

MODERN SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE LEADER AND LEADERSHIP

Aliyeva Kamola Saidnegmatovna

*Senior lecturer of the department "Pedagogy, psychology and educational
technologies"*

Tashkent city National center for training pedagogues in new methods

Annotation. This article describes in detail the concepts of leadership and leader, their mutual similarities and differences, research and opinions of researchers on this matter.

Key words: manager, leader, manager, educational institution, specialist.

РАҲБАРЛИК ВА ЛИДЕРЛИКНИНГ ЗАМОНАВИЙ ИЖТИМОЙ ПСИХОЛОГИК ҲУСУСИЯТЛАРИ

*Тошкент шаҳар Педагогларни янги методикаларга
ўргатиш миллий маркази*

*“Педагогика, психология ва таълим таълим технологиялари”
кафедраси катта ўқитувчиси Алиева Камола Саиднегматовна*

Аннотация. Мазкур мақолада раҳбарлик ва лидерлик тушунчалари, уларни ўзаро фарқлари ва ўхшашликлари, тадқиқотчиларнинг бу борадаги тадқиқотлари ва фикрлари борасида атрофлича ёзилган.

Калит сўзлар: раҳбар, лидер, бошқарувчи, таълим муассасаси, мутахассис.

СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЛИДЕРСТВА

г.Ташкент Национальный центр подготовки

педагогов по новым методикам

«Педагогика, психология и образовательные технологии»

старший преподаватель кафедры Алиева Камола Саиднегматовна

Аннотация. В данной статье подробно написаны понятия лидерства и руководителя, их взаимные сходства и различия, исследования и мнения исследователей на этот счет.

Ключевые слова: руководитель, лидер, менеджер, образовательное учреждение, специалист.

Самарали бошқарувчи — бу нафақат раҳбарлик қилиш ҳуқуқига эга, балки педагогик жамоа ўртасида лидер статусига эга бўлган, нафақат таълим муассасасини бошқариш, балки уни ривожланиши, бутун педагогик жамоа сингари, ҳар бир педагогни ҳам қўллаб-қувватлайдиган шахс ҳисобланади. Раҳбарнинг ҳокимиятга муносабати, унинг лидерлик сифатлари, бошқарув услубининг йўналиши — буларнинг барчаси мактаб раҳбарларининг индивидуал психологик хусусиятларини ифодалайди ва педагогик жамоани шакллантиради.

Ҳар бир таълим муассасасининг ташкилий тузилмасида турли лавозимдаги бошқарув кадрлари мавжуд (директор, директор ўринбосарлари, бўлим бошлиқлар ва ҳ.к.). Психологик атамалар луғатида келтирилишича “Раҳбар—расман жамоани бошқариш ва унинг фаолиятини ташкил этиш функцияларига эга бўлган шахс”. Шундай қилиб раҳбар бошқариш ҳуқуқига эга бўлган шахс ҳисобланиб, унинг ҳокимликка бўлган муносабатини психологик жихатдан кўриб чиқадиган бўлсак. Бир қатор мустақил давлатлар ҳамдўстлиги ва хориж тадқиқотчилари айтиши шу масала бўйича ўз тадқиқотларини олиб борганлар. Қуйида айнан мазкур тадқиқотларнинг умумий ҳолатларини кўриб чиқамиз.

Кундалик фойдаланишда ва педагогик жамиятда кўпинча “раҳбар” ва “лидер” тушунчалари ўзаро таққосланади. Психология илмининг кўрсатишича бу икки тушунча бир хил эмас. “Лидер— гуруҳ учун муҳим бўлган қарорларни қабул қилиш ҳуқуқига эга, жамоадаги шахслараро муносабатларни бошқарувчи, ҳамкорликдаги фаолиятни ташкил этувчи шахс ҳисобланади”. Раҳбар гуруҳда лидер бўлиши ёки бўлмаслиги ҳам мумкин, лидер бўлса раҳбар позициясини эгаллаши ёки жамоанинг оддий бир ходими бўлиши мумкин.

Бу борада кўплаб тадқиқотчилар ўз фикрларини билдирган, масалан: Мюррей (H.A. Murrey, 1938) ҳокимликка эҳтиёж борасида гапирган; Винтер (D.G. Winter, 1973) “ижтимоий ҳокимлик” («социальная власть») тушунчаси остида бошқа одамнинг ҳаракатлари ёки кечинмаларида ўзи ҳоҳлаган эффектга эришишни тушунган; МакКлелланд (D.C. McClelland, 1975) ҳукмронлик мотивини биринчидан, ўзни кучли ҳис қилиш, иккинчидан эса фаолиятда ўзини кучини кўрсатиш иштиёқи сифатида аниқлайди, Хекхаузен (H. Heckhausen, 1980) ҳокимликка интилишни инсоннинг ҳаракат мотиви сифатида таъкидлаган: ҳокимлик ҳаракатлари ҳар доим бошқа одамнинг мотивларидан мақсадли фойдаланишдир, улар ўз моҳиятидан қатъий назар қондирилади ёки қондирилмайди; Ю.Г. Волков ва В.С. Поликарповлар ҳокимликка интилишни инсон фаолиятини стимуллаштирадиган энг муҳим мотивация сифатида аниқлаганлар; С.Б. Каверин (1991) эса аксинча бу феноменни ижобий томонларини кўришга мойилдир. Унинг фикрича ҳокимликка интилиш шахснинг 5 та асосий эҳтиёжидан келиб чиқади, яъни шахс бўлиш эҳтиёжи, ўзини ҳурмат қилиш эҳтиёжи, гедонистик эҳтиёжлар, ўзини намоён қилиш эҳтиёжи, мустақиллик эҳтиёжи, уларнинг барчаси бирлашиб янги сифат— ҳокимик эҳтиёжини келтириб чиқаради.

Этнис Владислав Исааковичнинг “Психологический портрет современного директора школы” номли мақоласида айтилишича раҳбар шахси “ходим”, “мутахассис”, “масъул ходимдан” энг асосийси “масъулияти” билан ажралиб туриши керак. Ходим айтилган ишни бажаради, мутахассис ўз компетенцияси доирасидаги масалаларга жавоб беради, мутахассисдан ўзининг фаолият доирасидаги иш учун жавобгарлик талаб қилинса, раҳбар буларнинг барчасига жавоб беради. Албатта бундай ёндашув махсус шахсий сифатлар, фикр доираси, ҳаёт тарзига асосланиши керак. Қуйида улардан бир қанчасини кўриб чиқамиз.

Раҳбар кенг фикрлайдиган, натижага йўналган, келажакка интилувчан шахс бўлиши керак. ўзининг ёки ходимларининг ўтмишдаги хатоларини кавлайдиган раҳбар олдинга юриш ўрнига ортга қайтади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Таълим жараёнини бошқариш психологияси/ ўқув –услугий мажмуа/ Низомий номидаги ТДПУ ҳузуридаги ХТХҚТМОҲМ/ Тузувчилар: Г.Елдашева, А.Бойматова, М.Джумабаева. Тошкент 2018.
2. Социальная психология/ Н. А. Мельникова/ Т8Rugram. Москва 2017.
3. Романько И.Н. «Профессионально-психологические портреты руководителей». Автореферат. Санкт-Петербург 2007 г. стр-20