жасы үлкенлер тәрепинен тосқынлық етиў, ересек адамлардың алдында баланы қәдирсиз етип үстинен күлиў, балада унамсыз ҳалаттың болыўы, өзин қолайсыз жағдайда сезиўи менен балалар өзлерин бул жағдайда айыплы деп есаплайды. Соның менен бирге, балада өжетлик, ынжықлық киби бир қанша кери психологиялық ҳәрекетлер жүз береди. Бул дәўирде балаларда әсиресе, 3-5 жаслар аралығында балада «мен өзим» концепциясы раўажланыўы, баладағы жеке пазыйлетлердиң қәлиплесиўи, инсанлар менен болатуғын байланыстың қәлиплесиўи, ақты-қараны ажыратыўы, ийман-инсап түсиниклериниң пайда болыўы, жақсылық пенен жаманлық арасындағы парықты айыра алыў, әтираптағы әлем менен байланысының қәлиплесиўи қурайды. Мектепке шекемги балалардың ойлаў, пикирлеў психологиясының раўажланыўы, инсаный пазыйлетлериниң қәлиплесиўинде ертеклердиң әҳмийети үлкен болып табылады.

Ата-бабамыз инсанды нәресте, бала, өспирим, жаслық, жигитлик, егеделик, ғаррылық деп бир неше жас дәўирлерге ажыратқан. Ҳәр бир жас дәўириндеги баланың өсиў, өзгериў, руўхый жетилисиў, минез-қулқының қәлиплесиў өзгешеликлерин бақлаған [3:104]. Соның менен бирге, ол дүньяға енди келген нәрестелерди де ҳәр тәреплеме камалға жеткериўге жол көрсетиўши әмелий педагогикалық қолланба болып хызмет етеди [4:3]. Ертеклер балалар психологиясының унамлы бағдар алыўында үлкен роль ойнайды. Себеби, ертеклердеги қаҳарманлардың образлары бабалардың фантазиясына, дүнья қарасына тәсир етпей қоймайды. Соның ушын да, халқымыз әўелден балаларға ертеклер айтып берип, өз перзентлериниң тәрбиясы менен шуғылланып келген.

Ертеклер негизинде өсип киятырған балаларымыздың жақсылық пенен жаманлық арасындағы айырмашылықлар, дослық пенен сатқынлық, меҳрибанлық пенен жаўызлық ортасындағы айырмашылықларды, инсанлар ортасындағы байланысларды балаларымыздың санасына синдирип барыўымызда тийкарғы тәрбия түри болады.

Биз мектепке шекемги дәўирдеги балаларға ертек айтып бергенимизде, олардың жас өзгешеликлерин есапқа алған ҳалда қысқа ҳәм тужырымлы ертеклерди айтыўымыз керек болады. Узын ўақыяларға қурылған ертеклер балаларымызды шаршатып қойыўы мүмкин. Соның менен бирге, балаларымызға ертек айтып бергенимизде, олардың жас өзгешеликлерин есапқа алған ҳалда бир қыйлы даўыс толқыны менен айтыў балаларды зериктиреди. Соның ушын, мүмкин болғанынша балаларымызға ертеклерди образлы түрде көркемлеп айтып бериў, олар ушын қызықлы ҳәм олардың ойлаў, пикирлеўиниң қәлиплесиўине тәсири күшли болады. Мәселен, «Қасқыр менен қоян» ертеклерин алып қарайтуғын болсақ, қасқырдың даўысын жуўан, жағымсыз формада айтсақ яки қоянның даўысын жиңишке, жағымлы түрде айтыў балалар ушын мазмунлы, қызықлы болады.

Мектепке шекемги дәўирде балада предметли ҳәрекетлерди ислеўди, дидактикалық ойынларды көбирек ойнаўды жақсы көреди. Сол ертек қаҳарманлары образларын балаларымызға рольлерде бөлип берип ойнатсақ та болады. Бул усыл арқалы айырым балаларда болыўы мүмкин, мәселен: меланхолик, флегматик типтеги балалардың уялшақлық, тартыншақлық, пикирлерин айтыўға қыйналатуғын өзгешеликлерин жоқ етиўде, олардың инсанлар менен болатуғын байланысын раўажландырыўда, пикирин еркин айта алыўы, сөз еркинлигиниң раўажланыўына тәсири күшли болады. Мектепке шекемги балаларға ертек айтқанымызда төмендеги қағыйдаларға итибар қаратыўымыз керек.

Биринщиден, балаларға ертек айтқанымызда ҳәрдайым сизиң унатқан ертеклериңизди айтыў оларға унай бермеўи мүмкин. Мектепке шекемги балаларға ертек китап таңлаған ўақытларымызда да бала руўхыятына жол таба алатуғын болыў керек. Балаларымызға ертек айтқан ўақытта ҳәр бир ата-ана яки тәрбияшы, биринши нәўбетте, әпиўайы, жеңил мазмунға ийе болған ертеклерди айтқан мақулырақ болады. Әсиресе, нәресте ақылын енди танып баслаған балаларға бундай ертеклер қызықлы болыўы мүмкин. Мәселен, “Баўырсақ”, “Түлки менен тырна”, “Аш қасқыр” усаған ертеклер айтып турылса мақсетке муўапық болады.

Екиншиден, ертек темасын перзентиңиз бенен биргеликте таңлаған мақул болады. Перзентиңизге ертек айтатуғын болсаңыз, оның темасы не ҳаққында болыўы кереклиги менен ортақласқан жақсы. Мәселен, «Бүгин нелер ҳаққындағы ертекти айтып берейин?» деген сораўларды берип барған мақулырақ. Егер бала узақ ойланып, жуўап бериўге қыйналса онда өзиңиз билетуғын жақсы ертекти айып бергениңиз мақул. Егер балаңыздың ертек тийкарында нелерди қәлейтуғынлығын ҳәм балаңыздың дүньяқарасының қалай раўажланып атырғанын билиўиңизге болады, бирақ ҳеш қашан балаңызға қорқынышлы, олар унатпайтуғын, зеригерли ертеклерди айтып бериўге болмайды. Бул олардың руўхыятына, әтираптағы әлем менен байланысын қәлиплестириўде кери тәсирин тийгизиўи мүмкин.

“Ертеклер – жақсылыққа жетеклер”, – деп бийкарға айтпаған дана халқымыз. Перзентлериңиздиң қәлби кең, ишки дүньясы бай инсан болып қәлби менен болатуғын қарым-қатнасының жақсы болыўында ертеклердиң орны үлкен болып табылады.

Әдебиятлар

1. Каримов И.А. Жоқары мәнаўият- жеңилмес күш. –Ташкент: «Манаўият», 2008, 56-б.
2. Қарақалпақ этнопедагогикасы. Педагогикалық институт талабалары ушын оқыў қолланба. –Нөкис: «Билим», 2010, 10-б.
3. Қосназаров Қ., Пазылов А., Тилегенов А. Педагогика. –Нөкис: «Билим», 2009, 104-б.

РЕЗЮМЕ

Ушбу мақолада мактаб ёшигача бўлган болаларни қорақалпоқ этнопедагогикаси ва халқ эртаклари воситасида эзгулик ва ёвузликни фарқлаш руҳида тарбиялаш, кишилар билан муносабатда эзгуликка асосланган хислатларни намоён қилиш масалалари ҳақида фикр билдирилган. Тарбиячиларга ушбу йўналишда маслаҳатлар берилган.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются вопросы обучения добру и злу детей дошкольного возраста на примере сказок в каракалпакской народной педагогике, правила использования этих качеств и взаимоотношения людей. Приводятся различные мнения по вопросам воспитания представляющие интерес воспитателям дошкольных учреждений и родителям.

SUMMARY

The article deals with the study of teaching good and evil with the help of fairy tales in Karakalpak folk Pedagogy of the children of pre-school age, the rules of their use and relationship between people. The work contains different points of view on the issues of education that are important for preschool teachers and parents.

ОЛИЙ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ РАҲБАР КАДРЛАРИНИНГ ФАОЛИЯТИГА ЗАМОНАВИЙ ЁНДАШУВ

А.С.Джураев - *катта илмий ходим-изланувчи*

Бош илмий марказ

Таянч сўзлар: ОТМ, раҳбар кадрлар, замонавий ёндашув, профессионал бошқарув, илмий-техникавий, малака ошириш, малака талаблари.

Ключевые слова: ВУЗ, руководящие кадры, современный подход, профессиональное руководство, научно-технический, повышение квалификации, требования повышения.

Key words: higher educational institutions, manager personnel, modern approach, professional management, scientific-technical requirements of professional skill, improvement of qualification.

Олий таълимга қўйиладиган талаблар кучайиб бораётгани сабаб ҳозирги шароитда олий таълим муассасалари фаолиятини ташкил этиш анча мураккаблашди ва у профессионал бошқарувни талаб этмоқда.

Олий таълим муассасаси раҳбар кадрлари Биринчи Президентимиз Ислом Каримов таъкидлаганларидек, «Авваламбор, унинг ватанпарвар ва юртпарварлик фазилатларига эга бўлиши, она юртини чин қалбидан севиши ва ардоқлаши, эл-юрти учун ўзини аямаслиги, керак булса, бу йўлда жонини ҳам фидо қилишига тайёр бўлишини, ўз касб-корининг устаси, шу ишнинг чинакам билимдони, бу борада бошқаларга ўрнак бўлишини кутади. Жамоатчилик, ҳалқ раҳбар шахснинг мустақил дунёқараши, кенг фикрлаши, узоқни кўра билиш қобилияти билан бошқалардан ажралиб туришини, иймон-эътиқоди мустаҳкам, иродаси бақувват, ор-номусли, ҳаром-ҳариш ишлардан ҳазар қиладиган, изланувчан, ташаббускор, тадбиркорлик фазилатига эга бўлишини, ташкилотчи, талабчан ва қатъиятли бўлишини истайди» [1].

Республика олий таълимининг мақсади - ҳозирги замон талабларига жавоб берадиган, республиканинг илмий-техникавий, иқтисодий, ижтимоий ва маданий

ривожланишини таъминлашга қодир бўлган малакали кадрлар тайёрлашни таъминлашдан иборатдир.

Билимлар ва интеллектуал капиталнi улардан янада самаралироқ фойдаланиш мақсадида бошқариш муаммолари сўнгги йилларда биринчи даражали аҳамият касб этмоқда. Билимлар бошқарув объекти сифатида қаралиши лозимлиги кенг миқёсда эътироф этилмоқда. ОТМларда рақобатбардошлик даражаси раҳбар кадрлар билимларини жамлаш, таҳлил қилиш ва ривожлантириш қобилияти ва охир-оқибатда рақобат соҳасидаги барқарор устунликлар тобора кучлироқ таъсир кўрсатмоқда.

Бугунги кунда дунёда бошқарув кадрларини тайёрлашнинг аҳамияти, шунингдек, унинг ижтимоий-психологик жиҳатлари тобора долзарб аҳамият касб этиб бормоқда. Айни пайтда, турли тадқиқотчиларнинг маълумотларига қараганда, олий таълим муассасалари бошқарув кадрларини сифатли тайёрлаш муаммосини ечишнинг амалий воситаларидан бири профессионал фаолият жараёнидаги тайёргарлик усули, яъни, бошқарувнинг аниқ тизимини шакллантиришга қодир, муаммоларни ечиш ва янги усулларни амалиётда қўллашга шай мутахассисларни профессионал фаолиятдан узоқ муддатга ажратмасдан тайёрлашга боғлиқдир.

Таълим соҳасида раҳбар кадрларни замонавий фаолиятга тегишли тарзда тайёрлаш шахснинг ўз хусусиятлари ривожи ҳолатини тушунган, ички дунёсини ўзгартириш заруратини ҳис қилган, профессионал фаолиятида ўзлигини намоён қилишнинг янги имкониятларини қидирган шароитдагина муваффақиятли амалга оширилади.

Таълим соҳасида раҳбар ўз шахси ва бажараётган функциясига хос психологик захиралардан унумли фойдаланиши лозим. Ушбу захиралар асосий мақсадга мос келадиган янги, оригинал натижаларга эришишни кўзда тутувчи бошқарувга хос масалаларни ҳал этиш билан боғлиқ ижтимоий-психологик тизим, таълимда раҳбар кадрларнинг фаолиятини умумий ва специфик хусусиятларини таҳлил этиш асосида ойдинлаштириши мумкин. У уз фаолиятни амалга ошира бориб, таълим жараёнидаги ҳар бир субъект билан моҳирона мулоқотда бўлиши, раҳбарликнинг мақсадга мувофиқ услубини қўллаши зарур.

Таълим муассасаси раҳбар кадрларининг замонавий фаолиятга тайёрлиги кўрсаткичларидан яна бири нафақат муайян воситалар ёрдамида ҳаракатларни оптималлаштириш, балки ўз мотивациясини онгли бошқаришни таъминлайдиган, ривожланган ўз-ўзини бошқариш хусусиятидир. У ҳар қандай шароитда ҳам ўз бурчини, ўзининг касбий миссиясини бажара олиши керак. Бу эса раҳбарнинг ўз – ўзини такомиллаштиришида, шунингдек ўз қўл остидагилари учун ҳам ривожланишлари учун имкониятларнинг яратиб берилишида ўз аксини топади. Бугунги кунда, таълимнинг юқори сифатини фақатгина юқори педагогик касбий маҳоратга эга шахсларгина таъминлай оладилар. Замонавий раҳбарлардан ўз – ўзини ривожлантира оладиган, таълимнинг очиқ ижтимоий буюртмалари доимий ўзгариб турадиган шароитда ўзгаришларга тез мослаша оладиган, ўзининг касбий ишини яхши тушунадиган, устувор педагогик фаолият олиб бора оладиган, доимий қайта тайёрланиш ва янгиланишга тайёр ва шунга қодир бўлиш талаб этилмоқда.

Фикримизча, таълим тизимини замонавий ривожлантириш имкониятларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

Биринчидан, таълим тизими бошқа ижтимоий тизимлар – ижтимоий буюртма бўйича сервис хизматлари ёки ривожланишни белгилаб берувчи тузилма сифатида, жумладан ривожланиш ресурслари билан ўзаро алоқада қараладиган сифат омили. Биринчи ҳолатда, тизимнинг ўзи ижтимоий буюртмага мослаштирилади, таълим тизимига нисбатан эса ҳаражатларга асосланган тамойил бўйича амалга оширилади, иккинчи ҳолатда – унинг ёрдамида ижтимоий воқелик ўзгаради. Таълимни ижтимоий ривожланиш амалиётининг махсус бир турига айлантириш, бундай таълим қандай ташкил этилиши керак, деган саволни кўндаланг қилиб қўяди. Натижада, тизимни бутунлай, шунингдек унинг таълимий ва педагогик унсурларини янгича ўзгартириш зарурияти юзага келади.

Иккинчидан, таълимнинг нафақат шакллари ва типларининг турли–туманлиги, балки таълимнинг моҳиятига қараб ҳам, хусусан таълимий ва педагогик тизимлар бўйича ҳам фарқланиши. Тизимларни ташкил этишнинг тамойиллари сифатида шаклланган турли – туманлик, ҳамда ўзгарувчанлик ўзи, танлаш ва мақсадга қаратилганликни сақлаган ҳолда, уларни ривожлантиришнинг асосий омили ҳисобланади. Бунда оқилона ечимни излаб топиш зарурияти юзага келсада, тизимнинг тўлиқ ҳолати эркинлик даражаси чекланган шароитлардагина таъминланади. Шу билан бирга, бу мезон сунъий ҳолатда эмас, балки маъмурий ҳуқуқлар асосида, таълим эҳтиёжлари кўламини ва таълим имкониятларининг истиқболли моделини тузиш орқали ўрнатилади ва бошқарилади.

Учинчидан, инновацион фаолиятни ташкил этиш шартларининг шаклланганлик даражаси, инновацион инфратузилма, кенг кўламга эга иқтисодий ҳамда маънавий мотивациялаш сиёсати, ахборот – коммуникация таъминоти каби бир қатор омилларни ўз ичига оладиган инновацион шароитни яратиш.

Тўртинчидан, ўзининг моҳиятига кўра бир жиҳатдан, таълим жараёни эҳтиёжларига ўзгариб турувчи, мувозанатда бўлмаган очиқ жараён сифатида, иккинчи томондан эса, тизимнинг турли вазиятлардаги ҳолати билан тавсифланадиган ҳар хил характерлик ва тартибсизлик омиллари сингари бошқарув фаолиятини амалга ошириш шартлари, иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан ҳамда диверсификация натижасида юзага келадиган таълимдаги бир текис эмаслик, моддий, иқтисодий ресурсларнинг етишмаслиги,шунингдек касбий–педагогик маданиятнинг бошқарув фаолиятини амалга ошириш шартларининг моҳиятига кўра, бошқарув маданиятининг ҳолати.

Бу омиллар таъсирида бошқарув вазифаларини шакллантиришда янги таълим идеологиясига қўшилиш, замонавий фаолиятни амалга ошириш учун ижодкорлик шароитларини яратишга эътибор кучаяди, илмий экспертиза, маслаҳатлар бериш, тадқиқотчилик фаолиятини ташкил этиш каби янги бошқарув функциялари юзага келади.

Адабиётлар

1. Каримов И.А. Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт - пировард мақсадимиз. Асарлар. 8-жилд, -Т.: «Ўзбекистон», 2000.
2. Каримов И.А. Юксак маънавият - енгилмас куч. -Т.: «Маънавият», 2008.
3. Каримов И.А. «Ўзбекистон буюк келажак сари.” -Т.: 1999.
4. Каримов И.А. «Биз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурамиз». -Т.: «Ўзбекистон», 1999.
5. Каримов И.А. Она-юртимиз бахту иқболи ва буюк келажаги йўлида хизмат қилиш – энг олий саодатдир. – Тошкент: «Ўзбекистон», 2015.
6. Мескон М.М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: «Дело», 1992.
7. Тўхтабоев А. Маъмурий менежмент. -Т.: «Молия», 2003.
8. Шарифхужаев М.,Абдуллаев Ё., Менежмент. -Т.: «Ўқитувчи», 2002.
9. Перегудов Л.В., Саидов М.Ҳ.,. Олий таълим менежменти ва иқтисодиёти. -Т.: «Молия», 2002.
10. Боймуродов Н. Раҳбар психологияси.-Т.: «Янги авлод», 2007.
11. Қаршибоев М, Мусаев Ф. Тараққиётнинг ўзбек модели. -Т.: 2002,
12. Амир Темур. Темур тузуклари. -Т.: «Шарқ», 2005.
13. Абу Наср Фаробий. Фозил кишилар шаҳри . -Т.: 1993.
14. Комилов Н., Бегматов А., Қуронов М. Раҳбар ва ходим. -Т.: «Академия», 1998.
15. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. -М.: 2002.
16. Бекмуродов М., Бегматов А. Ўзбек менталитети ва раҳбар маънавияти. -Т.: «Адолат», 2002.
17. Macmillan English Dictionary for Advanced Learners. Cambridge University Press. 2002.

РЕЗЮМЕ

Мақолада Олий таълим муассасалари раҳбар кадрларининг фаолиятига замонавий ёндашув, профессионал бошқарув, ҳозирги замон талабларига жавоб берадиган, республиканинг илмий-техникавий, иқтисодий, ижтимоий ва маданий ривожланишини таъминлашга қодир бўлган малакали кадрлар тайёрлаш тўғрисидаги масалалар кўриб чиқилган.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются задачи по подготовке профессиональных руководящих кадров, обеспечивающие социальное и культурное развитие, имеющие современный подход к высшим заведениям, соответствующие современным требованиям.

SUMMARY
The article deals with the issues about training skilled personnel, who can provide the social and cultural development having the modern approach to the activites of higher educational institutions making the reguirements of time.

KASBGA XOS ME'YORLARNING PSIXOLOGIK JIXATLARI

N.Jumaniyozova - *o'qituvchi*
Z.Yusupova - *psixologiya guruhi talabasi*
Urganch davlat universiteti

Tayanch so'zlar: kasb, axloq, psixologiya, jamiyat, ruhiyat, kasbiy etika, muomala, psixologik iqlim, jamoa, shaxs, iroda, ma‹suliyat.
Ключевые слова: психолог, общество, духовность, профессиональная этика, обращение, психологический климат, воля, ответственность.
Key words: Psychologist, society, spirituality professional, ethics, treatment, psychological climate, group, person, will, responsibility.

Birinchi Prezidentimiz I.A.Karimovning "O'zbekistonning - o'z istiqlol va taraqqiyot yo'li", "O'zbekiston kelajagi buyuk davlat" kabi asarlaridagi umuminsoniy qadriyatlarni tiklash haqidagi mulohazalarida ta'lim-tarbiya masalalarini faollikka asoslangan tamoyillarga tayanib tashkil etish, o'sib kelayotgan yosh avlodni yangiliklarni tez qabul qilishga undash, istiqlol yaratgan keng imkoniyatlardan foydalanib, faoliyatimizning hamma sohalarida yuksak natijalarga erishish haqida gap boradi [1].

Ma'lumki, inson har doim o'sishda va rivojlanishdadir. Shunday ekan, inson kamolotiga ta'sir etuvchi omillarning ilmiy-nazariy mohiyatini barcha pedagogik jamoa rahbarlari to'g'ri tushunishlari lozim. Har bir yosh pedagog o'z faoliyatini turli xil sharoitlarda va yangi jamoa tashkilotchilari bo'lgan insonlar ta'sirida boshlaydi. Yosh pedagogning kelajagiga ta'lim muassasasidagi bugungi sharoit, jamiyat uchun foydali va zarur maqsadlarni amalga oshirishda shaxs rivojiga va shakllanishiga kuchli ta'sir qiladigan odamlar guruhi bo'lgan pedagogik jamoadagi ruhiy muhit o'z hukmini o'tkazadi. Jamoa jamiyatning bir bo'lagi sifatida uning barcha xususiyatlarini qamrab oladi. G'oyaviy, siyosiy, iqtisodiy, axloqiy-ma'naviy va boshqa jabhalar shular jumlasidandir.

Yosh pedagogning jamoaga ta'siri uning obro'si, bilimi, dunyoqarashi, o'zi tanlagan kasbga qiziqishi va qobiliyati, o'z fanini puxta bilishi, o'quvchilar bilan munosabati, o'z ustida ishlashi, tashkilotchilik qobiliyati, peshqadamlik qilishi va tashabbuskorligi kabi sifatlarni namoyon qiladi. Uning obro'si deganda jamoa yosh o'qituvchini mutaxassis sifatida tan olishi, sub'ektiv sifatlarini jamoa faoliyatining ob'ektiv talablariga mos kelishi tushuniladi. Bunda mutaxassisning bilim, ko'nikma va malaka va tajribasi, kasb mahorati uddaburonligi, tadbirkorligi, ijodkorligi uning boshqalardan ko'ra ko'proq ko'zga tashlanishiga va obro' orttirishiga sabab bo'ladi.

Obro'ga ega bo'lgan mutaxassis shaxslararo munosabatlarda yuqori mavqega ega bo'ladi, jamoada uning fikr-mulohazalariga quloq soladilar, undan maslahat so'raydilar, uning nuqtai nazari bilan hisoblashadilar. Ammo obro' orttirishda shaxsiy sifatlarning o'zigina yetarli bo'lmay, bunga u yoki bu mutaxassis haqidagi jamoatchilik fikri ham sabab bo'ladi. Shuning uchun ham yosh mutaxassisning jamoatchilik fikri bilan hisoblashmay iloji yo'q, bu esa jamoaning yosh pedagogga bo'lgan ta'siridir. Ya'ni, jamoa yosh pedagogning ayrim sa'i - harakatlarini rad etishi, qabul qilmasligi mumkin.

Yuqorida aytib o'tganimizdek, jamoa bilan yosh mutaxassisning o'zaro ta'siri ikki xil, ya'ni ijobiy va salbiy bo'lishi mumkin, bunda rahbarning roli yaqqol nomoyon bo'ladi. Ijobiy ta'sirni vujudga keltirishda rahbar pedagogik jamoa va ta'lim muassasasining manfatlari bir-biriga mos kelishini istagani holda, qo'l ostidagi xodimlarning muvaffaqiyat hamda kayfiyatlari bilan qiziqishi, tabassum bilan muomala qilishi, xodimlarning ismini hurmat bilan aytib murojaat qilishi (har kimga o'z nomini boshliq og'zidan eshitish yoqimli bo'lishini esda tutishi), mutaxassislarga nisbatan diqqat-e'tiborli bo'lishi, suhbatdoshini o'zi haqida gapirishga ruhlantirishi, oshkora axborot almashishdan cho'chimasligi, xodimga uning ish uchun kerakli ekanligini sezdirishi, har bir xodimning kamchiliklarini qayd qilganda, albatta, uning muvaffaqiyatlarini ham e'tirof etishi, ya'ni rahbarlikning eng maqbul uslublarini o'z faoliyatiga tatbiq etishi zarur.

Jamoada turli dunyoqarash va madaniyatga ega, fe'l-atvori, aqlu zakovati har xil, ishga layoqati alohida namoyon bo'ladigan kishilar mehnat qiladi. Bu hol ularning mehnati va ish vazifasiga bo'lgan munosabatida ham ifodalanadi. Ta'lim muassasasiga yangi kelgan yosh pedagoglar jamoadagi mutaxassislarning faoliyatini, ularning o'z vazifasiga bo'lgan munosabatini va u yerdagi sharoitni to'la o'rganishgunga qadar turlicha tasavvurga ega bo'ladilar. "Qush uyasida ko'rganini qiladi" deganlaridek, yosh mutaxassis jamoadagi sharoitni, o'sha yerda mutaxassisga qo'yilayotgan talablarni bajarish uchun qay darajada bilim, ko'nikma va malakalar zarurligini, kadrlar salohiyati va ularning o'z ishlariga bo'lgan munosabatlarini, rahbarlarning mavqei hamda qo'l ostidagilar bilan munosabatlarini o'rganib, tahlil qilib, xulosa chiqargani holda o'z ustida ishlashi, izlanishi, ilg'or tajribaga ega bo'lgan o'qituvchilarga ergashib, faol ish olib borishi yoki aksincha, loqayd bo'lib qolishi mumkin.

Tajribalar shuni ko'rsatadiki, ko'pgina yosh pedagoglar ancha vaqtgacha ta'lim muassasasi sharoitiga psixologik jihatdan moslashishga qiynaladilar, ayrim moslasha olmaganlari qobiliyatli bo'lishlariga qaramay, pedagogik faoliyat bilan shug'ullanishdan voz kechib, boshqa turli sohalarda faoliyat ko'rsatmoqdalar. Buning sabablari turlicha bo'lishi mumkin. Ayrim ta'lim muassasalarida jamoaning yosh pedagoglar bilan o'zaro ta'siri salbiy xarakterga ega bo'lib, rahbar va uning qo'l ostidagi xodimlar yosh pedagogga nisbatan to'g'ri munosabatda bo'lmasligida namoyon bo'ladi. Yosh mutaxassislarning izlanishi, bilimi, o'z faniga bo'lgan qiziqishi tufayli jamoa va o'quvchilar o'rtasida tez obro' topayotganidan xursand bo'lish va uni rag'batlantirish o'rniga yoshligini ro'kach qilib, turli xil arzimas sabablarni bahona qilib yig'ilishlarda uyaltirish, obro'sini tushirish uchun qilingan harakatlar ularning ta'lim muassasasidan ketib qolishlariga sabab bo'ladi [3].

Yana bir sababi, ta'lim muassasasiga yangi kelgan yosh mutaxassis yetarli tajriba, ko'nikma va malakaga ega bo'lmaganligi uchun jamoaga tez kirishib ketishga qiynaladi. Rahbar yoki o'qituvchilar tomonidan o'z vaqtida metodik yordam ko'rsatilmasligi, unga berilgan o'quv yuklamalarining kamaytirilishi yoki olib qo'yilishi hamda berilishi zarur bo'lgan metodik yordamlar o'rniga tez-tez berilgan tanbehlar yosh pedagogning o'z fani bo'yicha yetarli bilimga ega bo'lsa-da, o'zi tanlagan kasbiga nisbatan ko'ngli sovib ketishiga olib keladi. Har bir yosh pedagog ma'lum kasbiy ijodiy imkoniyatlar potentsialiga ega bo'lib, u yoki bu aniq bir mehnat jamoasi sharoitida pedagogik faoliyatini boshlaydi. SHuning uchun ham rahbarlar har bir xodimning shaxsiy fazilati, kasbiy layoqati, ishga munosabatini hisobga olib turlicha yondashishi, jamoa bilan yosh mutaxassislarning o'zaro munosabatlarini to'g'ri tahlil qilgani holda, yosh pedagoglar bilan ishlashning mukammal tuzilgan rejasiga ega bo'lishlari va shu reja asosida muntazam faoliyat olib borishlari shart. Buni boshqaruvchilik printsipi ham taqozo etadi. Bir qator tadqiqotlarga asoslangan holda, rahbarlarning yosh pedagoglar bilan ishlash rejalarini tuzishlarida quyidagilarni inobatga olishlarini tavsiya etamiz: oliy o'quv yurtlarining bitiruvchilari bilan uchrashuvlar tashkil etish; yosh mutaxassislarning ta'lim muassasasi sharoitiga psixologik moslashuvini tezlashtirish uchun seminar va uchrashuvlar tashkil etish; o'z mutaxassisliklari bo'yicha o'quv yuklamalari bilan ta'minlashga erishish; yo'nalishlari bo'yicha ilg'or pedagogik tajribaga ega bo'lgan o'qituvchilarga biriktirish; ilmiy-amaliy konferentsiya va o'quv seminarlariga muntazam ravishda ishtirok etishlarini nazoratga olish; yosh pedagoglarning oliy o'quv yurtlari va malaka oshirish institutlarining professor-o'qituvchilari bilan muntazam aloqalarini yo'lga qo'yish; ularning darslarga tayyorgarligi va dars o'tish metodlarini kuzatib, alohida tahlil qilib borish; darslarni ilmiy asosda tashkil etishlari uchun dars jarayonida zarur bo'ladigan texnik vositalar bilan ta'minlash; ilmiy-metodik jurnal va gazetalarda maqolalar bilan ishtirok etishlarini nazoratga olish va rag'batlantirib borish; ochiq darslarga muntazam ravishda jalb etish; o'z ustida ishlashi va boshqa ta'lim muassasalari bilan tajriba almashinishlari uchun sharoitlar yaratish; fanlar bo'yicha olimpiadalar va turli xil tanlovlarda doimiy ishtirok etishlariga erishish; ilmiy-tadqiqot ishlariga qiziqtirish, ijodiy faoliyat olib borishlari uchun zaruriy sharoitlar yaratib berish; fanlar bo'yicha yaratgan yangiliklarini ommalashtirish va rag'batlantirib borish [4].

Talabalarni o'qitish jarayonida kasbiy- axloq me'yorlarini o'quvchilarda shakllantirish muxim vazifa xisoblanadi. O'qituvchi avvalo o'zi tarbiyalangan va axloq-odob me'yorlarini o'zida shakllantirgan bo'lishi va bu xislatlarni kelgusi avlodga