

TALABALARDA BOSHQARUVCHANLIK SIFATLARINI SHAKLLANTIRISH YO'LLARI

Sultanova Ro'zagul Ro'zmat qizi

FarDU, talabalarni turar joy bilan ta'minlash ishlaririni muvofiqlashtirish bo'limi bosh mutaxassissi

Annotatsiya: *Bugungi kunda 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. Ushbu maqolada talabalarda boshqaruvchanlik sifatlarini shakllantirish va rivojlantirish zaruriyati muammolari haqida so'z yuritiladi.*

Kalit so'zlar: *boshqaruvchanlik sifatleri, pedagogik boshqaruv, pedagogik mahorat, innovatsion boshqaruv, inson omili, menejer, pedagogik texnika, pedagogik kvalimetriya, "yetakchilik", "liderlik", "sardorlik".*

ПУТИ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ

Аннотация: *Сегодня формирование у студентов управленческих качеств, умения самостоятельно мыслить, умения быстро вступать в общение считается одним из факторов, обеспечивающих их взросление в будущем активными членами демократического общества. В данной статье говорится о проблемах необходимости формирования и развития управленческих качеств у студентов.*

Ключевые слова: *качества управления, педагогический менеджмент, педагогическое мастерство, инновационный менеджмент, человеческий фактор, менеджер, педагогическая техника, педагогическая квалиметрия, «лидерство», «лидерство», «лидерство».*

WAYS OF FORMING MANAGEMENT QUALITIES IN STUDENTS

Abstract: *Today, the formation of management qualities, the ability to think independently, and the ability to quickly engage in communication in students are considered one of the factors that ensure that they grow up as active members of a democratic society in the future. This article talks about the problems of the need to form and develop management qualities in students.*

Key words: *managerial qualities, pedagogical management, pedagogical skill, innovative management, human factor, manager, pedagogical technique, pedagogical qualimetry, "leadership", "leadership", "leadership".*

Talabalarda boshqaruvchanlik sifatlarini shakllantirish va rivojlantirish nafaqat psixologik-pedagogik, balki ijtimoiy muammo sifatida ham o'ziga xos dolzarblik kasb etadi. 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.

Maktabgacha ta'lim talabalarida 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. 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'l boshchilik" 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. Tushunchalarning lug'aviy ma'nolarini yoritishda besh jildlik "O'zbek tilining izohli lug'ati"da berilgan ma'lumotlar asos qilib olindi.

Boshqaruvchanlik (arabcha "tashkil" so'zidan olingan) muayyan ish harakatni boshlab berish, tashkil etish, uyushtirish yoki uyushtirishni oqilona rejalashtirish xislati.

Liderlik (inglizcha "SHeg" 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 etuvchi sifatlar majmuidan xabardor bo'lish maqsadga muvofiqdir. Quyida nazariy taxlil asosida masalaning ana shu jihati yoritiladi.

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, xaqiqatg'o'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 axloqyailik. Muallifning fikricha, boshqaruvchanlik sifatlari jamoani uyushtira olish, mutaxassis (kadr)larni joy-joyiga qo'yish, istiqbolda hal etiluvchi vazifalar (uyushtiriluvchi tadbirlar)ni rejalashtirish, qat'iy nazoratni yo'lga qo'yish bilan xarakterlanadi. Shaxsda boshqaruvchanlik sifatlari muayyan psixologik xususiyatlarning namoyon bo'lish jarayonida shayudanadi.

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; yetakchilik bu 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 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. Yetakchilik guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali aniqlanadigan shaxs holatidir. Lekin liderga xos bo'lgan fazilatni ifodalovchi yana qator jihatlar borki, ularni munosabatlar tizimi doirasidagina tahlil etolmaymiz. Bunday talqinda liderga xos bo'lgan asosiy jihatlardan yana biri – shaxsning vaziyatga muvofiq ravishda harakat qilish qobiliyatini hisobga olish zarurati tug'iladi. Biron - bir muammoli vaziyatda paydo bo'lgan qiyinchilikni bartaraf etishdagi tashabbus, topqirlik va mohirlik liderga xos 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.

Nazarimizda, «yetakchi» soʻzi shaxsning guruhni yetaklashga, boshchilik qilishga boʻlgan ishtiyoqi mavjudligidan kelib chiqadi. «Peshqadam» iborasi esa maʼlum fazilatlarga ega boʻlgan shaxs ketidan guruhning ergashishini, jamoaning oʻz ixtiyoriga koʻra oʻzi ishongan odam borayotgan yoʻlni tanlashini anglatadi. Aynan shu xolat «lider» iborasiga nisbatan ham ishlatilishi zarur. Liderning bu xususiyati uning hissiy jozibadorligida, oʻzgalarni oʻziga jalb etish fazilatida namoyon boʻladi.

Shunday qilib, «lider» soʻzini faqat «yetakchi» atamasi bilan almashtirish liderlik holatining psixologik talqinini tor doiraga kiritib qoʻyadi. Ushbu mulohazadan kelib chiqqan holda qoʻllanmamiz matnida «lider» soʻzidan foydalanishni maʼqul deb hisoblaymiz. Bundan tashqari, «lider» soʻzidagi izohiy maʼnoni anglab olish oʻzbek kitobxonlari uchun tanish holdir.

Zamonaviy psixologiya fani, oʻz yutuqlari orqali, liderga xos fazilatlar tabiati va unga erishish yoʻl-yoʻriqlari haqida yetarlicha maʼlumot bera oladi. Shu munosabat bilan liderga xos boʻlgan jihatlarni uch toifaga kiritishimiz mumkin: 1) jamoa manfaatlariga yoʻnalganlik 2) kasbiy mohirlik, har qanday muammoli vaziyatda qiyinchilikni oʻz boʻyniga olish va ishni oxirigacha hal etishda tashabbuskor boʻlish; 3) emotsional, hissiy jalb etuvchanlik xislatlari. Yuqorida sanab oʻtilgan xislatlar majmuasining ketma-ketligi ham oʻz mantiqiga ega.

Tadqiqotlar orqali aniqlanishicha, hissiy jalb etuvchanlik odatda lider shaxsda juda yorqin koʻzga tashlanishi lozim emas ekan. Shaxsda bu koʻrsatkichning oʻrta meʼyorda mavjudligi, uni liderlik darajasida tan olinishi uchun yetarlidir. Lekin insonga xos hissiy jozibadorlik koʻrsatkichi pastligi ish yuzasidan oʻtadigan muloqot va muzokaralarga salbiy taʼsir etishi mumkin. Rahbarning muloqot sirlarini yaxshi bilishi orqali atrofdagilarda oʻzi haqida ijobiy taassurot uygʻota olishi ushbu koʻrsatkichni oshirishdagi asosiy vositadir.

Rahbarlik tayinlanuvchi lavozimdir, liderlik esa hamfikrlar tomonidan koʻtarilgan shaxs mavqeidir. Agar rahbar va lider oʻrtasidagi farqga eʼtibor beradigan boʻlsak, koʻpgina jihatlarni sanab oʻtishimiz mumkin. Masalan, rahbar xodimlarga ega boʻlsa, liderning hamfikir tarafdoshlari mavjud, rahbar tayinlansa, lider jamoa aʼzolari orasidan ajralib chiqadi, rahbar oʻz hokimiyatiga asoslansa, lider esa obrusiga tayanadi. Rahbar oʻz majburiyati boʻyicha tashkilot manfaatini birinchi oʻringa qoʻyadi va shu xususiyat unga rasmiy tus berib, jamoa oldida liderga nisbatan uni bir muncha «zaif» holatga qoʻyadi.

Hayotda koʻpgina jamoalar uchraydiki, ularda rasmiy rahbar va lider alohida shaxslardan iboratdir. Bunday jamoa hayotidagi koʻp vaziyatlarda guruh aʼzolari rahbardan koʻra norasmiy lider tomonida boʻlishlari ehtimoli kuzatiladi. Jamoadagi rasmiy rahbar va norasmiy liderning oʻzaro munosabati doimo qiyin masalalar doirasiga kiradi. Bunday vaziyatda odatda koʻpchilik rahbarlar liderni siqib chiqarishga, undan qutulishga intilishlari kuzatilsa, boshqa bir rahbar bu liderdan foydalanishga, uni guruh maqsadiga tezroq erishish yoʻliga safarbar etishi mumkin. Rahbarning lider bilan oʻzaro til topishi, hamfikir boʻla olishi albatta boʻlajak muvaffaqiyatlar garovidir. Buning uchun rahbardan ham topqirlik, sabr-toqat va oʻz shaxsiy manfaatidan ustun tura olish qobiliyati koʻtiladi.

Rasmiy rahbar va guruh lideri turli shaxslardan iborat boʻlsa, ular oʻrtasidagi kelishmovchilik koʻpgina xodimlar tomonidan ijtimoiy adolatning buzilishi sifatida idrok etiladi. Lider bilan munosabatni rivojlantirish esa aksincha, guruhdagi kuchlarni tan olish, oqillik yoʻlini 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.

Xulosa qilib aytganda, 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.

ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Raximova D.N., Xudoyberdiyev Z.Ya., Eshonxujayev D. Menejment. (O'quv qo'llanma). – T., «Akademiya», 2003.
2. Raximova D.N., Abulkosimov X., Abduraxmonov A. Boshqaruv tizimi va rahbar. – TDTU., 2004
3. O'ljayevna O. F. Et al. Innovatsion texnologiyalar yordamida bo'lajak tarbiyachilarni kasbiy salohiyati samaradorligini oshirish yo'llari //Ta'lim va rivojlanish tahlili onlayn ilmiy jurnali. – 2023. – t. 3. – №. 3. – c. 311-315.
4. Urinova F., Azizmatova z., Fazliddinova s. Didactic foundations for forming the professional competence of the future teacher. //Евразийский журнал академических исследований. – 2023. – т. 3. – №. 4 part 4. – с. 197-202.
5. O'rinova f. Innovative reforms in the modern preschool education system //Science and innovation. – 2023. – т. 2. – №. B2. – с. 557-561.

6. Уринова Ф. У. Особенности развития психологии ребёнка дошкольного и младшего школьного возраста //Science and innovation. – 2022. – т. 1. – №. В2. – с. 68-71.
7. Uljaevna u. F. Et al. Necessary conditions for the development of creative thinking in future teachers //Modern journal of social sciences and humanities. – 2022. – т. 4. – с. 444-448.
8. Uljayevna o. F. Et al. Bo'lajak tarbiyachilarning kasbiy salohiyatini takomillashtirishda ilmiy faoliyatga tayyorlashning metodik tizimi //Barqarorlik va yetakchi tadqiqotlar onlayn ilmiy jurnali. – 2022. – с. 660-667.
9. Uljayevna u. F. Et al. Creolized texts, their features and possibilities //Barqarorlik va yetakchi tadqiqotlar onlayn ilmiy jurnali. – 2022. – с. 668-673.
10. Uljayevna U. F. The activity of developmental centers in the formation of children's abilities /Science and innovation. – 2022. – т. 1. – №. В2. – с. 107-110.
11. Usmonova Shaxnoza Yoqubjon qizi. The concept of cosmonics and its nature". International conference on studies in humanity, education and sciences helsinki, finland.issn: 2249-7137 vol. 11, issue 2, january 10th 2022
12. Уринов Рустамбек Ёкубжонович. Специфика англоязычной технической документации в сфере информационных технологий. Science and innovation. International scientific journal volume 1 issue 7 uif-2022: 8.2 | issn: 2181-3337
13. Urinova F.U. Gulomova D.I. The Structure of Professional Competencies of the Future Teacher of a Preschool Educational Institution. Web of Synergy:International Interdisciplinary Research Journal .Volume 2 Issue 5, Year 2023 ISSN: 2835-3013. С 139-143