

## **USLUBCHINING LIDERLIK VA RAHBARLIK XUSUSIYATLARI**

**Taniqulova Sanobar Karimjonovna**

Jizzax, Zomin tumani MTB tassarufidagi 16-DMTT direktori.

**Ergasheva Dilovarxon Umidjon qizi**

JDPI "Maktabgacha ta'lim" fakulteti III bosqich talabasi

### **ANNOTATSIYA**

*Ushbu maqolada maktabgacha ta'lim tashkiloti uslubchisi va uning vazifalari, maktabgacha ta'lim tashkilotida ta'lim-tarbiya ishlarini talab darajasida amalga oshirishi, boshqarish, metodik yordam, liderlik sifatlari haqida ma'lumotlar keltirilgan.*

**Kalit so'zlari:** uslubchi, liderlik, boshqaruv usuli, siyosiy ong, axborot texnologiyalar, tashabbus, tajriba.

### **ABSTRACT**

*This article provides information about the methodologist of the preschool organization and his responsibilities, the implementation of educational work in the preschool organization at the required level, management, methodological assistance, leadership qualities.*

**Keywords:** methodologist, leadership, management style, political consciousness, information technology, initiative, experience.

### **АННОТАЦИЯ**

*В данной статье представлена информация о методисте дошкольной организации и его обязанностях, осуществлении воспитательной работы в дошкольной организации на необходимом уровне, руководстве, методической помощи, лидерских качествах.*

**Ключевые слова:** методист, лидерство, стиль управления, политическое сознание, информационные технологии, инициатива, опыт.

### **KIRISH**

Maktabgacha ta'lim tashkiloti nizomida, hamda 255-sonli malaka tavfsiflari to'grisidagi buyrug'da uslubchining huquq va vazifalari aniq belgilab berilgan. U ta'lim-tarbiya uslublarini mukammal egallagan, siyosiy ongi, dunyoqarashi keng, yuksak ma'naviy fazilatlar sohibi, tadbirkor, kamida bitta xorijiy tilni biladigan pedagoglar orasidan tayinlanadi. Maktabgacha ta'lim tashkiloti uslubchilarining lavozim vazifalari quyidagicha:

- maktabgacha ta'lim tashkilotida metodik faoliyatga rahbarlik qilish;

- metodist o'z faoliyati davomida O'zbekiston Respublikasining "Maktabgacha ta'lim va tarbiya to'g'risida" va "Ta'lim to'g'risida"gi qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, qarori va farmoyishlari, Vazirlar Mahkamasining qarori va farmoyishlari, hamda ta'limga oid boshqa amaldagi huquqiy-me'yoriy hujjatlar, Maktabgacha ta'limi vazirligi hamda uning hududiy boshqaruv organlari, bo'ysunuviga qarab Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi Raisi, Toshkent shahar va viloyatlar hokimlari (keyingi o'rinlarda mahalliy davlat hokimiyati organlari" deb yuritiladi)ning qarorlari va boshqa hujjatlarda maktabgacha ta'lim tashkiloti (keyingi o'rinlarda tashkilot deb yuritiladi)ga berilgan tegishli topshiriqlar ijrosini to'liq bajarilishini ta'minlash;

-metodist o'z faoliyati davomida O'zbekiston Respublikasining "Maktabgacha ta'lim va tarbiya to'g'risida" 2019 yil 16 dekabrda O'RQ-595-son va "Ta'lim to'g'risida"gi 2020 yil 23 sentabrda O'RQ-637-son qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni, qarori va farmoyishlari, Vazirlar Mahkamasining qarori va farmoyishlari hamda ta'limga oid boshqa amaldagi huquqiy-me'yoriy hujjatlar, Maktabgacha ta'limi vazirligi hamda uning hududiy boshqaruv organlari, bo'ysunuviga qarab Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi Raisi, Toshkent shahar va viloyatlar hokimlari (keyingi o'rinlarda mahalliy davlat hokimiyati organlari" deb yuritiladi)ning qarorlari va boshqa hujjatlarda maktabgacha ta'lim tashkiloti (keyingi o'rinlarda tashkilot deb yuritiladi)ga berilgan tegishli topshiriqlar ijrosini to'liq bajarilishini ta'minlash;

–maktabgacha ta'lim sohasiga oid normativ-hujjatlarni amaliyotga to'laqonli tatbiq etish;

–tashkilotning o'quv-metodik faoliyatini samarali tashkil etish;

–bolalarni har tomonlama intellektual, ma'naviy-estetik va jismoniy rivojlantiruvchi zamonaviy ta'lim dasturlari va texnologiyalarini ta'lim-tarbiya jarayoniga joriy etish, ularning maktabga tayyorgarlik darajasini tubdan oshirish yuzasidan pedagog kadrlar bilan ishlash, ularga metodik maslahatlar berib borish;

–tashkilotning yillik va istiqbol ish rejalari loyihalarini ishlab chiqish va tashkilot rahbariyatiga kiritish;

–tashkilot pedagog xodimlarining ish rejalari, o'quv-mavzu rejalari hamda mashg'ulotlarga tayyorgarlik holatlarini ko'rish;

–tashkilotda tarbiyalanuvchilarning intellektual, axloqiy, estetik va jismoniy jihatdan rivojlanishini kuzatish, baholashga doir ma'lumotlarni umimlashtirish, tahlil qilish va natijasiga ko'ra aniqlangan bo'shliqlarni to'ldirish yuzasidan zarur chora-tadbirlar belgilash;

–ta’lim-tarbiya sifatini yaxshilash, bolalarni maktabgacha ta’limga tayyorlashdagi dolzarb masalalarni pedagogik kengashning muhokamasiga kiritish va unda pedagogik kengash a’zolarining faol ishtirokini ta’minlash, kiritilgan masalalarni chuqur o’rganish, natijalari bo’yicha sifatli, tahliliy, tanqidiy ma’lumotlar tayyorlash, qabul qilingan qaror va buyruqlarning sifatli va o’z vaqtida bajarilishini tashkil etish hamda ta’minlash;

–tashkilotning yillik ish rejasida belgilangan vazifalarini tegishlilik bo’yicha sifatli va samarali o’z vaqtida bajarilishini ta’minlash, pedagogik jamoaga ta’limdagi yangiliklarni yetkazish bo’yicha nazariy, amaliy seminar mashg’ulotlarini tashkil etish;

–tashkilotdagi guruh xonalarini bolalar yoshiga mos ravishda jihozlash yuzasidan tegishli maslahatlar berish;

–ta’lim-tarbiya jarayonida bolalarda umumiy asosiy kompetensiyalar va rivojlanish sohaları kompetensiyalarini shakllantirish uchun zarur chora-tadbirlarni amalga oshirish;

–axborot va pedagogik texnologiyalarni, jumladan masofaviy o’qitish usullarini tashkil etish ishlarini qo’llash va takomillashtirishni ta’minlash;

–tashkilot pedagog xodimlari o’rtasida sog’lom raqobatli muhitni yaratish maqsadida ko’rik-tanlovlar, tadbirlar, sport musobaqalari, o’quv va amaliy seminarlar tashkil etish va o’tkazish;

–tarbiyalanuvchilar va ota-onalarni qiziqishini orttirish uchun turli sport musobaqalari, bayram ertaliklari, ochiq mashg’ulotlar, ko’rik-tanlovlar o’tkazilishini tashkil etish;

–tashkilot xodimlariga vakolati doirasida topshiriqlar berish va ularning bajarilishini nazorat qilish, xodimlarning kasbiy mahorati va metodik salohiyatini oshirish ishlarini tashkil etish;

–tashkilot pedagog va mutaxassis kadrlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, xodimlar attestatsiyasini hamda ular tomonidan mehnat intizomiga rioya qilinishini nazorat qilish, o’z vakolati doirasida eng faollarini rag’batlantirish, jamoada sog’lom ma’naviy muhitni shakllantirishda takliflar kiritish;

–tashkilotni o’quv-didaktik, metodik va ko’rgazmali materiallar, o’yin, o’yinchoqlar va musiqa asboblari bilan jihozlashga bo’lgan ehtiyojni aniqlash va rahbariyatga taklif kiritish;

–tashkilotda ichki mehnat tartibi qoidalari, jamoa shartnomasi, sanitariya qoidalari va gigiyena normalariga, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish, texnika va yong’in xavfsizligi qoidalariga qat’iy rioya qilishni ta’minlash.

- Pedagog xodimlarga metodik yordam berish, pedagogik faoliyatni tahlil qilish.
- Pedagog xodimlarning tasdiqlangan ish rejalarida belgilangan vazifalar bajarilishini nazorat qilish.
- Tashkilotda to‘garaklar faoliyatini yuritishni ta‘minlash.
- Tashkilotning ma‘naviy-ma‘rifiy va tarbiyaviy ishlarini muvofiqlashtirish va yo‘naltirish.
- Direktor yo‘qligida uning lavozim vazifasini bajarish.
- tashkilotda huquqbuzarlik, uyushgan jinoyatchilik, korrupsiya, giyohvandlik va boshqa zararli odatlardan saqlanish, uning oldini olish choralari ko‘rish bo‘yicha ota-onalar va jamoatchilik o‘rtasida keng qamrovli targ‘ibot-tashviqot ishlarini amalga oshirish. Uslubchi hamkasblarining hurmatini qozonish va ularga o‘z vazifalarini muvaffaqiyatli bajarishlarida yordam berish uchun muayyan rahbarlik salohiyatiga ham ega bo‘lishi lozim. U nafaqat puxta nazariy tayyorgarlikka, balki bilim va tajribalarini amalda qo‘llash ko‘nikmasiga ham ega bo‘lishi zarur. Tajribali uslubchi tashabbuskorligi va ishga ijodiy yondashish g‘oyalarini umumlashtira bilishi, aniq maqsadni ko‘zlab faoliyat yuritishi, har bir tarbiyachining imkoniyat va qobiliyatlarini e‘tiborga olishi bilan ajralib turadi. Maktabgacha ta‘lim tashkiloti uslubchisining ta‘lim-tarbiya yo‘nalishidagi faoliyatining samaradorligi, uning obro‘-e‘tibori ko‘p jihatdan pedagoglar jamoasi, eng avvalo, tashkilot rahbariyatining jipsligi, uyushqoqligi va bir yoqadan bosh chiqarib faoliyat yuritishiga bog‘liqdir.

## **MUHOKAMA VA NATIJALAR**

Maktabgacha ta‘lim tashkilotida ta‘lim-tarbiya ishlarini talab darajasida amalga oshirish, tarbiyachilarda mehnat intizomiga qat‘iy amal qilish ko‘nikmasini, bir-birining kamchiliklariga tanqidiy munosabatni shakllantirish, mehnat va ijodiy faolligini oshirish orqali ish samaradorligini oshirish; qabul qilingan qarorlarning o‘z vaqtida va sifatli bajarilishini ta‘minlash uslubchidan yuksak bilim va malaka, tarbiyachilar bilan ularning ruhiyatini inobatga olgan holda ishlash salohiyati, katta tajriba hamda ko‘plab ma‘naviy fazilatlar sohibi bo‘lishni talab etadi. Shuning uchun ishini endi boshlayotgan har bir yosh mutaxassis yordam va maslahatga muhtojligini e‘tiborga olib, uni yetarli bilim va tajribaga ega murabbiyga biriktirish maqsadga muvofiqdir.

Uslubchi jamoani boshqarishda o‘zi shaxsiy namuna bo‘lishi lozim, ya‘ni u barcha ishlarni oldida, boshida bo‘lib yetakchilik qiladi. Umuman olganda ko‘p adabiyotlarda «lider» so‘zini «yetakchi» atamasi bilan almashtirish hollari ko‘p uchraydi. O‘ylashimizcha, «yetakchi» atamasi «lider»ga xos bo‘lgan

psixologik tavsifni to'la ifodalay olmaydi. «Yetakchi» so'zi guruhga munosabat sifatida, uning a'zolariga ta'sir o'tkazuvchi va maqsadga etaklovchi shaxsga nisbatan ishlatiladi.

Yetakchilik guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali aniqlanadigan shaxs holatidir. Lekin liderga xos bo'lgan fazilatni ifodalovchi yana qator jihatlar borki, ularni munosabatlar tizimi doirasidagina tahlil etolmaymiz.

Bunday talqinda liderga xos bo'lgan asosiy jihatlardan yana biri – shaxsning vaziyatga muvofiq ravishda harakat qilish qobiliyatini hisobga olish zarurati tug'iladi. Biron - bir muammoli vaziyatda paydo bo'lgan qiyinchilikni bartaraf etishdagi tashabbus, topqirlik va mohirlik liderga xos fazilatlardir. Muammoni echish bilan bog'liq qiyin vaziyatda lider boshqalarga nisbatan o'zining ilg'orligi, peshqadamligi bilan ajralib turadi. Fikrimizcha, o'zbek tilida aynan shu ikki ibora - «peshqadam» va «etakchi» so'zlari majmuasi lider mohiyatini to'la ifodalashi mumkin.

Nazarimizda, «Yetakchi» so'zi shaxsning guruhni etaklashga, boshchilik qilishga bo'lgan ishtiyoqi mavjudligidan kelib chiqadi. «Peshqadam» iborasi esa ma'lum fazilatlarga ega bo'lgan shaxs ketidan guruhning ergashishini, jamoaning o'z ixtiyoriga ko'ra o'zi ishongan odam borayotgan yo'lni tanlashini anglatadi. Aynan shu holat «lider» iborasiga nisbatan ham ishlatilishi zarur. Liderning bu xususiyati uning hissiy jozibadorligida, o'zgalarni o'ziga jalb etish fazilatida namoyon bo'ladi. Shunday qilib, «lider» so'zini faqat «etakchi» atamasi bilan almashtirish liderlik holatining psixologik talqinini tor doiraga kiritib qo'yadi. Ushbu mulohazadan kelib chiqqan holda qo'llanmamiz matnida «lider» so'zidan foydalanishni ma'qul deb hisoblaymiz. Bundan tashqari, «lider» so'zidagi izohiy ma'noni anglab olish o'zbek kitobxoni uchun tanish holdir.

Liderlik va rahbarlik. Mehnat jamoasidagi har bir xodim guruhda o'zining mavqeiga ega. Bu mavqe rasmiy yoki norasmiy tarzda qo'lga kiritilgan bo'lishi mumkin. Rasmiy mavqe xodimning mansab pog'onasidagi o'rni va uning lavozimidan kelib chiquvchi vakolatlari bilan ifodalanadi. Har qanday xodim o'z hamkasabalari bilan o'zaro munosabatda bo'lar ekan, turli omillar ta'sirida bu munosabatlar hissiy rang ola boshlaydi.

Hissiyotga asoslangan munosabatlar ikki ko'rinishda - yoqtirish (simpatiya) va yoqtirmaslik (antipatiya) sifatida shakllanadi. Shunday xodimlar ham borki, ular o'zining ma'lum xislatlari bilan jamoaning ko'pchilik a'zolarida simpatiya uyg'ota oladilar va ular guruhning norasmiy tizimida yuqori mavqeni egallaydilar.



Psixologik talqin bo'yicha, jamoaning rasmiy tizimida yuqori mavqeni egallovchi xodim rahbar bo'lib hisoblansa, norasmiy tizimda yuqori mavqeni egallovchi shaxs esa – liderdir.

Liderlik holati, odatda, guruhning norasmiy munosabatlar tizimida amalga oshadi. Biron-bir shaxsning lider darajasida tan olinishi unga hissiy yaqinlikni, uning ish bilan bog'liq bo'lgan qator fazilatlarini yuqori baholashni va ushbu shaxsning guruh manfaatlariga e'tiborliligini anglatadi. Lider - guruhning hamma a'zolari tomonidan tan olingan shaxs.

**Liderning qadriyatlar tizimidagi asosiy jihati** - guruh manfaatini har narsadan ustun qo'yish, doimo guruh oldiga qo'yilgan vazifani echishga sidqidildan kirishish va bu jarayonda jamoani safarbar eta olishidir.

Mehnat jamoasidagi lider avvalambor o'zining ishchanlik xususiyatlari bilan farqlanib turadi, chunki, u aynan mehnat faoliyati tufayli boshqalardan ajralib ko'zga tashlana boshlaydi. Bundan tashqari, lider, guruh manfaatini himoya etar ekan, kezi kelganda rasmiy munosabatlar tizimiga va rasmiy doiralar manfaatiga ham zid chiqqa oladi. Natijada, jamoada rasmiy rahbar va norasmiy lider o'rtasida ziddiyat paydo bo'lishi mumkin. Korxona manfaatidan kelib chiqsak, jamoadagi rasmiy rahbar va norasmiy tizimda shakllanuvchi lider bir shaxs orqali ifodalanishi eng maqbul holdir.

Zamonaviy psixologiya fani, o'z yutuqlari orqali, liderga xos fazilatlar tabiati va unga erishish yo'l-yo'riqlari haqida etarlicha ma'lumot bera oladi. Shu munosabat bilan liderga xos bo'lgan jihatlarni uch toifaga kiritishimiz mumkin:

- 1) jamoa manfaatlariga yo'nalganlik;
- 2) kasbiy mohirlik, har qanday muammoli vaziyatda qiyinchilikni o'z bo'yniga olish va ishni oxirigacha hal etishda tashabbuskor bo'lish;
- 3) emotsional, hissiy jalb etuvchanlik xislatlari;

Yuqorida sanab o'tilgan xislatlar majmuasining ketma-ketligi ham o'z mantiqiga ega. Tadqiqotlar orqali aniqlanishicha, hissiy jalb etuvchanlik odatda lider shaxsda juda yorqin ko'zga tashlanishi shart emas ekan. Shaxsda bu ko'rsatkichning o'rta me'yorda mavjudligi, uni liderlik darajasida tan olinishi uchun etarlidir. Lekin insonga xos hissiy jozibadorlik ko'rsatkichi pastligi ish yuzasidan o'tadigan muloqot va muzokaralarga salbiy ta'sir etishi mumkin. Rahbarning muloqot sirlarini yaxshi bilishi orqali atrofdagilarda o'zi haqida ijobiy taassurot uyg'ota olishi ushbu ko'rsatkichni oshirishdagi asosiy vositadir. Rahbarlik tayinlanuvchi lavozimdir, liderlik esa hamfikrlar tomonidan ko'tarilgan shaxs mavqeidir. Agar rahbar va lider o'rtasidagi farqga e'tibor beradigan bo'lsak,

ko'pgina jihatlarni sanab o'tishimiz mumkin. Masalan, rahbar xodimlarga ega bo'lsa, liderning hamfikir tarafdoshlari mavjud, rahbar tayinlansa, lider jamoa a'zolari orasidan ajralib chiqadi, rahbar o'z hokimiyatiga asoslansa, lider esa obro'siga tayanadi. Rahbar o'z majburiyati bo'yicha tashkilot manfaatini birinchi o'ringa qo'yadi va shu xususiyat unga rasmiy tus berib, jamoa oldida liderga nisbatan uni bir muncha «zaif» holatga qo'yadi.

Hayotda ko'pgina jamoalar uchraydiki, ularda rasmiy rahbar va lider alohida shaxslardan iboratdir. Bunday jamoa hayotidagi ko'p vaziyatlarda guruh a'zolari rahbardan ko'ra norasmiy lider tomonida bo'lishlari ehtimoli kuzatiladi. Jamoadagi rasmiy rahbar va norasmiy liderning o'zaro munosabati doimo qiyin masalalar doirasiga kiradi. Bunday vaziyatda odatda ko'pchilik rahbarlar liderni siqib chiqarishga, undan qutulishga intilishlari kuzatilsa, boshqa bir rahbar bu liderdan foydalanishga, uni guruh maqsadiga tezroq erishish yo'liga safarbar etishi mumkin. Rahbarning lider bilan o'zaro til topishi, hamfikir bo'la olishi albatta bo'lajak muvaffaqiyatlar garovidir. Buning uchun rahbardan ham topqirlik, sabr-toqat va o'z shaxsiy manfaatidan ustun tura olish qobiliyati ko'tiladi.

Rasmiy rahbar va guruh lideri turli shaxslardan iborat bo'lsa, ular o'rtasidagi kelishmovchilik ko'pgina xodimlar tomonidan ijtimoiy adolatning buzilishi sifatida idrok etiladi. Lider bilan munosabatni rivojlantirish esa aksincha, guruhdagi kuchlarni tan olish, oqillik yo'lini tanlash deb baholanadi. Rahbar sezgir shaxs sifatida nafaqat liderga, balki bunday xislatga ega bo'lgan har bir guruh a'zosiga alohida diqqat ajrata olishi lozim. Alohida olingan lider bilan mavjud munosabatni rivojlantirish orqali guruhning boshqa a'zolari bilan o'zaro ijobiy hislarni shakllantirish imkoniyati tug'iladi. SHu ma'noda tahlil etilganda, guruhda norasmiy liderning mavjudligi rasmiy rahbar uchun guruh a'zolari bilan iliq munosabatni qurishdagi qo'shimcha ko'prikdir. Lekin hayotda hamma narsa ham o'ylanganday silliq ketavermaydi va rasmiy rahbar bilan norasmiy lider manfaatining zidligi, rahbarning iltifotli qadamiga qaramay norasmiy liderning qaysarligi to'qnash kelishi mumkin. Bu esa jamoadagi nizo bilan ifodalanadi va bunday hollarni hal etish yo'l-yo'riqlari haqida jamoadagi nizolar mavzusida batafsil gapirib o'tiladi.

Liderga xos bo'lgan fazilatlarni shakllantirish bo'yicha psixologiya faniqa qator amaliy tadbirlar mavjud bo'lib, bu xil dasturlar interfaol ta'lim uslubiga asoslangan amaliy mashg'ulotlarda o'z aksini topadi. SHaxsning liderlik jihatlarni rivojlantiruvchi psixologik tadbirlarning metodologik asoslari bir muncha bahsli bo'lib, bu mavzuning puxta ishlab chiqilishi ushbu mashg'ulotlardan olinajak

natija samarasini belgilaydi. YAqin paytgacha psixologiya faniqa shaxsning liderlik xislatlarini shakllantirish bo'yicha «Xislatlar nazariyasi» degan ta'limot etakchi bo'lib kelgan. Bu ta'limotga binoan liderlikni ifodalovchi bir necha xislatlar mavjud va ushbu xislatlar majmuasi shaxsning o'zgalarga ta'sir etish qobiliyatini belgilaydi. Ammo, aniqlanishicha, xislatlarning shunchaki majmuasi shaxsni lider darajasiga ko'tara olmaydi va bu xislatlar soni bir necha o'ntalikdan iborat bo'lishi mumkin. Bu xislatlarni shakllantirish, ularni shaxs tuzilmasidagi boshqa tarkibiy jihatlar bilan muvofiqlashtirish va insonning ichki mazmun-mohiyatiga aylantirish o'ta murakkab masaladir. Ko'p yillik psixologik tadbirlar bunday yo'lning kammahsul ekanligini ko'rsatdi.

Shaxsning liderlik imkoniyatini rivojlantirishning zamonaviy yondoshuvlaridan biri, insonda shakllangan qobiliyatga suyanishni va shu qobiliyatni imkon bergan vaziyatda namoyon etilishini taqozo etadi. Bunday yondoshuv «situativ liderlik» deb atalib, unda lider deb, tan olingan shaxsning umumiy maqsadga erishish yo'lida muammoli vaziyatda o'z qobiliyatini namoyon eta olishi tushuniladi. Bu nazariyaga binoan guruh doimo bir necha liderga ega bo'lishi mumkin va kezi kelganda har bir jamoa a'zosi muammoli vaziyatni hal etish borasida o'z qobiliyat va imkoniyatini namoyish eta oladi.

## **XULOSA**

Fikrimcha, samarali foliyat olib boruvchi rahbar o'z jamoasida aynan shunday muhitni yaratishi kerakki, har bir xodim zarur vaziyatda o'z imkoniyatini ishga solish orqali muammoli vaziyatni hal etishda qatnashishi va boshqaruv jarayonida ishtirok etayotganini his qila olsin. Buning uchun jamoa, har qanday vaziyatni hal etishda chuqur mas'uliyat his etuvchi va o'z ishining ustalari bo'lgan professional xodimlarga ega bo'lishi lozim. Shu bilan birga, guruhda doimo shunday xodimlar topiladiki, ular paydo bo'luvchi ko'pgina muammoli vaziyatlarni hal eta oluvchi universal qobiliyatga ega. Shu nuqtai nazardan qaraganda, liderlik ko'p jihatdan shaxs tug'ma qobiliyalarining etarli darajada shakllanganligi bilan xarakterlanadi.

Yuqorida aytganimizdek, liderlikning asosiy jihatlaridan biri – guruh manfaati haqida g'amxo'rlikdir. Shuning uchun ham liderlik ta'rifidagi asosiy ma'no kasb etuvchi tomonlar bu – shaxsning ushbu vaziyatni muvaffaqiyatli hal eta olish qobiliyati va guruh manfaati yo'lidagi jonbozligi deb tushunilishi mumkin. Shaxsning liderlik imkoniyatini namoyon ettiruvchi yana bir asosiy tomon – jamoaning talab va istagiga mos kela olishidir. Turli mehnat jamoalari



o'z mas'uliyat darajasidan kelib chiqqan holda turlicha istaklarni namoyon etadi va hatto, ba'zida jamiyat manfaatiga to'la mos kelmaslik hollari ham kuzatiladi.

Bunday jamoalarda esa, tabiiyki destruktiv, ya'ni buzg'unchi xulqqa mos keluvchi liderlar ajralib chiqadi va ular guruhning yashirin motivlarini namoyon etuvchi o'ziga xos kuchga aylanadi.

Lider va rasmiy rahbarning turli shaxslardan iboratligi va ular o'rtasidagi ziddiyat haqida yuqorida to'xtalib o'tdik. Shunday holat ham yuz beradiki, tashkilot manfaatiga zid yo'l tutgan lider atrofida o'zi kabi hamtovoqlarni to'plashi va o'zining og'uvchi xulqi bilan nafaqat tashkilot maqsadi, balki rahbarning obro'siga ham putur etkazadi. Bunday liderni darhol ishdan bo'shatish lozim, degan an'anaviy fikr bir qaraganda to'g'ri bo'lsa-da, lekin ushbu vaziyatdan tarbiyaviy maqsadlarda foydalanish rahbarning mohir tashkilotchiligidan dalolat beradi. Rahbar o'z tashkilotidagi mavjud imkoniyatlarni qo'llagan holda norasmiy liderni nafaqat guruhdan ajratishi, balki unga ma'qul keluvchi va uning qobiliyatlariga mos keluvchi vazifalarni ham topib berishi mumkin. Umuman olganda, rahbar uning manfaatlariga zid bo'lgan har qanday kuchni o'z tomoniga og'dira olishi uning obro'siga obro' qo'shuvchi va jamoa oldida uning nufuzini yanada oshiruvchi eng samarali imkoniyatdir.

## REFERENCES

1. O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha ta'lim Vazirining 255-sonli buyrug'i. 2021yil 30- dekabr.
2. Sodiqova Sh.A. "Maktabgacha pedagogika". "Tafakkur chashmalari" T.: 2013 y.
3. Kayumova N.M. "Maktabgacha pedagogika". "TDPU" nashriyoti T.: 2013 y.
4. Mirziyoyev Sh.M. "Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta'minlash – yurt taraqqiyoti va xalq farovonligi garovi" mavzusidagi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasi. – T.: "O'zbekiston", 2017. – 48 b.
5. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. –T.: "O'zbekiston". – 2017.– 102b.
6. Sh.M. Mirziyoyevning "2017-2021-yillarda maktabgacha ta'lim tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori. T.: -2016y. 29-dekabr.
7. Xasanboyeva O. Pedagogika tarixidan xrestomatiy. T.: "O'qituvchi", 2003 y.
8. Pedagogika. A. Munavvarov tahriri ostida. T.: O'qituvchi. 1997