

MAKTABGACHA TA'LIM TASHKILOTI PEDAGOGI KORPORATIV MADANIYATI VA BOSHQARUV SAMARADORLIGINI OSHIRISH MEXANIZMI TAKOMILLASHTIRISH

Djalolova Zulxumor Alisherovna

Fargona viloyati Pedagogik mahorat
markazi Maktabgacha ta'limni muvofiqlashtirish
bo'limi boshlig'i

Annotatsiya: Ushbu maqola maktabgacha ta'lim tashkilotlari (MTT) faoliyati samaradorligini oshirishning muhim yo'nalishi - pedagoglarning korporativ madaniyatini takomillashtirish va bu orqali boshqaruv samaradorligini oshirish mexanizmlarini tahlil qilish va takomillashtirishga bag'ishlangan.

Kalit so'zlar: maktabgacha ta'lim tashkiloti (MTT), pedagog korporativ madaniyati, boshqaruv samaradorligi, takomillashtirish mexanizmi, jamoaviy ruh, qadriyatga asoslangan yetakchilik, kasbiy rivojlanish, ochiq boshqaruv, ta'lim sifati.

Bu mavzu juda dolzarb bo'lib, u MTTning nafaqat ichki muhitini, balki ta'lim-tarbiya sifatini ham tubdan yaxshilashga xizmat qiladi. Quyida bu mexanizmni takomillashtirishning asosiy yo'nalishlari va ularning mazmuni keltirilgan.

I. Korporativ madaniyatni rivojlantirish asosiy mexanizmlari.

Pedagoglarning korporativ madaniyatini takomillashtirish MTTda ishonch, hamkorlik va bir maqsadga intilish muhitini yaratadi.

1. Qadriyatlar va missiyani aniqlash va joriy qilish.

Mexanizm: MTTning asosiy qadriyatlari (masalan, bolalar manfaati, professionalizm, ochiqlik, jamoaviy ish) va missiyasi (oliy maqsadi)ni jamoa bilan birgalikda ishlab chiqish va rasmiylashtirish.

Takomillashuv: Bu qadriyatlarni har kunlik faoliyatda, majlislarda, mukofotlash jarayonlarida muntazam eslatib turish va amaliyotga joriy etish. Yangi kelgan pedagoglar uchun "Madaniyat kitobi" yoki "Qadriyatlar bilan tanishtiruv dasturi"ni joriy qilish.

2. Ochiq va samarali kommunikatsiya tizimi

Mexanizm: Pedagoglar, tarbiyachilar, MTT ma'muriyati va ota-onalar o'rtasidagi axborot almashinuvining ochiq va ikki tomonlama yo'lga qo'yilishi.

Takomillashuv: Muammolarni muhokama qilish uchun haftalik "Qisqa uchrashuvlar" (Stand-up meetings) yoki "Fikrlar qutisi" (Suggestion box)ni tashkil etish. Nizoli vaziyatlarni bartaraf etish bo'yicha konfliktologiya treninglari o'tkazish.

3. E'tirof va Motivatsiya Tizimini Takomillashtirish.

Mexanizm: Pedagoglarning yutuqlarini nafaqat moddiy, balki ma'naviy jihatdan ham rag'batlantirish.

Takomillashuv: "Oyning eng yaxshi pedagogi/tarbiyachisi" nominatsiyasini joriy qilish. Mukofotlashda nafaqat natijani, balki jarayonni (masalan, jamoaviylik, tashabbuskorlik, ijodkorlik) ham hisobga olish. Pedagogning tajribasini yosh hamkasblarga o'rgatish orqali uning nufuzini oshirish.

II. Boshqaruv samaradorligini oshirish mexanizmlari

Boshqaruv samaradorligi korporativ madaniyatning ijobiy ta'sirini tashkiliy tuzilma va jarayonlarga singdirish orqali oshadi.

1. Ishtirok etuvchi (Partisipativ) boshqaruvga o'tish

Mexanizm: Muhim qarorlarni qabul qilishda pedagoglarning bevosita ishtirokini ta'minlash.

Takomillashuv: Ta'lim jarayoniga oid o'zgartirishlar yoki yangi dasturlarni joriy etishdan oldin, pedagoglarning ishchi guruhlarini fikrini olish. Har bir pedagogga o'z tashabbusini amalga oshirish uchun sharoit yaratish ("Kichik loyihalar" tizimi).

2. Rahbarning qadriyatga asoslangan yetakchiligi

Mexanizm: MTT rahbarining shaxsiy namuna bo'lishi, adolatli, shaffof va insonparvar boshqaruv uslubini qo'llashi.

Takomillashuv: Rahbar tomonidan "Ochiq eshiklar kuni"ni muntazam o'tkazish. Rahbarlik ko'nikmalarini oshirish bo'yicha maxsus treninglar o'tkazish, bunda korporativ madaniyat normalarini boshqarishga alohida e'tibor qaratish.

3. O'qitish va kasbiy rivojlantirish tizimini modernizatsiyalash

Mexanizm: Pedagoglarning yangi bilim va ko'nikmalarini uzluksiz oshirib borish.

Takomillashuv:

"Tengdosh-tengdoshga" (Peer-to-peer) o'rgatish tizimini yo'lga qo'yish.

Har bir pedagog uchun shaxsiy rivojlanish rejasi (SHRR)ni ishlab chiqish va uning bajarilishini nazorat qilish.

Korporativ madaniyat va etikaga oid amaliy seminarlar o'tkazish.

4. Faoliyatni baholashning shaffof tizimi

Korporativ madaniyatni rivojlantirish va boshqaruv samaradorligini oshirish mexanizmlarini takomillashtirish MTT faoliyatining strategik maqsadi bo'lishi kerak. Bu jarayonlarning muvaffaqiyati rahbarning yetakchiligi, jamoaning ishtiroki va uzluksiz rivojlanishga intilishga bog'liq.

Maktabgacha ta'lim tashkilotida muvaffaqiyatga erishishning kaliti inson kapitaliga sarmoya kiritishdir. Pedagogning korporativ madaniyatini rivojlantirish mexanizmlarini tizimli ravishda joriy etish va boshqaruvda ochiqlik, adolatlilik tamoyillariga amal qilish MTTni o'rganuvchi tashkilotga aylantiradi, bu esa pirovardida bolalarga berilayotgan ta'lim-tarbiya xizmatlarining sifatini yuqori darajaga olib chiqadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Third Edition. McGraw-Hill.
2. Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
3. Abdullayeva N.Sh. The role of modeling in the development of coherent speech of senior preschoolers// *International journal of multidisciplinary research and analysis* ISSN(print): 2643-9840, ISSN(online): 2643-9875 Volume 03 Issue 12 December 2020 DOI: 10.47191/ijmra/v3-i12-09, Impact Factor: 5.522 Page No.- 321-323
4. Abdullayeva N.Sh. Pedagogical possibilities of design activity in the process of increasing the qualification of preschool workers// *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*. Volume 8 Number 1 2020 Page 90-95 bet
5. Valiyeva F.R. Ensuring continuity in the training of future professionals in the education system.// *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences/* Volume 7 Number 6, 2019. ISSN 2056-5852
6. Valiyeva. F.R., Kurbonov Sh. Continuity in the education system // *Wschodnioeuropejskie // East european science journal* 12(52)2019 45-52. 2020