

MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTLARIDA RAHBAR IMIDJI TUSHUNCHASI VA UNING AHAMIYATI

Ergashova Muxayyoxon Tashpulatovna

Farg'ona viloyati Quva tumani 60-son
DMTT direktori

Annatsiya: Ushbu maqolada maktabgacha ta'lim tashkilotlarida rahbar imidji va uning ahamiyati haqida aytib o'tilgan.

Kalit so'zlar: maktabgacha ta'lim tashkilotlari, **rahbar imidji, pedagog xodimlar**, tashkilot imidji, zamonaviy rahbar.

Аннотация: в данной статье говорится об имидже лидера и его значении в дошкольных образовательных организациях.

Ключевые слова: организации дошкольного образования, имидж лидера, педагогический коллектив, имидж организации, современный лидер.

Abstract: This article discusses the image of a leader and its importance in preschool educational organizations.

Keywords: preschool educational organizations, leader image, teachers, organizational image, modern leader.

Tashkilot imidjini shakllantirish esa, o'z navbatida, tashkilotning brendi, kommunikatsiya strategiyasi, boshqaruv madaniyati va ijtimoiy mas'uliyatiga asoslanadi. Tashkilotning umumiy tasavvuri va obro'si jamiyatda qanday qabul qilinishini aniqlaydi. Ularning o'zgarishi va shakllanishi rahbarning liderlik xususiyatlari va tashkilotning strategik qarorlariga bevosita bog'liqdir.

Shu bois, rahbar imidji va tashkilot imidjini shakllantirish jarayonlari bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, ularning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi tashkilotning ichki va tashqi muhitda qanday ko'rinishda bo'lishini belgilaydi. Bu mavzu, ayniqsa, rahbarlik va tashkilot boshqaruvi sohalaridagi ilg'or tajribalar va amaliyotlarni o'rganish nuqtai nazaridan dolzarb hisoblanadi.

Ta'lim jarayonini boshqarish:

- Ta'lim va tarbiya jarayonini davlat standartlari asosida tashkil etish.
- Pedagogik kadrlarning ishini muvofiqlashtirish va nazorat qilish.
- Bolalarning rivojlanishini monitoring qilish.

Rahbar imidjini psixologik tahlil qilish, uning shaxsiy xususiyatlarini, qarorlar qabul qilish uslubi va boshqaruvni qanday amalga oshirishi kabi jihatlarni o'rganishga imkon beradi. Rahbarning xulq-atvori, liderlik uslubi, emotsional intellekti va muloqot qobiliyatlari uning jamoa va jamiyat oldidagi obro'siga bevosita ta'sir qiladi. Shuningdek, rahbarning o'ziga xos imidji tashkilotning ichki muhitiga va uning faoliyatiga qanday ta'sir qilishi mumkinligini tahlil qilish zarur.

Tashkilot imidjini shakllantirish esa, o'z navbatida, tashkilotning brendi, kommunikatsiya strategiyasi, boshqaruv madaniyati va ijtimoiy mas'uliyatiga asoslanadi. Tashkilotning umumiy

tasavvuri va obro'si jamiyatda qanday qabul qilinishini aniqlaydi. Ularning o'zgarishi va shakllanishi rahbarning liderlik xususiyatlari va tashkilotning strategik qarorlariga bevosita bog'liqdir.

Shu bois, rahbar imidji va tashkilot imidjini shakllantirish jarayonlari bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, ularning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi tashkilotning ichki va tashqi muhitda qanday ko'rinishda bo'lishini belgilaydi. Bu mavzu, ayniqsa, rahbarlik va tashkilot boshqaruvi sohalaridagi ilg'or tajribalar va amaliyotlarni o'rganish nuqtai nazaridan dolzarb hisoblanadi.

Ma'lumki, har bir rahbar o'zining mehnat faoliyatida mumkin qadar sipo, axloqli, tarbiyali, bilimli va boshqa ijobiy sifatlarini namoyon qilishga harakat qiladi. Bu ko'p hollarda ayni shunday kechishi bilan bir vaqtning o'zida xodimlar orasida noto'liq obrazning kelib chiqishiga sabab bo'ladi.

Rahbar imidjini shakllantirish bo'yicha tavsiyalar:

- Doimiy o'zini rivojlantirish va yangi bilimlarga intilish.
- Atrofdagilarga samimiy va hurmat bilan munosabatda bo'lish.
- Muloqot madaniyati va jamoani boshqarish ko'nikmalarini takomillashtirish.
- Shaxsiy tashqi qiyofaga e'tibor berish va o'ziga qarash.
- Qiyin vaziyatlarda ham mas'uliyat va adolatni saqlab qolish.

Ayniqsa, rahbar avtoritar yo'nalishda ishlab o'rgangan bo'lib, yon-atrofiga o'ziga eng yaqin muovin va yordamchilardan boshqalarni yaqinlashtirmagan hollarda noxush ko'rinishlar oladi. Ya'ni, ushbu rahbar haqida jamoada ikki, uch yoki undan ham ko'proq fikrlar yuradi. Birov o'ta tarbiyali desa, boshqasi qo'pol yoki johil deyishi mumkin. Aslini olganda, o'zi atrofida bu xildagi mish-mishlarning tarqalishlariga sababchi, bunday holatni yoqtiradigan shaxslar ichki chuqur madaniyat sohiblari bo'lishmaydi. Shunday ekan, madaniyatli, o'ta tarbiyali inson, rahbar deganda biz qanday asoslarga tayanishimiz lozim. Bu o'rinda inson madaniyati asoslari yotadi. Rahbar madaniyati deganimizda esa nafaqat inson madaniyati, butunjahon insoniy qadriyatlar bilimdoni va ularni o'z hayotiy faoliyatida amalda qo'llovchi va bir vaqtning o'zida o'z kasbi, lavozimiga taalluqli axloqiy va amaliy ma'lumotlarga ega, ularni o'z faoliyatida qo'llaydigan kishini tushunamiz.

Shuning uchun ham jahon psixologiyasi, to'plagan nazariy va amaliy ma'lumotlarga ko'ra, haqiqiy insoniylik fazilatlarini o'zida mujassamlashtirgan, fuqarolik burchini, vatan tuyg'usini chuqur his etadigan, yuksak axloqiy salohiyatlarga ega bo'lgan qobiliyatli rahbar shaxsini tarbiyalash zamon talabiga aylanmoqda. Milliy va istiqloq mafkurasi bilan qurollangan, yangi tipdagi yuqori malakali rahbar xodimlar avlodini tarbiyalashda psixologiya fani ma'suliyatini oshirish, ularning ruhiy olamida siyosiy, ma'naviy-ma'rifiy tashkilotchilik, tashabbuskorlik faoliyatlarini o'zaro muvofiqlashtirish, rahbarlikning mukammal tizimini vujudga keltirish vazifalari muhim ahamiyat kasb etmoqda.

Rahbar imidji — bu rahbarning jamoa va jamiyat oldidagi tasavvuri, uning shaxsiy xususiyatlari, boshqaruv uslubi va qarorlar qabul qilish usuliga asoslangan umumiy obrazidir. Rahbar imidji tashkilotning ichki va tashqi aloqalariga ta'sir qiladi, shuningdek, rahbarning tashkilotdagi obro'si va muvaffaqiyatiga ham bevosita bog'liqdir. Rahbar imidji (obro'si yoki qiyofasi) tashkilot va jamoada rahbarga bo'lgan munosabatni shakllantirishda asosiy omillardan biridir. Rahbar imidjini

psixologik tahlil qilish uning boshqaruvdagi samaradorligini oshirish, jamoa a'zolari bilan ishonchli muloqotni rivojlantirish va rahbarlik qobiliyatlarini chuqurroq tushunishga xizmat qiladi.

Zamonaviy rahbar imidjini yaratish –bu uning yuzi, kiyinishi, qalbi, sog'lom fikri, muomala madaniyati, boshqaruvchilik san'atini mukammal egallaganligi, kompetentlik: bilimi, tafakkuri, kasbiy mahorati, farosati, kamtar, xushmuomalalik kabi insoniy fazilatlarini, go'zallik, axloqiylik, o'git va ibrat, ustoz va shogird an'alariga tayangan holda insonning nufuzini ko'tarish, obro'yini oshirish, hurmatga sazovor bo'lishidir.

Tashkilotning imidji butun bozorning (segmentning) o'ziga xos ehtiyojlarini qondirish uchun tashkilotning rivojlanish strategiyasiga mos kelishi va shu bilan tashkilotning mijozning ehtiyojlarini qondirish istagini ta'kidlashi kerak. Tasvirni shakllantirishning roli har doim juda muhim. U har doim tashkilotning rivojlanish darajasiga mos keladi, tashkilotning ichki qiyofasi tashqi imidjiga mos keladi. Bozorga taqdim etilgan tashkilot imidji jamiyat rivojlanishining ushbu bosqichiga mos kelishi kerak, imidjning yangi o'ziga xos elementlari asta-sekin mavjud imidjga kiritiladi. Ko'pchilik ijobiy tashkilot imidjini yaratishning asosiy omili samarali reklama ekanligiga ishonishadi. Biroq, doimiy ijobiy imidj yaratish nafaqat reklama kampaniyasini moliyalashtirishni o'z ichiga oladi.

Tashkilot imidjini qanday boshqarish kerak

Immij siyosatini shakllantirish ustida doimiy ish olib borish zarur. Har bir yangi mahsulot chiqarilishi bilan mijozlar ongida tashkilotning ijobiy imidjini mustahkamlash va tashkilot maqomiga mos keladigan muayyan munosabatlarni targ'ib qilish kerak. Bu tashkilot oldida turgan bevosita va uzoq muddatli maqsad va vazifalarni o'z ichiga olgan malakali rejalashtirish orqali amalga oshiriladi.

Call-markaz xizmatining sifati mijozlarning tashkilot haqida ijobiy taassurotlarini shakllantirishning muhim elementidir. Lekin har kuni o'nlab qo'ng'iroqlarni qabul qiladigan operatorlar ishini qanday nazorat qilish kerak? Nutqni tahlil qilish texnologiyasi Calltouch Predict biznes resurslaringizni tejaydi va menejerlarning savodsiz muloqoti yoki qo'polligini aniqlashga yordam beradi. Suhbatlarning to'liq matnli transkriptlarini oling, matndagi kalit so'zlarni tezda toping va xatolarni tuzating.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Mirziyoyev Sh.M “Milliy taraqqiyot yo‘limizni qat’iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko‘taramiz” – T; O‘zbekiston, 2017, 146-bet
2. Lvova T.V. Boshqaruv faoliyatining psixologik jihatlari. 2016. 24-b.
3. Jilina A.I. Menejerning (rahbarning) kasbiy malakasining namunaviy modeli. Kitob 3. — Sankt-Peterburg: IOV RAO, 2002. -228 p.
4. Valiyeva F.R., Sharipova G.N. Innovative technologies in improving the management of preschool educational organizations//International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE) DOI:10.9756/INTJECSE/V14I5.94 ISSN: 1308-5581 Vol 14, Issue 05 2022
5. Abdullayeva N.Sh. Leader competency and its specific characteristics in managing the school education system// American Journal Of Social Sciences And Humanity Research eISSN:2771-2141Pages:152-158|Crossref DOI:https://doi.org/10.37547/ajsshr/Volume04Issue02-23 Published Date: 2024-02-29http://theusajournals.com/index.php/ajsshr/article/view/2548
6. Abdullayeva N.Sh. Improving the preschool education system on the basis of cluster technologies// Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation, B. 36872-36886 2021