

KICHIK MAKTAB YOSHIDAGI O'QUVCHILARDA LIDERLIK SIFATLARINI SHAKLLANISHINING AHAMIYATI

Annotatsiya. Mazkur maqolada kichik maktab yoshidagi o'quvchilarda liderlik sifatlarini shakllanishining ahamiyati bayon etilgan. Shuningdek, liderlik tushunchasining izohlanishi, ma'nosi, yetakchi boshliq rahbar biror siyosiy partiya yoki tashkilotning rahbari yo'lboshchisi ma'nolarini anglatishi, liderlar qanday xususiyatlarga ega bo'lishi kerakligi kabi masalalar yuzasidan bayon etilgan.

Kalit so'zlar. Sifat, lider, maktab, ta'lim, o'quvchi, pedagogika, motiv, diqqat, xotira, nutq.

ЗНАЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

Аннотация. В данной статье описывается важность формирования лидерских качеств у учащихся младшего школьного возраста. Также были разъяснены трактовка понятия лидерство, его значение, значение лидера, лидера, лидера политической партии или организации, а также какими характеристиками должны обладать лидеры.

Ключевые слова. Качество, лидер, школа, образование, ученик, педагогика, мотив, внимание, память, речь.

THE IMPORTANCE OF THE FORMATION OF LEADERSHIP QUALITIES IN SMALL SCHOOL-AGE STUDENTS

Annotation. This article describes the importance of forming leadership qualities in students of primary school age. Also, the interpretation of the concept of leadership, its meaning, the meaning of the leader, the leader, the leader of a political party or organization, and what characteristics leaders should have were explained.

Keywords. Quality, leader, school, education, student, pedagogy, motive, attention, memory, speech.

Kirish. Bugungi kun, jamiyatimiz globallashuv sharoitida kuchli, irodali, kelajakni ko'raoladigan, o'z g'oyalari va loyihalariga qiziqish uyg'otishni biladigan, yangi ijtimoiy munosabatlarga tayyor bo'lgan shaxslar yetakchi rahbar sifatida faoliyat olib borishi muhim. Kichik maktab yoshidanoq ta'lim berib borish orqali jamiyat taraqqiyotining yo'li va istiqbollarini rivojlantiruvchi yangiliklarga tayyor bo'lishi kerak bo'lgan lider shaxslarni tarbiyalash, ularni intellektual va ruhiy potensialini mustahkamlash jarayonini maqsadli boshqarish uchun tashabbus ko'rsatib kelinmoqda.

Mamlakatimizda 2019-yilning oktyabrida O'zbekiston Respublikasi oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasi qabul qilindi. Ushbu hujjatga intellektual taraqqiyotni jadallashtirish, raqobatbardosh kadrlar tayyorlash, ilmiy va innovatsion faoliyatni samarali tashkil etish hamda xalqaro hamkorlikni mustahkamlash maqsadida fan, ta'lim va ishlab chiqarish integratsiyasini rivojlantirish singari vazifalar asos qilib olindi. Har tomonlama rivojlangan kadrlarni yetishtirib chiqarishdan maqsad esa jamiyatimizda yetishib kelayotgan yangi avlodga sifatli ta'lim berishdan iborat.

Ma'lumki, har qanday guruhda sinfda tashkilotchi jamoatchi o'quvchilar o'rtasida har tomonlama ajralib turuvchi shaxs bo'ladi. Bu o'quvchilar o'rtasida obro'-e'tiborga ega bo'lgan shaxs mavjud bo'lib mazkur guruhdagi o'quvchilarga bevosita ta'sir o'tkazib turadi.

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 shunday shaxslarni liderlik deb ataymiz.

Asosiy qism. Liderlik fazilatlarining shakllanishi o‘z-o‘zidan paydo bo‘ladigan jarayon emas, uni tashkil qilish mumkin va kerak. Bu esa, o‘z navbatida, ta’lim jarayonida yosh avlodni bilim, ko‘nikma bilan birgao‘ziga xos shaxs sifatlarini ham tarkib toptirish, rivojlantirishda ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi.

Lider so‘zi inglizcha “leader”- yetakchi boshliq rahbar biror siyosiy partiya yoki tashkilotning rahbari yo‘lboshchisi ma’nolarini anglatadi.

Liderlar qanday xususiyatlarga ega bo‘lishi kerak?

- ✓ Yetakchilikning ya’ni liderlikning asosiy xususiyatlari quyidagilar:
- ✓ Mas’uliyatli va qiyin qarorlarni qabul qilish qobiliyati, ular uchun tegishli javobgarlikni o‘z zimmasiga olish istagi;
- ✓ shaxsiy manfaatlar uchun emas, balki odamlarning umumiy manfaatlarini haqida qayg‘urish.
- ✓ odamlarni butunlay ixtiyoriy asosda boshqarish qobiliyati.
- ✓ guruh tomonidan yetakchilikka ega bo‘lgan ishonchli va kuchli hokimiyat mavjudligi.
- ✓ Xatolarni tan olish qobiliyatiga ega bo‘lgan shaxslar hisoblanadi.

Boshqaruv uslubiga anaviy yondoshuvdan tashqari qator zamonaviy g‘oyalar ham kirib keldiki, ularni bilish liderlik uslubini yanada ixtiyoriy idoraetish imkoniyatini beradi. Umuman olganda adabiyotda “lider” so‘zini “yatakchi” atamasi bilan almashtirish hollari uchraydi. Haqiqatni aytganda har bir inson izdosh bo‘lishni istaydi. Hayotni qorong‘u yo‘lak deb tasavvur qiling, liderlik qanchalik ko‘p bo‘lsa yo‘lingizga nur sochib turuvchi olovni ushlaydiganlar shunchalik ko‘p bo‘ladi. Qaysi birini afzal ko‘rasiz? Odamlar nafaqat izdosh bo‘lishni xohlashadi, ular shuningdek liderlarni ham izlashadi. Shuning uchun lider bo‘lish har bir kishining qo‘lidan keladi. Bunda shunchaki bo‘shliqni to‘ldirishingiz kerak [1].

Bir o‘quvchining lider bo‘lishi sinfdagi jamoa lider bo‘ldi degan fikr hosil bo‘lgani haqida dalolat bermaydi, sizning yaxshi ekanligingizni hech qanday aloqasi yo‘q – jamoani yaxshi qilishingiz kerak degan holatda, kun oxirida topshiriq bajarilgach, jamoa “Ha, buni uddaladik!” deb hayratlanishi kerak, “Ha, men uddaladim!” deb emas. Bu guruhning bittaa’zosi uchun emas balki butun guruhga ega. Jamoangiz o‘z ishi uchun siz ularga e’tibor berishingiz kerak. Ular bilan individual tanishish va ularni guruhning yanada samaradorliroq a’zosi bo‘lishga rag‘batlantirish. Ulargao‘rganishga rivojlanishiga va kerak bo‘lganda boshqaruvni, o‘z qo‘lida bo‘lishga yordam bering.

“Agar sizning harakatlaringiz boshqalarni ko‘proq orzu qilishga ko‘proq o‘rganishga va o‘z ustida ishlashga ilhomlantirsa u holda siz lidersiz” Jon Kuinsi Adams. Shuning uchun ham har bir sinfdao‘quvchilar o‘rtasida haqiqiy liderlarni shakllantirishi kerak. Shundagina sinfxonadagi o‘quvchilardao‘sish, rivojlanish juda yaxshi natijada shakllanadi.

Nazarimizda, “Yetakchi” so‘zi shaxsning guruhni yetaklashga, boshchilik qilishga bo‘lgan ishtiyoqi mavjudligidan kelib chiqadi. “Peshqadam” iborasi esa ma’lum fazilatlariga ega bo‘lgan shaxs ketidan guruhning ergashishini, jamoaning o‘z ixtiyoriga ko‘rao‘zi ishongan odam borayotgan yo‘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.

Shunday qilib, “lider” so‘zini faqat “yetakchi” atamasi bilan almashtirish liderlik holatining psixologik talqinini tor doiraga kiritib qo‘yadi. Ushbu mulohazadan kelib chiqqan holda qo‘llanmamiz matnida “lider” so‘zidan foydalanishni ma’qul deb hisoblaymiz. Bundan tashqari, “lider” so‘zidagi izohiy ma’noni anglab olish o‘zbek kitobxoni uchun tanish holdir.

Liderlik va rahbarlik. Mehnat jamoasidagi har bir xodim guruhdao‘zining mavqeiga ega. Bu rasmiy yoki norasmiy tarzda qo‘lga kiritilgan bo‘lishi mumkin. Rasmiy mavqe 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 [2].

Hissiyotga asoslangan munosabatlar ikki ko'rinishda - yoqtirish (simpatiya) va yoqtirmaslik (antipatiya) sifatida shakllanadi. Shunday xodimlar ham borki, ular o'zining ma'lum hislatlari bilan jamoaning ko'pchilik a'zolarida simpatiya uyg'otaoladilar 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 chiqaoladi. Natijada, jamoada rasmiy rahbar va norasmiy lider o'rtasida ziddiyat paydo bo'lishi mumkin. Korxona 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 beraoladi. 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.

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 tayinlanuvchi lavozimdir, liderlik esa hamfikrlar tomonidan ko'tarilgan shaxs mavqeidir. Agar rahbar va lider o'rtasidagi farqqa 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 [3].

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 [4].

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.

O'sib borayotgan avlodning tashkilotchilik faoliyati muammosi psixologiya – pedagogika fani tomonidan XXasrning 20-30-yillardayoq faol hal qilib borilgan. Mazkur muammo bolalarning o'z - o'zini boshqarishini qurish yo'llarini ishlab chiqish nuqtayi nazaridan ko'rib chiqilgan. Liderga xos bo'lgan fazilatlar orasida odatda o'tkir zehn, kuchli iroda va maqsadga intiluvchanlik, jo'shqin energiya, o'ziga xos tashkilotchilik qobiliyati va ayniqsa, mas'uliyatni o'z zimmasiga olishga tayyorlik, kompetentlik, odamlarda ishonchni uyg'otish qobiliyati va boshqalar ko'rsatiladi [5].

Xulosa qilib aytganda, boshlang'ich sinflarda har bir darsni tashkil etish uchun turli didaktik o'yinlardan, interfaol metodlardan foydalanish yaxshi samara beradi. Zero, o'yin faoliyatidan kirib kelgan 6-7 yoshli bolalar dars jarayoniga qiziqishining oshishi, darsni yaxshi o'zlashtirishi va eng asosiysi kelajakda ulardan salohiyatli rahbarlar yetishib chiqishi uchun darslarni oddiy an'anaviy usullarda emas balki ta'lim metodlaridan foydalangan holda tashkil etish ijobiy natija beradi. Bola yosh bo'lishiga qaramay, endi uning oldiga maktabda o'qish, uyga vazifalarini bajarish, murakkab materiallarni o'rganish kabi zarur vazifalar qo'yiladi. Muhimi, bolaning o'yindan maktabga kundalik majburiyat va davomli mehnatga o'tishi bu bola hayotiga juda katta o'zgarish bo'ladi. Ayniqsa, maktabgacha ta'limga jalb etilmagan bolalarga bu birmuncha qiyinchilik uyg'otadi. Chunki, ulardan 40-45 daqiqa davomida darsga o'tirish, tinglash va topshiriqlarni bajarish, uzoq aqliy mehnat qilish talab etiladi. Bu kabi holatlar bolani darsdan sovib ketishga sabab bo'ladi. Shuning uchun haqiqiy pedagog bolaning maktabdagi davrini qiziqarli tashkil etishi kerak. Bu kabi qiziqarli metodlar bolaning yoshiga va psixologik xususiyatlariga mos kelishi kerak. Ayniqsa, boshlang'ich ta'lim jarayonida pedagogik texnologiyalardan foydalangan holda darslarni qiziqarli olib borish natijasida o'quvchilarni darsga jalb qilish samarali bo'ladi. Shunday darslarda bola diqqati to'liq jalb qilinadi, xotirasi yaxshi ishlaydi. Ta'lim jarayonida qo'llaniladigan metodlarning har birini o'qituvchi, bolaning yosh xususiyatiga, o'zlashtirish sifatiga va eng asosiysi o'zining mahoratidan kelib chiqib tanlasa maqsadga muvofiq bo'ladi.

Dars jarayonida qo'llaniladigan ta'lim metodlarning o'ziga yarasha pedagogik ahamiyati mavjud. Biz sinfda yetakchi o'quvchilarni shakllantirishimiz uchun ko'proq jamoa bo'lib ishlashga, jamoada bir-birini fikrini xurmat qilishga va o'z fikriga qat'iy turishga o'rgatadigan pedagogik ahamiyatga ega metodlardan foydalanishimiz kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbek tilining izohli lug'ati. - T. "O'zbekiston milliy ensiklopediyasi" davlat ilmiy nashri. 2013. 497-b.
2. Chemers M. (1997) integral nazariya etakchilik. Lourens Erlbaum Sheriklari, Nashrlar. ISBN 978-0-8058-2679-1ning
3. To'rayev K. Yoshlarda liderlik qobiliyatini rivojlantirish. Yangilangan jamiyatda yoshlarning ijtimoiy faoliyati: muammo va yechimlar. Respublika ilmiy-amaliy konferensiyasi maqsadlar to'plami. - T. 2020. 14-b.
4. Ziyomuhamedov B. Pedagogik mahorat asoslari. 2019.
5. Berdiyeva, S. (2024). IMPROVING THE METHODOLOGY OF PREPARING STUDENTS FOR CREATIVE ACTIVITY BASED ON FOREIGN EXPERIENCES. Talqin va tadqiqotlar, (28).