

МАКТАБГАЧА ТА’ЛИМ TASHKILOTINING TA’LIM SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA ZAMONAVIY RAHBARNING BOSHQARISHDAGI ROLI

Ibadullayeva Sultanpashsha Farxadovna

Qoraqolpog‘iston Respublikasi

Ellikqal'a tumani 13-DMTT direktori

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

Анатарсия: 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.

Zamonaviy rahbar bo‘lish uchun o‘z davrining talablariga moslashish va muassasani samarali boshqarish uchun zamonaviy yondashuvlardan foydalanish zarur. Quyida zamonaviy rahbarga xos bo‘lgan asosiy sifatlar va qobiliyatlar keltirilgan:

Zamonaviy rahbar qanday bo‘lishi kerak:

- Stratejik fikrlovchi
- Innovatsion va texnologik yetakchi
- Jamoani boshqaruvchi lider
- Moslashuvchan va o‘zgaruvchan sharoitlarga tayyor
- Tashabbuskor va mas’uliyatli
- Ochiq va kommunikativ
- Ilhomlantiruvchi va motivatsiya beruvchi
- Tizimli va samarali boshqaruvchi
- Tanqidiy fikrlovchi va muammoni hal qiluvchi
- O‘quvchi va rivojlanishga intiluvchi

Zamonaviy rahbar o‘zining texnik bilimlari bilan bir qatorda, yuqori darajadagi insoniy fazilatlarga ham ega bo‘lishi kerak. U faqat buyruq beruvchi emas, balki jamoa bilan birga ishlovchi, ularni ilhomlantiruvchi va o‘z harakatlari bilan o‘rnak bo‘luvchi yetakchi bo‘lishi zarur.

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 fazilatlarini, 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 korxonasi va tashkilotining foydasini ko‘zlovchi va korxonasi 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. Innavatsion menejment Toshkent 2008 y.
5. Matmurodov F.I. Ma’muriy menejment Toshkent 2008 y.