

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

ТОШКЕНТ КИМЁ – ТЕХНОЛОГИЯ ИНСТИТУТИ

“КАСБ ТАЪЛИМИ” КАФЕДРАСИ

“ПЕДАГОГИКА ВА ПСИХОЛОГИЯ”

**фанидан маъруза матни
(ТКТИ барча магистратура
мутахассисликлари учун)**

ТОШКЕНТ 2010

Тузувчи: : п.ф.н.. доц. Абдуллаева Ш.Ш

“Педагогика ва психология” фанининг аннотацияси

“Педагогика ва психология” фанидан ушбу маърузалар матни магистратура таълим стандартлари асосида тузилган бўлиб, унда самарали бошқарув фаолиятининг психологик асослари, ходимлар касбкорлигини такомиллаштириш, таълим ва тарбиянинг педагогик назарияси ва методикаси, мутахассиснинг ўз устида ишлашининг педагогик ва психологик асосларига оид назарий билим бериш, уларда амалий кўникма ва малакаларини шакллантириш бўйича маълумот билан таништиради. Ҳар бир маъруза учун режа, қисқача унинг мазмуни, мавзуга оид таянч сўзлар, адабиётлар рўйхати ҳамда назорат учун савол ва топшириқлар берилган.

1- МАЪРУЗА

ЎҚУВ КУРСИНИНГ УМУМИЙ ХАРАКТЕРИСТИКАСИ. КУРСНИНГ ПРЕДМЕТИ, МАҚСАД ВА ВАЗИФАЛАРИ

Режа:

1. Педагогика ва психология фанларининг ўзаро алоқадорлиги.
2. Психологиянинг предмети.
3. Психологиянинг тармоқлари.

Таянч сўз ва иборалар:

Педагогика, психология, фан, қобилят, метод, тафаккур қилиш, ўз - ўзини билиш, конкрет шахс, умумий қонуниятлар, принциплар, дифференциация, тармоқлар, этнопсихология, оилавий ҳаёт, психодиагностика.

Адабиётлар:

1. Абульханова К.А. и др. Психология и педагогика. – М.: «Совершенство», 1998. – 320 с.
2. Иноғомов Р., Тошмуродова Қ. Педагогика фани ХХІ асрда. - Т.: “Янги аср авлоди” нашриёти, 2000.
3. Каримова В.М., Акрамова Ф.А. Психология. Маърузалар матни. – Т., 2005.
4. Климов Е.А. Основы психологии. – М., 1998.
5. Немов Р.С. Психология. В 3-х кн. – М., 1998.
6. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс в 2-х кн. – М.: Владос, 1999.
7. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений. – Ростов –на – Дону: Феникс, 1998.
8. Ҳайитов О.Э. Лутфуллаева Н.Х. Психодиагностика ва амалий психология. Маърузалар матни тўплами. – Т., 2005.
9. Абдуллаева Р.М., Рахмонов А. Шахснинг касбий фаолияти учун зарур бўлган психологик хусусиятларни аниқлаш усуллари. – Т, 2001.
10. www.pedagog.uz

Педагогика ва психология фанларининг ўзаро алоқадорлиги.

Педагогика билан психологиянинг ўзаро ҳамкорлиги ва алоқаси анъанавий ва азалий бўлиб, уларнинг ёш авлод тарбиясини замон талаблари руҳида амалга оширишдаги роли ва нуфузи ўзига хосдир. Республикамизда амалга оширилаётган янги “Таълим тўғрисидаги” Қонун ҳамда “Кадрлар тайёрлашнинг миллий дастури”ни амалга ошириш ҳам икки фан ҳамкорлиги ва ўзаро алоқасини ҳар қачонгидан ҳам долзарб қилиб қўйди. Миллий дастурда эътироф этилган янгича

моделдаги шахсни камол топтириш, унинг чуқур билимлар соҳиби бўлиб етишиши, баркамоллигини кафолатловчи шарт - шароитлар орасида янги педагогик технологияларини таълим ва тарбия жараёнларига тадбиқ этишда педагогиканинг ўз услуб ва қоидалари етарли бўлмайди. Шунинг учун ҳам психология у билан ҳамкорликда ёш авлод онгининг таълим олиш даврларидаги ривожланиш тенденцияларидан тортиб, токи янгича ўқитиш технологияларини бола томонидан ўзлаштирилиши ва ундаги ақлий ҳамда интеллектуал қобилиятларга нечоғлик таъсир кўрсатаётганлигини ўрганиш ва шу асосда ишни ташкил этиш психологиядаги методларни дидактик методлар билан уйғунлаштиришни тақозо этади. Айниқса, маънавий баркамоллик тамойилларини мактабда ва янги типдаги таълим муассасаларида жорий этиш ҳам шахс психологиясини теран билган ҳолда ўқитишнинг энг илғор ва замонавий шаклларини амалиётга тадбиқ этишни назарда тутлади.

Психология соҳасида мукамал дарсликлар ёзила бошлаган даврга сал кам 160 йил бўлди. Шу давр ичида жуда кўплаб илмий тадқиқот натижаларини ўз ичига олган монографиялар, дарсликлар, қўлланмалар ёзилди. Лекин, бу билан фаннинг жамият ҳаётида тутган ўрни жуда ошиб кетди, деб бўлмади. Сабаби, психология соҳасида фаолият кўрсатган барча олимлар кўпроқ диққатларини мавҳум шахс ва индивидуал психологияга қаратдилар. Ваҳоланки, инсон, унинг баркамоллиги, жамият тараққиётига бевосита таъсири масаласи ўтиб бораётган асримизнинг охирига келиб, ўта долзарб ва муҳим муаммолар қаторидан жой олди.

XX аср ва унинг эришилган ютуқларидан энг муҳими шу бўлдики, техника, электроника ва бошқа шунга ўхшаш мураккаб технологияларни яратган инсон ва унинг бевосита кундалик ҳаёти билан боғлиқ муаммолар кўпайиб бориши билан характерланади. Вақти келганда, шундай фактга тўғри келамизки, мураккаб электрон техникани яратган ўта ақлли инсон ўзи ва ўз атрофидагиларнинг руҳий кечинмаларини тўғри баҳолай олмаслиги сабабли, ўзини ночор ва кучсиз сезиши мумкинлигини ҳаёт исботлади.

XXI аср бўсағасида жуда кўплаб давлатларда бўлгани каби дунё харитасида муносиб ўрин олган мустақил Ўзбекистонда ҳам барча соҳаларда туб ислоҳотлар бошланди. Бу ислоҳотларнинг барчаси инсон омилини ҳар қачонгидан ҳам юқори савияга кўтариб, унинг кучи, идроки, салоҳияти, руҳий ҳамда маънавий баркамоллигини бевосита тараққиёт, ривожланиш ва цивилизация билан узвий боғлади. Бундан инсон ва унинг мукамаллиги, ўз устида ишлаши, ўз мукамаллиги хусусида қайғуриши муаммоси ҳар қачонгидан ҳам долзарб масалага айланди.

Инсон психологиясини билиш, ўз тараққиётини ва иқтидорини ташкил этишни билиш, ҳар қандай ёш даврда ҳам оптимал равишда

ишга яроқлилиқни, турли ўзгаришларга психологик жиҳатдан тайёрлиқни таъминлаш, янгича фикрлаш ва тафаккур қилиш, рўй бераётган жараёнларни объектив ва тўғри идрок қилиш қобилиятини ривожлантириш муаммосини илгари сурди.

Шундай қилиб, янги давр ҳар бир инсондан ўз ички имкониятларини адекват билиш, шу билимлар заҳираси билан яқинлари ва ҳамкасблари психик дунёсини билишни талаб қилмоқда. Буюк Суқрот ўз даврида “Ўз - ўзингни бил!” деган шиорни ўртача ташлаган эди. Янги давр бу билимлар ёнига “ўз ёнингдагиларни ва уларнинг қилаётган ишларини ҳам бил”, деган шиорни ҳар қачонгидан ҳам долзарб қилиб қўйди. Айна шу муаммони ечишда ҳозирги замон психология илми ва амалиётининг роли бениҳоя каттадир.

Анаънага айланиб қолган ходисалардан бири шуки, психология ва у ўрганадиган ходисаларни фақатгина ушбу фан билан бевосита шуғулланадиган кимсалар ўрганиб келишган, зеро, психологик ходисалар билан ҳар қандай инсон ҳам таниш бўлиши ва у инсон ҳаётининг асосини ташкил этиши керак. Янги давр ва унинг ўзгаришларга бой ҳаёти энди ҳар бир кишининг психик ходисалар қонуниятларини билиш ва шунга мос тарзда оқилона ва омилқорона иш юритиш заруратини талаб қилмоқда.

Психологиянинг предмети. “Психология” сўзи иккита грек сўзларидан - “psyche” - жон, рух ва “logos”- таълимот, илм сўзларидан иборат бўлиб, анъанавий маънода инсон руҳий дунёсига алоқадор барча ходисалар ва жараёнлар унинг предметини ташкил этади. Бошқача қилиб айтганда, психологиянинг предмети ҳар биримизнинг ташқи оламни ва ўз - ўзимизни билишимизнинг асосида ётган жараёнлар, ходисалар, ҳолатлар ва шаклланган хислатлар ташкил этади. Психология бўйича адабиётларда унинг предметини қисқача қилиб, психикадир, деб таъриф беришади. Психика - бу инсон руҳиятининг шундай ҳолати, у ташқи оламни (ички руҳий оламни ҳам) онгли тарзда акс эттиришимизни, яъни билишимиз, англашимизни таъминлайди. Лекин бу қисқа таърифлардан психикага алоқадор жараёнлар онгнинг акс эттириш шакллари экан, деган юзаки хулосага келиш нотўғри бўлади. Чунки инсон психикаси ва унинг руҳий оламига алоқадор ходисалар ва жараёнлар шу қадар мураккаб ва хилма - хилки, биз баъзан ўз - ўзимизни ҳам тушунмай қоламиз. Шунинг учун ҳам одамларнинг билимдонлиги нафақат ташқи оламда рўй бераётган объектив ходисалар моҳиятига алоқадор билимлар мажмуига эга бўлиш билан, балки ҳаётда муносиб ўрин эгаллаш, ўз ички имкониятлари ва салоҳиятидан самарали фойдаланган ҳолда фаолиятини оқилона ташкил этишнинг барча сирларидан бохабар бўлиш, ўзига ва ўзгаларга таъсир кўрсатишнинг усулларини билиш ва улардан ўз ўрнида унумли фойдаланишни назарда тутати. Психологик билимдонлиқнинг мураккаблиги айнан шундаки, атрофимиздаги

нарсалар ва ходисаларнинг моҳиятини бевосита ҳис қилиб билишимиз мумкин, лекин психик ҳаётга алоқадор бўлган жараёнларни, ўзимизда, миямиз, онгимизда рўй бераётган нарсаларнинг моҳиятини билвосита биламиз. Масалан, ўртоқларимиздан бири бизга ёқади, доимо бизда яхши, ижобий таассурот қолдира олади, лекин унинг у ёки бу хатти - ҳаракатларини бевосита кўриб, баҳолаб, таҳлил қилолсак-да, унга нисбатан ҳис қилаётган меҳримизни, узоқ кўришмай қолганимизда уни соғинаётганлигимиз билан боғлиқ ҳисни бевосита кўриб, идрок қилиш имкониятига эга эмасмиз. Айнан шунга ўхшаш ҳолатлар психология ўрганадиган ходисалар ва ҳолатларнинг ўзига хос табиати ва мураккаблигидан дарак беради ва уларни бошқа турли ходисалардан фарқ қилади.

Шундай қилиб, психология фани ўрганадиган жараёнлар ва ходисалар мураккаб ва хилма-хил. Уларни ўрганишнинг икки жиҳати бор : бир томондан, уларни ўрганиш қийин, иккинчи томондан осон ҳам. Охирги жиҳати хусусида шуни айтиш мумкинки, бу ходисалар бевосита бизнинг ўзимизда берилган, уларни узоқдан қидириш, мавҳум аналогиялар қилиш шарт эмас, бошқа томондан, улар ўзаро бир - бирлари билан боғлиқ ва умумий қонуниятлар ва принципларга бўйсунди. 1 - расмда психик жараёнларнинг намоён бўлиш шакллари, улар ўртасидаги ўзаро боғлиқликлар акс эттирилган.

Демак, қисқа қилиб, психологиянинг предмети конкрет шахс, унинг жамиятдаги ҳулқ - атвори ва турли фаолиятларининг ўзига хос томонларидир, деб таърифлаш мумкин.

Психологиянинг тармоқлари. Психологиянинг алоҳида тармоқларини дифференциация қилиш энг аввало ишлаб чиқаришдаги инсон фаолияти кечадиган соҳалар ва уларнинг вазифаларидан келиб чиқади. ҳозирги даврга келиб психологияни инсон шахси ҳақидаги энг муҳим фанлардан бири сифатидаги аҳамиятини ҳамма тан олмоқда. Инсон шахсининг эса бевосита кириб бормаган соҳасини топиш қийин. Психология иқтисод, педагогика, фалсафа, мантиқ, социология ва бошқа ижтимоий-гуманитар фанлар билан алоқадор фан ҳисобланади. Чунки ҳамма соҳада инсон шахси фаолият кўрсатар экан, ҳар бир соҳада ишни самарали ташкил этиш, олиб бориш учун кишилар психологиясини, шахслараро муносабатлар психологиясини, одамларнинг турли вазиятлардаги ҳулқ-атвор нормаларини билиш ва шунга кўра иш олиб бориш муҳимдир. Шунинг учун ҳозирги давр мутахассислари психологик билимлардан бохабар бўлишлари лозимдир.

Психологиянинг 300дан ортиқ тармоқлари фан сифатида ривожланаётганлиги ҳозирги кунда психологиянинг фанлар тизимида янада мустақамланаётганлигидан далолат беради:

- умумий психология - психологиянинг барча масалаларининг ўзига хос жиҳатларини ўрганадиган махсус соҳаси;

- педагогик психология - кишига таълим ва тарбия беришни психологик қонуниятларини ўрганишни ўз предмети деб билади;

- ёш давр психологияси - турли ёшдаги одамларнинг туғилгандан то умрининг охиригача психик ривожланиш жараёнини, шахснинг шаклланиши ва ўзаро муносабатлари қонуниятларини ўрганади;

- ижтимоий психология - одамларнинг жамиятдаги биргаликдаги иш фаолиятлари натижасида уларда ҳосил бўладиган тасаввурлар, фикрлар, эътиқодлар, ҳиссий кечинмалар ва хулқ-атворларини ўрганади;

- меҳнат психологияси - киши меҳнат фаолияти психологик хусусиятларини, меҳнатни илмий асосда ташкил этишнинг психологик жиҳатларини ўрганади;

- инженерлик психологияси - автоматлаштирилган бошқарув системалари операторнинг фаолиятини, одам-техника ўртасида функцияларни тақсимлаш ва мувофиқлаштиришнинг хусусиятларини ўрганади;

- юридик психология - ҳуқуқ системасининг амал қилиши билан боғлиқ масалаларнинг психологик асосларини ўрганади;

- ҳарбий психология - кишининг ҳарбий ҳаракатлар шароитида намоён бўладиган хулқ-атворини, бошлиқлар билан ижро этувчилар ўртасидаги муносабатларнинг психологик жиҳатларини ўрганади;

- савдо психологияси - жамиятда тижоратнинг психологик шароитлари, эҳтиёжнинг индивидуал, ёшга оид, жинсга оид хусусиятларини, харидорга хизмат кўрсатишнинг психологик омилларини аниқлайди, модалар психологияси каби масалаларини кўради;

- тиббиёт психологияси - шифокор фаолияти психологиясини, бемор хулқ-атворининг психологик жиҳатларини ўрганади.

Шунингдек психологияда этнопсихология, оилавий ҳаёт психологияси, бошқарув психологияси, шахс психологияси, раҳбар психологияси, психодиагностика ва бошқа кўплаб соҳалари мавжуд.

Назорат саволлари:

1. Педагогика ва психология фанларининг алоқадорлиги.
2. Педагогика ва психология фанининг жамият ҳаётидаги ўрни.
3. Таълим ва тарбия жараёнида педагогика фанининг аҳамияти.
4. Психология фанининг асоси.
5. Инсон психикаси ва унинг руҳий оламига алоқадор ҳодисалар.
6. Психологик билимдонликнинг мураккаблиги.
7. Педагогика ва психология фани қандай фанлар билан боғлиқ?
8. Психологик билимлар жамият ҳаётининг қайси томонларини қамраб олади?
9. Психология фанининг тармоқлари.
10. Психология фанининг соҳалари.

2-МАЪРУЗА

ПСИХОЛОГИЯ ФАН ВА АМАЛИЁТ СИФАТИДА

Режа:

1. Психологиянинг объекти.
2. Психологиянинг фан сифатидаги хусусиятлари.
3. Психологиянинг методлари.

Таянч сўз ва иборалар:

Билиш объекти, билиш субъекти, психика, психология лабораторияси, психологик функция, руҳ ва тана, ўқув предмети, метод, фаол хамкорлик, математик статистика, эҳтимоллар назарияси, психик жараён, психологик таҳлил, кузатиш методи, эксперимент, модел.

Адабиётлар:

1. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари.- Т., 1994
2. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики.- М., 1990
3. Климов Е.А. Основы психологии.- М., 1998
4. Климов Е.А. Основы психологии. – М., 1998.
5. Немов Р.С. Психология. В 3-х кн. – М., 1998.
6. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс в 2-х кн. – М.: Владос, 1999.
7. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений. – Ростов –на – Дону: Феникс, 1998.
8. www.pedagog.uz

Психологиянинг объекти. Психологиянинг фан сифатидаги хусусиятлари куйдагилардан иборат:

1. Психология инсониятга таниш бўлган энг мураккаб илм хақидаги фандир. Психология психикани ўрганеди.

2. Психология вазифалари бошқа фан вазифаларидан анча мураккаб роқ, чунки психологияда билишнинг объекти ва субъекти ўзаро бир бирига кириб кетади.

3. Психология энг ёш фанлардан биридир. Фаннинг илмий шаклланиши 1879 йил билан боғлиқ. Бунда Лейпциг шаҳрида дунёда биринчи марта В. Вундт томонидан экспериментал психология Лабораторияси очилган эди.

4. Психология такрорланмас амалий аҳамиятга эга. Чунки психология:

- Ўз-ўзини билишга ва ўзгартиришга;

- Ўз психологик функцияларини, хулқ-атворини бошқаришга;

- Бошқаларни тушунишга ва улар билан ҳамкорлик қилишга ёрдам беради.

Психологиянинг фан сифатидаги хусусиятлари. Психология фан сифатида ҳаётий психологиядан фарқ қилади.

1. Илмий билимларга кўра ҳаётий билимлар конкрет, илмий психология эса умумлаштиришга ҳаракат қилади, шахс ва гуруҳларнинг ривожланиш қонуниятларини ўрганади;

2. Ҳаётий психологик билимлар амалиётда олинади, илмий психологик билимлар эса онгли ўзлаштирилади;

3. Психология фан сифатида жуда бой материалга эга;

4. Психологияда фан сифатида билим олиш учун фундаментал ва ҳар ҳар хил турдаги усуллар мавжуд.

Энг аввало психологиянинг методологик асосларини ажратиш мумкин. Инсон ўз ҳаёт мазмунини топишга ҳаракат қилади.

В. Франклиннинг айтишича, ҳар бир инсон ўз ҳаёти мазмуни ўзи топиши керак.

Бу масала турли даврларда турлича кечган.

Бугун дунёнинг тўрт кўриниши ҳақида гапириш мумкин:

1. Ажралмаган дунё. Инсон ўзини дунёда ажратмаган. Руҳ ва тана муаммоси бир бўлган.

2. Ажралган дунё. Бунда инсон ва олами алоҳида кўрсатишга ҳаракат қилинган. Платондан (428-347 эрамиздан олдин) бошлаб икки субстанция – инсон ва олам ажралган.

3. Инсон ҳаёт субъекти сифатида. Инсон ўз ҳаётини ўз манфаатларига кўра ўзгартириши. Бунда атрофдаги олами ўзгартириш эҳтимолига эришиши мумкин бўлади.

4. Инсон табиий оламнинг устувори сифатида. Бу эртанги куннинг кўриниши.

Шундай қилиб, оламнинг кўриниши ва фан у ёки бу ўқув предметининг характерини, олимнинг қарашлари, дунёқарашини, ўз вазифаларини белгилаб беради.

Психологиянинг предмети сифатида турли даврларда қуйидагилар ажратилган:

-руҳ;

-ходиса;

-онг;

-Хулқ-атқор;

-онгсизлик;

-ахборотни қайта ишлаш ва бу жараёнларнинг натижалари;

-инсоннинг шахсий тажрибаси.

Бу соҳаларнинг барчаси ҳар хил илмий йўналишлар, назария ва концепцияларда ўз аксини топган.

Психологиянинг асосий методлари. Аниқ изланиш предметига эга бўлган ҳар қандай фан, ўша предметининг моҳиятини ёритиш ва

материаллар тўплаш учун махсус усуллар ва воситалардан фойдаланади ва улар фаннинг методлари деб юритилади. Фаннинг салоҳияти ва обрўси ҳам биринчи навбатда ўша методлар ёрдамида тўпланган маълумотларнинг ишончлилиги ва валиддигига боғлиқ бўлади. Бу фикрлар бевосита психологияга ҳам алоқадор бўлиб, методлар масаласи бу фанда жуда катта аҳамиятга молик масала сифатида қаралади. Чунки юқорида таъкидлаганимиздек, психик ходисаларни бевосита қўл билан ушлаб, кўз билан илғаб, кулоқ билан сезиш қийин. Лекин жуда кўплаб фанлар билан фаол ҳамкорлик шунга олиб келганки, психологиянинг ҳар бир тармоғи ўз вазифаларини ечиш ва маълумотларга эга бўлиш учун кўплаб методларни синовлардан ўтказиб, энг ишончли ва мукамалларини сақлаб қолган.

Математик статистика ва эҳтимоллар назариясининг психология соҳасида қўлланилиши ва унда эришилган муваффақиятлар аввало ҳар бир методнинг ишончлилиқ даражасини аниқлаш, қолаверса, тўпланган маълумотларнинг қай даражада асосли ва валид эканлигини исботлашга ёрдам беради.

1 - жадвалда асосий психологик методлар ва уларни қўллаш шакллари келтирилган.

Жадвалда келтирилган методлар ёрдамида тадқиқотчи ёки қизиққан шахс у ёки бу психик жараён, ҳолат ёки шахс хусусиятлари тўғрисида бирламчи маълумотлар тўплайди, тўпланган маълумот яна таҳлил қилинади ва махсус тарзда ишлатилиши мумкин.

1-жадвал

Психологиянинг асосий методлари

Асосий методлар	Асосий методларнинг вариантлари
КУЗАТИШ МЕТОДИ	Ташқи (объектив кузатиш) Ички (субъектив, ўз-ўзини кузатиш) Эркин кузатув Стандартлаштирилган Гуруҳ ичида кузатиш Гуруҳ ташқарисида кузатиш
СЎРОҚ МЕТОДЛАРИ	Оғзаки сўроқ Ёзма сўроқ Эркин сўроқ (сухбат) Стандартлаштирилган сўроқ
ТЕСТЛАР МЕТОДИ	Тест - сўров Тест - топшириқ Проектив тест Социометрик тест
ЭКСПЕРИМЕНТ	Табиий эксперимент Лаборатория эксперименти

МОДЕЛЛАШТИРИШ	Математик моделлаштириш Мантиқий моделлаштириш Техник моделлаштириш Кибернетик моделлаштириш
---------------	---

Кузатиш методи табиий методлар жумласига киради. Ташки кузатув моҳиятан кузатилувчи хулқ - атворини бевосита ташқаридан туриб, кузатиш орқали маълумотлар тўплаш усулидир. Ўз - ўзини кузатиш эса одам ўзида кечаётган бирор ўзгариш ёки ходисани ўзи ўрганиш мақсадида маълумотлар тўплаш ва қайд этиш усулидир.

Эркин кузатув кўпинча бирор ижтимоий ходиса ёки жараёни ўрганиш мақсад қилиб қўйилганда қўлланилади. Масалан, байрам арафасида аҳолининг кайфиятини билиш мақсадида кузатув ташкил қилинса, олдиндан махсус режа ёки дастур бўлмайди, кузатув объекти ҳам қатъий бўлиши шарт эмас. Ёки дарс жараёнида болаларнинг у ёки бу мавзу юзасидан умумий муносабатларини билиш учун ҳам баъзан эркин кузатиш ташкил этилиши мумкин. Стандартлаштирилган кузатув эса, бунинг акси бўлиб, нимани, қачон, ким ва кимни кузатиш қатъий белгилаб олинади ва махсус дастур доирасидан чиқмасдан кузатув олиб борилади.

Ижтимоий ҳамда педагогик психологияда гуруҳий жараёнларнинг шахс хулқ - атворига таъсирини ўрганиш мақсадида бевосита ичкаридан кузатув ташкил қилинади, бунда кузатувчи шахс ўша гуруҳ ёки оила ҳаётига табиий равишда қўшилади ва зимдан кузатиш ишларини олиб боради. Бу бир қарашда контрразведкачиларнинг фаолиятини ҳам эслатади. Шу йўл билан олинган маълумотлар бир томондан табиийлиги ва муфассаллиги билан қимматли бўлса, иккинчи томондан, агар кузатувчида конформизм хислати кучли бўлса, ўзи ҳам гуруҳ ҳаётига жуда киришиб кетиб, ундаги айрим ходисаларни субъектив равишда қайд этадиган бўлиб қолиши ҳам мумкин. Гуруҳий феноменларни ташқаридан кузатиш бунинг акси, яъни кузатувчи гуруҳга ёки кузатилаётган жараёнга нисбатан четда бўлади ва фақат бевосита кўзи билан кўрган ва эшитганлари асосида хулосалар чиқаради.

Умуман кузатиш методининг ижтимоий ҳаёт, профессионал кўрсаткичларни қайд қилишда сўзсиз афзалликлари бор, лекин шу билан бирга кузатувчининг профессионал маҳорати, кузатувчанлиги, сабр - қаноатига боғлиқ бўлган жиҳатлар, яна тўпланган маълумотларни субъектив равишда таҳлил қилиш хавфи бўлгани учун ҳам бироз ноқулайликлари ҳам бор, шунинг учун ҳам у бошқа методлар билан биргаликда ишлатилади.

Сўров методи ҳам психологиянинг барча тармоқларида бирламчи маълумотлар тўплашнинг анъанавий усулларида хисобланади. Унда текширилувчи текширувчи томондан қўйилган қатор саволларга

мухтасар жавоб қайтариши керак бўлади.

Оғзаки сўроқни ёки баъзан уни оддийгина қилиб, суҳбат методи деб аталади, ўтказадиган шахс унга маълум даражада тайёргарлик кўргач сўроқ ўтказди. Агар мабодо унинг профессионал маҳорати ёки тажрибаси бунга етарли бўлмаса, сўров ўз натижаларини бермаслиги мумкин. Лекин маҳоратли сўровчи ушбу метод ёрдамида инсон рухий кечинмаларига алоқадор бўлган ноёб маълумотларни тўплаш имконига эга бўлади.

Ёзма сўроқ ёки анкетанинг афзаллиги шундаки, унинг ёрдамида бир вақтнинг ўзида кўпгина одамлар фикрини ўрганиш мумкин бўлади. Унга киритилган саволлар, улардан кутиладиган жавоблар (ёпиқ анкета), ёки эркин ўз фикрини баён этиш имкониятини берувчи (очиқ анкета) сўровномалар аниқ ва равион тилда жавоб берувчилар тушуниш даражасига монанд тузилган бўлса, шубҳасиз, қимматли бирламчи материаллар тўпланади.

Сўроқнинг ҳам эркин ва стандартлаштирилган шакллари мавжуд бўлиб, биринчисидан олдиндан нималар сўралиши қатъий белгилаб олинмайди, иккинчи шаклида эса, хаттоки, компьютерда дастури ишлаб чиқилиб, минглаб одамларда бир хил талаблар доирасида сўроқ ўтказилиши назарда тутилади.

Тестлар охириги пайтда ҳаётимизга дадил кириб келган текширув усуллари сирасига киради. Улар ёрдамида бирор ўрганилаётган ходиса хусусида ҳам сифат, ҳам миқдор характеристикаларини олиш, уларни кўпчиликда қайта - қайта синаш ва маълумотларни корреляцион анализ орқали ишончилиликка текшириш мумкин бўлади. Айни тестга қўйилган талаб ҳеч қачон ўзгармайди, хаттоки, шундай тестлар борки, улар турли миллат ва элат вакилларида, турли даврларда ҳам ўзгармаган ҳолда ишлатилаверади. Масалан, Равеннинг ақлий интеллектни ўлчаш, Кэттелнинг ва Айзенкнинг шахс тестлари шулар жумласидандир.

Тест - сўров олдиндан қатъий тарзда қабул қилинган саволларга бериладиган жавобларни тақозо этади. Масалан, Айзенкнинг 57 та саволдан иборат тести шахсдаги интроверсия - экстрроверсияни ўлчайди, саволларга “ҳа” ёки “йўқ” тарзида жавоб бериш сўралади.

Тест - топшириқ одам хулқи ва ҳолатини амалга оширган ишлари асосида баҳолашни назарда тутди. Масалан, шахс тафаккуридаги креативлиликни аниқлаш учун кўпинча бир қарашда оддийгина топшириқ берилади: берилган 20 та доира шаклидаги шакллардан ўзи хоҳлаганча расмлар чизиш имконияти берилади. Маълум вақт ва тезликда бажарилиш суръати, расмларнинг ўзига хос ва бетакрорлигига қараб шахс фикрлаши жараёнининг нақадар ноиндандарт, ижодий ва креативлигига баҳо берилиб, миқдорий кўрсаткич аниқланади. Бу методларнинг умумий афзаллиги уларни турли ёш, жинс ва касб эгаларига нисбатан қўллашнинг қулайлиги,

бир гуруҳда натижа бермаса, бошқа гуруҳда яна қайта текширув ўтказиш имкониятининг борлиги бўлса, камчилиги - баъзан текширилувчи агар тестнинг моҳиятини ёки калитини билиб қолса, сунъий тарзда унинг кечишига таъсир кўрсатиши, фактларни фалсификация қилиши мумкинлигидир.

Тестлар ичида проектив тестлар деб номланувчи тестлар ҳам борки, тестнинг асл мақсади текширилувчига сир бўлади. Яъни шундай топшириқ бериладики, текширилувчи топшириқни бажараётиб, нимани аниқлаши мумкинлигини билмайди. Масалан, машҳур Роршахнинг “сиёҳ доғлари” тести, ёки ТАТ(тематик апперцепцион тест), тугалланмаган хикоялар каби тестларда бир нарсанинг проекциясидан гўёки иккинчи бир нарсанинг моҳияти аниқланади. Ўша 1921 йилда кашф этилган “сиёҳ доғлари” ва уларга қараб текширилувчининг нималарни эслаётганлиги, доғлар нималарга ўхшаётганлигига қараб, унинг шахс сифатидаги йўналишлари, ҳаётий тамойиллари, кадриятларига муносабати, ишни бажариш пайтидаги эмоционал ҳолатлари аниқланади. Бу тестлар жуда ноёб, қимматли, лекин уни фақат профессионал психологгина қўллаши ва натижаларни моҳирона таҳлил қилиши талаб қилинади.

Психологик экспериментнинг моҳияти шундаки, унда атайлаб шундай сунъий бир вазият шакллантирилади ва ташкил этиладики, айнан шу вазиятда қизиқтираётган психик жараён ёки ходиса ажратилади, ўрганилади, таъсир кўрсатилади ва баҳоланади. Агар табиий эксперимент ўша қизиқтираётган феномен текширилувчи учун табиий ҳисобланган шароитларда (масалан, меҳнат жараёнида, каникулда ёзги лагерда, лицей аудиториясида ва шунга ўхшаш) мақсадли ташкил этилиб, ўрганилса, лаборатория эксперименти махсус жойларда, махсус асбоб - ускуналар воситасида атайлаб ўрганилади. Масалан, диққатингизнинг хусусиятларини билиш керак бўлса, психология лабораториясида махсус тахистоскоп деб аталган мослама ёрдамида ёки “Ландольт халқачалари” деб номланган жадваллар ёрдамида ўрганиш мумкин бўлади. Хаттоки, ижтимоий муносабатлар борасида ҳам ўзаро ҳамжихатлик, лидерлик ва конформлилик ходисаларини текшириш учун группавий интеграторлар ва гомеостат деб номланувчи мосламалар яратилган ва улар ёрдамида гуруҳдаги турли хил ходисалар ўлчанган.

Моделлаштириш методи кузатиш, сўроқ, эксперимент ёки бошқа усуллар ёрдамида ўрганилаётган ходисанинг туб моҳияти очилмаган шароитларда қўлланилади. Бунда ўша ходисанинг умумий хоссаси ёки асосий параметрлари моделлаштирилиб, ўша модель асосида тадқиқотчини қизиқтирган жиҳат ўрганилади ва хулосалар чиқарилади.

Моделлар техник, мантиқий, математик ёки кибернетик бўлиши мумкин. Математик модел асосида ўрганилган ходисага машҳур

тадқиқотчилар Вебер - Фехнерларнинг сезгирликнинг қуйи ва юқори чегарасини аниқлашга қаратилган математик формуласи ва шу асосда тўпланган маълумотлар тахлилини мисол қилиш мумкин. Мантиқий моделлар ёрдамида кўпинча инсон ақли ва тафаккури жараёнлари ва қонунларини ҳисоблаш машиналари иш принциплари билан қиёслаш орқали тузилган ғоялар ва символлар ишлатилади. Кибернетик моделлаштиришда эса ғоялар психологиясини ЭХМ даги математик программалаштириш тамойилларига мослаштириш назарда тутилади. Ҳозир кўпгина мураккаб шахс хусусиятлари ҳам программалаштирилган бўлиб, улар алгоритмлар асосда қисқа фурсатда кўпгина сифатларни кўплаб параметрлар нуқтаи назаридан ҳисоблаб, натижаларни умумлаштиришга имкон бермоқда. Кўпинча математик ўйинлар ғояси одамлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар соҳасини ўрганишда ҳам қўлланилмоқда. Маълум бўлишича, одамнинг фикрлаш операциялари билан ЭХМ ларнинг ишлаш принциплари ўртасида маълум уйғунлик бор экан, бу эса мураккаб психик жараёнларни моделлаштириш орқали инсон ақлу - заковати чегарасини янада кенгайтириш истиқболини беради.

Умуман, психологиянинг ва унинг ҳар бир алоҳида тармоқларининг ўзига хос методлари бор. Улар ижтимоий хулқ ва алоҳида индивид ички дунёсини комплекс тарзда ўрганиш имконини беради. Гап шундаки, уларни ўз вақтида ва профессионал тарзда қўллай билиш ва олинган натижалардан тўғри хулосалар чиқара олишдир.

Назорат саволлари:

1. Психология фанининг хусусиятлари.
2. Психология фанининг шаклланиши тарихи.
3. Психологиянинг амалий аҳамияти.
4. Психология фани билан ҳаётий психологиянинг фарқи.
5. Психологиянинг асосий методлари.
6. Психологик экспериментнинг моҳияти.
7. Кузатиш методининг аҳамияти.
8. Сўроқ методларининг турлари.
9. Тестлар методининг аҳасияти.
10. Эксперимент моделлаштиришнинг асоси.

3 -МАЪРУЗА

ПСИХОЛОГИЯДА БИХЕВИОРИЗМ ТУШУНЧАСИ. ЗАМОНАВИЙ МУТАХАССИС ҲАЁТИ ВА ФАОЛИЯТИДА ПСИХОЛОГИЯНИНГ ЎРНИ

Режа:

1. Психологияда бихевиоризм тушунчаси.
2. Психоанализ.
3. Гештальтпсихология.
4. Акмеология.

Таянч сўз ва иборалар:

Бихевиоризм, психологик тадқиқот, хулқ-атвор, муҳит, ҳиссиёт, омил – стимул, таъсир – реакция, илмий таҳлил, эксперимент, психоанализ, хузур-ҳаловат принципи, реаллик принципи, психоаналитик, ассоцианизм, олий психик функциялар.

Адабиётлар:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник.- М., 1998
2. Аникеева Н.П. Жамоалардаги психологик муҳит.- Т., 1992
3. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари. - Т., 1994
4. Климов Е. А. Психология профессионала.- М., 1996
5. Майерс Д. Социальная психология.- Спб, 1997
6. Моргунов Е. В. Личность и организация. Конспекты по психологии.- М., 1996

Психологияда бихевиоризм тушунчаси. *Бихевиоризм* — психологияда даставвал АҚШ да ҳайвонларда ўтказилган кузатишларнинг (*Э. Торндайк, Д. Уотсон* ва бошқалар) натижаси сифатида пайдо бўлган йўналишдир. Бихевиоризмнинг негизини психологик тадқиқот предмети сифатида психикани ва онгни инкор этиш ётади. Фақат хулқ-атворгина тадқиқот предмети деб тан олинар, психологияга эса хулқ-атвор ва муҳитнинг ўзаро нисбати қонуниятларини тадқиқ этиш тавсия қилинар эди. Бихевиористнинг фикрича, психологиянинг вазифаси ҳиссиёт органларига таъсир қиладиган омил - стимул (S) ни, яъни кўзғатувчи (гап қистириш, ўк отиш, картина кўрсатиш ва шу кабилар) ни билган ҳолда унга жавоб, таъсир - реакция (R) қандай бўлишини ёки таъсиротни билган ҳолда унинг қайси бир омилга жавоб тариқасида юз берганини олдиндан айтиб беришдан иборат эмиш. Классик бихевиоризмнинг формуласи - $S \rightarrow R$ дир. Бихевиористик психологиянинг механистиклиги изчилдир: одам - бу худди ҳайвонлар каби, психикага эгами, е йўқлигидан қатъи назар, у кўзғатув-чиларга жавоб берадиган ўзига хос бир машинадир.

Стимул билан реакция (S→R) ўртасидаги, яъни мияга «кириш» билан «чиқиш» да юз берадиган нарсалар ўртасидаги нисбатни рўқач қилиб, бихевиоризм «кириш» билан «чиқиш» ўртасида нима бору, нима йўқлигини бевосита кузатиш мумкин бўлмаганлиги сабабли, уларни илмий таҳлил қилиб бўлмайдиган («қора кути») соҳа деб эълон қилган эди. Бихевиорист-лар ўз экспериментларини асосан ҳайвонларда (ҳаммадан кўпроқ оқ сичқонларда) ўтказиб, сўнгра шу тариқа чиқарилган хулосаларни одамга нисбатая жорий этишарди. Шунинг учун ҳам киши шахсининг фаоллиги амалда инобатга олинмасди. Бихевиоризм ўргатиш жараёнини ҳам худди шу хилда меха-нистик тарзда таърифлаган эди. Бихевиористлар ҳайвонларнинг ҳатти-ҳаракатини (масалан, экспериментда лабиринтдан чиқиш йўлини излашини) ўрганиб, проблеманинг ечимига «синаш ва адашиш» йўли билан эришилиши ҳақидаги хулосага (*Э. Торндайк* ва бошқалар) келишади. Бундай йўл кўпгина вариантларни танлаб чиқилгандан кейин исталганига эришилишини таъминлайдиган битта варианты қолмагунча тусмоллаб қилинган ҳаракатларнинг «кўр-кўрона танланиши» деб талқин қилинарди. Бу хулоса одамнинг ҳайвондан сифатий фарқларини инкор этиш учун инсон ҳақидаги таълимотнинг таърифига ҳам жорий қилинган эди.

Психоанализ. XX аср ғарб психологиясининг яна бир нуфузли йўналиши- *психоанализ*дир. У кўпинча австриялик психиатр ва психолог *З.Фрейд* номи билан фрейдизм деб ҳам юритилади.

Фрейдизм нуқтаи назаридан олганда, одам амалда ижтимоий ходиса эмас. Киши хулқ-атвори иккита принципга: «хузур-ҳаловат принципи» (бу ўринда асосан жинсий майлларнинг акс этиши назарда тутилади) ва «реаллик принципи» (жамиятнинг уятли ва тақиқланган нарса сифатида шахвоний ҳавасни бостириб туриш зарурлиги ҳақидаги талабларидан келиб чиқадиган) га буйсундирилади. «Хузур-ҳаловат принципи» билан «реаллик принципи»нинг тўқнашуви натижасида англанилмаган соҳага «қондирилмаган майллар» ажралиб чиқиши рўй беради ва улар одамнинг хулқ-атворини шу ердан идора қилиб туради. Бихевиористларда бўлгани каби бу ўринда ҳам онгнинг роли озгина тан олинади, онг эса ҳар томонлама обрўсизлантирилади. Психоаналитиклар англанилмаган психик кўзғатувчилар билан аввал бошданок одамга душман бўлган социал муҳит ўртасидаги доимий қарама-қаршилик тўғрисидаги тасаввурлардан келиб чиқиб, индивид, бир томондан, виждон, номус, кўрқув ва шу кабилар («онг цензураси») шаклида ўзи бошидан кечирадиган қатағонларни яратувчи муҳитнинг талаблари, иккинчи томондан эса ҳукмини ўтказувчи англанилмаган майлларнинг бир-бирини сиғиштирмаслиги билан боғлиқ ички конфликт ҳолатига муқаррар тушади, деб даъво қилишган эди. Киши бундай ва-зиятлар оқибатида вужудга келган тангликдан шахвоний ғайратни социал жиҳатдан мақбул йўлга буриб

юборадиган ҳимоя механизмларини ишга солган тарзда қутилади. Катта ёшдаги одамнинг англанилмаган ҳолда йўналтирувчи хатти-ҳаракати унинг илк болалик даврида шаклланган мақсад-истагининг қарамлигида бўлади ва амалда унинг бутун умри бўйи сира ўзгармасдан, фақат онгнинг «цензураси» билан мураса қилиш заруратидан ниқобланиб қолиб кетади.

Фрейд психологларнинг эътиборини англанилмаганлик ва психологик ҳимоя муаммоларига, катта ёшдаги кишининг хулқ-ятворига, болаликдаги воқеаларнинг таъсирига ва бошқаларга жалб қилди, лекин бу муаммоларни тубдан нотўғри, шахс психологиясини биологиялаштирган, шахсни ҳатто ноижтимоий куч деб таърифланган ҳолда англанилмаганликнинг онгдан устунлиги ва киши хулқ-атворининг шахвоний майлларга бўйсунishi тўғрисидаги тасавурлардан келиб чиқиб талқин этган эди. Фрейд ўзининг психологик назариясини одам ҳақидаги, жамият ва маданият ҳақидаги умумий таълимотга айлантириб, ғарб мамлакатларида катта эътибор қозонди.

Психоаналитик асарларнинг номарксистик характери гўё ичидан туриб кишини идора қиладиган, уни инстинктив майлларнинг бошқарилмайдиган ҳолатидаги ўзини эплай олмайдиган қўғирчоққа айлантириб қўядиган қоронғи, онгсиз куч-лар ҳақидаги фрейдистик таълимот хуш келадиган капиталистик жамиятнинг идеологик қуролига айланишига имкон яратиб берди.

Ҳозирги пайтда бихевиоризм ва фрейдизм ибтидоий «классик» шаклидаги ўрнини аниқ-равшан ифодаланган бирон-бир фарқли белгиси бўлмаган турли хилдаги «шўъба» оқимларга (необихевиоризм, неофрейдизм ва шу кабиларга) бўшатиб берди. Улардаги механицизм ва идеализм ўз қиёфаларини жуда пухталиқ ва уддабурролик билан ниқоблаб олишган. Лекин бу оқимлар ташқи қиёфасини ўзгартирган бўлсаларда, ўзларининг идеологик кўрсатмалари характерини сақлаб қолгандир.

Гештальтпсихология (немисча сўздан олинган бўлиб, бир бутун шакл, образ, структура деган маънони англатади). Бу чет эл психологиясининг энг катта йўналишларидан бири бўлиб, XX асрнинг биринчи ярмида Германияда пайдо бўлган. Гештальтпсихологиянинг марказий муаммоси мураккаб психик ходисаларни бир бутун ёндашув асосида анализ орқали ўрганишдир. Гештальтпсихологияда ассоцианизм асосий ўринни эгаллайди. Ассоцианизм инсоннинг психик ҳаётини психиканинг алоҳида ходисаларининг йиғиндиси сифатида тушунади.

Гештальтпсихология инсоннинг олий психик функцияларини (идрок, тафаккур, хулқ-атвор ва бошқалар) ўрганишга алоҳида эътибор қаратади. Бу йўналишига касос солган олимлар – немис психологлари М.Вертхеймер, В.Келлер, К. Коффка.

Генетик психология - Ж.Пиаже ва унинг ўқувчилари томонидан ишлаб чиқилган таълимот бўлиб, у инсон интелектининг келиб чиқиши ва айниқса ёшликдаги ривожланишини ўрганган.

Индивидуал психология – А.Адлер томонидан ишлаб чиқилган. XX асрнинг 20 йилларида педагогика ва психокотерапия соҳаларида кенг тарқалган.

Дифференциал психология – (лот. differentia - фарқ) – индивидлар ва инсонлар гуруҳлари ўртасидаги психик фарқларни, ва бу фарқларнинг сабаблари ҳамда оқибатларини ўрганадиган психологиянинг соҳаси.

Танқидий психология - XX асрнинг 60-70 йилларида пайдо бўлган (К. Хольцкамп, У. Хольцкамп Остеркамп, П. Кайлер ва бошқалар) ва А.Н. Леонтиевнинг фаолият назариясидан келиб чиққан психология йўналиши.

Акмеология – табиий, ижтимоий ва гуманитар фанлар доирасида пайдо бўлиб, инсоннинг етуклик давридаги ривожланиш қонуниятлари ва механизмларини ўрганадиган фан. Акмеология индивидуал ва ижтимоий субъектларнинг ривожланишини табиий-ижтимоий ва техник фанлардан олинган билимлар асосида ўрганади.

Назорат саволлари:

1. Бихевиоризм йўналиши.
2. Психоанализ асослари.
3. Фрейднинг психологик назарияси.
4. Гештальтпсихология йўналиши.
5. Гештальтпсихология йўналишига асос солган олимлар
6. Индивидуал психология асослари.
7. Генетик психологиянинг ўрганиш объекти.
8. Дифференциал психология соҳа сифатида.
9. Танқидий психология йўналиши.
10. Акмеология фан сифатида.

4 -МАЪРУЗА

ШАХС ПСИХОЛОГИЯСИ. ПСИХОЛОГИЯДА ШАХС МУАММОСИ. ШАХС ҲАҚИДАГИ АНЪАНАВИЙ НАЗАРИЯЛАР

Режа:

1. Шахс ижтимоий таъсирлар маҳсули сифатида.
2. Ижтимоий нормалар, санкциялар ва шахс.
3. Ижтимоий таъсирларнинг шахс томонидан англаниши.
4. “Мен” - образи ва ўз- ўзига баҳо бериш.
5. Шахс дунёқараши ва эътиқодини ўзгартирувчи омиллар.
6. Миллий ва маънавий қадриятларнинг роли.

Таянч сўз ва иборалар:

Шахс, ижтимоий муҳит, ижтимоийлашув, шахс йўналганлиги, ўз-ўзини англаш, “Мен” – образи, мақсад, идеал, қизиқиш, эътиқод, дунёқараш, Нативизм, Эмпиризм, қобилиятлар, ирсий хусусиятлар.

Адабиётлар:

1. Абульханова К.А. и др. Психология и педагогика. – М.: «Совершенство», 1998. – 320 с.
2. Иноғомов Р., Тошмуродова Қ. Педагогика фани ХХІ асрда. - Т.: “Янги аср авлоди” нашриёти, 2000.
3. Каримова В.М., Акрамова Ф.А. Психология. Маърузалар матни. – Т., 2005.
4. Климов Е.А. Основы психологии. – М., 1998.
5. Ғозиев Э.Г. Тошимов Р. Менежмент психологияси. Т-2001
6. Ғозиев Э.Г. Муомала психологияси. Т-2001.
7. Воспитай своего лидера, как находить, развивать и удерживать в организации талантливых руководителей. \ Пер. с англ.-М.: Издательский дом “Вильямс”, 2002.- 416 с.
8. www.expertpsychology.ru

Шахс ижтимоий таъсирлар маҳсули сифатида. “Шахс” тушунчаси психологияда энг кўп қўлланиладиган тушунчалар сирасига киради. Психология ўрганадиган барча феноменлар айнан шу тушунча атрофида қайд этилади. Инсон руҳий олами қонуниятлари билан қизиққан ҳар қандай олим ёки тадқиқотчи ҳам шахснинг ижтимоийлиги ва айнан жамият билан бўлган алоқаси масаласини четлаб ўтолмаган.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, “Homo sapiens” - “ақлли зот” тушунчасини ўзида ифода этувчи жонзотнинг пайдо бўлганига тахминан 40 минг йилдан ошибди. Бу даврда олимларнинг эътироф этишларича, 16 минг авлод алмашган эмиш. Дарвин таъбири билан айтганда, табиий танланиш жараёнида ер юзида сақланиб қолган

минглаб миллат ва элатларнинг кейинги даврдаги тараққиёти кўпроқ биологик омиллардан кўра, ижтимоий - социал омиллар таъсирида рўй бермокда. Шунинг учун ҳам хар бир индивидни ёки шахсни ўрганиш масаласи унинг бевосита ижтимоий муҳити ва унинг ижтимоий нормалари доирасида ўрганишни тақозо этади.

Социал ёки ижтимоий муҳит - бу инсоннинг аниқ мақсадлар ва режалар асосида фаолият кўрсатадиган дунёсидир. Мазмунан хар бир инсоннинг шу ижтимоий олам билан алоқаси унинг инсоният тажрибаси, маданияти ва қабул қилинган, тан олинган ижтимоий хулқ нормалари доирасидаги ҳаракатларида намоён бўлади. Психология илмининг намоёндалари бўлмиш олимларнинг бутун бир авлоди ана шу шахс ва жамият алоқалари тизимида инсоннинг туб моҳиятини англаш, унинг ривожланиши ва камол топиши қонуниятларини излаганлар. Абу Наср Фаробий, А.Навоий, Ибн Сино, Беруний каби юзлаб Шарқ алломалари ҳам бу ўзаро боғлиқликнинг фалсафий ва ижтимоий сирларини очишга ўзларининг энг дурдона асарларини бағишлаганлар. Барча қарашларга умумий бўлган нарса шу бўлганки, одамни, унинг моҳиятини англаш учун аввало унинг шу жамиятда тутган ўрни ва мавқеини билиш зарур. Шахсни ўрганишнинг бирламчи мезони ҳам шундан келиб чиққан ҳолда, унинг ижтимоий мавқеи, ижтимоий муносабатлар тизимидаги ўрни билан белгиланиши керак.

Шахс ҳақидаги анъанавий назариялар. Шахс билан жамият ўртасидаги ўзаро алоқалар масаласи бирданига, бир хил ечимга келинмаган. Бу ўзаро муносабатлар асосан икки поляр нуқтаи назардан келиб чиқади.

Нативизм йўналишининг тарафдорлари инсонлардаги барча хусусиятларни туғма характерга эга, деб эътироф этадилар.(Ленц, Грубер ва бошқалар).

Эмпиризм тарафдорларининг фикрича, янги туғилган бола гўёки “топ - тоза тахта”(tabula rasa), унга ҳаёт ва ундаги талаблар ўзининг қонуниятларини ёзади ва бола уларга сўзсиз бўйсунушга мажбур. Бу йўналишнинг асосчиларидан бири Дж. Локк бўлиб (1632 - 1704) унинг фикрича, туғма фикрлар ёки ғоялар бўлиши мумкин эмас, улар хоши - тилак ва оғриқ каби элементар сезгиларнинг қайта ишланиши натижаларидир. Ҳаётда ана шунга ўхшаш турли хил сезгилар ва ғояларнинг ассоциацияси рўй беради.

Г. Лейбниц (1646-1716) Локка эътироз билдириб, ҳаётда умуман тоза, соф досканинг ўзи бўлмайди, хаттоки, энг яхши силлиқланган мрамар юзасида ҳам сезиларли тешиқлар, дўнглиқлар ёки туғма асоратлар бўладикки, улар лаёқатлардек, инсон тақдирида маълум роль ўйнайди. Бу иккала йирик йўналиш ўртасидаги тортишувларга чек қўйиш мақсадида Ф. Гальтон қатор экспериментал тадқиқотлар ўтказиб, хар бир индивидга хос дифференциал хусусиятлар

мавжудлигини “ эгизаклар методи” ёрдамида асослашга ҳаракат қилди. 1 - жадвалда Гальтон томонидан ирсий ва орттирилган сифатлар муносабати юзасидан аниқланган натижалардан келтирилган.

1 - жадвал

Муסיқий қобилиятлардаги ирсий хусусиятлар

Ота - оналар Болалар	мусиқага мойил	мусиқага мойил эмас
Мусиқага мойил	85 %	7 %
Мусиқага мойил эмас	25 %	58 %

Эгизаклардаги мусиқага мойилликнинг корреляцион кўрсаткичи ҳам юқори бўлиб ($r = 0,7$), эгизак бўлмаганлардан анча фарқ қилади ($r = 0,3 - 0,4$).

Гальтондан кейинги тадқиқотларда мусиқага бўлган қобилиятга она тилининг хусусияти таъсир қилиши аниқланди: юмшоқ - тонал ёки кескин - тонал бўлмаган тиллар. Масалан, кескинроқ ҳисобланган рус тилида гапирувчи болалардаги мусиқани идрок қилиш юмшоқ, тонал тилларда сўзлашувчи вьетнамликларнинг идрокидан анча паст чиққан.

Лекин юқоридаги фикрлар ва тортишувларнинг келиб чиқиш сабаби тушунарли бўлиши керак: улар инсоннинг асл моҳиятини тушуниш ва унинг хулқини бошқариш эҳтиёжларидан келиб чиқади. Демак, инсон жамият аъзоси сифатида унинг нормаларига бўйсунди, унинг кутишларига жавоб беришга ҳаракат қилади ва ўз хулқини унинг талабларига монанд қилишга интилади. Шу нуқтаи назардан келиб чиқиб, шахс феноменига таъриф бериш мумкин.

Шахс - ижтимоий ва шахслараро муносабатларнинг маҳсули, онгли фаолиятнинг субъекти бўлмиш индивиддир. Шахсга таалуқли бўлган энг муҳим тасниф ҳам унинг жамиятдаги мураккаб ижтимоий муносабатларга бевосита алоқадорлик, ижтимоий фаолиятга нисбатан ҳам объект, ҳам субъект бўлишлиқдир.

Шахсга таалуқли бўлган фазилатлардан энг муҳими шуки, у шу ташқи, ижтимоий таъсирларни ўз онги ва идроки билан қабул қилиб (объектни), сўнгра шу таъсирларнинг субъекти сифатида фаолият кўрсатади. Оддий қилиб айтганда, инсон боласи илк ёшлиқданок “менинг ҳаётим”, “бизнинг дунё” деган ижтимоий муҳитга тушади. Бу муҳит ўша биз билган ва ҳар куни ҳис қиладиган сиёсат, ҳуқуқ, ахлоқ оламидир. Бу муҳит - келишувлар, тортишувлар, ҳамкорликлар, анъаналар, удумлар, турли хил тиллар олами бўлиб, ундаги кўплаб қоидаларга кўпчилик мутлоқ қўшилади, баъзилар қисман қўшилади. Бу шундай қоидалар ва нормалар оламики, уларга бўйсунмаслик жамият томонидан қораланади, таъқибланади. Шулардан келиб чиқадиган хулоса шуки, шахс жамиятга нисбатан барча тартиб - қоидаларни қабул қилувчи субъект бўлса, жамият - ижтимоий интизом

ва тартибнинг, маданиятнинг муфассал кўринишидир.

Шахс ижтимоий хулқига турли ташқи кучлар таъсир қилади: сиёсий, мафкуравий, иқтисодий, маънавий, ахлоқий ва бошқалар. Бу таъсиротлар моҳиятан аслида жамият аъзолари бўлмиш шахслар ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг айрим алоҳида йўналишларини белгилаб беради.

Шундай қилиб, шахс турли ижтимоий муносабатлар тизими таъсирида бўлади ва кўплаб ижтимоий институтлар (оила, маҳалла, ўқув масканлари, меҳнат коллективлари, норасмий ташкилотлар, дин, санъат, маданият ва бошқ.) билан боғлиқ бўлади. Масалан, шахсдаги турли ғоялар, фикрлар ва мафкура мафкуравий муносабатлар тизими таъсирида шаклланиб, улар бевосита оила, боғча, мактаб ва бошқа ўқув ва тарбия муассасалари орқали онгга сингдирилади. Агар бу таъсир унинг эътиқоди даражасида кўтарилса, ва унда яна янгидан - янги фикрлар ва ғояларнинг пайдо бўлиши ва ўсишига олиб келса, шахс тараққиёти жараёнида шундай фаолият соҳасини танлайдики, ўз қобилиятлари, малака ва кўникмаларини ривожлантира бориб, зиёли сифатида ё ўқитувчи, ёки врач, ёки олим, кашфиётчи, мухандис бўлиб, элу - юртига хизмат қилади.

Иқтисодий муносабатлар ҳам шахс онги ва унинг инсоний хусусиятлари шаклланишида катта роль ўйнайди. Масалан, босқичма - босқич бозор муносабатларига ўтаётган Ўзбекистон шароитини оладиган бўлсак, янгича иқтисодий ўзгаришлар, бозор, рақобат, легализация ва шунга ўхшаш янгилликлар ҳар бир шахснинг моддий бойликлар ва уларга бўлган шахсий муносабатларида акс этиб, унинг иқтисодий онги, тафаккури ва иқтисодий хулқи нормаларини белгилайди.

Ижтимоий нормалар, санкциялар ва шахс. Ижтимоий норма - шахс ҳаётида шундай категорияки, у жамиятнинг ўз аъзолари хулқ - атворида нисбатан ишлаб чиққан ва кўпчилик томонидан эътироф этилган ҳаракатлар талабларидир. Масалан, ўзбеклар учун бирор хонага кириб келган инсоннинг ким бўлишидан қатъий назар, “Ассалому алайкум” деб келиши - норма; ўқувчининг ўқитувчи берган топшириқларни бажариши лозимлиги - норма; хотиннинг эр ҳурматини ўрнига қўйиши, қайнонага гап қайтармаслик - норма; автобусда ёки бошқа жамоат транспортида кичикнинг катталарга, ногиронларга ўрин бўшатиши - норма ва ҳақозо. Бу нормаларни айрим - алоҳида одам ишлаб чиқмайди, улар бир кун ёки бир вазиятда ҳам ишлаб чиқилмайди. Уларнинг пайдо бўлиши ижтимоий тажриба, ҳаётини вазиятларда кўпчилик томонидан эътироф этилганлиги факти билан характерланади, ҳар бир жамият, давр, миллат ва ижтимоий гуруҳ психологияда муҳрланади.

Ижтимоий нормаларнинг у ёки бу даврда, у ёки бу тоифа вакили бўлмиш шахс томонидан қай даражада бажарилиши ёки унга амал

қилинаётганлиги ижтимоий санкциялар орқали назорат қилинади. Ижтимоий санкциялар - нормаларнинг шахс хулқида намоён бўлишини назорат қилувчи жазо ва рағбатлантириш механизмлари бўлиб, уларнинг борлиги туфайли биз ҳар бир алоҳида вазиятларда ижтимоий хулқ нормаларини бузмасликка, жамоатчиликнинг салбий фикри объектига айланиб қолмасликка ҳаракат қиламиз. Масалан, юқоридаги мисолда, агар жамоат транспортида катта муйсафид кишига ўрин бўшатишни норма деб қабул қилмаган ўсмирга нисбатан кўпчиликнинг айблов кўзи билан қараши, ёки оғзаки танбеҳ бериши, жуда кам ҳолларда ўзини бебош тутаётган ўсмирнинг кўлидан тутиб, нима қилиш кераклигини ўргатиб, “кўзини мошдай қилиб очиб кўйиш” ижтимоий санкциянинг ҳаётдаги бир кўринишидир.

Ҳар бир алоҳида шахс жамият томонидан ишлаб чиқилган ва қабул қилинган ижтимоий нормалар ва санкцияларни у ёки бу ижтимоий ролларни бажариши мобайнида хулқида намоён этади. Рол - шахсга нисбатан шундай тушунчаки, унинг конкрет ҳаётий вазиятлардаги ҳуқуқ ва бурчларидан иборат ҳаракатлари мажмуини билдиради. Масалан, талаба ролини оладиган бўлсак, уни бажариш - у ёки бу олий ўқув юртида тахсил олиш, унинг моддий базасидан фойдаланиш, кутубхонасига аъзо бўлиш, стипендия олиб, маъмуриятнинг ижтимоий ҳимоясида бўлиш каби қатор ҳуқуқлар билан биргаликда ўша олийгоҳ ички тартиб - интизоми нормаларига сўзсиз бўйсунуш, дарсларга ўз вақтида келиш, рейтинг баҳолов талаблари доирасида кундалик ўзлаштириш нормаларини бажариш, амалиётда бўлиш, деканатнинг берган жамоатчилик топшириқларини ҳам бажариш каби қатор бурчларни ҳам ўз ичига олади. Бу рол унинг уйга боргач бажарадиган “фарзандлик” роли (ота ва она, яқин қариндошлар олдида) талаб ва имтиёзларидан фарқ қилади. Яъни, конкрет шахснинг ўзига хослиги ва қайтарилмаслиги у бажарадиган турли - туман ижтимоий ролларнинг характеридан келиб чиқади. Шунга кўра, кимдир “тартибли, баъмани, фозил, ахлоқли ва одобли” дейилса, кимдир - беъмани, бебош, ўзгарувчан, иккиюзламачи (яъни, бир шароитда жуда қобил, бошқа ерда - бетартиб) деган ҳаётий мавқега эга бўлиб қолади.

Ҳаётда шахс бажарадиган ижтимоий роллар кўплиги сабабли ҳам, турли вазиятлардаги унинг мавқеи - статуси ҳам турлича бўлиб қолади. Агар бирор рол шахс ижтимоий тасаввурлари тизимида унинг ўзи учун ўта аҳамиятли бўлса (масалан, талаба роли), у бошқа ролларни унчалик қадрламаслиги ва оқибатда, ўша вазиятда бошқачароқ, ноқулай ва нобпроқ мавқени эгаллаб қолиши мумкин. қолаверса, ролларнинг кўплиги баъзан роллар зиддиятини ҳам келтириб чиқариши мумкинки, оқибатда - шахс ички руҳий қийинчиликларни ҳам бошдан кечириши мумкин. Масалан, сиртдан тахсил олаётган талаба сессия пайтида ишлаб турган корхонасига

комиссия келиши ва унинг фаолиятини текшираётганлигини билиб, руҳий азобга тушади - бир томондан, талабачилик ва унинг талаблари, иккинчи томондан - касбдошлар олдида уялиб қолмаслик учун ҳар куни ишхонага ҳам бориб келиш.

Ҳозирги ижтимоий - иқтисодий вазият ва бозор муносабатлари шароитидаги рақобат муҳити шахсдан бир вақтнинг ўзида қатор қобилиятлар ва малакаларни талаб қилмоқдаки, айниқса, ёшлар ўзгарувчан шароитларга тезроқ мослашиш учун баъзан бир - бирига зид хислатларни ҳам хулқда намоён қилишга мажбур бўлишмоқда. Масалан, ёш оила бошлиғи, талаба, ота - оналарга моддий жиҳатдан қарам бўлмаслик учун, бир вақтнинг ўзида ҳам итоаткор, интизомли талаба ва ишдан кейин эса - чاقқон ва уддабурон, тадбиркор, тижоратчилик билан шуғулланишга мажбур бўлиши мумкин. Бу ҳолат табиий, шахсдан кучли ирода, доимий интилувчанлик ва ўз устида муттасил ишлашни талаб қилади.

Ижтимоий таъсирларнинг шахс томонидан англаниши. Ижтимоий нормалар, санкциялар, роллар ижтимоий механизмлар сифатида шахс хулқ - атворини маълум маънода бошқариб, мувофиқлаштириб туришга ёрдам беради. Лекин инсоннинг комиллиги, унинг ахлоқ - ижтимоий нормалар доирасидаги мақбул ҳаракати унинг ўзига ҳам боғлиқдир. Одамнинг ўз - ўзини англаши, билиши ва ўз устида ишлаши аввало унинг диққати, онги бевосита ўзига, ўз ички имкониятлари, қобилиятлари, хиссий кечинмаларига қаратилишини тақозо этади. Яъни, ижтимоий хулқ - шахс томонидан уни ўраб турган одамлар, уларнинг хулқ - атворларига эътибор беришдан ташқари, ўзининг шахсий ҳаракатлари ва уларнинг оқибатларини мунтазам тарзда таҳлил қилиб бориш орқали, ролларни мувофиқлаштиришни ҳам тақозо этади.

Шахснинг ўзи, ўз хулқ - атвори хусусиятлари, жамиятдаги мавқеини тасаввур қилишидан ҳосил бўлган образ - “Мен” - образи деб аталиб, унинг қанчалик адекватлиги ва реалликка яқинлиги шахс баркамоллигининг мезонларидан ҳисобланади.

“Мен” - образининг ижтимоий психологик аҳамияти шундаки, у шахс тарбиясининг ва тарбияланганлигининг муҳим омилларидан ҳисобланади. Шу нуқтаи назардан олиб қаралганда, тарбия шахснинг ўзи ва ўз сифатлари тўғрисидаги тасаввурларининг шаклланиши жараёнидир, деб таъриф бериш мумкин. Демак, ҳар бир инсон ўзини, ўзлигини қанчалик аниқ ва тўғри билса, тасаввур қилолса, унинг жамият нормаларига зид ҳаракат қилиш эҳтимоли ҳам шунчалик кам бўлади, яъни у тарбияланган бўлади.

Ўз - ўзини англаш, ўзидаги мавжуд сифатларни баҳолаш жараёни кўпинча конкрет шахс томонидан оғир кечади, яъни, инсон табиати шундайки, у ўзидаги ўша жамият нормаларига тўғри келмайдиган, ноъмақул сифатларни англамасликка, уларни “яширишга” ҳаракат

килади, хаттоки, бундай тасаввур ва билимлар онгсизлик соҳасига сиқиб чиқарилади (австриялик олим З. Фрейд назариясига кўра). Бу атайлаб қилинадиган иш бўлмай, у ҳар бир шахсдаги ўз шахсиятини ўзига хос ҳимоя қилиш механизмидир. Бундай ҳимоя механизми шахсни кўпинча турли хил ёмон асоратлардан, хиссий кечинмалардан асрайди. Лекин шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, “Мен” - образининг ижобий ёки салбийлигида яна ўша шахсни ўраб турган ташқи муҳит, ўзгалар ва уларнинг муносабати катта рол ўйнайди. Одам ўзгаларга қараб, гўёки ойнада ўзини кўргандай тасаввур қилади. Бу жараён психологияда рефлексия деб аталади. Унинг моҳияти - айнан ўзига ўхшаш одамлар образи орқали ўзи тўғрисидаги образни шакллантириш, жонлантиришдир. Рефлексия “Мен” - образи эгасининг онгига тааллуқли жараёндир. Масалан, кўчада бир танишингизни учратиб қолдингиз. Сиз тинмай унга ўз ютуқларингиз ва машғулотларингиз ҳақида гапирмоқдасиз. Лекин гап билан бўлиб, унинг қаергадир шошаётганлигига эътибор бермадингиз. Шу нарсани сиз унинг бетоқатлик билан сизни тинглаётганлигидан, ҳаёли бошқа ерда турганлигидан билиб қоласиз ва шу орқали айни шу пайтда “маҳмадона, лакмароқ” бўлиб қолганингизни сезасиз. Кейинги сафар шу ўртоғингиз билан учрашганда, олдинги хатога йўл қўймаслик учун “Ўртоқ, шошмаяпсанми?” деб сўраб ҳам кўясиз. Ана шу илгариги рефлексиянинг натижасидир. Яъни, суҳбатдош ўрнига туриб, ўзингизга ташланган назар (“мен унга қандай кўриняпман?”) - рефлексиядир.

Шахснинг ўзи ҳақидаги образи ва ўз - ўзини англаши ёш ва жинсий ўзига хосликка эга. Масалан, ўзига нисбатан ўта қизиқувчанлик, ким эканлигини билиш ва англашга интилиш айниқса, ўсмирлик даврида ривожланади. Бу даврда пайдо бўладиган “катталиқ” хисси қизларда ҳам, ўсмир йигитчаларда ҳам нафақат ўзига, балки ўзгалар билан бўладиган муносабатларини ҳам белгилайди. қизлардаги “Мен” - образининг яхши ва ижобий бўлиши кўпроқ бу образнинг аёллик сифатларини ўзида мужассам эта олиши, аёллик хислатларининг ўзида айни пайтда мавжудлигига боғлиқ бўлса, йигитлардаги образ кўпроқ жисмонан баркамоллик мезонлари билан нечоғли уйғун эканлигига боғлиқ бўлади. Шунинг учун ҳам ўсмирликда ўғил болалардаги бўйнинг пастлиги, мускулларнинг заифлиги ва шу асосда қурилган “Мен” - образи қатор салбий таассуротларни келтириб чиқаради. қизларда эса ташқи тарафдан гўзалликка, келишганлик, одоб ва аёлларга хос қатор бошқа сифатларнинг бор - йўқлигига боғлиқ ҳолда “Мен” образи мазмунан идрок қилинади. қизларда ҳам ортиқча вазн ёки терисида пайдо бўлган айрим тошмалар ёки шунга ўхшаш физиологик нуқсонлар кучли салбий эмоцияларга сабаб бўлса - да, барибир, чиройли кийимлар, тақинчоқлар ёки сочларнинг ўзига хос турмаги бу нуқсонларни босиб

кетадиган омиллар сифатида қаралади.

“Мен” - образи ва ўз - ўзига баҳо. “Мен” - образи асосида ҳам бир шахсда ўз-ўзига нисбатан баҳолар тизими шаклланадики, бу тизим ҳам образга мос тарзда ҳар хил бўлиши мумкин. Ўз-ўзига нисбатан баҳо турли сифатлар ва шахснинг орттирилган тажрибаси, шу тажриба асосида ётган ютуқларига боғлиқ ҳолда турлича бўлиши мумкин. Яъни, айти бирор иш, ютуқ юзасидан ортиб кетса, бошқаси таъсирида - аксинча, пастлаб кетиши мумкин. Бу баҳо аслида шахсга бошқаларнинг реал муносабатларига боғлиқ бўлса-да, аслида у шахс онги тизимидаги мезонларга, яъни, унинг ўзи субъектив тарзда шу муносабатларни қанчалик қадрлашига боғлиқ тарзда шаклланади. Масалан, мактабда бир фан ўқитувчисининг болага нисбатан ижобий муносабати, доимий мақтовлари унинг ўз - ўзига баҳосини оширса, бошқа бир ўқитувчининг салбий муносабати ҳам бу баҳони пастлатмаслиги мумкин. Яъни, бу баҳо кўпроқ шахснинг ўзига боғлиқ бўлиб, у субъектив характерга эгадир.

Ўз-ўзига баҳо нафақат ҳақиқатга яқин (адекват), тўғри бўлиши, балки у ўта паст ёки юқори ҳам бўлиши мумкин.

Ўз-ўзига баҳонинг паст бўлиши кўпинча атрофдагиларнинг шахсга нисбатан қўяётган талабларининг ўта ортиқлиги, уларни удалай олмаслик, турли хил эътирозларнинг доимий тарзда билдирилиши, ишда, ўқишда ва муомала жараёнидаги муваффақиятсизликлар оқибатида ҳосил бўлиши мумкин. Бундай ўсмир ёки катта одам ҳам, доимо тушкунлик ҳолатига тушиб қолиши, атрофдагилардан четроқда юришга ҳаракат қилиши, ўзининг кучи ва қобилиятларига ишончсизлик кайфиятида бўлиши билан ажралиб туради ва бора-бора шахсда қатор салбий сифатлар ва ҳатти-ҳаракатларнинг пайдо бўлишига олиб келади. Ҳаттоки, бундай ҳолат суицидал ҳаракатлар, яъни ўз жонига қасд қилиш, реал борлигидан “қочишга” интилиш психологиясини ҳам келтириб чиқариши мумкин.

Ўзи-ўзига баҳо ўта юқори ҳам шахс хулқ-атворида яхши таъсир кўрсатмайди. Чунки, у ҳам шахс ютуқлари ёки ундаги сифатларнинг бошқалар томонидан сунъий тарзда бўрттирилиши, ноўрин мақтовлар, турли қийинчиликларни четлаб ўтишга интилиш туфайли шаклланади. Ана шундай шароитда пайдо бўладиган психологик ҳолат “ноадекватлилик эффекти” деб аталиб, унинг оқибатида шахс ҳаттоки, мағлубиятга учраганда ёки ўзида ночорлик, укувсизликларни сезганда ҳам бунинг сабабини ўзгаларда деб билади ва шунга ўзини ишонтиради ҳам (масалан, “халақит берди-да”, “фалончи бўлмаганида” каби баҳоналар кўпаяди). Яъни, нимаики бўлмасин, айбдор ўзи эмас, атрофдагилар, шароит, тақдир айбдор. Бундайлар ҳақида бора-бора одамлар “оёғи ердан узилган”, “манмансираган”, “димоғдор” каби сифатлар билан гапира бошлайдилар. Демак, ўз-ўзига баҳо реалистик, адекват, тўғри бўлиши керак.

Реалистик баҳо шахсни ўраб турганлар - ота-она, яқин қариндошлар, педагог ва мураббийлар, кўни-кўшни ва яқинларнинг ўринли ва асосли баҳолари, реал самимий муносабатлари маҳсули бўлиб, шахс ушбу муносабатларни илк ёшлигиданоқ холис қабул қилишга, ўз вақтида керак бўлса тўғрилашга ўргатилган бўлади. Бунда шахс учун эталон, ибратли ҳисобланган инсонлар гуруҳи - референт гуруҳнинг роли катта бўлади. Чунки биз кундалик ҳаётда ҳамманинг фикри ва баҳосига қулоқ солавермаймиз, биз учун шундай инсонлар мавжудки, уларнинг ҳаттоки, оддийгина танбеҳлари, маслаҳатлари, ҳаттоки, мактаб туриб берган танбеҳлари ҳам катта аҳамиятга эга. Бундай референт гуруҳ реал мавжуд бўлиши (масалан, ота-она, ўқитувчи, устоз, яқин дўстлар), ёки нореал, ҳаёлий (китоб қаҳрамонлари, севимли актёрлар, идеал) бўлиши мумкин. Шунинг учун ёшлар тарбиясида ёки реал жамоадаги одамларга мақсадга мувофиқ таъсир ёки тазйиқ кўрсатиш керак бўлса, уларнинг эталон, референт гуруҳини аниқлаш катта тарбиявий аҳамиятга эга бўлади.

Шундай қилиб, ўз - ўзига баҳо соф ижтимоий ходиса бўлиб, унинг мазмуни ва моҳияти шахсни ўраб турган жамият нормаларига, шу жамиятда қабул қилинган ва эъзозланадиган қадриятларга боғлиқ бўлади. Кенг маънодаги йирик ижтимоий жамоалар эталон ролини ўйнаши оқибатида шаклланадиган ўз-ўзига баҳо - ўз-ўзини баҳолашнинг юксак даражаси ҳисобланади. Масалан, мустақиллик шароитида мамлакатимиз ёшлари онгига миллий қадриятларимиз, ватанпарварлик, адолат ва мустақиллик мафқурасига садоқат хисларининг тарбияланиши, табиий, ҳар бир ёш авлодда ўзлигини англаш, ўзи мансуб бўлган халқ ва миллат маънавиятини қадрлаш хисларини тарбияламоқда. Бу эса, ўша юксак ўз - ўзини англашнинг пойдевори ва муҳим шакллантирувчи механизмидир. Демак, ўз-ўзини баҳолаш - ўз-ўзини тарбиялашнинг муҳим мезонидир. Ўз-ўзини тарбиялаш омиллари ва механизмларига эса, қуйидагилар қиради:

- ўз-ўзи билан мулоқот (ўзини конкрет тарбия объекти сифатида идрок этиш ва ўзи билан мулоқотни ташкил этиш сифатида);
- ўз-ўзини ишонтириш (ўз имкониятлари, кучи ва иродасига ишониш орқали, ижобий хулқ нормаларига бўйсундириш);
- ўз-ўзига буйруқ бериш (тиғиз ва экстремал ҳолатларда ўзини қўлга олиш ва мақбул йўлга ўзини чорлай олиш сифати);
- ўз-ўзига таъсир ёки аутосуггестия (ижтимоий нормалардан келиб чиққан ҳолда ўзида маъқул установакаларни шакллантириш);
- ички интизом - ўз-ўзини бошқаришнинг муҳим мезони, ҳар доим ҳар ерда ўзининг барча ҳаракатларини мунтазам равишда коррекция қилиш ва бошқариш учун зарур сифат.

Шахсининг қандай сифатларга эга эканлиги, ундаги баҳоларнинг объективлигига боғлиқ тарзда ўз - ўзи билан мулоқатга киришиб, жадвалдагига мувофиқ шахс ўзини назорат қила олади. Шунинг учун

ҳам ҳаётда шундай кишилар учрайдики, катта мажлисда иши танқидга учраса ҳам, ўзига ҳолис баҳо бериб, керакли тўғри хулосалар чиқара олади, шундай одамлар ҳам борки, арзимаган хатолик учун ўз “ич - этини еб ташлайди”. Бу ўша ички диалогнинг ҳар кимда ҳар хил эканлигидан дарак берувчи фактлардир.

Шахс дунёқарашини ва эътиқодини ўзгартирувчи омиллар. Миллий ва маънавий қадриятларнинг роли. Дунёқараш - шахснинг шахслигини (индивид эмас), унинг маънавиятини, ижтимоийлашуви даражасини кўрсатувчи кучли мотивлардандир. Шунинг учун ҳам унинг шаклланиши ва ўзгариши масаласи муҳим масалалардан бўлиб, ҳамма вақт ва даврларда ҳам ўта долзарб бўлиб келган. Ўзбекистон ўз мустақиллигига эришгач, жамиятда туб ислоҳотлар бошланди. Ана шу ислоҳотларнинг асосий йўналишларидан бири - маънавий - маърифий ислоҳотлар бўлиб, унинг асосий мақсади жамият аъзолари дунёқарашини истиқлол руҳида шакллантиришни мақсад қилиб қўйди. Давлатимизнинг ёшлар борасидаги сиёсатининг асосини ҳам уларда янги хурфикрлик билан янги дунёқарашни шакллантиришдир. Бу ўринда психология ўзгаришлар шароитида эътиқод, дунёқараш ва идеаллар ўзгаришига сабаб бўлувчи омиллар хусусида қуйидагилар ажаратади:

1. Маънавият ва маърифат. Аввало маърифат хусусида. Бу - одамнинг табиат, жамият ва инсонлар тўғрисидаги турли билимлари, тушунчалари, маълумотлари мажмуи бўлиб, унинг мазмуни бевосита шахс дунёқарашининг мазмун - моҳиятини белгилайди. Демак, ёшларга қаратилган ва улар ўқиб, ўрганиши учун йўналтирилган барча турдаги маълумотлар (китоблар, оммавий - ахборот воситалари орқали, мулоқот жараёнида), улар асосида шаклланадиган янги тасаввурлар янги дунёқараш учун заминдир.

2. Оила. Юртимизда оила ҳамisha давлат ҳимоясида ва олий қадрият сифатида эъзозланади. Оила ижтимоийлашувнинг асосий ва муҳим ўчоғи бўлгани учун ҳам унинг шу муҳитда тарбияланаётган ёшлар эътиқоди ва дунёқарашинидаги роли сезиларлидир.

3. Мафкура. Ҳар бир даврнинг ўз мафкураси бўлади ва у шахс ижтимоийлашуви жараёнида унинг онгига таъсир кўрсатувчи муҳим омиллардан ҳисобланади.

4. Ижтимоий установакалар. Соф психологик маънода янги тафаккур ва дунёқарашни шакллантирувчи ва ўзгартирувчи ижтимоий психологик механизм - бу ижтимоий установакалардир. Бу - шахснинг атроф муҳитида содир бўлаётган ижтимоий ходисаларни, объектларни, ижтимоий гуруҳларни маълум тарзда идрок этиш, қабул қилиш ва улар билан муносабатлар ўрнатишга руҳий ички ҳозирлик сифатида одамдаги дунёқарашни ҳам ўзгартиришга алоқадор категориядир.

Рус олими В.А. Ядов ўзининг диспозицион концепциясини

яратиб, унда установакаларни тўрт босқич ва тўрт тизимли сифатида тасаввур қилган.

А) элементар установакалар (set) - оддий, элементар эҳтиёжлар асосида кўпинча онгсиз тарзда ҳосил бўладиган установакалар. Уларни ўзгартириш учун моддий шарт - шароитларни ва одамдаги эҳтиёжлар тизимини ўзгартириш кифоя.

Б) ижтимоий установакалар (attitud) - ижтимоий вазиятлар таъсирида ижтимоий объектларга нисбатан шаклландиган установакалар. Уларни ўзгартириш учун ижтимоий шарт - шароитлар ва шахсинг уларга нисбатан баҳо ва муносабатлари тизимини ўзгартириш керак.

В) базавий ижтимоий установакалар - улар шахсинг умумий йўналишини белгилайди ва уларни ўзгартириш эътиқодлар ва дунёқарашларни ўзгартириш демакдир.

Г) кадриятлар тизими - улар авлодлараро мулоқот жараёнининг маҳсули сифатида жамиятда кадр - қиммат топган нарсаларга нисбатан установака. Масалан, саҳиҳ ҳадислар шундай кадриятлардир, биз уларни танқидсиз, муҳокамаларсиз қабул қиламиз, чунки улар ҳам илоҳий, ҳам энг буюк инсонлар томондан яратилган ва авлоддан авлодга ўз кадрини йўқотмай келаётган кадриятлардир.

Ижтимоий установакаларни ўзгартиришнинг энг содда ва қулай йўли - бу айна вазиятлар ва улардаги таъсирларни қайтаришдир. Бу қайтариш қайд қилинган образ сифатида инсон онгида узоқ муддатли хотирада сақланади ва вазият пайдо бўлганда, объективлашади, яъни ўз кучини ва мавжудлигини кўрсатади. Шунинг учун ҳам агар чет эл тажрибасига мурожаат қиладиган бўлсак, у ерда бирор ғояни онгга сингдириш учун бир одам ёки бирор гуруҳ ўз сиёсий, мафкуравий ёки бошқа қарашларини бир хил сўзлар ва иборалар, ҳаракатлар билан қайтараверади ва шу йўл билан кўпчиликнинг маъқуллашига эришади. Айниқса, сайлов олди тадбирларида ана шу усул кенг қўлланилади. Шулардан келиб чиқиб, ижтимоий установакаларни ўзгартиришнинг усуллари ва психологик воситалари орқали ҳам дунёқарашни ўзгартиришга эришиш мумкин.

Назорат саволлари:

1. Шахс ва ижтимоий муҳит масаласи.
2. Хулқ нормалари.
3. Ижтимоий санкциялар ва шахс хулқининг мувофиқлаги.
4. Шахсинг ўз-ўзини англаши. “Мен” образи.
5. Шахс, унинг ижтимоийлашуви омиллари.
6. Ижтимоийлашув ўчоқлари ва шароитлар.
7. Ижтимоийлашув босқичлари.
8. Шахс ва жамият.
9. Шахс йўналишининг психологик тизими.
10. Шахс дунёқарашини. Мустақиллик дунёқарашининг объектив шарт - шароитлари.

5-МАЪРУЗА

ШАХСНИНГ ПСИХОЛОГИК СТРУКТУРАСИ. ШАХСНИНГ ИЧКИ ВА ТАШҚИ ФАОЛЛИГИ

Режа:

1. Шахснинг психологик структураси.
2. Шахс ва унинг фаоллиги.
2. Фаолиятнинг турлари. Жисмоний ва ақлий ҳаракатлар.
3. Ижтимоий ҳуққ мотивлари ва шахс мотивацияси.
4. Мотивларнинг турлари.
5. Мотивларнинг англанданлик даражаси: ижтимоий установка ва уни ўзгартириш муаммоси.

Таянч иборалар:

Шахс структураси, индивид, шахс, инсон фаоллиги, ҳаракат, фаолият, ҳуққ, фаолият, ақлий ҳаракатлар, мотор ҳаракатлар, мулоқот, Мотивация, бошқача ҳуққ, биологик эҳтиёж, ижтимоий эҳтиёжлар.

Адабиётлар:

1. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари.- Т., 1994
2. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики.- М., 1990
3. Климов Е.А. Основы психологии.- М., 1998
4. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности. - М., 1988
5. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека.- Пермь, 1971
6. Немов Р.С. Психология. В 3-х кн.- Кн.1.- М., 1998
7. Практическая психодиагностика. Методики и тест.- Самара, 1998
8. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. - Т. 1,2. - М., 1986

Шахснинг структурасига, биринчи навбатда, унинг индивидуаллигининг киши эҳтиросининг, ички қиёфасининг, қобилиятларининг тузилишида мужассамлашган, шахс психологиясини англаб етиш учун зарур, лекин етарли бўлмаган системали тарзда тузилиши киради. Шу тариқа шахс структурасининг **биринчи таркибий қисми** – унинг индивид ичкарасидаги (интериндивид) кичик система алоҳида намоён бўлади.

Шахс ўзи бирикиб кетган жамият билан, гуруҳлар билан ҳақиқий муносабатлар системасида субъект бўлиб, индивиднинг органик гавдаси ичидаги аллақандай епиқ бўшлиқдагина жойлашган бўлиши мумкин эмас, балки у ўзини индивидлараро муносабатлар бўшлиғида намоён қилади. Индивид ўз холича эмас, балки шахслараро ўзаро биргаликда ҳаракатнинг ҳеч бўлмаганда иккита индивид жалб этиладиган жараёнлари ана шу ўзаро биргаликдаги ҳаракат иштирокчиларидан ҳар бирининг шахси намоён бўлиши сифатида

талқин қилиниши мумкин.

Шахс структурасининг **иккинчи таркибий қисми** – шахснинг интериндивид кичик системасини ташкил этадиган ндивиднинг органик тарздаги гавдасидан ташқаридаги “бўшлиқ” да намоён бўлади.

Шахс структурасининг **учинчи таркибий қисми**. Метандивид (индивиднинг устки кўриниши) кичик тузилишини ҳам алоҳида кўрсатиш имконияти мавжуддир. Бунда ичкарасидаги (интериндивид) кичик система алоҳида намоён бўлади. Бунда шахс индивиднинг органик гавдасидан ташқарига чиқарилиб қолмасдан, балки унинг бошқа индивидлар билан “шу ерда ва эндиликда” мавжуд бўлган алоқаларидан ҳам ташқарида жойлаштирилади.

Шахс ва унинг фаоллиги.

Кишининг теваарак-атрофда муносабат, биргаликдаги фаолият ва ижодий иш жараёнида намоён бўладиган ижтимоий аҳамиятга молик ўзгаришлар қилиш лаёқати шахснинг фаоллиги сифатида тушинилади.

Инсон фаоллиги “ҳаракат”, “фаолият”, “хулқ” тушунчалари билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, шахс ва унинг онги мас, Шахс ва унинг фаоллиги. Жамият билан доимий муносабатни ушлаб турувчи, ўз-ўзини англаб, ҳар бир ҳаракатини мувофиқлаштирувчи шахсга хос бўлган, энг муҳим ва умумий хусусият - бу унинг фаоллигидир. Фаоллик (лотинча “actus” - ҳаракат, “activus” - фаол сўзларидан келиб чиққан тушунча) шахснинг ҳаётдаги барча хатти - ҳаракатларини намоён этишини тушунтирувчи категориядир. Бу - ўша оддий кўлимизга қалам олиб, бирор чизиқча тортиш билан боғлиқ элементар ҳаракатимиздан тортиб, токи ижодий уйғониш пайтларимизда амалга оширадиган мавҳум фикрлашимизгача бўлган мураккаб ҳаракатларга алоқадор ишларимизни тушунтириб беради. Шунинг учун ҳам психологияда шахс, унинг онги ва ўз-ўзини англаши муаммолари унинг фаоллиги, у ёки бу фаолият турларида иштироки ва уни уйдлаши алоқадор сифатлари орқали баён этилади.

Фанда инсон фаоллигининг асосан икки тури фарқланади:

А. Ташқи фаоллик - бу ташқаридан ва ўз ички истак-хохишларимиз таъсирида бевосита кўриш, қайд қилиш мумкин бўлган ҳаракатларимиз, мушакларимизнинг ҳаракатлари орқали намоён бўладиган фаоллик.

Б. Ички фаоллик - бу бир томондан у ёки бу фаолиятни бажариш мобайнидаги физиологик жараёнлар, (моддалар алмашинуви, қон айланиш, нафас олиш, босим ўзгаришлари) ҳамда, иккинчи томондан, бевосита психик жараёнлар, яъни аслида кўринмайдиган, лекин фаолият кечишига таъсир кўрсатувчи омилларни ўз ичига олади.

Мисол тариқасида ҳаётдан шундай манзарани тасаввур қилайлик: узоқ айрилиқдан сўнг она ўз фарзанди висолига етди. Ташқи фаолликни биз онанинг боласига интилиши, уни кучоклаши,

юзларини сийлаши, кўзларидан оққан севинч ёшларида кўрсак, ички фаоллик - ўша кўз ёшларини келтириб чиқарган физиологик жараёнлар, ички соғинчнинг асл сабаблари (айрилиқ муддати, ночорлик туфайли айрилиқ каби яширин мотивлар таъсири), кўриб идрок қилгандаги ўзаро бир-бирларига интилишни таъминловчи ички, бир қарашда кўз билан илғаб бўлмайдиган эмоционал ҳолатларда намоён бўлади. Лекин шу манзарани бевосита гувоҳи бўлсак ҳам, уни ифодалаган расмни қурсак ҳам, тахминан қандай жараёнлар кечаётганлигини тасаввур қилишимиз мумкин. Демак, иккала турли фаоллик ҳам шахсий тажриба ва ривожланишнинг асосини ташкил этади. Бир қарашда ҳар бир конкрет шахсга ва унинг эҳтиёжларига боғлиқ бўлиб туюлган бундай фаоллик турлари аслида ижтимоий характерга эга бўлиб, шахснинг жамият билан бўладиган мураккаб ва ўзаро муносабатларининг оқибати ҳисобланади.

аласига бориб тақалади. Шахс айнан турли фаолликлар жараёнида шаклланади, ўзлигини намоён қилади ҳам. Демак, фаоллик ёки инсон фаолияти пассив жараён бўлмай, у онгли равишда бошқариладиган фаол жараёндир. Инсон фаоллигини мужассамлаштирувчи ҳаракатлар жараёни фаолият деб юритилади. Яъни, фаолият - инсон онги ва тафаккури билан бошқариладиган, ундаги турли-туман эҳтиёжлардан келиб чиқадиган, ҳамда ташқи оламни ва ўз-ўзини ўзгартириш ва такомиллаштиришга қаратилган ўзига хос фаоллик шаклидир. Бу - ёш боланинг реал предметлар моҳиятини ўз тасаввурлари доирасида билишга қаратилган ўйин фаолияти, бу - моддий неъматлар яратишга қаратилган меҳнат фаолияти, бу - янги кашфиётлар очишга қаратилган илмий - тадқиқотчилик фаолияти, бу - рекордларни кўпайтиришга қаратилган спортчининг маҳорати ва шунга ўхшаш. Шуниси характерлики, инсон ҳар дақиқада қандайдир фаолият тури билан машғул бўлиб туради.

Фаолият турлари. Жисмоний ва ақлий ҳаракатлар. ҳар қандай фаолият реал шарт-шароитларда, турли усулларда ва турлича кўринишларда намоён бўлади. Қилинаётган ҳар бир ҳаракат маълум нарсага - предметга қаратилгани учун ҳам, фаолият предметли ҳаракатлар мажмуи сифатида тасаввур қилинади. Предметли ҳаракатлар ташқи оламдаги предметлар хусусиятлари ва сифатини ўзгартиришга қаратилган бўлади. Масалан, маърузани конспект қилаётган талабанинг предметли ҳаракати ёзувга қаратилган бўлиб, у аввало ўша дафтардаги ёзувлар сони ва сифатида ўзгаришлар қилиш орқали, билимлар заҳирасини бойитаётган бўлади. Фаолиятнинг ва уни ташкил этувчи предметли ҳаракатларнинг айнан нималарга йўналтирилганига қараб, аввало ташқи ва ички фаолият фарқланади. Ташқи фаолият шахсни ўраб турган ташқи муҳит ва ундаги нарса ва ходисаларни ўзгартиришга қаратилган фаолият бўлса, ички фаолият - биринчи навбатда ақлий фаолият бўлиб, у соф психологик

жараёнларнинг кечишидан келиб чиқади. Келиб чиқиши нуқтаи назаридан ички - ақлий, психик фаолият ташқи предметли фаолиятдан келиб чиқади. Дастлаб, предметли ташқи фаолият рўй беради, тажриба орттириб борилган сари, секин-аста бу ҳаракатлар ички ақлий жараёнларга айланиб боради. Буни нутқ фаолияти мисолида оладиган бўлсак, бола дастлабки сўзларни қаттиқ товуш билан ташқи нутқида ифода этади, кейинчалик ичида ўзича гапиришга ўрганиб, ўйлайдиган, мулоҳаза юритадиган, ўз олдига мақсад ва режалар қўядиган бўлиб боради.

Ҳар қандай шароитда ҳам барча ҳаракатлар, ҳам ички-психологик, ҳам ташқи - мувофиқлик нуқтаи назаридан онг томонидан бошқарилиб боради. ҳар қандай фаолият таркибида ҳам ақлий, ҳам жисмоний - мотор ҳаракатлар мужассам бўлади. Масалан, фикрлаётган донишмандни кузатганмисиз? Агар ўйланаётган одамни зийраклик билан кузатсангиз, ундаги етакчи фаолият ақлий бўлгани билан унинг пешоналари, кўзлари, хаттоки, тана ва қўл ҳаракатлари жуда муҳим ва жиддий фикр хусусида бир тўхтамга келолмаётганидан, ёки янги фикрни топиб, ундан мамнуният ҳис қилаётганлигидан дарак беради. Бир қарашда ташқи элементар ишни амалга ошираётган, мисол учун, узум кўчатини ортиқча барглардан халос этаётган боғбон ҳаракатлари ҳам ақлий компонентлардан холи эмас, у қайси баргнинг ва нима учун ортиқча эканлигидан англаб, билиб туриб олиб ташлайди.

Ақлий ҳаракатлар - шахснинг онгли тарзда, ички психологик механизмлар воситасида амалга оширадиган турли-туман ҳаракатларидир. Экспериментал тарзда шу нарса исбот қилинганки, бундай ҳаракатлар доимо мотор ҳаракатларни ҳам ўз ичига олади. Бундай ҳаракатлар қуйидаги кўринишларда бўлиши мумкин:

- перцептив – яъни, булар шундай ҳаракатларки, уларнинг оқибатида атрофдаги предметлар ва ходисалар тўғрисида яхлит образ шаклланади;
- мнемик фаолият-нарса ва ходисаларнинг моҳияти ва мазмунига алоқадор материалнинг эслаб қолиниши, эсга туширилиши, ҳамда эсда сақлаб турилиши билан боғлиқ мураккаб фаолият тури;
- фикрлаш фаолияти - ақл, фаҳм - фаросат воситасида турли хил муаммолар, масалалар ва жумбоқларни ечишга қаратилган фаолият;
- имажитив - (“image” -образ сўзидан олинган) фаолияти шундайки, у ижодий жараёнларда ҳаёл ва фантазия воситасида ҳозир бевосита онгда берилмаган нарсаларнинг хусусиятларини англаш ва ҳаёлда тиклашни тақозо этади.

Юқорида таъкидлаганимиздек, ҳар қандай фаолият ҳам ташқи ҳаракатлар асосида шаклланади ва мотор компонентлардан иборат

бўлиши мумкин. Агар ташқи фаолият асосида психик жараёнларга ўтиш рўй берган бўлса, бундай жараённи психологияда интериоризация деб аталади, аксинча, ақлда шакллланган ғояларни бевосита ташқи ҳаракатларда ёки ташқи фаолиятга кўчирилиши экстериоризация деб юритилади.

Фаолият турлари яна онгнинг бевосита иштироки даражасига кўра ҳам фарқланади. Масалан, шундай бўлиши мумкинки, айрим ҳаракатлар бошида ҳар бир элементни жиддий равишда, алоҳида-алоҳида бажаришни ва бунга бутун диққат ва онгнинг йўналишини талаб қилади. Лекин вақт ўтгач, бора-бора унда онгнинг иштироки камайиб, кўпгина қисмлар автоматлашиб боради. Бу оддий тилга ўгирилганда, малака ҳосил бўлди дейилади. Масалан, ҳар биримиз шу тарзда хат ёзишга ўрганганмиз. Агар малакаларимиз қатъий тарзда биздаги билимларга таянса, фаолиятнинг мақсади ва талабларига кўра ҳаракатларни муваффақиятли бажаришни таъминласа, биз буни кўникмалар деб атаёмиз. Кўникмалар - доимо биздаги аниқ билимларга таянади. Масалан, кўникма ва малакалар ўзаро боғлиқ бўлади, шунинг учун, ҳам ўқув фаолияти жараёнида шаклланидиган барча кўникмалар ва малакалар шахснинг муваффақиятли ўқишини таъминлайди. Иккаласи ҳам машқлар ва қайтаришлар воситасида мустаҳкамланади. Агар, фақат малакани оладиган бўлсак, унинг шаклланиш йўллари қуйидагича бўлиши мумкин:

- оддий намоёниш этиш йўли билан;
- тушунтириш йўли билан;
- кўрсатиш билан тушунтиришни уйғунлаштириш йўли билан.

Ҳаётда кўникма ва малакаларнинг аҳамияти катта. Улар бизнинг жисмоний ва ақлий уринишларимизни енгиллаштиради ва ўқишда, меҳнатда, спорт соҳасида ва ижодиётда муваффақиятларга эришишимизни таъминлайди.

Фаолиятни классификация қилиш ва турларга бўлишнинг яна бир кенг тарқалган усули - бу барча инсонларга хос бўлган асосий фаоллик турлари бўйича табақалашдир. Бу - мулоқот, ўйин, ўқиш ва меҳнат фаолиятларидир.

Мулоқот - шахс индивидуал ривожланиши жараёнида намоён бўладиган бирламчи фаолият турларидан бири. Бу фаолият инсондаги кучли эҳтиёжлардан бири - инсон бўлиш, одамларга ўхшаб гапириш, уларни тушуниш, севиш, ўзаро муносабатларни мувофиқлаштиришга қаратилган эҳтиёжларидан келиб чиқади. Шахс ўз тараққиётини айнан шу фаолият турини эгаллашдан бошлайди ва нутқи орқали (вербал) ва нутқсиз воситалар (новербал) ёрдамида бошқа фаолият турларини мукаммал эгаллашга замин яратади.

Ўйин - шундай фаолият турики, у бевосита бирор моддий ёки маънавий неъматлар яратишни назарда тутмайди, лекин унинг жараёнида жамиятдаги мураккаб ва хилма-хил фаолият нормалари,

ҳаракатларнинг символик андозалари бола томонидан ўзлаштирилади. Бола токи ўйнамагунча, катталар хатти-ҳаракатларининг маъно ва моҳиятини англаб етолмайди.

Ўқиш фаолияти ҳам шахс камолотида катта роль ўйнайди ва маъно касб этади. Бу шундай фаолликки, унинг жараёнида билимлар, малака ва турли кўникмалар ўзлаштирилади.

Меҳнат қилиш ҳам энг табиий эҳтиёжларга асосланган фаолият бўлиб, унинг мақсади албатта бирор моддий ёки маънавий неъматларни яратиш, жамият тараққиётига хисса қўшишдир.

Ҳар қандай касбни эгаллаш, нафақат эгаллаш, балки уни маҳорат билан амалга оширишда фаолиятнинг барча қонуниятлари ва механизмлари амал қилади. Оддийгина бирор касб малакасини эгаллаш учун ҳам унга алоқадор бўлган маълумотларни эслаб қолиш ва керак бўлганда яна эсга тушириш орқали уни бажариш бўлмай, балки ҳам ички (психик), ҳам ташқи (предметга йўналтирилган) ҳаракатларни онгли тарзда бажариш билан боғлиқ мураккаб жараёнлар ётишини унутмаслик керак. Лекин ҳар бир шахсни у ёки бу фаолият тури билан шуғулланишига мажбур қилган психологик омиллар, сабаблар муҳим бўлиб, бу фаолият мотивларидир.

Ижтимоий хулқ мотивлари ва шахс мотивацияси. Юқорида биз танишиб чиққан фаолият турлари ўз - ўзидан рўй бермайди. Шахснинг жамиятдаги ижтимоий хулқи ва ўзини қандай тутиши, эгаллаган мавқеи ҳам сабабсиз, ўз - ўзидан рўй бермайди. Фаолиятнинг амалга ошиши ва шахс хулқ - атворини тушунтириш учун психологияда “мотив” ва “мотивация” тушунчалари ишлатилади.

“Мотивация” тушунчаси “мотив” тушунчасидан кенгроқ маъно ва мазмунга эга. Мотивация - инсон хулқ-атвори, унинг боғланиши, йўналиши ва фаоллигини тушунтириб берувчи психологик сабаблар мажмуини билдиради. Бу тушунча у ёки бу шахс хулқини тушунтириб бериш керак бўлганда ишлатилади, яъни: “нега?”, “нима учун?”, “нима мақсадда?”, “қандай манфаат йўлида?” деган саволларга жавоб қидириш - мотивацияни қидириш демакдир. Демак, у хулқнинг мотивацион таснифини ёритишга олиб келади.

Шахснинг жамиятда одамлар орасидаги хулқи ва ўзини тутиши сабабларини ўрганиш тарбиявий аҳамиятга эга бўлган нарса бўлиб, масалани ёритишнинг икки жиҳати фарқланади: а) ички сабаблар, яъни хатти-ҳаракат эгасининг субъектив психологик хусусиятлари назарда тутилади (мотивлар, эҳтиёжлар, мақсадлар, мўлжаллар, истаклар, қизиқишлар ва ҳоказолар); б) ташқи сабаблар - фаолиятнинг ташқи шарт-шароитлари ва ҳолатлари. Яъни, булар айни конкрет ҳолатларни келиб чиқишига сабаб бўладиган ташқи стимуллардир.

Шахс хулқ-атворини ичкаридан, ички психологик сабаблар туфайли бошқариш одатда шахсий диспозициялар ҳам деб аталади. Улар шахс томонидан англаниши ёки англолмалиги ҳам мумкин.

Яъни, баъзан шундай бўладики, шахс ўзи амалга оширган иши ёки ўзидаги ўзгаришларга нисбатан шаклланган муносабатнинг ҳақиқий сабабини ўзи тушуниб етмайди, “Нега?” деган саволга “Ўзим ҳам билмай қолдим, билмайман”, деб жавоб беради. Бу англамаган диспозициялар ёки установкалар деб аталади. Агар шахс бирор касбга онгли тарзда қизиқиб, унинг барча сир-асрорларини эгаллаш учун астойдил ҳаракат қилса, бунда вазият бошқачароқ бўлади, яъни, диспозиция англаган, онгли ҳисобланади.

Шу нуқтаи назардан мотив - конкретроқ тушунча бўлиб, у шахсдаги у ёки бу хулқ-атворга нисбатан турган мойиллик, ҳозирликни тушунтириб берувчи сабабни назарда тутаяди. Машҳур немис олими Курт Левин мотивлар муаммоси, айниқса, шахсдаги ижтимоий хулқ мотивлари борасида катта кенг қамровли тадқиқотлар олиб бориб, шу нарсани аниқлаганки, ҳар бир одам ўзига хос тарзда у ёки бу вазиятни идрок қилиш ва баҳолашга мойил бўлади. Шуниси ажабланарлики, ўша бир конкрет вазият хусусидаги турли шахсларнинг баҳолари ҳам турлича бўлади. Бундан ташқари, бир шахснинг ўзи ҳам ўзидаги ҳолат, кайфиятга боғлиқ ҳолда бир хил вазиятни алоҳида ҳолларда турлича идрок қилишга мойил бўларкан. Шунинг учун ҳам одамнинг айни пайтдаги реал ҳаракатларини ўша маълум шароитдаги ички ва ташқи стимулларга унинг берган баҳоси ёки реакцияси сифатида қарамай, балки унда шунга ўхшаш ҳолатларни идрок қилишга ички бир ҳозирлик - диспозициянинг мавжудлиги билан тушунтириш тўғрироқ бўлади. Шу маънода шахс хулқининг мотивацияси турли шароитлардан орттирилган тажрибага таянган, онгли таҳлиллар, хаттоки, ижтимоий тажриба нормаларининг таъсирида шаклланадиган сабаблар комплексини ўз ичига олади. Масалан, техника олийгоҳларида: “Материалларнинг қаршилиги” номли курс бор дейлик. Шу курсни ўзлаштириш ва ундан синовдан ўтиш кўпчиликка осонликча рўй бермайди. ҳали курс бошланмасданок, ёш талабаларда шу курс ва унинг талабларига нисбатан шундай установка шаклланадики, албатта, бу курс қийин, уни олиб борувчи ўқитувчи ўта талабчан, қаттиққўл ва хоказо деган. Бундай мотивация мана неча авлод талабалар бошдан кечириётган ҳолат. Энди конкрет шахснинг дарс жараёни бошланган кейинги ҳаракатлари конкрет мотивлар билан изоҳланади ва тиришқоқ талаба учун бу фан ҳам бошқа фанлар қатори тинимсиз изланиш, ўз вақтида дарсларни тайёрлашни талаб қилса, бошқаси учун (дангасароқ талаба учун) бу дарсдан кейин дарс йўқ ва у қачон шу семестр тугагини кутиб ҳаракат қилади.

Ҳар қандай мотивларнинг орқасида шахснинг эҳтиёжлари ётади. Яъни, мақсадли ҳаётда шахсда аввал у ёки бу эҳтиёжлар пайдо бўлади ва айнан уларнинг табиати ва заруратига боғлиқ тарзда хулқ мотивлари намоён бўлади. Мисол учун талабанинг ўқув фаолиятини

олиш мумкин. Билим олиш мақсади билим, илм олиш, қизиқувчанлик эҳтиёжини пайдо қилади. Бу эҳтиёж тараққиётнинг маълум бир даврида, масалан, боғча ёшидан бошлаб қониктирила бошлайди. Болага сотиб олиб берилган китоблар, дафтар ва бошқа ўқув қуроллари, маълум таълим масканида ташкил этилган шарт - шароитлар ва у ердаги бевосита билим олишга қаратилган фаолиятнинг ўзи, бола учун мотив ўрнини босади. Яна бир оддий мисол: кўлингизда китоб бор. Сиз хали уни ўқишни бошламадингиз. Лекин ўқиш истаги бор, шу истакнинг ортида эса, ўша мазмунни билиш ва унинг тагига етиш эҳтиёжи туради. Рус олими Р. Немов шахсдаги мотивацион соҳани куйидагича тасаввур қилади. Умуман, ҳар қандай шахсдаги мавжуд эҳтиёжларни икки гуруҳга бўлиш мумкин:

Биологик эҳтиёжлар - бу - физиологик (ташналик, очлик, уйқу), жинсий, мослашув эҳтиёжлари.

Ижтимоий эҳтиёжлар - бу - меҳнат қилиш, билиш, эстетик ва ахлоқий-маънавий эҳтиёжлар.

Эҳтиёжларни биологик ҳамда ижтимоий турларга бўлганимиз билан шу нарсани унутмаслигимиз лозимки, шахсдаги ҳар қандай эҳтиёжлар ҳам ижтимоийлашган бўлади, яъни, улар ўша жамият ва муҳитдаги қадриятлар, маданий нормалар ва инсонлараро муносабатлар характериға боғлиқ бўлади. Масалан, энг табиий ва тушунарли ҳисобланган бизнинг емишга - овқатга бўлган эҳтиёжимизни олсак, у ҳам конкрет муҳитга қараб турлича ҳаракатларни келтириб чиқаради. Яна мисол учун, тўй маросимлари ёки жуда тўкин дастурхон атрофида ўтирган одам нима учун шунчалик кўп овқат истеъмол қилиб юборганини билмай қолади. Агар бу табиат қўйни ёки пахта даласидаги хашар бўлса-чи, бир бурда иссиқ нон ҳам бутун танаға роҳат бахш этувчи малҳам бўлиб, очликни билинтирмайди. Камтарона дастурхондан овқат еб ўрганган киши оз-оз ейишга ўрганса, ёшлигидан нормадан ортиқ еб ўрганган одам врач олдиға бориб, ўзи учун оздирувчи дори-дармон сўраса сўрайдики, лекин уйда ўзи емишини назорат қилиши кераклигини билмайди. Демак, бу ҳам маданиятға, этикаға, оила муҳитиға бевосита боғлиқ нарса экан -да.

Умуман шахс ижтимоий хулқи мотиви ҳақида гап кетганда, унинг икки томони ёки элементи ажратилади: ҳаракат дастури ва мақсад. Ҳаракат дастури мақсадға эришишинг воситаларига аниқлик киритади. Шунинг учун ҳам дастурда назарда тутилган воситалар мақсадға эришишни оқлаши керак, акс ҳолда дастур ҳеч нарса бермайди. Масалан, баъзи ота-оналар фарзандларини яхши тарбиялаш ва ундан идеалларидаги шахс етишиб чиқишини орзу қилиб, унинг олдиға жуда оғир тарбиявий шартларни қўядилар, бола эркинлиги бўғилади, у қатъий назорат муҳитида ушланади. Оқибатда бола

кейинчалик бошқариб бўлмайдиган, қайсар, унча-мунча ташқи таъсирга берилмайдиган бўлиб қолиб, ҳар қандай бошқа ижтимоий шароитда қийналадиган бўлиб қолади. Шунинг учун ҳам мотив ҳар доим анланган, эҳтиёжлар мувофиқлаштирилган ва мақсадлар ва унга етиш воситалари аниқ бўлиши керак. Шундагина ижтимоий хулқ жамиятга мос бўлади.

Мотивларнинг турлари. Турли касб эгалари фаолияти мотивларини ўрганишда мотивлар характерини билиш ва уларни ўзгартириш муаммоси аҳамиятга эга. Шундай мотивлардан бири турли хил фаолият соҳаларида муваффақиятга эришиш мотиви бўлиб, бундай назариянинг асосчилари америкалик олимлар Д. Макклелланд, Д. Аткинсон ва немис олими Х. Хекхаузенлар ҳисобланади. Уларнинг фикрича, одамда турли ишларни бажаришини таъминловчи асосан икки турдаги мотив бор: муваффақиятга эришиш мотиви ҳамда муваффақиятсизликлардан қочиш мотиви. Одамлар ҳам у ёки бу турли фаолиятларни киришишда қайси мотивга мўлжал қилишларига қараб фарқ қиладилар. Масалан, фақат муваффақият мотиви билан ишлайдиганлар олдиндан ишонч билан шундай иш бошлайдиларки, нима қилиб бўлса ҳам ютукқа эришиш улар учун олий мақсад бўлади. Улар ҳали ишни бошламай туриб, ютукни кутадилар ва шундай ишни амалга оширишса, одамлар уларнинг барча харакатларини маъқуллашларини биладилар. Бу йўлда улар нафақат ўз куч ва имкониятларини, балки барча ташқи имкониятлар - таниш - билишлар, маблағ каби омиллардан ҳам фойдаланадилар.

Бошқача хулқ - атворни муваффиқиятсизликдан қочиш мотивига таянган шахсларда кузатиш мумкин. Масалан, улар биринчилардан фарқли, ишни бошлашдан аввал нима бўлса ҳам муваффиқиятсизликка дучор бўлмасликни ўйлайдилар. Шу туфайли уларда кўпроқ ишончсизлик, ютукқа эришишга ишонмаслик, пессимизмга ўхшаш холат кузатилади. Шунинг учун бўлса керак, охир - оқибат улар барибир муваффиқиятсизликка учраб, “Ўзи сира омадим юришмайдиган одамман-да” деган хулосага келадилар. Агар биринчи тоифали шахслар бир ишни муваффиқиятли тугатгач, кўтаринки руҳ билан иккинчи ишга киришишса, иккинчи тоифа вакиллари, ҳар қандай ишни яқунлагандан сўнг, унинг натижасидан қатъий назар, руҳан тушкунликка тушадилар ва оғриниш ҳисси билан бошқа ишга киришадилар. Бу ўринда талабчанлик деган сифатнинг роли катта. Агар муваффиқиятга йўналган шахсларнинг ўзларига нисбатан қўйган талаблари даражаси ҳам юқори бўлса, иккинчи тоифа вакилларининг талаблари аксинча, паст бўлади. Бундай ташқари ҳар биримиздаги ўзимиздаги реал қобилиятлар тўғрисидаги тасаввурларимиз ҳам ушбу мотивларнинг фаолиятдаги ўрнига таъсир кўрсатади. Масалан, ўзидаги қобилиятларга ишонган шахс хаттоки, мағлубиятга учраса ҳам, унчалик қайғурмайди, кейинги сафар ҳаммаси яхши бўлишига

ишонади. Ишончсиз шахс эса кичкина берилган танбеҳ ёки танқидни ҳам жуда катта руҳий азоб билан қайғуриб бошдан кечиради. Унинг учун ҳам шахснинг у ёки бу вазиятларда қайғуриш сифати ҳам маълум маънода мотивлар характерини белгилайди.

Шундай қилиб, мотивлар тизими бевосита шахснинг меҳнатга, одамларга ва ўз - ўзига муносабатларидан келиб чиқади ва ундаги характер хусусиятларини ҳам белгилайди. Уларнинг ҳар биримизда реал шарт-шароитларда намоён бўлишини бирор масъулиятли иш олдидан ўзимизни тутишимиз ва муваффақиятларга эришишимиз билан баҳоласак бўлади. Масалан, масъулиятли имтиҳон топшириш жараёнини олайлик. Баъзи талабалар имтиҳон олдидан жуда қайғурадилар, хаттоки, кўрқадилар ҳам. Улар учун имтиҳон топшириш жуда катта ташвишдай. Бошқалар эса бу жараёни босиқлик билан бошдан кечириб, ичидан ҳаяжонланаётган бўлсалар ҳам, буни бошқаларга билдирмайдилар. Яна учинчи тоифа кишилари умуман беғам бўлиб, сира қойимайдилар. Табиий, шунга мувофиқ тарзда, ҳар бир тоифа вакиллари ишининг муваффақияти ва фаолиятнинг самараси турлича бўлади. Бунга ҳар бир шахсдаги даъвогарлик даражаси ҳам таъсир қилади. Даъвогарлик даражаси юқорироқ бўлганлар билган - билмаганини исбот қилишга уринсалар, ана шундай даражаси пастлар бор билганини ҳам яхши айтиб беролмай, яна ўқитувчи билан тортишмайдилар ҳам.

Шунинг учун ҳам ҳар биримиз ижтимоий фаолият мотивларидан ташқари, шахсий хислатларимизни ҳам билишимиз ва онгли тарзда хулқимизни бошқара олишимиз керак.

Мотивларнинг англанганлик даражаси: ижтимоий установка ва уни ўзгартириш муаммоси. Юқорида таъкидлаганимиздек, мотивлар, яъни хатти-харакатларимизнинг сабаблари биз томонимиздан англаниши ёки англанмаслиги ҳам мумкин. Юқорида келтирилган барча мисолларда ва ҳолатларда мотив аниқ, яъни шахс нима учун у ёки бу турли фаолиятни амалга ошираётганлигини, нима сабабдан муваффақиятга эришаётганлиги ёки мағлубиятга учраганини билади. Лекин ҳар доим ҳам ижтимоий хулқимизнинг сабаблари бизга аён бўлавермайди. Англанмаган ижтимоий хулқ мотивлари психологияда ижтимоий установка (инглизча “attitud”) ходисаси орқали тушунтирилади.

Ижтимоий установка шахснинг ижтимоий объектлар, ходисалар, гуруҳлар ва шахсларни идрок қилиш, баҳолаш ва қабул қилишга нисбатан шундай тайёргарлик ҳолатики, у бу баҳо ёки муносабатнинг аслида қачон шаклланганлигини аниқ англамайди. Масалан, Ватанимизни ҳаммамиз севамиз, байроғимиз муқаддас, немис инвесторларга ишонамиз, негрларга раҳмимиз келади, тижорат ишлари билан шуғулланадиганларни албатта пулдор, бадавлат, деб ҳисоблаймиз ва ҳақозо. Бу тасаввурлар, баҳо ва ҳиссиётлар қачон ва

қандай қилиб онгимизда ўрнашиб қолганлигига эътибор бермасдан юқорида санаб ўтган ҳиссиётларни бошдан кечираверамиз. Мана шуларнинг барчаси ижтимоий установакалар бўлиб, уларнинг мазмун моҳияти аслида ҳар бир инсон ижтимоий тажрибаси давомида шаклланади ва узок муддатли хотирада сақланиб, конкрет вазиятларда рўёбга чиқади.

Америкалик олим Г. Оллпорт ижтимоий установаканинг уч компонентли тизимини ишлаб чиққан:

А. Когнитив компонент - установа объектига алоқадор билимлар, ғоялар, тушунча ва тасаввурлар мажмуи;

Б. Аффектив компонент - установа объектига нисбатан субъект хис қиладиган реал ҳиссиётлар (симпатия, антипатия, лоқайдлик каби эмоционал муносабатлар);

В. ҳаракат компоненти - субъектнинг объектга нисбатан реал шароитларда амалга ошириши мумкин бўлган ҳаракатлари мажмуи (хулқда намоён бўлиш).

Бу уччала компонентлар ўзаро бир - бирлари билан боғлиқ бўлиб, вазиятга қараб у ёки бу компонентнинг роли устиворрок бўлиши мумкин. Шунини айтиш лозимки, компонентлараро монандлик бўлмаслиги ҳам мумкин. Масалан, айрим талабалар талабалик бурчи ва тартиб - интизом билан жуда яхши таниш бўлсаларда, ҳар доим ҳам унга риоя қилавермайдилар. “Тасодифан дарс қолдириш”, “жамоатчилик жойларида тартибни бузиш” каби ҳолатлар когнитив ва ҳаракат компонентларида уйғунлик йўқлигини кўрсатади. Бу бир қарашда сўз ва иш бирлиги принципининг турли шахсларда турлича намоён бўлишини эслатади. Агар одам бир неча марта била туриб, ижтимоий хулққа зид ҳаракат қилса, ва бу нарса бир неча марта қайтарилса, у бу ҳолатга ўрганиб қолади ва установакага айланиб қолиши мумкин. Шунинг учун ҳам биз ижтимоий нормалар ва санкциялар воситасида бундай қарама - қаршилиқ ва тафовут бўлмаслигига ёшларни ўргатиб боришимиз керак. Бу шахснинг истиқболи ва фаолиятининг самарадорлигига бевосита таъсир кўрсатади.

Назорат саволлари:

1. Инсон фаолияти ва унинг психологик тузилиши.
2. Фаолият ва ижтимоий хулқ мотивацияси.
3. Малака, кўникма ва одатлар ва уларнинг шаклланиши.
4. Ўз - ўзини баҳолаш ва хулқ мотивлари.
5. Мотив ва мотивация асослари.
6. Ўз - ўзини баҳолаш ва хулқ мотивлари.
7. Шахс ва унинг мотивлари: муваффақиятга эришиш ва мағлубиятлардан қочиш мотивлари.
8. Ижтимоий установа нима?
9. Ўзгартириш муаммоси нима?
10. Талабчанлик ва установа ҳақида гапириб беринг.

6- МАЪРУЗА

ГУРУҲ (ЖАМОА) ПСИХОЛОГИЯСИ. ГУРУҲНИНГ ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК СТРУКТУРАСИ

Режа:

1. Шахс ва гуруҳ.
2. Референт гуруҳ.
3. Гуруҳларда ижтимоий фаолиятни ташкил этиш.

Таянч сўз ва иборалар:

Гуруҳ, агрегация, расмий, норасмий гуруҳ, негатив гуруҳлар, қиёслаш гуруҳлари, психологик мослик, социометрия, фаолият, ижтимоийлаштирувчи функция, инструментал, гуруҳнинг автономлиги, гуруҳбозлик.

Адабиётлар:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник.- М., 1998
2. Аникеева Н.П. Жамоалардаги психологик муҳит.- Т., 1992
3. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари. - Т., 1994
4. Климов Е. А. Психология профессионала.- М., 1996
5. Майерс Д. Социальная психология.- Спб, 1997
6. Немов Р. С. Психология. Кн. 1. - М., 1994
7. Прикладная социальная психология.- М., 1999
8. Прикладная психодиагностика. - М., 1999
9. Психология. Учебник. Под ред. А. Крылова.- М., 1998
10. Ядов В.А. Социальная идентичность личности.- М., 1994

Шахс ва гуруҳ Шахслараро муносабатлар асосан гуруҳ шароитида, шахс маълум инсонлар даврасида, гуруҳида, жамоада бўлган тақдирда рўй беради. Шунинг учун ҳам мутахассислар жамоаларда рўй берадиган шахслараро таъсирнинг қонуниятлари ва механизмларини билишлари ва уларни гуруҳда одамлар меҳнатини ташкил этишда албатта инобатга олишлари керак.

Ҳар бир шахснинг феъл - атвориди, хатти - ҳаракатларида у мансуб бўлган миллат, халқ, худуд, профессоинал тоифа, меҳнат қиладиган жамоаси, яқин атрофдаги муқим гуруҳи, оиласининг таъсиридан пайдо бўлган сифатлари ва хусусиятлари бўлади. Тарихий шарт - шароит, давр, давлат тузими ва ўша жамиятдаги сиёсий, иқтисодий ва мафкуравий таъсирлар ҳақида юқорида гапирган эдик. Бу таъсир макро босқичдаги таъсирлар деб аталиб, яқин муҳитнинг таъсири - микро босқичдаги таъсирлар деб юритилади. Иккала босқичдаги таъсирлар ҳам ижтимоий психологик нуқтаи назардан аҳамиятли ва тарбиявий моҳиятга эгадир. Чунки ҳар бир шароитда шахс ўзига хос ижтимоий ролларни бажаради ва ўзининг “қиёфасини” намоён этади. Меҳнат жамоасида профессоинал ролларни бажариш

жараёнидаги хулқ - атвори шахснинг маънавий ва психологик кўринишидаги асосий омил бўлиб, катта ёшдаги одам психологиясини тубдан ўзгартириш учун унинг профессионал фаолиятини ҳам ўзгартириш керак, дейилади.

Шундай қилиб, шахсга бир вақтнинг ўзида турли ижтимоий гуруҳларнинг таъсири бўлиб туради. Тўғри, маълум даврда бир ижтимоий гуруҳнинг шахсга таъсири сезиларлироқ ва ахамиятлироқ, иккинчисиники эса сал камроқ бўлади. Масалан, ўқувчилик йилларида мактабдаги ўқувчилар гуруҳининг таъсири маҳалладаги ўртоқлар даврасиникидан кучлироқ бўлиши, янги хонадонга келин бўлиб тушган қиз учун янги оила муҳитининг таъсири талабалик гуруҳиникидан кучлироқ бўлиши табиий. Лекин ҳар бир алоҳида дақиқада биз доимо маълум гуруҳлар таъсирида бўламиз. хўш, гуруҳнинг ўзи нима? Гуруҳ - маълум ижтимоий фаолият мақсадлари асосида тўпланган, мулоқот эҳтиёжлари қондириладиган инсонлар уюшмасидир. Демак, гуруҳ учун иккита асосий мезон мавжуд : бирор фаолиятнинг бўлишлиги(меҳнат, ўқиш, ўйин, мулоқот, маиший манфаатлар) ҳамда у ерда одамларнинг ўзаро мулоқоти учун имкониятнинг мавжудлиги.

Референт гуруҳ. Ҳар бир шахс учун тараққиётнинг ҳар бир алоҳида босқичида шундай одамлар гуруҳи бўладиги, у уларнинг ниятлари, қизиқишлари, ҳаракат нормалари, ғоя ва фикрларига эргашишга тайёр бўлади, ҳаракатларидан андоза олади, уларга тақлид қилади. Бундай гуруҳ психологияда референт гуруҳ деб аталади. Америкалик социологлар референт гуруҳларнинг бир неча турларини фарқлайдилар.

Норматив гуруҳлар - бу шахс учун шундай инсонлар гуруҳи, уларнинг нормаларини у маъқуллайди, уларга амал қилишга ҳамиша тайёр бўлади. Бундай гуруҳларга биринчи навбатда оилани, диний ёки миллий уюшмаларни, профессоинал гуруҳларни киритиш мумкин. Масалан, ўзбек халқи учун дастурхон атрофига ўтирган заҳоти юзга фотиҳа тортиш, мезбонларнинг меҳмонларга “Хуш келибсизлар” дейишлари норма ҳисобланади ва ҳар бир оилада шундай ҳаракатларга нисбатан ижобий установка шаклланади. Бунда бола учун референт ролини ота - онаси, катталар, маҳалладаги хурматли инсонлар ўйнайди.

Қиёслаш гуруҳлари - бу шундай гуруҳи, шахс ўша гуруҳга киришни, унинг маъқуллашига муҳтож бўлмайди, лекин ўз ҳаракатларини йўлга солишда унга асосланади ва коррекция қилади. Масалан, талабалар гуруҳида шундай ёшлар бўлиши мумкинки, шахс улар билан умуман мулоқотда бўлмайди, уларнинг фикрлари ёки қарашларини ёқламайди, лекин бу гуруҳ айнан ўшаларга ўхшамаслик ва ўз устида кўпроқ ишлашга ўзини сафарбар қилиш учун керак. Ёки талаба ёшлар сессия якунларига кўра дифференциал стипендия

оладилар. Ўртача ўзлаштирувчи талаба учун “ҳамма талабалар” оладиган стипендия миқдорини назарда тутиб, ўзини тинчлантиради, аълочи эса, ўзиникини нафақат оддий, ўртачалар билан балки, давлат стипендиялари оладиганлар билан ҳам солиштиради. Кўрсаткичлар қанчалик юқори бўлса, шунга мос даъвогарлик даражаси ҳам юқори бўлади, шахснинг қиёслаш гуруҳлари ҳам ортиқроқ бўлади.

Негатив гуруҳлар - шундайки, шахс уларнинг хатти - ҳаракатларидан атайлаб воз кечади, чунки улар шахсий қарашлардан мутлоқ фарқ қилади. Масалан, икки кўшни бир - бири билан муросалари келишмаса, хаттоки, деворларини оқлашда ҳам бири танлаган рангни иккинчиси танламайди. Бири “оқ” деса, иккинчиси - аксинча, “қора” деб тураверади.

Гуруҳларнинг турлари. Кундалик ҳаётда шахс мулоқотда бўладиган, вақтини биргаликда ўтказадилар кишилар гуруҳи ҳам турли хил бўлади. Масалан, агар одамлар кўчада тасодиқий ходисани томошабини бўлиб туришган бўлса, уларни психология тилида гуруҳ эмас, агрегация(оломон) деб аташади. ҳақиқий гуруҳ учун ўша одамларнинг барчасига алоқадор умумий фаолият ва ҳамкорлик қилиш, бир - бирларига таъсир кўрсатиш имконияти бўлиши керак. Америкалик психолог Ч. Кули ҳамкорликнинг даражаси мезонига кўра гуруҳларни бирламчи ва иккиламчи турларга бўлиб ўрганишни таклиф этган эди. Бирламчи гуруҳда шахслараро ўзаро таъсир “юзма - юз, бевосита” рўй беради. Масалан, оила даврасидаги, синфдаги, ҳисобчилар хонасида ўтирганлар бирламчи гуруҳга мисолдир.

Иккиламчи гуруҳларда ҳар доим ҳам одамларнинг бевосита мулоқотда бўлиш имкониятлари бўлмайди. Улар ўртасидаги муносабат ва ўзаро таъсир билвосита бўлади. Масалан, йирик бир ташкилотдаги тизимлар орқали мулоқат, касаба уюшмасига бирлашган одамлар, “Ватан” тараққиёти партияси аъзоларининг боғлиқлиги иккиламчи гуруҳга мисол. Уларда ҳам умумийлик бўлади, масалан, ўша партияни оладиган бўлсак, улар қашқадарёда бўладими, Фарғонадами, барибир умумий ғоя атрофида бирлашишади, аъзолик бадалларини вақтида тўлаб туришади, сайлов олди компанияларида бир - бирларини қўллаб - қувватлаб турадилар.

Кўпинча гуруҳларни расмий ва норасмий турларга ҳам бўлиб ўрганишади. Расмий гуруҳдаги муносабатлар расмий нормалар ва ҳуқуқ бурчлар тизими билан белгиланган бўлади. Масалан, гуруҳда бошлиқ билан ходимлар ўртасидаги муносабатларни таъминловчи гуруҳ расмий бўлса, норасмий - ички, бевосита психологик муносабатларни таъминловчи гуруҳ ҳисобланади. Масалан, дўстлар гуруҳи, ёки талабалар гуруҳидаги барча қизларнинг танаффус пайтидаги мулоқоти гуруҳи.

Турли гуруҳлар инсон ҳаётида бир неча функцияларни бажарадилар: а) ижтимолийлаштирувчи функция; б) инструментал,

яъни, аниқ меҳнат функцияларни амалга оширишга имкон берувчи муҳит; в) экспрессив - одамларнинг ўзгаларнинг тан олишлари, хурматга сазовор бўлиш, ишонч қозонишини таъминлаш; г) қўллаб - қувватлаш, яъни, қийин пайтларда, муаммолар пайдо бўлганда одамларни бирлаштириш функцияси.

Р.С.Немов кичик ижтимоий гуруҳларнинг қуйидаги классификациясини таклиф этган.

КИЧИК ГУРУҲЛАРНИНГ ТУРЛАРИ

Шартли (номинал)	Реал (ҳақиқий)
Табиий	Лаборатория типли
Формал (расмий)	Ноформал (норасмий)
Кучсиз ривожланган	Кучли ривожланган
Корпорация	Жамоалар
Референт	Нореферент

Гуруҳ ўлчамлари ва унинг тизими. Гуруҳлар улардаги одамлар сонига кўра катта ва кичик гуруҳларга бўлинади. Психологияда кўпроқ кичик гуруҳлар ўрганилади. Уни неча киши ташкил этиши, неча киши ҳамкорликлаги фаолитяти кўпроқ самара бериши масаласи амалий аҳамиятга эгадир. Кўпчилик олимлар гуруҳнинг бошланғич нуқтаси сифатида миқдор жиҳатдан икки кишини - диадани тан олишади. Поляк олими Ян Шепаньский бунга қўшилмаса-да (унинг фикрича камида уч киши - триададан бошланади), ҳар қалай диада ўзига хос уюшма сифатида тан олинган. Масалан, янги оила қуриб, бирга яшаётган кишилар, севишганлар, икки дўст - ўзига хос кичик гуруҳ. ҳар қандай кичик гуруҳга хос сифат шуки, унинг аъзолари бир - бирлари билан бевосита мулоқотга киришиш, “юзма - юз” бўлиш имкониятга эга бўлади. ҳар бир киши учун шу гуруҳ жуда аҳамиятли бўлиб, унинг нормаларига ўзи хоҳлаб - хоҳламай бўйсунма бошлайди. Кичик гуруҳнинг чегараси масаласи ҳам кўп муҳокама қилинади.

Г.М. Андреева бу чегарани 12 - 15 киши деб ҳисобласа, америкалик Мороно ўз вақтида бу чегарани 30-40 гача сурган эди. Лекин бизнингча, унинг юқори чегараси неча киши бўлишидан қатъий назар, ўзаро бевосита мулоқот имкониятини бериши ва ҳар бир аъзо бир - бирига таъсир кўрсата олиши керак.

Ҳар бир ўзига хос психологик тизимга ҳам эга. Уни ташкил этувчи элементлар нисбатан барқарор бўлиб, улар гуруҳ аъзолари хулқ - атворини мувофиқлаштириб туради. Аввало гуруҳнинг мақсадини ажратиш керак. Мақсад - одамларни жамоа меҳнати атрофида уюштириб, бирлаштирувчи психологик элементдир. Масалан, барча

талабаларнинг мақсади - ўқиш, профессионал малака орттириб, мутахссис бўлиб етишиш.

Гуруҳнинг автономлиги даражаси ҳам маълум аҳамиятга эга омил, чунки ҳар бир аъзо умумий мақсад асосида бирлашган бўлса ҳам, уларнинг ҳар бирининг ўз бурч ва вазифалари бор ва шу нуқтаи назардан ҳар одам ўз имкониятларини ўзича ишга солиб, ўзаро муносабатларга сабаб бўлади.

Гуруҳнинг психологик тизимга таъсир этувчи омилларга яна уларнинг жинсий, ёш жиҳатдан, маълумоти ва малакаси нуқтаи назаридан фарқ қилувчи ва уйғунликни ташкил этувчи омиллар ҳам киради.

Гуруҳнинг уюшганлиги ҳам динамик кўрсаткичлардан бўлиб, шу нуқтаи назардан ҳар бир гуруҳ бир - биридан фарқ қилади. Масалан, одамлар ҳамкорликда бажараётган ишнинг қизиқарли ва ҳамма учун манфаатли эканлиги, гуруҳ нормаларининг аъзолар томонидан умуман олганда қабул қилиниши, қадриятлар тизимини тасаввур қилишдаги фикрлар мослиги уюшқоқликнинг мезонларидир.

Гуруҳнинг тизими яна унинг катта - кичиклигига ҳам боғлиқ. Масалан, 5-10 кишидан иборат гуруҳдаги муносабатлар яхшироқ, уйғунроқ ва фаолият самаралироқ ҳисобланади. Чунки бундай гуруҳларда норасмий мулоқот учун маъқул шароит мавжуд бўлади. Бундай гуруҳларда “гуруҳбозлик” деган иллат ҳам бўлмайди. Гуруҳнинг ҳажми ортиб борган сари уларда расмиётчилик, расмий юзаки муносабатлар кўпаяди ва бу одамлар ўртасидаги инсоний муносабатларда ўз аксини топади.

Назорат саволлари:

1. Шахс ва гуруҳ муаммоси. Гуруҳлар таснифи.
2. Гуруҳ ва жамоаларнинг психологик хусусиятлари.
3. Гуруҳларда хулқ нормалари ва қадриятларнинг шаклланиши.
4. Гуруҳлардаги динамик жараёнлар.
5. Гуруҳ ўлчамлари ва унинг тизими.
6. Гуруҳларнинг турлари.
7. Кичик гуруҳларнинг турлари.
8. Ижтимоий психологик ўзаро мослик ва унинг мезонлари.
9. Психологик мослик асослари.
10. Социометрик техника ва уни амалиётда қўллаш.

7- МАЪРУЗА

ГУРУҲДА ЎЗАРО ҲАМКОРЛИК ВА МУЛОҚОТ ПСИХОЛОГИЯСИ

Режа:

1. Психологик ўзаро мослик тушунчаси.
2. Группавий қарорлар қабул қилишда ўзаро таъсир масаласи.
3. Гуруҳдаги психологик муҳит ва уни ўрганиш.
4. Аудитория билан ишлашнинг ижтимоий психологик шартлари.
5. Фаол ўқитиш методлари ва уларни ташкил этиш.
6. Дарсда мунозара, брейнштурминг ва тренингларни ўтказиш.

Таянч сўз ва иборалар:

Ўзаро мослик, эҳтиёж, қизиқишлар, қарорлар, омиллар, фаол ўқитиш, мунозара, брейнштурминг, тренинглар, группавий музокара, лоқайдлик, монолог.

Адабиётлар:

7. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник.- М., 1998
8. Аникеева Н.П. Жамоалардаги психологик муҳит.- Т., 1992
9. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари. - Т., 1994
10. Климов Е. А. Психология профессионала.- М., 1996
11. Майерс Д. Социальная психология.- Спб, 1997
12. Моргунов Е. В. Личность и организация. Конспекты по психологии.- М., 1996
13. Немов Р. С. Психология. Кн. 1. - М., 1994
14. Прикладная социальная психология.- М., 1999
15. Прикладная психодиагностика. - М., 1999
16. Психология .Учебник. Под ред. А. Крылова.- М., 1998
17. Ядов В.А. Социальная идентичность личности.- М., 1994

Жамоаларда психологик ўзаро мослик. Гуруҳ ҳаёти ва ундаги аъзоларнинг ўзларини яхши хис қилишлари кўп жиҳатдан уларнинг ҳамкорликда ишлай олишлари ва бир - бирларига ижобий муносабатда бўла олишларига боғлиқ. Бу ходисани тушунтириш учун психологияда психологик мослик тушунчаси мавжуд. Психологик мослик деганда, гуруҳ аъзолари сифатлари ва қарашларининг айнанлиги эмас, балки улар айрим сифатларининг мос келиши, қолганларининг керак бўлса, тафовут қилиши назарда тутилади. Мосликнинг мезони сифатида

Н. Обозов қуйидагиларни ажратади: а) фаолият натижалари; б) аъзоларнинг сарфлаган куч - энергиялари; в) фаолиятдан қониқиш.

Икки хил ўзаро мослик: психофизиологик ва ижтимоий психологик. Биринчи ҳолатда фаолият жараёнида одамларнинг бир

хил ва мос тарзда ҳаракат қила олишлари, реакциялар мослиги, иш ритми ва темпидаги уйғунликлар назарда тутилса, иккинчисида ижтимоий хулқдаги мослик - установакалар бирлиги, эҳтиёж ва кизиқишлар, қарашлардаги монандлик, йўналишлар бирлиги назарда тутилади. Биринчи хил мослик кўпроқ конвейер усулида ишланадиган саноат корхоналари ходимларида самарали бўлса, бу олийгоҳ ўқитувчилари, ижодий касб эгаларида иложи йўқ ва бўлиши мумкин эмас, уларда кўпроқ ижтимоий психологик мосликнинг аҳамияти каттадир.

Ўтказилган тадқиқотлар психологик мосликнинг кўплаб қирралари бўлиши мумкинлигини исбот қилди. Асосан шуни унутмаслик керакки, қайси фаолият ва унинг мақсади одамларни бирлаштирган бўлса, ўша мақсадни идрок қилиш ва биргаликда англаш истагида уйғунликнинг бўлиши катта тарбиявий аҳамиятга эга бўлади.

Группавий қарорлар қабул қилишда ўзаро таъсир масаласи. Гуруҳда одамларнинг бир - бирларини ёқтиришлари ёки аксинча, инкор қилишлари кўпинча турли хил қарорлар қабул қилиш жараёнида рўй беради. Группавий қарорлар қабул қилиш индивидуал қарорлар қабул қилиш жараёнидан тубдан фарқ қилмайди. Иккаласида ҳам аввал муаммо аниқланади, маълумотлар тўпланади, бир нечта таклифлар илгари сурилади ва ниҳоят, энг маъқули қабул қилинади. Лекин гуруҳда бу жараён бироз бошқачароқ кечади ва низолар кўпинча айнан шу жараён билан боғлиқ бўлади.

Америкалик психолог Т. Митчеллнинг фикрича, ўзаро таъсир группа шароитида қуйидаги омиллар воситасида рўй беради: 1) айрим аъзолар бошқаларига нисбатан кўпроқ гапиришга мойил бўладилар; 2) юқорироқ мавқега эга бўлган шахслар қарорлар чиқариш жараёнида ҳам бошқаларга тазъийқ ўтказишади; 3) гуруҳда кўп вақт ўзаро фикрлардаги келишмовчиликларнинг олдини олишга кетиб қолади; 4) гуруҳда айрим одамлар таъсирида асосий мақсаддан четлаш ва мақсадга номувофиқ қарорлар қабул қилиш холлари кузатилади; 5) барча аъзолар ўзлари сезмаган холда конформлиликка берилишлари ва гуруҳ таъсирига тушиб қоладилар. Шунинг учун ҳам баъзан мажлисни олиб борувчи раис кун тартибини эълон қилган бўлса-да, ундан чалғиб кетиши ва ўринсиз қарорлар қабул қилиши мумкин.

Лекин группавий қарорлар қабул қилиш жараёнининг энг катта ижобий томони шундаки, унда кўплаб фикрлар туғилади ва ўртага ташланади. Бу фикрлар шундай шароит яратадики, охир - оқибат алоҳида индивидуал фикрлардан бироз бўлса-да, фарқ қиладиган оригинал янги фикр пайдо бўлади. Шунинг учун ҳам раҳбарлик санъати кўпчилик фикрига таянган холда охирида энг маъқул қарорга кела олишдир. Лекин салбий томони шундаки, группавий музокара ва қарорлар қабул қилиш жараёни баъзи аъзоларда лоқайдлик ("Менга

нима, улар гапиришяпти-ку” каби), ташаббуссизлик (“Барибир меники қабул қилинмайди, гапирим нима қилдим?” каби) иллатларини ҳам пайдо қилиши мумкин. Бу ўша муҳитда айрим одамлар фикри доимо кўллаб - қувватланган, айрим одамларга эътибор, имтиёз берилган шароитларда раҳбарнинг айби билан рўй беради.

Хоффман ўз экспериментларида группавий қарорлар қабул қилишга гуруҳнинг таркиби таъсир қилиш мумкинлигини исбот қилган. Унинг фикрича, яхши, сифатли, ижобий фикрлар ва қарорлар гуруҳ таркиби ҳар хил (гетероген таркиб) бўлган шароитларда унинг таркиби бир хил (гомоген) бўлгандан анча кўп ва сифатли бўлади. Гомоген гуруҳларда (масалан, тахминан бир хил ўзлаштирадиган талабалар гуруҳи) қарорлар қабул қилиш мобайнида конфликтларнинг кам бўлиши ва қарорлар тезда қабул қилиниши аниқланган.

Ҳар қадай қарорлар қабул қилиш жараёни психологик жиҳатдан таваккалчиликка асосланиши ҳам исботланган. Лекин таваккалчилик даражаси гуруҳ шароитида индивидуал ҳолатдагидан анча паст бўлар экан. Ўртача гуруҳ аъзосининг бу ўриндаги фикри : “Таваккал шу гапни айтмайчи, номаъқул бўлса, гуруҳ борку, улар маъқуллашганку?”. Демак, гуруҳ шароитида қабул қилинган ҳар қандай қарор моҳиятан ижтимоий характерли бўлиб, унинг тўғри ва фойдали, натижали бўлишида раҳбарнинг роли катта бўлади.

Гуруҳдаги психологик муҳит ва уни ўрганиш. Гуруҳ ва жамоалар тўғрисида гап кетганда, кўпинча унинг “маънавий муҳити”, “психологик муҳити” деган иборалар ишлатилади. Чунки бу нарса ўша ердаги ишнинг яхшилиги, фаолиятнинг самараси билан боғланади. Ижтимоий психологик муҳит деганда, биз ўша гуруҳнинг аъзолари фикрлари, ҳиссиётлари, дунёқараши, установакалар ва ўзаро муносабатларидан иборат бўлган эмоционал-интеллетуал ҳолатни тушунамиз. Бу ўриндаги асосий омил - бу аъзоларнинг ўзаро муносабатларидир. Маълумки, ўзаро муносабатлар иш юзасидан, фаолият мақсадлари ва мазмуни билан ҳамда бевосита бир - бирларини ёқтириш - ёқтирмасликка асосланган инсоний эмоционал ҳиссиётлар кўринишида бўлиши мумкин. Профессинал фаолиятни бажариш жараёнида табиий биринчи типли муносабатлар устивор бўлиб, иккинчиларининг характери биринчисидан келиб чиқади. Дўстлар тўпланган даврадаги муҳит эса аксинча, бевосита симпатияларга таянади.

Ижтимоий психологияда ана шундай психологик муҳитни экспериментал тарзда ўрганишга катта эътибор берилади. Энг кенг тарқалган усуллардан бири социометрия бўлиб, унинг асосчиси америкалик олим Жон Морено ҳисобланади. Социометрия лотинча “societas” - жамият, ва “metreo” - ўлчайман сўзларидан олинган бўлиб, гуруҳдаги шахслараро муносабатларни ўлчашга қаратилган техникадир. Назарий социометрия унинг муаллифи фикрича,

жамиятдаги барча низолар, муаммоларни ечишнинг усулларида бири - инсонлар ўртасидаги муносабатларни ўрганиш ва шунга кўра, жамиятда ўзгаришларни амалга ошириш керак, деган ғояга асосланади. Амалда эса ҳар бир жамоаларда махсус социометрик сўровлар ўтказилади ва унинг натижалари ташкилий жараёнларда инобатга олинади.

Лекин охириги пайтларда социометрияга назар ўзгарган, унинг юзлаб модификациялари, турлари ишлаб чиқилди. Аҳамиятлиси шуки, уни ҳақиқатдан ҳам гуруҳдаги маънавий - психологик муҳитга таъсир этувчи эмоционал муносабатларни аниқлашда мутахассис томонидан ишлатиш мумкин. Бунда ҳар бир гуруҳ аъзоси танлов шароитига солинади, яъни у у ёки бу шароитда, вазиятда ёки фаолиятни бажаришда ўзига ёққан (ёқмаган ҳам) шеригини гуруҳдошлари орасидан танлаши керак. Масалан, мактаб ўқувчиларига “Ким билан бирга дарс тайёрлашни хоҳлардинг?”, “Ким билан мактаб ер участкасидаги хашарда ёнма - ён туриб ишлашни истардинг?”, меҳнат жамоаларида эса “Бошлиқ томонидан берилган муҳим топшириқни икки киши бажариши керак бўлса, шерикликка кимни олган бўлардингиз?”, талабаларда “Хорижга ўқишга юборишса, гуруҳдошларингдан кимлар сенга шерик бўлишини истайсан?” каби саволлар билан мурожаат қилинади. Сўров аноним бўлиб, ҳар бир иштирокчи 3 - 5 тагача танлаш ҳуқуқига эга бўлади. Натижалар жадвалга солиниб, қайта ишланади ва хаттоки, график тарзда чизилади. қуйида меҳнат жамоасида қўлланилиши мумкин бўлган социометрик тестдан бири ҳавола этилган.

Тест учун қуйидаги саволларни таклиф этиш мумкин:

Гуруҳингиздаги одамлар орасидан бевосита доимо у билан ишлашни хоҳлаган уч кишининг номини ёзинг:

1.

2.

3.

Сиз билан бирга ишлайдиган ҳамкасбларингиздан кимлар билан бирга бўш вақтингизни ўтказишни хоҳлардингиз.(уч киши)

1.

2.

3.

Ҳамкасбларингиздан ўз ишини зўр маҳорат билан бажарадиган уч кишининг номини ёзинг:

1.

2.

3.

Методика гуруҳдаги одамлар бир-бирларини яхши билган

тақдирдагина ўтказилади. Маълумотларни қайта ишлаш ҳар бир ходимнинг тўплаган танловларини санаш ва таҳлил қилишга асосланади. Улар асосида гуруҳдаги лидерни ва лидерлик стилини аниқлаш мумкин.

Социометрия корхона таркибида кадрлар захирасини шакллантириш, ҳар бир ходимнинг рейтингини аниқлаш орқали уларда лидерлик сифатларининг борлигини ўрганишга имкон беради.

Аудитория билан ишлашнинг ижтимоий психологик шартлари. Маълумки, ҳар қандай педагогик жараённинг асосий мақсади - таълим олувчида билим, малака ва кўникмалар ҳосил қилишдир. Бу нарса маълумотлар алмашинуви орқали рўй беради. Педагогик мулоқот жараёнидаги маълумотлар алмашинуви асосан уч шаклда амалга оширилади:

- монолог;
- диалог;
- полилог.

Монолог - маърузачи ёки ўқитувчининг тингловчилар ёки ўқувчи - талабалар қаршисига чиқиб нутқ сўзлаши, дарсни баён этишидир. Айти шу усул таълим-тарбия жараёнидаги асосий восита эканлиги тўғрисида онгимизга ўрнашиб қолган тасаввур мавжуд. Бу ҳолатда гапирувчи маълумотларнинг асосий таянч манбаи ҳисобланади ва фақат ундангина фаоллик талаб қилинади. Монолог эгаси ўзи мустақил тарзда маълумот мазмунини тингловчиларга етказиш ва ўз мавқеини таъкидлаш имконига эга бўлади. Лекин аудитория, яъни тингловчилар унга нисбатан анча пассив мавқеда бўладилар ва бу нарса маълумотнинг фақат кичик бир қисминигина идрок қилиш ва эслаб қолишига сабаб бўлади. Шунинг учун ҳам ўқитувчи бу камчиликнинг олдини олиш учун аудиторияни фаоллаштиришнинг бошқа йўллари қидиришга мажбур бўлади.

Диалог - ўқув мавзуси ёки муаммони гуруҳ шароитида ўқитувчи билан биргаликда ва ҳамкорликда муҳокама қилиш йўлидир. Шунинг учун бу усул тингловчиларни нафақат фаоллаштиради, балки аудиторияда ижодий муҳитнинг бўлиши ва фикрлар алмашинувидан ҳар бир иштирокчининг манфаатдорлигини таъминлайди. Яъни, тингловчилар ўқув жараёнининг объектдан унинг субъектига айланадилар.

Диалог жараёнида ўқитувчи билан ўқувчилар ўртасида фикрлар алмашинуви, билимларни ўзаро муҳокама қила олиш учун реал шароит яратилади. Лекин диалогни ташкил этишдан аввал ўқитувчи аудиториянинг у ёки бу хусусда билимлар ва тасаввурларга эга бўлишини инobatда олиши зарур, акс ҳолда ўзаро мулоқот самарасиз ва мазмунсиз тортишувга айланиб кетиши мумкин. Диалог жараёнида уни ташкил этган шахс аудиториянинг у ёки бу муаммо юзасидан билимларини диагностика қилиш ва шунга мос тарзда ўз ишини

ташкил этиш имкониятига эга бўлади. Айнан шу ҳолат диалогнинг энг муҳим психологик аҳамиятидир.

Полилог - гуруҳ ичидаги мунозарадир. У тингловчилар ёки ўқувчиларнинг фаоллигини янада ошириш, улардаги ижодий қобилиятларни ривожлантириш мақсадида ишлатилади. Полилог жараёнида гуруҳ аъзоларининг ҳар бири муҳокама қилинаётган масала юзасидан ўз фикрини билдириш имкониятига эга бўлади, ўқитувчи эса ушбу жараённинг ташкилотчи сифатида ўқувчилар ёки талабалар фаолиятига бевосита аралашмайди. Бу усул дарс мавзуси кўпроқ назарий характерли бўлиб, янги ғоялардан уларнинг амалий жиҳатлари келтириб чиқарилиши зарурарти бўлганда қўл келади. Лекин бу усул машғулотлар ёки мулоқот дарслари энди бошланган пайтда ўтказилиши мақсадга мувофиқ эмас, чунки полилог учун ўқитувчи билан ҳамкорликда ишлаш тажрибасидан ташқари ёшларга ўша соҳа юзасидан маълум билимлар мажмуи ҳамда ҳамкорликда ишлаш тажрибаси зарур. Диалог ва полилог техникасини яхши эгаллаган муаллим мунозара ёки баҳсни самарали ташкил этишга лаёқатли бўлади. Шунини алоҳида таъкидлаш лозимки, мунозарани самарали ташкил этиш қобилияти ўз-ўзидан шаклланмайди, бунинг учун ўқитувчи умуман мунозара методикаларининг моҳияти ва уни ташкил этиш йўллари илмий - амалий жиҳатдан билиши керак.

Фаол ўқитиш методлари ва уларни ташкил этиш. Баҳсининг самарали бўлиши энг аввало баҳслашувчиларнинг бир-бирларига нисбатан фазовий жойлашувларига боғлиқ. қуйида келтирилган расмларда тингловчи ва музокарада қатнашувчиларнинг фазовий жойлашувлари ва уларнинг психологик мавқеларининг моҳияти келтирилган.

Ҳар бир ҳолат баҳс қатнашувчиларида ўзига хос руҳий тайёргарлик ва масъулият ҳиссини келтириб чиқаради.

Демак, дарс мобайнида ўқитувчи мавзунинг характери ва у шакллантириш лозим бўлган билим, малака ва фазилатларга мос тарзда мунозара шароитини танлаши ва шундай кейингина машғулотни бошлаши керак. Кўриниб турибдики, анъанавий синфда ташкил этиладиган машғулотларнинг самарадорлиги деярли йўқ, чунки улар олдинги қаторларда ўтирган тингловчиларнинг фаоллигигагина йўналтирилган, қолганлар “ўйиндан ташқари” ҳолатда, бу нарса уларнинг дарс мазмунига муносабатларида бевосита акс этади.

Кичик, тор доиралардаги компакт гуруҳларда уюштирилган мунозараларнинг эркин мавзули, йўналтирилган ва аниқ сценарийли диспут турлари мавжуд бўлиб, бу танланган мавзуга ва мунозара гуруҳларининг мулоқот тажрибасига боғлиқдир (“диспут” сўзининг луғавий маъноси - “фикрляпман”, “тортишяпман”, деган маънони билдиради). Кичик гуруҳлардаги мунозаралардаги асосий нарса -

гуруҳ аъзоларининг танланган мавзу хусусиятига қараб, ҳар бириинг ўз фикр мулоҳазаларини охиригача баён этиш имкониятларининг борлигидир. Бундай гуруҳда бошловчи ҳам қаторда ўтириб, мавзунинг ечимини батамом хал бўлмагунча фаол мулоқотларнинг иштирокчиси бўлиши мумкин. Лекин асосий рол гуруҳнинг аъзоларига юкланганлигини ва бевосита ажралиб чиққан норасмий лидер асосий баҳс юритувчи бўлиши мумкинлигини унутмаслиги зарур. Бундай гуруҳлар турли шароитда кўпинча баҳс иштирокчилари учун табиий шароитларда (масалан, синфда, талабалар аудиторияларида, иш хоналарида ва б.к.) ўтказилса, мақсадга мувофиқ бўлади.

Агар баҳслашувчилар гуруҳи одатдагидан каттароқ ҳажмда (масалан, 30 кишигача) бўлса, унда мунозарани уюштиришнинг ўзига хос томони бор. Бу ҳолда баҳс гуруҳи шартли равишда учга бўлинади. Биринчи гуруҳ - “фикрларни жамловчилар” - генераторлар гуруҳи дейилади; иккинчиси - “танқидчилар” ва учинчи гуруҳ - “фикрларни тезлатувчилар” - катализаторлар” деб аталади. ҳар бир ажралган гуруҳнинг ўзига хос функциялари бор: “генераторлар” ўртага ташлаган муаммо ёки баҳс мавзуси бўйича ўзларидаги барча фикрларни ўртага холис ташлайдилар. Гуруҳ аъзоларидан бири - лидер - уларни жамлаб, фикрлар иккига бўлинган тақдирда ҳам уларни умумлаштириб баён этади. Сўнгра ўйинга “танқидчилар” киришади. Уларнинг вазифаси - эшитган фикрларига танқидий муносабат билдириш, яъни танқидий нуқтаи назардан улар ичидаги “мағзни” ва “пучак” фикрларни саралаш. Шундан кейин вазиятга қараб, яна сўз “генераторлар”га ёки “катализаторлар”га берилиши мумкин. Билдирилган фикр ва таклифларда мабодо ҳисобга олинмай қолган жиҳатлар ёки ноўрин фикр бўлса, ёки моҳиятан шу мавзуга алоқадор бўлган, лекин иккала томон ҳисобга олмаган бирор жиҳат аниқланса, томонлар диққатини айнан шунга қаратиши керак. Сўнгра “тезлатувчилар” баҳсни давом эттиришга руҳсат бериб, агар уни яқун қилиш тақозо қилинса, иккала гуруҳнинг ўйинига холис баҳо берган ҳолда мунозарани тўхтатиши мумкин. Улар кўпинча иккала гуруҳ учун холис орбиторлар - “ҳакамлар” ролини ўйнайдилар.

Мактабда бир синф доирасида ёки талабалар гуруҳида ахлоқий маънавий мавзуда баҳс уюштириганда, юқоридаги усулни қўллаш имконияти бўлса, суҳбатдошларнинг учбурчак шаклдаги берк стол атрофига ўтиришлари мумкин. Демак, баҳслашувчиларнинг жойлашишлари ҳам бу ўринда маълум аҳамият касб этади.

Катта гуруҳларда баҳс ёки мунозара уюштирилганда, бошловчининг роли айниқса каттадир. Чунки у ҳар бир гуруҳдаги тортишувлар ва фикр алмашинувларнинг бошида турмоғи керак бўлса, улар фаолиятини мақсадга мувофиқ тарзда йўналтириб турмоғи лозим. Кичик гуруҳдагидан фарқли ўлароқ, катта гуруҳларда бошловчи у ёки бу ички гуруҳга ён босмаслиги ёки уларни ўзининг

шахсий фикрига мажбуран эргаштирмаслиги керак. Акс холда, у ўзининг фаолияти билан бошқалар ташаббусига салбий таъсир кўрсатиши ва баҳсининг йўналишини бузиб қўйиши мумкин. Шунинг учун катта гуруҳлар уюштириладиган мунозаранинг мавзуси олдиндан танланган ва унга бошловчи маълум маънода тайёр бўлиши шарт.

Дарсада мунозара, брейншторминг ва тренинглари ўтказиш технологияси. Мунозаралар юритишнинг яна бир шакли борки, унинг номини рус тилида “мозговая атака”, инглизчасига “brain storming” деб аталади. Бизнинг тилимизда бу тушунчанинг аниқ аналогик таржимаси йўқ, лекин уни “мияга хужум” ёки “фикрлар тўкнашуви”, “фикрлар жанги майдони” деб аташ мумкин. Методнинг психологик моҳияти шундаки, оддий мунозарада баҳслашувчилар кўпроқ онгли, асосли фикрларни баён этишга ҳаракат қиладилар. Бунда эса баҳслашувчиларга мияга қандай фикр қуйилиб келса, уни танқидсиз ва асосламай эркин, “тилга нима келса”, лекин навбатма-навбат айтиш имконияти берилади. Бу нарса кўпроқ муаммо анча нотаниш, савол мураккаб ёки ноаниқ бўлган шароитларда қўл келади. Яъни, бунда “эркин ассоциациялар”га имкон берилади ва охир оқибат гуруҳнинг ўзи маълум рационал “мағзни” ажратиб олади.

Бу усулни биринчи марта америкалик олим А.Осборн 30-йиллардаёқ таклиф этган ва бу усул ёрдамида йирик лойиҳаларни режалаштириш ва олдиндан унинг натижаларини башорат қилишда маълум ютуқларни қўлга киритган эди. Лекин кейинчалик мутахассислар уни фақат ностандарт, ўзига хос ечим бўлган вазифаларни муҳокама қилгандагина қўллаш мумкин, деган фикрни билдира бошладилар. Бироқ тўғри ташкил этилган брейштормингнинг амалий афзалликлари кўп. Фақат бунда қуйидаги қоидаларга риоя қилиш керак:

Жумлалар жуда қисқа бўлиши керак, уларнинг асосланиши шарт эмас.

Ҳар қандай жумла ёки фикр танқид қилиниши мумкин эмас, яъни фикрлар танқиддан холидир.

Мантикий фикрлардан кўра, фантастик ёки қўққисдан, тасодифан мияда пайдо бўлган фикр муҳимроқ.

Фикр ёки билдирилган қисқа мулоҳаза қайд этилади.

Билдирилган фикр ёки ғоялар у ёки бу иштирокчиники, деб ажратилмайди, яъни улар - муаллифсиздир.

Фикр ёки яхши ғояларни танлаш алоҳида “танқидчилар” ёки гуруҳнинг норасмий лидерлари томонидан амалга оширилади.

Юқоридаги таъкидланган гуруҳ катта бўлган шароитда баҳс уюштиришда ҳам генератор, яъни фикрларни бирламчи жамловчиларларга ушбу усулда ишлашга имкон бериш тажрибада яхши натижа беради. Чунки ўтказилган текширувлар ва кўплаб синов

машғулотларининг кўрсатишича, айнан шу гуруҳда брейншторминг усулининг қўлланилиши турли-туман ва қарама-қарши фикрларнинг баён этилишига шароит яратади. Акс холда муҳим муаммолар бўйича мунозарани бошлаш ва унда фикрлар ранг-баранглигига эришиш жуда қийин бўлади. Бу усул айниқса, катталар аудиториясида жуда яхши самара беради.

Баҳсда иштирок этиш ва ундан манфаатдорлик ҳисси ҳар бир иштирокчида шаклланиши шарт ва бунда бошловчи - ўқитувчининг роли катта. Амалий машғулотларни баҳс - мунозара шаклида ўтказилиши болаларга олдиндан айтилиши ва уларнинг тайёргарлик кўришлари учун саволлар берилиб қўйилиши мақсадга мувофиқдир. Баҳс иштирокчилари ҳаяжонланмасликлари учун машғулот бошланишидан аввал уларнинг ўзларини эркин тутишлари учун айрим енгиллаштирувчи машқлар, бошқача қилиб айтганда, психогимнастик машқлар ўтказиш тавсия этилади. Масалан, ана шу мақсадда ўтказиладиган психогимнастик машқларга қуйидагиларни киритиш мумкин:

Ўқитувчи гуруҳни айлана шаклида туришлари сўрайди ва аъзоларни навбатма-навбат ўртага чиқиб, гуруҳ билан хоҳлаган тарзда, лекин самимий саломлашишни сўрайди. Кейин гуруҳдан кимнинг саломи кўпроқ ёққанини сўрайди.

Гуруҳ аъзолари ўқитувчи атрофида ярим айлана шаклида туришади. Навбат билан гуруҳ аъзолари ўртага чиқиб, хоҳлаган аъзо билан сўзсиз, лекин очиқ юз билан мимика воситасида саломлашиш ва бирор фикрни билдириши сўралади.

Ҳамма доира шаклида ўтиради ва ўқитувчи олиб келган копток навбат билан мулоқот қатнашчиларига отилади, фақат кимга отилса, ўша одамнинг кучли, яхши бир сифати айтилиб, сўнг ирғитилади. Ўқитувчи коптокнинг албатта ҳар бир кишига тегишини назорат қилади.

Бу каби машқлар мунозара қатнашчилари ўртасида ўзаро тангликнинг бўлмаслиги ва ўз фикрини баён этаётганда ўқитувчидан тортинмаслиги учун ўзига хос тренинг ҳисобланади.

Ўқитувчи мунозарани бошлар экан, иштирокчилар онгига қуйидагиларни етказа олиши керак:

а) машғулот ҳар бир иштирокчига албатта фойдали бўлади ва улар бир-бирларига ёрдам бериш учун келганлар;

б) мунозара ўзаро мулоқотнинг бир шакли бўлиб, ҳар бир иштирокчи бир-бирига очиқ ва самимий муносабатда бўлсин;

в) мунозара иштирокчиларнинг ўзаро тажрибаларини алмашишилари учун қулай шароитдир;

г) фикр баён этишда керак бўлса таваккал қилайлик, лекин индамаслик шиоримиз бўлмасин;

д) мунозара пайтида кўп ёзиш шарт эмас;

е) агар бирор нарса тушунарли бўлмаса, уни сўрашдан тортинманг;

ж) билган билимларимизни бир-биримиздан аямаймиз, чунки бошқалар ҳам бундан манфаатдор бўлсинлар, “яширинган билим - билим эмас”лиги унутмайлик!

Баҳс турлари. Ёзма баҳс ўтказиш усуллари. Агар машғулотлар бир-бирларини яхши танимайдиган бошланғич гуруҳларда бошланган бўлса, “танишиш” машқларини ўтказиш, албатта ишни кичик гуруҳлардан бошлаш лозим. Бунда эркин йўналтирилмаган баҳс шаклини қўллаш ўринлироқ. Бунда ўқитувчи иштирокчиларга бир-бирларини яхши таниб олсалар, биргаликда ҳаракат қилсалар, умумий иш учун манфаатли бўлган натижаларга эришиш мумкинлигини тушунтириши лозим.

Агар иштирокчилар бирор янги маълумотларга эга бўлиш, мураккаброқ масала юзасидан умумий нуқтаи назарга эга бўлиш ва мантикий хулосаларга эришишни мақсад қилган бўлсалар, унда дарс аввалида ўқитувчи ёки олдиндан тайёргарлик кўрган гуруҳ аъзоси маъруза қилиши, маъруза юзасидан кейин баҳс уюштирилиши, дарс охирида имкон бўлса, ўқитувчи ўзи тайёрлаган тарқатма материалларини ҳар бир аъзога бериши керак. Фаоллаштирувчи усуллар материаллар қўлга берилгач, ишга солинади.

Агар дарснинг ёки амалий машғулотнинг мақсади тингловчилардаги аниқ қобилиятларни ривожлантириш, малакаларни ошириш ва янги тажрибадан фойдаланиш бўлса, унда баҳснинг предмети аввало тажриба алмашинувга қаратилиши, бунда айрим машқлар ҳам бажарилиши, уларнинг натижалари таҳлил қилиниши, ролли ўйинларни бажаришгача олиб борилиши керак. Бунда ўқитувчининг роли анча масъулиятли бўлиб, у машғулотгача конкрет йўриқномаларни ўқувчиларга бериши ва гуруҳ ишини мунтазам кузатиб, назорат қилиб туради.

Агар мунозара дарсларининг мақсади - иштирокчиларнинг янги, мустақил фикрларга келиши, уларни шахсий тажриба ва вазиятларга боғлаб айтиб беришларига олиб келиш бўлса, унда ўқитувчи “Мен”-мунозарадаман” ҳолатида гуруҳли баҳсни кичик гуруҳларда ташкил этиши, уларда алоҳида ҳолатлар ва вазиятларнинг таҳлилига барчанинг диққатини қаратиши, иштирокчиларни турли ролларни тасаввур қилишга мажбур қила олиши ва олдиндан тайёрлаб қўйилган саволномаларни дарс охирида тарқатиб, шаклланган янги ғояни ажратиб олиши керак. Демак, бу шаклдаги иш ҳар бир иштирокчидан пухта тайёргарликни ва аниқ кўникмаларни талаб қилади.

Баҳс шаклида машғулот ўтказганда, қабул қилинадиган қарорларнинг аҳамияти катта. қарорларнинг самарали бўлиши учун қуйидагиларни ёдда тутиш керак:

- машғулот бошланишидан олдин ўқитувчи таҳлил қилиниши

лозим бўлган муаммони белгилайди ва унга қай тарзда муносабат билдирилиши лозимлигини тушунтиради;

- қисқа бўлса-да, бу муаммонинг олдинги дарсларга боғлиқлиги, уйга берилган вазифа, муҳокама қилинадиган масалага оид муҳим фактлар эсга туширилади;

- баҳс қатнашчилари кичик гуруҳчаларга (4-5 киши) бўлиниб, машғулот охирида фикрлар умумлаштирилиши учун қоғозлар тахт қилиб қўйилади;

- гуруҳда ишлаш мобайнида билдирилган фикрларнинг афзал ва камчилик томонлари ҳақидаги ўз мулоҳазаларини оғзаки ёки ёзма тарзда қарорлар шаклида баён этадилар;

- иш якунида гуруҳнинг вакиллари ўз гуруҳининг иши тўғрисида гапириб, уларни бошқаларники билан қиёслайди. Зарурат бўлса, ўқитувчи ҳар бир гуруҳнинг қарорларини ўзаро қиёслаб, саволларга жавоб беради, ноаниқроқ қарорларга ўз муносабатини билдиради. Баҳс турлари. Ёзма баҳсни ўтказиш усули. Педагогик амалиётда баҳснинг моҳияти кўпинча фақат оғзаки диалоглар ва тортишувлар тарзида тасаввур қилинади. Лекин оғзаки баҳсларнинг янада самарали ва таъсирчан бўлиши учун ёзма баҳс шакли ҳам қўлланилади. Бу усул ўқувчиларнинг берилган мавзу соҳасидаги билимларини янада чуқурлаштириш, мунозара маданиятини ошириш ва ҳар бир фикрни асослаш қобилиятини ривожлантиради. Ўқитувчи эса ўқувчи ёки талабаларнинг билимларини асосли баҳолаш ва билимдонликни тўла маънода таҳлил қилиш имкониятига эга бўлади. Бу усул айниқса, миллий ғоя ва миллий мафқурани шакллантирувчи фанлар - ижтимоий - гуманитар фанлар юзасидан ўтказилса янада самарали бўлади.

Ўқувчилар олдиндан мавзу билан таништириладилар, уйга берилган топшириқлар орасида қай бири ёзма тарзда ўтказилиши маълум қилинади. Ёзма баҳс ўтказиладиган куни ўқитувчи уни қуйидаги тарзда амалга оширади:

Ўқитувчи гуруҳни иккига бўлади ва уларни алоҳида қаторларга ўтказди. ҳар бир гуруҳ мавзу бўйича қайси нуқтаи назарни ҳимоя қилишини маълум қилади. Масалан, биринчи гуруҳ болаларнинг ақлий даражаларини мунтазам ўлчаб туриш ва шу орқали таълим муассасаларига жалб этишни ҳимоя қилса, иккинчи гуруҳ - бу фикрни асосли тарзда инкор қилади.

Шундан сўнг ўқитувчи қарама-қарши гуруҳ аъзоларини жуфтлайди ва уларга номери ёзилган вароқларни тарқатади. ҳар бир иштирокчига бирор фикрни ёзма асослашга 5 дақиқадан берилади. Ёзма далиллар равон тушунарли тилда, асосли тарзда ёзилиши керак.

Ёзилган варақчалар қарама-қарши шерикларга берилади. Улар ўз “рақиблари” фикрига қарши фикрни 8-10 дақиқа мобайнида ўйлаб, ёзишлари керак бўлади ва нариги томондаги шеригига беради.

Ёзма далиллар алмашинувининг бундай тартиби 2-3 марта

такрорланади, ҳар сафар ҳар бир ўқувчи шеригининг далил-исботини диққат билан ўрганиб чиқиб, жавоб қайтаради. Охирги раундда ўқувчиларнинг ўзларига яқунлаш имкони берилади ва ёзма ишлар йиғиб олинади.

Ўқитувчи ёзма баҳларни яқунлашда томонларга “қарши томоннинг энг яхши далил-исботи қайсилар бўлди?” деб сўрайди ва ўқувчилар билан олдиндан келишган холда улар билимларини якка-якка ёки гуруҳий баҳолайди.

Юқорида келтирилган ёзма баҳсларни ўтказиш тамойиллари Фред Ньюмен материаллари асосида тайёрланди. Ўйлаймизки, бизнинг шароитимизда ҳам бу усуллар анча самара беради.

Назорат саволлари:

1. Жамоаларда рўй берадиган психологик ходисалар.
2. Жамоанинг шахсга ижобий ва салбий таъсири.
3. Жамоаларни бошқаришнинг самарали усуллари.
4. Меҳнат жамоаларининг конкрет шахсга ижобий таъсири.
5. Жамоанинг маънавий муҳитини шакллантириш омиллари.
6. Гуруҳ ўлчамлари ва унинг тизими.
7. Гуруҳдаги психологик муҳит ва уни ўрганиш.
- 8.. Дарсда мунозара, брейншторминг ва тренинглар ўтказиш технологияси
9. Бахс турлари. Ёзма бахс ўтказиш усуллари..
10. Қабул қилинадиган қарорлар қандай омилларга боғлиқ?

8- МАЪРУЗА

САМАРАЛИ БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИНИНГ ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ. БОШҚАРИШНИНГ МОҲИЯТИ ВА МАЗМУНИ. БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИНИНГ АСОСИЙ ВАЗИФАСИ.

Режа:

1. Бошқаришнинг ривожланиш тарихи.
2. Бошқарув усулари.
3. Самарали бошқарув фаолиятининг психологик асослари.
4. Бошқарув самарадорлигини баҳолаш.

Таянч иборалар:

Қадимги бошқарув, саноат революцияси, тейлоризм, маъмурий босқич, ташкилот, давлат, маҳаллий, корхона, муваффақиятли қарор, унумдорлик, бошқарувнинг рационаллиги, тезкорлик.

Адабиётлар:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник.- М., 1998
2. Аникеева Н.П. Жамоалардаги психологик муҳит.- Т., 1992
3. Каримова В.М. Ижтимоий психология асослари. - Т., 1994
4. Климов Е. А. Психология профессионала.- М., 1996
5. Майерс Д. Социальная психология.- Спб, 1997
6. Немов Р. С. Психология. Кн. 1. - М., 1994
7. Прикладная социальная психология.- М., 1999
8. Прикладная психодиагностика. - М., 1999
9. Психология. Учебник. Под ред. А. Крылова.- М., 1998
10. Ядов В.А. Социальная идентичность личности.- М., 1994

Бошқаришнинг ривожланиш тарихи. Бошқарувнинг амалиёти худди ташкилотлар каби келиб чиқиши жихатидан анча қадимий. Эрамизгача бўлган учинчи минг йилликка оид бўлган лойдан қилинган жадваллар топилмаларида тижорат амаллари, қадимги Шумерияни тижорат қоидалари ҳақида маълумотлар олинган. Булар бошқарув амалиёти қадимдан мавжудлигидан далолат беради. Албатта қадимги бошқарув худди ташкилотлари каби тубдан ҳозиргиларидан фарқ қилиб туради. Бошқарув ўзи қадимги, бой тарихга эга, тарихан анча асрлар давомида шаклланган бўлса ҳам, фан сифатида, мустақил фаолият йўналиши сифатида фақат йигирманчи асрдагина тан олинган. Шунинг учун, одатда изланишларда 1900 йилгача бўлган бошқарув ва ташкилотлар, ҳамда 1900 йиллардан сўнгги бошқарув ва ташкилотлар деб ажратилади. Македония давридани қадимги Рим, қадимги Персиягача, Юлий Цезардан Амир Темургача барча тарихий ва бироз бўлсада улуғ ишларни амалга оширишни урдасидан чиққан шахслар бошқарув амалиётига ўз

хиссасини кўшганлар. Айнан бошқарув хусусиятлари борасида Архимед, Ал Хоразмий, Г. Галилей, Б.Паскаль, Диофант, Г.Лейбниц, Ш.Лагранж, М.Ломоносов, Д. Рикардо, В.Петти, У.Джуорт, улардан сўнг Ф.Энгельс, К. Маркс, А. Смит, Д.Рикардо, Кейнс, Р. Оуэн менежментнинг тарихий илдизларини яратишда ўз хиссаларини кўшганлар. Аммо бошқарувга системали ёндашувни шаклланиши ва уни фан, алоҳида фаолият тури сифатида тан олина бошланиши 1900 йиллардан бошланган.

Бошқарувга илмий йўналиш сифатида биринчи қизиқишнинг уйғониши 1911 йили Ф.Тейлорнинг «Илмий бошқарув тамойиллари» китобининг чоп этилиши билан боғлиқ. Айнан шу китобнинг чоп этилиши бошқарувни фан сифатида тан олиниш даврининг бошланиши деб ҳисобланади. Ушбу концепция асослари XIX асрнинг ўрталаридан XX асрнинг 20 йилларигача бўлган даврни қамраб олди. У шу вақтгача оғзаки ва онда-сонда бўлган мунозаралардан бошқариш борасидаги мустақил изланишлар натижалари ва биринчи хулосаларини чоп этирилиши изланиш ва тадқиқотлар борасида кенг доирада фикр алмашишларга олиб келди.

Бошқарувга бўлган қизиқишни кучайишига биринчи туртки сифатида Европа мамлакатларидаги жадал ўзгаришлар, хусусан, Англиядаги саноат революциясининг рўй бериши сабаб бўлган. Аммо ташкилотнинг муваффақиятини самарали бошқарув ташкил қилиши мумкинлиги ҳақидаги системалашган фикрлар Америкада юзага келди ва бунга бир неча сабаблар бор, булар:

- Америкадаги ўша даврдаги ирқий, иқтисодий эркинлик ҳамда кишиларнинг моддий келиб чиқиши ва синфий табақаларнинг аҳамиятсизлиги;
- XIX асрнинг охирида Америка яқунланган трансконтинентал темир йўлларининг тўқнашув жойи бўлганлиги;
- давлатнинг аралашмаслик сиёсати.

Ҳар хил миллий, иқтисодий асосдан келиб чиққан одамлар ўз омадини синаш мақсадида Америкага йўл олиб, бу даврда иқтисодиётни ривожланиши ва тадбиркор одамларнинг кўпайиши бошқарувни фан сифатида шаклланишига олиб келди. Бунга:

- йирик тадбиркорларнинг эҳтиёжи ва йирик бизнесни расмийлашган бошқарув воситаларига эҳтиёжининг кучлилиги;
- саноат революцияси натижасида техника афзалликларини қўллашнинг зарурлиги;
- ишни самарали ташкил қилиш ва ўз мақсадларига эришиш йўлларини ахтараётган бир қатор изланувчи-тадқиқотчиларни юзага келиши ва ўз ғояларини тарғиб қилиш зарурати қўл келадиган шарт-шароитни яратиб берди.

Бошқарув борасидаги ғояларни ривожланишининг биринчи босқичи тейлоризм даври деб аталиб, бу даврнинг энг хос ғояси

илмий асосда бошқариш мумкин эканлигини тарғиб қилишдир. Бу даврда муҳандислик фанлари ғояларини энг қуйи ишлаб чиқариш бўғинига сингдирилиши хос бўлиб, кейинчалик айнан шунда тейлоризмни чекланганлиги намоён бўлади.

Иккинчи босқич-классик ёки маъмурий босқич, яъни А.Файоль томонидан унинг машҳур бошқарув тамойилларини кенг тарқалиши билан боғлиқ. Буни маъмурий мактабнинг биринчи мустақил натижаси деб билиш мумкин. Ушбу давр изланишлари формал ташкилий тузилмалар ва тизимларни ташкил қилишга, шакллантиришга қаратилган. Америкаликлар Анри Файолни бекорга “менежмент отаси” деб аташмаган, у биринчи бўлиб бутун бир самарали бошқарув тузилмасини шакллантириш, унинг юқоридан пастгача барча бўғинлари фаолиятини тавсифлаш, уларнинг биргаликдаги фаолияти муваффақиятини таъминловчи тамойилларини ишлаб чиқишнинг уддасидан чикди.

1930-йилларда бошқарув тарихида яна бир ўзига хос босқич кўзга ташланди. Бу босқич кўпинча “неоклассик давр” деб аталади ва аҳамияти жиҳатидан биринчи ва иккинчи мактаблардан орқада қолмайди. Бу давр “инсоний муносабатлар” деб ном олган мактабнинг юзага келиши билан характерли. 1940-60 йиллар давомида бу йўналиш ташкилотларни “ижтимоий тизим” сифатида қараш лозим деган фикрлар билан давом этди. 30-йиллардан сўнг айниқса бу янги ғоялар япон менежерлари томонидан чуқур ўрганилиб, амалда қўллаб келинди. Характерига кўра бу даврни ғоялари психология ва социологиянинг, яъни инсон хулқ-атвори борасидаги фанларнинг эришган ютуқларини бошқарувга қўллаб кўришдан иборат эди.

1950-60 йилларда бошқарув ғояларида қарорларни миқдорий усуллар жиҳатидан асослаш ривожланди. Бу силжиш бошқарувда математикани ҳамда компьютерларни қўллашнинг натижасида рўй берди. Айнан, миқдорий мактаб деб ном олган мактаб томонидан кибернетиканинг тизимлар назарияси, яъни мураккаб ҳодисаларни интеграциялаштирувчи, синтезловчи фан йўналишларининг асосий ғоялари, хулосаларини бошқарувга жалб қилиниши шу даврнинг ўзига хос жиҳатидир.

70-йилларда “ташкилот -бу очик тизим”, у доимий тарзда ўзини ички ва ташқи муҳитига мослашиб яшайди, бирор қийинчиликлар негизини нафақат ташкилотнинг ички муҳитидан, балки ташкилотнинг ташқи омиллари доирасидан ҳам изламок керак, деган ғоя кенг тарқалди. Бу амалдаги “универсализмдан”, яъни ҳар бир нарсада расмий шакл, усул, восита излаш ҳолатидан “вазиятли ёндашувга” ўтишни англатади.

80-йилларда эса кўпчилик америкаликлар учун кутилмаганда японлар томонидан самарали қўлланилиб келинган “ташкилий маданият” тушунчасини бошқарувда кучли таъсир воситаси

эканлигини тан олиш даври бўлди. Ҳозирги кунда кўпчилик америкаликлар маданиятни, таъсир кучи жиҳатидан, бошқарув инструменти бўлган ташкил қилиш билан бир қаторга қўйишади, ташкилот ичидаги маданиятни ташкил қилиш борасидаги ўқув дастурлари эса етакчи бизнес мактабларида кўзга кўринган янгилик. Демак, кўпчилик менежерлар ташкилотнинг асосий потенциали, прогрессив ўзгаришлар манбаи-инсон ва унинг онги, маданиятида эканлигини тан оладилар.

90-йиллар босқичини эса қисқача учта тенденцияни белгилаш билан таърифлаш мумкин. Биринчидан, бу маълум жиҳатдан ортга қайтиш, яъни моддий технологик база аҳамиятини тушуниб етиш. Иккинчидан, нафақат ташкилий маданиятга эътиборни кучайиши, балки бошқарувни демократлашувининг турли шаклларига эътиборни кучайиши. Учинчидан, бошқарувнинг халқаро характерининг кучайишидир.

Бошқарув усуллари - бошқарилаётган объектга бошқарув субъекти томонидан амалга ошириладиган мақсадли таъсир воситалари, йўлларидир. Аниқроғи, бошқарув усуллари раҳбарнинг ўз кўл остидаги ходимларига белгилаб берилган мақсадларга эришишларини таъминлаш ёки уларнинг ўзаро ҳатти-ҳаракатларини, биргаликдаги фаолиятларини таъминлаш борасидаги мақсадли таъсир ўтказиш воситаларидир. Бошқарув усуллари бошқарувнинг қонунлари ва тамойиллари билан ўзаро боғлиқ бўлиб, бошқарув фанида муҳим ўрин тутди.

Албатта, ҳозирги бошқарув механизмида бозор иқтисодиёти шароитидаги бошқарувнинг объектив қонунларига тўлиқ мос келадиган, давр талабларига жавоб берадиган усулларгина аҳамиятлидир. Айнан шу маънода бошқарув усуллари объектив иқтисодий қонунлар тизими билан боғлиқ.

Бошқарув усуллари доимий ўзгаришда бўлиб, уларга бир нечта ташқи ва ички омиллар ўз таъсирини ўтказади. Умуман, бошқарув усуллари ишлаб чиқариш усули, ишлаб чиқариш кучларининг ва ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ўзгариши билан бевосита боғлиқ равишда такомиллашиб боради. Бошқарув усуллари тўғри танлаш иқтисодий ривожланишда муҳим ўрин тутди.

Бошқарув усуллари бошқарув босқичлари бўйича (давлат, маҳаллий, корхона доирасида), тармоқлар бўйича, турли бошқарув субъектлари томонидан амалга оширилишига кўра ҳар хил турларга ажратиш мумкин. Бошқарув фани ва амалиётида мавжуд турли туман бошқарув усуллари ўзига хос бошқарув усуллари тизимини ташкил этади. Барча бошқарув усуллари йирик учта гуруҳга ажратиш мумкин. Булар иқтисодий бошқарув усуллари, ташкилий кўрсатма ва ижтимоий-руҳий (психологик) бошқарув усуллари. Бу усулларни барчасини биргаликда ва ўзаро узвий боғлиқликда қўллаш лозим.

Уларни қўллашда тўғри танлаб, амалга оширилган муносиблик бошқарув муваффақиятининг гаровидир.

Инсоният ўз ривожланиши тарихида учта таъсирчан бошқарув воситасини ишлаб чиққан. Булар: иерархия, яъни бевосита бўйсиндириш; маданият, яъни жамият миқёсида шаклланиб келган анъана, қоида ва намуналар асосида таъсир ўтказиш; ва бозор, яъни талаб ва таклиф юзага келтирувчи муносабатлар. Шу усуллар ичида энг таъсирчан усул деб, албатта, кишини ўз-ўзидан ҳаракатга солувчи бозор воситаси тан олинади. Умуман, бозор воситаси деганда иқтисодий усуллар, иерархия деганда ташкилий кўрсатма усуллар, маданият деганда эса ижтимоий-руҳий усуллар анланади.

Юқори фойда даражаси ва корхонанинг ҳажми унинг муваффақияти мезонлари бўлиб хизмат қила олмайди. Демак, нафақат йирик корхоналар, балки кичик бизнес корхоналари ҳам муваффақиятли деб саналиши мумкин. Умуман, ташкилот агар ўз олдида қўйган мақсадларига эришса, у муваффақиятли деб саналади. Ташкилот муваффақиятини ташкил қиладиган жиҳатлар қуйидагича: унинг ҳаётийлиги, натижалилиги, самарадорлиги, унумдорлиги, фаолиятини амалга ошириш имкониятлари.

Кўпчилик ташкилотларнинг бирламчи мақсади- иложи борича узоқ умр кўришидир. Бунинг учун ҳар бир ташкилотнинг потенциали мавжуд. Фақат ташкилот ўз вақтида мақсадларини ўзгартириб, ташқи ва ички муҳит ўзгаришига мослаша билиши лозим. У вақтида стратегияни ўзгартириб, шунга мос равишда тузилма танлаши, ижтимоий муҳитни ўзгаришини олдиндан кўра билиши ва унга мослашиши зарур.

Самарали бошқарув фаолиятининг психологик асослари Ташкилот муваффақиятини унинг ишлаб чиқариш фаолияти ва бошқарув фаолиятининг натижалилиги, **самарадорликни оширишга** интилиши ташкил қилади. Питер Друкер фикрига кўра “натижалилик тўғри нарсалар қилинишининг оқибатидир; самарадорлилик эса шу нарсаларни тўғри яратилишининг натижасидир”. Демак, иккала тушунча моҳиятан бир-бирига яқин. Натижалиликни миқдоран ифода қилиш қийин, самарадорликни эса, аксинча. Худди шундай равишда, унумдорлик ҳам муваффақият гаровидир. Унумдорлик, одатда, ишлаб чиқариш натижасидаги бирликлар миқдорининг (тайёр маҳсулот миқдорини) киришдаги бирликлар (материаллар, хом ашё) миқдorigа нисбатидир. Ташкилот қанчалик самарали бўлса, унинг унумдорлиги шунча юқори. Ташкилот маҳсулот ҳажмини ошириб борса-ю, сифат ҳақида уйламаса, ёки уни таъминлаб бера олмаса бу ҳолда унумдорлик борасида гапириш ноўрин. Рақобат кучли бўлган ҳозирги давр иқтисодиётида унумдорлик масаласига бефарқ бўлиш рақобатни кўтара олмаслик билан тенг. Менежерлар ташкилот унумдорлиги

доирасида қандай мақсадлар бўлиши лозимлигини ҳамда маҳсулот ишлаб чиқаришнинг қандай усуллари қўлланишини ҳал қиладилар. Шунга мос равишда, рағбатлантиришнинг қандай усуллари қўлланиши ҳам ҳал қиланади. Ташкилот сиёсатини ишлаб чиқиш ва раҳбарнинг шахсий ибрати орқали менежерлар ташкилот фаолиятига тус беради. Демак, иш унуми ташкилот раҳбариятининг умумий билим савиясига бевосита боғлиқ бўлади. Айниқса, ривожланган иктисодиёт шароитида менежмент ташкилот самарадорлигини белгилайди. Чунки, муваффақиятнинг яна бир ташкилий жиҳати бошқарув қарорларини ишлаб чиқилиши ва амалий қўлланилишига боғлиқдир. Бошқарув қарорлари қанчалик илмий назарий жиҳатдан асосланган бўлмасин, тадқиқотлар билан мустаҳкамланган бўлмасин, улар ғоялар даражасида қолиб кетмаслиги лозим. Бошқарувнинг мақсади - реал ишни реал одамлар ёрдамида бажарилишидир. Муваффақиятли қарор деб амалий тарзда бажариладиган, натижага айланадиган ҳаракат ва самарадорликка олиб келадиган қарорга айтилади. Ташкилот самарадорлигини таъминлаш жараёнида вазиятли ёндашувни қўллаш ҳозирги кунда муваффақият ва самарадорликни таъминлашга асос бўлиши мумкин. Умуман самарадорликнинг туб негизини унумдорлик ташкил қилади. Биз юқорида унумдорликнинг тор маъносини бердик. Аммо унумдорлик тушунчасининг кенг маъноси ҳам бор, у барча тармоқларда, ташкилотнинг ҳамма босқичлари ва бўғинларида амалга ошиши зарур. Айниқса у инсон ресурсларини бошқариш борасида ва бевосита ташкилотнинг ишлаб чиқариш операциялари доирасида биринчи галда таъминланиши лозим. Бу соҳалар ташкилотдаги бошқарув ҳаракатларини бошқаларига нисбатан кўпроқ талаб қиладиган фаолият доиралари бўлиб, энг мураккаб соҳалари саналади.

Бошқарув самарадорлигини баҳолаш. Самарадорлик борасида корхонанинг эришган натижалари бўйича фикр юритилади. Самарадорликнинг миқдорини ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг бозор қийматини ташкилот томонидан сарфланган барча ресурслар суммасига нисбати сифатида аниқлаш мумкин. Аммо самарадорлик фақатгина миқдорий ифодасига эмас, балки сифат ифодасига ҳам эга эканини унутмаслик керак. Кенг маънодаги самарадорлик ишнинг натижалилигини ифода этувчи, ушбу натижани тавсифловчи тушунчадир, яъни ишлаб чиқариш сарф-ҳаражатларига нисбатан эришилган мақсадларнинг ифодасидир. Ишлаб чиқариш самарадорлигини ишлаб чиқаришни бошқариш самарадорлигидан фарқ қилиш лозим. Ишлаб чиқариш самарадорлиги бу сарф этилган ресурсларга нисбатан олинган натижавий кўрсаткичлар. Бу тушунча ишлаб чиқаришнинг ривожланиш динамикасини ҳамда бу жараёндаги сифат ўзгаришларини ифода этади.

Ишлаб чиқаришни бошқариш самарадорлиги деганда менежментда бошқарув фаолиятини жараён сифатида натижалилиги тушунилади. Агарда бошқарув фаолиятининг натижалари жамоа фаолиятининг натижалари билан мос тушишини ҳисобга олсак, бу ҳолда бошқарув жараёнининг самарадорлиги - бу жуда мураккаб, кўп қиррали ижтимоий-иқтисодий категория эканлиги маълум бўлади. У ўз ичига бошқарувнинг барча жиҳатларини олади, шунингдек, иқтисодий, ижтимоий, ташкилий, маркетинг, технологик ва бошқа муносабатлар самарасига боғлиқ бўлди. Бошқарувнинг ҳар қандай бўғини учун хос бўлган ҳамда самарадорликни ифода этувчи тушунчалар:

-ходимларнинг меҳнати самарадорлиги;

-бошқарув аппарати, унинг турли бўғинлари ва бошқарувчи фаолиятининг самарадорлиги;

-аниқ қарор ишлаб чиқиш ва уни амалга ошириш жараёнидаги бошқарув жараёнининг самарадорлиги;

-бошқарув иерархиясидан келиб чиқиб ҳамда ишчи-ходимларни бошқарувда иштироки даражасига боғлиқ бошқарув тизимининг самарадорлиги;

-бошқарув механизмининг, яъни бошқарув усуллари, услуги ва шакллари самарадорлигидан иборат бўлади.

Ҳар бир қайд этилган тушунчанинг бирдан иккинчисига ўтиши билан ҳар бир кейинги тушунчанинг моҳияти кучая боради.

Мазмуни жиҳатидан бошқарув самарадорлиги ҳам иқтисодий, ҳам ижтимоий моҳиятга эга. Бу эса ташкилотларнинг мақсадлари турлилиги ҳамда самарасининг шакллари ўзига хослиги билан фарқ қилади. Бошқарув самарадорлигини аниқлаш жараёнида унинг намоён бўлиш доираларини ҳам ҳисобга олиш зарур (масалан, ишлаб чиқариш ва истеъмол соҳалари). Биринчи ҳолда фирма бошқарувини хўжалик ҳисоби самарадорлиги, иккинчи ҳолда эса умумиқтисодий аҳамияти ҳисоб қилинади. Бундан ташқари баҳолаш объектига кўра тўлиқ (умумий) ёки локал (хусусий жойлардаги) самарадорлик ҳақида гапириш мумкин. Мақсадли йўналиши жиҳатидан самарадорлик: режали; ҳақиқий; норматив ёки салоҳиятли; лойиҳавий ва ҳақозо бўлиши мумкин. Ҳисоб қилиниш усулига кўра самарадорлик абсолют ва нисбий бўлиши мумкин.

Бошқарув самарадорлигини баҳолашда бошқарувнинг қуйидаги жиҳатларидан келиб чиқилади:

-тезкорлик, яъни бошқарув тадбирларининг мақсад ва вазифаларидан келиб чиқиб, ўз вақтида амалга оширилиши;

-бошқарувнинг рационалиги ва ташкиллаштирилганлиги, яъни функционал бўғинлари орасидаги аниқ ўзаро фаолиятни ҳамда ишлаб чиқариш ва бошқарув бирлигини таъминланиши;

-бошқарувнинг натижалилиги, тежамкорлиги, яъни бошқарилувчи объектга энг кам меҳнат, моддий ва молия ресурслари сарфи йўли билан таъсир эта олиши.

Бошқарув самарадорлиги кўрсаткичларини шартли равишда уч гуруҳга бўлиш мумкин:

-техник кўрсаткичлар, яъни қўлланаётган техник бошқарув воситаларини ишлатилиш сифатларини аниқловчи кўрсаткичлар;

-ташкилий кўрсаткичлар, яъни бошқарув жараёнини ташкил этилиши, ташкилий тузилма, ахборотлар ва хужжатлар билан ишлашни тавсифловчи кўрсаткичлар;

-ижтимоий кўрсаткичлар, яъни бошқарув аппаратини меҳнат шароити, санитар, руҳий, эстетик ва ижтимоий омилларини аниқловчи кўрсаткичлар.

Бошқарув самарадорлигини акс эттирувчи асосий иқтисодий кўрсаткичлар қаторига эса:

-йиллик иқтисодий самара;

-бошқарувни такомиллаштиришга бўлган бир вақтлик харажатларнинг қопланиш муддати;

-бошқарув аппаратининг меҳнат унумдорлигини ошишини ифодаловчи кўрсаткичлари киради.

Назорат саволлари:

1. Бошқаришнинг ривожланиш тарихи.
2. Бошқарувнинг фан сифатида шаклланиши.
3. Бошқарув усулари.
4. Натижалилик ва самарадорлик тушунчалари.
5. Самарадорликни ифода этувчи тушунчалар.
6. Самарали бошқарув фаолиятининг психологик асослари.
7. Ишлаб чиқаришни бошқариш самарадорлиги.
8. Бошқарув самарадорлигини баҳолаш омиллари.
9. Бошқарув самарадорлигининг асосий иқтисодий кўрсаткичлари.
10. Ташкилот муваффақиятини ташкил қиладиган жиҳатлар.

9- МАЪРУЗА

БОШҚАРУВ ФАОЛИЯТИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ ОМИЛЛАРИ. БОШҚАРИШ ФАОЛИЯТИНИНИНГ МЕЗОНЛАРИ ВА КЎРСАТКИЧЛАРИ

Режа:

1. Психологияда бошқариш муаммоси.
2. Гуруҳларда раҳбарлик ва лидерлик.
3. Лидерлик услублари ҳақида тушунча.
4. Раҳбарлик сифатлари.
5. Лидерлик ва суперлидерлик.

Таянч сўз ва иборалар:

Инсон омили, бошқариш психологияси, бошқарув фаолияти, бошқариш муаммолари, индивидуал хусусиятлар, лидер, харизматик назария, вазиятга боғлиқлик назарияси, синтетик назария, авторитар услуб, демократик, либерал услуб.

Адабиётлар рўйхати:

1. Ғозиев Э.Г. Тошимов Р. Менежмент психологияси. Т-2001
2. Ғозиев Э.Г. Муомала психологияси. Т-2001.
3. Воспитай своего лидера, как находить, развивать и удерживать в организации талантливых руководителей. \ Пер. с англ.-М.: Издательский дом “Вильямс”, 2002.- 416 с.
4. Немов Р.С. Психология. В 3-х кн. – М., 1998.
5. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс в 2-х кн. – М.: Владос, 1999.
6. Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей общеобразовательных учреждений. – Ростов –на – Дону: Феникс, 1998.
7. Ҳайитов О.Э. Лутфуллаева Н.Х. Психодиагностика ва амалий психология. Маърузалар матни тўплами. – Т., 2005.
8. Абдуллаева Р.М., Рахмонов А. Шахсинг касбий фаолияти учун зарур бўлган психологик хусусиятларни аниқлаш усуллари. – Т, 2001.
9. www.expert.psychology.ru

Психологияда бошқариш муаммоси. Охирги йилларда инсон омилига эътиборнинг ортиб бориши муносабати билан бошқариш психологияси масалаларига ҳам қизиқиш кучайди. Шу асосда ижтимоий психологиянинг махсус бўлими — **бошқариш психологияси** пайдо бўлди. Бошқариш психологияси психологиянинг шундай тармоғики, у бошқарув фаолияти билан боғлиқ бўлган муаммоларни, шахс ва шахслар гуруҳи томонидан бошқа гуруҳлар

фаолиятини самарали ташкил этиш ва биргаликдаги фаолиятини амалга оширишнинг психологик механизмларини ўрганади.

Бошқариш муаммолари ҳам бир қанча фанлар томонидан ўрганилади, жумладан, фалсафа, тарих иқтисод, ҳуқуқшунослик ва психология унинг ўзига хос томонларини очиш билан шуғулланади. Психология бошқаришни ҳам объекти, ҳам субъектини ўрганади. Психологик тадқиқотларда ўрганиладиган олимлар жамоаси, алоҳида шахс, уларнинг психологик ҳолатлари, улардаги айрим жараёнлар ва вазифалари бошқарув объекти деб айтилади. Бошқарувнинг субъекти ўрганилганда эса одатда бошқарувчи шахс ёки одамлар гуруҳи назарда тутилади.

Психология кўпроқ бошқарувчи шахс фаолиятининг психологик асосларини ўрганади ва шу асосда буйсунувчилар ишларини самарали ташкил этиш, аниқ ва тўғри қарорлар қабул қилиш учун қандай психологик ҳолат ва жараёнларни ўзида тарбиялаш лозимлиги каби қатор муаммоларни ечади. Масалан, конкрет ҳаётий шароитларда агар бошлиқ мажлис олиб бораётган бўлса, ҳар бир сўзга чиқувчиларнинг фикрлари, маърузалари ва ҳоказолар орқали уларнинг психологик ҳолатлари аниқланади, янги иш дастурлари ишлаб чиқарилади, қабул қилинган қарорларга кўра бошлиқнинг ва ходимларнинг ҳар бирига алоҳида илмий кўрсатмалар ва маслаҳатлар берилади.

Бошқарув психологияси бошлиқ фаолиятини анализ қилганда асосий диққатни бошқариш унинг эҳтиёжи ёки қобилиятларига мос ёки мос эмаслиги, қайси индивидуал хусусиятларига кўра у бошлиқ даражасига кўтарилди, ишни муваффақиятли амалга ошириш учун у бошқарувнинг қай усулларидан фойдаланяпти, ходимларга психологик таъсир кўрсатиш мақсадида у қандай таъсир услубларини қўллайпти каби қатор масалаларга қаратади. Бошлиқ бўлиш ишига турли шахсларнинг муносабатлари ҳар хил, чунки кимдир бошлиқда бўлган имтиёзларга берилади, ким учундир унга берилажак ҳуқуқларни афзал кўриш хос, кимгадир юксак масъулиятларни бўйинга олиш маъқул келади. Шахсларнинг бошлиқ функциялари ҳақидаги тасаввурлари қанчалик хилма-хил бўлмасин, бошлиқдан реал шароитларда одамлар гуруҳини аниқ мақсад асосида фаолиятга йўллаш, уларга бош бўлиш, турли тадбирларни амалга ошириш, обрўга эга бўлиш, ҳар бир қилинган иш учун жавобгарликни ўз буйнига олиш каби кўплаб сифатларнинг мужассам бўлиши талаб қилинади.

Айниқса бошлиқ учун турли гуруҳлардаги, кўп ҳолда бир бошлиқ учун бир вақтнинг ўзида бир қанча гуруҳлардаги шахслараро муносабатларнинг характериға жавобгар бўлиш қийинчиликлар турдиради, чунки ўша гуруҳларни ташкил этган ҳар бир шахснинг ўзига хос индивидуаллиги, бошқарувчи ҳақидаги улар тасаввурининг ҳар хиллиги ва гуруҳларда норасмий лидерларнинг борлиги

бошлиқдан одамлар билан ишлаш борасида ҳам тажрибанинг, ҳам психологик фаҳм-фаросатнинг ва сабр-қаноатнинг бўлишини талаб қилади. Шунинг учун ҳам кундалик ҳаётимизда, ҳам илмий адабиётларда тез-тез ёнма-ён ишлатиладиган "лидер" ва "бошлиқ" тушунчаларининг психологик мазмунларини анализ қилиб чиқиш мақсадга мувофиқдир.

Гуруҳларда раҳбарлик ва лидерлик. Гуруҳлардаги ўзаро муносабатлар юқоридан пастга ёки аксинча бўлиб, гуруҳ аъзоларининг конкрет мавқелари, бошлиқ билан бўйсунувчилар ўртасидаги муносабатларни ўз ичига олади. Бу борада "лидер" ва "бошлиқ" тушунчалари ўртасидаги фарқлар ҳақида гапириш лозим. Б.Д. Паригин бу икки тушунани фарқлаб шундай ёзади:

1) лидер асосан гуруҳдаги шахслараро муносабатларни бошқарса, раҳбар — шу гуруҳдаги расмий муносабатларни бошқаради;

2) лидерлик кичик гуруҳларгагина хос бўлган ҳодиса бўлса, раҳбарликнинг ҳақ-хуқуқлари катта гуруҳлар доирасида ҳам содир бўлиши, амалга оширилиши мумкин;

3) агар лидерлик стихияли, бетартиб жараён бўлса, раҳбарлик мақсадга қаратилган, жамиятда ишлаб чиқилган нормалар, тартиблар асосида сайловлар оқибатида содир бўладиган ҳодисадир;

4) лидерлик раҳбарликка нисбатан вақтинчалик ҳодиса бўлиб, гуруҳ аъзоларининг кутишлари, уларнинг кайфиятлари, фаолият йўналишига қараб, узоқроқ муддатда ёки қисқа муддатда рўй беради;

5) раҳбарнинг лидердан фарқи яна шундаки, у лидерда йўқ бўлган жазолаш ва рағбатлантириш тизимига эга бўлиб, шу асосда ўз ходимларига таъсирини ўтказиши мумкин;

6) лидер гуруҳда у ёки бу қарорлар, кўрсатмалар, ташаббусларни ўз ихтиёрича, бевосита чиқариши мумкин, раҳбарда эса бу йўналишда кўплаб расмий кўрсатмалар, режалар, нормалар, буйруқлар мавжудки, улар доирасидан чиқиб кетиши кийин;

7) лидернинг фаолияти фақат кичик гуруҳлар доирасида амалга оширилса, раҳбар шу гуруҳдаги, кенгрок ижтимоий доирадаги, жамиятдаги вакили бўлганлиги учун, унинг ваколатлари ҳам кенг, фаолият имкониятлари ҳам ортиқдир.

Лидер ҳеч қачон ёлғиз бўлмайди, у доимо гуруҳ аъзолари орасида бўлади, у шу гуруҳ аъзоларини у ёки бу ҳаракатларга чорлайди. Чунки лидер гуруҳ аъзоларининг психологияси, уларнинг кайфиятлари, интилишлари, қизиқишлари ва ҳоказоларни ҳаммадан ҳам яхши билади, улар ичида энг ташаббускоридир. Агар синф доирасида олиб қараладиган бўлса, турли хил лидер борлигини аниқлаш мумкин. Масалан, гуруҳ аъзолари ичида энг билағони, ақл ўргатувчиси, топқир, интеллектуал лидери, болалар ичида энг ҳазилкаши, дилкаши, хушчақчағи, кўнгил сўровчиси, ўзгаларни тушуна оладиган — эмоционал лидер, гуруҳни иш фаолиятга чорлай оладиган, дадил,

катъиятли, иродали-иродавий лидерлар бўлиши мумкин. Улар айна вазиятларда вазият талабига кўра пайдо бўладилар ҳамда болалар онгида ўз сифатларига кўра обрў қозонадилар. Лидер сифатлари ичида яхши ва ёмонлари ҳам бўлиши мумкин, лекин гуруҳ лидерга эргашганда, уни ибрат сифатида танқидсиз қабул қилади ва шунинг учун ҳам барча ишларига эргашиб, кўрсатмаларига амал қилади. Мактабда болалар ёшида хулқи мактаб нормаларига тўғри келмайдиган лидерларнинг борлиги, улар маълум гуруҳ ичида сўзсиз обрўга эга эканлиги ҳам шу билан тушунтирилади. Масалан, лидер "кетдик" деб кўрсатма берса, унга эргашганларнинг дарсни ҳам ташлаб кета олиши шу билан тушунтирилади.

Шунинг учун ҳам синф раҳбари ўз синфидаги расмий лидерлар билан ишлаш билан чекланмайди, балки норасмий лидерларни ҳам аниқлай билиши, улар билан ҳамкорликда ишлаши зарур. Тўғри, баъзи ҳолларда расмий ва норасмий лидер бир шахс бўлиши ҳам мумкин. Бу жуда қулай, лекин лидерлик вазиятга боғлиқ бўлгани учун ҳам уларнинг ўзгариб туришини ҳисобга оладиган бўлсак ўқитувчининг бошқариш маҳорати ёки санъати унинг норасмий лидерлар билан самарали ишлаш усулидир.

Шундай қилиб, ҳар қандай лидер обрўга эга. Обрўлилик шахснинг шундай хусусияти, у бошқа шахсларга ҳам ҳиссий-эмоционал, ҳам иродавий таъсир кўрсата олиш қобилиятига эгадир. Норасмий обрўлилик яъни шахслараро муносабатлар маҳсули сифатида орттирилган обрў жуда самаралидир. Одамлар кўнглига йўл топиш, уларни турли вазиятларда тушуна олиш, ишонч ва шунга ўхшашлар обрў орттириш мезонларидандир.

Лидерликка оид назариялар. Лидерлик ҳодисаси тўғрисида гап кетар экан, лидерлик назариялари ҳақида ҳам қисқача тўхталиб ўтиш ўринлидир. Ҳозирги кунга қадар лидерлик тўғрисида асосан учта назария мавжуд:

- Харизматик назария;
- вазиятга боғлиқлик назарияси;
- синтетик назария.

Харизматик назария. Биринчиси "**лидерлик сифатлари назарияси**"дир ёки **харизматик назария**. Унинг моҳияти шуки, ҳамма ҳам лидер була олмайди, айрим шахсларда шундай сифатлар йиғиндиси туғма мавжуд бўлиб, улар унинг гуруҳда лидер бўлишини таъминлайди. Масалан, 1940 йилда америкалик К. Берд 79 сифатдан иборат бўлган лидерлик қирралари рўйхатини тузди. Бу рўйхатда жумладан ташаббускорлик мулоқотга кириша олиш, юмор ҳисси, ўзига ишонч, тез ва аниқ қарорлар қабул қила олиш, ташкилотчилик каби сифатлар бор эди. Лекин бу назариянинг хатолиги шунда эдики, биринчидан, у юқоридаги сифатлар қандай қилиб намоён бўлади-ю, қандай шаклланишини тушунтириб бера олмади, иккинчидан,

сўроқлар мобайнида бирорта сифат ҳам мутлақ кўп марта қайд этилмади.

Вазиятга боғлиқлик назарияси. Иккинчи назария **лидерликнинг вазиятга боғлиқлиги назариясидир.** Бу ердаги асосий ғоя — лидер вазиятнинг маҳсули деган ғоядир. Ҳар бир одамда лидерлик сифатлари бор, лекин айрим вазиятлар айрим шахсларнинг ўзларини кўрсатишлари, лидер бўлишлари учун қулай ҳисобланади.

Синтетик назария. Юқоридаги икки назарияни танқид қилиш натижасида пайдо бўлган учинчи назария лидерликнинг **синтетик назариясидир.** Бу назария лидерни гуруҳий муносабатларнинг бевосита маҳсули деб қарайди, лидернинг руёбга чиқишида гуруҳнинг бирламчи ролини илгари суради.

Психолог А.Н. Леонтьевнинг фаолият концепциясига таянган ҳолда, лидерликни фаолият маҳсули, гуруҳнинг ушбу фаолиятга муносабати ва гуруҳда қабул қилинган нормалар ва ижтимоий кутишларга ким кўпроқ жавоб беришига қараб лидерни аниқлаш мумкин. Ижтимоий кутишлар назарияси ҳозирда кўпчилик томонидан маъқул ёндашишлардан бири деб қабул қилинмоқда.

Лидерлик услублари ҳақида тушунча. Ҳар бир лидер ёки бошлиқ ўзича индивидуал ва қайтарилмасдир. Бунинг боиси ҳар бир бошлиқ ўз иш фаолиятини, бошқарув фаолиятини ўзига хос тарзда ташкил этишидадир.

Ижтимоий психологияда бошқарув соҳасида батафсил ўрганилган муаммолардан бири — **турли бошқарув услубларидир.** Бу соҳада немис олимлари Г.Гибш ва М. Форверг, рус олимлари В.Д. Паригин, Л.Н. Уманский, М.Ю. Жуков ва бошқаларнинг ишлари айниқса диққатга сазовордир. Барча илмий тадқиқотларни умумлаштирган ҳолда ижтимоий психологияда қабул қилинган уч асосий бошқариш услубларига ҳарактеристика бериб чиқамиз. Бу уч услуб:

- **Авторитар;**
- **Демократик;**
- **Либерал иш услубларидир.**

Авторитар услуб. Раҳбар барча кўрсатмаларни ишчанлик руҳида, аниқ-равшан, кескин оҳангда ходимларга етказди. Мулоқот жараёнида ҳам ходимларга нисбатан дўқ-пўписа, кескин таъқиқлаш каби қатъий оҳанглардан фойдаланади. Унинг асосий мақсадларидан бири — нима йўл билан бўлса-да, ўз ҳукмини ўтказиш. Унинг нутқи ҳам аниқ ва равон доимо жиддий тусда бўлади. Бирор иш юзасидан ходимларни мақташ ёки уларга жазо бериш, танқид қилиш соф субъектив бўлиб, бу нарса бошлиқнинг кайфиятига ва ўша шахсларга нисбатан шахсий муносабатига боғлиқ. Жамоа аъзоларининг тилак-истаклари, уларнинг фикрлари ва маслаҳатлари жуда кам ҳоллардагина инобатга олинади, аксарият ҳолларда бундай истаклар

ёки кўрсатмалар тўғридан-тўғри дўқ-пўписа, камситиш ёки маънавий жазолаш йўли билан чекланади ёки қониктирилмайди. Бундай раҳбар ўз иш услублари, келажак режалари, бирор аниқ ишни, операцияни қандай амалга оширомоқчилигини одатда, жамоадан сир тутати, унинг фикрича, бу унинг обрўйига салбий таъсир кўрсатиши мумкин. Гуруҳдаги ижтимоий-фазовий муносабатлардаги ўрни жиҳатидан, у "жамоадан четда", автономдир.

Авторитар раҳбарда ҳар бир жамоа аъзоларининг қобилиятлари, ишга муносабатлари, мавқеларига кўра тутган ўринлари ҳақида тасаввурлар борки, шунга кўра у ҳар бир ходимнинг иш ҳаракатларини максимал тарзда дастурлаштириб қўйган, унда ҳар қандай чеклашлар унинг очик ғазабини келтиради ва бунинг учун унда жазолашнинг турли услублари мавжуд. Яъни бундай жамоаларда ҳокимият— марказлаштирилган, жамоа раҳбари ушбу марказнинг яқка ҳокими — шунинг учун ҳам бу ерда "менинг одамларим", "менинг ишим", "менинг фикрим бўйича" каби иборалар тез-тез ишлатилади. Бундай раҳбарларда ишига нисбатан шундай фидоийлик борки, улар ўзларини шу ишсиз тасаввур қила олмайдилар, яъни иш унинг "бутун вужудини қамраб олган". Шу сабаб бўлса керак бундай раҳбар ҳар бир одамни унинг кундалик иш фаолиятини, унинг натижаларини жуда яхши билади. Лекин, аслида, уни ишнинг мазмунидан кўра, унинг ўша ердаги етакчилик роли, бошлиқлиги кўпроқ қизиқтиради ва ўзига ўша сифатларга қараб баҳо беради. Бу сифат, табиийки, ишнинг сифатига ҳам таъсир қилгани учун жамоа олдига қўйилган барча топшириқлар бажарилмай қолмайди ("темир раҳбар"). Бундай жамоаларда танқид иши жуда суст, чунки у ўзини ҳам, бошқаларни ҳам танқид қилишларига йўл қўймайди. Танқид қилишга, унинг фикрича, фақат бошлиқ ҳақли, йиғилишларда сўзни ўзи бошлаб, ташаббусни охиригача бошқаларга бермайди, одамларнинг таклифлари, уларнинг ҳиссиётлари эътиборга олинмайди.

Г. Гибш ва М. Форвергларнинг таҳлил қилишларича, авторитар лидер бош бўлган жамоада ишларнинг самарадорлиги анча юқори бўлиб, ишлаб чиқариш кўрсаткичлари ҳам юқори бўлар экан. Лекин жамоадаги руҳий-маънавий муҳит оғир, танг бўлиб, бу нарса одамларнинг жамоадан, ишдан қоникмасликларига олиб келади. Бундай раҳбарлар бошчилик қилган меҳнат жамоаларида ишлайдиган одамлар ўз касблари, иш жойларини осонликча алмаштиришлари мумкин.

Демократик услуб. Демократик раҳбар, аксинча, бўйсунувчиларга мустақиллик эрк бериш тарафдори. Ишда топшириқлар берганда ишчиларнинг шахсий қобилиятларини ҳисобга олган ҳолда тақсимлайди. Бунда у ходимларнинг шахсий мойилликларини ҳам ҳисобга олади. Буйруқ ёки топшириқлар, одатда,

таклиф маъносида берилади. Нутқи оддий, доимо осойишта, сокин, унда ўртоқларча, дўстона муносабат сезилиб туради. Бирор кишини мақташ, унинг лавозимини ошириш ёки ишдаги камчиликка кўра ишига баҳо бериш доимо жамоа аъзоларининг фикри билан келишилган ҳолда амалга оширилади. Танқид, кўпинча таклиф, истак шаклида қилинган ишларнинг мазмунига баҳо бериш ҳолида "айбдорга" етказилади. Ҳар бир янги иш жамоа маслаҳатсиз бошланмайди. Шунинг учун ҳам унинг фазовий-ижтимоий ҳолати "жамоа ичида".

Жамоада танқид ва ўз-ўзини танқид шундай йўлга қўйилганки, унинг оқибатидан ҳеч ким азият чекмайди. Чунки кўпроқ бошлиқ эмас, балки жамоанинг бошқа фаоллари — норасмий лидерлар танқид қиладилар. Бошлиқ йўл қўйган хато-камчиликларни жамоатчилик олдида бўйнига олишдан кўркмайди. Чунки ундаги масъулияг ҳисси нафақат юқори бошқарув ташкилотлари аъзолари билан мулоқот пайтида, балки, ходимлар билан мулоқотда ҳам сезилиб туради ва қўйилган топшириқ юзасидан масъулиятни бошқаларга ҳам бўлиб беришни яхши кўради. Бошлиқнинг ходимларидан сири йўқ, шунинг учун ҳам мажлисларда кўпроқ у эмас, балки барча ходимлар гапирадилар, охириги қарор чиқариш ва сўзларни яқунлаш, умумлаштириш ҳуқуқидан у тўлиқ фойдаланади.

Гибш ва Форвергларнинг таҳлилларига кўра, бундай бошлиқ раҳбарлик қилган жамоаларда маънавий-руҳий муҳит жуда яхши, ишчилар жамоадан, ишдан қониқиш ҳосил қилганлар, ишдан кетиш ҳоллари кам бўлади, лекин ишлаб чиқариш зўрға норма ҳолатида бўлар экан.

Либерал услуб. Либерал (лоқайд) услубда ишлайдиган раҳбарнинг кайфиятини, ишга муносабатини, ишдан мамнун ёки мамнун эмаслигини билиш қийин. Унда тақиқлаш, пўписа бўлмайди, унинг ўрнига кўпинча ишнинг охириги оқибати билан танишиш билан чекланади, холос. Жамоада ҳамкорлик йўқ бошлиқ жамоанинг муаммолари, ишнинг баланд-пасти билан қизиқмайдигандай, гўёки бошқа "коинотда" юрганга ўхшайди. Аниқ кўрсатмалар бермайди, унинг ўрнига норасмий лидерлар ёки ўзига яқин кишилар орқали қилиниши лозим бўлган топшириқлар бажарувчиларга етказилади. Унинг асосий вазифаси, унинг назарида, ходимлар учун иш шароитини яратиш, ишдаги камчиликларни бартараф этиш, керакли маҳсулот, хом-ашё кабиларни топиб келиш, мажлисларда катнашиш ва ҳоказолардан иборат.

Ходимлар билан мулоқотда бўлишга тўғри келганда, у доимо хушмуомала бўлиб, одоб, ахлоқ нормаларини бузмасликка ҳаракат қилади, лекин ҳеч қачон улар билан тортишмайди. Мажлисларда агар бирор муаммо мунозарани келтириб чиқарса, у бевосита жараёнга аралашмай, охириги сўзни ўзига қолдиради. Шундай қилиб,

ходимларга фикрлаш ва ҳатти-ҳаракатлар эркинлиги бериб қўйилган, булар юзасидан бошликнинг фикри сўралган тақдирда ҳам, ундан аниқ гап чиқмайди, чунки у ходимларни яхши билмайди, қолаверса, уларни хафа қилиб қўйишдан қўрқади. Унинг фазовий-психологик ҳолати "гуруҳ ташқарисида".

Олимлар фикрича, бундай раҳбар ишни олиб борган жамоаларда барча кўрсаткичлар доимо орқада, қўним ҳам йўқ. Либерал раҳбар ишда ўзбошимчаликка йўл қўйиб, кўп турмай, бошқа ердан иш қидиришга ҳаракат қилади.

Юқорида баҳо берилган бошқариш услублари кўпроқ лидерликка эмас, балки раҳбарликка тааллуқли, лекин илмий адабиётларда бу иккала ибора, кўпинча синонимдай ишлатилади. Аслида, энг яхши раҳбар ўзида барча лидерлик сифатларини ҳам мужассамлаштирган бўлади. Чунки соф ижтимоий психологик маънодаги лидернинг турлари турли шароитларда ўзида кўпроқ намоён этадиган шахсий сифатларига кўра табақаланади. Масалан, лидер-ташкилотчи, лидер-ташаббускор, лидер-эрудит, жамоа ҳиссий-эмоционал ҳолатни бошқарувчи лидер, лидер-билагон ва ҳоказо. Яхши раҳбар ана шу лидер сифатларини билган ҳолда, уларни ўзида тарбиялаши ва жамоасидаги лидерлар билан ҳамкорликда ишлай олиши керак. Охирги йилларда Москва ва бошқа йирик илмий марказларда ўтказилган тадқиқотлар натижасида шундай хулосага келиндики, аслида ҳаётда соф демократ ёки соф авторитар раҳбарни учратиш қийин, лекин учраган пайтда ҳам улар бир жамоани узоқ муддат бошқара олмаслиги маълум бўлди. Шунинг учун ҳам улар вазиятга боғлиқ, конкрет жамоа, унда қабул қилинган ҳатти-ҳаракат нормалари, шахслараро муносабатлар типи лидернинг ҳам, раҳбарнинг ҳам иш тактикаси ва услубини белгилайди, деган ғоя қабул қилинмоқда. Лекин бу раҳбарлик услубларининг психологик мазмун ва моҳиятини билишнинг амалий аҳамияти шундаки, ҳар бир услубда ўзига хос ижобий томон бор, моҳир раҳбар ўзини-ўзи тарбиялар экан, ўшаларнинг энг маъқули, айниқса ўзи раҳбарлик қилаётган жамоага мосларини тарбиялаши мақсадга мувофиқдир.

Раҳбарлик сифатлари. Юқорида айтиб ўтилганидек раҳбарда туғма қобилият бўлади деб ҳам айтиб бўлмайди, иккинчи томондан, раҳбар вазиятга қараб стихияли тарзда тарбияланиб кетаверади, деб ҳам бўлмайди. Минглаб шахс сифатлари ичида кўплари раҳбарлик учун қулай ва маъқулдир. А.В. Петровский ана шундай ижобий сифатлардан бир ярим мингини санаб чиққан. Лекин уларнинг барчасини умумлаштирадиган, албатта бўлиши лозим бўлган айрим сифат, қобилиятлар борки, улар ҳақида қисқача тўхталиб ўтмоқ лозим.

Аввало, ҳар қандай раҳбарда интеллект — ақл-заковатнинг маълум нормаси бўлиши керак. Бу норма яхши раҳбар учун ўртадан

юқори бўлмоғи мақсадга мувофиқдир, чунки гений даражасидаги интеллектга эга бўлган раҳбар билан ишлаш ходимлар учун қатор ноқулайликларни келтириб чиқаришини, бундай ақл-заковат қолганларнинг ижобий ривожланишига психологик тўсиқ бўлишини амалиёт ва ҳаёт кўрсатди. Раҳбардаги ўртадан юқори интеллектни қоплаб кетадиган яна бошқа муҳим сифатлар борки, улар бошқариш ишининг самарасига ижобий таъсир кўрсатади.

Масалан, раҳбарнинг мустақил фикрлилик, топқирлик, ташаббускорлик сифатлари. Чунки, айрим ҳолларда хато қилса ҳам, раҳбар оригинал фикрлар айтиб, йўл-йўриқлар кўрсата олиши, ҳар бир айтилган фикр, қилинган ишга мустақил баҳо бера олиши зарур.

Чунки мустақиллик шахс қиёфасини белгиловчи муҳим психологик хусусиятдир.

Раҳбарда мустақиллик бўлса, унда ўзига ишонч ҳам бўлади, бу эса ўз навбатида раҳбардаги субъектив талаблар даражасининг юқори бўлишига олиб келади. Кўпинча, раҳбарнинг бошқаларга талабчанлиги ҳақида гапирилади, лекин яхши раҳбар аввало ўз-ўзига нисбатан талабчан бўлиши керак. Ўз-ўзини баҳолаш ва шу асосда бошқаларга нисбатан муносабатлар тизимини ишлаб чиқиши муҳим бир омилдир.

Ҳар қандай раҳбар учун универсал, керак бўлган ҳислатлардан яна бири том маънода "зиёли" бўлиш ёки, бошқача қилиб айтганда, маданиятли бўлишдир. Бошлиқ ўзидаги маданиятни аввало муомалада, одамлар билан бўладиган кундалик мулоқотларда намоён этмоғи лозим. Муомала маданияти — бу ўринли, аниқ, қисқа, самимий гапириш санъати ва иккинчи томондан, суҳбатдошни тинглаш қобилиятидир. Чунки, бошлиқ билан ходимлар ўртасида келиб чиқадиган шахсий зиддиятларнинг асосида ё тинглай олмаслик ёки гапни тўғри йўсинда гапира олмаслик ётади. Ўзганинг ўрнига тура олиш, унинг ҳис-кечинмаларига шерик бўлиш, эмпатия ҳиссининг борлиги, диалогларда сабр-тоқатлилиқ ва бошқалар мулоқот маданиятининг муҳим томонларидир.

Жамоа фаолиятини ва ўз фаолиятини режалаштириш қобилияти раҳбар учун муҳим бўлган талаблардан биридир. Чунки режалаштириш асосида ўз-ўзини бошқара олиш ва бошқаларни ташқи фаолиятини мақсадга мувофиқ тарзда бошқара олишни таъминловчи муҳим психологик хусусият ётади. Режалаштириш — бу ўзига хос келажакни кўра олиш қобилияти, келажак образи бўлиб, бу нарса шахснинг қанчалик камол топганлиги ва мақсадга интилувчанлигининг муҳим белгисидир. Бу жуда мураккаб психологик жараён бўлиб, у шахснинг ўз диққатини қанчалик омилона тарзда бошқариши, уни фақат муҳим нарсаларга қарата олиши, вақтдан тез фойдалана олиш, ортиқча ишлардан ўзини тийиш, қўл остидагиларга, имкони борича, уларнинг қобилиятларига қараб иш

буюра олиш ва ниҳоят, буюрган ишни ўз вақтида назорат қилиб, сўраб олиш имконияти билан боғлиқ. Ўз ишини пухта режалаштириш қобилиятига эга бўлган раҳбар реалистик тафаккурга эга бўлмоғи, яъни ҳар қандай шароитларда ҳам ўша муаммо ёки ишга тааллуқли барча альтернатив вариантлардан энг тўғриси ва мақсадга мувофиқини танлай оладиган, ишни тўғри ташкил эта билган, яъни энг кам куч ва вақт сарфлаб ишни уддалай олган, ноаниқ ёки тасодифий вазиятларда ҳам иш тактикасини тўғри йўлга йўналтира оладиган одам бўлиши керак. Бундан ташқари, яхши раҳбар учун олдида турган ишнинг ҳар бир алоҳида деталарига тасаввур қилиб, уни амалга оширишнинг барча босқичлари ва воситаларини олдиндан кўра билиш қобилияти ҳам зарур. Шундай тақдирдагина у ишга дадил киришиши, ўзгаларни ўз ортидан эргаштириши ва ишлаб чиқаришда юксак кўрсаткичларга эришиши мумкин.

Юқорида айтиб ўтилган раҳбарлик сифатлари ичида энг муҳими, табиийки, психологик маҳоратни талаб этгани — одамлар билан ишлаш маҳоратидир. Жамоа аъзолари билан самарали ишлаш учун эса бошлиқ уларнинг психологиясини, ҳар бир аъзо психологиясини ва гуруҳ психологиясини яхши билиши зарур, чунки "ўзгалар психологиясини билиш улар устидан ҳукмронликнинг ягона йўлидир", — деб ёзишган эди инглиз олимлари. Ижтимоий психологиянинг бу борада ҳам яхши воситаси — ижтимоий психологик тренинг услуги борки, унинг ёрдамида одамлар билан ишловчилар жамоани бошқаришнинг турли усулларига муваффақиятли тарзда тайёрланмоқдалар.

Раҳбарнинг профессионал муҳим сифатлари масаласи охириги йилларда мутахассислар ва амалиётчиларниқўпроқ қизиқтирмоқда. Бир гуруҳ олимлар америкалик ҳамда япониялик раҳбарлар фаолиятини ўрганиб, уларга хос бўлган энг муҳим сифатларнинг блокларини ажратганлар. 1500 та америкалик менеджер ва 41 та йирик Япония фирмалари раҳбарларининг сифатлари қуйидагича табақаланди:

А. Концептуал қобилият ва хулқ-атвор стандартлари:

- дунёқарашнинг кенглиги, глобал ёндашув;
- узоқни кўра билиш ва эгилувчанлик;
- ташаббускорлик ва дадиллик, таваккалчиликка мойиллик;
- мунтазам ўз устида ишлаш ва узлуксиз ўқиш.

Б. Шахсий сифатлар:

- мақсад ва йғналишларни аниқ белгилаш;
- ўзгалар фикрини тинглаш қобилияти;
- холислик, самимият ва бағрикенглик;
- адолатли қарорлар чиқариш орқали ходимларни жой-жойига қўйиш, улар имкониятларидан тўла фойдаланиш;
- шахсий ёқимтойлик;

■ жамоа ташкил этиш ва унда уйғун муҳитни ушлаб тура олиш қобилияти.

В. Саломатлик.

Лекин барча ўтказилган тадқиқотлар натижасида шу нарса аён бўлдики, америкалик раҳбарлар кўпроқ ходимларнинг *шахсий-индивидуал ташаббуслар* кўрсатишларига имкон берувчи муҳитнинг бўлиши тарафдорлари бўлсалар, японияликлар - ходимларнинг *ҳамкорликдаги фаолиятлари* самарасини оширувчи шароитларни яратишга эътибор берадилар.

Шунинг учун ҳам раҳбарлик сифатлари ҳақида гап кетганда, шахснинг бир қатор билимдонликлари назарда тутилади.

1. *Профессионал билимдонлик* - ўзи бошқараётган соҳа фаолиятини мукамал йўлга қуйиш учун ўша фаолият борасида тўла маълумотлар, билим ва малакаларга эга бўлишлиқдир.

2. *Услубий билимдонлик* - билган нарсалари, шахсий малака ва кўникмалари, турли лойихалар хусусидаги маълумотлар, топшириқларни тез, тўғри ва тушунарли тарзда ходимларга етказа олиш қобилияти.

3. *Ижтимоий психологик билимдонлик* - одамлар билан ишлаш, улар билан тил топиша олиш, жамоани уюштира олиш, уни яхши ишлашга сафарбар қила олиш, ўзидаги лидерлик сифатларини тўла намоён эта билиш қобилияти. Бу тушунча кўпинча “*коммуникатив билимдонлик*” тушунчаси билан синоним сифатида ҳам ишлатилади.

50-чи йиллардан бошлаб ўтказилган тадқиқотларда ҳар қандай фаолиятда ҳам муваффақиятни таъминловчи сифатларнинг юзлаб хилларини аниқланди. Лекин уларни умумлаштирилганда, 5% сифатларгина барча тадқиқотларда муҳим, деб эътироф этилди. Уларнинг орасида энг кўп марта такрорланганлари: а) *интеллект (одамнинг мураккаб ва мавҳум муаммоларни еча олиш қобилияти, у ўта юқори бўлмаслиги, аксинча, ўртачадан юқори бўлиши кераклиги эътироф этилди); б) ташаббускорлик (янгича ишлаш ва ҳаракатларга эҳтиёжни англаш қобилияти ва шунга мос мотивлар) киради.*

Раҳбарликка лойиқлик мезонлари асосида лидерликнинг вазифалари:

-
- лидер - маъмур;
 - лидер - режалаштирувчи;
 - лидер - сиёсатчи;
 - лидер - баҳоловчи эксперт;
 - лидер - жамонинг ваколатли вакили;
 - лидер - рағбатлантириш ва жазолаш ташаббускори;
 - лидер - ҳукм чиқарувчи ва яраштирувчи;
 - лидер - намуна “Ота”;
 - лидер - жамоанинг рамзи - референт;

- лидер - индивидуал масъулликни чекловчи;
 - лидер - дунёқарашлар шакллантирувчи;
 - лидер - “Балогардон”.
-

Лидерлик ва суперлидерлик. Америкалик тадқиқотчи Линда Джуэлл ўзининг «Индустриально-организационная психология» (2001 йил) китобида ижтимоий психологик ходисалардан муҳими бўлмиш лидерлик масаласига ўзининг ўзига хос ёндашувини баён этган. У бу муаммони айнан бизнинг шароитимиздаги талқини, яъни мардлик ва жасорат кўрсатиш учун очиқ майдонлар йўқ бўлган шароитда лидерлик хислатларининг намоён бўлиш хусусиятларини очишга уринади. Унинг фикрича, замонавий ишлаб чиқаришнинг самарадорлиги энг аввало ходимлар ролини ошириб, лидерларникини аксинча, пастлаштириш, ёки аниқроғи, камайтириш ҳисобига рўй беради. Шундагина раҳбарликда ортиқча бўғинларни камайтириш мумкин. Лидернинг, яъни америкаликлар раҳбарни лидер феномени доирасида тасаввур қилишади, вазифаси – гуруҳнинг самарали фаолият кўрсатиш йўллари белгилаб беришдир.

Бу китобда ижтимоий психологик нуқтаи назардан аҳамиятли бўлган тушунчадан бири бу – «суперлидер» тушунчасидир. Суперлидер ким ва қачон оддий лидер суперга айланади? Америкалик тадқиқотчилар Манц ва Симсларнинг фикрича, энг яхши лидер – бу «суперлидердир». Бу шундай шахси, у ўз ходимларининг аксариятини лидерларга, биринчи навбатда ўзлари учун лидерларга айлантира олади. Бундаги асосий ғоя шундан иборатки, агар одам энг аввало ўзи учун лидер бўла олса, ўзидаги бу малака ёки маҳоратни бошқаларга етказа олсагина, бу одам учун шундай вақт-саот етиб келадики, жамоа ўзи мустақил ишлайдиган, бевосита тепасида туриб бошқариб турадиган инсонга муҳтож бўлмаган механизмга айланади. Бу – суперлидерликдир.

Оддий раҳбар ёки лидернинг суперлидерга айланиши бир неча босқичларда кечади (пр.):

I – ўзи учун лидер бўлиш, яъни шахсий мақсад ва маслаклар, ўзини ўзи кузатиш, ўзини ўзи рағбатлантириш, ҳаёлий репетициялар ва когнитив таҳлиллар орқали ўзининг мустақил инсон, шахс эканлигини, ўзида бошқаларга ўрناк бўлувчи сифатлар борлигини англаш;

II – юқорида қайд этилган сифатларнинг афзалликларини ўзгаларга намоёиш этиб, унинг афзалликларига ишонттира олиш;

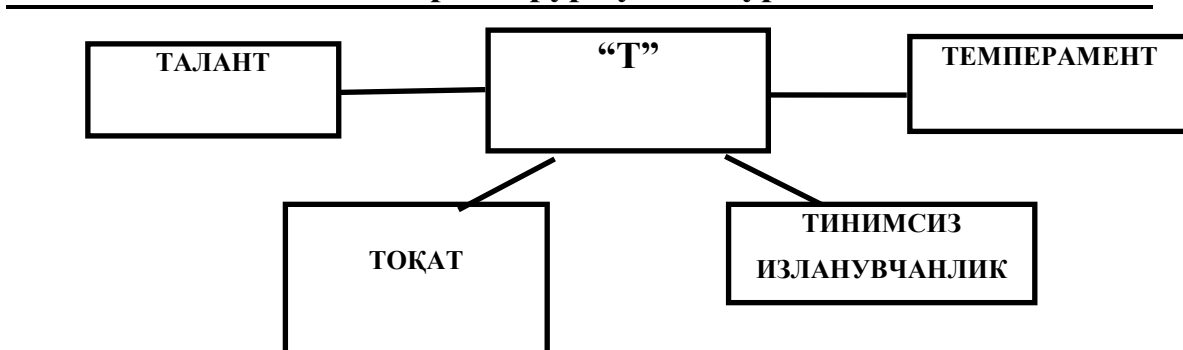
III – ходимларига ўзларида ташаббус ва ўзига ишончни намоён этиш учун шароит яратиш;

IV – мустақил қобият эгалари бўлган ходимларни рағбатлантириш, керак бўлганда, фақат конструктив танбеҳлар бериш;

V – ўз-ўзини бошқаришга асосланган ижтимоий фаолиятни ташкил этиш ва ишларга ҳадеб аралашаверишдан ўзини тийиш.

Демак, самарали бошқарув – аслида ижтимоий таъсирни амалга оширишнинг энг намоишкорона кўринишидир. Шу маънода, лидерлик – аввал шахснинг ўзига, сўнгра ўзгаларга бера оладиган таъсирида кўринадиган фазилатлар мажмуидир, деб таърифланади.

Раҳбарга зарур бўлган тўртта “Т”

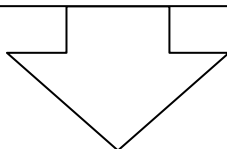


Раҳбарга зарур билимдонлик қирралари:

3. Ижтимоий

- 1.Профессонал билимдонлик
2. Услубий билимдонлик
3. Ижтимоий билимдонлик.

Раҳбарлик фаолиятининг диагностик хусусиятлари



1. Раҳбар туб маънода реалист бўлиши, яъни унинг барча ҳаракатлари корхона манфаатларига мос келиб, унга фойда келтиришини тасаввур қилиши лозим;
2. Раҳбарнинг умуман одамлар ҳақида қандай тасаввурда эканлиги, улар тўғрисида нима деб ўйлаши, бу борадаги билимлари жуда муҳим;
3. Ҳар қандай нарсани йўл - йўлакай, қийинчиликсиз идрок қила олиши муҳим қобилият эканлиги;
4. Ўзгалар фаолияти ва жамоани яхлит тарзда бошқара олиш ҳамда бажараётган ишни биргаликда ҳамма қатори амалга оширишга тайёр бўлиши лозим.
5. Жамоа ва унинг ташқарисидаги рақобатчи ҳамда ҳамкасбларнинг мавқеи ва ишлаб чиқариш салоҳиятини аниқлаб, ўзи зарур хулосаларни чиқара олиши.
6. Ҳар қандай тошпирилган вазифани охирига етказиш ва бундан маълум бир қониқиш ҳисси ҳосил қилиш учун ўзидаги қобилият ва куч-қувват заҳирасига эга бўлиши шарт. Бунинг учун эса:
 - а) ўз кучи, салоҳияти ва қобилиятларини энг асосий мақсадга қаратиш, иродани айнан шунга сарф қилиш;
 - б) доимо тетик ва соғлом бўлиб, ҳар доим ҳам ишга яроқли эканлигини кўрсата олиш;
 - в) бошқа ходимлар ҳам бажара олиши мумкин бўлган майда-чуйда ишларга қўл урмай, уларнинг назоратигагина эътиборни қарата олиш (делегирование);
 - г) ён - атрофдаги бошқа ташкилот ва корхоналардаги бошқарув услублари ҳақида ҳам маълумотга эга бўлиб, бошқарувда улардан ортда қолиб кетмасликка ҳаракат қилиш, корпорация усулидан унумли фойдаланиш.

Ташкилот раҳбари ихтиёрида бўлган вазифалар

*1. Аҳамиятли
ва тезда
бажарилиши
лозим бўлган
вазифалар*

*2. Аҳамиятли ва
тезда
бажарилиши
шарт бўлмаган
вазифалар*

*3. Аҳамият
сиз ва лекин
дархол ҳал
этиладиган
вазифалар*

*4. Аҳамиятсиз
ва бажарилиши
лозим бўлмаган
вазифалар*

1. Кундалик ишлаб чиқаришда юзага келадиган муаммолар бўлиб, улар тезда ҳал этилиши лозим. Бу масалалар тезда ҳал этилмаса, ишлаб чиқариш жараёни тўхтаб қолади.
2. Ташкилотнинг истиқболдаги режаларини белгилаш. Стратегик режалаштириш. Ташкилотнинг 5-10 ва хатто 15 йилдан кейинги ҳолати ва бунга ҳозирги кунда қандай қилиб тайёрланиш керак. Янги, харидорталаб маҳсулотлар яратиш устида бош қотириш.
3. Хат жўнатиш, телефонга жавоб бериш, факс қабул қилиб олиш ва х.к.
4. Гаплашиб ўтириш, газета ўқиш, иш пайтида ўйинларга вақт ажратиш.

Назорат саволлари:

1. Психологияда бошқариш муаммоси.
2. Бошқарув фаолиятини такомиллаштириш омиллари.
3. Бошқариш фаолиятининг мезонлари.
4. Бошқариш фаолиятининг кўрсаткичлари.
5. Раҳбарлик сифатлари.
6. Гуруҳларда раҳбарлик ва лидерлик.
7. Лидерлик ва суперлидерлик.
8. Лидерлик услублари ҳақида тушунча.
9. Раҳбарлик фаолиятининг диагностик хусусиятлари.
10. Ташкилот раҳбарининг асосий вазифалари.

10 -МАЪРУЗА
ХОДИМЛАР КАСБКОРЛИГИНИ
ТАКОМИЛЛАШТИРИШНИНГ ПСИХОЛОГИК АСОСЛАРИ.
МУТАХАССИС КАСБИЙ БИЛИМДОНЛИГИНИНГ МОҲИЯТИ
ВА МАЗМУНИ

Режа:

1. Шахсий бошқарувнинг моҳияти.
2. Бошқарувда ҳамкорлик, етакчилик ва кичик гуруҳларнинг ўрни ва аҳамияти.

Таянч сўз ва иборалар:

Бошқарув, ўз-ўзини бошқариш, шахсий бошқарув, онг, онглилик, ақлий қобилиятлар, темперамент, характер, ижтимоий муҳит, онгли фаолият, онгсиз фаолият, мотив, ҳаётини позиция, шахсий ҳаётини режа, етакчилик.

Адабиётлар рўйхати:

1. Мескон М.Х, Альберт М. Основы менеджмента-М.: Дело, 1997. 462-514 стр.
2. Қосимов /М. Менежмент-Т.: Ўзбекистон, 2002. 192-205, 281-288 бетлар.

Шахсий бошқарувнинг моҳияти. Ижтимоий тизим доирасида инсон бошқарувнинг асосий бўғини, объекти ва субъекти бўлиб ҳисобланади. Инсон фаолиятини доимо кимдир бошқаради. Ўз навбатида, у ҳам кимдир, авваломбор, ўз-ўзини бошқаради. Бу демак, у ўз фикрларини, онги, хулқи, ишлари ва ҳаракатларини бошқаради. Бу шахсий бошқарув сифатида у ўзига ўта танқидий муносабатда бўлишни талаб этади. Бу ўз-ўзини бошқариш онг, онглилик, ўз имкониятларини ва қобилиятларини баҳолаш билан боғлиқ. Инсон доим ўйлаб қадам босиши лозим. Ўз-ўзини самарали бошқариш учун у ўз характерини, салоҳияти, имкониятлари, қизиқишлари, манфаатларини ҳамда турли вазиятлардаги ҳаётини позициясини яхши билиши лозим.

Онг-бу ҳақиқий ҳаётни соф ҳолда акс эттириш қобилияти сифатида инсонга ўз фаолиятини программалаштириш, яқин ва истикболли режаларини белгилаш ва уларга эришишнинг ижтимоий руҳий воситаси сифатида намоён бўлади. Онг инсонга ўз фикрлари ва ишларини назорат қилиш, уларни таҳлил қилиш, бошқа одамларнинг табиати ва ҳатти-ҳаракати билан солиштириш имконини беради. Онг инсонга ижтимоий жараёнларга, табиат ва ўз-ўзига таъсир ўтказиш имконини беради. Онг икки томонлама интилишга эга, яъни у бир

томондан ташқи дунё, муҳитни билиш ва ўзлаштириш мақсадида ўрганишга, иккинчи томондан, эса ўз-ўзини табиатини, ички ҳаётини ўрганишга қаратилган. Инсон доимо ўз ҳатти-ҳаракатларига баҳо беради. Онг билан бир қаторда онглилик (яъни ўз-ўзини англаш) муҳимлигини таъкидлаш лозим, чунки онглилик ўз-ўзини идрок этишга қаратилган. Онг орқали киши ҳам бошқалар бошқарувининг объекти сифатида ҳам субъекти сифатида юзага чиқади. Онглилик натижасида инсон ўзини ўзи ҳурмат қилади, ҳаракатларига баҳо беради, бошқалар билан ўзини таққослайди. Ҳар хил кишиларда ўз-ўзини бошқариш, назорат қилиш, баҳолаш турли даражада ривожланган. Ўз-ўзини бошқара олиш доим қийин кечган. Бу жараён атроф-муҳитга, инсон яшайдиган ва меҳнат қиладиган ижтимоий муҳитга боғлиқ. Шунингдек, у шахсий сифатлар, ақлий қобилиятлар, темперамент, характер, жисмоний ва руҳий хусусиятларга ҳамда расмий жиҳатларга боғлиқ. Ўз-ўзини англаш инсондан ўз ғояларига, фикрлари, ҳаракатларига маълум ҳуқуқий ва этник нормалар нуқтаи назаридан жавобгарлик ҳис қилишни тақозо этади.

Онглилик ўз-ўзига баҳо бера олишни ҳам тақозо этади. Ўз-ўзини баҳолаш киши ўзини тўғри бошқара олишида муҳим рол ўйнайди.

. Ўз-ўзини баҳолаш, шунингдек, киши бошқалар томонидан баҳоланиши билан узвий боғлиқ. Демак, онг, онглилик ва ўз-ўзини баҳолай олиш-инсоннинг ўз-ўзини бошқариши учун муҳим қурол, воситадир. Аммо кишиларнинг ҳар бир ҳаракати онгли тарзда назорат қилинади деб айтиш қийин, чунки инсонларга кўпинча онгсиз равишда (автоматик тарзда) ҳаракат қилиш ҳам хос. Олимларнинг таъкидлашича, онгсиз равишда ҳаракат қилиш ўзига хос тарзда онгни бўшатиш, унга юкломани камайтириш йўли экан. Шундай қилиб шахсий бошқарув, яъни киши ўз-ўзини бошқариши ҳам онгли, ҳам онгсиз фаолият (албатта онглилик кучи билан) бирлигидир. Ҳар бир инсон ўз ҳаёти давомида ўз олдига турли мақсадлар қуйиб боради, нима манфаат ўринли ва қандай имкониятлар бор деб таҳлил қилади. Ўз шахсий манфаатларида аниқлик бўлмаган кишилар ўз фикрини, ҳаракатларини тез-тез ўзгартириб туради. Инсон фаолияти маълум мотивлар (турткилар, сабаблар)дан келиб чиқади. Эҳтиёж бўлмаса ҳаракат ҳам бўлмайди. Мотив бу кишини у ёки бу фаолиятга чорловчи восита, мақсад эса у эришмоқчи бўлган ҳолатдир. Мотив –бу ”ички куч”.

Мақсадлар қисқа муддатли ва истиқболли бўлади, аммо эришиш даражасидаги мақсад белгилаш барча имкониятлар юзага чиқарилгандагина рўй бериши мумкин. Мавжуд имкониятлар, эҳтиёжлар аниқлангандан сўнг мақсад танланади. кўйилган мақсадлар доимо эришилиш даражасида бўлиши лозим. Мақсадлар ҳаракатга йўналиш белгилайди. Ҳар бир инсон мақсадга мос равишда ҳаётий позициясига эга бўлади. Бу ҳолат ҳам инсоннинг онглилиги даражаси,

ижтимоий субъект сифатида ривожланиши ва атроф муҳитига боғлиқ. Атроф муҳитдаги ўзгаришлар кишига ўз таъсирини ўтказмай қолмайди. Шахсий ҳаётини режа бу ўзгарувчан муҳитда асос ролини ўйнайди. Шахсий ҳаётини режа киши салоҳиятини тўла сафарбар қилиб, унинг бор имкониятларини жалб қилишини талаб қилиши керак. Шахсий ҳаётини режа реал ҳаётини мақсадлардан келиб чиқиб, натижаларини билан ажралиб туриши керак. Бунда нафақат хизмат юзасидан ўсиш, балки маънавий, ақлий ривожланиш, ижтимоий масъулият, оилавий муаммолари ҳам ҳисобга олиниши лозим. Ҳаётини позиция ва ҳаётини вазиятни баҳолашда қуйидагиларни:

- фаолият юритишдан кўзланган мақсадларни, ишни мазмуни ва ўсиш имкони;
- шахсий хўжалик, яъни иқтисодий ҳолатни;
- жисмоний ҳолат;
- ижтимоий омил, яъни одамлар билан муносабатлар;
- руҳий ҳолат;
- оилавий вазиятни, яъни оиланинг киши учун аҳамиятини ҳисобга олиш шарт.

Демак, шахсий ҳаётини позицияни тўғри белгилаш анча мушкул иш. Ҳаётини позициядан келиб чиқиб инсон фавқулотда вазиятларда ўз-ўзини бошқаришни амалга оширади. Албатта, ҳаётини позицияси йўқ, боқи-беғам киши фавқулотда вазиятларда ўзига масъулият олмасликка интилади.

Бошқарувда ҳамкорлик, етакчилик ва кичик гуруҳларнинг ўрни ва аҳамияти. Айрим одамлар қатъий ҳаётини позициясига эга бўлиб жамиятда нафақат ўзини-ўзи бошқара олиш, балки лавозимга эга бўлган тарзда ҳам ўз ортидан бошқа кишиларни етаклаш қобилиятига эга. Бу инсонларни етакчи деб юритишади. Етакчилик-бу мақсадга эришиш йўлида алоҳида шахслар ва кишилар гуруҳига таъсир ўтказиш хусусиятидир. Бошқарувда таъсир ўтказиш, ҳукмронлик, шахсий таъсир ўтказиш орқали амалга ошириши мумкин. Ҳукмронликнинг қуйидаги асосий шакллари мавжуд:

- мажбур қилишга асосланган ҳукмронлик;
- эксперт ҳукмронлик;
- ибрат орқали амалга ошириладиган ҳукмронлик;
- тақдирлашга асосланган ҳукмронлик;
- қонуний ёки анъанавий ҳукмронлик.

Бу ҳукмронлик турлари ичида ибрат кучи билан ҳукмронликка алоҳида ўрин ажратилади. У Хоризма деб юритилади. Хоризма хос бўлган шахсларга фаоллик, чиройли қиёфа, характерининг мустақиллиги, нутқ қобилиятлари, шахсий хусусиятлар, қатъийлик хосдир.

Етакчилик - бирор шахснинг ўзига хос бошқаларга таъсир ўтказиш хусусияти, мақсадга йўналтириш, қизиқтириш қобилияти, у

самарали бошқарув учун зарур. Аммо, кўпинча етакчилик расмий ҳуқуқий асослар йўқлигини билдиради. Бундай ҳуқуқий асос ҳукмронликда мавжуд. Ҳукмронлик бевосита ташкилот ресурсларидан мақсад йўлида фойдалана олиш ҳуқуқини беради. Хокимлик ва етакчилик биргаликда бўлса - айти муддао, чунки кишилар ҳулқига таъсир ўтказиш қобилияти ва шунга асос берадиган ҳуқуқнинг бирлашиши ташкилот самарадорлиги учун зарур. Хокимликнинг асосий намоён бўлиш типлари: мажбур қилиш; тақдирлаш; билимдонлик; ибрат ва анъаналар. Раҳбар, шунингдек, ўзига нисбатан асосга эга ишонч туғдириш, қарорлар қабул қилишга жалб қилиш ва ишонтириш орқали ҳам таъсир қилиши мумкин.

Етакчиликнинг моҳияти шахсий сифатлар нуқтаи назаридан, вазият ва ҳулқ-атвор ёндашувлари орқали намоён бўлади. Муаммоларни ҳал қилишда айрим ташкилотларда расмий ва норасмий кичик гуруҳлар самарадорлигини алоҳида таъкидлаш лозим, чунки улар ўз бирлиги, статуси, функционал роли, кичиклиги, таркиби, гуруҳий нормалари ва тезкорлиги билан ажралиб туради. Маълумки, кўпчилик элга танилган япон фирмалари бугунги кунда ишлаб чиқаришда расмий ва норасмий кичик гуруҳлар ташкил қилишдан бошқарув самарадорлигини оширишга хизмат қилувчи омил сифатида кенг ва унумли фойдалана билдилар ҳамда бундай тадбирлар, ташкилий маданият ва корпоратив бирлик руҳини шакллантириш орқали юқори рақобатбардошлилик даражасини таъминлаб келмоқдалар.

Назорат саволлари:

1. Шахсий бошқарув омиллари.
2. Шахсий бошқарувда мотивациянинг ўрни қандай ?
3. Шахсий бошқарувнинг асосий хусусиятлари. хусусиятлари..
4. Бошқарувда ҳамкорлик ва етакчиликнинг ўзаро таъсири.
5. Бошқарув самарадорлигини оширишда кичик гуруҳларнинг аҳамияти.
6. Гуруҳларда етакчилик ва уни ташкилотдаги ўзаро муносабатларга таъсири.
7. Кичик гуруҳларнинг асосий хусусиятлари.
8. Кичик гуруҳлар ва уни бошқарув самарадорлигига таъсири..
9. Кичик гуруҳларнинг асосий хусусиятларини айтиб беринг.
10. Ҳаётий позиция ва ҳаётий вазиятни баҳолашнинг асосий омиллари.

11- МАЪРУЗА

ИЖОБИЙ КАСБКОРЛИКНИНГ АСОСЛАРИ. ИННОВАЦИОН-АКМЕОЛОГИК МАДАНИЯТ. АКМЕОЛОГИК МАДАНИЯТ СТРУКТУРАСИ. ИННОВАЦИОН-АКМЕОЛОГИК МАДАНИЯТ ФУНКЦИЯЛАРИ

Режа:

1. Бошқарув услуги тушунчаси.
2. Хорижий менежерларнинг бошқарув услублари ва уларнинг ўзига хослиги.

Таянч сўз ва иборалар:

Бошқарув, раҳбарлик услуги, раҳбарлик ҳуқуқи, усул, иш услуги, хорижий бошқарув, корхона фаолияти, автократлар, демократлар, либерал, бўйсунуш, мажбурий бўйсунуш, пассив бўйсунуш, ақлан бўйсунуш.

Адабиётлар рўйхати:

1. Абдуллаев Ё. Менежмент-Т.: Меҳнат, 2000. 168-215 бетлар.
2. Зайнутдинов Ш. Менежмент асослари-Т.: Ўқитувчи, 1998. 42-49 бетлар.

Бошқарув услуги тушунчаси. Жамоат ишини самарали бошқаришда раҳбарнинг иш услуги етакчи ролни ўйнайди ва ҳар бир раҳбар бошқарув вазифаларини фақат ўзига хос тарзда бажаради. Унинг услуги ушбу лавозимдаги кишини инсоний ва ишбилармонлик сифатларига, ўзига хос қирралари ва хусусиятларига боғлиқ.

Иш услуги-бу бошқарув функцияларини самарали бажариш мақсадида раҳбарнинг ўз ходимларига аниқ ва нисбатан доимий таъсир этиш усули ва йўлларининг мажмуасидир, яъни раҳбарнинг таъсир этиш воситаларининг йиғиндисидир. Раҳбарни бу ўзига хос таъсир этиш ва назоратни амалга ошириш услуги меҳнат жамоасида маълум муҳитни, ишчанлик руҳи ҳамда ўзаро муносабат қоидаларини белгилайди. Албатта, бошқарув услубининг ўзига хослиги, бошқарув усуллари билан узвий боғлиқликда бўлади. Бошқарув усули ҳам бошқаришда тизимга қаратилган маълум бошқарув фаолиятининг восита ва йўлларидир. Аммо, усул - бу объектив, бирламчи ва раҳбардан ташқари мавжуд бўладиган тушунчадир. Бундан фарқли тарзда услуб, таъсир воситалари ва йўллари мажмуаси бўлса ҳам, у ёки бу раҳбарнинг шахсий, хусусий субъектив жиҳатлари билан аниқланади. Масалан, мусиқа ноталари ҳамма учун бир, аммо ҳамма ижрочи алоҳида ижро усули ва жило бериш қобилиятига эга. Шу

билан бирга услуб фақат индивидуал асосга эга ва унга объектив омиллар таъсир кўрсатмайди дейиш нотўғри бўлади. Масалан, унга бошқарувнинг қонун ва тамойиллари, ягона талаблар, жамоадаги ижтимоий-руҳий муҳит ва бошқа омиллар таъсир қилмай қолмайди. Демак, ҳар бир раҳбар фаолиятида услубнинг ҳам субъектив, ҳам объектив элементлари уйғунлашиб кетади.

Иш услуги - кўп қиррали тушунча. Масалан, турли бошқарув органларини бошқарув услуги, ҳар хил босқич органларининг иш услуги, алоҳида раҳбарлар услуги (масалан, қуролли кучлар доираси ёки ички ишлар вазирлиги доирасида иш услуги алоҳида жиҳатлари билан фарқ қилади). Аммо шуни таъкидлаш лозимки, раҳбарнинг айнан шахсий руҳий, шахсий ишбилармонлик жиҳатлари билан аниқланадиган иш услуги алоҳида аҳамиятли ўрин тутаяди. Ҳар бир раҳбарнинг иш ва бошқарув услуги унинг бошқарув ходимларига қўйиладиган талаблар доирасида бўлиши лозим.

Ҳар бир раҳбар руҳий-жисмоний жиҳатдан индивидуалликка, яъни ўзига хос темперамент, қобилиятлар, манфаатлар, қизиқишлари ва қадриятларга эга. Индивидуаллик махсус билимлар ва кўникмаларни кўрсата билиш орқали ўз ифодасини топади.

Бошқарув услубига кўра, қўл остидагиларга бўлган муносабат жиҳатидан раҳбарларни уч тоифага бўлиш мумкин, булар: автократлар, демократлар ва либерал раҳбарлар.

Автократик услубнинг белгилари қуйидагича: раҳбар жамоа билан келишмаган ҳолда буйруқлар беради; қарорлар қабул қилишга қўл остидагиларни йўлатмайди; бир ўзи мукофотлаш, тақдирлаш ва жазолаш чораларини аниқлайди; меҳнат жамоасидан ўзини йироқ тутаяди; фақат ўз фикри билан ҳисоблашади; ходимларнинг ташкилотга таалуқли бўлган ахборот ва маълумотлар билан таништиришни, воқиф қилишни шарт деб билмайди; ташкилотдаги муҳит, ўзаро муносабат билан қизикмайди. Бундай раҳбар буйруқ беришга ва ўзига сўзсиз бўйсинишларига ўрганган. Одатда, ўзининг имкониятларига ортикча ишонган, ҳокимлиги ва ташқи хусусиятларини кўрсатишга интиладиган кишилар автократ бўладилар. Бундай тоифа раҳбарлар устидан назоратнинг йўқлиги эса кўполлик, ўзига бино қўйиш, зўрликни қўллаш ва тазйиқ ўтказиш ҳолларига олиб келади.

Демократик типда эса: меҳнат жамоасини фикрини билиш орқали бошқарув функцияларини амалга ошириш; ишлаб чиқаришни бошқаришга ходимларни кенг жалб қилиш; ходимларни яхши билиш, ўрганишга интилиш; ўзини камтар тутиши хосдир. Бундай жамоаларда, одатда, ҳамкорликка интилиш, ташаббускорлик ва ижодий ёндашув кўзга ташланади. Бу типдаги бошқарув энг самарали тарзда ишлаб чиқаришни бошқариш борасидаги вазифалар ва функцияларни бажарилишига мосдир. Демократ - бошқарувни буйруқ

бериш эмас, балки ишонтириш деб билгани ҳолда, етарли даражада қатъий ва ўзига маъсулиятни олишдан қўрқмайдиган раҳбар бўлади.

Либерал тип бошқарувни эса: иродасизлик, ташаббуссизлик, қабул қилинаётган қарорларнинг маъсулиятини ўз буйнига олмасликка интилиш фарқ қилиб туради. Бундай раҳбар тамойилли бўлишдан қочади, ишни ўзбилармонлик ҳолига ташлаб қўяди, қийинчиликлар олдида панд беради, ходимларига талабчанлик қилмайди, ҳеч ким билан муносабатни бузмай юмшоқ бўлишга ҳаракат қилади, назорат функциясини суст бажаради, ишлаб чиқаришдаги камчиликларга кўз юмади, шу билан моддий ва молиявий зарарга сабабчи бўлади.

Юқорида келтирилган раҳбарлик типлари бундай соф ҳолида учрамайди, балки ҳар бир раҳбарда турли услублар аралаш ҳолида учраб, бирон бири кўпроқ ҳолда устунроқ бўлади. Ҳар хил ишлаб чиқариш вазиятларида, ҳар хил одамларга қарата ҳар бир услубларни ижобий томонларини қўллаш лозим. Раҳбар вазиятга кўра ва ходимларни шахсий хусусиятлари билан ҳисоблашиб, ҳар хил усулларнинг руҳий жиҳатларини қўллаши зарур.

Раҳбар ва ходимлар орасида бўйсинишнинг тўғри шакллари ишлаб чиқиши лозим. Амалда, уч турда бўйсиниш типи учрайди:

-Мажбурий ва ташқаридан юкланган бўйсиниш. Бундай бўйсинишга боғлиқлик, бўйсинганлик ҳисси ҳосдир. Ходимлар доим ҳокимлик остидан чиқишга ҳамда ишни ижодий ёндашувсиз бажаришга интиладилар.

-Сусти, пассив бўйсиниш. Бундай ходимлар ўзлари қарор қабул қилмаганликлари, ташаббус кўрсатишлари шарт эмаслиги ҳамда маъсулият юқини ўзларига олмаганликлари билан қониқиш ҳисси билан ишлайдилар.

-Ақлан анланган, қабул қилинган, ич-ичидан асослаб қабул қилинган бўйсиниш. Бундай бўйсиниш ҳиссидаги ходимлар ўзлари анлаган ҳолда раҳбарнинг маълум жиҳатдан устунлигини тан олиб, ташаббускорлик, ижодкорлик руҳи ҳамда ўз мажбуриятларини тўла анлаган ҳолда фаолият юргизадилар. Раҳбар ўз ходимлари билан айнан шундай муносабатга, анланган тарздаги бўйсинишни юзага келтиришга интилиши лозим.

Раҳбарнинг бошқарув услубида унинг барча касбий малака ва сифатлари, тажрибаси, бошқарув санъати намоён бўлади. Бошқарув услубини усталик билан қўлланиши ташкилотдаги руҳий муҳитнинг асосини ташкил қилади. Ҳар қандай раҳбар умумий тавсияларга қулоқ солса ўзига фойдали жиҳатларни анлаб олади. Булар қуйидагича:

-раҳбар ўз ҳуқуқларидан умумжамият манфатларини, жамоа ва ўз манфатларини тўғри мутаносибликда таъминлаш йўлида фойдалана билиши керак;

-фақат ўз билими, тажрибаси, малакаси ва инсонларга муносабати билан орттирилган обрў-эътиборга эга бўлган раҳбаргина самарали, унумли бошқарувни таъминлаши мумкин;

-раҳбар ўта маданиятли бўлиб, ҳар қандай вазиятда ҳам ўзидан чиқмаслиги, бақирмаслиги, киши шахсиятига тегмаслиги керак, ходимларга бу билан ибрат бўлиши керак;

-ходимларга кўрсатмалар нафақат буйруқ холида, балки илтимос, вазифа, юклама сифатида аниқ, тушунарли ва ишончли қилиб берилиши керак;

-ишлаб чиқариш ва фирмани бошқариш одамларни бошқаришга асосланади, демак, раҳбар меҳнат жамоасида яхши муносабатларни шакллантириши зарур;

-раҳбар ходимларининг фикри ва тавсияларига, ўзи норози бўлган ҳолда ҳам қулоқ солиши, улар билан ҳисоблашиши лозим;

-раҳбар интизом ва тартиб борасида талабчан бўлиши зарур.

Айниқса, ҳозирги бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда яққол кўзга ташланган раҳбар ва бошқарувчига бўлган талаблар каторида биринчи ўринда қуйидаги сифатлар туради: ўз ишини устаси бўлиши; босиқлиги, ўзига ишонч ва бошқаларга ҳурмат; одамлар билан мулоқотда бўлиш қобилияти; уларнинг дилига йўл топа билиш (ҳурмат ва обрў-эътибор). Бундан ташқари раҳбарнинг ҳатто ташқи кўриниши ҳам, яъни ўзини тутиши, хулқи, ўзига эътибори ва ҳатто кийиниши ҳам аҳамиятга эга.

Хорижий менежерларнинг бошқарув услублари ва уларнинг ўзига хослиги. Хорижий менежерлар бошқарув услубларини ўрганишда фақат автократик, демократик ва либерал бошқарув услубларигина эмас, балки уларни бир қанча хусусий кўринишлари борасида ҳам изланишлар олиб борадилар. Бошқарув услублари борасидаги изланишлар етакчилик асосларини ўрганиш билан узвий боғлиқ. Аммо етакчилик ва бошқарувчилик бир эмас. Яъни бошқарувчи-раҳбар, етакчи (лидер) бўлиши ҳам мумкин, амалда етакчи бўлмаслиги ҳам мумкин. Маълум жиҳатдан етакчилиكنи уч хил ёндашув асосида ўрганиш раҳбарлик услублари борасидаги изланишларга ҳам аниқлик киритади. Бу уч хил ёндашув: шахсий сифатлар жиҳатидан ёндашиш, хулқ-атвор ёндашуви ва вазият ёндашувларидир. Шахсий сифатлар жиҳатидан ёндашув кишини аниқ шахсий сифатлари ва бошқарув самарадорлиги орасидаги мутаносибликни аниқлашга уриниб кўриш бўлди. Хулқ-атвор ёндашуви раҳбарни ўз ходимлари билан муносабати, иш услубларини (автократик, демократик ва либерал) аниқлаш имконини берди.

Автократ раҳбар ижрочилар, ходимларнинг қобилиятлари билан ҳисоблашмайди. Демократ-раҳбар ходимларни қарорлар қабул қилишга жалб қилади. Демократлар-ишонтириш, ақлий ишонч ҳосил

килиш орқали иш тутадилар. Либерал раҳбар эса ходимларига тўла эркинликни бериб қўяди, ўзи буларчилик ҳолига ташлаб қўяди.

Ҳозирги кунда раҳбарлар учун асосий дастак-раҳбарлар бошқариш услубини вазиятдан келиб чиққан ҳолда танлашлари лозимлигидир. Бу маънода, мана шу оптимал услуб дейдиган хилдаги услубни ўзи йўқ. Вазият ёндашуви бошқарув самарадорлигини оширишнинг бир нечта йўллари илгари суради: масалан, рухий жиҳатдан бир-бирига мос раҳбар ва одамларнинг муҳитини юзага келтириш мақсадида гуруҳларни қайта шакллантириш; вазифани қайта лойиҳалаштириш; лавозим ваколатларини ўзгартириш ва ҳ.

Ҳозирги даврда тез ўзгараётган ҳаёт оқидамида энг мос услуб бўлиб адаптив, яъни тез мослашувчан, яна ҳам аниқроғи, реал ҳаётга қаратилган, асосланган услуб - энг самарали деб ҳисобланади. Учрайдиган салбий жиҳатлардан-бюрократлик, яъни кўрсатмаларга, белгиланган қадамларга сўзма-сўз бўйсиниб ишлаш, ортиқча қоғозбозликка асосланган раҳбар мустақил фаолият юритишдан қочади, фақат ўз вазифасини амалга ошириш пайида бўлади, нотўғри қарорлар юзасидан масъулиятни маълум қоида ва муолажаларни ишлаб чиқувчи юқори ташкилотларга тўнкашга ҳаракат қилади. Бюрократизм меҳнат жамоасини ташаббусли, қобилиятли ва ақлли ишчилардан қутилишга, фақат қоида ва муолажаларга, буйруқларга қатъий бўйсинадиган ходимларнигина олиб қолишга интилади. Яна бир иллат бу маҳаллийчилик бўлиб, бунда фақат ҳудудий тор манфаатлар устун қўйилади. У тармок манфаатларини ҳар бир нарсадан устун қўйишда ҳам намоён бўлади.

Технократлар, яъни ишлаб чиқаришнинг техник-ташкилий жиҳатларига куч бериб ташкилотда ижтимоий-психологик ва ҳатто иқтисодий омилларни ҳисобга олишни истамайдиган раҳбар ва мутахассислардир. Бундай раҳбарлар бошқарув тизимига комплекс ёндашувни амалга ошира олмайдилар. Уларга субъективлик, карьера қилишга интилиш, ўз хизмат лавозими, ҳуқуқлари билан суистеъмол қилиш каби иллатлар ҳам хосдир.

Бошқарув услубида салбий жиҳатларни бартараф этиш учун қуйидагиларни амалга ошириб бориш ўринли:

-бошқарув тизимини барча қисмлари ва элементларини доимий тарзда такомиллаштириб бориш;

-бошқарув ходимларини тўғри танлаш, жой-жойига қўйиш, тарбиялаш бўйича ишни яхшилаб бориш;

-ишчи-ходимларни ишлаб чиқаришни бошқарувига жалб қилиб бориш;

-бошқарувчининг шахсий, умумий ва бошқарув маданиятини ошириб бориш;

-бошқарув аппарати ходимлари томонидан бошқарув фани, билим ва тажрибасини ўзлаштириб бориш;

-ўз-ўзини ҳаракатларини танқидий жиҳатдан баҳолаш, бировлар танқидига қулоқ солиш, ошқоралик ва демократияга интилиш зарур.

Демак, иш услуби-бу бошқарув функцияларини самарали бажариш мақсадида раҳбарнинг ўз ходимларига аниқ ва нисбатан доимий таъсир этиш усули ва йўлларининг мажмуасидир, яъни раҳбарнинг таъсир этиш воситаларининг йиғиндисидир.

Бошқарув услубига кўра ва қўл остидагиларга бўлган муносабат жиҳатидан раҳбарларни уч тоифага бўлиш мумкин, булар: автократлар, демократлар ва либерал раҳбарлар.

Раҳбар ва ходимлар орасида бўйсинишнинг тўғри шакллари ишлаб чиқилиши лозим.

Ҳозирги даврда тез ўзгараётган ҳаёт оқимида энг мос услуб бўлиб адаптив, яъни тез мослашувчан, яна ҳам аниқроғи, реал ҳаётга қаратилган, асосланган услуб - энг самарали деб ҳисобланади.

Назорат топшириқлари:

1. Бошқарув услуби нима ?
2. Ишчи-ходимларга бўлган муносабат жиҳатидан раҳбарларни неча тоифага бўлиш мумкин ?
3. Автократик услубнинг асосий хусусиятларини айтиб беринг.
4. Демократик услубнинг асосий хусусиятларини айтиб беринг.
5. Либерал услубнинг асосий хусусиятларини айтиб беринг.
6. Ҳозирги даврда энг самарали деб ҳисобланган иш услуби қайси?
7. Хорижий бошқарув ва иш услубларининг ўзига хослиги ва ундан бизнинг амалиётда фойдаланиш даражаси ҳамда унга таъсир этувчи омиллар.
8. Қайси мамлакатда менежмент соҳасида бой тажриба тўпланган ?
9. Технократ-бу:
 - а) фан-техника тараққиётини таъминловчи мутахассислар бўлиб, улар меҳнат унумдорлиги ўсиши учун шароит яратадилар;
 - б) ишлаб чиқаришни техник-ташкилий жиҳатларига эътибор бериб, уни ижтимоий психологик омилларини инобатга олмайдиган мутахассислар;
 - в) илмий-тадқиқот, тажриба-синов билан шуғулланувчи ва ташкилотни янги техника билан таъминловчилар;
 - г) а, в;
 - д) ҳамма жавоб тўғри.
10. Бошқарув услубида салбий жиҳатларни қандай йўллар билан бартараф этиш мумкин?

12-МАЪРУЗА

ТАЪЛИМ БЕРИШНИНГ ПЕДАГОГИК НАЗАРИЯСИ ВА МЕТОДИКАСИ

Режа:

1. Таълим бериш дидактик жараён сифатида.
2. Педагогиканинг фанлар тизимида тутган ўрни ва унинг тармоқлари.
3. Педагогика тарихи – таълим-тарбиянинг асоси.
4. Таълим тамойилларининг талаблари.

Таянч иборалар:

Педагогика, педагог, тарбия, эзгу ният, эзгу суз, эзгу иш, эзгу фаолият, педагогиканинг асосий категориялари, таълим бериш, педагогика фанлари, диффектология, хусусий методика.

Адабиётлар рўйхати:

1. Абдуллаев Ё. Менежмент-Т.: Меҳнат, 2000. 168-215 бетлар.
2. Зайнутдинов Ш. Менежмент асослари-Т.: Ўқитувчи, 1998. 42-49 бетлар.
3. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни. – Т., 1997й.
4. Турсунов И., Нишоналиев У. Педагогика курси. - Т., 1997.
5. Ўзбек халқ педагогикаси антологияси. - Т.: “Ўқитувчи”, 1995.

Таълим бериш дидактик жараён сифатида. Педагогика атамаси ҳам қадимий бўлиб, “**бола етакловчи**” деган маънони билдирувчи грекча “**пайдогос**” сўзидан келиб чиққан. Тарихий манбаларнинг кўрсатишича, қадимги Юнонистонда ўз хўжайинининг болаларини сайр қилдирган, эҳтиёт қилган тарбиячини, яъни қулларни “**педагог**” (бола етакловчи) деб аташган. Кейинчалик эса, махсус ўқитилган ва педагогликни ўзига касб қилиб олган кишиларни **педагог** деб атай бошлашган.

Инсон яратилиши, пайдо бўлиши захотиёқ илм ва тарбиявий сифатлар унинг яшаши, ҳаёт кечириши учун энг зарурий шарт ва воситалар эканлигини англаб боради. Шунинг учун инсоният жамиятнинг илк кўринишлариданоқ тарбия билан шуғулланувчи мутахассисларга эҳтиёж туғилди, десак биз тарбияни фақат бир томонини, яъни бошқаларни яна ҳам хусусийлаштириб, агар ёшларни тарбиялаш, десак тарбия тушунчасига жуда ҳам тор қаралган бўлади. Чунки тарбия энг аввало ҳар бир инсонни ўзига қаратилгандир. Ҳар бир киши доимо ҳам ақлий, тарбиявий, жисмонан такомиллашиб, шаклланиб боради. Айрим кишилар бу фикрга қўшилмасликлари

мумкин. Чунки бунда жамиятдаги ўрта, катта авлоднинг тарбиясида камчиликлар, етишмовчиликлар бор экан-да, деган хулоса чиқармаслиги керак.

Чунки оламнинг моддий-маънавий тузилиши, қурилиши, унинг ривожини, инсоннинг моддий - маънавий яшаш шароити, имкониятлари, унинг ақлий, ахлоқий, жисмоний ҳолати билан узвий боғлиқ. Шунинг учун табиатнинг инсон яшаши, мавжудлиги, бахтиёрлигини таъминлаш имкониятлари, унинг ақлий-ахлоқий, жисмоний ривожини, ўсишига тўғридан-тўғри боғлиқдир.

Табиатдаги, жамиятдаги муаммолар инсониятни маънавий-ақлий ривожланишига йўналтириб унга ўзининг янги-янги хазиналарини очиб бераверади.

Тарбияни энг аввало инсоннинг ўзига қаратилганлиги Президентимиз томонидан ишлаб чиқилган бутун дунё ҳамжамияти тан олган, қадамба-қадам амалга оширилаётган “ўзбек модели” да жуда тўғри белгиланди. Дунёда биринчи бор инсонни диққат-эътиборини уни ўзлигини англашга қаратилди. Ўзлигини англаш биринчидан, унинг озод, эркин, нодир, улуғ сиймолигини англаш ва ўзида унга амал қилиш сифатларини шакллантириб бориш бўлса, иккинчидан унинг ўзига хос миллий-инсоний сифатларини очиб берувчи этник, маънавий-инсоний асосларини англаш ва уларга амал қилишдан иборатдир. Юқорида санаб ўтилган икки сифат комил инсон сифатнинг асосини ташкил этади. Чунки комил инсон сифатларини тарбия соҳасидаги илмларни хулосалаб, мужассамлаштирилса, улар асосан учта:

- 1. Эзгу ният, фикр**
- 2. Эзгу сўз, хушмуомала**
- 3. Эзгу иш, эзгу фаолиятдан иборатдир.**

Шу юқоридаги уч сифат ўқитишнинг, таълим-тарбиянинг бош мақсадидан иборатдир. Бу бош мақсад инсонларда, ёшларда, мутахассисларда комиллик сифатларини такомиллаштириш, ёшларни замонавий, ахлоқий-амалий ўқув, малака, кўникмалар билан қуроллантира бориш, мутахассисларда ҳар бир соҳага мос илм, билим, кўникмалар хосил қилишдан иборат бўлган педагогика фанининг замонавий фан асосларини кенгайганлигини кўрсатади.

Педагогика фанининг предмети, ўқитишнинг таълим-тарбиянинг замонавий қонуниятлари, мазмуни, усуллари, воситалари билан кишиларни, ёшларни, мутахассисларни қуроллантирувчи фан бўлганлиги учун унинг методологик асослари мақсад ва вазифалари дунёнинг моддий-маънавий ривожидида шахс камолоти уйғунлиги қонуниятлари ва давлатнинг замонавий сиёсатидан келиб чиқади.

Ўзбекистон Республикасининг таълим қонунида -таълим давлат ижтимоий тараққиётида устувор деб белгилаб қўйилган (Таълим қонуни, 1997 й, 3-модда, 1-жумла).

Таълимнинг, ўқитишнинг вазифаси фуқаролар, ёшларнинг энг асосий Конституциявий ҳуқуқларидан бири бўлган ҳар бир кишининг ақлий-амалий имкониятларини рўёбга чиқариш, ижодий қобилиятларини намоён этиш, интеллектуал жихатдан ривожини таъминлаш, ўзи хоҳлаган касбини танлаш, уни мукамал эгаллаб, шу соҳада бахтиёр фаолият кўрсатиш учун моддий-маънавий, тарбиявий-дидактик шарт-шароит яратишдан иборатдир. Бу умумий вазифадан таълимнинг ҳар бир бўғини, тури ва босқичларининг ўзига хос вазифалари келиб чиқади.

Инсоншунослик фанлари тизимида педагогиканинг тутган ўрни шу билан белгиланадики, у шахсни ривожлантириш, шакллантириш, тарбиялаш, маълумотли қилиш ва ўқитиши (таълим бериши) қонуниятлари борасида тадқиқот ишларини олиб боради. Шу сабабли, ривожлантириш, шакллантириш, таълим ва тарбия, маълумот педагогиканинг асосий категориялари ёки тушунчалари деб аталади.

Шахс турли омиллар таъсирида шаклланади. Тарбия эса шахсни шакллантирувчи, ривожлантирувчи омиллардан биридир. Катта ёшлилар турли воситалар ва усуллар орқали маълум мақсадни кўзлаган ҳолда ўз тарбияланувчиларида маълум хислатларни хосил қилиш ва ривожлантиришни хоҳлайдилар. Шундай қилиб, тарбия шахсни муайян йўналишда шакллантириш, камол топтириш мақсадида турли одамларнинг бир-бирига таъсир кўрсатадиган ижтимоий муносабатдир.

Бу жараёнда шахснинг ривожланишини ҳаракатлантирувчи кучлар, омиллар ҳамда тарбияланувчиларнинг ёши, шахсий хусусиятлари эътиборга олинади. Тарбия жараёнида микромуҳитнинг ижобий таъсирдан тўла фойдаланилади ва салбий таъсирини заифлаштиришга ҳаракат қилинади. Тарбия бир жойда тарбияланувчиларга таъсир кўрсатадиган барча звенолар бирлашиб, аҳиллик билан ишлашга эришилади ва ҳар бир шахс ўз-ўзини тарбиялаш қобилиятига эртароқ эга бўлади. Тарбия аксарият ҳолатларда кенг маънода ишлатилиб таълим, маълумот ривожланиш жараёнларига кирадиган ишларнинг мазмунини ҳам англатади. Уларнинг натижаларини ўзида акс эттиради.

Асосий педагогик тушунчалардан яна бири таълим, яъни ўқитиш, билим бериш тушунчасидир. Таълим деганда, биз ва инсониятни илмий билимлар ҳаёт учун зарур бўлган кўникма ва малакалар билан қуроллантириш қобилиятларини ўстириш, тафаккурларини шакллантириш жараёнини тушунамиз. Таълим ўз даражаси ва вазифасига қараб мактабгача таълим, умумий ўрта таълим, ўрта махсус, касб-хунар таълими ва олий таълими, олий ўқув юртидан кейинги таълим, кадрлар малакасини ошириш ва уларни қайта тайёрлаш, мактабдан ташқари таълимдан иборат бўлиб, улар узлуксиз таълим тизимини ташкил қилади. Келажақдаги ихтисослигидан қатъий

назар, ҳар бир киши учун билим кўникма ва малакаларни умумий ўрта таълим мактабларда беради. Касб эгаллаш учун зарур билим кўникма ва малакаларни олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълимига қарашли ўқув юртларида оладилар. Таълим махсус тайёргарлик кўрган, педагогик фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар раҳбарлигида амалга ошириладиган билим бериш жараёнидир.

Таълим педагогларнинг (билим бериш) фаолиятдан ва ўқувчи-талабаларнинг (билим олиш, ўқиш) фаолиятларидан иборат қўшалок жараёндир.

Биргаликдаги фаолият орқали ёшлар илмий билимлар билан қуролланади. Бунинг натижасида уларни ижодий қобилиятлари ҳар томонлама шаклланади. Маълумот таълим-тарбия жараёнининг натижаси орқали тўпланган билим, кўникма ва малакалар йиғиндиси ва шаклланган маънавий фазилатлар мажмуидир.

Маълумот олишнинг тўғри ва ишончли йўли давлат таълим стандартлари бўйича билим берадиган, аниқ мақсадли режалар, дастурлар асосида ўқув юртларида ташкил қилинадиган таълим-тарбия жараёнидир.

Таълим, тарбия, маълумот, ривожланиш, шаклланиш уйғунлашган ягона жараёндир. Унда ўқитувчи-тарбиячи раҳбарлик қилади. Педагогика узоқ тарихий жараёнда шаклланар экан, ҳозирга келиб илмий билимларни мустақил бир тармоғи сифатида, фан сифатида шаклланди. Ўзининг илмий-назарий, услубий, амалий асосларини яратди. Натижада педагогика фанлари тизими, яъни унинг тармоқлари вужудга келди. Яқин вақтгача фалсафанинг бир тармоғи ҳисобланган педагогиканинг мустақил янги йўналишлари яратилди. Жумладан, Педагогика тарихи мустақил тармоқ сифатида, Педагогика фанининг тарихан ривожланиши ўзида акс эттирилади. Бунда ўтмишдаги илғор педагогик ғояларни пайдо бўлиши, ривожланиши, уларнинг бугунги кундаги аҳамияти, меросдан фойдаланишнинг зарурияти ҳақида фикр юритилади.

Педагогиканинг фанлар тизимида тутган ўрни ва унинг тармоқлари. Педагогика фанлари тизимида тарбияланувчиларнинг ёшларига қаратилган тармоқ педагогикалар мавжуд. Жумладан: мактабгача таълим педагогикаси, умумий таълим педагогикаси, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими педагогикаси, олий таълим педагогикаси, ишлаб чиқариш педагогикаси, педагогик менежмент, даволаш педагогикаси, геронтопедагогика, ҳарбий педагогика, янги педагогик технологиялар кабилардир. Бу тармоқ педагогикалар мактабгача таълим муассасаларида умумий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими, олий ўқув юртларида олиб бориладиган таълим-тарбия жараёнининг қонуниятларини ўрганади.

Булардан ташқари **диффектология** деб аталувчи махсус педагогика ҳам шаклланди ва махсус ўқув масканларида ўқитувчи, тарбиячилар

тайёрлашда **сурдопедагогика** (соқов болаларни ўқитиш ва тарбиялашда), **тифлопедагогика**(кўзи ожиз болаларни ўқитиш), **олигофренапедагогика** (ақлий ривожланишдан орқада қолган болаларни тарбиялаш ва ўқитиш) **логопедия** (нутқи яхши ривожланмаган болаларни ўқитиш) масалалари билан шуғулланади. Педагогика фанлари тизимининг муҳим тармоғи сифатида аниқ фанларни ўқитиш ва ўрганишнинг қонуниятлари ўрганувчи услубиёт фанининг ҳам хизматлари бекиёс каттадир. Ҳар бир фанни ўқитишни ўзига хос йўл-усуллари мавжуддир. Баъзан бу фанни хусусий методика, яъни услуб деб аташлари ҳам бежиз эмас. Ҳозирги кунда ўқув юртларида тарих ўқитиш, математика ўқитиш, тил ўқитиш услубиёти фани ўқитилмоқда.

Кейинги йилларда, оила педагогикаси, касб-ҳунар таълим педагогикаси, ҳарбий педагогика, спорт педагогикаси кабилар шаклланимоқда. Педагогика мустақил фан сифатида шаклланади ва шаклланимоқда. Аммо шахс камолоти билан боғлиқ муаммоларни ҳал этишда бошқа фанлар билан ҳамкорлик қилади. Педагогика умумий психология, ёшлар психологияси билан узвий боғланган. Психология шахснинг турли ёшдаги психик ривожланиш қонуниятларини, таълим-тарбия таъсирида инсон психикасининг ўзгариш механизмини тушунтиради. Шундай экан, таълим-тарбия жараёнида педагог тарбияланувчиларнинг психик ривожланишини, шахсий сифатларини ўрганиш лозим. Шундагина самарали таъсир кўрсата олади.

Педагогика инсон дунёқарашининг шаклланиши, жамият ва шахснинг ўзаро муносабати ҳамда билиш фаолияти муаммоларини ўрганувчи фалсафа билан ҳамкорлик қилади. Айниқса, ахлоқий тарбия билан этиканинг эстетик тарбия билан эстетиканинг ўзаро алоқалари ҳаммамизга маълумдир.

Кейинги йилларда педагогика социология, сиёсатшунослик фанлари билан алоқалари ривожланимоқда. Инсоннинг жамиятдаги ўрни, ижтимоий муҳитнинг шахс ривожланиши ва тарбиясига таъсирини ўргатишда педагогика бу фанлар билан ҳамкорлик қилмоқда.

Педагогика тарихи – таълим-тарбиянинг асоси. Педагогика тарих, этнография, фольклор (халқ оғзаки ижоди) каби фанларнинг ютуқларидан самарали фойдаланимоқда. Бугунги кундаги педагогик жараённинг моҳиятини чуқурроқ англаш учун унинг ўтмишдаги шаклланиш тарихини яққол тасаввур қилмоқ даркор. Бундай шароитда тарихий меросга, фольклор манбаларга мурожаат қилинади. Шахснинг жисмонан етуклиги, баркамоллигининг ажралмас қисмидир. Педагогикада жисмоний тарбия тўғрисида фикр юритилар экан, ёшлар физиологияси ва гигиенаси тўғрисидаги билимлардан фойдаланиш лозим бўлади.

Ўзбекистон мустақилликка эришгандан сўнг ўз тарихини, жумладан педагогика тарихини ўрганиш учун кенг йўл очди. Ўтмишдаги педагогик тафаккур даҳоларининг шуҳратини тиклаш, уларнинг ғояларини ҳаётга тадбиқ этишдек улуғ ишлар амалга оширилмоқда. Дарҳақиқат, ота-боболаримиз ёш авлодни комил инсон қилиб тарбиялашга алоҳида эътибор берганлар. Исломиё тарбиянинг маънавий, маърифий аҳамиятига катта эътибор берганлар. Юртбошимиз И.А.Каримов таъкидлаганларидек: ***“Ислон дини - бу ота-боболаримиз дини, у биз учун ҳам иймон, ҳам ахлоқ, ҳам маърифат эканлигини унутмайлик, Оллоҳ қалбимизда, юрагимизда”***.

Тарбия тарихини ўрганар эканмиз, у жуда қадимий жараён эканлигини инсоният бутун ҳаёти давомида тарбия билан шуғулланганлигига ишонч ҳосил қиламиз. Бу жараёнда аجدодларимиз тарбиявий таъсирининг самарали йўл усуллари ва манбаларини кидириб ҳаётга тадбиқ қила бошлаганлар, бунинг натижасида тарбия ҳақидаги ғоялар, назария ва тавсиялар пайдо бўла бошлаган. Бу педагогика фанининг пайдо бўлишига сабаб бўлди. Жаҳон мутафаккирлари ўзларининг педагогик ғоялари билан фаннинг ривожланишига ҳисса қўшдилар. Бу жараёнда ўзбек мутафаккирларининг жаҳон педагогикаси тарихига қўшган ҳиссалари чексиздир. Тарихга назар ташлар эканмиз, тарбия ҳақидаги ғоялар эрамиздан олдинги VI асрда шаклланганлиги ҳақида маълумотлар мавжуд. Кейинги даврларда педагогик ғояларнинг шаклланишида зардуштийлик таълимоти унинг муқаддас китоби “Авесто”да қимматли фикрлар талқин этилган. Кишилиқ тарихида ислом таълимотининг тарбия ҳақидаги ғояларининг шаклланишида аҳамияти чексиздир. Қуръони Карим ва ҳадиси Шарифларда, мусулмон аҳлининг дунёқараши фалсафаси, маънавияти, ахлоқи, эътиқоди, ҳар томонлама баркамоллиги каби инсоний сифатларни шакллантириш йўллари баён қилинган.

Педагогика тарихига назар ташлар эканмиз, тарбия ҳақидаги ғояларнинг шаклланишида, Имом Бухорий, Исо ат-Термизий, Форобий, Ибн Сино, Беруний, Юсуф Хос Хожиб, Яссавий, Нақшбандий, Навоий, Бехбудий, Авлоний ва бошқа қардош халқлар фарзандларининг хизматлари каттадир.

Мамлакатимизнинг яқин ўтмишидаги тарихига назар ташлар эканмиз, рус ва совет империяси таъсирида ўзбек халқи ўз тарихи, миллий урф-одатлари, анъана, умуминсоний кадриятларни билиш ва ўрганиш учун курашган Фитрат, Мунаввар Қори, Элбек, Қодирий қатл қилинди. Қолган ватанпарвар алломаларимиз қамалди. Аммо қатағонлиқ даврида ҳам педагогик меросни ўрганиш тўхтамади. Навоий, Беруний, Авлоний кабиларнинг ижоди ўрганилди, ўзбек халқ педагогикаси яратилди.

Таълим тамойилларининг талаблари. Ўзбекистон мустақил бўлгандан сўнг мамлакатимизда таълим-тарбия тизимида ҳам катта ўзгариш ва ислохотлар бошланди. 1992 йилда “Таълим тўғрисида”ги Қонун қабул қилинди. Бу қонунда олдингилардан фарқли равишда халқ таълимининг янги қоидалари, яъни принциплари эълон қилиниб, ҳаётга тадбиқ этила бошлади. Таълим-тарбия жараёнининг мазмуни, шакл ва усуллари бу соҳада эришилган илғор тажрибалар асосида ишлаб чиқилди. Бунда таълимнинг жаҳон стандарти даражасида бўлиш назарда тутилади.

Ўзбек тилига давлат тили мақоми берилиши билан она тилини чуқур ўрганишга алоҳида эътибор берилмоқда. Бундан ташқари мустақиллик йилларида лотин графикасидаги ёзувга босқичма-босқич ўтилмоқда. Айниқса, таълимни ислоҳ қилиш жараёнида тест, Рейтинг усуллари қўлланиши иқтидорли талабаларни аниқлаш ва ўқитишда муҳим роль ўйнамоқда. Мустақиллик йилларидаги муҳим воқеалардан бири, яъни 1997 йил Олий Мажлиснинг IX сессиясида “Таълим тўғрисида”ги Қонун ва “Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури”ни қабул қилиниши бўлди. Бу асосида таълим тизими босқичма-босқич ислоҳ қилинади. Президентимиз И.Каримов таъкидлаганларидек: **“Ҳаётимизни ҳал қилувчи муҳим масалалар қаторида таълим-тарбия тизимини тубдан ўзгартириш, уни янги замон талабига кўтариш, баркамол авлодимиз келажагига даҳлдор қонун лойиҳалари ҳам бор”**, - деган эдилар.

Бу муҳим ҳужжатлар асосида таълим тизимида катта ўзгаришлар содир бўлмоқда. Бу жараёнда, давлат таълим стандартлари ишлаб чиқилди. Кадрлар тайёрлашнинг миллий модели яратилди. Ўрта махсус, касб-хунар таълими узлуксиз таълимни бир тури сифатида янги таълим йўналишларини, яъни академик лицей, касб-хунар коллежлари барпо қилинди. Олий таълим ҳам икки босқичли, яъни бакалаврият ва магистратурадан иборат қайта тузилди.

Бу ўзгаришлар педагогик таълимнинг ҳам назарий, ҳам амалий муаммоларини илмий асосда қайта ишлаб чиқишни, педагогикага доир замонавий илмий ишлар, дарсликлар, қўлланмалар яратишни тақозо қилади.

Президентимиз айтганларидек: **“Фуқаролар энди ижтимоий-иқтисодий жараёнларни иштирокчиси, бажарувчиси эмас, балки бунёдкори ва ташкилотчисидир”**. Бундай янгича ёндошишлар педагогика фанининг объекти ва предметини кенгайтди. Энди педагогика фанининг объекти фақат таълим-тарбия жараёнининг назарий, методологик амалий таъминловчи фан эмас, балки комил инсон шаклланиши, ривожланишини таъминловчи кенг соҳаларни ўз ичига олади. Шунинг учун кадрлар тайёрлаш миллий дастуридаги миллий таълим моделида шахс кадрлар тайёрлаш тизимининг бош объекти ва субъекти сифатида қаралади. Маълумки, педагогика фани

тарбия ва таълимнинг инсон ривожини, шахс камоли ва мутахассис шаклланишида таълим тизимини ўз ичига олмайдиган этник, антропологик, генетик, тарихийлик, мустақиллик, табиий-экологик, инстинктив, руҳий-ҳиссий билиш, ривожланиш, комиллик омилларига ҳам суянади. Бундан ташқари педагогика фани олдида янги фикрлар, янги тафаккур, миллий мафқуранинг кенг қамровли сифатларини шакллантириш вазифалари қўйилди.

Энди педагогика таълим ва тарбияда ҳаёт жараёнининг ҳамма соҳаларини, жабҳаларини қамраб олмасам ҳам, у ўзининг комил инсон тарбиясида жуда катта асосий имкониятларига эга бўлган асосий ижтимоий фан мавқеини эгаллаш олмаган бўлади. Шунинг учун ҳам янги таълим қонунида ва мутахассислар тайёрлаш миллий дастурида таълим ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг устувор йўналиши қилиб белгиланди. Педагогика фанининг методологиясида, мазмунида, тарбия назариясида, таълимнинг ташкилий шаклларида, комиллик даражаси, сифатларини аниқлашда катта ислоҳий ўзгаришлар бўлди. Бу ўзгаришлар янги педагогик технологияларда ўз аксини топиши лозим.

Президентимиз И.А.Каримов ўзларининг «Миллий мафқурамиз халқни халқ, миллатни миллат қилишга хизмат қилсин» номли «Тафаккур» журналининг (№2, 1998) бош муҳаррири билан бўлган мулоқотларида инсонни маънавий-амалий шаклланишида ҳаётининг жараёнининг ҳамма жабҳалари моҳиятли эканлигини асослаб бердилар. Президентимиз И.Каримов «Фидокор» газетаси муҳбирининг саволларида «Донишманд халқимизнинг мустақкам иродасига ишонаман» номли жавобларида (2000, июн) миллий мафқура кишиларда доимий узлуксиз шаклланиб борадиган жараён эканлиги ҳақида «Халқ, миллат ўз миллий мафқурасини бутун умри давомида такомиллаштириб, бойитиб боради. Чунки мафқура қотиб қолган ақидалар йиғиндиси эмас. Бу узлуксиз жараён бўлиб, ҳаёт давом этар экан, унинг шиддат суръати туфайли мафқуранинг олдида қўйиладиган янги-янги талаблар ҳам пайдо бўлаверади», деган эдилар.

Педагогика фанида бу улуғвор вазифа ҳар бир ўқув фанини ўқитишда «миллий таълим модели»дан келиб чиқиб, ҳар бир мавзу, тушунчаларнинг таълимий, тарбиявий ривожлантирувчи функцияларини олишнинг методологик, тарбия назарияси ва амалиёти, таълим назарияси ва амалиёти, таълим тизимини бошқариш, педагогика тарихига доир бўлимларида асослаб берилади.

Назорат саволлари:

1. «Педагогика» атамасининг моҳиятини айтиб беринг.
2. Инсоншунослик фанлари тизимида педагогиканинг тутган ўрни
3. Таълим нима ва унинг вазифаси нимадан иборат?
4. Тарбия нима?

5. Педагогика фанлари тизими, яъни унинг тармоқлари қайсилар?
6. Ўтмишда тарбия ҳақидаги ғояларнинг пайдо бўлиши ва шаклланиши.
7. Педагогика тарихида таълим-тарбия ҳақидаги ғояларнинг шаклланишида аجدодларимизнинг ўрни қандай?
8. Мустақиллик йилларида мамлакатимизда таълим-тарбия тизимида қандай ўзгариш ва ислохотлар рўй берди?
9. Педагогика фанининг бугунги кундаги долзарб муаммолари нималардан иборат?
10. Педагогика фанининг методологиясида, тарбия назариясида янги педагогик технологияларнинг ўрнини тушунтириб беринг.

13-МАЪРУЗА

ТАЪЛИМНИНГ ЗАМОНАВИЙ НАЗАРИЯЛАРИ ВА КОНЦЕПЦИЯЛАРИ.

Режа:

1. Педагогик ғоялар ривожиди.
2. Таълим-тарбиянинг замонавий концепцияси.
3. Муаммоли ўқитиш асослари

Таянч сўз ва иборалар:

Инсон, антик педагогика, донишмандлик педагогикаси, тарбия, кадимий манбалар, Арасту, Демокрит, Ал-Фаробий, Абу Райхон Беруний карашлари, таълим тизими, укув фанлари, муаммоли ўқитиш технологияси, нотаниш факт, абстракт моделлар, амалий-маҳсулий топшириқлар.

Адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг “Таълим тўғрисида”ги Қонуни. – Т., 1997й.
2. Турсунов И., Нишоналиев У. Педагогика курси. - Т., 1997.
3. Ўзбек халқ педагогикаси антологияси. - Т.: “Ўқитувчи”, 1995.

Педагогик ғоялар ривожиди. Табиатнинг олий маҳсули, сиймоси инсон ўз ақл-заковати билан ўзини ҳимоя қиладиган ва боқадиган мустақил, эркин қилиб яратилган. Шунинг учун табиат ҳодисалари, жараёнларини ўрганиш, улардан яшаш учун оқилона фойдаланиш асосида инсонлар секин-аста маданийлашуви, ижтимоийлашуви асосида маънавий кадрлар шаклланиши бошланган, ривожланиши бошланган.

Илк даврларда таълим ёшларга ота-оналарнинг яшаш учун табиатдан фойдаланиши, уй-рўзгор юритиш, ўзаро ва табиатга муносабат ахлоқи, одоби сифатида шаклланиши бошланган бўлса, билимлар ҳажми кенгайиши бошлагач, махсус тарбиячиларга эҳтиёж туғилиши бошланган. Маълум қабила, элат, миллат миқёсидаги таълим-тарбия қоидалари мажмуаси концепциялар кўп ҳолларда алоҳида кишилар томонидан такомиллаштирилган. Шунинг учун ҳам таълим концепциялари кўп ҳолларда маълум муаллифнинг номи билан боғланмайди.

Антик педагогикада табиатга, аτροφ-муҳитга, ўзаро инсоний муносабатларда онгли, ахлоқий муносабатлар мажмуаси бўлган донишмандлик педагогикаси шаклланиши бошланган. Бу вақтларда тарбиянинг бош мақсади ҳам ёшларда донишмандлик сифатларини шакллантириш

бўлган. Донишмандлик педагогикасида ёшларда меҳнатсеварлик, маънавий-ахлоқий сифатлар билан уйғун ривожлантирилиши мақсадга мувофиқ эканлиги илгари сурилган. Бу педагогик қарашлар машхур “Авесто” (эр.ав. VII аср) асарида ва қадимги Хитойнинг Даос мактаби (эр.ав. III аср) тажрибаларида акс этган эди. Эрамиздан аввалги II асрларга келиб Ўрта Осиё, Қадимги Ҳиндистон педагогикасида сахийлик, софдиллик, инсон қалби тушунчалари илгари сурилди.

610 йилларга келиб, илоҳий асар улуғ Қуръони Каримда инсон моҳияти тўла очиб берилиб, комил инсон тарбияси бош мақсад қилиб кўйилган эди.

Қуръони Каримдаги таълим-тарбияга оид улуғ хазина Ал-Бухорий ҳазратларининг ҳадисларида берилади. Таълим-тарбия инсоний муносабатларнинг фалсафий асослари тасаввуф илмида очиб берилди бошлади. Антик фалсафада ҳам зоҳирий ва ботиний илмлар уйғун қаралар эди. Демокрит, Платон, Арасту асарларида инсонпарварлик ғоялари илгари сурилган эди.

Ал-Фаробий, Абу Райҳон Беруний, Ибн Сино асарларида онг ва фан узвийлиги илгари сурилди. Ал-Хоразмий, Умар Ҳайём, Аҳмад Фарғоний таълимда амалий фаолият устуворлиги ғоясини илгари суришди. XIII, XIV асрларда Абдулҳолик Ғиждувоний, Баҳоуддин Нақшбандий ҳазратларининг улуғ тариқатларида меҳнатсеварлик, инсонпарварлик, поклик, софликнинг асоси эканлигини назарий ва амалий исботлаб: ”Кўлинг меҳнатда бўлиб, Оллоҳ қалбингда бўлсин” шиорини илгари сурдилар ва унга ўзлари ҳаётларида ибрата на амал қилдилар.

Мирзо Улуғбек таълимда тадқиқот, кузатиш, умумлаштириш ғоясини ишлаб чиқди, бу ғояни амалда тадбиқ қилиб мактаблар очди, дарсликлар ёзди, обсерватория ташкил қилинди.

XV-XVI асрларда Алишер Навоий бошчилигидаги мутафаккирлар инсонпарварлик ғояси назарияси ва амалиёти бўйича улуғ ишлар қилдилар. Гелвений, Дидро, Р.Оуэнлар тарбияни устуворлиги ғоясини илгари суришди. К.Д.Ушинский, Л.Н.Толстой таълим ва тарбияни уйғунлиги ғоясини илгари суришди. С.Г.Шацкий, Л.В.Занков, Сухомлинскийлар таълимда амалиётни тадбиқий, онгли ўзлаштириш аҳамиятига эга эканлигини ишлаб чиқишди.

Шарқ файласуфлари инсон ақлини юксакка кўтарди ва унинг қобилиятига ишонди. Баркамол авлод тарбиялаш инсониятнинг энг ёрқин орзуси бўлиб келган. Бироқ дунё халқларининг барчаси ҳам бу ҳақда ўйлайвермаган. Бундай орзудаги инсонлар азалий маърифатга, маданиятга мансуб бўлган юртларнинг донишмандлари – энг мўътабар зиёлилари, ҳукмдорлари ҳисобланганлар. Уларнинг орасида Ўзбекистон деб аталмиш муаззам заминимизда яшаган бобоқалонларимизнинг ўз ўрни, ҳурмати бор. Бу жаҳон ҳамжамияти томонидан қабул қилинган ҳақиқатдир. Баркамол авлодни тарбиялаш

орзусига ўз тарихимиздан жуда кўп далиллар келтиришимиз мумкин. Ал-Форобийнинг “Фозил одамлар шаҳри” асаридаги ғояни ёдга олинг. Унга кўра жамиятнинг ҳар бир фуқароси-мансаби, тутган ўрни, яъни ким бўлишидан қатъий назар фозил киши. Фозил инсон ўз давлатининг барча қонун-қоидаларини яхши билади, унга амал қилади, фикрлайди, ўз касбининг устаси, лозим бўлганда Ватани учун жон фидо қилади. Фозиллар шаҳри аҳолиси бир-бирига ҳурматда бўлади. Ота-она ва фарзанд, устозу шогирд ўртасида шарқона назокат, меҳр ва эҳтиром бўлади. Аввало бундай фикр юритишимизнинг ўз боболарининг маънавий даражаси нақадар юксак бўлганлигини ва албатта бундай фикр айтиш бу борада кўп асрлик меросларни ўрганиш натижасида вужудга келишини таъкидлаш жоиз. Демак, бизнинг баркамол авлодни тарбиялаш ҳақидаги ниятимиз учун маънавий асос бор. Миллатимиз урф-одатларидаги, қонидаги маърифат тушунчаси, илм ва билимга интилиш хислати бир неча минг йиллар давомида шаклланган.

“Калила ва Димна”, “Қобуснома”, Низомул-мулкнинг “Сиёсатнома”, “Рўшноинома”, М.Қошғарийнинг “Девони луғоти турк”, Юсуф Хос Хожибнинг “Қутадғу билиг”, А.Навоийнинг “Маҳбуб ул-қулуб”, Ҳ.В. Кошифийнинг “Ахлоқи Муҳсиний” асарларида илғор педагогик қарашлар ҳам ифодаланган.

Ўрта аср уйғониш даврида Шарқда дунёвий таълим кенг ривожланди. Лекин Ўрта Осиёнинг Россияга тобеланиши оқибатида маърифий-педагогик тафаккур ҳам ўзгариб борди.

Лекин бу даврда илм ва маърифатни доимо юксакликка кўтарувчи ғоялар баралла куйланиб турди. Бунда ўлканинг илғор-фозил кишилари муҳим рол ўйнайди.

XIX аср охирлари ва XX асрнинг бошларида ижод қилган адабиёт намоёниси Фурқат маърифатпарварлик мактабининг асосчиси бўлган. У замонавий маданият ва тараққиётнинг йўли илм олишда деб таъкидлайди. Фурқат маърифатпарвар шоир сифатида муҳим асарлар ёзиб қолдирган. Унинг “Гимназия”, “Илм хосияти”, “Акт мажлиси хусусида”, “Виставка хусусида” каби шеърлари, “Суворов ҳақида” номли достонини Тошкентда яшаган вақтида рус маданияти билан танишиш орқали олган таассуротларидан яратган.

Жаҳон-равшан зиёи илмдандур,

Кўнгил софи сафои илмдандур – дейди Фурқат.

Бу даврда Аваз Ўтар ижодида ҳам маърифатпарварлик ғояларини ифода этувчи бир қанча асарлар мавжуд. Шунинг энг сараси бу “Тил” шеъридир. Бунда маърифатпарвар ёшларга мурожаат этиб, ҳар тилни билишга, уни ўз она тилидек билишга чақиради. А. Ўтарнинг бошқа бир қанча шеърларида ҳам илғор маърифий ғоялар куйланади.

Ўлкада очилган рус-тузем мактаблари, гимназиялари таъсирида таълим-тарбия ишлари ҳам таълим методларини қайта қуриш ишлари

авж олди. Натижада ерли халқ вакилларининг янги методларга суянган усуллари “жадид”, “усули савтия” номидаги мактаблар пайдо бўла бошлади. Дастлабки маълумотларга қараганда, усули жадид мактаблари 1890 йилларда пайдо бўла бошлаган. Туркистонда янги мактабларнинг қарвонбошчиси М.Бехбудий эди. У жадид мактаблари учун ҳам назарий, ҳам амалий жиҳатларда жонбозлик кўрсатди. Аслида жадид сўзи арабчадан олинган бўлиб, янги деган маънони беради. Демак, усули жадид ҳам, усули савтия ҳам янги усул мактаблари деган маънони беради. Усули жадид ўлка оммавий афкори маърифат нури сари етаклади. Ушбу мактабда ўқиган талабалар ҳатто, чет ўлкаларда ўқишни давом эттирганлар. Ушбу мактаб ижодкорлари М.Бехбудий, С.Садиазизов, А.Авлоний, С.А.Сиддиқий, Мунаввар Қори, А.Шакурый эди.

Ўзбек педагогикаси тарихи шундай турли-туман оқимлар, жараёнлар билан ривожланиб келди.

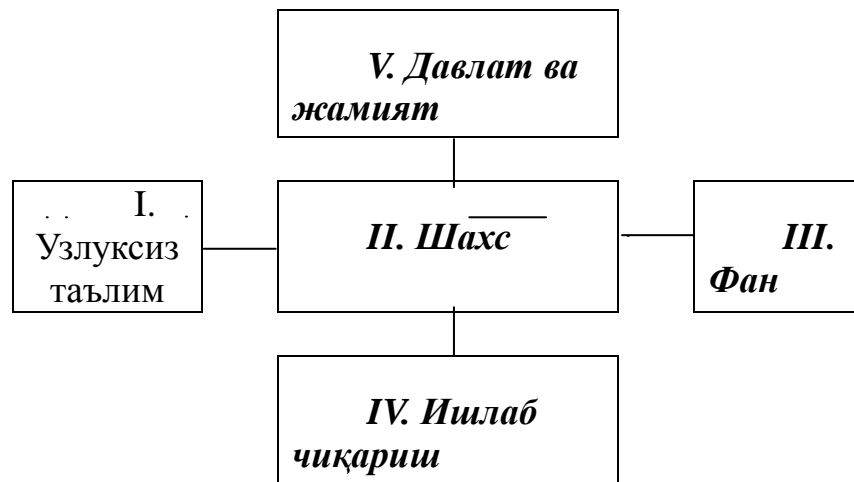
Таълим-тарбиянинг замонавий концепцияси. Ҳозирги замон таълим-тарбия концепцияси ҳақида сўз юритадиган бўлсак, у юксак умуминсоний қадриятлар асосида тараққий топиб бормоқда, бу кадрлар тайёрлашнинг миллий дастури, «Таълим тўғрисида»ги Қонунларида кўрсатиб берилган. Ушбу қонунлар миллий тажрибанинг таҳлили ва таълим тизимидаги жаҳон миқёсидаги ютуқлар асосида тайёрланган ҳамда юксак умумий ва касб-хунар маданиятига ижодий ва ижтимоий фаолликка, ижтимоий-сиёсий ҳаётда мустақил равишда мўлжални тўғри ола билиш маҳоратига эга бўлган, истиқлол вазифаларини илгари суриш ва ҳал этишга қодир кадрларнинг янги авлодни шакллантиришга йўналтирилгандир.

Миллий дастурнинг мақсади таълим соҳасини тубдан ислоҳ қилиш, уни ўтмишдан қолган мафкуравий қарашлар ва сарқитлардан тўла холос этиш, ривожланган демократик давлатлар даражасида, юксак маънавий ва ахлоқий талабларга жавоб берувчи юқори малакали кадрлар тайёрлаш миллий тизимини яратишдир.

Энди ҳаёт жараёнидаги ислоҳий ўзгаришлар, янгиликлар таълим жараёнига, тизимига кириб кетиши ўқитиш, тадбиқ услубларининг асосини ташкил қилиши керак.

И.А.Каримов таъкидлаганларидек, миллий мафкурада: ”Гап миллийлик ҳақида кўп гапиришда эмас, балки миллийликни асосини ташкил қилувчи табиий омилларни ишга туширишда”.

Таълимнинг янги технологиясида миллий таълим модели марказида турувчи шахсни маънавий-амалий камолоти билан бошқа бўғинлар орасидаги ҳақиқий ўзаро ривожлантирувчи омилларни функционал жараёнлар ташкил қилиш асосида ишга тушириш лозим.



Таълим тизимида одатдаги таълим жараёни асосан I, II ва III бўғинлар орасидаги боғланиш бўйича қурилган бўлиб, IV ва V бўғинлар билан боғланиш айрим мисоллардагина бўлиб, таълим жараёнининг ташкил қилувчи тизимни ҳақиқий бўғинига айланган эди. Шунинг учун таълим олдида қўйилган ижтимоий буюртма тўла бажарилмаслиги ва биз тайёрлаётган мутахассисларнинг ишлаб чиқариш давлат ва жамият талабларига тўла жавоб бера олмасликлари табиий.

Энди шу бешта бўғинни узвий боғлиқлигига асосланган шахс камолотини, ёшлар, мутахассисларнинг маънавий-амалий сифатларини давлат ва жамият, ишлаб чиқаришдаги ҳаётий жараёнларда бунёдкорона иштирок этиши асосида шакллантиришга қаратилган таълим-тарбия жараёнига ўтиш лозим.

Бу ишларнинг миллий ғоя, миллий мафкура асосида маънавий инсоний йўналтирилиши ҳақида Президентимиз И.А.Каримов 2000 йил июн ойида “Фидокор” газетаси мухбири билан “Донишманд халқимизнинг мустаҳкам иродасига ишонаман” мавзусидаги мулоқотларида: ”Эндиги энг долзарб вазифамиз - бу жараёнларнинг илмий-назарий асосларини, уларнинг янги-янги қирраларини мукамал очиб бериш ва уларни янги ҳаёт, замон талабларига жавоб берадиган жамият қурилишининг фаол ва жўшқин иштирокчиларига айлантиришдан иборат”-, деган эдилар. Бу ишни амалга ошириш учун эса таълим мазмуни, унинг структураси, таълим жараёнини янада такомиллаштириш, талабаларнинг фаолиятларида ўзгаришлар бўлиши лозим. Ҳар бир ўқув фани бўйича таълимнинг мазмунини структурасига таълимнинг амалий-маҳсулий фаолияти олиб кирилиши керак. Бу мутлақо мустақил иш формасида эмас, ёки бошқа адабиётлардан ўрганиш эмас. Бу ўқув фани дастуридаги шундай бўғинки, уни амалий-ижодий фаолиятда тўлғазиш мумкин. Бу бўғинни аудиторияда ўтиш ҳам мумкин эмас. Бу бўғин ҳар бир фан ўқитувчиси томонидан ўқув фанининг амалий ижодий объектларида бажариладиган қилиб танланади. Бу ўқув фан ёки ҳаётий янгиликларга

олиб келувчи бўғин бўлиши керак. Бу бўғинни фан йўналиши ва ўқитиш мақсадига қараб турли усулда танлаш мумкин. Масалан Университетларнинг биринчи икки йилида умумий амалий-ижодий характерга, иккинчи босқичда соҳа мутахассислик амалиётидан, учинчи босқичда эса муаммоли йирикроқ характерга эга бўлиши лозим. Аммо бу бўғин абстракт моделлар билан ҳам ҳаммавақт алмаштирилмаслиги, балки кўпроқ ҳаётий характерга эга бўлиши мақсадга мувофиқ бўлади. Бундай амалий-маҳсулий бўғинлар ҳар бир ўқув фани дастурида бир нечта бўлиши ва уларнинг бажарилиши катта ютуқ сифатида талабалардан қабул қилиниши лозим. Бу маълум соатларда аудиторияда дарс жадвали орқали ҳатто айрим ҳолларда кунлик асосида қабул қилиниши керак. Ҳатто ҳар бир фан ўқитувчининг фаолияти айрим илғор университетлар тажрибаларида худди шундай соатлар йиғиндиси билан белгиланади ва у зачет вақти деб айтилади. Чунки профессор-ўқитувчидан ҳам, талабадан ҳам катта маҳорат, билим, малака ва ҳаётий кўра билишни талаб қилади.

Амалий маҳсулий топшириқларни яқка ёки гуруҳ характерига эга бўлиши мумкин. Ҳар бир ўқув фанини эгаллаш ўрганиш эмас, балки эгаллаш якуний системалаштириш ҳисоботи билан якунланади. Бунда талаба ўқув фанини тугал тасаввур қилишига уни онгли эгаллашга ўрганади.

Амалий-маҳсулий топшириқлар мустақил иш формаларига ҳалақит бермайди. Улар ўз ўрнида зарурат бўлганда ишлатилаверади. Бу иш олий ўқув юртларида, хусусан университетларда юклама соатлари кетидан қувишга чек қўяди. Чунки юклама аслида профессор-ўқитувчининг иш кўрсаткичи талабани, бўлажак мутахассиснинг билими, онги, савияси, истиқболни кўра билиш маҳорати ва тарбиясидир. Ҳа, шу жараён ҳақиқий тарбияни ҳам ўз ичига олади. Чунки амалий-маҳсулий топшириқ бўғинларида илмий-амалий, иқтисодий, экологик маънавий-инсоний сифатлар амалда бажарилиши билан бирга инсоннинг асл маънавий -маҳсулий сиймолик моҳияти ишга тушади.

Аслида ҳақиқий тарбия ана шудир. Ҳамма ўқув фанлари шундай структуравий жараёнга ўтгач, ҳозирги ўқув режасидаги машғулотлар жадвалларидаги вақт тиғизлигига чек қўйилади.

Муаммоли ўқитиш асослари. Ҳозирги олий мактабдаги самарадор ўқитиш технологияси – бу муаммоли ўқитишдир. Унинг вазифаси фаол билиш жараёнига ундаш ва тафаккурда илмий-тадқиқот услубини шакллантиришдир. Муаммоли ўқитиш иждоий фаол шахс тарбияси мақсадларига мос келади.

Муаммоли ўқитиш жараёнида талабанинг мустақиллиги ўқитишнинг репродуктив шаклларига нисбатан тобора ўсиб боради.

Ҳозирги педагогикага оид адабиётларда муаммоли ўқитишнинг турли таъриф ва тавсифлари бор. Бизнингча, нисбатан тўлиқ ва аниқ

таъриф М.И.Махмутова томонидан берилган бўлиб, унда муаммоли ўқитиш мантикий фикрлар тадбирлари (таҳлил, умумлаштириш) ҳисобга олинган ўргатиш ва дарс бериш усулларини қўллаш қодалари ва талабаларнинг тадқиқот фаолиятлари қонуниятлари (муаммоли вазият, билишга бўлган қизиқиш ва талаб...) тизими сифатида изоҳланади.

Муаммоли ўқитишнинг моҳиятини ўқитувчи томонидан талабаларнинг ўқув ишларида муаммоли вазиятни вужудга келтириш ва ўқув вазифаларини, муаммоларини ва саволларини ҳал қилиш орқали янги билимларни ўзлаштириш бўйича уларнинг билиш фаолиятини бошқариш ташкил этади. Бу эса билимларни ўзлаштиришнинг илмий-тадқиқот усулини юзага келтиради.

Маълумки, ўқитишнинг ҳар қандай асосида инсон фаолиятининг муайян қонуниятлари, шахс ривожини ва улар негизида шаклланган педагогик фаннинг тамойиллари ва қодалари ётади. Инсоннинг билиш фаолияти жараёни мантикий билиш зиддиятларини ҳал қилишда объектив қонуниятлари дидактик тамойил – муаммолиликка таянади.

Ўқитишнинг ҳозирги жараёни таҳлили психолог ва педагогларнинг фикрлаш муаммоли вазият, кутилмаган хайрат ва маҳлиё бўлишдан бошланади, деган хулосалари ҳақиқатга яқин эканлигини кўрсатади. Ўқитиш шароитида инсоннинг ўша психик, эмоционал ва ҳиссий ҳолати унга фикрлаш ва ақлий изланиш учун ўзига хос туртки вазифасини бажаради.

Муаммоли вазият муайян педагогик воситаларда мақсадга мувофиқ ташкил этиладиган ўзига хос ўқитиш шароитида юзага келади. Шунингдек, ўрганилган мавзулар хусусиятларидан келиб чиқиб, бундай вазиятларни яратишнинг махсус усулларини ишлаб чиқиш зарур. Шундай қилиб, ўқитишда муаммоли вазият шунчаки «фикр йўлидаги кутилмаган тўсиқ» билан боғланган ақлий машаққат ҳолати эмас. У билиш мақсадлари махсус тақозо қилган ақлий таранглик ҳолатидир. Бундай вазият негизида аввал ўзлаштирилган билим излари ва янги юзага келган вазифани ҳал қилиш учун ақлий ва амалий ҳаракат усуллари ётади. Бунда ҳар қандай машаққат муаммоли вазият билан боғлиқ бўла бермаслигини таъкидлаш ўринли бўлади. Янги билимлар аввалги билимлар билан боғланмаса, ақлий машаққат муаммоли бўлмайди. Бундай машаққат ақлий изланишни кафолатламайди. Муаммоли вазият ҳар қандай фикрлаш машаққатларидан фарқ қилиб, унда талаба машаққат талаб қилган объект (тушунча, факт)нинг унга аввал ва айни вақтда маълум бўлган вазифа, масала бўйича ички, яширин алоқаларини англаб ётади.

Шундай қилиб, муаммоли вазият моҳияти шуки, у талаба таниш бўлган маълумотлар ва янги фактлар, ҳодисалар (қайсики, уларни тушуниш ва тушунтириш учун аввалги билимлар камлик қилади)

ўртасидаги зиддиятдир. Бу зиддият билимларни ижодий ўзлаштириш учун ҳаракатлантирувчи кучдир.

Муаммоли вазиятнинг белгилари қуйидагилар:

- талабага нотаниш фактнинг мавжуд бўлиши;
- вазифаларни бажариш учун талабага бериладиган кўрсатмалар, юзага келган билиш машаққатини ҳал қилишда уларнинг шахсий манфаатдорлиги.

Муаммоли вазиятдан чиқа олиш ҳамма вақт муаммони, яъни нима номаълум эканлигини, унинг нутқий ифодаси ва ечимини англаш билан боғланган.

Муаммоли вазиятнинг фикрий таҳлил қиладиган бўлсак, у авваломбор талабаларнинг мустақил ақлий фаолиятидир. У талабани интеллектуал машаққат келтириб чиқарган сабабларни тушунишга, унга кириш, муаммони сўз билан ифодалаш, яъни фаол фикр юритишни белгилашга олиб келади. Бу ўринда изчиллик ёрқин кўринади: аввало муаммоли вазият юзага келади, сўнг ўқув муаммоси шаклланади.

Назорат саволлари

1. Тарбиянинг илк шакллари ҳақида гапириб беринг.
2. Педагогик ғоялар ривожига ҳақида гапириб беринг.
3. Шарқ файласуфларининг баркамол авлодни тарбиялашдаги ғоялари нималардан иборат?
4. Таълим-тарбиянинг ривожига улкан ҳисса қўшган қайси Шарқ маърифатпарварларини биласиз?
5. Таълим-тарбиянинг замонавий концепцияси ҳақида гапириб беринг.
6. “Кадрлар тайёрлаш Миллий дастури”нинг мақсади нимадан иборат?
7. Миллий таълим моделини тушунтириб беринг.
8. Амалий-ижодий фаолият нима?
9. Муаммоли ўқитишнинг моҳияти ва унинг мақсади нима?
10. Муаммоли вазиятнинг белгилари қандай?

14-МАЪРУЗА

ТАРБИЯ МОҲИЯТИ ВА МАЗМУНИ. ТАРБИЯ ЖАРАЁНИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ. ТАРБИЯНИНГ ЗАМОНАВИЙ МОДЕЛЛАРИ

Режа:

1. Тарбия назарияси.
2. Замонавий тарбиянинг мазмуни.
3. Тарбия шакллари.

Таянч сўз ва иборалар:

Тарбия назарияси, тарбия жараени, тарбияланувчи шахси, баркамол шахс, тарбия усули, ижтимоий хулк, ижтимоий онг, комил инсон, аклий тарбия, жисмоний тарбия, меҳнат тарбияси, экологик тарбия, байналминал тарбия.

Адабиётлар:

1. И.А. Каримов. Ўзбекистон ХХI аср бўсағасида. - Т.:“Ўзбекистон”, 1997.
2. А. Авлоний. “Туркий гулистон ёхуд ахлоқ” - Т., 1991.
3. Мунавваров А.К. Педагогика. - Т.: “Ўқитувчи”. 1996.
1. И.А.Каримов. “Баркамол авлод-Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори”. - Т, 1998.
2. И.А.Каримов. “Ўзбекистон ХХI аср бўсағасида”. - Т., 1997.
3. И.А.Каримов. “Баркамол авлод орзуси”. - Т.,”Шарқ“.1999.
4. Юсупов Э. “Маънавият асослари”. - Т., 1998.
5. А.Авлоний. “Туркий гулистон ёхуд ахлоқ”. -Т., Ўқитувчи. 1992.
6. А.Навоий. “Маҳбуб ул-қулуб”. - Т., 1983. 112 б.
7. Иброҳимов А. (муаллифдош) “Ватан туйғуси”. - Т., 1997.
8. Мусурмонова О. “Ўқувчиларнинг маънавий маданиятини шакллантириш”. - Т., Фан. 1993.
9. Ғозиев Э. “Тафаккур психологияси”. -Т., Ўқитувчи. 1990.
- 10.Ғозиев Э. “Педагогик психология асослари”. -Т., 1997.
- 11.Кайковус. “Қобуснома. -Т., Ўқитувчи”, 1994.
- 12.Мунавваров А.К. “Педагогика”. -Т., 1996.
- 13.Турсунов И., Нишоналиев У. “Педагогика курса”. - Т., 1997.

Тарбия назарияси. Тарбия назарияси - педагогика фанининг бир қисми бўлиб, тарбиявий жараеннинг мазмуни, усули ва ташкил этиш масалаларини ўрганади. Тарбия жараенининг моҳияти шу жараен учун характерли булган ва муайян қонуниятларда намоен буладиган ички алоқа ва муносабатларни акс эттиради. Хозирги замон

педагогикасида тарбия тарбиячининг тарбияланувчи шахсига оддий таъсир курсатиш эмас балки тарбиячилар ва тарбияланувчиларнинг аник бир максадга каратилган бир бири билан хамкорликда киладиган муносабатлари ва узаро таъсир курсатиш эканлиги алохида таъкидланади. Бугунги кунда шунчаки билим эгаси булган инсонни эмас, балки ижодкор, уз истеъдоди билан ажралиб турувчи ишбилармон инсонни тарбиялаш замон такозосидир. Тарбия жараенида кишининг турли қобилиятлари ривожланади, гоъвий, ахлокий, иродавий, эстетик хислатлари шаклланади, табиатга, жамиятга илмий карашлар тизими таркиб топади, жисмоний куч қувватлари мустахамланади. Хамма даврларнинг илгор кишилари тарбияга юкори бахо берганлар, инсон камолотини илм фан ва тарбияда деб билганлар.

Тарбиядан кузланган максад, хар томонлама маънавий ривожланган, аклий ва ахлокий баркамол шахсни шакллантиришдан иборат.

Замонавий тарбиянинг мазмуни. Тарбиянинг мазмуни мохияти коидалари мамлакатимизда янгича иктисодий муносабат шароитларининг узгарганлиги сабабли кенгайиб бормокда тарбиявий жараенни яхшилаш учун барча коидалар усуллар, гоъларни хозирги кун талаби билан кайта куриб чикиш даркор. Тарбиявий иш маълум максадни кузловчи ва узлуксиз давом этадиган жараендир. Ушбу жараенни хам маълум коидалари мавжуд: тарбиянинг маълум максадга каратилганлиги тарбиянинг инсонпарварлик ва демократик коидаси тарбияда миллий ва умуминсоний кадриятларнинг устиворлиги коидаси, изчиллик, тизимлилик, тарбиявий таъсирларнинг бирлиги ва узлуксиз коидаси ва бошкалар.

Тарбия усули деб тарбиячининг болаларга юксак ишонч ва шаркона фазилатларни таркиб топтириш максайда уларнинг онги ва иродасига таъсир этиш йулларига айтилади. Тарбия куп киррали булганлиги учун усуллари хам хилма-хил булиб, майян шароитда улардан кайси бирини танлаш вужудга келган вазиятга богликдир. Тарбия усуллари сохасида услуб ва восита тушунчаси хам бор.

Тарбия усуллари куйидаги асосий гурухларга ажратилади:

1. Ижтимоий хулкни шакллантириш
2. Укувчиларнинг онгига таъсир этишга хизмат киладиган

усуллар

3. Тарбияда маъкуллаш ва жазолаш усули.

1. Ижтимоий хулкни шакллантириш усулининг асосий вазифаси - болаларда ахлокий хислатларини таркиб топтиришдан иборат. Бу усулда етакчи жараен ешларнинг актив фаолиятидир. Бу фаолият жараенига уйин, ижтимоий-фойдали меҳнат, хилма-хил топшириклар ва ижтимоий ишлар киради. Бу фаолият оркали масъулият, жавобгарлик, уртоклари билан фикрлашиш, сифатли иш бажаришга урганади. Мактаб режими хам бу сохада катта ахамиятга эга.

2. Ижтимоий онгни хосил килиш усулларида миллий кадриятларга эътикод, ишонч, ижтимоий - миллий маданият, кадриятларни кадрлаш, ватанпарварлик туйгуларини тарбиялашдан иборат.

Бунда:

- а) тушунтириш ва уктириш
- б) намуна
- в) мунозаралар

3. Тарбияда рағбатлантириш ва жазолаш:

- а) маъкуллаш
- б) далда бериш
- в) ишонч билдириш
- г) кайд килиш
- д) ташаккур билдириш
- е) мукофотлаш каби усуллар бор.

Жазолаш:

- а) танбех бериш, койиш
- б) уялтириш - кизартириш
- в) хайфсан бериш

Умуман тарбия усуллари комил инсон тарбиялашга каратилиши керак. Мустакил Узбекистонда тарбия мазмуни максоди миллий кадриятларнинг асраш, маданиятимизнинг, мамлкатимизнинг мустакиллигини мустахкамлашга каратилиши керак.

"Тарихий тажриба анъаналарнинг мерос булиб утиши буларнинг барчаси янгидан янги авлодларнинг тарбиялайдиган кадриятларга айланиб колмоги лозим". - деб езади президентимиз И.А.Каримов узининг "Узбекистон XXI аср бусагасида" асарида.

3. Тарбиянинг асосий тамойиллари.

- а) Тарбиянинг миллий гоёвийлик ва максадга каратилганлиги
- б) Тарбияни турмуш билан боғлаб олиб бориш
- в) Меҳнат ва ижтимоий-фойдали фаолият жараенида тарбиялаш
- г) Шахсни жамоада, жамоа ердамида тарбиялаш
- д) Шахсни хурмат килиш ва талабчанлик
- е) Шахсни ижобий сифатларига таяниб салбий томонларини

йукотиш

- ж) Еш ва индивидуал хусусиятларини хисобга олиш
- з) Тарбиявий ишларни мунтазам олиб бориш ва системалилик.

Тарбия тамойиллари масаласида буюк аллома Абу Наср Фаробий шундай фикрда:

"Олий ахлокий фазилат - хатти-харакатларда намоен булувчи билимдонлик, донолик ва мулохозали, виждонли, камтар булиш купчилик максадларни уз шахсий максадидан юкори куйиш, хакикатга мухаббат, маънавий юксакликка интилиш, адолатни севиш кабиларни тушунади, салбий ахлокий хислатларни - жохиллик- айерлик, золимликни коралайди".

Абдулла Авлонийнинг "Тарбия биз учун е хаёт, е мамот, е нажот, е халокат, е саодат, е фалокат масаласидир", деган фикрни бир мушохида қилсак. Буюк маърифатпарварнинг бу сузлари асримиз бошида миллатимиз учун қанчалик муҳим ва долзарб бўлган бўлса, ҳозирги кунда биз учун ҳам шунчалик, балки ундан ҳам қура муҳим ва долзарбдир.

Юртбошимиз И.А.Каримов айтганларидек "Таълим-тарбия-онг махсули, лекин айни вақтда онг даражаси ва унинг ривожини ҳам белгилайдиган омилдир. Бинобарин, таълим-тарбия тизимини узгартирмасдан туриб онгни узгартириб бўлмайди. Онгни, тафаккурни узгартирмасдан туриб эса биз қузлаган олий мақсад - оқил ва обод жамиятни барпо этиб бўлмайди".

Тарбия шакллари. Тарбия жараени педагогика тизимда энг мураккаб жараен ҳисобланади. Шу билан бирга жуда серқирра, сермеҳнат ишдир. Шунинг учун ҳам И.А.Каримов еш авлод тарбияси ва маънавиятига тухталганда буюк маърифатпарвар педагог А.Авлонийнинг қуйидаги фикрларини такрорлайди: "Тарбия биз учун е хаёт, е мамот, е нажот, е халокат, е саодат, е фалокат масаласидир".

Президент И.А.Каримов узининг "Адолатли жамият сари" асарида "... чунки таълим тарбия онг махсули, лекин айни вақтда онг даражаси ва унинг ривожини ҳам белгилайдиган омилдир. Бинобарин, таълим тарбия тизимини узгартирмасдан туриб онгни узгартириб бўлмайди. Онгни узгартирмасдан туриб эса биз қузлаган мақсадга етиб бўлмайди"- деб езади.

Тарбиянинг турли йуналишлари мавжуд:

1. Ақлий тарбия
2. Жисмоний тарбия
3. Меҳнат тарбияси
4. Нафосат тарбияси
5. Ахлоқ тарбияси
6. Байналминал тарбия
7. Экологик тарбия
8. Қасбга йуналтириш тарбияси.

Шу йуналишларнинг мақсад вазифасидан келиб чиқиб тарбия усуллари ва шакллари белгиланади. Тарбия жараени қуйидаги йул ва шакллари орқали амалга оширилади:

1. Дарс жараенида ҳар томонлама тарбиялаш
2. Тарбиявий мавзуларда суҳбатлар
3. Намунавий ҳулки-обруға эға бўлган машҳур қишилар билан учрашувлар.
4. Оммавий тарбиявий тадбирлар (байрамларни нишонлаш, шанбалиқларда иштирок этиш).
5. Мулоқот дарсларини мунтазам утқазиш.

6. Уз қобилияти, меҳнат маҳсулини намойиш қилувчи конкурслар, кургазмалар намойишларини утказиш.
7. Китобхонлик анжуманларини ташкил этиш.
8. Жамоа орқали таъсир курсатиш
9. Турли тугараклар ташкил этиш.
10. Ешлар билан яққа тартибда тарбиявий ишлар олиб бориш.

Назорат саволлари:

1. Тарбия назариясининг моҳиятини тушунтириб беринг.
2. Тарбиянинг мақсади нимадан иборат?
3. Тарбия усули нима?
4. Тарбиянинг қандай усуллари мавжуд?
5. Ижтимоий хулқни шакллантириш усулининг асосий вазифаси қандай?
6. Ижтимоий онгни ҳосил қилиш усулининг асосий вазифаси қандай?
7. Тарбияда маъқуллаш ва жазолаш усули қандай?
8. Тарбиянинг асосий тамойиллари қайсилар?
9. Тарбиянинг қандай йўналишлари мавжуд?
10. Тарбия усуллари ва шакллари нима санаб беринг.

15-МАЪРУЗА

КАСБ ТАРБИЯСИ. ҲУҚУҚИЙ ТАРБИЯ. АХЛОҚИЙ ТАРБИЯ. МАҚСАДГА ЙЎНАЛТИРИЛГАН ТАРБИЯ ЖАРАЁНИ

Режа:

1. Комил инсоннинг маънавий сифатлари.
2. Инсон комиллиги мезонлари.
3. Мустақил фикрлашни тарбиялаш.
4. Виждон тарбияси.
5. Инсоннинг ўз-ўзига, халқига, ватанига, табиатига виждоний муносабати.

Таянч сўз ва иборалар:

Комил инсон, маънавият, комиллик мезонлари, инсонпарварлик, маънавий манбалар, ҳуқуқий тарбия, тарбия, виждоний муносабат, тамойил, ижтимоий сиёсат, адолат, инсон фазилатлари, одоб, хулқ, ахлоқ, маънавият .

Адабиётлар:

1. И.А. Каримов. Ўзбекистон ХХI аср бўсағасида. - Т.:“Ўзбекистон”, 1997.
2. А. Авлоний. “Туркий гулистон ёхуд ахлоқ“ - Т., 1991.
3. Мунавваров А.К. Педагогика. - Т.: “Ўқитувчи”. 1996.
4. И.А.Каримов. “Баркамол авлод-Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори”. - Т, 1998.
5. И.А.Каримов. “Ўзбекистон ХХI аср бўсағасида”. - Т., 1997.
6. И.А.Каримов. “Баркамол авлод орзуси”. - Т.,”Шарқ“.1999.
7. Юсупов Э. “Маънавият асослари”. - Т., 1998.
8. А.Авлоний. “Туркий гулистон ёхуд ахлоқ”. -Т., Ўқитувчи. 1992.
9. Навоий. “Махбуб ул-қулуб”. - Т., 1983. 112 б.
- 10.Иброҳимов А. (муаллифдош) “Ватан туйғуси”. - Т., 1997.
- 11.Мусурмонова О. “Ўқувчиларнинг маънавий маданиятини шакллантириш”. - Т., Фан. 1993.
- 12.Ғозиев Э. “Тафаккур психологияси”. -Т., Ўқитувчи. 1990.
13. Ғозиев Э. “Педагогик психология асослари”. -Т., 1997.
- 14.Кайковус. “Қобуснома. -Т., Ўқитувчи”, 1994.
15. Мунавваров А.К. “Педагогика”. -Т., 1996.

Комил инсоннинг маънавий сифатлари. Жамият тараққиёти тарихи шуни кўрсатадики, фақат маънавият-маърифат кенг қулоқ ёйган, илм-урфон тараққий этган мамлакатдагина адолатли жамият куриш ва унда бир-бирига меҳр-оқибатли,камолотли инсонлар

шаклланиши мумкин. Бундай жамиятда халқнинг эртанги кунга ишончи ва бунёдкорлик, яратувчилик ишига, эзгуликка интилиши кучли бўлади. Бундай жамият фуқароларида соғлом фикр, ақл-идрок ҳар доим устувор бўлади. Қайта қуриш, ошкоралик ва миллий мафкура сиёсати маҳсулидан баҳраманд бўлган Республикамиз халқи чуқур билим ва юксак тафаккурга асосланган ана шундай адолатли, ҳуқуқий жамият қуриш йўлидан дадил олға бормоқда. Президентимиз ўзининг “Ўзбекистон - келажаги буюк давлат” асарида бундай дейди: “Биз шунчаки демократик давлат эмас, балки адолатпарвар демократик давлат қуришга интилаяпмиз. Адолатга интилиш халқимиз маънавий-руҳий дунёсига хос энг муҳим хусусиятдир. Адолатпарварлик ғояси бутун иқтисодий ва ижтимоий муносабатлар тизимига сингиб кетиши, ижтимоий кўмаклашув механизмида ўз аксини топиши керак”.

Президентимиз ўзининг узоқни кўра оладиган доно сиёсати туфайли Республикамизни турғунликдан, маънавий ва иқтисодий қарамликдан озод қилиб, янги мустақил жамият қура олди. Бу жамиятнинг асосини нима ташкил қилади? Унинг кучи қаерда?

Ўз мустақил йўлини танлаган Республикамизда Президентимиз томонидан олиб борилаётган миллий мафкура асосида қуйидаги беш тамойил ётади:

- 1. Иқтисодиётнинг сиёсатдан устуворлиги.**
- 2. Қонуннинг устуворлиги.**
- 3. Давлат бош ислоҳотчи.**
- 4. Кучли ижтимоий сиёсат.**
- 5. Ислоҳотларнинг босқичма-босқич амалга оширилиши.**

Ҳукуматимиз томонидан олиб борилаётган кучли ижтимоий сиёсат қариялар, ногиронларга кўрсатилаётган ғамхўрликда, ёшларнинг билим олишлари учун доимий равишда кўрилаётган чоратadbирларда ўз аксини топмоқда.

Юртбошимиз таъкидлаганларидек: “Халқ очликка, йўқчиликка, қимматчиликка чидаши мумкин, аммо адолатсизликка чидай олмайди”.

Қомусимизда, “ҳар бир фуқаро динидан, ирқидан, миллатидан, келиб чиқишидан, амалидан қатъий назар қонун олдида баробардир”, дейилади.

Республикамизда амалга киритилган ва ишлаб чиқилаётган қонунларда қуйидаги қафолатлар таъминланган:

- аҳоли турли табақаларининг ўзаро уйғун бўлиши таъминланган;
- барчанинг тенглигини, фаровонлигини ҳимоя қилиш билан бирга бу фаровонликни юзага келтиришдаги хизмати ва ҳуқуқига қараб ҳар бир инсон ўз улушини олишга имкон яратилган.

Юртбошимиз ҳақиқат, адолат каби инсоният абадул-абад интилган сифатларни ўз тимсолларида кўрсатиб бераётган чинакам раҳбар сифатида тобора халқнинг қалбига сингиб бормоқда. У истаган

адолат дунёси истиклолдан сўнг юртимиз узра бош кўтарди. Мустақиллик бизга маърифий, маданий, адолатли ва инсонпарвар жамият қуриш имкониятини берди. Энди бу жамиятга ҳар бир инсон ўз ўрни, мавқеига яраша виждонан ҳисса қўшмоғи лозим. Биз педагоглар, ота-оналар, тарбиячилар ҳам талаба ёшларда адолатпарварлик, ватанпарварлик, теран ақл-идроклилик каби маънавий сифатларни тарбиялашда ўз меҳнатимизни аямаслигимиз, бутун куч-қувватимизни ишга солишимиз керак.

Бунинг учун энг аввало инсон фазилатларининг ўзаро муносабатларини ва ўрнини аниқлаб олмоғимиз лозим. Инсоннинг маънавияти унинг одоби, хулқи, маданиятидан ташкил топади. Маънавият эса ақлий, ахлоқий, ҳуқуқий, иқтисодий ва сиёсий билимлар замирида шаклланади. Мазкур билимлар ўз навбатида инсон ижобий сифатларининг камол топиб, бойиб боришига олиб келади. Фазилатлар инсоннинг ижобий сифатлари мажмуидан иборат.

Сифат алоҳида бир шахснинг муайян бир хислатини ифодаловчи ахлоқий категориядир.

Фазилат - алоҳида шахс, эл, элат, халқ, улусга тааллуқли бўлган ижобий ахлоқий сифатлар мажмуи.

Ўқиб-уққан, чуқур маънавиятли, адолатли ва адолатсизликнинг фарқига тушунган инсон қайси йўлдан бораётганлигини тушуниб етади. Юртига нисбатан меҳр, ғурур пайдо бўлади. Натижада у ҳам Ватанининг равнақига муносиб фарзанд сифатида ўз ҳиссасини қўшади. Аждодларимиз яшаб ўтган, мени ўз бағрига олиб улғайтираётган Ватан учун мен нима қила олдим, мени гўдаклигимдан едириб-ичирган ота-онам, она замин, қонлари томиримда жўш ураётган аждодларимиз шаънига муносиб ишлар қилаяпманми?- деган саволларни ўз виждони олдига кўндаланг қўяди.

Биз педагоглар ва ота-оналарнинг бурчи фарзандларимизни ва талабаларимизни Ватанга муҳаббатли, имонли, эътиқодли, адолатпарвар қилиб тарбиялаш, шакллантиришдан иборатдир. Бундай фазилатларни ўзида касб этган ёшларимиз, қандай вазиятда бўлмасин, ҳамма вақт ўзига тўғри йўл танлай олади.

Ўзларининг чуқур билимлари ва адолатли хатти-ҳаракатларини кўникмага айлантирган бундай нуфузли талаба ёшларимиз мустақил жамиятимизга тамал тошини қўйгувчи фидойи инсонлар бўлиб етишишлари муқаррардир.

Инсон - табиатнинг энг буюк неъматидир. Унга ақл-идрок, онг, фаросат каби буюк фазилатлар ато этилганки, инсон бу фазилатларга сайқал бериб, ривожлантириб, оламни, инсониятни камолотга етаклаб боради. Таниқли шоиримиз Э.Воҳидов айтганларидек:

**Мулки борлик ичра бир маҳал,
Мўъжазгина олам яралган,
Бермоқ учун дунёга сайқал,**

Олам аро одам яралган.

Одамнинг инсон сифатида шакллана бориши жараёнида унинг камолоти даражаси одоб, ахлоқ, маданият, маънавият элементларининг унда қанчалик мужассамлашганлиги билан белгиланади. Шу ўринда бу категорияларнинг моҳияти устида тўхталиб ўтиш жоиздир.

Одоб – ҳар бир инсоннинг ўзи бир инсон ёки жамоа билан бўлган мулоқотида ҳамда юриш-туришида ўзини тута билишидир.

Хулқ – одобнинг ички туйиқ кўникмага айланган кўриниши.

Ахлоқ – жамиятда қабул қилинган, жамоатчилик фикри билан маъқулланган хулқ-одоб нормалари мажмуи.

Маданият – “жамиятнинг ва унда яшовчи фуқароларнинг фаолияти жараёнида тўпланган барча ижобий ютуқлар мажмуаси”.

Маънавият – инсон онгини акс эттирувчи барча ижобий, руҳий, интеллектуал фазилатлар мажмуаси.

Мушоҳада қилиш ақлнинг пешланишига олиб келади. Ақл онгни сайқаллайди. Онг эса моддий ва маънавий манбага айланади. Шу тарзда инсон секин-аста такомиллашиб, комилликка эришиб боради.

Юқоридаги фикрлардан, чизгилардан кўриниб турибдики, инсон маънавиятли бўлиши учун жуда кўп инсонийлик билимлари сарчашмасидан баҳраманд бўлиши, ўз устида тинмай изланиши ва ҳаётни кузатиб, ундан сабоқ чиқариб бориши лозим.

Ҳаётни кузатар эканмиз, ҳар бир инсоннинг жисмоний, интеллектуал ва маънавий жиҳатдан ягона бўлишини, унга ҳар томонлама айнан бўлган иккинчи бир инсоннинг йўқлигини ва тарихда ҳам бўлмаганлигини кўрамиз, табиатнинг ҳассослигига, бетакрорлигига тасаннолар ўқиймиз. Инсонлар бир-бирларига айнан бўлмасалар-да, улар бир жамиятда яшаб, ўзаро ҳамкорликда ҳамжиҳатлик билан бунёдкорлик, яратувчилик билан шуғулланмоқдалар, эзгулик уруғини сочмоқдалар, бу уруғларнинг хосилидан баҳраманд бўлиб яшамоқдалар. Бундай инсонлар ҳам ақлий, ҳам ахлоқий билимларни пухта эгаллаган, ҳар нарсага қодир, юзидан нур балқийдиган, тилидан бол томадиган, хушхулқ, хушфёъл инсонлардир. Улар жамиятнинг, халқнинг севимли фарзандларидир. Шу боис уларга ҳавас қилса, тақлид қилса, улардан намуна олса арзийди.

Абдулла Авлоний ўзининг “Туркий гулистон ёхуд ахлоқ” асарида ана шундай инсонлар ҳақида бундай дейди: “Яхши фазилатларни ўзига касб қилиб олган инсонлар яхши инсонлар дейилур”. Авлоний яхши инсонлар деганда одамларга яхшилик қила оладиган, камтар, сахий, меҳнаткаш, меҳр-шафқатли, билимдон, ўзгалар учун қайғурадиган, мард инсонларни кўзда тутса, “Ёмон инсонлар деб, ёмонлик фазилатлари яхши фазилатларидан устун турадиган инсонларга айтилади”, дейди. Муаллиф ёмон инсонлар деганда хасис, бахил, бировларнинг ютуғини кўра олмайдиган

хасадгўй, фақат ўзим дейдиган худбин кишиларни назарда тутати. Авлоний кишиларни ўзида яхши фазилатларни тўплаган, эл назарига тушган, яхшиликка интилувчи, ўзини тарбиялаб боришга ўрганган инсонлар бўлишга ундайди.

Мозийга бир назар ташлайлик. Эркакларимиздан уларга хос мардлик, жасурлик, ғурур каби хислатлар мерос бўлиб келаётган бўлса, момоларимиздан ор-номус, ифбатлилик, назокатлилик, шарм-хаё, ширинзабонлик каби хислатлар асрлардан-асрларга мерос бўлиб ўтиб келмоқда. Демакки, бу хусусиятлар элимиз, юртимиз, миллатимизнинг қондош ва жондош ажралмас бир маънавий қиёфасидир. Эндиликда замондош йигит-қизларимиз юриш-туришлари, хатти-ҳаракатлари, кийинишлари билан ўзларини қанчалик ўта тараққийлашган шаҳар фуқаролари каби кўрсатмасинлар, барибир улар қалбан шу маънавий мероснинг эгасидирлар.

Абдулла Қодирийнинг “Ўтган кунлар” ва “Меҳробдан чаён” асарларидаги Отабек ва Анваржонлар бугунги қизларимиз бахтининг идеали бўлса, Кумуш ва Раънолардаги шарқ аёлларига хос ифбат ва латофат, бокиралик, ҳаёлилик, вафодорлик, севган кишисини эъзозлаш каби хислатлар эгаси бўлиш йигитларимизнинг орзуси ва ниятидир. “Меҳробдан чаён” романидаги Анвар ва Раъноларнинг шеърий ёзишмаларига эътибор берайлик.

Анвар:

**Агар Фарҳоднинг Ширини, бўлса Мажнунларнинг Лайлоси,
Насиб бўлмиш менга гулшан аро гулларнинг Раъноси.**

Мазмуни: Фарҳодга Ширин насиб қилган бўлса, Мажнунга Лайло насиб қилган бўлса, барча гўзал қизларни бир гулшанга йиғсак, шу қизларнинг сараси, яъни раъноси менга насиб қилади, -деб ўз қалб тугёнларини, бахтидан ниҳоятда мамнунлигини зиёлиларга хос ўта нозик эъзозлаш орқали етказди.

Раъно:

**Агар ор этса Лайли ҳақлидир, Қайснинг Жунунидин,
Не бахтки, Раъно, харидоринг талаб аҳлининг мирзоси**

Мазмуни: Лайли ўз севгилисининг ақлдан озганидан надомат чекса, бахтимдан айланайки, менинг қалбимнинг харидори толиб аҳлининг сардори, деб ўзининг фахр тўла ички ҳаяжонини, севинчини, чин муҳаббатини назокат, шарм-хаё билан изҳор қилади.

Анвар:

**Ҳамиша хавфда кўнглим бу муҳаббат интихосидин,
Мени ҳам этмаса Мажнун дебон Раънонинг савдоси.**

Мазмуни: Муҳаббатимизнинг бахтли онларини ўйлаб, гўзал чехранг меҳридан қувват олиб яшамоқдаман. Аммо кўнглим ҳамма вақт ғаш, хавфдаман. Менга бу муҳаббатимиз бахтини кўриш насиб қилармикин. Паришон бўлиб, мен ҳам Мажнун каби телба бўлиб

қолмасам майли эди, деб ўз бахтидан, муҳаббатидан ниҳоятда мамнунлигини ҳадиксираб баён қилади.

Раъно:

**Муҳаббат жомидан нўш айлаган ақли зако бўлмиш,
Фунуний тибда мажнундир кишининг куйса сафроси.**

Мазмуни: Муҳаббат сеҳрининг самимий туйғулари тўлдирилган табокдан баҳра олган инсоннинг ақли теран, тафаккури кучли бўлади. Бундай маънавий озуқадан баҳраманд бўлган киши ҳеч қачон телба (мажнун) бўлмайди. Табобат илмидан маълумки, кишининг сафроси куйсагина у телба бўлиши мумкин.

Бу асарда шарқона муҳаббатнинг нафис, эъзозли, ҳақиқий меъёрига етказилган идеал намунаси баён этилади. Ёзувчи замондош йигит-қизларимизни ана шундай беғубор, самимий, эъзозли севишга ундайди.

Калон адиб Абдулла Қодирийнинг асарларида комил инсонларгагина хос бўлган бундай нозик ҳис-туйғулар, фазилятлар акс эттирилган ўринлар бисёрдир. Улардан ёш йигит-қизларимизни тарбиялашда ўринли фойдаланиш мақсадга мувофиқдир.

Меросий манбаларимизнинг яна бири Абу Райҳон Берунийнинг “Ҳиндистон” асаридир. Аллома бу асарида қизларга шундай мурожаат қилади: қизим, сен ўрганган уйингдан кетиб, нотаниш бир хонадонга келин бўлиб тушмоқдасан...Эринг осмон бўлса, сен ер бўл, Осмон ўзининг шифоли ёмғири билан ерни кўкартирганидек эринг ҳам ўз меҳри билан сени асраб-авайлайди, Эрингнинг кўзига пала-партиш кўринма, ўзингга оро бер, сув ва сурма ҳамиша ҳамроҳинг бўлсин. Эринг кучи етмаган нарсаларни олиб бер деб хархаша қилаверишни ман қиламан...

Абу Райҳон Беруний бу фикрларини худди бугун қизларимиз ва аёлларимизнинг қулоқларига шивирлаётгандек, назаримизда. Берунийнинг ижодига разм солсак, ул зоти шарифнинг ниҳоятда кўп мутолаа қилганини, изланганини, ўзига нисбатан ниҳоятда талабчан бўлганлигининг гувоҳи бўламиз. Беруний фақат ҳайитлардагина дам олганлар. Улар ҳайитнинг биринчи куни хасталарни, кўнгил яқинларини, ёши улуғларни зиёрат қилганлар. Иккинчи куни марҳумлар хонадонига ташриф буюриб, уларни ёд айлаганлар. Учинчи куни эса кейинги ҳайитга етгулик озуқа ва кийим-бош, керакли уй-рўзғор буюмлари, асбобларини харид қилиш учун вақт ажратганлар.

Беруний 76 ёшида хасталаниб ётиб қолади. Анчадан бери тўшакка миҳланиб қолган Берунийнинг ҳолидан шогирдлари кириб-чикиб, дам-бадам хабар олиб турадилар. Шундай кунларнинг бирида Берунийдан ҳол сўраш учун қози Валвалужий ташриф буюради. Беруний қозининг мерос тақсимотига янги шарҳлар киритганини эшитган, лекин қози билан бу ҳақда бамайлихотир суҳбатлаша олмаган эди, ўша шарҳни қозидан айтиб беришини илтимос қилади. Қози:

”Маъкул, аммо сал куч йиғиб олганингиздан сўнг бафуржа гаплашармиз”,- дейди. Беруний: ”Эй қози, мен шу мерос тақсимоти ҳақидаги шарҳингизни билмай бу дунёдан кўз юмиб кетганимдан кўра билиб, хотиржам кетганим афзал эмасми?”- дейди. Ноилож қолган қози мерос тақсимоти шарҳини баён қилади. Беруний бор вужуди билан кўзи юмилган ҳолда тинглар, айрим жойларини маъқуллар, айрим жойларига ўз фикрини ва таклифларини билдирар эди. Сўзини тугатган Валвалужий Берунийнинг оғир нафас олишига қараб, бугун шу суҳбат шарт эмасиди, ул зотни толиқтириб қуйдим, деб хижолат бўлади ва кетишга рухсат сўрайди. У ҳали маҳалла бошидаги уйига етиб ҳам келмаган эдики, Берунийнинг ҳовлисидан йиғи овози эшитилади. Валвалужий орқасига қайтади. Давр илмига ташна, фан фидойиси Берунийдан шу тарзда жудо бўлган эди. Ул табаррук зот ўзидан бир қанча ноёб асарлар қолдирдики, мана неча асрлардан буён унинг авлодлари бу бебаҳо манбалардан ўзлари учун бой маънавий озуқа олиб келмоқдалар. Уларнинг адолатли, оқил фикрлари ханузгача маънавий дунёмизни машъал каби ёритиб келмоқда.

Алломанинг қуйидаги мисраларига диққат қилинг:

Ҳеч бир гап қолмади маълум бўлмаган,

Жуда оз сир қолди мавҳум бўлмаган.

Билимим ҳақида чуқур ўйласам,

Билдимки, ҳеч нарса маълум бўлмаган.

Ул зот улкан кашфиётлар, чуқур билим эгаси бўлишларига қарамасдан ўзининг ҳеч нарса билмаслигини, бундан ҳам кўпроқ билиш мумкинлигини айтиб, ўзига нисбатан норозилик билдирмоқда. Бундан ҳам ортиқ камтарлик ва бундан ҳам ортиқ ўзига талабчанлик бўлмаса керак. Берунийнинг бу фикрлари толиби илм аҳли учун катта ҳаётий сабоқ, вақтнинг ҳар бир дақиқаси қайта такрорланмас эканлигини тушуниш, уни беҳуда сарфламаслик, қадрига етишнинг амалий намунаси дир.

Талабаларда камтарлик, илмга интилиш, ўзига нисбатан талабчанлик, табиат томонидан берилган умр каби бетакрор имтиёздан унумли фойдаланиш каби хислатларни тарбиялашда Берунийнинг юқоридаги каби маънавий меросидан ижодий фойдаланиб бориш катта самара беради.

Инсон қадри умрида қанча йил яшагани билан эмас, балки бу фурсатдан қандай фойдаланганлиги, эл ва жамият манфаати йўлида нима ишлар қилганлиги билан ўлчанади. Бир аср умр кўриб, номнишонсиз ўтганлар ҳам бор, оз умр кўриб, абадий ном қолдирганлар ҳам бор. Инсонлар эл назарида уй-жой, молу мулклари билан яшамайдилар, балки халқ учун қилган шарафли ишлари билан барҳаёт яшайди. Тарихга назар солсак, неча-неча асрлар давомида шоҳлар, бойлар, дарвешлар, хуллас қанча-қанча инсонлар бу ҳаётдан ўтишган. Аммо халқи учун, унинг маънавий камолоти йўлида риёзат чеккан

Форобий, ал-Бухорий, Беруний, Ибн Сино, Умар Хайём, Нажмиддин Кубро, Баҳовуддин Нақшбанд, Лутфий, Алишер Навоий, Биноий, Кошифий каби алломаларимиз инсоният камолотининг йўлчи юлдузлари бўлганликлари учун мана неча асрлар ўтибдики, биз билан ёнма-ён яшаётгандек ишимизга, ўйларимизга, орзуларимизга ҳамкор, ҳамнафас, руҳи-поклари хотирамизда абадийдир.

Комил инсон мезонлари. Яхши фазилатлар калбида макон курган ва уларни ҳаёти давомида янада сайқаллаб, такомиллаштириб борган инсон камолотга эришиб бораверади. Ақлий, ахлоқий, ҳуқуқий ва касбий билимлари сарчашмасини тўлатиб, камолотга интила борган инсон жамиятда қуёш каби нур сочиб туради. Қуёш ўз нури билан ҳам иситиб, ҳам шифо берганидек, комил инсон ҳам юртига, Ватанига фақат яхшилик келтиради, унга маънавий озуқа ва эзгулик беради. Инсоннинг тарбияланганлигини қандай баҳолаш мумкин? Унинг мезони нимадан иборат?

Инсон комиллигининг мезони унинг ўқиб-уққанлиги, ақлий ва ахлоқий билимлари савияси ва уларни ҳаётда қўллай билиш кўникмасини ҳосил қилганлиги билан белгиланади.

Онги билимлар уммонига айланган, ўқиб-уққан толиби илм аҳлларимизнинг тафаккури бой, тил-забони ширин, камтар бўлиб, тўплаган билим захираларидан ўзгаларни ҳам баҳраманд эта билмоқлари зарур. Шундай инсонлар борки, ақлий билими чуқур, аммо ахлоқий билими саёз. Аксинча ахлоқий билими етарли, лекин ақлий билими қониқарли эмас. Агар инсон ақлий ва ахлоқий билимларини пухта эгаллаб, уни чуқур тафаккур қилса ва тил дастурхонига солиб, уни харидорларига чиройли қилиб, меҳрли узата олса-айни муддао. Жамиятимизнинг равнақи шундан, ёшларимиз камолоти шундандир.

Республика Олий Мажлисининг 12-сессиясида Президентимиз томонидан “Куч-билим ва тафаккурда” деган теран бир фикр илгари сурилди. Тафаккур- инсоннинг бутун ҳаётий ва ижодий фаолиятини идора қилувчи онгий камолот ўлчовидир. Унга фақат билим олиш, ҳаётни кузатиш, уни ўқиш ва уқиш, яхши ва ёмонни таҳлил қилиш, улардан хулоса чиқариш орқали эришилади. Тафаккур ақл тарозиси бўлган тил орқали намоён бўлади. Сизнинг сўзлаган сўзингиз, айтган фикрингиз тафаккурингизнинг, ақл-идрокингизнинг, онгингизнинг ойинасидир.

Тил ҳақида, фаҳм-фаросат, тафаккур ҳақида алломаларимиз ўз меросий манбаларида шундай ёзадилар:

**Инсон нотиклиги, саодат тилдан,
Назокат тилдандир, нафосат тилдан,
Ҳаёт сабоқлари кўрсатур шуни,
Дўзах тилдан эрур ва жаннат тилдан.**

**Икки нарса ажратади инсонларни ҳайвондин,
Инсонлиги билинади ҳунар ила забондин,
Шундай экан, кишиларнинг энг улуғи ҳунароманд,
Ёки сўзга чечан киши, фикри равон, тили қанд.
(Ибн Сино. Фаросат илми ҳақида.)**

**Одобли инсон барча одамларнинг яхшисидир,
Ва барча халқлар учун ёқимлидир.
У мансабдор кишилардан гўзалроқ ва,
Бадавлат одамлардан ҳурматлироқдир.
(А.Навоий. Маҳбуб ул-қулуб.)**

**Гўзаллик юзда эмас, эй биродар,
Сўзи ширин киши ҳар кимга ёқар.
Сўзинг оз бўлсин-у, маъноли бўлсин,
Эшитганлар қулоғи дурга тўлсин.**

**Сўзинг бўлса кумуш, жим турмак олтин,
Миси чиққай сўзинг кўп бўлса бир кун.
Кўпайган сўзнинг бўлғай тўғриси оз,
Шакарнинг кўпидан ози бўлар соз.
(А.Авлоний. Туркий гулистон ёхуд ахлоқ.)**

Ҳақиқатда ҳам одобли, илмли, маданиятли инсон билан суҳбатлашганимизда уларнинг овози оҳангидаги мунглилик, самимийлик, инсон дилини ёритувчи ёқимли сеҳр ўзига мафтун қилиб кўяди. Уларнинг суҳбатидан маънавий куч-қувват оламиз, чарчоқларимиз чиқади, қалбимиз яйрайди. Демак инсон бундай даражага етишиш учун кундалик ҳаёт машаққатларини сабр-тоқат билан енгиб, кўп ўқиши, ҳаётни кузатиб ундан сабоқ ола билиши зарур. Меҳнат қилиш, машаққат, риёзат чекиш, ҳаётни ўқиб, ундан оқилона сабоқ чиқара олиш эвазига инсоннинг онги, тафаккури сайқалланиб боради.

Сўз мулкининг султони Мир Алишер Навоий ўзининг “Маҳбуб ул-қулуб” асарида бундай ёзади: «Уруғни қара. Олдин унинг ҳамма ёғи лойга, чангга беланди. Сўнг у ерга қадалгандан кейин қаттиқ ерни ёриб, қийинчиликларга сабр-тоқат билан чидаб, юзага-ерга чиқади. У забардаст дарахт бўлади, мева тугади, қанча-қанча одамларнинг ҳожатини чиқаради. Ҳар қандай ишнинг, ҳар қандай ютуқнинг қийинчилиги бўлади. Унга сабр-тоқат қилган инсон кейин роҳат-фароғатда яшайди».

Ибн Сино ўзининг “Ҳиндистон” асарида: «Камтарлик-бу худбин ишлар билан шуғулланишдан тўхтатувчи куч», - дейди. Ҳа, халқимиз: “Камтарга камол-манманга завол”, деб машаққатли ҳаёт сабоқларининг хулосасини бизга мерос қилиб қолдирган.

Ҳақиқатдан, ҳаётни кузатсангиз, кўп ўқиган, ҳаётни кўп кузатган, теран маънавиятли инсонлар фаҳм-фаросатли, ҳар бир нарсага жиддий қарайдиган, мулоҳазали, оқил инсонлар бўладилар. Бундай инсонлар теран, сокин дарёга ўхшайди: улар шовқин-суронсиз оқади. Аммо билими саёз, ҳаёт сабоқларидан етарли хулоса чиқара олмаган, ўқиб-уқмаган, ҳамманинг ақли менинг чўнтагимда деб ўйлайдиган, салга ўзининг йўқ ақлини пешлайверади кимсалар эса шалдираб оқаётган жилғага ўхшайди-суви кам-у, ваҳимаси бир жаҳон. Бундай одамларда манманлик касали доимо хуруж қилиб туради.

Манманлик – бу ўз камчилигини ва ўзгаларни тан олмаслик, ўзгалар фикри билан ҳисоблашмаслик, такаббурлик, худбинликдир. Манманлик иллоти у макон қурган кишиларни соғлом фикр юритишдан, ўзини такомиллаштириб боришдан маҳрум этади. Натижада бундай одамларда жаҳолат иллоти, яъни билимсизлик пайдо бўлади.

Камтарлик ва манманлик бир-бирига қарама-қарши икки йўлдир: уларнинг бири сизни кишиларга яқинлаштиради, иккинчиси эса йироқлаштиради.

Бир инсоннинг иккинчи бир инсонга интилиши, уни дил қумсаб, соғиниши замирида муомала маданияти ётади. Жамиятнинг ривожланганлиги, унинг маданиятлилик даражаси, равнақи кўп жиҳатдан унда яшайдиган кишиларнинг муомала маданияти билан белгиланади. Ақли теран, фикри уммон, ҳақиқий маънавиятли инсон муомала жараёнида ўз фикрини тафаккур дошқозонида қайнатиб, сўнг тил дастурхонига узатадилар. Инсоннинг тил-забонидан унинг қанчалик фаҳм-фаросатга эга эканлигини билиб оласиз.

Халқимиз “Сўз – ақл тарозиси” деган мақоли билан минг қарра ҳақиқатни айтган. Инсон мартабаси унинг сўзидан билинади, лекин сўзининг мартабаси киши билан белгиланмайди. Нодир манбалардан бири “Қобуснома”да Кайковус ўғли Гилоншоҳга бундай дейди: “Киши суҳандон, суҳангўй (нотик) бўлиши керак... Суҳангўй шул киши бўлғайки, ул ҳар сўзни деса, халққа маъқул бўлғай... Бундай кишилар оқиллар қаторига киргай”.

Бу манбада бўлар-бўлмасга ваъз қилавермаслик, сўзни улуғ билиш, у осмондан келмаслиги ва уни хор қилмаслик ҳақида насиҳатлар берилади. Хоразм элининг кураги ерга тегмаган полвони, кўли гул пўстиндўз, маърифатпарвар, хассос шоир Паҳлавон Маҳмуд ўзининг қуйидаги шеърида ақл-идрок, фаҳм-фаросат ҳар қандай қалбда ҳам макон қуравермаслигини, унинг жуда ноёб хислат эканлигини, ўқиб-уққан қалблардагина қарор топишини чиройли ифода қилади.

**Уч юз Кўхи Қофни келида туймоқ,
Дил қонидан бермоқ фалакка бўёқ,
Ёинки бир аср зиндонда ётмоқ,**

Нодон суҳбатидин кўра яхшироқ.

Мазмуни: Қоф тоғининг камида уч юзтасини янчишга тайёрман ёки кўкрагимга ханжар уриб, дил қони билан фалакни бўяшдек мушкул ишни бажаришим мумкин, ёхуд бир умр зиндонга ташлашларига розиман. Аммо нодоннинг бир дақиқа суҳбатига дош беришим мушкул. Сўз сўзлаганда унинг маъноси ва мантиғига эътибор бермай сўзлайдиган инсонларни тинглаб, дилни яралагандан кўра, оғир меҳнат қилган осонроқ, тана чарчоғи дам олинса чиқиб кетади. Бироқ маза-матрасиз, фаҳм-фаросатсиз суҳбатни тинглаб орттирилган қалб чарчоғи, дил яраси чиқиб кетиши, тузалиши қийиндир.

Ҳа, билдирмоқчи бўлган фикрнинг обдон пухталаниши, сайқалланиши, лўндаланиши ва кейингина тилга чиқарилиши инсонни юксакликка кўтаради, унга латофат бағишлайди. Шунинг учун ҳам инсон қалбдан чиққан самимий, гўзал сўзларга ва ширин муомалага ўзида эҳтиёж сезади.

Мустақил фикрлашни тарбиялаш. Инсон энг аввало ҳар томонлама билимдон бўлмоғи лозим. Билимдон бўлмоқлик, бу ўз касбини пухта эгаллаш, эл-юрт, Ватан манфаатлари йўлида сидқидилдан меҳнат қилиш, унга садоқатли бўлиш, уни эъзозлаш, иқтисодий, сиёсий, ҳуқуқий билимларни доимий равишда етарли даражада эгаллаб бориш, маърифатли бўлиш, маънавий камолот сари интилиш, халқнинг, инсонларнинг ғам-ташвишлари, қувончларида ҳамдард, ҳамкор, елкадош бўлиш, умумий қилиб айтганда жамият ҳаётининг барча жабҳаларида фаол иштирок этиш, унинг истиқболи учун қайғуриш, доимо эзгу ишлар, орзу-умидлар, ниятлар билан йўлдош бўлиб юриш демакдир.

Бунинг учун инсон ҳар доим ўз мустақил фикрлаш қобилиятини шакллантириб, сайқаллаб бормоғи керак.

И.А.Каримов ўзининг “Баркамол авлод орзуси” китобида, “Баркамол авлод Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори”, “Куч билим ва тафаккурда” деган ғояларни илгари суриб, ёшларни шундай бўлишига ундаётганлиги бежиз эмас. Чунки бугунги ёшлар эртанги юрт эгаларидир. Шунингдек, юртбошимиз комил инсон деганда биз аввало онги юксак, мустақил фикрлай оладиган, хулқ-атвори билан ўзгаларга ибрат бўладиган билимли, маърифатли кишиларни тушунамиз”, дейдилар.

Демак, Президентимиз орзу қилган жамиятимизнинг тамал тошини кўювчи “Баркамол авлод” комилнинг асосий мезони, ёшларнинг мустақил фикрлай олиш ва ўрганган билим ва тажрибаларини амалиётда қўллаш билишидир.

Хўш, ёшларда мустақил фикрлай олиш ва ўзининг шахсий, тўғри хулосасини чиқара оладиган фазилатини қандай тарбиялаш мумкин?

Мустақил фикрлаш комилликнинг асосий белгисидир. Комиллик уч босқичдан иборат:

1. жисмоний саломатлик
2. ахлоқий поклик
3. ақлий етуклик.

Бу босқичларни шакллантиришда мустақил фикрлаш етакчи устувор ўрин эгаллайди. Талаба ёшлар тарбияланишни қалбан хоҳлаб интилсалар, жисмоний ва ахлоқий комиллик даражасига осонлик билан эришса бўлади.

Аммо ақлий камолотга эришиш эса, асаб тизимининг таранглашуви, ақлий зўриқиш, ҳиссий жиддийлашув, барқарор иродавий хатти-ҳаракатлар узлуксиз фаоллик, фидойлик, билимга чанқоқлик намуналари эвазига босқичма-босқич, аста-секинлик билан амалга ошади. Мустақил фикрлаш сарчашмаси фахмлаш яъни англашдан, фикр юритишдан бошланади.

Англаш – бирор бир ғояни (фикрни) туб мазмунига тушуниб етиш.

Мушоҳада – шу ғоя (фикрни)ни мантиқан талқин қилиш.

Тафаккур – инсон онгидаги мавжуд илмий ва ҳаётий билимлар мажмуаларидан керагини саралаб олиш ва амалиётга қўллаш.

Амалиётда (практикада) қўллаш – ҳаётда бир неча бор қўлланилган ўзининг ижобий хосиласини берган, ишончли муаммолар ечими билан солиштириб, хулоса қилиш, сўнг тафаккур савиясига таяниб, ягона ечимни танлаш ва ундан амалиётда фойдаланишдир.

Мустақил фикр юритиш жараёнида инсонда фикр, мулоҳаза, ғоя, фараз, мақсад кабилар вужудга келади. Мустақил фикр юритиш тил ва нутқ билан чамбарчас боғлиқ равишда намоён бўлади ҳамда улар узлуксиз тарзда бир-бирини тақозо этади. Худди шу боисдан инсон ўзининг мустақил фикрлаши, муомаласи (мулоқоти), нутқи ҳамда онгли хулқ-атвори туфайли борлиқдаги мавжудотлардан тубдан ажралиб туради.

Инсон мустақил фикр юритиш фаолиятида ўзи акс эттирган, сезган, идрок қилган, тасаввур этган, хотирлаб қолган нарса ва ходисалар тўғрилиги, аниқлиги, ҳақиқийлиги ёки уларнинг воқеликка мос тушишини аниқлайди. Борлиқни билиш жараёнида хосил қилинган ҳукмлар, тушунчалар, хулосалар, фаразлар (тахминлар) чиқарилган қарорлар чин ёки чин эмаслигини белгилаб олади. Инсон мустақил фикрлаш орқали воқеликни умумлаштириб, билвосита ва бевосита акс эттиради, нарса ва ходисалар ўртасидаги ички, мураккаб боғланишлар, муносабатлар, хоссалар, хусусият ҳамда механизмларни англаб етади. Бинобарин, инсон муайян қонун, қонуният ва қоидаларга асосланган ҳолда табиий, ижтимоий ҳодиса ва воқеаларнинг вужудга келиши, кечиши, ривожланиши ҳамда оқибатини олдиндан кўриб туриш имкониятига эгадирлар.

Одатда фикр юритиш воқеликни умумлаштириш даражасига, муаммони ечиш воситаси хусусиятига, объектнинг субъект учун янгилиги, шахснинг фаоллик кўрсаткичига кўра бир неча турларга ажратилиб тадқиқ қилинади. Мустақил фикрлаш ақлий фаолият сифатида олиб қаралганда, инсон томонидан масалалар, топшириқлар ечиш назарда тутилади. Уларнинг шартлари, моҳияти, тузилиши, шакллари ва шахснинг англаш имкониятлари кузатилади.

Масала, муаммо, топшириқларни ечиш шахснинг эҳтиёжи, қизиқиши, майли, қобилияти, истеъдоди, салоҳияти билан боғлиқ равишда олиб қаралади, уларнинг талабларни қабул қилиш, муайян қарорга келиш, воситалар қидириш мустақил фикр юритишнинг мустаҳкам негизини ташкил қилади.

Мустақил фикр юритиш фаолиятда муаммо ечимини қидиришни бошқаришда, борлиқни инъикос қилишда инсоннинг ҳис-туйғулари, кечинмалари, фавқулоддаги вазиятлар, объектив ва субъектив шароитлар алоҳида аҳамият касб этади.

Ижтимоий ҳаётда, таълим жараёнида ва ишлаб чиқаришда шахслараро (объектив ва субъектив) муносабатлар, алоқалар, ҳамкорликдаги ақлий ва жисмоний меҳнат маҳсули, муомала меъёри, мустақил фикрлаш мажмуаси тариқасида юзага келади. Жамоада танқид, ўзини-ўзи танқид қилиш, ўзини-ўзи баҳолаш, ўзини-ўзи назорат қилиш, ўзини-ўзи текшириш, ўзини-ўзи бошқариш, ўзини-ўзи ривожлантириш, ўзини-ўзи намоён қилиш, ўзига-ўзи буйруқ бериш, гуруҳий мулоҳаза, мушоҳададан иборат мустақил фикр юритиш сифатлари шаклланади.

Инсонни инсон томонидан идрок қилиниши, яъни нотаниш шахснинг руҳий ҳолатини аниқлаш, тахмин қилиш энг зарур аломат ва белгиларни тўплаш ҳам мустақил фикрлаш маҳсулидир. Мазкур мураккаб босқичли билиш жараёни инсондан иродавий зўр беришни, ақлий жиддийликни, онгли муносабатни, барқарор вазиятни, қулай шарт-шароитни талаб қилади, муайян хулосага келинади.

Мустақил фикр юритиш жараёни, муаммоли вазият вужудга келишидан бошланади. Лекин мазкур вазият туғилиши, ечими бу билан тугалланмайди. Инсонда билишга нисбатан мойиллик, ихтиёрсиз хатти-ҳаракат муаммоли вазиятгача ёрқин бўлмаган, ноаниқликларни излаб топиш каби ҳолатлар юзага келади, сўнг туб маънодаги ечимга муҳтож муаммоли вазият яралади ва ниҳоят унинг ечими топилса-да, лекин билишнинг муаммодан кейинги босқичи фикрнинг ўз йўналишида ихтиёрсиз давом этаверади.

Ўқув фаолиятида фикр юритишнинг, тафаккур қилишнинг ўзаро мустаҳкам боғланган берк занжири вужудга келади.

Мустақил фикр юритиш жараёни қуйидаги босқичлардан таркиб топган:

1. Мустақил фикр юритиш фаолиятида энг аввало ҳал қилиниши зарур бўлган муаммо инсон томонидан яхшилаб англаб (тушуниб) олиниши керак. Агарда инсон олдида ҳеч қандай масала ёки муаммо вужудга келтирилмаган бўлса, у ҳолда у бирон-бир нарса тўғрисида фикр ҳам юритмайди, мушоҳада ҳам қилмайди. Инсон танбалликка мойилдир. Мабодо шахс ҳал қилиниши шарт бўлган масала юзасидан қанчалик аниқ ва тўлароқ маълумотга эга бўлса, уни оқилона ечиш йўл ва воситаларини шунчалик энгиллик билан топади.

2. Муаммо ёки масалани ҳал қилиш учун энг зарур бўлган барча билимларни, муҳим муносабатлар, урф-одатлар, боғланишларни яхши билиши ва уни тадбиқ қила олиши зарур. Бунинг учун шахсий тажрибада учраган ҳолатдан, усуллардан ҳолатларни хотирада сақлаш ва уни ўхшаш муаммоларни ечишда қўллаш жараёни амалга оширилади.

3. Масала ёки муаммога тааллуқли фараз илгари сурилади, босқичлар таҳлил қилинади, ечиш тўғрисида мулоҳазалар билдирилади. Турли вариантлар ҳақида фикр юритилади, улар ўзаро қиёсланади ва энг самарали вариантлар ажратилади.

4. Муаммо олдида қўйилган гипотезани муайян мезонлар ёрдами билан текшириш зарурияти туғилади. Уни текшириш учун ўзаро ўхшаш ҳолатлар маъновий, шаклий, тузилмавий жиҳатдан таққосланади. Бу ўринда ижодий хаёл материалларидан атрофлича фойдаланилади, яъни ижодий режалар тузиш, умумлашма образлар яратиш, мақсад натижаларини кўз ўнгига келтириш, тахминий муносабатларни идрок қилиш амалга оширилади. Унинг ҳаққоний эканлигига ишонч ҳосил қилиш учун ақлий хатти-ҳаракатлар тизимини тадбиқ қилиб кўрилади ва айрим ўзгартиришлар киритиш мўлжали ойдинлаштирилади. Гипотеза мантиқий усуллар ёрдамида фикран анализ ва синтез қилинади, муҳим аломатлари ажратилади, унинг тўғрилиги, ҳаққонийлиги бўйича тезкор ҳукм ва хулосалар чиқарилади.

5. Муаммони назарий жиҳатдан ҳал қилиш учун илгари сурилган гипотеза тўғрилиги ёки нотўғри эканлиги аниқланса, у фикр юритиш объектидан сиқиб чиқарилади ва янги фаразлар, ўйлар, тахминлар қабул қилинади ёки ўйлаб топилади. Янги амалий гипотеза фикран бир неча марта текширилади ва ундан сўнг амалиётга жорий қилиш учун синашга тавсия қилинади. Таъкидлаб ўтилган мулоҳазаларнинг аксарияти конструктив техник масалаларни ҳал қилишда, кашфиётларни яратишда, ихтирочилик таклифларида, рационализаторликда, технологик қурилмаларни жорий қилишда турли-туман вариантлар, технологик карталар ва бошқа моделлар фикран таҳлил қилинади. Сўнгра улардан энг маъқули, омилкори, энг мақсадга мувофиқи танланади ва унинг устида бош қотирилади.

6. Муаммо ва масалани ҳал қилиш, ечиш, олинган натижаларни тўғрилигига ишонч, қаноат ҳосил қилиш учун ечувчи шахс уни текшириш билан мустақил фикр юритиш хатти-ҳаракатларини яқунлайди. Ана шу фикрий операциялар, мулоҳазалаш шаклларида сўнг масала (топшириқ) батамом ҳал қилинади ва бу муаммо тўғрисида ўйлаш нисбий жиҳатдан вақтинча тўхтатилади. Эришилган муваффақият ҳаётга жорий қилинади. Бошқача айтганда бу муаммо ва унинг ечимини топиш учун қилинган ҳаракатлар ва ечимлар келгуси муаммоли вазиятни ҳал қилиш учун керак бўлади. Бу тажрибалар онгнинг хотирасида сақлаб қўйилади ва навбатдаги ҳаётий муаммоларни ечишда чуқур ўйлаш, мушоҳада қилиш, тафаккур савиясига мос, ҳаётий тажрибага таяниб ечим излаш ва уни орттирган ҳаётий тажрибалар билан қиёслаш, ундан кейингина ягона охириги хулосага келиш ва уни ҳаётда қўллаш каби берк айланма тизим (система, механизм) ҳосил бўлади. Бу тизим чексиз давом этаверади.

Ҳар бир шахс ўз ақл-идроки, тафаккурнинг теранлиги, интеллектуал шаклланганлигига хос ва мос ҳолда муаммоларни ечади ва ҳаётга жорий этади. Инсон ҳаётга жорий этган муаммолар ечимининг савиясига қараб, кишилар орасида ўз ўрни ва мавқеини эгаллаб боради. Шу йўсинда шахснинг мустақил фикрлаш қобилияти сайқалланиб бораверади.

Инсон виждонини тарбиялаш ва ҳуқуқий тарбия. Дунёвий ва руҳий-ҳиссий билимлар ривожини оламни ва инсонни ўзини билиш, англашни янги-янги қирраларини очмоқда. Инсон фақат моддий-биологик вужуддан эмас, унинг яна шу моддий-биологик танаси бошқариб, ривожлантириб турувчи биоэнергетик танаси бор эканлиги дунёвий фанлар ҳам тўла исботлаб бўлишди. Худди шу биоэнергетик тана инсоннинг руҳий-ҳиссий сифатларидан таркиб топган бўлиб, уларнинг таркибий қисмини виждон ташкил этади. Руҳий-ҳиссий сифатлар мажмуаси инсоннинг маънавиятини ташкил қилганлиги учун виждон – энг асосий, энг олий маънавий-инсоний сифат экан. Шунинг учун инсон тарбиясида виждонни тарбиялаш маънавий-инсоний тарбиянинг асосини ташкил этади. Виждон тушунчаси, инсоннинг виждоний сифати унинг онги, қалби, ақли ва иродасига боғлиқдир. Чунки инсоннинг ички руҳий кечинмаларида яхшилик ва ёмонлик доимо ички курашда бўлади. Агар инсон бирор маънавий вазиятда ўз қалбига қулоқ солиб, иродасини ишга солиб, ғаразғўйлик, мансабпарастлик, молпарастлик ва ҳоказо каби ғайри инсоний иллатлардан устун чиқиб оқилона иш кўрса унинг виждоний сифати юқорилигини кўрсатади. Бундай вазиятлар инсон ҳаётида жуда кўп бўлади.

Бу ҳақда Президентимиз “Фидокор” газетасининг муҳбири билан бўлган “Донишманд халқимизнинг мустаҳкам иродасига ишонаман” номли мулоқотларида: “Аслида менинг назаримда,

одамнинг қалбида иккита куч - бунёдкорлик ва вайронкорлик ҳамиша курашади”. Инсон қалбида ғайри инсоний иллатларнинг устун бўлиши аслида маънавий касалликдир. Худди ана шу касалликни даволашни ҳам Президентимиз кўрсатиб ўтдилар. И.А.Каримов шу мавзуда ўз сўзларини давом эттириб: “Маълумки, ҳар қандай касалликнинг олдини олиш учун аввало киши организмида унга қарши иммунитет хосил қилинади. Биз ҳам фарзандларимиз юрагида она Ватанга, бой тарихимизга, ота-боболаримизнинг муқаддас динига соғлом муносабатни қарор топтиришимиз, таъбир жоиз бўлса, уларнинг мафкуравий иммунитетини кучайтиришимиз зарур”.

Арасту ҳаким виждонни талқин қилиб шундай деган: ”Рухимизнинг маънавий қуввати билан виждонимиз, фикримизга қувват берувчи бир воситаю идрокиятдир”.

Инсонни фақат тиббий-биологик эмас, балки уни рухий-ҳиссий сиймо сифатида яхши ўрганган ватандошимиз Ибн Сино: “Виждон руҳ ва фикримизни туйғун қилмоққа биринчи воситадир”, - деган эди.

“Виждон деб руҳимизга, фикримизга таъсир қиладурғон ҳиссиёт, яъни сезув-туймоқдан иборат маънавий қувватни айтилур. Биз ҳар вақт афъол ва ҳаракатимизни яхши ва ёмонлигини, фойда ва зарарлигини онжақ виждонимиз ила билурмиз. Виждон инсоннинг ақл ва фикрини ҳақиқий мезонидурки, бу тарозу ила ўз камчилигини ўлчаб билмак ила баробар бошқаларнинг ҳам афъол ва ҳаракатини сезур. Агар ишлаган иши шариат, ақл ва ҳикматга мувофиқ бўлса, муҳаббат қилур. Қабоҳат, ёмон ишларни қилса, нафрат қилур. Биз жаноби ҳақнинг амр ва наҳйини фикр ва руҳиятимизнинг маънавий қуввати ўлан виждонимиз ила айира билурмиз.

Аммо виждонсиз кишиларнинг ишларида, ният ва амалларида, дўст ва ошнолиқларида яширин бир ғаразлари ўлдиғиндан ҳар вақт хасрат ва надомат чекуб, виждон азобиға гирифтор булурлар”.

Дарвоқе ҳаётнинг асл моҳияти, маъносини топишда виждоннинг роли юксакдир, бунинг учун энг аввало, инсон ўз-ўзига тўғри талаб қўя билиши лозим. Турмушнинг ҳар бир жабҳасида виждон адолат мезони бўлмоғи лозим. Президентимиз И.А. Каримов “Ўзбекистон ХХI аср бўсағасида” китобида бу жиҳатига алоҳида урғу бериб ўтади. “Ҳар бир киши ўз мамлакатининг фуқароси эканлигини ҳис қилиши, унинг ўзига бериб қўйилган ҳуқуқ ва эркинликларга онгли муносабатда бўлиши ва кадрлаши, машаққатли меҳнати билан қўлга киритилган демократик кадриятларни асраб-авайлаши ва ҳимоя қилиши ғоят муҳим”.

Виждон тарбияси жуда ёшлиқдан бошланмоғи лозим. Унинг оддий инсоний муносабатларда намоён бўлиши, инсонпарварликда, иқтисодда виждоний муносабатларнинг устиворлигига эришиши лозим.

Абдулла Авлоний виждонни инсоннинг ойинаси деб билади.”Ал хосил виждон ҳар кимнинг афъол ва ҳаракатини кўрсатадурғон

мусаффо бир ойинадурки, бу кўзгуга чин назар қилган киши ўз айби ва камчилигини тузатмак ҳаракатида бўлуб, бошқаларнинг айби ва қусурини ахтармоғга вақти бўлмас. Арасту ҳаким: «Рухимизнинг маънавий қуввати ўлан виждонимиз, фикримизга қувват бергувчи бир воситайи идрокия дейилур. Яъни, ҳиссиётимизнинг рухимизга таъсир эттирувчи бир робитаи илктириқийясидур», демиш.

Ибн Сино ҳаким қуйидаги мисраларида виждонни комиллик мезони деб атаган.

Соф виждон каби ҳеч комили мезон ўлмас.

Киши ўз айбини билмак каби урфон ўлмас.

Албатта ёшлар тарбиясида виждон тарбиясининг роли юксак бўлмоғи лозим. Бунда кишининг ўз виждони олдида ҳисоб бермоғини, завқланиш, хузурланиш, ҳаловат, обрў, кадр-қимматининг виждон тарозуси ила қаралмоғини уқдирмоқ керак.

Таълим-тарбия жараёнидаги виждоний муносабатлар ёшларни тарбиялашда муҳим жиҳат саналади. Баҳолаш жараёнидаги ноҳақликлар ҳар қандай ёшни ўйлантиради, виждон қийноғига олиб келади.

Бугунги рейтинг тизимидаги баҳолаш тизими бундай ноҳуш кўринишларнинг олдини олмоқда.

Виждон - иймон, қалб поклиги, онгли илму-амалий фаолликдан иборатдир. Шунинг учун диний илмларни асослашга иймонлиликнинг биринчи қисми илму-амалий фаоллик бўлса, иккинчи қисми шариат амалларини бажаришдир. Худди ана шу нарса инсоннинг асл моҳиятидан иборат бўлиб, инсоннинг ҳақиқий ҳаёт маъносини ташкил қилмоғи керак. Ҳаёт маъноси, унинг мақсади билан аралаштирилмаслиги керак. Мақсад фойда олиш, пул топиш, агарда маънавий жавобгарсиз ҳаёт маъносига айланиб кетса, кишида маънавий инқироз бошланади.

Ҳар бир киши ўз-ўзига, касбига, давлатига, халқига, инсониятга, оламга виждоний муносабатда бўлиши керак. Инсоният тарихида жуда йирик маънавий-маданий манбага айланган Авесто, Манас, Алпомиш, Махабҳорат, Махбуб ул-қулуб каби асарлар жуда узок йиллар давомида виждонийлик, инсонпарварлик, инсонийликда оламга сабоқ бериб келмоқда. Бу ўринда илоҳий асар Қуръони карим маънавий ҳаётий қомус ҳисобланади.

Инсониятга, оламга ўзларининг таълимотлари, ибратли ҳаётлари билан инсоният фарзандлари Абдуҳолик Ғиждувоний, Баҳовуддин Нақшбандий, Бухорий, Фарғоний, Нажмиддин Кубро, Ибн Сино, Улуғбек, Эйнштейн, А.Сахаровлар ибрат бўлиб келмоқдалар.

Маънавий масъуллик инсонларни моддий-маънавий бунёдкорлик, маҳсулдорлик, яратувчиликка даъват қилади. Худди шу маънавий-инсоний сифат инсон моҳиятининг бош омилидир.

Оллоҳ таоло инсонни билим, ахлоқ ва фаолият бобида масъул қилиб яратган. Бу ҳақда Қуръони карим Ал-Исро сурасининг 36-оятида шундай дейилган: ”Эй инсон, ўзинг аниқ билмаган нарсага эргашма! Чунки қулоқ, кўз, дил - буларнинг барчаси тўғрисида (ҳар бир инсон) масъул бўлур”.

Масъуллик эса мустақиллик, эркинлик, фаоллик ва маънавий жавобгарликдир. Бу илоҳий ҳақиқат дунёвий - замонавий инсоншунослик фанлари педагогика, психология, генетика, физиология, биология, микробиология ва бошқа фанлар нуқтаи назаридан ҳам исботланди.

Инсоннинг бу масъуллиги ва маънавий жавобгарлиги, моддий оламни моддий-маънавий таомиллиги, гўзаллиги ҳамда моддий-маънавий таъминотида амалга оширилади.

Чунки илоҳий манбаларда тасдиқланишича, инсон Оллоҳ Таолонинг ердаги ҳалифаси, ўринбосаридир. Бу инсонларга берилган буюк инъом, ишонч ва ваколатдир. Бу инсоннинг эркин, озод, нодир, бетакрор улуғ сиймо қилиб яратилганлигининг илоҳий тасдиғидир. Бу улуғ вазифани бажариш учун ҳар бир инсонга ақл, онг, укув, қобилият ва бошқа маънавий-инсоний сифатлар ато қилинган.

Демак, инсонларнинг асл бош маънавий-инсоний моҳияти уларни оламни ҳар томонлама такомиллаштирувчи моддий-маънавий бунёдкорликларидадир.

Назорат саволлари

1. Педагогикада комил инсон тушунчаси.
2. Комил инсоннинг маънавий сифатларини санаб беринг.
3. Инсон комиллиги мезонлари ҳақида гапириб беринг.
4. Мустақил фикрлашни нима?
5. Қандай усуллар ёрдамида мустақил фикр тарбияланади?
6. Маънавий манбалардаги инсонпарварлик ғояларининг тарбиявий аҳамияти нимадан иборат?
7. Виждон нима, унинг таълим-тарбия жараёнидаги шрни қандай?
8. Нима учун виждон энг олий маънавий-инсоний сифат деб тан олинган?
9. Виждонга қандай таърифлар берилган?
10. Инсоннинг ўз-ўзига, халқига, ватанига, табиатига виждоний муносабати қандай намоён бўлади?

16-МАЪРУЗА
САМАРАЛИ ТАРБИЯВИЙ ФАОЛИЯТ ТЕХНОЛОГИЯСИ.
ТАРБИЯ СТРАТЕГИЯСИ. ТАРБИЯ ТАКТИКАСИ. ТАРБИЯ
УСУЛЛАРИ. ТАРБИЯ ВОСИТАЛАРИ. ТАРБИЯ УСЛУБЛАРИ

Режа:

1. Тарбия жараёнининг моҳияти ва вазифалари.
2. Тарбия жараёнининг жамият тараққиётидаги роли.
3. Тарбия усуллари ва принциплари.
4. Тарбия жараёнида ўқитувчи фаолиятининг хусусиятлари.

Таянч сўз ва иборалар:

Жазо, уят, тарбия, тарбияланганлик, адолат, метод, “Куч-адолатдадир”, ота-она, сўз орқали узатиш, кинофильмлар, амалий меҳнат, тарбия принцип.

Адабиётлар:

1. И.А. Каримов. Буюк келажак сари. - Т.: “Ўзбекистон”, 1998.
2. Абу Райҳон Беруний. Руҳият ва таълим-тарбия ҳақида. - Т.: “Ўзбекистон”. 1992.
3. Мунавваров А.К. Педагогика. - Т.: “Ўқитувчи”. 1996.
4. А. Авлоний. “Туркий гулистон ёхуд ахлоқ” - Т., 1991.
5. Мунавваров А.К. Педагогика. - Т.: “Ўқитувчи”. 1996.
6. И.А. Каримов. “Баркамол авлод-Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори”. - Т, 1998.

Тарбия жараёнининг моҳияти ва вазифалари. Тарбия – маънавий манбалар ва ҳозирги замон талаблари ва эҳтиёжларини назарда тутган ҳолда, ўқитувчининг ўқувчи билан аниқ бир мақсадга қаратилган ўзаро амалий ва назарий мулоқотидир.

Бирор бир мақсадга қаратилган тарбия жараёнининг моҳияти ва вазифалари тарбиячи томонидан режалаштирилади ва тартибга солинади:

А) Талабанинг қайси хислатини шакллантириш ёки йўқотиш мақсадида режалаштирилади.

Б) Шу хислатларни тарбиялаш ёки йўқотиш учун хизмат қилувчи манбаларни излаб топилади.

В) Белгиланган мақсад учун хизмат қиладиган назарий ва амалий манбаларни қайсисини ва қаерда ишлашни режалаштирилади.

Бундай режага солиниб олиб борилган тарбия моҳиятини таълим-тарбия тизими, жамият ва инсонларнинг интеллектуал ва жисмоний фаолияти ташкил қилади.

Тарбия жараёнининг жамият тараққиётидаги роли. Тарбия жараёнининг жамият тараққиётидаги роли ниҳоятда беқиёсдир. Инсонни тарбиялаш, уни билим олишга, меҳнат қилишга ундаш ва бу хатти-ҳаракатини секин-аста кўникмага айлантириб бориш лозим. Инсоннинг мушоҳада қилиш қобилиятини тарбиялайди ва мушоҳада

қилиш ақлини пешлайди. Ақл онгни сақлайди. Онг эса моддий ва маънавий манбага айланади. Шу тарзда инсон аста-секин такомиллашиб, комилликка эришиб боради. Аммо бунинг учун тарбиячи ва тарбияланувчидан узоқ давом этадиган маъсулият, шарафли меҳнат ва кунт, иродани талаб этади. Бунинг учун болаларнинг ёш хусусиятларини ҳисобга олиш зарур. Маънавий, инсоний сифатларнинг шаклланишида оиладаги, атрофдаги, жамиятдаги муҳит ва болаларга бўлган муносабат муҳим роль ўйнайди. Ота-оналаримиз ва атрофдагиларнинг бир-бирларига бўлган муносабатларини кўрган бола шунга қараб шакллана боради. Улар аввал катталарга тақлид қиладилар. Сўнг секин-аста қилаётган ишларининг моҳиятини англайдилар. Болаларни тўғри тарбиялашда ота-онанинг онги, маънавияти, билими, тарбияланганлиги муҳим аҳамиятга эга.

Тарбия усуллари ва принциплари. Аниқ бир мақсадга қаратилган тарбиянинг самарадорлиги тарбиячининг қандай методдан фойдаланишига боғлиқ.

Метод – юнонча атама бўлиб – айнан нимагадир йўл, усул орқали мақсадга эришиш йўлини билдиради. Метод, яъни усул ахборотни узатиш ва қабул қилиш характериға қараб:

- 1. Сўз орқали ифодалаш усули.**
- 2. Кўргазмалилик усули.**
- 3. Амалий, намуна усули.**
- 4. Рағбатлантириш ва жазо усули.**

Юқоридаги методлар (усуллар) ўз навбатида қуйидаги гуруҳчаларға бўлинади:

Биринчи гуруҳ - сўз орқали узатиш, маслаҳат бериш, маълумотларни эшитиш орқали қабул қилиш, ҳикоя, маъруза, суҳбат ва бошқа усулларға;

Иккинчи гуруҳ - кинофильмлар, тасвирий санъат, бадиий санъат ва бошқа кўриш орқали тарбиялаш усулларига;

Учинчи гуруҳ - тарбия маълумотларини амалий меҳнат ҳаракатлари орқали бериш, ўртак кўрсатиш, бошқаларни амалий меҳнатини мисол қилиб кўрсатиш;

Тўртинчи гуруҳ - ўқувчи-талабаларнинг яхши бажарган ишларини, ўртоқлари олдида ёки ота-оналар мажлисида маъқуллаш, миннатдорчилик билдириш, иқтисодий ёрдам, стипендияларини ошириш, мақтов ёрлиқлари топшириш. Суратларини ҳурмат тахтчасига ёпиштириш ва бошқа оғзаки, ”рахмат”, ”баракалла” каби рағбатлантириш усулларини киритиш мумкин.

Тарбиячининг рағбатлантириш усули иккиға бўлинади:

1. Сиз буюрган ишға бурч ва масъулият билан ёндашганлигини рағбатлантириш.

2. Сиз буюрган ишга қизиқишини ва уни удалай олганлигини рағбатлантириш.

Масалан: Бугун ишдан кеч қайтишингизни айтиб, фарзандингизга иш буюрдингиз. Фарзандингиз сиз буюрган ишни бажариб қўйди. У сиз буюрган ишга бурч ва масъулият билан ёндошди. Сиз фарзандингиздаги бу ижобий ўзгаришга бефарқ бўлмай, қолган фарзандларингизга бўлган меҳрингизни суистеъмол қилмаган ҳолда, уни суйиб, елкаларига қоқиб, ёки пешонасидан ўпиб қўйингки, бу ҳаракатингиз қолган фарзандларингизни ҳам тарбияласин. Уларни мустақил юмуш қилишга ундасин. Бу ҳолатдан кейин фарзандларингиз ўзини сизга ниҳоятда кераклигини сезади. Оилага ёрдами текканлигидан мамнун. ўзида йўқ хурсанд, ўзини катта бўлиб бораётганлигини ҳис этиб боради. Сиз эса ана шу беғубор, меҳрли рағбатлантиришингиз орқали унда меҳнатга қизиқиш ва уни удалай олиш қобилиятига ишонч хосил қилдингиз.

Жазо – бу боланинг нотўғри қилган ишига ўзини иқдор қилдириш.

Агар бола сиз огоҳлантирмасингиздан ёки тушунтирмасингиздан олдин ўз хатосини тушунган бўлса-ю, сизга қилган хатосини айтолмай изза чекиб турган бўлса, уни жазолашга зарурат йўқ. Энди бу хатони қайтармайман, деган маънода сизга қараяпти. Сиз унга яна бир марта имконият беринг. Аммо кейинги гал ҳам хато қилса ва уни тан олмаса, ундай ҳолларда қўйидаги жазо турлари қўлланилади.

1. Тушунтириш.

2. Танбеҳ бериш.

3. Огоҳлантириш.

4. Қаттиқ огоҳлантириш.

5. Уялтириш.

Юқоридаги жазо турларини ўқитувчи ўқувчига юзма-юз ҳеч кимнинг гувоҳисиз қўллайди. Аммо группаш ўртоқлари ёки синфдошлари олдида изза қилай деб болани уялтурса, ёмон оқибатларга олиб келиши мумкин.

Уят – бу инсоннинг энг нозик сезгиси бўлиб, ўқувчини ўртоқлари ёки коллектив орасида изза қилиш (уялтириш) энг юқори жазо ҳисобланади.

Ўқувчини жамоа орасида изза қилишни энг охириги чорасиз қолганда қўллаш мумкин. Энг маъқули ўқувчи билан юзма-юз меҳрли оҳангда, унга ишонч билдириб, қалтис йўлдан қайтариш мумкин.

Тарбия – ҳар бир инсоннинг ҳаётда яшаши жараёнида ортирган сабоқлари ва интеллектуал салоҳиятларининг ижобий кўникмасини ўзгаларга бериш жараёни.

Тарбияланганлик – миллий урф-одатимиз мезонига кирмаган, ўзгаларнинг нафратини кўзғатадиган хатти-ҳаракатлардан ўзини тия билиш.

Боланинг характерини, оиладаги тарбиясини, унинг орномусини, шарм-ҳаёси каби нозик туйғуларининг тарбияланганлик даражасини билмай туриб, бирданига жамоа орасида уялтириш, яхши ўйлаб кўрмаслик, ёки жаҳл устида тинимсиз (тан жароҳати етказиш) калтаклаш мумкин эмас. Сизнинг танлаган жазо усулингиз ўқувчини ёки фарзандингизни қилган хатосини тушунишга, бошқа қилмаслигига тарбиявий сабоқ бўлиши керак. Жазо адолат мезонига таяниб қўлланилмоғи лозим. Зеро, бу қўллаган жазо усулингиз ўқувчининг шаънига, ғурурига ва уни руҳий азоб-укубатларга солмаслиги назарда тутилиши керак. Агар бу жазо усуллари ўзининг самарасини бермаса, у ҳолатда эҳтиёткорлик билан мактаб маъмурияти ва жамоа ҳамкорлигида бошқа чораларни ишлаб чиқиш керак.

Тарбия жараёнида ўқитувчи фаолиятининг хусусиятлари. Бугунги кунда Педагогика фани ҳам, амалиёти ҳам такомиллашиб бормоқда. Шунингдек, тарбия жараёни ҳам замон талабига монанд такомиллашиб боради.

Мустақил жамиятимизнинг қисқа тарихий даври сабоқларини, ғояларини, тамойилларини талабалар онгига сингдириш, уларни ақлан баркамол ва маънавий бой қилиб тарбиялаш биз тарбиячилар ва оналарнинг бурчимиздир. Президентимиз И.А.Каримовнинг “Ўз келажагимизни ўз кўлимиз билан қурмоқдамиз” мавзусидаги “Туркистон” газетаси мухбирларининг саволларига жавоблари (1999 йил 3 феврал) биз учун дастуриламал бўлади. Уларга бир назар солайлик:

“Туркистон” газетаси мухбирининг саволи:

“Яхши биламизки, мустақил тараққиёт йўли оқ поёндоз тўшалган равон йўл эмас. Бу йўлда ўзига хос паст-баландликлар, тўсик ва қийинчиликлар, мураккабликлар бўлиши табиий. Сизнингча, Ўзбекистоннинг етти йиллик истиқлол тарихидан келиб чиқадиган асосий сабоқ ва хулосалар нималардан иборат?”

Президентимиз И.А. Каримовнинг жавоблари:

“Биринчи сабоқ шундан иборатки, янги тизимга ўтиш кўпчилик ўйлагандан ҳам кўра мураккаб жараён экан.

- Ватан, миллат тақдири ҳал бўладиган қалтис вазиятда тўғри йўлни танлай олиш учун аввало, тарихни яхши билиш, ҳаётнинг аччиқ-чучугини билиш керак.

- Адолат биз қураётган жамиятнинг мезони бўлмоғи даркор.

- Энди, эски жамиятни инкор қилиш ёки маъқуллаш кайфиятидан воз кечиб, бунёдкорлик кайфиятига ўтиш пайти келди.

- Миллат, давлат, жамият тақдири ҳал бўлаётган паллада ўзлигимизни англаш, маънавий илдизларимизни унутмаслик катта аҳамиятга эга.

- Биз инсонлар дунёқарашини бошқариш фикридан йироқмиз, балки биз инсонларнинг тафаккурини бойитиш, уни янги маъно ва мазмун билан тўлдириш тарафдоримиз.

Тарих инсон кўзини очар экан. Уни ўрганиш кўп хатоларнинг олдини олади. Чунки инсоният тарихида даврлар, жараёнлар чархпалак каби айланиб, қайтарилиб туради. Фақат бу хатолар янги тарихий босқичда, янгича шаклда рўй беради. Бизнинг тарихимизда ҳам ўсиш, юксалиш ва таназзул томонлари бўлган. Халқимиз бошидан кўп воқеаларни ўтказган. Зафарни ҳам, мағлубиятни ҳам, парокандаликни ҳам кўрган. Буюк Амир Темур ҳукмронлик қилган давр ва ундан кейин кечган жараёнлар ёрқин мисол бўла олади.

Буюк аждодимиз юксак тараққий топган давлат барпо экани ва бу мамлакатда “Куч-адолатдадир” деган бош шиор давлат сиёсатининг, жамиятнинг асоси бўлганини яхши биламиз. Бу гоё одамларга куч берган, уларда инсоф-диёнатга, эзгуликка ишонч уйғотган. Чунки жамиятда адолат барқарор бўлса, миллат, халқ ҳеч қачон йўлдан адашмайди, эртами – кечми фаровон турмушга эришади.

Менинг раҳбарлик лавозимимда меҳнат қилган тажрибамдан чиқадиган энг муҳим ҳаётий хулосам шуки, адолат биз қураётган жамиятнинг мезони бўлмоғи даркор.

Нафақат мамлакатимиз миқёсида, ўйлайманки, ҳар қандай жамоа, маҳалла, борингки оила мисолида ҳам омадимиз, файз-баракамизнинг гарови шарти бўлмиш тинчлик ва тотувлигимизни сақламоқчи бўлсак, бунинг ягона замани – адолат ва инсофни энг устувор мақсадимиз ва сиёсатимизга айлантarmoғимиз керак. Фақат шу асосдагина, фуқаролар розилиги, миллатлараро тотувлик юртимизда қарор топган осойишталикни асраш мумкин”,- деб жавоб берди юртбошимиз.

Президентимизнинг бу ўринли сабоқлари тарбиячи педагоглар учун йўлланмадир.

Адолат ўзи нима? У қандай тушунча? Нима учун Президентимиз адолат биз қураётган жамиятимизнинг мезони бўлиши керак дедилар? Бу тушунчани педагогика соҳасида қандай талқин этиш мумкин?

Адолат – ҳаётий масалаларни ахлоқий ва ҳуқуқий нормаларига риоя этган ҳолда ҳал этишдир.

Адолат тушунчаси билан боғлиқ жиҳатлар жуда кенг қамровли бўлиб, адолатли инсон, адолатли жамият каби тушунчалар шундай жиҳатлар жумласига киради. Адолатпарварлик тушунчаси эса адолат тамойилига амал қилган ҳолда иш олиб бориш, йўл тутиш, фаолият юритиш демакдир. Бу тушунчанинг моҳиятини оилада фарзанд тарбияси жараёнида учрайдиган қуйидаги ҳаётий масалаларнинг ечими асносида қарайлик.

Масалан. Ака дарс қилаётганида укаси оёқ тагида “ғинг-ғинг”лаб машинасини ўйнайверди. Акаси бир-икки бор укасига бошқа

уйга чиқиб ўйнашини илтимос қилди. Аммо укаси кулоқ солмади. Жаҳли чиққан ака укасининг машинасини олиб, эшикдан улоқтирди. Бундан хафа бўлган ука: ”Акам урди”,- деб онасига йиғлаб борди. Она кичик ўғлининг гапига кириб: ”Кап-катта йигит, кичик болани урдингми?” – деб койиди ва бир шапалоқ урди. Бу ҳолатни кўрган кичик ўғли хурсанд. Она ҳам кичик ўғлининг юзидаги табассумдан боши осмонга етган ҳолда уйдан чиқиб кетди.

Масала она томонидан адолатли ҳал қилиндими?

Адолат таърифига мурожаат қилиб, бу ҳаётий масалани таҳлил қиладиган бўлсак, аканинг ҳам ахлоқий, ҳам ҳуқуқий нормалари паймол қилинганлигини кўрамиз. Масала она томонидан адолатли ҳал қилинмади. Ака-ука ўртасида меҳрсизлик муносабатларининг пайдо бўлишига биринчи замин яратилди. Уканинг эса бундан буён ёлғон гапиришига йўл очиб берилди. Бундай ҳолатлар бир неча бор такрорланса, ака: ”Ота-онам мендан кўра кўпроқ укамни яхши кўрар экан”, деган хулосага келади. Адолатсизлик замирида ака ичимдагини топ дейдиган, оиладагиларга ва ака-укаларга бемехр бўлиб тарбиялана бошлайди. Агар она: ”Қани юр-чи, ўғлим”, - деб ака ва укани юзлаштириб, ҳақиқатни, яъни аканинг урмаганлигини аниқлаганида, уканинг тухмат қилаётганини билиб, ўз вақтида чора кўрганида эди, ака-укалар орасида меҳр, ишонч, бир-бирини хурмат қилиш, алдамаслик, қилган айбини тан олиб иш кўриш каби кўникмаларни янада шакллантирган бўлар эди. Ота-она ва фарзандлар орасидаги алоқатнинг ахлоқий ва ҳуқуқий бузулишлари салбий сифатларнинг пайдо бўлишига олиб келади. Оилаларимизда болаларнинг ёшлигидан бошлаб яхши сифатларни шакллантириб боришга жиддий эътибор бермоғимиз лозим, ҳаётий масалаларни ҳал қилишда ота-онанинг билими, маънавияти, ўзини тутиши, юриш-туриши катта аҳамиятга эгадир. Фарзандлар, талабалар, қолаверса, одамлар орасида адолатпарварлик хислатларини камол топтиришда ўртак кўрсатиш, тушунтириш ва уқтириш, рағбатлантириш, огоҳлантириш, танбەх бериш, уялтириш (изза қилиш), суҳбат, мунозара ва баҳс каби усуллардан фойдаланиш мумкин.

Назорат саволлари

1. Тарбия нима?
2. Тарбия жараёни нима?
3. Тарбия жараёнининг вазифалари нимадан иборат?
4. Тарбия жараёнининг жамият тараққиётидаги роли қандай?
5. Тарбия усуллари нима?
6. Тарбия усуллари мисоллар билан тушунтириб беринг.
7. Жазонинг қандай турлари мавжуд?
8. Жазони тўғри қўллаш йўллари кўрсатиб беринг.
9. Тарбия принциплари нима?
10. Тарбия жараёнида ўқитувчи фаолиятининг хусусиятлари нимадан иборат?

17 - МАЪРУЗА

МУТАХАССИСНИНГ ЎЗ УСТИДА ИШЛАШНИНГ ПСИХОЛОГИК ВА ПЕДАГОГИК АСОСЛАРИ

Режа:

1. Ўқув жараёнини режалаштиришнинг умумий масалалари.
2. Ўқитувчининг ўқув йилига тайёрланиши.
3. Ўқитувчининг навбатдаги мавзу бўйича машғулотларга тайёрланиши
4. Ўқитувчининг дарсга тайёрланиши.
5. Шахс билим, кўникма ва малакаларини шакллантириш жараёни.
6. Умуммехнат ва касбий малакаларни шакллантириш босқичлари.

Таянч сўз ва иборалар:

Билим, кўникма, малака, касбий малака, ўқитувчи, босқич, ҳаракат, машқлар, ўқув йили, методик тайёргарлик, умуммехнат.

Адабиётлар:

1. И.А. Каримов. Буюк келажак сари. - Т.: “Ўзбекистон”, 1998.
2. Абу Райҳон Беруний. Руҳият ва таълим-тарбия ҳақида. - Т.: “Ўзбекистон”. 1992.
3. Мунавваров А.К. Педагогика. - Т.: “Ўқитувчи”. 1996.
4. А. Авлоний. “Туркий гулистон ёхуд ахлоқ” - Т., 1991.
5. Мунавваров А.К. Педагогика. - Т.: “Ўқитувчи”. 1996.
6. И.А. Каримов. “Баркамол авлод-Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори”. - Т, 1998.

Ўқув жараёнини режалаштиришнинг умумий масалалари.
Ўқув жараёнини режалаштириш ўқитувчининг машғулотларига тайёрланишида асосий ўрин тутди. Ўқув жараёнини режалаштириш туфайли ўқитувчи ва ўқувчиларнинг машғулотларда касб таълимининг вазифалари ва мақсадларига, унинг принципларига ва ўқувчилар билан ишлашга кўйиладиган бошқа талабларга мувофиқ ҳамма ишларини олдиндан кўриш мумкин. Ўқув жараёнини режалаштиришда ўқитувчи қуйидаги асосий дидактик вазифаларни ҳал қилади.

1. Ўқув процессини моддий жиҳатдан ўз вақтида таъминлаш имконияти яратилади. Хусусан, назарий ва амалий дарларни турли материаллар ва асбоблар билан таъминлаш муддатлари олдиндан маълум бўлади. Бунинг аҳамияти катта, чунки таъминот маълум қийинчиликлар билан боғлиқ, шунингдек, ҳар доим бирор вақт резервига эга бўлиш керак.

2. Касб таълими машғулотларининг мазмуни билан бошқа ўқув предметларининг мазмуни орасидаги боғланиш ёритилади. Ўқитувчи ўқув материални алоҳида дарсларга тақсимлаб, касб таълими бўйича мазкур аниқ мавзуни ўрганишгача ўқувчилар физика, химия, математика ва бошқа предмет дарсларида қандай билимлар олганликларини аниқлайди; шундан келиб чиқиб касб таълими билан фанларнинг асосларини ўрганиш орасида дидактик боғланишни таъминлаш мумкин.

3. Ўқув лабораторияларининг ўзаро мувофиқ иш олиб боришга эришилади. Ўқув лабораторияларидаги машғулотлар жараёнида турли комплекс вазифаларни ҳал қилишлари мумкин. Бундай ҳолларда ўқувчиларнинг ишлашини вақт бўйича мослаштириш жуда муҳим бўлиб, бунга эса режалаштиришда эришилади.

4. Ярим йиллик ва йиллик яқунлари чиқаришда ўқитувчи учун режанинг бажарилишини текшириш осон. Бунинг учун режалаштирилган иш билан амалда бажарилган ишни таққослаш етарли.

5. Ўқув бўлими ва бошқа юқори муассасалар томонидан таълим жараёнини назорат қилиш енгиллашади.

Ўқитувчининг меҳнат машғулотларига тайёрланишини учта босқичга ажратиш мумкин. Бу босқичларни тартиби билан қараб чиқамиз.

Ўқитувчининг ўқув йилига тайёрланиши. Ўқув йили тугаши билан ўқитувчининг навбатдаги ўқув йилига тайёрланиши бошланади.

Ўқув ишини режалаштириб, ўқув мусассаси режасини ва ундаги тушунтириш хатини ўрганишдан бошланади. Тушунтириш хатини ўрганишда машғулотларнинг вазифаларини, шунингдек, ўқув жараёнини ташкил қилишга, кўрсатмали қўлланмалардан фойдаланишга, ўқувчилар фаолиятини текшириш. Баҳолаш ва ҳоказоларга оид методик кўрсатмаларни синчиклаб таҳлил қилиш керак. Шунингдек, дастурнинг мазмуни билан ҳам синчиклаб танишиб чиқиш лозим. Унда ҳар қайси синф ўқувчиларига ўзлаштириши керак бўлган билим, кўникма ва малакалар, бўлимлар ва мавзулар, у ёки бу темага ажратиладиган соатлар миқдори касбий таълим объектларининг тахминий рўйхати ҳам кўрсатилган.

Ўқув дастурини ўрганиш ва таҳлил қилшни тамомлаб ўқитувчи ўқувчиларнинг иш объектлари сифатида хизмат қиладиган буюмларни танлашга киришади.

Ўқитувчининг навбатдаги мавзу бўйича машғулотларга тайёрланиши. Ўқитувчининг навбатдаги мавзу бўйича машғулотларга тайёрланиши календарь режа тузишдан бошланади.

Маҳаллий шароитларга боғлиқ ҳолда календарь режа бир йўла бутун ўқув йилига тузилади. Агар ўқув муассасаси корхона орқали

моддий таъминланишининг доимий ишончли манбаига эга бўлса, режа бутун ўқув йилига тузилиши мумкин. Агар материаллар тасодифий манбалардан келадиган бўлса, режа қисқароқ, аммо ўқув чорагида кам бўлмаган муддатга тузилади.

Бутун гуруҳ билан фронтал тарзда ўрганиб бўлмайдиган мавзулар учун алоҳида график тузилади.

Ўқув мавзусининг мазмунини ташкил қилувчи бутун материални ўқитувчи машғулотларга тақсимлайди, дарс типларини, улар орасидаги боғланишларни аниқлайди. Таълим методларини, ўқувчилар ишлайдиган объектлар ва ҳоказоларни белгилайди. Бунда берилган тема бўйича дарслар системасини ишлаш масаласи ҳал қилинади, яъни шундай дарслар тўпламини аниқлайдики, бунда улар орасида дидактик асосланган боғланишлар таъминланади.

Илғор ўқитувчилар ишларининг таҳлили шуни кўрсатмоқдаки, у ёки бу мавзу бўйича дарслар системасини ташкил этишда қуйидагиларга амал қилиш зарур: 1) мавзунинг ўқув предметидаги ўрни ва ўқувчилар эгаллаши керак бўлган билим, кўникма ва малакалар доираси; 2) назариянинг амалиёт билан боғлиқлиги; 3) мавзу материалининг ўқувчилар билан имкониятларини ривожлантиришдаги аҳамияти; 4) ўқувчиларнинг янги мавзунини ўзлаштиришга тайёрлиги; 5) материалнинг мантиқий баёни; 6) ўқувчилар ижодий ишларининг имкониятлари; 7) темани ўрганишдан кутилган натижа; 8) дарслар билан ўқувчиларнинг синфдан ташқари машғулотлари орасидаги боғланиш.

Ўқитувчи ҳар бир машғулотнинг мазмунини олдиндан билса, ўқувчиларнинг тайёргарликларини аниқлаш ва улар орасидаги ўтилган материални такрорлашга доир топшириқ қўйиш имконига эга бўлади. Юқорида кўрсатилган барча ишлар натижасида навбатдаги темани ўрганишнинг календарь режа тузилиши ҳам мумкин.

Ўқитувчининг дарсга тайёрланиши. Ўқитувчининг дарсга тайёрланишида ташкилий ва методик характердаги тадбирларни, шунингдек маҳоратни ошириш тадбирларини ифодалаш мумкин.

Мутлақо аёнки, ўқитувчининг билимлари ўқувчилардан талаб қилинадиган билимлардан анча кенг, чуқур бўлиши керак. Ўқитувчи ўқувчиларнинг ўқув дастуридан ташқари саволларига жавоб беришга тайёр бўлиши керак. У шунингдек касбий малакаларни пухта эгаллаб олиши зарур.

Ўқитувчининг дарсга методик тайёргарлиги ўқув адабиёти устида ишлашдан бошланади. Ўқитувчи янги маълумотларни баён қилишда ҳисобга олиш учун ўқувчиларга мўлжалланган қўлланмаларни қараб чиқади. Ўқитувчи фан асослари бўйича ўқув адабиёти билан ҳам танишади. Бу иш иккита асосий сабабга кўра зарур. Биринчидан, қўлланмада ўқув дастурини бажариш учун етарли минимум материал

баён қилинган. Иккинчидан, қўлланмада ўқув материали ўқувчиларнинг умумий ривожланишига ва уларнинг фан асосларидан олган билимларига мос савияда баён қилинади, бу ўқитувчига материални ўқувчиларга тушунларли баён қилишга тайёрланишида ёрдам беради.

Ўқитувчининг дарсга тайёрланишида илғор мактабларнинг тажрибалари умумлаштирилган методик адабиёт билан танишиш катта аҳамиятга эга. Методик адабиётда ўқув процессини ташкил этишга, иш объектларини танлашга ва меҳнат дарсларида ўқув топшириқларини бажариш билан боғлиқ бошқа ҳамма масалаларга доир тавсиялар берилади. Илғор ўқитувчилар методик адабиёт янгиликларини мунтазам кузатиб борадилар, улардаги тавсияларни ўрганадилар ва уларни ўз иш практикаларида қўллайдилар.

Шахс билим, кўникма ва малакаларини шакллантириш жараёни. Бошқа ўқитувчиларнинг тажрибаларини бевосита ўрганишнинг ҳам аҳамияти кам эмас. Ҳар бир минтақада ўқув вазифаларини бажаришда катта муваффақиятларга эришаётган меҳнат ўқитувчилари бор. Уларнинг баъзилари ўқувчиларда пухта, сифатли малакаларни шакллантиришга эришмоқда, баъзилари ўқувчиларни билимлардан меҳнатда фойдаланишни ўргатмоқда, яъни баъзилари машғулотларни ташкил қилишнинг ҳар хил шакллари кўшиб олиб боришга муваффақ бўлмоқда ва ҳоказо.

Даврнинг долзарб муаммоларидан бири талабаларнинг касбий маҳоратини ошириш, уларда муҳим касбий билим, кўникма ва малакаларни ҳосил қилишдан иборат.

Олий мажлиснинг IX сессиясида республикамиз Президенти И.А.Каримов олий таълим тизими олдида турган муҳим вазифаларга тўхталиб, шундай деган эди: “Ўқув юртларимизни битириб, таълим-тарбия олиб чиқаётган ёшларимизнинг олган мутахассислиги ва тайёргарлиги кўп жиҳатдан замон талабларига, бозор иқтисодиёти эҳтиёжига жавоб бермаслиги кўзга ташланмоқда. ...олий ўқув юртини битираётганлар қандай талабларга жавоб беришини аниқлаб олишимиз керак”¹. Бу шубҳасиз, талабаларнинг билим, кўникма ва малакаларига сифат жиҳатдан юқори бўлган бир қатор талаблар қўйишни тақозо этади. Шундай экан, талабалар таълим ва тарбия олиш жараёнида ўрганиши керак бўлган билим, кўникма ва малакаларнинг сифати устида ишлаш муҳим аҳамиятга эга.

Билим, кўникма ва малакаларни эгаллаш таълим жараёни негизини характерлаб, унинг асоси, муҳим шарт сифатида юзага келади. Шунга кўра педагогика назарияси ва амалиётида ушбу тушунчалар фундаментал аҳамиятга эга. Билим, кўникма ва малакаларнинг мазмуни ҳамда уларнинг шаклланиш жиҳатлари

¹ И.А.Каримов. Баркамол авлод-Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори Т., 1977.11 бет.

психология, дидактика, хусусий методика ва талабаларнинг амалий машғулотларига оид кенг кўламдаги адабиётларда назарий жиҳатдан асослаб берилган. Бу тушунчаларга қанчалик аниқ таъриф берилганлигига қарамасдан мазкур тушунчалар яна ҳам чуқурроқ ўрганишга ва назарий жиҳатдан ҳар томонлама асосланишга муҳтож.

Педагогикага доир адабиётларда “билим” тушунчаси, одатда, инсонлар томонидан мавжуд билим ва ҳодисаларни, табиат ва жамият қонуниятларини билиш маҳсули сифатида баҳоланади. (Пед. энцикл., 1965). Бундай таъриф асосан билимнинг фалсафий қиррасини очишга хизмат қилади. Дидактика назариясида эса “билим” тушунчаси, асосан, икки томонлама изоҳланади: талабалар ўзлаштириши лозим бўлган билимлар ҳамда улар томонидан ўзлаштирилиб амалий фаолият жараёнида қўлланиладиган, шахсий хислатларга айланиб қолган билимлар.

Биз юқорида келтирган биринчи таъриф таълим мазмунини белгилаб беради. Бу билимлар адекват характерга эга бўлиб, жамият ҳаётида, тасдиқланган моддий борлиқни ифодалайди. Билимлар қотиб қолган, ўзгармас ҳодиса эмас, жамият ҳаётининг тарихий тараққиёти давомида билимлар ҳам узлуксиз ривожланиб, аниқланиб, чуқурлашиб ва баъзан жиддий ўзгаришларга учраб, такомиллашиб боради. Педагогика назариясида билимларга хос бўлган ушбу омилни ҳисобга олгандагина таълим мазмунининг илмийлиги таъминланади. Ўқув предмети доирасида тақдим этиладиган билимларни икки гуруҳга ажратиш мумкин: мувофиқ тарздаги фан асосларини ифодаловчи илмий билимлар ҳамда долзарблик ва турғунлик жиҳатидан ўзгарувчан бўлган ахборотлар кўринишидаги илмий маълумотлар. Илмий маълумотлар, одатда, назарияларнинг маҳсули сифатида юзага келади. Бу билимларнинг мунтазам жамланиши ҳозирги фаннинг муайян ҳолатини ифодаловчи дедуктив тизимдаги ахборотлар ҳажмининг ортиб боришига олиб келади, лекин мазкур фан негизини ташкил қилувчи билимлар тизимига ҳеч қандай ўзгартиш киритмайди. Бу ҳолда янги маълумотларнинг фақат бир қисмигина илмий назариянинг асосий ҳолатларини ўзгартириб бориш учун хизмат қилади. Бундай ҳолда билимлар қанчалик умумлашган бўлса, улар шунчалик турғун характерга эга бўлади.

Ўзлаштириладиган билимлар ҳосил қилинадиган кўникма ва малакалар учун асос бўлиб хизмат қилади. Кўникма ва малакаларнинг мазмуни ва ўзаро нисбати ҳақида бир қанча йўналишдаги қарашлар мавжуд.

Дидактикада мавжуд бўлган анъанавий нуқтаи назардан келиб чиқадиган бўлсак, кўникма малакадан олдин ҳосил бўлади ва машқлар бажариш натижасида кўникма малакага айланади. Чунончи, “Педагогик энциклопедия”да (1968) кўникма - “ишлашга тўғри келадиган шароитларга мос характерларни самарали бажара олиш”

деб таърифланади; кўникмалар ҳам амалий, ҳам назарий характерга эга бўлади. Худди шу Педагогик энциклопедияда “малака юқори даражадаги ҳаракат сифатида таърифланади”, ушбу босқичда ҳаракатлар автоматлашади, ақлий бошқарув бир даража камаяди. Малака амалий фаолиятни шу қадар тез бажарилишидирки, бунда ҳаракат ўз-ўзидан амалга оширилаётгандек бўлади”.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, “Кўникма ҳаракатларни самарали бажариш имкониятидир; кўникма-ҳаракатдаги билимлардир; кўникма маълум даражада ўйлаб бажариладиган ҳаракатлар; кўникмалар қандайдир ҳаракатни янги шароитларда бажаришнинг усулидир; кўникма мураккаб тизимли психик ва амалий ҳаракатларни эгаллашдир”.

Умуммехнат ва касбий малакаларни шакллантириш босқичлари. Малакалар қуйидагича таърифланади: “малака юқори ўзлаштирилганлик даражасига эга бўлган ҳаракатлар йиғиндиси; малака билим ва кўникмалар заминида шаклланади”.

Келтирилган мисоллардан кўриниб турибдики, “кўникма” ва “малака” тушунчаларининг мазмун ва моҳияти ҳақида турлича фикрлар мавжуд.

Инсон фаолиятининг турли-туманлиги ва у қўллайдиган кўникма ва малакаларнинг хусусиятини ҳисобга олиб, дидактикада “кўникма” ва “малака” тушунчалари педагогик, психологик ҳамда ижтимоий-тарихий маҳноларда қўлланилади. Бу шундай изоҳланадики, биринчидан, талаба психологик педагогик таъсир объекти ҳисобланиб, бу таъсир натижасида билим, кўникма ва малакаларни эгаллайди, иккинчидан, аста-секин эгалланган билим, кўникма ва малакалар таъсирида ижтимоий аҳамиятли шахсга айланиб боради. Шу билан биргаликда билим, кўникма ва малакалар шахснинг у ёки бу эҳтиёжларини қондириш учун хизмат қилади.

Кўникма дастлаб амалдаги ақлий назорат остида бажарилади. Шартли рефлектор алоқалари мустаҳкамлангач, ушбу назорат сусайиб боради. Шунга кўра айтиш мумкинки, инсон фаолиятидаги кўникма маълум даражадаги ақлий назорат остида амалга оширилади. Бу эса кўникманинг, ўз навбатида, психологик педагогик моҳиятини англатади. Индивид ҳаракатларида машқлар натижасида шундай ҳолат юзага келадик, бунда ҳаракатнинг бажарилишида ақлий назорат талаб қилинмайди, фаолият автоматик тарзда бажарилади, натижада кўникма малакага айланади.

Малаканинг психологик асоси, бир томондан, фаолият мақсадида, иккинчи томондан ушбу фаолиятнинг дастлабки ҳолати билан ўзаро алоқасида ифодаланади.

Инсондаги илгаридан мавжуд бўлган кўникма ва малакаларга янгиларининг қўшилиши натижасида мураккаб кўникмалар шаклланади. Масалан, автомобилни бошқариш кўникмаси, хусусан

машина эшигини очиш, двигателни ишга тушириш, тормоз, муфта, акселератор педалларини босиш ва бўшатиш, узатмалар сонини алмаштириш ва ўчириш, фараларни улаш, рул чамбарагини бошқариш каби кўплаб элментар кўникма ва алоқаларни кўшилиши натижасида такомиллашади. Шартли рефлектор алоқаларининг мустаҳкамланиб бориши билан баъзи кўникмалар тезкорлик билан малакаларга айланиб боради.

Талабаларда умуммехнат ва касбий малакалар қуйидаги босқичларда шакллантирилади:

- малакани шакллантиришнинг дастлабки босқичида талабаларга ўзлаштиришлари лозим бўлган ҳаракатни бажариш тартиби тушунтирилади. Ҳаракатни бажариш усулини билиш уни тўлақонли бажаришни тахминлай олмаса-да, у малака шаклланиши учун зарур бўлади. Талабада ҳаракатлар билан танишиш уни ўрганишга қадар, яъни малака шакллангунга қадар амалга ошади. Лекин ҳаракат вазифаси билан юзаки танишиш ва уни тавсифлаш малака шаклланиши учун етарли эмас. Ҳаракатларни бажарилишини ўқитувчи раҳбарлигида чуқур ва мустаҳкам ўзлаштириш лозим. Ҳаракатларга ўрганишнинг дастлабки босқичларида педагогнинг вазифаси ҳаракат тартибини тушунтириш, уларнинг амалий аҳамиятини кўрсатиш, талабалар билимларини чуқурлаштириш ва тизимлаштириш билан, бошқача қилиб айтганда, унга машқлар тавсифи ва мақсади, қандай ўзлаштириш кераклиги тўғрисида аниқ билимлар бериш билан белгиланади;

- навбатдаги, иккинчи-босқич-малакалар шаклланиши асосини ташкил этувчи қоидаларни шакллантириш ва билимларни ўзлаштириш, қайта тиклаш босқичи ҳисобланади;

- учинчи босқич-навбатдаги машқларни бажариш жараёнида турғунлашиб қолиши мумкин бўлган ҳаракатлар, бошланғич хатоликларни бартараф қилувчи намуналарни намоиш қилишдир. Ўқитувчи у ёки бу ҳаракатларни қандай амалга ошириши лозимлиги, иш жараёнида талаба дуч келадиган қийинчиликларни кўрсатиб беради;

- тўртинчи босқич-ҳаракатни амалий ўзлаштириш, малакани шакллантириш билан белгиланади. Малаканинг шаклланиши ҳаракатни бажариш усулини такомиллаштиришга қаратилган машқлар жараёнида амалга ошади. Бунда талаба онгли равишда қоидалардан фойдалана бошлайди. Бу ўринда айниқса ҳаракатларни таҳлил қилиш, хатоларни ўрганиш ва уларнинг олдини олиш муҳим аҳамиятга эга бўлади;

- ниҳоят, охириги бешинчи босқич- мустақил ва тизимли бажариладиган машқлардан иборат бўлади. Бу машқлар мураккабликни ошиб бориши билан биргаликда уларнинг хилма-

хиллигига эҳтибор берилади, шунга мувофиқ фаолият қизиқарли ва кўпчилиқ ҳолларда ижодий тавсифга эга бўлади.

Малакалар шаклланишида машқларни вақт бўйича тақсимлаш муҳим аҳамиятга эга бўлади. Узоқ вақт давомида узлуксиз бажариладиган машқлар натижаси толиқиш туфайли кутилган самарани бера олмайди. Демак, машқларни бошқа турдаги ишлар ва дам олиш билан алмаштириб олиб бориш лозим.

Назорат саволлари:

1. Ўқув жараёнини режалаштириш нима?
2. Мутахассис ўз устида ишлашининг умумий масалалари нималардан иборат?
3. Ўқитувчининг ўқув йилига тайёрланиши қандай амалга оширилади?
4. Ўқитувчининг навбатдаги мавзу бўйича машғулотларга тайёрланиши ҳақида гапириб беринг.
5. Ўқитувчининг дарсга методик тайёргарлиги деганда нимани тушунаси?
6. Шахс билим, кўникма ва малакаларини шакллантириш жараёни ҳақида гапириб беринг.
7. Билим нима?
8. Кўникма нима?
9. Малака нима?
10. Умуммеҳнат ва касбий малакаларни шакллантириш босқичлари қандай?

18-МАЪРУЗА

ҲАЁТ ФАОЛИЯТИ ЖАРАЁНИДА МУТАХАССИСНИНГ ЎЗ УСТИДА ИШЛАШ МОТИВАЦИЯСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШ. ИНТЕРИОРИЗАЦИЯ ЖАРАЁНИ

Режа:

1. Мутахассис фаолиятини ташкил этиш хусусиятлари.
2. Мутахассисларни танлаш ва уларнинг фаолиятини баҳолаш асослари.

Таянч сўз ва иборалар:

Мутахассис, раҳбар фаолияти, мутахассис фаолияти, инсон, касбий маҳорат, ўзига маъсулиятли булиш, интеллектуал (ақлий) қобилиятлар, мулоқот қобилияти, фуқаролик ғурури.

Адабиётлар:

1. И.А. Каримов. Буюк келажак сари. - Т.: “Ўзбекистон”, 1998.
2. Абу Райхон Беруний. Руҳият ва таълим-тарбия ҳақида. - Т.: “Ўзбекистон”. 1992.
3. Мунавваров А.К. Педагогика. - Т.: “Ўқитувчи”. 1996.
4. Абдуллаев Ё. Менежмент-Т.: Меҳнат, 2000. 369-408 бетлар.
5. Мескон М.Х, Альберт М. Основы менеджмента-М.: Дело, 1997. 516-560 стр.

Мутахассис фаолиятини ташкил этиш хусусиятлари. Мутахассис фаолияти ақлий ва ижодий хусусиятларга эга бўлиб, уни баҳолаш жуда қийин. Бошқарув таъсир кўрсатиш жараёни сифатида, авваламбор, кишиларга таъсир ўтказиш; улар фаолиятини бошқариш ҳамда ўзаро муносабатларни сошлаш билан боғлиқ. Мутахассис фаолиятига эса, ишлаб чиқаришни моддий-мулкый элементлари билан эмас, балки кўп ҳажмдаги ахборотлар билан турли хужжатлар ва бошқарув қарорлари билан боғлиқлик хос.

Инсон ижтимоий-иқтисодий жараёнларнинг бош компоненти, яъни бошқарувнинг ҳам субъекти, ҳам объекти эканлигини инкор қилиб бўлмайди. Демак, бошқарув фаолияти билан шуғулланувчиларда алоҳида ўзига хос қобилият, руҳий хусусиятлар бўлиши зарур, чунки бошқарув фаолияти кишилар орасидаги муносабатларни шакллантириш, улар билан мулоқотда бўлиш, тўғри мақсад ва вазифаларни белгилаш, кишиларни турли фаолиятга қизиқтириш ва назорат қилишни тақозо этади. Раҳбарнинг асосий вазифаси одамлар билан ишлашдан иборат. Раҳбар жамоа олдида кўйилган мақсадни, режа ва топшириқни миқдор ва сифат кўрсаткичлар бўйича бажариши учун ишловчиларнинг

билимдонлигидан, касбидан мақсадга мувофиқ фойдаланиши ва уларни бир оқимга йўналтира олиш қобилиятига эга бўлиши керак.

Бошқарувни такомиллаштиришнинг муҳим масалаларидан бири менежментга оид вазифаларнинг бажарилишини таъминлай оладиган, ўз ишининг устаси бўлган мутахассисларни тайёрлашдир. АҚШ ва бошқа ривожланган мамлакатларнинг социологлари, руҳшунослари, ”инсоний муносабатлар” ва “инсон хулқ атвори”ни ўрганувчи мутахассислар-барча турдаги бошқарувнинг ташкилий қоидалари билан боғлиқ бўлган ва кишиларга таъсир кўрсатувчи ҳамда рағбатлантирувчи кўплаб маслаҳатлар ва тавсиялар ишлаб чиққанлар.

Маълум бир корхонада мутахассис меҳнати айрим йўналишдаги ишларни бажаришга қаратилган бўлиб, булар қуйидагилар:

-техник ишлар, яъни жиҳозлар; ишлаб чиқариш майдонларини ишлатиш ва ишлаб чиқаришни такомиллаштириш билан боғлиқ тадбирлар;

-технологик, яъни технологик жараёнларни лойиҳалаштириш, тартибга солиш ва такомиллаштириш ишлари;

-иқтисодий, яъни корхона ичида ва корхона ташқарисидаги иқтисодий муносабатларни тартибга солиш ва такомиллаштириш билан боғлиқ ишлар;

-ташкилий, яъни бошқарув тузилмаларини, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишни такомиллаштириш билан боғлиқ тадбирлар;

-ижтимоий, яъни ижтимоий муносабатларни тартибга солиш ва такомиллаштириш ишлари.

Америка олимлари фикрига кўра, мутахассис корхонада қуйидаги вазифаларни бажаради:

-бор имкониятлардан, мавжуд моддий асосдан, хом ашё захиралари ва меҳнат ресурсларидан фойдаланиб, ҳақиқий “бир бутун” ишлаб чиқариш бирлигини яратади, яъни корхона юқори даражадаги ривожланишини таъминлайди, унинг заиф томонларини аниқлайди ва бартараф этади;

-ҳар бир қарор ва фаолиятда ҳозирги давр талабини ҳисобга олган ҳолда, корхона келажагини кўзда тутди ва бошқаришга тегишли бўлмаган ишларни ҳам бажаради;

-мутахассис рағбатлантирувчи механизм ва алоқани яратади, яъни мукофотлаш, юқори лавозимга кўтариш каби усуллардан фойдаланиб, ягона жамоани шакллантиради;

-мутахассис ташкилот фаолиятини таҳлил қилади, унинг меъёрини белгилайди ва корхона ишчи-ходимларининг ишига баҳо беради;

-мутахассис ходимларнинг ўз вазифаларини сифатли бажаришларига қараб уларнинг лавозимлари ўсишига ёки пасайишига таъсир кўрсатади.

Мутахассис ишчи ходимларнинг ишни бажаришга даъват қилади ва йўналтиради. Мутахассиснинг иши техника, ҳисоблаш ишлари ёки маҳсулотларни сотиш билан боғлиқми, йўқми, ундан катъий назар, ахборотлар билан ишлаш ва уларни таҳлил қилиш қобилиятига боғлиқ бўлади. Раҳбар меҳнатининг муҳим омили-қарор қабул қилиш ва уни бажаришда ҳар хил бошқарув аппарати бўғинлари ҳаракатини тўғри йўналишга солишдан иборат. Раҳбарнинг фаолияти асосан учта йўналишдан ташкил топган, булар қуйидагилар: техник-иқтисодий, ижтимоий-тарбиявий ва ташкилий бошқарувдир.

Бозор иқтисодиёти шароитида барча мутахассисларга қуйидаги талаблар қўйилади:

- касбий маҳорат, билим ва кўникмаларга эга бўлиши;
- ўзига маъсулият юклай олиш қобилияти;
- интеллектуал (ақлий) қобилиятларнинг юқори даражасини шакллантириши;
- мустақил равишда фикрлаши, таҳлил қилиши, қарорлар қабул қилиш ва фаолият юритиш қобилияти;
- бошқалар билан ҳамкорликка интилиши ва мулоқот қобилияти;
- мақсад ва вазифаларни ҳал қилишга ижодий ёндашуви;
- доимий билим олишга, малакасини оширишга ва ўз устида ишлашга интилиши;
- фуқаролик ғурури, яъни Ватани, меҳнат жамоаси, халқи учун чин дилдан хизмат қилиши.

Мутахассисларни танлаш ва уларнинг фаолиятини баҳолаш асослари. Америкаликлар фикрига кўра, билимдон, уста мутахассис мутахассислар бу энг фойда келтирувчи “товар”дир ва ҳаракатлантирувчи кучдир. Уларни тайёрлаш, ўқитиш келажакда ўз мевасини беради. Мисол учун “Дженерал Моторз” фирмасида мутахассислар олдида касбий билим ва савия, шахсий ғурур ва иш юзасидан маъсулият, янгиликларга интилиш ҳамда таваккалчиликка мойиллик, ”вақтини (даврни) англаш” қобилияти, яъни вазиятни англаш, муаммоларни кўра билиш ва уни олдини олиш қобилияти ҳамда юқори даражадаги ишлаш қобилияти каби алоҳида талаблар қўйилади.

Тизимли равишда барча талабларни қуйидагича ифодалаш мумкин:

- касбий маҳорат махсус билимлар, кўникмалар, бошқарув билимлари ва амалий иш тажрибаси;
- ташкилотчилик сифатлари, ишбилармонлик, мақсадга интилиш, тадбиркорлик, ташаббускорлик, тезкорлик ҳамда мустақиллик;
- ақлий-иродавий сифатлар, амалий, тизимли, иқтисодий онг, интилувчанлик, таваккалчилик, талабчанлик, ишчи-ходимларни бўйсиндириш, қизиқтириш қобилияти, маъсулиятни сезиш, камчиликларни кўра билиш ва тан олиш;

-рухий хусусиятлар, мулоқотга интилиш, хушмуомилалик, таъсирчанлик ва жамоа бўлиб ишлаш қобилияти;

-маънавий сифатлар, адолатпарварлик, камтарлик, инсонийлик, ҳақиқатгўйлик ва танқидий ёндашув.

Раҳбарлар жамоасини шакллантиришда икки усулдан фойдаланади. Айрим фирмалар ижодий ёндашувчи, фаол раҳбарларни ёш вақтида юзага чиқариб махсус ўқитиб, тайёрлаб боришни афзал кўрадилар. Иккинчи ёндашувда эса, ҳар бир шахсни махсус ўқитиб раҳбар қилиб тайинлаш мумкин деб ҳисоблайдилар. Бизнингча, фаолият давомида менежмент самарадорлигини таъминлаш учун энг қўл келадиган аниқ усул сифатида иккисидан ҳам фойдаланиш мумкин.

Ишчи-ходимларни, шу жумладан, раҳбарлар сифатларини баҳолаш ва ажратиш қуйидагиларга асосланади:

-ишбилармонлик ва шахсий сифатларни ҳисобга олган ҳолда кадрларни танлаш;

-раҳбарларнинг фаолиятини эксперт баҳолаш орқали демократик асосда, яъни жамоа фикридан келиб чиқиб танлаш ва жой-жойига қўйиш;

-фаолиятнинг хусусияти ва табиатини ҳисобга олиб амалга ошириладиган баҳолашга дифференциалашган ёндашув;

-ушбу фаолиятни баҳолаш ва юқорига кўтариш зиммасига юкланганларнинг объективлиги ва тамойиллиги;

-лавозимларга кишиларни тайинлаш чоғида фақат асосий, чекланган ва объектив мезонларни талаб қилиш;

-ҳар бир раҳбар хусусиятлари ва сифатларини баҳолаш натижаларининг ҳамма учун ошкоралигини таъминлаш.

Мутахассислар фаолиятини баҳолаш - баллар орқали ва коэффицентли баҳолашлар орқали амалга оширилиши кенг тарқалган. Миқдорий ва сифат тавсифномалари анкеталар, эксперт баҳолашлар ёки тест сўровномалари орқали қўлга киритилади. Булар ҳар бири ҳам ижобий, ҳам салбий жиҳатларни юзага чиқариш имконини беради. Улар мажбуриятлар, тавсияномалар, суҳбатлар ва хужжатлар билан тўлдирилади. Аттестация ҳар маълум муддатлар орасида такрорланиб туриши, раҳбардан доимий ўз устида ишлашга, малакасини оширишга интилишни тақозо этади. Мутахассис ўз вақтини тўғри тақсимлаши, фаолиятини такомиллаштириши ва ишни режалаштира билиши муҳимдир. Бу ҳолда меҳнатни ташкил қилиш, меҳнат воситаларини иқтисод қилиш билан мақсадга интилиш, тезкорлик-яъни бошқарув функцияларини ўз вақтида амалга ошириш, ишончлилик, ташкилотнинг барқарор фаолият юритишида оптималликка, кўп вариантли вазиятларни ичида энг яхши қарорларни қабул қила билишга таянади.

Хулоса қилиб айтганда, раҳбар меҳнатининг муҳим омили-қарор қабул қилиш ва уни бажаришда ҳар хил бошқарув аппарати бўғинлари ҳаракатини тўғри йўналишга солишдан иборат.

Раҳбарнинг фаолияти асосан учта йўналишдан ташкил топган: техник-иқтисодий, ижтимоий-тарбиявий ва ташкилий бошқарувдир.

Америкаликлар фикрига кўра билимдон, уста мутахассис Мутахассислар бу энг фойда келтирувчи «товар»дир, ҳаракатлантирувчи кучдир.

1.Бошқарув тизимида мутахассиснинг ўрни ва уни корхона фаолиятига таъсир даражаси.

2. Мутахассис меҳнатини ташкил этиш хусусиятлари ва меҳнат жамоасида ўзаро инсоний муносабатларни шакллантириш жараёни.

3. Энг яхши мутахассисни танлаш усуллари, босқичларини ўзаро муносабати ва уларга қўйиладиган ҳозирги замон талаблари.

4. Мутахассис фаолиятини баҳолаш усуллари ва унинг корхоаннинг самарадорлиги билан ўзаро боғлиқлиги.

Назорат топшириқлари:

1. Мутахассис меҳнатини ташкил этишда асосан нималарга эътибор бериш керак?
2. Мутахассис ташкилотда қандай вазифаларни бажариши керак?
3. Раҳбарнинг фаолияти нечта йўналишдан иборат?
4. Мутахассис қандай хислатларга эга бўлиши керак?
5. Раҳбарнинг асосий вазифаси нималардан иборат?
6. Раҳбар меҳнатининг муҳим омили-
 - а) ташкилотни самарали фаолиятини таъминлаш;
 - б) қарор қабул қилиш ва уни бажаришда ҳар бир бошқарув бошқарув бўғинлари ҳаракатини тўғри йўлга солиш;
 - в) касбий маҳорат, билим, кўникмалар эга бўлиши, мустақил равишда фикрлаши бошқалар билан ҳамкорлик қила олиши;
 - г) мақсад ва вазифаларни ижодий ҳал қилиши;
 - д) а, б, г.
7. Ҳозирги замон мутахассисларига қўйиладиган талаблар қандай?
8. Раҳбарлар жамоасини қандай шакллантириш мумкин ?
9. Мутахассис сифатини баҳолаш ва яхшиларини ажратиш нималарга асосланади?
- 10.Мутахассислар фаолияти қандай баҳоланади ?

19-МАЪРУЗА

ЖАМОАДА ЮЗ БЕРАДИГАН КОНФЛИКТЛАР ВА УЛАРНИ БОШҚАРИШ. КОНФЛИКТ ТУШУНЧАСИ. КОНФЛИКТЛАРНИНГ КЕЛИБ ЧИҚИШ САБАБЛАРИ. КОНФЛИКТЛАР ТУРЛАРИ.

Режа:

1. Раҳбар ташкилотда ижтимоий-руҳий иқлимни яратувчи шахс сифатида.
2. Низо(конфликт)ларнинг табиати, сабаблари ва уларни бартараф этиш усуллари.

Таянч сўз ва иборалар:

Раҳбар, ижтимоий-руҳий иқлим, раҳбарнинг хислати, бошқарув усуллари, низолар, жамоа, корхона фаолияти, стресслар,

Адабиётлар рўйхати:

1. Абдуллаев Ё. Менежмент-Т.: Меҳнат, 2000. 369-408 бетлар.
2. Мескон М.Х, Альберт М. Основы менеджмента-М.: Дело, 1997. 516-560 стр.
3. А. Авлоний. “Туркий гулистон ёхуд ахлоқ” - Т., 1991.
4. Мунавваров А.К. Педагогика. - Т.: “Ўқитувчи”. 1996.
5. И.А.Каримов. “Баркамол авлод-Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори”. - Т, 1998.

Раҳбар ташкилотда ижтимоий-руҳий иқлимни яратувчи шахс сифатида. Меҳнат жамоаларида ижтимоий-руҳий иқлимнинг ҳолати низолар сони билан белгиланади. Низо-бу раҳбар, ишчи ва бошқа ходимлар орасида муайян масалаларни ҳал қилишда томонларнинг бир-бири билан бир ечимга кела олмаганлигини билдиради.

Жамоа аъзолари орасидаги низоларнинг кўпчилиги ишлаб чиқаришнинг қониқарсиз ташкил қилинганлиги, раҳбарларнинг иш жараёнида ўзига буйсунувчи жамоа аъзоларининг руҳий ҳолатларини ҳисобга олмаганлиги, зарур иш шароитининг яратилмаганлиги ва бошқа сабаблар натижасида вужудга келади. Низолар қанчалик кўп бўлса, меҳнат жамоаларида ижтимоий-руҳий иқлим шунчалик ёмонлашади. Меҳнат жамоаларида айрим низо чиқаришга мойил шахслар бўлиши табиий. Бундай шахслар иш пайтида фойдали меҳнат билан шуғулланиш ўрнига ўзларининг низоларида кўрсатилган масалалар раҳбар ходимлар томонидан қандай қабул қилинаётгани тўғрисида фикр юритиб, ўзлари ва бошқаларни ишдан чалғитиб, ишга ҳалақит берадилар. Бундай носоғлом вазият жамоат аъзолари асабига тегади, айрим ишчи ходимлар бундан вақтинча манфаатдор бўлиб,

улар ғийбатлар уюштириб, вазиятни кескинлаштиришга ҳаракат қиладилар. Жамоодаги ижтимоий-руҳий ҳолат ёмонлашади, бу эса ўз-ўзидан ишга салбий таъсир кўрсатади.

Маъмурий буйруқбозлик бошқаруви ҳукм сурган шароитда ижтимоий руҳий иқлимга эътибор кўп қаратилмас эди. Аммо демократиялашув, ошкоралик шароитида бозор иқтисодиётининг соғлом рақобат муҳитида барча эски иш услубларига (маъмурий буйруқбозликка) чек қўйилади. Ҳозирги шароитда раҳбар фақат ўз соҳасини яхши билибгина қолмай, балки яхши ташкилотчи, руҳшунос (психолог), тарбиячи ва ижтимоий етакчи бўлмоғи лозим. Бунинг учун ҳар бир раҳбар ходим социология, психология, педагогика фанларини чуқур ўзлаштириши лозим. Буни ҳаётимиздаги жиддий ўзгаришлар, инсон омилининг фаоллашуви, жамоаларнинг ўз-ўзини бошқаришга бўлган интилиши тақозо қилади. Жамоага аъзо бўлган ҳар бир шахснинг калбига раҳбар йўл топа олиши-унинг фаолияти негизини ташкил этади. Япон менежерларидан бири Мацусита таъкидлаганидек, меҳнат жамоасида нафақат 250 киши балки 25000 киши ишласада, раҳбар ҳар бир ишчисини “юзидан” билишга, шахсан танишга интилиши зарур.

Киши шахсиятига йўл топа билиш-меҳнат жамоаси ичида вужудга келадиган ҳар хил низоларни жамоа ичида, юқори поғонага чиқармасдан туриб ҳал қилиш имконини беради. Жамоаларда соғлом руҳий иқлимни яратиш учун раҳбар ҳар бир ишчи-ходимнинг шахсий фазилатларини, ёши ва қобилиятларини инобатга олиши зарур. Шунингдек, ишчилар ўртасидаги ҳамкорлик ва ўзаро ёрдамни, бир-бири билан чамбарчас боғлайдиган ижтимоий алоқа маромини, иқтисодий мусобақани ташкил этишга, меҳнат жамоаларида иш фаолиятини натижаларини руёбга чиқаришда ҳар бир ишчининг маъсулият сезиш туйғусини мустаҳкамлашга, юқори унумли меҳнатни таъминлаш, ижодий ғайрат билан ишлаш шароитини яратишга эътибор бериш зарур.

Низо(конфликт)ларнинг табиати, сабаблари ва уларни бартараф этиш усуллари. Шундай қилиб, низо бу раҳбар, ишчи ва бошқа ходимлар (ёки гуруҳлар) орасида муайян масалаларни ҳал қилишда, томонларнинг бир-бири билан бир ечимга кела олмаганлигини билдиради. Табиийки, бу ҳолатда ҳар бир томон ўз фикрини маъқуллайди, уни ўтказишга интилади. Низолар одатда зиддият, уруш, жанжал, дўқ-пўписа билан боғланади. Ёки низолар корxonанинг самарасиз фаолиятдан ва ёмон бошқарувдан келиб чиқади деб қаралади. Ҳозирги замон нуқтаи назаридан ҳатто самарали бошқарув хос бўлган корxonаларда ҳам низоларсиз, қарама-қаршиликсиз иш юритиш жуда қийин, ҳатто бундай низолар ўринли бўлиб тургани фойдали деб ҳисобланади. Фақат, уларни раҳбарият

бошқариш доирасида билиши ва инобатга олиши лозим. Низолар доимо ижобий характерга эга бўлади дея олмаймиз. Айрим ҳолларда улар корхонани ёки ишчи ходимнинг манфаатлари ва эҳтиёжларини қондирилишига тўсқинлик қилиши мумкин. Аммо, кўпчилик ҳолларда низолар турли нуқтаи назарларни юзага чиқариш, кўшимча маълумот олиш, турли алтернатив вариантларни ишлаб чиқиш, ва демак, тўғри қарорлар қабул қилишга хизмат қилади. Албатта бошқарув қарорларининг самарасини ошириш ҳамда кишиларга ўз фикрларини ифода этиш имконини берувчи низоларни корхона учун фойдали деб қараш мумкин.

Низо функционал бўлиши, яъни жамоа фаолияти самарадорлигини оширишга хизмат қилиши, ёки дисфункционал бўлиши, яъни ҳам шахсий қониқишни, ҳам корхона фаолияти самарадорлигини пасайишига олиб келиши мумкин. Низолар ва зиддиятларни бошқариш учун уларни юзага келиш сабабларини билиш зарур. Низо(конфликт)ларни тўртта асосий тури мавжуд, булар: шахснинг ўзига хос ички низолар; инсон шахсияти ва гуруҳ орасидаги низолар; инсонлар орасидаги низолар; гуруҳлар орасидаги низолардир.

Инсоннинг ички ўзига хос низолари бир кишига турли қарама-қарши вазифалар юкланиб, натижалелиги жиҳатидан бир-бирини инкор қилувчи натижаларни талаб этадиган ҳолларда рўй беради ёки низолар ишлаб чиқариш талабларининг ишчининг шахсий манфаатлари билан мос келмаслик ҳолларида рўй беради.

Алоҳида кишилар орасида рўй берадиган низолар энг кенг тарқалган низолар тури ҳисобланади. Кўпинча у рақобатли раҳбарлар, бир лавозимга даъвогарлар ёки турли қарама-қарши характерли, фикрлаш доираси ва қадриятлари тизимига эга одамлар орасида рўй беради. Бу низолар турини мувофиқлаштириш - энг мураккаб ишлардан саналади.

Кейинги гуруҳ низолар алоҳида шахслар ва гуруҳ орасида юз берадиган низолардир. Албатта бу ҳол кўпинча бирор киши бутун гуруҳга қарама-қарши, зид позицияни эгаллаши ҳолларида рўй беради.

Ва ниҳоят, гуруҳлар орасидаги низолар турли гуруҳлар орасидаги қарама-қарши фикрлар тўқнашувидан келиб чиқади. Масалан, чизиқли йўналишдаги ва штаб раҳбарлари орасидаги низолар ёки маъмурият ва касаба уюшмалари орасидаги зиддиятлар ва ҳақозалар. Булар кўпинча дисфункционал низолардир.

Ҳозирги бозор иқтисодиёти шароитида турли мураккаб тузилишга эга, ва демак, кўплаб функционал бўғинларга эга ташкилотлар ҳамда ихтисослашуви кучайган ташкилотларда бўғинлар кўпайган сари низолар (зиддиятлар) юзага келиши ҳоллари кучайиб боради. Шунинг учун, кишиларни ўзаро табиатан бир-бирига яқин

бўлганларини танлаш, жой-жойига қўйиш, ўзаро мулоқатга мойил ишчиларни жамоага бирлаштириш, ижобий ижтимоий-руҳий муносабатлар ва ижобий коммуникация асосларини шакллантиришда ёрдам беради.

Бундан ташқари ташкилий-маъмурий таъсир чораларини, тавсиялар ва кўрсатмалар, хужжатларни тўғри ишлаб чиқиш муҳимдир. Низолар ўз-ўзича ҳал бўлади деб, қўл қовуштириб ўтириш ўринсиз. Раҳбар айнан бошқа фаолият тури кишиларидан шуниси билан фарқ қиладики, у ўз бошқарув фаолиятини турли табиатли кишилар орасида ҳар тамонлама соғлом, ўзаро иззат-ҳурматга асосланган муносабатларни шакллантира билиши, кишиларни ўзаро келиштира билиши билан амалга ошира олиши зарур. Низоларни бошқариш менежер фаолиятидаги энг мураккаб ва ўзига хос вазифалардан биридир.

Низоларни бошқаришнинг бир неча самарали усуллари мавжуд. Уларни, низо келиб чиқиш табиатига кўра, икки гуруҳга бўлиш мумкин: булар тузилмавий ва инсонлар орасидаги конфликт вазиятларини ҳал қилиш усулларидир. Низони бартараф этишдан аввал уни юзага келиш сабабларини турли усуллар ёрдамида таҳлил қилиш лозим.

Низоларни ҳал қилиш ва бартараф этишнинг тўртта тузилмавий усули мавжуд бўлиб, булар: ишга бўлган талабларни яхшилаб тушунтириш (координация); ўзаро келиштириш ва интеграция; ўзаро сингдириш механизмларини қўллаш; умумташкилий комплекс мақсадларни белгилаш; тақдирлаш орқали рағбатлантириш тизимини қўллашдир.

Инсонлар орасидаги инсоний муносабатлар оқибатида юзага келадиган низоларни ҳал қилишда 5 та усул мавжуд бўлиб, булар: низога чап бериш; юмшатиш; мажбур қилиш; компромисс-яъни ўзаро битимга келиш ва муаммони ҳал қилишдир.

Чап беришда ташкилотларда қарама-қаршиликлар ва низолардан ўзини олиб қочиш, бундай вазиятга тушмасликка интилиш хос бўлади. Юмшатиш усулида ҳар икки томон мақсадлар умумийлигига, ташкилот манфаатлари бирлигига эътиборни қаратади. Мажбур қилишда таклиф этилаётган фикрни сўзсиз қабул қилишни мавқеи ёки куч таъсири орқали қабул қилиш кўзда тутилади.

Албатта бу усуллар қаторида ўзаро битимга келиш (компромисс), манфаатлар тўқнашувини бартараф этиш ҳамда муаммони ҳал қилиш, яъни фикрлардаги зиддият фарқини тан олиб бошқа томон фикрини ўрганишга интилиш энг ўринли ва қўл келадиган усул ҳисобланади. Чунки бу иккала ҳолда киши шахсиятини буғувчи, у билан ҳисоблашмаслик ҳолати рўй бермайди. Бу тўлиқ бўлмасада, қисман ўз-ўзидан қониқиш ҳиссини беради. Умуман низолар ва зиддиятларни бартараф этишда-раҳбар томонидан

низо сабабларининг чуқур ўрганилиши, кишилар билан ишлаш тажрибаси, юмшоқлик ва махсус руҳий хусусиятлари ҳамда қобилиятлари зарур. Доимо низони чеклагандан ва вақтинчалик қисман келиштиргандан кўра, уни ҳал қилиш ва бартараф этиш муҳимдир.

Низоларга кўпинча сабаб сифатида доимий стресс ҳолатида бўлиш ҳам олиб келади. Стресслар-муаммоларни имкониятлар доирасидан ошиб кетиши ва доимий таъқиқ қилиш ҳолларининг йиғиндисини натижасидир. Стрессларнинг яна бир сабаби-ташкилотда содир бўлаётган ўзгаришлар бўлиши мумкин. Кишилар томонидан ушбу ўзгаришларни тушунмаслик эса уларни қабул қилмасликка олиб келади. Бунинг учун ўзгаришлар киритиш жараёнида тушунтириш ишларини олиб бориш; тажриба қилиб кўриш; кўникишга вақт бериш; розилигини олиш; дастлабки вақтда вазифаларни чегаралаш; иш кўламини ошириб юбормаслик; қарши туриш сабабларини ўрганиш; уларни таҳлил қилиш ва бартараф этиш зарур бўлади. Раҳбар ташкилот аъзоларини доимий ўзгаришларга, вазият омили, ташқи муҳит таъсирига эътиборини кучайтирган ҳолда ва иш юкламаси ҳажминини ҳаддан зиёд оширмаган ҳолда ўргатиб бориши зарур. Айниқса, кучли рақобат, тез ўзгарувчан муҳит шароитидаги ташкилотларда ҳар қандай вазиятдан чиқиш йўллари мавжуд ва бунинг учун совуққонлик, фикрлаш қобилияти ва тезкорлик кераклигини сингдириш лозим. Шундагина маълум жиҳатдаги стресс ҳолатларини, ёки ўзгаришларга қаршилиқ қилиш ҳолатларини бартараф этиш мумкин.

Демак, 1.Низо-бу раҳбар, ишчи ва бошқа ходимлар орасида муайян масалаларни ҳал қилишда томонларнинг бир-бири билан бир ечимга кела олмаганлигини билдиради.

2.Низо(конфликт)ларни тўртта асосий тури мавжуд, булар: шахснинг ўзига хос ички низолар; инсон шахсияти ва гуруҳ орасидаги низолар; инсонлар орасидаги низолар; гуруҳлар орасидаги низолардир.

3.Низоларни ҳал қилишнинг, бартараф этишнинг тўртта тузилмавий усули мавжуд бўлиб, булар: ишга бўлган талабларни яхшилаб тушунтириш (координация); ўзаро келиштириш ва интеграция; ўзаро сингдириш механизмларини қўллаш; умумташкилий комплекс мақсадларни белгилаш; тақдирлаш орқали рағбатлантириш тизимини қўллашдир.

4.Инсонлар орасидаги инсоний муносабатлар оқибатида юзага келадиган низоларни ҳал қилишда эса 5 та усул мавжуд бўлиб, булар: низога чап бериш; юмшатиш; мажбур қилиш; компромисс-яъни ўзаро битимга келиш; муаммони ҳал қилишдир.

Назорат саволлари:

1. Ижтимоий-руҳий иқлим нима ва у қандай шаклланади ?
2. Ижтимоий-руҳий иқлимга қандай омиллар тез таъсир қилади ?
3. Раҳбарнинг ташкилотдаги ижтимоий-руҳий иқлимни яратишдаги ўрни нимадан иборат?
4. Раҳбар қандай хислатларга эга бўлиши керак ?
5. Низо нима?
6. Низоларнинг қандай хиллари мавжуд?
7. Низонинг сабабларини аниқланг.
8. Низоларни бартараф этиш усулларини айтиб беринг.
9. Гуруҳингизда низоларни қандай ҳал қилишга ҳаракат қиласиз?
10. Низони ҳал қилишда раҳбар нимага асосий эътибор бериш керак?

**ЖАМОАДА КОНФЛИКТЛАРНИ БОШҚАРИШ. КОНФЛИКТ
ЖАРАЁНИНИНГ САБАБЛАРИНИ ЎРГАНИШ.
КОНФЛИКТЛАР РИВОЖЛАНИШИНИНГ ТУРЛИ
ВАРИАНТЛАРИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ.**

Режа:

1. Конфликтлар мазмун моҳиятини аниқлаш ижтимоий психологиянинг муаммоси сифатида.
2. Конфликт манбалари.
3. Конфликт турлари.

Таянч сўз ва иборалар:

Конфликт, манба, конфликт турлари, ҳақиқий конфликт, тасодифий конфликт, ўгирилган конфликт, яширин конфликт, ёлғон конфликт, раҳбар, шахс, моҳият, манфаат.

Адабиётлар:

1. Ғозиев Э.Г. Муомала психологияси. Т-2001.
2. “Психология” Уч. Т-2. “Проспект”. Москва - 2004.
3. Веденская Л.В, Павлова Л.А. Деловая риторика: учебное пособие для вузов.- М.:ИКЦ “МарТ”, 2004-512 с.
4. Немов Р.С. Практическая Психология Познание себя: Влияние на людей:Пособие для уч-ся-М:Гуманит. Изд.Центр ВЛАДОС, 2003. 320 с.
5. www.psychology.all.ru
6. www.psychology.net.ru

Конфликтлар мазмун моҳиятини аниқлаш ижтимоий психологиянинг муаммоси сифатида. Конфликтлар мазмун моҳиятини аниқлаш – илмий тадқиқот масаладир. Чунки конфликт ўз шакллари ва даражаларига кўра мураккаб ҳодисалар зиммасига киради. Масалан, конкрет шахслар ўртасидаги конфликт. Бунда конфликт тушунчасига таъриф берганимизда, унинг мазмунини шахслараро муносабатлар доирасида кўриб чиқишга мажбур бўламиз. Лекин бу тариқа биғз тадқиқ қилаётган “конфликт” тушунчасининг бутун мазмун моҳиятини акс этмаган бўлади.

Шундай қилиб, конфликт моҳиятининг очиб беришда жуда кенг умумлаштирилишлар ва назарий абстракциялардан фойдаланиш керак. Бошқача қилиб айтганда, энг аввало конфликтнинг мазмун моҳиятини кенг равишда тасаввур қилиб, кейин унга ҳар хил турдаги конфликтларнинг ўзига хослиги ҳамда улар ўртасидаги фарқларининг ўзига хос сифатларини кўшиб, аниқ конфоликт тури ҳақидаги

билимларини чуқурлаштириш мумкин.

Ижтимоий конфликтларнинг моҳиятини тушунишида иккита нарсага эътибор бериш лозим.

Ижтимоий ўзаро таъсир аниқ ижтимоий вазият доирасига мослаштирилган ва бошқа ижтимоий субъектлар ўртасида бўлган субъектнинг ҳатти ҳаракатидир.

Энг умумий кўринишида ўзаро таъсир икки йўналишда амалга оширилади.

Биринчисида ижтимоий ўзаро таъсир кўрсатиш субъектлари умумий, бир-бирига қарши бўшаган манфаатларни кўзлайди.

Иккинчисида субъектлар фақат ўз манфаатларини амалга оширишга ҳаракат қиладилар. Бу манфаатлар бошқа субъектларнинг манфаатларига қарама-қарши бўлиши мумкин.

Биринчи ҳолда ижтимоий ўзаро таъсир кўрсатиш конфликтларга олиб келинмайди. Иккинчи ҳолда эса субъектлар ўртасида конфликтнинг ривожланиши ҳавфи жуда катта. Нима учун? Чунки бунда конфликт муносабатидаги иштирокчиларнинг бир-бирини ва ўз фаолиятларини идрок қилишларида ноаниқлик мавжуд.

Америкали психолог Толкотт Парсон бу масалани ўрганиб, бундай ноаниқликнинг еттига манбасини аниқлаган. Унинг фикрича, ижтимоий ҳамкорликда ноаниқлик қуйидаги ҳолатларда юз беради:

а) ижтимоий субъектларда объектлар ҳақида ҳар хил тасаввур пайдо бўлади; бу эса “умумий тил” йўқлиги муаммосини келтириб чиқаради;

б) бир вақтнинг ўзида бир хил мақсадга қараб интилиш конкурент вазият сифатида қабул қилиниши мумкин;

в) ижтимоий субъектлар объектларнинг анъанавий тасаввурларини субъектив қарама-қарши маъноларда қабул қилади; бу эса маъно муаммосига олиб келади;

г) ижтимоий субъектлар ўз манфаатларини кўзлаб, бир хил объектларга эга бўлишларини ҳохлайдилар; бунда вазият ресурсларининг етишмовчилиги муаммоси вужудга келади.

д) ҳар бир ижтимоий субъект бошқа ижтимоий субъектга мақсадга эришишига ҳалақт бериш мумкин; бунинг натижасида бошқалар ҳатти-ҳаракатини назорат қилиш муаммоси пайдо бўлади.

е) субъектлар ўртасида норматив стандартлар мос келмаслиги (ҳуқуқ, ахлоқ, дин ва бошқалар) кўринишлари мавжуд бўлиши; бу норматив соҳадаги муаммоларга олиб келади;

ж) ижтимоий субъектлар ўртасидаги муносабатлар бир бирига мос келмайдиган ва бир-бирига қарши мотивлар асосида ўрнатилади; бу эса мотивация соҳасидаги муаммоларни вужудга келтиради.

Конфликт манбалари. Шундай қилиб, ижтимоий объектлар ўртасидаги ҳамкорлик ижтимоий конфликтларни келтириб чиқарадиган хулосага келишимиз мумкин. Конфликт ижтимоий

хамкорликнинг шаклларида биридир.

Ижтимоий субъектлар ҳамкорлиги жараёнида уларнинг манфаатлари амалга оширилади.

Манфаат деганда ижтимоий субъектларнинг жамиятдаги ўрни ва ролига кўра онгида шаклландиган фаолиятларнинг реал сабаблари тушунилади. Манфаатлар ижтимоий статус, уни сақлаб қолиш ёки кўтариш имкониятлари доирасида шаклланади.

Ижтимоий статус тушунчасини ижтимоий субъектнинг эҳтиёжларини қондириш имкониятлари мажмуи бирлаштиради. Агар субъект (индивидуал ёки жамоа) бундай имкониятларга эга бўлса, уларни сақлаб қолишга ҳаракат қилади. Агар субъектнинг бундай имкониятлари бўлмаса, у уларни ўзи учун таъминлашга ҳаракат қилади. Бундай имкониятлар “манба” тушунчаси билан белгиланади. Манбалар (сиёсий, иқтисодий, маънавий, маданий, ҳарбий ва бошқ.) ижтимоий субъектга ўз ижтимоий статусини сақлашга ёки кўтаришга имконият беради.

Манбалар жамият томонидан яратилади. Жамият ресурслари доим чегараланган. Шунинг учун ижтимоий субъект (индивидуал ёки жамоа) бошқа ижтимоий субъектлар манфаатларига тегмасдан ўз манфаатларини қонролмади. Индивид, ижтимоий гуруҳлар ва тизимлар манфаатлари эса манбаларга боғлиқ. Жамият қанча кўп манбааларга эга бўлса, шунча жамият аъзоларининг манфаатлари ранг баранг бўлиб, бир бирига таъсири даражаси юқори бўлади.

Конфликт турлари. “Ижтимоий конфликтология отаси” Георг Зиммельнинг фикрича, жамиятда индивид ва ижтимоий гуруҳлар манфаатларининг ўзаро таъсири даражаси қанча юқори бўлса, ҳар хил ижтимоий структураларда конфликтлар пайдо бўлиш даражаси ҳам юқори бўлади.

М. Дойч томонидан конфликтларнинг қуйидаги турлари аниқланган:

1. “Ҳақиқий конфликт” – манфаатлар тўқнашуви объектив мавжуд бўлиб, қандайдир ўзгарувчан омилга боғлиқ эмас.

2. “Тасодифан ёки шартли конфликт” – бунда конфликтли муносабатлар тасодифан рўй берадиган ва тез ўзгарадиган вазиятлар эвазига пайдо бўлади ва иштирокчилар томонидан англабмайди.

3. “Ўгирилган конфликт” – идрок этилаётган конфликт сабаблари конфликт асосида ётган ҳақиқий объектив сабабалри билан боғлиқ эмас.

4. “Нотўғри талқин қилинган конфликт” – конфликтли муносабатлар ҳақиқий конфликт иштирокчиларига эмас, бошқа шахсларга тегишли деб тушунилади.

5. “Яширин конфликт” – объектив сабабаларга кўра конфликтли муносабатлар рўй бериши керак, лекин зидиятлар намоён бўлмайди.

6. “Ёлғон конфликт” – бу конфликтнинг объектив сабабалари йўқ ва у нотўғри тасаввурлар ва тушунмовчиликлар натижасида пайдо бўлади. “Ёлғон конфликт” ҳақиқий конфликтга ҳам айланиши мумкин.

Жамоада конфликтларни бошқариш учун раҳбар бошқариш вазифаларининг ечимлари ҳақида умумий тасаввурга эга бўлиши керак.

Жамоада конфликтларни бошқаришда раҳбар фаолиятининг энг биринчи вазифаси конфликтли муносабатларнинг характери ҳамда унинг субъектлари ва қатнашчиларини аниқлаштиришдир.

Назорат саволлари:

1. Ижтимоий конфликтларнинг моҳиятини тушунишда нималарга эътибор бериш керак?
2. Ижтимоий ўзаро таъсир қандай йўналишда амалга оширилади?
3. Ижтимоий ҳамкорликда ноаниқлик қуйидаги ҳолатларда юз беради?
4. Конфликт нима?
5. Конфлик моҳиятини очиб беришда нималарга эътибор бериш керак?
6. Манба нима?
7. Конфликтнинг қандай турлари мавжуд?
8. “Ҳақиқий конфликт” нима?
9. “Ёлғон конфликт” нима?
10. Жамоада конфликтларни бошқаришда раҳбар фаолиятининг энг биринчи вазифаси нимадан иборат?

21 - МАЪРУЗА

КОНФЛИКТЛИ ВАЗИЯТ. МУЛОҚОТ – КОНФЛИКТЛАРНИ ҲАЛ ҚИЛУВЧИ АСОСИЙ МЕХАНИЗМ СИФАТИДА

Режа:

1. Мулоқот ва шахслараро муносабатлар - ижтимоий психологиянинг мавзудир.
2. Шахслараро муомаланинг шахс тараққиётидаги ўрни.
3. Мулоқот шакллари ва босқичлари.
4. Мулоқотнинг психологик тизими ва вазифалари.
5. Мулоқот – конфликтларни ҳал қилувчи асосий механизми сифатида

Таянч сўз ва иборалар:

Мулоқот, шахс, муомала, мулоқот шакллари, мулоқот босқичлари, мулоқот кўришилари, мулоқот мавзуи, мулоқот йўналишлари, мулоқот функциялари, мулоқот кирралари, конфликт.

Адабиётлар:

1. Ғозиев Э.Г. Муомала психологияси. Т-2001.
2. “Психология” Уч. Т-2. “Проспект”. Москва - 2004.
3. Веденская Л.В, Павлова Л.А. Деловая риторика: учебное пособие для вузов.- М.:ИКЦ “МарТ”, 2004-512 с.
4. Немов Р.С. Практическая Психология Познание себя: Влияние на людей:Пособие для уч-ся-М:Гуманит. Изд.Центр ВЛАДОС, 2003. 320 с.
5. www.psychology.all.ru
6. www.psychology.net.ru

Мулоқот ва шахслараро муносабатлар - ижтимоий психологиянинг мавзудир. Мулоқот одамлар амалга оширадиган фаолиятлар ичида етакчи ўринни эгаллаб, у инсондаги энг муҳим эҳтиёжни — жамиятда яшаш ва ўзини шахс деб ҳисоблаш билан боғлиқ эҳтиёжини қондиради. Шунинг учун ҳам унинг ҳар бир инсон учун аҳамияти каттадир.

Мулоқот - одамларнинг биргаликдаги фаолиятлари эҳтиёжларидан келиб чиқадиган турли фаолликлари мобайнида бир-бирлари билан ўзаро муносабатларга киришиш жараёнидир. Яъни, ҳар бир шахснинг жамиятда бажарадиган фаолиятлари (меҳнат, ўқиш, ўйин, ижод қилиш ва бошқалар) ўзаро муносабат ва ўзаро таъсир шакллари ўз ичига олади. Чунки ҳар қандай иш одамларнинг бир-бирлари билан тил топишишни, бир-бирларига турли хил маълумотларни узатишни, фикрлар алмашинуви каби мураккаб

хамкорликни талаб қилади. Шунинг учун ҳам ҳар бир шахснинг жамиятда тутган ўрни, ишларининг муваффақияти, обрўси унинг мулоқотга кириша олиш қобилияти билан бевосита боғлиқдир.

Бир қарашда осонгина туюлган шахслараро мулоқот аслида жуда мураккаб жараён бўлиб, унга одам ҳаёти мобайнида ўрганиб боради. Мулоқотнинг психологик жиҳатдан мураккаб эканлиги ҳақида Б.Ф.Паригин шундай ёзади: «Мулоқот шунчалик кўп қиррали жараёнки, унга бир вақтнинг ўзида қуйидагилар киради:

- а) индивидларнинг ўзаро таъсир жараёни;
- б) индивидлар ўртасидаги ахборот алмашинуви жараёни;
- в) бир шахснинг бошқа шахсга муносабати жараёни;
- г) бир кишининг бошқаларга таъсир кўрсатиш жараёни;
- д) бир-бирларига ҳамдардлик билдириш имконияти;
- е) шахсларнинг бир-бирларини тушуниши жараёни».

Шахслараро муомаланинг шахс тараққиётидаги ўрни.

Аслида ҳар бир инсоннинг ижтимоий тажрибаси, унинг инсоний қиёфаси, фазилатлари, хаттоки, нуқсонлари ҳам мулоқот жараёнларининг маҳсулидир. Жамиятдан ажралган, мулоқотда бўлиш имкониятидан маҳрум бўлган одам ўзида индивид сифатларини сақлаб қолиши мумкин, лекин у шахс бўлолмайди. Шунинг учун мулоқотнинг шахс тараққиётидаги аҳамиятини тасаввур қилиш учун унинг функцияларини таҳлил қиламиз.

Ҳар қандай мулоқотнинг энг элементар функцияси - суҳбатдошларнинг ўзаро *бир - бирини тушунишларини* таъминлашдир. Бу ўзбекларда самимий салом - алик, очиқ юз билан кутиб олишдан бошланади. Ўзбек халқининг энг нодир ва буюк ҳислатларидан бири ҳам шуки, уйига биров кириб келса, албатта очиқ юз билан кутиб олади, кўришади, сўрашади, хол - аҳвол сўрайди. Шуниси характерлики, таъзияга борган чоғда ҳам ана шундай самимиятли қабулни ҳис қиламиз.

Унинг **иккинчи** муҳим функцияси ижтимоий тажрибага асос солишдир. Одам боласи фақат одамлар даврасида ижтимоийлашади, ўзига зарур инсоний хусусиятларни шакллантиради. Одам боласининг йиртқич ҳайвонлар томонидан ўғриланиб кетилиши, сўнг маълум муддатдан кейин яна одамлар орасида пайдо бўлиши фактлари шуни кўрсатганки, «мауглилар» биологик мавжудот сифатида ривожланаверади, лекин ижтимоийлашувда ортда қолиб кетади. Бундан ташқари, бундай ҳолат боладаги билиш қобилиятларини ҳам чеклаши кўплаб психологик экспериментларда ўз исботини топди.

Мулоқотнинг яна бир муҳим вазифаси - у одамни у ёки бу фаолиятга ҳозирлайди, руҳлантиради. Одамлар гуруҳидан узоқлашган, улар назаридан қолган одамнинг кўли ишга ҳам бормайди, борса ҳам жамиятга эмас, балки фақат ўзигагина манфаат келтирадиган ишларни қилиши мумкин. Масалан, кўплаб тадқиқотларда изоляция, яъни

одамни ёлғизлатиб қўйишнинг унинг руҳиятига таъсири ўрганилган. Масалан, узоқ вақт термокамерада бўлган одамда идрок, тафаккур, хотира, ҳиссий ҳолатларнинг бузилиши қайд этилган. Лекин атайлаб эмас, тақдир тақозоси билан ёлғизликка маҳкум этилган одамларнинг мақсадли фаолиятлар билан ўзларини банд этишлари у қадар катта салбий ўзгаришларга олиб келмаслигини ҳам олимлар ўрганишган. Лекин барибир ҳар қандай ёлғизлик ва мулоқотнинг етишмаслиги одамда мувозанатсизлик, ҳиссиётга берилувчанлик, хадиксираш, хавотирланиш, ўзига ишончсизлик, қайғу, ташвиш ҳисларини келтириб чиқаради. Шуниси қизиқки, ёлғизликка маҳкум бўлганлар маълум вақт ўтгач овоз чиқариб, гапира бошлашаркан. Бу аввал бирор кўрган ёки ҳис қилаётган нарсаси хусусидаги гаплар бўлса, кейинчалик нимагадир қараб гапиравериш эҳтиёжи пайдо бўлар экан. Масалан, бир М.Сифр деган олим илмий мақсадларини амалга ошириш учун 63 кун ғор ичида яшаган экан. Унинг кейинчалик ёзишича, бир неча кун ўтгач, у турган ерда бир ўргимчакни ушлаб олади ва у билан диалог бошланади. «Биз, деб ёзади у шу ҳаётсиз ғор ичидаги танҳо тирик мавжудотлар эдик. Мен ўргимчак билан гаплаша бошладим, унинг тақдири учун қайғура бошладим...»

Шахснинг мулоқотга бўлган эҳтиёжининг тўла қондирилиши унинг иш фаолиятига ҳам таъсир кўрсатади. Одамлар, уларнинг борлиги, шу муҳитда ўзаро гаплашиш имкониятининг мавжудлиги факти кўпинча одамни ишлаш қобилиятини ҳам ошираркан, айниқса, гаплашиб ўтириб қилинадиган ишлар, биргаликда ёнма - ён туриб бажариладиган операцияларда одамлар ўз олдида турган ҳамкасбига қараб кўпроқ, тезроқ ишлашга куч ва қўшимча ирода топади. Тўғри, бу ҳамкорликда ўша ёнидаги одам унга ёкса, улар ўртасида ўзаро симпатия ҳисси бўлса, унда одам ишга «байрамга келгандай» келадиган бўлиб қолади. Шунинг учун ҳам америкалик социолог ҳамда психолог Жон Морено асримиз бошидаёқ ана шу омилнинг унумдорликка бевосита таъсирини ўрганиб, социометрик технологияни, яъни сўровнома асосида бир - бирини ёқтирган ва бир - бирини инкор қилувчиларни аниқлаган ва социометрия методикасига асос солган эди.

Шундай қилиб, мулоқот одамларнинг жамиятда ўзаро ҳамкорликдаги фаолиятларининг ички психологик механизмини ташкил этади. Қолаверса, ҳозирги янги демократик муносабатлар шароитида турли ишлаб чиқариш қарорларини яқка тартибда эмас, балки коллегиал - биргаликда чиқариш эҳтиёжи пайдо бўлганлигини ҳисобга олсак, одамларнинг муомала маданияти ва мулоқот техникаси меҳнат унумдорлиги ҳамда самарадорликнинг муҳим омилларидандир.

Мулоқотнинг шакллари ва босқичлари. Мулоқот жараёни ўзига хос равишда мураккаб бўлиб, бунда уч хил босқич мавжуд.

Дастлабки босқич — **одамнинг ўз-ўзи билан мулоқотидир**. Т.Шибутани “Ижтимоий психология” дарслигида: «Агар одам озгина бўлса ҳам ўзини англаса, демак, у ўз-ўзига кўрсатмалар бера олади»— деб тўғри ёзган эди. Одамнинг ўз-ўзи билан мулоқоти аслида унинг бошқалар билан мулоқотининг характерини ва ҳажмини белгилайди. Агар одам ўз-ўзи билан мулоқот қилишни одат қилиб олиб, доимо жамиятдан ўзини четга тортиб, тортиниб юрса, демак у бошқалар билан суҳбатлашишда, тил топишишда жиддий қийинчиликларни бошдан кечиради, дейиш мумкин. Демак **бошқалар билан мулоқот**— мулоқотнинг иккинчи босқичидир.

А. Н. Леонтьев ўзининг “Психика тараққиётдан очерклар” китобида мулоқотнинг учинчи шакли—**авлодлар ўртасидаги мулоқот**нинг аҳамияти тўғрисида шундай деб ёзади: «Агар барча катта авлод ўлиб кетганида, инсоният тури йўқ бўлиб кетмасди, лекин жамиятнинг тараққиёти анча орқага сурилибгина эмас, балки йўқолиб ҳам кетиши мумкин эди». Ҳақиқатан ҳам, авлодлараро мулоқотнинг борлиги туфайли ҳар бир жамиятнинг ўз маданияти, маданий бойликлари, кадриятлари мавжуд бўладики, бунинг аҳамиятини тушунган инсониятнинг энг илғор вакиллари уни доимо кейинги авлодлар учун сақлаб келадилар ҳамда таълим, тарбия ва кундалик мулоқот жараёнида уни авлоддан-авлодга узатадилар.

Мулоқотнинг ҳаётимиздаги шакл ва кўринишларига келсак унинг ҳар бир шахснинг ҳаётий вазиятларга мос келадиган, ўша вазиятлардан келиб чиқадиган кўринишлари ва турлари ҳақида гапириш мумкин. Лекин умумий ҳолда ҳар қандай мулоқот ё расмий ёки норасмий тусда бўлади. Агар **расмий мулоқот** одамларнинг жамиятда бажарадиган расмий вазифалари ва хулқ-атвор нормаларидан келиб чиқса, масалан, раҳбарнинг ўз қўл остида ишлаётган ходимлар билан мулоқоти, профессорнинг талаба билан мулоқоти ва ҳоказо, норасмий мулоқот — бу одамнинг шахсий муносабатларига таянади ва унинг мазмуни ўша суҳбатдошларнинг фикр-ўйлари, ният-мақсадлари ва эмоционал муносабатлари билан белгиланади. Масалан, дўстлар суҳбатдоши, поездда узоқ сафарга чиққан йўловчилар суҳбати, танаффус вақтида талабаларнинг спорт, мода, шахсий муносабатлар борасидаги мунозаралари. Одамларнинг асл табиатларига мос бўлгани учун ҳам **норасмий мулоқот** доимо одамларнинг ҳаётида кўпроқ вақтини олади ва бунда улар чарчамайдилар. Лекин шуни таъкидлаш керакки, одамда ана шундай мулоқотга ҳам қобилиятлар керак, яъни унинг қанчалик сергаплиги, очиқ кўнгиллиги, суҳбатлашиш йўллари билиш, тил топишиш қобилияти, ўзгаларни тушуниши ва бошқа шахсий сифатлари кундалик мулоқотнинг самарасига бевосита таъсир кўрсатади. Шунинг учун ҳамма одам ҳам раҳбар бўлолмайди, айниқса, педагогик ишга ҳамма ҳам қўл уравермайди, чунки бунинг учун ундан ҳам

расмий, ҳам норасмий мулоқот техникасидан хабардорлик талаб қилинади.

Мулоқот мавзуи ва йўналишига кўра, унинг:

- *ижтимоий йўналтирилган* (кенг жамоатчиликка қаратилган ва жамият манфаатларидан келиб чиқадиган мулоқот);

- *гуруҳдаги предметга йўналтирилган* (ўзаро ҳамкорликдаги фаолиятни амалга ошириш мобайнидаги мулоқот — меҳнат, таълим жараёнидаги ёки конкрет топшириқни бажариш жараёнида гуруҳ аъзоларининг мулоқоти);

- *шахсий мулоқот* (бир шахснинг бошқа шахс билан ўз муаммоларини очиш мақсадида ўрнатган муносабатлари); педагогик мулоқот (педагогик жараёнда иштирок этувчилар ўртасида амалга ошириладиган мураккаб ўзаро таъсир жараёни) турлари фарқланади.

Мулоқотнинг тури ва шакллари турличадир. Масалан, бу фаолият бевосита «юзма - юз» бўлиши ёки у ёки бу *техник воситалар* (телефон, телеграф ва шунга ўхшаш) орқали амалга ошириладиган; бирор профессионал фаолият жараёнидаги *амалий* ёки *дўстона* бўлиши; *субъект - субъект* типли (диалогик, шериклик) ёки *субъект - объектли* (монологик) бўлиши мумкин.

Ҳар бир мулоқот турининг ўз қонун-қоидалари, таъсир усуллари ва йўл-йўриқлари борки, уларни билиш ҳар бир кишининг, айниқса одамлар билан доимо мулоқотда бўладиганларнинг бурчидир.

Мулоқотнинг психологик тизими ва вазифалари. Мулоқот мураккаб жараён бўлганлиги учун ҳам айрим олинган мулоқот шаклини анализ қилганимизда, унда жуда хилма-хил кўринишлар, компонентлар ва қисмлар борлигини аниқлашимиз мумкин.

Мулоқот - одамлар амалга оширадиган фаолиятлар ичида етакчи ўринни эгаллаб, у инсондаги энг мухим эҳтиёжни — жамиятда яшаш ва ўзини шахс деб ҳисоблаш билан боғлиқ эҳтиёжини қондиради.

Мулоқот шунчалик кўп қиррали жараёнки, унга бир вақтнинг ўзида қуйидагилар киради:

- а) индивидларнинг ўзаро таъсир жараёни;
- б) индивидлар ўртасидаги ахборот алмашинуви жараёни;
- в) бир шахснинг бошқа шахсга муносабати жараёни;
- г) бир кишининг бошқаларга таъсир кўрсатиш жараёни;
- д) бир-бирларига ҳамдардлик билдириш имконияти
- е) шахсларнинг бир-бирларини тушуниши жараёни.

Мулоқотнинг
вазифалари

1. Суҳбатдошларнинг ўзаро *бир - бирини тушунишларини* таъминлаш;
2. Ижтимоий тажрибага асос солиш (мауглилар);
3. Одамни у ёки бу фаолиятга ҳозирлаш, руҳлантириш

Мулоқот
босқичлари

1. Одамнинг ўз-ўзи билан мулоқоти;
2. Бошқалар билан мулоқот;
3. Авлодлар ўртасидаги мулоқот.

Мулоқот
кўринишлари

1. Расмий;
2. Норасмий;
3. Шахсий;
4. Ижтимоий йўналтирилган;
5. Гуруҳдаги предметга йўналтирилган

Мулоқот тури
ва шакллари

Бевосита «юзма - юз» бўлиши; У ёки бу *техник воситалар* (телефон, телеграф ва шунга ўхшаш воситалар) орқали; профессионал фаолиятда *амалий ёки теориявий* бўлиши; *дўстона* бўлиши; *субъект - субъект* типли (диалогик, шериклик) ёки *субъект - объект* (монологик) бўлиши мумкин.

Мулоқот жараёнининг мураккаб психологик табиатини билиш, турли шароитларда самарали муносабатлар ўрнатиш малакасини ошириш учун унинг таркибига кирувчи ҳар бир элемент ёки бўлақлар билан алоҳида танишиб чиқамиз.

Г.М.Андреева мулоқотнинг қуйидаги психологик тузилишини таклиф этади:

1. *Мулоқотнинг коммуникатив* томони (яъни мулоқотга киришувчилар ўртасидаги маълумотлар алмашинуви жараёни).

2. *Мулоқотнинг интерактив* томони (яъни мулоқотга киришувчи томонларнинг хулқ-атворларига таъсир жараёни).

3. *Мулоқотнинг перцептив* томони (яъни мулоқотга киришувчи томонларнинг бир-бирларини идрок этишлари ва тушунишлари билан боғлиқ бўлган мураккаб психологик жараён).

Бу структуранинг ҳар бир томонини батафсил кўриб чиқамиз.

Кўпгина олимлар мулоқотнинг инсон ҳаётидаги аҳамиятига тўхталиб ўтар эканлар, унинг қатор вазифалари, функцияларини ажратадилар. Масалан, таниқли рус олими Б.Ф.Ломов унинг функцияларига қуйидагиларни киритади:

- а) маълумотлар алмашинуви функцияси;
- б) хулқ-атворни бошқарув функцияси;
- в) ҳиссиётлар алмашинуви.

Бу функциялар аслида Г.М.Андреева ажратган мулоқот қисмларига ҳам мос келади, яъни ҳар бир мулоқот жараёнида Б.Ф.Ломов қайд этган вазифаларни топиш мумкин.

Конфликтларни ҳал қилишда мулоқотнинг қуйидаги қоидаларига амал қилиш керак:

1. Новербал воситаларга (мимика, пантомимика, қарашлар ва бошқ.) эътибор қаратиш лозим.

2. Сизда ва бошқа одамларда тушунмовчиликлар ёки нотўғри фикрлар вужудга келмасликка эътибор бериш.

3. Мулоқотни очик қилишга ҳаракат қилиш.

4. Ноаниқликлардан сақланиш, нормал мулоқотга ҳалақит берадиган нарсалардан сақланиш.

5. Тўғри тинглашни ўрганиш, мулоқот аъзоларни ҳурмат қилиш, уларнинг гапларини қизиқиш билан тинглаш.

6. Ўз фикрларингизни тўғри етказинг, шеригингизнинг салбий ҳис-туйғуларини ўйғотманг.

Назорат саволлари:

1. “Мулоқот” тушунчасини изоҳлаб беринг.
2. Шахслараро муомаланинг шахс тараққиётидаги ўрни қандай?
3. Мулоқотнинг қирралари қандай?
4. Мулоқотнинг шахс иш фаолиятига таъсирини тушунтириб беринг.

5. Мулоқот босқичларини изоҳлаб беринг.
6. Мулоқот кўринишлари нималардан иборат?
7. Мулоқот мавзуи ва йўналишига кўра унинг қандай турлари фарқланади?
8. Мулоқотнинг психологик тузилиши нималардан иборат?
9. Мулоқотнинг функцияларига нималар киради?
10. Конфликтларни ҳал қилишда мулоқотнинг ўрни қандай?

МУНДАРИЖА

- 1-маъруза. Ўқув курсининг умумий характеристикаси.
Курснинг предмети, мақсад ва вазифалари..... 3-бет
- 2-маъруза. Психология фан ва амалиёт сифатида..... 8-бет
- 3-маъруза. Психологияда бихевиоризм тушунчаси. Замонавий мутахассис ҳаёти ва фаолиятида психологиянинг ўрни.....14-бет
- 4-маъруза. Шахс психологияси. Психологияда шахс муаммоси. Шахс ҳақидаги анъанавий назариялар....19-бет
- 5-маъруза. Шахснинг психологик структураси. Шахснинг ички ва ташқи фаоллиги..... 30-бет
- 6-маъруза. Гуруҳ (жамоа) психологияси. Гуруҳнинг ижтимоий-психологикструктураси 41-бет
- 7-маъруза. Гуруҳда ўзаро ҳамкорлик ва мулоқот психологияси 46-бет
- 8-маъруза. Самарали бошқарув фаолиятининг психологик асослари. Бошқаришнинг моҳияти ва мазмуни. Бошқарув фаолиятининг асосий вазифаси.....58 -бет
- 9-маъруза. Бошқарув фаолиятини такомиллаштириш омиллари. бошқариш фаолиятинининг мезонлари ва кўрсаткичлари.....66- бет
- 10-маъруза. Ходимлар касбкорлигини такомиллаштиришнинг психологик асослари. мутахассис касбий билимдонлигининг моҳияти ва мазмуни..... 81-бет
- 11- маъруза. Ижобий касбкорликнинг асослари. инновацион-акмеологик маданият. акмеологик маданият структураси. инновацион-акмеологик маданият функциялари.....85-бет
- 12- маъруза. Таълим беришнинг педагогик назарияси ва методикаси.....91-бет
- 13-маъруза. Таълимнинг замонавий назариялари ва концепциялари.....100-бет
- 14- маъруза. Тарбия моҳияти ва мазмуни. тарбия жараёнини ташкил этиш. Тарбиянинг замонавий моделлари108-бет
- 15- маъруза. Касб тарбияси. ҳуқуқий тарбия. ахлоқий тарбия. мақсадга йўналтирилган тарбия жараёни.....113-бет
- 16- маъруза. Самарали тарбиявий фаолият технологияси. тарбия стратегияси. тарбия тактикаси. тарбия усуллари. тарбия воситалари. тарбия услублари..... 131-бет
- 17- маъруза. Мутахассиснинг ўз устида ишлашининг психологик ва педагогик асослари..... 137-бет
- 18- маъруза. Ҳаёт фаолияти жараёнида мутахассиснинг ўз устида ишлаш мотивациясини ривожлантириш. Интериоризация жараёни.....145-бет

- 19- маъруза. Жамоада юз берадиган конфликтлар ва уларни бошқариш. Конфликт тушунчаси. Конфликтларнинг келиб чиқиш сабаблари. Конфликтлар турлари..... 150-бет
- 20- маъруза. Жамоада конфликтларни бошқариш. конфликт жараёнининг сабабларини ўрганиш. конфликтлар ривожланишининг турли вариантларини таҳлил қилиш...156-б.
- 21- маъруза. Конфликтли вазият. мулоқот – конфликтларни ҳал қилувчи асосий механизм сифатида.....160-бет