

## **YOSHLARDA LIDERLIK XUSUSIYATLARINI SHAKLLANTIRISHNING ASOSIY MEZONLARI**

**Po‘latov Ro‘zimurod Farhod o‘g‘li,**

Chirchiq davlat pedagogika universiteti qoshidagi  
akademik litsey huquq fani o‘qituvchisi  
[polatovrozimurod6@gmail.com](mailto:polatovrozimurod6@gmail.com)

**Mengdobilova Mavluda Qarshiyevna,**

Chirchiq davlat pedagogika universiteti qoshidagi  
akademik litsey Tarix fani bosh o‘qituvchisi

### **ANNOTATSIYA**

*Ta‘lim sohasida bo‘layotgan izchil harakatlar qator qaror va qonunlar bu – o‘quvchi, talabalarimizni zamon talablariga mos bo‘lib ulg‘ayishlari, chuqur bilim egallashlari kreativlik salohiyatini shakllantirishlari uchundir. Hozirgi kunda ko‘plab yangiliklar idish yuvadigan mashina, virtual dunyo, inson vazifalarini bajaruvchi robotlar bular hammasi inson tomonidan yaratilgan ya‘ni inson tasavvur, tafakkuri natijasida dunyoga kelgan g‘oya va fikrlar mahsulidir.*

***Kalit so‘zlar.** Liderlik, mezon, yetakchilik, shaxsiy ehtiyoj, yetakchilik funksiyalari, ko‘nikma, malaka, bilim, innovatsiya, texnologiya.*

## **ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК У МОЛОДЕЖИ**

**Пулатов Рузимурод Фарходович**

Преподаватель Право Академического лицея при Чирчикском  
государственном педагогическом университете по предмету Право

**Менгдобилова Мавлюда Каршиевна**

Главный преподаватель истории Академического лицея при Чирчикском  
государственным педагогическом университете

### **АННОТАЦИЯ**

*Ряд решений и законов являются последовательными действиями в сфере образования – чтобы наши ученики и студенты выросли в соответствии с требованиями времени, приобрели глубокие знания и сформировали потенциал творчества. Сегодня многие инновации, такие как посудомоечные машины, виртуальные миры и роботы, выполняющие человеческие задачи, созданы людьми, то есть идеями и мыслями, пришедшими в мир в результате человеческого воображения и мышления.*

*Ключевые слова. Лидерство, критерий, лидерство, личная потребность, функции лидерства, умение, компетентность, знания, инновации, технологии.*

## **KIRISH**

Ma'lumki, har qanday guruh, tashkilot, jamoada, bo'linmada tan olingan obro'-e'tiborga ega bo'lgan shaxs mavjud bo'lib, u mazkur tashkilotning faoliyatiga bevosita ta'sir o'tkazadi, bu o'zini boshqaruv harakatlari sifatida namoyon qiladi. 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 bunday shaxslarni liderlar deb ataymiz.

Lider so'zi inglizcha "leader" - yetakchi, boshliq, rahbar biror siyosiy partiya yoki tashkilotning rahbari, yo'l boshchisi ma'nolarini anglatadi. Liderlik (inglizcha: leader - yetakchi, boshlovchi so'zidan) – umumiy bir ishni bajarishda boshqalarning yordami va haraktini birlashtiruvchi ijtimoiy ta'sir jarayoni.

Lider 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 manfaatlari va manfaatlari haqida qayg'urish;
- odamlarni butunlay ixtiyoriy asosda boshqarish qobiliyati;
- xarizma va tabiiy ta'sir kuchiga ega bo'lish;
- guruh tomonidan etakchiga bo'lgan ishonch va kuchli hokimiyat mavjudligi;
- xatolarni tan olish qobiliyati va mag'lubiyat uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olish, bundan shaxsiy xatolarni qidirish.

Bir qarashda liderlik rahbarlik kabi ko'rinishi mumkin. Qisman to'g'ri, ammo ularning o'zaro farqli jihatlari mavjud.

Birinchidan, lider har doim parda ortida va o'z-o'zidan aniqlanadi, rahbar esa rasmiy ravishda tayinlanadi.

Ikkinchidan, rahbar u bilan chambarchas bog'liq bo'lgan ma'lum bir guruh vakili bo'lib, yetakchi, aksariyat hollarda, guruhdan ajraladi.

Uchinchidan, liderning asosiy sohasi - bu shaxslararo munosabatlar, rahbar esa rasmiy munosabatlardir. Ammo rahbarning ixtiyorida juda ko'p tashqi ma'lumotlar mavjud, qonuniy sanksiyalarni qo'llash mumkin, ya'ni u rasmiy shaxs. Ilmiy tilda guruhga kuchli va ta'sirchan ta'sir ko'rsatadigan rasmiy rahbar, ya'ni uning ta'siri pozitsiyaga bog'liq bo'lsa, "bo'ysunuvchilar" ga ta'sir qiladi. Norasmiy rahbar - bu kompaniyada egallagan joyidan qat'i nazar, yetakchilikni ta'minlaydigan shaxs. Uning harakatining mohiyati ijtimoiy bo'lib, u "izdoshlariga" qaratilgan bo'ladi.

Yuqorida sanab o‘tilgan xususiyatlar shaxsda yillar mobaynidagi tajriba va tug‘ma iste’dod asosida shakllanib boradi.

## **MUHOKAMA VA NATIJALAR**

Ta’lim jarayonida yoshlarning liderlik xususiyatlarini rivojlantirishda nimalarga e’tibor qaratish zarur. Bu borada quyidagi jihatlarga e’tibor qaratish muhim ahamiyat kasb etadi:

Xatarlarni (risklarni) o‘z zimmasiga olish va muvaffaqiyatsizliklardan o‘rganish. Muvaffaqiyatsizliklardan qochib qutulish va har doim hayotda muvaffaqiyatli bo‘lish mumkin emas. Shu sababli yosh avlod uchun har bir muvaffaqiyatsizlikdan saboq olish va hayotda davom etish juda muhimdir. Ular tavakkal qilishdan qo‘rqmasliklari kerak va muammolarga duch kelgan holatda tegishli saboqlarni olishni o‘rganishlari lozim. Xato qilmaydiganlar hayotda o‘smaydilar. Rasmiy ta’lim tizimi shunday yo‘lga qo‘yilishi kerakki, bu o‘quvchilarni tavakkal qilishga undaydigan va ularni xato va kamchiliklari uchun jazolamaydigan bo‘lishi lozim. Insonning aql-idroki o‘sishi va hayotdagi yuksalishi orttirgan tajribalari orqali bo‘ladi.

Haqiqiy bizneslar bilan aloqa o‘rnatish: bizga ma’lumki, maktab va universitet o‘qituvchilarining aksariyati korporativ va biznes tajribasiga ega emas. Shuning uchun ular o‘qitishlari mumkin bo‘lgan narsalar bu rasmiy ta’lim va kitoblardan olgan nazariy bilimlaridir. Biroq korporativ ish maktablarda o‘rgatiladigan bilimardan tubdan farq qiladi. Shuning uchun maktablar va universitetlarni haqiqiy biznes dunyosi bilan bog‘lash tavsiya etiladi. Bu yerda haqiqiy ish tajribasiga ega bo‘lgan odamlar talabalarga real hayotiy misollar bilan ba’zi ma’ruzalar o‘qishlari mumkin. Agar rasmiy ta’lim yaxshi tajribaga ega bo‘lgan ishbilarmon tadbirkorlar bilan talabalar uchun murabbiylik va mentorlik dasturlari o‘rnatilsa, bu yoshlarda liderlik, innovatorlik va tadbirkorlik qobiliyatini rivojlantirishga tubdan yordam beradi.

Ongni to‘g‘ri dasturlash. Muvaffaqiyat uchun yoshlarning ongini rivojlantirish va dasturlash juda muhimdir. Hayotiy misollar shuni ko‘rsatadiki, xavfdan qochish uchun dasturlashtirilgan odamlar “men buni qila olmayman” yoki “men bunga qodir emasman”, deyishadi. Ammo “Men buni qanday qila olaman?” yoki “Nima qilsam buning uddasidan chiqaman?” degan savollar bilan yoshlar ongini to‘g‘ri yolga solishlari mumkin. Chunki bayonot ongni yopadi, savol esa ongni o‘ylashga va harakat qilishga ochib beradi.

Guruhlarda ishlashni o‘rganish. Bizning hozirgi ta’lim tizimimiz yoshlarga faqatgina o‘ziga tayanib ishlashni o‘rgatadi. Hatto baholash testlari ham o‘quvchi va talabalarning o‘z bilimlarini baholashga qaratilgan va bunday tizim o‘ziga qaramlikni

keltirib chiqaradi. Ammo real hayotda barchamiz bir-birimizga tobemiz va bir kishi o'z kuchi bilan ko'p narsaga erisha olmaydi. Shuning uchun ta'lim tizimi yoshlarda boshqalar bilan ishlash va muloqot qobiliyatini rivojlantirish uchun individual emas, balki guruhda ishlash tizimlarini joriy qilishi lozim. Bu jamoaviy ruhni oshirish va hayotda muhim bo'lgan bir-biriga bog'liqlik hissini rivojlantirishga yordam beradi.

Moliyaviy savodxonlik. Bugungi dunyoda moliyaviy savodxonlik shaxsiy, oilaviy va biznes byudjeti va moliyasini boshqarishdagi eng muhim mahoratlardan biridir. Ta'lim tizimida yoshlar o'zlarining shaxsiy mablag'larini tejash, sarflash va investitsiya qilish nuqtai nazaridan samarali boshqarish usullarini o'rganishlari kerak. Qarz va soliq savodxonligi yoshlarning kelajakda o'z bizneslarini ochishda va boshqarishda muhim rol o'ynaydi.

### **XULOSA**

Xulosa qilib aytganda yoshlarda liderlik xususiyatlarini rivojlantirish uchun bugunda kunda mamlakatimizda barcha sharoitlar yaratilgan. Buni O'zbekiston Respublikasi "Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risda"gi qonuni, "Ta'lim to'g'risda"gi qonunlarda o'z aksini topganligida ko'rishimiz mumkin. Ushbu normalarni amaliyotga tatbiq etish yoshlarda liderlik xususiyatlarini namoyon bo'lishida muhim rol o'ynaydi.

### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:**

1. Drapeau Patti. Sparking student creativity (practical ways to promote innovative thinking and problem solving). - Alexandria - Virginia, USA: ASCD, 2014.
2. Innovatsion ta'lim texnologiyalari /Muslimov N.A., Usmonboyeva M.X. Sayfurov D.M., Turayev A.B. - T.: "Sano standart" nashriyoti, 2015. - 81-b.
3. Muslimov N.A. Bulajak kasb ta'limi utsituvchilarini kasbiy shakllantirish /Monografiya. - T.: Fan, 2004.
4. Muslimov N.A., va boshsalar. Kasb ta'limi utsituvchilarining kasbiy kompetentligini shakllantirish texnologiyasi/ Monografiya. - T.: "Fan va texnologiya" nashriyoti, 2013.
5. G.Gaffarova, F.Qosimov. Ta'limdagi transformatsiyalar Chirchiq davlat pedagogika universiteti faoliyatida. Scientific progress, 3 (7) 117-122, 2022.
6. Po'latov, Ro'zimurod. "YOSHLAR SHAXSIY IJODKORLIGINI RIVOJLANTIRSHNING SAMARALI STRATEGIYALARI." Инновационные исследования в современном мире: теория и практика 2.20 (2023): 57-61.
7. Пулатов, Рузимурод Фарходович. "ПОДДЕРЖИВАЮЩИЕ ФАКТОРЫ И КРИТЕРИИ ТВОРЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ У МОЛОДЕЖИ." Gospodarka i Innowacje. 36 (2023): 504-507.
8. Po'Latov, Ro'Zimurod Farhod O. "YOSHLARDA KREATIV

FIKRLASHNING YORDAMCHI OMILLARI VA MEZONLARI." *Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences* 3.5 (2023): 1273-1277.

9. Po'latov, R. F. (2023). Yosh avlodda ma'naviy axloqiy sifatlarni rivojlantirish. *Academic Research in Educational Sciences*, 4(1), 316-320.

10. Makhmudova, G., G. G'afarova, and G. Jalalova. "O'zbekistonda islohatlar jarayonini tahlil etish va amalga oshirishning konseptual-falsafiy metodologiyasi. 176 b." (2020).

11. G'afarova, G. (2023). Raqamli jamiyatda yoshlar ongining o'zgarishi. *ISJ nazariy va amaliy fanlar*, 2 (118), 1-5.

12. Ruzimurod Pulatov 2024. THE RELEVANCE OF HIGH SPIRITUALITY IN THE PERIOD OF GLOBAL CRISES. *Web of Humanities: Journal of Social Science and Humanitarian Research*. 2, 10 (Oct. 2024), 1–4.