

MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTLARINI BOSHQARISHDA RAHBARLIK

Ergashboyeva Sevinchbonu Zafar qizi

Jizzax davlat pedagogika universitetining
Maktabgacha ta'lim fakulteti
Maktabgacha ta'lim yo'nalishi
3-kurs talabasi

ANNOTATSIYA

Maqolada maktabgacha ta'lim tashkilotlarini boshqarishda rahbarlik qilish va uning vazifalari haqida hamda natijaga asoslangan boshqaruv, maktabgacha ta'lim boshqaruvidagi ahamiyati tahlil qilingan

Kalit so'zlar: boshqaruv, menejment, natija, boshqaruv madaniyati, pedagogik boshqaruv, rahbar, natijaga asoslangan boshqaruv, ta'lim samaradorligini oshirish.

Mamlakatimizda maktabgacha ta'lim tizimi boshqaruvini rivojlantirish borasida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 9-sentyabrdagi "Maktabgacha ta'lim tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-3261-sonli qarori, 2017-yil 30-sentyabrdagi 26 "Maktabgacha ta'lim tizimi boshqaruvini tubdan takomillashtirish choratadbirlari to'g'risida"gi PF-5198-son Farmoni hamda ushbu Farmon ijrosi bo'yicha 2017-yil 30-sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha ta'lim vazirligi faoliyatini tashkil etish to'g'risida" PQ-3305-son va 2018-yil 30-sentyabrdagi "Maktabgacha ta'lim tizimini boshqarishni takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-3955-son qarorlari qabul qilindi.

Ma'lumki har qanday faoliyat turi boshqaruv asosiga quriladi, shunday ekan maktabgacha ta'lim faoliyatini amalga oshirishda ham ko'zlangan maqsadga erishish, bajariladigan vazifalarni taqsimlash, ijrosini nazorat qilish, shuningdek, samaradorlikka erishish uchun shu faoliyatda ishtirok etuvchilarni manfaatlarini himoya qilish, rag'batlantirish chora tadbirlari boshqaruv jarayonida tashkil etiladi va muvofiqlashtiriladi.

Boshqaruv odamlar bilan birga paydo bo'lgan. Bunda ulardan birlari rahbar, ya'ni boshqaruvchilar, boshqalari esa ularning tobelari, ya'ni boshqariladiganlar bo'ladilar. Umumiy ko'rinishda boshqaruv ikkita obyektning maqsadiga qaratilgan o'zaro hamkorligidan iborat bo'lib, bunda ulardan biri boshqaruv subyekti o'rnida, boshqasi esa boshqaruv obyekti o'rnida bo'ladi. Boshqaruvni faqat tashkilotning tarkibiy qismi bo'lgan haqiqiy harakat qiluvchi tizim mavjud bo'lgandagina amalga oshirish mumkin, u tizimli boshqaruv deb ataladi.

Boshqaruv jarayoni eng avvalo insonlarni boshqaradi. Odamlarni ongli mehnatga qiziqtirish, tadbirkorlikka, mehnatga ijodiy yondashish, o'ziga ishonish, yangi bilim va ko'nikmalarini egallash, chorlash, insonlarni boshqarish demakdir. Maktabgacha ta'lim tashkilotlarini boshqarish jarayoni 3 ta asosiy vazifa hal etilishiga yordam beradi:

1. Maktabgacha ta'lim tashkilotlarining turli bo'limlar ishini bir-biriga bog'lab, ularni uyg'unlashtirish.

2. Maktabgacha ta'lim tashkilotining mehnat bozor bilan, o'z sheriklari hamda xizmat ko'rsatuvchi tashkilotlar (bank, soliq organlari, resurs yetkazib beruvchi tashkilot va boshqalar) bilan bo'lgan aloqalarini tashkil etish va yuritish.

3. Maktabgacha ta'lim tashkiloti ishchi va xodimlarning mehnat motivatsiyasini (ingl. motivation — rag'bat), ya'ni ularni mehnatga undovchi kuchni harakatga solish, ichki nizolarni hal etib, jamoada sog'lom ijtimoiy ruhiy muhitni yaratishdan iboratdir.

Hozirgi zamon boshqaruv fani – fanlararo fandır. Boshqaruvning har bir vazifasini butun maxsus fanlar:

- ✓ sanoat-muhandislik;
- ✓ ijtimoiy psixologiya;
- ✓ ijtimoiy muhandislik (ergonomika);
- ✓ marketing kabilar bajaradi.

Albatta, boshqaruv maqsadlariga qarab maqsadlarining turi turlicha bo'lishi mumkin:

- umumjamiyat miqyosidagi munosabatlarni aks ettirishiga qarab qiyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy, ma'rifiy-ma'naviy, xalqaro munosabatlar sohasidagi maqsadlar;

- boshqaruv pog'onalariga qarab hududiy boshqaruv, mamlakat, viloyat, tuman, qishloq, ishlab chiqarish, xalq xo'jaligi, tarmoq yoki sektor, yakka xodim maqsadlari;

- amalga oshirish muddatiga qarab - joriy, istiqboldagi, uzluksiz yoki kundalik maqsadlar;

- boshqarishning sodir bo‘lishiga qarab - fursatli, bir martalik maqsadlar;
- kutiladigan natijalariga qarab - pirovard, oraliqdagi, oddiy yoki an’anaviy, muammoli maqsadlar;
- murakkablik darajasiga qarab - innovatsion maqsadlar.

Mazkur turkumlanishdan ko‘rinib turibdiki, maqsadlar o‘zaro bog‘liq bo‘lib, muayyan iyerarxiyaga, ya’ni yuqori va quyi maqsadlarga ega bo‘lishi, bir maqsad esa boshqa bir maqsadga bo‘ysunishi mumkin. Har qanday holatda ham oxirida qandaydir o‘zgarayotgan hodisa, munosabat, jarayon va tizimlarga ta’sir etish boshqarish, deb ataladi. Boshqa qism va tuzilmalarga ta’sir eta oladigan 9 unsur bo‘lishi kerak.

Hozirgi zamon fanida “rahbar”, “lider” yoki “liderlik uslubi” va “rahbarlik uslubi” tushunchalarining nisbati yo‘nalishidagi muammolar eng dolzarb muammolardan biri hisoblanadi. Bularning ichida ko‘proq ahamiyat kasb etuvchi B.D. Parigin fikriga ko‘ra lider ma’lum bir guruhda shaxslararo munosabatlarni muvofiqlashtirib turadi. Mikromuhitning elementi hisoblanadi, kutilmaganda vujudga keladi va uning holatining barqarorligi kamroq bo‘lib harakatlanishi guruhning kayfiyatiga bog‘liq va u ko‘proq guruhning faoliyatiga aloqador bo‘lgan qarorlar qabul qiladi. Rahbar esa ijtimoiy tashkilot hisoblangan guruhlarda rasmiy munosabatlarni muvofiqlashtiradi va makromuhitning elementi hisoblanadi. Rahbar holatining barqarorligi ko‘proq bo‘lib, u ma’lum bir tizimda bir necha marta ko‘proq vakolatlarga, qaror qabul qilish, buyruq berish, topshiriqlar berish, talab qilish huquqlariga ega. Qaror qabul qilish jarayoni bir-muncha murakkabroq bo‘lib ko‘pgina, turli xil vaziyatlarni qamrab oladi va bu vaziyatlar faqatgina bitta guruhga tegishli bo‘lmaydi. Rahbar ma’lum bir kengroq ijtimoiy tizimning kichik bir guruhida faoliyat ko‘rsatsa-da, uning harakat doirasi keng hisoblanadi. Ayrim mutaxassislarning fikriga ko‘ra, liderlik jamoa faoliyatining samaradorligini oshirishda rahbarlik tushunchasini to‘ldiradi. G.Kuns va S.O.Dannellarning aniqlashicha. “Agar bo‘ysunuvchilar rahbarlar tomonidan 48 o‘rnatilgan tartib-qoidalar va ehtiyojlarga ko‘ra boshqarilsa, ular o‘z imkoniyatlarining taxminan 60 yoki 65% darajasida ishlashi mumkin, ya’ni o‘z ishida saqlanib qolish maqsadida, shunchaki o‘z majburiyatlarini qoniqarli darajada bajaradi, bo‘ysunuvchilarning imkoniyatlaridan to‘liq foydalanish uchun rahbarlar liderlikni amalga oshirish bilan ularda tegishli mulohaza shakllantirishi zarur”. Rahbarlik-odamlarga maqsadli ta’sir o‘tkazishga qaratilgan, ularning faoliyatini muvofiqlashtirish bilan bog‘liq boshqaruvning tarkibiy qismidir. Saylab qo‘yilgan yoki tayinlangan rahbar qator funksiyalarni bajaradi: jamoa faoliyati maqsadlarini aniqlaydi va

shakllantiradi, shu faoliyatni rejalashtiradi, rag‘batlantirish vositalari va usullarini belgilaydi, uni nazorat qilishni amalga oshiradi. Rahbar xulqi, vakolatlari, faoliyat yo‘nalishi turli me‘yoriy hujjatlar lavozim ko‘rsatmalari (instruksiyalar) bilan belgilab qo‘yiladi. Shuning uchun rahbarlik individuallikning ma‘lum bir faoliyatga yoki jamoa faoliyatiga ta‘siri va mansab burchini bajarish, mas‘uliyat va javobgarlikni his qilish bilan bog‘liq bo‘lgan me‘yorlar bilan belgilanadi. Rahbarlik uslubiga muvofiq shakllanadigan shaxsiy sifatlar ichida, eng avvalo qadriyatlar, ishonch va e‘tiqodlarni aytib o‘tish zarur. Bu sifatlar rahbarning roli haqidagi tasavvurlarni shakllantirishga imkon beradi. Ayniqsa rahbarning o‘z qo‘l ostidagilar haqidagi tasavvuri, ularning qiziqish va intilishlari haqidagi fikri ahamiyatli bo‘lib, ularning xulq atvori odobi, hayoti va kelajagi oldida mas‘uldir.

Shunday qilib liderlik obyektiv guruhning aniq bir vaziyatdagi maqsad va vazifasini amalga oshirishdagi faollik hamda subyektiv omillar natijasidir. Ixtiyoriy jamoada umumiy manfaatlarni ifodalovchi maqsad bo‘lib, shu maqsadga erishishda barcha shaxslarda tabiatan faollik va layoqat mavjud bo‘ladi, lekin ularning faoliyati samarali boshqarilmasa o‘z vaqtida muvofiqlashtirib borilmasa jamoada turli xil norasmiy guruhlar va muassasaning rivojlanishiga salbiy ta‘sir ko‘rsatuvchi liderlar ham vujudga kelishi mumkin. Shuning uchun rahbarlar o‘z xodimlarining faoliyatini doimiy nazorat qilishi adolatli baholashi hamda muassasa faoliyatini hamkorlikda tashkil eta olishi mavjud muammo va ziddiyatlarni o‘z vaqtida bartaraf etishi pedagogik xodimlarning samarali faoliyat ko‘rsatishlari uchun yetarli shart-sharoitlarni yaratib berishi zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI: (REFERENCES)

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 9-sentyabrdagi “Maktabgacha ta‘lim tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-3261-sonli qarori.
2. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 25- maydagi “O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta‘lim vazirligining Kasb-hunar ta‘limi markazi to‘g‘risidagi nizomni tasdiqlash haqida”gi 391-son qarori.
3. O‘zbekiston Respublikasi Maktabgacha ta‘lim vazirligi faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida ” PQ-3305-son va 2018-yil 30-sentyabrdagi “Maktabgacha ta‘lim tizimini boshqarishni takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-3955-son qarorlari.
4. I.U.Murakayev, I.S.Saidnazarov Menejment asoslari. –T.: O‘zbekiston, 2011y.
5. R.X.Jurayev, S.T.Turg‘unov. “Ta‘lim menejment”. – T.: 2022-y.
6. D.S.Qosimova. “Menejment nazariyasi”. Toshkent-2011 yil.