

**PEDAGOG JAMOADA SOG'LOM MUHITNI SHAKLLANTIRISHDA
RAHBAR FAOLIYATINING AHAMIYATI**

Saidqulova Gavhar Odiljon qizi

Toshkent viloyati, Chirchiq davlat pedagogika instituti

Ta'lim muassasining boshqaruv yo'nalishi 2-kurs magistranti

ANNOTATSIYA

Maqolada ta'lim muassasalari jamoasida sog'lom muhitni yaratishning pedagogik-psixologik asoslarini tahliliga e'tibor qaratilgan. Jamoadagi psixologik zo'riqlashlarni bartaraf etish, ta'lim muassasasi rahbari va bo'ysunuvchilarning kasbiy mahoratini oshirish, xodimlarning bo'sh vaqtlarini to'g'ri tashkillashtirish, mehnat faoliyatini tashkil etishga takliflarni erkin kiritish imkoniyatini yaratish, jamoada do'stona, shuningdek faoliyatda hamkorlik munosabatlarini yaratish.

Kalit so'zlar: ta'lim, ta'lim muassasasi, o'qituvchi, pedagogik, psixologik, psixokorreksiya, korreksion pedagogika

ABSTRACT

The article focuses on the analysis of the pedagogical and psychological basis for creating a healthy environment in the community of educational institutions. Overcoming psychological tensions in the team, improving the professional skills of the head of the educational institution and subordinates, the proper organization of leisure time of employees, the opportunity to freely submit proposals for the organization of labor activities, team-friendly, as well as building partnerships.

Keywords: education, educational institution, teacher, pedagogical, psychological, psychocorrection, correctional pedagogy

Jamoani ijtimoiy-psixologik muhiti - guruhning eng ajralmas psixologik xarakteristikasidir, bu guruhning birgalikdagi hamkorlikdagi faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan alohida ob'ektlarni (hodisalarni, jarayonlarni) aks ettirishning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq ijtimoiy jarayondir.

Guruh faoliyatining samaradorligi jamoaning ijtimoiy-psixologik muhiti holatiga bog'liq.

Jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit

Sog'lom ijtimoiy-psixologik iqlimning eng muhim belgilari:

- guruh a'zolarining bir-biriga bo'lgan ishonchi va yuqori talabchanligi;
- o'zaro do'stona va konstruktiv tanqid qilish;
- butun jamoaga tegishli masalalarni muhokama qilishda o'z fikrini erkin ifoda etish;
- menejrlarning bo'ysunuvchilarga bosimining yo'qligi va ularning guruh uchun muhim bo'lgan qarorlarni qabul qilish huquqini tan olishlari;

- jamoa a'zolarining vazifalari va ularni amalga oshirishdagi ishlar holati to'g'risida yetarli darajada xabardorligi;

- jamoa a'zolarida jamoaga tegishli bo'lganidan mamnunlik hissiyoti;

- jamoaning har qanday a'zosida ko'ngilsizlik holatini keltirib chiqaradigan holatlarda (aldanish, umidsizlik, rejalarni buzish) yuqori darajada hissiy ishtirok etish va o'zaro yordam;

- guruhning har bir a'zosi tomonidan ishlarning holati uchun javobgarlikni o'z zimmasiga olish va boshqalar.

Ushbu dasturni amalga oshirishda quyidagi qushimcha tadbirlarni amalga oshirish zarur:

- 1) rahbarlarning kasbiy mahoratini oshirish, mehnat jamoasini boshqarish va psixologik muhitni holatini normallashtirish bo'yicha adabiyotlarni o'rganish, tashkiliy va tarbiyaviy ishlar usullari va uslublari;
- 2) personal malakasini oshirish, kasbiy malakasini oshirish, xodimlarning karera rejalashtirish imkoniyatlarini ta'minlovchi kadrlarni rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish;
- 3) jamoa bilan qo'shma tajribalarda yutuq va muvaffaqiyatsizliklarni aniqlash;
- 4) agar kerak bo'lsa, rahbarlik uslubini o'zgartirish orqali tashkilotdagi sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni yanada takomillashtirish;
- 5) psixologik muvofiqligi asosida jamoani shakllantirish;
- 6) boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayonida xodimlarning salohiyatidan foydalanish;
- 7) xodimlar o'rtasidagi rasmiy va norasmiy aloqalar chastotasining ko'payishiga ko'maklashish, ularning afzalliklarini ko'rsatib, ularning kasbiy o'sishiga ko'maklashish;
- 8) jamoaning bo'sh vaqtlarini birgalikda tashkil etish va o'tkazish:
 - sport musobaqalarini o'tkazish;
 - teatrlarga, kinolarga, konsertlarga qo'shma tashriflarni tashkil etish;
 - maxsus ayramlar, sanalar va marosimlar uchun ziyofatlar tashkil etish;
- 9) jamoa a'zolarining havaskor chiqishlarida ishtirok etish;
- 10) jamoa uchun psixologik yengillashtirish xonasini yaratish;
- 11) xodimlar o'z takliflarini kiritishlari mumkin bo'lgan guruh ishini yaxshilash uchun "takliflar va istaklar qutisini" yaratish;
- 12) tashkilot psixolog tomonidan davriy va doimiy psixologik treninglar.

Jamoadagi psixologik zo'riqlashlarni bartaraf etish, ta'lim muassasasi rahbari va bo'ysunuvchilarning kasbiy mahoratini oshirish, xodimlarning bo'sh vaqtlarini to'g'ri tashkillashtirish, mehnat faoliyatini tashkil etishga takliflarni erkin kiritish imkoniyatini yaratish, jamoada do'stona, shuningdek faoliyatda hamkorlik munosabatlarini yaratish.

Dasturni amalga oshirish natijasida qo‘yidagi ijobiy ijtimoiy-psixologik muhit ko‘rsatkichlarini vujudga kelishi mumkin:

• jamoada ishbilarmonlik, ish kuni davomida ijodiy kayfiyat, xodimlar o‘rtasidagi munosabatlarda quvnoq ohanglari, kayfiyatdagi optimizm hukmronlik qiladi;

• munosabatlar hamkorlik, o‘zaro yordam, xayrixohlik tamoyillari asosida quriladi; guruh a‘zolari hamkorlikda ishlarda qatnashishni, bo‘sh vaqtlarini birga o‘tkazishni yaxshi ko‘radilar; munosabatlarda ma‘qullash va o‘zaro qo‘llabquvvatlash ustunlik qiladi, yaxshi konstruktiv tanqid bildiriladi;

• tashkilot xodimlari faol, kuch-qudratga to‘la, o‘zaro yordamda tezda javob berishadi, xodimlarning o‘zaro yordami kerak bo‘lsa, hamkasbini «to‘laqonli qamrab olishga» tayyorligi;

• ayrim xodimlarning yutuqlari yoki muvaffaqiyatsizliklari tashkilotning barcha a‘zolarining hamdardligi va samimiy ishtirokini keltirib chiqaradi, agar muvaffaqiyatga erishilsa, xodimlar o‘z hamkasblari va o‘z tashkilotlari bilan faxrlanishni his qilishadi;

• tashkilot tarkibidagi tarkibiy bo‘linmalar yoki jamoadagi mikro guruhlar o‘rtasidagi munosabatlarda o‘zaro kelishuv, tushunish va hamkorlik vujudga keladi;

• kadrlar qo‘nimsizligining pastligi. Xodimlar boshqa tashkilotlarga teng, ba‘zan esa yuqori lavozimlarga o‘tkazilishidan ham bosh tortishadi;

• tashkilot uchun qiyin paytlarda jamoaning jipsligi va hissiy birligi mavjud ("bitta - hamma uchun, va hamma – bir kishik uchun").

Muhitni sog‘lomlashtirishda psixokorreksion yordamning samaraliligiga baho berish borgan sari aktuallashtirishda. **Bu mutaxassisning ta‘sir eta olishi va psixokorreksion ishning sifatligidandir.**

- Ishning samaradorligini baholashda aniq metodni belgilab olish zarur. Korreksion ishda ma‘lum bir metodni oldindan tanlash qiyin, chunki ish faoliyatida psixologlar turli metodlardan foydalanadilar.

- Hatto bir metod har xil mutaxassisda har xil natija beradi.

- Ishning bahosini bu metoddan xabari bo‘lmagan ekspert berishi zarur. - Psixologning tarbiyaviy-ta‘limiy sifatini hisobga olish kerak.

- Psixologning kasbiga bo‘lgan qiziqishini hisobga olish zarur.

- Guruhiy korreksion ishda psixologning professional bo‘lishi katta ahamiyatga ega.

- Psixokorreksion ishlarda mijoz psixologik ta‘siridan so‘ng quyidagilarga qarab baholanadi:

- Ichki kechinmalarning sub‘ektiv mohiyatining o‘zgarganligi.

- Ta‘sir etgandan so‘ng respondentning ijobiy tomonga o‘zgarishi.

- Psixologik ta‘sir samarasini belgilashda psixofiziologik metodlardan foydalanish mumkin. Ular insonning vegetativ-somatik fiziologik va psixik

funksiyalarini baholaydi. Psixokorreksion ta'sirning samaraliligi kriteriysi har bir shaxsdagi salbiy o'zgarishlarni aynan uni o'ziga xos ekanligini hamda tanlangan psixokorreksion metodlar ta'siri shu o'zgarishlarga qaratilganligini hisobga olish bilan bog'liqdir.

Maqsad: profayling o'tkazuvchi xodimlarning kuzatuvchanlik sifati shakllanishining psixologik jihatlarini o'rganish orqali kuzatuvchanlik sifatini rivojlantirish.

Bu maqsadga erishishda quyidagi vazifalarni hal etish muhim ahamiyat kasb etadi.

- Kuzatuvchanlik sifatini muhim xarakterga ega ekanligini anglab yetishga ko'maklashish.

- Tabiiy kuzatish usullarini o'rgatish va ob'ektiv xulosalar chiqarish ko'nikmalarini shakllantirish.

- Nizoli vaziyatlarda o'z xulq-atvorini korreksiya qilish malakasini shakllantirish.

□ O'z emotsiyasini to'g'ri namoyon qila bilish va agressiv reaksiyalarini jilovlay olishga qaratilgan bilimlarni xosil qilish.

- Boshqa odamlarning kechinmalari, xolati va qiziqishlarini tushunib yetishiga yordam berish.

- Shaxslararo nizolarni konstruktiv hal etish bilimini shakllantirish.

Yuqorida keltirilgan vazifalarni amalga joriy qilish orqali biz quyidagi natijalarga erishishimiz mumkin:

1. Xodimda namoyon bo'layotgan kuzatuvchanlik sifati darajasini oshishi;
2. Xodimning o'z-o'zini anglashi, shu o'rinda o'z-o'ziga bahosini adekvat xolatga kelishi ;
3. Nizoli va muammoli vaziyatlarda xulq-atvorni meyorida ushlab turish;
4. O'zi va boshqalarning emotsional xolatini solishtirishga, o'zidagi emotsional zo'riqlarni pasaytirish.
5. Xulq-atvor normalariga rioya qilish.

Psixokorreksiyaning o'tkazish shartlari:

- Xodimning psixologik yordam olishi uchun ixtiyoriy roziligi ;
- Xodimning mutaxassisga ishonchi;
- Korreksion dasturni amalga oshirish jarayonida xodim faolligi.

Psixokorreksion guruh faoliyatining asosiy tamoyillari:

- Masuliyatlilik tamoyili.
- Yaqinlik tamoyili.
- Qo'llab-quvvatlash tamoyili.
- Shu yerda va hozir tamoyili.
- Maxfiylik tamoyili.
- Seminarning boshidan oxirigacha qatnashish tamoyili.

Psixokorreksiya jarayonini aks ettiruvchi 4ta asosiy strategiya mavjud:

- Vaziyatni o‘zgartirish.
- Vaziyatni o‘zgartirish uchun o‘zini o‘zgartirish. □ Vaziyatdan chiqib ketish.
- Mazkur vaziyatda hayotining yangi jihatlariga etibor berish.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR (REFERENCES)

1. Дусмухамедова Ш.А. Психологические особенности педагогической оценки в обучении детей шестилетнего возраста: Автореф. дис.... канд. психол. наук. М., 1987. 24 с : Канд дис. – М.: НИИ АПН СССР, 1988.–162 с, 1987.
2. Дусмухамедова Ш., Салиева Д., Максимова Л. А. Соотношение уровня развития академической самостоятельности младших школьников с показателями учебной мотивации и стилем педагогической деятельности (на примере учащихся начальных школ Узбекистана) //Педагогическое образование в России. – 2020. – №. 2. – С. 77-83.
3. Дусмухамедов О. С., Дусмухамедова Ш. А. ЎЗБЕКИСТОН АҲОЛИСИНИНГ МОЛИЯВИЙ САВОДХОНЛИГИНИ ОШИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ ПЕРСПЕКТИВЫ ПОВЫШЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ УЗБЕКИСТАНА //ББК 74.48 Р 76. – С. 193.
4. Khamidovna K. Z. Professional orientation of communicative competence of students //European science. – 2020. – №. 2-2 (51).
5. Касимова З. Х. Особенности национальных ценностей и межкультурных коммуникаций в содержании гуманитарного образования //Вестник науки и образования. – 2019. – №. 22-3 (76).
6. Khamidovna K. Z. Application of interactive methods in teaching psychology //ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal. – 2020. – Т. 10. – №. 9. – С. 197-205.
7. Khamidovna K. Z. Professional orientation of communicative competence of students.[Электронный ресурс] //Режим доступа: <https://scientific-publication.com/images/PDF/2020/51/EUROPEAN-SCIENCE-2-51-II-A.pdf>(дата обращения: 23.09.2020).
8. Касимова З. Х. ПРОЯВЛЕНИЯ МЕЖЛИЧНОСТНОЙ КОММУНИКАЦИИ В ЭПОХУ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КУЛЬТУР //International scientific review. – 2020. – №. LXX.
9. Касимова З. Х. РАЗВИТИЕ ВАЖНЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ КАЧЕСТВ В ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ //International scientific review. – 2020. – №. LXXIV.
10. Касимова З. Х. ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТА НОВОЙ ФОРМАЦИИ В ПРОЦЕССЕ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ СПОСОБОВ ОБУЧЕНИЯ //Научные школы. Молодежь в науке и культуре XXI в. – 2017. – С. 252-253.
11. Касимова З. Х. ПЕРСПЕКТИВЫ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ //Молодежь в науке и культуре XXI в.: материалы междунар. науч.-. – 2016. – С. 185.
12. Касимова З. Х., Джалилова Ф. С. Перспективы самореализации личности в условиях дистанционного обучения //Культура в евразийском пространстве: традиции и новации. – 2016. – С. 233-235.
13. Kasimova Z. H. The use of interactive methods in the development of critical and creative thinking //The edition is included into Russian Science Citation Index. – 2014. – С. 132.
14. Касимова З. Х. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЗАЩИТА ЛИЧНОСТИ ОТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ВОЗДЕЙСТВИЙ //Редакционная коллегия. – С. 133.
15. Khamidovna K. Z. et al. Psychological Aspects Of The Development Of Ecological Ideas Among Students //Psychology and Education Journal. – 2021. – Т. 58. – №. 2. – С. 7812-7818.

16. Назаров А. Психологические особенности руководителей, влияющие на принятие управленческих решений //Молодой ученый. – 2019. – №. 44. – С. 298-300.
17. Nazarov A. S. Psychological analysis of levels of administration of management decisions //Вопросы экономики и управления. – 2020. – №. 3. – С. 1-5.
18. Умаров Б. М., Назаров А. С. Низоли вазиятларда бошқарув қарорларини қабул қилишнинг ташкилий ва ижтимоий-психологик механизмлари //Молодой ученый. – 2020. – №. 7. – С. 352-353.
19. Nazarov A. S. et al. Қарор қабул қилиш бошқарув фаолиятининг психологик мезони сифатида //Молодой ученый. – 2020. – №. 11. – С. 280-282.
20. Назаров А. С. Adoption of management decisions as the main function of the modern manager //Проблемы современной экономики. – 2020. – С. 7-12.
21. Назаров А. С., Худайбергенова З. Socio-psychological features of management decision-making //Молодой ученый. – 2020. – №. 50. – С. 430-432.
22. Назаров А. С. Psychological aspects of managerial decision making //Молодой ученый. – 2020. – №. 44. – С. 45-48.
23. Назаров А. С. Принятие управленческих решений как основная функция современного менеджера //Вопросы экономики и управления. – 2020. – №. 2. – С. 1-5.
24. Nazarov A. S. Psychological foundations of managerial decision-making //Молодой ученый. – 2021. – №. 3. – С. 46-48.
25. Назаров А. С. THE PSYCHOLOGY OF DECISION-MAKING STRATEGIES //Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – №. 1-7. – С. 79-82.
26. Назаров А. С. и др. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ //Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – №. 2-9. – С. 31-35.
27. Назаров А. Scientific and methodological foundations of the influence of the social and psychological properties of the manager on managerial decisions //Общество и инновации. – 2021. – Т. 2. – №. 4/S. – С. 523-532.
28. Назаров А. Научно-методические основы влияния социальнопсихологических свойств руководителя на управленческие решения //Общество и инновации. – 2021. – Т. 2. – №. 4/S. – С. 523-532.
29. Назаров А. С., Митина О. В. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ //Наука и мир. – 2020. – №. 12-1. – С. 73-75.