинг қарорларни қабул қилиш жараёнида қай даражада иштирок этишларига рухсат берилишига боғлиқ ҳолда танлаб олинадиган бешта рахбарлик фаолияти мавжуддир. Бу бешта фаолият қарор қабул қилишнинг иккита авторитар тури (А) (рахбар мавжуд ахборотлар асосида ўзи қарор қабул қилади ёки қўл остидагиларга муаммонинг моҳиятини билдиради, уларнинг фикрларини эшитади ва ўз қарор қабул қилади), иккита маслаҳатли (С) (рахбар қўл остидагиларга муаммони баён қилади, уларнинг айтган фикрларини умумлаштиради ва уларни эътиборга олган ҳолда қарор қабул қилади ёки қўл остидагилар билан ҳамкорликда муаммони муҳокама қилади ва натижада умумий қарор қабул қилинади) ва ниҳоят демократик (Г) тўла иштирок этиш билан (рахбар ёки жамоавий қарорни ишлаб

чиқадиган, ёки муаллифи кимлигидан қатъий назар энг яхши қарорни ишлаб чиқадиган гуруҳ билан доимий равишда иш олиб боради) тугайдиган континуумни намоеён қилади. Бу фаолиятлардан ҳар бирининг қўлланилиши вазият ёки муаммонинг хусусиятларига боғлиқ бўлади.

Деминг цикли (Deming Cycle-сифат доираси) – маҳсулот сифатини такомиллаштириш ва ишлаб чиқариш жараёнларини тартибга солиш, алоҳида бирликлар ва объектларни оптималлаштиришнинг доимий доираси.

Бу айлана кўпинча PDSA цикли деб юритилади. PDSA цикли (Plan-Do-Check-Act): режалаштириш – амалга ошириш – текшириш – акт) узлуксиз сифатни яхшилашнинг кенг тарқалган усули ҳисобланади (1-расм). Усулнинг иккинчи номи-Деминг цикли-цикл босқичларининг кўргазмали доиравий график талқинидан келиб чиқади. Ишлаб чиқариш жараёни олдида, ишлаб чиқариш жараёнида ва ундан кейин узлуксиз текширишлар орқали сифат учун жавобгарликни тарбиялаш ва энг аввало, ишлаб чиқариш жараёнини узлуксиз аудит қилиш орқали корхонадаги турли жараёнлардаги заифликларни аниқлаш мумкин. PDSA нуқсонларнинг сабабларини аниқлаш ва нуқсонларни бартараф этиш учун барча жараённи қўллаб-қувватлаш учун ишлатилади.^[7]



1-расм.Деминг

цикли

Деминг циклининг босқичлари

Сифат доираси қуйидаги босқичларни ўз ичига олади:

Режалаштириш. Ҳаракатлар ўзгартириш бошлашдан олдин режалаштирилган бўлиши керак. Ушбу қадам долзарб ҳолатини таҳлил қилишни ўз ичига олади, такомиллаштириш салоҳияти ҳақида маълумот, ва режалаштирилган тушунчаси ривожлантириш.

Амалга ошириш. Бу ўзгаришларнинг умумий концепциясига эмас, балки илгари қабул қилинган концепцияни тезда амалга оширилган ва оддий воситалар ёрдамида оптималлаштириш учун мос келадиган ҳаракатдир.

Назорат қилиш. Жараён устида амалга оширилган натижани назорат ва диққат билан янги стандарт асосида сифати текширувидан ўтказиш.

Акт. Ушбу қадамда янги концепция амалга оширилади, ҳужжатлаштирилади ва мунтазам равишда мувофиқлаштирилади. Бу ҳаракатлар жараёнларнинг тузилиши ва кечишида катта ўзгаришларни қамраб олиши мумкин.

ISO 9004 сифат менежменти тизими стандартлари маҳсулот ҳаётий даврини сифат доираси деб таърифлайди. Маҳсулот ўзининг ҳаётий циклига эга. Маҳсулот ғояси унинг пайдо бўлиши ва сотувдан чиқиб кетишидан пайдо бўлган пайтдан бошлаб маҳсулот бир неча босқичдан ўтади. Ҳар бир босқич давомида маҳсулот сифатига таъсир этувчи тадбирлар амалга оширилади. Маҳсулот ҳаётий даври ва сифат доираси ўртасидаги муносабатлар 2-расмда кўрсатилган. Маҳсулотнинг ҳаётий даври сифат доираси ҳам истеъмолчининг эҳтиёжларини қондириш учун амалга ошириладиган ишлаб чиқариш жараёнларининг моделидир. Маҳсулот ҳаётий циклининг ҳар бир босқичида сифат стандартлари билан белгиланадиган муайян сифат талаблари мавжуд.



2-расм. Маҳсулотнинг ҳаётий цикли

Деминг циклини малака ошириш жараёнида умумтаълим мактаблари директорларини инновацион бошқарув фаолиятини такамиллаштиришнинг методик моделини ишлаб чиқишда қўллаш мумкин.

Деминг циклига мувофиқ бошқариш назариясида ҳар қандай жараёни ташкиллаштиришда тўртта компонентага ажратилади: 1) мақсад компоненти: мақсад ва вазифаларни белгилаш, мақсадларга эришиш усулларини (стратегиялар йўлларини) белгилаш; 2) жараён компоненти: ўқув ишларини бажариш; 3) ташхислаш компоненти: бажарилган ишлар натижаларини текшириш; 4) натижа компоненти: хатоларни тўғирлаш бўйича тегишли бошқарувчи таъсирларни амалга ошириш. Ўқиш орқали билиш мақсадларига асосланиб ва Деминг циклидан фойдаланган ҳолда, техника олий ўқув юртларида молекуляр физика ва термодинамикани ўрганишда талабаларнинг ўқиш орқали билишини бошқаришнинг методик

моделини конструкциялаш мумкин (3-расм).

Умумий таълим мактабларини мақсадлари жамият ва давлат буюртмасининг эҳтиёжлари билан шартланган. Глобал мақсад сифатида шахсни ҳар томонлама ва уйғун ривожлантириш мақсадини ажратиб кўрсатиш мумкин. Таълим мақсадларига тизимли физикавий билимларнинг шаклланишини, тарбиявий мақсадларга илмий дунёқарашнинг шаклланишини, ривожлантириш мақсадларига тафаккур ва мустақилликнинг ривожланишини киритиш мумкин. Мақсадларнинг якуний натижа бўйича таснифи шунга олиб келадики, мактаб ўқувчиларичи учун унинг юқори профессионализм даражаси мақсадга айланади, ўқитувчи учун эса асосий мақсад ўқувчиларни ҳақиқий профессионалга айланиши ва уни ушбу масалаларни ечишни ўргатиш учун вазифаларни танлаш ва қўллашдан иборат бўлади.

Педагогика / Педагогика / Pedagogics



3-расм. Умумтаълим мактаби директорларини инновацион бошқарув фаолиятини

Хулоса

Хулоса қилиб шуни айтиш мумкинки малака ошириш амалиётига илмий-тадқиқот фаолияти жорий қилинган ва фаол равишда амалга оширилаётган бўлиб, бу назарий билимлар тизимини янгилаш, илм-фан ва илғор педагогик ва бошқарув тажрибасини узлуксиз ўрганиб бориш имкониятини беради. Бундан ташқари, жамоа томонидан педагогик ходимнинг малакасини ошириш жараёни фаолликнинг турли даражадаги шакли, бир бутун, узлуксиз, қайтариб бўлмас, поғонама поғона ривожланиш жараёни ва ниҳоят ижтимоийлашувнинг ўзига хос шакли сифатида идрок этилади. Мактаб директорларининг инновацион бошқарув фаолияти самарадорлигини оширишни ташкилий тузилиши ва мазмунини лойиҳалаштиришда энг оптимал натижаларни қуйидаги омиллар таъминлайди, булар: *тизимли, аксиологик, компетентли, фаолиятли, шахсга йўналтирилган*

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Hersey P. Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources. New Jersey: PrenticeHall. 1977.
2. Кричевский Р.Л. Если вы - руководитель. М., 1996.
3. Лисичкина Г.А., Тамарская Н.В. Управление образовательным учреждением: целесообразность реализации партисипативного стиля // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. 2008. № 2 (6). С. 62-64.
4. Фроловичев А.В. Формирование партисипативного стиля управления организацией // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2007. № 12. С. 117-122.
5. Цит. по Маньков В.С. Оценка кадров управления в капиталистическом производстве (Оценочные структуры в США) Саратов, 1983.
6. Hampton, D.R. Organizational Behavior and the Practice of Management / David R. Hampton, Charles E.
7. Summer, Ross A. Webber; 5th ed. - Glenview, IL; London: Scott, Foresman, 1987.
8. Мескон М. Основы менеджмента. М., 2008.