

TA'LIM MUASSASALARINI BOSHQARUVIDA RAHBARNING LIDERLIK SALOHIYATI.

Abdullayev Dilshodbek Xusanboy o'g'li

Namangan Davlat universiteti Ta'lim menejment yo'nalishi magistri.

Mamlakatimiz mustaqillikga erishgandan so'ng barcha sohalarda tub o'zgarishlar amalga oshirila boshladi. Ayniqsa ta'lim sohasiga katta e'tibor qaratildi. Ta'lim-tarbiya tizimi takomillashgani sayin odamlarning ma'naviyati, ongi, tafakkur doirasi shakllanib, yuksalib bordi. Ta'lim tizimini har tomonlama shaklan va mazmunan isloh qilish, yangilash lozim edi. Zero, jamiyat yangi shaxsni tarbiyalashni talab etayotgan bir paytda odamlarning ongi, dunyo qarashi, bilim saviyasini o'zgartirmay, uni zamonaviylashtirmay turib yangi jamiyatni barpo etib bo'lmaydi. Shu ma'noda talim muassalari rahbarlarining ma'naviy qiyofasi, madaniyati va unga qo'yilgan talablar bugungi kunda dolzarb muammolardan biri bo'lib qolmoqda. Ta'lim muassalari rahbarlarining madaniyati deganda, ularning tashqi ko'rinishi, yurish- turishi, nutqi, xodimlar bilan o'zaro munosabatlari, ish faoliyatida xodimlarga qo'yilgan talablarni adolatli va shaffof bo'lishini nazorat qilishi ma'naviy qiyofasini aks ettiradi. Abu Nasr Farobiyning "Fozil odamlar shahri" asarida ham rahbarda bo'lishi kerak bo'lgan o'n ikkita xislat haqida yozib ketilgan. Rahbar bo'lishi uchun kamida oltita xislat bo'lishi kerakligi takidlangan. Bularga quyidagilar kiradi. Birinchi xislati: To'rt muchchasi so'g'lom bo'lishi, o'ziga yuklangan vazifalarni bajarishda biror a'zosidagi nuqsoni halal bermasligi lozim. Rahbar ish faoliyatini bajarishi davomida biror a'zosining nuqsonlari sababli o'ziga yuklatilgan vazifalarni boshqa odamga yuklamasda, o'zi bajarishi uchun manashutalab qo'yilgan. Ba'zilar aytishi mumkin nuqsoni bo'lgani bilan ishini yaxshi bajara olishlari mumkin, lekin ayrim ishlarni bajarishda rahbarga nuqsoni halaqt beradi va buning ishini bo'shqa inson bajarishiga olib keladi. Bu degani rahbarning o'rniga ishni bajargan inson xato qilib qo'ysa ham rahbar javob berishiga to'g'ri keladi. Shuning uchun ham rahbarlikka sog'lom inson tayinlangani maqsadga muvofiq deb hisoblanadi.

Ikkinchi xislati: Tabiatan nozik farosatli bo'lishi, suhbatdoshining so'zlarini, fikrlarini tez tushunib, tez ilg'ab olishi va aniq tasavvur qila olishi zarur.

Uchinchi xislati: Zehni o'tkir, zukko bo'lib, har qanday narsaning bilinar-bilinmas alomatlarini va u nimani anglatishini tez bilib, sezib olishi zarur.

To'rtinchi xislati: Fikrini aniq tushuntirish maqsadida, uni chiroyli so'zlar bilan ifodalay olishi zarur. Rahbar fikrini bayon etishda xodimlarga xush muomilali va adabiy tilda gapirishi zarur. Rahbar xodimlarini har xil so'zlar bilan xaqorat qilishi mumkin emas. Rahbar qanchalik chiroyli va xushmuomila bo'lsa xodimlar unga ergashadi. Shuning uchun ham bo'lsa kerak rahbarlikka notiq insonlar qo'yiladi. Ular odamlarni o'z ortidan yetaklay olishadi deb hisoblanadi. Bundan tashqari rahbar nutq so'zlash vaqtida biroz yuqoriroqda turishi va tinglovchilarning hammasini kuzata olishi kerak. Nima uchun yuqoriroqda bo'lishi kerak degan savol tug'ilishi mumkin. Agar pastda bo'lsa uni hamma kuzata olmasligi va ko'pchilik e'tibor bermasligi yuzaga keladi. Demak bejizga emas ekan insonlar nutq so'zlash jarayonida minbarga chiqib gapirishi bu vaziyatda uni hamma ko'radi va u ham hammaki nazorat qilib tura oladi ekan.

Beshinchi xislati: Bilim ma'rifatga havasli bo'lishi, o'qish-o'rganish jarayonida sira charchamaydigan, mashaqqatlardan qochmaydigan bo'lishi zarur.

Oltinchi xislati: U o'z qadrini bilishi va nomusli-oriyatli odam bo'lishi, tug'ma oliyhimmat bo'lishi, oliy ishlarga intilishi zarur.

Yettinchi xislati: Tabiatan adolatparvar bo'lib, odil odamlarni sevadigan, mustabid va zolimlarni yomon ko'ruvchi, hammani adolatga chaqiruvchi inson bo'lishi zarur. Sakkizinchi xislati: O'zi zarur deb hisoblagan chora-tadbirlarni amalga oshirishda qat'iyatli, jur'atli, jasur bo'lishi, qo'rqqoqlikva

hadikstrashlarga yo'l qo'ymasligi zarur. Rahbar hammaning gapini tinglashi zarur va ularning gaplaridan eng to'g'risini ajratib olishi kerak.

Zamonaviy maktab direktori yetarli darajada professional o'zini o'zi qadrlashi kerak, aks holda, u o'z faoliyatini va pedagogik xodimlarning faoliyatini tahlil qila olmaydi. Ko'tarilgan o'zini o'zi hurmat qilish rahbarning o'sishiga yo'l qo'ymaydi, chunki u barcha masalalarda malakali ekanligiga ishonch hosil qiladi va o'zini yanada yaxshilashga intilmaydi. O'zini past baholash, aksincha, shaxsning rivojlanishiga to'sqinlik qiladi, rahbar o'ziga ishonmaydi, o'z maktabining ta'lim maydoniga innovatsion texnologiyalarni kiritishdan qo'rqadi. Adekvat professional o'zini o'zi baholash (ya'ni o'z kasbiy imkoniyatlarini, jamoadagi o'rnini, qabul qilingan qarorlarning oqibatlarini eng real baholash) professional muvaffaqiyatga yo'lidir.

Maktab direktorida bo'lishi kerak bo'lgan kasbiy fazilatlariga oid adabiyotlarni o'rganib chiqib, biz bu jamoada ishlash, pedagogik jamoa a'zolarini maqsadli maqsadlarga undash, tashkilotning korporativ madaniyatini shakllantirish, har bir o'qituvchiga yondashish, shaxsning psixologiyasini bilish va bu bilimlarni o'z faoliyatida mohirona qo'llash kabi sifatlar zamonaviy ta'lim menejerlarida bo'lishi zarurligini bilib oldik.

Maktab direktorining kasbiy malakasi – bu rahbarning bilimlari, kasbiy va hayotiy tajribasi, qadriyatlarini hamda moyilliklaridan foydalangan holda boshqaruv faoliyatining real vaziyatlarida yuzaga keladigan kasbiy muammolar va vazifalarni hal qilish qobiliyatini tavsiflovchi ajralmas kasbiy va shaxsiy sifatidir[4]. Biz tomonimizdan o'tkazilgan tadqiqot davomida zamonaviy bo'lajak rahbarlar qiyofasining ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini o'rganish maqsad qilib olingani bois E.G'oziyev, R.Toshimovning "Menejer kasbiy moyilligini aniqlash" metodikasi, V.Boykning "Empatik qobiliyatlar darajasini diagnostika qilish" so'rovnomasi, F.Akramova, N.Lutfullayevaning "O'zgalarni tinglay olasizmi?" test-so'rovnomasi, shuningdek, "Kaskad usulida rahbarning o'z-o'zini baholash diagnostikasi" metodikalaridan foydalanildi. Quyida olingan natijalarning empirik tahlilini amalga oshirish barobarida bizni qiziqtirayotgan muammoga yechim topishga harakat qilamiz. Tadqiqotimiz obyekti sifatida 118 nafar O'zbekiston Respublikasi Xalq ta'limi vazirligiga qarashli umumta'lim muassasalarida faoliyat olib boruvchi rahbar-mutaxassis kadrlar, ya'ni maktab direktorlari va ularning o'rinbosarlaridan iborat sinluluvchilar guruhi tanlab olingan bo'lib, ularning 66,1% i ayollar, 33,9% i erkaklardir.

Ta'lim muassasalarini boshqarishda rahbarning liderlik salohiyatlari hayati ahamiyatga ega bo'ladi. Liderlik salohiyati, muassasada maqsadga erishish va jamoaniy solishtirish uchun qo'llaniladigan bir qator xususiyatlardan iboratdir. Liderlik salohiyati ta'lim muassasalarining iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishiga yordam beradi. Rahbarlar o'quvchilarga yo'l-yo'riq berib, ularga ilmiy bilimlarni oshirib borishi, guruh ishlarini tashkil qilishi, murabbiylar bilan hamkorlik qilishi va ko'nikmalarni oshirishi kabi vazifalarni bajarishadi. Bu jarayonlarda liderlik salohiyati ta'lim muassasasi faoliyatida kelajakdagi natijalarni ta'minlashda muhim ahamiyatga ega bo'ladi. Liderlik salohiyati ayniqsa ta'lim muassasalarida qo'llanib keluvchi maslahatlar va maqsadlarning amalga oshirilishi uchun zarurdir. Rahbarlar o'quvchi jamoalarini samarali ravishda tashkil etish, takliflarini eshitib oluvchi bo'lish va ularga javob berish, shaxsiy rivojlanishlariga yordam berish uchun o'quvchilarning qiziqtirishlarini qo'llab-quvvatlash va ilg'or yondashuvlarni ta'minlash kabi vazifalarni bajarishadi.

Liderlik salohiyati bilan boshqaruvchi ta'lim muassasalarida yangiliklarga ovoz berish, innovatsion fikrlarni amalga oshirish va yangi texnologiyalar bilan tanishish uchun motivatsiya beruvchi, ta'limning sifatini oshiruvchi va ish muhitini rivojlantiruvchi ishlarni bajarimoqda.

Bundan tashqari, liderlik salohiyati rahbarlarga muassasa xodimlari bilan hamkorlik qilishda yordam beradi. Rahbarlar o'quvchilarning hamkorligini ko'paytirib, ularning yuksak samarali

faoliyatlarni tashkil etishda va jamoaniy munosabatlarda xizmat qilishda ularga yo'l-yo'riq bo'ladi. Liderlik salohiyati rahbarlarni o'quvchilar bilan samarali munosabatlarni bajarish va ularga yo'naltiruvchi bo'ladi.

Jamiyatimizni yanada rivojlantirish uchun liderlik salohiyati ta'lim muassasalarining asosidagi omillardan biridir. Bu salohiyatni rivojlantirib, maqsadli faoliyatlar orqali o'quvchilarni o'zlarini rivojlantirish va jamiyatga yaxshilik qilishda qo'llash kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYORLAR:

1) Menejment N.K. Yo'ldoshev G.E. Zoxidov "O'zbekiston faylasuflari milliy jamiyati" nashriyoti TOSHKENT--2018

2) "Fozil odamlar shahri" Abu Nasr Farobiy

3) Menejment tarixi Kravchenko. A.I. 2000-yil

4) Menejment nazariyasi Qosimova Dilorom Sobirovna Toshkent "TafakkurBo'stoni" 2011

5) Yuldoshev Tojiddin Abdulkarimovich, Urozov Fakhridin Isokovich, & Shomurotov Ulugbek Melikmurodovich. (2023). Formation of Ideas About Marriage to Young People. Journal of Pedagogical Inventions and Practices, 18, 71–73. Retrieved from <https://www.zienjournals.com/index.php/jpip/article/view/3562>

6) Yuldashev Tadjidin Abdulkarimovich; Shomurotov Ulugbek Melikboboyevich. MEASURES TO ELIMINATE OR PREVENT THE MANIFESTATION OF PERSONALITY AGGRESSION OR AGGRESSION IN THE INDIVIDUAL. CZ 2022, 151-152.