

TA'LIM MUASSASASIDA SOG'LOM PSIXOLOGIK MUHITNI
YARATISHDA RAHBARNING ROLI VA VAZIFALARI

Tillaboeva Dilshodaxon

Farg'ona viloyati Rishton tumani MMTBga qarashli

1-IDUM amaliyotchi psixologi

ANNOTATSIYA

Ushbu maqolada ta'lim muassasalarida xodimlar o'rtasida ijobiy muhit va samimiy munosabatlarni shakllantirishda rahbar shaxsining o'rni va ahamiyati yoritiladi. Jamoada sog'lom psixologik muhit yaratish, o'zaro hurmat va hamkorlikni mustahkamlash, motivatsiyani oshirishda rahbarning boshqaruv uslubi va psixologik yondashuvlari tahlil qilinadi.

***Kalit so'zlar:** rahbarlik, psixologik muhit, jamoa, samimiylilik, motivatsiya, boshqaruv, ta'lim muassasasi, ijtimoiy-psixologik munosabatlar.*

KIRISH

Ta'lim muassasasida samarali faoliyat yuritish ko'p jihatdan jamoa ichidagi psixologik muhitga bog'liq. O'qituvchilar va xodimlar o'rtasida o'zaro hurmat, ishonch va samimiylilik mavjud bo'lsa, ish unumdorligi va ta'lim sifati ham oshadi. Bunday muhitni yaratishda rahbar shaxsining roli beqiyosdir.

Rahbar nafaqat boshqaruvchi, balki jamoaning birlashtiruvchi kuchi hisoblanadi. Uning munosabat madaniyati, xodimlarga bo'lgan yondashuvi va muammolarga yechim topish uslubi jamoaning umumiy kayfiyatiga ta'sir ko'rsatadi. Rahbarning ochiq muloqotga tayyorligi, adolatli qaror qabul qilishi va xodimlarni qo'llab-quvvatlashi ijobiy psixologik muhitni shakllantiradi.

Jamoada samimiylilikni ta'minlashda rahbarning eng muhim vazifalaridan biri har bir xodimni shaxs sifatida qadrlashdir. Ularning fikrini tinglash, tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va yutuqlarini e'tirof etish orqali xodimlarning ishga bo'lgan qiziqishi ortadi. Natijada jamoada hamkorlik va mas'uliyat hissi kuchayadi.

Rahbar psixologik jihatdan yetuk bo'lishi, nizolarni to'g'ri boshqarishi va stressli vaziyatlarda jamoani qo'llab-quvvatlay olishi zarur. Konfliktlarni vaqtda bartaraf etish, o'zaro tushunmovchiliklarning oldini olish va sog'lom muloqotni yo'lga qo'yish uning asosiy vazifalaridan biridir.

Motivatsiya ham jamoa muhitini belgilovchi muhim omildir. Rahbar rag'batlantirish, e'tirof etish va ishonch bildirish orqali xodimlarning o'z kasbiga bo'lgan munosabatini ijobiy tomonga o'zgartiradi. Bu esa ta'lim muassasasining umumiy faoliyatiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Ta'lim muassasasida ijobiy muhitni yaratish faqat rahbarning emas, balki barcha

xodimlarning hamkorligini talab qiladi. Biroq ushbu jarayonni yo‘lga qo‘yish va boshqarishda rahbarning mas‘uliyati yuqori. Uning shaxsiy namunasi, boshqaruv madaniyati va psixologik yondashuvi jamoaning shakllanishida asosiy omil bo‘lib xizmat qiladi.

Ta‘lim muassasasida ijobiy va samimiy muhitni shakllantirishda rahbarning shaxsiy namunasi alohida ahamiyat kasb etadi. Rahbar o‘z faoliyati davomida xodimlarga nisbatan hurmat, ochiqlik va adolat tamoyillariga amal qilsa, bu jamoa a‘zolariga ham ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi. Chunki jamoa ko‘pincha rahbarning muomala uslubini o‘ziga mezon sifatida qabul qiladi.

Zamonaviy boshqaruv jarayonida rahbar faqat topshiriq beruvchi emas, balki jamoani ruhlantiruvchi va qo‘llab-quvvatlovchi shaxs sifatida namoyon bo‘lishi lozim. Ayniqsa, pedagogik jamoada emotsional barqarorlikni ta‘minlash, ishdagi stressni kamaytirish va kasbiy charchoqlarning oldini olish muhimdir. Bu borada psixologik treninglar, davra suhbatlari va jamoaviy tadbirlarni tashkil etish samarali natija beradi.

Rahbarning kommunikativ kompetensiyasi ham muhim omillardan biridir. Ochiq va samimiy muloqot muammolarni o‘z vaqtida aniqlash va hal qilishga yordam beradi. Xodimlarning fikrini inobatga olish, ularning tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash va jamoaviy qarorlar qabul qilish jarayoniga jalb etish ijobiy psixologik muhitni mustahkamlaydi.

Shuningdek, rahbar jamoa ichida sog‘lom raqobat va hamkorlik muvozanatini ta‘minlay olishi zarur. Faqat natijaga yo‘naltirilgan boshqaruv emas, balki inson omiliga e‘tibor qaratish, xodimlarning kasbiy o‘sishi va shaxsiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash muhim hisoblanadi. Bu esa jamoada o‘zaro ishonch va mas‘uliyat hissini kuchaytiradi.

Ta‘lim muassasalarida ijobiy muhitni yaratishda rahbarning psixologik savodxonligi, empatiyasi va vaziyatni to‘g‘ri baholay olish qobiliyati katta rol o‘ynaydi. U har bir xodimning individual xususiyatlarini inobatga olib yondashsa, jamoa ichidagi ziddiyatlar kamayadi va hamkorlik muhiti shakllanadi.

Umuman olganda, rahbarning boshqaruv madaniyati, insoniy yondashuvi va psixologik bilimlari jamoada samimiylik, ijobiylik va hamjihatlikni mustahkamlovchi asosiy omil hisoblanadi. Shu bois ta‘lim muassasalarida samarali boshqaruv tizimini yo‘lga qo‘yish, eng avvalo, rahbarning shaxsiy fazilatlarini va psixologik tayyorgarligiga bog‘liqdir.

Ta‘lim muassasalarida sog‘lom psixologik muhitni yaratish, xodimlar o‘rtasida samimiylik va ijobiy munosabatlarni shakllantirishda rahbarning o‘rni va ahamiyati katta. Rahbarning psixologik bilimiga ega bo‘lishi, insoniy yondashuvi va adolatli boshqaruv orqali jamoada o‘zaro ishonch, hamkorlik va barqarorlik ta‘minlanadi. Rahbar degan nomga ega bo‘lgan har bir shaxs o‘z tashqi qiyofasi, madaniyat kiyinishi, talabchanligi, bilimi, tashkilotchiligi bilan atrofdagilarga hamisha ibrat namuna

bo'lmog'i lozim. Biz yuqorida ta'kidlangan mulohazalardan kelib chiqib, bugungi maktabgacha va maktab ta'limida sohasida faoliyat olib borayotgan rahbarning kompetentligi yo'nalishidagi ba'zi kamchiliklari haqida quyidagi holatlarni tahlil qilib o'atamiz:

-maktablarda boshqaruv ishlarini samarali darajada emasligi bugungi kunda ko'zga tashlanadigan holatlardan kam sonli uchratish mumkin; maktab jamoasi oldida har bir xodim uchun zarur bo'lan fidoyilik, ijodkorlik, tashkilotchilik, kreativ bo'lishi; -huquqiy madaniyat va savodxonlikning yuqori darajada aks etishi; -ish jarayonida mahalliylikning ustuvorligi; -metodik birlashmalarga yetarli darajada e'tibor bermaslik, tashabbuskorlik va tadbirkorlikning yetishmasligi;

Yuqoridagi mulohazalarni o'qib o'rganib, bugungi ta'lim-tarbiya sohasidagi qabul qilayotgan qarorlar asosida bugungi ta'lim jarayoniga menejerlik qilaman degan har bir iqtidorli shaxs o'zining kasbiy kompetentligiga tayanib, rahbarlik ishlarini tashkil qilishi lozim. Umuman olganda, ta'lim muassasalaridagi muvoffaqiyatlar rahbarning ijrochilar mexnatiga bo'lgan munosabatlaridan qanchalik manfaatdorliklarni anglata bilish. Qobiliyatiga sezilarli darajada bog'liqdir.

Bugungi talaba-yoshlarda kreativlikni shakllantirish uchun bugungi pedagog namunaviy intellektga ega bo'lishi, zamonaviy ta'lim-tarbiya qonuniyatlarini mukammal bilishi va shu asosda o'z kasbi bilan bog'liq ijodkorlik qilish qobiliyatiga ega bo'lishi lozim.

Hozirgi zamondagi yosh avlodni tarbiyalayotgan professor-o'qituvchilarimiz o'z shogirdlariga Vatanga sadoqat, mehr-oqibatlilik, mas'uliyatlilik, tolerantlik, huquqiy maslahat, innovatsion fikrlash, mehnatsevarlik kabi insoniy fazilatlarni shakllantirishi bilan bir qatorda mantiqiy fikrlashga odatlantirish va ijod qilishni o'rgatishi kerak bo'ladi. Bo'lajak pedagoglarga kreativlik bo'yicha ijodiy faoliyat turlarini shakllantirish quyidagicha bo'ladi. Kommunikativ kompetensiya -o'qituvchidan to'laqonli muloqot-chanlikni talab etadi. Har qanday vaziyatda ta'lim oluvchi va jamoa a'zolari bilan ijobiy munosabatda bo'lishni taqozo etadi. Informatsion kompetensiya - o'qituvchi o'z fani va unga bog'liq holda bo'lgan barcha yangiliklardan boxabar bo'lishi zarur. Shuning uchun ham pedagog axborot va kompyuter texnologiyalaridan foydalana olish ko'nikmalariga ega bo'lishi kerak.

Pedagogik takt va pedagogik etika mavzusi bo'yicha talabalarga nazariy materiallar beriladi, seminar mashg'ulotlarini bajarishlari uchun uslubiy maslahatlar beriladi. Talabalar o'z ustilarida muntazam ishlab, berilgan seminar mavzusi topshiriqlarini turli axborot vositalaridan foydalanib bajarish hamda ularni amaliy faoliyatda qo'llay olishlari darajasiga yetishgan, ya'ni pedagogik kompetentliklar shakllanishi kerak.

O'qituvchi faoliyatida muomala madaniyati va psixologiyasi hamda pedagogik takt va pedagogik etika mavzusini yoritishda o'qituvchi faoliyatida muomala

madaniyatining o'ziga xos turlari, muloqotni tashkil etishda umuminsoniy qadriyatlarning ustuvorligi, pedagogik muloqotning o'ziga xos xususiyatlari va funksiyalari, pedagogik etikaning mohiyati va xususiyatlari hamda o'qituvchi etikasida dilkashlik va pedagogik takt bo'yicha bilimlar beradi. Bu bilimlar amaliy va seminar mashg'ulotlari jarayonida mustahkamlanib boriladi. Mavzu yakunida talabaning bilimi testlar yoki boshqa topshiriqlar orqali tekshiriladi. Har bir modul bo'yicha mavzular shu tarzda talabalarga yetkazilib, ularda shu fan bo'yicha bilim va ko'nikmalari shakllantirib, bo'lajak o'qituvchi xislatlari tarbiyalanadi, pedagogik kompetentligi shakllantirib boradi

Jumladan, yosh pedagogning o'zitanlagan kasbga mehr qo'yishi, o'qituvchilik kasbining sirlarini mukammal o'rganishi va unda o'z kelajagiga nisbatan ishonch tuyg'ulari rivojlanishida ham maktab direktori katta ta'sir kuchiga ega shaxs hisoblanadi. Bundan tashqari, rahbar jamoada o'z o'rniga ega bo'lib, u bilimi, muomalasi, ilmiy dunyoqarashi, pedagogik xodimlar bilan o'zaro munosabati, maqsadga intilish, ijtimoiy xulq va boshqalarda namuna bo'lishi zarur. Bundan jamoaning a'zosi o'ziga xos ta'sirlanadi. Rahbar boshqaruv faoliyatida o'zaro ta'sirning ikki yo'nalishi — pedagogik jamoaga jamoaning pedagogik ta'sirini va bu o'zaro ta'sir har qanday holatda ijobiy bo'lishini ta'minlashi zarur. Pedagogning jamoaga ta'siri uning orttirgan obro'si, bilimi, dunyoqarashi, o'zi tanlagan kasbga qiziqishi va qobiliyati, o'z fanini puxta bilishi, jamoa bilan munosabati, o'z ustida ishlashi tashkilotchilik qobiliyati va tashabbuskorligi singari ko'rinishlarda namoyon bo'ladi. Masalan, obro'ga ega bo'lgan mutaxassis shaxslararo munosabatlarda yuqori mavqega ega bo'ladi, jamoada uning fikr-mulohazalari qadrlanadi, undan fikr, mulohaza so'raladi. Ammo obro' orttirishda shaxsiy sifatning o'zigina yetarli bo'lmay, u yoki bu mutaxassis haqidagi jamoatchilik fikri ham rol o'ynaydi. Bu esa jamoaning pedagogga bo'lgan ta'siridir. Ya'ni jamoa pedagogning ayrim sa'y-harakatlarini rad etishi, qabul qilmasligi yoki aksincha, unga intilishi mumkin.

XULOSA

Yuqorida aytib o'tganimizdek, jamoa bilan mutaxassisning ta'siri ikki xil, ya'ni ijobiy va salbiy bo'lishi mumkin. Bunda rahbarning roli yaqqol namoyon bo'ladi. Ijobiy ta'sirni vujudga keltirishda rahbar pedagogik jamoa va ta'lim muassasasining manfaatlari bir-biriga mos kelishini istagan holda, xodimlarining muvaffaqiyat va kayfiyatlari bilan qiziqish, tabassum bilan muomala qilish, xodimlarga hurmat bilan murojaat qilish, har qanday vaziyatda ham ularning shaxsiyatiga tegmaslik, ularning kamchiliklarini aytganda, albatta, ularning muvaffaqiyatini ham e'tirof etish kabi eng maqbul uslublarni o'z faoliyatiga tatbiq etishi zarur.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. - Toshkent: "O'zbekiston", 2017. - 488 b.
2. Kenjaboyev A, Kenjaboyeva D. Pedagogik deontologiya va kompetentlik. Termiz 2022 yil. 100 bet.
3. Kenjaboyev A.E. Pedagogik rahbarning kasbiy kompetentligi va pedagogik mahorati. Zamonaviy ta'lim jur. 2020 № 10. 83 bet.
4. Kenjaboyev A.E. "Zamonaviy o'qituvchining kasbiy kompetentligi va kreativligi - bugungi kun talabidir". Xalq ta'limi jurnali 2020 yil № 5.9-11 bet.
5. Ziyonet