RAHBARNING O‘ZINI BOSHQARISH KOMPETENSIYALARI VA SELF-ACTUALIZATION TAMOYILI ASOSIDA SHAXSIY POTENSIALNI RO‘YOBGA CHIQARISH

Sh.N.Qosimova
MTTDMQTMOI Ijtimoiy fanlar kafedrasi mudiri,
p.f.f.d (PhD) dots

Annotatsiya. Ushbu maqola rahbarlikda o‘zini boshqarish kompetensiyalari orqali shaxsiy potensialni to‘liq ro‘yobga chiqarishda self-actualization tamoyilini o‘rganishga bag‘ishlangan. Tadqiqot shuni aniqlashga qaratilganki, o‘zini boshqarish ko‘nikmalari qanday qilib rahbarlarning o‘ziga xos qobiliyatlarini to‘liq faollashtirishning asosiy mexanizmi bo‘lib, bir vaqtning o‘zida ularning jamoalari va tashkilotlaridagi professional o‘sishni rag‘batlantirishga xizmat qiladi.

Kalit so‘zlar: o‘zini boshqarish (self-management), maqsadli rahbarlik, transformatsion ta’sir, professional salohiyat, pedagogik kompetensiya, innovatsion yondashuv, inson kapitalini rivojlantirish, kreativlikni rag‘batlantirish, akmeologik cho‘qqiga erishish, o‘zini anglash (self-awareness), zamonaviy rahbarlikning asosiy tamoyillari.

Kirish. Yangi O‘zbekiston ta’lim tizimida amalga oshirilayotgan keng qamrovli islohotlar doirasida self-actualization tamoyilining amaliy ahamiyati yangi strategik bosqichni boshladi. Bu tamoyil rahbarlarning nafaqat individual shaxsiy o‘sishi, balki butun ta’lim tizimining sifatli transformatsiyasi uchun muhim omilga aylanmoqda. Prezident Shavkat Mirziyoyevning BMT 80-sessiyasidagi “Eng asosiysi – o‘qituvchi va ustozlik kasbining obro‘yi va nufuzini keskin oshirishga hal qiluvchi masala sifatida qaramoqdamiz” degan bayonoti chuqur konseptual mazmunga ega. Bu bayonotga ko‘ra, o‘qituvchilarning professional self-actualization darajasini oshirish – ya’ni ularning o‘z pedagogik salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqarish imkoniyatlarini yaratish – ta’lim tizimini modernizatsiya qilishning markaziy strategiyasiga aylanadi[1].

O‘qituvchilarning obroyi va nufuzini oshirish nafaqat ularning ijtimoiy maqomini, balki professional motivatsiyasi va ijodiy qobiliyatlarini ham rivojlantiradi, bu esa bevosita ta’lim sifatiga

ijobiy ta’sir ko‘rsatadi. Muhim jihat shundaki, bu jarayon self-actualization qobiliyatiga ega rahbarlar faoliyatisiz samarali amalga oshirilishi mumkin emas. Ta’lim tizimini samarali boshqarish uchun nafaqat pedagogik kompetensiyalar, balki chuqur o‘zini anglash, aniq maqsadga yo‘naltirilganlik, ijodiy va innovatsion yondashuv hamda transformatsion ta’sir ko‘rsatish qobiliyatlari – boshqacha qilib aytganda, self-actualization darajasida faoliyat yuritish zarur. Bunday rahbarlar o‘z potensialini to‘liq ro‘yobga chiqarish bilan birga, xodimlarning professional salohiyatini ochish uchun kerakli sharoitlarni yarata oladilar. Shunday qilib, Yangi O‘zbekiston ta’lim tizimining istiqbolli rivojlanishi self-actualization tamoyilini ikki darajada amalga oshirishni talab qiladi: birinchidan, o‘qituvchilarning professional salohiyatini to‘liq ro‘yobga chiqarishga yo‘naltirilgan tizimli yondashuv orqali bo‘lsa ikkinchidan, bu jarayonni boshqaradigan self-actualization darajasidagi rahbarlar faoliyati orqali. Bu o‘zaro bog‘liqlik ta’limni an’anaviy “bilim berish” modelidan “potensialni ochish” va “self-actualizationni rag‘batlantirish” yangi paradigmasi sari yo‘naltiradi, natijada esa nafaqat ta’lim sifatini oshiradi, balki jamiyatning umumiy insoniy kapitalini ham rivojlantiradi.

Tadqiqot metodologiyasi. Har bir menejer o‘z jamoasini boshqarishdan oldin, avval o‘zini boshqarishni o‘rganishi kerak. Mamlakatimizda maktabgacha ta’lim tashkilotlari rahbarlarini menejerlikka tayyorlash va ularga zamonaviy boshqaruv usullarini o‘rgatish orqali sertifikatlash tizimi joriy etilgan bo‘lib, rahbarlikda professional self-actualizationni amalga oshirishning muhim bosqichini belgilab beradi. Sertifikatlashtirish tizimi nafaqat formal malaka ko‘rsatkichlarini, balki rahbarning o‘zini boshqarish kompetensiyalari darajasini ham baholashga qaratilgan bo‘lib, bu self-actualization jarayonining tashkiliy mexanizmini aks ettiradi[2].

Ushbu mexanizm rahbarlik lavozimlarini to‘ldirishda self-actualization imkoniyatlarini tenglashtirish prinsipini joriy etadi. Qarorda belgilanganidek, “menejerlik sertifikati – tashkilot direktori lavozimida ishlash huquqini beruvchi hujjat” hisoblanib, bu har kim qobiliyati va mehnati evaziga muvaffaqiyatga erisha olishi tamoyilini amalda tatbiq etadi. Har 5 yilda bir marta sertifikatni yangilash talabi esa doimiy o‘rganish va o‘zini rivojlantirish (lifelong learning) tamoyilini mustahkamlaydi, bu self-actualization jarayonining muhim shartidir.

Self-actualization tamoyili - bu insonning o‘zining to‘liq va haqiqiy salohiyatini, qobiliyatlarini, imkoniyatlarini va maqsadlarini amalga oshirishga bo‘lgan eng yuqori darajadagi psixologik ehtiyojini ifodalovchi fundamental prinsipdir.

Asosiy xususiyatlari: Self-actualization tamoyili rahbarlikda o‘zini boshqarish kompetensiyalarini rivojlantirishning nazariy asosi va yo‘naltiruvchi prinsipidir. U rahbar o‘z shaxsiy va professional potensialini to‘liq ro‘yobga chiqarishi uchun zarur bo‘lgan quyidagi asosiy kompetensiyalarni shakllantirishga xizmat qiladi: vaqtni samarali boshqarish, resurslarni optimallashtirish, hissiyotlarni boshqarish va qarorlar sifatini oshirish. Bularning barchasi rahbarning o‘z ustidan nazorat o‘rnatish orqali samarali boshqaruvni amalga oshirish imkoniyatini ta’minlaydi.

Tahlil va natijalar. Self-actualization tamoyili rahbarlik faoliyatida fundamental ahamiyatga ega bo‘lib, u rahbarni o‘zini boshqarish orqali shaxsiy va professional potensialini to‘liq ro‘yobga chiqarishga yo‘naltiradi. Bu jarayon rahbar o‘z haqiqiy tabiatiga muvofiq yashash, o‘z salohiyatini ochish va o‘zligi bilan to‘liq uyg‘unlikka erishishdan iborat bo‘lib, uning orqali rahbar nafaqat o‘z vaqtini, quvvatini, his-tuyg‘ularini va qarorlarini samarali boshqaradi, balki jamoasini boshqarish huquqi uchun ham etik asos yaratadi.

Rahbarlikdagi self-actualization amaliy jihatdan o‘zini anglash, maqsadli harakat va transformatsion ta’sir ko‘rsatish qobiliyatlarini o‘z ichiga oladi. Rahbar o‘z potensialini to‘liq ro‘yobga chiqarganda, u nafaqat o‘z professional samaradorligini oshiradi, balki jamoasi a’zolarining ham self-actualization darajasini ko‘tarishga yordam beradi. Natijada, self-actualization nafaqat rahbar uchun individual muvaffaqiyat va qoniqish manbai, balki tashkilotning umumiy rivojlanishi va hatto jamiyatning barqaror taraqqiyotiga qo‘shiladigan asosiy hissaga aylanadi. Zamonaviy rahbarlikda bu tamoyilni amalda qo‘llash – bu rahbarning o‘zini boshqarish kompetensiyalarini rivojlantirish, innovatsion yondashuvlarni qo‘llash va inson kapitalini samarali boshqarishning kalitidir.

Tadqiqot natijalari ko‘rsatdiki:

O‘zini boshqara olmaydigan rahbar boshqalarni boshqara olmaydi - bu rahbarlik etikasining asosiy prinsipi hisoblanadi.

Self-actualization tamoyili rahbarni vaqt, quvvat, hissiyotlar va qarorlar ustidan samarali nazorat o‘rnatishga yo‘naltiradi.

Rahbarning o‘z potensialini to‘liq ro‘yobga chiqarishi uning transformatsion ta’sir ko‘rsatish qobiliyatini oshiradi.

Menejerlik sertifikatlash tizimi self-actualization tamoyilining amaliy mexanizmi sifatida maktabgacha ta’lim rahbarlarining professional salohiyatini rivojlantirishda samarali vosita hisoblanadi.

Xulosa. Mazkur tadqiqot shuni isbotladiki, self-actualization tamoyili rahbarlik faoliyatida nafaqat nazariy, balki amaliy jihatdan ham fundamental ahamiyatga ega. Bu tamoyil rahbarning o‘zini boshqarish kompetensiyalari orqali shaxsiy va professional potensialini to‘liq ro‘yobga chiqarishning samarali yo‘l-yo‘rig‘ini taqdim etadi.

Self-actualization tamoyilini rahbarlik faoliyatiga muvaffaqiyatli integratsiya qilish nafaqat rahbarlarning shaxsiy samaradorligini oshiradi, balki butun ta’lim tizimining sifatli transformatsiyasiga va barqaror rivojlanishiga hissa qo‘shadi. Bu yo‘lda izchil va tizimli yondashuv Yangi O‘zbekiston ta’lim tizimini dunyo standartlariga olib chiqishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Sh.M. Mirziyoyev “BMT Bosh Assambleyasining 80-sessiyasidagi nutqi”. https://president.uz.

2. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2024 yil 27 avgustdagi 531-sonli “Davlat maktabgacha ta’lim tashkilotlari direktori lavozimiga nomzodlarni menejerlik o‘quv kurslarida o‘qitish, ularga menejerlik sertifikatini berish va nomzodlarni lavozimga tayinlash tizimini joriy etish to‘g‘risida”gi qarori.

3. Maslow A. H. Motivation and personality: motivation and personality: unlocking your inner drive and understanding human behavior by AH Maslow. – Prabhat Prakashan, 2023.

4. Ken Robinson. Management communication: Getting work done through people //The Routledge handbook of language and professional communication. – Routledge, 2014. – C. 165-192.

5. Robinson K., Robinson K. Imagina si...: El poder de crear un futuro para todos. – Grijalbo, 2022.

6. Sinek S. Start with why: How great leaders inspire everyone to take action. – Penguin, 2009.

7. Lee K. Y. From Third World to First World–The Singapore Story: 1965–2000 Singapore. – 2000.

8. Zhao Y. Shifting the education paradigm: Why international borrowing is no longer sufficient for improving education in China //ECNU Review of Education. – 2018. – T. 1. – №. 1. – C. 76-106.