



MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTI DIREKTORLARINING JAMOAA BOSHQARUVIDA MILLIY QADRIYATLARNI JAMOADA INTEGRATSIYA QILISH

Abdiyeva Fazilat Fayzulla qizi

Nizomiy nomidagi O'zbekiston Milliy Pedagogika Universiteti Maktabgacha ba boshlang'ich ta'lim fakulteti Maktabgacha ta'lim nazariyasi va metodikasi kafedra o'qituvchisi

Annotatsiya: Shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy mavqei rahbarlik faoliyatini bajarishida kuchli omil hisoblanadi. Buning ahamiyati ayniqsa sharq madaniyati misolida yaqqol ko'zga tashlanadi. Xududimizdagi oddiy fuqaro rahbar shaxsida nufuzli, o'ziga to'q va to'la-to'kis insonni ko'rishni xohlaydi. Rahbar mayda iktisodiy muammolarni bemalol hal kila olishi, katta ijtimoiy aloqalarga molik ekanligi bilan xamda o'z aqliy qobiliyati, tajribasi bo'yicha boshqa xodimlardan ustun turishi lozim. Rahbarning ijtimoiy-iktisodiy mavqei dastlabki paytlarda yetakchi rolni uynaydi. Keyinchalik esa u haqidagi bo'lgan jamoa tasavvuri rahbarning vazifalarni ado etish qobiliyatiga borib taqaladi. Ammo, shaxs shakllangan muhitning rahbarlikka, shuningdek oilaviy an'analarning boshqaruv qobiliyati rivojlanishiga ta'sirini o'rganish ham o'ta ahamiyatlidir. Hakiqatan, rahbar oilasida tug'ilish, ulg'ayish davomida ota tajribasini o'zlashtirish dominantlikka, ya'ni ustunlikka moyillikning shakllanishiga asos bo'lishi mumkin.

Kalit so'zlari: menejment, madaniyat, direktor, o'quv faoliyat, maktabgacha ta'lim tashkiloti

Аннотация: Социально-экономический статус человека является важным фактором в его руководящей деятельности. Его важность особенно очевидна на примере восточной культуры. Простой гражданин в нашем регионе хочет видеть в лице лидера влиятельного, состоятельного и самодостаточного человека. Лидер должен уметь легко решать мелкие экономические проблемы, иметь обширные социальные связи и превосходить других сотрудников по интеллектуальным способностям и опыту. Социально-экономическое положение лидера играет ведущую роль на начальном этапе. А позже коллективное видение, которое у него было, восходит к способности лидера справляться с задачами. Однако крайне важно также изучить влияние среды, в которой формируется личность, на лидерство, а также влияние семейных традиций на развитие управленческих способностей. Действительно, рождение в семье лидера и усвоение опыта отца в процессе взросления могут стать основой формирования склонности к доминированию, то есть превосходству.

Ключевые слова: менеджмент, культура, директор, образовательная деятельность, дошкольное образовательное учреждение

Annotation: The socio-economic position of an individual is a powerful factor in the performance of leadership activities. The importance of this is especially evident on the example of Eastern culture. An ordinary citizen in our region wants to see a prestigious, wealthy, and well-rounded person in the person of a leader. The leader should be able to easily solve minor economic problems, have great social ties, and surpass other employees in terms of his mental abilities, experience. The socio-economic position of the leader plays a leading role in the early times. Later on, the team's vision of him goes back to the leader's ability to complete tasks. However, it is also extremely important to study the influence of the environment in which the individual is formed on leadership, as well as the development of the managerial capacity of family traditions. Indeed, being born into a family of leaders and absorbing the experience of the father during their upbringing can be the basis for the formation of a tendency towards dominance, that is, superiority.

Keywords: management, culture, director, educational activity, preschool educational organization

Maktabgacha ta’lim tashkiloti direktorining jinsi, uning ayni bir rolga amal qilishini taqozo etadi. Ayniqsa, bu holat sharq mamlakatlari, xududimiz sharoitida yaqkol namoyon bo’ladi. Bu xududda erkak va ayolga xos jinsiy ijtimoiy normalar aniq belgilangan. Modomiki shunday ekan, inson amalga oshirayotgan ko’pgina hatti-harakat aynan shu jinsiy rol mezoni ta’sirida idrok etiladi. Hozir, insonning jinsiy mansubligiga qaramay, kasb yoki lavozim pog’onasida katta imkoniyatlar paydo bo’layotganini ko’ramiz.

Mamlakatimizda tadbirkorlik va davlat boshqaruvi sohasida ayollarga katta yo’l ochilgan. Ammo, shunga qaramay, rahbar so’zi ko’pincha erkak jinsi bilan qiyoslanadi va negadir, ayol rahbar idora etadigan sohalar sifatida maorif, sog’liqni saqlash, aholiga xizmat ko’rsatishdan nariga o’tilmaydi. Haqiqatdan ham ayolning u yoki bu sohada boshqaruv lavozimini egallashi, ko’p jihatdan, bu soha ayollarga mosmi yoki erkaklargami degan savolga bog’liq bo’lib qolgan. Bir qator tadqiqotlar orkali aniklanishicha, erkak va ayol aralash ishlaydigan guruhda ko’pincha erkaklar tashabbusni o’z qo’llariga olar emish.

Tadqiqotchi Ye.Xollander tajribasiga ko’ra, guruh doirasida xal etiladigan vazifani yechishda erkaklar ko’proq maqbul yo’l topa olishadi va aralash guruhda esa ustunlikka intilishadi. Olimning tushuntirishicha, erkalarga xos bunday hatti harakat, ko’p jihatdan, jamiyatda o’rnatilgan normalar va erkaklar xulqiga oid ustanovka, ya’ni kutuvlardan kelib chiqadi. Bunday ustanovkalar asosidagi standartlar atrofdagilarning bo’layotgan voqea-xodisalarni idrok etishiga ham katta ta’sir etadi. Masalan, psixolog R.Raye o’tkazgan tajribada quyidagi manzara kuzatiladi: tajriba davomida xarbiy o’quv yurti kursantlarida ayollarga nisbatan ma’lum (unchalik ijobiy bo’lmagan) ustanovka shakllantirilgan. Shundan so’ng, kursantlarni uchtdan qilib ikki guruhga bulishgan va laboratoriya sharoitidagi tajribada katnashishga taklif etishgan. Ikki guruh kursantga ikki raxbar — biri erkaq ikkinchisi ayol boshchilik kilgan. Guruxlar ma’lum bir murakkab vazifalarni xal etishgan va yechim davomida raxbar faol mavke egallagan. Aniklanishicha, ayol raxbarlik kilgan kursantlar guruh muvaffakiyatini tasodifga

yoyishgan, erkak raxbar bulgan guruxdagi kursantlar esa muvaffaqiyatda aynan raxbarning kobilyatini yetakchi deb kursatishgan. Mazkur tajriba shundan dalolat beradiki, atrofdagi vokealarni baxolashimiz ko‘p jixatdan ayni jamiyatda kabul kilingan norma va me‘yorlarga bog‘liq. Boshqaruv amaliyotida va shuningdeq ba‘zi bir adabiyotlarda erkak raxbar faoliyati ayol raxbarnikiga nisbatan anchagina samarali degan tasavvur mavjud. Odatda, bunday fikrga quyidagi dalillar keltiriladi: erkak yorqin ifodalangan mantikiy fikolash xususiyatiga ega emish, ayol esa kupincha xissiyotga beriladi; erkak uz ishiga fidoyi desaq ayol kimmatli vaktini oilaga sarflaydi. Chunonchi, erkak turli salbiy ta’sirlarga, stresslarga chidamli bulsa, ayol murakkab vaziyatda hatto aklini «yuqotib» kuyishi mumkin ekan.

Maktabgacha ta’lim tizimi jamiyat taraqqiyotining muhim bo‘g‘ini hisoblanadi. Ushbu tizimda faoliyat yuritayotgan pedagogik jamoaning samarali boshqarilishi, ayniqsa, milliy qadriyatlarga asoslangan holda tashkil etilishi yosh avlodni har tomonlama barkamol qilib tarbiyalashda muhim omildir. Shu nuqtai nazardan, maktabgacha ta’lim tashkiloti direktorlarining jamoa boshqaruvida milliy qadriyatlarni integratsiya qilishi dolzarb ilmiy-amaliy masala hisoblanadi.

Milliy qadriyatlar — bu muayyan xalqning tarixiy rivojlanish jarayonida shakllangan urf-odatlar, an’analar, madaniyati, ma’naviyati va axloqiy me‘yorlaridir. Ular jamiyatning ijtimoiy ongini shakllantiruvchi asosiy omillardan biri bo‘lib, yosh avlod tarbiyasida muhim rol o‘ynaydi.

Milliy qadriyatlarga quyidagilar kiradi:

- urf-odat va an’analar
- milliy bayramlar
- oilaviy qadriyatlar
- hurmat va odob me‘yorlari
- ona tiliga va madaniyatga sadoqat

Ammo, xayot buning aksini kursatib turibdi-ki, ayni payt ishlab chiqarishni samarali boshkarayotgan ayollarni ko‘plab uchratish mumkin. Jinsiy tafovutlarni taxlil etishda samaradan kura boshqaruv uslubi xakida gapirsa, o‘rinliroq bo‘ladi. Erkak raxbar asosiy dikdat-e’tiborini ishlab chiqarish muammolariga taallukli vazifalarga karatsa, ayol raxbar kuproq jamoaning ijtimoiy- psixologik jihatlariga, psixologik muhitni sog‘lomlashtirishga qaratadi, degan xulosatar xam kam emas. Albatta, bu fikr bir kancha baxs va munozaraga sabab bo‘lsa-da, endilikda qo‘shimcha tadkikotlar o‘tkazishni ham taqozo etayapti.

Xo’sh, aslida erkak va ayol raxbarlar muvaffaqiyatga erishishlarida ma’lum farq, tafovut mavjudmi, degan savolga quyidagi javobni olamiz. Tanikli olima F.Denmarq katta xajmdagi tadqiqotlari asosida shunday xulosaga keldiki, boshkaruv sohalarida muvaffaqiyatga erishishda sezilarli jinsiy tafovutlar kuzatilmas ekan. Ayol va erkak menejerlarning boshkaruv faoliyatidagi farq shundan iborat ekanki, ayollar jamoadagi insoniy munosabatlarga ko‘proq e’tibor beradilar. Erkak va ayol menejerlarga xos jinsiy psixologik farkning bulishi tabiiy, lekin jamoa oldida turgan vazifani bajarish, ko‘zlangan maqsadga erishish borasida jinsiy tafovut kuzatilmaydi. Nazarimizda, bu muvaffaqiyatlar sababi jinsga xos bo‘lmagan omillar bilan belgilanadi. Masalan, shaxsning ko‘pgina ishchanlik fazilatlarini jinsiy moyilliklar bilan emas, balki ijtimoiy kadriyatlar, xarakterdagi

xususiyatlarga asoslanadi. Xususan, insoniy munosabatlarga e’tibor, ko’ngilchanliq boshqaruvda demokratik tamoyillarga suyanish ayollarda ko’proq uchraydi va bu ko’rsatkichlar ma’lum ma’noda jamoa faolligiga ijobiy ta’sir etuvchi omillardir. Bir kater tajriba va kuzatish natijalari yana bir boshqa ma’lumotlarni ham beradi. Rahbarlik darajasi qanchalik yuqori bo’lsa, erkak va ayol raxbar o’z uslublarida shunchalik qarama-qarshi jins xususiyatlarini namoyish etadilar. Erkak rahbar erkakka xos hislatdan tashkari ayolga xos ayrim fazilatlarni ham boshqaruv amaliyotida qo’llashini ko’ramiz: ko’ngilchanlik, nozikdidlik intuitsiya... O’z navbatida ayollar ham erkaklarga xos sifatlarni o’z faoliyatlarida qo’llaydilar: mustahkam iroda, qat’iylik, faollik, tirishqoqlik. Demak boshkaruv samarasini jinsiy mansublik bilan borlash notugridir. Bu urinda boshka omillar axamiyatliroq xisoblanadi. Misol uchun intellekt, kadriyatlar, shaxs xususiyatlari, ma’lumot darajasi, boshkaruv sohasidagi tajriba kabi ko’rsatkichlarni keltirish mumkin. Har qanday rahbarlik mansabiga ko’tarilgan odamni sinaydigan og’ir imtihonlardan biri shuki - atrofda uni o’rab oladigan xushomadgo’y, laganbardor, labbaychilarning soxta maqtovidan o’zini saqlab, mana shunday imtihonlardan odamiyiligini, insoniy qiyofasini yo’qotmasdan chiqishdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO’YXATI

1.Hamdamova, M., Sadikova, S., & Abdiyeva, F. (2024). Bibliometric Analysis of Research on Inclusive Education: A Review of Papers from the Scopus Database Published in English for the Period of 2013-2022. *The Eurasia Proceedings of Educational and Social Sciences*, 36, 90-96.

2.Abdiyeva, F. F. (2024). THE IMPORTANCE OF DEVELOPING INTELLECTUAL ABILITIES OF CHILDREN OF PRESCHOOL AGE IN THE ACTIVITIES OF THE CENTER FOR SCIENCE AND NATURE. *World of Scientific news in Science*, 2(3), 191-196.

3.Abdiyeva, F. (2024). PROFESSIONAL QUALITIES OF THE LEADER IN PRESCHOOL EDUCATION MANAGEMENT. *Modern Scientific Research International Scientific Journal*, 2(3), 246-250.

4.Abdiyeva, F. F., & Abdumutallibova, N. A. (2024). FORMATION OF INTELLECTUAL CAPABILITIES OF PRESCHOOL CHILDREN BY INTRODUCING THEM TO SCIENCE AND NATURE. *Ta’lim innovatsiyasi va integratsiyasi*, 13(4), 95-98.

5.Yozieva, U., & Abdieva, F. (2021). Maktabgacha ta’lim tashkiloti samaradorligini oshirishda axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalanish muammolari. *Obshество i innovatsii*, 2(11/S), 111-114.

6.qizi Abdiyeva, F. F. (2023, January). MAKTABGACHA TA’LIM TASHKILOTI RAHBARINING BOSHQARUV MADANIYATINI INNOVATSION YONDASHUVLAR ASOSIDA RIVOJLANTIRISH MEXANIZMLARI. In *INTERNATIONAL CONFERENCES* (Vol. 1, No. 2, pp. 397-400).

7.qizi Abdiyeva, F. F. (2023, January). MAKTABGACHA TA’LIM TASHKILOTI RAHBARINING BOSHQARUV MADANIYATINI INNOVATSION YONDASHUVLAR ASOSIDA RIVOJLANTIRISH MEXANIZMLARI. In *INTERNATIONAL CONFERENCES* (Vol. 1, No. 2, pp. 397-400).

8.Yozieva, U., & Abdieva, F. (2021). Проблемы использования информационно-коммуникационных технологий для повышения эффективности дошкольного образования. *Общество и инновации*, 2(11/S), 111-114.

9.Abdieva, F. (2022). MAKTABGACHA TA’LIM TASHKILOTI
DIREKTORLARINING BOSHQARUV MADANIYATINI TAKOMILLASHTIRISH.
Science and innovation, 1(B8), 2154-2156.