

## TA'LIM MUASSASALARINING BOSHQARUVIDA RAHBARNING MADANIYATINI SHAKLLANTIRISH

Abdullayev Dilshodbek Xusanboy o'g'li

*Namangan Davlat universiteti Ta'lim menejment yonalishi magistiri*

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. Pargin fikriga ko‘ra lider ma‘lum bir guruhda shaxslararo munosabatlarni muvofiqlashtirib turadi, mikro muhitning 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 makro muhitning 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 birmuncha 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‘rsatsada, uning harakat doirasi keng hisoblanadi. Ayrim mutaxassislarining fikriga ko‘ra, liderlik jamoa faoliyatining samaradorligini oshirishda rahbarlik tushunchasini to‘ldiradi.

Mehnat faoliyatida rahbar o‘zi yengib o‘tishi kerak bo‘lgan turli xil muammoli vaziyatlarga duch kelishi, yuzaga kelgan muammoni hal qilish uchun u yoki bu harakat yo‘lini topishi kerak. Muammolarni yengishning individual usullari mehnat faoliyati davrida shakllanadi va boshqaruv faoliyatidagi qaysi yo‘nalishdagi muammoli vaziyatlar bilan ko‘proq ishlashga bo‘lgan xohish kuchi ham shu davr mobaynida rivoj topadi. Olingan natijalardan direktor o‘rinbosarlarida direktorlarga qaraganda amaliy rahbariy amaliy faoliyat yuqoriroq bo‘lgani ma‘lum bo‘ldi. Bu farqni direktorlarning rasmiy rolikidan kelib chiqib, ularda faoliyat jarayonining natijalarini tahlil qilish, jamoani aniq bir maqsadga yo‘naltirish ishlarida faollik ko‘rsatishlari bilan izohlash mumkin bo‘lsa, ikkinchi tomondan, amaliy rahbariy faoliyatning direktor o‘rinbosarlarida yuqoriroq bo‘lishi, ahamiyatga molik bo‘lgan amaldagi barcha vazifalarning ular tomonidan ijro etilishi, rasmiy uchrashuv, tadbirlarda ishtirokining kamligi hisobiga jamoa bilan vazifalarni bajarish, ularni nazorat qilish mexanizmini uyushtirishda bosh-qosh bo‘lishning ular zimmasida ekanligi bilan ham tavsiflanadi.

“Menejment qoidalariga rioya qilib ishlayotgan maktab rahbarlari bugungi ta’lim sohasidagi islohotlarni his etib, boshqarishni zamonaviy kompetentlik qoidalari asosida ishni tashkil etib kuchli instruktiv yetakchilik, aniq belgilangan maqsad, o‘qituvchilardan kutilayotgan ijodiy natijalar, o‘qib-o‘rganish, o‘rgatish uchun zaruriy muhit, o‘quvchilar va sinfni doimiy kuzatish, oila, maktab, mahalla hamkorlik aloqalarini mustahkamlaydilar. Yangi ilmiy izlanishlar obod mahalla, obod mahalla, obod uy va namunaviy oila tashabbusi

asosida rahbarlik ishlarini tashkil etishni talab qiladi. "Boshqaruv madaniyati – bu ma'muriy ijtimoiy va rahbarning psixologik jarayonni muvaffaqiyatli amalga oshirishdagi professional va ishchanlik sifatli sintezidir. "Rahbar" degan nomga ega bo'lgan har bir shaxs o'z tashqi qiyofasi, madaniyat kiyinishi, talabchanligi, bilimi, tashkilotchiligi bilan atrofdagilarga hamisha ibrat namuna bo'lmog'i lozim. Biz yuqorida ta'kidlangan mulohazalardan kelib chiqib, bugungi maktabgacha va maktab ta'limida sohasida faoliyat olib borayotgan rahbarning kompetentligi yo'nalishidagi ba'zi kamchiliklari haqida quyidagi holatlarni tahlil qilindi: -maktablarda boshqaruv ishlarini talab darajada emasligi;

- fidoyilik, ijodkorlik, tashkilotchilik, kreativlikning yetishmasligi;
- huquqiy madaniyat va savodxonlikning pastligi;
- adolatlilik, halollik va insofilikning yetishmasligi;
- ish jarayonida mahalliylik va urug' aymoqchilikning ustuvorligi;
- metodik birlashmalarga e'tibor bermaslik, tashabbuskorlik va tadbirkorlikning yo'qligi;

- maktablarda jamoa ishlarini noto'g'ri taqsimlash va nazoratning pastligi;
- kasbiy va ilmiy tajribaga ega emaslik

Yuqoridagi mulohazalarni o'qib o'rganib, bugungi ta'lim- tarbiya sohasidagi qabul qilayotgan qarorlar asosida bugungi ta'lim jarayoniga menejerlik qilaman degan har bir iqtidorli shaxs o'zining kasbiy kompetentligiga tayanib, rahbarlik ishlarini tashkil qilishi lozim. Umuman olganda, ta'lim muassasalaridagi muvoffaqiyatlar rahbarning ijrochilar mexnatiga bo'lgan munosabatlaridan qanchalik manfaatdorliklarni anglata bilish. Qobiliyatiga sezilarli darajada bog'liqdir.

Rahbarning liderlik salohiyati, ta'lim muassasalari uchun kritik ahamiyatga ega. Bu salohiyat, rahbarning muassasa xodimlari va talabalar orasida ishonch va motivatsiya o'zgartirish, hamda madaniyatni shakllantirishda katta rol o'ynaydi.

Rahbarlik salohiyati, rahbarga uning jamiyatdagi o'rni va vazifalari haqida tushuncha beradi. Rahbarning madaniyatini shakllantirish esa, rahbarni mustaqil fikrlash, insoniy qadriyatlarga e'tibor berish va o'z bilimini va tajribasini talabalarga o'tkazish asosida amalga oshiriladi.

Bu salohiyatni rivojlantirish uchun rahbarlar quyidagi vazifalarni bajarishi kerak:

1. Insoniy qadriyatlarga e'tibor berish: Rahbarlar, insonlarning farqliliklarini qabul qilish va hurmat qilishga intiladilar. Ular talabalarni farzandlari deb ko'ramiz va ularga kerak bo'lgan sevgi va tawajjoni ko'rsatadilar.

2. Mustaqil fikrlashni rag'batlantirish: Rahbarlar talabalar orasida mustaqil fikrlashni tez-tez rag'batlantiradilar. Ularning fikrlari va ideyalari bilan qiziqish uyg'otish, ularni o'z fikrlarini ifoda qilishga va kelajakni o'rganishga imkoniyat beradi.

3. O'z bilim va tajribasini talabalarga o'tkazish: Rahbarlar, o'zlarining o'rganishi, rivojlanishi va tajribalarini talabalarga o'tkazish orqali ularga ilm-fan va amaliy bilimlarni oshirishga yordam beradilar. Bu, talabalarining shaxsiy rivojlanishi va professional rivojlanishi uchun muhimdir.

4. Etik qoidalarni tarqatish: Rahbarlar ta'lim muassasalarida etik qoidalarni mustahkamlash va amalga oshirishda muhim rol o'ynaydilar. Ularning adabiyotlarda, tadbirlarda va harakatlarda etik normativlarni namoyon etishi talabalar uchun misol bo'ladi.

5. Hamkorlikni rag'batlantirish: Rahbarlar hamkorlik spiritini rag'batlantiradilar, ya'ni xodimlar, talabalar va ota-ona orasida samarali hamkorlikni ta'minlashda ahamiyatli bo'ladi. Bunday hamkorlik atmosferi madaniyatning shakllanishi uchun zarurdir.

Rahbarlik salohiyati ta'lim muassasasining boshqaruvida muhim ahamiyatga ega bo'lib, muassasaning madaniyatini shakllantirishda katta rol o'ynaydi. Rahbarlar, talabalar va xodimlar orasida insoniy aloqalarni kuchaytirish, o'zlarini rivojlantirish va ta'lim muassasasi uchun samarali hamkorlikni ta'minlashda etkili liderlik tushunchalarini amalga oshirishi kerak.

#### FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. – Toshkent: "O'zbekiston", 2017. – 488 b.

2. Kenjaboyev A, Kenjaboyeva D. Pedagogik deontologiya va kompetentlik. Termiz 2022 yil. 100 bet.

3. Kenjaboyev A.E. Pedagogik rahbarning kasbiy kompetentligi va pedagogik mahorati. Zamonaviy ta'lim jur. 2020 № 10. 83 bet.

4. Kenjaboyev A.E. "Zamonaviy o'qituvchining kasbiy kompetentligi va kreativligi – bugungi kun talabidir". Xalq ta'limi jurnali 2020 yil № 5.9-11 bet.