

ЎҚИТУВЧИЛАРНИ РАЎБАРЛИККА ТАЙЁРЛАШНИНГ ИЖТИМОЙ ПСИХОЛОГИК ЖИЎАТЛАРИ

Одилбеков Мансурбек Махмуджон ўғли
ТДШУ Педагогика ва психология кафедраси ўқитувчиси

АННОТАЦИЯ

Ушбу мақолада бўлажак ўқитувчиларни раўбарликка тайёрлашнинг ижтимоий психологик жиўатлари ва мослашишнинг шарт-шароитлари кенг ёритилган.

Калит сўзлар: раўбар, психологик жиўат, мослашиш.

АННОТАЦИЯ

В статье подробно описаны социально-психологические аспекты подготовки будущих учителей к лидерству и условия адаптации.

Ключевые слова: лидер, психологический аспект, адаптация.

ABSTRACT

This article discusses the socio-psychological aspects of preparing future teachers for leadership and the conditions of adaptation.

Keywords: leader, psychological aspect, adaptation.

КИРИШ

Мамлакатимизда амалга оширилаётган таълим-тарбия соҳасидаги стратегик вазифаларнинг асосий йўналиши мустақил фикр юрита оладиган, жамият ва шахс манфаатлари учун зарур бўладиган ривожланиш истиқболларини аниқ белгиладиган мутахассислар тайёрлаш масалаларига қаратилганлиги билан тавсифланади. Бу эса педагог кадрлар тайёрлаш модернизациялаш ва унинг инновацион педагогик асосларини ишлаб чиқиш, заъруратини юзага келтиради. Олий таълим муассасаларининг энг муҳим вазифаларидан бири – бу бўлажак мутахассисларнинг касбий тайёргарлигини шакллантиришдир. Уларга қўйилаётган замонавий талаблар педагогика олийгоҳларидаги таълим мазмунини янгилаш, ўқитишнинг инновацион шакл ва методлари, замонавий ахборот технологияларини амалиётга кенг жорий этиш заъруратини шакллантирди. Шу асосда, бугунги кунда педагогика олийгоҳларидаги моддий-техник таъминотини такомиллаштириш, ўқув-услубий имкониятлари доирасини кенгайтириш бўйича қатор чора-тадбирлар амалга оширилмоқда.

Замонавий психология фанининг асосий хусусиятларидан бири унинг ютуқлари инсон ҳаёти ва фаолиятининг турли соҳаларида кенгрок қўлланаётганида намоён бўлмоқда. Шундай соҳалардан бири, шубҳасиз,

бошқарув фаолияти соҳасидир. Зеро, Ўзбекистон Республикаси биринчи президенти И.А. Каримов таъкидлаганидек, “Керак бўлса, раҳбарлик қилмоқчи экансиз, олдин уларнинг психологиясини ҳар томонлама ўрганиш керак. Бунинг тагида жуда катта маъно бор”. Маълумотларга қараганда, психологик билимлардан бошқарув фаолиятини такомиллаштиришда фойдаланиш, ишлаб чиқариш самарадорлигининг 10 – 20% га ўсишига, ишдан бўшаш ҳолатларининг 5 – 10% га пасайишига, мураккаб касбларга ўргатишда таълим вақтининг 15 – 30%га қисқаришига олиб келади. Шу туфайли сўнгги маълумотларга кўра, чет элда раҳбар кадрларни тайёрлашга хизмат қилувчи таълим йўналишларида ўқув режаларининг 40 – 60% ини психология фанлари банд этади. Бундай ҳолат чуқур мантиққа эга. Негаки, раҳбарлар олдида вужудга келувчи 80% муаммолар айнан инсон омили билан боғлиқ.

МУҲОКАМА ВА НАТИЖАЛАР

Дарҳақиқат, мазкур масалаларни ҳал этиш республикамиздаги мавжуд таълимтарбия тизимини тубдан ислоҳ қилиш, узлуксиз таълим тизимини шакллантириш орқали юксак маънавийатли шахсни шакллантириш мақсадини назарда тутати. Шундай экан, баркамол шахсни тарбиялаш, уни мутахассис сифатида шакллантириш, жамиятда муносиб касбий-ижтимоий статусга эга бўлишида олий таълими муассасаларининг оърни катта. Олий таълим муассасалари ва улардаги ўқув-тарбия жараёнини модернизациялаш, педагог мутахассислар таёрлаш тизими сифат–мониторингини ошириш, бўлажак ўқитувчиларни замонавий касбий билим, малака ва кўникмалар билан қуроллантириш, уларда касбий фаолиятга нисбатан акмеологик мотивацияни шакллантириш педагог мутахассисларнинг касбий тайёргарлигини шакллантириш жараёнидаги муҳим вазифалардан саналади.

Абдулла Авлоний ўқитувчи фаолиятига алоҳида тоъхталиб, боланинг фикрий тараққиётини оилага эмас, мактабга, муаллимлар зиммасига юклайди: “Фикр тарбияси энг керакли, кўп замонлардан бери тақдир қилиниб келган, муаллимларнинг диққатларига суянган, виждонларига юкланган муқаддас бир вазифадир. Фикр инсоннинг шарофатли, гайратли, бўлишига сабаб бўладур. Бу тарбия муаллимларнинг ёрдамига муҳтождирки, фикрнинг қуввати, зийнати, кенглиги муаллимнинг тарбиясига боғлиқдир”, – дейди.

Инсонлар ҳамкорликдаги фаолиятинининг самарадорлиги уларнинг юксак касб малакасига эга бўлиши, виждонан меҳнат қилишдан ташқари фаолияти қандай ташкил қилинган, қандай бошқарилаётганига боғлиқ. Носоз бошқарув шароитида, ҳатто, энг юқори малакали мутахассислар меҳнатининг самарадорлиги ҳам паст бўлиши мумкин. Бу мулоҳазаларнинг барчаси хилма

хил меҳнат жамоалари қаторида педагогик жамоага нисбатан қўллаш ўринлидир.

Бошқарувчи фаолияти серқирра характерга эга. Ташкилотда самарали фаолиятни ташкил қилиш қулай қарорлар қабул қилиш, раҳбарлар билан ишлаш учун иқтидорли бошлиқ қобилят, тажриба, билим ва малакага ҳамда уни қўллаш олиши лозим. Бошқарувчи ҳаётнинг барча соҳаларида фаол бўлиши зарур. Бироқ, улар орасида психология муҳим аҳамиятга эга.

Узлуксиз таълим тизимини модернизациялаш ва мазмунан такомиллаштириш орқали бўлажак ўқитувчиларни касбий мослаштириш муаммоси бугунги кунда ҳам замонавий педагогиканинг асосини ташкил этмоқда. Сўнгги йиллардаги замонавий педагогик-психологик тадқиқотларда бўлажак ўқитувчиларнинг касбий тайёргарлигини шакллантириш муаммоси кенг доирада ўрганилиб, унинг илмий-назарий асослари шакллантирилди.

Педагог-психолог тадқиқотчилар М.И. Дяченко ва А.М. Столяренколар бўлажак ўқитувчиларнинг касбий тайёргарлигини унинг мавжуд мослашиш даражалари билан богълаб қуйидагича ёритадилар: 1. Шахснинг касбий фаолиятга дастлабки салоҳиятли тайёрлиги, яъни, статик компонентлар касбий фаолиятнинг психик асослари, билим, коъникма, малакалар, зарурий сифатлар ҳамда шахснинг зарур бўлган касбий имкониятлари даражаси. 2. Шахснинг касбий фаолиятга бевосита айти вақтдаги тайёрлиги, яъни, мутахассиснинг тезкорлиги, ўзгарувчанлиги, руҳий ва жисмоний ҳолати, ҳар қандай ҳолат ва шароитда аниқ масалаларни эчишга ёъналганлиги билан ифодаланади 11 . Амалга оширилган илмий ишлар педагогик тушунчаларни аниқлашда турли фалсафий-методологик ёндашувлар мавжуд боълган ҳамда ҳозирда ҳам мавжудлиги кўринмоқда. Дастлаб, “таълим” тушунчасига тоъхталамиз. Б.М.Бим-Баднинг таърифига коъра, таълим ўзида тарбия, ўқиш ва оъқитишни қамраб олади. В.И.Андреев «таълим»ни «маданият»да оъз аксини топувчи, оъқитиш ва тарбия орқали амалга оширилувчи ҳодиса сифатида талқин қилади. ўз навбатида “ўқитиш” категорияси инсоннинг “таълими”, “тарбияси” ва “ривожланиши” тушунчалари орқали очиб берилади. Баъзи адабиётларда “ривожланиш”, “шаклланиш” ва “мослашиш” орқали амалга ошади деб қайд этилса, бошқаларида “мослашиш” “ривожланиш” орқали деб таъкидланади. Бунга қарамасдан, кўплаб муаллифлар “ривожланиш” тушунчасининг нисбатан кенгроқ ва қамровлироқ эканлигини ва шахснинг асосий мотивацион эҳтиёжлари, когнитив, иродавий ва ташкил этувчилари ўзгаришлар динамикасини ифодалашда кўпроқ қоълланилишини эътироф этадилар. Маълум маънода мураккаброқ бўлган “ривожланиш” тушунчасидан фарқли

равишда, “мослашиш” тушунчаси кўпроқ даражада ташқи ва ички омилларнинг фаол шакллари таъсирида шахс ривожланишига таъсир кўрсатишнинг натижасини ўзида акс эттиради.

Одатда бўлажак ўқитувчиларни касбий фаолиятга мослаштиришда уларнинг объектив имкониятларидан келиб чиқиб ёндашиш, танланган касб ва фаолият талабларига шахс имкониятларининг идентификациялашуви мақсадга мувофиқ саналади. Масалан, ўқитувчилик касбини танлашда нафақат бу касбни севиш, болалар билан мулоқотга киришиш истаги, балки, касбий фаолиятнинг шахсга нисбатан қўядиган жисмоний, психологик ва ижтимоий талаблар унинг имкониятлари доирасида бўлиши касбий билим, малака ва қўникмаларни ўзлаштиришга ёрдам беради. Шу боис, бўлажак ўқитувчиларни касбий мослаштиришда масаланинг мазкур жиҳатларини назарий асослаш ва бўлажак мутахассисларнинг касбий имкониятларини ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратиш керак. Бўлажак ўқитувчиларнинг касбий фаолиятга дастлабки салоҳиятли таёрлиги айтилиши вақтдаги амалий тайёргарлигининг асоси ҳисобланади. Шунинг учун таълим муассасаларидаги касбий тайёргарликни шакллантириш жараёнида талабаларда касбий фаолиятни амалга ошириш учун этарли бўлган касбий билим, малака ва қўникмаларни шакллантириш лозим бўлади.

Бўлажак ўқитувчиларнинг ўзлаштириш лозим бўлган касбий билимлар мутахассис шахсининг сифат даражасига қўйиладиган малакавий талаблар мазмунидан келиб чиқиб белгиланиши касбий мослаштириш жараёнининг самарадорлигини белгиловчи муҳим мезон саналади. Бўлажак ўқитувчиларга қўйиладиган сифат талабларини ўзида мужассамалаштирган Классификаторда бўлажак ўқитувчиларнинг умумтаълим мактабларида, академик лицей, касб-ҳунар коллежларида фаолият кўрсатиши ва улар ўз мутахассислиги доирасида ўқув-тарбия жараёнини ташкил этиш, таълим олувчиларнинг билим даражасини адолатли баҳолаш ва назорат қила олиши юзасидан зарурий касбий билим, малака ва қўникмаларга эга бўлиши лозимлиги белгиланади. Шу боис, бўлажак ўқитувчиларнинг касбий мослаштиришда ихтисослашган тавсифномасида уларнинг касбий тайёргарлигига қўйиладиган малакавий талаблардан келиб чиқиб, касбий билимлар мазмуни қуйидаги аспектлар билан боғлиқ ҳолда белгиланишига эътибор қаратиш мақсадга мувофиқ саналади: - назарий – таълим-тарбия жараёнининг мақсади, тамойиллари, қонуниятлари, таълимотлари, ўқув-тарбия жараёнини ташкил этишнинг шакл, метод ва воситалари хусусидаги билимлар; - методик – ўқув-тарбия жараёнини лойиҳалаштириш, режалаштириш ва ўқитишнинг шакл, метод ва дидактик

воситаларини тўғри танлаш, талабаларнинг билиш мотивациясини шакллантириш билан боғлиқ бўлган билимлар; - технологик— аниқ таълим шароитида педагогик вазифаларни, вазиятларни эча олиш, режалаштирилган ўқув-тарбия жараёнини самарали амалга ошириш билан боғлиқ бўлган билимлар; - прогностик — таълим олувчи шахси ривожланишини олдиндан лойиҳалаштира олиш, юксак маънавиятли, интеллектуал салоҳиятли, мустақил фикрли ва ижодкор ~ 21 ~ шахсни тарбиялашнинг таъсир воситаларини олдиндан башоратлаш билан боғлиқ билимлар; - ижодий-инновацион — педагогик фаолиятни самарали ташкил этиш, ўқитиш ва тарбиялашнинг янгича шакл, метод ва воситаларини яратиш билан боғлиқ амалий билимлар.

Таниқли психолог олим В.А. Сластениннинг илмий изланишларида ҳам педагогик фаолият, ўқитувчи шахсини шакллантириш, хусусан, унинг касбий маҳоратини ошириш масаласи кенг йўналишларда тадқиқ этилган . Бу ўринда педагог олим В.А. Сластенин бўлажак ўқитувчиларнинг касбий кўникма ва малакаларини шакллантиришда: 1) мутахассис ишлаши лозим бўлган аниқ вазиятларни; 2) унинг меҳнат вазифаларини; 3) талаб этиладиган билим, малака ва кўникмаларни инобатга олиш зарурлигини таъкидлаб оьтади . ~ 24 ~ Муаллиф ўз мулоҳазаларини педагогика ёъналишидаги олий таълим муассасаси талабалари мисолида ёритиб берган. Педагогик фаолиятнинг мутахассис касбий тайёргарлигига кўядиган умумий талаблари эътиборга олинса, мазкур тадқиқотнинг амалий гояларидан бўлажак ўқитувчиларни касбий мослаштириш жараёнида фойдаланиш мумкин бўлади.

Бошқарувчи фаолияти серқирра характерга эга. Ташкилотда самарали фаолиятни ташкил қилиш қулай қарорлар қабул қилиш, раҳбарлар билан ишлаш учун иқтидорли бошлиқ қобилят, тажриба, билим ва малакага ҳамда уни қўллаш олиши лозим. Бошқарувчи ҳаётнинг барча соҳаларида фаол бўлиши зарур. Бироқ, улар орасида психология муҳим аҳамиятга эга.

Раҳбар фаолияти — бу энг аввало фаолиятнинг мураккаб кўринишларидан бири бўлиб, инсонлар билан ишлашдир. Айнан, мана шу маълумот менежернинг психологик тайёргарлиги муҳим эканини кўрсатади. Раҳбар раҳбарлар билан ўзини қандай тутишини уларнинг ҳолатига қараб ўз хулқ-атворини коррекциялаш, раҳбарларни кучли томонларини кўрсата олиши ҳамда камчиликларини ажрата билган ҳолда иш тақсмотини амалга ошира билиши зарур. Ҳар бир раҳбар ўз ўрни ва ишига эга бўлган уюшқоқ жамоани яратиш, иш самарадорлигига таъсир этувчи низоли вазиятларни эҳтимолини камайтириш, раҳбар мажбуриятидан бири ҳисобланади. Менежер жамоа фаолиятини самарадорлигига таъсир этувчи ижобий омилларни ўрганиш ва

қўлай олиши муҳим аҳамиятга эга. Бошқарувчи ўзининг тарбиявий вазифасини бажариш давомида жамоадаги фаолиятни самарали ташкил қилишга таъсир этувчи раҳбарларнинг шахсий сифатларини ривожлантириш ва фаоллаштира олиши шарт.

Ҳар қандай фаолиятни психологик таъминлаш ўсаётган ёш мустақил давлатимизнинг шаклланишида стратегик аҳамиятга эга бўлган, айтиб дамда давлат сиёсатида долзарб ҳамда салмоқли изланишларни талаб қиладиган кадрлар масаласига бориб тақалади. Бу масала ўз ўрнида юқори малакали, этук мутахассис кадрларни тайёрлаш орқали фаолият самарадорлигини ошириш, уни такомиллаштириш доирасида шаклланади. Ҳар қандай фаолиятни такомиллаштириш аниқса, унинг мураккаб, кенг қамровли эканлиги уни амалга оширувчи шахсга нисбатан бир қатор талабларни қўядиган фаолиятнинг самарадорлигини ошириш бизнинг мустақил демократик давлатимиз олдида қўйган вазифаларни оғишмай бажариш, ҳар қандай жабҳанинг ўсиши, улғайиши учун қуйидаги психологик омилларни комплекс шаклда ўрганишни тизимлаштириш орқали амалиётга татбиқ қилиш заруратини туғдиради. Улар:

1. Кадрларни танлаш жараёни:

- а) шахсни касбга психологик ташхислаш;
- б) кадрларни муайян касбий фаолиятга тавсия қилиш.

2. Фаолиятни психологик таъминлаш

- а) шахс фаолиятини психологик кузатиш;
- б) касбий тайёргарлик жараёнида психологик тузатиш ишларини амалга ошириш.

Олий таълим муассасаларида фаолият юритаётган раҳбар кадрларни касбий саралаш жараёнини психологик таъминлашнинг асосий мақсади деб қуйидагилар белгиланади:

- касбий танлов жараёнида раҳбар шахсини психологик ташхислаш;
- раҳбар шахсининг касбий муҳим хусусиятларини аниқлаш;
- раҳбарлик лавозимида номзодлар учун психологик талаблар мезонини ишлаб чиқиш;
- раҳбарлар фаолияти учун психологик лаёқат даражасини белгилаш;
- раҳбарлик лавозимида номзодларни танлаш учун фойдаланиладиган психологик методикалар жамламасини яратиш ҳамда фаолиятлари тизимига мувофиқлаштириш.

Психологик касбий саралаш – бу муайян касб бўйича муваффақиятли ишлашни таъминлашда, муҳим ўрин тутувчи ўзига хос хусусият ва лаёқатларни аниқлашга йўналтирилган ва тор мутахассислик доирасида олиб бориладиган

текширишдир. Психологик профилда салмоқли тавсифлар кўрсатилиб, унчалик аҳамиятга эга эмаслари эса тушириб қолдирилади.

Психологик касбий саралаш қуйидаги мақсадларда ўтказилади:

-масъулияти юқори бўлган ва раҳбар психологик лаёқатларига юқори талаб қўювчи меҳнат турлари учун раҳбарларни саралаш керак бўлганда;

-бундан ташқари раҳбардан ўзининг шахсий хавфсизлиги ва бошқаларнинг хавфсизлиги боғлиқ бўладиган, ўта хавфли иш жойларига раҳбарларни ажратиб олиш керак бўлганда;

-узок муддатли ва қийин ўқишга юборишда. Бунда номзод бўлажак ишни бажариш учун муҳим лаёқатлардан ташқари, кўрсатилган муддатда ўқиш материални ўзлаштириш учун ҳам кераклича лаёқатга эга бўлиши назарда тутилади. Охирги вазиятни эътиборга олган ҳолда, психологик саралашни раҳбарлар заҳирасини вужудга келтириш учун ҳам қўллаш мақсадга мувофиқдир;

-раҳбарда касбий мослашиш даври оғир кечаётган бўлса. Бунда раҳбарнинг кун тартиби, меҳнат шарт-шароитларига мослаша олмаётгани, ёки жамоадаги муҳитга ўрганаолмаётгани ва шунга ўхшаш номувофиқ ҳолатлар бўйича юзага келган муаммолар назардатутилади.

Фойдаланилган адабиётлар (REFERENCES)

1. Ғозиев Э.Ғ. Олий мактаб психологияси. – Т.: Ўқитувчи, 1997. – 106 б.
2. Маҳмудов И. Бошқарув психологияси. – Т.: “Академия”, 2006.
3. Умаров Б.М. Мулоқот ва шахслараро муносабат психологияси. – Т., 1997.
4. www.ziynet.uz
5. Зазыкин В.Г., Чернышев А.П. Менеджер: психологические секреты профессии. – М., 2009