

OLIV TA'LIM MUASSASALARI TALABALARINING FAOLLIGI VA ULARDA YETAKCHILIK (LIDERLIK) KO'NIKMLARINI PAYDO BO'LISHINING TARIXIY-ZAMONAVIY SHAKLLANISHI

*B. Mavlonova*¹

Annotatsiya:

Ushbu maqola oily ta'lim muassasalari talabalarining faolligi va ularda yetakchilik (liderlik) ko'nikmalarini paydo bo'lishining tarixiy va zamonaviy shakllanishi xususidagi qarashlarni tahlil qilib, undagi keltirilgan faktlarni asoslaydi.

Kalit so'zlar: pedagogika, talaba, liderlik, yetakchilik, rahbar.

doi: <https://doi.org/10.2024/ejsvdx58>

Mamlakatimiz so'nggi yillarda yoshlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash, ularning intellektual va ma'naviy barkamol o'sishi borasidagi ishlarni tizimli tashkil etmoqda. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning 2022 yil 28 yanvardagi PF-60-sonli Farmoniga asosan "2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi" ishlab chiqilib, ushbu taraqqiyot strategiyasida yoshlar uchun ochiq va sifatli ta'limni ta'minlash, ta'limning barcha bosqichlarida yoshlarning mukammal ta'lim olishini ta'minlash masalasiga alohida e'tibor qaratilgani bunga yaqqol misol.

Boshqarish faqat ishlab chiqarishgagina xos bo'lgan jarayon emas. Balki ijtimoiy sohalar, shuningdek, ta'lim tizimida ham boshqarishni to'g'ri tashkil etilishi juda muhimdir. Bilamizki, boshqaruv va unda rahbarlik masalalari respublikamiz ta'lim tizimining tobora rivojlanish va taraqqiyot sari olg'a odimlayotgan bugungi davrida mas'uliyat va ijodiy yondashish kabi murakkab vazifalarni kun tartibiga qo'yimoqda. Muhtaram Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev ham ilk bora davlatimiz yurtboshchisi bo'lib faoliyatini boshlagan kunlaridanoq ushbu masalaga alohida e'tibor qaratib, "tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak",² deya ta'kidlagan edilar. Shu bois, bugungi kun jamiyatimizning boshqaruv faoliyati oldiga qo'yilgan maqsadlaridan biri ilm-ma'rifatli, madaniyatli, har tomonlama kamol topgan yuksak intellektual, pok va axloqli kishini tarbiyalab, voyaga yetishtirishdan iboratdir. Bu esa, ishlab chiqarilayotgan kadrlarni boshqaruv qobiliyatini aniqlash, ularda boshqaruvga doir bilim, ko'nikma va malakalarni tarkib toptirish lozimligini ko'rsatadi.

Oliy ta'lim muassasasi talabalarida kelgusi faoliyatini tashkil etishlari va boshqaruvchanlikka doir ko'nikmalarni shakllanishiga talabalik davrida, ya'ni ta'lim olish mobaynida e'tibor qaratishlari zarurdir. Ularda liderlik qobiliyatlarini tarkib toptirish oliy ta'lim muassasasi oldidagi asosiy vazifalardan biri sanaladi.

¹ *Mavlonova Baxtigul Saidovna, Sharof Rashidov nomidagi Samarqand davlat universiteti tayanch doktoranti*

² 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. – 102 b.

Liderlik – ma'lum bir vaziyat uchun turli xil kuch manbalarining eng samarali kombinatsiyasiga asoslangan va odamlarni umumiy maqsadlarga erishishga undashga qaratilgan boshqaruvning o'zaro ta'sir turi sanaladi.

Liderlik – bu shaxsga ham, guruhga ham ta'sir o'tkazish, tashkilot maqsadlariga erishish uchun barchaning sa'y-harakatlarini yo'naltirish qobiliyatidir.

Liderlik sifatlarini rivojlantirib borish orkali yoshlarda boshqaruvchilik sifatleri shakllantiriladi, deya tadqiqotchi olim H.O.Qodirov o'z tadqiqot ishida keltirib o'tadi.

Liderlik so'zining asosi "**lead**", ya'ni "**yetaklash**" bo'lib, "leadership" taalluqli, shunga ko'ra yetakchi – lider hamda ergashganlar, ya'ni unga ergashganlar sanaladi.¹

Ma'lumki, qadimgi Yunonistonda quldorlarning farzandini sayrga olib chiqib, ularga darslarini tayyorlash, ovqat yedirish kabi vazifalarni amalga oshiruvchi kishilar (qullar)ga nisbatdan "paidagogike" so'zi qo'llanilgan. Ya'ni, "pedagogika" atamasi yunoncha so'zdan olingan bo'lib, paida – "bola" va gogike – "yetaklayman" ma'nosini beradi. Keyinchalik esa, ushbu tarika o'quv-tarbiya jarayonida o'qituvchining boshqarish vazifasini hamda uning yetakchilik vaziyatini bildiradi.

Liderlik, boshqaruv, rahbarlik nafaqat mutaxassislarni, balki davlat va jamiyat rivojlanishiga tegishli bo'lgan masaladir. Jamiyat rivoji uchun boshqaruvning o'rni nihoyatda kattadir. Jumladan, Sharq mutafakkiri, allomasi Abu Nasr Farobiy o'zining "Fozil odamlar shahri" asarida rahbarga xos bo'lgan 12 ta xislat turini ko'rsatib o'tadi. Olim bunda rahbarni tashkiliy jihatdan turli fazilatlariga boy va liderlik qobiliyatlari, tiplari, ijodkorligi, ko'p jihatdan ustunligi bilan ajralib turishi va ayniqsa sirli mahorat egasi bo'lishini ta'kidlaydi.² Farobiyning qarashlarida rahbarlikka talabgor shaxsda mavjud bo'lishi lozim deb topilgan sifatlar bugungi kun rahbarining rivojlanishida asos bo'lib xizmat qila oladi.

Liderlik va uning turli konsepsiyalari, dastlab, kichik guruhlarini tadqiq etish asosida yuzaga kelgan. Mazkur hodisani tushunish fanda boshqaruv va liderlik kabi tushunchani qiyoslashga asoslangan. Bu masalalar G.K.Ashin, N.I.Biryukov, E.B.Voronovakabi tadqiqotchilarning tadqiqotlarida tahlil etilgan.

"Rahbar – bu tartibsizlikdan tartibni, qarama-qarshilik va qiyinchiliklardan imkoniyatlarni keltirib chiqaradigan kishidir", deydi Albert Enshteyn. Darhaqiqat, rahbar kishi turli qiyinchiliklarga yo'l topa oladigan, uddaburon bo'lishi talab etiladi.

Mashhur tadbirkor Stiv Jobsning fikricha rahbar kishi insonlar uchun ishni oson qilishi emas, balki uning vazifasi insonlarni zo'r qilishdir. Buning uchun, rahbar jamoaga motivatsiya berishni, jamoa ishini qo'llab-quvvatlashi muhimdir.

Maykl Jordanning ta'kidicha, inson har kuni yetakchilikni egallab borishi lozimdir. Oliy ta'lim muassasasi o'quv-tarbiya jarayonida talabalarda yetakchilik sifatlarini tarkib toptirish, yetakchilik qilishlarida sog'lom muhit, sog'lom raqobat, ta'lim-tarbiya sohasiga innovatsiya kiritish kabi tizimli jarayonni tashkil etish lozimdir.

Mustaqil davlatlar hamdo'stligi mamlakatlari olimlari ham boshqaruv va menejment, liderlik va uni inson shaxsida paydo qilish hamda rivojlantirish kabi doimiy dolzarblik kasb etadigan masalalarni tadqiq etib kelmoqda. Y.A.Nikitina, N.N.Grigoriyeva, Y.S.Kulinseva, A.I.Davletova, A.V.Zorina kabi olimlar oliy ta'lim muassasasi talabalarida liderlikning sifat va ko'rinishlarini pedagogik hamda psixologik tomonlama tadqiq etishgan. Shuningdek, "liderlik" va "rahbarlik" tushunchalarining xususiy va umumiy jihatlarini, ularning shaxsiy yuksalishi va o'z-o'zini rivojlantirishidagi ahamiyatini, farqini, guruh yoki tashkilotdagi munosabatlarning o'ziga xos shaklini ifodalashgan.

¹ Гапонюк З. Г. Типология лидерства // Вестн. воен. ун-та. - № 2. «Соискатель». 2008. - С. 123-127.

² Буюк сиймолар, алломалар (Урта Осиёлик машхур мутафаккир ва донишмандлар. 1-к. Нашрга тайёрловчи М.М.Хайруллаев). - Т.: Халк мероси, 1995. - 104 б.

Siyosatshunos olim Muqimjon Qirg'izboyevning "Siyosatshunoslik" nomli kitobida yozilishicha "Rahbar va yetakchilik bir-biridan farq qilib, yetakchilik – bu ko'pchilik emas, balki bir shaxs yoki shaxslar guruhini ifodalaydigan, yuqoridan pastga yo'naltiriladigan xususiyatga ega bo'lgan hokimiyat ko'rinishlaridan biridir. Lider qo'lida hokimiyat yo'qligi uchun rahbardan farq qilsa-da, guruhdagi faolligi sabab yetakchiga aylanadi".

Oliy ta'lim muassasalari talabalarida liderlik sifatlarini rivojlantirib borish orqali ularning boshqaruvchilik sifatleri shakllantiriladi.

H.Qodirovning tadqiqot ishida liderlik va rahbarlik tushunchalaring farqi keltirib o'tiladi:

rahbarlik – rasmiy belgilangan xatti-harakat;

liderlik esa ko'prok liderning o'zi uchun ahamiyatli vaziyatga bog'liq tarzda amalga oshadi. Demokratik rahbarlik va liderlik vaziyatlari bilan mosligini ta'minlash zarur, deydi olim. Bu aniq maqsadni sezilarli darajada oshirishga sharoit yaratadi.

Liderni tanlash, ko'pincha, guruhning kayfiyatiga bog'liq bo'lib, rahbarlik esa nisbatan barqaror hodisa. Qo'l ostidagilarga rahbarlik, liderlikdan farqli ravishda turli cheklashlarning nisbatan aniq tizimiga ega bo'ladi. Liderda esa bunday imkoniyat mavjud bo'lmaydi.

Rahbarlikda qaror qabul qilish jarayoni murakkab sanalib, bu jarayon guruhda mavjud bo'lgan ko'pgina turli sharoit va mulohazalar bilan bog'liq bo'ladi. Liderlik faoliyatida esa, guruhli faoliyatga taalluqli bo'lgan qarorlar qabul qilinadi. Liderlikni rivojlantirishda faoliyat sohasi sifatida kichik guruhlar qulay sanaladi. Rahbarlikni shakllantirish uchun kichik guruhdan tarkib topgan kengrok ijtimoiy tizim muhimdir.

Pedagoglik kasbi inson resursi bilan o'zaro munosabatlarni tashkil etishga asoslangan. Pedagogning nafaqat rasmiy rahbar, balki tashabbuskor liderga aylanish imkoniyati ham mavjud. Oliy ta'lim muassasasida ta'lim jarayonini samarali tashkil etish uchun pedagog va talabalar jamoasida liderlik vaziyatini yaratish juda muhimdir.

Lider insonlarda o'ziga xos sifat va fazilatlar mavjud bo'lib, liderlik sifati – bu odamlar jamoasini to'plash va ularga ta'sir o'tkazish imkonini beradigan ko'nikma, bilim va qobiliyatlar to'plami sanaladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

[1]. Yusupovna A. U., Shavkatovna I. M. *Development of Reading Skills on the Basis of Synthetic Method in a Non-Linguistic Universities //American Journal of Language, Literacy and Learning in STEM Education (2993-2769)*. – 2023. – T. 1. – №. 9. – C. 241-244.

[2]. Mamatyusufovna A. U. *Descriptive means of creating female characters in the works of gerbert bates //Journal of Positive School Psychology*. – 2022. – C. 9295-9299.

[3]. Abduvakhobova U. Y. *Education in Tourism Industry: Challenges and Opportunities //Indonesian Journal of Law and Economics Review*. – 2020. – T. 6. – C. 10.21070/ijler. 2020. V6. 472-10.21070/ijler. 2020. V6. 472.

[4]. Ismatova M. S. *Use of coaching technologies in auditorium training //International Scientific and Current Research Conferences*. – 2023. – C. 1-5.

[5]. Ismatova M. S. *Development of coaching technologies in the educational space of the university //Current Research Journal of Pedagogics*. – 2021. – T. 2. – №. 05. – C. 134-141.

[6]. Исматова М. Ш. *Инглиз тили мутахассисларини тайёрлашда "мувозанат филдираги" коучинг моделидан фойдаланиш //Gospodarka i Innowacje*. – 2023. – T. 35. – C. 432-435.

[7]. Shavkatovna I. M. *Use of coaching technologies in auditorium training //Confrencea*. – 2023. – T. 4. – №. 04. – C. 241-246.