MAKTABGACHA TA’LIM TIZIMIDA PEDAGOGLAR MEHNAT SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA BOSHQARUVNING PSIXOLOGIK VA TASHKILIY OMILLARI

Xamrayeva Malika Rustamovna
Toshkent shahridagi Puchon universiteti magistri
Ilmiy rahbari:professor,D.R.Turayeva
https://doi.org/10.5281/zenodo.24361923

Annotatsiya

Mazkur maqolada maktabgacha ta’lim tizimida pedagoglar mehnat samaradorligini oshirishda boshqaruvning psixologik va tashkiliy omillarining ahamiyati ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilingan. Ta’lim tashkilotlarida boshqaruv faoliyatini samarali tashkil etish, pedagog xodimlarning kasbiy motivatsiyasini shakllantirish, mehnatga bo‘lgan munosabatini rivojlantirish, sog‘lom psixologik muhitni ta’minlash hamda jamoaviy hamkorlikni takomillashtirish masalalariga alohida e’tibor qaratilgan. Shuningdek, maktabgacha ta’lim tashkilotlari rahbarlarining boshqaruv kompetensiyalari, pedagogik jamoada samarali kommunikatsiyani yo‘lga qo‘yish, rag‘batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish va mehnat faoliyatini oqilona tashkil etishning psixologik-pedagogik xususiyatlari yoritilgan. Maqolada pedagoglar mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qiluvchi psixologik va tashkiliy omillarning o‘zaro bog‘liqligi asoslab berilib, boshqaruv faoliyatini takomillashtirishga doir ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: maktabgacha ta’lim, boshqaruv, pedagog, mehnat samaradorligi, psixologik omillar, tashkiliy omillar, kasbiy motivatsiya, rahbarlik kompetensiyasi, jamoaviy hamkorlik, psixologik muhit, mehnatni rag‘batlantirish, boshqaruv madaniyati.

Kirish

Bugungi globallashuv va ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot sharoitida ta’lim tizimining barcha bosqichlarida boshqaruv samaradorligini oshirish, inson resurslaridan oqilona foydalanish va pedagog xodimlarning kasbiy salohiyatini rivojlantirish muhim strategik vazifalardan biri hisoblanadi. Ayniqsa, maktabgacha ta’lim tizimida pedagoglar mehnat samaradorligini oshirish masalasi alohida ahamiyat kasb etadi. Chunki maktabgacha ta’lim bolaning intellektual, jismoniy, ijtimoiy va emotsional rivojlanishining dastlabki bosqichi bo‘lib, ushbu jarayonning sifati ko‘p jihatdan pedagoglarning kasbiy mahorati, mehnatga munosabati va faoliyatini tashkil etish sharoitlariga bog‘liq.

Maktabgacha ta’lim tashkilotlarida pedagoglarning samarali faoliyat yuritishi nafaqat ularning individual bilim va ko‘nikmalari, balki boshqaruv tizimining qay darajada to‘g‘ri tashkil etilganligi bilan ham belgilanadi. Rahbar tomonidan yaratilgan tashkiliy sharoitlar, jamoada shakllangan psixologik muhit, o‘zaro munosabatlar, kasbiy rag‘batlantirish, vazifalarning aniq taqsimlanishi va mehnat faoliyatini muvofiqlashtirish pedagoglarning ish unumdorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatadi.

Maktabgacha ta’lim tashkilotlarida boshqaruv jarayoni faqat ma’muriy topshiriqlarni bajarish yoki nazorat qilish bilan cheklanmasligi lozim. Aksincha, zamonaviy boshqaruv rahbarning pedagogik jamoa bilan samarali muloqot o‘rnatishi, xodimlarning individual va kasbiy xususiyatlarini hisobga olishi, ularning tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlashi hamda qulay mehnat muhitini yaratishini talab etadi. Shu nuqtayi nazardan, boshqaruvning psixologik va

tashkiliy omillarini o‘zaro uyg‘unlashtirish pedagoglar mehnat samaradorligini oshirishning muhim sharti hisoblanadi.

Mavzuning dolzarbligi shundaki, maktabgacha ta’lim tashkilotlarida pedagoglarning mehnat faoliyatini takomillashtirishda moddiy rag‘batlantirish bilan bir qatorda, ma’naviy qo‘llab-quvvatlash, kasbiy e’tirof, jamoada ijobiy psixologik muhitni shakllantirish va samarali boshqaruv mexanizmlaridan foydalanish zarurati ortib bormoqda.

Mazkur maqolaning maqsadi maktabgacha ta’lim tizimida pedagoglar mehnat samaradorligini oshirishda boshqaruvning psixologik va tashkiliy omillarini ilmiy-nazariy jihatdan tahlil qilish hamda ularni takomillashtirishning samarali yo‘nalishlarini aniqlashdan iborat.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Boshqaruvning psixologik va tashkiliy asoslari xorijiy hamda mahalliy olimlarning ilmiy tadqiqotlarida keng o‘rganilgan. Xususan, boshqaruv psixologiyasi, mehnat motivatsiyasi, tashkilotlarda inson omili, jamoaviy munosabatlar va kasbiy faoliyat samaradorligi masalalari ushbu yo‘nalishning nazariy asoslarini tashkil etadi.

Frederik Teylorning ilmiy boshqaruv nazariyasida mehnat jarayonini oqilona tashkil etish, vazifalarni aniq taqsimlash, mehnat unumdorligini oshirish va faoliyat natijalarini baholash masalalari muhim o‘rin egallaydi. Uning qarashlari ta’lim tashkilotlarida ham ish jarayonlarini rejalashtirish, pedagogik yuklamalarni muvofiqlashtirish va mehnat faoliyatini tizimli tashkil etish uchun nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.

Anri Fayol boshqaruv nazariyasida rejalashtirish, tashkil etish, muvofiqlashtirish, buyruq berish va nazorat qilish funksiyalarini boshqaruv faoliyatining asosiy tarkibiy qismlari sifatida izohlagan. Ushbu yondashuv maktabgacha ta’lim tashkilotlarida rahbarning boshqaruv faoliyatini samarali tashkil etish, pedagogik jamoa ishini muvofiqlashtirish va umumiy maqsadlar sari yo‘naltirishda muhim ahamiyatga ega.

Elton Meyoning insoniy munosabatlar nazariyasi tashkilotlarda mehnat samaradorligiga ijtimoiy-psixologik muhit, norasmiy munosabatlar, jamoaviy hamkorlik va xodimlarga bo‘lgan e’tibor sezilarli ta’sir ko‘rsatishini asoslaydi. Mazkur yondashuvdan kelib chiqib aytish mumkinki, maktabgacha ta’lim tashkilotlarida pedagoglarning mehnat unumdorligini oshirish uchun faqat moddiy va tashkiliy sharoitlarni yaxshilash yetarli emas, balki jamoada o‘zaro hurmat, ishonch va hamkorlik munosabatlarini rivojlantirish ham zarur.

Abraham Maslouning ehtiyojlar iyerarxiyasi nazariyasida inson faoliyatining motivatsion asoslari fiziologik, xavfsizlik, ijtimoiy, hurmat va o‘zini namoyon qilish ehtiyojlari bilan bog‘liq holda tushuntiriladi. Ushbu nazariya pedagoglarning mehnatga bo‘lgan munosabatini o‘rganishda muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki pedagog o‘z mehnati qadrlanishini his qilganida, jamoada hurmatga sazovor bo‘lganida va kasbiy rivojlanish imkoniyatlariga ega bo‘lganida faoliyatga nisbatan ijobiy munosabati kuchayishi mumkin.

Frederik Gersbergning ikki omilli motivatsiya nazariyasida mehnat faoliyatidan qoniqish va norozilikni belgilovchi omillar alohida tahlil qilingan. Olim gigiyenik omillar hamda motivatsion omillarni farqlaydi. Mehnat sharoiti, ish haqi, tashkilot siyosati va rahbariyat bilan munosabatlar gigiyenik omillar sifatida qaralsa, yutuqlarga erishish, e’tirof etilish, mas’uliyat va kasbiy rivojlanish motivatsion omillar sifatida namoyon bo‘ladi. Bu qarashlar maktabgacha ta’lim tashkilotlarida pedagoglarni rag‘batlantirish tizimini takomillashtirish uchun muhim ilmiy asos hisoblanadi.

Duglas Makgregorning X va Y nazariyalari rahbarning xodimlarga bo‘lgan munosabati va boshqaruv uslubining mehnat samaradorligiga ta’sirini ochib beradi. X nazariyasida xodimlarni qat’iy nazorat qilishga urg‘u berilsa, Y nazariyasida insonning tashabbuskorligi, mas’uliyatni o‘z zimmasiga olish qobiliyati va o‘zini rivojlantirishga intilishi e’tirof etiladi. Maktabgacha ta’lim

tashkilotlarida pedagoglarning ijodiy salohiyatini rivojlantirish nuqtayi nazaridan Y nazariyasiga asoslangan ishonch va hamkorlikka yo‘naltirilgan boshqaruv yondashuvi alohida ahamiyatga ega.

Mahalliy ilmiy-pedagogik adabiyotlarda ham ta’lim muassasalarini boshqarish, pedagogik jamoani shakllantirish, rahbarlik madaniyati va ta’lim sifatini oshirish masalalariga alohida e’tibor qaratilgan. Xususan, M. Ochilovning pedagogik mahoratga oid ilmiy qarashlarida pedagog shaxsining kasbiy kompetentligi, pedagogik faoliyat madaniyati va ta’lim jarayonidagi shaxsiy fazilatlarning ahamiyati yoritilgan. N. Saidahmedovning pedagogik texnologiyalar bo‘yicha ilmiy ishlari esa ta’lim jarayonini samarali tashkil etish, innovatsion yondashuvlardan foydalanish va pedagoglarning kasbiy faoliyatini takomillashtirish masalalarini o‘rganishda muhim nazariy asos bo‘lib xizmat qiladi.

Adabiyotlar tahlili shuni ko‘rsatadiki, pedagoglar mehnat samaradorligini oshirish masalasi ko‘p omilli jarayon bo‘lib, unda boshqaruvning iqtisodiy, tashkiliy, ijtimoiy va psixologik jihatlari o‘zaro uzviy bog‘liqdir. Shu sababli maktabgacha ta’lim tashkilotlarida samarali boshqaruvni shakllantirishda inson omili, kasbiy motivatsiya va tashkiliy muhitni birgalikda o‘rganish muhim ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

Muhokama

Maktabgacha ta’lim tizimida pedagoglar mehnat samaradorligini oshirish boshqaruv faoliyatining mazmuni, rahbarlik uslubi, jamoada shakllangan ijtimoiy-psixologik muhit va tashkiliy sharoitlarning o‘zaro uyg‘unligiga bog‘liq. Pedagoglarning kasbiy faoliyati o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lib, u nafaqat bilim berish, balki bolalarning yosh va individual xususiyatlarini hisobga olish, ularning psixologik rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash, tarbiyaviy jarayonni tashkil etish va ota-onalar bilan samarali hamkorlikni yo‘lga qo‘yishni ham qamrab oladi. Shu sababli maktabgacha ta’lim tashkilotlarida boshqaruv jarayonini faqat ma’muriy nazorat bilan cheklash pedagoglarning kasbiy imkoniyatlaridan to‘liq foydalanishga to‘sqinlik qilishi mumkin.

Bizning fikrimizcha, pedagoglar mehnat samaradorligini oshirishda boshqaruvning psixologik omillari birlamchi ahamiyatga ega bo‘lgan yo‘nalishlardan biridir. Chunki pedagogning kasbiy faoliyatga munosabati, mehnatga bo‘lgan qiziqishi, tashabbuskorligi, mas’uliyat hissi va ijodiy faolligi ko‘p jihatdan uning ichki motivatsiyasi hamda jamoada his qiladigan psixologik qulayligiga bog‘liq. Agar pedagog o‘z mehnati qadrlanayotganini, rahbariyat tomonidan qo‘llab-quvvatlanayotganini va kasbiy rivojlanishi uchun sharoit yaratilayotganini his qilsa, uning ish faoliyatiga nisbatan ijobiy munosabati mustahkamlanadi.

Boshqaruvning muhim psixologik omillaridan biri pedagogik jamoada sog‘lom ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirishdir. Jamoada o‘zaro hurmat, ishonch, samimiy muloqot, hamkorlik va adolat tamoyillarining mavjudligi xodimlarning ruhiy barqarorligini ta’minlashga yordam beradi. Aksincha, rahbarning haddan tashqari avtoritar munosabati, xodimlar o‘rtasidagi nizolar, adolatsiz baholash va doimiy bosim pedagoglarning kasbiy qoniqish darajasini pasaytirishi mumkin. Natijada mehnat faoliyatida befarqlik, tashabbusning susayishi va kasbiy charchash holatlari yuzaga kelishi ehtimoli ortadi.

Shu nuqtayi nazardan, maktabgacha ta’lim tashkiloti rahbari pedagogik jamoada psixologik xavfsizlik muhitini yaratishga intilishi zarur. Bunda xodimlarning fikr va takliflarini tinglash, muammolarni ochiq muhokama qilish, nizoli vaziyatlarni konstruktiv hal etish hamda har bir pedagogning individual xususiyatlarini hisobga olish muhimdir. Rahbarning kommunikativ kompetentligi, emotsional intellekti, empatiya qobiliyati va nizolarni boshqarish ko‘nikmalari jamoa faoliyatining samaradorligiga bevosita ta’sir ko‘rsatuvchi omillar hisoblanadi.

Pedagoglar mehnat samaradorligini oshirishda motivatsion boshqaruv mexanizmlari ham muhim o‘rin tutadi. Motivatsiya insonni muayyan faoliyatga undovchi ichki va tashqi omillar majmuasi bo‘lib, pedagogik faoliyatda uning namoyon bo‘lishi kasbiy qiziqish, bolalar bilan ishlashga bo‘lgan intilish, o‘z ustida ishlash, yangiliklarni o‘zlashtirish va erishilgan natijalardan

qoniqish orqali ifodalanadi. Maktabgacha ta’lim tashkilotlarida pedagoglarni rag‘batlantirish faqat moddiy mukofotlash bilan cheklanmasligi kerak. Ma’naviy rag‘batlantirish, kasbiy yutuqlarni e’tirof etish, malaka oshirish imkoniyatlarini yaratish, tajriba almashish va innovatsion tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlash ham samarali motivatsion vositalar hisoblanadi.

Boshqaruvning tashkiliy omillari pedagoglar mehnat samaradorligini ta’minlashning amaliy asosini tashkil etadi. Bunday omillarga mehnat vazifalarini aniq taqsimlash, ish vaqtini oqilona rejalashtirish, pedagogik yuklamalarni muvofiqlashtirish, moddiy-texnik bazani mustahkamlash, zarur metodik resurslar bilan ta’minlash va faoliyat natijalarini baholash tizimini takomillashtirish kiradi. Agar tashkilotda mehnat jarayoni aniq rejalashtirilmagan, vazifalar o‘rtasida nomutanosiblik mavjud yoki pedagog zimmasiga ortiqcha tashkiliy yuklamalar yuklangan bo‘lsa, bu uning asosiy pedagogik faoliyatiga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Ayniqsa, maktabgacha ta’lim tashkilotlarida pedagoglarning ish vaqtini samarali tashkil etish muhim ahamiyatga ega. Pedagogning asosiy vazifasi bolalarning ta’lim-tarbiya jarayonini tashkil etish bo‘lsa-da, hujjatlarni yuritish, turli tadbirlarga tayyorgarlik ko‘rish, ota-onalar bilan ishlash va tashkiliy topshiriqlarni bajarish ham muayyan vaqt talab etadi. Shu sababli rahbar ushbu vazifalar o‘rtasida oqilona muvozanatni ta’minlashi, pedagogning kasbiy salohiyatini bevosita ta’lim-tarbiya jarayoniga yo‘naltirish uchun qulay sharoit yaratishi lozim.

Boshqaruv jarayonida pedagoglarning kasbiy kompetensiyasini rivojlantirish ham alohida ahamiyatga ega. Zamonaviy maktabgacha ta’lim tizimi pedagoglardan innovatsion pedagogik texnologiyalar, interfaol metodlar, raqamli ta’lim vositalari va bolalarning individual rivojlanish xususiyatlariga mos yondashuvlardan foydalanishni talab etadi. Shu bois rahbar tomonidan muntazam metodik seminarlar, mahorat darslari, ochiq mashg‘ulotlar, tajriba almashish uchrashuvlari va kasbiy rivojlanish dasturlarini tashkil etish pedagoglarning kasbiy o‘sishiga xizmat qiladi.

Bundan tashqari, pedagoglar faoliyatini baholash tizimi ham boshqaruv samaradorligining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Baholash jarayoni faqat kamchiliklarni aniqlashga emas, balki pedagogning kasbiy yutuqlarini e’tirof etish, rivojlanish imkoniyatlarini belgilash va individual metodik yordam ko‘rsatishga yo‘naltirilishi kerak. Bunda baholash mezonlarining shaffofligi, adolatliligi va pedagogik faoliyatning real natijalariga asoslanganligi muhimdir.

Psixologik va tashkiliy omillarning o‘zaro uyg‘unligi boshqaruvning kompleks modelini shakllantirish imkonini beradi. Masalan, rahbar tomonidan pedagoglar uchun malaka oshirish kurslari tashkil etilishi tashkiliy omil hisoblansa, ushbu jarayonda pedagogning o‘ziga bo‘lgan ishonchi, kasbiy qoniqishi va rivojlanishga intilishi psixologik omillar bilan bog‘liqdir. Xuddi shuningdek, moddiy rag‘batlantirish tizimining mavjudligi tashkiliy-iqtisodiy shart bo‘lsa, mehnatning qadrlanishini his etish va kasbiy e’tirofga erishish psixologik motivatsiyani kuchaytiradi.

Bizningcha, maktabgacha ta’lim tashkilotlarida boshqaruvning samarali modelini yaratishda rahbarning insonparvarlik tamoyillariga asoslangan boshqaruv uslubini qo‘llashi, pedagoglarning kasbiy ehtiyojlarini o‘rganishi, jamoaviy qarorlar qabul qilish amaliyotini rivojlantirishi va faoliyat natijalarini muntazam tahlil qilib borishi muhim hisoblanadi. Bunday yondashuv pedagoglarning nafaqat mehnat unumdorligini, balki kasbiy mas’uliyati, tashabbuskorligi va ta’lim-tarbiya jarayonining sifatini ham oshirishga xizmat qiladi.

Natija

Mavzuga oid ilmiy-nazariy manbalar, boshqaruv konsepsiyalari va psixologik yondashuvlar tahlili asosida maktabgacha ta’lim tizimida pedagoglar mehnat samaradorligini oshirishda boshqaruvning psixologik va tashkiliy omillari o‘zaro bog‘liq tizimni tashkil etishi aniqlandi. Ushbu omillarning uyg‘un qo‘llanilishi pedagoglarning kasbiy faoliyatga bo‘lgan munosabatini yaxshilash, jamoaviy hamkorlikni mustahkamlash va ta’lim-tarbiya jarayonining sifatini oshirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratadi.

Tahlil natijalariga ko‘ra, psixologik omillar tarkibiga pedagoglarning kasbiy motivatsiyasi, mehnatga bo‘lgan qoniqishi, emotsional barqarorligi, rahbar va xodimlar o‘rtasidagi ishonch, jamoaviy hamkorlik, o‘zaro hurmat hamda sog‘lom ijtimoiy-psixologik muhit kiradi. Tashkiliy omillar esa mehnat jarayonini rejalashtirish, vazifalarni taqsimlash, pedagogik yuklamalarni muvofiqlashtirish, moddiy-texnik ta’minot, kasbiy rivojlanish imkoniyatlari, mehnatni rag‘batlantirish va faoliyat natijalarini baholash tizimidan iborat.

Mazkur omillarni umumlashtirish asosida maktabgacha ta’lim tashkilotlarida pedagoglar mehnat samaradorligini oshirishga qaratilgan kompleks boshqaruv yondashuvini taklif etish mumkin. Ushbu yondashuvning asosiy mazmuni rahbarning pedagogik jamoa bilan ochiq va samarali muloqot o‘rnatishi, xodimlarning kasbiy va psixologik ehtiyojlarini muntazam o‘rganishi, vazifalarni adolatli taqsimlashi, pedagogik tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlashi hamda faoliyat natijalarini rivojlantiruvchi baholash asosida tahlil qilishdan iborat.

Shuningdek, pedagoglar mehnat samaradorligini oshirishda individual motivatsion yondashuvning ahamiyati asoslandi. Chunki har bir pedagogning kasbiy tajribasi, ehtiyojlari, qiziqishlari va rivojlanish maqsadlari turlicha bo‘lishi mumkin. Shu sababli yagona rag‘batlantirish usulidan foydalanish o‘rniga, xodimlarning individual xususiyatlariga mos keladigan moddiy va ma’naviy rag‘batlantirish mexanizmlarini qo‘llash maqsadga muvofiqdir.

Natijada maktabgacha ta’lim tashkilotlarida samarali boshqaruvni ta’minlash uchun psixologik qo‘llab-quvvatlash, tashkiliy muvofiqlashtirish, kasbiy rivojlanish va rag‘batlantirish mexanizmlarini yagona boshqaruv tizimi doirasida amalga oshirish zarurligi ilmiy jihatdan asoslandi. Mazkur xulosalar nazariy tahlil natijalari bo‘lib, ularning amaliy samaradorligini aniqlash uchun maktabgacha ta’lim tashkilotlarida empirik tadqiqotlar o‘tkazish talab etiladi.

Xulosa

Maktabgacha ta’lim tizimida pedagoglar mehnat samaradorligini oshirish zamonaviy ta’lim boshqaruvining muhim yo‘nalishlaridan biri hisoblanadi. Pedagoglarning kasbiy faoliyati samaradorligi ularning bilim, ko‘nikma va tajribasi bilan bir qatorda, faoliyat yuritayotgan tashkilotidagi boshqaruv sifati, psixologik muhit va tashkiliy sharoitlarga ham bevosita bog‘liqdir. Shu sababli ta’lim tashkilotlarida boshqaruv jarayonini takomillashtirishda psixologik va tashkiliy omillarga kompleks yondashish zarur.

Tadqiqot doirasida olib borilgan nazariy tahlillar asosida quyidagi xulosalarga kelindi. Birinchidan, pedagoglar mehnat samaradorligini oshirishda sog‘lom ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirish, o‘zaro hurmat, ishonch va hamkorlik munosabatlarini rivojlantirish muhim ahamiyatga ega. Ikkinchidan, pedagoglarning kasbiy motivatsiyasini kuchaytirish uchun moddiy va ma’naviy rag‘batlantirish mexanizmlarini uyg‘unlashtirish, ularning mehnat natijalarini munosib e’tirof etish va kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini kengaytirish lozim. Uchinchidan, mehnat jarayonini samarali tashkil etish, vazifalarni adolatli taqsimlash, pedagogik yuklamalarni muvofiqlashtirish va zarur metodik sharoitlarni yaratish boshqaruvning tashkiliy samaradorligini belgilaydi. To‘rtinchidan, rahbarning kommunikativ kompetentligi, emotsional intellekti, nizolarni boshqarish qobiliyati va insonparvarlik tamoyillariga asoslangan rahbarlik uslubi pedagogik jamoaning kasbiy faolligiga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Bizning fikrimizcha, maktabgacha ta’lim tashkilotlarida pedagoglar mehnat samaradorligini oshirish uchun boshqaruv faoliyatini faqat nazorat va topshiriqlar bajarilishini ta’minlashga yo‘naltirish yetarli emas. Aksincha, rahbar pedagoglarning kasbiy salohiyatini yuzaga chiqaruvchi, ularning tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlovchi, individual ehtiyojlarini hisobga oluvchi va jamoada ijobiy psixologik muhitni shakllantiruvchi boshqaruv tizimini yaratishi lozim.

Shunday qilib, boshqaruvning psixologik va tashkiliy omillarini o‘zaro uyg‘unlashtirish maktabgacha ta’lim tashkilotlarida pedagoglar mehnat samaradorligini oshirish, kasbiy faoliyat sifatini yaxshilash va ta’lim-tarbiya jarayonining natijadorligini ta’minlashning muhim sharti hisoblanadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Fayol, A. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing.
2. Gersberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
3. Luria, A. R. (1976). *Cognitive Development: Its Cultural and Social Foundations*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
4. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
5. McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
6. Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
7. Ochilov, M. (2000). *Muallim qalb me’mori*. Toshkent: O‘qituvchi.
8. Saidahmedov, N. (2003). *Yangi pedagogik texnologiyalar*. Toshkent: Moliya.
9. Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
10. Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
11. Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York: Harper & Brothers.
12. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.