

**PEDAGOGLAR JAMOASIDA BOSHQARUVNI TO'G'RI TASHKIL
ETISHDA MAKTAB AMALIYOTCHI PSIXOLOGINING
HAMKORLIKDAGI VAZIFALARI**

Mirzarahmedova Nodira Xondamirovna

Toshkent viloyati, O'rta Chirchiq tumani 8-sonli maktab psixologi

ANNOTATSIYA

Pedagogik jamoada boshqaruv etikasi va rahbar fazilatlari o'qituvchi va o'quvchilarda sog'lom ruhiyat, o'qishga qiziqish, kasbga muhabbat va kelajakka ishonch hosil qilishda yetakchi ahamiyatga ega. Fazilat – bu ijobiy xislat yaxshi sifat yoki xususiyatdir. Kishilarda fazilatlarining turlicha bo'lishi hamda xulq – atvorlar insonning badanini aylanib yuradigan suyuq moddalariga ko'p jihatdan bog'liq ekanligi tajribada kuzatilgan.

Kalit so'zlar: o'qituvchilar jamoasi, shaxs kamoloti, ta'lim-tarbiya, ta'lim psixologiyasi, tarbiya psixologiyasi, pedagogik faoliyat, ruhiy jarayonlar, psixika, aqliy tajriba

KIRISH

Pedagogik faoliyatning tuzilishi, o'quv psixologiyasi o'qitish sohasidagi nazariyotchilarning e'tiborini o'ziga xos sababga ko'ra tortadi. Asarni, uning psixologik asoslarini tushunish bunday ijtimoiy ahamiyatga ega pozitsiya uchun juda muhimdir. O'qituvchining ishi nafaqat katta avloddan yoshlarga ma'lumot uzatish, balki tarbiyaviy jihatdir. Bu ko'p jihatdan millatning kelajagini belgilaydi, shuning uchun uni iloji boricha samarali va to'g'ri bajarish kerak. Agar siz pedagogik faoliyatning tuzilishi, ta'lim psixologiyasi bo'yicha tadqiqotlarni o'rgansangiz, o'qituvchining faoliyati bir necha jihatlarga ega ekanligini bilib olishingiz mumkin. Bunday mutaxassisning faoliyatini tushunishga imkon beradigan bir nechta psixologiya toifalari mavjud. Uning shaxsiyati birinchi o'ringa chiqadi. Ikkinchi muhim toifa - buhaqiqiy texnologiya. Muloqot ham bir xil darajada muhimdir. Shaxsiyat insonning maqsadlari va uning motivatsiyasini o'z ichiga oladi. Texnologiya - bu o'qituvchining faoliyati. Muloqot murakkab tushuncha bo'lib, o'quvchilar va o'qituvchi jamoasidagi iqlimni, shuningdek, guruh ichidagi o'zaro munosabatlarni o'z ichiga oladi.

Pedagogik faoliyat psixologiyasi va uning predmetini o'rganar ekan, ushbu mavzu bilan shug'ullanuvchi mutaxassislar o'qituvchi shaxsiga alohida e'tibor qaratdilar. Bu ko'p jihatdan o'zlari uchun shu yo'lni tanlaganlarning ishidagi markaz va asosiy omildir. Insonning shaxsiyati uning o'qituvchilik sohasidagi, shuningdek, muloqotdagi mavqeini belgilaydi. O'qituvchining muloqoti va faoliyatining mohiyati shaxsga bog'liq. Bu insonning nima uchun ishlashi, qanday maqsadlarga erishishi, buning uchun qanday usullardan foydalanishi, turli muammolarni hal qilishini belgilaydi.

Orlovning ta'lim va pedagogik faoliyat psixologiyasiga bag'ishlangan asarlaridan ma'lum bo'lishicha, o'qitish sohasini o'zi uchun tanlagan har bir shaxs markazlashtirish terminologiyasi bilan aniqlanishi mumkin bo'lgan ma'lum motivatsiya va ehtiyojlarga ega. Bu so'z bilan o'qituvchining yo'nalishini va uning ish natijasiga qiziqishini tushunish odatiy holdir. Bunday odam jarayonning barcha ishtirokchilari haqida qayg'uradi va ularning ma'lum maqsadlarga qanchalik muvaffaqiyatli erishayotganini nazorat qiladi. O'qituvchi tinglovchilarga murojaat qilishning psixologik tanloviga xosdir. Shunga ko'ra, o'qituvchi auditoriya manfaatlariga xizmat qilsa ham, o'z munosabatiga asoslanib, tanlab oladi. Shaxsiy markazlashtirish o'qituvchining xulq-atvor reaksiyalarini nazorat qiladi va uning fikrlashini belgilaydi.

Ta'lim psixologiyasi, o'quv faoliyati bo'yicha tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ba'zi o'qituvchilar o'z qiziqishlariga e'tibor qaratishadi. Bunday holda, markazlashtirish egoistikdir. Ba'zida faoliyat asosan byurokratik talablar, ma'muriy manfaatlar va boshqa o'qituvchilarning fikri bilan belgilanadi. O'qituvchi uchun ma'lum bir rolni o'tonalar jamoasining fikri o'ynaydi - bu vakolatli markazlashtirish deb ataladi. Agar asosiy o'rin ish tashkil etiladigan vositalarga tayinlangan bo'lsa, kognitiv markazlashuv haqida gapiriladi. Talabalar, hamkasblar va o'zingizni qiziqishlar markaziga qo'yish mumkin.

Psixologiyada kasbiy-pedagogik faoliyatni o'rganish jarayonida aniqlangan markazlashtirishning yuqoridagi variantlari, asosan, o'qituvchilik ishining shaxsiy yoki avtoritar sharoitlari bilan ifodalanadi. Istisno holat - bu gumanistik markazlashuv. O'qituvchi o'zi o'rgatgan fanga chin dildan qiziqishi mumkin. Ehtimol, bunday odamda bilim jihati kuchli motivatsiyaga ega. Shu bilan birga, inson o'zi to'plagan ma'lumotni boshqalarga o'tkazishga ehtiyoj sezmasligi mumkin. Boshqalar shunchaki yosh auditoriyaga qiziqish bildirmaydi. Bunday markazlashtirish sharoitida ishlayotgan odamning professional, o'z ishining haqiqiy ustasi bo'lishi dargumon. Odatda bunday odamlar yaxshi sub'ektlar deb ataladi. Bunday o'qituvchidan haqiqiy o'qituvchi nazariy jihatdan chiqishi mumkin, ammo amalda bu juda sodir bo'ladikamdan-kam.

Psixologiya va o'qituvchilarni pedagogik faoliyatda o'rganar ekan, ushbu soha mutaxassislari bolalarga alohida qiziqish uyg'otadigan odamlarga e'tibor berishdi. Bu o'qituvchilar o'z faoliyatining markazida bolalarning ehtiyojlarini qo'yadilar. Bu odatda

altruistik markazlashtirish deb ataladi. O'qituvchilar odatda evaziga teng sevgini xohlashadi. Aksariyat hollarda o'quv jarayonining shakllanishi muloqot formatiga mos keladigan sinflarni o'zaro kelishuv va haddan tashqari erkin qurish bilan bog'liq.

Pedagogik jamoada boshqaruv etikasi va rahbar fazilatlari o'qituvchi va o'quvchilarda sog'lom ruhiyat, o'qishga qiziqish, kasbga muhabbat va kelajakka ishonch hosil qilishda yetakchi ahamiyatga ega. Fazilat – bu ijobiy xislat yaxshi sifat yoki xususiyatdir. Kishilarda fazilatlarining turlicha bo'lishi hamda xulq – atvorlar insonning badanini aylanib yuradigan suyuq moddalariga ko'p jihatdan bog'liq ekanligi tajribada kuzatilgan. Qadimgi tibbiyotning yirik namoyondasi Gippokratning inson badanida qon asosiy o'rinni ishg'ol etsa bunday odam harakatchan yengil bo'ladi, taassurotlarning almashinishiga tez ko'nikib keta qoladi, o'z atrofida sodir bo'ladigan voqyealarga darhol va ishtiyoq bilan aralashadi degan fikri bejiz emas. Mana shu kishilarni Gippokrot sangviniklar deb atagan. Bu lotincha “sangvinik” ya'ni “qon” degan so'zdan kelib chiqqan. Sangviniklar tuyg'u xususiyatlari bilan ajralib turadi. Ular: Yangi kishilar bilan tez til topishadigan; Bir ish turidan ikkinchi ish turiga tezda ko'nikadigan; Bir turda bajaradigan ishlarni yoqtirmaydigan; Yangi sharoitga osonlik bilan o'rganadigan; Xushchaqchaq; Harakatlari shiddatli; Nutqi tez; Kelajakka ishonch bilan qaraydigan; So'zini aniq va ma'noli qilib imoishoralar bilan gapiradigan kishilardir. Obyekt: Rahbarning jamoaga nisbatan madaniyatligi, xalqparvarligi, ya'ni;

Kishilarga e'tibor va hurmat;

- Kishilarga xayrixoh va iltifotli bo'lish;
- Oliyjanoblik va beg'arazlik, xolislik;
- Kishilarning qadr – qimmatiga yetish kabilar;
- Fuqarolik va kasbiy burchini bajarish;
- Odamlarga ishonch kishilarning o'z kuchiga qobiliyatiga bo'lgan ishonchini qo'llab – quvvatlay olish uni shaxsiy kamchiliklarini bartaraf qilishga yo'naltira bilish;
- Yuqori nutq madaniyatiga ega bo'lish va tashqi ko'rinishdagi ozodaligi;
- O'zaro munosabatdagi quyidagi oddiy e'tiqod qoidalariga rioya qilish;
- Xushmuomalalik;
- Sipolik;
- Kamsuqumlik;
- Vazminlik;
- Andishalilik;
- Mehnat va do'stlikdagi sherikchilikda o'zaro yordam va qo'llab - quvvatlash;
- Hozirjavoblik va majburiylik so'zsiz bajarishlik;
- Prinsipiallik va ishonch;
- Talabchan. Rahbarning jamiyatga nisbatan madaniyatligi.

Yuqorida sanab o'tilgan sifatlar va xislatlar rahbar va xodimning jamoada o'z o'rnini topishga juda ahamiyatga ega.

Boshqaruv tizimi deyilganda boshqaruv apparati va ular o'rtasidagi bog'lanish tushuniladi. Boshqaruv tizimining tarkibini bir-biri bilan bog'langan teng huquqli birliklar va bo'g'inlar tashkil qiladi. Har bir bo'linma o'z vazifasiga ega bo'lib, bo'linma boshqaradigan vazifalar doirasini, uning faoliyat chegaralarini, vakolatlari va javobgarligini belgilaydi. Boshqaruv tizimi a'zolari rasmiy va norasmiy aloqalarda bo'ladi. Rasmiy aloqalar bu eng avvalo rahbarlar bilan bo'ysunuvchilar o'rtasidagi aloqalardir (vertikal aloqalar). Ular rahbarlikning va bo'ysunuvchilarning turiga qarab farq qiladi. Agar rahbarlik to'laqonli bo'lib kuyi bo'linmalar faoliyatiga doir barcha masalalarga daxldor bo'lsa, bu xildagi aloqa muntazam aloqa deb aytiladi. Rahbarlik cheklangay bo'lsa, u holda aloqa funksional bo'ladi. Bo'linmalar o'rtasida, vertikal aloqadan tashqari gorizontal aloqalar ham mavjud bo'lib, ular muvofiqlashtirishni va hamkorlik qilish tarzidagi aloqalardir. Boshqaruv tizimida asosiy o'rinni rasmiy aloqalar egallaydi. Lekin norasmiy aloqalar ham muhim, ahamiyatga egaligini unutmaslik kerak. Bugungi kunda boshqaruvning ilmiy asoslangan va tajribada sinab ko'rilgan qoidalariga tayanmay turib, xalq xo'jaligini hamda korxonalarni samarali rivojlantirib va boshqarib bo'lmaydi. Ushbu qoidalar jamoalarni boshqarish va unga rahbarlik qilishni belgilab beradi. Hozirgi sharoitda jamoani boshqarish shakllari va usullarini belgilovchi asosiy qoidalar quyidagilardan iborat:

1. Boshqarishning ilmiylik qoidasi. Bu qoidani amalga oshirish ijtimoiy taraqqiyot qonunlarini tobora to'laroq bilib borishini va ulardan kundalik yuritish amaliyotida borgan sari to'laroq foydalanishni taqazo etadi.

2. Siyosiy va xo'jalik rahbarlarining birligi qoidasi. Bu qoida Boshqaruvga siyosat bilan chambarchas bog'liq holda qarashga asoslanadi va o'z ichiga quyidagilarni oladi:

- a) umumiy xo'jalik vazifalari bilan iqtisodiy vazifalarni hal etishga siyosiy yondashuv;
- b) Boshqaruv faoliyatini yaxshilash uchun jamoaning barcha a'zolarini jalb qilish;
- v) Boshqarishni umumdavlat maqsadlariga yo'naltirish.

3. Tarmoq va hududlar bo'yicha boshqarishni bog'lab olib borish koidasi. Bunda tarmoq va bo'linmalar o'rtasida o'zviy bog'liqlik yaratilishi nazarda tutiladi.

4. Boshqarishni demokratlashtirish qoidasi. Bu qoida ishlab chiqarishni boshqarish eng muhim qoidalari jumlasiga kiradi. Boshqarishni demokratlashtirish mexnatkashlar oilasini ishlab chiqarishni boshqarishga keng ko'lamda jalb qilish uchun yetarli imkoniyat yaratib beradi. Boshqaruv faoliyatida mexnatkashlarning bevosita qatnashishi aholi o'rtasida ishonchni uyg'otadi.

5. Reja asosida xalq xo'jaligini rivojlantirish qoidasi. Bu rejalashtirish vazifasining muhimligini va o'sha boshqarishning markaziy bo'g'iniga aylanishini belgilaydi.

6. Boshqarishning yakka hokimlik qoidasi. Bunda boshqaruv bir shaxs tomonidan amalga oshiriladi. Yakka xokimlik asosida boshqarish ba'zan yaxshi, ba'zan salbiy natijalar berishi mumkin. Bu boshqaruvchining layoqatiga, dunyoqarashi, tashqilotchiligiga, ma'naviy va axloqiy yetukligiga bog'liq bo'ladi. Boshqaruv usullari ishchi jamoalari oldiga qo'yilgan vazifalarning o'z vaqtida yuqori sifatli qilib, bajarilishini ta'minlash uchun ularga nisbatan ko'riladigan zarur chora tadbirlarni va ta'sirchan usullarning qo'llanilishini bildiradi. Pedagogik jamoani boshqa yosh va individual o'zgaruvchanlik insoniyatning ijtimoiy-tarixiy taraqqiyoti ta'siri ostida har xil ko'rinishda namoyon bo'ladi. Individning dinamik xususiyatlariga shaxsning ijtimoiy sifatleri ta'sir etib, uning individual o'zgaruvchanligi omilini kuchaytiradi.

O'qituvchilar jamoasini boshqarish mavzusini yoritishda boshqaruv psixologiyasini, pedagogik psixologiyani, shaxs psixologiyasi hamda muloqot psixologiyasini uzviy o'rganish va ularning kesimida yangi ilmiy muammoni yaratish bugungi yuksak taraqqiyot davrida ta'lim tizimi va jamiyatimiz taraqqiyoti uchun muhim ilmiy va amaliy ahamiyatga ega. O'qituvchilar jamoasining psixologik xususiyatlarini o'rganish, pedagogik faoliyat va o'qituvchi muloqotining o'zaro munosabati masalasi psixologiya fanida bir qadar tadqiq qilingan muammolardan biridir. Biroq mamlakatimizda, hozirgi zamon bolalariga pedagogik ta'sir o'tkazishda o'qituvchi ishlayotgan mikromuhitning ta'siri, bu sohada o'qituvchilarda shaxslararo muloqot madaniyatini shakllantirish, pedagogik jamoani boshqarish orqali u yerda ijodiy muhit va hamkorlikni, kasbga fidoyilik va qiziqishni shakllantirish va bu muammoning psixologik imkoniyatlarini aniqlash o'z yechimini kutayotgan muammolardan biri hisoblanadi. Chunonchi, o'qituvchining o'z jamoasidagi muloqot ko'nikmalarini shakllantirishda guruhning ruhiyati, pedagogik jamoa intellektual taraqqiyoti, irodasi, dunyoqarashi va e'tiqodi, kasbiy rivojlanish darajasini aniqlash, boshqaruv tarkibining psixologik taraqqiyoti kabi psixologik yondoshuvlarga tayanish maqsadga muvofiqdir

Biz o'rganayotgan muammo ustida jahon psixolog olimlari XIX-XX asrlarda faol shug'ullanishgan. Ushbu sohaning rivojlanishida V. Kann-Kalik, A.Yu. Panasyuk va boshqalar katta hissa qo'shganlar. Respublikamizda ijtimoiy psixologiya sohasi bo'yicha V.M. Karimova, F. Akramova, E.R. G'oziyev, M. Maxsudova kabi olimlar ilmiy izlanishlarni olib borganlar. Ammo, ushbu katta mavzu hamon o'z dolzarbligini yo'qotmagan, ijtimoiy hayot o'zgarishlari bilan yangi-yangi qirralari va o'rganilishi lozim bo'lgan muammolariga ega bo'lib bormoqda. Z.T.Nishonova tomonidan nashr

etilgan «Psixodiagnostika» (T., 2009), «Oliy ta'lim psixologiyasi» (T., 2011) kabi darsliklar ham bu sohani o'rganish davom etayotganligini ko'rsatadi.

XULOSA

O'qituvchi alohida e'tibor talab qiladigan obyektidir. Amaliyot shuni ko'rsatadiki, odatda o'qituvchilar psixolog bilan hamkorlik qilishga tayyor bo'ladilar. Hamma gap psixolog o'zini qanday tutishiga borib taqaladi. Bunda psixologning o'qituvchilarga nisbatan egallaydigan pozitsiyasi juda muhim rol o'ynaydi.

Psixolog pozitsiyasining asosiy komponentlari quyidagilardan iborat:

a)pedagog bilan bo'lgan munosabatga ustanovka;

b)pedagoglarni qanday bo'lsa shundayligicha qabul qilishga ustanovka

v)subyekt – subyekt munosabatlaridan iborat tenglik va hamkorlik xarakteridagi munosabatlarga ustanovka.

Mana shunday pozitsiya pedagoglar bilan bo'lgan konstruktiv hamkorlikni ta'minlay oladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1Jabbor Usarov. (2019, June). Using Teaching Methods for Development Pupil Competencies. International Journal of Progressive Sciences and Technologies, 15(1), 272-274.

2.Jabbor Eshbekovich Usarov. (2017). Formation Competence at Pupils as the Factor of Increase of Education's Efficiency. Theoretical & Applied Science, 53(9), 79-82. 3.Mukhamedov Gafurdjan Isroilovich, & Usarov Djabbar Eshbekovich. (2020). Technologies for the Development of Competencies in Physics in General Secondary Education using Multimedia Resources. International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering, 9(3), 2677-2684.

4 Usarov Djabbar Eshkulovich, & Suyarov Kusharbay Tashbaevich. (2020). Developing Pupils' Learning and Research Skills on the Basis of Physical