

PEDAGOGIK JAMOADA KASBIY STRESS BILAN BOG'LIQ MUAMMOLARNING YUZAGA KELISHI VA ULARNI BARTARAF ETISHNING ZAMONAVIY USULLARI

Meliqulova Shahnoza Normurodovna

Toshkent shahar Yunusobod tumani

250-sonli umumta'lim maktabi amaliyotchi psixologi

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada pedagogik jamoada kasbiy stressning yuzaga kelish sabablari, uning o'qituvchilar faoliyati va ruhiy salomatligiga ta'siri hamda stressni kamaytirish va oldini olishning zamonaviy psixologik usullari yoritilgan. Shuningdek, ta'lim muassasasida sog'lom psixologik muhit yaratishning ahamiyati tahlil qilingan.

Kalit so'zlar: kasbiy stress, pedagog, pedagogik jamoa, emotsional zo'riqish, ruhiy salomatlik, motivatsiya, psixologik yordam, stressni boshqarish, kasbiy faoliyat, psixologik muhit.

KIRISH

Bugungi kunda ta'lim tizimida faoliyat yuritayotgan pedagoglar zimmasiga katta mas'uliyat yuklatilgan. Ta'lim sifatini oshirish, zamonaviy pedagogik texnologiyalarni qo'llash, o'quvchilar va ota-onalar bilan samarali muloqot olib borish kabi vazifalar o'qituvchilardan yuqori darajadagi kasbiy tayyorgarlikni talab etadi. Ushbu omillar ayrim hollarda kasbiy stressning yuzaga kelishiga sabab bo'ladi.

Kasbiy stress — bu mehnat faoliyati bilan bog'liq bo'lgan ruhiy va emotsional zo'riqish holati bo'lib, u insonning ish samaradorligi va psixologik holatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Pedagogik faoliyatda stress ko'pincha ish hajmining ortishi, vaqt tanqisligi, hujjatlar bilan ishlashning ko'payishi hamda yuqori mas'uliyat hissi bilan bog'liq bo'ladi.

Pedagogik jamoada stressning yuzaga kelishiga sabab bo'luvchi omillar turlicha bo'lishi mumkin. Jumladan, mehnat yuklamasining haddan tashqari ko'pligi, jamoa ichidagi nizolar, o'quvchilar intizomi bilan bog'liq qiyinchiliklar, ota-onalar bilan muloqotdagi muammolar va kasbiy faoliyat natijalariga qo'yiladigan yuqori talablar stress manbalari hisoblanadi.

Kasbiy stressning uzoq davom etishi emotsional charchash, ishga qiziqishning pasayishi, asabiylik, tez jahllanish va motivatsiyaning susayishiga olib kelishi mumkin. Ayrim hollarda esa bu holat kasbiy kuyish sindromining rivojlanishiga sabab bo'ladi. Natijada pedagogning ish unumdorligi va ta'lim sifati pasayishi mumkin.

Stressni bartaraf etishning zamonaviy usullaridan biri stressni boshqarish ko'nikmalarini rivojlantirishdir. Bunda pedagoglarga vaqtni samarali rejalashtirish, ustuvor vazifalarni belgilash va ish hamda dam olish rejimini muvozanatlashtirish tavsiya etiladi. To'g'ri tashkil etilgan mehnat faoliyati stress darajasini sezilarli kamaytiradi.

Psixologik treninglar va relaksatsiya mashqlari ham stressni kamaytirishda samarali vosita hisoblanadi. Nafas olish mashqlari, muskul relaksatsiyasi, meditatsiya va autogen mashqlar pedagoglarning emotsional holatini barqarorlashtirishga yordam beradi. Pedagogik jamoada sog'lom psixologik muhit yaratish ham muhim ahamiyatga ega. O'zaro hurmat, hamkorlik, qo'llab-quvvatlash va samimiy muloqot jamoadagi psixologik zo'riqishni kamaytiradi. Rahbariyat tomonidan pedagoglarning mehnatini e'tirof etish va rag'batlantirish ham ularning kasbiy motivatsiyasini oshiradi.

Maktab psixologining faoliyati pedagoglarning ruhiy salomatligini mustahkamlashda muhim o'rin tutadi. Psixologlar tomonidan individual maslahatlar, diagnostik tadbirlar va profilaktik mashg'ulotlar tashkil etilishi stressning oldini olishga xizmat qiladi. Shuningdek, sog'lom turmush tarziga rioya qilish ham kasbiy stressni kamaytirishda muhim omillardan biridir. Muntazam jismoniy faollik, sifatli dam olish, to'g'ri ovqatlanish va ijobiy hissiyotlarni qo'llab-quvvatlovchi mashg'ulotlar pedagoglarning ruhiy va jismoniy salomatligini mustahkamlaydi.

Stress ko'p qirrali muammo bo'lib, ish ichidagi va tashqaridagi omillar ta'sir qiladi. Biroq, dalillar shuni ko'rsatadiki, yomon boshqariladigan ish tashkiloti va noqulay ish muhiti stressni boshdan kechirayotgan shaxslar bilan bog'liq. Shuning uchun sog'liqning yomonlashishiga olib kelishi mumkin bo'lgan ishning barcha jihatlarini, shu jumladan ish jihozlarini va jismoniy va ijtimoiy muhitni baholash kerak. Ta'limda ish bilan bog'liq stress ko'pincha zo'ravonlik, zo'ravonlik (mobbing), ta'qib qilish va talabalarning qabul qilinishi mumkin bo'lmagan xatti-harakatlari bilan bog'liq.

Ish joyidagi zo'ravonlik - bu shaxs haqoratlangan, tahdid qilingan yoki tajovuz qilingan har qanday hodisa bo'lib, u ish joyidagi shaxsga nisbatan haqorat, tahdid va jismoniy yoki ruhiy tajovuzni o'z ichiga oladi. Ta'lim xodimlari, agar ularning ishlari bevosita o'quvchilar va/yoki ularning vasiylari bilan bog'liq bo'lsa, zo'ravonlik xavfi yuqori; kech yoki yolg'iz ishlash; saytdan tashqarida yoki uyga tashrif buyurish; alohida ehtiyojli bolalar bilan ishlash

Ta'qib qilish - bu sog'liq va xavfsizlikka xavf tug'diradigan xodimga yoki xodimlar guruhiga qaratilgan takroriy, asossiz xatti-harakatlar deb ta'riflanadi. Asossiz xatti-harakatlar qurbon qilish, kamsitish, tahqirlash yoki tahdid qilish niyatini anglatadi. Qurbonlik qilish vositasi sifatida nafaqat shaxslar yoki guruhning xatti-harakatlari yoki harakatlari, balki mehnat tizimi ham ishlatilishi mumkin.

Qonuniy jihatdan, barcha ish beruvchilar 89/391/EEC Konstruktiv Direktivada va boshqa me'yoriy me'yoriy me'yorlarda ta'kidlanganidek, o'z ishining barcha jabhalarida ishchilarning xavfsizligi va sog'lig'ini ta'minlash uchun umumiy majburiyatga ega.

2004 yilda Evropa ijtimoiy hamkorlari ish bilan bog'liq stress bo'yicha ramka shartnomasini imzoladilar va 2007 yilda ish beruvchilar, ishchilar va ularning vakillarining xabardorligi va tushunishini oshirish maqsadida ishdagi ta'qib va zo'ravonlik bo'yicha yana bir shartnoma imzolandi. bu psixososyal muammolar, ish joyidagi ta'qib va zo'ravonlik bilan shug'ullanish uchun.

Ta'limdagi psixososyal xavflarni baholash va boshqarish. Ish beruvchilar qonunga muvofiq xavflarni samarali baholashni amalga oshirishlari shart, maktablar va boshqa ta'lim muassasalarida xavflarni baholashda mavjud bo'lgan turli xil psixo-ijtimoiy xavflarni hisobga olish kerak; xususan, ish bilan bog'liq stress, ta'qib va zo'ravonlik. Muayyan maktab oldida turgan muammolarga qarab, ish bilan bog'liq stress, zo'ravonlik va o'quvchilarning qabul qilinishi mumkin bo'lmagan xatti-harakatlari uchun turli xil, ammo qo'shimcha yondashuvlarga ehtiyoj paydo bo'lishi mumkin.

Ish bilan bog'liq stressni, asosan, xavf-xatarni baholash orqali tegishli choralar ko'rish orqali oldini olish mumkin, ya'ni ishning shikastlanish yoki zarar etkazishi mumkin bo'lgan jihatlarini tizimli tekshirish; xavflarni bartaraf etish mumkinmi yoki yo'qmi, agar bo'lmasa, xavflarni nazorat qilish uchun qanday profilaktika yoki himoya choralarini ko'rish kerakligi. Xatarlarni baholash mavjud xavflarni aniqlashni va keyin mavjud ehtiyot choralarini hisobga olgan holda xavf darajasini baholashni o'z ichiga oladi. Tegishli xavfni baholash natijalari aniq xodimlarning sog'lig'ini himoya qilish uchun tegishli harakatlarga olib kelishi kerak.

Psixososyal xavfni baholashda e'tiborga olish kerak bo'lgan asosiy elementlar mavjud. Ishchilarning ishtiroki juda muhim: ta'lim tizimidagi har bir kishi, shu jumladan o'qituvchilar, o'quvchilar, ota-onalar, ma'murlar, xavfsizlik va sog'liqni saqlash sohasidagi mutaxassislar ish bilan bog'liq stressni bartaraf etishda rol o'ynashi kerak va ular xavfni baholash jarayonida ishtirok etishlari kerak. Stress - bu shaxsning o'z vaziyatiga sub'ektiv bahosi bo'lganligi sababli va bu bir kishidan boshqasiga o'zgarib turadi, shuning uchun faqat vaziyatdan kelib chiqqan holda stress miqdorini aniqlash mumkin emas, shuning uchun xodimlar bilan maslahatlashish kerak. Bundan tashqari, xodimlar o'zlarining ishlari bilan ko'proq tanish bo'lganlar va unga har qanday o'zgarishlarni amalga oshirishda ishtirok etadigan va shuning uchun muayyan stress muammolarini hal qilish uchun eng mos keladigan choralarni taklif qilishlari mumkin. Maktab yoki o'quv muassasasi rahbariyati o'z muassasasida stress bilan kurashishni qo'llab-quvvatlashi kerak, bu esa xodimlarni kech bo'lgunga qadar stress bilan bog'liq har qanday muammolar haqida xabar

berishga undashlari kerak. Ular xavfni baholash va stressni kamaytirish uchun mos echimlarni amalga oshirish uchun etarli resurslarni taqdim etishlari kerak. Xatarlarni baholash besh bosqichdan iborat bo'lgan bosqichmabosqich yondashuvda amalga oshirilishi mumkin:

1-qadam: Xavflarni va xavf ostida bo'lganlarni aniqlang. Birinchi qadam, ish qanday amalga oshirilayotganini va, masalan, o'quvchilar yoki talabalarning xodimlarga nisbatan zo'ravonligi qanday zarar keltirishi mumkinligini tushunishdir. Ta'lim sohasi alohida masalalarga ega, chunki uning vazifasi bolalar va yoshlarning faoliyatini o'z ichiga oladi. Kim va qanday zarar ko'rishi mumkinligini, qaysi ishchi guruhlari ko'proq xavf ostida ekanligini aniqlashda ishdan bo'shatish, yuqori kadrlar almashinuvi, tajovuzkor muloqot, baxtsiz hodisalar, psixo-ijtimoiy muammolar (masalan, tashvish, depressiya, charchash) haqida mavjud ma'lumotlardan foydalanish foydali bo'lishi mumkin. sog'liq muammolari va ishchilarning shikoyatlari va boshqalar. Bir qator psixo-ijtimoiy xavflar yoki omillarstressga olib kelishi ma'lum. Muammo qayerda ekanligini ko'rsatish uchun quyidagi nazorat ro'yxatidan foydalanish mumkin. Ish muhiti har xil, shuning uchun bu nazorat ro'yxati ushbu sektordagi barcha ta'lim muassasalari va kasblarga taalluqli bo'lmazligi mumkin. Agar muammo ushbu ro'yxatda belgilansa, ish bilan bog'liq omillarning asosiy sababini aniqlash va harakat rejasini tanlash uchun uni ishchilar bilan qo'shimcha tekshirish muhimdir. Yuqori xavf ostida bo'lishi mumkin bo'lgan ishchilar guruhlari alohida e'tibor berilishi kerak, masalan, nogironlar, mehnat muhojirlari, yosh va keksa ishchilar. Masalan, yosh xodimlar kamroq tajribaga ega bo'lishi mumkin, bu esa ish bilan bog'liq stressga hissa qo'shishi mumkin. Nogironlar ish bilan bog'liq stressga olib keladigan ta'qiblarga duchor bo'lishi mumkin. Homilador xodimlar ham maxsus baholashni talab qiladi.

Xatarlarni baholash ta'lim muassasalarining barcha ishchilarini, shu jumladan o'qituvchilarni, ma'muriy xodimlarni, muassasa boshqaruv xodimlarini va texnik xizmat ko'rsatish xodimlarini, ular uzoq muddatli yoki qisqa muddatli shartnomalar bo'yicha ishlayotganligidan qat'i nazar, qamrab olishi kerak. Shuningdek, u bevosita yoki bilvosita

xavf ostida bo'lgan o'quvchilar va maktabga tashrif buyuruvchilarni o'z ichiga olishi mumkin. Saytda boshqa tashkilotda ishlaydigan shaxslar bo'lsa, ikkala ish beruvchi ham hamkorlik qilishlari va ishchilarning xavfsizligi va sog'lig'ini himoya qilishlari shart.

Ishchilarning jinsi, yoshi yoki nogironligi bo'yicha farqlarni hisobga olish kerak, chunki bu guruhlar uchun turli xil profilaktika choralari talab qilinishi mumkin. Ish, uning tashkil etilishi va ishlatiladigan asbob-uskunalar ishchiga moslashtirilishi kerak, aksincha emas. Bu tamoyil Yevropa Ittifoqi qonunchiligida mustahkamlangan.

O'quv muassasasida to'plangan mavjud ma'lumotlar, masalan, kasallik yo'qligi, xodimlarning fikri so'rovlari, xodimlar almashinuvi, kasbiy salomatlik bo'yicha tavsiyalar va ishga qaytish ma'lumotlari "qaynoq nuqtalar" yoki muammoli joylarni va eng xavfli hududlarni aniqlashga yordam beradi.

2-qadam: Xatarlarni baholash va ustuvorlik qilish. Ushbu qadam kimga zarar etkazishi mumkinligini aniqlashdir. Mavjud ma'lumotlar xavflarni baholash va choralar ko'rish uchun etarli deb hisoblanmasa, qo'shimcha ma'lumotlarni to'plash kerak bo'lishi mumkin. Buni haqiqiy so'rovnomalar (ayniqsa, agar xavflar ko'p sonli xodimlarga, masalan, universitetning barcha professor-o'qituvchilariga tegishli bo'lsa) yoki suhbatlar (kichik maktab o'qituvchilari) orqali amalga oshirilishi mumkin. Xavflardan kelib chiqadigan xavflarni baholashda quyidagi savollarni e'tiborga olish kerak:

- Xavfning zarar etkazish ehtimoli qanchalik katta (masalan, yuqori ish yukini bildirgan o'qituvchilar soni, keyingi kechikishlarga olib keladigan mos jihozlarning etishmasligi va boshqalar).
- Bu zarar qanchalik jiddiy bo'lishi mumkin (masalan, yuqori ish yuki va kasallik yo'qligi yoki sog'liqdan shikoyatlar o'rtasida bog'liqlik bormi).
- Ishchilar qanchalik tez-tez (va qancha) xavfga duchor bo'lishadi.
- Xavflarni muhimlik tartibida sanab bering.
- Harakat rejasini tuzish uchun ro'yxatdan foydalaning.

Xavfning zarar yoki shikastlanishga olib kelishi ehtimoli va bu jarohat qanchalik og'irligini baholashda quyidagi savollarni e'tiborga olish kerak: xavfni to'liq bartaraf etish mumkinmi?; Xavfni nazorat qilish mumkinmi?; Barchani himoya qilish uchun himoya choralarini ko'rish mumkinmi?; Hodisa sodir bo'lgan taqdirda, masalan, xodimlarga hujum qilishda qanday favqulodda tartib-qoidalar kerak? Muammolarni xavf omillari bo'yicha tasniflash kerak: ish, hamkasblar, tashqi (masalan, oila), maktab / o'quvchilar / talabalar, tashkilot, jamoa va jamiyat. Ba'zi xavf omillari ko'proq umumiy jamiyat va ijtimoiy muammolar bilan bog'liq bo'lishi mumkin.

3-qadam: Profilaktik chora-tadbirlar to'g'risida qaror qabul qiling. Xatarlarni baholashni tugatgandan so'ng, ustuvorlik tartibida profilaktika choralarini ko'rish kerak. Profilaktik choralar har doim birinchi navbatda tashkilotga qaratilgan bo'lishi kerak, keyin esa ikkinchi bosqichda individual choralar ko'riladi. Baxtsiz hodisa, sog'liqning yomonlashishi yoki favqulodda vaziyatlarda (masalan, xodimlarning hujumiga uchraganida) zararni minimallashtirish choralarini ko'rish kerak. Aralashuvlar ishchi kuchi bilan to'g'ridan-to'g'ri yoki ishchilar xavfsizligi bo'yicha vakillar orqali kelishilishi kerak. Aniqlangan xavf-xatarlarga qarab, qanday choralar ko'rishni hal qilish uchun o'qituvchilar namunasi bilan bir nechta fokus-guruhlarini o'tkazish yoki ular bilan uchrashuvlarda xavfni baholash natijalarini muhokama qilish foydali bo'lishi mumkin. Stressni samarali boshqarish uchun keng ko'lamli mumkin bo'lgan tadbirlar 3-bo'limda keltirilgan.

4-qadam: harakat qiling. Samarali amalga oshirish quyidagilarni ko'rsatuvchi rejani ishlab chiqishni o'z ichiga oladi: I) kim nima qiladi; II) topshiriq qachon bajarilishi kerak; va III) chora-tadbirlarni amalga oshirish uchun ajratilgan mablag'lar. Xatarlarni baholashdan kelib chiqadigan ma'lumotlar xodimlar bilan bo'lishishi kerak. Xulosalarning e'lon qilinishi xavfni baholash faoliyati bilan shug'ullanadigan yoki xavfga duchor bo'lgan har bir kishi aniqlangan muammolarni hal qilish bo'yicha ko'rilgan harakatlar to'g'risida xabardor bo'lishini ta'minlaydi.

5-qadam: Kuzatish va ko'rib chiqish. Kelishilgan yechimlar diqqat bilan amalga oshirilishi, kuzatilishi va baholanishi kerak. Qaysi ish yaxshiroq ekanligini aniqlash uchun

qilingan har qanday harakatni baholash va barcha nazorat choralarining samaradorligini baholash ish bilan bog'liq stress bilan kurashishda ayniqsa muhimdir, chunki u ko'p sababli va vaziyat tezda o'zgarishi mumkin. Muhim o'zgarishlar ro'y berganda, hal qilinishi kerak bo'lgan yangi xavflar yo'qligiga ishonch hosil qilish va kerak bo'lganda xavfni qayta baholash kerak. Stressning samarali va barqaror oldini olish uchun o'quv muassasalari baholash va monitoringni doimiy takomillashtirish mashqlari sifatida ko'rib chiqishlari kerak.

Quyidagi savollar ishdagi stressni kengroq kuzatish uchun foydali bo'lishi mumkin.

- Xatarlarni baholash va profilaktika choralari muntazam ravishda ko'rib chiqiladimi?
- Rahbariyat ish joyidagi salomatlik va xavfsizlik ko'rsatkichlarini (shu jumladan ish bilan bog'liq stress va boshqa psixo-ijtimoiy muammolar uchun) nazorat qiladimi?
- Ish bilan bog'liq stressning tashkiliy ko'rsatkichlari, masalan, kasallik yo'qligi, intervyu ma'lumotlari yoki ishlash natijalari monitoringi mavjudmi?
- Ish va hayot muvozanatini yaxshilash bo'yicha chora-tadbirlar ko'rilmogda; masalan, bolalar bog'chalari?
- Aloqa va hisobot tizimlari mavjudmi?
- Ish joyida yoki ish tashkilotida katta o'zgarishlar amalga oshirilishidan oldin ishchilar bilan maslahatlashuv o'tkaziladimi?

Baholashni hujjatlashtiring. Psixoiijtimoiy xavflar uchun xavfni baholash boshqa xavflarni baholash kabi hujjatlashtirilishi kerak. Bunday yozuv quyidagi maqsadlarda qo'llanilishi kerak: ma'lumotlarni manfaatdor shaxslarga (xodimlar, xavfsizlik vakillari, maktab rahbariyati va boshqalar) etkazish; zarur chora-tadbirlar kiritilganligini baholash; nazorat organlariga dalillar taqdim etish; va sharoit o'zgargan taqdirda chora-tadbirlarni qayta ko'rib chiqish.

Ta'limda ish bilan bog'liq stressni bartaraf etishga qaratilgan tadbirlar. Ish bilan bog'liq stress ko'plab sababchi omillar va ta'sirlarga ega bo'lishi mumkinligi sababli, oldini olishga kompleks yondashuv direktorlar, o'qituvchilar, boshqa ishchilar, o'quvchilar, otaonalar guruhlar va jamoat tashkilotlari o'rtasidagi yaqin hamkorlikka asoslangan eng samarali usul hisoblanadi. Stressning oldini olishning kaliti ta'lim muassasalarini tashkil etish va boshqarishga bog'liq va quyidagi paragraflarda keltirilgan harakatlarni o'z ichiga oladi.

Siyosat va qo'llab-quvvatlashni o'rnatish uchun harakatlar.

- Ish bilan bog'liq stress bo'yicha yozma siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirish. Bu amaldagi salomatlik va farovonlik siyosatining bir qismi bo'lishi mumkin, ammo unda stress haqida eslatib o'tilganligiga ishonch hosil qiling.
- Ijobiy ish muhitini qo'llab-quvvatlash va mustahkamlash uchun qo'shimcha siyosatlarni ishlab chiqish (moslashuvchan vaqt va boshqalar).
- Xulq-atvorni yaxshilash uchun o'quvchilar va ota-onalar bilan harakatlarni ishlab chiqish; masalan, muntazam tanaffuslar va mukofot dasturlarini o'rnatish.
- Ish bilan bog'liq stress va uning ta'sirini yillik baholashni amalga oshiring.
- Stress xavfini boshqarish dasturlari taraqqiyotini kuzatib boring va baholang.
- Tashkiliy ta'limning uzoq muddatli jarayoniga, shuningdek, qisqa muddatli imtiyozlarga (tez g'alabalar) e'tibor qarating, shuning uchun o'quv muassasasi nafaqat jismoniy mashqlar shakllarini to'ldirish bilan cheklanib qolmasdan, stressni kamaytirishga jiddiy harakat qilmoqda.
- Har qanday o'zgartirish dasturlarini kuzatish va baholash uchun faktlar va raqamlardan foydalaning.
- Zo'ravonlik va ta'qiblar bo'yicha tekshiruvlar o'tkazing.
- Bolalarni parvarish qilish muassasalarini va ishni taqsimlash kabi moslashuvchan ish usullarini taqdim eting.
- Rasmiy va norasmiy aloqa va hisobot liniyalarini baholang.

- Katta o'zgarishlarni amalga oshirishdan oldin ochiq maslahat tizimini yarating.
- Stress bilan bog'liq tabularni kamaytirish uchun stressni boshqarishni oddiy boshqaruv amaliyotining bir qismiga aylantiring.
- Stressning ta'lim sifati va ishchilar salomatligiga ta'siri haqida xabardorlikni oshirish uchun mahalliy hamjamiyat va ommaviy axborot vositalari bilan ishlash; ➤ Ijobiy, qo'llab-quvvatlovchi xulq-atvorni rag'batlantirish.

Ishni tashkil etish va ish yukini yaxshilash bo'yicha harakatlar.

- Ogohlikni oshiring va barcha xodimlarni ish bilan bog'liq stressning sabablari va echimlari bo'yicha o'rgating.
- Ish bilan bog'liq stressni engish uchun o'quv muassasasining barcha darajalarida majburiyat oling.
- Ish yukini, talablarni va qo'shimcha ish vaqtini tez-tez ko'rib chiqing.
- Xodimlarning ish tartibini ko'rib chiqing.
- Ishchilarga o'z usullari, naqshlari va ish sur'atlarini tanlashga imkon bering va maqsadlarga e'tibor qaring.
- Doimiy ravishda ko'rib chiqishni va kerak bo'lganda ish yuklarini qayta taqsimlashni va belgilangan muddatlarni qayta rejalashtirishni ta'minlash.
- Xodimlarga bir nechta rollar berilganda (masalan, sinf o'qituvchisi, mavzu koordinatori va talaba o'qituvchisi) ortiqcha yuk bo'lmasligiga ishonch hosil qilish uchun xodimlarni boshqarish jarayonlarini ko'rib chiqing.

Ish muhitini yaxshilash bo'yicha harakatlar.

- Barcha xodimlar va ayniqsa yangi xodimlar uchun murabbiylik yoki murabbiylik sxemasini yarating.
- Ogohlantirish dasturini ishlab chiqish; masalan, "xodimlarning farovonligi" kunlarini o'tkazish yoki axborot byulletenlari va plakatlarni ishlab chiqarish.
- Barcha xodimlar uchun stressni boshqarish bo'yicha treninglar o'tkazing (onlayn amalga oshirilishi mumkin).

○ Boshlang'ich va o'rta maktablarda umumiy o'qitish bo'yicha ishlaydigan barcha o'qituvchilarga va universitet professor-o'qituvchilariga xavfsiz va sog'lom mehnat va ta'lim muhitini yaratish uchun xavflarni tarbiyalash va OSHni boshqarish bo'yicha treninglar o'tkazing.

○ Psixoiqtimoiiy masalalarni biladigan salomatlik va xavfsizlik vakilini/koordinatorni tayinlang yoki stressni boshqarish bo'yicha faoliyatni qo'llab-quvvatlash uchun boshqaruv guruhini tuzing.

○ Yaxshi xulq-atvor standartlarini mustahkamlang.

○ Birgalikda muammolarni hal qilish va muloqotni rag'batlantirish.

○ Fikr-mulohaza uchun imkoniyatlar yaratish; masalan, maqtash va konstruktiv, ishlash bilan bog'liq fikr-mulohazalarni taqdim eting.

○ Boshqaruv yordamini ko'rsatish, xabardorlikni oshirish va ilg'or amaliyotni targ'ib qilish orqali tashkilot miqyosidagi majburiyatlarni shakllantirish.

○ Ichki yoki tashqi maslahat xizmatlari kabi kasbiy sog'liqni saqlash yordamiga kirishni ta'minlang.

○ O'qituvchilar uchun xulq-atvorni boshqarish va qiyin xulq-atvorni engish uchun o'qitish ko'nikmalarini o'z ichiga olgan treninglar o'tkazing.

○ Ijobiy munosabatni mukofotlang va ijobiy o'rnak ko'rsatishni targ'ib qiling (ham ishchilar, ham o'quvchilar/talabalar uchun).

○ Ota-onalar qo'mitalarini tuzing va ularni har qanday o'zgarishlarni boshqarish jarayonlariga jalb qiling.

○ Xodimlarni xavflarni baholash jarayoniga jalb qiling, masalan, xavfni aniqlash va ularni hal qilish bo'yicha takliflar.

○ Ishchilarni o'zgarishlarni boshqarish jarayonlariga jalb qilish.

○ Ota-onalar va oilalar bilan aloqa va aloqani rag'batlantirish.

○ Ish muhiti va jihozlarning sifatini tekshiring va saqlang.

Institutsional o'zgarishlarni kiritishda stressni minimallashtirish uchun harakatlar.

- Xavf tahlilini o'tkazing.
- Profilaktik tadbirlarni to'liq rejalashtirish.
- Ishga yo'naltirilgan va ishchiga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni birlashtiring.
- Kontekstga xos yechimlarni taqdim eting.
- Tegishli tashqi ekspertizadan foydalaning.
- Samarali ijtimoiy muloqot, sheriklik va ishchilarni jalb qilish.
- Barqaror profilaktika choralarini ko'ring va yuqori boshqaruv yordamiga murojaat qiling.

XULOSA

Xulosa qilib aytganda, pedagogik jamoada kasbiy stressning oldini olish va uni bartaraf etish ta'lim sifati hamda pedagoglarning samarali faoliyati uchun muhim shart hisoblanadi. Zamonaviy psixologik yondashuvlar, sog'lom jamoaviy muhit va muntazam psixologik qo'llab-quvvatlash pedagoglarning kasbiy farovonligini ta'minlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Nishanova, Z. Taskarayevna. "Psixologik maslahat"
2. X.Ibragimov "Pedagogik psixologiya"
3. Z. Ibodullayev "Tibbiyot psixologiya"
4. Z. Nishanova "Psixodiagnostika va eksperimental psixologiya"
5. Axrorjon, Yuldashev, Muxtorov Alijon, and Aliyeva Iqlima. "Faol texnologiyalarni o'smirlar psixologiyasiga ta'siri." Ta'lim fidoyilari 13.6 (2022): 263-266.
6. Alijon M. et al. Ta'lim metodlari va vositalari //Ta'lim fidoyilari. – 2022. – T. 13. – №.
7. – C. 267-270.
8. Alijon M. et al. Ta'lim metodlari va vositalari //Ta'lim fidoyilari. – 2022. – T. 13. – Alijon M., Iqlimaxon A., Muslimaxon I. Glaballashuv jarayonlari va uning zamonaviy sharoitlarida tarbiyaga ta'siri //Ta'lim fidoyilari. – 2022. – T. 13. – №. 6. – C. 271-273.№. 6. – C. 267-270.

9. Axrorjon Y. et al. Internet texnologiyalari innovatsiyalar. Sun'iy intellektni rivojlantirish //Ta'lim fidoyilari. – 2022. – T. 7. – №. 8.