

MAKTABDA PEDAGOGLAR BILAN ISHLASHNING PSIXOLOGIK MASALALARI

Nekvoyeva Sitora Rajab qizi

Surxondaryo viloyati Muzrabod tumani

38-umumta'lim maktabi amaliyotchi psixologi

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada maktabda pedagoglar bilan ishlashning psixologik masalalari, pedagoglarning kasbiy faoliyatida uchraydigan ruhiy holatlar hamda ularni qo'llab-quvvatlash usullari yoritiladi. Shuningdek, pedagogik jamoada sog'lom psixologik muhit yaratishning ahamiyati tahlil qilinadi.

Kalit so'zlar: pedagog, psixologik muhit, kasbiy faoliyat, stress, motivatsiya, emotsional holat, pedagogik jamoa, maktab psixologi

KIRISH

Bugungi kunda ta'lim tizimida pedagoglarning kasbiy faoliyatini samarali tashkil etish muhim ahamiyat kasb etadi. Pedagogning ruhiy holati, emotsional barqarorligi va jamoa bilan munosabati ta'lim sifati hamda o'quvchilar rivojlanishiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli maktabda pedagoglar bilan ishlashning psixologik masalalari dolzarb hisoblanadi.

Pedagogik faoliyat yuqori mas'uliyat va doimiy emotsional zo'riqishni talab qiladi. Dars jarayoni, hujjatlar bilan ishlash, ota-onalar bilan muloqot va tarbiyaviy vazifalar ayrim hollarda ruhiy charchoqni yuzaga keltiradi.

Psixologik jihatdan pedagoglarda stress, xavotir va kasbiy so'nish holatlari uchray turadi. Uzoq davom etuvchi emotsional bosim ish samaradorligining pasayishiga sabab bo'lishi mumkin. Maktab psixologi pedagoglarning ruhiy holatini o'rganib borishi va ularga psixologik yordam ko'rsatishi muhimdir. Individual suhbatlar va psixologik treninglar pedagoglarning emotsional barqarorligini mustahkamlaydi.

Pedagogik jamoada sog‘lom psixologik muhit yaratish ham muhim vazifalardan biridir. O‘zaro hurmat va hamkorlikka asoslangan munosabatlar ish samaradorligini oshiradi. Muloqot madaniyati pedagoglar bilan ishlashda muhim ahamiyatga ega. Rahbariyat va jamoa o‘rtasidagi samimiy muloqot tushunmovchilik va nizolarni kamaytiradi.

Pedagoglarni rag‘batlantirish ularning kasbiy motivatsiyasini oshiradi. Mehnatini qadrlash va qo‘llab-quvvatlash o‘qituvchilarda o‘ziga bo‘lgan ishonchni mustahkamlaydi.

Psixologik treninglar pedagoglarning stressga bardoshlilikini rivojlantirishda samarali vosita hisoblanadi. Relaksatsiya mashqlari va kommunikativ treninglar emotsional zo‘riqishni kamaytiradi.

Shuningdek, pedagoglarning kasbiy rivojlanishini qo‘llab-quvvatlash ham muhimdir. Seminar, trening va malaka oshirish kurslari ularning bilim va ko‘nikmalarini boyitadi. Ota-onalar bilan hamkorlikni to‘g‘ri yo‘lga qo‘yish pedagoglarning ish faoliyatini yengillashtiradi. O‘zaro tushunish va hurmat asosidagi munosabatlar sog‘lom muhitni shakllantiradi. Hozirgi kunda ta‘lim tizimining samaradorligi ko‘plab omillarga bog‘liq bo‘lib, ulardan eng asosiysi — pedagog shaxsining kasbiy faoliyatidan qoniqish darajasidir.

O‘qituvchining o‘z kasbidan mamnunligi, ijobiy hissiy holati, mehnatga bo‘lgan motivatsiyasi va o‘zini amalga oshirishi (self-realization) uning o‘quvchilarga qanday ta‘sir o‘tkazishini bevosita belgilaydi.

Mazkur maqolada pedagog shaxsining kasbiy faoliyatidan qoniqish darajasi, uni belgilovchi psixologik, ijtimoiy va tashkiliy omillar aniqlanadi va pedagoglar faoliyatidan yuqori darajada qoniqish hosil qilishlari uchun samarali tavsiyalar taqdim etiladi.

Insonning o‘z kasbiy faoliyatidan qoniqishi bu ichki motivatsiya bilan bog‘liq jarayon hisoblanadi. Ichki motivatsiya esa insonga o‘zini anglash, ijodkorlik, tashabbuskorlik, ishchanlik, sohaga bo‘lgan fidoyilik kabi hislatlarni taqdim etadi. Undan tashqari, o‘zidan qoniqish stresssiz faoliyat garovidir.

Amerikalik sotsiolog shunday ta‘rif beradi: “Ishdan qoniqish” dastlab uni “o‘z ishini yoki o‘z tajribasini baholash natijasida yuzaga keladigan yoqimli ijobiy hissiy holat”

sifatida shakllantirgan. Keyinchalik u bu ta'rifni biroz o'zgartirdi: "Ishdan qoniqish — bu o'z ishini baholash natijasi bo'lib, u mehnat bilan bog'liq aniq qadriyatlarga erishishga imkon beradi, agar bu qadriyatlar shaxsning ehtiyojlarini qondirish imkoniyatini ta'minlasa".

va ishdan qoniqishni xodimning ma'lum bir tashkilotga moslashish darajasi deb ta'riflaydi va "unga qo'yiladigan talablar hamda unga taqdim etilgan imkoniyatlar uning ehtiyojlariga mos kelishini, shuningdek, uning yo'nalishlari, ijtimoiy munosabatlari va qiziqishlariga javob berishini ko'rsatadi", deb izohlaydi.

ushbu tushunchaga quyidagicha ta'rif beradi:

"Qoniqish — bu subyektning bajargan ishiga (umuman yoki uning alohida jihatlariga) nisbatan doimiy, uzoq muddatli baholi munosabati bo'lib, u bajarilgan ishdan ko'p marta qoniqish hosil bo'lishi natijasida yuzaga keladi. Uning amalga oshirilishi va natijalari subyektda kelajakda ham qoniqish hosil bo'lishiga ishonch uyg'otadi".

"Mehnatdan qoniqish, — deb yozadi, — xodimning mehnatga munosabati, hayotga qarashi, mehnat motivatsiyasi, mehnatga oid ehtiyoj va umidlarini aks ettiruvchi ruhiy holatdir".

O'z kasbiy faoliyatidan qoniqishning pastligi xodimlarning mehnat unumdorligi pasayishiga sabab bo'lishi mumkin. Shuningdek, faoliyat natijalaridan norozilik shaxsning ichki resurslarini kamaytiruvchi qo'shimcha omil bo'lib, keyinchalik insonning psixologik va jismoniy farovonligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Kasbiy faoliyatdan qoniqishning uchta muhim mezoni mavjud:

- ishdagi vaziyatga hissiy munosabat;
- ish natijalari va kutganlarning o'zaro nisbati, tegishli reaksiyalar va munosabatlarning shakllanishi;
- xulq-atvorda boshqa shunga o'xshash munosabatlarning namoyon bo'lishi.

Shu bilan birga, mutaxassis malakasini oshirish muammosi kontekstida qoniqishning roli amalda yetarlicha o'rganilmagan. Garchi XX asrning 50-yillarida ta'kidlaganidek, "ishdagi muhitdan, ishning o'zidan va hamkasblarning kutilgan reaksiyalaridan qoniqish juda xilma-xildir. Shuning uchun kadrlarni joylashtirish va malakasini oshirish uchun

individual dasturlar zarur. Bunday dasturlar odamlarning o‘zlari uchun muhim deb hisoblagan faoliyat bilan shug‘ullanishiga imkon yaratadi. Natijada tashkilotlar va jamiyat qoniqarli hamda muvaffaqiyatli xodimlarga ega bo‘ladi”.

Jon Ravenning “odamlar o‘z iste’dodlari tan olinishi va qadrlanishi uchun rivojlanish hamda foydali bo‘lishdan manfaatdor” degan fikri bugungi kunda ham o‘z ahamiyatini yo‘qotmagan. Shu bilan birga, ko‘plab tashkilotlar tizimi ushbu iste’dodlarni aniqlash, ularning rivojlanishi va innovatsion faoliyatini qo‘llab-quvvatlashga yetarli imkon bermaydi. Qoniqish va shaxs rivojlanishi o‘rtasidagi bog‘liqlikni o‘rganishga bag‘ishlangan chuqur nazariy hamda eksperimental tadqiqotlar esa hanuz yetarli emas.

zavqlanish tuyg‘usini tirik mavjudot faoliyatining muvaffaqiyatli yakunlanishi bilan, norozilikni esa muvaffaqiyatsiz yakunlanishi bilan bog‘lagan. fikricha, zavqlanish — bu insonning kichik mukammallikdan kattaroq mukammallikka o‘tishi, norozilik esa aksincha jarayondir. esa zavqlanish hissini hayotiy jarayonlarga uyg‘unlik hissi, norozilikni esa ularga to‘sqinlik hissi sifatida talqin qilgan. Faylasuf va psixolog ham shu fikrni davom ettirib, insonning jismoniy va ma’naviy hayot qonuniyatlariga zid ta’sirlar norozilikni, mos ta’sirlar esa zavqlanishni yuzaga keltirishini ta’kidlaydi.

“O‘qituvchining kasbiy rivojlanishi” tushunchasiga quyidagi ta’rifni beradi: “O‘qituvchining kasbiy rivojlanishi deganda biz o‘qituvchining kasbiy jihatdan ahamiyatli shaxsiy fazilatlari va qobiliyatlarini, kasbiy bilim va ko‘nikmalarini rivojlantirish, shakllantirish, integratsiyalashuvi va pedagogik faoliyatga joriy etishni tushunamiz. Eng muhimi esa — bu insonning ichki dunyosini sifat jihatdan o‘zgartirishdir”.

O‘qituvchilarda faoliyatdan qoniqish hissining mavjudligi ularning o‘zini nazorat qilishi, o‘ziga nisbatan tanqidiy va tahliliy munosabatda bo‘lishini ta’minlaydi. Bu esa tashqi nazoratning kamayishiga olib keladi. Sodda qilib aytganda, har bir xodim o‘z ishiga vijdonan yondashadi va hech kim nazorat qilmasa ham, shaxsiy qoniqish hamda zavq hissini tuyadi.

Kasbiy qoniqqanlik — bu shaxsning o‘z ish faoliyatidan ma’naviy va ruhiy jihatdan mamnun bo‘lish holatidir. Bu tushuncha quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- ishga bo‘lgan ichki motivatsiya;

- shaxsiy qadr-qimmatning e'tirof etilishi;
- mehnat natijalarining ijtimoiy va moddiy jihatdan baholanishi.

Pedagogik kasbning o'ziga xos xususiyatlari mavjud. Pedagogik faoliyat muloqotga asoslangan, doimiy emotsional kuch talab qiladigan va ijtimoiy mas'uliyati yuqori bo'lgan sohalardan biridir. Bu holat o'qituvchining kasbiy qoniqqanligiga bevosita ta'sir qiladi. Faoliyatidan qoniqadigan pedagoglarda quyidagi jihatlar kuzatiladi:

- o'z-o'zini anglash va shaxsiy o'sishga ehtiyoj;
- o'quvchilar bilan ijobiy munosabatlar;
- jamiyat tomonidan kasbga berilgan ijobiy baho;
- ichki motivatsiya — ishni sevish va pedagogik faoliyatda ma'no topish;
- o'z kasbiy salohiyatiga ishonch (self-efficacy).

Umuman olganda, mehnat faoliyati nafaqat daromad manbai, balki insonga zavq bag'ishlay oladigan hayotning eng muhim jarayonlaridan biri hisoblanadi.

Chunki insonning o'zidan qoniqmasligi mehnat unumdorligining pasayishi, loqaydlik, ishdan bezish hamda stresslarni keltirib chiqaradi. Shu sababli bugungi kunda yoshlarni kasb-hunarga yo'naltirish masalasiga alohida e'tibor qaratish lozim.

Kasbiy faoliyatga layoqatni aniqlash bevosita o'quvchining o'z imkoniyatlari va xohish-istaklari o'rtasidagi mutanosiblikni aniqlashdan boshlanadi. Agar yoshlarni o'z imkoniyatlarini anglash va tahlil qilishga o'rgatsak, kelajakda kasbiy faoliyatdan qoniqmaslik, o'ziga ishonmaslik, mehnatga salbiy munosabat va stresslarning oldini olish mumkin bo'ladi.

Bugungi kunda zamonaviy pedagogga qo'yiladigan talablar ham an'anaviy o'qituvchi rolidan ancha kengaygan. Endilikda o'qituvchi nafaqat bilim beruvchi, balki shaxsiy namuna ko'rsatuvchi, innovatsion fikrlovchi, yetakchi, psixolog, tarbiyachi va muallif ham bo'lishi lozim.

Pedagogika va psixologiya fanlarini chuqur bilish, psixologik hamda ijtimoiy kompetensiyalarga ega bo'lish, o'quvchilarning individual psixologik xususiyatlarini hisobga olish, stressni boshqarish va emotsional barqarorlikni saqlash, o'z ustida doimiy

ishlash orqali shaxsiy hamda kasbiy rivojlanib borish zamonaviy pedagog uchun muhim talablardan biridir.

Pedagoglarning ruhiy barqarorligi va kasbiy qoniqishi o'rtasidagi uyg'unlik ta'lim jarayonining sifatli hamda samarali bo'lishini ta'minlovchi asosiy omillardan biri hisoblanadi. Zamonaviy pedagogning kasbiy qoniqishi uning ruhiy barqarorligi va professional samaradorligining muhim omilidir. Pedagoglarning ishdan qoniqish darajasi yuqori bo'lsa, ular stress va kasbiy zo'riqishga nisbatan chidamliroq bo'ladi, ishga bo'lgan motivatsiyasi va sadoqati ortadi. Shu bilan birga, ruhiy barqarorlik pedagogning o'zini boshqarishi va ish jarayonidagi qiyinchiliklarga nisbatan muvozanatli munosabat bildirishida hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Bundan tashqari, kasbiy qoniqish va ruhiy barqarorlik o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik pedagoglarning uzoq muddatli faoliyat yuritishlari, ruhiy himoyalanihlari hamda ta'lim sifatini oshirishlari uchun mustahkam poydevor yaratadi. Shu sababli pedagoglarning kasbiy qoniqishini oshirish maqsadida ish sharoitlarini yaxshilash, rag'batlantirish tizimlarini takomillashtirish hamda psixologik qo'llab-quvvatlash mexanizmlarini yo'lga qo'yish muhimdir.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, maktabda pedagoglar bilan ishlashning psixologik masalalari ta'lim jarayonining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Pedagoglarning ruhiy salomatligini qo'llab-quvvatlash va sog'lom psixologik muhit yaratish orqali ta'lim sifatini yanada oshirish mumkin.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Деси Э.Л., Райан Р.М. Внутренняя мотивация и самоопределение в человеческом поведении. – Нью-Йорк: Plenum, 1985.-С 26
2. Бандура А. Самоэффективность: упражнение контроля. – Нью-Йорк: W.H. Freeman, 1997.-С 32
3. Ильин Э.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000.-С 36
4. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. – М.: Академия, 2012. –С 41

5.Ziyo.net