

RAHBARNING O'ZINI BOSHQARISH KOMPETENSIYALARI ORQALI SHAXSIY POTENSIALNI TO'LIQ AMALGA OSHIRISHDA SELF-ACTUALIZATION TAMOYILI

Abdullayeva Nafisa Shavkatovna

Maktabgacha ta'lim tashkilotlari direktor
va mutaxassislarini qayta tayyorlash va ularning
malakasini oshirish instituti rektori, p.f.d.(DSc), professor

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.

Abstract

This article is dedicated to examining the principle of self-actualization in the complete realization of personal potential through leadership self-management competencies. The study investigates how self-management skills serve as a foundational mechanism through which leaders can fully activate their inherent capabilities while simultaneously fostering professional growth within their teams and organizations.

Keywords: Self-management, goal-oriented leadership, transformational influence, professional potential, pedagogical competency, innovative approach, human capital development, creativity promotion, acmeological peak achievement, self-awareness, modern leadership principles, self-actualization, leadership competencies, personal potential realization, educational leadership.

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.

Self-actualization tamoyilining ilmiy asoslari ta'lim menejmentiga tatbiq etilishi xususida turli davr va kontekstlarda yozilgan ilmiy asarlarni tizimli tahlilini talab qiladi. Abraham Maslowning self-actualization nazariyasining mohiyati "har bir inson o'zining tabiatiga mos kasb yoki faoliyatni tanlash va uni amalga oshirish orqali o'zini to'liq ro'yobga chiqarishi shart"[3]. Ushbu ta'rif keyinchalik barcha sohalar, xususan ta'lim va rahbarlik nazariyalariga kirib, insonning o'z salohiyatini amalga oshirish jarayoni sifatida talqin qilingan.

Ta'lim menejmentida self-actualization tamoyili Ken Robinsonning ilmiy nuqtayi nazarida amaldagi ta'lim tizimi tanqidiy tahlil qilingan holda, uning o'rniga har bir o'quvchining "o'z potensialini"ni topishiga yordam beradigan yondashuvni taklif etadi: "Inson salohiyati xuddi tabiiy konlar kabi - uning asosiy boyliklari chuqurda yotadi. Uni qidirish, qazish va ochish kerak, chunki u o'z-o'zidan sirtga chiqib kelmaydi"[4]. Bu fikr o'qituvchi va menejerlarning o'z-o'zini anglash va boshqalarning potentsialini ochish vazifasiga to'g'ridan-to'g'ri ishora qiladi.

Simon Sinekning zamonaviy rahbarlik nazariyasining asosiy g'oyasi self-actualization bilan chambarchas bog'liq bo'lib, uning fikricha "Rahbarlik faqat mas'ul bo'lish emas, balki mas'ul bo'lganlaringiz uchun javobgar bo'lishdir"[6]. Sinekning tushunchasiga ko'ra haqiqiy zamonaviy rahbar o'z vakolatidan emas, balki o'z jamoasiga bo'lgan ishonchidan va ularning mas'uliyatidan keladigan kuchga tayanadi. Uning fikriga ko'ra, muvaffaqiyatli rahbarlik xavfsizlik, ishonch va qadrlash muhitini yaratish orqali xodimlarning o'z salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarishiga yordam berishdir – bu esa to'g'ridan-to'g'ri self-actualization tamoyiliga mos keladi.

Li Kuan Yuning "Uchinchi dunyodan birinchi dunyoga" asarida "Biz strategiyamizni shakllantirishning dastlabki bosqichida qat'iy qaror qabul qildik: bizning inson kapitalimiz bizning yagona tabiiy boyligimizdir va ta'lim esa bu kapitalni samarali sarmoyaga aylantirishning kalitidir"[7]. Ushbu fikrning muhim jihati shundaki, u self-actualization tushunchasini milliy miqyosga ko'taradi va davlat har bir fuqaroning o'z salohiyatini ro'yobga chiqarishi uchun institutsional sharoitlar yaratishi kerak. Bu g'oya zamonaviy ta'lim falsafasida ham, inson resurslarini boshqarishda ham asosiy tamoyil bo'lib qolmoqda.

Yong Zhaoning zamonaviy iqtisodiyot talablariga mos keladigan ta'lim tizimi zarurati haqida shunday deydi, "Eski ta'lim tizimi ishdan chiqqan emas, u faqat yangi davr talablariga moslashtirilmagan. Bizga kreativ yondashuv, tadbirkorlik ruhi va o'z ta'lim yo'lini loyihalash qobiliyatini rivojlantiruvchi model lozim"[8]. Bu yondashuv to'g'ridan-to'g'ri self-actualization tamoyiliga mos keladi.

Xulosa qilib, self-actualization tamoyili rahbarlik faoliyatini nafaqat shaxsiy muvaffaqiyat, balki jamoaviy taraqqiyot vositasi sifatida qayta talqin qilish imkonini beradi. O'z potensialini to'liq

ro'yobga chiqargan rahbar o'z jamoasining ham salohiyatini ochishga, tashkilotini yangi bosqichga ko'tarishga va nihoyat, jamiyatning barqaror rivojlanishiga hissa qo'shishga qodir bo'ladi. Bu esa zamonaviy rahbarlikning eng samarali va insonparvar modelidir.

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 amalga 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.

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 amalga 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.

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.

Professional self-actualization dasturlarini ishlab chiqish orqali xodimlarning obro'-e'tiborini oshirish, shaxsiy potensialni ro'yobga chiqarishga yo'naltirilgan individual rivojlanish dasturlarini tashkil etish zarur.

Meritokratik tizimni joriy etish, self-actualization darajasini o'lchashning standartlashtirilgan metodologiyasini ishlab chiqish.

Singapur va Finlandiya kabi mamlakatlarning self-actualization asosidagi rahbarlik modellarini o'rganish va mahalliy sharoitlarga moslashtirish.

Shuningdek, fundamental tadqiqotlar olib borish, pilot loyihalar va xalqaro hamkorlikni rivojlantirish ushbu sohada ilmiy-innovatsion rivojlanishni jadal sur'atlarda davom ettirish imkonini beradi.

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. 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.