

KIRISH

Dissertatsiya mavzusining dolzarbligi va zarurati. Jahonning ilg'or oliy ta'lim muassasalarida talabalarining liderlik sifatlarini rivojlantirish hamda ularda innovatsion, kreativ, kasbiy va shaxsiy boshqaruv sifatlarini takomillashtirish ta'lim jarayoniga tatbiq etilmoqda. Jumladan, talabalarda liderlik sifatini rivojlantirishda raqamli iqtisodiyot talablariga mos, kasbiy kompetentligi yuqori, raqobatbardosh kadrlar tayyorlash modellarini optimallashtirgan holda ta'lim mazmunining innovatsion yondashuvlar asosida amalga oshirilishi oliy ta'limda liderlik sifatlarini rivojlantirishning dolzarb muammolardan biriga aylangan.

Dunyoning nufuzli ilmiy muassasalarida talabalarning liderlik sifatlarini rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirish, talabalarda liderlik tiplarini aniqlash, liderlik sifatlarini rivojlantirish bo'yicha ilmiy-tadqiqotlar olib borilmoqda. Bo'lajak menejerni maqsad qilgan talabalarda kasbiy potensialini rivojlantiruvchi pedagogik-psixologik imkoniyatlarni kengaytirish, ularning liderlik sifatlarini loyihalashtirish bo'yicha izlanishlar oliy ta'lim muassasalari taraqqiyotini belgilovchi muhim vazifaga aylangan.

Zamonaviy ta'lim-tarbiya sohasining dolzarb muammolaridan biri yosh kadrlarni rahbarlikka tayyorlash hisoblanadi. Mamlakatimizda ham talabalarda menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish muammosi ko'plab olimlar tomonidan o'rganilgan bo'lib, zamonaviy ta'lim tendentsiyalari kontekstida alohida ma'no kasb etadi. Ta'lim tizimining zamonaviy strategiyasi tashabbus ko'rsatishga, qarorlar qabul qilishga va mas'uliyatni o'z zimmasiga olishga tayyor bo'lgan rivojlangan liderlik sifatlariga ega mutaxassislarni tayyorlashga qaratilgan. Shu asosda, yosh avlodimizning fuqarolik pozitsiyasi va faolligini kuchaytirish, uni mustaqil fikrlaydigan zamonaviy bilim va kasb-hunarlarini puxta egallab, xalqaro maydonda raqobatga kirisha oladigan barkamol shaxslar etib tarbiyalash imkoniyati yanada kengaydi.

“Yoshlarning ijtimoiy faolligini oshirish, yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishda davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari, ta’lim muassasalari, yoshlar va boshqa tashkilotlarning samarali faoliyatini tashkil etish”¹ ustuvor vazifa etib belgilandi.

Bugungi kunda, oliy ta’lim talabalarida liderlik sifatlarni rivojlantirishning yangi yo’llari, metod va shakllarini izlash bo’yicha katta hajmdagi ishlar amalga oshirilmoqda. Menejerlik kasbiniga tayyorlanayotgan talabalarning professional boshqaruvchilik sifatlari uchun poydevor vazifasini bajaradigan asosiy qobiliyati, bu ortidan ergashtira olish, boshqarish va yo’naltirish, ya’ni lider bo’lish qobiliyatidir. Aynan shuning uchun bizning fikrimizcha, munosib ta’lim muassasalari menejerlarini tayyorlash ishlari ushbu mutaxassislikda tahsil olayotgan talablarda liderlik sifatlarini rivojlantirishdan boshlanishi lozim.

Yurtimizda so’nggi yillarda talabalarning liderlik sifatlariga kasbiy faoliyatning ajralmas qismi sifatida qarash, liderlik sifatlarini rivojlantirishning me’yoriy asoslari yaratilmoqda. Bu borada amalga oshirilishi lozim bo’lgan vazifalarimiz O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi “2022-2026-yillarga mo’ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to’g’risida”gi PF-60-sonli farmoni, O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 23-sentabrdagi O‘RQ-637-sonli “Ta’lim to’g’risida”gi Qonuni, 2019-yil 8-oktyabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’limi tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to’g’risida”gi PQ-2909-sonli qarori, 2018-yil 5-iyundagi “Oliy ta’lim muassasalarida ta’lim sifatini oshirish va ularning mamlakatda amalga oshirilayotgan keng qamrovli islohotlarda faol ishtirokini ta’minlash bo’yicha qo’shimcha chora-tadbirlar to’g’risida”gi PQ-3775-sonli qarorlari, Shuningdek, hamda O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 5-sentabrdagi “Xalq ta’limi boshqaruv tizimini takomillashtirish bo’yicha qo’shimcha chora-tadbirlar to’g’risida” PF-5538-son

¹O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021 yil 18 yanvardagi 23-sonli “O‘zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini 2025 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to’g’risidagi qarori // Xalq so’zi. – T., 2021. – 19 yanvar. – B. 1-2.

Farmoni, 2018-yil 5-sentabrdagi “Xalq ta’limi tizimiga boshqaruvning yangi tamoyillarini joriy etish choratadbirlari to’g’risida” PQ-3931-sonli qarorlari va boshqa me’yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalar ijrosini ta’minlashda mazkur tadqiqot ishi muayyan darajada xizmat qiladi.

Tadqiqotning obyekti: bo’lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirish jarayoni bo’lib, tajriba-sinov ishlari Termiz davlat universitetining 40 nafar talabalari va Termiz davlat pedagogika institutining 40 nafar talabalari jalb qilindi.

Tadqiqotning predmeti: bo’lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirish mazmuni, shakl, metod va vositalari tashkil etadi.

Tadqiqotning maqsadi: zamonaviy ta’lim sharoitida bo’lajak maktab rahbarlarida liderlik sifatlarini rivojlantirish bo’yicha tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqot maqsadiga erishish uchun quyidagi vazifalar amalga oshirish ko’zda tutiladi:

- oliy ta’lim muassasasi talabalarida liderlik sifatlarini rivojlantirishni falsafiy, pedagogik va psixologik tahlil etish;

- bo’lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirishning zarur pedagogik shart-sharoitlari va imkoniyatlarini aniqlash;

- bo’lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirishning metodik ta’minotini takomillashtirish;

- bo’lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirish texnologiyasini ishlab chiqish va muammoga doir tajriba-sinov ishlarini amalga oshirish asosida uning samaradorlik darajasini aniqlash.

Tadqiqot mavzusi bo’yicha adabiyotlar sharhi (tahlili):

Talaba-yoshlarda liderlik fazilatlarini rivojlantirishning pedagogik masalalari bo’yicha mamalakatimiz olimlaridan Q.H. Abdurahmonov (7,8), R.B. Hojiyev(13,14), R.A. Ikramov(15), R.J. Ishmuhammedov(17), A.K. Jalolov(18), A.E. Kenjaboyev(21), X.O. Qodiro26,27,28,29,30,31)lar pedagogik ta’lim muassasasi talabalarida ijtimoiy faollik va liderlik

salohiyatlarini rivojlantirish masalalari yuzasidan ilmiy izlanishlar olib borishgan.

Mustaqil davlatlar hamdo'stligi (MDH) mamlakatlarida talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirish V.A. Barinov(10), P.E. Egorshin(12), H.O. Kadirov(18,19,20), G.A. Madiyarov(22) larning tadqiqot ishlarida o'z aksini topgan.

Yevropa mamlakatlarida talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning metodik ta'minotini yaratish masalalari bo'yicha V. Kruzhalin,(35), Artyushina Androsova L.A(4), Shutilin(35), Xarchenko(10) va boshqalar tomonidan izlanishlar olib borilgan. Cff

Tadqiqotda qo'llaniladigan metodikaning tavsifi: Tadqiqotda nazariy (tahliliy-sintetik, qiyosiy-taqqoslash, analogiya, modellashtirish), diagnostik (so'rovlar, test o'tkazish, kuzatish, loyihalashtirilgan metodikalar), prognostik (ekspert baholash, mustaqil baholarni umumlashtirish), pedagogik tajriba-sinov va matematik-statistik (ma'lumotlarni statistik qayta ishlash, natijalarni grafik tasvirlash va boshq.) kabi metod va usullardan foydalanildi.

Tadqiqotning ilmiy yangiligi:

-oliy ta'lim muassasasi talabalarida liderlik sifatlarini rivojlantirishni falsafiy, pedagogik va psixologik tahlil etildi;

- bo'lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirishning zarur pedagogik shart-sharoitlari va imkoniyatlarini aniqlandi;

- bo'lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirishning metodik ta'minoti takomillashtirildi;

-bo'lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirish texnologiyasini ishlab chiqildi.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati:Tadqiqot natijalarining ilmiy ahamiyati bo'lajak maktab menejerlarida liderlik tiplari, liderlik sifatlarni tabaqalashtirishning pedagogik imkoniyatlari, bo'lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarni rivojlantirishning strukturaviy mazmunli metodik ta'minoti takomillashtirilganligi bilan izohlanadi.

Oliy ta'lim muassasasi talabalarida liderlik sifatlarini rivojlantirish bo'yicha pedagogik tavsiyalar ishlab chiqilgan, bo'lajak maktab menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish mezonlari, ko'rsatkichlari va darajalarini baholash tizimi takomillashtirilgan, bo'lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini bosqichma-bosqich rivojlantirish texnologiyasi ishlab chiqilgan.

Tadqiqot natijalarining amaliy ahamiyati bo'lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirish mezonlari, ko'rsatkichlari va darajalarini baholash tizimi hamda tadqiqotda liderlik sifatlarini rivojlantirish bo'yicha bildirilgan fikrlardan oliy va umumiy o'rta ta'lim muassasalarida foydalanish mumkin.

Ish tuzilmasining tavsifi: Ushbu tadqiqot ishi kirish, 3 bob, 8 paragraf, har bir bob bo'yicha xulosa, umumiy xulosa hamda foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati, ilovalar qismdan iborat bo'lib, 114 sahifadan iborat.

I.BOB.BO‘LAJAK MAKTAB MENEJERLARIDA LIDERLIK SIFATLARINI RIVOJLANTIRISHNING NAZARIY ASOSLARI

1.1-§.Oliy ta’lim muassasasi talabalarida “liderlik” tushunchasining mazmuni va mohiyati.

Mamlakatimiz so‘nggi yillarda talabalarning liderlik kompetensiyalariga kasbiy faoliyatning ajralmas qismi sifatida qarash, liderlik sifatlarini rivojlantirish modellarini takomillashtirishning me‘yoriy asoslari yaratilmoqda.“Yoshlarning ijtimoiy faolligini oshirish, yoshlarga oid davlat siyosatini amalga oshirishda davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari, ta’lim muassasalari, yoshlar va boshqa tashkilotlarning samarali faoliyatini tashkil etish”² ustuvor vazifa etib belgilandi.Shu asosda, yosh avlodimizning fuqarolik pozitsiyasi va faolligini kuchaytirish, uni mustaqil fikrlaydigan zamonaviy bilim va kasb-hunarlarini puxta egallab, xalqaro maydonda raqobatga kirisha oladigan barkamol shaxslar etib tarbiyalash imkoniyati yanada kengaydi.

Bugungi kunda oliy ta’limda talabalarning ijodiy qobiliyatlarini rivojlantirish, dunyoqarashlarini kengaytirish, ularni milliy va umuminsoniy qadriyatlar ruhida tarbiyalash qay darajada ahamiyat kasb etayotgan bo‘lsa, ularda boshqaruvchanlik sifatlarini shakllantirish ham shu qadar muhim vazifa hisoblanadi. Binobarin, talabalarda boshqaruvchanlik sifatlarini shakllantirish, mustaqil fikrlash qobiliyati hamda muloqotga tez kirishuvchan bo‘lishlariga erishish ularning kelajakda demokratik jamiyatning faol a‘zolari bo‘lib voyaga etishlarini ta‘minlovchi omillardan biri sanaladi.Talaba-yoshlardagi liderlik qobiliyatini o‘stirishda ularga mas‘uliyat hissini yuklatilishini taqozo etadigan vazifalarning berilishi, mustaqil qaror qabul qilishni talab qiladigan vaziyatlarni hal qilishni, mulohazakorlik, topqirlik, uddaburonlik bilan kutilmagan vaziyatlardan chiqa olishni tajribasi, malakasida shakllantirilishi juda katta ahamiyatga ega.

²Mirziyoyev Sh.M.Erkin va farovon, demokratik O‘zbekiston davlatini birgalikdabarpoetamiz.– T.:O‘zbekiston,2017.–28 b.

Yoshlarda liderlik qobiliyatini shakllantirish davlatimiz rivojiga hissa qo‘shadigan mutaxassislar yetishtirishning muhim shartlaridan biridir. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev ta’kidlaganidek, “Biz yoshlarning mamlakatimiz hayotidagi demokratik jarayonlarda faol ishtirok etishiga, ularning siyosiy va ijtimoiy salohiyatini oshirishga alohida e’tibor qaratishimiz lozim. Bu nafaqat yosh avlodning, balki butun xalqimiz manfaatlarini ta’minlashga katta hissa bo‘lib qo‘shiladi”³.

Jamoa faoliyatini uyushtirishda tashkilotchi shaxs o‘z zimmasiga muayyan majburiyatlarni olish, mas’uliyatni chuqur his etish, dadil harakatlanish, berilgan so‘z (va’da)da qat’iy turish, har bir a’zoga nisbatan talabchan bo‘lish, jarayon natijasi uchun javobgarlik hissini tuyish kabi sifatlarni o‘zida namoyon eta olishi lozim. Nazariy tahlil natijasida ma’lum bo‘lishicha, manbalarda "boshqaruvchanlik" tushunchasining muqobillari sifatida "yetakchilik", "liderlik", "sardorlik" va "yo‘lboshchilik" kabi atamalar ham qo‘llaniladi. Mazkur tushunchalar o‘rtasida o‘zaro aloqadorlik, bog‘liqlik mavjud bo‘lib, jamoaning uyushgan holda faoliyat ko‘rsatishida individual shaxslarning ustuvor rolini ifodalashga xizmat qiladi. Shu bilan birga yuqorida tilga olingan tushunchalarning har bir o‘ziga xos mazmuni ifodalash bilan birga shaxs faoliyatining muayyan darajalarini belgilaydi. Quyidagi mazkur tushunchalarning lug‘aviy ma’nolarini bayon etish orqali ular o‘rtasidagi o‘zaro aloqadorlik, bog‘liq hamda farqlar xususida to‘xtalib o‘tiladi.

Lider termini inglizcha so‘z “lead” boshqarish so‘zidan olingan bo‘lib, boshqaruvchi ma’nosini anglatadi. Lider so‘zi inglizcha “leader”- yetakchi, boshliq, rahbar biror siyosiy partiya yoki tashkilotning rahbari, yo‘lboshchisi ma’nolarini anglatadi.

Liderlik (inglizcha: leader- yetakchi, boshlovchi so‘zidan) - umumiy bir ishni bajarishda boshqalarning yordami va haraktini birlashtiruvchi ijtimoiy ta’sir jarayoni. “Yetakchi” so‘zi ingliz tilidagi “leader” so‘zining tarjimasini –

³O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev 2019 yil 30 iyun – Yoshlar kuni munosabati bilan O‘zbekiston yoshlariga yo‘llagan bayram tabrigi. T.: “O‘zbekiston” nashriyoti. 2019 yil 4 b.

“boshchilik qiluvchi” ma’nosini anglatadi”⁴. Liderlik bu—maqsad va vazifalarga erishish yo‘lida jamoadagi har bir kishining ijodiy kuch va energiyasini to‘g‘ri sarflashga yo‘naltirish hamda ruhlantirish uchun amalga oshiriladigan sa’y-harakatlar jarayoni.

Liderlik xususiyatlaridan biri bo‘lgan muloqotchanlik doirasi va kirishuvchanlik darajasining kengligi shaxslararo munosabatlarni to‘g‘ri yo‘lga qo‘yadigan muhim sifatlardan biridir. Shuning uchun ham e’tiborimizni o‘smirlik davrida lider statusiga va liderning kirishuvchanlik va muloqotchanlik sifatlariga qaratamiz, ushbu sifatlarning shakllanishiga ta’sir etuvchi psixologik omillarini va lider fenomenini atroflicha tahlil qilamiz. Buning uchun biz lider shaxsi muammosini psixologik adabiyotlar asosida tahlil qilishimiz, tadqiqot metodikasini tanlashimiz va eksperimental modelini yaratishimiz, norasmiy guruhlarda liderlik sifatlarini shakllantirishga ta’sir etuvchi omillarni o‘rganishga qaratamiz.

1948 yil R. Stogdil liderning 4 ta xususiyatini sanab o‘tgan:

1)” aqlli va intellektual salohiyatli bo‘lishi;

2) o‘zgalarga o‘z ta’sirini o‘tkaza olishi;

3) o‘ziga bo‘lgan ishonch va faollik;

4) o‘z ishini puxta bilishi”⁵. Bu fikrlarga qarshi chiquvchilarning ham o‘z asosli qarashlari bor, hayotda misli ko‘rilmagan qobiliyatlari bor insonlar har doim ham lider bo‘lavermaydi, vaholangki har bir guruhda shunday xususiyatlari bor insonlar bo‘lib, u lider hisoblanmasligi ham mumkin. Lider qanday vazifalarni bajaradi deganda quyidagilarni aytishimiz mumkin: Lider shaxsi–ishbilarmon, obro‘-nufuzga ega, muloqotchan, oldiga qo‘yilgan muammolarni yechish xususiyatiga ega hisoblanadi.

Liderlikning asosiy xususiyatlari quyidagilar:

- mas’uliyatli va qiyin qarorlarni qabul qilish qobiliyati, ular uchun tegishli

⁴ Qirg‘izboev M. Siyosatshunoslik. –T.: Yangi avlod, 2013. 294-b

⁵ K.Turayev Yoshlarda liderlik qobiliyatini rivojlantirish. Yangilanayotgan jamiyatda yoshlarning ijtimoiy faolligi: muammo va yechimlar. Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi maqolalar to‘plami. –T. 2020. 14-b.

javobgarlikni o'z zimmasiga olish istagi;

-shaxsiy manfaatlar uchun emas, balki odamlarning umumiy manfaatlari

va manfaatlari haqida qayg'urish;

-odamlarni butunlay ixtiyoriy asosda boshqarish qobiliyati;

- xarizma va tabiiy ta'sir kuchiga ega bo'lish;

- guruh tomonidan etakchiga bo'lgan ishonch va kuchli hokimiyat mavjudligi;

-xatolarni tan olish qobiliyati va mag'lubiyat uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olish, bundan shaxsiy xatolarni qidirish.

Bir qarashda liderlik rahbarlik kabi ko'rinishi mumkin. Qisman to'g'ri, ammo ularning o'zaro farqli jihatlari mavjud.

Birinchidan, lider har doim parda ortida va o'z-o'zidan aniqlanadi, rahbar esa rasmiy ravishda tayinlanadi.

Ikkinchidan, rahbar u bilan chambarchas bog'liq bo'lgan ma'lum bir guruh vakili bo'lib, yetakchi, aksariyat hollarda, guruhdan ajraladi.

Uchinchidan, liderning asosiy sohasi-bu shaxslararo munosabatlar, rahbar esa rasmiy munosabatlardir. Ammo rahbarning ixtiyorida juda ko'p tashqi ma'lumotlar mavjud, qonuniy sanksiyalarni qo'llash mumkin, ya'ni u rasmiy shaxs. Ilmiy tilda guruhga kuchli va ta'sirchan ta'sir ko'rsatadigan rasmiy rahbar, ya'ni uning ta'siri pozitsiyaga bog'liq bo'lsa, "bo'ysunuvchilar" ga ta'sir qiladi. Norasmiy rahbar-bu kompaniyada egallagan joyidan qat'i nazar, yetakchilikni ta'minlaydigan shaxs. Uning harakatining mohiyati ijtimoiy bo'lib, u "izdoshlariga" qaratilgan bo'ladi.

Yuqorida sanab o'tilgan xususiyatlar shaxsda yillar mobaynidagi tajriba va tug'ma iste'dod asosida shakllanib boradi.

Liderlik (sardor, rahbar) jamoa faoliyatini tashkil etishda asosiy o'rin tutish yoki bosh vazifani bajarish, jamoa a'zolarini yagona maqsad atrofida birlashtira olishi qobiliyati.Sardorlik (forscha boshi bor) jamoa faoliyatini tashkil etishda yo'l-yo'riq ko'rsatish, zarbdorlik,

ilg'orlik. Yo'l boshchilik (yo'l boshlovchilik) jamoa ijtimoiy harakatiga g'oyaviy va siyosiy rahbarlik qilish. "Boshqaruvchanlik", "yetakchilik", "liderlik", "sardorlik" va "yo'l boshchilik" tushunchalarning lug'aviy ma'nolari bilan tanishish ular o'rtasidagi o'zaro aloqadorlik va bog'liq jamoa faoliyatining tashkil etilishi, a'zolari o'rtasidagi munosabatlarning yagona maqsad, umumjamoa manfaatlari sari yo'naltirishi, shuningdek. jamoa faoliyati mazmunini g'oyaviy jihatdan boyitilishi hamda takomillashtirilishi kabilarda aks etishiga ishonch hosil qilindi. Tushunchalar o'rtasidagi farq esa ular yordamida ifodalangan sifatlarga ega shaxs tomonidan jamoa faoliyatiga turlicha ta'sir o'tkazilishi (tashkil etish, uyushtirish, rejalashtirish (dastlabki bosqich);

-jamoa faoliyatini yo'naptirish, yo'l-yo'riq ko'rsatish, g'oyaviy rahbarlik qilish (jarayonni tartibga solish, boshqarish (asosiy bosqich))da yaqqol namoyon bo'ladi, Ayni o'rinda, shuningdek, tashkilotchi shaxsning qiyofasida aks yetuvchi sifatlar majmuidan xabardor bo'lish maqsadga muvofiqdir.

Lider kasbiy, shaxsiy va ijtimoiy hodisa sifatida chuqur fanlararo tahlil predmeti hisoblanadi, lekin eng katta amaliy ma'noda lider menejerlar faoliyatida o'rganilgan. Ta'limning ushbu yo'nalishlarining kasbiy standartlarini qiyosiy tahlil qilish kichik guruhlar va jamoalarning ishini yaratish va samarali boshqarish funktsiyalarini bajarish zarurligini, shuningdek, bilimvalider qobiliyatiga bo'lgan talabning bevosita belgisini ko'rsatdi. Bizning tadqiqotimizda ishchi ta'rif sifatida, universitet bitiruvchisining lider fazilatlari-bu universitetning o'quv jarayonida rivojlanadigan, o'quv, ta'lim va kasbiy faoliyatda mavjudligi va namoyon bo'lishi bilan tavsiflangan integral kasbiy va shaxsiy sifat ekanligi qabul qilindi.

Shaxs, jamoa yoki guruhning ijobiy ijtimoiy va kasbiy maqsadlarini rag'batlantirish, yo'naltirish va amalga oshirish uchun talabani muvaffaqiyatli ijtimoiy tasdiqlangan harakatlar bilan ta'minlaydigan qobiliyatlar, bilimlar, ko'nikmalar va tajribalar majmui. Guruhlardagi o'zaro munosabatlar yuqoridan

pastga yoki aksincha bo‘lib, guruh a‘zolarining konkret mavqielari, boshliq bilan bo‘ysinuvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni o‘z ichiga oladi. Bu borada “lider” va “boshliq” tushunchalari o‘rtasidagi farqlar xaqida gapirish lozim. Lider asosan guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqarsa, rahbar-shu guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradi. Lider hech qachon yolg‘iz bo‘lmaydi, u doimo guruh a‘zolari guruhida qaraladi, u shu guruh a‘zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydi. Shunday qilib, har qanday lider obro‘ga ega. Obro‘lilik shaxsning shunday xususiyatiki, u boshqa shaxslarga ham hissiy-emotsional, ham irodaviy ta‘sir ko‘rsata olish qobiliyatiga egadir.

Rahbarlik qobiliyatini to‘g‘ma qobiliyat deb ham aytib bo‘lmaydi, ikkinchi tomondan, rahbar vaziyatga qarab stixiyali tarzda tarbiyalanib ketaveradi, deb, ham bo‘lmaydi. Rahbarda intellekt-aql zakovatning ma‘lum normasi bo‘lishi kerak. Bu norma yaxshi rahbar uchun o‘rtadan yuqori bo‘lmog‘i maqsadga muvofiqdir, chunki geniy darajasidagi intellektga ega bo‘lgan rahbar bilan ishlash xodimlar uchun qator noqulayliklarni keltirib chiqarishini, bunday aql-zakovat qolganlarning ijobiy rivojlanishiga psixologik to‘siq bo‘lishini amaliyot va hayot ko‘rsatdi. Jamoa faoliyatini va o‘z faoliyatini rejalashtirish qobiliyati rahbar uchun muhim. Jamoa a‘zolari bilan samarali ishlash uchun esa boshliq ularning psixologiyasini, har bir a‘zo psixologiyasini va guruh (psixologiyasini yaxshi bilishi zarur, chunki “o‘zgalar psixologiyasini bilish ular ustidan hukmronlikning yagona yo‘lidir”⁶,-deb yozishgan edi ingliz olimlari.

Oliy ta‘lim muassasalari talabalarida liderlik sifatlarini rivojlantirish zamonaviy pedagog oldiga qo‘yilgan vazifalarni yanada samarali bajarishga ko‘maklashadi, uning jamoadagi obro‘sining ifodasi va bir vaqtda pedagogning kompetentligi ko‘rsatkichi hisoblanadi. Oliy ta‘lim muassasalari talabalarida liderlik sifatlarini nostandart pedagogik vaziyatlarni hal etish uchun egallangan kommunikativ-tashkiliy tajribadan mahoratli foydalanish hamda jamoaning

⁶F.U.Tursunov, Sh.R.Baxriddinov “Oliy ta‘lim muassasasida innovatsion jarayonlarni boshqarishda muammolar”. Eurasian Journal Of Academic Research elektron jurnal. 2022 14- aprel.

barcha a'zolarini uzluksiz shaxsiy o'sishlari rejimini ta'minlash qobiliyatini o'z ichiga oladi. Rivojlangan liderlik sifatleri ahamiyatli tavsifi menejerlik kasbidagi muvaffaqiyatning faoliyatli tashkil etuvchisi hisoblanib, u ish jarayonida improvizatsiyaga moyillik va ijodning namoyon bo'lishida, menejerning yangi rollari va funksiyalariga yondashuvda qat'iyatlilik, obro' va ta'lim oluvchilarning ishonchlariga sazovor bo'lishni bilishi, malakasini oshirish istagi va o'z faoliyat sohasida uzluksiz rivojlanishda ifodalanadi. Shunday qilib, ta'diklash joizki, liderni shakllantirish—maqsadga yo'naltirilgan ta'lim va tarbiya jarayonidir. Bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini shakllantirish jarayoning asosiy o'ziga xosligi-bosqichma-bosqichlilik xarakteri bo'lib, bunda shaxs shakllanishi dinamikasiga mos bo'lish qoidasi nazarda tutiladi.

Lider hech qachon yolg'iz bo'lmaydi, u doimo guruh a'zolari davrasida qaraladi, shu guruh a'zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydi. Chunki lider shu guruh a'zolarining psixologiyasi, ularning kayfiyatlari, intilishlari, qiziqishlari va hokazolarini hammadan yaxshi biladi, ularning ichida eng ta-shabbuskoridir. Agar tashkilot doirasida qaraladigan bo'lsa, turli xil lider borligini aniqlash mumkin. Masalan, guruh a'zolari ichida eng bilimli, aql o'rgatuvchi, topqir intellektual lider, xodimlar ichida hazilkash, dilgir, xushchaqchaq, ko'ngil so'rovchi, o'zgalarni tushuna oladigan — emotsional lider, guruhni ish faoliyatga chorlay oladigan, dadil, qat'iyatli, irodali— irodaviy liderlar bo'lishi mumkin. Ular ayni vaziyat-larda vaziyat talabiga ko'ra paydo bo'ladilar hamda xodimlar ongida o'z sifatlariga ko'ra obro'-e'tibor qozonadilar.

Mehnat jamoasidagi har bir xodim guruhda o'zining mavqeiga ega. Bu mavqe rasmiy yoki norasmiy tarzda qo'lga kiritilgan bo'lishi mumkin. Rasmiy mavqei 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.

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 chiqa oladi. Natijada, jamoada rasmiy rahbar va norasmiy lider o'rtasida ziddiyat paydo bo'lishi mumkin. Korxonada 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 yetarlicha ma'lumot bera oladi. Shu munosabat bilan liderga xos bo'lgan jihatlarni uch toifaga kiritishimiz mumkin:

- 1) "jamoada 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"⁷. 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 yetarlidir. 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

⁷Sh.N.Zaynutdinov, N.R.Qodirxodjaeva. "Menejment" fani bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. "Iqtisodiy ta'limdagi o'qitish texnologiyasi" seriyasidan. T.: TDIU, 2006, 156- b

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 kutiladi. 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 fanida qator amaliy tadbirlar mavjud bo‘lib, bu xil dasturlar interfaol ta‘lim uslubiga asoslangan amaliy mashg‘ulotlarda o‘z aksini topadi. Shaxsning liderlik jihatlarini 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 fanida shaxsning liderlik xislatlarini shakllantirish bo‘yicha “Hislatlar nazariyasi” degan ta‘limot yetakchi 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. Fikrimizcha, 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 yetarli 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.

1.2-§.Bo'lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirish pedagogik muammo sifatida

Jahondagi nufuzli ilmiy muassasalarida talabalarning liderlik sifatlarini rivojlantirish, talabalarda liderlik tiplarini aniqlash, liderlik sifatlarini rivojlantirish bo'yicha ilmiy tadqiqotlar olib borilmoqda.

Bugungi kundagi rahbar boshqaruvi avalgi boshqaruvlardan keskin farq qilishi kerak. Rahbarlikning asosiy bo'g'ini bu-lider shaxsi hisoblanadi. Shu bois talabalik davrida liderlik sifatlarini kelib chiqishini o'rganish eng dolzarb muammolardan biri hisoblanmoqda. Liderlikning o'ziga xos xususiyatlarini o'rganishga qaratilgan. Liderlik xususiyatlaridan biri bo'lgan muloqotchanlik doirasi va kirishuvchanlik darajasining kengligi shaxslararo

munosabatlarni to'g'ri yo'lga qo'yadigan muhim sifatlardan biridir. Shuning uchun ham e'tiborimizni talabalik davrida lider statusiga va liderning kirishuvchanlik va muloqotchanlik sifatlariga qaratamiz, ushbu sifatlarning shakllanishiga ta'sir etuvchi psixologik omillarini va lider fenomenini atroflicha tahlil qilamiz. Buning uchun biz lider shaxsi muammosini psixologik adabiyotlar asosida tahlil qilishimiz, tadqiqot metodikasini tanlashimiz va eksperimental modelini yaratishimiz, norasmiy guruhlarda liderlik sifatlarini shakllantirishga ta'sir etuvchi omillarni o'rganishga qaratamiz.

Liderning roli stixiyali tarzda kechadi. XIX asr oxirlarida olimlar liderlikning qirralarini tahlil qilib chiqishgan, lekin liderning yagona modeli hali ishlab chiqilmagan. Lider teoriyasi haqidagi yorqin qarashlardan biri-liderlik tug'ma bo'ladi.

G'arb tadqiqotlarida liderlik va uning turli konsepsiyalari dastlab kichik guruhlarni empirik tadqiq etish asosida yuzaga kelgan. Mazkur hodisani tushunish fanda rahbar va liderlik kabi ikki tushunchani qiyoslashga asoslangan. Bu kabi tadqiqotlar G.K.Ashin, N.I.Biryukov, E.B.Voronova, M.Yu.Fedorovalarning ilmiy-tadqiqot ishlarida har tomonlama tahlil qilingan.

Markaziy Davlatlar Hamdo'stligining olimlari liderlikda rahbarlikdagi rasmiy asosga zid ravishda o'z-o'zidan, tabiiy, ya'ni erkin, norasmiy asosni ajratgan. Bizning fikrimizcha, liderlikni tushunishga oid nazariyalar va ilmiy yondashuvlar tahlili oliy ta'lim muassasalari talabalarida liderlik sifatlarini rivojlantirish zamonaviy o'qituvchi oldiga qo'yilgan vazifalarni yanada samarali bajarishga ko'maklashadi, uning jamoadagi obro'sining ifodasi va bir vaqtda o'qituvchining kompetentligi ko'rsatkichi hisoblanadi.

Oliy ta'lim muassasalari talabalarida liderlik sifatlari nostandart pedagogik vaziyatlarni hal etish uchun egallangan kommunikativ-tashkiliy tajribadan mahoratli foydalanish hamda jamoaning barcha a'zolarini uzluksiz shaxsiy o'sishlari rejimini ta'minlash qobiliyatini o'z ichiga oladi. Rivojlangan liderlik sifatlarning ahamiyatli tavsifi pedagoglik kasbidagi muvaffaqiyatning faoliyatli tashkil etuvchisi hisoblanib, u ish jarayonida improvizatsiyaga

moyillik va ijodning namoyon bo'lishida, o'qituvchining yangi rollari va funksiyalariga yondashuvda qat'iyatlilik, obro' va ta'lim oluvchilarning ishonchlariga sazovor bo'lishni bilishi, malakasini oshirish istagi va o'z faoliyat sohasida uzluksiz rivojlanishda ifodalanadi.

Liderning roli stixiyali tarzda kechadi. XIX asr oxirlarida olimlar liderlikning qirralarini tahlil qilib chiqishgan, lekin liderning yagona modeli hali ishlab chiqilmagan. Lider teoriyasi haqidagi yorqin qarashlardan biri liderlik tug'ma bo'ladi. Hayotda biz yana shuni kuzatishimiz mumkinki, a'lochi talabalik har doim ham lider rolida kelavermaydi. Agar bolaning shaxsiy o'sishida stimullari kuchli bo'lsa haqiqiy liderlar yetishib chiqadi. Norasmiy guruhlarda liderlikning tanlanishi uning muloqotchanlik, kirishimlilik sifatlariga bog'liq. Farazni ilgari surish uchun quyidagi vazifalarni ko'rib chiqish kerak:

- 1) "lider tushunchasini keng ochib berish;
- 2) talabalik norasmiy guruhlarida liderlikning o'ziga xos tomonlarini ko'rib chiqish;

3) lider statusi bilan uning kommunikativ xususiyatlarining bog'liqligini aniqlash uchun emperik tadqiqotlar olib boorish"⁸. Ushbu tadqiqotni o'tkazish uchun quyidagi metodikalar ko'rib chiqiladi:

1. J. Morenaning "Sotsiometriya"
2. T. Liri Sobchakning shaxslararo munosabatlar interpersonal tashxisining modifikatsiyalashtirilgan varianti
3. U. Shutsning shaxslararo munosabatlar so'rovnomasi.

Bu metodikalar guruhda liderni aniqlashga va o'smir norasmiy guruhlarida muloqotchanlik darajasini o'ziga xos tomonlarini va kirishuvchanlik doirasini aniqlab beradi. Bundan tashqari U. Shutsning shaxsning muloqotchanlik va tashkilotchilik qobiliyatini aniqlash metodikasi ham

⁸ Qodirov X.O. Talabalarda rahbarlik malakalarini rivojlantirish-ning pedagogik imkoniyatlari // Xalq ta'limi. – Toshkent, 2019. – 5-son. – B. 83- 89. (13.00.00, № 17)

qo‘llanildi. Ushbu so‘rovnoma sinaluvchilarning keyingi ehtiyojlarini aniqlashda yordam beradi:

-hamkorlik ijobiy bo‘lishi uchun shaxslararo munosabatlarni yaxshi yo‘lga qo‘yish;

-o‘z kuchiga ishongan holda iliq munosabatlarni saqlab qolish;

-hissiy yaqin munosabatlar orqali insonlar bilan iliq munosabatlarni saqlab qolish.

Bugungi kunda jamiyat taraqqiyoti jadal suratlar va shiddat bilan kechmoqda. Ta‘lim tizimida amalga oshirilayotgan islohotlar, birinchi navbatda, ta‘lim sifatini oshirish zarurati bilan bog‘liq bo‘lib, zamonaviy pedagogga qo‘yiladigan talablarni o‘zgartirmasdan turib buning iloji yo‘q. Jamoatchilik tafakkurida “odam-ijrochi” eski modeli o‘z o‘rnini yangi model–“mas’uliyatni o‘z zimmasiga oluvchi, tashabbuskor, ijtimoiyfaolishchi” modeliga tobora bo‘shatib bormoqda. Shu munosabat bilan ta‘limni rivojlantirishning strategik yo‘nalishlaridan biri sifatida me‘yoriy hujjatlarda jamiyat ehtiyojlariga javob beradigan kadrlar sifatini oshirish (ta‘lim faoliyati sifati bo‘yicha xalqaro standartlarga yo‘naltirish) ko‘rib chiqiladi. Bu esa bo‘lajak pedagoglar oldiga yangi maqsadlar qo‘yadi, chunki, butun jamiyatning ta‘lim darajasi, uni yanada rivojlantirish uchun sharoit yaratish imkoniyati ushbu soha mutaxassisiga bog‘liq. Bizning tadqiqotimiz dolzarb ilmiy muammoni hal qilishga qaratilgan bo‘lib, uumuman kasbiy ta‘lim maqsadlaridagi o‘zgarishlarga muvofiq bo‘lajak menejerlarlarning liderlik sifatlarini rivojlantirishning nazariy, tashkiliy va texnologik asoslarini aniqlash zarurati hisoblanadi.

“Leadership” (liderlik) termini ingliz tilida rahbarning qo‘yilgan maqsadga erishish uchun qo‘l ostidagilarining o‘z kuch va qobiliyatlarini ishga solishga undovchi faoliyati sifatida tushuniladi. G‘arb tadqiqotlarida liderlik va uning turli kontseptsiyalari dastlab kichik guruhlarini empiric tadqiq etish asosida yuzaga kelgan. Mazkur hodisani tushunish fanda rahbar va liderlik kabi ikki tushunchani qiyoslashga asoslangan. Bu kabi tadqiqotlar G.K.Ashin,

N.I.Biryukov, E.B.Voronova, M.Yu.Fedorovalarning ilmiy-tadqiqot ishlarida har tomonlama tahlil qilingan.

MDH ilmiy maktabi liderlikda rahbarlikdagi rasmiy asosga zid ravishda o‘z-o‘zidan, tabiiy, ya’ni erkin, norasmiy asosni ajratgan.

I.P.Volkov bu tushunchani: “Liderlik–kichik guruh va jamoa a’zolari faoliyati va muloqotini tashkil etish hamda boshqarishning ichki ijtimoiy psixologik jarayoni bo‘lib, shaxslararo munosabatlarda o‘z-o‘zidan shakllanadigan jamoaviy norma va kutuvlar subyekti sifatida lider tomonidan amalga oshiriladi”⁹ deb ta’riflaydi.

O.G.Marchukova bu tushunchaga boshqacha ta’rif bergan: “Liderlik–bu psixologik sifatlar jamlanmasi, guruh bilan o‘zaro munosabatlarga kirishish qobiliyati va ko‘nikmasi bo‘lib, liderlik vazifalari va funksiyalarini omadli amalga oshirilishini ta’minlaydi”¹⁰.Liderning shaxsiy xususiyatlari. Liderlik fenomenini tahlil qilish ayni shaxs sifatleri tadqiqotchilarini qiziqitirdi. Amerikalik psixolog K.Bred “liderlik”ning turli xil tadqiqotchilar tomonidan aytib o‘tilgan bir nechta sifatlarining ro‘yxatini tuzdi. Ular orasida tashabbuskorlik, muloqotchanlik, yumor hissi, ishonch va boshqalar bor edi. Liderlik – tabiiy va ijtimoiy-psixologik voqelik, moyillik bo‘lib, ma’lum vaziyatlarda o‘zini namoyon etadi.

Liderlik sifatleri-bu mukammal ishlashga hissa qo‘shadigan yetakchilik fazilatleri va xatti-harakatleri majmuidir.Kompetensiyalarga soslanga liderlik yondashuvidan foydalangan holda, tashkilotlar liderlarning keyingi avlodini yaxshiroq aniqlashi va rivojlantirishi mumkin. Bir qator psixologik-pedagogik adabiyotlarni tahlil qilish natijasida biz tomondan 3 ta tayanch liderlik sifatleri ajratib olindi, fikrimizcha, ushbu sifatler samarali liderlikning asosini tashkil etadi va ularsiz lider shaxsini tasavvu retib bo‘lmaydi. Bular:

- rivojlangan emotsional intellekt;
- kommunikativ qobiliyatlar;

⁹ Chemers M. (1997) An integrative theory of leadership. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. ISBN 978-0-8058-2679-1

¹⁰ Qodirov X.O. Talabalarda rahbarlik malakalarini rivojlantirishning pedagogik imkoniyatlari//Xalq ta’limi. – Toshkent, 2019. – 5-son. – B. 83- 89. (13.00.00, № 17)

– tashkilotchilik qobiliyati.

Bu sifatlar liderga jamoadagi munosabatlarni to‘g‘ri tashkil etish, o‘z ishini rejalashtirish, jamoa oldiga maqsad va vazifalar qo‘yish, shuningdek ularga erishish imkonini beradi. Nuqtai-nazarni erkin ifoda etish, o‘zaro hurmat, ijodkorlik, atrofdagilarning o‘z ustida ishlashga bo‘lgan ishtiyoqi – mana shu iqlim liderlik sifatlarini rivojlantirishga yordam beradi. Bunday muhitni yaratishga quyidagi faktorlar sezilarli ta‘sir ko‘rsatadi:

1. “Oilaning madaniy an‘analari;
2. Muloqot uslubi, ko‘cha bolalar muhitidagi birinchi kommunikativ malakalar;
3. Ommaviy axborot vositalari”¹¹.

Liderlik sifatlarini rivojlanish jarayoni motivatsiya, liderlikka intilish, liderlik Men-konsepsiyaning shakllanganligi, shaxslararo sezuvchanlik va kommunikativ kompetentlikning rivojlanganligi, talabalarda rahbarlik va kasbiy o‘zaro munosabat masalalarida kompetentligi kabi xususiyatlarning tarkib topganligi bilan belgilanadi. “Talablarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning asosiy g‘oyasi – ularda faol fuqarolik pozitsiyasini shakllanishi va liderlik potensialining aktuallasishi uchun maxsustashkil etilgansharoit yaratishdan iborat. Talabalarda liderlik sifatlarini tarkib toptirish o‘z-o‘zini anglash va kasbiy-shaxsiy rivojlanishning pedagogik diagnostikasi jarayonida ularni korreksiya qilish, trening metodlari mashg‘ulotlarida tahsil oluvchilarda ijobiy liderlik tajribasini shakllantirish, kasbiy faoliyat va jamoaviy o‘zaro munosabatning modellashtirilgan vaziyatlarida liderlik xulqini mustahkamlash kabilar orqalia malga oshad”¹².

Liderlik – maqsadlarga erishishda individumlar va odamlar guruhiga ishlash hissini o‘ygotish uchun ta‘sir qilish qobiliyatidir. Liderlik nazariyasi liderlikning qaysi harakteristikalari ko‘prok samarali va nima uchun

¹¹ Qodirov X.O. Talabalarda rahbarlik malakalarini rivojlantirishning pedagogik imkoniyatlari//Xalq ta‘limi. – Toshkent, 2019. – 5-son. – B. 83- 89. (13.00.00, № 17)

¹² Qodirov X.O. OTM talabalarida liderlik sifatleri bo‘lajak o‘qituvchilarda pedagogik salohiyatning ahamiyatli qismi sifatida// Toshkent davlat pedagogika universiteti ilmiy axborotlari. – Toshkent, 2020.– № 2 (23). – B. 87- 91. (13.00.00, № 32)

shundayligini aytib berishga harakat qiladi. Bixeviorist olimlar samarali liderlikning asosiy omillarini aniqlashda 3 ta yondashuvni qo'llaydilar:

-shaxsiy fazilatlar no'qtai-nazaridan yondashuv;

-hatti-harakat yondoshuvi;

-vaziyatli yondoshuv.

Shaxsiy fazilatlar no'qtai-nazaridan yondoshuv. Liderning shaxsiy nazariyasiga shuningdek, buyuk insonlar nazariyasiga asosan, eng yaxshi rahbarlar hamma uchun umumiy bo'lgan shaxsiy fazilatlarning to'plamiga ega bo'ladi. Agar ushbu fazilatlarni e'lon qilish imkoniyati bo'lganda, odamlar ularni o'zlarida tarbiya qilishni o'rganib, samarali rahbarlar bo'lishni o'rganishgan bo'lar edilar. O'rganilgan xususiyatlarning ba'zilar quyidagilar:

-intellekt (zakovat) va bilim darajasi;

-taassurot qoldiradigan tashqi ko'rinish;

-halollik, sog'lom fikr;

-ijtimoiy va iqtisodiy ma'lumot;

-tashabbuskorlik va o'ta yuqori ishonuvchanlik darajasi.

1940-yillarda olimlar shaxsiy fazilatlar va liderlikka nisbati to'g'risidagi yig'ilgan ma'lumotlarni o'rgana boshladilar. Ralf Stogdild liderlik borasida izlanishlar olib bordi va hozirgi bixeviorist-olimlar ham tan oladigan xulosaga kelgandi: odam bir kancha shaxsiy fazilatlar to'plami evaziga rahbar bo'la olmaydi. Hatti-harakat yondoshuvi. Hatti-harakat yondoshuviga ko'ra, yaxshi natija rahbarning shaxsiy fazilatlari bilan emas, balki o'ziga bo'ysungan xodimlar bilan o'zini tutish orqali belgilanadi. Uslubning samaradorligi konkret vaziyatning xarakteri bilan bog'lik vaziyat o'zgarganda, shunga mos uslub ham o'zgaradi.

Vaziyatli yondoshuv. Keyingi izlanishlar ko'rsatishicha, rahbarlikning samaradorligida qo'shimcha omillar katta ahamiyat kasb etadi. Bu vaziyatli omillar o'ziga buysunuvchilarning ehtiyojlarini va shaxsiy fazilatlarini, topshiriqlarning xususiyati, muhitning talablari va ta'sirini, shuningdek rahbardagi axborotni o'z ichiga oladi. Shuning uchun, liderlikning zamonaviy

nazariyasi vaziyatli yondoshuvga e'tiborni qaratdi. Izlanishlarga ko'ra, vaziyatlar turli tashkiliy tuzilmalarini talab qilganidek konkret vaziyatning xarakteriga asosan rahbarlikning turli usullari ham tiklanishi kerak.

Liderlikka hatti-harakat yondoshuvi. Rahbarlik uslubi–boshqaruvda buysunuvchilarga nisbatan maqsadlarga erishishda ta'sir utkazish uchun rahbarning hatti-harakati va o'zini tutish odatlaridir. An'anaviy turkumlashda uslub avtokratik va liberal bo'lishi mumkin yoki ishga qaratilgan uslub va odamga qaratilgan uslub deb qaraladi. Boshqaruv amaliyotida rahbarlik uslubining 3 ta turi ko'rsatiladi:

- “javobgarlikni uzatish orqali rahbarlik;
- demokratik uslub;
- avtoritar uslub”¹³.

Uslublarning har biri o'zining xususiyatlariga ega va ularning samarali qo'llanilishi konkret sharoitlarga bog'lik. Uslubni tanlashda ularning afzalliklari va kamchiliklarini to'g'ri ko'rsatish zarur. Javobgarlikni uzatish orqali rahbarlik. Ustunliklari: aniq tashkil qilish va vakolatlarni tartibga solish; -yaxshi xodimlar rag'batlantirilib, ularga erkinlik beriladi, javobgarlik aniq tartibga solinadi.

Kamchiliklari: motivlashtirish doim birinchi o'rinda ko'rsatiladi, xodimlarning yetarli malakasining bo'lmasligi tufayli xato qarorlarni qabul qilish. Demokratik rahbarlik uslubi. Ustunliklari: jamoada yaxshi ruxiy muhit va xodimlarning fikrlarini yaxshi qabul qilish. Kamchiliklari: qattiqqo'l rahbarlikka nisbatan samaradorligi kam, har doim ham ko'pchilikning qarori, bir rahbarning qaroridan yaxshi emas, javobgarlikning o'rnatilishi bir taraflama emas, tizim xodimlarining shaxsiyatiga nisbatan yuqori talablar qo'yadi.

Demokratik rahbarning xodimlar haqida tasavvurlari avtokratik rahbar tasavvurlaridan farq qiladi. Mak Gregor buni “Y” nazariyasi deb atagan:

1. “Mehnat–tabiiy jarayondir. Agar sharoit qkoniqarli bo'lsa, ishchilar nafaqat ma'suliyatni o'z bo'yinlariga oladilar, balki o'zlari u tomon intiladilar.

¹³ Peregudov L.V., Saidov M.X. Oliy ta'lim menejmenti va qtisodiyoti: O'quv qo'llanma. - T.: Moliya, 2002. - 184 b.

2. Agar odamlar tashkilot maqsadlariga qaratilgan bo'lsalar, ular o'zlarini boshqarib, o'zlarini nazorat qiladilar.

3. Maqsadlarga erishish uchun yo'naltirish rag'batlantirish funksiyasi hisoblanadi.

4. Muammoni ijobiy hal qilish qobiliyati tez-tez uchraydi, biroq o'rtacha xodimning intellektual potentsiali qisman ishlatiladi"¹⁴.

Demokratik uslub yuritilayotgan tashkilotda vakolatlarning yuqori darajada nomarkazlashtirilishi bilan izohlanadi.

Avtoritar rahbarlik uslubi.

Ustunliklari: rahbarlik jiddiy tashkil etilgan, javobgarlik bir tarafdin o'rnatilgan, bu uslubda kuchli rahbar shaxslar o'zlarini namoyon etishlari mumkin.

Kamchiliklari: tizim ratsional emas, rahbarda ishlar haddan ortiq malakali xodimlar ham qarorlar qabul qilishda o'z bilimlarini qo'llaydilar.

Avtokratik lider boshqaruvda avtoritar bo'ladi. Duglas Mak Gregor avtokratik rahbarning xodimlarga nisbatan munosabatini "X" nazariyasi deb atadi.

1. "Odamlar ishlashni yoqtirmaydilar, imkoni bo'ldi deguncha ishdan qochishga harakat qiladilar.

2. Odamlarda xalollik yo'k, ular ma'suliyatdan qochishga harakat qilib, ustlaridan boshqarishlarini istaydilar.

3. Odamlar ko'proq himoyalanganlikni istashadi.

4. Odamlarni ishlatish uchun majburlash, nazorat va jazolash bilan qo'rqitish zarur"¹⁵.

Avtokrat o'zining xodimlariga qaror qabul qilish erkinligini bermaydi.

Rahbarlik uslublarini tasniflash uchun avtokratik va demokratik xususiyatlarini taqqoslash kerak. 'X' va "Y" nazariyalariga asosan yuqori va

¹⁴ Qurbonov Sh, Seytxalilov E. Ta'lim sifatini boshqarish. /T.: "Turon-iqbol", 2006.27-b

¹⁵ Alikarieva A'loxon. "Oliy o'quv yurtlarida ta'lim sifati menejmenti tizimini rivojlantirishda tajribasi", №4 | 2022.

past unumdorligi bo'lgan guruhlarning rahbarlari ishga qaratilganligi ("X" nazariyasi) va odamga qaratilganligi ("U" nazariyasi) bo'yicha tasniflangan.

Laykert liderlik uslubining to'rtta asosiy tizimini taklif etgan:

- "ekspluatator-avtoritar;
- adolatli-avtoritar;
- konsultativ-demokratik;
- ishtirokka asoslangan"¹⁶.

Samarali liderlikka vaziyatli yondoshuvlar.

Rahbarlik jarayonidagi murakkabliklarni hal qilishda 4 ta vaziyatli modellar ishlab chiqilgan:

Fidler rahbarligining vaziyatli modeli;

Mitchel va Xausning "yo'l-maqсад" yondoshuvi;

Xersi va Blansharning hayot sikli nazariyasi va rahbar tomonidan qaror qabul qilishning Vrum-Yeton modeli.

Fidler rahbarligining vaziyatli modeli. Bu model rahbar hatti-harakatiga ta'sir etuvchi 3 ta omilni ajratib ko'rsatadi:

1. "Rahbar hamda jamoa a'zolari orasidagi munosabat.
2. Vazifa tarkibi. Vazifaning shakllanishida aniqlik va odatiylik.
3. Lavozimli vakolatlar".

Fidlerning fikricha, u yoki bu rahbarning uslubi doimiy hisoblanadi. Fidlerning fikricha, odamlar munosabatlariga qaratilgan rahbarning uslublari rahbar uchun vaziyatlarda samaraliroqdir. Bunday uslub rahbarning ta'sir ettirish imkoniyatini kengaytiradi. Mitchel va Xausning "Yo'l-maqсад" yondoshuvi. Ularning "Yo'l-maqсад" yondoshuvi rahbarlarning vaziyatga munosib ravishda rahbarlik uslubini qo'llashni talab etadi."Yo'l-maqсад" termini qutilishlar nazariyasi kabi tushunchalarga yaqin, shuningdek unumdorlik–natijalar kabilar ham shular jumlasidandir. "Yo'l-maqсад" yondoshuvi rahbar xulq-atvorining motivlashtirishga, qoniqishga va xodimlar

¹⁶Qodirov X.O. Talabalarning liderlik salohiyatini rivojlantirish-ning strukturaviy-mazmunli modeli // Xalq ta'limi. – Toshkent, 2020. – 2-son. –B. 23- 28. (13.00.00, № 17)

ish unumdorligiga ta'sirini tushuntirishga harakat qiladi. Xaus rahbarlikning quyidagi uslublarini ko'rib chiqqan:

- “qo'llab-quvvatlash uslubi;
- instrumental uslub;
- qaror qabul qilishda xodimlar ishtirokini rag'batlantiradigan uslub;
- muvaffaqiyatga qaratilgan uslub”¹⁷.

Pol Xersi va Ken Blanshar hayotiy sikl nazariyasi deb atalgan liderlikning vaziyatli nazariyasini ishlab chiqdilar. Bunga asosan samarali liderlik uslublari bajaruvchilarning yetukligiga bog'lik bo'ladi. Liderlikning bajaruvchilarning yetukligi darajasiga mos bo'lgan 3 ta usublari mavjud: ko'rsatmalar berish, ishtirok etish, vakolatni uzatish.

Rahbar tomonidan qaror qabul qilishning Vrum-Yeton modeli.

Vrum-Yettonning qarorlar qabul qilish modeli e'tiborni qarorlar qabul qilish jarayoniga qaratadi. Bu modelda qarorlar qabul qilishning avtokratik uslubdan boshlab keyin konsultativ va to'la qatnashishi bilan tugaydigan 5 ta rahbarlik usublari mavjud.

1. Rahbarning o'zi muammoni yechadi yoki qaror qabul qiladi.
2. Rahbar o'z buysunuvchilaridan kerakli axborotni qabul qiladi va keyin muammoni o'zi hal qiladi.
3. Rahbar muammo taalluqli bo'lgan xodimlarga muammoni individual bayon qiladi ularning g'oya va takliflarini tinglaydi. Ushbu fikrlarni hisobga olgan yoki hisobga olmagan holda qaror qabul qiladi.
4. Rahbar o'zining xodimlari guruhiga muammoni bayon etadi va butun jamoa barcha g'oyalar va takliflarni tinglaydi. Bunday fikrlarni hisobga olib yoki hisobga olmasdan rahbar qaror qabul qiladi.
5. Rahbar o'zining xodimlari guruhiga muammoni bayon etadi. Bu guruhga o'zining qarorini ma'qo'llashlarini istab ta'sir o'tkazishga harakat

¹⁷ Qodirov X.O. Talabalarning liderlik salohiyatini rivojlantirish-ning strukturaviy-mazmunli modeli // Xalq ta'limi. – Toshkent, 2020. – 2-son. –B. 23- 28. (13.00.00, № 17)

qilmaydi, balki butun guruh ancha ma'qul hisoblagan har qanday qarorni qabul qilishni va bajarishni hohlaydi.

Liderlik sifatlarni pedagogik differensiyalash imkoniyatlari talabaliklarning improvizatsiyaga moyillik darajasini o'yinli topshiriqlar bajarish, nostandart pedagogik vaziyatlarni hamda umumpedagogik talablarni tabaqalashtirish asosida aniqlashtirilgan. Asosiy konsepsiyalarni yagona sintetik yondashuvda umumlashtirish doirasida 1952 yilda G.Gert va B.Milzlarning fikrlariga ko'ra, liderlik hodisasini ko'rib chiqishda e'tiborga olish zarur bo'lgan to'rt omilni ajratadilar:

- 1) "inson sifatida liderning sifatlari va motivlari;
- 2) liderning ortidan ergashishga undaydigan uning izdoshlari ongidagi mavjud lider qiyofasi va motivlari;
- 3) lider rolining tavsiflari;
- 4) institutsional kontekst, ya'ni lider ishlaydigan va u hamda uning izdoshlari jalb etilgan rasmiy va huquqiy parametrlar"¹⁸.

Ajratilgan omillar insonning shaxsiy sifatlarini, guruhli o'zaro munosabatlar va vaziyat xususiyatlarini hisobga olishning ahamiyati va zaruratini ko'rsatadi. Liderlik hodisasiga turli-tuman yondashuvlarning miqdori, uning murakkab tabiatini tasdiqlaydi, talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirish jarayonini vositalar va metodlar majmui yordamida liderlik tushunchasiga kiritiladigan ma'nolarning xilmaxilligini hisobga olib qarashga asos bo'ladi. Ushbu tadqiqotimiz doirasida sintetik nazariya eng yaxlit va to'liq bo'lib hisoblanadi.

Mutaxassis tayyorlash jarayonini sifatli tashkil etish uchun samarali pedagogik shart-sharoitlar yaratish lozim. Jumladan, talabalarni shaxsiy sifatlarini rivojlantirish, ko'nikmalarini shakllantirish, kasbiy faoliyat tajribasini takomillashtirishni ko'zda tutadigan, o'quv vaziyatlaridan farq qiluvchi, talabalarni ularga jalb qilish imkonini beradigan real kasbiy faoliyat amaliyoti

¹⁸ Qodirov X.O. Talabaning liderlik salohiyatini rivojlantirish uchun pedagogik OTM tarbiyaviy muhitining imkoniyatlari// Boshlang'ich ta'limning dolzarb masalalari: muammo va yechimlar: Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Jizzax, 2020. – B. 205-208.

modelini ta'lim jarayoniga tadbqiq etish. Institutlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish talabalarning bir-biri bilan, tyutorlar, o'qituvchilar, ijtimoiy sheriklar, ish beruvchilar bilan o'zaro munosabati orqali o'quv jarayonida maqsadli kompleks yondashuvni o'z ichiga oladi, bu sizga yetakchilik xatti-harakatlarida tajriba orttirish va liderlik sifatlarini rivojlantirish imkonini beradi. Olimlarning aksariyati odamlar lider bo'lib tug'ilmaydi, ular faoliyat jarayonida liderlarga aylanadilar, degan fikrga ishonadilar.

Binobarin, ta'lim jarayoni, shaxsda liderlik sifatlarini rivojlantirish qulaymuhitdao'quvchilargama'lumbilim,ko'nikmavayetakchilikqobiliyatlarini eng muvaffaqiyatli va samarali o'zlashtirishga imkon beradigan muayyan pedagogik shart-sharoitlarni yaratishni o'zichiga oladi.

Mashhur rus pedagogi P.F.Kapterev "pedagogik shart-sharoit haqida "faoliyat natijalariga ta'sir qiluvchi maxsus holatlar"¹⁹ deb ta'rif bergan. L.S.Vigotskiy tegishli "aqliy fazilatlarini rivojlantirish uchun zarur shart-sharoitlarni oldindan yaratishni tavsiya qildi, garchi ular hali mustaqil faoliyat ko'rsatish uchun tayyor bo'lmasa ham bu eng maqbul holat"²⁰ deb qaragan.

Boshqaruvchanlik zamonaviy, ishbilarmon shaxsga xos sifatlar majmui sanaladi. Ingliz olimi F.Teylorning fikriga ko'ra, zamonaviy shaxs qiyofasida aql-idrok, maxsus ma'lumot hamda texnikaviy bilimlarga egalik, chidamlilik, bardoshlilik, xushmuomalachilik, ta'sirchanlik, qat'iyatlilik, xaqiqatgo'ylik, mulohazakorlik kabi sifatlar namoyon bo'ladi. Boshqaruv sohasida faoliyat yuritayotgan olim A.Fayol tashkilotchi shaxs, eng avvalo, uzoqni ko'ra olish qobiliyatiga ega bo'lishi zarurligini uqtiradi. Uzoqni ko'ra olish qobiliyati negizida jamoa ijtimoiy faoliyatini tashkil etish layokati, mustaqkam sog'lik, intellektual salohiyat, jismoniy barkamollik, yuksak madaniyatlilik va axloqiylik. Muallifning fikricha, boshqaruvchanlik sifatleri jamoani uyushtira olish, mutaxassis (kadr)larni joy-joyiga qo'yish, istiqbolda hal

¹⁹Kadirov X.O. Structural and Content Model of Leadership Developing Student Potential at High School // Eastern European Scientific Journal. – Ausgabe, 2019. – P. 368-371.

²⁰ Кадиров Х.О. Развитие лидерского потенциала студентов в воспитательном пространстве вуза // Modern vymozenosti vedy: Material XVI mezinarodni vedecko-praktickay konference. – Praha, 2020. – С. 63-70.

etiluvchi vazifalar (uyushtiriluvchi tadbirlar)ni rejalashtirish, qat'iy nazoratni yo'lga qo'yish bilan xarakterlanadi.

Yuqoridagilardan kelib chiqib xulosa qilish mumkinki, zamonaviy lider zamon bilan hamnafas bo'lishi uchun fan-texnika yangiliklarni chuqur o'zlashtirishi va uni o'z "Men"ida aks ettirib faoliyatida qo'llay olishi davr talabi hisoblanadi. Mutaxassis I. Mahmudovning "Boshqaruv psixologiyasi" kitobida "lider" so'zining izohiga oid quyidagi mulohazalarni keltirib o'tadi: "Umuman olganda adabiyotda "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 yetaklovchi shaxsga nisbatan ishlatiladi.

Pedagogik va psixologik tadqiqotlarda o'rganiladigan olimlar jamoasi, alohida shaxs, ularning psixologik xolatlari, ulardagi ayrim jarayonlar va vazifalari boshqaruv ob'ekti deb aytiladi. Boshqaruvning sub'ekti o'rganilganda esa odatda boshqaruvchi shaxs yoki guruh shaxsiy tarkibi nazarda tutiladi. Psixologiya ko'proq boshqaruvchi shaxs faoliyatining psixologik asoslarini o'rganadi va shu asosda bo'ysunuvchilar ishlarini samarali tashkil etish, aniq va to'g'ri qarorlar chiqarish uchun qanday psixologik holat va jarayonlarni o'zida tarbiyalash lozimligi kabi qator muammolarni yechadi.

1.3-§. Bo'lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirishning mavjud holati

Bo'lajak menejerlarning kasbiy potentsialini rivojlantiruvchi pedagogik-psixologik imkoniyatlarni kengaytirish, talabalarda liderlik sifatlarini loyihalashtirish bo'yicha izlanishlar oliy ta'lim muassasalari taraqqiyotini belgilovchi muhim vazifaga aylangan. Rivojlangan liderlik sifatleri menejerlar xulqidagi o'ziga ishonch va mas'uliyat, o'z ortidan tarbiyalanuvchilarni ergashtira olish qobiliyatining asosiga aylanadi. Menejerning kompetentligi va

liderlik funksiyasini amalga oshirish ham pedagogik faoliyatni amalga oshirish samaradorligini sezilarli oshiruvchi liderlik sifatlarini rivojlantirishga bog'liq. Boshqaruv tizimidagi shaxs agar jamoada haqiqiy lider bo'lishni xohlasa o'zidagi bir qancha sifatlarni o'zgartirishiga to'g'ri keladi. Bularga quyidagilarni kiritish mumkin:

- "liderning shaxs xususiyatlari;
- liderning o'zi haqidagi tasavvuri;
- xulq-atvorga ta'sir etuvchi ehtiyoj va motivlar;
- muhim ishontirish tizimi;
- qaror qabul qilish uslubi;
- -shaxslararo munosabatlar uslubi;
- -stress va dipressga nisbatan bardoshlilik;
- notiqlik san'ati va muloqandmadlik"²¹. Shuni takidlash joizki,

muvaffaqiyatli liderlikka yuqori intellekt va bilim, to'g'riso'zlik, sog'lom aql, tashabbuskorlik, o'ziga ishonch, qoidalarga rioya qilish, tirishqoqlik, ishonchlilik, ma'suliliyatlilik, ijtimoiy faollik ta'sir ko'rsatadi. Liderning muhim xususiyatlaridan biri yaxshi munosabatlarni o'rnatishni saqlab qolishni nazarda tutadigan, jamoa uchun muhim bo'lgan munosabatlarni o'rnatish imkonini beradigan muloqotchanlik qobiliyatidir.

Liderga ko'proq tegishli xarakter sifatlarini ajratib ko'rsatadilar: egiluvchanlik-dogmatizm, mahsuldorlik, tafakkurning tahliliyligi va tezligi. Egiluvchanlik - dogmatizm. Dogmatik liderga qaror qabul qilinayotganda va yangi axborotni o'rganayotganda tamoyil, qoida, an'analar o'ta muhimdir. Tafakkur egiluvchanligi yangi ma'lumotni olishga moyillik bilan bog'likdir. Tafakkur mahsuldorligi-liderning reallikda isbotini topgan g'oya va novatorlik qobiliyatida o'z aksini topadi. Chunki lider ba'zi paytlarda hech kimga tayanmay mustaqil tarzda tezda qaror qabul qilishi kerak bo'lgan vaziyatlarda qoladi.

²¹ Androsova L.A. Boshqaruv sotsiologiyasi. O'quv-uslubiy tavsiyalar. - Penza: PGU nashriyoti, 2002.174-b

Liderning tafakkur tezligi. Sekin fikrlaydigan shaxs lider bo‘la olmaydi. Afsuski, sekin o‘ylaydigan odamlar kategoriyasiga qabul qilayotgan qarorlarini obdon tahlil qiladiganlarda amaliyotga ham kiritishga kelganda ikkilanib qoldilar. Kuzatuvlar shuni ko‘rsatadiki hayotda shaxslarda bu sifat qonun bo‘yicha ularni hech qachon uyaltirmaydi, ammo lider bo‘lishlariga jiddiy xalal beradi. Liderdagi tafakkur va mulohazaning taxliliyligi. Agar liderda vaziyatni analiz-sintez asosida tahlil qilish malakasi bo‘lmasa, u o‘zining boshqaruvchilik mavqeini uzoq vaqt ushlab tura olmaydi. Liderning o‘zi haqidagi tasavvuri. Lider har qanday vaziyatda ham o‘zini shaxsiy “Men” konsepsiyasiga xos tarzda tutadi. Uning o‘zini tutishi, u o‘zini qanday anglashi, birga faoliyat olib boruvchilar bilan o‘zini qanday solishtirayotganligiga bog‘liq. “Men” siyosatchi obrazini insonning o‘ziga nisbatan fikr va hissiyotlariga mos keluvchi umumiy qabul qilishning jami sifatida ko‘rib chiqadilar: jismoniy “Men”, oilaviy “Men”, ijtimoiy “Men”, psixologik “Men”, muammolarni yengib o‘tuvchi “Men”.

Jismoniy “Men” - bu liderning o‘z jismoniy kuchi va sog‘lomligi holatining tasavvuridir. O‘z kuchi va sog‘lig‘ini anglash liderga ishonch beradi. Agar bunday anglash bo‘lmasa, uni o‘rnini bosuvchi masalan aqliy qobiliyat bo‘lishi kerak. Liderning shaxs xususiyatlari tizimida ota-ona tizimi mavjud bo‘lib, bu tizim ushbu shaxs bolaligida ota-onasi qanday bo‘lganini o‘z ichiga oladi. Shaxslararo munosabatlar jadvali “Lider-boshqariluvchi”, oldindan “ota-bola” munosabatlari o‘lchovida aniqlanadi. Ijtimoiy “Men”-lider boshqa odamlar bilan hamkorlikda ishlashga, jamoadagi kasbdoshlarini ularning eng yaxshi sifatlarini namoyon qilishlari uchun turtki bo‘lishi va muzokaralarni qanday olib borishni o‘rganishi, boshqa guruh liderlari hattoki dushman guruhdagi odamlar bilan ham samarali ishlay olishi uchun o‘zaro munosabatlarni qo‘llay olishni bilish kerak. Psixologik “Men” - o‘z ichki dunyosi, fantaziya, orzu, xayol, illyuziya, qo‘rquv kabi vaziyatlarni ifoda etadi. Muammolarni yengib o‘tuvchi “Men” liderning muammolarini ijodiy yechish va eski muammolarni yechish uchun yangi yo‘lini qidirishda namoyon bo‘ladi.

Zamonaviy liderning xulq-atvoriga ta'sir etuvchi ehtiyoj va motivlar mavjud bo'lib umumiy insonlarga tegishli bo'lgan ehtiyojlardan tashqari liderlikning alohida quyidagi maxsus ehtiyojlari mavjud:

Hukm o'tkazishga ehtiyoji;

Bo'lib o'tayotgan voqea va odamlarni nazorat qilishga bo'lgan ehtiyoj;

Yuqoriga intilish ehtiyoji;

Qaysidir guruhga tegishli bo'lish va tan olinganlik ehtiyoji. Mazkur ehtiyojlar o'z navbatida lider shaxsida zamon talabiga moslashish tezligi uning zamonaviy tenologiyalarni o'zlashtirganligi bilan ham bog'liq hisoblanadi. Ushbu jarayon o'z navbatida "Men" va texnika qarashini yuzaga keltiradi. "Men" va texnika bevosita va bilvosita masofadan turib boshqavchanlikda liderlikni taminlab beradi.

"Yetakchilik guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali aniqlanadigan shaxs holatidir. Lekin li-derga 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 bar-taraf etishdagi tashabbus, topqirlik va mohirlik liderga xos fazilatlaridir. Muammoni yechish 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 "yetakchi" so'zlari majmuasi lider mohiyatini to'la ifodalashi mumkin"²². Nazarimizda, "Yetakchi" so'zi shaxsning guruhni yetaklashga, boshchilik qilishga bo'lgan ishtiyoqi mavjudligidan kelib chiqadi. "Peshqadam" iborasi esa ma'lum fazilatlarga ega bo'lgan shaxs ketidan guruhning ergashishini, jamoaning o'z ix-tiyoriga ko'ra o'zi ishongan odam borayotgan yo'lni tanlashini anglatadi. Aynan shu holat "lider" iborasiga

²² Maxmudov I.I. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma / Mas'ul muharrir: A.Xolbekov. – T.: DJQA «Rahbar» markazi; «Yunaks-print» MChJ, 2006. – B. 51-52.

nisbatan ham ishlatilishi zarur. Liderning bu xususiyati, uning hissiy jozibadorligida, o'zgalarni o'ziga jalb etish fazilatida namoyon bo'ladi. Guruhlardagi o'zaro munosabatlar yuqoridan pastga yoki aksincha bo'lib, guruh a'zolarining konkret mavqelari, boshliq bilan bo'ysunuvchilar o'rtasidagi munosabatlarni o'z ichiga ola-di. Bu borada "lider" va "boshliq" tushunchalari o'rtasidagi farqlar haqida gapirish lozim hisoblanadi. B.Parigin bu ikki tushunchani farqlab shunday yozadi:

- "lider asosan guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqarsa, rahbar – shu guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradi;

- liderlik kichik guruhlargagina xos bo'lgan hodisa bo'lsa, rahbarlikning haq-huquqlari katta guruhlar doirasida ham sodir bo'lishi, amalga oshirilishi mumkin;

- agar liderlik stixiyali, betartib jarayon bo'lsa, rahbarlik maqsadga qaratilgan jamiyatda ishlab chiqilgan normalar, tartiblar asosida saylovlar oqibatida sodir bo'ladigan hodisadir;

- liderlik rahbarlikka nisbatan vaqtinchalik hodisa bo'lib, guruh a'zolarining kutishlari, ularning kayfiyatlari, faoliyat yo'nalishiga qarab, uzoqroq muddatda yoki qisqa muddatda ro'y beradi;

- rahbarning liderdan farqi yana shundaki, u liderda yo'q bo'lgan jazolash va rag'batlantirish tizimiga ega bo'lib, shu asosda xodimlariga o'z ta'sirini o'tkazish mumkin;

- lider guruhda u yoki bu qarorlar, ko'rsatmalar tashabbuslarni o'z ixtiyoricha bevosita chiqarishi mumkin, rahbarda esa, bu yo'nalishda ko'plab ko'rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar mavjudki, rahbar ular doirasidan chiqib ketishi, o'zboshimchalik qilishi qiyin;

- liderning faoliyati faqat kichik guruhlar doirasida amalga oshirilsa, rahbar shu guruhning kengroq ijtimoiy doiradagi, jamiyatdagi vakili bo'lganligi uchun, uning vakolatlari ham keng, faoliyat imkoniyatlari ham ortiqdir"²³.

²³ A.E.Kenjaboyev, B.X.Karimova Pedagogik menejment asoslari. O'quv qo'llanma.-T.: 89-b

Lider sifatlari ichida yaxshi va yomonlar ham bo'lishi mumkin, lekin guruh liderga erishganda, uni ibrat sifatida tanqidsiz qabul qiladi va shuning uchun ham barcha ishlariga ergashib, ko'rsatmalariga amal qiladi.

Ta'lim jarayonida yoshlarning liderlik xususiyatlarini rivojlantirishda nimalarga e'tibor qaratish zarur. Bu borada quyidagi jihatlarga e'tibor qaratish muhim ahamiyat kasb etadi:

Xatarlarni (risklarni) o'z zimmasiga olish va muvaffaqiyatsizliklardan o'rganish. Muvaffaqiyatsizliklardan qochib qutulish va har doim hayotda muvaffaqiyatli bo'lish mumkin emas. Shu sababli yosh avlod uchun har bir muvaffaqiyatsizlikdan saboq olish va hayotda davom etish juda muhimdir. Ular tavakkal qilishdan qo'rqmasliklari kerak va muammolarga duch kelgan holatda tegishli saboqlarni olishni o'rganishlari lozim. Xato qilmaydiganlar hayotda o'smaydilar. Rasmiy ta'lim tizimi shunday yoo'lga qoo'yilishi kerakki, bu talabaliklarni tavakkal qilishga undaydigan va ularni xato va kamchiliklari uchun jazolamaydigan bo'lishi lozim. Insonning aql-idroki o'sishi va hayotdagi yuksalishi orttirgan tajribalari orqali bo'ladi.

Haqiqiy bizneslar bilan aloqa o'rnatish: bizga ma'lumki, maktab va universitet o'qituvchilarining aksariyati korporativ va biznes tajribasiga ega emas. Shuning uchun ular o'qitishlari mumkin bo'lgan narsalar bu rasmiy ta'lim va kitoblardan olgan nazariy bilimlaridir. Biroq korporativ ish maktablarda o'rgatiladigan bilimardan tubdan farq qiladi. Shuning uchun maktablar va universitetlarni haqiqiy biznes dunyosi bilan bog'lash tavsiya etiladi. Bu yerda haqiqiy ish tajribasiga ega bo'lgan odamlar talabalarga real hayotiy misollar bilan ba'zi ma'ruzalar o'qishlari mumkin. Agar rasmiy ta'lim yaxshi tajribaga ega bo'lgan ishbilarmon tadbirkorlar bilan talabalar uchun murabbiylik va mentorlik dasturlari o'rnatilsa, bu yoshlarda liderlik, innovatorlik va tadbirkorlik qobiliyatini rivojlantirishga tubdan yordam beradi.

Ongni to'g'ri dasturlash. Muvaffaqiyat uchun yoshlarning ongini rivojlantirish va dasturlash juda muhimdir. Hayotiy misollar shuni ko'rsatadiki, xavfdan qochish uchun dasturlashtirilgan odamlar "men buni qila

olmayman” yoki “men bunga qodir emasman”, deyishadi. Ammo “Men buni qanday qila olaman?” yoki “Nima qilsam buning uddasidan chiqaman?” degan savollar bilan yoshlar ongini too‘gri yolga solishlari mumkin. Chunki bayonot ongni yopadi, savol esa ongni o‘ylashga va harakat qilishga ochib beradi.

Guruhlarda ishlashni o‘rganish. Bizning hozirgi ta’lim tizimimiz yoshlarga faqatgina o‘ziga tayanib ishlashni o‘rgatadi. Hatto baholash testlari ham otalabalik va talabalarning o‘z bilimlarini baholashga qaratilgan va bunday tizim o‘ziga qaramlikni keltirib chiqaradi. Ammo real hayotda barchamiz bir-birimizga tobemiz va bir kishi o‘z kuchi bilan koo‘p narsaga erisha olmaydi. Shuning uchun ta’lim tizimi yoshlarda boshqalar bilan ishlash va muloqot qobiliyatini rivojlantirish uchun individual emas, balki guruhda ishlash tizimlarini joriy qilishi lozim. Bu jamoaviy ruhni oshirish va hayotda muhim bo‘lgan bir-biriga bogo‘liqlik hissini rivojlantirishga yordam beradi.

Moliyaviy savodxonlik. Bugungi dunyoda moliyaviy savodxonlik shaxsiy, oilaviy va biznes byudjeti va moliyasini boshqarishdagi eng muhim mahoratlardan biridir. Ta’lim tizimida yoshlar o‘zlarining shaxsiy mablag‘larini tejash, sarflash va investitsiya qilish nuqtai nazaridan samarali boshqarish usullarini o‘rganishlari kerak. Qarz va soliq savodxonligi yoshlarning kelajakda o‘z bizneslarini ochishda va boshqarishda muhim rol o‘ynaydi.

Xodimlar ichida xulqi tashkilot qabul qilgan normalarga to‘g‘ri kelmaydigan liderlarning bor-ligi, ular ma’lum guruh ichida so‘zsiz obro‘ga ega ekanligi ham shu bilan tushuntiriladi. Masalan, lider “ketdik” deb ko‘rsatma bersa, unga ergashganlarning ishni ham tashlab keta olishi shu bilan tushuntiriladi. Shuning uchun ham, xoh quyi bo‘g‘in, xoh yuqori bo‘g‘in rahbari o‘z qo‘l ostidagi rasmiy liderlar bilan ishlash bilan cheklanmaydi, balki norasmiy liderlarni ham aniqlay bilishi, ular bilan hamkorlikda ishlashi zarur. To‘g‘ri, ba’zi hollarida rasmiy va norasmiy lider bir shaxs bo‘lishi mumkin. Bu juda qulay, lekin liderlik vaziyatga bog‘liq bo‘lgani uchun

ham ularning o'zgarib turishini hisobga oladigan bo'lsak, rahbarning boshqarish mahorati yoki sa'ati uning norasmiy liderlar bilan samarali ishlash usulidir. Shunday qilib, har qanday lider obro'ga ega. Obro'lilik shaxsning shunday xususiyatiki, u boshqa shaxslarga ham hissiy-emotsional, ham irodaviy ta'sir ko'rsata olish qobiliyatiga ega-dir. Norasmiy obro'lilik, ya'ni shaxslararo munosabatlar mahsuli sifatida orttirilgan obro'-e'tibor samaralidir. Xodimlar ko'ngliga yo'l topish, ularni turli vaziyatlarda tushuna olish, ishonch va shunga o'xshash kabi omillar obro' orttirish me'zonlaridir.

Yoshlardagi liderlik qobiliyatini o'stirishda ularga mas'uliyat hissini yuklatilishini taqozo etadigan vazifalarning berilishi, mustaqil qaror qabul qilishni talab qiladigan vaziyatlarni hal qilishni, mulohazakorlik, topqirlik, uddaburonlik bilan kutilmagan vaziyatlardan chiqa olishni tajribasi, malakasida shakllantirilishi juda katta ahamiyatga ega. Buning uchun turli sohalarda lider-yetakchi sifatida tan olingan, kreativ fikrlashi, kuchli psixologik energiyasi bilan ajralib turadigan mashhur liderlar bilan mahorat darslari tashkil etilishi bo'lajak liderlarni motivatsiyalarini yanada oshiradi. Kelajakni ko'ra oladigan, o'zining oldiga aniq maqsad qo'yib, maqsadi sari doimiy harakatda, izlanishda bo'lgan inson lider bo'la oladi. Ma'lumki, har qanday guruh, tashkilot, jamoada, bo'linmada tan olingan obro'-e'tiborga ega bo'lgan shaxs mavjud bolib, u mazkur tashkilotning faoliyatiga bevosita ta'sir o'tkazadi, bu o'zini boshqaruv harakatlari sifatida namoyon qiladi. Buni Amir Temurning "Azmi qat'iy, tadbirkor, hushyor, mard va shijoatli bir kishi mingta tadbirsiz va loqayd kishidan afzaldir", degan fikri ham tasdiqlaydi. Bugungi kunda biz bunday shaxslarni liderlar deb ataymiz.

Tadqiqot uchun ilmiy adabiyotlarni o'rganish va tahlil qilish asosida bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning asosiy pedagogik shartlari sifatida quyidagilarni tanladik:

- talabalarda liderlik sifatleri darajasining birlamchi diagnostikasi;
- maxsus axborot-ta'lim muhitini yaratish;

-universitetda talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirish

-jarayonini qo'llab-quvvatlashning pedagogik texnologiyasini ishlab chiqish;

-talabalarda liderlik sifatlari va yetakchilik pozitsiyalarini

-rivojlantirish jarayonining pedagogik monitoringini tashkil etish.

Iqtisodiy faoliyatning turlari va shakllarining paydo bo'lishi, iqtisodiy erkinlik bilan bog'liq bo'lgan iqtisodiyot sohasidagi o'zgarishlar kasbiy faoliyatga ijodiy va innovatsion yondashuvni rag'batlantiradi, yetakchilik fazilatlariga ega bo'lgan mutaxassisga talab tobora ortib bormoqda. Universitet majmualari hududning ta'lim, fan va madaniyat markazlari sifatida innovatsion pedagogik tajribani to'playdi va markaziy universitetlardan filiallarga yetkazadi, talabalarining kasbiy va shaxsiy fazilatlarini rivojlantirish uchun zamonaviy ta'lim maydoni yaratiladi.

Zamonaviy jamiyatda insonning faolligi, uning liderlikka intilishi uning muvaffaqiyatining atributlari hisoblanadi. Aynan yoshlar muhitida muvaffaqiyat sari yo'nalish salohiyati mavjud, yuksaklikka intilish, qat'iyatlilik, tashabbuskorlik, tashkilotchilik qobiliyatlari eng ko'p namoyon bo'ladi, bu lider fazilatlarini rivojlantirish uchun asosdir. Shu munosabat bilan, O'zbekiston yoshlarga oid davlat siyosatining asosiy qoidalari ta'lim tashkilotlari oldiga o'z davlati manfaatlarini yo'lida yoshlarning ijodiy faoliyati potentsialini rivojlantirish, oliy ta'lim tizimi bitiruvchilari ko'nikmalarini shakllantirish va zifalarini qo'ydi.

Oliy ta'limda tizimida hududning ta'lim, fan va madaniyat markazlari sifatida faoliyat yuritib, shaxsning, jumladan, uning lider fazilatlarini uzluksiz kamol toptirish uchun katta imkoniyatlarga ega. "Innovatsion pedagogik tajribani to'plash va markaziy universitetlardan filiallarga o'tkazish, universitet majmuasi kasbiy faoliyatning turli yo'nalishlarida boshqaruvva samarali lider funksiyalarini ongli ravishda o'z zimmasiga oladigan menejerlar va mas'ul rahbar kadrlarni tayyorlaydigan zamonaviy ta'lim maydonini

yaratadi”²⁴. “Talabalarning lider fazilatlarini shakllantirish va rivojlantirish tengdoshlar o‘rtasidagi munosabatlarni tahlil qilish asosida talabalar jamoasida liderning ko‘p qirrali diagnostikasini o‘z ichiga oladi, bu yerda guruhning barcha manfaatlari norasmiy yoki rasmiy va kolatga ega bo‘lgan bitta shaxs tomonidan ifodalanadi”²⁵. Bunday diagnostika vositalari lider uchun zarur bo‘lgan shaxsiy fazilatlar to‘plami g‘oyasining noaniqligi tufayli sezilarli xilma-xillik bilan ajralib turadi.

Rivojlangan liderlik sifatleri oliy ta‘lim muassasasi talabalarida xulqidagi o‘ziga ishonch va mas‘uliyat, o‘z ortidan tarbiyalanuvchilarni ergashtira olish qobiliyatining asosiga aylanadi. O‘qituvchining kompetentligi va rahbarlik funksiyasini amalga oshirish ham pedagogik faoliyatni amalga oshirish samaradorligini sezilarli oshiruvchi liderlik sifatlerini rivojlantirishga bog‘liq.

Tadqiqot natijalari asosida talabalarda liderlik sifatlerini rivojlantirishga qaratilgan kompetensiyalarning kommunikativ, tashkiliy va instrumental kabi uch guruhi ajratildi.

Birinchi bob bo‘yicha xulosa

Xulosa o‘rnida aytish mumkinki, liderlik sifatlerini rivojlantirish– odatda, guruhning norasmiy munosabatlar tizimida amalga oshadi. Lider – guruhning hamma a‘zolari tomonidan tan olingan shaxs. Liderlik sifatleri– guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali aniqlanadigan shaxsholatidir. 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. Fikrimizcha, o‘zbek tilida aynan shu ikki ibora – “peshqadam” va “yetakchi” so‘zlari majmuasi lider mohiyatini to‘la ifodalashi mumkin. Nazarimizda, “Lider” so‘zi shaxsning guruhni yetaklashga, boshchilik qilishga bo‘lgan ishtiyoqi mavjudligidan kelib

²⁴ Кадиpов X.O. Развитие лидерского потенциала студентов в воспитательном пространстве вуза // Modern vuzozenosti vedy: Material XVI mezinarodni vedecko-praktickay konference. – Praha, 2020. – S. 63-

²⁵ K.Turayev Yoshlarda liderlik qobiliyatini rivojlantirish. Yangilanayotgan jamiyatda yoshlarning ijtimoiy faolligi: muammo va yechimlar. Respublika ilmiyamaliy konferensiyasi maqolalar to‘plami. –T. 2020. 69-b.

chiqadi. “Peshqadam” borasi esa ma’lum fazilatlariga ega bo’lgan shaxs ketidan guruhning ergashishini, jamoaning o’z ixtiyoriga ko’ra o’zi ishongan odam borayot ganyo’lni tanlashini anglatadi. Aynan shu holat “lider” iborasiga nisbatan ham ishlatilishi zarur. Liderning bu xususiyati uning hissiy jozibadorligida, o’zgalarni o’ziga jalb yetish fazilatida namoyon bo’ladi. Shunday qilib, “lider” so’zini faqat “yetakchi” atamasi bilan almashtirish liderlik holatining psixologik talqinini tor doiraga kiritib qo’yadi.

Tadqiqot natijalari asosida talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga qaratilgan kompetensiyalarning kommunikativ, tashkiliy va instrumental kabi uch guruhi ajratildi.

-jamiyat va guruh faoliyati ko’p jihatdan lider shaxsiga bog’liq;

-lider o’zida boshqaruvchi shaxsiga xos bo’lgan sifat va xususiyatlarni shakllantirishi muhim sanaladi;

-lider o’zining hulq-odobi va muomala madaniyati bilan faoliyatida o’ziga xos qonun-qoidalarni o’zlashtirishi va amalda qo’llashi kerak;

-guruh o’zagini shakllantirishda uning tuzilishiga binoan majburiyat, jismoniy va aqliy kuch-quvvat salohiyatini bir joyga taqsimlashga erishish lozim;

-lider shaxsiga xos bo’lgan talablar, ya’ni bilishga oid emotsional his-tuyg’u, irodaviy fazilatlarini qamrab olishi lozim;

-lider shaxsining boshqaruv usullaridan to’la xabardor bo’lishi samarali munosabatlarni yuzaga keltiradi.

II.BOB.BO‘LAJAK MAKTAB MENEJERLARIDA LIDERLIK SIFATLARINI RIVOJLANTIRISHNING PEDAGOGIK SHART-SHAROITLARI

2.1-§.Bo‘lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirishning pedagogik va psixologik imkoniyatlari

Bo‘lajak menejerlarda boshqaruvchanlik sifatlarini shakllantirishda ularning yosh, psixologik va fiziologik xususiyatlari, shuningdek, layoqat, qiziqish va qobiliyatlarini inobatga olish kutilgan natijaning qo‘lga kiritilishiga yordam beradi. Boshqaruvchanlik layoqatiga egalik shaxsning jamoa faoliyatini uyushtirish, ijtimoiy, shu jumladan, ma’naviy-ma’rifiy tadbirlarni tashkil etishda tashkiliy masalalarni muvaffaqiyatli hal qilish, tadbirlarni metodik jihatdan maqsadga muvofiq o‘tkazilishini ta’minlash hamda tadbirlar jarayonida har bir ishtirokchi tomonidan muayyan vazifalarning bajarilishkga rahbarlik qilish ehtiyojining mavjudligini ifodalaydi.

Bo‘lajak menejerlarda butun dunyoda boshqaruvni takomillashtirishning asosiy maqsadi rahbarlarga yangi muhit talablari asosida tayyorlash. Barcha sohalarida ularning erkin faoliyatini ta’minlash, rahbar-yoshlarning, halqaro munosabatlarda yetakchi hisoblangan siyosiy kompetentlik xususiyatini shakllantirishdan iborat. O‘zbekistonda shaxslararo munosabatlarning tobora zamonaviy tus olishi, ya’ni rahbarlar va o‘qituvchilar almashinuvi, oliy ta’lim muassasalar hamkorligi, xalqaro konferensiyalar, turizm sohasining rivojlanishi bo‘lajak mutaxassisdan liderlik xususiyatlarini talab qilmoqda.

Bugungi kunda lider shaxsiga xos xususiyatlar asosan ikki guruhga bo‘lib o‘rganilgan, bular qatoriga shaxsning o‘ziga xos va ijtimoiy xususiyatlarni kiritish mumkin. XXI–asrning birinchi choragi yakuniga kelib liderlik xususiyatiga 3-guruh sifatida zamonaviy kompyuter texnologiyalari bilan muloqotga kirisha olish xususiyati ham alohida shaxslilik xususiyati sifatida tahlil etish kerak desak xato bo‘lmaydi. Mazkur shaxsda mavjud bo‘lishi kerak fenomenni zamonaviy boshqaruv psixologiyasida: shaxs – texnika – shaxs

- jamoa – shaxs – texnika - shaxs qonuniyati asosida tahlil etib kelinmoqda. Kompyuter texnologiyalarini chuqur o‘zlashtirmasdan turib kichik jamoani ham boshqarish muammoligini e’tiborga olgan holda liderlik fenomenlariga ham alohida urg‘u berilishi lozimligini boshqaruv psixologiyasida chuqur ilmiy asosda o‘rganilgan va o‘rganib kelinmoqda. Liderlikning o‘ziga xos fenomenini tahlil etishda asosiy e’tibor lider shaxsi va shaxsliligiga qaratiladi.

Oliy ta’limda o‘qish jarayonida shakllanadigan bo‘lajak menejerlarning liderlik sifatlarining quyidagi eng talab qilinadigan fazilatlari aniqlangan:

- ishonchlilik, mas’uliyat;
- kommunikativ fazilatlar;
- tashkiliy fazilatlar;
- o‘z-o‘zini hurmat qilish, o‘zini o‘zi bilish;
- tavakkal qilishga tayyorlik;
- o‘zigaishonch, faolhayotiy pozitsiya;
- tashabbus;
- muvaffaqiyat uchun motivatsiya;
- jamoani yaratish qobiliyati;
- stressga qarshilik. Ularni har tomonlama baholash uchun lider

fazilatlari profili-yagona tizimda ifodalangan talabaning shaxsiy va kasbiy yetakchiligining qobiliyatlari, bilimlari, ko‘nikmalari va tajribasini rivojlantirish uchun erishilgan individual darajadagi mezon ko‘rsatkichlari to‘plami haqida fikr ishlab chiqilgan.

Liderlik – avval shaxsning o‘ziga, so‘ngra o‘zgalarga bera oladigan ta’sirida ko‘rinadigan fazilatlar majmuidir. Keling uchta zamonaviy liderlik modelini ko‘rib chiqamiz (aslida yetakchilik-liderlikning ko‘plab tushunchalari va modellari mavjud):

1. “Atributiv liderlik - (lot.attribution – qo‘shib berilgan, ta’minlangan qo‘shimcha qilingan) - lider yetakchi bo‘ysunuvchilarning harakatlarini kuzatib boradi va kuzatuvlariga asoslanib, ularning har biri bilan munosabatlarni qanday qilib yaxshiroq o‘rnatishni hal qiladi.

2. Xarizmatik liderlik – (yun.charisma – muruvvat, ilohiy qobiliyat – biror shaxsning boshqalarga nisbatan alohida xususiyatlarga egaligi (donoligi, qahramonligi, avliyoligi) va shu xususiyat yordamida xalqni boshqarishga haqli ekanligini ifodalaydigan tushuncha) – ta ‘sir yetakchining shaxsiy fazilatlari (xarizmasi) va uning boshqaruv uslubiga asoslanadi.

3. Transformativ liderlik – (ing.o‘zgaruvchan) – bunda lider o‘z izdoshlari, deylik xodimlarni, rivojlanishini rag‘batlantiradi, ularning ongini oshiradi va ularni umumiy vazifalar muhimligiga ishontiradi. Odatda, liderlik haqida gapirilganda, u yoki bu shaxsning alohida, boshqalarda bo‘lmagan o‘ziga xos xususiyatlari nazarda tutiladi. Kishi o‘zida “liderlik” sifatlarini shakllantirib, “sardor”ga aylanishi mumkin. Haqiqiy liderda bo‘lishi zarur bo‘lgan fazilatlardan ba ‘zilarini ko‘rib chiqamiz. Yuqori hissiy aql – lider jamoaning his-tuyg‘ularini, motivatsiyasini, niyatlarini ko‘rishi va to‘g‘ri talqin qilishi kerak”²⁶.

Rivojlangan hissiy aql moslashuvchan qobiliyatlardan biri sifatida o‘zingizning va boshqalarning histuyg‘ularini boshqarishga yordam beradi. Motivatsiyaning yuqori darajasi–lider tashqi stimullarga muhtoj emas, u tashabbuskor, o‘z ishini boshqalardan yaxshiroq bajaradi va uning kuchi boshqalarni rag‘batlantirish uchun yetarli. O‘ziga bo‘lgan ishonch va optimizm – lider o‘zining zaif tomonlarini ko‘zko‘z qilmaydi, voqelikni ob ‘ektiv baholaydi va o‘ziga ishonadi. Qiyinchiliklar uning ishlashga bo‘lgan qiziqishini kuchaytiradi.

1.Maqsad–maqsadni belgilash lider shaxsiga o‘z tasavvurlarini aniq natijalarga yetkazish imkonini beradi. Liderning maqsadi ulkan bo‘lishi kerak. U shunchaki ketayotgan ish haqida gapirmaydi, balki atrofdagilarga qaysi maqsad sari intilayotganini eslatib turadi. Bu bilan u asosiy maqsadni hamisha yodda tutishi va hamsuhbatlariga hamkorlikdagi harakatlari besamar emasligini, bu aniq natijaga intilish ekanligini bildiradi. Qat’iyatlilik – qiyinchiliklarga duch

²⁶ Shamuratov R. Oliy ta’lim tizimi faoliyatini tashkil etish va boshqaruv jarayoni texnologiyalarini takomillashtirish., Namangan davlat univ. s.1: 8-son,70.2019-modda. Kirishrejimi: <https://uzjournals.edu.uz/namdu/vol11/iss8/70>

kelganda to‘xtab qolmaslik uchun emas, balki muammoga yechim topib, davom ettirishga imkon beradigan yetakchilik sifati. Moslashuvchanlik – maqsad sari harakat qilish jarayonida lider moslashuvchan bo‘lishi kerak. Bu juda ko‘p strategiya va tanlovga ega bo‘lish imkoniyati hisoblanadi.

Tashkilotchilik–lider uchun o‘z sohasi bo‘yicha birinchi darajali mutaxassislar guruhini to‘plash va faoliyat jarayonini o‘zi tashkil eta olish juda muhim. Qo‘llab-quvvatlash – odamlar nafaqat o‘z manfaatlari haqida, balki ular haqida ham qayg‘uradigan liderni xohlashadi. Ushbu sifat bo‘lmasa, rahbar uchun o‘z obro‘sini saqlab qolish qiyin bo‘ladi. Maqsadga o‘tish nafaqat qiyin vazifalar, balki mustahkam munosabatlar hamdir. Ishonch – jamoa a ‘zolari liderga ishonishi kerak. Qachonki ishonsa, shunda ortidan ergashadi. Faollik – lider har tomondan faol bo‘lishi kerak. Lider vaqtdan yarim qadam oldinga borishga harakat qiladi. U birinchi navbatda harakat qilish uchun so‘nggi ma‘lumotlarga ega bo‘lishi va voqealar oqimining markazida bo‘lishi kerak. Mas’uliyatlilik – Oddiy xodim osongina ‘Menga nima? Kichkina odam bo‘lsam! Qo‘limdan nima ham kelardi?’ deb ayta oladi. Lider – hech qachon! Hatto o‘zi yo‘qligida yuz bergan hodisaga ham o‘zini javobgar sezaveradi. Vazifa topshiradi – albatta og‘zaki buyruq yoki yozma murojaat sifatida emas. Hamisha xushmuomalalik bilan, iltimos yoki maslahat ohangida. Muhimi – o‘zini atrofdagilar nima qilishi kerakligini yaxshi biladiganday tutishida. Qaror qabul qiladi – biror harakatning turli variantlarini ko‘rib chiqadi, hatto mutaxassislar bilan maslahatlashadi, ammo so‘nggi qarorni faqat o‘zi qabul qiladi. Baho beradi. U maqtaydi yoki tanbeh beradi. Lider o‘zini baho qo‘yishga haqli hisoblaydi. Va atrofdagilar ham uning bu huquqini tan olishadi.

Nazarimizda, “Etakchi” so‘zi shaxsning guruhni yetaklashga, 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 xolat “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 maqul deb hisoblaymiz. Bundan tashqari, "lider" so'zidagi izohiy manoni anglab olish o'zbek kitobxoni uchun tanish holdir.

Shaxsda boshqaruvchanlik sifatlari muayyan psixologik xususiyatlarning namoyon bo'lish jarayonida shayuanadi. Bir qator manbalarda "yetakchi" va "yetakchilik" tushunchalarining mohiyati ochib berilgan. ya'ni: yetakchi yo'l ko'rsatuvchi ma'nosini anglatadi. Bu xususiyatga ega inson boshqalarga ta'sir eta olishi, muayyan maqsadlarga erishish uchun ularning birgalikda faoliyatini tashkil eta olish qobiliyatiga ega; yetakchilikbu boshqa kishilarga ta'sir etish demakdir.

Yetakchi va uning izdoshlari o'rtasidagi o'zaro munosabatlar mavjud bo'lib, u yetakchidan guruh a'zolariga qarab har doim bir tomonlama yo'naltirilgan bo'ladi; yetakchilik-bu boshqaruvchanlik maqomi, qarorlar qabul qilish bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy pozitsiyadir. Jamoani boshqaruvchi jamoani boshqarishda o'zi shaxsiy namuna bo'lishi lozim, ya'ni u barcha ishlarni oldida, boshida bo'lib yetakchilik qiladi. Umuman olganda ko'p adabiyotda "lider" so'zini "yetakchi" atamasi bilan almashtirish hollari ko'p uchraydi²⁷. 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 yetaklovchi 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

²⁷ Qodirov X.O. Talabalarda rahbarlik malakalarini rivojlantirishning pedagogik imkoniyatlari // Xalq ta'limi. – Toshkent, 2019. – 5-son. – B. 83- 89. (13.00.00, № 17)

tug‘iladi. Biron-bir muammoli vaziyatda paydo bo‘lgan qiyinchilikni bartaraf etishdagi tashabbus, topqirlik va mohirlik liderga xos fazilatlaridir. Muammoni yechish 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 “yetakchi” so‘zlari majmuasi lider mohiyatini to‘la ifodalashi mumkin.

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 lozim emas ekan. Shaxsda bu ko‘rsatkichning o‘rta me‘yorda mavjudligi, uni liderlik darajasida tan olinishi uchun yetarlidir. 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 atrofda gilarida 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 obrusiga tayanadi.

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‘la jak 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 ma'lumot bergan.

Zamonaviy psixologiya fani o'z yutuqlari orqali, liderga xos fazilatlar tabiati va unga erishish yo'l-yo'riqlari haqida yetarlicha 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. Shaxsdagi liderlik qobiliyatlarini rivojlanishida, avvalo, oiladagi muhit kuchli ta'sirga ega. O'ziga ishonchi yuqori, keng fikrlaydigan, mulohazali nuqtai-nazarga ega, faol, izlanuvchan, qat'iyatli, tashkilotchilik sifatlarining shakllanishi oiladagi bola shaxsiga bo'lgan munosabatdan, unga beriladigan e'tibor va ishonchdan kelib chiqib shakllanadi. Oilada ota-ona va boshqa oila a'zolari tomonidan bolaning har bir fikrini hurmat qilib tinglanishi, munosabatlarini tahlil qilinishi va faoliyatiga e'tibor qaratilishi mustaqil fikrlashiga, o'ziga bo'lgan psixologik ishonchining yuzaga kelishiga imkon yaratadi. Liderlik faoliyatida notiqlik,

oratorlik qobiliyati eng birlamchi ta'sir vositasi sanaladi. Shaxsdagi liderlik fazilatlari ko'pincha jamoaviy muhitda namoyon bo'ladi. Ko'pchilik orasida o'zini tutishi, o'zgaralar hulqi va faoliyatini nazorat qilishi, yetakchi, aniq fikrlarni bildirishi, jamoaviy muhitdan energiya olishi liderlikka xos xususiyatlarni ifodalaydi. Shu bois yoshlarni guruhlar orasida o'rganish, ulardagi ma'lum sifatlarni jamoa muhitida shakllantirish eng muhim imkoniyat sanaladi.

Talabalarda 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 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.

Fikrimizcha, 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 yetarli darajada shakllanganligi bilan xarakterlanadi.

Akademik B.G.Ananyev o'z asarlarida har bir shaxsda uning tabiiy va shaxsiy xususiyatlarini birlashtiruvchi yaxlit xususiyat bo'lgan yorqin

individuallik mavjudligini asoslab bergan. Individuallik orqali shaxsning o'ziga xosligi, uning qobiliyatlari, afzal ko'rgan faoliyat sohasi ochiladi.

Bo'lajak maktab menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish quyidagi jarayonni takomillashtirishni talab qiladi:

1. Adolatli va etiklik: Rahbarlar adolatli va etikona bo'lishi zarur. Ular o'zlarini va o'z jasoratlarini muhsinlik va adolatga asoslanganlik bilan belgilashlari zarur. Shuningdek, ular o'z vazifalari, talablar va qo'llab-quvvatlovchilariga qarshi adolatli bo'lishlari kerak.

2. Iltimos va ma'zurlik: Rahbarlar o'zlarini tushunish bilan bog'liq iltimos bilan va ma'zurlikka ega bo'lishlari kerak. Ularning talqin qilish, yordam etish, va istiqbolni ehtimol qilishlari talab etiladi.

3. Qo'llab-quvvatlash: Rahbarlar o'zlarining qo'llab-quvvatlash huquqini qanoatlantirishlari, ularning yangilashlari va rivojlantirishlari uchun ilg'or keladigan texnologiyalar va vositalardan foydalanishlari kerak.

4. Maqsadga qaratish: Rahbarlar o'zlarining va tashkilotlarining maqsadlarini tushunish va aniqlash, unga kelishish va uning uchun ishonch hosil qilishlari zarur. Ularning qo'llab-quvvatlovchilariga maqsadlarini tushunish, ularga ishonchli bo'lmasliklarida yordam berishlari kerak.

5. Kechiktirish: Rahbarlar o'zlarini va qo'llab-quvvatlovchilarini xatoliklarni tan olish, ularni yaxshiroq qilish va o'zgarishlarga erishish uchun ko'rsatilgan isyonlarga o'zgartirishlari zarur.

6. Ishonchli va motivatsiyalash: Rahbarlar o'zlarining va mavjud o'zgarishlarga ishonch hosil qilishlari va qo'llabquvvatlovchilarni kuchli motivatsiyalashlari zarur. Ularning mavjud va ehtiyot hissiyotlardan foydalanishlari, ularning kuch va kuch hosil qilishlari lozim.

7. Jamoat birligi: Rahbarlar tomonidan jamoatbirligi, hamkorlik va achchiq kommunikatsiya qo'llabquvvatlovchilari bilan kun tartibi bilan amal qilishlari kerak. Ularning qo'llab-quvvatlovchilarini qo'llab-quvvatlash zarurini tushunishlari, ularga yordam berishlari va ularga qiziqqan mulohazalarni eshitishlari kerak.

8. Tashxis: Rahbarlar o‘zlarining va tashkilotlarining muammolarini tashxis qilishlari, ularni hal etish va amalga oshirish uchun yangiliklar yaratishlari zarur.

Boshqaruvda lider rivojlanishining asosiy omili, xodimlarni jalb qilishdir. Yetakchilik-erishish va takomillashtirishga qodir mahoratdir. Liderning turi nafaqat sizning ichki sifatingiz va korporativ muhitga bog‘liq. Rahbar o‘z vakolatlarini nafaqat uning vakolatlarini namoyon etishi, balki o‘zlariga bo‘lgan e‘tiqodga va kasbiy mahorat va fazilatlarni rivojlantirishga yordamlashishi kerak.

Dunyoning eng yirik industrialisti Genri Ford shunday dedi: “Yetakchi kadrlar eng muhim vazifasi-bu boshqalarning boshqaruv qobiliyatlarini yaxshilashdir”²⁸. Shaxsiy samaradorlik nafaqat yetakchining professionalligi va yuksak malakasi, balki ijobiy fazilatlari, o‘z ishini bajarish va boshqalarni ishni bajarishga rag‘batlantirish bilan belgilanadi. Liderlikniing 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. Boshqaruv psixologiyasida e‘tiborga olinishi muhim bo‘lgan jihatlardan biri boshqaruv subyekti va ob‘yekti masalasidir. Bevosita boshqaruv jarayonini ko‘z oldimizga keltirsak, boshqaruv subyekti sifatida rahbarni, ob‘yekt tarzida esa xodimni va mehnat jamoasini tasavvur etamiz. Biroq, rahbar o‘z faoliyatini tashkil etishi va o‘z-o‘zini boshqarishi uni nafaqat boshqaruv subyekti, balki ob‘yekti sifatida ham tushunish zaruratini qo‘yadi. Mana shunda jamoa muhiti har tomonlama sog‘lom va ijobiy tashkil etiladi.

²⁸F.U.Tursunov, Sh.R.Baxriddinov “Oliy ta‘lim muassasasida innovatsion jarayonlarni boshqarishda muammolar”. Eurasian Journal Of Academic Research elektron jurnal. 2022 14- aprel. www.in-academy.uz

Rahbar shaxsi tushunchasini tahlil etar ekanmiz, unga xos xususiyatlarni uch guruhga bo'lib o'rganish taklif kilinadi:

Biografik tavsif;

Qobiliyat;

Shaxs xislatlari. Rahbar shaxsining biografik jihatlariga uning yoshi, jinsi, ijtimoiy-iqtisodiy mavqei va ma'lumoti kiradi. Bugungi global rivojlanish jarayonlarida inson omiliga e'tibor ortib bormoqda. Buning natijasida inson omilini boshqarish masalalariga ham qiziqish kuchaydi. Shu asosda ijtimoiy psixologiyaning maxsus bo'limi-boshqaruv psixologiyasiga katta ehtiyoj sezilmoqda. Boshqaruv psixologiyasi psixologiyaning shunday tarmog'iki, u boshqaruv faoliyati bilan bog'liq bo'lgan muammolarni, shaxs va shaxslar guruhi tomonidan boshqa guruhlar faoliyatini samarali tashkil etish va birgalikdagi faoliyatini amalga oshirishning psixologik mexanizmlarini o'rganadi.

Boshqaruv esa ikki usulda rasmiy va norasmiy usulda amalga oshiriladi. Rasmiy usuldagi boshqaruv deb "rahbar"ni ya'ni qonunga muvofiq shu lavozimga tayinlangan insonlarni tushunsak, norasmiy usulda "lider"ni ya'ni biror bir guruh tomonidan ularning hohishiga binoan saylangan shaxsdir. Mehnat jamoasidagi lider avvalambor o'zining ishchanlik xususiyatlari bilan farqlanib turadi, chunki, u aynan mehnat faoliyati tufayli boshqalardan ajratib ko'zga tashlana boshlaydi. Bundan tashqari, lider, guruh manfaatini himoya etar ekan, kezi kelganda rasmiy munosabatlar tizimiga va rasmiy doiralar manfaatiga ham zid chiqq oladi. Natijada, jamoada rasmiy rahbar va norasmiy lider o'rtasida ziddiyat paydo bo'lishi mumkin.

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 yetarlidir. Lekin insonga xos hissiy jozibadorlik ko'rsatkichi pastligi ish yuzasidan o'tadigan muloqot va muzokaralarga salbiy ta'sir etishi mumkin. Talabalarning yashirin imkoniyatlarini yuzaga chiqarish muammosiga

bag'ishlangan psixologik-pedagogik tadqiqotlar tahlili rivojlangan kasbiy sifatlarini real hayotiy vaziyatlar va stereotiplar doirasidan chiqish yo'li orqali amalga oshiriladigan hamda nostandart pedagogik vaziyatlarda tashabbus bilan yuzaga keladigan xulqni shakllantirish omili sifatida ifodalash imkonini berdi.

Lider-tashkilotchi, lider-ijodkor, lider-diplomat, lider-kurashchi, lider-yupatuvchi talaba tiplari kasbiy layoqati shaxsiy muvaffaqiyatlarga ishonch, nostandart pedagogik vaziyatlarni yaratish va yechish mahorati baholash vositalari majmuining intensiv rivojlanishini ta'minlash asosida takomillashtirilgan.

Talabalarda lider-tashkilotchi, lider-ijodkor, lider-diplomat, liderkurashchi, lider-yupatuvchi kabi liderlik tiplari kasbiy layoqatni rivojlantirish bosqichlari (kuchli tomonlar tahlili, shaxsiy muvaffaqiyatlarga ishonch, iroda kuchi) orqali aniqlashtirilgan (2.1.1-jadvalga qarang):

2.1.1-jadval

Bo'lajak maktab menejerlarda liderlik tiplari

№	Lider tiplari	Lider tiplarining mazmun-mohiyati
1	Lider Tashkilotchi	Jamo'a ehtiyojlarini o'zini deb qabul qiladi, bu yo'nalishda faol ish olib boradi. U optimist bo'lib qoladi, ko'pchilik muammolarni hal qilish imkoniyatini tushunadi, odamlarni ishontira oladi, rag'batlantirishga moyil bo'ladi, boshqa odamlarni xafa qilmaydigan tarzda ma'qul ko'rmaslikni ifodalaydi. Shu bois odamlar o'z muammolarini hal etish ustida samarali ishlashdan manfaatdor
2	Lider-ijodkor	U tarafdorlarini jalb qilish imkonini beruvchi yangi narsalarni payqay oladi. Boshqalarga ochilmaydigan, hatto xavfli ko'rinadigan muammolarni hal qiladi. Vazifa o'ziga jalb qiladigan va qiziqadigan tarzda belgilanishi mumkin

3	Lider diplomat	Kuchli irodaga ega. Noaniqlik yoki xavf tug‘ilganda birinchi bo‘lib, o‘z qobiliyatlariga ishonch bilan, ikkilanmasdan kurasha boshlaydi. Men ishongan narsam uchun turib oxirigacha kurashishga moyilman. Harakatlar o‘z-o‘zidan bo‘lishi mumkin, shuning uchun olingan harakatlar vaqt yetishmasligi tufayli har doim ham hisobga olinmaydi
4	Lider-kurashchi	U har doim xabardor mutaxassis, mukammal vaziyat va biznesga yo‘naltirilgan. Boshqalar oshkor tobe bo‘lmagan rejalarigizdan chalg‘itish uchun bilganlarini ochiq aytishga imkon beradi.
5	Lider yupatuvchi	Qiyin paytda qo‘llab-quvvatlashga tayyor, foydali, odamlarni hurmat qiladi, ularga mehr bilan munosabatda bo‘ladi, hamdard bo‘ladi

2.1.1-jadval.Bo‘lajak maktab menejerlarda liderlik tiplari

Hozirgi kunga kelib, liderlik sifati nazariyasi yangi fikrlar bilan boyitilmoqda, buning qator sabablarini shaxs psixologiyasi sohasida yangi kashfiyotlarning amalga oshayotgani, shaxs xususiyatlari besh omilli modelining ishlab chiqilgani; turli mezonlarga, jumladan, guruhning o‘ziga xos xususiyatlariga ko‘ra, lider shaxsini tabaqalashtirishni amalga oshirishga karatilgan yangicha metodologik yondashuvlarning yuzaga kelgani kabilar bilan izohlash mumkin.

2.2-§.Bo'lajak maktab menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning metodik ta'minoti

Liderlik yoshlarda liderlik xususiyatlarini rivojlantirish uchun bugunda kunda mamlakatimizda barcha sharoitlar yaratilgan. Buni O'zbekiston Respublikasi "Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risda"gi qonuni, "Ta'lim to'g'risda"gi qonunlarda o'z aksini topganligida ko'rishimiz mumkin. Ushbu normalarni amaliyotga tatbiq etish yoshlarda liderlik xususiyatlarini namoyon bo'lishida muhim rol o'ynaydi.

O'zbekiston Respublikasida sodir bo'layotgan ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy o'zgarish jarayonlarining faollashishi, ularning maqsadli ligiva dinamikasi bugungi yoshlarga qo'yiladigan talablarni aniqlashtirishga sezilarli ta'sir ko'rsatdi.Davlat va jamiyat bugungi yoshlarni vatanparvarlik ruhida tarbiyalangan, madaniy rivojlangan, kasbiy faol, mamlakatda va dunyoda ro'y berayotgan voqealar va jarayonlardan jiddiy qayg'uradigan, mamlakat va xalq taqdiri uchun mas'uliyatni o'z zimmasiga olishga tayyor yoshlarni ko'rishni istaydi.

Faoliyat real pedagogik vaziyatlarni yaratish jarayonida tashkil qilinadi hamda motivatsion va mazmunli bosqich imkoniyatlari bilan birgalikda amalga oshiriladi.Mazkur bosqichda o'yinli metodlar, treninglar, strategiyalarni modellashtirish, aniq va ziyatlarni tahliletish (keys-stadi) metod va usullaridan foydalanish mumkin.

“Kontakt” - jamoaviy hikoya tuzish treningi.

Trening maqsadi:

- 1) ishtirokchilarni bir-biri bilan tanishtirish;
- 2) do'stona munosabatni va ijodiy muhitni yuzaga keltirish;
- 3) talabalar o'rtasidagi ruhiy to'siqlarni yengishga o'rgatish.

Treningdan kutiladigan natija: Mazkur trening o'qituvchi va talabalar jamoasini, uning tabiati, liderlik imkoniyatlari, qobiliyatlari, ishga munosabatlari, shuningdek, pedagogik jarayonda kim bilan qanday ishlashni, nimaga e'tibor berishni, kimga nimada yordam berishni, kimni quvvatlashni

bilishga imkon yaratadi. Mashg'ulotni o'tkazish tartibi. Mashg'ulot boshlanishidan oldin guruh iltimosiga ko'ra talabalar xonaning kiraverish joyida maxsus stolga tayyorlab qo'yilgan raqamlar yozilgan qog'ozlardan bittadan tanlab oladilar (raqamli qog'ozlar talabalar soni bo'yicha tayyorlanadi) va doira shaklida qo'yilgan stullarga boribj oylashadilar. Talabalar o'z joylarini egallagach, guruh rahbari ular bilan tuziladigan hikoyaning mavzusini kelishib oladi yoki guruh rahbarining o'zi biron bir mavzu taklif etadi (hikoya mavzusi talabalarning yoshi, qiziqishlarini hisobga olgan holda sarguzashtli, hayotiy yoki yoshlar hayoti, odob-axloqi haqida bo'lishi mumkin).

Mashg'ulot talabalardan birining biron bir mavzu yoki tanlangan mavzu asosidagi hikoyasidan boshlanishi mumkin (uncha faol bo'lmagan guruhlarda mavzu bo'yicha hikoyani boshlovchining o'zi boshlab berishi mumkin). Hikoyani boshlagan talaba, uning eng qiziqarli joyida so'zlashdan to'xtab, "Hikoyaning davomi raqamli talabada" deydi. Raqami ko'rsatilgan talaba hikoyani (voqeani) to'xtagan joyidan (mavzudan chiqmagan holda) boshlab davom ettiradi. Bu talaba ham avvalgi talaba kabi hikoyaning eng qiziqarli joyida to'xtab "Hikoyaning davomi raqamli talabada" deydi. Mosraqam ko'rsatilgan talaba hikoyani (voqeani) kelgan joyidan boshlab davom ettiradi. Hikoyani so'zlash, davom ettirish davradagi talabaarning har biri ishtirok etmaguncha, shutariqa davom etadi.

Boshlovchi talabalarning so'zlayotgan hikoyalari bir-biriga mantiqan bog'liq va mazmunga ega bo'lishini kuzatib boradi hamda mavzudan, mazmundan chetlanish bo'lsa, bu holatni to'g'rilab boradi. Hikoya tuzilgach, boshlovchi barchaga minnatdorchilik bildiradi va kerakli tavsiyalarni beradi. Ushbu bosqich shuningdek baholovchi tavsifga ega bo'lib, ijtimoiy voqelikni qabul qilish va dunyoqarash tizimiga aylanishini ta'minlaydi. Texnologiyaning qadriyatli bosqichi o'zida liderlik sifatlariga nisbatan qadriyatli munosabat ko'nikmalarini tarkib toptirishni talab etadi. Qadriyatli bosqichning muvaffaqiyati quyidagi pedagogik maqsadlarni amalga oshirishni talab etadi:

-talabalarda boshqaruv madaniyatiga qadriyatli orientatsiya tizimini shakllantirish;

- ularda voqelikni ko‘p tomonlamali baholash, o‘z nuqtai nazarlariga turli qarorlarni qabul qila olish qobiliyatini rivojlantirish;

- o‘z-o‘ziga ijobiy munosabatni, liderlik sifatlarini rivojlantirish;

ijtimoiy sheriklikka asoslangan shaxslararo o‘zaro harakat ko‘nikmalarini rivojlantirish. Kasbiy faoliyatda va shaxslararo munosabatlarda samarali liderlik o‘zini o‘zi anglash ko‘rsatkichlari bo‘lishi mumkin:

1) “umumiy muammolarni hal qilishda yuqorifaollikvatashabbus;

2) guruh a‘zolari orasidagi obro‘ va ularga katta ta’sir ko‘rsatish;

3) hal qilinayotgan muammoni, vaziyatni yoki guruhning xususiyatlarini bilish;

4) guruhning boshqa a‘zolari uchun shaxsiy fazilatlarga murojaat qilish;

5) ijodkorlik va innovatsiyaga tayyorlik”²⁹.

Bo‘lajak menejerlarda liderlik kompetentsiyasini rivojlantirishning o‘ziga xos xususiyatlarini quyidagi jihatlarda ko‘rib chiqish mumkin:

- “talabalarining xulq-atvorini universitet muhiti omillariga moslashtirish va tartibgasolish;

- ta’lim muhitini o‘zgartirish (turli sohalarda guruhning birgalikdagi faoliyatini tashkil etish; guruh normalarini ishlab chiqish va saqlash;

- guruh mikro iqlimini o‘rnatish va saqlash);

- shaxsni lider pozitsiyasiga ko‘tarish (kognitiv, intellektual, tashkiliy faoliyatdagifaollik)”³⁰.

Tadqiqot uchun ilmiy adabiyotlarni o‘rganishva tahlil qilish asosida bo‘lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning asosiy pedagogik shartlari sifatida quyidagilarni tanladik:

a) bo‘lajak menejerlarda liderlik sifatleri darajasining birlamchi diagnostikasi;

²⁹Qodirov X.O.Talabaning liderlik salohiyatini rivojlantirish uchun pedagogik OTM tarbiyaviy muhitining imkoniyatlari// Boshlang‘ich ta’limning dolzarb masalalari: muammo va yechimlar: Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Jizzax, 2020.. 205-208-b.

³⁰ Djurayev R.X., Turg‘unov S.T. Ta’lim boshqaruv. – T.: Voris, 2006.216-b.

- b) maxsus axborot-ta'lim muhitini yaratish;
- s) universitetda bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish jarayonini qo'llab-quvvatlashning pedagogik texnologiyasini ishlab chiqish;
- d) bo'lajak menejerlarda yetakchilik fazilatlarini va liderlik sifatlarini rivojlantirish jarayonining pedagogik monitoringini tashkil etish.

Norasmiy guruhlarda liderlikning tanlanishi uning muloqotchanlik, kirishimlilik sifatlariga bog'liq.

Farazni ilgari surish uchun quyidagi vazifalarni ko'rib chiqish kerak:

- 1) lider tushunchasini keng ochib berish;
- 2) talabalik norasmiy guruhlarida liderlikning o'ziga xos tomonlarini ko'rib chiqish;
- 3) lider statusi bilan uning kommunikativ xususiyatlarining bog'liqligini aniqlash uchun empirik tadqiqotlar olib borish. Ushbu tadqiqotni o'tkazish uchun quyidagi metodikalar ko'rib chiqiladi:

1.J. Morenning "Sotsiometriya" T.Liri Sobchakning shaxslararo munosabatlar interpersonal tashxisining modifikatsiyalashtirilgan varianti .

U. Shutsning shaxslararo munosabatlar so'rovnomasi. Bu metodikalar guruhda liderni aniqlashga va o'smir norasmiy guruhlarida muloqotchanlik darajasini o'ziga xos tomonlarini va kirishuvchanlik doirasini aniqlab beradi.

Talabalik davrida liderlik darajasini o'rganish maqsadida shaxslararo munosabatlar interpersonal tashxisining modifikatsiyalashtirilgan varianti T. Liri Sobchak metodikasidan foydalanildi. Shaxslararo munosabatlar sohasida vujudga keladigan nizolar o'smir tomonidan emotsional-affektiv tarzda qabul qilinadi, ular barkamol shaxs kamolatiga to'sqinlik qilib, o'smirning hayotiy faoliyat samarasizligiga sabab bo'ladi. Ushbu metodika empirik jihatdan isbotlanganki, o'z-o'zini baholash, o'zaro nomuvofiqlik, shaxsning ichki disgarmoniyasidan darak berib, uning nizo uyg'otuvchi hulq-atvoriga sabab bo'ladi.

Shaxslararo munosabatlar so'rovnomasi T.Liri Sobchak ishlab chiqqan original variantdan asosan boshqa psixodiagnostik tadqiqotlar natijalari bilan

qiyoslashda asoslab berilgan talqin bilan farqlanadi. Shuningdek natijalarni qayd etish va hisoblab chiqishning o'zgacharak qulay va tezkor uslubi ishlab chiqildi. Metodika natijalaridan shuni xulosa qilish mumkinki, sinaluvchilarning 67%, 58% yuqori darajani tashkil qilib, ularda o'ziga ishonch, yaxshi maslahatchi, yetakchi va tashkilotchi bo'la olish malakasi, rahbarlik sifatlari aniqlandi. Shuningdek, bunday insonlar tanqidga munosabatda loqaydlik, o'z imkoniyatlarini ortiqcha baholash, fikrlarini diktant uslubi va boshqalarga buyruq berishga imperiaktiv ehtiyoj, despotizm qirralarini ifoda etadi.

Mustaqillik-ustuvorlik shkalasi bo'yicha natijalar sinaluvchilarning 52%, 49% da ahamiyatli darajani tashkil qilib, ularga shaxslararo munosabatlarning ishonchli, mustaqil, raqobatchilik uslubidan o'zboshimcha, atrofdagilardan ustunlik hissi, ko'pchilik fikridan farqli o'z fikriga egalik tendensiyasi va guruhda ajratilgan pozitsiyaga egalik uslubi shakllanganligidan dalolat beradi.

To'g'ri-tajovuzkorlik shkalasi bo'yicha 23% va 18% ni tashkil etishi maqsadga erishish yo'lida qat'iylik va haddan tashqari qaysarlik, munosabatlarning do'stona emasligi, o'zini tuta bilmaslik va jahli tezligi bilan xarakterlanadi. Ishonchsizlik shkalasi bo'yicha natijalardan shuni ko'rish mumkinki 31% va 34% ida fikrlar va xatti-harakatlar bazasi realistikligi, spektizm va nokomformlik, xafa bo'luvchan va atrofdagilarga nisbatan ishonchsiz munosabat, norozilik va shubhalikka o'tishi bilan belgilanadi.

Itoatkor-tortinchoqlik xususiyatlari sinaluvchilarda 23%, 27% darajani tashkil qilib, ularda shaxslararo munosabatlarning kamtarlik, tortinchoqlik, o'zgalar mas'uliyatini o'z zimmasiga olish, shuningdek to'la itoatkorlik bilan belgilanadi. Bosiqlik-bo'ysunuvchanlik shkalasi bo'yicha natijalar 22,7% va 33% ni tashkil qilishi atrofdagilarning yordami, ishonchi, e'tiboriga ehtiyoj va boshqalar fikriga to'la bog'liqligi bilan belgilanadi. Sinaluvchilar orasida hamkorlikkonvensial shkalasi 28% va 34% da ahamiyatli darajani tashkil etadi. Bu referent guruh bilan yaqin hamkorlik, atrofdagilar bilan do'stona munosabatlarga intiluvchi shaxslarga xos bo'lgan shaxslararo munosabatlar uslubini ifodalaydi. Mas'uliyatli-bag'rikenglik shkalasi 28%, 36% ni tashkil

etgani ulardagi atrofdagilarga yordam berishga tayyorlik, mas'uliyat hissi rivojlanganligida namoyon bo'ladi. Shuningdek ko'ngli bo'shlik, yuqori darajadagi altruizm bilan belgilanadi.

Metodika natijalaridan shuni xulosa qilish mumkinki, shaxslararo munosabatlarda lider shaxsining roli muhimdir. Chunki guruhij jarayonni tashkil qilish, boshqarishda guruh peshqadami asosiy masala hisoblanadi. Bundan tashqari U. Shutsning shaxsning muloqotchanlik va tashkilotchilik qobiliyatini aniqlash metodikasi ham qo'llanildi. Ushbu so'rovnoma sinaluvchilarning keyingi ehtiyojlarini aniqlashda yordam beradi:

-hamkorlik ijobiy bo'lishi uchun shaxslararo munosabatlarni yaxshi yo'lga qo'yish;

-o'z kuchiga ishongan holda iliq munosabatlarni saqlab qolish;

-hissiy yaqin munosabatlar orqali insonlar bilan iliq munosabatlarni saqlab qolish.

Kuzatishlar natijasiga ko'ra boshqalar e'tiborini tortishga xohish yuqori ekanligi namoyon bo'ldi. Ushbu so'rovnomadani shuni ko'rishimiz mumkinki, 3% sinaluvchilar insonlar bilan muloqotga kirishishda noqulaylik sezadilar, birinchi bo'lib kontaktga kirisha olmaydilar. Sinaluvchilarning 6% da o'ziga past baho berish, ishonchsizlikni kuzatish mumkin. 60% sinaluvchilar birinchi bo'lib muloqotga kirishish qobiliyatiga egalar, insonlar orasida o'zlarini yaxshi his qilgan holda, o'zlarining ijobiy qirralarini shakllantirishga harakat qiladilar. Sinaluvchilarning 43% o'zgalari ustidan o'z hukmini o'tkazishga xohishi bor, vaholangki ular o'zlarini nazorat qilishlarini xohlamaydilar.

O'zlarini mas'uliyatli ko'rsatishga harakat qilib, bu orqali boshqalar tomonidan hurmatga sazovor bo'ladilar. Sinaluvchilar 10% tor doirada muloqotga ehtiyoj sezadilar, 43% o'rta darajada muloqot doirasini xohlaydilar, 46% da esa o'zgalarga kuchli yoqish istagi bor. 6% sinaluvchining yaqin munosabatlar o'rnatishda havotiri bor, chunki atrofdagilar e'tiboriga loyiq emasman deb hisoblaydilar. Ushbu metodikani T. Liri Sobchak metodikasi bilan solishtiradigan bo'lsak shaxslararo munosabatlarda o'zgalari ustidan o'z hukmini

o'tkazish kursatgichlari yuqoriligini kuzatishimiz mumkin. Bu ikkala metodika ham bir-birini to'ldirib turadi. Bog'liq bo'ysunuvchi tipining juda kam ko'rsatgichlarda uchrashi talabalik davrining yosh xususiyatlari bilan bog'liq. Ko'pchilik sinaluvchilarda o'zgaralar shaxsiga qiziqish bilan qarash, o'z qadrini bilish, hamkorlikka tayyorligi ko'rinib turibdi.

Talabalik o'ziga xos bo'lishga intiladilar. Shu bilan birga guruhda o'zini past baholovchilar, xavotiri bor, aybdorlik hissi yuqori, kayfiyati tez o'zgaruvchan (bu ham yosh xususiyatlariga bog'liq) sinaluvchilar ham ko'zga tashlanadi. Ular shaxslararo munosabatlarda tez muloqotga kirisha olmay, o'ziga ishonchsizlik bilan qarab, o'zgaralar e'tiborini qanday tortishni bilishmaydi. Tadqiqotlardan shuni ham kuzatishimiz mumkinki, liderlik xususiyatlarining shakllanishida yuqori muloqotchanlik darajasi va kirishimlilik doirasi muhim o'rin tutadi.

Shaxslararo munosabatlarni o'rganish metodlaridan yana biri J. Morenaning "Sotsiometriya" metodidir. Bu metod yordamida guruh a'zolari o'rtasidagi simpatiya va antipatiyani aniqlash mumkin. Tadqiqot metodi sifatida tan olish bilan bir qatorda uning ba'zi kamchiliklarini ham ko'rsatib o'tish zarur. Asosiy kamchiligi shundan iboratki, mavjud munosabatlar sabablarini aniqlash imkoniyatini bermaydi. Shuning uchun ham sotsiometriyadan olingan ma'lumotlar boshqa metod natijalari bilan to'ldirilishi lozim. Ushbu metod yordamida shaxsning ish yuzasidan va shaxsiy munosabatlardagi haqiqiy o'rnini aniqlash, birlamchi guruhlar mavjud yoki mavjud emasligini topish, ularning paydo bo'lish va tarqab ketish sabablarini aniqlash mumkin.

Guruhda rollar taqsimoti va lider statusini aniqlash uchun ushbu metod bo'yicha tadqiqotlar o'tkazildi. Har bir sinaluvchiga savollarga doir 6 ta guruh a'zosini aniqlab belgilash topshirildi ($d=6$). Olingan ma'lumotlardan quyidagicha xulosa chiqarish mumkin: 1, 10, 11 sinaluvchilarda yuqori status aniqlandi, ularda yuqori darajadagi emotsional g'ayrat-shijoatni ham ko'rish mumkin.

Liderlar guruhiga hukmronlik-liderlik va hamkorlik-konvensiiallik tipidagilar kirgani ahamiyatlidir. Tekshirilgan ushbu guruh hali rivojlanish bosqichida turgani uchun unga jamoa deb qarasaq ham to‘g‘ri bo‘ladi.

2.2.1-jadval.

Shaxslararo munosabatlar interpersonal tashxisining modifikatsiyalashtirilgan testi (T.Liri Sobchak)

O‘z-o‘zini baholashning darajalari	Hamkorlik liderlik	Mustaqillik	Tajavuzkorlik	ishonchsizlik	Itoatkorsizlik	Bo‘ysunuvchanlik	Hamorlik	Ma’sullik bag‘rikenglik
Dolzarb men	67 %	52,3%	23%	31%	23%	22,7%	28%	28%
Ideal men	58 %	49 %	18%	34%	27%	33 %	34%	36%

2.2.1-jadval.Shaxslararo munosabatlar interpersonal tashxisining modifikatsiyalashtirilgan testi (T.Liri Sobchak)

Tadqiqotlar shuni ko‘rsatdiki, talabalikdavrida liderlik xususiyatlarining shakllanishida muloqotchanlik darajasi va kirishimlilik doirasining kengligi muhim sifatlardan biri ekanligi haqidagi farazimiz o‘z isbotini topdi.

Didaktik, ishbilarmonlik va rolli o‘yinlar shaxsiy tuzilmalarni bog‘lash uchun zaruriy sharoitlarni yaratadi.Ikkinchi bosqichda (“Murabbiy” roli) jamoada ishlash ko‘nikmalari, umumiy maqsadni shakllantirish va unga erishishning jamoaviy yo‘llarini ishlab chiqish qobiliyati rivojlanadi. Mazkur bosqich uchun xos bo‘lgan, bo‘lajak o‘qituvchi shaxsi strukturasiidagi

o'zgarishlarining ifodasi "Men-obrazi" va "Menideal"ni bog'lash hisoblanib, bu kasbiy kompetentlikka ilgarilab o'tishning samaradorligini ifodalaydi. Mazkur bosqichda talabada jamoaning hamkorlikdagi a'zosi sifatlarining va jamoaviy muvaffaqiyatga erishishga intilishlar shakllanishiga ko'maklashadi. Ushbu maqsadda kichik guruhlarda ishlash, unda o'zaro munosabatlarni o'rnatish, shuningdek, kasbiy maqsadni belgilash va nafaqat shaxsiy, balki butun guruhning muvaffaqiyatga erishishi motivatsiyasini shakllantirishga e'tibor qaratiladi. Mazkur bosqichda kichik guruhni boshqarish jarayonida, umuman, uning alohida ishtirokchilarining faoliyatlarini muvofiqlashtirish qobiliyati, nostandart pedagogik vazifalarni yechish samaradorligi, shuningdek, pedagogik faoliyatda yangi rollar va funksiyalarga qat'iy yondashuvlarda namoyon bo'luvchi ijodiy fikrlash asosi sifatida pedagogik refleksiya shakllanadi.

Talabalarining uchinchi bosqichni o'tishlari jarayonida ijtimoiy-pedagogik vazifalarni hal etish vosita va usullarining alternativ izlash qobiliyatini shakllantirish, o'z xatti-harakatlari natijalarini bashoratlashga e'tibor qaratiladi. Tashkiliy va kommunikativ ko'nikmalar rivojlanadi va katta guruhlar bilan, jumladan, nostandart vaziyatlarda o'zaro munosabatlarda mos kompetensiyalar aktuallashtiriladi. Qo'yilgan vazifalarni hal etish natijasida, bo'lajak o'qituvchilarda, o'z xulqini anglash, kreativ tanlovni talab etuvchi vaziyatlarni tushunish qobiliyati shakllanadi. Pedagogika nazariyasida va amaliyotida liderlikni pedagogik qo'llab-quvvatlashning ijobiy tajribasi to'plangan: A.S.Makarenko ("istiqbolli yo'nalishlar tizimi"), V.A.Suxomlinskiy (mas'uliyat hissini tarbiyalash metodlari), I.P.Ivanov (jamoaviy ijodiy ish), yozgi yig'imga, ixtisoslik klublari va faollik maktablari, talabalarining o'z-o'zlarini boshqarishlari. Strukturaviy-mazmunli modelga tayanib, tadqiqot maqsadiga erishish uchun talabalarining liderlik sifatlarini bosqichma-bosqich rivojlantirish texnologiyasi ishlab chiqildi va sinovdan o'tkazildi, uning asosiy mazmuni oliy ta'lim muassasasi tarbiyaviy muhitida amalga oshirilgan "Liderlikning uch bosqichi" mualliflik dasturida aks etdi. Texnologiya yaxlit instrumental

to'plamni ifodalaydi: rejalashtirish, modellashtirish, amalga oshirish va diagnostika.

Bo'lajak menejerlarning shaxsiy va kasbiy xususiyati sifatida liderlik, o'zaro hurmatning konstruktiv va to'g'ri muhitini ta'minlashida, ayniqsa raqobat sharoitida, shaxslararo sezgirlik, odamlarning ehtiyojlarini tushunishda namoyon bo'ladi. Haqiqiy o'quv faoliyati talabalarning liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish uchun katta imkoniyatlarga ega, bu uning tashkiliy shakllari, shuningdek o'rganilayotgan fanlarning mazmuni bilan belgilanadi.

Raqobatbardosh mutaxassis tayyorlash omili sifatida universitetda liderni shakllantirish texnologiyasini ishlab chiqishda T.N.Shevchenko boshqalar qatori uning samaradorligini ta'minlaydigan quyidagi shartlarni taklif qiladi: o'quv jarayonini individuallashtirish, talabalarni ilmiy-tadqiqot, o'quv va izlanishga jalb etish, o'quv va darsdan tashqari faoliyatning birligi.

Mazkur natijaga erishish esa o'z navbatida bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish va mazkur maqsad bilan bog'liqlikda quyidagi vazifalarni hal etishni talab etadi:

1. "Bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning mazmun mohiyati bilan tanishish.
2. Liderlik sifatlarini rivojlantirishning yo'l, usul, metodlarini tahlil etish.
3. Bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga qaratilgan trening mashg'uloti ishlanmalarini tayyorlash va amaliyotga qo'llash.
4. Talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga nisbatan qadriyatli munosabatni shakllantirish.
5. O'tkazilgan trening mashg'ulotining samaradorligini tahlil etish va nazariy xulosalash"³¹.

³¹K.Turayev Yoshlarda liderlik qobiliyatini rivojlantirish. Yangilanayotgan jamiyatda yoshlarning ijtimoiy faolligi: muammo va yechimlar. Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi maqolalar to'plami. –T. 2020. 89-b.

Mazkur natijaga erishish esa o'z navbatida bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish va mazkur maqsad bilan bog'liqlikda quyidagi vazifalarni hal etishni talab etadi:

1. Bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning mazmun mohiyati bilan tanishish.

2. Liderlik sifatlarini rivojlantirishning yo'l, usul, metodlarini tahlil etish.

3. Bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga qaratilgan trening mashg'uloti ishlanmalarini tayyorlash va amaliyotga qo'llash.

4. Talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga nisbatan qadriyatli munosabatni shakllantirish.

5. O'tkazilgan trening mashg'ulotining samaradorligini tahlil etish va nazariy xulosalash. Ushbu vazifalarning har biri o'zida quyidagi kutiladigan natijalarni bayon etilishini ham talab etadi.

1. Bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning mazmun mohiyati o'rganiladi.

2. Liderlik sifatlarini rivojlantirishning yo'l, usul, metodlari taqqoslanadi va tahlil etiladi.

3. Bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga qaratilgan trening mashg'uloti ishlanmalari tayyorlanadi va amaliyotga qo'llanadi.

4. Talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga nisbatan qadriyatli munosabat shakllanadi.

5. O'tkazilgan trening mashg'ulotining samaradorligini tahlil etiladi va nazariy jihatdan xulosalanadi.

Talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirish jarayoni qulay sharoitda malum bilim va yetakchilik qobiliyatlari, liderlik sifatlarini eng muvaffaqiyatli va samarali o'zlashtirishga imkon beradigan muayyan pedagogik shart-sharoitlarni yaratishni o'zichiga oladi.

Mashhur rus pedagogi P.F.Kapterev pedagogik sharoitlar haqida faoliyat natijalariga ta'sir qiluvchi maxsus holatlar sifatida gapirdi. L.S.Vygotskiy "tegishli aqliy fazilatlarni rivojlantirish uchun zarur shart-sharoitlarni oldindan

yaratishni tavsiya qildi, garchi ular hali mustaqil faoliyat ko'rsatish uchun tayyor bo'lmasa ham"³². Pedagogik shartlarning mohiyatini rivojlantirishga qo'shgan hissasi bilan mashhur bo'lgan olim A.E.Podobin ularning ma'nosini alohida holatlar yoki o'qituvchilar tomonidan o'z-o'zini rivojlantirish va kasbiy takomillashtirishga tizimli ravishda yordam berish uchun shaxs o'z qobiliyatiga ko'ra uning ijtimoiy idealiga muvofiq maxsus yaratilgan muhit deb belgilagan. Ushbu formulada o'qituvchining roli va o'zni, uning bilimli shaxsni tarbiyalashga qo'shgan hissasi aniq belgilab qo'yilgan.

V.I.Andreevning pozitsiyasiga ko'ra, pedagogik shartlar "maqsadga erishish uchun mazmun elementlarini, usullarini (texnikalarini), shuningdek, o'rganishning tashkiliy shakllarini maqsadli tanlash, loyihalash va qo'llash"³³ natijasidir. Pedagogik sharoitlar nazariyasining kontseptual asoslarini ishlab chiqishga T.E.Vezhevich, E.M.Ermolov, A.V.Zorina, I.V.Peskova, V.B.Sbitnev, G.V.Starkov va boshqalar kabi yetakchi tadqiqotchilar katta hissa qo'shdilar. Masalan, A.V.Zorina "pedagogik shart-sharoitlar pedagogik tizim faoliyatining samaradorligi bog'liq bo'lgan, talabalar o'rtasida zarur liderlik sifatlarini rivojlantirish va shakllantirishga bevosita ta'sir ko'rsatadigan muayyan omillar, holatlar, chora-tadbirlar majmui"³⁴, degan fikrga amal qiladi.

V. B. Sbitneva pedagogik shart-sharoitlarni bolalar jamoat birlashmasida o'smirlarning liderlik kompetensiyalarini rivojlantirish uchun o'qituvchilar tomonidan maxsus yaratilgan sharoitlar sifatida tushunadi, ma'lum bir natijaga erishishni taklif qiladi.

Bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga undovchi motivlar yig'indisidan iborat motivatsion bosqichda faoliyatning motivatsion jihatlarini aniqlab olish va ularda barqaror ehtiyojlar obyektiga aylantirishni talab etadi.

³² Qodirov X.O. OTM tarbiyaviy muhitida talabalarning liderlik salohiyatini rivojlantirishning strukturaviy-mazmunli modeli//Boshlang'ich ta'limning dolzarb masalalari: muammo va yechimlar: Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Jizzax, 2020. – B. 202-205. 47

³³ Hojiyev, R. B., & Norboeva, D. O. (2021). Yoshlar ijtimoiy hayotining kognitiv asoslari. Academic Research in Educational Sciences, 2(2), 544-555.

³⁴ Dresvyannikov V.A. Postroeniya sistema upravleniya znaniyami na predpriyatii. – M.: «KNORUS», 2006.46-b

Motivatsion tarkibiy qismning ahamiyati talabada anglangan ehtiyoj sifatida tushuniladigan yetakchilik, lider bo'lishga nisbatan ichki motivni shakllantirishda namoyon bo'ladi. Motivatsion tarkibiy qismning asosini esa, shaxsning motivatsion sohasini boshqarib turuvchi qadriyatli orientatsiya tashkil etadi. Mazkur tarkibiy qismni amalga oshirish jarayonida tor ijtimoiy motivlar (atrofdagilarning hurmatiga sazovor bo'lish) ijtimoiy hamkorlik motivlari (boshqa odamlar bilan o'zaro birgalikda harakatlanishning turli usullariga yo'nalganlik) bilan birlashishi lozim.

Motivatsion bosqichni amalga oshirishda muammoli tavsifdagi suhbat, munozara, o'z-o'zini tahlil etish, o'z-o'zini anglash, empatiya, rolli o'yinlar, o'yinli texnika kabi metod va interfaol usullardan foydalanish maqsadga muvofiqdir.

Muammoli tavsifdagi suhbat. Mazkur suhbat turi talabalar bilan tahliliyizlanishli tarzda amalga oshiriladi. Savol-javobni tashkil etishda quyidagi shart sharoitlarni hisobga olish zarur:

- 1) savollar talabalar tasavvurga ega bo'lgan ma'lumotlarga asoslanishi;
- 2) savollar o'qilganlarini mexanik qayta ishlab chiqish bilan cheklanuvchi javoblarni talab etmasligi;
- 3) savollar mazmunining o'zaro bir-biri bilan bog'liqligiga e'tibor qaratish.

Motivatsion bosqichda keng foydalanishni talab etuvchi metodlardan yana biri bu–munozaradir.

Munozara–bahslashuvni talab etuvchi biror masalani erkin muhokama qilish. Munozarani tashkil etishdan avval talabalarga quyidagi ko'rsatmalarni eslatib o'tish zarur:

- “muammoni muhokama qilishga tayyor bo'l. Muammo nimaga qaratilganligi, uning mohiyatini anglab olgin;
- muammo yuzasidan o'z fikringni bildir, boshqalarga ham o'z fikrini ifodalashga imkon ber;
- boshqalarning fikrini diqqat bilan tingla;

- soʻzlayotgan kishining fikrini chalgʻitma, maʼqul deb topmagan oʻrinlarini belgilab bor, soʻngra soʻzga chiqish uchun ruxsat soʻra;

- boshqalarning shaxsi va fikrini hurmat qil, boshqalarning fikrlariga eʼtiborli va tolerant boʻl;

- gʻoyalarni tanqid qil, biroq soʻzga chiqqan kishini emas. Shaxsiyat bilan bogʻliq jummalarni ishlatma;

- munozara ishtirokchilari qabul qilgan qarorlarni hisobga ol, boshqalarning fikrlarini qadrla;

- istalgan yoʻl bilan qurollangan holda bahsga gʻalabaga erishishga harakatqilma;

- albatta oraliq va yakuniy xulosalarga kelish lozim³⁵.

Shuningdek, motivatsion bosqichni samarali tashkil etish maqsadida oʻz oʻzini tahlil etish, oʻz-oʻzini anglash usullaridan hamfoydalanish mumkin. Tahlil etish gnoseologiya, psixologiyada bilish va amaliy faoliyatga doir barcha harakatlarni oʻz ichiga oladi, pedagogikada esa, tadqiq qilinayotgan narsa va hodisalarning alohida tarkibiy qismlarga ajratish qonuniyat va usullarini oʻzida aks ettiruvchi bilish jarayoni sifatida ifoda etiladi. O.O.Kashenkoning fikricha, oʻz-oʻzini tahlil etish falsafa va psixologiyada oʻz-oʻzini anglash, oʻz-oʻzini bilish, oʻz-oʻzini boshqarish, oʻz-oʻzini baholashning tarkibiy qismi sifatida aks ettirilsa ham mustaqil kategoriya sifatida ishlatilmaydi. Biroq oʻz-oʻzini anglashning shakllanishi va rivojlanishi oʻz-oʻzini tahlil etish asosida amalga oshirishini esda tutish zarur. Chunki aynan boʻlajak menejerlarda oʻz-oʻzini tahlil etish koʻnikmalarini rivojlantirishning ahamiyati ularning oʻzi haqidagi tasavvurlari, qiziqishlari, motiv, ehtiyojlari tizimi sifatida tushuniladigan “Men konsepsiyasi” ning rivojlanishiga undovchi ichki omillarning eng asosiylaridan biridir.

Oʻz-oʻzini tahlil etish oʻz-oʻzini anglashdan avval kelib, aynan uning asosida shaxsning oʻzi haqidagi tasavvurlari umumlashgan koʻrinishga oʻtadi.

³⁵ Qodirov X.O. Oʻzbekiston uzluksiz taʼlim tizimida barkamol avlodni tarbiyalashdagi omillarning samarasi // OʻzMU xabarлари. –Toshkent, 2016. –1/6-son. – B. 175-179.

O‘z-o‘zini anglash natijasida shaxsda o‘zining kimligini anglash, o‘zining jamiyatdagi o‘rnini tushunib yetish, boshqalarning ko‘z o‘ngida kim sifatida gavdalanishini his etish kabilar shakllanadi. O‘z-o‘zini anglash o‘z-o‘ziga munosabat sifatida shakllanuvchi hissiy va mantiqiy jihatlarni o‘zida aks ettiradi. Ma’lumki, o‘z-o‘zini anglash usullari ham mantiqiy, ham emotsional darajada o‘z-o‘zini tahlil etish natijasida olingan axborotlarni aniqlashtirish va umumlashtirishni talab etadi. O‘z-o‘zini tahlil etish va o‘z-o‘zini anglash tarbiyalanuvchida o‘zi va boshqalarning u haqidagi tasavvuri sifatidagi “Men qiyofasi”ni shakllanishiga olib keladi. Bundan tashqari mazkur bosqichda empatiya va o‘yinli texnika usullaridan ham samarali foydalanish mumkin. Motivatsion bosqichda o‘yinli texnika usullaridan ham foydalanish o‘z guruhidagi, ham butun jamoa haqidagi ma’lumotlarni yaqindan bilishlariga imkon beradi. Ayniqsa, “Aqliy hujum”, “Rolli o‘yin”, “Ishbilarmonlar o‘yini”, “Juftlik asosida tanishuv” kabi o‘yinlarni qo‘llash tavsiya etiladi.

Yuqoridagi tahlillar asosida shuni aniqlashimiz mumkinki, bo‘lajak pedagog psixologlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning pedagogik shart sharoitlari pedagoglar va pedagoglar faoliyatining o‘ziga xos yo‘nalishlari bo‘lib, ular o‘quv jarayonining muvaffaqiyatli o‘tishiga hissa qo‘shadi, ular muvaffaqiyatini ta’minlaydi.

2.3.-§. Bo‘lajak makab menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish shakl, metod, va vositalari.

Tadqiqotimizda belgilangan vazifalarni amalga oshirish maqsadida Termiz davlat universitetining ma’ruza va seminar darslari tahlil qilindi. Ma’ruza va seminarlardagi pedagogik ish liderlikning asosiy masalalari, maqsadni belgilash, ijobiy motivatsion ustanovka – hayotda va kasbda liderlik sifatleri rivojlanishining ahamiyati bo‘yicha bilimlarni egallashni nazarda tutadi. Mazkur mazmunli vazifa ta’lim va tarbiyaning integratsiyasi, liderlik sifatlarining hayot faoliyatining turli jarayonlarida zamonaviy insonning muvaffaqiyatliliigi va uning kompetentligining aloqasini ko‘rib chiqish orqali amalga oshiriladi.

Muammoli ma'ruzalar va seminarlar, munozaralar, konferensiyalar, master-klasslar va "Talabalar o'z o'zini boshqarishi", "Yoshlar orasida liderlik", "Liderlik sifatlarining rivojlanishi muammolari va o'qituvchining kasbiy faoliyatidagi faol hayotiy pozitsiyasi" mavzulari bo'yicha davra suhbatlari kabi metodlardan foydalaniladi.

Bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishda mazkur usul va metodlarni qo'llashda biz quyidagi pedagogik maqsadlarga erishishga harakat qildik:

- 1) talabalar tomonidan o'quv materialini o'zlashtirish;
- 2) nazariy bilimlarning amaliyot bilan aloqadorligi;
- 3) talabalarning o'quv-bilish faoliyatini faollashtirish;
- 4) tanqidiy, moslashuvchan fikrlashni rivojlantirish;
- 5) refleksiv ko'nikmalarni rivojlantirish;
- 6) dolzarb vazifalarni hal etishda talabalarning diqqat va aqliy kuchlarini birlashtira olish qobiliyatini shakllantirish;
- 7) jamoaviy yetakchilik faoliyat tajribalarini shakllantirish;
- 8) talabalar guruhida xohish-istakka asoslangan ishchan muhitni shakllantirish.

Shaxsiy o'sish psixologik treninglari: kichik guruhlarda tanishishga, jamoalarni hosil qilish va hamjihatlikka, liderlik sifatlarining namoyon bo'lishiga muloqotchanlikning rivojlanishi va tashkiliy ko'nikmalarni o'zlashtirishga, shuningdek, topshirilgan jamoaviy ishda o'ziga mas'uliyatni olish qobiliyatiga ko'maklashadi.

Ikkinchi bosqichda "Yoshlar muhitida liderlik" mavzusi bo'yicha munozaralar, davra suhbatlari va master-klasslar qo'llanildi. O'yinlar va treninglar boshqalarni jamoaviy muvaffaqiyatga motivatsiyalash qobiliyatini shakllantirish, jamoa hosil qilish va jamoada hamjihatlikni ta'minlash ko'nikmasini ishlab chiqishga yo'naltirilgan. Auditoriya va auditoriyadan tashqari ishlarda vaziyatlarni modellashtirish va tahlil qilish, shuningdek,

loyihalar va jamoaviy ijodiy ishlash metodi talabaga o'zida pedagog rolini sinab ko'rish va ijodkorlikni rivojlantirish imkonini taqdim etadi.

“Liderlik sifatlarni rivojlanishining uchinchi bosqichi (“Tashkilotchi” roli) quyidagi shaxsiy hosilalar bilan tavsiflanadi: notiqlik va kommunikativ ko'nikmalar shakllanadi, bu esa, jamoani boshqarishda muvaffaqiyatlilikning shakllanishiga ko'maklashadi. Bu o'zgarishlar o'z-o'ziga bahoning oshishiga ko'maklashadi va shu bilan birga, yetarli tajribani egallashdan ko'ra idealga yaqinlashishga va “Men-haqiqiy”, “Men-ideal” va “Menobrazi” o'rtasidagi muvozanatni topishga imkon beradi”³⁶. Nostandart vaziyatlarda kasbiy kompetensiyalarni amalga oshirish qobiliyatida ifodalanuvchi pedagogik faoliyatga motivatsiya va yo'nalganlik mustahkamlanadi.

Aqliy hujum shaklida ish tashkil qilinganida talabalarda ijobiy motivatsiya hosil qilishga, g'oyalarni xolisona ishlab chiqishga urg'u beriladi.

O'quv shakli “Rolli o'yin” bo'lganida talabalar o'zlarini oldindan rejalashtirilgan muayyan vaziyatga qo'yishi va improvizatsiya qilib belgilangan doirada maxsus rolni bajaradilar. Bunda motivlar, argumentlash texnikasi, xulq-atvor va muammoga nisbatan nuqtai nazarlar nazorat qilinishi mumkin.

“Ishbilarmonlar” o'yini muayyan muammoli vaziyatda turli yechimlarni ko'rib chiqish imkonini beradi. Bunda talabalar muammoga ta'sir qiluvchi turli omillar har xil yechimlarda natijaga qanday ta'sir qilishini bilib oladilar. Loyihaviy ish orqali guruhviy ish bajarilishida loyiha muayyan chegaralarda taqdim etilishi talab etiladi. Bu usul masalalar yechimi kompleks topshiriqlar negizida mehnat taqsimlanishiga asoslangan.

“Juftlik asosida tanishuv” o'yini. Ishtirokchilar juft-juft bo'lib o'n minut davomida bir-birlariga o'zlari haqida ma'lumot beradilar. Keyin ulardan biri ishtirokchilar bir-birlarini tanishtirgunlariga qadar davom etadi. Keyingi bosqich mazmunli bosqich bo'lib, ushbu bosqichda tegishli mavzu yuzasidan nazariy ma'lumotlar o'zlashtirilishi bilan tavsiflanadi. Mazkur bosqichda tushuntirish,

³⁶ Qodirov X.O. O'zbekiston uzluksiz ta'lim tizimida barkamol avlodni tarbiyalashdagi omillarning samarasi // O'zMU xabarлари. –Toshkent, 2016. –1/6-son. – B. 175-179.

matn bilan ishlash, aqliy hujum, ma'ruza–munozara, dialog kabi metod va usullardan foydalanish maqsadga muvofiq.

Tushuntirish–ta'limning og'zaki metodi sifatida barcha yoshdagi ta'lim oluvchilar bilan ishlashda qo'llash mumkin bo'lgan universal metoddir. Tushuntirish metodi analiz (tahlil etish), sintez (umumiylashtirish), induksiya (umumiydan xususiya qarab borish) va deduksiya (xususiya umumiyga qarab borish) usullari orqali amalga oshiriladi. Mazkur metod orqali talabalarda ijtimoiy hayot bilan asosiy tushunchalar, shaxs va jamiyat rivojlanishidagi o'zaro aloqadorlik, bugungi kundagi ahamiyati haqidagi bilimlar tarkib toptiriladi. Matn bilan ishlash – talabalarni axborotlar bilan tanishishi, mazmunini tushunib yetishlari, axborotlarni tahlil etish, umumlashtirish, taqqoslash va xulosa chiqara olishlarigacha bo'lgan jarayonni samarali amalga oshirishini ta'minlovchi metod.

“Aqliy hujum” metodi ilmiy va amaliy muammolarni hal etish uchun yangi g'oyalarni izlab topishni keng qo'llaniladigan usullari yig'indisidir. Uning mohiyati muammoni hal qilishning noan'anaviy yo'llarini izlab topishga doir jamoaviy birgalikdagi faoliyatni tashkil etishda yorqin namoyon bo'ladi.

“Ma'ruza–munozara” metodi. Ushbu metodning maqsadi talabalarning tanqidiy fikrlashini rivojlantirish, axborotni tushuna olish jarayonini faollashtirish hamda o'rganilgan ma'lumotni yanada chuqurroq tushunishdani borat. Bunga ko'ra, pedagog ma'ruzani mantiqiy qismlarini bayon etishda tezda fikrlar almashuvini tashkil etadi. Tanlab olingan masalalarni ma'ruzachi eshituvchilardan mustaqil muhokamasini amalga oshiradi.

Munozara ishtirokchilari o'z fikrlarini o'tirgan joylaridan turmasdan ham bildirishlari mumkin. Shuningdek, mazmunli bosqichda dialog usullaridan keng foydalanish lozim. Dialogli muloqot o'zaro ishonchga asoslangan munosabatlarni yo'lga qo'yishga imkon beribgina qolmasdan, balki shaxsga yo'naltirilgan yondashuv bilan bog'liqlikda shaxsga yo'naltirilgan ta'lim texnologiyasining muhim tarkibiy qismi sifatida namoyon bo'ladi.

Texnologiyaning uchinchi-faoliyatli bosqichining asosini xilma-xil konstruktiv muloqot shakllarida ishtirok etish hamda liderlik, yetakchilik nuqtai nazaridan muloqotning yangi shakllarini loyihalash va amalga oshirish tashkil etadi. Bu maqsadlarga quyidagi pedagogik shartlar bajarilganidagina erishish mumkin:

- talabalarni zarur sifatning yo'naltirilgan rivojlanishiga olib keladigan liderlik mazmuni bilan boyitilgan real hayotiy vaziyatlarga kiritish;
- ularda yetakchilik ko'nikmalarini shakllantirish, talabalarni rivojlantirishga qaratilgan o'z-o'zini axloqiy takomillashtirish vazifalarini ongli ravishda o'z oldiga qo'yishlari kerak;
- pedagogik ta'sir odimlovchi tavsifga ega bo'lishi, o'zida yangi, biroq hozirgacha shaxsiy tajriba-sinovdan o'tganlardan iborat bo'lishi kerak.

Mazkur bosqichda "Kerakli so'zlarni topib qo'ying" va "Fikr bildirish", "Bahslashuv", "Kelishuv va ziddiyat", "Ishontirish maktabi", "Mulohaza, sabab, misol va umumlashtirish" kabi metod va usullarni qo'llash maqsadga muvofiqdir.

Biz bo'lajak pedagog psixiologlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish texnologiyasini ishlab chiqdik. Bo'lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish bilan bog'liqlikda individual, guruhli va jamoaviy ish shakllaridan foydalanishga keng e'tibor qaratiladi. Texnologiyaning metodik ta'minoti bo'lajak pedagog-psixiologlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish ishlarini tashkil etish shakl, metod va vositalarini o'zida aks ettiradi (2.3.1-jadval).

2.3.1-jadval.

Bo'lajak maktab menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish shakl, metod va vositalari

Texnologik bosqichlar	Shakllar	Metodlar	Vositalar
Motivatsion bosqich	Individual, juftliklarda	Erkin yozish, Chalkashtirilgan	Darslik, ommaviy axborot

	ishlash, guruhli, jamoaviy, trening, debat,	mantiqiy zanjirlar ketma-ketligi, asoslangan esse, o‘n minutlik esse, aqliy hujum,	vositalari, o‘quv-uslubiy majmua, slaydprezentatsiya, elektron doska,
Mazmunli bosqich	auditoriya va auditoriyadan tashqari ish	Tushuntirish, matn bilan ishlash, ma’ruza munozara, dialog, tushunchalarni aniqlash, tushunchalar tahlili, ijodiy test, tushunchalarni aniqlash, tushunchalar tahlili, chalkashlikni aniqlang strategiyasi.	tarqatma materiallar, internet.
Faoliyatli bosqich		Muammoli vaziyat, muammoli savol, muammoli masala, keys- stadi, o‘quv loyihasi, o‘yinli metodlar, treninglar, aniq vaziyatlarni tahlil etish (keys- stadi), “Rolli o‘yin”, “Fikr bildirish” metodikalari, “Bahslashuv”, “Kelishuv va ziddiyat”, “Ishontirish maktabi”,	

		“Mulohaza, sabab, misol va umumlashtirish”, o‘qitish bo‘yicha qo‘llanma,	
Qadriyatli bosqich		“Rolli o‘yin”, “Fikr bildirish” metodikalari, “Bahslashuv”, “Kelishuv va ziddiyat”, “Ishontirish maktabi”, “Mulohaza, sabab, misol va umumlashtirish”.	

2.3.1-jadval. Bo‘lajak maktab menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning shakl,metod va vositalari

Texnologiyaning tasnifiy belgilari sifatida quyidagilar aniqlab olindi:

Qo‘llanilishi darajasi va tavsifi: lokal darajada qo‘llanilish tavsifiga ega mezotexnologiya.

Falsafiy asosi:1)antropologik; 2)dialogik.

Metodologik yondashuvi: insonparvar, algoritimli, amaliy yo‘naltirilgan yondashuv. Rivojlanishning yetakchi omillari: 1)sotsiogen; 2)psixogen.

Tajribani o‘zlashtirishning ilmiy konsepsiyasi: assosatsiativ-reflektorli + faoliyatli+rivojlantiruvchi+bixevioristik.

Ijtimoiy-pedagogik faoliyat turi: ta’limiy (didaktik), tarbiyaviy, rivojlantiruvchi.

Qo‘llaniladigan metodlari: 1) dialogli; 2) vaziyatli; 3) bir-biriga tushuntirish;

4) bir-biriga o‘rgatish; 5) rolli-o‘yinli; 6) izlanishli-tadqiqotchilik.

Tashkiliy shakllari: 1) individual; 2) guruhli; 3) juftliklarda ishlash; 4) jamoaviy.

Qoʻllaniladigan vositalari: 1) tarqatma materiallar; 2) hujjatli filmlar; 3) badiiy adabiyotlar; 4) multimedia.

Taʼlim oluvchiga yondashuv va birgalikdagi oʻzaro harakat tavsifi: faoliyatga yoʻnaltirilgan.

Modernizatsion yoʻnalishi va anʼanaviy taʼlim tizimga munosabati: Boʻlajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish asosidagi pedagogik texnologiya.

Qoʻllanilish toifasi: oliy taʼlim muassasasi talabalari uchun.

Texnologiyani bayon etish uchun dastlab texnologiya maqsadi, pedagogik vazifa hamda kutiladigan natijaga toʻxtalib oʻtish lozim (2.3.2-jadval). 2.3.2-jadvaldan koʻrinadiki, texnologiyalashtirishdan kutiladigan natija Boʻlajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning oʻziga xosliklariga doir bilim, xulq-atvor odatlarini tarkib toptirish orqali ularda liderlik sifatlarining yorqin namoyon boʻlishiga erishishdan iborat.

2.3.2-jadval.

Boʻlajak maktab menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning texnologik modeli.

Maqsad	Liderlik sifatlarini rivojlantirish
<p>Pedagogik vazifalar:</p> <p>Boʻlajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning mazmun mohiyati bilan tanishish.</p> <p>Liderlik kompetesniyasini rivojlantirishning yoʻl, usul, metodlarini tahlil etish.</p> <p>Boʻlajak menejerlarda liderlik</p>	<p>Kutiladigan natijalari:</p> <p>Boʻlajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning mazmun mohiyati oʻrganiladi.</p> <p>Liderlik kompetesniyasini rivojlantirishning yoʻl, usul, metodlari taqqoslanadi va tahlil etiladi.</p> <p>Boʻlajak menejerlarda liderlik sifatlarini</p>

sifatlarini rivojlantirishga qaratilgan trening mashg'uloti ishlanmalarini tayyorlash va amaliyotga qo'llash.	rivojlantirishga qaratilgan trening mashg'uloti ishlanmalari tayyorlanadi va amaliyotga qo'llanadi.
Talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga nisbatan qadriyatli munosabatni shakllantirish.	Talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga nisbatan qadriyatli munosabat shakllanadi.
O'tkazilgan mashg'ulotning samaradorligini tahlil etish va nazariy xulosalash.	O'tkazilgan mashg'ulotning samaradorligini tahlil etiladi va nazariy jihatdan xulosalanadi.

2.3.2-jadval.Bo'lajak maktab menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning texnologik modeli.

Texnologiyaning mazmuni o'zida motivatsion-mazmunli-jarayonli-qadriyatli va ana shu bosqichlarni har birida o'ziga xos tarzda namoyon bo'luvchi liderlik sifatlarini rivojlantirishning mazmunini aks ettiradi (2.3.3-jadval).

2.3.3-jadval.

Bo'lajak maktab menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning texnologik xaritasi.

Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	Faoliyatdan kutiladigan natija
-----------------------------	-------------------------	---------------------------------------

Motivatsion	Talabalarda mashg‘ulot asosida liderlik sifatlarini rivojlantirishga oid motivlarni shakllantirish.	Talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga nisbatan motivatsiya hosil bo‘ladi.
Mazmunli	Liderlik sifatlarini rivojlantirish bilan bog‘liq nazariy bilimlarni egallash va liderlik sifatlari bilan bog‘liqlikda o‘z faoliyatini tashkil etish.	Talabalarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning yo‘l, usul metodlari tahlil etiladi va qo‘llaydilar.
Faoliyatli	Liderlik sifatlarini rivojlantirishga qaratilgan faoliyatlarda ishtirok etish (amalda ko‘rsatib berish, muammo mohiyatini ochib berish, topshiriq bilan bog‘liq o‘z xulosalarini taklif etish), loyihalash va amalga oshirish.	Liderlik sifatlarini rivojlantirish loyihasi ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi.
Qadriyatli	Barqaror e‘tiqod va qarashlar tizimining shakllanishi hamda liderlik sifatlari faoliyat malakalarini egallash.	Talabalarda liderlik sifatlari shakllanadi.

2.3.3-jadval. Bo‘lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishning texnologik xaritasi.

Texnologiya to‘rt bosqichli tavsifga ega bo‘lib, motivatsion, mazmunli, faoliyatli hamda qadriyatli tarkibiy qismlardan tashkil topgan.

Motivatsion bosqichning mazmuni bo‘lajak menejerlarga liderlik, boshqaruv, menejment, rahbarlik kompetensiya, kompetentlik kabi tushunchalar haqida ma’lumotlar berish asosida liderlik sifatlari rivojlantirishga oid motivlarni shakllantirish bo‘lib, faoliyat natijasi bo‘lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirishga nisbatan motivatsiya hosil qilishdir.

Mazmunli bosqich liderlik sifatlarini rivojlantirish bilan bog‘liq nazariy bilimlarni egallash va liderlik bilan bog‘liqlikda o‘z faoliyatini tashkil etishni o‘z ichiga oladi. Ushbu faoliyat bosqichining natijasi liderlik sifatlarini rivojlantirishning yo‘l, usul metodlarini o‘rganish tushunish va tahliletishdir.

Faoliyatli bosqichning mazmuni liderlik sifatlarini rivojlantirishga qaratilgan faoliyatlarda ishtirok etish (amalda ko‘rsatib berish, muammo mohiyatini ochib berish, topshiriq bilan bog‘liq o‘z xulosalarini taklif etish), loyihalash va amalga oshirishdir. Faoliyatli bosqichdan kutiladigan natija liderlik sifatlarini rivojlantirish loyahasini ishlab chiqish va amaliyotga tadbiq etish.

Qadriyatli bosqichning mazmuni barqaror e‘tiqod va qarashlar tizimining shakllanishi hamda liderlik faoliyati malakalarini egallash bo‘lib, faoliyatdan kutiladigan natija sifatida talabalarda liderlik sifatleri ko‘nikmalarini shakllantirish nazarda tutiladi.

Oliy ta‘lim muassasasi talabalarining liderlik sifatlarini rivojlantirish tizimlilik, uzluksizlik, faollik, faoliyat prinsiplariga tayanadi. Tizimlilik rivojlanish jarayoni barcha elementlarining, ya‘ni model bosqichlari “Ishtirokchi”, “Murabbiy”, “Tashkilotchi” rolli vaziyatlarining mantiqiy o‘zaro aloqasi, o‘zaro to‘ldirilishi va bog‘liqligini ta‘minlaydi. Uzluksizlik ta‘lim va tarbiyaning o‘zaro bog‘liq va o‘zaro singdiruvchi xususiyati, tayyorgarlikning nazariy va amaliy jihatlari integratsiyasini nazarda tutadi. Bir roldan boshqasiga bir maromda o‘tish (“Ishtirokchi”, “Murabbiy”, “Tashkilotchi”) modelning barcha bosqichlari uzluksizligiga bog‘liq bo‘lib, bu liderlik sifatleri rivojlanishi jarayonining bosqichli, jamlanuvchi va uzluksizligini ta‘minlaydi.

Bo‘lajak menejerlarda liderlik sifatlarini professional faoliyatining ajralmas qismi sifatida tushunishni taqozo etadi va talabalar bilan ishlash bo‘yicha maxsus model ishlab chiqishni talab qiladi. Model oliy ta‘lim muassasi talabalarida liderlik sifatleri rivojlantirish tizimini tashkil etish va boshqarish uchun andoza sifatida xizmat qilishi mumkin.

Talabalarda liderlik sifatlarni rivojlantirishning strukturaviy mazmunli modeli kasbiy tayyorgarlikning instrumental ko'nikmalarini namoyon qiluvchi bashoratlash komponentlari funksiyalarini integrativ muvofiqlashtirish asosida takomillashtirilgan.

Liderlik sifatlarini rivojlanishi jarayoni quyidagi funksiyalarni bajaradi:

-“tarbiyaviy funksiya–liderlik sifatlarini rivojlantirishning optimal sharoitlarini yaratish uchun oliy ta’lim muassasasi tarbiyaviy muhiti imkoniyatlaridan foydalanishni ta’minlaydi;

- kasbiy funksiya – kasbiy bilim va ko'nikmalar, balki yosh o'qituvchining pedagogik vazifalarni samarali amalga oshirishi uchun muhim bo'lgan salohiyatlar yotuvchi pedagogik kompetentlikni shakllantirishga javob beradi;

-moslashuvchan funksiya– nostandart vaziyatlarda mustaqil ijodiy qarorlarni qabul qilishni rag'batlantirish orqali bo'lajak o'qituvchining kasbiy faoliyatdagi muvaffaqiyatini ta'minlaydi”³⁷.

Talabalarda liderlik sifatlarini bosqichma-bosqich rivojlantirish texnologiyasi “Ishtirokchi”, “Murabbiy”, “Tashkilotchi” kabi shaxsiy sifatlarini namoyon qilishga qaratilgan o'zini o'zi tarbiyalashga oid muhitni yaratish asosida takomillashtirilgan.

Lider talabani rivojlanishi mazmunli blok vazifalarini hal etishga rolli vaziyatlarni (“Ishtirokchi”, “Murabbiy”, “Tashkilotchi”) bosqichma bosqich o'tishga yo'naltirilgan “Liderlikning uch bosqichi” mualliflik dasturini amalga oshirish jarayonida ijtimoiy va shaxsiy ahamiyatli faoliyatda sodir bo'ladi.

Ikkinchi bob bo'yicha xulosa

Barcha davrlarda jamiyatning taraqqiyoti, uni mamlakatni har tomonlama rivoj topishiga xizmat qilishi, birinchi navbatda ilm-fanga bo'lgan e'tibor, yoshlarning ta'lim-tarbiyasi, intellectual salohiyati va o'z sohasida raqobatbardosh kadr sifatida namoyon bo'lishiga bog'liq bo'lgan. Hozirgi

³⁷ Peregudov L.V., Saidov M.X. Oliy ta'lim boshqaruv va iqtisodiyoti. – T.: Moliya, 2002.312-b.

shiddatli rivojlanish sharoitida ham dunyo hamjamiyati hayotida iqtisodiy-siyosiy, ijtimoiy va mafkuraviy munosabatlarning keskinlashuvi yoshlarni mamlakatning ijtimoiysiyosiy, ilmiy, ma'naviy hayotiga integratsiyalashuvini ta'minlashni taqozo etmoqda. Bu boradadavlat va jamiyat barqarorligiga erishishning asosiy omili esa oliy ta'limda chinakam lider bo'lgan yoshlarni tarbiyalashdan iborat.

Xulosa o'rnida aytish mumkinki, har bir davlatning talabalarni liderlik qobiliyatini shakllantirish va uni rivojlantirib borish bo'yicha o'z tajribasi hamda texnologiyasi mavjudligini ko'rsatadi. Talabalarda liderlik hodisasi o'zgaruvchan intellektual va hissiy komponentlarga ega, murakkab tuzilishga ega bo'lib, hududiy jihatdan o'ziga xosliklarni o'z ichiga oladi. Liderlarni tarbiyalashga har bir davlatning milliy masalasi sifatida ham qarash mumkin. Chunki ta'limning barcha bosqichlarida yoshlarning liderlik ko'nikmalarini shakllantirishga bo'lgan pedagogik ehtiyoj, o'sha davlatning milliy mentaliteti va kadrlar tayyorlash milliy strategiyasiga xosdir. Binobarin, mamlakatning ta'lim siyosati har tomonlama yetuk kadrlar tayyorlash bo'yicha o'zining iqtisodiy siyosiy, ijtimoiy-madaniy barqarorligi ilm fan taraqqiyotini ta'minlovchi talablar asosida shakllantirib boriladi.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, xorijiy davlatlarning oliy ta'lim tizimida talabalarni liderlik qobiliyatlarini rivojlantirib borish uzluksiz ravishda kechadi. Bu yo'nalishdagi asosiy sa'y-harakatlar o'quv jarayonidan tashqari, maxsus dasturlar va turli darajadagi tadbirlar vositasida amalga oshiriladi. Eng muhimi, ta'lim oluvchilarni o'z qobiliyatlarini to'laqonli yuzaga chiqarishi, kasbiy hayotiy ko'nikmalarini egallashlari uchun erkin ijodiy muhit yaratiladi. Etiket qoidalariga zid bo'lmagan holda har qanday rasmiylik va qat'iy cheklovdan holi pedagogik muhitning mavjudligi samarali lider tayyorlashning muhim omilidir.

O'tkazilgan tadqiqot natijalari va o'rganilgan adabiyotlar asosida quyidagi xulosani berishimiz mumkin:

-jamiyat va guruh faoliyati ko'p jihatdan lider shaxsiga bog'liq;

-lider o'zida boshqaruvchi shaxsiga xos bo'lgan sifat va xususiyatlarni shakllantirishi muhim sanaladi;

-lider o'zining xulq-odobi va muomala madaniyati bilan faoliyatida o'ziga xos qonun-qoidalarni o'zlashtirishi va amalda qo'llashi kerak;

-guruh o'zagini shakllantirishda uning tuzilishiga binoan majburiyat, jismoniy va aqliy kuch-quvvat salohiyatini bir joyga taqsimlashga erishish lozim;

-lider shaxsiga xos bo'lgan talablar, ya'ni bilishga oid emotsional his-tuyg'u, irodaviy fazilatlarni qamrab olishi lozim;

-lider shaxsining boshqaruv usullaridan to'la xabardor bo'lishi samarali munosabatlarni yuzaga keltiradi.

III BOB. BO‘LAJAK MAKTAB MENEJERLARIDA LIDERLIK SIFATLARINI RIVOJLANTIRISHGA DOIR TAJRIBA-SINOV ISHI NATIJALARI VA ULARNING STATISTIK TAHLILI

3.1-§.Bo‘lajak maktab menejerlarida liderlik sifatlarini rivojlantirishga doir tajriba-sinov ishlari mazmuni

Tadqiqot mavzusi bo‘yicha tajriba-sinov ishlari 2022-2024-yillar davomida Termiz davlat universitetida tashkil etildi. Bunda umumiy respondentlar soni 80 nafarni tashkil etdi. Shulardan 40 nafari nazorat guruhi, 40 nafari tajriba guruhini tashkil qildi.

Tajriba-sinov ishlarining birinchi bosqichida (2022-2023 yillar): muammoning pedagogika fanida ishlanganlik darajasi o‘rganildi;

- Tadqiqot mavzusiga doir ilmiy-metodik adabiyotlar, mamlakatimizda va xorijda olib borilgan tadqiqotishlari o‘rganildi,tahlil qilindi;

- Bo‘lajak menejerlarning liderlik sifatlarini namoyon bo‘lish shakllari va talabalarining liderlik sifatlarini shakllantirish mazmuni, omillari, imkoniyatlari o‘rganildi, tadqiqotning asosiy nazariy tushunchalari tahlil etildi va ularning o‘ziga xosligi hamda o‘zaro aloqadorligi, tadqiqotning tushunchalar apparati aniqlashtirildi;

- pedagogik eksperimentning qayd etuvchi va shakllantiruvchi bosqichlari mazmuni va metodikasi ishlab chiqildi.

Ikkinchi bosqichda “Bo‘lajak menejerlarning liderlik sifatlarini rivojlantirish” texnologiyasining metodik ta‘minoti yaratildi;

- bo‘lajak menejerlarning liderlik sifatlarini rivojlantirishga doir tajriba-sinov ishlari dasturi ishlab chiqildi;

- qayd qiluvchi eksperiment o‘tkazilib, unda an’anaviy tashkillashtirish sharoitdagi ijodiy qobiliyatning ahamiyatlilik darajasi, tadqiqot ishining natijalari tahlil qilindi hamda bo‘lajak menejerlarning liderlik sifatlarini rivojlantirish texnologiyasi ishlab chiqildi va ilmiy asoslandi;

- “Bo‘lajak menejerlarning liderlik sifatlarini rivojlantirish” texnologiyasining samaradorligini tekshirish maqsadida shakllantiruvchi eksperiment o‘tkazildi.

Uchinchi bosqichda shakllantiruvchi eksperiment natijalarining statistiktahlili amalga oshirildi. Bo‘lajak menejerlarning liderlik sifatlarini rivojlantirish texnologiyasi samaradorligini tasdiqlovchi nazorat eksperimenti o‘tkazildi, xulosalar shakllantirildi.

Biz tadqiqot mavzusi bo‘yicha ilgari surilgan farazni tekshirish va bo‘lajak menejerlarning liderlik sifatlarini rivojlantirish texnologiyasi samaradorligini tekshirib ko‘rish maqsadida tajriba – sinov ishlarini tashkil etildi. Ushbu tajriba-sinov ishlari aniqlovchi va yakunlovchi bosqichlarda amalga oshirildi. Shuningdek, bo‘lajak menejerlarning liderlik sifatlarini rivojlanganlik darajasini diagnostika qilishda liderlik sifatlarining rivojlanganligi mezonlari va ko‘rsatkichlari (3.1.1-jadval) asos sifatida qo‘llanildi.

3.1.1-jadval

Liderlik sifatlarining rivojlanganligi mezonlari va ko‘rsatkichlari

Mezonlar	LK ning shakllanganlik darajasining ko‘rsatkichlari		
	Yuqori	O‘rta	Past
Kommunikativ va tashkilotchilik sifatlari	Ular kommunikativ va tashkiliy faoliyatga ehtiyoj sezadilar va bunga faol intilishadi. Ular qiyin vaziyatlarda tezkor orientatsiya, yangi jamoada o‘zini tutish	Umuman olganda, ular o‘rtacha ko‘rsatkichlarga ega, ular odamlar bilan aloqada bo‘lishga intiladi, tanishlar doirasini cheklamaydi, o‘z fikrini himoya qiladi, ishlarini	Ular muloqotga intilmaydilar, yangi kompaniyada, jamoada o‘zlarini cheklangan his qiladilar, yolg‘iz vaqt o‘tkazishni afzal ko‘radilar, tanishlarini

	<p>qulayligi bilan ajralib turadi. Ushbu guruh sub'ektlari tashabbuskor, muhim masala yoki qiyin vaziyatda mustaqil qaror qabul qilishni afzal ko'radi, o'z fikrini himoya qiladi va uni o'rtoqlari tomonidan qabul qilinishiga intiladi.</p>	<p>rejalashtiradi. Biroq, bu tendentsiyalarning "potentsiali" unchalik barqaror emas. Ushbu guruh sub'ektlarining muloqot va tashkilotchilik qobiliyatlarini shakllantirish va rivojlantirish uchun ular bilan yanada jiddiy va tizimli tarbiyaviy ishlarni olib borish kerak.</p>	<p>cheklaydilar, odamlar bilan aloqa o'rnatishda va tinglovchilar oldida gapirishda qiyinchiliklarga duch kelishadi, tinglovchilar oldida yomon yo'naltirilgan, ular notanish vaziyatda yomon</p>
	<p>Ular notanish kompaniyani hayajonga solishi mumkin, turli o'yinlar, tadbirlarni o'tkazishni yaxshi ko'radilar, ularni o'ziga jalb qiladigan ishlarda qat'iyatli bo'lishadi.</p>		<p>yo'naltirilgan, o'z fikrlarini himoya qilmaydi, ular qattiq xafa bo'lishadi. Ijtimoiy faoliyatda tashabbusning namoyon bo'lishi juda kam baholanadi, ko'p hollarda ular</p>

	<p>Ularning o‘zlari kommunikativ va tashkiliy faoliyatga bo‘lgan ehtiyojlarini qondiradigan bunday holatlarni qidirmoqdalar.</p>		<p>mustaqil qarorlar qabul qilishdan qochishni afzal ko‘radilar.</p>
<p>Liderlik qobilyati</p>	<p>Ular harakatchan, fikrlash darajasi yuqori, ijodiy salohiyatga ega, liderlik qobilyatidan to‘g‘ri foydalanadi, qayta tashkil etishga, to‘g‘ri boshqaruv qarorlarini qabul qilishga qodir, kasbiy tayyorgarligi yuqori, o‘qitish oson.</p>	<p>Ulara liderlik qobilyatlarining bir yoki bir nechta tarkibiy qismlarining shakllanmaganligi bilan tavsiflanadi: bu asosan yuqori sifatli boshqaruv qarorlarini qabul qila olmaslik, ular uchun javobgarlikni o‘z zimmasiga olish va ularni tezda tuzatish.</p>	<p>Ular boshqaruv qarorlarini qanday qabul qilishni bilmaydilar, talabalar orasida obro‘ga ega emaslar, o‘zlarining noto‘g‘ri xatti-harakatlari uchun javobgarlikni boshqa odamlarga topshirishga moyildirlar, nizolarni qanday boshqarishni bilmaydilar</p>

3.1.1-jadval. Liderlik sifatlarining rivojlanganligi mezonlari va ko'rsatkichlari

Tajriba-sinov ishlarining asoslovchi bosqichida bo'lajak pedagog psixologlarning liderlik sifatlarini rivojlantirish muammosini o'rganish zarurati va bo'lajak menejrlarning liderlik sifatlarini rivojlantirish texnologiyasini amalda qo'llashning dolzarbligi asoslandi.

Pedagogik eksperiment jarayonida talabarda E.Jarikov, E.Krushelnitskiyning "Liderlik qobiliyatini diagnostikasi" testi asosida javoblar olindi. E.Jarikov tomonidan taklif etilgan ushbu metodikasi insonning yetakchi bo'lish qobiliyatini baholashga imkon beradi.

Test uchun ko'rsatmalar beriladi. Bunga ko'ra respondentga "ha" yoki "yo'q" deb javob berishi kerak bo'lgan 50 ta bayonot taklif etiladi. Javoblarda o'rtacha qiymat ko'rsatilmaydi. Ushbu metodikaning maqsadi nafaqat talabalarning liderlik ko'nikmalarini rivojlantirishni o'rganish, balki dasturlar va o'qitish usullari, o'quv materiallari va qo'llanmalar samaradorligini baholashda keng foydalaniladi. Sinovlar nafaqat faoliyatning yakuniy natijalarini, balki qobiliyatlarning o'zgarishini kuzatishga imkon beradi. Metodika o'quv muassasalarining standart sharoitida o'tkazilib, natijalarning talqini tadqiqot ma'lumotlarini baholash va qayta ishlash kalitiga muvofiq amalga oshirildi.

Mazkur metodika asoslovchi va ta'kidlovchi bosqichlarda o'tkazilib, natijalar jadvallar (3.1.2-3.1.3-jadvallar) ko'rinishida umumlashtirildi.

3.1.2-jadval

E. Jarikov, E. Krushelnitskiyning "Liderlik qobiliyatini diagnostikasi" testi natijalari. (Tajriba guruh)

So'rovnoma shkalalari	Respondentlarning umumiy soni	Natijalar	
		Sanoq ko'rsatkichi	Foiz ko'rsatkichi

Tajriba avvalida			
Yuqori	40 nafar	12 nafar	30%
O'rta	40 nafar	18 nafar	45%
Past	40 nafar	10 nafar	25%

3.1.2-jadval.E.Jarikov, E.Krushelnitskiyning “Liderlik qobiliyatini diagnostikasi” testi natijalari

Talabalarda o'tkazilgan E.Jarikov, E.Krushelnitskiyning “Liderlik qobiliyatini diagnostikasi” testi natijalarida keltirilgan 50 ta test savollarga respondentlarni javob munosabati tahlil qilindi. Mazkur metodika tajriba guruhi bilan bir qatorda nazorat guruhlarida ham olinib, natijalari jadvalda ifodalandi. Taqdim etilgan metodika talabalarning liderlik ko'nikmalarini baholashga imkon beradi.

Respondentlar belgilangan 50 ta savollarga “ha” yoki “yo‘q” deb javob berishlari tushuntirib o'tiladi. Javoblarda o'rtacha qiymat ko'rsatilmaydi. Shuningdek javoblarni tanlashda uzoq o'ylanmasdan javob berish zarurligi haqida ham qo'shimcha ma'lumot beriladi. Bunda ishtirokchilarga

boshqalarning diqqat markazida bo'lishga moyilliklarini ifodalovchi tizimli savollar ketmaketligi taqdim etiladi.

Sinov natijalarini talqin qilishda umumiy ball 25 dan kam bo'lsa, unda yetakchining fazilatlari zaif ifodalanganligini, aksincha ballar yig'indisi 26 dan 35 gacha bo'lgan oraliqda bo'lsa, unda liderlik fazilatlari o'rtachaligini aniqlash mumkinligi ma'lum bo'ldi. Shu bilan birga ballar yig'indisi 36 dan 40 gacha bo'lsa, unda liderlik fazilatlari kuchli ifodalanganligi yaqqol namoyon bo'ladi. Agar umumiy ball 40 dan ortiq bo'lsa, unda bu odam lider sifatida diktatorlik qilishga moyilligini aniqlash mumkin. Shundan kelib chiqib

3.1.3-jadval

E. Jarikov, E.Krushelnitskiyning “Liderlik qobiliyatini diagnostikasi” testi natijalari. (Nazorat guruh)

So‘rovnoma shkalalari	Respondentlarning umumiy soni	Natijalar	
		Sanoq ko‘rsatkichi	Foiz ko‘rsatkichi
Tajriba avvalida			
Yuqori	40nafar	9 nafar	22%
O‘rta	40 nafar	16nafar	40%
Past	40nafar	15nafar	38%

3.1.3-jadval. E. Jarikov, E.Krushelnitskiyning “Liderlik qobiliyatini diagnostikasi” testi natijalari

Tadqiqot ishimizning yanada aniqligini ta’minlash maqsadida sinaluvchilar guruhida KOS metodikasi o‘tkazildi. Bunda talabalarni liderlik qobiliyatini namoyon etishi, tashkilotchiligi, vaziyatni adekvat baholashdagi ko‘nikmalariga alohida e’tibor berildi.

Testni qo‘llashda natijalarning aniqligi va to‘liqligini ta’minlashda quyidagi shartlarga qat’iy amal qilindi. Bular:

1. Ajratilgan vaqt birligiga (40 ta savol uchun 20 daqiqa) qat’iy rioya qilish.
2. Sinaluvchining savol mazmunini to‘g‘ri idrok etishga va tushunilishiga erishish.
3. Javoblar sinaluvchining mustaqil fikriga asoslanganligiga erishish.
4. Savollarga berilgan javoblarni ishlab chiqish (100 ballik tizim asosida)

Bunda sinaluvchilarga alohida test blankalari tarqatilib, ularga mazkur testni yechish uchun 20 daqiqa ajratilishi haqida ma’lumot berildi. Sinaluvchi savollarni diqqat bilan o‘qib chiqib, tegishliligi bo‘yicha mazkur savollarga

belgi qo'yishi so'raladi, qolgan savollarni esa belgilamay, ochiq holatda qoldiradi.

Ushbu metodikaning mualliflari V.V.Sinyavskiy va V.A.Fedoroshindir. Rivojlanish proyektiv anketa tipidagi taniqli usullarga asoslangan.

Anketa kommunikativ va tashkiliy moyillikning barqaror ko'rsatkichlarini aniqlashga imkon beradi. Test savollariga javoblar maxsus "Javoblar varag'i"ga kiritiladi, unda test subyekting shaxsiy ma'lumotlari va uning ish natijalari ham qayd etiladi. Miqdoriy ma'lumotlarni qayta ishlash uchun maslahatchi kommunikativ va tashkiliy moyillikni maksimal darajada aks ettiruvchi "dekoderlar"dan foydalanadi.

Sinov materiallarini qayta ishlash juda oddiy va quyidagi tarzda amalga oshiriladi. "Javoblar varag'i"ga navbatma-navbat joylashtirilgan dekoder yordamida metodikaning har bir bo'limi uchun dekoderga mos keladigan javoblar soni hisoblanadi. Kommunikativ va tashkiliy moyillikning taxminiy koeffitsienti (K) har bir bo'lim uchun mos keladigan javoblar sonining maksimal mumkin bo'lgan natija soniga (20) nisbat sifatida ifodalanadi. Oddiy formuladan foydalanish qulay: $K=n/20$, buyerda K-taxminiy koeffitsientning qiymati; n-dekoderga mos keladigan javoblar soni.

Ushbu usul bilan olingan ballar 0 dan 1 gacha o'zgarishi mumkin.

1 ga yaqin ko'rsatkichlar kommunikativ va tashkiliy moyilliklarning yuqori darajada namoyon bo'lishini, 0 ga yaqin esa past darajani ko'rsatadi.

Reyting koeffitsienti (K) test materiallarining asosiy miqdoriy xarakteristikasi hisoblanadi. Sinov natijalarini sifat jihatidan standartlashtirish uchun ma'lum bir reyting "K" miqdoriy ko'rsatkichlarining u yoki bu diapazoniga mos keladigan reyting shkalalari qo'llaniladi.

"1" (=1) reytingini olgan subyektlar kommunikativ va tashkiliy faoliyatga moyillikning juda past darajada namoyon bo'lishi bilan ajralib turadi.

"2" (=2) bahosini olgan subyektlarda kommunikativ va tashkiliy moyilliklarning rivojlanishi o'rtacha darajadan past darajada. Ular muloqotga intilmaydilar, yangi kompaniyada, jamoada o'zlarini cheklangan his qiladilar,

yolg'iz vaqt o'tkazishni afzal ko'radilar, tanishlarini cheklaydilar, odamlar bilan aloqao'rnatishdavatinglovchilaroldidagapirishdaqiyinchiliklargaduchkelishadi, tinglovchilar oldida yomon yo'naltirilgan. Ular notanish vaziyatda yomon yo'naltirilgan, o'z fikrlarini himoya qilmaydi, ular qattiq xafa bo'lishadi. Ijtimoiy faoliyatda tashabbusning namoyon bo'lishi juda kam baholanadi, ko'p hollarda ular mustaqil qarorlar qabul qilishdan qochishni afzal ko'radilar.

“3” (=3) bahosini olgan subyektlar uchun kommunikativ va tashkiliy moyilliklarning o'rtacha namoyon bo'lish darajasi xosdir. Umuman olganda, ular o'rtacha ko'rsatkichlarga ega, ular odamlar bilan aloqada bo'lishga intiladi, tanishlar doirasini cheklamaydi, o'z fikrini himoya qiladi, ishlarini rejalashtiradi. Biroq, bu tendentsiyalarning “potentsiali” unchalik barqaror emas. Ushbu guruh subyektlarining muloqot va tashkilotchilik qobiliyatlarini shakllantirish va rivojlantirish uchun ular bilan yanada jiddiy va tizimli tarbiyaviy ishlarni olib borishkerak.

“4” (=4) ball olgan subyektlar yuqori darajadagi kommunikativ va tashkiliy moyillik namoyon bo'lgan guruhga biriktiriladi. Ular yangi muhitda adashmaydilar, tezda do'stlar topadilar, doimiy ravishda tanishlar doirasini kengaytirishga intiladilar, ijtimoiy faoliyat bilan shug'ullanadilar, qarindoshlar, do'stlarga yordam berishadi, muloqotda tashabbus ko'rsatishadi, ijtimoiy tadbirlarni o'tkazishda zavq bilan ishtirok etadilar va qobiliyatli. Qiyin vaziyatda mustaqil qaror qabul qilish. Bularning barchasini ular majburan emas, balki o'zlarining ichki intilishlariga ko'ra qilishadi.

Va nihoyat, “5” (=5) ball olgan subyektlar guruhi kommunikativ va tashkiliy moyilliklarning namoyon bo'lishining juda yuqori darajasiga ega. Ular kommunikativ va tashkiliy faoliyatga ehtiyoj sezadilar va bunga faol intilishadi. Ular qiyin vaziyatlarda tez moslashadilar, yangi jamoada o'zini tutish qulayligi bilan ajralib turadi. Ushbu guruh subyektlari tashabbuskor, muhim masala yoki qiyin vaziyatda mustaqil qaror qabul qilishni afzal ko'radi, o'z fikrini himoya qiladi va uni o'rtoqlari tomonidan qabul qilinishiga intiladi. Ular notanish kompaniyani hayajonga solishi mumkin, turli o'yinlar, tadbirlarni o'tkazishni

yaxshi ko'radilar, ularni o'ziga jalb qiladigan ishlarda qat'iyatli bo'lishadi. Ularning o'zlari kommunikativ va tashkiliy faoliyatga bo'lgan ehtiyojlarini qondiradigan bunday holatlarni qidirmoqdalar.

Olingan ma'lumotlarni sharhlashda shuni esda tutish kerakki, metodologiya faqat shaxs rivojlanishining ma'lum bir davridagi kommunikativ va tashkiliy moyilliklarning hozirgi rivojlanish darajasini bildiradi. Agar talabani tekshirish paytida kommunikativ va tashkiliy moyilliklarning rivojlanish darajasi unchalik yuqori bo'lmaganligi aniqlansa, bu ularning shaxsning keyingi rivojlanishi jarayonida o'zgarishsiz qolishini anglatmaydi. Ijobiy motivatsiya, maqsadlilik va faoliyat uchun tegishli sharoitlar mavjud bo'lganda, bu tendentsiyalar rivojlanishi mumkin. Bunda natijalar tahlili shuni ko'rsatdiki, KOS metodikasi bo'yicha kommunikativ va tashkiliy moyilliklarning o'rtacha namoyon bo'lgan, atrofdagi odamlar bilan aloqada bo'lishga intiluvchi, tanishlar doirasini cheklamaydigan, o'z fikrini himoya qilib, ishlarini reja asosida tartibga soluvchi respondentlar 27% ni tashkil etishi aniqlandi. Shuningdek, sinaluvchilarning 34% da darajadagi kommunikativ va tashkiliy moyillik namoyon bo'lganligi aniqlandi.

Sinaluvchilar taqdim etgan javob varaqasi tahlillariga ko'ra 39% kommunikativ va tashkiliy faoliyatga ehtiyoj sezadigan faol, intiluvchan, qiyin vaziyatlarda tezkor orientatsiya oluvchi, tashabbuskor, muhim masala yoki qiyin vaziyatda mustaqil qaror qabul qilishni afzal ko'ruvchi, o'z fikrini himoya qiladi va uni o'rtoqlari tomonidan qabul qilinishiga intiluvchan ekanligini namoyon qilgan.

Umumiy diganostik tahlillar bilan birga talabalar o'rtasida lider sifatlarini shakllantirishga qaratilgan "Rivojlangan lider" dasturi asosida tizimli mashg'ulotlar ham o'tkazildi.(3.1.4-jadval).

Lider sifatlarini rivojlantirishga qaratilgan trening dasturi

Shaxsni barkamollashtiruvchi trening dasturi	
Trening maqsadi:	Bo‘lajak pedagog psixologlarning liderlik sifatlarini shakllantirish, o‘z-o‘ziga adekvat bahosini tarkib toptirish, imkoniyat va qobiliyatlarini ko‘ra olish, o‘z-o‘zini tahlil qilishga o‘rgatish, psixologik jihatdan barkamollikka erishtirish, shaxslararo munosabatlarga moslashuvchanligini oshirish
Trening vazifalari:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ishtirokchilarning emotsional holatini barqarorlashtirish; 2. Ishchanlik muhitini yaratish; 3. Bir-birlari haqida tasavvurlarni kengaytirish; 4. Ijtimoiylashuviga yordam bo‘ladigan ko‘nikma va malakalarni shakllantirish; 5. Guruh ishtirokchilarini bir-birini tushunishga va hamkorlikda ishlashga o‘rgatish; 6. Ishtirokchilarning o‘zini anglashiga, o‘z qobiliyatlarini namoyon etishga imkon yaratish; 7. Guruhda ijodiy muhitni hosil qilish;
Trening obykti Ishtirokchi soni	Talabalar 40 nafar
Kutilayotgan natijalar:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ishtirokchilarning liderlik sifatlarini shakllantirish; 2. Talabalarni o‘zi haqida fikr yuritishga imkon yaratish; 3. Hamkorlikda ishlashga o‘rgatish; 4. Ishtirokchilarda emotsional holatini barqarorlashtirish; 5. Guruhda ijodiy muhitni yaratish.

Treningni olib borish shakli:	Kirish qismi va yakuniy qism umumiy mashg‘ulot vaqtining to‘rt dan bir qismini egallaydi, vaqtning qolgan qismini asosiy ishga bag‘ishlangan.
--------------------------------------	---

3.1.4-jadval. Lider sifatlarini rivojlantirishga qaratilgan trening dasturi

Mazkur trening mashg‘ulotlari orqali liderlik ko‘nikmalarini namoyon etishi va uni yanada takomillashtirishga o‘rgatildi.

Yuqoridagilardan xulosa qiladigan bo‘lsak, bo‘lajak menejerlarining liderlik sifatlarini shakllantirish texnologiyasini ishlab chiqish hamda amaliyotga qo‘llashda talabalarning tashkilotchiligi, faoliyatga munosabat bildirish qobiliyatlarini hamda ushbu sifatlarni qay darajada taraqqiy etganligi muhim ahamiyatga ega. Tadqiqot davomida bo‘lajak pedagogpsixologlarining liderlik sifatlarini shakllantirish texnologiyasida yuqoridagi metodika, so‘rovnoma, trening dasturlari hamda kuzatishlar natijasida aniqlangan shaxs sifatlariga alohida e‘tibor berildi.

3.2-§.Pedagogik tajriba-sinov ishi natijalari va ularning matematik-statistik tahlili

Tadqiqotda tajriba-sinov uchun tanlangan Termiz davlat universitetining Pedagogika va psixologiya yo‘nalishida tahsil olayotgan talabalar hamda professor-o‘qituvchilar faoliyatini kuzatish, ular bilan olib borilgan suhbatlar, o‘tkazilgan so‘rovnomalar natijasida talabalarning liderlik ko‘nikmalarini namoyon etishi hamda ularni rivojlantirishni talab etadigan liderlik ko‘nikmalarini rivojlantirishning to‘rt bosqichli texnologiyasini ishlab chiqdik.

Ushbu texnologiya asosida respondentlarda E.Jarikov, E.Krushelnitskiyning “Liderlik qobiliyatini diagnostikasi” testi o‘tkazildi. Ushbu test ikkinchi qayta o‘tkazishdan maqsad, yuqorida keltirilgan to‘rt bosqichli “Bo‘lajak menejerlarda liderlik sifatlarini rivojlantirish” texnologiyasining samaradorligini aniqlash edi.

Shakllantiruvchi tajriba-sinov bosqichida talabalarda liderlik sifatlarini shakllantirish maqsadida sinaluvchilarga liderlik ko'nikmalarini aniqlash metodikasi o'tkazilib, dastlabki o'rganishlar tajriba va nazorat guruhlariga birlashtirilgan talabalarning liderlik qobiliyatini ifodalovchi ko'rsatkichlarning tajriba guruhiga nisbatan nazorat guruhida qisman yuqoriligi aniqlandi.

Talabalarda liderlik ko'nikmalarini shakllantirishga oid maxsus texnologiya tajriba guruhlarida qo'llanilib, nazorat guruhlarida esa liderlik qobiliyatlarini shakllantirishga doir hamda ma'naviy-ma'rifiy ishlar bo'yicha amaldagi dasturlar asosida pedagogik faoliyat jarayoni tashkil etildi.

Yakunlovchi tajriba-sinov jarayonida talabalar (respondentlar) o'rtasida savol-javob, suhbat, so'rov va testlar qayta tashkil etilib, ulardagi ijodiy qobiliyat yana bir bor baholandi.

O'rganishlar natijasida quyidagi ko'rsatkichlar aniqlandi:

Ta'kidlovchi eksperiment so'rovnoma natijalarining

ko'rsatishicha respondentlarning liderlik sifatlarini aniqlash metodikasi tahliliga ko'ra tajriba guruhida, tajriba-sinov yakunida talabalarning 42% da yuqori, 50% o'rta, 8% da esa quyidagicha qayd etilganligi aniqlandi(3.2.1-jadval).

3.2.1-jadval.

E. Jarikov, E. Krushelnitskiyning "Liderlik qobiliyatini diagnostikasi" testi natijalari. (Tajriba guruh)

So'rovnoma shkalalari	Respondentlarning umumiy soni	Natijalar	
		Sanoq ko'rsatkichi	Foiz ko'rsatkichi
Tajriba yakunida			
Yuqori	40 nafar	17 nafar	42%
O'rta	40 nafar	20 nafar	50%
Past	40 nafar	3 nafar	8%

3.2.1-jadval. E. Jarikov, E.Krushelnitskiyning “Liderlik qobiliyatini diagnostikasi” testi natijalari. (Tajriba guruh)

Nazorat guruhida esa mazkur qiymat quyida jadvalga muvofiq holda 33% sinaluvchida– yuqori, 50% sinaluvchida–o‘rta, 17% sinaluvchida – quyi darajada namoyon bo‘lganini ifodalandi (3.2.2-jadval).

3.2.2-jadval.

E.Jarikov, E.Krushelnitskiyning “Liderlik qobiliyatini diagnostikasi” testi natijalari (Nazorat guruh)

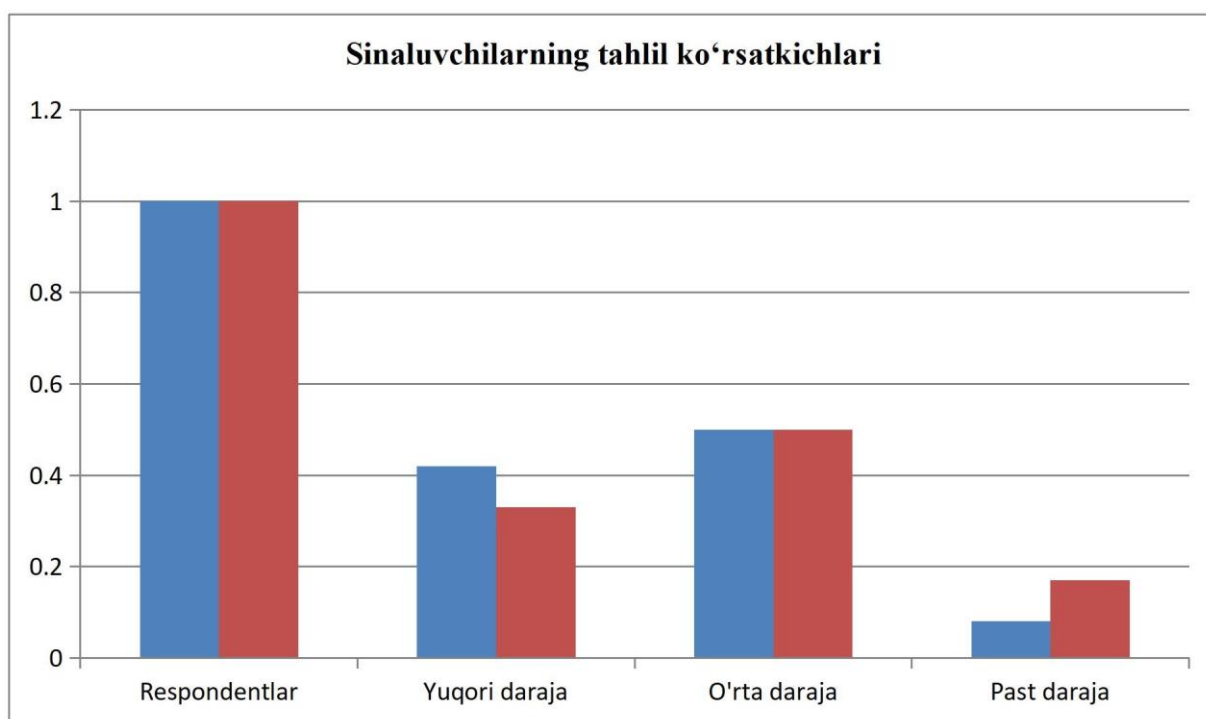
So‘rovnoma shkalalari	Respondentlarning umumiy soni	Natijalar	
		Sanoq ko‘rsatkichi	Foiz ko‘rsatkichi
Tajriba yakun ida			
Yuqori	40 nafar	13 nafar	33%
O‘rta	40 nafar	20 nafar	50%
Past	40 nafar	7 nafar	17%

3.2.2-jadval. E.Jarikov, E.Krushelnitskiyning “Liderlik qobiliyatini diagnostikasi” testi natijalari (Nazorat guruh)

Respondentlarning liderlik sifatlarini rivojlanganlik darajalarini ifodalovchi ko‘rsatkichlari (yakunlovchi tajriba-sinov) jadvalida tajriba va nazorat guruhlarining liderlik sifatleri ko‘rsatkichlari hamda ular orasidagi farqlari keltirilgan.Unga ko‘ra tajriba yakunida ijodiy qobiliyatning yuqori darajasi tajriba guruhida 42% ni tashkil etgan bo‘lsa, nazorat guruhida 33% qayd etildi. Ijodiy qobiliyatning o‘rtacha darajasi tajriba va nazorat guruhida 50%, ijodiy qobiliyatning quyi ko‘rsatgichi tajriba guruhida 8% bo‘lsa, nazorat guruhida 17%ni tashkil etdi.

3.2.1-rasm.

Respondentlarning liderlik sifatlarini shakllanganlik darajalarini



ifodalovchi ko'rsatkichlar (yakunlovchi tajriba-sinov)

3.2.1-rasm. Respondentlarning liderlik sifatlarini shakllanganlik darajalarini ifodalovchi ko'rsatkichlar

Tadqiqotning yakunlovchi tajriba-sinov natijalariga ko'ra tajriba va nazorat guruhlarida quyidagi ko'rsatkichlar yordamida ularga mos ravishda birinchi va ikkinchi tanlanmalarning variatsion qatorlari hosil qilindi.

3.2.3-jadval.

Variatsion qatorning statistik ko'rsatkichi.

Tanlanmalar	1-Tanlanma	2-Tanlanma
Guruhlar	Tajriba($X_{i;n_i}$) n=40	Nazorat($Y_{j;m_j}$) n=40
Yuqori	17	13
O'rta	20	20
Past	3	7

3.2.3-jadval. Variatsion qatorning statistik ko'rsatkichi.

Tajriba guruhidagi o'zlashtirish ko'rsatkichlari va talabalar sonini mos ravishda $X_i; n_i$ lar va shu kabi nazorat guruhidagini esa $Y_j; m_j$ lar orqali belgilab olib, quyidagi statistik guruhlangan variatsion qatorlarga ega bo'ldik, shuningdek, yuqori darajani 18 ball bilan, o'rta darajani 12 ball bilan, quyi darajani 5 ball bilan o'rtancha qiymat belgilandi. Bu talabalarning ijodiy qobiliyatlarini shakllanganlik darajasi aniqlashda quyidagi ko'rinish hosil qilindi:

Tajriba guruhidagi o'zlashtirish ko'rsatkichlari

$$\left. \begin{array}{l} 40, \quad 35, \\ 17, \quad 20, \end{array} \right\} \begin{array}{l} 25 \\ 3 \end{array} \quad (= 40)$$

Nazorat guruhidagi o'zlashtirish ko'rsatkichlari

$$\left. \begin{array}{l} 40, \quad 35, \\ 13, \quad 20, \end{array} \right\} \begin{array}{l} 25 \\ 7 \end{array} \quad (= 40)$$

Statistik tahlil o'tkazishni qulaylashtirish maqsadida yuqoridagi variatsion qatorlardan n_i va n_j takroriylik (chastota)larni mos statistik ehtimollik $P_i = \frac{n_i}{n}$ va $q_j = \frac{m_j}{m}$ tarzida belgilaymiz.

Shundan natijalar: $P_i = \frac{40}{17} = 2,3$ hamda $q_j = \frac{40}{13} = 3$ natijalar hosil qilindi.

Bu talabalar liderlik sifatlarini rivojlanganlik darajasini baholashda quyidagi ko'rinishga ega bo'ladi:

$$\left\{ \begin{array}{l} 40, \quad 35, \quad 25 \\ \quad \quad \quad 2,3; \quad 2; \quad 1,5 \end{array} \right. \begin{array}{l} \frac{n=40}{i=1} P_i = 1 \text{ va} \\ \frac{m=40}{i=1} q_i = 1 \end{array}$$

Statistik tahlilni tajriba va nazorat guruhlari bo'yicha o'rtacha liderlik sifatlarining rivojlanganlik darajasini hisoblab, qiyoslashdan boshlaymiz. O'rtacha liderlik sifatlarining rivojlanganlik ko'rsatkichlari bo'yicha quyidagi natijalar olindi:

$$\bar{X} = \frac{n=40}{i=1} P_i x_i = 2,3 \cdot 40 + 2 \cdot 35 + 1,5 \cdot 25 = 92 + 70 + 37,5 = 199,5$$

$$\text{Foizda } \bar{X}\% = \frac{199,5}{80} \cdot 100\% = 248$$

$$\bar{Y} = \sum_{j=1}^{n=24} q_j y_j = 40 \cdot 2,3 + 3,5 \cdot 2 + 27 \cdot 1,5 = 92 + 7 + 40,5 = 139,5$$

$$\text{Foizda } \bar{Y}\% = \frac{139,5}{80} \cdot 100 = 174 \text{ Demak, tajriba guruhidagi o'rtacha}$$

o'zlashtirish $(248-174) \square 75\%$ ga yuqori ekan. Bu esa o'z navbatida $\frac{248}{174} = 1,4\%$

barobar ortiqiligini anglatadi.

Bo'lajak menejerlar o'rtacha liderlik sifatlarining rivojlanganlik darajasini aniqlashdagi o'rtacha kvadratik xatoliklar:

Nazorat guruhida:

$$S_y^2 = \sum_{i=1}^{n=24} q_j y_j^2 - (\bar{y})^2 = 2,3 \cdot 40^2 + 2 \cdot 35^2 + 1,5 \cdot 25^2 - 75^2$$

$$= 2,3 \cdot 1600 + 2 \cdot 1225 +$$

$$+ 1,5 \cdot 625 - 5625 = 3680 + 2450 + 9376 - 5625 = 7068 - 5625 = 1443$$

Tajriba guruhida esa:

$$S_x^2 = \sum_{i=1}^{n=24} P_i x_i^2 - (\bar{x})^2 = 2,3 \cdot 40^2 + 3,5 \cdot 2^2 + 1,5 \cdot 27^2 - 75^2$$

$$= 2,3 \cdot 3680 + 3,5 \cdot 4 +$$

$$+ 1,5 \cdot 729 - 5625 = 8464 + 14 + 1094 - 5625 = 9572 - 5625 = 3947$$

Bunda standart xatoliklar esa:

$$= \sqrt{1443} = 38. \sqrt{3947} = 63$$

Bundan talabalarda liderlik sifatlarining rivojlanganlik darajasini aniqlashda nazorat guruhi standart xatoligi tajriba guruhi ko'rsatkichlariga nisbatan katta bo'ldi, ya'ni $63 > 38$. Buni yanada aniqroq ko'rsatish maqsadida har ikki statistik tanlanma bo'yicha o'rta qiymat aniqliklarini biz variatsiya koeffitsientlari orqali, ya'ni C_x va C_u formula orqali hisoblaymiz:

Tajriba guruhida:

$$C_x = \frac{S_x}{\sqrt{n} \cdot \bar{x}} \cdot 100\% = \frac{38}{\sqrt{80} \cdot 14,3} = \frac{38}{9 \cdot 14,3} = \frac{38}{129} \cdot 100\% = 30\%$$

Nazorat guruhida esa:

$$C_y = \frac{S_y}{\sqrt{n} \cdot \bar{y}} \cdot 100\% = \frac{63}{\sqrt{80} \cdot 12,4} = \frac{63}{9 \cdot 12,4} = \frac{63}{112} \cdot 100\% = 56\%$$

Demak, tajriba sinfidagi talabalarni liderlik sifatlarining rivojlanlik ko'rsatkichi aniqligi nazorat guruhidan kichik ekan.

Shunga asosan talabalar liderlik sifatlarining rivojlanlik ko'rsatkichini baholashda quyidagi hisoblashni bajaramiz:

$$t = \frac{\bar{x} - \bar{y}}{\sqrt{\frac{s_x^2}{n_x} + \frac{s_y^2}{n_y}}} = \frac{14,3 - 12,4}{\sqrt{\frac{38}{40} + \frac{60}{40}}} = \frac{1,9}{\sqrt{\frac{98}{40}}} = \frac{1,9}{1,5} = 1,3$$

Styudent-t mezonida asosida liderlik sifatlarining rivojlanlik ko'rsatkichini baholashda erkinlik darajasini quyidagi formula orqali hisoblaymiz:

$$\begin{aligned} &= \frac{\left(\frac{18}{40} + \frac{20}{40}\right)^2}{\frac{\left(\frac{18}{40}\right)^2}{11} + \frac{\left(\frac{20}{40}\right)^2}{11}} = \frac{\left(\frac{38}{40}\right)^2}{\frac{(1,5)^2}{11} + \frac{(1,7)^2}{11}} = \frac{38}{\frac{2,25}{11} + \frac{2,89}{11}} \\ &= \frac{38}{0,2 + 0,3} = \frac{38}{0,5} = 76 \end{aligned}$$

Ushbu ehtimollik uchun statistika va matning qiymatdorlik darajasini $\alpha = 0,05$ deb olsak, uholda $r = 1 - \alpha = 0,95$ ga hamda talabalar tomonidan ishlangan testlarni baholashda erkinlik darajasi $k = 76$ ga teng.

Endi baholashning samaradorlik ko'rsatkichini aniqlash uchun oraliq intervallarini topamiz. U talabalar liderlik sifatlarini baholashda:

$$\text{Tajriba guruhida } \Delta_x = t_\gamma \cdot \frac{S_x}{\sqrt{n}} = 1,06 \cdot \frac{4,2}{\sqrt{40}} = 1,06 \cdot \frac{4,2}{6,3} = \frac{4,45}{6,3} \approx 0,7$$

$$\text{Nazorat guruhida } \Delta_x = t_\gamma \cdot \frac{S_y}{\sqrt{n}} = 1,06 \cdot \frac{4,5}{\sqrt{40}} = 1,06 \cdot \frac{4,5}{6,3} = \frac{4,7}{6,3} \approx 0,8$$

Topilgan natijalardan tajriba sinfi uchun ishonchli intervalni topsak:

$$\bar{x} - kr \cdot \frac{S_x}{\sqrt{n}} \leq a_x \leq \bar{x} + kr \cdot \frac{S_x}{\sqrt{n}}$$

$$13,2 - 1,2 \leq a_x \leq 13,2 + 1,2 \quad 12,4 \leq a_x \leq 14,4$$

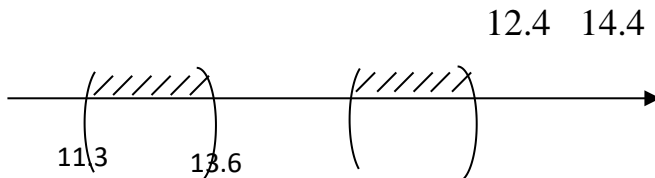
Nazorat sinfi uchun ishonchli interval:

$$\bar{x} - k_{\text{кр}} \cdot \sqrt{s_x} \leq a \leq \bar{x} + k_{\text{кр}} \cdot \sqrt{s_x}$$

$$12,4 - 1,06 \leq a \leq 2,4 + 1,06 \quad 11,3 \leq a_u \leq 13,6$$

Buni geometrik tasvirlasak:

Talabalarda liderlik sifatlarining rivojlanganlik darajasini baholashda:



Bundan $\alpha=0,05$ qiymatdorlik darajasi bilan aytish mumkinki, tajriba guruhidagi o‘rtacha natija nazorat guruhidagi o‘rtacha natijada yuqori va oraliq intervallari ustma-ust tushmayapti. Demak, matematik-statistik tahlilga asosan, yaxshi natijaga erishilgani ma’lum bo‘ldi.

Yuqoridagi natijalarga asoslanib tajriba-sinov ishlarining sifat ko‘rsatkichlarini hisoblaymiz.

Bizga ma’lum talabalar liderlik sifatlarining rivojlanish darajasini

Baholashda $\bar{X}=14,3$; $\bar{Y}=12,4$; $\Delta_x = 1,4$; $\Delta_y = 1,3$ ga teng.

Bundan sifat ko‘rsatkichlari:

Talabalar tomonidan ishlangan testlarni baholashda

$$K_{usb} = \frac{(\bar{X} - \Delta_x)}{(\bar{Y} + \Delta_y)} = \frac{14,3 - 1,4}{12,4 + 0,3} = \frac{12,9}{12,7} = 1,02 > 1;$$

$$K_{bdb} = (\bar{X} - \Delta_x) - (\bar{Y} - \Delta_y) = (14,3 - 1,4) - (12,4 - 1,3) = 12,9 - 12,05 = 0,85 > 0;$$

Olingan natijalardan bo‘lajak menejerlarda liderlik sifatlarining rivojlanganlik samaradorligini baholash mezoni birdan kattaligi va bo‘lajak menejerlarda liderlik sifatlarining rivojlanganlik mezoni noldan kattaligini ko‘rish mumkin. Bundan ma’lumki, tajriba guruhidagi liderlik sifatlarining rivojlanganlik darajasi nazorat guruhidagi liderlik sifatlarining rivojlanganlik darajasidan yuqori ekan. Demak, bo‘lajak menejerlarda liderlik sifatlarining rivojlanganlik darajasini baholash yuzasidan o‘tkazilgan tajriba-sinov ishlari muvaffaqiyatli amalga oshirilgan.

Yakunlovchi tajriba-sinov jarayonida olib borilgan amaliy o'rganish natijasida tajriba va nazorat guruhlarida quyidagi ko'rsatkichlar yordamida ularga mos ravishda taqribiy ko'rsatkichlari hosil qilindi. Bundan shuni xulosa qilish mumkinki, bo'lajak menejerlarning liderlik sifatlarining rivojlantirishga qaratilgan tajriba-sinov ishlarining samarali kechdi va o'z natijaviyligini ifodaladi.

Uchinchi bob bo'yicha xulosa

Dissertatsiya mavzusi bo'yicha tajriba sinov ishlari 2022-2024-yillar davomida Termiz davlat universitetida tashkil etildi. Bunda umumiy respondentlar soni 80 nafarni tashkil etdi. Shulardan 40 nafari nazorat guruhi, 40 nafari tajriba guruhini tashkil qildi.

Respondentlarning liderlik sifatlarini rivojlanganlik darajalarini ifodalovchi ko'rsatkichlari (yakunlovchi tajriba-sinov) jadvalida tajriba va nazorat guruhlarining liderlik sifatleri ko'rsatkichlari hamda ular orasidagi farqlari keltirilgan. Unga ko'ra tajriba yakunida ijodiy qobiliyatning yuqori darajasi tajriba guruhida 42% ni tashkil etgan bo'lsa, nazorat guruhida 33% qayd etildi. Ijodiy qobiliyatning o'rtacha darajasi tajriba va nazorat guruhida 50%, ijodiy qobiliyatning quyi ko'rsatkichi tajriba guruhida 8% bo'lsa, nazorat guruhida 17%ni tashkil etdi.

Tajriba-sinov ishlari uchta bosqichda tashkil etildi. Tajriba-sinov ishlari davomida V.V.Sinyavskiy va V.A.Fedoroshinlarning KOS metodikasi, E.Jarikov,

E.Krushelnitskiyning "Liderlik qobiliyatini diagnostikasi" testi shuningdek matematik-statistik usullardan foydalanildi. Dissertatsiya mavzusi bo'yicha o'tkazilgan tajriba-sinov ishlari ijobiy natija berdi. Tajriba guruhidagi o'zlashtirish ko'rsatkichlari va talabalar sonini mos ravishda X_{ij} lar va shu kabi nazorat guruhidagini esa Y_{jm} lar orqali belgilab olib, quyidagi statistik guruhlangan variatsion qatorlarga ega bo'ldik, shuningdek, yuqori darajani 18 ball bilan, o'rta darajani 12 ball bilan, quyi darajani 5 ball bilan o'rtancha qiymat belgilandi.

UMUMIY XULOSA

Jahonning ilg'or oliy ta'lim muassasalarida talabalarining liderlik sifatlarini rivojlantirish hamda ularning innovatsion, kreativ, kasbiy va shaxsiy sifatlarini shakllantirish ta'lim jarayoniga tatbiq etilmoqda. Jumladan, talabalarining liderlik sifatlarini rivojlantirishda raqamli iqtisodiyot talablariga mos, kasbiy kompetentligi yuqori, raqobatbardosh kadrlar tayyorlash modellarini optimallashtirgan holda ta'lim mazmunining innovatsion yondashuvlar asosida amalga oshirilishi bo'lajak menejerlarda

liderlik sifatlarini rivojlantirishning dolzarb muammolardan biriga aylangan.

Jahondagi nufuzli ilmiy muassasalarda talabalarining liderlik sifatlarini rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirish, talabalarda liderlik tiplarini aniqlash, liderlik sifatlarini rivojlantirish bo'yicha ilmiy tadqiqotlar olib borilmoqda. Bo'lajak menejerlarning kasbiy potentsialini rivojlantiruvchi pedagogik-psixologik imkoniyatlarni kengaytirish, talabalarda liderlik sifatlarini loyihalashtirish bo'yicha izlanishlar oliy ta'lim muassasalari taraqqiyotini belgilovchi muhim vazifaga aylangan.

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, xorijiy davlatlarning oliy ta'lim tizimida talabalarni liderlik qobiliyatlarini rivojlantirib borish uzluksiz ravishda kechadi. Bu yo'nalishdagi asosiy sa'y harakatlar o'quv jarayonidan tashqari, maxsus dasturlar va turli darajadagi tadbirlar vositasida amalga oshiriladi. Eng muhimi, ta'lim oluvchilarni o'z qobiliyatlarini to'laqonli yuzaga chiqarishi, kasbiy hayotiy ko'nikmalarini egallashlari uchun erkin ijodiy muhit yaratiladi. Etiket qoidalariga zid bo'lmagan holda har qanday rasmiylik va qat'iy cheklovdan holi pedagogik muhitning mavjudligi samarali lider tayyorlashning muhimomilidir.

Liderlik sifatleri– guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali aniqlanadigan o'xshash 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 yechish 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 “yetakchi” so‘zlari majmuasi lider mohiyatini to‘la ifodalashi mumkin. Nazarimizda, “Lider” so‘zi shaxsning guruhni yetaklashga, 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 odamlar ayotganyo‘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.

O‘tkazilgan tadqiqot natijalari va o‘rganilgan adabiyotlar asosida quyidagi xulosani berishimiz mumkin:

- jamiyat va guruh faoliyati ko‘p jihatdan lider shaxsiga bog‘liq;
- lider o‘zida boshqaruvchi shaxsiga xos bo‘lgan sifat va xususiyatlarni shakllantirishi muhim sanaladi;
- lider o‘zining xulq-odobi va muomala madaniyati bilan faoliyatida o‘ziga xos qonun-qoidalarni o‘zlashtirishi va amalda qo‘llashi kerak;
- guruh o‘zagini shakllantirishda uning tuzilishiga binoan majburiyat, jismoniy va aqliy kuch-quvvat salohiyatini bir joyga taqsimlashga erishish lozim;
- lider shaxsiga xos bo‘lgan talablar, ya’ni bilishga oid emotsional his-tuyg‘u, irodaviy fazilatlarni qamrab olishi lozim;
- lider shaxsining boshqaruv usullaridan to‘la xabardor bo‘lishi samarali munosabatlarni yuzaga keltiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

I. Normativ-huquqiy hujjatlar va metodologik ahamiyatga molik nashrlar.

1. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi T.: “O‘zbekiston” - 2023. 41-b.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi Farmoni. PF-5847-son 08.10.2019. //www.lex.uz
3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning 2020-yil 24-yanvardagi Oliy Majlisga Murojaatnomasi. //www.lex.uz.
4. Mirziyoyev Sh. M. Erkin va farovon demokratik O‘zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz. T.: - “O‘zbekiston” - 2016. 59- b
5. Mirziyoev Sh.M. Milliy taraqqiyot yo‘limizni qat’iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko‘taramiz. Toshkent : O‘zbekiston, 2018.1-jild. –529-bet.
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha harakatlar strategiyasi to‘g‘risida”gi Farmoni. //www.lex.uz

II. Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yhati.

7. Abdurahmonov Q.H., Xolmo‘minov Sh.R., Zokirova N.Q. Personalni boshqarish. Darslik. – T.: “O‘qituvchi”, 2008 – 655 b.
8. Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov SH.R., Zokirova N.Q., Irmatova A.B. Personalni boshqarish.Darslik.-T.: “Iqtisodiyot”, 2011- 580 b
9. Androsova L.A. Boshqaruv sotsiologiyasi. O‘quv-uslubiy tavsiyalar. - Penza: PGU nashriyoti, 2002.174-b.
10. Alikarieva A‘loxon. “Oliy o‘quv yurtlarida ta’lim sifati menejmenti tizimini rivojlantirishda tajribasi”, №4 | 2022.
11. Barinov V.A., Xarchenko V.L. Strategicheskiy menedjment: Ucheb. posobie.- M.: INFRA-M, 2008.- 285 s.
12. Djurayev R.X., Turg‘unov S.T. Ta’lim boshqaruv. – T.: Voris, 2006.216-b.

13. Dresvyannikov V.A. Postroeniya sistemy upravleniya znaniyami na predpriyatii. – M.: «KNORUS», 2006.46-b
14. Dresvyannikov V.A. Postroeniya sistemy upravleniya znaniyami na predpriyatii. – M.: «KNORUS», 2006.84-b
15. Egorshin A. P. Upravlenie personalom: Ucheb. dlya vuzov 3-e izd. – Nijniy Novgorod.: NIMB, 2001.341-c
16. Hojiyev, R. B., & Norboeva, D. O. (2021). Yoshlar ijtimoiy hayotining kognitiv asoslari. *Academic Research in Educational Sciences*, 2(2), 544-555.
17. Hojiyev R.B., Xolmo‘minov G.B., Sharipov M.L. (2020) Raising a Harmoniously Developed Generation is a Priority of Democratic Reforms in Uzbekistan // *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, №8(5). 1-3.
18. Ikramov R.A., Xojiev R.B. (2020). Vospitanie garmonichno razvitogo pokoleniya yavlyetsya prioritetom gosudarstvennoy molodejnoj politiki. *Vestnik nauki i obrazovaniya*. № 14 (92). Chast 1. S. 88-90.
19. Innoatsionnyy menedjment: Uchebnyk / Pod. red. Gorfinkelya V. Ya – M.:Vuzovskiy uchebnyk, 2006.257-c.
20. Ishmuxamedov R.J., Abduqodirov A.A., Pardayev A.X. Direktor-ning ish kitobi (amaliy tavsiyalar). – T.: 2007.19-b
21. Jalolov A. K. Institutsional o‘zgarishlar davrida kasbiy o‘zgaruvchanlik menejmenti. Nomzodlik dissertatsiyasi. T.: 2005. 64-b.
22. Kadirov H.O. Possibilities of Educational Space of a Pedagogical University for the Development of a Leader Potential of a Student // *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*. – Great Britain: Progressive Academic Publishing, 2020. – № 2. – P. 31- 36. (13.00.00, № 3) www.idpublikations.org
23. Kadirov X.O. Structural and Content Model of Leadership Developing Student Potential at High School // *Eastern European Scientific Journal*. – Ausgabe, 2019. – P. 368-371.

24. Kenjaboyev A.E, B.X.Karimova Pedagogik menejment asoslari. O'quv qo'llanma.-T.: 2023 y.79-b
25. Kenjaboyev A.E, B.X.Karimova Pedagogik menejment asoslari. O'quv qo'llanma.-T.: 89-b
26. Madiyarov G.A. Iste'mol tovarlari bozorida marketing tizimini rivojlanishi. Iqtisod fanlari nomzodi ilmiy darajasini olish uchun taqdim etilgan dissertatsiya. -T.: TDIU, 2008. 86-b
27. Maxmudov I.I. Boshqaruv psixologiyasi: O'quv qo'llanma / Mas'ul muharrir: A.Xolbekov. – T.: DJQA «Rahbar» markazi; «Yunaks-print» MChJ, 2006. – B. 51-52
28. Markova V.D. Marketing, menedjment: ucheb.pos. – M.: «Omega - L», 2009. – 204 s.
29. Peregudov L.V., Saidov M.X. Oliy ta'lim boshqaruv va iqtisodiyoti. – T.: Moliya, 2002.312-b
30. Polukadrov V.L. Osnovy menedjmenta: uchebnoe posobie./ V.L Polukadrov 3- e izd., pererab. i dop.- M.: KNORUS, 2009.- 240 s.
31. Qirg'izboyev M. Siyosatshunoslik. –T.: Yangi avlod, 2013. 294-b
32. Qodirov X.O. OTM tarbiyaviy muhitida talabalarning liderlik salohiyatini rivojlantirishning strukturaviy-mazmunli modeli//Boshlang'ich ta'limning dolzarb masalalari: muammo va yechimlar: Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Jizzax, 2020. – B. 202-205. 47
33. Qodirov X.O. O'zbekiston uzluksiz ta'lim tizimida barkamol avlodni tarbiyalashdagi omillarning samarasi // O'zMU xabarlar. –Toshkent, 2016. –1/6-son. – B. 175-179
34. Qodirov X.O.Talabaning liderlik salohiyatini rivojlantirish uchun pedagogik OTM tarbiyaviy muhitining imkoniyatlari// Boshlang'ich ta'limning dolzarb masalalari: muammo va yechimlar: Respublika ilmiy-amaliy
35. Qodirov X.O. Oliy ta'lim muassasalari talabalarda liderlik sifatlarini shakllantirish//Jismoniy tarbiya va boshlang'ich ta'lim samaradorligini

- oshirish istiqbollari: Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Toshkent, 2020. – B. 109-111.II bo‘lim (II chast; Part II)
36. Qodirov X.O. Talabanning liderlik salohiyatini rivojlantirish uchun pedagogik OTM tarbiyaviy muhitining imkoniyatlari// Zamonaviy innovatsion ta’lim: psixologlar faoliyatini tashkil etishda amaliy ta’lim tamoyillari: Respublika ilmiy-amaliy konferensiya materiallari. – Farg‘ona, 2019. – B. 242-243.
37. Qodirov X.O. Talabalarning liderlik salohiyatini rivojlantirish-ning strukturaviy-mazmunli modeli // Xalq ta’limi. – Toshkent, 2020. – 2-son. –B. 23- 28. (13.00.00, № 17)
38. Qodirov X.O. Talabalarning liderlik salohiyatini rivojlantirish-ning strukturaviy-mazmunli modeli // Xalq ta’limi. – Toshkent, 2020. – 2-son. –B. 23- 28. (13.00.00, № 17)
39. Qodirov X.O. OTM talabalarida liderlik sifatlari bo‘lajak o‘qituvchilarda pedagogik salohiyatning ahamiyatli qismi sifatida// Toshkent davlat pedagogika universiteti ilmiy axborotlari. – Toshkent, 2020.– № 2 (23). – B. 87- 91. (13.00.00, № 32)
40. Qodirov X.O. Talabalarda rahbarlik malakalarini rivojlantirishning pedagogik imkoniyatlari // Xalq ta’limi. – Toshkent, 2019. – 5-son. – B. 83-89. (13.00.00, № 17)
41. Sadovnichiy V., Kruzhalin V., Artyushina I., Shutilin V. Ta'lim sifatini qanday hisoblash mumkin // Ekspert. - 2008. 16-b.
42. Turayev. K Yoshlarda liderlik qobiliyatini rivojlantirish. Yangilanayotgan jamiyatda yoshlarning ijtimoiy faolligi: muammo va yechimlar. Respublika ilmiyamaliy konferensiyasi maqolalar to‘plami. –T. 2020. 14-b.
43. K. Turayev. K Yoshlarda liderlik qobiliyatini rivojlantirish. Yangilanayotgan jamiyatda yoshlarning ijtimoiy faolligi: muammo va yechimlar. Respublika ilmiyamaliy konferensiyasi maqolalar to‘plami. –T. 2020. 69-b

44. Tursunov F ,Sh.R.Baxriddinov “Oliy ta’lim muassasasida innovatsion jarayonlarni boshqarishda muammolar”. Eurasian Journal Of Academic Research elektron jurnal. 2022 14-aprel.
45. Vixanskiy O.S., Naumov A.I. Menedjment: Uchebnik – M.: Эkonomit, 2006.158-c.
46. Zaynutdinov Sh.N, N.R.Qodirxodjaeva. "Menejment" fani bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. "Iqtisodiy ta'limdagi o'qitish texnologiyasi" seriyasidan. T.: TDIU, 2006, 156- b
47. Sharifxo‘jayev M., Abdullayev Y. Menejment. Darslik. –T.: O‘qituvchi, 2001.247-b.
48. Sharifxo‘jayev M., Abdullayev Y. Menejment: 100 savol va javob. – T.: Mehnat, 2000. 312-b.
49. K. Turayev Yoshlarda liderlik qobiliyatini rivojlantirish. Yangilanayotgan jamiyatda yoshlarning ijtimoiy faolligi: muammo va yechimlar. Respublika ilmiyamaliy konferensiyasi maqolalar to'plami. –T. 2020. 69-b
50. Dresvyannikov V.A. Postroeniya sistema upravleniya znaniyami na predpriyatii. – M.: «KNORUS», 2006.46-b

Internet saytlari

51. www.in-academy.uz
52. www.tdpu.uz
53. www.ziyonet.uz
54. www.google.ru
55. www.dissnatlib.uz
56. www.diss.rsl.ru