

## YANGI O‘ZBEKISTONDA ZAMONAVIY RAHBARNING ROLI VA TAJRIBAVIY KOMPETENTLIKNI OSHIRISH

*Sharipova Ziyoda Mirzayevna*

*Buxoro viloyati Buxoro tumani 10-son DMTT direktori*

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada maktabgacha ta’limda ta’lim samaradorligini oshirishda rahbarning roli va rahbar faoliyatni qanday olib boorish kerakligi aytib o‘tilgan.

**Аннотация:** В этой статье упоминается роль лидера в повышении эффективности обучения в дошкольном образовании и способы ведения лидерской деятельности.

**Abstract:** In this article, the role of the leader in improving the effectiveness of education in pre-school education and how to conduct leadership activities are mentioned.

**Kalit so‘zlar:** rahbar, imidj, qobiliyat, faoliyat, boshqaruv tizimi, **kompetentlik**, Rahbar kompetentligi.

**Ключевые слова:** лидер, имидж, способности, деятельность, система управления, компетентность, Лидерская компетентность.

**Key words:** leader, image, ability, activity, management system, competence, Leader competence.

Bir so‘z bilan aytganda, Prezidentimizning —Maktabgacha ta’lim tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risidalgi qarori maktabgacha ta’lim tizimini sifat jihatdan yangi bosqichga ko‘tarish, yosh avlodning barkamol va yetuk shaxs bo‘lib ulg‘ayishida muhim ahamiyat kasb etadi.

Shuni aytish zarurki, maktabgacha sohasida faoliyat olib borayotgan pedagoglar, ushbu sohaga xizmat qiladigan barcha tashkilotlar bo‘layotgan o‘zgarishlarga ongli ravishda fidoiyligi, mehnati bilan o‘z hissasini qo‘shmog‘i, maktabgacha ta’lim yo‘nalishida tahsil olayotgan talabalar, bo‘lajak pedagog-tarbiyachilar bilimli, malakali kadrlar bo‘lib yetishishi zarurdir.

Bugun biz qurmoqchi bo‘layotgan Maktabgacha ta’lim tashkilotlari ana shu talabga javob bera oladigan, bolalarimiz qonida yugurayotgan iste’dod va iqtidorni yuzaga chiqaradigan, erkin fikrlaydigan bo‘lajak yurt egalarining o‘zligini tanitadigan sevimli maskanga aylanmog‘i shart. Zero, yurtboshimiz behudaga shuncha sharoit, imkoniyat va porloq kelajak eshigini ochib qo‘yganlari yo‘q. Faqat bu soha vakillaridan fidoiylilik, mehnat, sabr va mehr-muhabbat talab qilinadi, xolos.

### Zamonaviy rahbar qanday bo'lishi kerak:

✚ Hozirgi vaqtda axborot sirini saqlash yoki axborot resurslariga kirishni cheklash haqida gapirish mantiqsiz. Bugungi kunda aniq va to'liq ma'lumot nafaqat rahbarga, balki u boshchiligidagi butun jamoaga ham tegishli bo'lishi kerak. Bu xodimlarning ulardan nimani talab qilishlarini aniq bilishlari va tushunishlari hamda mavjud bo'lgan barcha axborot resurslaridan to'liq foydalanishlari uchun zarur shartdir, shunda ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar nafaqat hozirgi vaqtga to'g'ri keladi, balki ertangi kun uchun ham istiqbolli bo'ladi.

✚ Hozirgi vaqtda axborot sirini saqlash yoki axborot resurslariga kirishni cheklash haqida gapirish mantiqsiz. Bugungi kunda aniq va to'liq ma'lumot nafaqat rahbarga, balki u boshchiligidagi butun jamoaga ham tegishli bo'lishi kerak. Bu xodimlarning ulardan nimani talab qilishlarini aniq bilishlari va tushunishlari hamda mavjud bo'lgan barcha axborot resurslaridan to'liq foydalanishlari uchun zarur shartdir, shunda ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar nafaqat hozirgi vaqtga to'g'ri keladi, balki ertangi kun uchun ham istiqbolli bo'ladi.

✚ Jamoaning to'g'ri motivatsiyasi, har bir xodimning yakuniy natijasiga qiziqishni oshirish - zamonaviy rahbar buni yaxshi bilishi kerak. U o'z vakolatlarini kengaytirish, uni boshqaruv masalalarini hal qilishga jalb qilish uchun har bir xodimining muvaffaqiyatini ta'minlashi kerak. O'zining qadr-qimmatini his qilgan holda, har bir xodim o'z iste'dodi va imkoniyatlarini maksimal darajada oshirishi mumkin, o'zini o'zi anglash uchun to'siqlarni ko'rmaydi. Rahbar maqsadni aniq ko'rishi, uni shakllantira olishi va o'z jamoasini muvaffaqiyatga erishishi kerak.

✚ Shu bilan birga, u tashkilotning asosiy qiymati mutaxassislar, yuqori malakali odamlar ekanligini tushunishi kerak. Bu shuni anglatadiki, u har birining jamoada ishlashini sozlashi kerak, shunda orkestr singari har biri o'z rolini o'ynaydi, lekin ular birgalikda uyg'un va uyg'unlashadi.

✚ Boshqaruv uslubi vaqt talablariga javob beradigan yaxshi rahbar nafaqat vazifalar qo'yadi va ularning bajarilishini nazorat qiladi, balki namuna ham ko'rsatadi. Ha, buning uchun siz nafaqat uning xodimlari o'z ishlarida foydalanadigan barcha vositalarni o'zlashtiribgina qolmay, balki yangi usul va usullarni o'z jamoalari a'zolariga o'rgatish bilan birga doimiy ravishda joriy etishingizga to'g'ri keladi.

✚ Bugungi kunda etakchi bo‘lgan rahbar yangi narsalarni o‘rganishdan qo‘rqmasligi kerak, demak u qo‘rqmaslik va xatoga yo‘l qo‘ymaslik kerak. Asosiysi, buni o‘z vaqtida payqash, tuzatish va jasorat bilan tan olish. Bu rahbarni umuman zaiflashtirmaydi, chunki ba'zilarga o‘xshab ko‘rinadi, aksincha vakolatni mustahkamlashga yordam beradi.

### Rahbar- bu kim?

➤ Ta’limiy samaradorlikni oshirishda yetakchi bo‘lishi lozim.



➤ Rahbar ijtimoiy shaxs sifatida ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish resurslarini birlashtirib, uning asosiy harakatlantiruvchi kuchini boshqaruvchi sifatida omilkorlik bilan ish yurituvchi shaxsdir.

➤ Rahbar har qanday ishni amalga oshirish uchun, avvalo, mustaqil qaror qabul qiladi. Bu qaror rahbarning tadbirkorlik, ishbilarmonlik faoliyati maqsadini belgilaydi.

➤ Rahbar o‘z sohasiga yangi g‘oya, yangi tashabbus, yangi texnologiyalarni joriya etuvchi tadbirkor shaxsh hisoblanadi.

➤ Rahbar mehnati, ayni vaqtda tadbirkorlikka asoslangan mashaqqatli faoliyat hisoblanadi, unga sarflangan kuch, maglag‘ ba’zan vaqtincha foyda emas, zarar keltirish, muassasa foyda o‘rniga zarar ham ko‘rishi mumkin. U bunday



holatlarni oldindan ko‘ra olishi va bunga tayyor turishi, zarur bo‘lganda, faoliyatini qayta boshlashi, o‘zida bunga kuch-g‘ayrat topa bilishi lozim. Ta’lim muassasasi rahbarlari ta’lim-tarbiya jarayonini kompetentli boshqarish jarayonida o‘ziga xos vazifalarni bajarishi talab qilinadi: loyihalashtirish, tashkillashtirish, tahlil

qilish, nazorat qilish va motivatsiyalash. Rahbar ushbu vazifalarning hammasini o‘zaro uyg‘unlashtirgan holda o‘z faoliyatini amalga oshirishi darkor.

**Yana bir muhim jihat, rahbar imidji qanday bo‘lishi kerak?** Avvalo, imidj atamasiga e’tibor qaratamiz. Imidj – (ing. imij – qiyofa, tasvir) odamlar ongida muayyan shaxs, tashkilot yoki boshqa ijtimoiy ob’ektga nisbatan yuzaga keluvchi, idrok etilayotgan ob’ekt haqidagi axborotni o‘zida mujassamlashtirgan va ijtimoiy xulq-atvorga da’vat etadigan muayyan sintetik obraz. Zamonaviy rahbar imidjini yaratish – bu uning yuzi, kiyinishi, qalbi, sog‘lom fikri, muomala madaniyati, boshqaruvchilik san’atini mukammal egallaganligi, kompetentlik: bilimi, tafakkuri,

kasbiy mahorati, farosati, kamtar, xushmuomalalik kabi insoniy fazilatlari, go'zallik, axloqiylik, o'git va ibrat, ustoz va shogird an'analariga tayangan holda insonning nufuzini ko'tarish, obro'yini oshirish, hurmatga sazovor bo'lishidir.

Boshqaruv tizimida rahbar xodimning faoliyati muhim o'rin egallaydi. Bu esa, o'z tavsifi bo'yicha siyosiy va mumtoz faoliyatdir. Rahbar xodim davlat ko'rsatmalarini ro'yobga chiqaradi, u xo'jalik tizimida davlatning vakili hisoblanadi. Boshqacha qilib aytganda, haqiqiy rahbar xodim Ushbu jamoaning ilg'or kishisi bo'lib, u o'z korxonaga va tashkilotining foydasini ko'zlovchi va korxonaga sha'nini himoya qiluvchi shaxsdir.

**Hech kim rahbar bo'lib tug'ilmaydi, faqat o'zi** – sidqidildan qilgan mehnat va uning samarali natijalari bilan shaxs o'zining rahbarlikka loyiq xususiyatini namoyon qiladi. Rahbar xodim mehnatning muhim omili - qaror qabul qilish va uni bajarishda har xil boshqaruv apparati bo'g'inlari harakatini to'g'ri yo'naltirishdan iboratdir. Shunday ekan, rahbar butun bir jamiyatni harakatga keltiruvchi kuch sifatida o'z sohasini mukammal darajada bilishi, bilim va malakaga ega bo'lishi, hamisha zimmasiga yuklatilgan vazifasini yodida saqlashi va aslo xatoga yo'l qo'ymasligi kerak. Bu borada rahbar o'z kompetentsiyasiga ega bo'lishi juda muhim ahamiyatga ega.

**Xo'sh, kompetentlik o'zi nima?** Rahbar kadrlar kompetentligi to'g'risida juda ko'plab fikrlar mavjud bo'lib, ularning barchasi mazmunan va shaklan turlicha talqin qilinadi. Bizning fikrimizcha, kompetentlik – bu soha egasining kasbiy bilim, ko'nikma, malaka, shuningdek, shaxsiy sifat va fazilatlar integratsiyasidir. Demak, rahbar nazariy bilim va amaliy ko'nikmaga ega bo'lishi, shuningdek, uning qanday strategiya va usullarni qo'llashi, muomala madaniyati, jamoasiga nisbatan motivatsiyasi, histuyg'ulari, boshqarish jarayonidagi murakkab muammolarni hal qila olishi uning kompetentligini belgilab beradi. Bu borada ilg'or tajribalar asosida ishlab chiqilgan xulosalarga tayanish ham katta ilmiy-amaliy maktab hisoblanadi. Ta'lim muassasasi rahbarlari ta'limtarbiya jarayonini kompetentli boshqarish jarayonida o'ziga xos vazifalarni bajarishi talab qilinadi: loyihalashtirish, tashkillashtirish, tahlil qilish, nazorat qilish va motivatsiyalash. Rahbar ushbu vazifalarning hammasini o'zaro uyg'unlashtirgan holda o'z faoliyatini amalga oshirishi darkor. Rahbar kompetentligida motivatsiya muhim ahamiyatga ega. U o'z jamoasida faoliyatni adolatli amalga oshirishi, xodimlarining qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishi va yutuqlarini rag'batlantirishi muhim vazifalaridan biridir. Rahbar kerakli vaziyatda o'z xodimlarini ish faoliyatini yanada oshirish maqsadida ularga turli usullar bilan motivatsiya berib borishi kerak: samarali ishi va erishgan yutuqlari uchun xodimlarini rag'batlantirishi, turli mehnat orqali motivatsiya berishi, xodimlari bilan o'zaro muloqotni kuchaytirishi, ular bilan chin dildan suhbat qilishi va lozim bo'lgan

vaziyatlarda jazolash usulini ham qo'llashi kerak. Albatta, bular rahbarning vazifasi hisoblanadi va ish faoliyatining samaradorligini ham oshiradi.

Rahbar kompetentligida motivatsiya muhim ahamiyatga ega. U o'z jamoasida faoliyatni adolatli amalga oshirishi, xodimlarining qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishi va yutuqlarini rag'batlantirishi muhim vazifalaridan biridir. Rahbar kerakli vaziyatda o'z xodimlarini ish faoliyatini yanada oshirish maqsadida ularga turli usullar bilan motivatsiya berib borishi kerak: samarali ishi va erishgan yutuqlari uchun xodimlarini rag'batlantirishi, turli mehnat orqali motivatsiya berishi, xodimlari bilan o'zaro muloqotni kuchaytirishi, ular bilan chin dildan suhbat qilishi va lozim bo'lgan vaziyatlarda jazolash usulini ham qo'llashi kerak. Albatta, bular rahbarning vazifasi hisoblanadi va ish faoliyatining samaradorligini ham oshiradi.

**Xulosa qilib aytadigan bo'lsak**, rahbar xodimlar o'zining ish yuritish uslublarini turli xil darajada amalga oshiradilar. Bunga juda ko'plab misollar ham keltirishimiz mumkin. Har bir rahbar o'zining imidji orqali boshqa xodimlarni o'ziga jalb qila olishi, o'zining ish uslubini ham shu orqali o'zgalarga yaxshi tushuntira olishi va shu bilan birgalikda imidji orqali boshqaruv jarayonini yaxshi yo'lga qo'ya olishi mumkin. Chunki, rahbar eng avvalo o'zini tushunishi, o'zining ish uslubini, tashqi qiyofasini o'zi yaratib olishi zarur. Rahbar nazariy bilim va amaliy ko'nikmaga ega bo'lishi, shuningdek, uning qanday strategiya va usullarni qo'llashi, muomala madaniyati, jamoasiga nisbatan motivatsiyasi, histuyg'ulari, boshqarish jarayonidagi murakkab muammolarni hal qila olishi uning kompetentligini belgilab beradi.

#### FOYDALANGAN ADABIYOTLAR:

1. K.A. Mamatkulova Ta'lim tizimida rahbar va boshqaruv kadrlarga qo'yilgan zamonaviy talablar. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10810242>
2. M.SHarifxo'jaev, Yo.Abdullaev "Menejment" Toshkent. "Mehnat" 2000 y.
3. SH.N. Zaynutdinov va boshqalar. Menejment asoslari. T. Moliya-2001y.
4. R.I.Gumish, Matmurodov F.I. Innovatsion menejment Toshkent 2008 y.
5. Matmurodov F.I. Ma'muriy menejment Toshkent 2008 y.