

The article deals with the issues about training skilled personnel, who can provide the social and cultural development having the modern approach to the activities of higher educational institutions making the requirements 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 istiqloq 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, istiqloq 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'laki 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 sifatlarini 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 nazarini bilan hisoblashadilar. Ammo obro' orttirishda shaxsiy sifatlarining 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 manfaatlari bir-biriga mos kelishini istagani holda, qo'l ostidagi xodimlarning muvaffaqiyat hamda kayfiyatlarini bilan qiziqishi, tabassum bilan muomala qilishi, xodimlarning ismini hurmat bilan aytib murojaat qilishi (har kimga o'z nomini boshqil og'zidan eshitish yoqimli bo'lishini esda tutishi), mutaxassislarga nisbatan diqqat-e'tiborli bo'lishi, suhbatdoshini o'zi haqida gapirishga ruhlantririshi, oshkora axborot almashishda 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.

Jamoadagi turli dunyoqarash va madaniyatga ega, fe'l-atvori, aqlu zakovati har xil, ishga layoqati alohida namoyon bo'ladigan kishilar mehnat qiladi. Bu hol ifodalagan mehnati va ish vazifasiga bo'lgan munosabatida ham ifodalanadi. Ta'lim muassasasiga yangi kelgan yosh pedagoglar jamoadagi mutaxassislarining faoliyatini, ularning o'z vazifasiga bo'lgan munosabatini va u yerdagi sharoitni to'la o'rganishgunga qadar turlicha tasavvurga ega bo'ladi. "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 tajriba 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 sohalarida 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 mutaxassislarining 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'rni yoshligini ro'kach qilib, turli xil arizmas 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'rsatilmaligi, unga berilgan o'quv yuklamlarining kamaytirilishi yoki olib qo'yilishi hamda berilishi zarur bo'lgan metodik yordamlar o'rni yosh tez-tez berilgan tanbehlar yosh pedagogning o'z fani bo'yicha yetarli bilimiga ega bo'lsa-da, o'zi tanlagan kasbga nisbatan ko'ngli soviy 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 mutaxassislarining 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 mutaxassislarining ta'lim muassasasi sharoitiga psixologik moslashuvini tezlashtirish uchun seminar va uchrashuvlar tashkil etish; o'z mutaxassisliklari bo'yicha o'quv yuklamlari 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

yetkazib berishi lozimdir. O'qituvchi umuminsoniy va milliy-axloqiy fazilatlarini o'zlashtirib olishi, tajribada qo'llashi, o'zining dunyoqarashi, mafkurasi va axloqiy tajribasi bilan taqqoslashi lozim. Fikrlash va his etish, turmushda sinab ko'rish natijasida umuminsoniy va milliy-ahloqiy sifatlar, qoidalar, normalar o'qituvchining o'z axloqiy fazilatiga, e'tiqodiga aylanadi. Bular muallimning dunyokarashi, fikr va mulohazalari bilan ko'shilib, bozor iqtisodiyotiga asoslangan jamiyat gurih sharoitida uning o'rni va rolini belgilaydi.

O'qituvchi odobining normalari har bir muallimning shaxsiy fikriga, axloqiy fazilati va e'tiqodiga aylanishi lozim. Axloqiy e'tiqod va sifatlar o'qituvchining dars berish jarayonida, tarbiyaviy ishlarida, o'quvchilar, ota-onalar va boshqa kishilar bilan muomala, munosabatlarida, kundalik turmushda o'zining shaxsiy namunasi bilan axloqiy ta'sir o'tkazishida ko'zga tashlanadi. Pedagogik takt o'qituvchi axloqining amaliy ko'rinishlaridan biridir. Muallim xulqining natijalari uning

Adabiyotlar

1. Karimov I. A. O'zbekistonning o'z istiqloli va taraqqiyoti yo'li. -T.: «O'zbekiston, 1992.
2. Karimov I.A. «Yuksak malakali mutaxassislar taraqqiyoti omili». -T.: «O'zbekiston», 1995.
3. Qodirov B.R., Qodirov I.B. "Kasbiy tashxis metodikalari to'plami". -Toshkent: 2003.
4. G'oziev E.G., Mamedov K.K. "Kasb psixologiyasi". -Toshkent: 2003.

Jamiyatning rivojlanishida kasbiy faoliyatni to'g'ri tanlash muhim ahamiyatga egadir. Kasbiy ahloqiy me'yorlarni shakllantirish orqali har bir millatning o'z milliyliги saqlanishi bilan birgalikda uning insonlari orasidagi psixologik iqlimning ijobiyligini ta'minlashga erishish mumkin. Ushbu maqolada aynan shu jihatlariga alohida e'tibor qaratilgan.

РЕЗЮМЕ

В развитии общества огромное значение приобретает место управленческой деятельности. Через духовное управление, одновременно сохраняя национальную самобытность можно добиться прогнозирования положительности психологического климата среди людей. В статье, именно этой особенности уделяется большое внимание.

РЕЗЮМЕ

The activities of government in the development of society are very important. We can prognosticate the positive feature of the psychological climate among people by the spiritual guiding, Kuping the national peculiarities at the same time. The author of the article pays much attention to these peculiarities.

SUMMARY

ТАДБИРКОР АЁЛ ШАХСИНИНГ ИНДИВИДУАЛ ВА ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ

А.У.Елмуратова – ўқитувчи

Ажиниёз номидаги Нукус давлат педагогика институтини

Таянч сўзлар: шахс, кичик бизнес, меҳнат фаолияти, ирода, иктидор, мулкот, ютуқларга эришиш мотиви, ўзига ишонч, характер, ҳистуйғу, рухий-физиологик сифатлар

Ключевые слова: личность, малый бизнес, трудовая деятельность, воля, способность, общение, мотивация реализация способностей, самоуверенность, характер, чувство, духовно-физиологические особенности.

Key words: personality, small business, labour activity, freedom, endowments, dialogue, motivation to achieve victory, self assurance, character, feeling, spiritual-physiological quality.

Меҳнат фаолиятида шахсининг индивидуал ва ижтимоий-психологик хусусиятларининг ўрни масаласи барча даврларда кишилиқ жамиятининг илғор қатлами вакилларининг диққат марказидаги асосий муаммолардан бири бўлиб келган. Зеро, меҳнат эгасининг индивидуал ва ижтимоий-психологик хусусиятлари билан меҳнат фаолияти ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг мавжудлиги, шахс фаолиятида қўзланган мақсад ва ютуқларга эришиш гаровидир. Шундан келиб чиқиб, биз қуйида тадбиркорлик хусусан, касаначилиқ фаолияти билан шуғулланувчи аёллар шахсига хос бўлган индивидуал ва ижтимоий-психологик хусусиятлар ҳақида фикр юритишга ҳаракат қиламиз.

Тадиқотларимиз натижаларининг кўрсатишича, кичик бизнес (касначилиқ) билан шуғулланувчи аёлларда **биринчидан**, ақлий салоҳият, интеллектуал хусусиятлар ривожланган бўлишини талаб этади. Бу туркум шахсий сифатлар яна бир қатор сифатлар билан боғлиқ хусусан, билимдонлик, муаммо, тўсик ва қийинчиликларни олдиндан кўра олиш лаёқати ривожланган, уларнинг ҳаёл жараёнлари олдиндан кўп сабаб ва оқибатларни тасаввур қила олиш, реал фантазия, тафаккурдаги креативлиқ яъни, ҳар нарсага ижодий ёндаша олиш қобилияти, тафаккурнинг истикболга йўналганлиги ва бошқа шахсга хос бўлган сифатларлар шахснинг меҳнат фаолиятида муҳим ўрин тутди [3:171]. Қолаверса, бу сифатларнинг барчаси энг аввало тадбиркорнинг ўз олдида реал мақсадлар қўйиши ва ўз фаолиятини чинакам режалаштира олишига имкон беради.

Иккинчидан, кичик бизнес (касначилиқ) билан шуғулланувчи аёлларга коммуникатив сифатлар зарурдир. Яъни, кичик бизнес (касначилиқ) билан шуғулланувчи аёллар кўпинча амалда кўпчилик билан биргаликдаги ҳаракатларда бўлгани учун ҳам тадбиркорга одамлар билан тўғри ва ўринли муомала қилиш маҳорати жуда зарур. Бу кўринишдаги хусусиятларга аввало кўпчилик фаолиятини мувофиқлаштира олиш, беғоналарга нисбатан ижтимоий нуқтаи назардан сабр-тоқати бўлиш, баъзан оқимга қарши бора олиш яъни, агар манфаат талаб қилса, охиригача ўз нуқтаи назарини ва қизиқишларини ҳимоя қила билиш, турли тоифа, жинс ва ёш хусусиятли инсонлар билан

юшларга ахлоқий та'сирининг самардорлигига, ахлоқий тарбия соҳасида еришган ютуқларида намойон бўлади.

O'qituvchi odobining asosiy sifatlarini umuminsoniy va milliy-axloqiy fazilatlar, tushunchalariga mos keladi va ularni pedagogik faoliyat bilan bog'liq tarzda bir qadar oydinlashtiradi. Insonparvarlik, vatanparvarlik, milliy g'urur, baynalmilallik, adolat, yaxshilik qilish, burch, qadr-qimmat, mas'uliyat, vijdon, halollik, rostgo'ylik, poklik, talabchanlik kabi ahloqiy fazilatlar o'qituvchi odobida pedagogik faoliyati bilan bog'liq ravishda tahlil qilinadi. Bolalarga yaxshilik qilish, o'qituvchilik burchi, o'qituvchilik sha'ni, qadr-qimmat, o'qituvchilik mas'uliyati, o'qituvchilik vijdoni, talabchan va adolatli bo'lish, o'qituvchining ma'naviy qiyofasi, halolligi, pokligi, rostgo'ylik o'qituvchi axloqining muhim fazilatlarini hisoblanadi. Ularni chuqur va puxta o'zlashtirish bo'lajak o'qituvchi uchun katta amaliy ahamiyat kasb etadi.

муомалага кириша олиш ҳамда ўз фикрини тушунтира билиш маданияти каби қатор сифатлар қиради.

Учинчидан, кичик бизнес (касначилиқ) билан шуғулланувчи аёллар кўпинча таваккал қилишга мажбур бўлгани учун унда ўзига хос иродавий сифатлар талаб этилади. Бунга биринчи навбатда таваккал қила олиш қобилияти, ўз ҳаракатлари, истаклари ва эҳтиёжларини назорат қилиш, курашиш ва ғалаба қилиш иштиёқи, ўзининг бутун иктидори ва "Мени" нинг фазилатларини ўзгаларга кўрсатиш орқали, кўпчиликнинг эътиборига сазовор бўлиш, ютуқларга эришиш мотивининг муваффақиятсизликлардан сакланиш мотивидан устунлиги, қаътиятлиқ, талабчанлик яъни, нафақат ўзгаларга, аввало ўзига нисбатан талабчанлик, интилувчанлик, кўркмаслик, дадиллик каби қатор фазилатлар қиради. Бундай фазилатларга эга бўлган кичик бизнес (касначилиқ) билан шуғулланувчи аёллар баъзан бу йўлда бошқаларга зиён етказганлигини билса ҳам бу йўлдан қайтмайдилар. Масалан, тадбиркорликка муккасидан кетган айрим қимсалар, ўз оиласи манфаатини ҳам эсдан чиқариб қўяди. Топилган сармоялар кўпайиб, улар кейинги янги лойиҳаларда ишлаган сари, яна янги "қайфият" ва бутун вужуди билан ишга киришиб қетади.

Тўртинчидан, кичик бизнес (касначилиқ) билан шуғулланувчи аёллар - ўз-ўзини ҳаддан зиёд "уддалай оладиган", тадбиркорлик фаолиятига ўта "берилган" бўлгани учун ҳам унга яхшигина соғлиқ, саломатлик, куч-қувват ва келажакка ишонч зарур. Демак, шахсий гигиена маданиятидан тортиб, овқатланиш, дам олиш ва бўш вақтини манфаатли режалаштириш қобилиятига ҳам эга бўлиши шарт.

Кичик бизнес (касначилиқ) билан шуғулланишда баъзан бу сифатни уddaбурунлик ҳам деб аташ мумкин, бу шундай хусусиятқи, одам бир вақтнинг ўзида маълум муаммо юзасидан бир қанча ечимларни топа олади, муҳими - у ҳар қандай мураккаб ҳолатдан ҳам чиқишнинг энг самарали, омилкор йўлини топишга тайёр бўлади ва буни амалда исбот қилади ҳам. Яъни, бундай тадбиркор кишилар ҳар қандай вазиятдан ҳам чиқиш йўлини билади.

Шунингдек, кичик бизнес (касначилиқ) билан шуғулланувчи аёлларда нутқ ва тафаккур сифатлари кучли, хотира, доимий диққатнинг барқарорлиги, соғлом ақл,