

МАКТАБГАЧА ТА‘ЛИМ ТИЗИМИДА РАХБАР ЭТИКАСИ ВА МАДАНИЙАТИ

Surxondaryo viloyat Angor tumani

27-sonli DMTT direktori

Shaymanova Iroda Alisherovna

Annatatsiya: Ushbu maqola maktabgacha ta‘lim tashkilotlarida ta‘lim maktabgacha ta‘lim tizimida rahbar etikasi va madaniyati keng ma‘noda yoritilib ma‘lumot berilgan.

Аннотация: В данной статье рассматриваются этика и культура руководителя в системе дошкольного образования в широком смысле.

Abstract: This article provides information on the ethics and culture of leadership in preschool educational organizations in a broad sense.

Kalit so‘zlar: ta‘lim jarayoni, ta‘lim tashkilotlari, etikasi, rahbar madaniyati, pedagoglar, boshqaruv.

Ключевые слова: образовательный процесс, образовательные организации, этика, культура лидерства, педагоги, менеджмент.

Key words: educational process, educational organizations, ethics, leadership culture, educators, management.

Rahbar etikasi - bu rahbarlarning o'z xodimlari, tashkilot va jamoa oldida axloqiy mas'uliyatni qanday amalga oshirishi haqida bo'lgan tizimdir. Bu, eng avvalo, rahbarning xodimlar bilan aloqalari, ularga ko'rsatilgan hurmat va ularning huquqlarini hurmat qilishni o'z ichiga oladi. Etik muomala, shuningdek,

rahbarlarning shaxsiy axloqi va jamiyatdagi qadriyatlar bilan bog'liq bo'lgan ko'plab qoidalarni o'z ichiga oladi.

Rahbar madaniyati – rahbar xodimlar, yetakchilar, yo‘lboshchilarga xos ma’naviy qiyofa, axloq-odob, muomala va boshqaruv madaniyatini ifodalovchi so‘z birikmasi. Madaniyat, avvalo, ma’naviy boylik hosilasi. Siyosiy madaniyati yuksak rahbar millat, davlat, xalq manfaatini nuqtai nazaridan ish tutadi, umummanfaatni o‘z shaxsiy ehtiyoj va manfaatlaridan ustun qo‘yadi. Rahbar va rahbarlikka da’vogar shaxs alohida xulq-atvorga, ma’naviyat va madaniyatga ega bo‘lishi, uni doimiy ravishda takomillashtirib borishi lozim. Buning uchun siyosiy hayotdan xabardor bo‘lish yoki iqtisodiy va kasbiy bilimlarni o‘zlashtirishning o‘zigina kifoya qilmaydi. Ular jahon tajribalari asosida shakllangan ilg‘or boshqaruv malakalarini ham o‘zlashtirgan bo‘lishlari kerak. Bugungi rahbar bunga zimmasidagi vazifalarga yuksak mas’uliyat bilan yondashish, o‘ziga nisbatan talabchanlik orqali erishadi. Masalan, u har kuni gazeta-jurnallar o‘qishi, radio va oynai jahon yangiliklaridan xabardor bo‘lish orqali ham ma’lum darajada bilim olishi mumkin. Siyosat, iqtisod va ma’naviyatga daxldor kitoblar, mumtoz adabiyot, tarixiy jarayonlarni chuqur mushohada qilish ham uning dunyoqarashini kengaytiradi.



Agar aql-zakovati, tafakkuri, ma’naviy kamoloti, madaniyati bilan rahbar mustaqil fikrlashdan, mushohada qilishdan, kundalik voqea-hodisalarni teran tahlil etib borishdan uzoqlashsa, rahbarlik talab etgan ma’naviyatdan uzoqlashib boradi. Rahbar o‘zining ma’naviy faoliyatini fikrlash orqali shakllantirib boradi. Mushohada esa mushohadadan quvvat oladi. Amerikalik mashhur olim va ixtirochi Tomas Edison “Taraqqiyotning buyuk vazifasi odamni fikrlashga o‘rgatishdir”, degan edi. Vujud yalqovligi fikrlash yalqovligidan boshlanadi, fikrlash to‘xtagan joyda rahbarning ma’naviyati ham, madaniyati ham zaiflashib boradi.

Raxbar etikasining ahamiyati quyidagicha:

• **Xodimlarga hurmat va ishonch yaratish:** Rahbar, o'z xodimlari bilan to'g'ri va adolatli muomala qilish orqali ishonch va hurmatni yaratadi, bu esa jamoaning motivatsiyasini oshiradi.

• **Karorlar qabul qilishda adolat:** Etik rahbar har qanday qaror qabul qilishda adolat va muvozanatni ta'minlashga intiladi, bu esa jamoaning ijobiy ruhiyatini saqlaydi.

• **Jamoada normativlarga rioya qilish:** Rahbar etikasiga rioya qilish jamoaning mehnat muhitini sog'lom qiladi va tashkilotda normativlar o'zgarishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

2. Raxbar Etikasining Asosiy Tamoyillari

Raxbar etikasining asosiy tamoyillari quyidagilardan iborat:

➤ **Adolat va shaffoflik:** Har bir qaror jamoa manfaatlari asosida qabul qilinishi kerak va barchaga bir xil munosabatda bo'lish lozim.

➤ **Mas'uliyat va javobgarlik:** Rahbar o'z qarorlarining natijalari uchun javobgar bo'lishi kerak, shuningdek, xodimlar va tashkilot oldida mas'uliyatni his qilish zarur.

➤ **Ishonch va hurmat:** Rahbarlar xodimlariga ishonch va hurmat bilan muomala qilishi kerak, bu esa samarali jamoa ishini ta'minlaydi.

➤ **Xodimlarning farovonligi:** Rahbarning maqsadi xodimlarning shaxsiy va kasbiy rivojlanishiga yordam berish bo'lishi kerak.

➤ **Qarorlarni qabul qilishda etik me'yorlar:** Har qanday qaror qabul qilinayotganda axloqiy me'yorlarga rioya qilish zarur.

Madaniyat va Raxbar Etikasining Bog'liqligi

Rahbar etikasining madaniyatga ta'siri, ayniqsa global tashkilotlarda, juda katta. Har bir madaniyat o'zining axloqiy va jamiyatda qabul qilingan qoidalari bilan ajralib turadi. Xususan:

- **Sharq madaniyati:** Sharq madaniyatida rahbarning hukmronligi, oilaviy qadriyatlar va xodimlar bilan ko'proq shaxsiy munosabatlar o'rnatish ko'p uchraydi. Rahbarlar ko'proq oilaviy muhitni yaratishga intiladi.

- **G'arb madaniyati:** G'arb madaniyatida esa rahbarlar ko'proq individualizm va individual muvaffaqiyatga urg'u berishadi. Bu madaniyatda hamkorlik va jamoaviy ish muhim o'rin tutadi.

- **Jahon miqyosidagi madaniyatlar:** Global rahbarlar o'z etikasini turli madaniyatlar bilan moslashtirishga harakat qilishadi, bu esa jamoa ichida turli ijtimoiy me'yorlar va qoidalarga hurmat bilan yondashishni talab qiladi.

Rahbar Etikasi va Madaniyatining O'zaro Ta'siri

Rahbar etikasining va madaniyatning o'zaro ta'siri, rahbarlarning muvaffaqiyatli ish faoliyatini ta'minlashda muhim rol o'ynaydi. Tashkilotlarda bu ta'sirni quyidagi yo'llar bilan tushuntirish mumkin:

- **Global rahbarlar uchun qiyinchiliklar:** Xalqaro tashkilotlarda ishlovchi rahbarlar, turli madaniyatlarda faoliyat ko'rsatadigan xodimlar bilan ishlashda axloqiy qarorlar qabul qilishda qiyinchiliklarga duch kelishadi.

- **Madaniyatga mos keladigan rahbarlik uslublari:** Har bir madaniyat uchun rahbarlik uslubi turlicha bo'lishi mumkin. Shuning uchun rahbar madaniy xususiyatlarni hisobga olgan holda boshqaruv uslublarini belgilashlari kerak.

- **Madaniyatlararo aloqalar:** Madaniyatlararo aloqalar rivojlanayotgan tashkilotlarda rahbarlar o'z etikasini shaxsiy tajriba va madaniyatga qarab moslashtirishi kerak.

XULOSA: Xususan, rahbar shaxsining axloqiy madaniyati - shaxsning axloqiy ong orqali jamiyat madaniyatini idrok etish darajasi; axloq talablari inson xatti-harakatlari jamiyatning shakllantiruvchi ta'siri ostida qay darajada chuqur va uyg'un ekanligi ko'rsatkichi xisoblanadi. Jamiyatda rahbar shaxsining axloqiy madaniyatini shakllantirishdan maqsad - an'anaviy va ijodiy elementlarning uyg'unligiga erishish, shaxsning aniq bir tajribasini jamoatchilik axloqi bilan birlashtirishdan iborat

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. “O‘zbekiston Respublikasi oliy ta‘lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risi”da O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, 08.10.2019-yildagi PF-5847-son
2. Peregudov L.V., Saidov M.X. Oliy ta‘lim menejmenti va iqtisodiyoti: O‘quv qo‘llanma. - T.: Moliya, 2002. - 184 b.
3. Panfilova A.P. Innovatsion pedagogik texnologiyalar: Faol o‘rganish: Oliy o‘quv yurtlari talabalari uchun darslik / A.P. Panfilov. - M, Akademiya, 2009-y.
4. Xakimova M. Oliy ta‘lim muassasalarida ta‘limning sifat va samaradorligini oshirish zaruriyati //Arxiv nauchnyx issledovaniy. – 2022. – T. 2. – №. 1.
5. Mamajonov I.G, Ta‘limda innovatsiya va innovatsion faoliyat // “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnal. № 6. Noyabir – Dekabr, 2020-yil.
6. Musaxanova Gulnora Mavlyanovna. “Keys-stadi” Texnologiyasi talabalarning mustaqil ta‘lim jarayonida tashkilotchilik qobiliyatini rivojlantiruvchi innovatsion metod sifatida. Arxiv issledovaniy. 2, 1 (apr. 2022).
7. F.U.Tursunov, SH.R.Baxriddinov “Oliy ta‘lim muassasasida innovatsion jarayonlarni boshqarishda muammolar”. Eurasian Journal Of Academic Research elektron jurnal. 2022 14- aprel. www.in-academy.uz