

**MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTIDA RAHBARNING
BOSHQARUV QOBILIYATI**

Chirchiq Davlat pedagogika universiteti

Maktabgacha ta'lim fakulteti dotseni

Shanasirova Zaxro Yuldashovna,

Chirchiq Davlat pedagogika universiteti

Maktabgacha ta'lim fakulteti 4 kurs talabasi

Po'latova Nargiza Samadovna

Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar jarayonida ishlab chiqarishni rivojlantirish, tashkilot va korxonalarining iqtisodiy barqarorligini ta'minlash ko'p jihatdan zamon talablariga javob beradigan rahbar va mutaxassislarni tayyorlash sifatiga bog'liq. Bugungi kunda ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotini barpo etish sharoitida rahbarlarni (boshqaruvchilarni) tayyorlash, ularning malakasini oshirish va qayta tayyorlashda menejment fani alohida o'rin tutadi. Menejment - bu ko'zlangan maqsadlarga erishish uchun faoliyatni, ya'ni insonlar yoki ularning guruhlari faoliyatini muvofiqlashtirish hamda boshqarish usullari, shakllari va vositalari majmui. Sodda qilib aytganda, menejment umumiy holda u yoki bu faoliyat turini tashkil etishni va unga rahbarlik qilishni, ya'ni turli hil sohalarda faoliyat ko'rsatayotgan insonlarning xatti-harakatlarini, munosabatlarini muvofiqlashtirish, ularning imkoniyatlari va qobiliyatlaridan to'g'ri foydalanishni tashkil etish, nazorat qilish va boshqarishni bildiradi. Menejment eng avvalo insonlarni boshqaradi, ularni o'z faoliyatiga qiziqtirish, tadbirkorlikka, mehnatga ijodiy yondashish, o'ziga ishonish tuygularini shakllantirish, sohalar bo'yicha bilim, ko'nikma va malakalarni egallashiga ko'maklashish, yangilikka va ijodkorlikka chorlash, insonlarning faoliyatini boshqarish demakdir.

Ta'lim menejmenti - bu ilmiy asosda tashkil etilgan, o'ziga xos pogonaviylikka asoslangan boshqaruv: rahbar, pedagogik jamoa, ta'lim oluvchilar

jamoasi. Shunga ko'ra boshqaruvni turli xil modellar asosida amalga oshirish mumkin: integral model, birinchi pog'ona - pedagogik jamoa faoliyatini boshqarish, ikkinchi pog'ona - o'quvchilar faoliyatini boshqarish. Ta'lim menejmentining asosiy maqsadi - ta'lim muassasalarida tashkil etiladigan ta'lim-tarbiya jarayonini ilmiy asosda tashkil etishda, muassasa oldiga quyilgan maqsadlarga erishish va raqobatbardosh bitiruvchilar tayyorlashda ta'lim-tarbiya jarayoni ishtirokchilari bo'lgan rahbarlar, mutaxassislar va ijrochilarning munosabatlari va faoliyatlarini muvofiklashtirish, nazorat qilish hamda samarali boshqarishni ta'minlashdan iborat.

Boshqaruv nazariyalari asoschilaridan biri A.Fayol boshqarish jarayonining 5 ta asosiy funksiyalari: rejalashtirish, tashkil qilish, kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish, rahbarlik (motivlash) va nazoratni ajratib ko'rsatadi. A.Fayol tomonidan ishlab chiqilgan tamoyillarning mohiyati quyidagicha: mehnat taqsimoti; avtoritet va hokimiyat mas'uliyati; intizom; rahbarlik birligi; farmoyish birligi; shaxsiy manfaatning umumiy manfaatga bo'ysunishi; mehnatni rag'batlantirishning markazlashgan va markazlashmagan boshqaruv muvozanati; bir turdagi menejerlarning ishini muvofiqlashtirish; tartib; odillik; samimiylik; hodimlar qat'iyligi; tashabbus. Maktabgacha ta'lim – ijtimoiy

farovonlikning hal qiluvchi omili. Boshqaruv kompetentsiyasiga respublikamiz olimlari o'z qarashlaridan kelib chiqib ilmiy tadqiqot ishlarida turlicha ta'riflar berishgan. Oliy ta'lim muassasasi rahbar va pedagog kadrlarining kasbiy kompetentligi – ta'limiy, tadqiqotchilik va boshqaruv sohasida samarali faoliyat olib borish uchun zarur bo'ladigan bilim, ko'nikma va malakalarga, shaxsiy-ijtimoiy ahamiyatli sifatlarga ega bo'lish, aniq va nostandart vaziyatlarda mustaqil qaror qabul qila olish, o'zini o'zi boshqarish va

har bir xatti-harakati uchun mas'uliyatni his etish bilan bog'liq tayyorgarlik darajasidir.

Maktabgacha ta'lim tashkiloti rahbarining boshqaruv kompetentsiyasi – bu maktabgacha ta'lim tashkilotlarida rahbarning boshqaruv funksiyalarini professional ravishda bajarishga tayyorligi va qobiliyatini belgilab beruvchi,

bilimlarni, qadriyatlarni, kommunikativ va tashkiliy- uslubiy faoliyat tarkibiy qismlarining yig'indisidagi ajralmas shaxsiy-kasbiy tavsif bo'lib, bu boshqaruv vazifalarini samarali olib borishni ta'minlaydi.

Maktabgacha ta'lim tizimida faoliyat olib borayotgan rahbar va pedagog xodimlar quyidagi

tayanch kompetentsiyalarga ega bo'lishi zarur deb hisoblaymiz:

- Ijtimoiy-huquqiy kompetentsiya
- Shaxsiy-refleksiv kompetentsiya
- Kommunikativ kompetentsiya
- Tizimli-tahlil kompetentsiyasi
- Akborat kommunikatsion texnologiyalardan foydalanish kompetentsiyasi.

Maktabgacha ta'lim tizimida faoliyat olib borayotgan rahbarlar kasbiy-pedagogik va boshqaruv kompetentsiyalariga ega bo'lishlari kerak. Kasbiy kompetentsiya pedagogik va psixologik bilimlarni egallashni o'z ichiga oladi. Boshqaruv kompetentsiyasi o'z ichiga liderlik, konfliktlarni boshqarish, loyihalarni boshqarish, strategik fikrlash, kreativlik, innovatsiyalarga ochiqlik va yana bir qancha kompetentsiyalarni o'z ichiga oladi.

Har bir oila, mehnat jamoasi, tizim, vazirlik, soha va mamlakatning bugungi tinch, farovon hayoti, ijtimoiy-iqtisodiy holati va ertangi istiqboli ko'p jihatdan uni boshqarib borayotgan rahbarning shaxsiga, uning ma'naviyati, aql-zakovati, bilimi, hayotiy tajribasi, insoniy xislatlari, shaxsiga xos bo'lgan individual-psixologik xususiyatlariga bog'liqdir.

Maktabgacha ta'limni boshqaruv tizimida faoliyat olib borayotgan har bir rahbar o'z shaxsiga qo'yilgan talablarni mukammal bilishi va unga amal qilishi lozim:

- Rahbar, avvalambor, o'z sohasining yaxshi mutaxassisi bo'lishi, uning turli bosqichlari va javhalari, turli lavozimlarda ishlagan bo'lishi barobarida o'zini ijobiy tomondan ko'rsatgan bo'lishi kerak;

-Odamlar, bolalar bilan ishlashni yaxshi ko'rish, bu faoliyatdan

Ta'limning zamonaviy transformatsiyasi

zavqlanishi, insonlarga bo'lgan mehrini ifodalay olishi lozim;

-Tashkilotchilik va tashabbuskorlik hislatlari rahbar shaxsida yetarli darajada shakllangan bo'lishi zarur;

-O'zining tashkiloti, muassasasi, sohasining yutuq va muammolarini aniq tasavvur qilishi, ularning istiqbolini belgilovchi rivojlanish yo'llarini yaxshi bilishi kerak;

-Tasarrufidagi kadrlarning ustun va zaif tomonlarini, potentsial imkoniyatlarini yaxshi bilishi va shunga ko'ra ularning imkoniyatlaridan o'rinli foydalanishi kerak;

-Jamoada sog'lom psixologik muhit yaratish va xodimlar orasida mehr-oqibatni kuchaytirish orqali jamoaning bir ahil oiladek shakllanishini ta'minlash zarur;

-Rahbar yaxshi psixolog bo'lishi va xodimlarining yosh, jins, milliy, individual-psixologik xususiyatlarini hisobga olishi lozim;

-Rahbar o'z sistemasi, muassasasi, jamoasi sha'nini, obro'sini o'ylashi, uning qadrsizlanishiga yo'l qo'ymasligi va shu tuyg'uni o'z xodimlarida shakllantirishi zarur;

-Rahbar yaxshi kayfiyatda yurishi zarur, negaki, uning hissiy holati atrofdagi xodimlarining kayfiyatiga ham ta'sir qiladi;

-Rahbar o'z xulqi, muomala-muloqot madaniyati, xodimlariga mehribonligini va o'zga bir qancha insoniy sifatlari bilan qo'li ostidagi xodimlarda o'ziga nisbatan qo'rqinch hislarini emas, balki o'z shaxsiga nisbatan mehr, samimiy hurmat hislarining yuzaga kelishiga erishishi kerak;

-Xodimlar oldiga qo'yiladigan vazifalar aniq va ravshan, ularning qo'lidan keladigan va shu bilan birga, iloji boricha murakkablik darajasi xodimlarning faoliyati jarayonida yanada yuksalishi, yaxshi mutaxassis va rahbar sifatida shakllanishiga xizmat qiladigan bo'lishi kerak;

-Rahbar sog'lom hayot kechirishda, madaniy hordiq chiqarishda, mutaxassis va rahbar sifatida o'z ustida doimo faol ishlashda, eng murakkab vaziyatlardan oqilona chiqib keta olishda, yuksak insoniy fazilatlarni oshkora

ifodalashda o'z xodimlariga namuna bo'lishiga intilishi zarur;

-Rahbar shaxsiga bundan buyon qo'yiladigan va uning ahamiyati yillar sayin oshib boradigan talablardan biri – o'z ona tilini va rus tilini mukammal bilgan holda, xorijiy tillardan birida erkin muloqatda bo'la olishidir.

Xulosa o'rnida shuni aytish mumkinki, ta'limni qaysi bir bo'g'ini bo'lishidan qat'iy nazar unda faoliyat olib borayotgan rahbarning bilimi, ko'nikmasi va malakasiga e'tibor qaratish va uni o'z o'rniga qo'yish tizimni rivojlantirishning asosiy omillaridan biri hisoblanadi. Rahbar boshqaruv kompetentsiyaga ega bo'lishi va rahbar shaxsiga qo'yilgan qo'yilgan talablarni puxta bilishi muhim. Rahbarni boshqaruv kompetentligini yuqori bo'lishi ta'lim sifatini oshirishga va hodimlar o'rtasida ishga bo'lgan mas'uliyatni ko'tarilishiga zamin bo'ladi.

REFERENCES

1. “O‘zbekiston Respublikasi maktabgacha ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish kontsepsiyasini tasdiqlash to'g'risida” PQ-4312-sonli qarori, 2019-yil 8-may.
2. Tuxtaboyev.A Ma'muriy menejment. T.,”Moliya”, 2003-yil, 141-bet.
3. Mirsoliyeva Oliy ta'lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining kasbiy kompetentligini rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirish pedagogika fanlari doktori (DSc) dissertatsiyasi avtoreferati B-14 Toshkent-2019 yil
4. Hamdamova Malaka oshirish jarayonida maktabgacha ta'lim tashkiloti rahbarining boshqaruv kompetentsiyasini rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirish pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (Phd) dissertatsiyasi avtoreferati B11-12 Toshkent-2020 yil
5. Shoumarov G.B Rahbar shaxsiga qo'yilgan talablar. Taqdimot 2024