

им представления о сравнении, применении, развитии и усовершенствовании новаторских способностей и для самостоятельной деятельности.

Поэтому нами выдвигается новая модель – модернизированная структура проведения лабораторных работ. Постановка такого порядка выполнения лабораторных работ полностью отвечает современным требованиям и даёт новый импульс развитию научно-исследовательской деятельности студента.

Ниже нами приводится модернизированная структура выполнения лабораторных работ:

- название лабораторной работы;
- цель работы;
- приборы и принадлежности;
- практическая ценность работы;
- краткая теоретическая часть;
- описание и технические характеристики установки;
- порядок выполнения работы;
- математическая обработка результатов и определения погрешности;

- сведения о рекомендуемой, родственной лабораторной работе;

- самостоятельное выполнение родственной лабораторной работы, получения результатов и математическая аппроксимация полученных данных;

- теоретические вопросы;

- тесты по данной работе;

- отчёт о выполнении лабораторной работы и заключение.

Для достижения намеченной цели студенту необходимо знать, как осуществляется применение данной работы в практике, исходя из этой работы сможет ли он самостоятельно выполнять родственные лабораторные работы, схемы экспериментальной установки.

В наших педагогических исследованиях проведения лабораторных занятий эти изменения полностью оправдывают себя и способствуют формированию профессиональной компетентности учителя физики при проведении лабораторных работ.

Литература

1. Ахмедов А., Джораев М., Камолов Р. Модернизация лабораторных работ по физике в высших педагогических вузах. Монография докторской диссертации// -Saarbrücken: Lambert Akademik Publishing. 2015, -С. 49.
2. Ахмедов А., Джораев М., Очилов Ш. Развитие компетентности учителя физики и пути её усовершенствования Pedagogy & Psychology Theory and Practice International scientific journal. –Volograd: № 6(8), 2016, -С. 14-16.
3. Джораев М., Ахмедов А. Модернизация компетентности будущих учителей физики. М.// Физика в школе №7-2015, -С. 20-23.
4. Коломин В.И. Фундаментальная подготовка по физике как основа формирования профессиональной компетентности будущих учителей физики: [Электронный ресурс] URL: Автореф. дис. ... докт. пед. наук. 2010, –С. 65. (дата обращения 18.11.2012):.

РЕЗЮМЕ

Мақолада физика ўқитувчиси компетентлигини шакллантиришда лаборатория машғулотларининг такомиллаштирилган структурасини ўқув жараёнига татбиқ этиш орқали таълим сифатини ошириш масалалари таҳлил қилинган.

РЕЗЮМЕ

В статье анализируются вопросы повышения эффективности обучения с применением в учебном процессе модернизированной структуры проведения лабораторных занятий при формировании компетентности учителя физики.

SUMMARY

The article examines the issues of increasing the effectiveness of training used in educational process of the upgraded structure holding laboratory classes in formation of the competence of the teacher of Physics.

ШАХС ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ ВА ИЧКИ ИМКОНИЯТЛАРИНИНГ МЕХНАТ ФАОЛИЯТИДАГИ ЎРНИ

А.У.Елмуратова – ассистент ўқитувчи

Ажинийёз номидаги Нукус давлат педагогика институтини

Таянч сўзлар: шахс, касб, меҳнат, касб маҳорати, раҳбарлик, ёш даврлари, муомала маданияти, қобилият, профессионализм, ақлий фаолият.

Ключевые слова: личность, профессия, труд, профессиональное мастерство, руководство, возрастные периоды, культура общения, способность, профессиональная деятельность, умственная деятельность.

Key words: personality, profession, work, professional skill, leadership, age periods, culture of communication, ability, professional activity, mental activity.

Меҳнат жараёнида намоён бўладиган ва бевосита унинг оқибати ҳисобланмиш сифатлардан бири - бу меҳнатга лаёқатлилиги ва меҳнатсеварлиқдир. Бу - инсоннинг ишга ярқилиғи ва ишлаш қобилиятига бевосита алоқадор сифат ҳисобланади. Лекин психологиядаги ишга қобилият тушунчаси билан иқтисоддаги ишга ярқилиқ тушунчалари бир-бирига яқин бўлса-да, улар ўртасида маълум фарқлар бор. Масалан, психология ишга қобилиятлилиқни шахснинг индивидуал сифати тарзида унинг ишдаги муваффақиятлари гарови ва қафолати сифатида ўрганса, ишлаб чиқариш жараёнида ишлатиладиган ишга ярқилиқ ёки қобилият - ишдаги шарт-шароитларга мос тарзда меҳнат фаолияти жараёнида намоён бўладиган психофизиологик ҳолат сифатида қаралади [2:104].

Бу нарса, айниқса, бир хил монотон иш жараёнларида одамнинг меҳнатга ярқилиқ - қобилиятлилиги тўғрисида гап кетганда, айниқса яққол кўзга ташланади. Масалан, психологик қобилият доимо ижодий юксалишлар, ўзгалардан сифат жиҳатидан фарқли ишлай олишни назарда тутгани учун ҳам ишлаб чиқаришдаги монотон ишга қобилиқни инкор этади. Демак, шахсдаги ишга ярқилиқ ёки -

қобилият тушунчаси ҳақида гап кетганда, уни кенг маънода тушуниш ва бу сифатни инсон фаоллигининг барча даврлари ва босқичларини назарда тутган ҳолда тасаввур қилиш, унинг умр давомида тажриба ва шахсий ривожидидаги сифат ўзгаришларини таъминловчи омил сифатида қараш тўғрлиқ бўлур эди.

Шундай қилиб, шахс меҳнат фаолиятининг бутун даврида унинг ишга муносабати ёки иш шароитларининг ўзгаришига мос ҳолда фаолияти кўрсаткичларининг ўзгариши ишга ярқилиқнинг икки асосий сифати -

ўзгарувчанлиги ва мослашувчанлиги туфайли аҳамиятли эканлигини унутмаслик лозим. Оддий мисол: одам эрталаб ўзи учун оддий, доимий бўлган ишга киришиб олгунча бўлган даврда ишга ярқилиқ билан кўникиб, киришиб ишлашни бошлаган пайтидаги ярқилиқ ўртасида фарқ бор, албатта. Шуниси характерлики, одам ўзини у ёки бу фаолиятга қанчалик ўргатгани сари, унинг ишлаш қобилияти ҳам бевосита ортиб бораверади. Шунинг учун ҳам ўз ишининг "шайдоси" деб аталадиган тоифалар доимо ишга совуққонлик билан қарайдиган -"қўл учида иш қиладиган" ишчи-ҳодимлардан айнан шу сифатлари

билан ажралиб турадилар. Бундан хулоса шуки, аввало ҳар бир касб эгасида айнан ўз касбига меҳр-муҳаббатни уйғота олиш зарур, ижтимоий-психологик ўрнатилмаган бера олиш қанчалик катта тарбиявий аҳамият касб этса, иш жараёнида ўша меҳнат туридан манфаатдорликнинг ангиланиш даражаси ва унинг шахсга "ёқилиш" меҳнатга яроқлилиқ на меҳнатсеварлик сифатларининг ривожланиши учун зарур шартдир. Бунга эса маълум қўниқмалар керак. Масалан, баъзан шундай ҳолат бўладики, ишчи ёки ходимга бир ишни ниҳоясига етказмай туриб, янги топшириқ берилади. Бунда ҳали бир ишни тугатмаганлиги сабабли янги иш унга сираям "жозибали" туюлмайди. Қолаверса, у ўзини мажбур қилиб, янги топшириққа қўчган тақдирда ҳам ҳалиги "туғалланмаган" эски иш унинг диққатидан ўчмайди, оқибатда у янги ишни ҳам маромида бажара олмайди, иш сифати паст ёки қўнғилдагидай бўлмайди, шунинг учун ҳам энг лаёқатли ишчига ҳам унга топшириқ беришдан аввал унинг айнаи дамда нима билан бандлиги ва уни қачон реал тамомлаши билан қизиқиш шарт. Агар, мабодо конкрет топшириқдан сўнг ходим ёки ишчи бўш қолса ҳам, ўша одамни янги ишга қисқа фурсатда жалб этиши мушкулроқ бўлади.

Шахснинг ишга лаёқати ва яроқлилиги даражаси кун мобайнида ўзгариб туради. Масалан, соат кечки 19 дан кейин ёки кеч соат 22 дан кейин иш сифати барибир паст бўлади, бу вақтларда одам психологик танг ҳолатни бошидан кечирилади, бу унинг диққати ва бошқа жараёнларида ўз аксини топади.

Меҳнатсеварлик сифатининг намоён бўлишига жамоада ишчи-ҳодимлар учун яратилган меҳнат шароитлари, умуман, табиий шарт-шароитлар ҳам бевосита таъсир қилади. Масалан, Ўзбекистон шароитида жазирама ёзда куз ёки баҳорга нисбатан ишга яроқлилиқ пасаяди, бунга ҳаво ҳарорати таъсир қилади. Тўғри, ҳозирда қўпгина корхоналар ва ташкилотларда ушбу омилнинг салбий таъсирини олдини олиш учун махсус совитгич мосламалар ўрнатилади. Лекин кузатишларнинг кўрсатишича, умуман ёз охири бошқа даврларга нисбатан киши меҳнат фаоллигига таъсир қилади, шунинг учун ҳам қишлоқларда ёз ойларида куннинг узунлигини ҳисобга олиб, иш эрталаб тоғдан то соат 11 ларгача ва сўнг соат 17 дан кейин деярли кун ботгунча этиб белгиланади.

Лекин шахснинг меҳнатга ижобий муносабатини белгилловчи муҳим нарса - бу меҳнат жамоаларидаги одамлар ўртасидаги ўзаро муносабатлардир. Халқимиз психологиясида ҳам "Ён қўшнинг - жон қўшнинг" ибораси борки, бу нарса ишлаш шароитига ҳам бевосита алоқадордир. Самимий, инсоний муносабатларнинг устувор бўлиши жамоалардаги ходимларни шундай ўзига жалб этадики, бу жамоадаги айрим аъзоларнинг авторитети - обрўси шахсни меҳнатга сафарбарлигини таъминловчи манба ролини ўйнайди. Қолаверса, халқимиз тилида машҳур бўлган "Уй сотиб олма, қўшни сотиб ол" деган мақоли ҳам бир меҳнат жамоасида муқим ишлаётган кекса авлод вакиллари учун айниқса, ҳосилдир. Шунинг учун ҳам жамоалардаги маънавий-маърифий ишлар, улар самарадорлиги биринчи навбатда кишилар ўртасида соғлом инсоний муносабатлар муҳитини шакллантира олади, бу нарса меҳнатга онгли муносабатнинг шаклланишига таъсир этувчи кучли омиллардандир. Чунки жамоадаги яхши муҳит шахсга ижобий таъсир этиши оқибатида унда ривожланиш, ўсиш кузатилади, акс ҳолатда эса шахсда тормозланиш, ривожланмаслик, одамовилиқ, яккахоллик, ёки изоляция ҳолати юзага келиши мумкинлигини кузатилади.

Жамоадаги соғлом ўзаро муносабатлар, табиий равишда ҳар бир шахсдан маълум ижтимоий-психологик сифатлар бўлишини талаб қилади. Бу сифатлар аввало бевосита мулоқот жараёнида шаклланидиган ва айнан шу жараёнда намоён бўладиган сифатлардир. Улар ижтимоий психологияда умумий ҳолда коммуникатив сифатлар деб аталади. Бу сифатлар шахснинг турли ишлаб чиқариш вазиятларида мулоқот ва муомала жараёнларида намоён бўладиган сифатлари бўлиб, уларни айрим тадқиқотчилар сифатлар деб аташса, айримлари уларни қобилиятлар ҳам аташади. Масалан, В.А.Лабунская бу ўринда "перцептив қобилиятлар" атамаларини ишлатса, А.А.Бодалев - "ҳиссий ҳамдардликка тайёрлик", Ю.Жуков - "кузатувчанлик", "зийраклик" сифатлари, Г.Олпорт - "ўзгаларни баҳолаш қобилиятлари" каби атамаларни қўллайди. Рус олими Г.Андреева уларни умумлаштириб, "коммуникатив сифатлар" деб аташни афзал қўради ва бундай ёндашув аниқроқ ва предметлироқдир [1:123]. Зеро, шахснинг айнан ўзгалар билан ҳамкорликда ишлаши жараёнида намоён бўладиган сифатлари унинг ижтимоий-психологик сифатларидир ва улар айнан ўзаро муносабатлар - коммуникация жараёнида намоён бўлади. Бу сифатларни билиш зарур, чунки улар ўша ҳамкорликдаги фаолиятнинг самарадорлигига алоқадорлиги билан характерлидир. Демак, ишлаб чиқариш самарадорлиги энг аввало шахснинг ўзига ўхшаш бошқа шахслар билан биргаликда умумий ишни бажара олиши, ўзаро бирдамлик ҳиссини идрок эта олиши, жамоа қарорларини биргаликда қабул қила олиш, биргаликда турли зиддиятларни бартараф эта олиш, ўзидаги индивидуал ишлаш услубига бошқаларни ҳам бўйсундира олиш, янгиликларни ўзлаштира олиш каби қатор сифатлар ва қобилиятларга боғлиқ.

Одамнинг жамиятда турли ишлаб чиқариш вазиятларидаги ўрни ва бунда намоён бўладиган ижтимоий-психологик сифатларни ўрганганда, Фарб психологлари, масалан, Ж.Бруннер қабилар "шахснинг перцептив ҳимояси" механизмларини ўрганиш мақсадга мувофиқ, деб ҳисоблашади [4:346]. Уларнинг фикрича, одам ҳар бир дақиқада маълум тажоввузкорона таъсирлар оғушида бўладики, унга ана шундай таъсирлардан ўзини ҳимоя қилиш учун зарур бўлган сифатлар зарур. Қолаверса, одамда руҳан ана шундай таъсирлардан сақланиш инстинкти мавжудки, у туфайли одам шахслараро муносабатларда ўзи учун энг қулай ва ишончли вазиятларни қидиради ва топади. Бунда унга ўзгаларни идрок қилиш, одамнинг ўзаро перцептив жараёнларга қўшилиши малакалари ва перцептив қобилиятлари ёрдам беради. Шунинг учун одамларни ўзгаларни аниқ идрок қилиш ва тушуниш малакаларига ўргатиш ва бунда ижтимоий психологиянинг барча усул ва йўлларида, хусусан ижтимоий-психологик тренинглардан унумли фойдаланиш мақсадга мувофиқдир. Масалан, шахс ўзини ўша ижтимоий тажоввузлардан ҳимоя қилишнинг бир усули сифатида бировлардаги салбий ёки ёқимсиз сифатларни "сезмасликка уриниш", улардан "қўрқмаслик" каби усулларни қўллаши мумкин. Лекин бу фикр билан келишиш қийин бўлса керак, зеро, фаол мавқели, ўзини ҳурмат қилган шахс бировлардаги сифатларга ҳолис баҳо бера олиши керак ва унга уларни атайлаб ёқтирмаслиги ёки атайлаб улардан қўз юмиши мушкул бўлса керак. Бизнинг шароитларда яхши ҳулқнинг таъсирчанлиги қондаси ўринлироқ эканлиги қўрилади. Айниқса, ўзбекларга хос бўлган шундай сифат борки, у ҳам бўлса, ўзгалардаги яхши фазилатларга тақдирчанлик бўлиб, анъанавий тарбияда айнан шу нарсага катта эътибор берилади. Чунки кимнингдир қандандир сифатларини

атайлаб инкор қилиш умуман мулоқот жараёнини бузади ва унинг нормал кечишига имкон бермайди. Бевосита ишлаб чиқаришда пайдо бўладиган аналогик вазият эса ишнинг сифати ва умумий ҳолатига салбий таъсир кўрсатмай мулоқотда намоён бўладиган яна бир коммуникатив сифат - бу одамлардан қандайдир шаблон, тайёр, кўникиб қолинган сифатларни кутишдир. Масалан, бошлиқ тасавурида "барча ходимларнинг албатта сўзсиз бўйсунганини" кутиш, оддий ходимда эса - барча ишни аниқ йўналиш бўйича бошлиқдан олиш, ёки тажрибали киши албатта хато қилмаслиги ҳақидаги тасавурлар бўлиши мумкин. Бундай кутишларнинг оқланмаслиги одатда зиддиятларни келтириб чиқариши табиий.

Бундан ташқари, одамларда яна шундай тафовутлар ҳам борки, баъзилар умуман жамият ва одамлардан жуда кўп нарсаларни кутади ва талаб қиладиганлардир, қолганлар эса, анча содда одамлар бўлиб, улар кўпроқ ўз ҳис кечинмалари билангина чегараланадилар ва ўзгалар ҳаётига анча бефарқ бўладилар. Биринчилари ҳам, иккинчилари ҳам мулоқотда ва муомалада қатта хатоларга йўл қўйишлари мумкин, демак, одамларни самарали ҳамкорликка ҳамда унда намоён бўладиган сифатларга ҳам ўргатиш ва уларни тарбиялаш керак экан.

Адабиётлар

1. Донцов А.И. Практическая социальная психология как область профессиональной деятельности. // Под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской. - М.: 1997. - С. 123-129.
2. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов Қ.Қ. Қасб психологияси. - Тошкент: 2003. 104-б.
3. Климов Е.А. Психология профессионала. - Москва-Воронеж: 1996. - С. 152.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий. Учебное пособие. - М.: 2005. - С. 346.

Мақолада шахс меҳнат фаолиятининг барча давларида унинг ишга муносабати, унинг ишлаш қобилияти ҳақида сўз этилади. Қасб эгасида айнан ўз касбига меҳр-муҳаббатни уйғота олиш зарурлиги, ижтимоий-психологик ўрнатмалар бера олиш, ишчи-ҳодимлар учун яратилган меҳнат шароитлари, умуман, табиий шарт-шароитлар ҳам бевосита таъсир қилиши айтиб ўтилади.

РЕЗЮМЕ

РЕЗЮМЕ

В статье речь идёт об отношении личности к работе за весь период его трудовой деятельности. А также затрагиваются вопросы о необходимости умения пробудить у обладателя профессии любви именно к своей профессии, умения давать социально-психологические установки, о созданных условиях труда для работников, вообще, о непосредственном воздействии природных условий.

SUMMARY

The article deals with the attitude of the individual to work for the whole period of his entire work activity. There have been studied the issues of awakening the ability in the owner of the profession of love to his profession, the ability to give social-psychological attitudes about the created conditions to workers, about the direct impact of natural conditions.

ШАХСЛАРАРО МУЛОҚОТ ВА МУОМАЛА МАДАНИЯТИНИНГ ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ

И.Ибодуллаева - магистрант

Ажиниёз номидаги Нукус давлат педагогика институти

Таянч сўзлар: мулоқот, интроверт, экстраверт, муомала, ёлғизлик, тушқунлик, психик функциялар.

Ключевые слова: общение, интроверт, экстраверт, отношение, одиночество, упадок, психологические функции.

Key words: communication, introvert, extrovert, manners, loneliness, decline, psychological functions.

Мулоқот - одамлар ўртасида биргаликдаги фаолият эҳтиёжларидан келиб чиқадиган боғланишлар ривожланишининг кўп қиррали жараёнидир. Мулоқот (муносабат) биргаликда фаолият кўрсатувчилар ўртасида ахборот айирбошлашни ўз ичига олади. Бунда муносабатнинг коммуникатив жиҳати ҳисобга олинади. Кишилар муносабатга киришишда аввало тилга мурожаат қиладилар. Мулоқот тушунчасини коммуникация тушунчасидан фарқлаш лозим. Коммуникация - тирик ва ўлик табиатдаги тизимлар ўртасида ахборот алмашинуви англатади. Ҳайвонлар ўртасидаги сигналлар алмашинуви, инсоннинг техник воситалар билан алоқа қилиши, буларнинг барчаси коммуникацияга мисол бўлади. Мулоқот фақат инсонлар ўртасида амалга оширилиши мумкин. Мулоқотнинг инсон ҳаётидаги аҳамияти бекиёсдир. Инсон боласи айнан бошқалар билан мулоқотда, муносабатда бўлиш жараёнида шахсга айланиб, мулоқот орқали инсон ижтимоий тажриба ва маданиятни эгаллаб боради.

Зеро, инсон психик тараққиёти мулоқотдан бошланади. Мулоқотсиз инсоният жамияти бўлиши

мумкин эмас. Айнан мулоқот ҳамкорликда фаолият юритувчи индивидлар жамоасини шакллантиради. Мулоқот воситасида ҳамкорликдаги фаолият ташкил этилади. Демак, мулоқот ва фаолият ўзаро чамбарчас боғлиқдир. Бир пайтларда Америкада барча тамадди-хоналарни автоматлаштириш авж олган эди. Аммо кўп ўтмай уларнинг эгалари касодга учрай бошладилар. Маълум бўлишича, бу ерга одамлар нафақат тамадди қилиш, балки суҳбатдош топиш учун ҳам келганлар. Бундан кўринадики, инсонлар доимо мулоқотга эҳтиёж сезадилар ва уни қондиришга ҳаракат қиладилар.

Мулоқотнинг яна бир жиҳати муносабатга киришувчиларнинг ўзаро биргаликдаги ҳаракати - нутқ жараёнида фақат сўзлар билан эмас, балки ҳаракатлар билан ҳам айирбошладан иборат. Масалан, муносабатга киришар эканмиз, у бизни қониқтирса имо-ишора билан мулоқотда бўламиз.

Муносабатнинг кейинги жиҳати мулоқотга киришувчиларнинг бир-бирларини идрок эта олишларидир. Масалан, биз бир киши билан мулоқотга киришишдан аввал уни ҳурмат қилиб ёки менсимасдан муносабатда бўламиз. Демак, мулоқот жараёнида