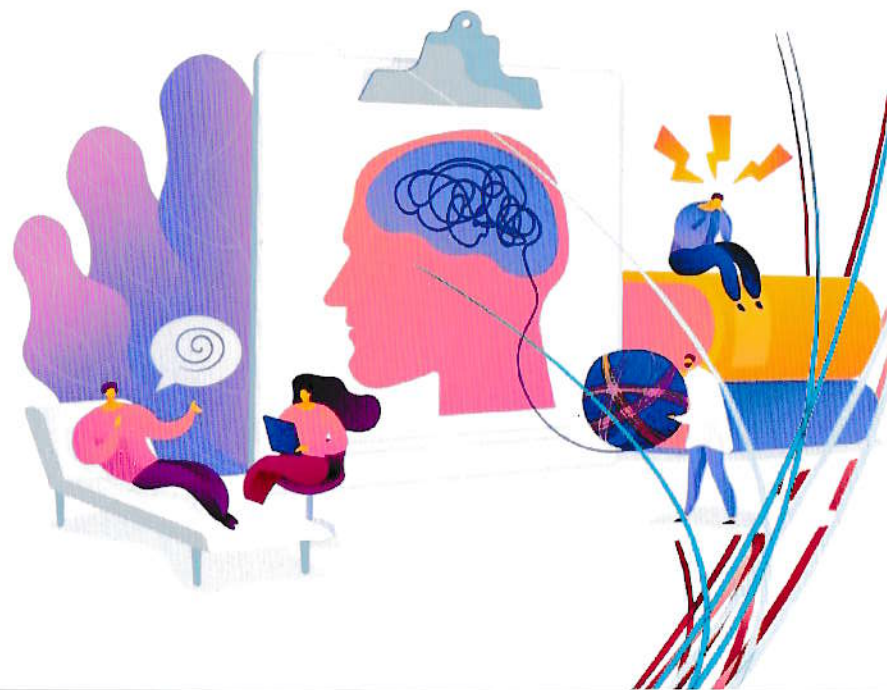


P.M. Jalolova, D.I. Muqumova, A.N. Rasulov,  
A.F. Amirova, Sh.K. Xudayberdiyev, G.A. Jo'rayeva

# PEDAGOGIKA PSIXOLOGIYA



37.015.3.

J-25.

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
OLIY TA'LIM, FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

**CHIRCHIQ DAVLAT PEDAGOGIKA UNIVERSITETI**

**P.M. Jalolova, D.I. Muqumova, A.N. Rasulov,  
A.F. Amirova, Sh.K. Xudayberdiyev, G.A. Jo'rayeva**

**PEDAGOGIKA.PSIXOLOGIYA  
O'QUV QO'LLANMA**

*60110100 – Pedagogika  
60310900- Psixologiya bakalavriat ta'lim yo'nalishi talabalari uchun o'quv  
qo'llanma*

**Toshkent 2023**



UO'K 37.015.3  
KBK 74;88  
J-25

P.M. Jalolova, D.I. Muqumova, A.N. Rasulov, A.F. Amirova,  
Sh.K. Xudayberdiyev, G.A. Jo'rayeva / **Pedagogika. Psixologiya** / Darslik  
- Toshkent: «City of book», 2023. - 268 bet.

O'quv qo'llanma O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi tomonidan 29 sentyabr 2023 yilda 438 - sonli buyrug'li bilan tasdiqlangan "Pedagogika" fanining namunaviy fan dasturiga muvofiq tayyorlangan bo'lib, mazkur o'quv qo'llanmada Pedagogika fan sifatida, tarbiya jarayonida shaxsning shakllanishi, psixologiya fani rivojlanishi va uning sohalari, shaxsning individual - psixologik xususiyatlari. Iqtidorli talabalarni aniqlash va rivojlantirish muammolari, qiziqarli psixologik testlar va ularni qo'llash texnologiyasi, talaba shaxsining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, rahbarlik psixologiyasi va liderlik, boshqarishning psixologiyasi kabi masalalar bayon qilingan. Shuningdek, o'quv qo'llanmada nizolarni bartaraf etish va adaptasiya, DTS asosida boshqarishning psixologiyasi masalalariga bag'ishlangan mavzular keng yoritilgan.

Mazkur o'quv qo'llanmadan oliy o'quv yurtlarining talabalari, shuningdek, professor o'qituvchilar hamda pedagogika, psixologiya yo'nalishi bo'yicha shug'ullanayotgan tadqiqotchilar foydalanishlari mumkin.

#### Taqrizchilar:

Musurmonov R- CHDPU Maktab menejmenti kafedrası dotsenti, p.f.n.  
Turayev S.J. - TATU Qarshi filiali dotsenti, p.f.f.d. (PhD).

O'quv qo'llanma O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligining 2023 yil 29 sentabrdagi 438-sonli buyrug'iga asosan chop etishga ruxsat etilgan

ISBN 978-9910-780-04-2

© Jalolova P.M. va b., 2023  
© «City of book», 2023

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA'LIM,  
FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI  
CHIRCHIQ DAVLAT PEDAGOGIKA UNIVERSITETI  
AXBOROT RESURS MARKAZI

## MUNDARIJA

### Ma'ruza mashg'ulotlari

| T/r | Ma'ruza mavzulari                                                                                             |     |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1   | Pedagogika fan sifatida                                                                                       | 4   |
| 2   | Shaxs tarbiyaning ob'ekti va sub'ekti sifatida                                                                | 14  |
| 3   | Tarbiya jarayonida shaxsning shakllanishi                                                                     | 19  |
| 4   | Psixologiya fani rivojlanishi va uning sohalari.                                                              | 30  |
| 5   | Axborot texnologiyalari sohasida mutaxassisga qo'yiladigan psixologik talablar.                               | 35  |
| 6   | Shaxsning individual - psixologik xususiyatlari. Iqtidorli talabalarni aniqlash va rivojlantirish muammolari. | 42  |
| 7   | Qiziqarli psixologik testlar va ularni qo'llash texnologiyasi.                                                | 53  |
| 8   | Talaba shaxsining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari.                                                          | 62  |
| 9   | Rahbarlik psixologiyasi va liderlik.                                                                          | 94  |
| 10  | Jamoa va xodimlarni boshqarishning psixologik asoslari.                                                       | 122 |
| 11  | Tashkilotdagi kommunikatsiya va xodimlar motivatsiyasini boshqarish.                                          | 135 |
| 12  | Psixologik axborot xavfsizligi.                                                                               | 142 |

### Amaliy mashg'ulotlar

| T/r | Amaliy mashg'ulotlar mavzulari                                              |     |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1   | Insonniyat rivojlanishining ilk bosqichlarida pedagogikaning paydo bo'lishi | 152 |
| 2   | Shaxs rivojlanishining individual va yosh davrning xususiyatlari            | 164 |
| 3   | Tarbiya metodlari vositalari va shakllari                                   | 175 |
| 4   | Tarbiyada milliy qadriyatlarning o'rni.                                     | 182 |
| 5   | Axborot texnologiyalari va boshqa soxa mutaxassisiga qo'yiladigan talablar  | 186 |
| 6   | Talaba shaxsi motivatsiyasi                                                 | 194 |
| 7   | O'quv jarayonidagi interaktiv - psixologik usullar.                         | 205 |
| 8   | Xarakter, qobiliyat, temperament tiplari va ularni psixologik o'rganilishi. | 212 |
| 9   | Shaxsni o'rganuvchi psixologik testlar.                                     | 230 |
| 10  | Ta'lim jarayonidagi qiyinchiliklarni bartaraf etish usullari.               | 241 |
| 11  | Rahbarlik muloqoti va uning bosqichlari.                                    | 250 |
| 12  | Nizolarni bartaraf etish va adaptasiya.                                     | 259 |



## 1-MAVZU: Pedagogika fan sifatida Pedagogikaning metodologik asoslari

### REJA:

1. Jamiyat va olam rivojida pedagogikaning mohiyati.
2. Jamiyat va olamning garmonik muvozanatida inson omili.
3. Pedagogikatng objekti va predmetining takomillashganligi.
4. Pedagogikaning maqsad, vazifalari va asosiy tushunchalari (kategoriyalari).

**Tayanch atamalar:** *pedagog, komil inson, difektologiya, ma'naviyat, aqliy, axloqiy, amaliy, jismoniy sifatlar, tarbiya, ta'lim, ezgu niyat, ezgu so'z, ezgu ish, predmet, obyekt, etnografiya.*

### 1. Jamiyat va olam rivojida pedagogikaning mohiyati.

XXI asr bo'sag'asida ijtimoiy iqtisodiy munosabatlar rivojida inson aql-zakovati va ma'naviyati asosiy muvofiqtashtiruvchi, rivojlantiruvchi omil va vosita ekanligi tobora namoyon bo'lmoqda. Shuning uchun insonparvarlik bozor iqtisodiyoti asosidagi huquqiy, demokratik davlat erkin fuqarolik jamiyati qurilishining bosh tamoyili sifatida qabul qilinmoqda.

Har bir mustaqil fan o'zining predmeti (mavzusi) va metodologik asoslariga egadir. Jumladan, Pedagogika ham fan sifatida shakllanib, o'zining predmetiga ega bo'ldi. Boshqa fanlar kabi Pedagogika ham fan sifatida paydo bo'lar ekan, u avvalo jamiyatning talab va ehtiyojlari asosida paydo bo'ldi.

Shu sababli tarbiya jarayonini ijtimoiy hayotning ajralmas qismi, deb qarash lozim, chunki tarbiyaviy ishlarni olib bormasdan turib jamiyatni, uning rivojlanishini tasavvur qilish qiyin.

Mutafakkir A.Avloniy ta'kidlaganidek, **"Tarbiya biz uchun yo hayot, yo mamot: yo najot, yo halokat, yo saodat, yo falokat masalasidir"**. Insoniyat tarixiga nazar tashlar ekanmiz, hamma davrlarda pedagogik faoliyat ham mavjud bo'lgan.

### 2. Jamiyat va olamning garmonik muvozanatida inson omili.

Insonni dunyoga kelishi, faqat tug'ilishidan iborat tabiiy biologik hodisa emas, balki tug'ilgandan keyin o'z zamonasining taraqqiyoti darajasiga ko'tarilishi, mavjud ijtimoiy tarixiy tajribani egallashi,

jamiyatda o'z o'rnini belgilab olishi, tarixiy jarayonning faol ishtirokchisiga aylanishi, ya'ni tarbiya olishi kerak. Bu jarayonda katta avlod o'zining yashash, kurash va mehnat tajribasini, bilim va malakalarini kichik avlodlarga bera boshlaydi, ya'ni yanga tug'ilgan odam bolasining rivojlanishi, shakllanishi va voyaga etishi jarayoniga rahbarlik qilingan, boshqarilgan. Bu tarbiya deb atalmish ijtimoiy hodisa orqali amalga oshirilgan.

Jamiyat rivojlangani sari etuk, barkamol shaxslarni etishtirish ehtiyoji ham ortib borgan hamda o'zgarib, yangilanib, jamiyatga xizmat qilgan. Insoniyat jamiyatning turli bosqichlarida ta'limtarbiya muassasalarini yaratish, yosh avlodlarni o'kditshi va tarbiyalash sohasidaga tajribalarni nazariy jihatdan anglash, umumlashtirish va hayotga tadbqiq qilish jarayonida Pedagogika fani paydo bo'la boshladi. Pedagogika ta'lim-tarbiyaning maqsadi va vazifalari, davlat ta'lim standartlari, ta'lim va tarbiyaning usullari, tashkil etish shakllari, umuman uning qonuniyatlari haqida bilim, ma'lumot beradigan fanga aylandi.

Pedagogika atamasi ham qadimiy bo'lib, "bola etaklovchi" degan ma'noni bildiruvchi grekcha "paydogogos" so'zidan kelib chiqqan. Tarixiy manbalarning ko'rsatishicha, qadimgi Yunonistonda o'z so'jayinining bolalarini sayr qildirgan, ehtiyot qilgan tarbiyachini, ya'ni qullarni "pedagog" (bola etaklovchi) deb atashgan. Keyinchalik esa, maxsus o'qitilgan va pedagoglikni o'ziga kasb qilib olgan kishilarni pedagog deb atay boshlashgan.

Inson yaratilishi, paydo bo'lishi zahotiyoyoq ilm va tarbiyaviy sifatlar uning yashashi, hayot kechirishdi uchun eng zaruriy shart va vositalar ekanligani anglab boradi. Shuning uchun insoniyat jamiyatning ilk ko'rinishlaridanoq tarbiya bilan shug'ullanuvchi mutaxassislariga ehtiyoj tug'ildi, desak biz tarbiyani faqat bir tomonini, ya'ni boshqalarni yana ham xususiylab, agar yoshlarni tarbiyalash, desak tarbiya tushunchasiga juda ham tor qaralgan bo'ladi. Chunki tarbiya eng avvalo har bir insonni o'ziga qaratilgandir. Har bir kishi doimo ham aqliy, tarbiyaviy, jismonan takomillashib, shakllanib boradi. Ayrim kishilar bu fikrga qo'shilmasliklari mumkin. Chunki bunda jamiyatdagi o'rta, katta avlodning tarbiyasida kamchiliklar, etishmovchiliklar bor ekanda, degan xulosa chiqarmasligi kerak.



Chunki olamning moddiy-ma'naviy tuzilishi, qurilishi, uning rivoji, insonning moddiy ma'naviy yashash sharoiti, imkoniyatlari, uning aqliy, axloqiy, jismoniy holati bilan uzviy bog'liq. Shuning uchun tabiatning inson yashashi, mavjudligi, baxtiyorlitini ta'minlash imkoniyatlari, uning aqliy, axloqiy, jismoniy rivoji, o'sishiga to'g'ridan-to'g'ri bog'liqsir.

Tabiatdagi, jamiytdagi muammolar insoniyatni ma'naviy aqliy rivojlanishiga yo'naltirib unga o'zining yangi xazinalarini ochib beraveradi.

Tarbiyani eng avvalo insonning o'ziga qaratilganligi Prezidentimiz tomonidan ishlab chiqilgan butun dunyo hamjamiyati tan olgan, qadambaqadam amalga oshirilayotgan "o'zbek modeli"da juda to'g'ri belgilandi. Dunyoda birinchi bor insonni diqqate'tibori uni o'zligini anglashga qaratildi. O'zligini anglash birinchidan, uning ozod, erkin, nodir, ulug' siymoligini anglash va o'zida unga amal qilish sifatlarini shakllantirib borish bo'lsa, ikkinchidan uning uziga xos maishiy insoniy sifatlarini ochib beruvchi etnik, ma'naviy insoniy asoslarini anglash va ularga amal qilishdan iboratdir. Yuqorida sanab o'tilgan ikki sifat komil inson sifatning asosini tashkil etadi. Chunki komil inson sifatlarini tarbiya sohasidagi ilmlarni xulosalab, mujassamlashtirilsa, ular asosan uchta:

**1. Ezgu niyat, fikr:**

**2. Ezgu so'z, xushmuomala:**

**3. Ezgu ish, ezgu faoliyatdan** iboratdir.

Shu yuqoridagi uch sifat o'qitishning, ta'limtarbiyaning bosh maqsadidan iboratdir. Bu bosh maqsad insonlarda, yoshlarda, mutaxassislarda komillik sifatlarini takomillashtirish, yoshlarni zamonaviy, axloqiy, amaliy o'quv, malaka, ko'nikmalar bilan qurollantira borish, mutaxassislarda har bir sohaga mos ilm, bilim, ko'nikmalar hosil qilishdan iborat bo'lgan pedagogika fanining zamonaviy fan asoslarini kengayganligini ko'rsatadi.

### **3. Pedagogikatng objekti va predmetining takomillashganligi.**

Pedagogika fanining predmeti, uqitishning ta'lim tarbiyaning zamonaviy qonuniyatlari, mazmuni, usullari, vositalari bilan kishilarni, yoshlarni, mutaxassislarni qurollantiruvchi fan bulganligi

uchun uning metodologik asoslari maqsad va vazifalari dunyoning moddiy ma'naviy rivojida shaxs kamoloti uyg'unligi qonuniyatlari va davlatning zamonaviy siyosatidan kelib chiqadi.

O'zbekiston Respublikasining ta'lim to'g'risidagi qonunida ta'lim O'zbekiston Respublikasi ijtimoiy taraqqiyotida sohasini ustuvor deb e'lon qilinadi.

Ta'limning, o'qitishning vazifasi fuqarolar, yoshlarning eng asosiy konstitutsiyaviy huquqlaridan biri bo'lgan xar bir kishining aqliy amaliy imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish. Intellectual jixatdan rivojini ta'minlash. Uzi xoxlagan kasbini tanlash. uni mukammal egallab, shu soxada baxtiyor faoliyat ko'rsatish uchun modliiy ma'naviy, tarbiyaviy didaktik shart sharoit yaratishdan iboratdir. Bu umumiy vazifadan ta'limning xar bir bug'ini, turi va bosqichlarining O'ziga xos vazifalari kelib chiqadi, Insonshunoslik fanlari tizimida pedagogikaning tutgan o'rni shu bilan belgilanadiki, u shaxsni rivojlantirish, shakllantirish, tarbiyalash, ma'lumotli qilish va o'qitishi (ta'lim berishi) qonuniyatlari borasida tadqiqot ishlarini olib boradi. Shu sababli, rivojlantirish, shakllantirish ta'lim va tarbiya, ma'lumot pedagogikaning asosiy kategoriyalari yoki tushunchalari deb ataladi.

Shaxs turli omillar ta'sirida shakllanadi. Tarbiya esa shaxsni shakllantiruvchi, rivojlantiruvchi omillardan biridir. Katta yoshlilar turli vositalar va usullar orqali ma'lum maqsadni ko'zlagan holda o'z tarbiyalanuvchilarida ma'lum xislatlarni hosil qilish va rivojlantirishni xohlaydilar. Shunday qilib, tarbiya shaxsni muayyan yo'nalishda shakllantirish, kamol toptirish maqsadida turli odatlarning bir-biriga ta'sir ko'rsatadigan ijtimoiy munosabatdir.

Bu jarayonda shaxsning rivojlanishini harakatlantiruvchi kuchlar, omillar hamda tarbiyalanuvchilarning yoshi, shaxsiy xususiyatlari e'tiborga olinadi. Tarbiya jarayonida mikromuhitning ijobiy ta'siridan to'la foydalaniladi va salbiy ta'sirini zaiflashtirishga harakat qilinadi. Tarbiya bir joyda tarbiyalanuvchilarga ta'sir ko'rsatadigan barcha bo'ginlar birlashib, ahillik bilan ishashga erishiladi va har bir shaxs o'z-o'zini tarbiyalash qobiliyatiga ertaroq ega bo'ladi. Tarbiya aksariyat holatlarda keng ma'noda ishlatilib ta'lim, ma'lumot rivojlanish jarayonlariga kiradigan ishlarining mazmunini ham anglatadi. Ularning natijalarini o'zida aks ettiradi.



Asosiy pedagogik tushunchalardan yana biri ta'lim, ya'ni o'qitish, bilim berish tushunchasidir. Ta'lim deganda, biz va insoniyatni ilmiy bilimlar hayot uchun zarur bo'lgan ko'nikma va malakalar bilan qurollantirish qobiliyatlarini o'stirish, tafakkurlarini shakllantirish jarayonini tushunamiz. Ta'lim o'z darajasi va vazifasiga qarab maktabgacha ta'lim, umumiy o'rta ta'lim, o'rta maxsus, kasb hunar ta'limi va oliy ta'limi, oliy o'quv yurtidan keyingi ta'lim, kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash, maktabdan tashqari ta'limdan iborat bo'lib, ular uzluksiz ta'lim tizimini tashkil qiladi. Kelajakdagi ixtisosligidan qat'iy nazar, har bir kishi uchun bilim ko'nikma va malakalarni umumiy o'rta ta'lim maktablarda beriladi. Kasb egallash uchun zarur bilim ko'nikma va malakalarni oliy va o'rta maxsus, kasb hunar ta'limiga qarashli o'quv yurtlarida oladilar. Ta'lim maxsus tayyorgarlik ko'rgan, pedagogik faoliyat bilan shug'ullanish huquqiga ega bo'lgan shaxslar rahbarligida amalga oshiriladigan bilim berish jarayonidir.

Ta'lim pedagoglarning (bilim berish) Faoliyatidan va o'quvchitalabalarining (bilim olish, o'qish) faoliyatlaridan iborat qo'shalok jarayondir.

Birgalikdagi faoliyat orqali yoshlar ilmiy bilimlar bilan qurollanadi. Buning natijasida ularni ijodiy qobiliyatlari har tomonlama shakllanadi. Ma'lumot ta'lim tarbiya jarayonining natijasi orqali bog'langan bilim, ko'nikma va malakalar yig'indisi va shakllangan ma'naviy fazilatlar majmuidir.

Ma'lumot olishning to'g'ri va ishonchli yo'li davlat ta'lim standartlari bo'yicha bilim beradigan, aniq maqsadli rejalar, dasturlar asosida o'quv yurtlarida tashkil qilinadigan ta'lim tarbiya jarayonidir.

Ta'lim, tarbiya, ma'lumot, rivojlanish, shakllanish uyg'unlashgan yagona jarayondir. Unda o'qituvchitarbiyachi rahbarlik qiladi. Pedagogika uzoq tarixiy jarayonda shakllanar ekan, hozirga kelib ilmiy bilimlarni mustaqil bir tarmoq sifatida, fan sifatida shakllandi. O'zining ilmiy nazariy, uslubiy, amaliy asoslarini yaratdi. Natijada pedagogika fanlari tizimi, ya'ni uning tarmoqlari vujudga keldi. Yaqin vaqtgacha falsafaning bir tarmoq hisoblangan pedagogikaning mustaqil yangi yo'nalishlari yaratildi. Jumladan, Pedagogika tarixi mustaqil tarmoq sifatida, Pedagogika fanining tarixan rivojlanishi

o'zida aks ettiriladi. Bunda o'tmishdagi ilg'or pedagogik g'oyalarni paydo bo'lishi, rivojlanishi, ularning bugungi kundaga ahamiyati, merosdan foydalanishning zaruriyati haqida fikr yuritiladi.

Pedagogika fanlari tizimida tarbiyalanuvchilarning yoshlariga qaratilgan tarmoq pedagogikalar mavjud. Jumladan: maktabgacha ta'lim pedagogikasi, umumiy ta'lim pedagogikasi, o'rta maxsus, kasbhunar ta'limi pedagogikasi, oliy ta'lim pedagogikasi, ishlab chiqarish pedagogikasi, pedagogik menejment, davolash pedagogikasi, gerontopedagogika, harbiy pedagogika, yangi pedagogik texnologiyalar kabilardir. Bu tarmoq pedagogikalar maktabgacha ta'lim muassasalarida umumiy va o'rta maxsus, kasbhunar ta'limi, oliy o'quv yurtlarida olib boriladigan ta'limtarbiya jarayonining qonuniyatlarini o'rganadi.

Bulardan tashqari difektologiya deb ataluvchi maxsus pedagogika ham shakllandi va maxsus o'quv maskanlarida o'qituvchi, tarbiyachilar tayyorlashda surdopedagogika (soqov bolalarni o'qitish va tarbiyalashda), tiflopedagogika (ko'zi ojiz bolalarni o'qitish), oligofrenapedagogika (aqliy rivojlanishdan orqada qolgan bolalarni tarbiyalash va o'qitish) logopediya (nutqi yaxshi rivojlanmagan bolalarni o'qitish) masalalari bilan shug'ullanadi. Pedagogika fanlari tizimining muhim; tarmog'i sifatida aniq fanlarni o'qitish va o'rganishning qonuniyatlari o'rganuvchi uslubiyot fanining ham xizmatlari beqiyos kattadir. Har bir fanni o'qitishning o'ziga xos yo'lusullari mavjuddir. Ba'zan bu fanni xususiy metodika, ya'ni uslub deb atashlari ham bejiz emas. Hozirgi kunda o'quv yurtlarda tarix o'qitish, matematika o'qitish, til o'qitish uslubiyoti fani o'qitilmoqda.

Keyingi yillarda oila pedagogikasi, kasb hunar ta'lim pedagogikasi, harbiy pedagogika, sport pedagogikasi kabilar shakllanmoqda. Pedagogika mustaqil fan sifatida shakllanadi va shakllanmoqda. Ammo shaxs kamoloti bilan bog'liq muammolarni hal etishda boshqa fanlar bilan hamkorlik qiladi. Pedagogika umumiy psixologiya, yoshlar psixologiyasi bilan uzviy boshangan. Psixologiya shaxsning turli yoshdaga psixik rivojlanish qonuniyatlarini, ta'lim tarbiya ta'sirida inson psixikasining o'zgarish mexanizmini tushuntiradi. Shunday ekan, ta'lim tarbiya jarayonida



pedagog tarbiyalanuvchilarning psixik rivojlanishni, shaxsiy sifatlarini o'rganish lozim shundagina samarali ta'sir ko'rsata oladi.

Pedagogika inson dunyoqarashining shakllanishi, jamiyat va shaxsning o'zaro munosabati hamda bilish faoliyati muammolarini o'rganuvchi falsafa bilan hamkorlik qiladi. Ayniqsa, axloqiy tarbiya bilan etikaning estetik tarbiya bilan estetikaning o'zaro aloqalari hammamizga ma'lumdir.

Keyingi yillarda pedagogika sotsiologiya, siyosatshunoslik fanlari bilan aloqalari rivojlanmoqda. Insonning jamiyatdagi o'rni, ijtimoiy muhitning shaxs rivojlanishi va tarbiyasiga ta'sirini o'rgatishda pedagogika bu fanlar bilan hamkorlik qilmoqda.

Pedagogika tarix, etnografiya, folklor (xalq og'zaki ijodi) kabi fanlarning yutuqlaridan samarali foydalanmoqda. Bugungi kundagi pedagogik jarayonning mohiyatini chuqurroq anglash uchun uning o'tmishdagi shakllanish tarixini yaqqol tasavvur qilmoq darkor. Bunday sharoitda tarixiy merosga, folklor manbalarga murojaat qilinadi. Shaxsning jismonan etukligi, barkamolligining ajralmas qismidir. Pedagogikada jismoniy tarbiya to'grisida fikr yuritilar ekan, yoshlar fiziologiyasi va gigiyenasi to'grisidagi bilimlardan foydalanish lozim bo'ladi.

Pedagogika tarixiga nazar tashlar ekanmiz, tarbiya haqidagi g'oyalarning shakllanishida, Imom Buxoriy, Iso at Termiziy, Forobiy, Ibn Sino, Beruniy, Yusuf Xos Xojib, Yassaviy, Naqshbandiy, Navoiy, Behbudiy, Avloniy va boshqa qardosh xalqlar farzandlarining xizmatlari kattadir.

Mamlakatimizning yaqin o'tmishdagi tarixiga nazar tashlar ekanmiz, rus va sovet imperiyasi ta'sirida o'zbek xalqi o'z xarixi, milliy urf odatlari, an'ana, umuminsoniy qadriyatlarni bilish va o'rganshs uchun kurashgan Fshrat, Munavvar Qori, Elbek, Qodiriy qatl qilindi. Qolgan vatanparvar allomalarimiz kemaldi. Ammo qatagonlik davrida xam pedagogik merosni o'rganish to'xtamadi. Navoiy, Beruniy, Avloniy kabilarning ijodi o'rganildi, o'zbek xalq pedagogikasi yaratidsi.

O'zbekiston mustaqil bo'lgandan so'ng mamlakatimizda ta'limtarbiya tizimida ham katta o'zgarish va islohotlar boshlandi. 1992 yilda "Ta'lim to'grisida"gi Qonun qabul qilindi. Bu qonunda oldingilardan farqli ravishda xalq ta'limining yangi qoidalari, ya'ni

prinsiplari e'lon qilinib, hayotga tadbiiq etila boshladi. Ta'lim tarbiya jarayonining mazmuni, shakl va usullari bu sohada ershshshgan ilgor tajribalar asosida ishlab chiqildi. Bunda ta'limning jahon standarti darajasida bo'lish nazarda tug'iladi.

#### 4. Pedagogikaning maqsad, vazifalari va asosiy tushunchalari (kategoriyalari).

Har bir shaxs, xalq va millatning o'ziga xos orzu umidlari va ma'naviy qarashlari bo'ladi. Ular orasida ta'lim va tarbiyaga bo'lgan ehtiyoj alohida o'rinni egalaydi. Chunki har bir sog'lom insonda tinmay bilim olib turish (Extiyoji mavjud. Aslida fikr doirasi keng va tarbiyali insongina o'zini erkin va baxtli his qiladi.

Har qanday davlat o'z xalqining taraqqiyot bosqichiga mos ijtimoiy tuzumni tanlab oladi. Davlatning ma'rifat tizimi jamiyat tanlab olgan tuzumning ijtimoiy buyurtmasini bajarishga yo'naltirilgan bo'ladi.

Bizning bugungi maorif tizimimiz demokratik davlat va bozor munosabatlari asoslangan bo'lishn zarur.

Kelajagi buyuk davlatni qurayotganlar tafakkuri, axloqi yangi iqtisodiy munosabatlarni tarkib toptirtishga va moddiy ne'matlar yaratishga astoydil yo'naltirilgan bo'lishi lozim. Mana shunday ijobiy xislatlarga, ega insonni tarbiyalash ta'lim tarbiya tizimi zimmasiga yuklatilgan.

Yaqin o'tmishimizdagi «sovet pedagogikasi»ning ta'lim tarbiya berish usullari barcha odamlar bir xil qobiliyatga, bir xil dunyoqarashga, bir xil ehtiyojga ega, degan ijtimoiy hayot qonuniyatiga zid, «taqlid qilish» usuliga asoslangan edi. Shu bilan birgalikda, o'qishga hammani jalb qilish maqsadida didaktikaning oltin qoidasi bo'lgan diqqat qildirish tamoyiliga zid holda o'qitishga harakat qilindi. Vaholanki, pedagogika ilmi va amaliyotining ma'lumotiga qaraganda, o'qituvchi talabalar diqqatini o'ziga qaratib, uni dars oxirigacha saqlab turish uchun sinfdagi bolalar soni 15—20 dan oshmasligi kerak ekan. Aks holda, darslarni ijro bo'lmasligiga, yosh avlodni esa, «maktabga borib keluvchilar», «bitiruvchilar» va «hech narsani bilmaydigan» kishilar toifasiga aylantira boradi.



Undan tashqari, «kommunizm kishisi» andozasidan kelib chiqib, hammani birday tezkorlik bilan bilimdon qilib tarbiyalash maqsadida o'qishning har bir bosqichida xaddan tashqari ko'p fanlar kiritilib, hatto o'rtacha qobiliyatga ega bo'lgan bola ham bilimni qabul qilish imkoniyatidan mahrum bo'ldi. Natijada o'quvchi va talabalar meyoridan ancha ko'p axborotni ongiga sig'dira olmasdan, borabora o'qishga loqayd munosabatda bo'la boshlaganlar. Berilayotgan bilimni to'liq egallayman, degan tirishqoq bolalar, bu bilimlarni faqat taqlid usuli orqali yod olib ulgurishgan, xolos. Mexanik ravishda yod olingan bilim turg'un bo'lmay bola xotirasidan tez o'chib ketadi.

Shu bilan birgalikda «sovet pedagogikasi» o'ta mafkuralashtirilgan bo'lib, faqat materialistik dunyoqarash, sinfiy qaramaqarshilik, milliy va hududiy xususiyatlarni hisobga olmaslik va hokazolar barcha fanlar, shu jumladan pedagogika fani mag'iz mag'ziga singdirilgan edi. Bunday jonsiz nazariy pedagogik adabiyotlarni tubdan qayta ko'rib chiqib, milliy istiqlol mafkurasi va XXI asrdagi Uzbekiston taraqqiyotining ustuvor yo'nalishlaridan kelib chiqqan holda, jahon ilg'or pedagogik fikrlari asosida milliy pedagogika dastur va darsliklarini yaratish zarur.

Har qanday davlatdan yuqori taraqqiyot darajasiga erishish uchun, eng avvalo, iqtisodiyotning ustuvorligini ta'minlash, mavjud tabiiy, iqtisodiy va inson resurslarini ishga solish va, eng asosiysi, odamlar ma'naviyatini zamon talabiga javob beradigan tarzda shakllantirish talab etiladi.

#### **Olingan bilimlarni tekshirish uchun savollar:**

1. Professnonal o'qituvchilardan tashqari kimlar ta'lim va tarbiya bilan shug'ullanishlari maqsadga muvofiq?
2. O'zbekiston Respublikasi qabul qilgan «Ta'lim to'g'risida»gi Qonundan kelib chiqib ta'lim siyosatini tahlil qiling.
3. O'zbekistondagi ta'lim-tarbiya tizimini va unda qo'llanib kelinayotgan pedagogikani isloh qilishning ijtimoiy sabablarini aytib bering.
4. Ushbu fan o'qitilgandan keyin talabalarda qayday ijtimoiy ko'nikma va malaka tarkib topishi kerak?

5. Erkin va baxtli inson, deb kimlarni aytish mumkin?

6. Kelajagi buyuk davlatni qurayotgan kishilarning eng umumiy ijtimoiy sifatlari qanday bo'lishi kerak?

7. «Milliy pedagogika» tushunchasini ta'riflang.

8. «Ma'naviyat» tushunchasini ta'riflang.



## 2-MAVZU: SHAXS TARBIYANING OBYEKTI VA SUBYEKTI SIFATIDA.

### Reja:

- 1.Shaxs tushunchasi.
- 2.Shaxs ekanligi tarbiyaning obyekti va subyekti.
- 3.Tarbiyalash va o'z-o'zini tarbiyalash.
- 4.Kishilik jamiyati taraqqiyotida shaxsni tarbiyalash muammosi.

**Tayanch atamalar:** *shaxs, tarbiya obyekti,o'z-o'zini tarbiyalash,buyuk didaktika, maktab,feodalizm.*

### 1.Shaxs tushunchasi.

Shaxs deganda muayyan jamiyatning a'zosi tushiniladi. Odam shaxs bo'lishi uchun ruxiy jixatdan taraqqiy etgan, o'z xususiyati va sifatleri bilan boshqalardan farq qilishi lozim. Har bir odam shaxs sifatida turlicha nomoyon buladi. U uzining xarakteri qiziqishi va qobiliyati aqliy rivojlanganlik darajasi, extiyoji, mexnat faoliyatiga munosabati bilan farqlanadi. Bular shaxsni o'ziga xos xususiyati bulib, ana shu ruxiy xususiyatlari rivojlanib ma'lum bir bosqichga et-sagina uni mukammal kamol topgan inson deyiladi. Shaxsning ijti-moiy voqelikka mexnatga, kishilarga, jamiyatga bulgan munosabati turlicha,uning foallik darajasi va odob axloq borasida etukligi xam turlicha.

Shaxs nomini olish uchun nimalar darkor?

Odamning ijtimoiy mavjudod sifatida shaxs nomini olish uchun unga ijtimoiy ikqisodiy xayot va tarbiya kerak. Shu sababli pedagogi-ka fani bolaning shaxs sifatida rivojlanishi, uning xar tomonlama kamolga etish qonuniyatlarini, ungsha ta'sir etuvchi obyektiv va subyektiv omillarini, rivojlanish jarayoniga alokador davrlarini aniklash kerak. Shunga asosan pedagogika fani shaxsning rivojlanishda ta'lim uqitish, tarbiya va bola faolligi, uz uzini tarbiyalash bosqichlarini aniqlash lozim.

Abdulla Avloniy "Tarbiya biz uchun yo xayot yo mamot yo najot yo xalokat,yo saodatyo falokat masalasidir". Buyuk mutafakkirning bu suzlari asrimiz boshida millatimiz uchun qanchalik muxim va dolzarb bulgan bulsa, xozirgi kunda biz uchun xam shunchalik, balki undan xam kura muxim va dolzarbdir.

Chunki ta'lim tarbiya ong ma'suli, lekin ayni vaktida ong darajasi va uning rivojini ham belgilaydigan omilidir. Binobarin,

ta'limtarbiya tizimini uzgartirmasdan turib ongni o'zgartirib bo'lmaydi. Ongni, tafakkuri uzgartirmasdan turib esa biz kuzlagan oliy maqsad ozod va obod jamiyatni barpo etib bulmaydi.

### 2.Shaxs ekanligi tarbiyaning obyekti va subyekti.

Shaxs tarbiyaning obyekti va subyekti hisoblanadi. Shaxsning ka-mol topishida va uning xalkidan ijtimoiy va biologik omillarning ta'sir kuchi bir xil bulmaydi. Shaxsning rivojlanish xolatini tugri baxolash va bilish uchun uni turli munosabatlar domirasiga kuyib tuzatish lozim. Pedagogika shaxsning kamoliga etishishning murakkab va ziddiyatli jarayon deb biladi.Shaxs qaysi o'quvchilarda uzlukszligini tarbiyalashda ya'ni o'z ustida ongli batartib ishlashga ehtiyoj paydo bo'lgandagina,tarbiya jarayonini samarali deb hisoblasa bo'ladi.O'quvchilarni ayniqsa,o'rta va katta yoshidagilarni o'z bilim va malakalarini mustaqil oshirilishlariga yo'llash kerak.

### 3.Tarbiyalash va o'z-o'zini tarbiyalash.

O'z- o'zini tarbiyalash o'quvchilarni o'zini o'zi idora qilish or-ganlari faoliyati katnashishlari, ularning ijtimoiy faollik mavkeining shakllantirishning ta'sirchan vositasidir. O'quvchilarning uqishda, tarbiyada, dam olishda uz uzini tarbiyalash usullaridan foydalanadi-lar, o'z -o'zini tarbiyalash tashabuskorlik va mustaqillikka undaydi.

O'z-o'zini tarbiyalash sifatleri bola bunda tayyor bo'lganda u o'zini shaxs deb anglay boshlagan, amaliy ishlarda mustakillik kursata boshlagan vaqtda paydo buladi. O'z-o'zini tarbiyalashda (axloqiy,jismoniy,xissiy irodaviy va intellektual) maslaxat va ko'rsat-malar berilishi lozim.Bunda o'quvchilarni o'zlariga,xatti xarakatla-riga tanqidiy ruxda munosabatta bulishga urgatish juda muximdir. Uquvchilar muayyan vaktida belgilangan vazifalarini bajarish uchun majburiyat oladilar va ularni kun tartibiga yozib kuyadi.

### O'Z-O'ZINI TAHLIL QILISH.

O'z shaxsini, fazilatlarini taxlil qilishga xatti xarakatlari haqida o'ylashga o'rgatadi. O'z-o'zini nazorat qilish uchun o'quvchi o'zini yurish turishi, intizomi, ijobiy odatlarini ortib borishi va aksincha salbiy odatlarini kamayib borishi haqida muntazam ravishda kundaligiga yozib boradi.



#### 4. KISHILIK JAMIYATI TARAQQIYOTIDA SHAXSNI TARBIYALASH MUAMMOSI.

Kelajagi buyuk davlatni qurayotgan kishilarni tafakkuri, axloqiy, yangi iqtisodiy munosabatlarini tiklashga, moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga astoydil kirishib doimo yonib yashash xisi bilan sug'orilgan bo'lishi lozim. Mana shunday ijobiy xislatlarga boy insonni tarbiyalash pedagogika o'qituvchilarini, o'quv yurtlarini, maktab, litsey, gimnaziya, kollej, institut va universitetlarining asosiy vazifasi hisoblanadi.

Tarbiya jamiyat vazifasi bo'lib, u faqat ishlab chiqarish munosabatlarini ta'sirida emas, balki turli tarixiy davrlarda ilgari suriladigan u yoki bu tarbiya nazariyasining g'oyalari ta'sirida aniq shaklga ega bo'ladi, shuning uchun ham ko'p jihatdan ma'rifatchi va pedagoglar faoliyatining natijasi ifodalaydi. Agar tarbiya alohida mustaqil vazifa sifatida kishilik jamiyati paydo bo'lishi bilan birga tarkib topgan bo'lsa, ta'lim nazariyasi fan sifatida bir muncha keyinroq shakllangan.

Tarbiya jamiyat hayotida sezilarli rol o'ynaydi. Jamiyatda tarbiya jarayonida to'plagan tajribani almashtiri ehtiyoji tug'ilib, o'sib kelayotgan yosh avlodni hayotga durustroq va rejali tayyorlash imkonini beradigan maxsus o'quv yurtlarini ochish zaruriyati paydo bo'lishi bilan birga, ta'lim nazariyasi ham fan sifatida rivojlana boshladi.

Ibtidoiy jamoa davrida ham ijobiy tarbiya tajribasini ommalashtirishga urinish kurtaklari bo'lgan. Masalan, kattalar va yoshlar o'rtasidagi munosabatlar bilan, keyinroq turli obida marosimlar bilan bog'liq o'zini tutushni ba'zi bir shakllari shakllana boshlagan.

Tarbiyada nazariy umumlashtirish ildizini falsafa ka'ridan axtarmoqlik darkor. Falsafa qadim zamonlardan boshlab davr, hayot mazmuni, borliqning birlikni, uning jamiyatdagi o'rni va roli, odamlarni hayotda belgilangan vazifasi nimalardan iborat degan savolga javob izlar va tayyorlash bilan shug'ullangan.

Qadimiy va O'rta Sharq adabiyoti namoyondalari orasida nazariy pedagogik tusga ega qator ilmiy qarashlar mavjud bo'lgan. Ular orasida Al-Farobiy, Alisher Navoiy va boshqalarning asarlarini misol keltirish mumkin.

Feodalizm davrida tarbiya asosan din ta'sirida bulgan. Shuning uchun ham ta'lim nazariyasini asosiy g'oyalari diniy ilm orqali ifodalangan. Tarbiya nazariyasining g'oyalari ancha oldindan ilgari surilgan bo'lishiga qaramay pedagogik ilmiy bilim fan sifatida biroz keyin shakllangan.

Pedagogikaning fan sifatida shakllanilishi buyuk chex pedagogi Yan Amos Komenskiy (1592-1670) nomi bilan bevosita bog'likdir. Komenskiy tomonidan taklif etilgan prinseplar shakl (masalan, sinf dars tizimi) va uslublari "Pedagogika"ning oltin fondiga kirgan. Uning mashhur "Buyuk didaktika" asari pedagogika nazariyasi va amaliyoti sohasida birinchi muhim ilmiy asar hisoblanadi.

Maktabdagi o'quv jarayonida ta'lim tarbiya va ma'lumot o'zaro bog'liq ravishda amalga oshiriladi. Har qanday fan o'rgatilishi mobaynida o'qituvchi bolalarga bilim asoslarini bayon etadi, shu materiallar mazmuni asosida tarbiyaning biror tomonini hal etadi. Bolalar dunyoqarashini shakllantiradi, madaniy xulq atvorini tarbiyalaydi.

Pedagogika faning predmeti bo'lgan ilmiy bilish asosida jamiyatning alohida funksiyasi tarbiya mazmuni yotadi.

"Pedagogika" atamasi qadimiy Yunonistondan kelib chiqqan. Bu erda quldorlar bolalarini maktabga kuzatib qo'yadigan, olib boradigan odamlarni "Pedagog" deb atashgan. Keyinchalik bu atamani ma'nosi bir muncha o'zgardi. Maxsus tayyorgarlik ko'rgan va tarbiya bilan shug'ullanadigan shaxslar "Pedagog" deb atala boshlagan. Ko'p vaqtlar pedagogika ilmiy fan sifatida faqat o'sib kelayotgan yosh avlodning tarbiyasini o'rganadi deb qaralgan. Ammo hayot amaliyoti tarbiyaning umumiy prinseplari faqat bolalar tarbiyasiga emas, balki kattalar tarbiyasiga ham ta'luqli ekanligini ko'rsatadi. Shuning uchun ham keyingi paytlarda pedagogikani yosh avlodni va katta yoshdagi odamlarni tarbiyalash va o'qitish, ularga ma'lumot berish qonuniyatlarini o'rgatuvchi fan deb belgilash odatga aylangan.

Kishilik jamiyatini qadimgi ibtidoiy, ya'ni boshlang'ich davrlarda odamlar tayyor mahsulotdan foydalanishgan. Ov, turli tuman hunarmandchilikni rivojlanishi odamlar mehnat tajribasining oshishiga olib keldi. Mehnat faoliyati borgan sari murakkablasha va kishilik jamiyatining boshladi. Mehnat odamning rivojlanishida muhim rol o'ynay



tarbiyasiga ta'sir ko'rsatib, tarbiya hayotiy zaruriyat qilib qo'ydi. Odamlarning mehnat ko'nikmalari yosh avlodaga meros bo'lib qola boshladi. Endi tarbiya mehnat faoliyatining, mehnat tajribasining mahsuliga bevosita bog'liq bo'lib qoldi.

Oldiniga bola tarbiyasi kattalar tomonidan bevosita mehnat faoliyatida amalga oshirilgan bo'lsa, jamiyat rivojlana borgan sari bunday yo'l talabga javob bermay qoldi. Endi tarbiya bilan bilimdon tajribasi etarli odamlar shug'ullana boshladi. Mashg'ulotlar tobora tashkiliy shakllarga, ko'rinishlarga ega bo'lib bordi. Sekin sekin maktablar paydo bo'ldi.

"Maktab" atamasi qadimiy Yunonistondan kelib chiqqan (maktab yunoncha: bo'sh vaqt, mehnatdan dam olish ma'nosini bildiradi). Yunonistonda o'quvchilarni mutafakkirlar bilan suhbatini maktab deb atashgan, keyinchalik maxsus o'quv tarbiya muassasalarini ham maktab deyishadigan bo'ldi. Maktabni shu ma'nosi hozirgacha ham saqlanib kelmoqda.

Maktabning tarkib topishi, tarbiyaning takomillashishi bilan birga, tarbiya faoliyatining o'zi alohida kasbiy faoliyatga aylanadi, pedagog kasbi esa alohida kasb bulib ajrala boshlaydi.

#### NAZORAT SAVOLLARI.

1. Shaxs haqida tushuncha.
2. O'z-o'zini tarbiyalash sifatleri bolada kachon paydo buladi?
3. Farzand tarbiyasi bilan asosan kimlar shug'ullanadi.
4. Tarbiya obyeki va subyekti haqida aytib bering.
5. Maktab atamasi qayerda paydo bo'lgan?

### 3- MA'RUZA: TARBIYA JARAYONIDA SHAXSNING SHAKLLANISHI

#### REJA:

1. Shaxs haqida tushuncha, individ, shaxs, individuallik.
2. O'quvchi yoshlarni yosh xususiyatlariga ko'ra davrlarga bo'lish.
3. Sharq mutafakkirlari (Farobiy, Beruniy, ibn Sino, Jomiy, Davoniy, Navoiy, Avloniy va boshqalar) barkamol shaxs tarbiyasi haqida
4. Tarbiya vazifalari va uning mazmuni

**Tayanch iboralar:** *individ, individuallik, rivojlanish o'spirin, muhit, irsiyat.*

#### 1. Shaxs haqida tushuncha, individ, shaxs, individuallik.

**Shaxs rivojlanishi haqida tushuncha.** **Shaxs tushunchasi insonga taalluqli bo'lib**, konkret kishi, ya'ni, muayyan jamiyatning a'zosini ifodalashga xizmat qiladi. Odam shaxs bo'lishi uchun psixik jihatdan rivojlanishi, o'zini yaxlit inson sifatida his etishi, o'z xususiyatlari va sifatleri bilan boshqalardan farq qilmog'i kerak.

**"Individ"** nima? Bola ma'lum yoshga qadar "individ" sanaladi. Individ lotincha "individuum" so'zidan olingan bo'lib, «bo'linmas», «alohida shaxs», «yagona» ma'nolarini anglatadi.

**Individuallik** esa tarbiya jarayonini amalga oshirishda bolaning shaxsiy xususiyatlari va yashash sharoitlarini chuqur bilish hamda hisobga olishdan iborat.

Individual yondashuv o'quvchilarning aqliy qobiliyatlari, bilishga bo'lgan qiziqish hamda iste'dodini namoyon etishda muhim ahamiyatga ega.

Bola harakatlari ongli, ijtimoiy munosabatlar jarayonidagi ishtiroki natijasida shakllana boradi.

**Shaxs** – muayyan jamiyatning a'zosi bo'lib, u psixologik jihatdan taraqqiy etgan, o'z xususiyatlari va xatti-harakatlari bilan boshqalardan ajralib turadi.



Kadrlar tayyorlash milliy modelida ham shaxs – kadrlar tayyorlash tizimining bosh subyekti va obyekti, ta'lim sohasidagi xizmatlarining iste'molchisi va ularni amalga oshiruvchi sifatida ta'riflanadi.

Kadrlar tayyorlash sohasidagi davlat siyosati insonni intellektual va ma'naviyaxlohiy jihatdan tarbiyalash, uning har tomonlama rivojlangan shaxs sifatida namoyon bo'lishiga erishishni nazarda tutadi. Mazkur ijtimoiy talabning amalga oshirilishi har bir fuharoning bilim olish, ijodiy qobiliyatini namoyon etish, intellektual jihatdan rivojlanishi hamda muayyan kasb yo'nalishi bo'yicha mehnat qilish huquqni kafolatlaydi.

Odamning ijtimoiy mavjudot sifatida shaxsga aylanishi uchun ijtimoiy muhit sharoitlari va tarbiya kerak bo'ladi. Ana shular ta'sirida odam inson sifatida rivojlanib boradi va shaxsga aylanadi.

*Rivojlanishning o'zi nima?*

**Rivojlanish** oddiyda murakkabga, quyidan yuqoriga, eski sifatlardan yangi holatlarga o'tish, yangilanish, yangining paydo bo'lishi, eskining yo'qolib borishi, miqdor o'zgarishining sifat o'zgarishiga o'tishini ta'minlovchi murakkab harakat jarayoni sanaladi. Rivojlanishining manbai qaramaqarashliklarni o'rtasidagi kurashdan iboratdir.

Bola shaxsining rivojlanishi inson ijtimoiy mavjudotdir, degan falsafiy ta'limotga asoslanadi. Ayni vaqtda inson tirik, biologik mavjudot hamdir. Demak, uning rivojlanishida tabiat rivojlanishining qonuniyatlari ham muhim ahamiyatga ega. Shuningdek, shaxs bir butun mavjudot sifatida baholanar ekan, uning rivojlanishiga biologik va ijtimoiy qonuniyatlar birgalikda ta'sir etadi, ularni birbiridan ajratib bo'lmaydi.

Chunki shaxsning faoliyati, hayot tarziga yoshi, bilimi, turmush tajribasi bilan birga boshqa fojiali holatlar, kasalliklar ham ta'sir etadi.

Inson butun umri davomida o'zgarib boradi. U ham ijtimoiy, ham psixik jihatdan kamolga etadi, bunda bolaga berilayotgan tarbiya maqsadga muvofiq bo'lsa, u jamiyat a'zosi sifatida kamol topib, murakkab ijtimoiy munosabatlar tizimida o'ziga munosib o'rin egallaydi. Chunki rivojlanish tarbiya ta'siri ostida boradi.

Shaxsning fazilatlarini to'g'ri ko'rish va bexato baholash uchun uni turli munosabatlar jarayonida kuzatish lozim.

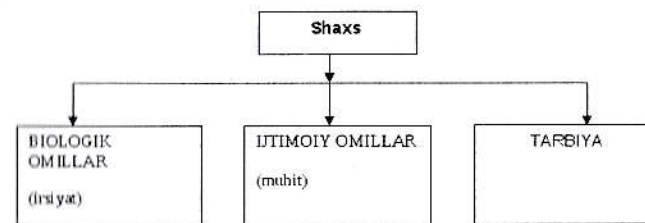
Demak, shaxsni rivojlantirish vazifasini to'g'ri hal etish uchun uning xulqiga ta'sir etuvchi omillar hamda shaxs xususiyatlarini yaxshi bilish zarur.

Tarbiya bolaga samarali ta'sir etishi uchun o'sish va rivojlanish qonuniyatlarini bilish va hisobga olish maqsadga muvofiq. Shunday qilib, rivojlanish va tarbiya o'rtasida ikki tomonlama aloqa mavjud.

**Shaxs tarbiyasiga ta'sir etuvchi omillar.** Fanda odamning shaxs sifatida rivojlanishiga biologik va ijtimoiy omillarning ta'siri o'rtasidagi munosabatni belgilashga oid munozara ko'pdan buyon davom etmoqda.

Insonning shaxs sifatida rivojlanishiga ijtimoiy voqealar, tabiiy omillar yoki tarbiya ta'sir etadimi? Bu uch omilning o'zaro munosabati qanday?

Fanda biologik yo'nalish deb nomlangan nuqtai nazar etakchi o'rinlardan birini egallab, uning vakillari Aristotel, Platonlar tabiiybiologik omillarni yuqori qo'yadi. Ular tug'ma imkoniyatlar, taqdir, tolehar kimning hayotdagi o'rnini belgilab bergan, deydilar.



**1.1- Shaxs tarbiyasiga ta'sir etuvchi omillar**

XVI asr falsafasida vujudga kelgan preformizm oqimi namoyandalari esa shaxs rivojlanishidagi naslning roliga katta baho berib, ijtimoiy muhit va tarbiyaning rolini inkor etadi.

Xorij psixologiyasidagi yana bir oqim – bixeviorizm XX asr boshlarida yuzaga kelgan bo'lib, uning namoyandalari, ong va aqliy



qobiliyat nasldannaslgga o'tib, insonga u tabiatan berilgan, deyiladi. Mazkur ta'limot vakili amerikalik olim E.Torndaykdir.

Progmatisizm oqimi va uning vakillari D.Dyul, A.Kombe ham shaxs rivojlanishini biologik nuqtai nazarda asoslaydilar. Ular rivojlanishni fahat miqdoriy o'zgarishdan iborat, deb qaraydilar. Naslning rolini absolyutlashtirib, uni inson taqdirida hal qiluvchi ahamiyatga ega deb biladilar.

Demak, bir guruh xorijiy olimlar rivojlanishni biologik (nasliy) omilga bog'laydilar.

**Biologik oqimga** qarshi falsafiy oqim vakillari rivojlanishi ijtimoiy omil bilan belgilaydilar. Bu oqim vakillari bola shaxsining jismoniy, psixik rivojlanishi u yashaydigan muhitga bog'liq deb ko'rsatadilar.

Muhit deganda odam yashaydigan sharoitdagi barcha tashqi ta'sir tushuniladi. Shu nuqtai nazardan tarbiya tufayli bolani o'zi yashaydigan ijtimoiy sharoitga moslashtirish mumkin, degan xulosa kelib chiqadi.

Ular ijtimoiy muhitning rolini hal qiluvchi omil deb hisoblaydilar. Demak, odam bolasining shaxs sifatida rivojlanib, taraqqiy etib borishi, uning shaxs bo'lib kamolga etishida nasl (biologik omil), ijtimoiy muhit (bola yashaydigan sharoit), shuningdek, maqsadga muvofiq amalga oshadigan tarbiya ham birdek ahamiyatga ega. Bu omillarning ta'sirini aniqlashda ilg'or pedagogik olimlar, psixolog va faylasuflar ta'limotiga suyaniladi.

Falsafada shaxsni jamiyat bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy hayotdagi murakkab voqelik deb qaraladi. Ular individning ma'naviy boyligi uning munosabatlariga bog'liq, deb hisoblaydilar.

Haqiqatdan ham, shaxs mehnat faoliyati zaminida rivojlanadi, kamolga etadi. Inson sharoitni, sharoit esa odamni yaratadi. Bu esa o'z navbatida inson faolligini namoyon etadi. Zero, shaxs ma'lum ijtimoiy tuzum mahsulidir. Jamiyat shaxs kamolotining muayyan imkoniyatlarini ro'yobga chiqarishi yoki yo'q qilishi mumkin.

Faylasuflar shaxsni tabiatning bir bo'laki deb baholaydilar. Bu insondagi layoqat kurtaklari bo'lib, uning rivojlanishi uchun tarbiya kerak, degan g'oyani ifodalaydi.

Jamiyat taraqqiyoti shaxs rivojlanishi uchun keng imkoniyatlar yaratadi. Demak, shaxs bilan jamiyat o'rtasida ham ushbu aloqa mavjud.

Shunday qilib, odam shaxsining jamiyatdagi rivojlanishi tabiat, muhit, inson o'rtasidagi murakkab aloqa ta'siri ostida ro'y beradi, inson ularga faol ta'sir etadi va shu yo'l bilan hayoti va o'z tabiatini o'zgartiradi.

Shaxsga ijtimoiy muhitning ta'siri ham muhim. Bu tarbiya tizimi orqali amalga oshiriladi.

*Birinchidan*, tarbiya ta'sirida muhit bera olmagan bilim, ma'lumot egallanadi, mehnat va texnik faoliyat bilan bog'liq ko'nikma va matakalar hosil bo'ladi.

*Ikkinchidan*, tarbiya tufayli tug'ma kamchiliklar ham o'zgartirilib, shaxs kamolga etadi.

*Uchinchidan*, tarbiya yordamida muhitning salbiy ta'sirini ham yo'qotish mumkin.

To'rtinchidan, tarbiya kelajakka qaratilgan maqsadni belgilaydi.

Shunday ekan, yoshlarni tarbiyalab rivojlantirish birbiriga ta'sir etadigan bu tarbiya tamoyilidir.

Bola shaxsining rivojlanishida tarbiya ham etakchi o'ringa ega bo'lib, tarbiya tufayli naslnasabi, oila muhiti, ijtimoiy muhit ta'sirida har tomonlama rivojlanishga qodir, degan xulosani chiqarish mumkin.

**Shaxs rivojlanishida faoliyatnig o'рни.** Shaxs rivojlanishida insoniyat, muhit, tarbiya bilan bir qatorda inson faoliyati ham muhim ahamiyat kasb etadi. Bu degani inson qanchalik mehnat qilsa, uning rivojlanishi shunchalik yuqori bo'ladi.

**Faoliyat o'zi nima?** Faoliyat inson tomonidan tabiiy va ijtimoiy hayotni maqsadga muvofiq o'zgartirishga yo'naltirilgan ijtimoiy-tarixiy turmushning o'ziga xos shaklidir. Insonning qobiliyati va yoshi u tomonidan tashkil etilayotgan faoliyat mohiyatiga ko'ra belgilanadi.

Faoliyat jarayonida inson shaxsi, har tomonlama va bir butun, yashit holda rivojlanadi. Lekin faoliyatni maqsadga muvofiq amalga oshirishi uchun uni to'g'ri tashkil etish lozim. Lekin ko'p holatlarda shaxsning rivojlanishi uchun imkoniyatlar yaratilmaydi,



tarbiyalanuvchilarning ijtimoiy mehnat, bilish faoliyatlari cheklangan bo'ladi.

O'smir va o'spirinlar faoliyatining asosiy turlariga o'yin, o'qish va mehnat kiradi. Ular yo'nalishiga ko'ra bilishga doir, ijtimoiy, sport, badiiy, texnik, hunarmandchilik hamda shaxsiy qiziqishga ko'ra tanlangan sohalaridan iborat. Faoliyatning asosiy turi – muloqotdir.

Faoliyat faol va passiv bo'lishi mumkin. O'smir faoliyati muhit va tarbiya ta'sirida faollashishi yoki susayishi mumkin. Inson shaxsining rivojlanishida uning butun vujudi bilan sevib, o'z imkoniyatlarini namoyon etib, mehnat qilish, o'zini shaxs sifatida ko'rsata olishi unda o'z faoliyatidan qoniqish hosil qiladi. Uning ijtimoiy mehnatdagi ishtirokida faollik ko'zga tashlanadi.

Ta'lim jarayonida faollik o'quvchiga bilimlarni chuqur va mustahkam egallashga, o'z qobiliyatini namoyon etishga yo'llaydi. Bilishga bo'lgan faollik o'quvchining intellektual rivojlanishini ta'minlaydi.

Faollik ko'rsatishning asosini esa hamma vaqt ehtiyoj tashkil etadi. Ehtiyojlarning xilmaxilligi faoliyatining ham turlarini kengaytiradi. Shunga ko'ra, o'quvchining turli yosh davrlarida ularning faoliyati turlicha bo'ladi. Ta'lim muassasasida hamma vaqt bir xil talab shaxs rivojlanishida ijobiy natija beravermaydi. Turli yosh davrlarida faoliyatning turlari va mohiyati o'zgarib turishi kerak.

Insonning ijtimoiy faolligi, qobiliyati barcha muvaffaqiyatlarining garovidir. Chunki har bir inson o'z mehnati, g'ayrati, intilishi bilangina faollashadi. O'qituvchi qanchalik yaxshi o'qitmasin yoki tarbiya bermasin, tarbiyalanuvchining o'zi harakat qilmasa, rivojlanish muvaffaqiyatli kechmaydi. Zero, barcha ma'naviyaxlohiy kamchiliklarning asosiy sababi ham insonning o'z faoliyatini to'g'ri yo'lga qo'ymaganligidadir.

Shuning uchun ham inson faoliyati uning rivojlanishi natijasi hamdir. Demak, shaxs faolligi asosida ijtimoiy faollik, tashabbuskorlik, ijodkorlik xislatlarini shakllantirish – uning shaxslik imkoniyatlarini namoyon etishi orqali faoliyatini rivojlantirish muhim sanaladi.

## **2. O'quvchi yoshlarni yosh xususiyatlariga ko'ra davrlarga bo'lish.**

**Rivojlanishning yosh va o'ziga xos xususiyatlari.** Ma'lum bir yosh davriga xos bo'lgan anatomik, fiziologik (jismoniy) va psixologik xususiyatlari yosh xususiyatlari deb ataladi. Ana shu yosh xususiyatlarni hisobga olgan holda ta'lim va tarbiya ishi tashkil etiladi. Shunda bola rivojlanishiga tarbiya ta'siri kuchli bo'ladi.

Bolalarning tarbiyasiga to'g'ri yondashish, uni muvaffaqiyatli o'qitish uchun bola rivojlanishidagi turli yoshdagi davrlariga xos xususiyatlarni bilish va uni hisobga olish muhimdir. Chunki bola organizmining o'sishi ham, rivojlanishi ham, psixik taraqqiy etishi ham turli yosh davrlarida turlicha bo'ladi.

Abu Ali Ibn Sino, Yan Amos Komenskiy, K.D.Ushinskiy, Abdulla Avloniylar ham bolani tarbiyalash zarurligini uqtirib o'tganlar.

Bolaning o'ziga xos xususiyatini hisobga olish juda murakkab. Chunki bir xil yoshdagi bolalar ham psixik jihatdan turlicha bo'lishi mumkin.

Masalan, ko'rish va eshitish qobiliyati, faolligi, tez anglash, sust fikr yuritishi, hovliqma yoki vazminligi, sergap yoki kamgapligi, serg'ayrat yoki g'ayratsizligi, yalqov yoki tirishqoqligi, palapartish va chala ishlaydigan, yig'inchoqligi yoki ishga tez kirishib ketishi, qobiliyati kabilar nerv faoliyati tizimining ta'siri bo'lib, o'qituvchi yoki tarbiyachi ularni bilishi zarur.

Bolaning individual – o'ziga xos xususiyatini bilish uchun temperamentning umumiy tiplari va bolaning o'ziga xos xususiyatini o'rganish metodikasini bilish muhim.

Shuningdek, turli yosh davrlarining o'ziga xos rivojlanish qonuniyatlari ham mavjud. Masalan, 5sinf o'quvchilari bilan 10sinf o'quvchisini tenglashtirib bo'lmaydi. Shuning uchun bolaning jismoniy va psixik kamoloti quyidagi davrlarga bo'linadi:

1. Go'daklik davri – chaqaloqlik (1 oy) davri tugagandan to bir yoshgacha bo'lgan davr.

2. Bog'chagacha bo'lgan yosh davri – 1 yoshdan 3 yoshgacha.

3. Maktabgacha ta'lim yoshi – 3 yoshdan 7 yoshgacha.

4. Kichik maktab yoshidagi o'quvchilar – 7-11-12 yoshgacha.

5. O'rta maktab yoshidagi o'quvchilar (o'smirlar) 14-15 yosh.

6. Katta yoshdagi maktab o'quvchilari (o'spirinlar) – 16-18 yosh.



Zero, O'zbekiston Respublikasining «Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi»da ham ta'kidlab o'tilganidek, uzluksiz ta'limni tashkil etish va rivojlantirish tamoyillari ta'limning ijtimoiylashuviga erishish dolzarb masaladir.

Ta'lim oluvchilarda estetik boy dunyoqarashni shakllantirish, ularda yuksak ma'naviyat, madaniyat va ijodiy fikrlash qobiliyatini rivojlantirish kabilar muhim ijtimoiy talablar hisoblanadi.

### **3.Sharq mutafakkirlari (Farobiy, Beruniy, ibn Sino, Jomiy, Davoniy, Navoiy, Avloniy va boshqalar) barkamol shaxs tarbiyasi haqida**

**Tarbiya haqida tushuncha.** Tarbiya nazariyasi pedagogika fanining tarkibiy qismi bo'lib, yoshlarni barkamol insonlar qilib tarbiyalashning mazmuni, metod va usullari hamda tashkil etish masalalarini o'rganadi. Yosh avlodni tarbiyalashda nimalarga e'tibor qaratmoq lozim? Bunday masalalarni hal etishda avvalo mamlakatimizda siyosiyijtimoiy sohalarida yuz berayotgan islohatlar mohiyatini chuqur va atroflicha mushohada qilib olishga to'g'ri keladi. Chunki davr ham, inson tarbiyasi ham o'zgarib bormoqda. Ayniqsa, XXI asr insoniyat tarixida kompyuter davri bo'lib kirib keldi. Biroq, fantexnika qanchalik jadal rivojlanib, jamiyat hayotida muhim joy olib, ishlab chiqarish jarayonlarini tezlashuviga qanchalik samarali ta'sir etmasin, tarbiya nazariyasida shaxsni komil etib tarbiyalash, bu borada Markaziy Osiyo mutafakkirlari, xalq pedagogikasi hamda jahon pedagogikasining ilg'or fikrlariga tayanib ish ko'rish zarur bo'ladi. Yoshlarni barkamol inson qilib tarbiyalashda birinchi navbatda Sharq mutafakkirlarining qimmatli ma'naviy meroslari muhim dasturil amal ahamiyatiga ega bo'ladi. Muhammad alXorazmiy, Abu Nasr Farobiy, Abu Ali Ibn Sino, Abu Rayhon Beruniy, Ahmad alFarg'oni, Imom Ismoil alBuxoriy, Ahmad Yassaviy, Bahovuddin Nahshband, Amir Temur, Muhammad Tarag'ay Ulug'bek, Alisher Navoy va Zahiriddin Muhammad Bobur singari olamga mashhur allomalarining ijtimoiy, siyosiy va falsafiy qarashlari barcha zamonlar uchun muhim ahamiyat kasb etadi. O'z o'tmish madaniy merosini chuqur o'rganmagan va e'zozlamagan, ajdodavlodlari bosib o'tgan tarixiy yo'lni idrok etmagan, milliy

mustaqillik yo'lida jon fido qilgan buyuk ajdodlar faoliyatidan sabardor bo'lmagan inson o'zligini hech hachon anglab etolmaydi.

O'tmish madaniy merosini o'rganish murakkab jarayoni sanaladi. Madaniy merosi namunalarini va ularda ilgari surilgan ezgu g'oyalarni yosh avlod ongiga singdirish uzluksiz, izchil, tizimli hamda maqsadga muvofiq amalga oshirilishi zarur.

#### **4.Tarbiya maqsadi va vazifalari.**

**Tarbiya maqsadi va vazifalari.** Tarbiya tarixiyijtimoiy tajribaga tayangan holda shaxsni ma'lum maqsad asosida ijtimoiy hayotga tayyorlovchi faoliyat jarayonidir. Turli zamon va makonda ijtimoiy tarbiya mohiyatan turlicha ifodalab kelingan bo'lib, uning mazmuni ijtimoiy maqsadlardan kelib chiqib asoslangan.

**Tarbiya maqsadi** kelajakda nimaga erishish, uning uchun qanday sa'yiharakatlarni amalga oshirish bilan bog'liq jarayondir. Eng oddiy harakatdan tortib to keng ko'lamli davlat dasturi asosida tashkil etiluvchi tarbiya doimo muayyan maqsadga yo'naltirilgan bo'ladi.

Maqsadsiz, ma'lum g'oyani ifoda etmaydigan tarbiya bo'lmaydi. Tarbiya maqsadi asosida uning mazmuni asoslanib, maqsadni amalga oshirishga xizmat qiluvchi metod va usullar aniqlanadi. Tarbiya maqsadining muammosi pedagogikaning dolzarb masalalaridan biri sanaladi.

**Tarbiya maqsadi** umumiy va individual xarakterga ega bo'lishi mumkin. Ilg'or pedagogika umumiy va individual maqsadlar birligi va uyg'unligini namoyon etadi.

Maqsad tarbiyaning umumiy ijtimoiy maqsadni ijobiy hal etishga yo'naltiriladi hamda aniq vazifalar tizimi sifatida namoyon bo'ladi. Demak, tarbiya maqsadi – bu tarbiya orqali hal etiladigan vazifalar tizimidir. Tarbiya maqsadlari mohiyati va ko'lamiga ko'ra umumiy va aniq vazifalar sifatida guruhlanadi.

Tarbiya maqsadi qanday shakllanadi? Uning shakllanishida ko'pgina obyektiv sabablar muhim o'rin tutadi. Organizmning fiziologik etilish qonuniyatlari, insonning ruhiy rivojlanishi, falsafiy va pedagogik fikrlar yutug'i, ijtimoiy madaniyat darajasi maqsadga umumiy yo'nalish beradi. Biroq asosiy omil doimo davlat mafkura va siyosati bo'lib qolaveradi.



Hozirgi paytda O'zbekiston Respublikasi rahbariyati yoshlar orasidan eng iqtidorli, salohiyatlarini tanlab, saralab olib, ularni ilmiy, madaniy ma'naviy jihatdan kamolotga erishishlari, zamonaviy fantexnika asoslarini puxta o'zlashtirib olishlari uchun g'amxo'rlik qilmoqda. O'zbekiston Respublikasining istiqboli nazarda tutilib, ko'pgina yoshlarning Turkiya, Xitoy, Yaponiya, AQSH, Germaniya kabi rivojlangan xorijiy mamlakatlarga tahsil olish uchun yuborilayotganliklari fikrimizning yorqin dalilidir.

Bugungi kunda O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida» Qonunni hayotga joriy etish, ta'limtarbiya, sog'liqni saqlash hamda umumiy tibbiyot muammolarini zamon talablari darajasida olib borish, maktablarni milliyalashtirish, o'rta maxsus hamda oliy o'quv yurtlariga kirish imtihonlarini test usulida o'tkazish borasida amalga oshirilayotgan ijobiy ishlar o'z samarasini bermoqda.

Jamiyat ma'naviyati va shaxs kamolotida muhim o'rin tutuvchi ma'naviy va axlohiy poklik, imon, insof, diyonat, ornomus, mehroqibat, keksalarga hurmat singari insoniy fazilatlar o'zo'zidan shakllanmaydi. Barchasining asosida yosh avlodga oila, umumiy o'rta, o'rta maxsus, kasbhunar hamda oliy ta'lim tizimida amalga oshirilayotgan ta'limtarbiya mazmuni, g'oyaviy yo'nalishi va samarasi yotadi.

O'sib kelayotgan yosh avlodning zamon talablariga mos, barkamol inson bo'lib shakllanishlari uchun ijtimoiy tarbiyaning muhim tarkibiy qismlari – aqliy, ma'naviyaxloqiy, jismoniy, mehnat, estetik, huquqiy, ekologik, iqtisodiy hamda jinsiy tarbiyani tashkil etishga nisbatan yangicha nuqtai nazardan yondashish, ularning samarali yo'llarini ishlab chiqish alohida dolzarblik kasb etadi. Bu esa tarbiyadagi eng muhim vazifalardir.

**Tarbiya mazmuni.** Aqliy tarbiya – ta'lim oluvchilarni fan asoslariga oid bilimlar tizimi bilan qurollantiradi. Aqliy tarbiya barkamol inson tarbiyalashning etakchi tarkibiy qismi bo'lib, o'quvchilarni tabiat va jamiyat, kishi tafakkuri haqidagi bilimlarni o'zlashtirib olishlari, ularda ilmiy dunyoqarash, yuqori onglik xislatlarini tarbiyalash, fan asoslaridan xabardor qilish, tafakkur va nutq qobiliyatlarini o'stirishni maqsad qilib qo'yadi.

Bilimlar tizimini ongli ravishda o'zlashtirish mantiqiy fikrlash, sotira, diqqat, idrok etish, aqliy qobiliyat, mayillik va iqtidorni rivojlantirishga ko'maklashadi.

Aqliy tarbiyaning vazifalari quyidagilar sanaladi:

- ilmiy bilimlarning muayyan hajmini o'zlashtirish;
- ilmiy dunyoqarashni shakllantirish;
- aqliy kuch, qobiliyat va iqtidorni rivojlantirish;
- bilishga bo'lgan qiziqishlarni rivojlantirish;
- bilishga bo'lgan faollikni kuchaytirish;
- o'z bilimlarni muntazam ravishda to'ldirib borish, umumiy o'rta ta'lim va maxsus kasbiy tayyorgarlik darajasini oshirishga bo'lgan ehtiyojni rivojlantirish.

Muhammad alayhissalom o'z hadislarida; «Ilmga ilm olmoq yo'li bilan erishilgaydir. Ilmu hunarni Xitoyga borib bo'lsa ham o'rganinglar. ... Ilm egallang. Ilm sahroda do'st, hayot yo'llarida tayanch, yolg'iz damlarda yo'ldosh baxtsiz daqiqalarda rahbar, qayg'uli onlarda madadkor, odamlar orasida zebuziynat, dushmanlarga qarshi kurashishda quroldir» deydi.

Shuningdek, hadisi Sharifda «Ilm olmoqqa intilish har bir muslim va muslima uchun farzdir» deyilar.

**Axloqiy tarbiya.** Axloq ijtimoiy ong shakllarida bo'lib, insonlarning o'zi, do'stbirodarlari, jamoa a'zolari va tabiatga bo'lgan munosabatlarini tartibga solib turuvchi xulqodob qonunqoidalarining majmuidir. Ana shu xulqodob qonunqoidalarini o'quvchilar ongi, hayoti, turmush tarziga singdirish uchun ko'rsatilayotgan ta'sir axloqiy tarbiya deb nomlanadi.

Alisher Navoiy o'zining «Farhod va Shirin» dostonidan Farhodning aqluidrokli, bilimdon, hunarmand, kamtar, insonparvar, inodali va e'tiqodli bo'lganligini tasvirlaydi.

**Nazorat savollari:**

1. Axloqiy tarbiya haqida gapirib bering?
2. Aqliy tarbiyaning vazifalari?
3. Tarbiya maqsadi va vazifalari.
4. Shaxs tarbiyasiga ta'sir etuvchi omillar.



#### 4- MA'RUZA. PSIXOLOGIYA FANI RIVOJLANISHI VA UNING SOHALARI. MOTIV BILISH JARAYONINING HARAKATLANTIRUVCHI KUCHI SIFATIDA.

##### Reja:

1. Psixologiya fan sifatida.
2. Psixologiyaning predmeti. Psixika va uning namoyon bo'lish shakllari.
3. Psixologiyaning fanlar tizimida tutgan o'rni va bog'liqligi.
4. Psixologiya fanining tarmoqlari.

**Tayanch iboralar:** *psixika, idrok, tafakkur, temperament, qobiliyat, kibernetika, falsafa.*

##### 1. Psixologiya fan sifatida.

Psixologiya fani XIX asr oxiri XX asr boshlarida Falsafa fanidan fan sifatida ajralib chiqadi. Psixologiyaning fan sifatida rivojlanishida faylasuflarning qarashlari, tabiiy fanlar rivoji, 17asrdan boshlab falsafa fanidan turli fanlarning ajralib chiqishi, 18 va 19aslarda Kondilyak, Lokk, Yum yondashuvlari asoslab berilgan.

Psixologiyaning Fan sifatida rivojlanishida nemis psixologi va fiziologi Vilgelm Vundt (1832-1920)ning xizmati, uning tomonidan maxsus tajribaviy sinov laboratoriyalarining tashkil etilishi va mohiyati ochib berilgandir.

Psixologiyaning Fan sifatida dunyoga kelishi

J.Godfruan "Chto takoe psixologiya" nomli 2jildidan iborat kitobida antik dunyodan boshlab inson psixikasi, uning qalbi, hislari, xulqi masalalari diqqat markazda bo'lgan ekanligi, psixologiyaning fan sifatida rivojlanishida faylasuflarning qarashlari, tabiiy fanlar rivoji, XVII asrdan boshlab falsafa fanidan turli fanlarning ajralib chiqishi, XVIII va XIX asrlarda Kondilyak, Lokk, Yum yondashuvlari asoslab berilgan.

Vilgelm V. tomonidan maxsus tajribaviy sinov laboratoriyalarining tashkil etilishi va mohiyati ochib berilganyu

R.S.Nemovichning jildidan iborat "Psixologiya" kitobida psixologiya atamasi XVI asrda birinchi marta qo'llanilganligini, ong va o'zini kuzatish tufayli inson o'zidagi psixik xolatlarni o'rgana borganligini, keyinchalik insonning faoliyati sohasida shu psixik jarayonlarni o'rganish zarurati etilganligini izohlab bergan.

E.G'oziev M.Xolmuxamedov X.Ibrohimov "Psixologiya metodologiyasi" o'quv qo'llanmasida psixologiya fanining falsafa va tabiatshunoslik fanlari negizida paydo bo'lganligi etarlicha dalillar vositasida ko'rsatib berilgan.

##### 2. Psixologiyaning predmeti. Psixika va uning namoyon bo'lish shakllari.

**Psixologiyaning predmeti. Psixika va uning namoyon bo'lish shakllari.**

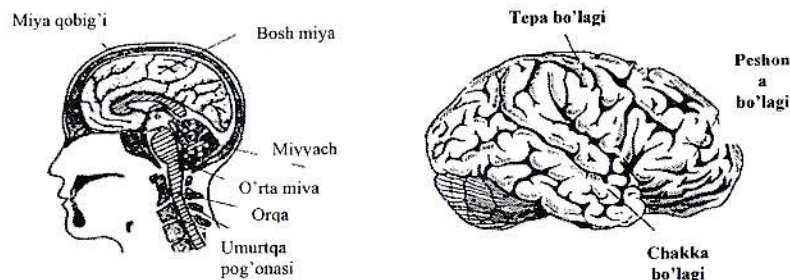
«Psixologiya» so'zi ikkita grek so'zlaridan «psyche» jon, ruh va «logos» ta'limot, ilm so'zlaridan iborat bo'lib, an'anaviy ma'noda inson ruhiy dunyosiga aloqador barcha hodisalar va jarayonlar uning predmetini tashkil etadi.

Psixika bu inson ruhiyatining shunday holatiki, u tashqi olamni (ichki ruhiy olamni ham) ongli tarzda aks ettirishimizni, ya'ni bilishimiz, anglashimizni ta'minlaydi.

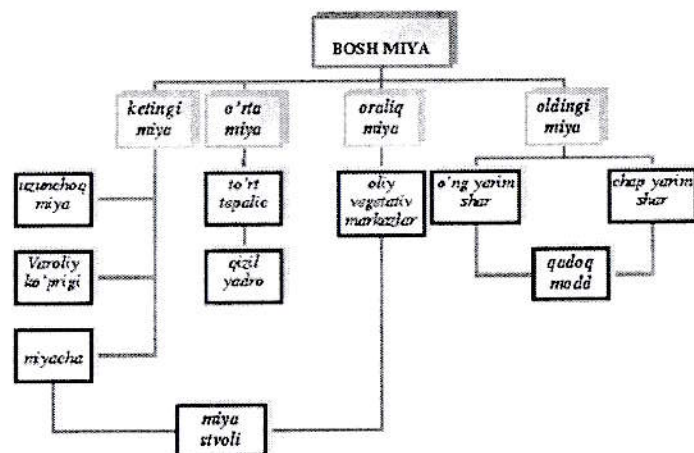
| PSIXIKANING NAMOYON BO'LISH SHAKLLARI VA ULARNING O'ZARO BOG'LIQLIGI |                          |                           |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| PSIXIK JARAYONLAR                                                    | PSIXOLOGIK HOLATLAR      | SHAXSNING XUSUSIYATLARI   |
| <i>BILISH JARAYONI</i>                                               | <i>HISSIY - IRODAVIY</i> | <i>INDIVIDUALLIK</i>      |
| <i>Sezgilar</i>                                                      | <i>Emotsiyalar</i>       | <i>Yo'nalishlar</i>       |
| <i>Idrok</i>                                                         | <i>E'tiqodlilik</i>      | <i>Temperament</i>        |
| <i>Xotira</i>                                                        | <i>Bardamlilik</i>       | <i>Xarakter</i>           |
| <i>Tafakkur</i>                                                      | <i>Tetiklik</i>          | <i>Qobiliyatlar</i>       |
| <i>Hayol</i>                                                         | <i>Apatiya</i>           | <i>Iqtidor</i>            |
| <i>Nutq</i>                                                          | <i>Qiziquvchanlik</i>    | <i>Aqliy salohiyat</i>    |
| <i>Diqqat</i>                                                        | <i>Hayratlanish</i>      | <i>Xulq motivatsiyasi</i> |
|                                                                      | <i>Ishonchlilik</i>      | <i>Ish uslubi</i>         |
|                                                                      | <i>Ijodiy ruhlanish</i>  | <i>Mas'uliyat</i>         |

1.2-rasm. Psixikaning namoyon bo'lish shakllari





1.3-rasm. Bosh miyaning tuzilishi Bosh miya yarim sharlari po'stining yuza qismlari



1.4-rasm. Bosh miya tuzilishi tasnifi

### 3. Psixologiyaning fanlar tizimida tutgan o'rni va bog'liqligi.

Falsafa tabiat, jamiyat va inson tafakkurining rivojlanishiga oid bo'lgan umumiy qonuniyatlar va tamoyillarni psixologiya falsafaning bazasidan oladi va shu bilan birga o'zi ham inson ongi va tafakkuri qonuniyatlari sohasidagi yutuqlari bilan falsafani boy ma'lumotlarga ega bo'lishiga yordam beradi.

Sotsiologiya Psixologiya ushbu fan erishgan yutuqlardan ham foydalanadi, ham ularning ko'lami kengayishiga baholi qudrat sifatida qaratiladi. Huquqiy madaniyatini va demokratik o'zgarishlarga psixologik jihatdan tayyorligini amalda ta'minlash, bu sohada muntazam tarzda va insonlar fikr va qarashlaridagi o'zgarishlarni o'z vaqtida o'rganish, bashorat qilish va taraqqiyot mezonlarini ishlab chiqishda ikkala fanlar metodologiyasi va metodlarini birlashtirish tadbiqiy ahamiyat kasb etadi.

Tabiiy fanlar: biologiya, fizika va h.k. Psixik hodisalar va jarayonlarning tabiiy fiziologik mexanizmlarini tushunish va shu orqali ularning kechishi qonuniyatlarini ob'ektiv o'rganish uchun material beradi. Ayniksa, bosh miyaning hamda markaziy asab sistemasining psixik faoliyatlarini boshqarishda va ularni muvofiqlashtirishdagi rolini e'tirof etgan xolda psixologiya fani tabiiy fanlar erishgan yutuqlar va ulardagi tadqiqot uslublaridan omilkorona foydalanadi.

### 4. Psixologiya fanining tarmoqlari.

Kibernetika inson shaxsining o'zo'zini boshqarish va psixik jarayonlarni takomillashtirish borasida axborotlar texnologiyasi va kibernetika tomonidan qo'lga kiritilgan yutuqlar va tadqiqot metodlari, maxsus dasturdan o'z o'rnida foydalanadi.

Texnika fanlari psixologiyaning o'zaro aloqasi va hamkorligi yaqqol sezilmoqda. Bir tomondan murakkab texnikani boshqaruvchi inson ongi muammosini echishda, ikkinchi tomondan, psixik hayotning murakkab qirralarini ochishda maxsus texnik vositalardan foydalanish zarurati bu ikki yo'nalishning erishgan yutuqlarini birlashtirishni nazarda tutadi.

### Glossariy

Psixika inson ruhiyatining shunday holatiki, u tashqi olamni (ichki ruhiy olamni ham) ongli tarzda aks ettirishni, ya'ni bilish, anglashni ta'minlaydi

Psixologiya «psyche» jon, ruh va «logos» ta'limot, ilm so'zlaridan iborat bo'lib, an'anaviy ma'noda inson ruhiy dunyosiga aloqador barcha hodisalar va jarayonlar uning predmetini tashkil etadi



Ijtimoiy psixologiya – psixologiya fanining o'ziga xos maxsus tarmog'i bo'lib, unda psixik va jamiyat taraqqiyoti qonunlari o'rganiladi

Psixik jarayonlar – u yoki bu psixik maxsul va natijalarni (psixik obrazlar, xolatlar, tushunchalar, xissiyot va x.k.) xosil qiluvchi, shakllantiruvchi va rivojlantiruvchi jarayon.

Temperament insonning turli vaziyatlarda narsa, hodisa, holatlar va insonlarning hattiharakatlariga nisbatan reaksiyasini tushuntirib beruvchi xususiyatlari majmui

Apatiya – kishining tevarak atrofdagi olamga nisbatan befarqlik xolati.

Individuallik – individning boshqalardan farqlanadigan ijtimoiy xususiyatlari va psixikasining o'ziga xosligi, qaytarilmasligi.

Shaxs – ijtimoiy munosabatlarga kiruvchi va ongli faoliyat bilan shug'ullanuvchi betakror odam.

#### **Nazorat savollari**

1. Apatiya nima?
2. Individ haqida tushuntirib bering.
3. Psixologiyaning fanlar tizimida tutgan o'rni va bog'liqligini aytib bering.
4. Psixik jarayonlar haqida tushuncha bering.
5. Psixikaning namoyon bo'lish shakllari?
6. Temperament haqida aytib bering.

#### **5-MA'RUZA: AXBOROT TEXNOLOGIYALARI SOHASIDA MUTAXASSISGA QO'YILADIGAN PSIXOLOGIK TALABLAR.**

##### **Reja:**

1. Hozirgi zamon psixologiya fanining tuzilishi va ahvoli.
2. Rivojlanish psixologiyasining predmeti va vazifalari.
3. Psixologiya tarixi faniga kirish.
4. Psixologiyani mustaqil fan sifatida shakllanishi.

##### **Tayanch**

**iboralar:** *ongsizlik, faoliyat, xotira, tafakkur, hissiyot, rivojlanish psixologiyasi, sotsiogenetik, illyuziya.*

##### **1. Hozirgi zamon psixologiya fanining tuzilishi va ahvoli.**

Psixologiyani fan sifatida shakllanishi, miya va psixika, psixikaning aks ettirish va boshqaruvchanlik vazifalari, ong haqida tushuncha va uning xossalari, ong va ongsizlik. Hozirgi zamon psixologiya fanining tuzilishi va ahvoli. Hozirgi zamon psixologiyasi fanining tamoyillari, hozirgi zamon psixologiyasining tuzilishi, aniq faoliyatni o'rganuvchi psixologiya sohalari, rivojlanishning yosh xususiyatlarini o'rganuvchi psixologiya sohalari, shaxs va jamiyatga bo'lgan munosabatlarni o'rganuvchi psixologiya sohalari, hozirgi zamon psixologiyasining tadqiqot metodlari.

Psixika va ongning taraqqiyoti. Psixikaning filogenetik taraqqiyoti, Seskanuvchanlik va sezuvchanlik, tropizmlarning mohiyati, hayvonlarning xattiharakat tiplari, sensor bosqich va uning xarakterli xususiyati, perseptiv bosqich va uning xarakterli xususiyati, intellektual bosqich va uning xarakterli xususiyati, A.N.Leontev, E.Fabri bo'yicha psixikaning rivojlanish bosqichlari.

Faoliyat haqida tushuncha. Faoliyatning tuzilishi, faoliyatning o'ziga xosligi, faoliyatning interorizatsiyasi va ekstrorizatsiyasi, faoliyatning o'zlashtirilishi va malakalarni egallash, faoliyatning asosiy turlari, o'yin, mehnat, ta'lim faoliyati mazmuni, A.N.Leontev bo'yicha faoliyat tuzilishi. Muloqot haqida tushuncha, muloqot turlari, muloqot vazifalari, muloqotning verbal vositalari, muloqotning noverbal vositalari, muloqot shaxslararo o'zaro ta'sir etish, muloqot insonlarning birbirini tushinishi, muloqot texnikasi va usullar, pedagogik faoliyatda muloqot, til va nutq tushunchalarining mazmuni, muloqot va muomala tushunchalarining mazmuni,



muloqot kishilar o'rtasidagi o'zaro ta'sir etish, muloqotning kommunikativ va interaktiv tomoni.

Shaxs haqida tushuncha, individ shaxs, individuallik tushunchalari. Shaxs faolligi tushunchalarining mazmuni, shaxs shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar, shaxsning malaka va odatlari, endopsixika va ekzopsixika haqida tushuncha, shaxs borasida qo'sh omillik nazariyasi, chet el psixologiyasida shaxs nazariyalari, biogenetik, sotsiogenetik nazariyalar, konstitutsion nazariya, rollar nazariyasi, shaxs borasida K.Levin nazariyasi, psixodinamik nazariya, kognitivistik nazariya, rus psixologiyasida shaxs rivojlanishi nazariyalari, shaxs shakllanishi borasida L.S.Vigotskiy g'oyalari, shaxs shakllanishi borasida S.L.Rubinshteyn nazariyasi, L.I.Bojovich va shaxs shakllanishi, D.B.Elkonin va shaxs shakllanishi, shaxs shakllanishi borasidagi A.V.Petrovskiy nazariyasi, sobiq sovet psixologiyasida shaxs ta'riflari, S.L.Rubinshteyn, A.G.Kovalev bo'yicha shaxs tuzilishi, shaxsning psixologik tuzilishi modellari tahlili, shaxsda o'zo'zini anglashni tarkib topishi, ehtiyoj va shaxs faolligi, shaxs shakllanishida ijtimoiy muhit, irsiyat, ta'limtarbiya.

Diqqat haqida tushuncha. Diqqatning fiziologik asoslari, diqqat turlari, diqqatning xususiyatlari. Sezgilar haqida umumiy tushuncha, sezgilarning nerv fiziologik asoslari, sezgilarning tasnifi, sezgilarning turlari, sezgi sohasidagi qonuniyatlar. Idrok haqida tushuncha, idrokning murakkabligi, idrokda kuzatish va kuzatuvchanlik, idrokning xossalari, idrokda obekt va fon, appersepsiya, idrokning konstantligi, idrokda illyuziya va gallyusinatsiya, idrokning tasnifi, harakatni idrok qilish, vaqtni idrok qilish, fazoni idrok qilish.

Xotira haqida tushuncha, xotira turlari, faoliyatga ko'ra xotira turlari, xotira jarayonlari, xotira tiplari, xotira tasavvurlari.

Tafakkur haqida tushuncha, tafakkur operatsiyalari, tafakkur shakllari, tafakkur sifatlari, tafakkurning turlari, tafakkur borasidagi psixologik nazariyalar.

Xayol haqida tushuncha. Xayol jarayonlari, xayol turlari, tasavvur xayoli, ijodiy xayol, ixtiyorsiz va ixtiyoriy xayol, orzu, tush ko'rish va shirin xayol, xayol sifatlari, xayol jarayonlarining fiziologik asoslari, xayol shakllari to'g'risida tushuncha, xayolning ahamiyati.

Hissiyot haqida tushuncha. His tuyg'ularning vazifalari, hissiy holatlarning fiziologik asoslari, hislarni kechirish shakllari, yuksak hislar. Iroda haqida tushuncha, irodaviy faoliyatning umumiy xususiyatlari, iroda nazariyalari, irodaviy akt va uning tuzilishi, shaxsning irodaviy sifatlari, irodani tarbiyalash, irodaning individual xususiyatlari.

Temperament haqida tushuncha, oliy nerv faoliyati tipi va temperament, temperament xususiyatlari, temperament tiplari, faoliyatning individual uslubi va temperament, temperamentni tarbiyalash, temperamentning rivojlanish tarixi, temperament tipi.

Xarakter haqida tushuncha. Xarakterning fiziologik asoslari, xarakter tipologiyasi, xarakter aksentuatsiyasi, xarakter tarkibi. Qobiliyatlar haqida tushuncha, qobiliyatlarning sifat va miqdor tavsifi, qobiliyatlar tuzilishi, talantning paydo bo'lishi va tuzilishi, qobiliyat va talantning tabiiy shartlari, qobiliyat borasidagi nazariyalar.

## **2. Rivojlanish psixologiyasining predmeti va vazifalari.**

**Rivojlanish psixologiyasining predmeti va vazifalari.** Rivojlanish psixologiyasida biologik, sotsiogenetik va kompleks yo'nalishlari, psixik rivojlanishning shartsharoitlari va harakatlantiruvchi kuchlari, rivojlanishning kategoriyalari, yosh psixologiyasini rivojlanishida sifat va miqdor tushunchasi haqida, psixikani harakatga keltiruvchi kuch sharoitida ziddiyatlar

Go'dalik davri (2 oy1 yoshgacha) jismoniy va motor rivojlanish sensor va perseptiv rivojlanish, kognitiv rivojlanish, predmetlar bilan o'ynash, tajriba va miyaning rivojlanishi. Ilk bolalik (13 yilgacha). Ilk bolalik davrida anatomik fiziologik va jismoniy xususiyatlarni rivojlanishi, kognitiv va nutqning rivojlanishi, bola tafakkurida egotsenterizm predmetli harakat faoliyatini rivojlanishi, o'ym, ilk bolalik davrida o'yinni turlari va uning kognitiv rivojlanishidagi o'rne. Maktabgacha tarbiya yosh davri (3yoshdan 7yoshgacha) jismoniy va motor rivojlanish, jismoniy o'sish va funksional va ichki o'zgarishlar harakat malakalarini, jismoniy rivojlanish uchun shartsharoitlarni tashkillashtirish, kognitiv rivojlanish bolani maktab ta'limiga tayyorlash masalasi.



Kichik maktab yoshi (7yoshdan 10 gacha) jismoniy va motor rivojlanish, jismoniy o'sish va morfofunktsional va ichki o'zgarishlar, harakat malakalarini rivojlanishi, jismoniy rivojlanish uchun shartsharoitlarni tashkillashtirish, kognitiv rivojlanish, oliy psixik funksiyalarning faol shakllanishi. O'smirlik davri (11 yoshdan 14 yoshgacha) jismoniy va motor rivojlanish, jismoniy o'sish va morfofunktsional va ichki o'zgarishlar, pubertat tushunchasi va yoshning pubertat inqirozlari, jinsiy va seksual xulqatvor xususiyatlari, o'smirlik davrida kognitiv o'zgarishlar. Ilk o'spirinlik davri 15 yoshdan 17 yoshgacha jismoniy va psixik rivojlanish, jismoniy o'sish va morfofunktsional va ichki o'zgarishlar seksual ustanovkalarni rivojlanishi o'spirinlik davrida kognitiv o'zgarishlar.

Ilk etuklik 20 yoshdan 40 yoshgacha. Ilk etuklik davrida rivojlanish vazifalari hayotiy vazifalarga tanqidiy yondashish, ilk etuklik davrida jismoniy rivojlanish, jismoniy kuch va chidamlilik, jismoniy rivojlanish shakllari va salomatlik. O'rta etuklik 40 yoshdan 50 yoshgacha o'rta etuklik davrida jismoniy rivojlanish, hayot davrdagi inqiroz, kognitiv rivojlanish, kognitiv malaka va vositalar, intellekt funksiyalarining o'zgarishi.

### 3. Psixologiya tarixi faniga kirish

Pedagogik psixologiya shakllanishining hozirgi holati. Pedagogik psixologiya – fanlararo ilmiy bilim sohasi. Pedagogik psixologiyani shakllanish tarixi, pedagogik psixologiyada ta'lim muhim ob'ekt sifatida, ta'lim ko'pqirrali fenomen sifatida, hozirgi zamon ta'limida o'qishning asosiy yo'nalishi, shaxsiy faoliyatli yo'nalish asosi sifatida.

**Tarbiyada differensial yo'nalish.** Shaxsiy individual yo'nalish mazmuni, psixik holat ta'limoti samarali ta'limni psixologik mexanizmlari, umumiy insoniy va milliy qadriyatlar va uning shaxs shakllanishida o'rni, milliy mustaqillik g'oyalari, umuminsoniy qadriyat tushunchasi va uning tuzilishi, shaxsda oliy qadriyatlarning shakllanishi.

**Psixologiya tarixi faniga kirish.** Fan maqsadi, vazifalari, personalistik yondashuv, psixologiya tarixining bosqichlari. Sharq mamlakatlarida ilk psixologik fikrlarni paydo bo'lishi: Vedalar maktabi, jayнизм, buddizm, daosizm, Konfutsiy, menszi, diniy ta'limoti, Memfis geologiyasi. Hindiston, Xitoy, Misr falsafasidagi

psixologik g'oyalar. Antik davr psixologiyasi Geraklit, Demokrit, Epikur, Platon, Aristotel, Gippokrat ta'limotlari. Yevropada uyg'onish davri psixologiyasi. Rene Dekart, X.Vives, X.Uarte, F.Bekon, Benedikt Spinoza, Tomas Gobbs, Gotfrid Leybnis, Djon Lokkni psixologik qarashlari.

Markaziy Osiyoda psixologik ta'limotlarning rivojlanishi, Abu Nasr Forobiy, ibn Sino, Beruniy, al – Xorazmiy, Umar Xayyom psixologik qarashlari. Al Kindiy, Abu Ar Roziy, Forobiy, Abu Ali Ibn Sino, Ibn Rashid, Umar Xayyom, Yassaviy, Naqshbandiy, Alisher Navoiy, Qur'on hadislarida psixologiyaga doir qarashlar, islomda ong muammosi. Psixologiyani mustaqil fan sifatida shakllanishiga asos solgan olimlar. X.Volf, J.Lametri, I.Gerder, G.Spenser, Ch.Darvin, F.Galton, X.Dilekxon, Ch.Bell, I.Sechenov, I.Gerbert, va boshqa olimlarning tadqiqotlari.

### 4. Psixologiyani mustaqil fan sifatida shakllanishi.

**Psixologiyani mustaqil fan sifatida shakllanishi:** Germaniya, Rossiya, AQSh, Angliya, Fransiya psixologiyasida dastlabki eksperimental tadqiqotlar va ularning natijalari. Psixologik maktablari yoki jahon psixologiyasidagi yirik yo'nalishlar: Psixanaliz (Z.Freyd, A.Adler) Neofreydizm (Vilgelm Rayk, Karen Korni, Erik Fromm), Bixeviorizm (Djon Uoson, Beree Skiner) Neobixeviorizm (Edvard, Golmen, Klark Xall), Geshtaltpsixologiya (Abraxam Maslou, Karl Rodjers). Psixanaliz Neofreydizm, Bixeviorizm, Neobixeviorizm, Geshtaltpsixologiya. O'zbekistonda psixologiya fanining rivojlanishi va hozirgi ahvoli. O'zbekistonda psixologik bilimlarni yuzaga kelish, laboratoriya va institutlarni tashkil etishida olimlarni xizmatlari va psixologiyani istiqbollari.

Ijtimoiy psixologiya fanining predmet va vazifalari. Ijtimoiy psixologiya fanining tarixi, uning rasman tan olinishi, Xalqlar psixologiyasi nazariyasi va uning asosiy g'oyasi, Omma psixologiyasi nazariyasi, Ijtimoiy xulqatvor instinktlari nazariyasi, ijtimoiy psixologiyani uch nazariy manbaci. "Xalqlar psixologiyasi nazariyasi va uning asosiy g'oyasi, Omma psixologiyasi nazariyasi, Ijtimoiy xulq-atvor instinktlari nazariyasi, insoniyat tarixi mohaynida ijtimoiy qarashlarning rivojlanganligi, Sharq faylasuflari asarlarida ijtimoiy psixologik qarashlar. (Forobiy asarlari), fanning



Rossiya va sobiq ittifoqda rivojlanishi, O'zbekistonda ijtimoiy psixologik tadqiqotlar, bu sohadagi muammolar.

Muloqotdagi nizolar. Nizo psixologiyasining mohiyati, muloqot jarayonida nizolarning vujudga kelish sabablari, ularni bataraf etish usullari (raqobat, yon berish, passivlik, kompromiss, hamkorlik), muloqotdagi nizolar.

Ijtimoiy psixologiyada guruhlar muammosi. Guruh haqida tushuncha, guruh turlari, katta ijtimoiy guruhlar psixologiyasi, etnik guruhlar psixologiyasi, omma psixologiyasi, kichik guruhlar psixologiyasi, kichik guruhlarining klassifikatsiyasi, kichik guruhning inson hayotidagi o'rni, kichik guruhlardagi dinamik jarayonlar, guruhlarda liderlik muammosi, kichik guruhlardagi qonuniyatlar, ijtimoiy psixologiyada guruhlar muammosi.

Xorijiy psixologiyadagi psixologik ta'limotlar tuzilishi prinsipi. Quyidagi qaramaqarshi prinsiplarni qarab chiqish: determinizmerkinlik, xolizmelementarizm, o'zgaruvchanlik – o'zgarmaslik va boshqalar, xorijiy psixologiya rivojlanishining umumiy tahlili, o'zaro harakat farazi sxemasi.

Psixologiya tarixiy fan sifatida. Psixologiyaning tarixiy fan sifatidagi g'oyalari, A.R.Luriya va L.S.Vigotskiyning O'rta Osiyodagi tadqiqotlari, inson ongi va psixikasiga ta'sir borasidagi qarashlari, psixologiyaning klassik maktablari qarashlarini tanlash.

Psixodiagnostika va eksperimental psixologiya fanining nazariy asoslari. Psixodiagnostika va eksperimental psixologiya haqida, psixodiagnostika va eksperimental psixologiya psixolog amaliy faoliyatining muhim tarkibiy qismi va psixologiya fanining sohasi ekani haqida, psixodiagnostika va eksperimental psixologiya fanining vazifalari, psixodiagnostik va eksperimental bilimlar qo'llanadigan sohalar, psixodiagnostik va eksperimental tekshiruv bosqichlari, psixologik tadqiqotning asosiy metodologik tamoyillari.

Psixodiagnostik tekshiruvda qo'llanadigan asosiy metodlar haqida umumiy ma'lumot. Metod va metodika haqida tushuncha. Standartlashtirilgan va ekspert (klinik) metodlarning asosiy farqlari. Test standartlashtirilgan psixodiagnostik metod sifatida. Test turlari. So'rov metodi va uning asosida ishlab chiqiladigan metodikalar. So'rovnomalar turi.

Psixodiagnostik metodikalar va psixodiagnostik tekshiruv jarayoniga qo'yiladigan talablar. Validlik – psixodiagnostik metodikalarning asosiy xususiyatlaridan biri sifatida validlikning asosiy turlari va ularni aniqlash usullari. Ishonchlilik – psixodiagnostik metodikalarning muhim psixometrik ko'rsatkichi sifatida. Ishonchlilik turlari va ularni aniqlash usullari. Psixodiagnostik metodikani va tekshiruv natijalarini standartlashtirish muammosi. Psixodiagnostik tekshiruvda tanlanma to'plam representativligi muammosi.

Ilmiy tadqiqotning umumiy sxemasi. Ilmiy tadqiqotni o'tkazishning asosiy bosqichlari. Tadqiqotning psixologik gipotezasi. Ilmiy tadqiqot gipotezasini empirik tekshirish.

Eksperimentlarni o'tkazish shartsharoitlari va bosqichlari. O'zgaruvchilar: mustaqil, tobe, idora qilsa bo'ladigan, tasodifiy, Randomizatsiya. Aralashuvchi omillar. Ichki validlikka xavf soluvchi omillar: fon, etilish, saralash, o'lim, testlash, statistik regressiya tushunchalari.

Ilmiy manbalar bilan ishlash. Rasmiy manbalar: kitoblar, maqolalar, texnik hisobotlar, elektron nashrlar. Norasmiy manbalar: mutaxassislar bilan uchrashuvlar, tadqiqiy guruhlar, o'qituvchilar.

Eksperimentda o'tkaziladigan mustaqil va tobe o'zgaruvchilarni tanlash. Eksperimentda o'tkaziladigan mustaqil va tobe o'zgaruvchilarni tanlash, mustaqil o'zgaruvchini aniqlash, tanlash. Tobe o'zgaruvchini tanlash: operatsional tushuncha, validlik, ishonchlilik, bevosita kuzasa bo'ladigan tobe o'zgaruvchilar, bevosita ta'sir o'tkazadigan tobe o'zgaruvchilar hamda salbiy va ijobiy ko'rsatkichlari.

#### **Nazorat savollari:**

1. Psixodiagnostik metodikalar va psixodiagnostik tekshiruv jarayoniga qo'yiladigan talablar.

2. Psixologiyani mustaqil fan sifatida shakllanishi

3. Rivojlanish psixologiyasining predmeti va vazifalari.

4. Metodika va ongning taraqqiyoti.

5. Ichki validlikka xavf soluvchi omillar qaysilar?



## 6-MA'RUZA: SHAXSNING INDIVIDUAL – PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI. IQTIDORLI TALABALARNI ANIQLASH VA RIVOJLANTIRISH MUAMMOLARI

### Reja:

1. Shaxsning betakror, o'ziga xos xususiyatlari.
2. Temperament va uning tiplari.
3. Qobiliyat va uning xillari.
4. Xarakter va uning shakllanishi.
5. Individual xususiyatlarni kasb egallash va mehnat jarayonidagi ahamiyati.

**Tayanch iboralar:** *temperament, qobiliyat, xarakter, badiiy tip, fikrlochi tip, psixik holatlar, psixik xususiyat.*

### 1. Shaxsning betakror, o'ziga xos xususiyatlari.

Tashqi olamning aks ettirish barcha jonli mavjudotlarga xos xislat bo'lsada, har bir individning unga munosabati doimo turlicha bo'ladi. Shuning uchun ham psixik hodisalarni turlarga klassifikatsiya qilganda asosan uch guruh alohida diqqat markazida turadi.

- psixik holatlar;
- psixik jarayonlar;
- psixik xususiyatlar. Psixik xususiyatlar asosan alohida alohida olingan sub'ekt xususiyatlari deb qarash psixologiyada qabul qilingan bo'lib, bu individning tashqi olamga va uz ichki dunyosiga bulgan munosabatlari, ta'sirlanish kuchi, darajasi, davomiyligi va boshqalar asos qilib olinadi.

Psixik jarayonlar namoyon bulishi, odamlarning tashqi qiyofalari bir xilligi, o'xshashligi hollari psixologiya tarixida juda ko'p kuzatilgan bo'lsada, shaxsning individual xususiyatlari aynan bir xilligi hodisasi tarixda hech uchratilgan emas. Masalan, tashqi qiyofalari jihatidan hatto ota-onasi ham ajratib olishga qiynaladigan egizaklar ham ichki dunyosi, ta'sirlanishi, javob reaksiyalarining har xilligi bilan er bilan osmoncha farq qiladi.

Shaxsning individual xususiyatlari deganda shaxsning quyidagi bir -biridan farq qilishiga imkon beradigan quyidagi xususiyatlari tushuniladi: temperament, xarakter, qobiliyat.

### 2. Temperament va uning tiplari.

Psixikaning individual jihatdan uziga xos, tabiiy jixatdan shartlashilgan dinamik kurinishlari majmui kishining temperamenti deb ataladi.

Temperament lotincha temperamentum – narsalarning tegishli nisbati degan suzdan olingan. Temperament xaqida dastlab eramisdan oldingi beshinchi asrda yashagan vrach Gippokrat, eramisdan oldingi ikkinchi asrda yashagan Galen,

3 asrda yashagan Ibn Sino va boshqalar o'z qarashlarini bildirganlar. Galen birinchi bo'lib temperamentning kengaytirilgan tasnifi berib, uning 13 turini sanab o'tgan. Keyinroq vatandoshimiz Ibn Sino temperamentni mizoj deb atab, uning issiq va sovuq turini, bu odamning rangi, qoni miqdori, quyuq yoki suyuqligiga bog'liqligini aytgan. Hozirgi kunda temperament oliy nerv tizimi va uning xillari bilan bog'liqligi asos kilib olinib, 4 tipi bo'lib qabul qilingan. Bu temperamentning antik davr klassifikatsiyasiga nomi bilan o'xshash bo'lishi qabul qilingan. *Hanginlik* – qon so'zi bilan bog'liq bo'lib, serxarakat, kuchli ta'sirlanish, muvozanatsiz bo'lish nazarda tutiladi.

*Kolerik* – sariq o't organizmda ustun miqdorda bo'lishi asos qilib olinib, taassurotni tez qabul qilib olish, kuchli qo'zg'alish, terisiga shoy maydigan shoshqaloq odam xususiyati hisoblanadi.

*Flegmatik* – organizmda shilimshiq modda flegma mikdori ko'pligi bilan ifodalanadi. Bu tipdagi odam taassurotni bir muncha sekin qabul qiladi, ishga shoshilmay kirishadi, lekin ishni puxta, ustiga etkazib bajarishga layoqatli tip.

*Melankolik* – qora o't miqdori bilan bog'lik deb, hisoblanadi. Bu tipdagi odam «og'ir karvon», «tepsa tebranmas», atrofida sodir bo'layotgan hodisalarga va odamlarga loqayd, «dunyoni suv bossa, tubiga chiqmaydigan» tip. Antik davr psixologiyasidagi bu turlar keyin yana ko'p marta tadbiiq qilinib, yana shu to'rt tip nomi saqlanib qolgan.

Bug olimi P. F. Lesgaft temperament xossalarini organizmdagi qon va limfa miqdorini nazarda tutib belgilagan. Bu fikrga asosan organizmning qo'zg'aluvchanligi individual xarakteristikasi va turli sharoitlarga javob reaksiyalarining davomiyligi qon aylanish tezligiga va kuchiga bog'lik deb qaraladi. Amerikalik olim U. Sheldon



asrimizning 40-yillarida individual psixologik xususiyatlar gormonal sistema bilan boshqariladigan tana xususiyatlarini (organizmning har xil to'qimalari nisbati) to'g'ridan to'g'ri bog'liq deb hisoblaydi.

Hozirgi zamon fani temperamentga doir individual farqlarning sabablarini aynan miyaning, uning qobig'i va qobiq osti funksional xususiyatlarida, oliy nerv faoliyati xususiyatlarida deb biladi.

Temperamentning 4 tipi bor:

**Xolerik** – «jangovar, jo'shqin, oson va tez ta'sirlanadigan tip». (I. P. Pavlov). Chakkon, tez harakat qiladi, qattik va tez gapiradi, o'zini tutib turishi qiyin, ba'zan xato javob qaytaradi.

**Sangvinik** – harakatchan, muvozanatli tip. Yangi shart sharoitga tez moslashadi, tez ishga kirishib tez soviydi, o'z o'rnini, rolini tez almashtiradi, beg'araz, kek saqlamaydigan tip. («Bir kop yongok»).

**Flegmatik** – hissiyotlari sekin paydo buladi, ammo barqaror va davomli bo'ladi. U vazmin va yuvosh, uning jahlini chiqarish qiyin, lekin jaxli chiqsa to'xtatish ham qiyin, qasoskor, ginachi.

**Melanxolik** – reaksiyalari ko'pincha qo'zg'ovchining kuchiga to'g'ri kelmaydi, loqayd, lanj, o'zini tez yo'qotib qo'yadi, biror ishda tashabbuskorlik ko'rsatmaydi. Xissiyotlari juda sekin paydo bo'ladi.

### 3. Qobiliyat va uning xillari.

**Qobiliyat va uning xillari.** Qobiliyatlar kishining shunday psixologik xususiyatlaridirki, bilim, kunikma, malakalar orttirish shu xususiyatlarga bog'liq bo'ladi. Shu xususiyatlar mazkur bilim, ko'nikma va malakalarga taalluqli bo'ladi. Malakalar, ko'nikma va bilimlarga nisbatan qobiliyatlari qandaydir imkoniyat sifatida namoyon bo'ladi.

Qobiliyatlar faqat faoliyatda, shunda ham amalga oshirilishi mumkin bo'lmagan faoliyatidagina namoyon bo'ladi. (Rasm solish qobiliyati bor yo'qligini shu faoliyatda aniqlanadi). Masalan, Albert Eynshteyn (1879–1955, nemis fizigi) o'rta maktabda uncha yaxshi o'qimagan o'quvchi edi, uning kelajakdagi genialligidan, aftidan hech narsa dalolat bermas edi.

Qobiliyatlar bilim, malaka va ko'nikmalarning o'zida ko'rinmaydi, balki ularni egallash dinamikasida namoyon bo'ldi.

Qobiliyatlar shaxsning mazkur faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish sharti hisoblangan va buning uchun zarur bilim, ko'nikma

va malakalarni egallash dinamikasida yuzaga chiqadigan farqlarda namoyon bo'ladigan individual psixologik xususiyatdir. Shunday qilib, qobiliyat odamlarni sifat jihatidan bir biridan farqlaydigan individual psixologik xususiyatdir.

Qobiliyatlarni sifat xususiyati deb qarab chiqadigan bo'lsak, u odamning murakkab psixologik xossalari sifatida namoyon bo'ladi, va maqsadga etish uchun juda zarur bir necha yo'llarni talab qilishini bildiradi. Kishida u yoki bu faoliyatga qobiliyat bo'lib, boshqa biriga bo'lmasligi mumkin, lekin uning o'rnini to'ldirish, kompensatsiya imkoniyati borligidan foydalanib uni paydo qilish mumkin. (Masalan, karsokov, kur-olima O. I. Skoroxodova faoliyati).

Qobiliyatlarning sifat jihatidan xarakteristikasi insonga mehnat faoliyatining qaysi sohasida (konstruktorlik, pedagogik, ixtisodchilik, sport va boshqalar) osonlik bilan o'zini topa oladi, bitta yutuqlarga va muvaffaqiyatlarga erishadi deyishga imkon beradi. Qobiliyatlarning sifat xarakteristikasi ularga miqdoriy xarakteristikasiga uzviy bog'liq.

Psixologiyada qobiliyatlarni miqdor jihatdan o'lchash muammosi katta tarixga ega. XIX asr oxiri XX asr boshlarida qator burjua olimlari (Kettel, Termen, Spirmen va boshkalar) ommaviy ixtisoslar uchun kash tanlashni amalga oshirish zarurati bilan bog'liq bulgan talablar ta'siri ostida ta'lim olayotganlarning qobiliyat darajasini aniqlashni taklif qildilar. Lekin bunday qarashlar xukmron doiralarda manfaatiga, ularning «qobiliyatli ekanliklarini» ta'kidlashga xizmat qildi. Qobiliyatlarni ulchash usuli sifatida aqliy iste'dod testlaridan foydalanildi. Ular yordamida qator mamlakatlarda (AKSh, Buyuk Britaniya va xokazo) qobiliyatlarni aniqlash va maktablarda o'quvchilarni saralash, armiyada ofitserlik, sanoatda raxbarlik lavozimni egallash va boshqalarda amalga oshiriladi.

Aqliy iste'dod testlari mazmun jixatidan qator savollar va masalalardan tashkil topgandir. Ularni echish muvaffaqiyati (sarlangan vaktni xisobga olib) ball yoki ochqolar yigindisi bilan aniqlanadi. Masalan, 11 yoshli bolaning aqliy qobiliyatlarini aniqlash uchun ingliz maktablarida qo'llanilgan test: «Petr Jeymsga qaraganda balandroq, Eduard Petrdan pastrok, xammadan kura kim balandroq?»



A) Petr

V) Eduard

B) Jeyms

G) Aytolmayma n.

Testlar bundan boshqacharok, ya'ni ortiqcha so'zni o'chiring, o'xshash bo'lgani qolsin va xokazo. Bundan tashqari labirint, boshqotirma – krossvord shaklida ham bo'lishi mumkin. Test natijasiga qarab «aql yoshi» aniqlanadi keyin iste'dod koeffitsenti *iq* aniqlanadi.

Misol uchun, 11 yarim yashar bola 120 ochko tupladi, bu uning aql yoshi. Uning aqliy iste'dod koeffitsenti  $iq = \text{aql yoshi} \times 100 / \text{bolaning xaqiqiy yoshi} = (11,5 \times 100) / 10,5 = 109,5$  aql yoshi 11,5, asli 14 yoshli bolaning  $iq = (11,5 \times 100) / 14 = 82,1$  Ilmiy psixologik tahlil shuni ko'rsatadiki, aqliy iste'dodning bu koeffitsent funksiya hisoblanadi. Xaqiqatda esa, yuqorida tasvirlangan usullar yig'indisi kishining intellektual qobiliyatlarini aniqlaydigina emas, balki yuqorida ta'kidlab o'tilganidek, unda u yoki bu ma'lumotlarning, ko'nikma va malakalarning mavjudligi bilan qobiliyatlarni aralashtirib yubormaslik kerak. Qobiliyatlarning mohiyatini tashkil etadigan bilimlar malakalarni egallash dinamikasi bunda aniqlanmay qolaveradi.

Qobiliyatlar kishining konkret faoliyatidan tashqarida mavjud bo'lmaydi, balki ularning tarkib topishi ta'lim va tarbiya jarayonida sodir bo'ladi. Demak, qobiliyatlarni aniqlashning eng ishonchli yo'li – bu ta'lim jarayonida bolalarning yutuqlarini dinamikasini aniqlashdan iboratdir. Bolaning qanday qilib kattalar yordami bilan bilim va ko'nikmalarni egallashlariga, bunday yordamni qanday qilib xar xil qabul qilishlariga qarab qobiliyatlarning kattaligi, kuchi va zaifligi haqida asoslangan xulosalar chiqarishi mumkin. Bunday tashqari qobiliyatlarni aniqlashda shaxsni o'rganishning boshqa ist'edodlaridan xam foydalanish mumkin.

Qobiliyat strukturasi konkret faoliyat turi bilan belgilanadi. Bir faoliyatga bir necha qobiliyat kirishi mumkin. Masalan, pedagogik faoliyatga pedagog odobi, kuzatuvchanlik, bolani sevish, talabchanlik va xokazolar kiradi. Shulardan biri etakchi, qolganlari yordamchi fazilatlar bulishi mumkin. Kishi kobiliyati uning yordamchi, qushimcha fazilatlariga boglik yoki shunday deb

qaralishi mumkin. Masalan, bir odam uz ishini puxta, mazmunli uddalaydi, lekin artistlik, notiqlik, san'atini yaxshi egallamagani (ya'ni yordamchi fazilatga ega emasligi) uchun uzini kursata olmaydi, ikkinchi bir odam ishini shunchaki uddalasa xam uni kuz-kus qila oladi, uzini iste'dod egasi qilib kursata oladi. Qobiliyatlar strukturasi shu singari tomonlarini umumiy va maxsus sifatlarini farqlay olish kerak.

Odamlarni qobiliyatiga qarab tiplarga ajratish muammosi juda murakkab. Birida maxsus, birida umumiy sifati ustunlik qilishi mumkin. I. P. Pavlov qobiliyatga qarab odamlarni 3 tipga buladi: «fikrlovchi tip», «Badiiy tip», «Urtacha tip». Bunda odamdagi ikki signal tizimi nisbatini xisobga oladi.

Kishi psixik faoliyatida birinchi signallar tizimi signallarining nisbatan ustunligi uning badiiy tipga, signallar signalining nisbatan ustunligi fikrlovchi tipga, signallar vakolatining tengligi odamlarning urta tipga mansubligini belgilaydi.

Badiiy tip uchun bevosita ta'surot, jonli tasavvur, emotsiya ta'sirida paydo buladigan obrazlar yorokinligi xosdir.

Fikrlovchi tip uchun mavxumlik, mantiqiy tuzilmalar, nazariy mulohazalar ustunligi xosdir.

Qobiliyatlar taraqqiyotining yuksak bosqichi iste'dod deb ataladi. Iste'dod bu kishiga qandaydir murakkab mexnat faoliyatini muvaffaqiyatli, mustaqil va original tarzda bajarish imkonini beradigan qobiliyatlar majmuasidir. Iste'dodlarning uygonishi ijtimoiy – shart sharoitlarga boglikdir. Masalan, bozor iqtisodiyoti shaxsni tijoratchi qilib yubormoqda».

Alohida olingan, yakka qobiliyatni garchi u taraqqiyotning juda yuksak darajasiga erishgan va yorqin ifodalangan bulsa xam iste'dod bulan tenglashtirib bulmaydi. Xotira, aqlning epchilligi, qullash bulamining kengligi iste'dodga yul ochadi. Bu singari sifatlarni mashhur odamlar faoliyati misolida kuramiz.

Iste'dod strukturasi oqibat natijada mazkur faoliyat shaxs oldiga kuygan talablar xarakteri bilan belgilanadi. Bu umumiy va maxsus qobiliyatlar bilan boglik. Bir qator iste'dodli bolalarni urganish natijasida ba'zi bir juda muxim qobiliyatlarni aniqlashga erishildi.

Bunday qobiliyatlar yigindisi aqliy iste'dod tuzilmasini tashkil etadi. Shunday yul bilan ajratganda shaxsni birinchi xususiyati



ziyraklik, yignoklik, doimo jiddiy tayyorlikdir. Ikkinchi xususiyat birinchi xususiyat bilan boglik – mexnatga tayyorligi, mexnatga moyilligi, mexnatga extiyojdir.

Uchinchi xususiyati – intellektual faoliyatga bevosita boglikdir: bu tafakkur xususiyatlari, fikrlash jarayonlarining tezligi, aqlining sistemaliligi, taxlil va umumlashtirish imkoniyatlarining kupligi, aqliy faoliyatning yuksak maxsuldorligidir.

Iste'dod qator darajalariga ega bulib, maxsus iste'dod faoliyat turlari bilan, maxorat – ruyobga chikish tezligi, chaqqonligi bilan belgilanadi. Ilxomlanish – faoliyat davomida qul keladigan izchillik tizimiga ega bulish bilan xarakatlanadi va xokazo.

#### 4. Xarakter va uning shakllanishi.

**Xarakter va uning xillari.** Xarakter – zarb qilish, belgi, tamga ma'nolarini anglatadi. Shaxsning individualligi psixik jarayonning utish xususiyatlarida (yaxshi xotira, xayol, zexni utkirlik va x.k.) va temperament xususiyatlarida namoyon buladi. Xarakter – shaxsning va muomalada tarkib topadigan va namoyon buladigan barkaror individual xususiyatlar bulib, individ uchun tipik xulk-atvor usullarini yuzaga keltiradi. Kishining xarakterini tashkil etuvchi individual xususiyatlar birinchi navbatda irodaga – (dadillik, kurkoklik) va xissiyotga (xushchaqchaqlik, qovogi soliklik, tushkunlik va x.k.) talluqli buladi.

Xarakterning shakllanishi shaxsning rivojlanish darajasiga ko'ra turli xildagi sharoitlar bilan qo'shilgan xolda (oilada, do'stlar davrasida, mexnat va ukuv jamoasida, asotsial uyushmada va x.k.) yuz beradi. Uning uchun referent bo'lgan guruhda shaxsning individuallashuvi shakllanadi. Kishining xarakterini bila turib, uning u yoki bu holatlarda o'zini qanday tutishini, kishi xulq atvorini qanday izga solishini oldindan bilish mumkin. Jumladan, o'quvchilarga jamoat topshiriqlarini taqsimlayotib, ularning nafaqat bilimlari va malakalarini balki xarakterini ham hisobga olish lozim.

**Xarakter strukturasi.** Inson shaxsining xakteri hamisha ko'p qirralidir. Unda alohida xususiyatlar yoki tomonlari ajralib ko'rsatilishi mumkin, lekin ular bir birlaridan ajratilgan, alohida xolda mavjud bo'lmaydi, balki, ma'lum darajada xarakterning barqaror tuzilishini tashkil etgan holda o'zaro bog'liq bo'ladi.

Xarakterning strukturaliligi uning ayrim xususiyatlari o'rtasidagi umumiy bog'lanishda namoyon bo'ladi. Agar kishi qo'rqqoq bulsa, u tashabbuskorlik, qat'iylik, mustaqillik, fidoiylk va oliy ximmatlik shagari fazilatlariga ega bo'lmaydi, deb aytish uchun asoslar bor. Yoki butarning aksi bo'lgan fazilat sohiblari va ularning xarakterini xam shunday taxmin qilish mumkin. Xarakter xususiyatlar orasida ayrimlari asosiy, etakchi bo'lib, uning namoyon bo'lishi butun kompleksni tashkil etadi. Bundan tashqari ikkinchi darajali xususiyatlar ham bor, bular ham xakterga ma'lum ta'sir etadi. Xarakter xususiyatlari – e'tiqod, xayotga qarash va shaxs yunalishi bilan bir emas. Xarakter tarkib topishida tevarak atrof muxitga, usga, boshqalarga munosabatda bulishi katta axamiyatga ega.

Kishining xakteri, birinchidan, u boshqa odamlarga qanday munosabat bildirayotganida namoyon buladi.

Ikkinchidan, kishining uziga munosabatida – obrutalablik va uz qat'ini xis qilish yoki kamtarlik.

Uchinchidan – xakter kishining ishga munosabatida namoyon buladi (viydontlilik, ma'suliyat, ishchanlik, jiddiylk).

Fortinchidan – xakter kishining narsalarga munosabatida namoyon buladi. (Narsalariga, kiyimiga va xokazo).

Xakter xislatlari ichida eng ustun kuzga tashlanadigan xususiyatlar majmui **xakter aksentuatsiyasi** deyiladi. (Surbetlik, muparastlik, vijdonsizlik va saxiylk, dilkashlik va x.k.).

Xakter aksentuatsiyasiga qarab odamlarni quyidagicha farqlash mumkin: **introvert tip** – odamovi, ichimdagini top, boshqalar bilan til topishga qiynalish, **ekstrovert tip** – xis xayajonga berilganlik, kup gapirish, maqtanchoqlik, kup narsaga bekaror qotqish va xokazo. **Boshqarib bulmaydigan tip-oraliq tip**, gavyitabliiy, sun'iy qiliqlar, e'tirozlarga murosasizlik, ba'zan o'rinsiz shubhalanish bilan karash. O'z salbiy qiliqlarini bila turib davom ettirish – xudbinlikning oliy shakli.

Xakter shakllanishining psixofiziologik mexanizmi temperament, qobiliyatnikiga uxshash bulsada, O'z-o'zini anglash, u'z-o'zini tarbiyalashga intilish asosiy yo'l hisoblanadi.



## 5. Individual xususiyatlarni kasb egallash va mehnat jarayonidagi ahamiyati.

Shunday qilib, xarakter – shaxsning ijtimoiy munosabatlar tizimiga, xamkorlikdagi faoliyatiga va boshqa odamlar bilan muomalasiga jalb etiladigan xamda shu bilan uz individualligiga ega bulayotgan tiriklik paytida erishgan narsasidir. Psixologiya tarixidan xarakterni bosh suyagining shakliga, yuz tuzilishiga, qaddi-qomatiga va xokazolarga boglik deb qarash kup bulgan.

Aflotun va Arastu kishi xarakterini uning basharasiga qarab aniqlashni taxlil qilgan edilar. Kishi tashqi qiyofasida biror xayovonnikiga uxshash belgilarni topish zarur, keyin xarakter aniqlanadi, deydi. Arastu fikricha, buqaniki singari yugon burun, ishyokmaslikni bildiradi, chuchqanikiga uxshash teshiklari katta-katta keng burun axmoklikni, arslonnikabi kabi burun magrurlikni, echkilar, kuylar va kuyonniki singari junining mayinligi qurqoqlikni, sherlar va yovvoyi chuchqalarniki singari junining dagalligi botirlikni bildiradi.

Xarakterni aniqlashning bunga uxshash fiziognomik tizimini urta asrda yashagan suriyalik yozuvchi Abul Faraj Bar Ebreyda kuramiz. U shunday yozadi: «Yugon va kalta buyinlik kishi buyvol (yovvoyi mol) singari qaxr gazabga keladigan mayilga ega. Uzun va ingichka buyin qurqoqlik alomati. Bunday kishi bugu singari xurkadigan buladiki ... qaysi birining buyni juda kichik bulsa, buri singari makkor buladi». (Abul Faraj).

XVIII asrda Iogain Kaspar Lafatarning fiziognomistik qarashlari mashxur bulib ketdi. Uning fikricha «Inson boshi-qalbini kursatadigan oinadir.» Bosh suyagi konfiguratsiyasini, imo ishorani urganish xarakterni urganishning asosiy yuli deb xisoblaydi qarashlari asossizligini uning o'z qotilini bila olmagan, suxbatlashib utirgan munofiq uni otib uldirishidir. Xarakterni urganadigan soxa frenologiya deb nom olgan. (Nemis vrachi Frens Gall nomi bilan boglik.) Bosh suyagi konfiguratsiyasi asosida frenologik karta tuzgan. Lekin bu xam uzini oqlamagan.

Charlz Darvin (1809-1882) uzining «Odamda va xayvonlarda xis tuygularning ifodalanishi tugrisida» (1872) kitobida, fiziognomistik «xar bir individning uz shaxsiy qiziqishlariga ergashib, faqat yuzlaridagi, asosan ma'lum bir muskullarni qisqartirishi, bu

muskullar kuchliroq rivojlangan bo'lishi mumkinligi va shuning uchun bu chiziqlar va ularning odatdagi qisqarishidan paydo bo'ladigan yuz qisqarishi ancha chuqur va kuzga ko'rinarli bo'lishi mumkinligini jiddiy ravishda bilish kerak»: Darvinning bu g'oyalari ko'pgina psixologlarning izlanishlari uchun asos bo'ldi.

Xarakter kishining tashqi ko'rinishiga ta'sir qilar ekan, uning xatti harakatlarida, xulq-atvorida, faoliyatida yorqin ifodasini topadi. Xarakter to'g'risida odamlarning xatti-xarakatlari asosida hukm chiqarish kerak. Odatdagi ish, faoliyat va xatti xarakatlar tizimi – kishi xarakterining poydevoridir. Xarakterni kishining odatlari ham yaxshi namoyon qiladi. Xarakter sotsial tabiatga ham ega, ya'ni, kishining dunyoqarashiga, uning faoliyat mazmuni va shakliga, u yashayotgan va ishlayotgan jamoada, boshqa odamlar bilan qanday munosabatda bulishiga boglik. Eng muhimi kishi ekstremal vaziyatda o'zini yaqqol ko'rsata oladi. Kishining istalgan shu jumladan, ichki psixologik xolatlarga qarshilik qila olish qobiliyati uning uzini uzgartiradigan qudratli kuchi borligini, uning shaxs sifatida rivojlantirish negizini namoyon qiladi.

Shaxs nimaga va qay darajada qodirligiga qarab unda birinchi o'rinda konkret xakteriologik emas balki ijtimoiy va umum insoniy qadriyatlari chiqadi va bunga u qay darajada qodir bo'lmasa, shaxs odatdagi vaziyatlarda boshqalardan ajralib turadigan individual sifatleri bilan benishon ko'milib ketishi mumkin.

Buning ustiga odamlar aynan bir xil holatlarni har doim ham bir sil aks ettirmaydilar: «Kimki bajarishni istasa vosita izlaydi, kimki istamasa baxona izlaydi». Artist o'zi o'ynagan qahramoni xarakteriga tushib qolganini bilmay qolishi mumkin. (Italiyalik sobik triibgar ijobiy qahramon rolini o'ynab avvalgi xarakterini tamomila o'zgartirib yuboradi.) Yoki sobiq yosh qoidabuzar unga ishonch bildirilgach shu ishonchni oqlashga urinib o'zi eng odobli, intizomli kolonistga aylanishini A. S. Makarenko isbotlagan.



### Nazorat savollar:

1. I. P. Pavlov qobiliyatga qarab odamlarni qanday tiplarga bo'lgan?
2. Xarakter aksentuatsiyasiga qarab odamlarni qanday farqlash mumkin.
3. Temperament va uning tiplari.
4. Xarakter strukturasi haqida ma'lumotlar bering.

### 7-MA'RUZA: QIZIQARLI PSIXOLOGIK TESTLAR VA ULARNI QO'LLASH TEXNOLOGIYASI

#### Reja:

1. Test sinovlarining nazariy asoslari va asosiy maqsadi.
2. Talabalar bilimlarini baholashning turli usullari.
3. Pedagogik testlar bilimlarga baho berishning istiqbolli usuli.
4. Test turlari, test topshiriqlari va shakllari.

**Tayanch iboralar:** *test, sotsiologiya, statistik, intellektual, idealistik, mexanistik, burjua.*

#### 1. Test sinovlarining nazariy asoslari va asosiy maqsadi.

Test (ingl. sinov) birinchi marta 1864 yilda Buyuk Britaniyada F. Fisher tomonidan talabalarining bilim darajasini tekshirish uchun qo'llanilgan. Test sinovlarining nazariy asoslarini keyinchalik ingliz psixologi F. Gamelton ishlab chiqdi. Test sinovlari dastlab psixologiya fani doirasida rivojlandi. XX asr boshida esa test sinovlarini ishlab chiqishda psixologik va pedagogik yo'nalishlar birbiridan mustaqil ajrala boshladi. Pedagogik test sinovlari birinchi marta amerikalik psixolog e. Torndayk tomonidan yaratilgan. Psixologiya va pedagogikada test sinovlarining rivojlanishi matematik uslublar ham qo'llashni taqozo qildi. Bunday uslublar o'z navbatida testlarni ishlab chiqishga ijobiy ta'sir ko'rsatdi. XIX asr o'rti XX asr boshlarida test sinovlariga talabalarining o'quv qobiliyatlarini baholash vositasi sifatida qarash ancha kuchaydi. Aynan shu davrdan boshlab test sinovlari ikki asosiy yo'nalish: aqliy (intellektual) rivojlanish darajasini aniqlash testlarini yaratish va qo'llash hamda talabalarining o'qish qobiliyatlarini va bilimlarini baholashga mo'ljallangan pedagogik testlarni yaratish va ulardan foydalanish sohalari rivojlana boshladi. Test tuzuvchilar turli odamlarda ta'sirga javob berish vaqti bir xil emasligini aniqladilar, bu esa odamlarning aqliy qobiliyatlarini o'rganish zarurligi va turli darajadagi testlar yaratish usuli bo'yicha amaliy ishlar olib borish zarurligiga olib keladi.

**Test sinovlarining asosiy maqsadi:** ham o'tilgan darslarni o'zlashtirish darajasi to'g'risida, ham navbatda o'rganilishi lozim bo'lgan dars hajmi to'g'risida o'qituvchiga axborot berish; o'qituvchiga o'qitish uslubini tanlashda yordam berishdan iborat deb hisoblangan.



## 2. Talabalar bilimlarini baholashning turli usullari.

Talabalar bilimlarini baholashning turli usullarini tahlil etib, testlarni guruxlarga ajratishga ham urinib ko'rilgan. Ch.Grin (1926) o'zining «Test novogo tipa» (Yangi turdagi test) nomli monografiyasida ilgari yaratilgan va ishlatib ko'rilgan testlarning afzalliklari va kamchiliklarini tahlil qilib quyidagi tavsiyalarni berdi [6]:

- test sinovlari uchun mo'ljallangan material hajmini aniq belgilash va uning tarkibidagi eng muhim qismlarini ajratib olish;
- mazkur material uchun test sinovlarining eng maqbul shaklini tajriba yo'li bilan aniqlash;
- talabalarning test sinovlari vaqtida javob berishlari o'rtacha tezligi to'g'risidagi amaliy ma'lumotlarni e'tiborga olgan holda, test sinovlarining davom etish vaqtini belgilash;
- test sinovlardagi fikrlarni bayon qilinish tilining to'g'riligini va mantiqqa muvofiqligini tekshirish;
- topshiriqlarni murakkabligi ortib borish tartibida joylashtirish, to'g'ri va noto'g'ri javoblarning doim bir navbatda almashinishiga yo'l qo'ymaslik.

Ch.Rassel test sinovlarining natijalarini o'rganishni davom ettirib, test sinovlarining maqsadi to'g'risidagi savolga javob berishga erishdi. Rasselning fikricha, test sinovlarining maqsadi talabalarning bilimlarini baholash yoki ularning aqliy rivojlanishi darajasini aniqlash bilan cheklanmaydi va testlarni quyidagi xollarda: qaysi materialdan boshlab o'rganish zarurligini ta'minlashda; talabalarni guruhlariga taqsimlashda; o'qitish jarayonida sodir bo'ladigan qiyinchiliklarni oldindan aniqlashda; shuningdek, mamlakatning turli hududlaridagi o'quv yurtlarida muayyan yosh davridagi yoshdagi talabalarning yutuqlarini taqqoslashda qo'llash mumkin.

Shuni ta'kidlash lozimki, Amerika maktab direktorlari Assotsiatsiyasining test sinovi o'tkazmasdan ta'lim berish mantiqsizlikdir, faqat testni qo'llash natijasidagina nazoratdan ta'limga yo'naltirilgan qaytuvchan aloqa haqida fikr yuritish va so'ngra qanday yo'nalishda harakat qilishni bilish mumkin, degan fikrlari ma'lumdir. Fransiya parlamenti 1989 yilda ta'limni rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari haqida qonun qabul qildi.

Unda xususan, talabalar bilimini xolisona baholash usuli bo'yicha o'qituvchilar majburiy suratda tayyorgarlikdan o'tishlari ko'zda tutiladi. Busiz 1992-yildan boshlab Fransiya o'qituvchilik qilishga ruxsat etilmaydi. Shuni qiziqki, Fransiya to'qson yillik test an'analarga ega bo'lgan davlatdir.

O'tgan asrning 70-yillari oxirida Pitterburgdagi Karnegi Melon universitetining bir guruh sotsialpsixologlari AQShda test o'tkazishning zamonaviy ahvolini o'rganishga bag'ishlangan maxsus tadqiqot olib bordilar. Aslida, tadqiqotchilarning maqsadi o'quv yurtlaridagi testlarni keng miqyosda qo'llash sabablarini aniqlash edi. Bu tadqiqot natijasida quyidagilar aniqlandi: test sinovi Amerika hayotida chuqur ildiz otgan, hech kim Amerika maktablarida turli standartlashtirilgan test bo'yicha sinovdan o'tmasdan, boshqacha yo'l bilan bilim olishni davom ettira olmaydi, ishga joylashish, keyinchalik esa yuqori lavozimga ko'tarilish yoki malaka oshirish test bilan chambarchas bog'lanib ketganligi alohida qayd qilindi. Tadqiqotda amerikaliklarni testlarga bu qadar moyilliklarining uchta sabablari keltirildi:

a) inson omilidan imkon boricha samarali tarzda xizmat ma'nafatlari nuqtai nazaridan foydalanish;

b) iqtisodiy kelib chiqishidan qat'iy nazar iste'dodlarni topishga intilish;

v) amerikaliklarni milliy ta'lim standartlarni joriy etish uchun intilishlari.

Inson erishgan yutuqlarni xolisona baholash uchun testlashtirishdan ommaviy suratda foydalanish, iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda test sanoati va testlar bozorini vujudga keltirdi.

AQShda to'rt yuzdan ortiq markaz o'zaro raqobat ostida muttoman testlarni ishlab chiqmoqdalar. Shuningdek, testlarni tuzish va ularni qo'llash bo'yicha yaxshi mutaxassisliklar yuqori darajada qadr topganlar. 1992 yilda ular AQShdagi eng nufuzli 20 ta faoliyat yo'nalishlari ro'yxatida 8o'rinni egallaganlar. O'ta qablanadigan tizimlar bo'yicha tahlil, marketing, sog'liqni saqlash, shodlogiya, oziqovqat maxsulotlarini taqsimlash va komp'yuter texnologiyasi ixtisosliklari esa, tegishli tarzda 152-o'rinlarga joylashtirilgan.



Sobiq Ittifoq davrida testlarga asoslangan fan pedagogiya deb yuritildi va testlardan foydalanishning dastlabki davrida jiddiy xatoliklarga hamda buzilishlarga yo'l qo'yildi. 1936-yildagi VKP(b) MKning «Xalq maorif komissarligi tizimidagi pedagogik buzilishlar to'g'risida»gi qarorida testlar «burjua» pedagogikasiga xos deb hisoblandi. Bu qaror fanni mafkuraviylashtirishga va uni majburan siyosiyashtirishga qaratilgan bo'lib, unda jahon psixologiyasi va pedagogikasi tajribasidan foydalanish inkor qilingan edi. Bu qarorga binoan, 1936 yildan testshunoslik bo'yicha ilmiy tadqiqotlar davlat miqyosida to'xtatildi. Pedagogiyaning «idealistik va mexanistik» ko'rsatmalari, ularni «ilmiy asoslanmagan» «test»larga berilib ketganligi qoralandi. Pedagogiyaning soxta fan sifatida qoralash jarayonida sovet pedagoglari va psixologlarining talabalar bilimko'nikmalarini baholashga qaratilgan ijobiy yutuqlari ham inkor etildi. Shuning uchun test sinovlari muammosi pedagogika va psixologiyaga oid adabiyotlarda uzoq vaqt aks ettirilmadi. Yuqorida ta'kidlaganidek, mustaqil O'zbekistonda MDH davlatlari ichida birinchi bo'lib, 1993 yildan testshunoslikdan foydalanishga keng yo'l ochib berildi. Pedagogik testlar keng miqyosda, dastlab o'rta ma'lumot yakunida, oliy o'quv yurtiga kiruvchilarni qabul qilishda qo'llanila boshlandi. Pedagogik testlarning zamonaviy nazariyasi pedagogika, psixologiya, mantiq, o'lchovlar nazariyasi, matematik statistika, matematika, axborot nazariyasi; kibernetika va bir qator fanlarning tutash chegaralarida rivojlanmoqda. Shuningdek, testlar ilmiy asoslangan, eng ishonchli pedagogik o'lchovlar quroli sifatida etirof etilmoqda. Pedagogik testlar insoniyat tafakkuri erishgan muvaffaqiyatlardan biri bo'lib, ta'lim jarayonining samaradorligini oshiradi. Shuning uchun ham kelajak avlod psixologik, pedagogik va kasbiy testlar me'yor bo'lib qolgan davrda yashab, faoliyat ko'rsatadilar.

### **3. Pedagogik testlar bilimlarga baho berishning istiqbolli usuli.**

Pedagogik testlar bilimlarga baho berishning istiqbolli usuli hisoblanadi. Uning afzalliklari quyidagilardan iborat:

- test topshiriqlari o'quv fanining asosiy mazmunini qamrab oladi (imtihon bileti o'zida nazorat qilinadigan o'quv materialining 45 foizini qamraydi xolos);

- hamma talabalar testning bir xil savollariga javob beradilar, bu ularning bilimlarini taqqoslashga imkon beradi;
- talabalar bilimiga haqqoniy baho berish mezonini oshadi;
- test nazoratida oldindan yaratilgan, hamma uchun bir xil bo'lgan shkala yordamida, talabalar bilimiga bir muncha aniq va tabaqalashgan baho qo'yishga imkon beradi (reyting);
- o'qituvchi talabalar bilimini nazorat qilishga kam vaqt sarflaydi;
- boshlang'ich darajasini va har qanday vaqt oralig'ida bilimlarni oshirish imkoniyatini o'lchashga sharoit yaratiladi;
- test nazorati komp'terlashtirishga (avtomatlashtirishga) qulay. Bu pedagogik testlashning asosiy afzalliklaridan biridir. O'quv jarayonining takrorlanuvchanligi ham aynan shunda o'z ifodasini topadi.

Umuman olganda, test usuli birmuncha texnologik hisoblanadi. U bilimlarni o'zlashtirish sifatini nazorat qilishda professoro'qituvchilar mehnat unumdorligini oshiradi va o'quv dasturini chuqur va har tomonlama o'zlashtirilishini ta'minlaydi. Pedagogik testlashning bu afzalliklari AQShda munosib baholangan. Abiturient (talabgor)larni universitet va kollejlarga test sinovi bilan qabul qilinadi. Pedagogik testlarni keng qo'llash bo'yicha AQSh tajribasi Kanada, Yaponiya, Turkiya va boshqa ko'pgina mamlakatlarga yoyilgan.

Sifatli test topshiriqlarini tuzishning qiyinligi, testni keng joriy etishni murakkablashtiradi. Bu ish yuqori pedagogik malaka va tajriba talab etadi. Shuning uchun ham, AQShda testning yuqori sifatini ta'minlash uchun pedagogik testlashning maxsus xizmati (PTX) tashkil kilingan [2; 3.] Bu tashkilot test o'tkazish amaliyotini umumlashtirish va ommalashtirish, standartlashtirilgan testlar yaratish, test o'tkazishning yagona qoidalari va test ishlab chiqish usullarini takomillashtirish masalalari bilan shug'ullanadi. Pedagogik testlash xizmati (PTX) Prinston universitetida joylashgan, unda 2300 nafar kishi, shu jumladan, 250 nafar falsafa, pedagogika, psixologiya, sotsiologiya, statistik va psixologik uslublar, kasb tanlash bo'yicha fan doktorlari, shuningdek, turli fanlar bo'yicha fan doktorlari, 200 nafar magistr, har xil fanlar bo'yicha o'qituvchilar ishtirok qiladi. Testlar eHMda ishlanadi va sinaladi. Mamlakatda pedagogik testlash xizmatiga bo'ysunadigan 5000 test shaxobchalari



mavjud. Test o'tkazish uchun Prinston markazi 53 ishonchli shaxslarga (odatda test o'tkaziladigan o'quv yurtlari pedagoglariga) test materiallari va test o'tkazish bo'yicha yo'llanmalar yuboradi.

Bu misoldan ma'lumki, testlashni samarali o'tkazish pedagogik testlarning maxsus rivojlangan xizmati, keng quloch yoyilgan tarmoq punktlari, testlar bo'yicha nazariya va amaliyotni o'zida aks ettiradigan katta hajmdagi adabiyotlar mavjudligiga bog'liq.

#### 4. Test turlari, test topshiriqlari va shakllari.

**Test turlari va test topshiriqlari shakllari.** Agar testlarni turkumlashda ularning qo'llash maqsadi va vazifalariga asoslanadigan bo'lsak, psixologik testlardan boshqa barcha testlarni quyidagi uch guruxga ajratish mumkin:

- intellektual rivojlanish darajasini aniqlovchi testlar;
- pedagogik testlar;
- muayyan kasbga yaroqlilikni aniqlovchi testlar;

Fanning mazmunidan kelib chiqqan holda biz faqat pedagogik test haqida to'xtalamiz. Adabiyotlarda bunday test topshiriqlarining quyidagi shakllari bayon etiladi [2; 3]:

- birdanbir to'g'ri javobi bo'lgan yopiq topshiriqlar;
- bir necha to'g'ri javoblari nazarda tutilgan yopiq topshiriqlar;
- bitta so'z (yoki so'zlar) tushirib qoldirilgan gapdan tashkil topgan ochiq topshiriqlar;
- to'g'ri ketmaketlikni aniqlash uchun topshiriqlar;
- o'zaro bog'liqlikni (muvofiqlikni) aniqlovchi topshiriqlar;
- ayrim fanlar bo'yicha bilimlarning chuqurligini aniqlash bo'yicha topshiriqlari;

sonni to'ldirishga mo'ljallangan topshiriqlar, bunda sonlar seriyasini topish usulini aniqlash va uni muayyan tartibda belgilash talab qilinadi;

- qaramaqarshi munosabatlarni aniqlash testlari;
- masalalar echishga qaratilgan (matematik, fizik va b.) topshiriqlar;
- chizmalar va sxemalarni tushunishga qaratilgan topshiriqlar;
- shakllar nisbatini aniqlashga qaratilgan topshiriqlar;
- olingan axborotni o'zlashtirish darajasini aniqlash topshiriqlari;
- sinonimlar va antonimlarni farqlashga oid topshiriqlar;

- analogiya (aynan o'xshashlik)ga oid topshiriqlar;
- o'qilgan matnni tushunishga oid topshiriqlar;
- ko'rsatmalarni bajarishga oid topshiriqlar;
- bilimdonlikni aniqlashga doir topshiriqlar;
- tafakkurni aniqlovchi testlar;
- orfografik testlar;
- til masalalariga doir topshiriqlar va boshqalar.

Mutaxassislik (umumtexnik) fanlardan test topshiriqlari tuzishda yopiq (bir yoki bir necha to'g'ri javobli), ochiq, muvofiqlikni va to'g'ri ketmaketlikni aniqlashga oid test topshiriqlaridan foydalanish tavsiya etiladi. Bunda bir o'quv maqsadiga erishganlikni turli test topshiriqlari yordamida aniqlash (invariant) testlar tuzish ham maqsadga muvofiqdir [2].

Ochiq topshiriqlar. Agar test topshirig'i matnida, uning tayanch so'zlari yoki gap tushirib qoldirilgan bo'lsa, bunday topshiriq ochiq (tugallanmagan) test deb ataladi.

Bu shakldagi testlarda talabalarning bitta, ikkita so'zdan iborat qisqa va aniq javob berishlari taxmin qilinadi. Bu haqda testga ilova qilingan yo'llanmada bayon etish kerak. Blankaning bo'sh joyida javob uchun zarur bo'lgan joy qoldiriladi.

Yopiq topshiriqlar. Bunday topshiriq savoldan va bir necha javoblardan iborat bo'ladi, bu javoblardan biri to'g'ri, qolganlari to'g'riga o'xshash, biroq noto'g'ri bo'ladi. Taklif qilinadigan javoblar soni ildditadan beshtagacha va bundan ko'proq bo'lishi mumkin. Amovdan o'tuvchining tanlagan javobiga ko'ra, test topshirig'i tegishli ikkita kod: 1 yoki 0 bilan kodlanib, so'ngra shu holda eHMga kiritiladi.

1. Bilimlarni test bilan nazorat qilish adolatiligi an'anaviy shakllar bilan taqqoslanganda:

- a) ortadi, b) pasayadi.

2. Bilimlarni har qanday vaqt oraligida oshishiga baho berish imkonini beradigan nazorat turi:

- a) odatdagi
- b) testli.

«Ha» va «yo'q» degan ikkita javobli yopiq test topshiriqlari ustida alohida to'xtalib o'tish lozim. Ba'zi bir topshiriqlar ularning javoblari ilddi xil ma'noni bildiradigan qilib bayon etilishi mumkin.



Masalan: Siz testlar qo'llanishini xush ko'rasizmi? Ha (xush ko'raman). Yo'q (xush ko'rmayman). Bunday hollarda javoblar uchun «to'g'ri» va «noto'g'ri» so'zlarni ishlatish maqsadga muvofiqdir. Masalan:

Yopiq test topshiriqlari bilimlarni komp'yuterdan foydalanib nazorat qilishga qulay.

a) To'g'ri. b) Noto'g'ri.

Ikkita javobi bo'lgan yopiq shakldagi topshiriqlar qo'llanishning asosiy vazifasi shu fandan sinovdan o'tuvchining birinchi test topshiriqlaridayoq bilim darajasini tezda tekshirib ko'rishdan iborat. Avtomatlashtirilgan o'qitish tizimlarida (AO'T) bunday topshiriqlar boshlang'ich bosqichning o'zidayoq talabaning umumiy tayyorgarligini taxminiy baholash va o'qitishning keyingi yo'nalishini murakkab yoki osonlashtirilgan dastur bo'yicha olib borish masalasini hal qilishga imkon beradi.

Test topshirig'ida javoblar qancha ko'p bo'lsa, to'g'ri javobni tasodifan topish ehtimoli shunchalik kam bo'ladi. Amaliyotda beshta javobi bo'lgan topshiriqlarga ega bo'lish etarli hisoblanadi (bu holda bitta topshiriqqa to'g'ri javob berish ehtimoli 0,2 ni tashkil etadi.) Javobi beshta bo'lgan test topshiriqlariga quyidagi misolni keltirish mumkin.

«To'rtinchi o'lchov» degan fizikamatematika atamasi qaysi tushunchaga taalluqli:

a) Og'irlikka. b) Hajmga. v) Vaqtga. g) Tezlikka d) Tezlanishga.

To'g'ri javob: V.

Bu topshiriqni latent, ya'ni yashirin ma'noli topshiriqlar qatoriga kiritish mumkin. To'rtinchi o'lchov ehtimollik nazariyasida qo'llaniladigan tushunchadir. Shuning uchun to'g'ri javob bergan sinovdan o'tuvchini bu nazariyaning "hammabop bayonidan xabardor" deb taxmin qilish mumkin. Yopiq topshiriqlarda to'g'ri javoblar bir nechta yoki, javoblarning hammasi ham to'g'ri bo'lishi mumkin.

Masalan: Pedagogik innovatsiyani xarakterlovchi belgilarini ko'rsating.

A. Pedagogik tizimni takomillashtirishga yo'naltirilgan barcha o'zgarishlar.

B. O'quvtarbiyaviy jarayon samaradorligini oshirish uchun kiritilgan yangilik.

V. Pedagogik tizimning ayrim qismlarini yuqori samara beruvchi boshqa qismlar bilan almashtirish.

G. Pedagogik tizimning ichki imkoniyatlarini ishga solish va yuqoriroq natijaga erishish.

D. Hamma javoblar to'g'ri.

To'g'ri javob: D.

O'zaro bog'langan qisqa yopiq topshiriqlar zanjirchasi bilimlarning har qanday murakkab o'quv materialini o'zlashtirish sifatini tekshirishga imkon beradi. Yopiq testlarni ishlab chiqishda noto'g'ri, biroq to'g'riga o'xshab ko'ringan javoblarni ta'riflash asosiy qiyinchilikni tashkil qiladi. Agar ular muvaffaqiyatsiz tuzilgan bo'lsa, to'g'ri javob ular orasida ajralib turadi va hatto yaxshi bilmaydigan talaba ham uni osonlikcha topishi mumkin. Bu holda topshiriq o'zining tekshiruvchi funksiyasini yo'qotadi. Topshiriq yaroqli bo'lishi uchun hamma javoblar talabani o'ziga jalb etadigan bo'lishi zarur. Shundagina test muvaffaqiyatli tuzilgan deb hisoblanadi. Har bir noto'g'ri javobning o'ziga jalb etadigan tomoni, shu javobni tanlangan talablarning salmog'i bilan belgilanadi. Bu ulush nechog'li yuqori bo'lsa, mazkur javob yaxshi ta'riflangan bo'ladi. Agar talabalar yaqqol noto'g'ri javobni to'g'ri javob sifatida tanlasalar, bunday javobni almashtirish lozim.

#### Nazorat savollari:

1. Test turlari qanday turlarga bo'linadi?
2. Test haqida umumiy tushuncha bering.
3. Talabalar bilimlarini baholashning turli usullari haqida ma'lumot bering.
4. Pedagogik testlarni keng qo'llash bo'yicha AQSh tajribasi qaysi mamlakatlarga yoyilgan?
5. Ochiq topshiriqlar qanday tuzilishda bo'ladi?
6. Yopiq testlar haqida tushuntirib bering.



## 8-MA'RUZA: TALABA SHAXSINING IJTIMOIIY PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI

### Reja:

1. Talabalarining ma'naviy shakllantirishning psixologik asoslari
2. Talabaning ma'naviy - axloqiy sifatlarini o'rganish
3. Talabalik davrining asosiy xususiyatlari
4. Talabalarda axloqiy jarayonlarning o'sishi

**Tayanch iboralar:** *axloq, ma'naviy, tafakkur, motiv, kasbiy qobiliyat, kasbiy etuklik, kasbiy sifatlar, estetik tarbiya.*

### 1. Talabalarining ma'naviy shakllantirishning psixologik asoslari.

O'zbekiston Respublikasi mustaqillikka erishib, rivojlanish, yangilanish va demokratik jamiyat qurish sari shahdam qadamlar bilan odimlab bormoqda, chuqur o'zgarishlar ro'y bermoqda. O'zbekiston Respublikasi birinchi Prezidenti I.A.Karimov o'zining nutq va bir qancha chop etilgan risolalarida kelajagi buyuk davlatni yaratish yo'llarini, tamoillarini aniq va ravshan ko'rsatib bergan, jumladan, "Istiqlol va manaviyat", "O'zbekistonning siyosiy ijtimoiy va iqtisodiy istiqbolining asosiy tamoyillari" kabi asarlarida jamiyatning ma'naviy - axloqiy jihatidan yangilanishi hamda rivojlanishining asosiy negizlari keng yoritib berilgan.

"Kadrlar tayyorlash milliy dasturida ta'lim tizimini yuksak umumiy va kasb hunar madaniyatiga, ijodiy va ijtimoiy faollikka, ijtimoiy siyosiy hayotdan mustaqil ravishda mo'ljalni to'g'ri ola bilish mahoratiga ega bo'lgan istiqbol vazifalarini ilgari surish va hal etishga qodir kadrlarning yangi avlodini shakllantirishga" (5) yo'lantirishlari alohida ta'kidlab o'tilgan.

Mavzuning dolzarbligi: Mazkur talab oliy ta'lim muassasalarida tayyorlanayotgan mutaxassis kadrlar shaxsni kasbiy, madaniy va ijtimoiy jihatdan yaxlit tarzda shakllantirishni shart qilib qo'ydi.

Mutaxassis shaxsni yaxlit tarzda shakllantirishga qo'yiladigan talablar, ayniqsa, o'qituvchi kadrlarni tayyorlash jarayonida dolzarb ahamiyat kasb etadi. Negaki o'qituvchi, jamiyatda hamma vaqt o'ziga xos ijtimoiy, madaniy, ma'naviy axloqiy va kasbiy maqom egasi sifatida gavdalanadi.

O'zbekiston Respublikasida barkamol har tomonlama etuk insonni tarbiyalashda oliy o'quv muassasalarining roli katta. Shuning uchun barcha ta'lim muassasalarining moddiy - texnik bazasini, professor - o'qituvchilar tarkibini, mutaxassislar tayyorlash stururasini va o'quv - metodik adabiyotlarni yangilashga qaratilgan islohatlar olib borilmoqda.

Respublikamizda oliy ta'lim tizimini rivojlantirishda jahon mamlakatlarining ilg'or g'oyalari, tarbiyaviy, ta'limiy nazariyalari, mutaxassislar tayyorlashning boy amaliyoti, hozirgi zamon texnikasi va texnologiyasidan foydalanish hamda milliy, hududiy xususiyatlarini hisobga olib, ularni mahalliy sharoitlarga moslashtirish, shu asosida yangisini ishlab chiqish, ularni keng ko'lamda qo'llash bosh omil sanaladi.

Oliy o'quv yurtlarimiz zamonaviy texnika va sharqona tarbiya bilan boshqa mamlakatlardan ajralib turishi lozim. Ularda milliy ruh hukmronlik qilishi kerak.

Ta'limdagi yangilanish, asosan davlat ta'lim standartlarini ishlab chiqishiga amalga oshirmay, balki ta'lim - tarbiya jarayoni orqali o'qituvchini o'z kelajagini yorqin tasavvur qila oladigan, bu borada o'z taqdiri va o'z shaxsiga ongli munosabatda bo'lib, turli faoliyatlarda o'z - o'zini rivojlantira oladigan erkin, faol va mustaqil shaxni shakllantirishni ko'zda tutadi.

Bugungi kunda mustaqil Respublikamiz dunyo hamjamiyati tomonidan tan olinayotgan ekan, uning kelgusidagi rivoji, gullab - yashashi bugungi kun yoshlariga bog'liqdir. Demak, bugungi yoshlar har tomonlama rivojlangan o'ziga, boshqa insonlarga, jamiyatga, tabiatga va mehnatga o'z to'g'ri munosabatini bildira oladigan, ijodkor va tadbirkor bo'lmog'i lozim." (3)

Respublikamizda zamonaviy mutaxassislarni tayyorlashdagi asosiy tamoyillar sifatida ta'limni insonparvarlashtirish va iqtisodlashtirish ularni asosi sifatida esa, milliy va umuminsoniy madaniy qadriyatlar aniq belgilab olingan. Shu bilan birga, bugungi kunda kadrlarni kasbiy tayyorgarligini takomillashtirishga qaratilgan yashil ta'lim jarayoni "Ta'limning jahon miqyosidagi zamonaviy yutuqlarini hisobga olgan holda" (2) amalga oshirish lozim. Ta'lim insonni takomillashtirishga unga mukammal madaniy kasbiy, ijtimoiy yo'naltirilgan amaliy va ijodiy mazmun berishga xizmat



quluvchi zamonaviy ta'lim paradegmalaridan biri madaniy insonparvarlik yondashuvidir.

Talaba shaxsining psixologik xususiyatlari.

Talabalar deganda moddiy va ma'naviy ishlab chiqarishda ijtimoiy hayotda va mutaxassislikka oid rollarni muayyan qoida va maxsus dastur asosida bajarishga tayyorlanayotgan ijtimoiy guruh tushuniladi.

Oliy o'quv yurtidagi ta'limning o'ziga xos xususiyatlari talabalarning boshqa ijtimoiy guruhlar bilan (ular hox rasmiy, hox norasmiy bo'lishidan qat'iy nazar) muloqotga kirishishi uchun muhim imkoniyatlar yaratadi. Talabalik davrinig asosiy xususiyatlaridan biri ijtimoiy etuklikning jadal sur'atlar bilan ro'yobga chiqishidir. Ma'lumki, ijtimoiy etuklik (kamolot) shaxsdan zarur aqliy qobiliyatlarni hamda ijtimoiy turmushda bajariladigan turli rollarni egallashga (oila qurishga), farzandlarni tarbiyalashga, foydali mehnatda qatnashishga (ma'sul vazifada ishlashga) tayyorlanishni talab qiladi. Mazkur jarayonning bosh mezonlari va ko'rsatgichlari o'rta ma'lumotlilik, jamoatchilik topshirig'lari, mehnatda faollilik ko'rsatish, qonunlar oldida javobgarlik, mutaxassis bo'lish imkoniyati, unga intilish tuyg'usi, irodaviy zo'r berish, yosh otalik va onalik burchi, jamoat arbobi vazifasini o'tash, ijtimoiy guruhga rahbarlik qilish, sport bilan shug'ullanish va hakozolardan iborat.

Talaba oliy o'quv yurtida turli fanlarni o'rganish natijasida unda kasbiy yo'nalganlik shakllanadi, ya'ni o'z bilim, tajriba va qobiliyatini tanlagan kasbi sohasida qo'llash uchun shaxsiy intilish paydo bo'ladi.

Shaxsning kasbiy yo'nalganligini takomillashtirish istagi, o'z kasbi sohasida mehnat qilib, moddiy va ma'naviy ehtiyojlarni qondirish istagini o'z ichiga oladi. Kasbiy yo'nalganlik kasbiy faoliyat maqsad va vazifalarini tushunishni va qabul qilishni o'z ichiga oladi.

Kasbiy yo'nalganlik mazmunidagi ijobiy o'zgarishlar bo'lg'usi kasb bilan bog'liq bo'lib, motivlar mustahkamlanishida ko'rinadi: ish buyicha o'z majburiyatlarini yaxshi bajarishga intilish, bilimdon mutaxassis sifatida o'zini ko'rsatish, murakkab o'quv vazifalarini muvaffaqiyatli bajarishga intilish kuchayadi, ishda muvaffaqiyatga erishish istagi kuchayad.

Talabalarda kasbiy yo'nalganlikni shakllantirish uchun kasbni tanlash imkoniyatlariga ishonitirish, bo'lg'usi ishning kelajagiga ishonch hosil qilish, mehnat an'analari targ'ib qilish, kasbning ishlab chiqarish va estetik tomonlarini, uning ijodiy xarakterini ko'rsatish zarur.

O'zbekiston Respublikasi davlat mustaqilligiga erishib, iqtisodiy rivojlanishning o'ziga xos yo'lini tanlashi mutaxassislarni tayyorlash tizimi va uning mazmunini qayta tashkil etishni zarur qilib qo'ydi va bir qator chora tadbirlar ko'rishni, shu jumladan, «Ta'lim to'g'risida»gi Qonunni joriy etish, zamonaviy talabalik ta'minotni ishlab chiqish, o'quv-tarbiyaviy jarayonni, ilg'or o'quv yurtlarini attestatsiyadan o'tkazishni va akkreditatsiyalashni, yangi tipdagi ta'lim muassasalarini tashkil etish hamda eng asosiysi kadrlar tayyorlash Milliy dasturini ishlab chiqish va hayotga tatbiq etishni taqozo etdi.

Dastur kadrlar tayyorlash milliy modelini ro'yobga chiqarishi, har tomonlama kamol topgan, jamiyatda turmushga moslashgan, ta'lim va kasbxunar dasturlarini ongli ravishda tanlash va keyinchalik puxta o'zlashtirish uchun ijtimoiysiyosiy, huquqiy, psixologik-pedagogik va boshqa tarzdagi sharoitlarni yaratishni, jamiyat, davlat va oila oldida o'z javobgarligini his etadigan fuqarolarni tarbiyalashni nazarda tutadi.

Prezidentimiz I.A.Karimov Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi to'la ro'yobgachiqsa, ijobiy ravishda «portlash effekti» sodir bo'lishini bas ko'rsatqilish «Tafakkur» jurnalining bosh muharriri savollariga bergan javobida: «...ishonchim komil, agar bu islohotni amalga oshirsak tez orada hayotimizda ijobi y ma'nodagi «portlash effekti»ga, ya'ni uning samaradorligiga erishamiz», deb ta'kidlaydi.

O'quv-tarbiya ishlari jarayonida talabalarni ijodiy fikrlashga, a'gar uychan vaziyatlarga o'rgatish, erkin raqobat asosida faoliyatni tashkil etish hamda ularning amaliy mashg'ulotlarda axborot texnologiyalari, elektron darsliklar, versiyalar va multimedialardan foydalana olishi muhimdir. Bu esa talabalarda mustaqillik, erkin fikrlashni tarbiyalash, o'quv faoliyatini tahlil qilish, istiqbolda kasbiy mahorat va kompyuter savodxonligini orttirish ularning ichki ehtiyojiga aylantirilishini talab etadi.



Malakali kadrlar tayyorlash tizimini uzluksiz ravishda rivojlantirish ehtiyoji va turli ishlab chiqarish sohalarida katta ish staji bilan faoliyat yuritayotgan shaxsning o'z imkoniyatlarini to'liq amalga oshirmasligi shaxsni har tomonlama kasbiy faoliyatda o'zini namoyon qilish muammosini yuzaga keltirdi. Bu muammolarni hal qilmasdan turib kelgusi kasbiy faoliyatdagi muvaffaqiyatni sifatlil ta'limni va rejalashtirishni amalga oshirish mumkin emas.

Bu muammoning amaliy ahamiyati uni turli fan doiralari qatorida psixologiya doirasida ham o'rganishning muhimligini ko'rsatib berdi. Talabalarining kasbiy shakllanish jarayonini o'rganishdagi qiyinchiliklar qobiliyatlar va kasbiy qobiliyatlarning ishini bajarishning muayyan bir usuliga asoslangan normativ faoliyatga yo'naltirilganligidadir. Shuning uchun ham kasbiy etuklik darajasi ajratib qo'rsatilmaydi, balki faqatgina yosh xususiyati va mutaxassis sifatida yuritilayotgan vaqt inobatta olinadi.

Shaxs va faoliyatning o'zaro aloqasi va o'zaro ta'siri jarayoni dinamik harakterga ega bo'lib, bu jarayon psixologiyada mutaxassis shaxsini shakllanish muammosi doirasida o'rganilgan. Bu muammoni o'rganishning muhim nuqtasi mutaxassis, kasbiy shakllanish, professionalizm, kompetentlik, malak va kasbiy etuklik tushunchalari hisoblanadi.

Bizning fikrimizcha, oxirgi tushuncha mehnat sub'ektiining muhim xususiyatlaridan biri hisoblanib, u mutaxassisning shakllanishi jarayoni va uning natijasi sifatida namoyon bo'ladi. "Kasbiy etuklik" tushunchasining mohiyati qator jahon psixologlarining tadqiqotlarida o'rganilgan, lekin mehnat sub'ektiining bu xususiyatlarini shakllanish jarayoni, uning kasbiy faoliyatda namoyon bo'lishini o'ziga xos jihatlari va mutaxassis shaxsini shakllanishining boshqa komponentlar bilan o'zaro aloqasini harakterli tomonlari etarlicha keng o'rganilmagan. Bizga ma'lumki, aynan talabalik davridan boshlab shaxsning kasbiy shakllanish, kasbga yo'nalganlik shakllana boshlaydi. Talabaning kasbiy shakllanishi va yo'nalganligi muammosi ko'pgina mualliflar tomonidan ko'rib chiqilgan.

Talabalik davri o'spirinlikning ikkinchi bosqichidan iborat bo'lib, 17,22,25 yoshni o'z ichiga oladi va o'zining qator betakror xususiyatlari hamda qarama -qarshiliklari bilan harakterlanadi. Shu

holidan o'spirinlik davri shaxsning ijtimoiy hamda kasbiy mavqeini anglashidan boshlanadi. Mazkur pallada o'spirinlik o'ziga xos ruhiy inqiroz yoki tanglikni boshidan kechiradi. Jumladan kattalarning har bir ko'rinishdagi (unga yoqimli yoki yoqimsizligidan qat'iy nazar) rollarni tez sur'atlar bilan bajarib ko'rishga intiladi, turmush tarziining yangi jihatlariiga ko'nika boshlaydi. Katta odamlarning turmush tarzlariga o'tish jarayoni shaxsning kamol topish xususiyatlariga bog'liq ichki qarama - qarshiliklarni hal etib chiqaradi.

Pedagogik - psixologiya fanidan ma'lumki, o'rta maktab o'quvchilarini har (biologik, fizologik, pedagogik, psixologik) jihatdan oliy maktab ta'limiga tayyorlaydi va ularda umumlashtirish, ma'lumlashtirish, dasturlashtirish kabi qobiliyatlarda ko'rinadigan faislatlar namoyon bo'ladi. Shu bilan birga o'spirinda aqliy, axloqiy, estetik va g'oyaviy - siyosiy jihatlar muayyan darajada o'sishi ro'y beradi, shunga qaramay, ular oldida oliy o'quv yurtida mutaxassislikni egallashga bog'liq yangi vazifalar paydo bo'ladi. Hozirgi fan texnikaning rivoji bir tomondan axborotlarni, ma'lumotlarni ko'paytirsa, ikkinchi tomondan talabalarda mutaxassislikda oid bilimlarga barqaror qiziqishning yo'qolishiga olib keladi. Chunki, qat'iylik, ijodiy izlanish, irodaviy zo'r berish o'rindi loqaydlik, faoliyatsizlik egallaydi. Boshqacha aytganda, ular "tayyor axborotning quli"ga aylanadilar. Chunki, kompyuter, displey, EHM, kalkulyatorlar inson aqliy mehnatini engillashtiradi, ularni aqliy zo'r berishdan halos qiladi. Ana shular sababli oliy o'quv yurti talabai oldidagi muhim vazifa talabalarga dasturdagi bilimlar ma'muasini berishdir.

Talabalarga mustaqil bilam olish, o'z faoliyatini o'zi tashkil qilishi, o'zini - o'zi boshqarishi, yangi g'oyalarni ishlab chiqarish va hokozolarni o'rgatiladi. Bu vazifalarni amalga oshirishning asosiy usuli - monologik ma'ruzadan dialogik (talaba va o'quituvchining muhokotiga asoslangan) leksiyaga o'tishdir.

Psixologlardan B.G.Ananev, N.V. Kuzmina, N.F.Talizina, V.V.Lyudis, I.S.Kon, V.T.Lisovskiy, A.A.Badalev, A.A.Petrovskiy, E.I.Yesareva, M.G.Davletshin, I.I.Ilyasov, A.V.Dittrieva, A.A.Verblskiy, V.A.Yukhareva va boshqalarning tadqiqotlariga ko'ra, oliy o'quv yurtlarida ta'lim olish talabalar uchun juda og'ir kechadi, chunki, bu



davrda shaxsning murakkab fazilatlari, xislatlari, sifatlari takomillashish bosqichida bo'ladi. Mazkur yosh davridagi ijtimoiy psixologik o'sishning xususiyatlaridan biri o'qish faoliyatining ongli motivlari kuchayishidir. Talabalarda axloqiy jarayonlarning o'sishi sust amalga oshsa – da, lekin xulqiningeng muhim sifatlari – mustaqillik, tashabbuskorlik, topqirlik, farosatlilik va hokozolar takomillashib boradi. Shuningdek, ularda ijtimoiy holatlarga, voqelikka, axloqiy qoidalarga qiziqish, ularni amalga oshirishga intilish tobora kuchayadi.

Psixologlarimizning tadqiqotlari shaxs hayot tajribasini egallashda unda o'zligini anglash vujudga kelishini ko'rsatadi. Shaxsiy hayotning mazmuninianglash, aniq turmush rejalarini tuuzish, kelajak hayot yo'lini belgilash shular jumlasidandir. Talaba asta – sekin mikroguruhlarning notanish sharoitlariga ko'nikib boradi, o'zining haq – huquqlari va majburiyatlarini bila boshlaydi, shaxslararo munosabatlarning yangicha ko'rinishini o'rnatadi, turmushdagi ijtimoiy rollarni amalda shaxsan sinabko'rishga intiladi. Ulardagi romantik his – tuyg'ular voqelikka muayyan yondoshishga birmuncha halaqit beradi. Chunki ular turmushdagi yutuqlar va muvaffaqiyatlarning ijtimoiy psixologik ildizlari nimadan ekanligi to'g'risida aniq tasavvurga ega bo'lmaydilar.

Yosh fizologiyasi va psixologiyasi fanlarida to'plangan materiallar taxlilidan ko'rinadiki, talaba 17-19 yoshda ham o'z xulqi va bilim qobiliyatini ongli boshqarish imkoniyatiga ega bo'lmaydi va shunga ko'ra xulq motivlarining asoslanmagani, uzoqni ko'ra olmaslik, ehtiyotsizlik kabi hollar ro'y beradi.

V.T.Lisovskiyning fikricha 19-20 yoshlarda ayrim salbiy hatti – harakatlar ko'zga tashlanadi. Mazkur yoshda hoxish va intilishning rivojlanishi iroda va xarakterdan ancha ilgari lab ketadi. Bunda odamning hayotiy tajribasi alohida rol o'ynaydi, chunki talaba shu tajriba etishmasligi natijasida nazariya bilan amaliyotni, fantaziya bilan reallikni, romantika bilan ekzotikani, haqiqat bilan illyuziyani, orzu bilan hoxishni, optimizm bilan qat'iylkni aralashtirib yuboradi.

Talabalik yillarida yoshlarning hayoti va faoliyatida o'zini o'zi kamolotga etkazish jarayoni muhim rol o'ynaydi, lekin o'zini boshqarishning tarkibiy qismlari (o'zini o'zi tahlil qilish, nazorat etish, boholash, tekshirish va boshqalar) ham alohida ahamiyat kasb

adi. Ideal (yuksak, barqaror, barkamol) "Men"ni real (aniq voqea) "Men" bilan taqqoslash orqali o'zini o'zi boshqarishning tarkibiy qismlari amaliy ifodaga ega bo'adi. Talabaning nuqtai nazaricha, ideal "Men" ham muayyan mezon asosida etarli darajada tekshirib ko'rilgan, shuning uchun ular goho tasodifiy, g'ayritabiiy his etishni muqarar, binobarin, real "Men" ham shaxsining takomillashuvida bunday ob'ektiv qarama – qarshiliklar o'z shaxsiyatiga nisbatan ichki ishonchsizlikni, o'qishga nisbatan salbiy munosabatni vujudga keltiradi. Jumladan, o'quv yili boshida talabada ko'tarinki kayfiyat, oliy o'quv yurtiga kirganidan zavq – shavq to'yg'usi kuzatilsa, ta'limning shart – sharoiti, mazmuni, mohiyati, kun tartibi, muayyan qonun va qoidalar bilan yaqindan tanishish natijasida uning ruhiyatida keskin tushkunlik ro'y beradi. Yuqorida aytilgan ichki va tashki vositalar, omillar ta'siri oqibatida uning ruhiy dunyosida umudsizlik, ruhiy parokandalik kayfiyati, ya'ni istiqbolga ishonchsizlik, ikkinchisi hadiksirash kabi salbiy his tuyg'ular namoyon bo'ladi. Oliy maktabda tarbiya ishlarini rejalashtirishda, ta'lim jarayonida talabaga o'ziga xos munosabatda bo'lish mazkur davrning muhim sharoitlaridan biridir.

Yuqorida aytilganlardan qat'iy nazar, yigit va qizlar oliy o'quv yurtiga qabul qilish ularda o'z kuchlari, qobiliyatlari, aql zakovatlari, ichki imkoniyatlari va irodalariga qat'iy ishonch bildiradi. Ana shu ishonch o'z navbatida to'laqonli hayot va faoliyatni uyushtirishga umid his – tuyg'usini vujudga keltiradi.

O'spirinlikning ikkinchi davri xulqqa, voqelikka baho berishda imkoniyatdan tashqari talab qo'yish va qat'iylk xususiyati bilan farqlanadi. Shuning uchun talabalar har doim prinsipial bo'la olmaydilar. Ba'zan qat'iylilik kattalarga salbiy munosabatga ham aylanadi. Talabalarning o'qituvchisi tavsiyalarini inkor qilishi ko'pincha nizolarni keltirib chiqaradi.

B.G.Amanev rahbarligida o'tkazilgan ilmiy tadqiqot ishlarida ma'lum bo'lishicha, talabalar kamolot topishining jinsiy va neyrodinamik xususiyatlari ularning aqliy imkoniyatlarini to'la ishgaa samimiy va sermahsul o'quv faoliyatini tashkil qilishi uchun muhim imkoniyat, shart – sharoit yaratadi.

Y.A.Samarinning ta'kidlashicha, yoshlarning kamol topishida har bir ijtimoiy – psixologik xususiyatli o'ziga xos qarama – qarshiliklar,



ichki ziddiyatlar mavjud bo'ladi. Ularning moddiy jihatdan ota-onaga, oliy o'quv yurti ma'muriyatiga bog'liqligi iqtisodiy ziddiyatni keltirib chiqaradi. Bu hol talabalarning hoxishlari bilan mavjud imkoniyatning nomutonosibligi tufayli sodir bo'ladi.

Odatda talabalar II va III kurslarda oliy o'quv yurti va mutaxassislikni nima uchun tanlagani haqida yana jiddiy o'ylaydilar.

Mazkur yosh davrida o'zini boshqarishning tarkibiy qismlari, ijodiy tafakkur, muayyan hayotiy tajribada o'zlashtirilgan bilimlarni tartibga solish asosida his tuyg'ular, qarashlar, axloqiy qadriyatlar, o'zligini anglash va barqaror e'tiqod shakllanadi. Talaba xukm va xulosa chiqarar. O'z hatti - harakatida qat'iy turib, ularni himoya qiladi, hayotning turli sohalari bo'yicha har xil darajadagi ko'nikma va malakalarga nazariy bilimlar ijtimoiy - psixologik tushunchalarni amaliy faoliyatga tadbiiq etish imkoniyatiga ega bo'ladi.

B.G. Anan'evning fikricha, 18-20 yosh pallasida fizologik imkoniyatlar yuksak darajada rivojlanadi. Organizmning tashqi ta'sirga javobi, qon bosimining optimal darajasi ortadi, qon kislarod bilan to'yinadi va hakozi. Insonda o'quvchilikning qulay imkoniyati vujudga keladi. O'quv insonning axborotlarni qabul qilish, eslab qolishi va xotirada saqlash qobiliyatini bildiradi. Keyinchalik insonda psixik vazifalarning dinamikasi, uquvlilik imkoniyatlari sari pasaymaydi. Odamning etuklik davri quyidagi qonuniyatlar bilan farqlanadi:

turli funksiyalarning rivojlanishi bir tekis va bir vaqtda amalga oshmaydi (bir bosqichda xotira, boshqa bir bosqichda tafakkur jadal sur'atlar bilan o'sadi);

yoshga qarab turli funksiyalar o'zaro bog'liq muvofiqlashgan xususiyat kashf eta boshlaydi;

yetuk inson aqlining funksional o'sish darajasi yosh evolyusiyasining har xil bosqichda etarli darajada yuqori bo'ladi;

mazkur funksiyalar dinamikasida hech qanday keskin pasayish bo'lmaydi;

yetuklik davrida uquvlilik kamaymaydi.

Talabalik davri yoshlar biologik jihatdan barkamollik, ijtimoiy nuqtai nazardan etuklik, jismoniy baquvvatlik bosqichiga ko'tariladi. Ammo ilk o'spirinlik (16-17 yoshli) ning ayrim bolalarga xos xulq

atvorning tashqi ifodalari, romantikasi ma'lum davrgacha o'z ta'sirini o'tkazib turadi. Oliy maktabdagi dastlabki sinov (birinchi sessiya) davridayoq talaba turmushi faqat romantikadan iborat emasligi, balki izlanish, irodaviy zo'r berish, aqliy mehnat zahmati orqali ezgu niyatga etishish mumkinligiga iqror bo'ladi. Favqulotli taassurotdan, ijtimoiy sinovdan keyin o'qishga, turmushga, insonlarga nisbatan munosabati jiddiy ravishda o'zgaradi, narsa va hodisalarga, ijtimoiy holatlarga voyaga etgankatta kishilardek muomala qilishga, voqelikni to'g'ri oqilona aks ettirishga, tushunib etishga harakat qiladi.

Yuqori sinf o'quvchisi davrida vujudga kela boshlagan tafakkurning mustaqillik, teranlik, ixchamlilik, tashabbuskorlik, tanqidiylik sifatleri kun sayin takomillashib, yangi - yangi belgi va alomatlar bilan boyib boradi. Talabalarda o'zini - o'zi boshqarish kabi aql zakovatning muhim jihatlari taraqqiyotning yangi yuksak bosqichiga ko'tariladi. Talabalarda tafakkurning rivojlanishida, ilmiy dunyoqarashning shakllanishida umumta'limiy va ijtimoiy fanlar, jumladan tarix, falsafa, mantiq, iqtisodiy nazariya asoslari, madaniyatshunoslik, adabiyot, etika, estetika, pedagogik, psixologiya kabi o'quv predmetleri muhim rol o'ynaydi.

Istiqloq sharoiti bilan respublika xalq ta'limi, oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirliklarida o'qitishi hamda tarbiyalash tizimini yanada takomillashtirishga oid bir qancha qarorlar, nizolar, konsepsiyalar ishlab chiqildi. Bu hujjatlar o'rta maktab va oliy o'quv yurtlarida uzluksiz ta'lim - tarbiya berishda uyg'unlikni ta'minlashda ham nazariy, ham amaliy dastur vazifasini o'taydi. Bugungi islohatlar davri o'qitishning samarali metodlarini yaratishni, o'qituvchi va talabalar o'rtasida hamkorlikning yanada kengaytirishni, inson shaxsini shakllantirishda tarbiyaning etakchiligini ta'minlashni, talabalarning yosh xususiyatlari, milliy his - tuyg'ularini e'tiborga olish tarbiyaviy, ta'limiy tadbirlarni amalga oshirishni taqozo qilmoqda.

Hech qanday jamiyatda qobiliyatli shaxslar, iste'dodli yoshlar zarur. Chunki, ular mamlakatning kelgusi ijtimoiy - iqtisodiy taraqqiyotini belgilab beruvchi, bo'lg'usi intellektual va ijodkor elita va kullari hisoblanadi. Iqtidorli, imte'dodli yoshlarni aniqlash va tarbiyalash va o'qitish respublikamizning bo'lajak zakovvatli va



ijodiy fikrlovchi kuchlarni tarbiyalashning asosiy manbaidir. Shu sababli istiqlolning dastlabki yillaridan boshlab mamlakatimizda iqtidorli yoshlarni kashf etish, qo'llab - quvvatlash, tarbiyalash davlat siyosatining ustivor yo'nalishlaridan biriga aylanadi. Shu sababli o'quvchi va talabalarning ijtimoiy psixologik xususiyatlari, ularning imkoniyatlari o'rganilib, kelajaklariga ishonch bilan qarashlariga imkoniyat berilmoqda.

Qarshi Davlat Universitetida ta'lim sohasini yangi bosqichiga ko'tarish, talaba yoshlarning qalbi va ongiga Vatanga muhabbat, milliy va umuminsoniy qadriyatlarga hurmat tuyg'usini singdirish, ularni bizga begona bo'lgan ta'siridan himoyalash, shu ruhda tarbiyalashga katta e'tibor berilmoqda. Yangicha dunyoqarashga ega, mustaqil fikrlaydigan, Vatanimizning yanada ravnaq topishi uchun munosib hissa qo'shishga intiladigan, etuk minglab yangi avlod mutaxassilari tayyorlanadi.

Iqtidorli talabalar va o'quvchilar uchun alohida sharoitlar yaratilmoqda. Mamlakatimizning bundan keyingi tarqqiyoti, ma'naviy o'sishi shunga bog'liqdir. Ular uchun yakka tartibda o'quv dasturlari tuzilib, etakchi o'quvchilar va olimlardan murabbiylar belgilab qo'yilmoqda. Har bir oliy o'quv yurtida iqtidorli bolalarni izlab topish sohasini kengaytirish uchun ixtisoslashtirilgan gimnaziya va akademik litseylar tashkil etildi, ularga umumta'lim maktablaridan eng o'quvli balalar jalb etilmoqda.

#### ***Talabalarining ma'naviy shakllantirishning ijtimoiy - psixologik asoslari***

Ta'lim jarayonida qo'llanilib kelayotgan saboq berish va tarbiyalashning yo'l - yo'riqlari, vositasi hamda usullari tizimiga o'zbek xalqining o'ziga xos xususiyatlarini, muomala madaniyatini, qadriyat va madaniyat durdonalarini kiritmasdan turib oliy maktabda o'qitishning samaradorligini oshirish, uni takomillashtirish, sharqona tarbiya nazariyasini talabalar ongiga singdirish mumkin emasligi yaqqol ko'zga tashlanadi. Jahon madaniyati va maorifining ilg'or g'oyalaridan oqilona va unumli foydalanish bilan birga bir necha o'n asrlik tarixga ega bo'lgan, hatto unitilish darajasiga borib qolgan milliy tuyg'u, milliy xarakter, milliy qiyofa, did va hokazolarsiz imyon, e'tiqod, vatanparvarlik, soflik, vijdonlilik, rostgo'ylik, ma'suliyat va burch hislarini tarkib toptirib

bo'lmaydi. Ijtimoiy hayotdagi moddiy va ma'naviy qiyinchiliklarni engishga xalqni o'rgatish uchun milliy qadriyatdan, Qur'oni Karimdan, Xadislardan keltirish muhim ahamiyatga ega. Shu hisdan dunyoviy tarbiya bilan diniy tarbiyaning ba'zi jihatlarini uyg'unlashtirish orqali imyon, e'tiqodli insonlarni kamol toptirish zarur. Buning uchun talabalarining ma'naviy shakllantirishda psixologik xususiyatlarni hisobga olgan holda ta'lim - tarbiya ishlarini yo'lga qo'yish, bunda tarbiyaga asoslanib e'tiborni uning birinchi ekanligini tanl oldirish ayni muddaodir.

Ma'lumki, har bir millat o'ziga xosligi, milliy madaniyati, adabiyoti, tili va shu millatning ruhiy (ma'naviy) tarzining majmuasida, ya'ni millat ruhiyatida o'z ifodasini topadi.

O'zbek xalqining o'z ruhiy qiyofasi, milliy xususiyati, milliy xarakteri, his - tuyg'usi, mijozi (tempramenti), xulq - atvori, didi, tati alohida ajralib turadi. O'zbek milatining bilim jarayonlari (hislati, idroki, tasavvuri, xotirasi, tafakkuri, hayoloti), qobiliyatining aniq yo'nalishga qaratilganligi, ehtiyoji va qiziqishi, milliy ongi o'ziga xos xususiyatlarga ega.

Ta'lim va tarbiya jarayonida respublikamizning tarixi, madaniyati, uzoq ajdodlarimizdan etishib chiqqan jahongashta kishilar, ilm fan arboblari, mutafakkirlar, ma'rifatparvarlar to'g'risida bilim urug'ini sochish o'quvchilarda va talabalarda g'urur va iftixor tuyg'usini vujudga keltiradi. O'zbekistonning fan

tesnikasi, unumdor ona tuprog'i, sahiy va zahmatkash xalqi, boydali qazilmalari, jahon va umumxalq bozoridagi paxtasi, ipagi, qorako'l, oltini salmog'i ochib berilishi talabalarda milliy ongni o'stiradi, ma'naviy o'zini - o'zi anglashni takomillashtiradi. Ijtimoiy faollikni jadallashtiradi, ularni ijodiy izlanishlar sari etaklaydi, fan asoslarini egallashga qiziqishni oshiradi.

O'qinishda o'zbek milliy ta'lim usullaridan, topishmoqlaridan, muammolaridan, topqirlik qilish mashqlaridan ijodga undovchi vositalardan unumli foydalanish talabalar aqliy faoliyatini rivojlantiradi, aqlni peshlash mashqlari vazifasini bajaradi, axloqiy qobiliyatlarini o'stiradi.

Oliy maktab tarbiyaviy ishlarida milliy an'analar, marosimlar, rasmlar - rusumlar, bayramlar (Navro'z, o'zbek tili kuni, Mustaqillik kuni, oltin kuz, ko'chat o'tkazish mavsumi, qovun sayli, uzum sayli,



hosil bayrami, paxta bayrami, sumalak va o'zbek taomlarining ko'rikleri) ma'lum darajada o'z o'rnini topsa, talabalarga eng samarali ta'sir o'tkazadi, chunki umumiy xarakterlar talabchanlik faoliyati bilan uyg'unlashadi, mustaxkam jamoa bo'lib yashashga undaydi.

Mazkur ishlarda talabalarining ijtimoiy qatnashuvi ularda faollikni ortiradi, har bir shaxs o'z qobiliyati va uquvini sinab ko'radi. Talabalarining bunday faoliyatlarida ishtirok etishlari ularda mustaqillik, tashabbuskorlik, tashkilotchilik singari xislatlarni tarkib toptiradi. Ta'lim – tarbiya jarayonida talabalar ongida xalq durdonalarini shakllantirish, milliy qadriyatlarining oqilona tadbirlariga e'tiborni qaratish ular ma'naviy dunyosini shakllantiradi.

Ma'naviy nafaqat inson, balki davlat va jamiyat taraqqiyotining asosiy negizi hisoblanadi. Ma'naviy yangilanish xalqning boy milliy – ma'naviy merosini, o'ziga xos miliy yashash va tafakkur tarzini har tomnlama chuqur o'rganish, yosh avlodni ana shu fadriyatlar, urf – odatlar, ajdodlarimizga hurmat ruhida tarbiyalash kerak.

Talabalik davri o'spirinlik davrining o'ziga xos murakkab bosqichlaridan biri hisoblanadi, chunki aynan mana shu davrda shaxsda kasbiy bilim, ko'nikmalar bilan bir qatorda muhim kasbiy sifatlar ham tarkib topib boradi. Talabalik davrida kasbiy sifatlarining shakllanishi muammosi qator tadqiqotlar doirasida o'rganilgan.

Ko'pgina jahon va xorij olimlarining ta'kidlashicha, bugungi kunda kasbiy sifatlarini shakllanishi o'zining ahamiyatlilik darajasiga ko'ra inson ehtiyojlari orasida birinchi o'ringa ko'tarilmoqda. Bu muammo ijtimoiy nazariya va amaliyotning muammolari majmuasi bilan bog'liq bo'lib, psixologiyaning markaziy qismidan joy olgan. Talabalaridagi kasbiy sifatlarining iqtisodiy, ijtimoiy, ijtimoiymadaniy sharoitlar ta'sirida o'zgaruvchi alohida turlari tadqiq qilingan.

Zamonaviy tadqiqotlarda talabalaridagi kasbiy sifatlar shaxs kasbiy taraqqiyotining asosiy mezoni va mehnat sub'ektiining etakchi harakteri sifatida ajratib ko'rsatilmoqda. Ushbu nuqtai nazar jahon psixologiyasidagi mavjud kasbiy taraqqiyot mezonlarini hodimning samarali faoliyati darajasidan mutaxassisning xarakteristikasi darajasigacha rivojlanishini mantiqiy yoritilishi deb

hisoblanadi. Mutaxassis mehnat sub'ekti sifatida xodimdan farqli ravishda uning o'zi faoliyat maqsadini qo'yadi, unga erishish yo'li va vositalarini aniqlaydi, faoliyat natijasiga nisbatan ma'suliyatni o'z zimmasiga oladi. U faoliyatni to'liq boshqaradi, turli amaliy vaziyatlardan chiqish yo'llarini biladi, faoliyatni tashkil qilish, uning o'zgarishi va taraqqiyotini oldindan ko'ra bilish qobiliyatiga egadir.

Talabalarining kasbiy shakllanishida kasbiy sifatlar va taraqqiyot kuchi bilan chambarchas bog'likdir: kasbiy sifatlar bir tomondan kasbiy taraqqiyot jarayonida shakllansa, boshqa tomondan shaxsning mutaxassis sifatida namoyon bo'lishining muhim ko'rsatkichi hisoblanadi. Amaliy jihatdan bu quyidagini anglatadi: yangi ijtimoiy iqtisodiy dinamik sharoitda o'z sha'niga ega bo'lish uchun, raqobatda sinmaslik uchun, farovon kelajakni ta'minlash uchun bo'lajak mutaxassis, ya'ni talaba doimiy rivojlanishda bo'lishi, qolaversa, ijtimoiy va mehnat sharoitida o'zining mavqeini tahlil qilib borishi lozim. Shuning uchun kasbiy sifatlarini tadqiq qilishning zamonaviy yo'nalishi shaxsning ijtimoiy va kasbiy taraqqiyoti jarayoni bilan bog'liq jihatlarni o'rganish hisoblanadi.

Kasbiy shakllanish talabaning mutaxassisga aylanishi sifatida insonning o'zi haqidagi, kasbiy va ijtimoiy muhitdagi mavqei haqidagi tasavvurlarining o'zgarishi, qolaversa, yangi kasbiy sifatlarini o'zida tarkib toptirishi, keng ma'noda aytadigan bo'lsak shaxsning kasbiy o'zo'zini anglashi bilan hamohanglikda kechadigan jarayondir.

Kasbiy shakllanish inqirozlari davrida kasbiy sifatlar yaqqol namoyon bo'ladi.

Xorij manbalarida talabalaridagi kasbiy sifatlarini shakllanishi muammosini tadqiq qilishga nisbatan ikkita yo'nalish ko'rsatib utilgan: birinchisi, kasbiy taraqqiyotga, shaxsning o'z ustida ishlatishiga yo'naltirilgan, ikkinchisi esa, kasbiy shakllanishning ijtimoiy tomonlari va omillariga yo'naltirilgandir.

### **3. Talabaning ma'naviy – axloqiy sifatlarini o'rganish**

**Talabalarini ma'naviy shakllantirishida ma'naviy – axloqiy tarbiya** muhim o'rin tutadi. Ma'naviy – axloqiy tarbiyadan ko'rilgan asosiy maqsad talabalarga ijtimoiy hayotda o'z o'rnini aniqlash, o'zini kamol toptirishi, o'z taqdirini o'zi belgilashi, yaratishi uchun imkoniyat yaratib beradi. Ma'naviy – axloqiy



tarbiyada umuminsoniy, milliy qadriyatlar asosida talabalarni ma'naviy – axloqiy shakllantirishi yotadi. Bu esa ta'lim – tarbiya jarayoni vazifasini ado etishda hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Mamlakat mustaqilligini mustahkamlash, ijtimoiy – siyosiy, iqtisodiy, harbiy, huquqiy va boshqa sohalaridagi islohatlarining taqdiri, yurtning kelajagini barpo etish talaba yoshlarning ma'naviy – axloqiy tarbiyalanganlik darajasiga, yuksak ongiga, ijtimoiy faolligiga bog'liq. "Taraqqiyot taqdirini – deya ta'kidlagan edi Prezidentimiz, ma'naviy jihatdan etuk odamlar hal qiladi. Texnikaviy bilim, murakkab texnologiyani egallash qobiliyati ma'naviy barkamollik bilan, mustaqil tafakkur bilan birga borishi kerak. Aqliy zakovat va ruhiy ma'naviy salohiyat – ma'rifatli insonning ikki qanotidir." Shunday ekan, bugungi kunda har bir talaba, yoshlar (o'quvchi) ma'naviy immunitetga ega bo'lishi. Vatan va xalq oldidagi muqaddas burchlarini chuqur anglash, jamiyatda yuz beradigan har qanday axloqsizlik holatlariga qarshi kurasha bilishi zarur.

Bugun butun dunyoda kuch – qudrat emas, aql tafakkur va g'oyalar yangi ketmoqda. Tafakkur cho'qqisiga esa ma'naviyat orqali boriladi. Ma'naviyat maqsadiga aylangan talaba, yoshlar esa dunyoda hech qachon, hech kimdan, hech bir sohada kam bo'lmazlikka intiladi. Hech vaqt insonning ma'naviy qarashlari o'z-o'zidan, bo'sh joyda shakllanmaydi.

Uning vujudga kelishi va rivojlanishida tarixiy, tarbiyaviy va ijtimoiy omillarning, ayniqsa oila va oiladagi ma'naviy tarbiyaning o'rni beqiyos. Oila yoshlarni kamollik sari etaklaydigan ma'naviy qo'rg'on.

Bolaning xarakterini, tabiati va dunyoqarashini belgilaydigan ma'naviy mezon va qarashlar yaxshilik va ezgulik, oljanoblik, or – nomus, andisha kabi muqaddas tushunchalarning poydevori oila sharoitida qaror topadi. Oila bolani kichik ijtimoiy guruhdan katta ijtimoiy (guruhga) hayotga olib chiqishga qodir muqaddas dargohdir. Bolaning ongi asosan 57 yoshda shakllanishini inobatga oladigan bo'lsak, aynan ana shu davrda uning qalbida oiladagi muhit ta'sirida ma'naviyatning ilk kurtaklari namoyon bo'la boshlaydi. Bolaning aqliy va jismoniy jihatdan o'sishi, uning ma'naviy jihatdan taraqqiyoti tarbiya jarayonida sodir bo'ladi. Bolaning jismoniy va

aqliy jihatdan o'sib kamolga etishi oiladagi tarbiyaning qanchalik to'g'ri yo'lga qo'yilishiga bog'liq. Oilaviy tarbiya bolaning taraqqiyot qonunlariga amal qilgandagina va ma'lum maqsadga yo'naltirilgandagina yaxshi natija berishi mumkin. Har bir ota – ona o'z bolasining ijtimoiy – psixologik portretini yaqqol tasavvur qiladi. Oila tarbiyasi ijtimoiy madaniy muhit tarbiyasi bilan uzviy bog'liq holda amalga oshirilishi shaxs rivojlanishining muhim qonuni hisoblanadi.

Hozirgi vaqtda ta'lim – tarbiya tizimida ma'naviy etuk insonni shakllantirish bilan jamiyatning ijtimoiy – iqtisodiy taraqqiyotiga erishish mumkin. Shu maqsadda, Oliy ta'lim va xalq ta'limlari talaba – yoshlarning ma'naviyatini shakllantirishning pedagogik vosita va shakllari ishlab chiqildi. Talabalarining ma'naviyatini shakllantirishning ijtimoiy asoslaridan biri oila, maktab (kollej, universitet) va mahallaning o'zaro birligi, xalqning boy milliy madaniy, tarixiy an'analariga, urf – odatlari, umumbashariy qadriyatlariga asoslangan o'qitish ham o'z natijasini beradi.

Jamiyatning taqdiri va rivoji ko'p jihatdan Oliy ta'lim talabalari, ya'ni bo'g'usi mutaxassislar qo'lida hisoblanadi. Shuning uchun talabalarni ma'naviy shakllantiruvchi ijtimoiy – psixologik asoslar asosida tarbiyalash kerak.

Sog'lom nasl – bu farzandni dunyoga keltirayotgan har bir otaona mamlakat, millat oldidagi burchini his qilgan holda sog'lom turmush tarzini kundalik hayotga tadbiq etish lozim.

Jismoniy baquvvatlik – har bir ota – ona to'rt muchasi sog' bo'lgan farzand dunyoga keltirish ma'suliyati bilan yashamog'i lozim.

Ruhan tetiklik – sog'lom nasl va jismoniy baquvvatlik asosida bolada vujudga keladigan tetik va tiyrak aqliy barkamollik va ma'naviy sog'liq tushunilib, bolaning ruhiy tetikligini ta'minlashga ota – ona, oilaviy shart – sharoit va muhit, tibbiyot, tarbiyachi, pedagog xodimlar, mahalla ahli barobar javobgardirlar.

Sog'lom fikr – to'rt muchasi sog', jismoniy barkamol, ruhan sog'lom, imon e'tiqodli odamlar mamlakat, Vatan, ota – ona, xalqi oldidagi fuqarolik burchini anglash.

Imon – e'tiqod – talabalarining ota – ona, Vatan, xalqiga sodiq bo'lishi.



Bilim – bozor iqtisodiyoti sharoitida har bir yoshning o'zi tanlagan kasbi, mutaxassisligi bo'yicha bilimdon bo'lishini ijtimoiy hayotning o'zi talab qilmoqda.

Ma'naviy yuksaklik – sog'lom avlod ma'naviy yuksaklikni ma'naviy qashshoqlikdan ajrata olishi. Bu ma'suliyatli vazifani amalga oshirish oila va uning a'zolariga bog'liq.

Oliy o'quv dargohlarida ta'lim olayotgan talabalarning ma'naviyatini shakllanishida ma'naviy tarbiyaning ham o'z o'rnini bor. Bu ma'naviy tarbiya ahloqiy, aqliy, mehnat, kasb – hunar, vatanparvarlik, jismoniy, ekologik, estetik tarbiya turlari bilan yoshlar ongi va qalbiga singdirilib boriladi. Axloqiy tarbiya – odob, axloq meyorlari va milliy umuminsoniy qadriyatlarni shakllantiradi.

Axloqiy tarbiya – yoshlarning intellektual qobiliyatini o'stiradi; vatanparvarlik yurtga sadoqat, uni sevish, ravnaqiga hissa qo'shishga da'vat etadi.

Mehnat tarbiya – mehnatga mehr muhabbat hissini uyg'otadi va mehnatsevarlikka o'rgatadi;

Kasb – hunar – tarbiyasi – kasb – hunar tanlashga yo'naltiradi va kasb hunar sirlarini o'rgatadi;

Jismoniy tarbiya – jismoniy chiniqish, ruhiy tetiklik va sog'lom avlodga xos turmush tarzini qaror toptiradi;

Iqtisodiy tarbiya – bozor iqtisodiyoti qonunlari va tamoyillarini tadbirkorlik, ishbilarmonlik bilan uyg'unlanishiga olib keladi.

Huquqiy tarbiya – O'zbekiston Respublikasi konstitutsiyasiga hurmat, qonunlarni bilish va shu asosida faoliyat ko'rsatishga undaydi.

Ekologik tarbiya – tabiatni, uning boyliklarini asrab – avaylash madaniyatini tarkib toptiradi.

Estetik tarbiya – san'at va go'zallikni sevish asosida turmushga estetik meyorlarni olib kirishni nazarda tutadi.

Ma'naviy tarbiya mahsuli odamiylikda ekanligini Alisher Navoiy shunday izohlaydi:

“Menga ne yoru, ne oshiq havasdir Agar men odam o'lsam, ushbu basdir.”

Hozirgi sharoitda Oliy ta'lim dargohlari talabalarni yuksak ma'naviyatni egallash, atrofda ro'y berayotgan voqealarga dahldorlik, imyon – e'tiqodli, aqliy faol bo'lishi, ishbilarmon bo'lishi,

o'z qobiliyatlarini tinimsiz takomillashtirib borish, irodaviy zo'r berish, yuqori malakani egallash, raqobatdan qo'rqmaslik va uni engib chiqishga qodirlik ijtimoiy kamolotga xizmat qilish ruhida tarbiyalashlari lozim.

Ana shu fazilatlarini egallagan talabalarda kelajakda o'z amaliy faoliyatidan kelib chiqishi mumkin bo'lgan har qanday iqtisodiy inqirozlarga qarshi tura olish imkoniyati ham shakllanadi.

Ma'naviy ta'lim talabani aqliy, intellektual, ma'naviy, jismoniy rivojlanishida muhim pedagogik omil bo'lib xizmat qilmoqda. Jamiat taraqqiyotining hozirgi bosqichidamamlakat ravnaqini ko'p jihatdan uzliksiz ta'lim tizimida shaxsni har tomonlama rivojlantirishning pedagogik imkoniyatlarini belgilab beradi. Shu sababli ta'limning istiqboli, bugungi kunda tayyorlanayotgan mutaxassislarning bilimdonligi, kasb mahorati yuksak, ma'naviyatliliklari bilan o'z kelajaklarini qurish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Prezidentimiz I.A.Karimov “Barkamol avlod orzusi” asarida “Kelajakda O'zbekiston yuksak darajada tarqqiy etgan iqtisodiy bitangina emas, balki bilimdon, ma'naviy jihatdan etuk farzandlari bilan ham jahonni qoyil qoldirishi kerak” deb, ta'kidlagandi. Darhaqiqat mustaqillik yillari jamiyatimizda yuz bergan o'zgarishlar milliy o'zligimizni anglashni, milliy g'ururimizni o'sishini yangi bosqichga ko'tardi. Vatanimiz mustaqil taraqqiyot yo'liga qadam qo'ygach, milliy siyosatimizda ma'naviyat, ma'naviy barkamol avlodni shakllantirishni, iqtisodiy – ijtimoiy sohalarida vatanimizni yuksaltirish masalalari muhim o'rin tuta boshlaydi.

Oliy ta'lim dargohlarida talabalarni barkamol etuk inson qilib shakllantirish bu uning boy ma'naviy dunyosini shakllantirishidir. Ma'naviy olam esa eng avvaloinsonning ilg'or dunyoqarashi, yuksak axloqiy fazilatlarini, nozik didi, imyon e'tiqodi va boshqa ijobiy fazilatlar va hislatlarni o'z ichiga oladi.

Agar talabaning mustaxkam siyosiy va axloqiy e'tiqodi bo'lmasa, u hech ta'sirlarga o'z qarashlarini, hayotiy pozitsiyasini o'zgartirib tursa, bu talabani ma'naviy jihatdan mukammal shaxs deya olmaymiz. Shu sababdan. Talaba yoshlarning qat'iy va aniq pozitsiyasi, vatanparvarligi, o'z manfaatlarini vatan manfaatlarini bilan uyg'unlashtira olishi, erkin va ijodiy fikr yuritishi muhim



ahamiyat kasb etadi. Bu fazilatlarni tarbiyalashda milliy g'oya va umummilliy g'oya, uning asosiy tushuncha va tamoyillari (yurt tinchligi, xalq farovonligi, vatan obodligi, komil inson g'oyasi, diniy barkamollik, ijtimoiy hamkorlik va millatlararo totuvlik g'oyalari) katta rol o'ynaydi.

Milliy g'oya inson ongi tafakkuriga, dunyoqarashiga bir butunlik bag'ishlaydi, dunyoqarashini to'g'ri boshqaradi. Shuning uchun ham, milliy g'oya ma'naviyat shakllanishida va yuksalishida katta ta'sir ko'rsatadi. O'z navbatida ma'naviy – madaniyatning ilm – fan, adabiyot, san'at, axloq, urf – odatlar insonning ruhiy olamini shakllantiradi, boyitadi. G'oya va ma'naviyat shakllanishi, ijtimoiy hayotdagi, o'rni va vazifasi, tarbiyaviy ahamiyatiga ko'ra, bir – biriga yaqin. G'oya ham, ma'naviyat ham talaba yoshlarning qalbi va ongidagi o'zgarishlarni jamiyat hayotidagi voqealar bilan bog'liq holda o'rganishni talab qiladi.

Ma'naviyat talabaning dunyoqarashiga, siyosiy, huquqiy madaniyatiga, jamiyat bilan jipslashuviga, ulkan ishlarga qo'l urishga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ma'naviyati shakllanmagan talaba ijtimoiy hayotda guruhvozlik, ayirmachilik, turli salbiy oqimlarga aralashib qolishi mumkin. Jipslik etishmaydigan talaba yoshlar kelajakda ulkan ishlarni amalga oshirolmaydilar. Ma'naviyat keng ma'noda talaba yoshlarning aqliy va hissiy dunyosi, hayoti, ularning tashkil qilinishi, takror yaratilishi va takomillashtirilishidir. "Yoshlarning ma'naviy ruhini takomillashtirish va rivojlantirishi – O'zbekistonda davlat va jamiyatning eng muhim vazifasidir" deb ta'kidlaganlar Prezidentimiz Islom Karimov.

Talabaning ma'naviyatini shakllantirish jamiyat hayotidagi g'oyaviy, ma'rifiy, madaniy qarashlarini o'zda aks ettiribgina qolmay, o'z kelajagiga ishonchni ham shakllantiradi. Ma'naviyatning yuksalishi ta'lim – tarbiya jarayoniga, xalq ongi va tafakkuriga ta'sirini kuchaytiradi.

Talabalarning ma'naviyatini shakllantirishda unga bilim berish, ilm – fan yutuqlaridan, adabiyot va san'at yutuqlaridan, milliy va umummilliy hamda umuminsoniy qadriyatlardan bahramand etish kerak. Shuningdek milliy g'oya asosida ham tarbiyalash zarur. Aks holda hozirgi globalashuv va axborot xuruji davridakimlardir yot g'oyalar ta'siriga chalq'ib ketishi mumkin. Biz bugungi kunda

Vatanimizdagi ma'naviy soha rivoji bilan har qancha faxrlansak arziydi. Chunki bu sohada erishilgan yutuqlardan faxrlanish bugungi kunda talaba yoshlarda kelajak uchun ma'suliyat bilan birga Vatan taqdiri va kelajagiga dahldorlik tuyg'usini shakllantiradi. Bugun fikr, g'oya er sharining tayanch nuqtasiga aylanib turgan hozirgi bir paytda biz faqat va faqat milliy ma'naviyatimizga sobitligimiz asosiga taraqqiyotga erishmoqdamiz.

Ma'naviyat tarkibidagi muhim bir qatlam – bu bilimlardir. Ma'naviyat bilimlar negizida shakllanadi. Ilmning mag'zi bilimdir. Har bir insonda uning yoshlik chog'ida olgan ma'naviy bilimlari darjasi keyinchalik unda shakllanadigan insoniy fazilatlari uchun paydevori bo'ladi. Inson axloqi aqlga, xulqi, hatti – harakatlari ilmga, ma'rifatga asoslansagina ma'naviy kamolotga erishadi. Shaxsni ma'naviy barkamollikka erishuvi uning chuqur bilim olish va ma'rifatli bo'lishiga bog'liq.

O'tmishda yashagan mashhur mutafakkir allomalar ham ma'naviy barkamollikka erishishi uchun chuqur bilim olish va ma'rifatli bo'lishiga bog'liq ekanligini ko'rsatib, ilmning inson ma'naviy hayotida tutgan o'rnini yuqori baholaganlar. Ilm va bilim insoniy axloq bilan uyg'unlashgandagina yuksak ma'naviyatga ega bo'ladilar. Yoshlarga bilim berganda ta'lim jarayonini tarbiya bilan uyg'un olib borish yuksak ma'naviyatni shakllantirishdagi bosh yo'nalishdir.

Yoshlarni tarbiya qilishda milliy ong, milliy ruhni rivojlantirish, ularni yangicha sharoitlarda ya'ni bozor munosabatlari sharoitida mustaqil faoliyat ko'rsata olish, tashabbuskorlikni rivojlantirish zarur. Shu bilan milliy tarbiyadagi zamonaviylikni ta'minlashini ko'rsatadi.

Bugungi kunda Mustaqil O'zbekistonning istiqboli va istiqloli talaba yoshlarning intellektual salohiyati hamda ma'naviy – axloqiy tarbiyasi bilan bog'liq masala sifatida davlat siyosati darajasiga ko'tarildi.

Yurtboshimiz I.A.karimov ta'kidlaganidek, "Oldimizda turgan eng asosiy maqsadlarimiz – mamlakatimizning buyuk kelajagi ham, erangi kunimiz, erkin va farovon hayotimiz ham, O'zbekistonning 881 yilda jahon hamjamiyatidan qanday o'rin egallashi ham ularning barcha – barchasi, avvalambor, yangi avlod, unib – o'sib



kelayotgan farzandlarimiz qanday insonlar bo'lib voyaga etishishimizga bog'liqdir".

Bugungi kunda mamlakatimiz aholisining 60 foizidan ko'prog'ini yoshlar tashkil etadi. Qolaversa, bugun yurtimizda istiqomat qilayotgan qariyb o'n sakkiz million yosh O'zbekistonning kelajakdagi taqdiri uchun xizmat qiladigan hal qiluvchi kuch hisoblanadi. Ana shunday bir paytda yoshlar masalasiga, ayniqsa hozirgi davr talabalarining ma'naviy - axloqiy sifatlarini chuqurroq o'rganishga befarq bo'lmaslik kerak.

Prezidentimiz I.A.Karimov o'zining asarlarida bugungi kunda axborot oqimini jilovlab, to'xtatib bo'lmasligini zararli va bizga yot bo'lgan axborotlar tarqalishini oldini olib bo'lmasligini butun yoshlarga ta'kidlab o'tadi. Bunday zararli g'oyalarga qarshi kurashishi uchun "fikrga qarshi fikr, g'oyaga qarshi g'oya, jaholatga qarshi ma'rifat bilan kurashish har qachonkidan ko'ra muhim ahamiyat kasb etadi" - degan edilar. Albatta, buning uchun, hozirgi davr talabalari ongi va qalbida, qolaversa ahloqda zararli, buzg'unchi g'oya va mafkuraga qarshi ma'naviy, axloqiy hamda g'oyaviy sifatlarni shakllantirishimiz zarur.

Bu talaba yoshlarni bunday ma'naviy va axloqiy sifatlari, avvalo, O'zbekistonda ota - ona tarbiyasi, ta'sir va ibratli ishlari orqali singdiriladi. O'zbek oilasida ming yillar davomida ajdodlardan avlodlarga meros bo'lib kelayotgan ma'naviy va axloqiy tarbiya usullari mavjud. Ana shu tajribalar talaba yoshlarning ma'naviy va axloqiy tarbiyasi uchun bugungi kunda ham etarlicha ibrat manbai bo'la oladi. Enda talabalarda ma'naviyatni shakllantirish va rivojlantirishga ta'sir etuvchi muhim omillar haqida to'xtalib o'tamiz.

Omil - narsa - hodisalarning paydo bo'lishi, shakllanishi, rivojlanishiga u yoki bu tarzda ta'sir ko'rsatuvchi ob'ekt, sub'ekt jarayon, munosabatdir. Talaba ma'naviyat orqali - tabiat va jamiyat bilan bir butunlikka erishadi va uyg'unlashadi. Talabaning ma'naviy salohiyati eng faol, eng bunyodkor omil bo'lib, u jamiyatdagi barcha moddiy va ma'naviy boyliklarning huquqiy yaratuvchisi, tarixning chinakam ijodkori hisoblanadi. Bitiruv malakaviy ishimizning mavzumizning 2bob, 2.1. bandida talabalarining ma'naviy axloqiy sifatlarini o'rganish deb nomlangan edi, ushbu bo'limning kengroq

yuritish maqsadida o'zbek xalqi ma'naviyati va axloqiy sifatlarini o'rganish sohasida ko'raylik.

O'zbek xalqining ma'naviyati va axloqiy, tarixiy manbaalarida aks etganidek, o'zbekning tarixan bosib o'tgan iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy va madaniy rivojlanish yo'li bilan belgilanadi. darhaqiqat, jamiyatning eng aziz va muqaddas boyligi bu xalqdir, u abadiy qadriyatlarni, qudratli aql - zakovatni o'zida mujassamlashtirgan.

Xalqimiz bunday qudratli salohiyati jamiyatning iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy sohalarini rivojlantirishda va taraqqiy ettirishda asosiy omil bo'lib xizmat qiladi. Aslida ham, har qanday ulug' ishlarni mohiyatida ham buyuk uchlik yashirin. Bu "uch" lik huddi ulkan teleminorani tutib turgan uchta mustahkam yo'lattirganga o'hshaydi. Bu "uch"lik mohiyatini ilk bor olamga "Avesto kitobi" orqali ajdodlarimiz tushuntirib berganlar". Ezgu fikr, ezgu so'z, ezgu amali dunyo tarixiga, insoniyatga abadiy saodat tilab, ham ma'naviy, ham axloqiy tarbiya urug'ini sohib ketgan buyuk allomalarimiz merosiga ham bir nazar tashlaymiz.

Ezgu g'oyalar ko'p, ezgu g'oyalar ifoda etilgan ezgu so'zlar juda ko'p. Ezgu amalchi? Afsuski, agar barcha dunyodagi ezgu g'oyalar amalga oshib, ular hayotga tadbiiq etilganida bormi? Insoniyatning bugungi qiyofasi, ma'naviyati, axloqi va tafakkur darajasi butunlay boshqacha bo'lar edi.

Olam - go'yoki qo'lida tarozi tutgan donishmandga o'hshaydi. Bir pallasga johillar topganlarini tashlasalar, boshqa pallasiga fozillar ilm - fan va zakovat mahsulini joylaydilar. Tarozi esa goh u yonga, goh bu yonga og'adi. Ma'naviyat va axloq pallasining tosh bosishida hissing ajdodlarning tafakkur durdonalari ko'p hollarda hal qiluvchi ahamiyat kasb etgan degan xato qilmaymiz. Negaki, ular ezgu fikr, ezgu so'z bilan kifoyalanib qolmasdan, ezgu amal bilan ma'naviyat, ma'rifat va axloqqa intilib, ma'naviyatni ulug'lab, odob axloqni va ma'rifatni himoya qilib yashaganlar. Bu yorug' olamda shu kungacha insoniyatga ezgu meros qoldirgan qancha jamiyat o'tgan bo'lsa, ularga mansub olimlar, faylasuflar, inson qadri ulug'lanadigan, insonlar bir - birga mehribon, elkadosh bo'lgan adolatli, farovon va tinch jamiyatni orzu qilib kelganlar. Bu borada o'zlarining ilmiy qarashlari va ta'limotlarida kelajak yoshlarning ma'naviy barkamoliligini va axloqiy sifat ko'rsatgichlarini tasvirlaganlar.



Bevosita ajdodlarimiz xususida gapiradigan bo'lsak, o'tmishdan shu kungacha diyorimizda shaxsning ma'naviy va axloqiy sifati bilan bog'liq bo'gan katta bir ilmiy maktab yaratilgandir. Shuning uchun ham bizning ajdodlarimiz orasidan, azal - azaldan, aqlu - zakovvat bobida dunyoni lol qoldirgan buyuk allomalar ko'p etishib chiqqan. Al - Xorazmiy, Abu Rayhon Beruniy, Ibn Sino singari buyuklar har sohadazamonasining ma'naviy va axloqiy jixatdan har tomonlama etuk ishlari edi. Birgina Ibn Sinoning o'zi nafaqat ma'naviy axloqiy shaxs bo'lgan, balki tibbiyot, falsafa, jug'rofiya, astronomiya, adabiyot, ruhiyatshunoslik, qo'yishni barcha fanlar sohasida ham benazir inson bo'lgan.

Abu Ali ibn Sinoning ma'naviy va axloqietuk inson deyishimizga yana bir sabab borki, bu inson taqdir xukmi ila qaerda yashab ijod etmasin, o'z ona yurti nomini ismiga naqsh etib, unga sharaf bag'ishlab yurgan.

Ahmad al - Farg'oniy, Al - Buxoriy, Burxoniddinlar kabi ma'naviy va axloqiy etuk shaxs nomlarini yana bir qanchasi davom ettirishimiz mumkin. Oradan ming yillar o'tib ketgan bo'lsada, hozirgi davrimizda ham bu bobokalonlarimiz yaratib ketgan ulkan ilmiy - psixologik meroslari, hatto ismi - sharflari ham biz talaba yoshlarga ulkan g'urur va iftixor bag'ishlaydi. Haqiqiy ma'naviy etuk va axloqiy

sifatlar, biz talabalar nazarida, xuddi shundayinsonlar bo'lishi kerak. Ma'naviy va axloqiy etuk sifatli talaba yoshlar avvalo Mustaqil ona yurtimizning keyin esa butun dunyoning baxti bo'lib qoladi. Bugun mamlakatimizda talaba yoshlarning ma'naviy va axloqiy tarbiyasi, mamlakat siyosatining ustivor yo'nalishi deb belgilagan bejiz emas.

Kadrlar tayyorlash Milliy Dasturi, maktab ta'limini rivojlantirish umummilliy davlat dasturi, bolalar sportini rivojlantirish jamg'armasini tashkil etish va uning doirasida amlga oshirilayotgan ishlar, musiqa maktablarini, bunyod etish borasidagi ezgu xarakterlar, "Yoshlar yili" va "Barkamol avlod yili" davlat dasturining ishlab chiqilib amalga oshirilishi, qo'yishni, bugun O'zbekistonda "jamiyat rivoji, mamlakat taraqqiyoti bilan bog'liq barcha intilishlar asosida komil inson, barkamol avlod hamda talaba yoshlarning ma'naviy va axloqiy sifatlarini o'rganish g'oyasi yotadi.

Ma'naviy va axloqiy sifatlarini o'rganishda, talaba yoshlar, albatta psixologlari, omillari, faylasuflari asarlarida, ya'ni ularning jamiyat va insoniyat to'g'risidagi fikr va ta'limotlaridan o'qib o'rganadilar, bu borada ajdodlarimiz yaratgan meros psixologik va falsafiy qarashlar nuqtai nazaridan, qisqasi ular yaratgan ilmiy psixologik ta'limotlar asarlar davomida dunyoning qanchadan - qancha oilari, psixologlari va ma'rifatparvarlari va reallari uchun katta qo'llanma bo'lib hisoblanadi va o'rganishmoqda.

Bilindi, axloqiy go'zal, insonparvar, o'ziga va boshqalarga birday yaxshilik sog'inadigan, fidoyi, nafs, boylikdan ma'naviy va axloqiy etuklikni ustun qo'yadigan, qalbi pok, jismonan etuk, nopoklikdan e'tiq yuradigan, har bir ishda adolatga suyanadigan xalqning ta'limi engil, mushkulini oson qilishni o'ylaydigan har bir talabaning nafaqat o'zi yashayotgan jamiyat, balki obodligi uchun qayg'uradi. Tinchlik, farovonlik, bag'rikenglik, totuvlik asosida o'z davri talaba yoshlarining ma'naviy va axloqiy sifatlarini qidiradi hamda o'rganadi. Bu borada muhtaram Prezidentimiz talaba yoshlarning ma'naviy va axloqiy etukligi haqida butun bir axloqiy talabalar majmuasini, zamonaviy tilda aytganimizda, sharqona ahloq birligi dasturini ishlab chiqdilar. Birobarin, talabalarning ma'naviy va axloqiy sifatlarini o'rganish g'oyasi, ustozlar tadbiri bilan amalga oshirilib, ham milliy ijtimoiy psixologiyani, ham umumbashariy insoniyatga ega bo'lgan, insoniyatga xos eng yuksak ma'naviy - axloqiy va jismoniy barkamollikni mujassam etgan, uni hamisha e'tiq bilan undaydigan olijanob g'oya sifatida bizningo'lkamizda asrlar osha yashashiga ishonchimiz komildir.

Buyuk bobomiz Abu nasr Farobiy o'zining "Fozil odamlar shahri" kitobida yuksak fazilarlar sohibi bo'lgan ma'naviy etuk, axloqiy sifatlariga ega komil insonlar to'risida to'htaladi. U avvalo bilimli, sabbat, sog'lom, tabiatan nozik farosatli, anglangan, ko'rgan, eshitgan, idrok etgan narsalarini xotirasida to'la - to'kis saqlab, ularni ravshan tushuntira oladigan, o'qish va o'rganish jarayonida ularni charchamaydigan, madaniyatli, turli axloqsizliklardan o'zini tiya oladigan, haq va haqiqatni, odil va haqqo'y odamlarnisevadigan, sabbat va yolg'onchilarni yomon ko'radigan insonlarni, ma'naviy etuk, axloqiy sog'lom, komil insonlar deb ta'riflagan. Birgina Alisher Navoiyning "Odamiy ersan, demagil odamiy, onining yo'q xal



g'amidin g'ami", degan so'zlari, ulug' hikmat ila yo'g'rilgan, ma'naviy etuklik, odob – axloqqa, komillikka da'vat etuvchi so'zlar mohiyatini anglagan, hayoti davomida unga amal qilgan, millat va mamlakatni hamjihatlikka undaydigan real so'z durdonalaridandir. Shu nuqtai nazardan, bugungi davr talaba yoshlarining ma'naviy – axloqiy sifatlarini o'rganish jarayonida ajdodlar merosini sinchiklab o'rganish, ulardan zamonaga mos holada foydalanish juda muhimdir.

### 3. Talabalik davrining asosiy xususiyatlari

Talabaning professional mutaxassislik sifatlarini o'rganish Oliy o'quv yurtlari tomonidan tayyorlangan mutaxassislar va ularning mazkur ixtisoslikda muvoffaqiyat bilan ish yuritishi o'sha sohaning mavqeini yanada yuqori ko'taradi. Oliy maktabning maxsuloti –bu etishtirgan kadrlari sanaladi. Shuning uchun oliy o'quv yurtlarining nufuzi ularning bosh mezonlarida o'z ifodasini topadi. Bulur qatoriga quyidagi o'lchamlarni kiritish mumkin: 1. Oliy o'quv yurtida mutaxassislarning professional tayyorgarligi (ularning kasb egasi sifatida shakllanganligi); 2. Oliy maktablarda mutaxassislarni professional tayyorlashning sifati (umumiy ma'lumoti, saviyasi, maxsus bilimlari, amaliy malaka va ko'nikmalari); 3. mutaxassislikka oid professional faoliyatning muhim shart – sharoiti, qo'yadigan talabi, o'ziga xos xususiyati; 4. Mutaxassis yoki bo'lg'usi kasb egasining individual tipologik va yosh xususiyatlari.

Talaba – o'spirinlik, ilk yoshlik davri o'zining maxsuldorligi, refleksiv (anglashilganlik, ongli rejalashtira olishlik) xususiyati bilan boshqa yosh davrdagi odamlardan o'ziga xos ravishda ajralib turadi. Talabalik yillari ijodiy izlanishlar, aql zakovat zahiralarini ishga sola bilishi, aqliy qobiliyatni safarbar qilish imkoniyatlariga ega bo'lgan shaxsning etuklik davri hisoblanadi. Xullas ushbu yosh davrda tafakkur sermaxsul, sermazmun bosqichga ko'tarilib, yaratish, ixtiro, ijod va kashfiyot qilish arafasida turadi.

Talabalar mutaxassislikka xos bo'lgan o'quv predmetlari, fan asoslarini egallash faoliyatida ijodiy mahsulot berishi uchun tinimsiz harakat qiladilar. Ularning bilimga, bilim olishga undovchi mayllari turg'un, mustaxkam va barqaror qiziqishga aylana boradi, badiiy ijodiyot va ilmiy – tadqiqot bobida dastlabki ezgu – niyatlari,

uzatishini ushalishiga intiladilar, o'z mutaxassislik sifatlarini namoyon qila boshlaydi. Jumladan, filolog yoki jurnalist talabalar badiiy ijod bilan, tabiiy matematika fan sohasidagi talabalar esa kuzatish va tajriba o'tkazish bilan, tarixchi arxeolog talabalar umumiy turmush solnomalarini ochish bilan, psixologlar korxona va maktablarga amaliy yordam ko'rsatish bilan shug'ullana boshlaydilar. Hatto talabalar o'zlarining tanlagan mutaxassisliklari asosida olimpiada, ilmiy nazariy anjumanlarda qatnashib, o'z sohalari bo'yicha professional mutaxassislik bilimlarini oshirishlari mumkin. Bularning barchasi mutaxassisliklarini chuqurroq anglash, moddiy borliqning aniqroq ifodalashi, yaratish faoliyatlarida faol qatnashishi uchun intilish, xususiyatlarni hal qilishda namoyon bo'ladi.

Oliy maktabda o'zlashtirilgan nazariy bilimlarni ishlab chiqishga, amaliyotga, turmushga tadbiq etish, el o'rtasida yoyish, targ'ib qilish ham talabalik davriga xos xususiyatlardan biridir. Nazariy va amaliy, ijodiy tafakkur bilan qurollangan talabalar o'z tanlagan mutaxassisliklari bo'yicha omma o'rtasida ilk marifatni yoyish ishida faol ishtirok qilmoqdalar.

Oliy maktab ta'limida talaba shaxsiga subek sifatida yondoshishi, uni tarkib toptirishning bosqichlari (o'sish rivojlanish, voyaga etish, kamolot, taraqqiyot) ning o'ziga xos xususiyatlari yuzasidan dastur dastur ishlab chiqish, unda ongsizlik, onglilik, ongostlilik, ongustlilik, onglikning ongli qanday ahamiyat kasb etishining, ta'sirchanligi va etakchiligi bo'yicha ilmiy izlanishlar o'tkazish maqsadga muvofiq.

Shuni ta'kidlash lozimki, milliy o'zlikni anglash, "Men" ko'rinishida o'z ifodasini topadi. "Men"ni o'ziga xos xususiyatlari yuzasidan tadqiqot ishlari olib borish o'z – o'zini anglashning bosqichlari haqida nazariy va amaliy ahamiyatli ma'lumot to'plash imkonini beradi. Talabalarda "Men" ya'ni o'z – o'zini anglashning ko'rinishlari o'rin almashib boradi, chunki o'zining yaqin o'tmimshini (bosib o'tgan hayot yo'lini, uning yutuq va nuqsonlarini) baholash, hozirgi davrdagi, kundalik hayot va faoliyatida imkon boricha qo'yilgan kamchiliklarni bartaraf qilish, muvoffaqiyatga erishishning ustivor yo'llarini tanlash, o'z imkoniyatini tashxis qila olishigina kamolot sari etaklaydi.



Talabalarning bo'lg'usi yuqori saviyali, malakali mutaxassis bo'lib etishishi, ixtisoslik bo'yicha barqaror malakalar va mustaxkam bilim egallashi kelgusi "Men" bilan uzviy ravishda amalga oshadi. Kelajakda o'z sohasining mahoratli kishisi, tashabbuskor va tashkilotchi shaxs sifatida voyaga etishi ko'p jihatdan ular tomonidan tanlangan ideal kasb egasi fazilatlarini qunt bilan o'zlarida shakllantirib borishga bog'liq. Bo'lg'usi mutaxassisning tinimsiz izlanishda bo'lishligi unda o'z "Men"ini tarkib toptira boradi, intilish xususiyatlari, ijobiy va sifat o'zgarishlarini oqilona nazorat qila olishi, to'g'ri baholay bilishi ushbu taraqqiyotning asosiy mezonini hisoblanadi.

"O'qituvchi bolalarimizga zamonaviy bilim berasan deb talab qilamiz. Ammo zamonaviy bilim berish uchun, avvalo murabbiyning o'zi ana shunday bilim va tajribaga ega bo'lishi kerak"ligini alohida uqtirib o'tgan edi. Shunga ko'ra ta'lim jarayonida talabalarining mutaxassislik faoliyatiga moslashuvini tadbqiq etish va yanada takomillashtirishga olib boaradi. Hozirgi zamon talabasining, pedagogik jamoadagi professional mutaxassislik sifatini tadbqiq etish uchun zamonaviy o'qitish va o'rganish uslubidan foydalanish va unga amal qilish orqali erishsa maqsadga muvofiq bo'ladi.

Talabani professional mutaxassislik sifatlarini pedagogik jamoadagi ijtimoiy muhitga tadbqiq etishida avvalo quyidagilarga e'tibor qaratish zarur:

Talaba professional mutaxassislik sifatlarini tadbqiq etish uchun - ta'lim jarayonini ilmiy - g'oyaviy tamoyillarga moslashtirish kerak.

Talabani professional mutaxassislik sifatlarini tadbqiq etish uchun o'quv - biluv materialini murakkablik darajasi bilan o'rganish sur'atini, o'rganuvchining yosh va individual psixologik xususiyatlarini o'rganishi kerak.

Talabani pedagogik jamoadagi nazariy va amaliy tayyorgarliklarini o'zaro bog'lay olishi va atrofdagilar bilan moslashuvini ta'minlashi lozim.

Talabani pedagogik jamoadagi faolligi va ta'lim jarayonining avtonomligini oshirishi kerak.

Talabani pedagogik jamoada individual amaliy va jamoaviy ishlarni birga qo'shib olib borishini kuzatishi kerak.

Talabani pedagogik jamoadagikasbiy faoliyati jarayoni, zamonaviy texnik vositalar hamda ko'plab texmaxsulotlar yordamida jadallashtirishni kuzatish zarur.

Talabani professional mutaxassislik sifatlarini tadbqiq etish uchun ta'limni tabaqalashtirish va o'quv fanlarini kompleks kompyuter dasturlarini eng yaxshi loyihalarida birlashtira olishi kerak.

Bundan tashqari talabani professional mutaxassislik sifatlarini tadbqiq etishda, quyidagi prinsiplarga amal qilish lozim:

O'zini - o'zi tashkil etish prinsipi -

bunda professional mutaxassis - o'quv biluv faoliyatini samarali tashkil etishning muntazam shakllanib va moslashib borishi qonuniyatlariga amal qiladi.

Evolusion moslashuv prinsipi bunda professional mutaxassis o'quv - psixologik jarayonning shakl va usullarini doimiy o'zgartirib boradi.

Avtomoslashuv prinsipi bunda mutaxassis, o'z shogird va talabalarini ta'lim jarayonida tashabbuskor hamda faol dinamik xarakterlarni bajarishidagi xarakterlari nazarda tutiladi.

Ma'suliyatlilik prinsipi bunda professional mutaxassis, shogird va talabalarining bilim olishida o'zi bajaradigan amallar va ko'nikmalarni, hatti - xarakterlarni izchil nazorat qilishga o'rgatadi.

Psixologiyadagi barcha muammolarning markazida shaxs va uning faoliyati turadi.

Milliy g'oya va istiqloq mafkurasi bilan qurollangan bizning jamiyatimizda talaba - yoshlarning ijtimoiy taraqqiyotidagi roli ushbu borgan sari, psixologiya fanining fanlar sistemasidagi ahamiyati ham orta bordi, yangi jamiyat sharoitida inson taraqqiyot manfaatlariga mos keladigan to'g'ri yo'nalish kasb etadi.

Professional mutaxassislarning psixikasi uch xil ruhiy hodisa sifatida namoyon bo'ladi.

Professional mutaxassisning ruhiy xususiyatlari, bu uning xarakteri, qobiliyati va psixik jarayonlarining barqaror xususiyatlari, shuningdek mayli, e'tiqodi, bilim - ko'nikmalari, malakasi hamda intilishlaridan iborat;



Psixik holatlar unga uzoq davom etmasada, lekin ancha murakkab jarayondir, bunda mutaxassisning jamoadagi o'rnini, ishga kirishuvchanligi, tetikligi, yoshi mayusligi, ishchanlik yoki horg'inlig, serzardaligi, parishon xolirligi, yaxshi yomon kayfiyatlari va hokozalar kiradi.

Psixik jarayonlar bunda ruhiy faoliyatning murakkab turiga kiruvchi oddiy

psixik jarayonlar kiradi. Ular juda qisqa vaqt davom etadi. Psixik xususiyatlar, holatlar, jarayonlar o'zaro bog'langan bo'lib, biri - ikkinchisiga ta'sir etishi, uning o'rnini to'ldirishi mumkin. Psixologiyaning vazifasi ana shu bog'lanish va munosabatlarning qonuniyatlarini ochib berishdan iboratdir.

Psixologiya fanining imkoniyatlaridan amaliy maqsadda va avvalo boshqaruv tizimini mustaxkamlash va ular psixologik ta'sir ko'rsatishda foydalanmoq uchun har bir professional mutaxassis xodim psixikaning ta'sir etuvchi qonuniyatlarini bilishi kerak. Bundan tashqari professional mutaxassis, o'z fanidan tashqari, kash sohasidagi barcha masalalarni ijtimoiy psixologiya, rahbar psixologiyasi, boshqaruv va pedagogik psixologiya, iqtisodiy yo'nalishdagi psixologiya fanini ham mukammal bilishi kerak.

Bugungi psixologik jarayonlar o'zining turfa xil ko'rinishlar bilan, izlanuvchan yosh, bo'lg'usi mutaxassis, talabalarni o'ziga jalb etishi tabiiy. Shuning uchun inson ruhiyati hamisha o'sish, ulg'ayishi, rivojlanish, komolotga erishish bilan tabiiy ravishda hamda tan olishi muqarrar bo'lgan ko'rish, idrok etish, tafakkurida murakkab mushohada qilish, har - xil voqea, hodisa, kechinmalarga, oilaga, ishga, ilm - fanga, vatanga, san'atga e'tiqod qilishi mumkin bo'lgan zaruriy haqiqatlar bilan chegaralanib qolmaydi. Professional mutaxassis shaxs qanchalik bilimdon, sezgir iste'dod va e'tiqod sohibi bo'lmasin, hali talabalar - yoshlar tasavvur qilib ulgurmagan, tajribada sinab ko'rilmagan murakkab psixik jarayonlar, holatlar, shunday xususiyatlar borki, ular har bir talabaning ma'naviy olamida sirli yashaydi.

Shu sababli yosh mutaxassisning mustaqilligi, professional mutaxassislik sifatlarini tadbiq etishda, o'z o'z fikr mulohazalarida, tashabbuslarida erkin bo'lishintaqozo etadi. Ayni paytda talaba professional mutaxassislik sifatlarini tadbiq etishning pedagogik

jamoadagi ijtimoiy muhitga ta'sirini o'rganishi, undan yuksak burch va ma'suliyat sohibi bo'lishini taqozo etadi.

Raqobatga asoslangan bozor iqtisodiyoti esa shaxs erkinligi natijasida professional mutaxassislarning ijodiy imkoniyatlari va yaratuvchanlik qobiliyatlarining samarali shakllanishi hamda amaliy hayotda tezkor va keng namoyon bo'lishini talab etadi.

#### 4. Talabalarda axloqiy jarayonlarning o'sishi.

Talabaning professional mutaxassislik sifatlarini tadbiq etish mobaynida, ular qay darajada milliy g'oya va e'tiqod bilan qurollangan va uni anglab olgan bo'lsa, buning asosida jamiyat shunchalik taraqqiyotga erishadi, boshqacha qilib aytganda, milliy g'oya va e'tiqod qanchalik mazmunli bo'lib, har bir yosh - talabalarning uzoqqa mo'ljallangan maqsad va manfaatlar, kelajakda esa ish boshlagan jamoasining istiqbolini belgilashga hismat qiladigan bo'lsa, uni jamoa a'zolari shunchalik tez qabul qiladi va unga nisbatan ijodiy munosabat shakllanadi, buning uchun bo'lg'usi, yosh mutaxassis - talaba, hissiy bilish va intellektual qobiliyatlarini shakllantira borishi. So'z bilan amaliyotning munosiblik holatlarini anglay olishlari kerakdir.

Bizning sharoitimizda milliy e'tiqodini asosiy vazifasi - salqimimizning ozod va obod vatan, erkin va farvon hayot barpo etish yo'lidagi asosiy orzu - istaklari maqsadlarini, milliy istiqloq mafkurasiining mohiyatini keng jamoatchilikni tushuntirishdan iboratdir. "Har birimiz o'zimiz yashayotgan dunyo uchun ma'suldirmiz, chunki tashqi dunyo bizning ichki dunyomizning qanday shakllanishiga mos ravishda o'zgaradi. Bizni o'rab turgan dunyo boy dunyodir. Inson o'z orzu - istaklari bilan buyumlar va vositalar olamini yaratadi. Eski modeldan farqli ravishda bu yondashuvda imkoniyatlarcheklanganligi, inson hoxlagan orzu niyatlariga eta olishimumkinligi asos qilib olingan".

Shuning uchun ham, bugungi tezkor davr talabalariga javob bera oladigan yosh mutaxassislarga bo'lgan ehtiyoji, O'zbekistonning ijtimoiy - iqtisodiy, siyosiy, huquqiy, madaniy - ma'rifiy zaminlarini umumiy maqsad yo'lida mustaxkamlash, barqarorlashtirish, ma'naviy, ma'rifiy, ahloqiy hamda mafkuraviy ishlarni yanada jadallashtirish, bir maqsad sari safarbar etish kerak.



Haqiqatdan professional mutaxassislik uchun eng muhim muammolardan yana biri o'z ish vaqtidan umumiy foydalanishdir. Vaqt shunday bir manbadirki, har bir shaxs unga barobar iqtidorga ega bo'ladi.

Talabani professional mutaxassislik sifatlarini tadbiq etishda, ya'ni pedagogik jamoadagi ijtimoiy muhitga moslashuvda, xarakter ham muhim rol o'ynaydi. Xarakter shaxsning atrofdagi voqealarni munosabatini ifodalaydigan hamda uning hatti – harakatida, xulqida namoyon bo'ladigan xususiyatlarning individual yig'indisidir. Xarakterning har bir xususiyati u yoki bu hatti – harakatning sodir bo'lishiga olib keladi. Shaxs xarakterini bilish uchun vaqt hamda u bilan doimiy muloqotda bo'lishi talab etiladi. Shaxs xarakterini tushunish uchun vaqt hamda u bilan doimiy muloqotda bo'lishi talab etiladi. Shaxs xarakterini tushunganimizdan so'ng, talabani bilim darajasi muayyan sharoitda qanday yo'l tutishini va undan temalarni kutish mumkinligini bilib oladi.

Biz bilamizki, xarakterning o'zagi ifodadir. Uning xususiyatlari shaxsning fazilatiga aylanib, xarakterning eng ahamiyatli xislatlarini hosil qiladi.

Shuning uchun "professional mutaxassislik", "kuchli mutaxassis", "o'z ishining puxta biladigan mutaxassis" kabi iboralar keng omma orasidako'p uchraydi. Iroda asosan xarakterning kuchi, uning mustaxkamligi, qat'iyatligi, dadillligi bilan bevosita bog'langandir. Biroq ifodaviy kuch butun xakterni hal qilmaydi. U o'zining kuchini yo'llovchi mazmunga egadir.

Har bir mutaxassisning xarakterida hayotiy yo'lning o'ziga xosligini aks ettiruvchi jihatlar mavjudligini yaxshi bilamiz. Shaxsning xakteri – uning hayot yo'li yig'indisidir.

Talabani professional mutaxassislik sifatlarini shakllantirish esa – uning xarakterining tarbiyaga intilishdir. Ammo teskari qonuniyatlarni ham unitmasligimiz zarur. Mutaxassisning xarakterini tarkib toptirish, uning shaxsi uchun kerakli xislatlarini shakllantirish eng muhim vazifa hisoblanadi.

Mustaqil Vatanimizning to'laqonli a'zosi bo'lgan talabani professional mutaxassislik sifatlarini tarkib topishi fuyidagilarni o'z ichiga oladi.

Vatanimizning kelajagi va ravnaqiga intiladigan insoniy g'oyaviylik.

Fuqaro sifatida vataniga, xalqiga cheksiz sadoqati, vatan xislatlariga qat'iy naftar.

Yuksak shaxsiy javobgarlik hissini vujudga keltiruvchi va siyosiy e'tiqodlarini shakllantirish orqali topadigan xushyorlik.

Bo'lajak ongli, malakali professional mutaxassis sifatlarining eng muhim xislatlari – ommaviylik, tashabbuskorlik, mustaqillik va mehiyatda bo'lgan intizomsizlikdir. Professional mutaxassislik sifatleri shaxsning ish faoliyatidagi ish bilarmonlikda, elchilikda va harakatchanliklardan tashqari, o'z ishiga bo'lgan munosabatida ham katta o'rin egallaydi. Demak, "munosabat" kategoriyasi xakterni tushuntirishda asosiy hisoblanadi. Mashhur rus olimi, psixologiya fan metodologiyasining asoschilaridan S.A.Rubinshteyn shaxsning shaxsning o'ziga xosligi, xakteri va munosabatlar tizimini quyida 3 ta asosiy tuzilmasini yaratgan edi.

Munosabatlar va yo'nalishi – shaxsdagi asosiy ko'rinishlari sifatida uning hayotdan nimani kutish va nimani hoxlashi.

Qobiliyatlar – ana shu tilak – istaklarini amalga oshirish imkoniyati sifatida odamning nimalarga qodir ekanligi.

Xarakter – imkoniyatlaridan foydalanishi va ularni kengaytirishga qaratilgan turg'un, barqaror tendinsiyalar, ya'ni bu shaxsning kim ekanligi? (S.A.rubinshteyn. issledovanie sovetspoy psixologiya – Moskva. 1969).

#### Nazorat savollari:

1. V.T.Lisovskiy 19-20 yoshlarda qanday harakatlarni kuzatgan?
2. Talabalarda axloqiy jarayonlarning o'sishi haqida aytib bering.
3. Talabalik davrining asosiy xususiyatlari qanday?
4. S.A.Rubinshteyn shaxsning shaxsning o'ziga xosligi, xakteri va munosabatlar tizimini qanday turlarga ajratgan?



## 9 -RAHBARLIK PSIXOLOGIYASI VA LIDERLIK

### REJA:

1. Psixologiyada boshqaruv muammolari.
2. Boshqaruv psixologiyasida motivlashtirish va ehtiyoj.
3. Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik jihatlari.
4. Boshqaruvda rahbarlik uslublari. Rahbar qobiliyati komponentlari.

**Tayanch so'z va iboralar:** *Boshqaruv psixologiyasi, boshqaruv muammolari, xulq, axloq, moyillik, psixodiagnostik uslublar, konkret metodikalar, rahbar, motivlashtirish, boshqarish funksiyalari, boshqarish usullari, boshqarish sh strukturalari, superliderlik.*

### 1. Psixologiyada boshqaruv muammolari

**Rahbarlik tushunchasiga quyidagicha ta'riflarni keltirish mumkin:**

1. Rahbar ijtimoiy shaxs sifatida ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish resurslarini birlashtirib, uning asosiy harakatlantiruvchi kuchini boshqaruvchi sifatida omilkorlik bilan ish yurituvchi shaxsdir.

2. Rahbar har qanday ishni amalga oshirish uchun, avvalo, mustakil qaror qabul qiladi. Bu qapop rahbarning tadbirkorlik, ishbilarmonlik faoliyati maqsadini belgilaydi.

3. Rahbar o'z sohasiga yangi g'oya, yangi tashabbus, yangi texnologiyalarni joriy etuvchi tadbirkor shaxs hisoblanadi.

4. Rahbar mehnati, ayni vaqtda tadbirkorlikka asoslangan mashaqqatli faoliyat hisoblanadi. Unga sarflangan kuch, mablag' ba'zan vaqtincha foyda emas, zarar keltirishi, muassasa foyda o'rniga zarar ham ko'rishi mumkin. U bunday holatlarni oldindan ko'ra olishi va bunga tayyor turishi, zarur bo'lganda, faoliyatini qayta boshlashi, o'zida bunga kuch gayrat topa bilishi lozim.

O'zaro munosabatlarda rahbarlarning birbirini to'g'ri tushuna olishiga imkon bermaydigan, har xil kelishmovchiliklarga olib keladigan omillar ham bor. Bunday to'siqlarning eng ko'p uchraydigan uch xilini ko'rsatib o'tish mumkin. Bular:

1) dastlab ko'rishganda birbirini tashqi qiyofasi bo'yicha o'zidan ustun ko'rish yoki uni yoqtirmaslik;

2) sherik bilan dastlabki muloqotda uning muhim fikrlariga qushilmaslik va hokazo;

3) dunyoviy tasavvurlari, maqsad va mulohazalari, ijtimoiy harqarorligi mos kelishi yoki aksincha va hokazo.

Xullas, jamoaga raxbar bo'lish juda qiyin. Jamoa ko'pchilikni tashkil etadi. Shunday ekan, ularning fikri, dunyoqarashi, ma'naviyati, xarakteri, ruhiyati ham turlichadir. Rahbar ularning turlituman, yaxshiyomon ishlarini, albatga, kuzatib turishi kerak bo'ladi, toki hech bir ish ularning nazaridan chetda qolmasin. Agar raxbar faqat boshqaruv ishlariyu, o'z shaxsiyati bilan band bo'lib qolsa, qo'l ostidagi ommani kuzatishga befarq bo'lsa, unda bu rahbardan voz kechish lozim. O'z muassasasi a'zolarining sa'fiharakatlaridan voqif bo'lmaslik jamoaning bir necha tarafga bo'linishiga olib keladi. Bunday raxbar davlatga ham, jamoasiga ham zarar keltiradi.

Muammoning qo'yilishi. Shaxs tushunchasi psixologiya fanida markaziy urinni egallaydi va asosiy psixologik talqinlar shaxs mavzusi atrofida amalga oshadi.

Shaxsning turli ta'riflari mavjud, lekin bu tushunchani tularoq aba ettiradigan quyidagisi urinli: «Shaxs bu — uzining bilimi, hissiyoti va munosabatlari orqali tashqi olamni uzgartira oluvchi sub'ekt, insondir». E'tibor berilsa, ushbu ta'rifda shaxsga xos uch ifsat sanab utiladi:

1. Bilish;

2. Hissiyot;

3. Munosabat.

Shu uch guruhga kiruvchi xislatlar yagona maqsadga, ya'ni tashqi olamni insonning uz extiyojiga binoan uzgartirishga qaratilgan.

Tashlab chiqarish sharoitida inson xulqini tushunish va uni boshqarish uchun shaxs tabiati haqida ma'lum bir ma'lumotga ega bo'lish kerak. Tashkilotda shaxs o'zgalar bilan munosabatga kirishar ekan, demak u turli ijtimoiy guruhlar faoliyatida qatnashadi. Shu munosabat bilan shaxs a'zo bo'lgan guruh va jamoalarga xos psixologik qonunlarni ham taxlil etish zarurati tugiladi. Ushbu turfunda esa aynan rahbar shaxsi, uning muvaffaqiyatli boshqaruv faoliyati uchun xos va zurur xislatlar haqida tuxtalib utamiz.



Boshqaruv jarayonini psixologik taxlil etish masalasi, avvalambor, rahbarning faoliyatini takomillashtirishni o'z oldiga maqsad qilib qo'yadi. Mazkur maqsadni amalga oshirish uchun rahbarga quyiladigan talablar, ularni bajarishga moyillik va boshqaruv faoliyatini tulaqonli amalga oshirishga harakat qiluvchi shaxs xususiyatlarini o'rganish zarurati tug'iladi.

**Rahbar shaxs hislatlari.** Rahbar shaxsi tushunchasini tahlil etar ekanmiz, unga xos xususiyatlarni uch guruhga bo'lib o'rganish taklif qilinadi:

Biografik tavsif;

Qobiliyat;

Shaxs xislatlari.

Rahbar shaxsining biografik jihatlariga uning yoshi, jinsi, ijtimoiy iqtisodiy mavqeyi va ma'lumoti kiradi.

Rahbar yoshi. Boshqaruv faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishning rahbar yoshiga bog'liqligi rivojlangan mamlakatlar tadqiqotlariga asoslanadi. Aniqlanishicha, Yaponiya qayta ishlab chiqarish yirik kompaniyalari rahbarlarining o'rtacha yoshi 63,5 bo'lsa, shu toifa amerikalik rahbarlarning yoshi 59 da ekan. Yaponiya yirik kompaniya rahbarlarini o'rganishda uchraydigan va taajjublanarli jihatlardan biri, ularning yoshi ulug'ligidir. Ba'zi bir tashkilotlarda (masalan, «Soni korporeyshn») kompaniya prezidentining yoshi 65 deb cheklangan bo'lsada, lekin ko'pgina avtomobil sohasidagi firma rahbarlarining yoshi 75 va undan yuqoriligi ajablanarli hol emas. Umuman olganda, Yaponiyada xodimning korxonaga bir umr yollanish tajribasi qo'llanadi. Ma'lum bo'lishicha, yuqori bo'g'in rahbarlarining ko'pchiligi o'z tashkilotida 30 yildan ortiq ishlaydi. Bu sohada o'tkazilgan tadqiqotlar shundan dalolat beradiki, katta yoshli rahbarlar, agar ularning sog'ligi ko'ngildagiday bo'lsa, ushbu tashkilot uchun katta tajriba manbaidir. Rahbarning ulug'yoshi haqida gapirar ekanmiz, nafaqat uning biologik jihati, balki, ijtimoiy tomoni, hayotiy tajribasini ham nazarda tutishimiz darkor. Zero, «Qari bilganni pari bilmas», deb xalqimiz bejiz aytishmagan. Biroq, ishlab chiqarishga zamonaviy texnologiyaning kirib kelishi ularni o'zlashtirishda ma'lum mahoratni talab qiladi. Baxtga qarshi, hozirgacha kompyuterda ishlashni o'rganolmayotgan katta yoshli rahbarlarni uchratish qiyin

emas. Shu jihatdan olganda, yosh rahbar ko'pincha tashkilotga ilg'or texnologiya va tezkorlik olib kiruvchi omil sifatida qabul qilinadi.

Yosh rahbar boshqaradigan tashkilotdagi xodimlarning o'rtacha yosh ko'rsatkichi ko'pincha past bo'ladi. Yoshlik (30-35 yosh atrofida) bu yangilik va kashfiyotlarga moyillik, ijodiylik, qo'rqmaslik va o'zgaruvchan muhitga moslashuvchanlik bilan ifodalanadi. Afsuski, bunday tashkilotda katta yoshdagi (40-45 dan yuqori) xodimlarga, hatto, shubha bilan qarashadi. Lekin, aniqlanishicha, inson 35-55 yoshlarida o'z kashining mohir ustasiga aylanadi, o'z sohasidagi bilimni yaxshi egallaydi va ihtirolarni joriy etishga o'zida ishtiyoq sezadi. Shu bilan birga, unda vaziyatni sovuqqonlik bilan tahlil etish, vazminlik hayfiyati shakllanadi.

Albatta, hamma yosh rahbar ilg'or texnologiya tarafdori va shunga moyil deb aytish qiyin, lekin yoshlarga zamonaviylik xos. Bu esa o'z navbatida, yosh rahbarning zamonaviy va ilg'or ishlab chiqarish uslublariga murojaat etish ehtimolini kuchaytiradi. Hozirgacha, yoshi katta bo'lsa ham ko'ngli yosh degan ibora bor. Demak, zamonaviy rahbar yoshidan qat'i nazar ilg'or texnologiyalar tarafdori, tashkilot miqyosida zamonaviy ishlab chiqarishni joriy etishga qobiliyatli bo'lishi lozim. Bu esa o'tash davri talabidir.

**Rahbar jinsi.** Inson jinsi, uning ayni bir rolga amal qilishini taqozo etadi. Ayniqsa, bu holat sharq mamlakatlari, xududimiz sharoitida yaqqol namoyon bo'ladi. Bu xududda erkak va ayolga xos jinsiy ijtimoiy normalar aniq belgilangan. Modomiki shunday ekan, inson amalga oshirayotgan ko'pgina hatti harakat aynan shu jinsiy rol mezonlari ta'sirida idrok etiladi. Hozir, insonning jinsiy mansubligiga qaramay, kasb yoki lavozim pog'onasida katta imkoniyatlar paydo bo'layotganini ko'ramiz. Mamlakatimizda tashkilotkorlik va davlat boshqaruvi sohasida ayollarga katta yo'l berilgan. Ammo, shunga qaramay, rahbar so'zi ko'pincha erkak jinsi bilan qiyoslanadi va negadir, ayol rahbar idora etadigan sohalar sifatida maorif, sog'liqni saqlash, aholiga xizmat ko'rsatishdan nariga o'tilmaydi.

Hqiqatdan ham ayolning u yoki bu sohada boshqaruv lavozimini egallashi, ko'p jihatdan, bu soha ayollarga mosmi yoki erkaklargami degan savolga bog'liq bo'lib qolgan. Bir qator tadqiqotlar orkali



aniklanishicha, erkak va ayol aralash ishlaydigan guruhda ko'pincha erkaklar tashabbusni o'z qo'llariga olar emish. Tadqiqotchi Ye.Xollander tajribasiga ko'ra, guruh doirasida xal etiladigan vazifani echishda erkaklar ko'proq maqbul yo'l topa olishadi va aralash guruhda esa ustunlikka intilishadi. Olimning tushuntirishicha, erkaklarga xos bunday hattiharakat, ko'p jihatdan, jamiyatda o'rnatilgan normalar va erkaklar xulqiga oid ustanovka, ya'ni kutuvlardan kelib chiqadi. Bunday ustanovkalar asosidagi standartlar atrofdagilarning bo'layotgan voqeaxodisalarini idrok etishiga ham katta ta'sir etadi. Masalan, psixolog R.Raye o'tkazgan tajribada quyidagi manzara kuzatiladi: tajriba davomida harbiy o'quv yurti kursantlarida ayollarga nisbatan ma'lum (unchalik ijobiy bo'lmagan) ustanovka shakllantirilgan. Shundan so'ng, kursantlarni uchttadan qilib ikki guruhga bulishgan va laboratoriya sharoitidagi tajribada qatnashishga taklif etishgan. Ikki guruh kursantga ikki rahbar — biri erkak ikkinchisi ayol boshchilik qilgan. Guruhlar ma'lum bir murakkab vazifalarni xal etishgan va echim davomida raxbar faol mavqe egallagan. Aniqlanishicha, ayol rahbarlik qilgan kursantlar guruh muvaffaqiyatini tasodilga uyushgan, erkak rahbar bo'lgan guruhdagi kursantlar esa muvaffaqiyatda aynan rahbarning qobiliyatini etakchi deb ko'rsatishgan. Mazkur tajriba shundan dalolat beradiki, atrofdagi voqealarni baholashimiz kup jihatdan ayni jamiyatda qabul qilingan norma va me'yorlarga bog'liq.

Boshqaruv amaliyotida va shuningdek ba'zi bir adabiyotlarda erkak raxbar faoliyati ayol raxbarlikiga nisbatan anchagina samarali degan tasavvur mavjud. Odatda, bunday fikrga quyidagi dalillar keltiriladi: erkak yorqin ifodalangan mantiqiy fikrlash xususiyatiga ega emish, ayol esa ko'pincha xissiyotga beriladi; erkak o'z ishiga fidoyi desak ayol qimmatli vaqtini oilaga sarflaydi. Chunonchi, erkak turli salbiy ta'sirlarga, stresslarga chidamli bo'lsa, ayol murakkab vaziyatda hatto aqlini «yuqotib» qo'yishi mumkin ekan.

Ammo, hayot buning aksini ko'rsatib turibdiki, ayni payt ishlab chiqarishni samarali boshqarayotgan ayollarni ko'plab uchratish mumkin. Jinsiy tafovutlarni tahlil etishda samaradan ko'ra boshqaruv uslubi haqida gapirsa, o'rinliroq bo'ladi. Erkak rahbar

asosiy diqqat e'tiborini ishlab chiqarish muammolariga taalluqli vazifalarga qaratsa, ayol rahbar ko'proq jamoaning ijtimoiy—psixologik jihatlariga, psixologik muhitni sog'lomlashtirishga qaratadi, degan xulosalar ham kam emas. Albatta, bu fikr bir qancha hadda va munozaraga sabab bo'lsada, endilikda qo'shimcha tadqiqotlar o'tkazishni ham taqozo etayapti.

Ko'sh, aslida erkak va ayol rahbarlar muvaffaqiyatga erishishlarida ma'lum farq, tafovut mavjudmi, degan savolga quyidagi javobni olamiz. Taniqli olim F.Denmarq katta xajmdagi tadqiqotlari asosida shunday xulosaga keldiki, boshqaruv sohaslarida muvaffaqiyatga erishishda sezilarli jinsiy tafovutlar kuzatilmagan ekan. Ayol va erkak menejerlarning boshqaruv faoliyatidagi farq shundan iborat ekanki, ayollar jamoadagi insoniy munosabatlarga kuproq e'tibor beradilar. Erkak va ayol menejerlarga xos jinsiy psixologik farqning bulishi tabiiy, lekin jamoa oldida turgan vazifani bajarish, kuzlangan maqsadga erishish borasida jinsiy tafovut kuzatilmaydi. Hozirimizda, bu muvaffaqiyatlar sababi jinsga xos bulmagan omillar bilan belgilanadi. Masalan, shaxsning kupgina ishchanlik fazilatlarini jinsiy moyilliklar bilan emas, balki ijtimoiy qadriyatlar, xarakterdagi xususiyatlarga asoslanadi. Xususan, insoniy munosabatlarga e'tibor, ko'ngilchanlik boshqaruvda demokratik tamoyillarga suyanish ayollarda kuproq uchraydi va bu ko'rsatkichlar ma'lum ma'noda jamoa faolligiga ijobiy ta'sir etuvchi omillardir.

Bir qator tajriba va kuzatish natijalari yana bir boshqa ma'lumotlarni ham beradi. Rahbarlik darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, erkak va ayol rahbar o'z uslublarida shunchalik qarama-qarshi jins xususiyatlarini namoyish etadilar. Erkak rahbar erkakka xos hislatdan tashqari ayolga xos ayrim fazilatlarini ham boshqaruv amaliyotida qo'llashini ko'ramiz: ko'ngilchanlik, nozik hislat, intuitsiya... O'z navbatida ayollar ham erkaklarga xos fazilatlarini o'z faoliyatlarida qo'llaydilar: mustahkam iroda, qat'iylik, faollik, tirishqoqlik. Demak boshqaruv samarasini jinsiy munosabatlari bilan borlash notugridir. Bu urinda boshqa omillar muvaffaqiyatliroq xisoblanadi. Misol uchun intellekt, qadriyatlar, shaxs xususiyatlari, ma'lumot darajasi, boshqaruv sohasidagi tajriba kabi ko'rsatkichlarni keltirish mumkin.



Biografik nomtlar qatoriga shaxsning ijtimoiy iqtisodiy mavqei va uning ma'lumoti darajasini kiritish mumkin. Boshqaruv faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishda mavqe va ma'lumot xam muxim omil sanaladi. Biznes boshqaruvi sohasidagi olim R.Stogdill muallifligidagi «Boshqaruv qo'llanmasi»da ta'kidlanishicha, muvaffaqiyatli boshqaruv va shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy mavqei o'rtasidagi bog'liqlik 94% ga teng hamda ma'lumoti o'rtasidagi bog'liqlik esa, 88% ga tengdir. Yaponiyalik tadqiqotchi T.Kono ma'lumotiga ko'ra, oddiy yapon menejeri, albatta, muxandislik mutaxassisligi yoki ijtimoiy fanlar bo'yicha universitet diplomiga ega bo'lishi shart. Ko'p xollarda menejerlar ikki mutaxassislik diplomiga ega bo'lsa, bir qator etakchi biznesmenlar va yirik rahbarlarning biografik tahlili ularning yuqori ma'lumotga ega ekanliklaridan dalolat beradi.

Shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy mavqeyi rahbarlik faoliyatini bajarishida kuchli omil hisoblanadi. Buning ahamiyati ayniqsa sharq madaniyati misolida yaqqol ko'zga tashlanadi. Hududimizdagi oddiy fuqaro rahbar shaxsida nufuzli, o'ziga to'q va to'la to'kis insonni ko'rishni xohlaydi. Rahbar mayda iqtisodiy muammolarni bemalol hal qila olishi, katta ijtimoiy aloqalarga molik ekanligi bilan hamda o'z aqliy qobiliyati, tajribasi bo'yicha boshqa xodimlardan ustun turishi lozim. Rahbarning ijtimoiy iqtisodiy mavqei dastlabki paytlarda etakchi rolni o'ynaydi. Keyinchalik esa u haqidagi bo'lgan jamoa tasavvuri rahbarning vazifalarni ado etish qobiliyatiga borib taqaladi. Ammo, shaxs shakllangan muhitning rahbarlikka, shuningdek oilaviy an'analarning boshqaruv qobiliyati rivojlanishiga ta'sirini o'rganish ham o'ta ahamiyatlidir. Haqiqatan, rahbar oilasida tug'ilish, ulg'ayish davomida o'ta tajribasini o'zlashtirish dominantlikka, ya'ni ustunlikka moyillikning shakllanishiga asos bo'lishi mumkin. Biznes boshqaruvi sohasidagi olim F.Fidler ta'rif bo'yicha «kompaniya prezidenti bo'lishning eng ishonchli omili — kompaniyaga egalik qiladigan oilada tug'ilishdir». Lekin, Li Yakokka kabi buyuk menejerning biografiyasi tamoman yuqoridagi ta'rifni inkor etadi. Binobarin, bu shaxs rahbarlikning past qatlamlaridan uning eng yuqori cho'qqisiga ko'tarildi.

Bir qator mashhur tadbirkorlar o'tmishini tahlil etish natijasida aniqlandiki, ularning ko'pchiligi oilada to'ng'ich farzand

bo'lib o'sishgan. Darhaqiqat, oilada to'ng'ichlik o'z mavqeiga ko'ra ma'lum mas'uliyat ham demakdir. O'zbek oilalaridagi ko'pbolalik sharoiti to'ng'ich farzandga otaonaga madadkor bo'lish, kichiklarga rahnamolik qilish va nazoratni o'z bo'yiga olishini taqozo etadi. Bu esa shakllanayotgan shaxsning tashkilotchilik va nazoratga bo'lgan imkoniyatini yanada oshiradi, kelgusi faoliyatida o'z-o'zini idora eta olish qobiliyatini shakllantiradi.

## 2. Boshqaruv psixologiyasida motivlashtirish va ehtiyoj.

Hayot tajribasi. Inson tajribasi va uning boshqaruv faoliyatida namoyon bo'lishi ikki asosiy masala orqali tahlil qilinadi. Birinchidan, yuqori bo'g'in rahbari uchun boshqaruv tajribasi zarur, shuningdek ularidan hayotiy tajribaga ega bo'lish ham talab qilinadi. Ikkinchidan, o'rta bo'g'in rahbarida o'z sohasi bo'yicha kamida uch yillik tajriba bo'lishi lozim. Bu toifa rahbar tajribasini tahlil etar ekanmiz, asosiy e'tibor kasb sohasiga qaratiladi.

Qobiliyat. Odatda psixologiya fanida qobiliyatning umumiy va maxsus turlari ko'rsatiladi. Umumiy qobiliyatlar shaxsning har qanday faoliyatga kirishishida muvaffaqiyat uchun imkoniyat yaratasa, maxsus qobiliyat faqat ayrim yo'nalishdagi faoliyat turida muvaffaqiyatga erishish uchun asos buladi. Mana shunday umumiy qobiliyat turkumiga inson aqlini ya'ni intellektini kiritish mumkin.

Yuqori bo'g'inga mansub raxbar o'z boshqaruv faoliyatida muvaffaqiyatga erishishi uchun anchagina yuksak aqlga ega bo'lishi kerak. Hunday salohiyat kutilmagan vaziyatni tahlil etishda, muammoni hal qilish jarayonida bir necha vazifani parallel ravishda boshqarish zaruratidan kelib chiqdi. Masalan, tashkilotchilik masalaga oid echimni taklif etish, tashkilot va guruh manfaatlari haqida ugin raxbarlari uchun turlicha aqliy salohiyat zarurligini ta'kidlaydi. Yuqori bo'g'in rahbarlar yorqin ifodalangan ijtimoiy intellektga ega bo'lishi shart ular tashabbuskor, muloqotga boy, yuksak siyosiy va ijtimoiy mavqega ega, ishga aloqador tashabbuskorlari ko'p, intuiiyasi rivojlangan va tashkilot faoliyatining qavriga yo'nalishini tezda payqab olishlari kerak.

Har qanday tashkilotdagi asosiy og'irlikni o'ziga oluvchi o'rta bo'g'in rahbarlarida esa maxsus qobiliyat ko'proq rivojlangan



bo'lishi lozim. Ular ishga diqqat e'tiborli, mas'uliyatli, katta xajmdagi miqdoriy va sifat ma'lumotlarini tahlil etish qobiliyatiga ega shaxslardir.

**Shaxsiy hislatlar.** Yuqorida aytib o'tilgan umumiy qobiliyatlar, muvaffaqiyatli boshqaruvni ta'minlovchi zarur shaxs xislatlarini aniqlash va ularni raxbarlikda rivojlantirish masalasini dolzarb kilib kuyadi. Natijada nafaqat mazkur xislatlarni aniqlash, balki bu yunalishdagi tadqiqotlarni tashkil etish buyicha bir qator vazifalarni hal etishni talab qiladi. Bu borada amaliy faoliyat olib boruvchi tadqiqotchilarning ta'kidlashicha, rahbarlarni baxolash kadrlar bilan ishlash masalasining eng nozik qismiga aylangan. Ma'lumki, raxbarlikka oid shaxs xislatlarini aniqlovchi bir qancha psixologik metodlar mavjud bulib, ularni muvaffaqiyatli qullay olish bir tomondan tadqiqotchi malakasiga kelib taqalsa, ikkinchi tomondan ushbu metodikalarning ishchanligi va olingan ma'lumotlarning haqqoniyligi masalasi turadi. Masalan, g'arbda ishlab chiqilgan test va so'rovnomalarni maxalliy xududimizga, mentalitetimizga moslashtirish shu vaqtgacha dolzarb bulib kelganiga guvohmiz.

Muvaffaqiyatli rahbarlikka oid shaxs xislatlarini talqin etarkanmiz, shu mavzu yuzasidan chet el olimlari tomonidan o'tkazilgan ba'zi bir tadqiqot natijalariga murojaat etamiz. Amerika va Yaponiyalik 1500 menejerlarni o'rganish asosida samarali rahbarlikka oid quyidagi xislatlar ajratib kursatiladi:

- strategik rejalashtirishga moyillikning kuchliligi;
- ishchilarni, mehnat resurslarini taqsimlash buyicha maqbul va uq vaqtida qaror qabul qilish;
- faoliyat doirasini keyagaytirish yoki yuksak tartibda mehnat qilish evaziga o'z masuliyatini oshirishga intilish;
- xavfli sharoitda ijodiy va ratsional qaror qabul qila olish;
- o'z kuchiga cheksiz ishonch;
- o'z huquqlarini anglash va mas'uliyatni xis qilish;
- kezi kelganda qurbon berishga xam tayyor turish;
- muloqot malakalarini mukammallashtirishga intilish;
- murakkab va inqirozli vaziyatdagi jarayonlarni taxlil etish va intuitiv tarzda bashorat qila olish;
- mehnatga yuksak qadriyat sifatida karash va unga butun kuchgayratni safarbar etish;

aybdorni izlash emas, balki muammoni xal etishga intilish, lavakkalidan qo'rqmaydigan va mustaqil fikrdagi xodimlar bilan ishlash xohishi;

amalga oshirilayotgan ro'ya va natijalarni ishlab chiqarishga, jriy etishga xuddi shaxsiy mulkdek qarash.

Yaponiyalik va Amerikalik menejerlarni qiyosiy o'rganish natijasida olingan xulosalar shundan iborat bo'ldiki, yapon menejerlari o'z boshqaruv faoliyatida ijtimoiy psixologik jixatlarga ko'proq e'tibor berishar ekan va jamoa faoliyatini tashkil etish qobiliyati etakchi o'rinda turar ekan Amerikalik menejerlar esa shartlarda yakka tartibdagi tashabbusni ko'proq ragbatlantirishar ekan.

Ma'lumki, boshqaruvning kup sohalarida muvaffaqiyatli rahbarlik faoliyatini ta'minlovchi shaxs xislatlarini aniqlashga doir kuptab tadqiqotlar olib borilgan. Jumladan, o'tgan 50-yillarida, har qanday sohada uddaburron rahbar bo'la olishlikka tegishli xislatlar mavzuyida yuzdan ortiq tadqiqotlar o'tkazildi. Natijada, boshqaruvni mukammal ijro etuvchi hamma rahbarlarga xos xislatlar umumlashtirilganda, atigi 5% xislat ko'zga tashlandi. Bular quyidagicha:

qilroq murakkab va mavxum muammolarni echish qobiliyati o'rindan baland, ammo juda yuqori bo'lmasligi shart;

tashabbuskorlik o'ziga ishonch, o'z mahoratini va intilishlarini yuksak baholash, lekin ko'p tadqiqotchilar diqqat e'tiborlaridagi asosiy xususiyatlardan biri — rahbar shaxsiga xos dominantlik (tashabbuskorlik)ga intilishdir. Aynan shu sifat rahbarning tashabbusni o'z qo'lga olishiga, guruhga etakchilik qilishiga va murakkab vaziyatda mas'uliyatni o'z bo'yniga olishiga zamin yaratadi. Shu munosabat bilan tadqiqotchi R.Stogdill qalamiga mansub «Rahbar qo'llanmasida dominantlik boshqaruvga zarur sifatlar ro'yxatida birinchi o'ringa qo'yiladi. Dominantlik so'zi bir necha ma'noni anglatadi. Rahbarlik mavzusidan kelib chiqilsa, o'zgalarga ta'sir etish depun bir jumla mazmunan hamma gapga asos bo'ladi.

Yuqorida ta'kidlangan ma'nodagi «ta'sir etish» iborasi xissiyot tufayli o'zgalarni o'ziga jalb eta bilish, o'zaro munosabat natijasida o'ziga nisbatan xayrixohlik hissini yaratishni anglatadi. Chunki tashabbuskorlik ilgor faoliyati uchun rahbar o'z zimmasidagi rasmiy



majburiyat va vakolatlar o'zi etarli emas. Boshqaruv sohasidagi mutaxassislar G.Kuns va S.O.Donnelning fikricha «agar xodimlar rahbariyat tomonidan o'rnatilgan tartib va qoidalargagina rioya etib mehnat qilganlarida, ular o'zlarining 60-65% imkoniyatlarini ishlatolalar va o'z majburiyatlarini bajarib, shunchaki ishdan bo'shamasliklariga bahona topar edilar, xolos. Xodimlarning qobiliyatlaridan to'la foydalanish niyatidagi rahbar ularda shunga loyiq his tuyg'uni uyg'ota olishi lozim». Bu erda gap raxbarning o'z liderlik qobiliyatini namoyish eta olishi, xodimlar orasidagi obro'-e'tibori hakida borayapti. Tashkilot doirasidagi norasmiy munosabatlar tizimida peshqadam o'rinni egallagan rahbargina o'z xodimlari qobiliyatini 100% jamoa ishiga jalb eta olishi mumkin.

Yuqorida zikr etilgan qo'llanmada e'tirof qilingan sifatlardan yana biri, raxbarning o'ziga ishonch xissidir. Sir emas, har birimiz rahbar o'ziga ishongan va ishonmagan xollarda nafaqat qanday ish tutishini, hatto o'zini qanday tutishini ham ko'rganmiz. Baxtga qarshi, o'ziga ishonchi bulmagan rahbar vaziyat o'zgarishi bilan, uz karorini uzgartirib turadi. Bunday rahbar qo'l ostida ishlaydigan xodimlar o'z rahbari timsolida suyanchiq ko'rmaydilar, tashkilotda o'tkazayotgan kunlari vaqtinchalikdek tuyuladi. Boz ustiga, bunday rahbar o'zgalar bilan muzokaralar olib borishga ham qodir emas. Chunki o'z shaxsiga va qobiliyatiga ishonmagan odam o'zgalarda xam ishonch uyg'ota olmaydi.

Peshqadam rahbarga xos fazilatlaridan biri vazminlik va sabr-u bardoshlikdir. Rahbar xissiyotini muvozanatlashganligi, uning ichki dunyosiga xos qarama-qarshi tuyg'ularning tug'yoniga yo'l qo'ymaslikda va kayfiyatdagi sokinlikda ifodalanadi.

Ma'lumki, rahbar odamlar orasida va ularga xos turli xissiyotlar og'ushida yashaydi. Binobarin, atrofdagilarning salbiy yoki ijobiy xis-tuyg'ulari o'zaro kundalik muloqotda tez «yuqish» xususiyatiga ega. Shuning uchun rahbar qaltis va ziddiyatli vaziyatlarda nafaqat boshqalarning xissiyoti ta'siriga berilmaslik balki atrofdagilarga o'z muvozanati va jilovlangan xis-tuyg'usi bilan ta'sir eta olishi kerak. Shaxsning bu fazilati bir tomondan asab tizimining tug'ma xususiyati bilan belgilansa, ikkinchi tomondan orttirilgan hayotiy tajribaga bog'likdir. Asab tizimining mo'tadilligi uchun rahbar o'z sog'ligi haqida qayg'urishi lozim. Mehnat faoliyatini ratsional tarzda

ishlatib etish, ya'ni mehnatdagi ijobiy jihatlarga ko'proq e'tibor berish, noxush vaziyatlarni donolik bilan bartaraf etish, ko'proq vaqtni do'stlar davrasida bo'lish, jismoniy tarbiya va foydali mashg'ulotlarga ishqibozlik kayfiyatida vaqtni o'tkazish, har qanday stressga qarshi tura olishni kuchaytiradi, shuningdek organizmning ishtirok qobiliyatini qayta tiklashga xizmat qiladi.

Boshqaruv faoliyatini samarali bajarish uchun rahbarga zarur fazilatlaridan yana biri — muvaffaqiyatga intilishdir. Rahbar o'z ishiga maqsad qo'ya olishi va uni bajarishga urinishi lozim. Umuman olganda, insonga xos intilishni ikki toifaga bo'lish mumkin:

— muvaffaqiyatga intilish;

— mag'lubiyatdan kochish.

Bironbir qiyin va inqirozli vaziyat paydo bo'lganda, ba'zi birlar mashhur vaziyatni hal etish orqali muvaffaqiyatga erishish haqida aytasa, boshqa birov esa talofotga uchramaslik gamida uzini iloji boricha «ofat»dan olib kochadi.

Bu bir xil vaziyatga ikki xil yondoshuv bo'lib, uning egalari turlicha karakterdagi insonlardir. Boshqaruvni samarali olib boruvchi rahbar esa aynan birinchi toifaga mansub bo'lgani sababli, u muammolarni tez hal etadi va yanada o'z maqsadi sari oldinga intiladi. Bunday toifa kishisi odatda tavakkalchilikka ham borishi mumkin. Kezi kelganda u katta makedni kichik bo'laklarga bo'lib, har bir kichik maqsad ortida turgan natijani oldindan tasavvur etadi. Biroq, bunday omilni hamisha amalga oshirish oson emas. Binobarin, rahbar tavakkalga bora oladigan va xavf-xatardan qo'rqmaydigan xarakterga ega bo'lishi lozim. Mashhur biznesmen va menejer Li Yakokkaning ta'kidlashicha: «Ba'zida tavakkal ham ma'qul, lekin yo'l qo'yilgan xatolarni o'z vaqtida tuzatib ketish zarur».

Maqsadga erishish ishtiyoqi bilan yashaydigan odam doim o'z faoliyat natijalari haqida xabardor bo'lishni istaydi. Mehnat bilan bog'liq vaziyat esa faoliyatidan ma'lumot olish orqali o'z hayot mazmunini tahlil etish imkonini beradi. Aynan shu toifaga mansub shaxslardan birining aytishicha: «Men uchun biznes faqatgina buyish vositasi emas, boylik orttirish men uchun hech qachon maqsadga aylanmagan. Biznes shuning uchun ham menga



rohatbaxshki, u har kun cheksiz muammolarni hal qilish maqsadida aql idrokimni bir nuqtaga jamlashga undaydi»

Bunday ibora ko'pgina tadbirkorlarga xos bulib, aniqlanishicha, maqsad yo'lida malakasi yorqin biznesmenlar uchun pul degan narsa unchalik katta qiymatga ega emasdir.

Samarali boshqaruv uchun yana bir zaruriy xislat — mas'ullik va vazifani hal etishga qaratilgan ishonch. Iqtisodiy va ijtimoiy qalqish paytida o'z hamkorida ishonch uyg'otish, navbatdagi ishga kafolat berish va boz ustiga, uni uddalash zamonaviy rahbar uchun muhim fazilatdir. Bu jarayonda rahbarlik tadbirkorlik faoliyati bilan uyg'unlashib ketadi va ishonch tushunchasi markaziy o'ringa ko'tariladi.

Rahbarning, nafaqat, obro'sini oshiradigan, balki qiyin vaziyatda uni asosiy maqsad yo'lidan etaklaydigan fazilatlardan biri mustaqillikdir. Rahbar o'z qarashi, mushoxada layoqati va shaxsiy nuqtai nazariga egalikka intilishi lozim. To'g'ri, rahbar o'z hamkasblariga, shuningdek maslahatchilariga quloq tutishi kerak lekin qaror va uning ijrosi rahbar zimmasiga yuklatiladi. Shu bois fikrlash va xatti-xarakatdagi mustaqillik samarali boshqaruvning asosiy omillaridan biridir. Ammo, mustaqillik qaysarlik kayfiyatiga aylanmasligi lozim. Buning uchun rahbar hamisha o'z tashabbusini tashkilot yoki jamoa maqsadlari bilan uyg'unlashtirib borishi zarur.

Navbatdagi zaruriy xislatlardan yana biri muloqotga moyillikdir. Aniqlanishicha, rahbar o'z kundalik faoliyatining to'rtidan uch qismini turli-tuman muloqotga sarflaydi. Muloqotning boshqaruvdagi ahamiyatini kuzdan kechirar ekanmiz, beixtiyor Li Yakokka esdaliklariga duch kelamiz: «Men avtomobil sohasida bir umr ishlagan odamni bilaman. U oliy ma'lumotli bo'lib, o'zini boshqarish qobiliyatiga ega, shuningdek ajoyib strateg va o'z kompaniyasining yirik mutaxassisi edi. Lekin, uni hech qachon hech kim yuqori lavozimga tayinlamagan, chunki u o'zga bilan muloqotda bo'lishni bilmas edi».

Shunday qilib, rahbar faoliyatidagi samaradorlikni amalga oshiradigan shaxs xislatlari bilan tanishib o'tdik sir emaski, hech bir inson ushbu ro'yhatdagi xislatlar bilan birga tug'ilmaydi. Bularning hammasi insonga ato etilgan layoqat, shuningdek, ijtimoiy tarixiy yashash sharoitlarining mahsulidir. Bunday xislatlarning rahbar

faoliyatida namoyon bo'lishi, shaxsdan muntazam tartib va o'z ustida ishlashni, doimo o'z idrokida namuna yaratish va unga taqlid etishni talab qiladi.

Samarali rahbar qiyofasi. Yuqorida samarali boshqaruv faoliyatini amalga oshirish uchun zarur shaxs xislatlarini keltirib uchib. Bu xislatlarni bilish, rahbar ularni o'zida shakllantirishga intilishi, so'zsiz, uning boshqaruv mahoratini yanada yuqori pog'onalarga olib chiqadi va tashkilotning ko'zlangan maqsadga erishishini tezlashtiradi. Lekin, metodologiya nuqtai nazaridan rahbar shaxsi shunchaki xislat yig'indisidan iborat emas, ayni vaqtda mazkur xislatlarni mujassamlashtirib, uyg'unlashtirib turuvchi yanada shiddatli kuchlar borki, ular ishtirokida xislatlarning ma'lum kombinatsiyasidan iborat rahbar qiyofasi mavjud bo'lishi mumkin. Psixologiya fanida ushbu fikr shaxs strukturasi degan ibora orqali o'z mazmunini toptan. Hozirga kelib psixologiya fanida shaxs strukturasi ifodalovchi turlicha ta'riflar mavjud bo'lib, ularning qiyosiy tavsifini keltirishga hojat yuk deb olmaymiz. Ulardan eng ahamiyatlisi sifatida quyidagi taxlilni bayon etish mumkin. Shaxsdagi barcha psixologik xislatlar va ijtimoiy sifatlar quyidagi tizim shaklida tasavvur etilishi mumkin:

Tasvirlangan piramidaning tarkibiy qismlarini qatlamlar deb, qabul qilsak yuqorida turgan tarkib uzidan pastda joylashgan qatlamlardan shakl topadi. Demak ushbu tizimning birinchi pog'onasida turgan «xatti harakatlar» deb, ataluvchi qatlam birinchi hisoblanadi va uning asosida shaxsning yanada yuksakroq tarkibiy sifatleri shakllana boshlaydi. Yuksak pog'onada turuvchi xislatlarning sifati va ifodalanishi pastki o'rindagi qatlamlar sifat mohiyati bilan bog'langan. Shu nuqtai nazardan qaraganda insonda avval pastki qatlamlar (xatti xarakat va ustanovkalar) shakllanadi, so'ngra ular qadriyatlarining shakllanishiga asos bo'ladi, qadriyatlar pog'onasida insonning e'tiqodi shakllanadi va e'tiqodlar missiyasi ifodasida birlashadi. Endi, shu fikrga asoslangan holda yuqorida tasvirlangan piramidaning tarkibiy bo'laklari (qatlamlari) ustida shunda to'xtalib o'tamiz.

Missiya eng oliy maqsad bo'lib, inson butun umrini shu maqsadga intilish uchun bag'ishlaydi. Odatda missiya shakllanishi va inson tomonidan anglanishi, uning etuk yoshlariga to'g'ri keladi.



Missiya inson hayotining yo'nalishini ifodalaydi. Odatda xar bir inson hayotida o'z missiyasiga ega va hamma gap uni erga kech anglanishidadir. Psixologiya fanida katta o'rin egallagan gumanistik yo'nalish e'tirof etadigan asosiy vazifalardan biri insonga uning missiyasini anglashga yordam berishdan iboratdir. Mavzuimiz mazmunidan kelishib chiqqan holda shuni ta'kidlash lozimki, har bir raxbar o'z faoliyatini qanday missiya orqali ifodalanishini iloji boricha ertaroq anglab olishi lozim. Masalan, missiya sifatida o'z xalqiga xizmat qilish, o'z vatanining ravnaq topishida ishtirok etish yoki butun xatti xarakatini oilasi farovonligiga bag'ishlash kabi sharaflı burch bo'lishi mumkin. Albatta, bunday iboralar ro'yxatti cheksiz va ulla har bir shaxs uchun individualdir. Shaxs o'z missiyasimi nafaqat anglashi, balki, tashkilot umumiy maqsadi bilan uyg'unlashtirishi lozim. Missiya o'z shakliga binoan aniq va ravshan ifodalanishi, shaxsdan «tashqaridaa» joylashishi, ya'ni tashqi muhit ob'ektlarida mujassamlashgan bo'lishi lozim (masalan, kasbiy yo'nalish, o'zgalar manfaati, xizmat sohasi va h.q.). Missiya o'z mazmuniga ko'ra shaxs e'tiqodlaridan unib chiqadi.

E'tiqod inson bexad ishonadigan g'oya va fikrlar bo'lib, ulla hatto shubha ostiga olish shaxs uchun noo'rindir.

Inson tashki olamdagi voqea hodisalarni taxlil qilarkan, ko'p narsalarga o'z e'tiqodi nuqtai nazaridan qaraydi.

Qadriyatlar — eng qimmatli ma'naviy boylik bo'lib, inson uni haqoratlanishi va tahqirlanishidan himoya qiladi, saqlaydi. Odatda qadriyatlarining umuminsoniy, biron ijtimoiy guruh qadriyatlari va shaxsiy turlari farqlanadi. Umuminsoniy qadriyatlar inson qayerda yashashidan, boyligidan, mansabidan va boshqa xususiyatlaridan qat'i nazar, doim ardoqdanadigan mazmundir, masalan tinchlik hayot, ozodlik birdamlik mas'uliyat, oriyat.

Ijtimoiy guruh qadriyatlari bir guruh insonlar uchun qadrlı va boshqa bir guruh tomonidan e'tiborsiz ma'naviy boylik bulib, milliylik yoshlik va keksalik oilaviy, siyosiy, xududiy oriyentirlardan iborat. Shaxsiy qadriyatlar deb, ayni shaxsga tegishli qadriyatlarining o'ziga xos majmuiga aytiladi.

Har bir insonning ichki dunyosida sanab o'tilgan qadriyatlarining hamma guruhi mavjud. Yuqorida sanalgan uch guruh qadriyatlarining o'zaro uyg'unlashuvi shaxs va jamiyat o'rtasidagi

muvofiqlikni belgilaydi. Agar shaxsiy qadriyatlar ro'yxatida umuminsoniy va guruhiy qadriyatlar etakchi bo'lsa, insonning jamiyatdagi o'rni va hayoti nihoyatda engil va ravnaqdir. Aks holda, inson ichki dunyosida uchraydigan turli guruh qadriyatlari o'rtasidagi nomuvofiqlik shaxsda ichki tug'yon va nizoni keltirib chiqaradi.

Ustanovka bu ibora psixologiyada inson xatti harakatining amalalmagan programmasi sifatida tushuniladi. Inson doimiy bajaradigan xatti harakat dastavval anglanilgan holda amalga oshadi va u takrorlangani sari beixtiyor, avtomatlashgan xolatga utib boradi. Aynan shunday anglanilmagan harakat rejasi ustanovka deb ataladi. Xodimdagi maqbul harakatlar muntazam takrorlanishi natijasida unda maqsadga muvofiq faoliyat ustanovkasi shakllanadi. Bundan, xodimning doimiy faoliyati va xulqini kuzatgan holda unda qay mazmundagi ustanovkalar ustuvor ekanligi haqida xulosa chiqarish mumkin.

Piramida shaklida tasvirlangan shaxs tizimining asosiy psixologik mazmuni shundan iboratki, inson xayotining mazmuni bo'lmish missiye va e'tiqodi, pastki qatlamda turuvchi qadriyat va ustanovkalar asosida shakllanadi. Qadriyat esa, uz navbatida, inson qadrlıvchi oriyentir sifatida ustanovkalarning rivojlanish natijasidir. Qatlamlar o'rtasidagi bunday bogliqlik inson faoliyatiga ma'lum ma'no kiritadi va xatto inson ichki dunyosini bir butun, yashil tarzda tushunish imkonini beradi. Gap shundaki, komil insonning xayotidagi hamma qatlamlar bir biri bilan uyg'unlashgan amda namoyon bo'ladi. Demak, uning qilayotgan ishlari qadriyatlariga mos keladi, e'tiqodiga va hayotidagi asosiy maqsadi ta'biat missiyasiga qarshi chiqmadi.

Rahbar o'z xodimini sinchkovlik bilan kuzatishi orqali, uning shaxsidagi qatlamlar o'rtasida uyg'unlik yoki ziddiyatni ilgashi mumkin. Rahbarning bunday nazarga ega bo'lishini yana bir sharti inson ruhiyatidagi qatlamlar ziddiyatiga tashkilot miqyosida shakllangan muxit ham sabab bo'ladi. Demak tashkilotda shakllangan normalar nosog'lom bo'lsa, xodim nosamimiy harakatlarga yo'l qo'yadi va u o'z e'tiqodi va qadriyatlariga zid chiqishi mumkin.



Yuqorida keltirilgan shaxs strukturasi asoslangan holda zamonaviy raxbarni tavsiflar ekanmiz, unga xos bo'lgan ijtimoiy siyosiy jihatlar haqida ham gapirib o'tish lozim bo'ladi. Aynan shu jihatlar insonning missiya va e'tiqod qatlamlarida mujassamlashgan holda samarali rahbarning negizini tashkil etadi. Rahbar e'tiqodining, etakchi qadriyatining jamiyatdagi dolzarb ijtimoiy siyosiy vazifalar bilan uyg'unlashganligi, uning faoliyati samarasini belgilaydi. Shuning uchun boshqaruv lavozimiga qadrlarni qo'yish hamda rahbar kadrlarni baholash jarayonida e'tiqod sohalarni birlamchi deb qabul qilinsa va bu mezonga asosiy e'tibor qaratilsa, o'rinli bo'lardi. Demak davr talabi bilan, rahbarning siyosiy boshqaruvga qobiliyati dolzarb masalaga aylanadi. Albatta, bunday qobiliyat rahbarning ma'muriy xo'jalik majburiyatidan bir oz chetlanish deb o'ylanishi mumkin. Lekin, mamlakatimizning hozirgi rivojlanish bosqichi, xujaligimizning umumjahon iqtisodiyoti bilan integratsiyasi, investitsiyalar sohasidagi hamkorlik masalasi zamonaviy rahbarni xujalik muammolari doirasida cheklanib qolmay, balki atrofdagi voqealarni kengroq idrok etishini talab qiladi. Shu nuqtai nazardan, zamonaviy rahbar nafaqat tashkilotni iqtisodiy cho'qqiga etaklovchi shaxs, balki, targib etilayotgan davlat siyosatini mehnat jamoasi ongiga etkazuvchi faol hamdir.

Yuqoridagi matndan quyidagi fikrlar kelib chiqadi: rahbarlarni tayyorlash va malakasini oshirish mobaynida iloji boricha shaxsning uz uzini anglashi, uz e'tiqodi va qadriyatlarini xayoti davomida aniq ifodalash choralari haqida bilim va kunikmalar shakllantirish lozim. Axir, aynan, ichki pokliq samimiylik va inson tabiatining yaxlitligi uzgaga ta'sir etishdagi asosiy kuch sifatida maydonga chiqadi. Rahbarni tayyorlash, uning malakasini oshirish bilan bog'liq har qanday tadbir oxir oqibatda rahbar shaxsi, uning boshqaruv mahoratini takomillashtirish, o'zgalarga ta'sir etish ko'lamini kuchaytirish maqsadini qo'yadi.

Ushbu bo'lim yakunida samarali boshqaruvni amalga oshirishda xalaqit beruvchi shaxs xislatlari haqida gapirib utmoqchimiz va quyida ularni ichki to'siqlar deb nomlaymiz:

**Samarali boshqaruvga to'siqinlik qiluvchi shaxs xislatlari.** Biznes boshqaruvi sohasidagi olimlar M.Vudkok va D.Frensis bir

qancha menejerlar faoliyati ni urganib va quyidagi ichki tusiqlar menejer faoliyatining samarasini pasaytiradi, deb xisoblaydilar:

1. O'z -o'zini boshqara olmaslik. Raxbar xayoti xayajon va zuriqishlarga tula. Bunday sharoitda xulqda aniq maqsadning yuqligi nafaqat jamoa faoliyatiga, balki raxbarning sogligiga xam salbiy ta'sir etadi.

2. Shaxsiy qadriyatlarning shakllanmaganligi. Raxbar doim qaror qabul qipish vaziyatida buladi. Vaxolanki, qaror samarasi shaxsiy qadriyatlar, kasbiy va xayotiy tamoyillarga asoslanadi, ularning shakllanganligi raxbar faoliyatining mazmunini tashkil etadi. Masalan, zamonaviy boshqaruv samaradorlik xodim imkoniyatlarini ochishga kumak tashkilotga yangilik olib kirishga moyillik kabi qadriyatlarga asoslanadi. Mustaxkam qadriyat va tamoyillarga asoslanmagan rahbar beqarorlik va maqsad yulida irodasizlikni namoyon etadi.

3. Shaxsiy maqsadning aniq ifodalanmaganligi. Zamonaviy raxbar muximni nomuximdan ajrata olishi, mavjud imkoniyatlardan eng maqbulini tanlay bilishi kerak. Tashkilot maqsadini chuqur anglash yulidagi birinchi qadam raxbarning uz shaxsiy maqsadlarini yaxshi tushunib etishidir. O'z maqsadini aniq bilgan rahbargina uning faoliyatiga quyilayotgan talablarni jonu diliga singdira olishi mumkin. Shaxsiy maqsadning noaniqligi tashkilot manfaati yo'lidagi maqsadlarni ham anglab olishga xalaqit beradi. Aniq maqsadning yo'qligi shaxsning muvaffaqiyatga erishish imkoniyatini pasaytiradi va demak bunday rahbar, o'zgalarning muvaffaqiyatini ham xis eta olmaydi.

Kamolotga intilishning yo'qligi. O'z ustida ishlashdan bosh tortgan rahbar qaltis vaziyatdan o'zini olib qochadi, o'z imkoniyat va qobiliyatini rivojlantirish ustida ishlamaydi, tavakkalga bormaydi va eski, odat tusiga kirgan xatti xarakatlari doirasidan chiqolmaydi.

Muammoni echa olmaslik ayrim rahbar muammo ustida sifatli, muntazam va aql zakovat bilan ishlay olmaydi. U vazifa maqsadini anglash, ma'lumot to'plash, rejalashtirish va nazoratni amalga oshirish malakasiga ega emas. Natijada hal etilmagan masalalar to'planadi va raxbarning muammoni hal etish imkoniyati cheklanib qoladi.



Ijodiy yondoshuvning etishmasligi. Ixtiroga moyilligi bo'lmagan rahbar yangi g'oyalarni taklif etolmaydi, o'zgalarda mehnatga bo'lgan ijodiy yondoshuvni uyg'ota olmaydi. Bunday rahbar tajribadan, jamoa hayotiga yangilik kiritishdan o'zini chetga oladi yoki yangiliklar ustidan kuladi. Yuksak ijodiylik to'siqni engib o'tishni va qiyinchilikka bardosh berib maqsadga ingilishni taqozo etadi.

Itoatidagi xodimlarga ta'sir eta olmaslik rahbar o'z qo'li ostidagi xodimlarga ta'sir etishi lozim. Lekin, ayrim rahbar o'z xodimlariga suyanolmaydi va buning o'rniga ular haqida salbiy fikrda yuradi. Bunday rahbar o'z intilishida muntazam emas, atrofdagilar bilan yaqin muloqotga kirishmaydi va o'z ichki dunyosini yaxshi ifoda etolmaydi.

Boshqaruv faoliyati xususiyatini yaxshi bilmaslik boshqaruv faoliyati samarasi haqida ma'lumotga ega bo'lmas ekan, rahbar o'z malakasini shakllantira olmaydi. Boshqaruvga o'z yondoshuvini tahlil etolmaydigan rahbar fikr va topshirigini ham xodimga tushuntirishi qiyin. Bunday rahbar xodimlari u haqida nima deb o'ylashi bilan qiziqadi, o'z xodimlarini tashabbusga chakdoishi mushkul, ayniqsa topshiriklar berishga qiynaladi.

**Boshqaruv malakasining sustligi.** Tashkilotdagi xodim va resurslarni boshqarish uchun kuppina kunikmalar zarur bo'lib, ularni rahbarlik qobiliyatlari deyish ham mumkin. Boshqaruv sust bulgan jamoada vaqtni behuda utkazish, xodimlarning o'z imkoniyati darajasida ishlamasligi, mehnatdan qoniqmaslik kabi xolatlar kuzatiladi. Bunday guruxda rol taqsimoti sust, mehnatni tashkil etishda bexudalik ko'p, o'zaro munosabatlar esa — qoniqarsiz. Bunday jamoada rahbarning mehnati qadrlanmaydi va psixologik muhit sog'lom emas.

Itoatidagi xodimlarda mehnat malakasini shakllantira olmaslik har bir rahbar vaqti vaqti bilan ustoz sifatida xodimga ish xususiyatini o'rgatadi. Xodimning kasbiy qobiliyatini rivojlantira olmaydigan rahbar, o'z jamoasi mehnatini yuksak darajaga olib chiqolmaydi. Bu xolda xodim o'z mehnati natijasi haqida rahbardan hech qanday fikr eshitmaydi, rahbarning bahosi va tavsiyasi rasmiy tus oladi.

**Jamoa tashkil etishdagi sust qobiliyat.** Maqsadga erishish uchun rahbar, xodimlar bilan birlashishi va ularning malakasidan foydalanishi lozim. Ishchi guruhi malakali va unumli jamoaga aylanmasa, rahbar mehnati qiyin kechadi va faoliyati xam unumsiz buladi. Bunday jamoalarda unumli mehnat mexanizmlari shakllanmaydi va nosog'lom muhit hukm suradi.

**3. Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik jihatleri.**

**Liderlik va boshqaruv. Lider so'zining izohiga oid.** Umuman olganda adabiyotda «lider» so'zini «etakchi» atamasi bilan almashtirish hollari kup uchraydi. o'ylashimizcha, «etakchi» atamasi liderga xos bulgan psixologik tavsifni tula ifodalay olmaydi. «Yetakchi» suzi guruhga munosabat sifatida, uning a'zolariga ta'sir o'tkazuvchi va maqsadga etaklovchi shaxsga nisbatan ishlatiladi. Yetakchilik guruh tarkibini, undagi munosabatlar tizimini tahlil etish orqali aniqlanadigan shaxs holatidir. Lekin liderga xos bo'lgan fazilatni ifodalovchi yana qator jihatlar borki, ularni munosabatlar tizimi doirasidagina tahlil etolmaymiz. Bunday talqinda liderga xos bulgan asosiy jixatlardan yana biri shaxsning vaziyatga muvofiq ravishda harakat qilish qobiliyatidir. Bironbir muammoli vaziyatda paydo bo'lgan qiyinchilikni bartaraf etishdagi tashabbus, topqirlik va mehirlilik liderga xos fazilatlaridir. Muammoni echish bilan bog'lik qiyin vaziyatda lider boshqalarga nisbatan o'zining ilgorigi, peshqadamligi bilan ajralib turadi. Fikrimizcha, o'zbek tilida aynan shu ikki ibora — «peshqadam» va «yetakchi» so'zlari majmuasi lider mehiyatini to'la ifodalashi mumkin.

Hazirimizda, «Yetakchi» so'zi shaxsning guruhni etaklashga, boshchilik qilishga bo'lgan ishtiyoqi mavjudligidan kelib chiqadi. «Peshqadam» iborasi esa ma'lum fazilatlariga ega bo'lgan shaxs ketidan guruxning ergashishini, jamoaning o'z ixtiyoriga ko'ra o'zi ishongan odam borayotgan yo'lni tanlashini anglatadi. Aynan shu xolda «lider» iborasiga nisbatan xam ishlatilishi zarur. Liderning bu xususiyati uning xissiy jozibadorligida, o'zgalarni o'ziga jalb etish fazilatida namoyon buladi.

Shunday qilib, «lider» so'zini faqat «yetakchi» atamasi bilan almashtirish liderlik holatining psixologik talqinini tor doiraga kiritib qo'yadi. Ushbu mulohazadan kelib chiqqan holda qitlanmamiz matnida «lider» suzidan foydalanishni ma'qul deb



hisoblaymiz. Bundan tashqari, «lider» suzidagi izohiy ma'noni anglab olish o'zbek kitobxoni uchun tanish xoldir.

**Liderlik va rahbarlik.** Mehnat jamoasidagi har bir xodim guruhda o'zining mavqeiga ega. Bu mavqe rasmiy yoki norasmiy tarzda qo'lga kiritilgan bo'lishi mumkin. Rasmiy mavqe xodimning mansab pog'onasidagi o'rni va uning lavozimidan kelib chiquvchi vakolatlari bilan ifodalanadi. har qanday xodim uz hamkasabalari bilan o'zaro munosabatda bo'lar ekan, turli omillar ta'sirida bu munosabatlar hissiy rang ola boshlaydi.

Hissiyotga asoslangan munosabatlar ikki ko'rinishda yoqtirish (simpatiya) va yoqtirmaslik (antipatiya) sifatida shakllanadi. Shunday xodimlar xam borki, ular o'zining ma'lum xislatlari bilan jamoaning ko'pchilik a'zolarida simpatiya uyg'ota oladilar va ular guruhning norasmiy tizimida yuqori mavqeni egallaydilar. Psixologik Talqin buyicha, jamoaning rasmiy tizimida yuqori mavqeni egallovchi xodim rahbar bo'lib hisoblansa, norasmiy tizimda yuqori mavqeni egallovchi shaxs esa liderdir.

Liderlik holati, odatda, guruhning norasmiy munosabatlar tizimida amalga oshadi. Bironbir shajening lider darajasida tan olinishi unga hissiy yaqinlikni, uning ish bilan bog'liq bo'lgan qator fazilatlarini yuqori baholashni va ushbu shaxsning guruh manfaatlariga e'tiborlilikini anglatadi. Lider guruhning aksariyat a'zolari tomonidan tan olingan shaxs. Liderning qadriyatlar tizimidagi asosiy jihati guruh manfaatini har narsadan ustun qo'yish, doimo guruh oldiga qo'yilgan vazifani echishga sidqidildan kirishish va bu jarayonda jamoani safarbar eta olishidir.

Mehnat jamoasidagi lider avvalambor o'zining ishchanlik xususiyatlari bilan farqlanib turadi, chunki, u aynan mehnat faoliyati tufayli boshqalardan ajratib ko'zga tashlana boshlaydi. Bundan tashqari, lider, guruh manfaatini himoya etar ekan, kezi kelganda rasmiy munosabatlar tizimiga va rasmiy doiralar manfaatiga ham zid chiqqa oladi. Natijada, jamoada rasmiy rahbar va norasmiy lider o'rtasida ziddiyat paydo bo'lishi mumkin. Korxona manfaatidan kelib chiqib, jamoadagi rasmiy rahbar va norasmiy tizimda shakllanuvchi lider bir shaxs orqali ifodalanishi eng maqbul holdir.

Zamonaviy psixologiya fani, o'z yutuqlari orqali, liderga xos fazilatlar tabiati va unga erishish yo'l yo'riqlari haqida etarlicha ma'lumot bera oladi. Shu munosabat bilan liderga xos bulgan jihatlarini uch toifaga kiritishimiz mumkin:

1) jamoa manfaatlariga yo'nalganlik

2) kasbiy mohirlik har qanday muammoli vaziyatda qiyinchilikni o'z bo'yniga olish va ishni ohirigacha hal etishda tashabbuskor bo'lish;

3) emotsional, hissiy jalb etuvchanlik hislatlari.

Yuqorida sanab o'tilgan hislatlar majmuasining ketmaketligi ham o'z mantiqiga ega.

Tadqiqotlar orqali aniqlanishicha, hissiy jalb etuvchanlik odatda lider shaxsda juda yorqin ko'zga tashlanishi shart emas ekan. Shaxsda bu ko'rsatkichning o'rta me'yorda mavjudligi, uni liderlik darajasida tan olinishi uchun etarlidir. Lekin insonga xos hissiy jihatdorlik ko'rsatkichi pastligi ish yuzasidan o'tadigan muloqot va muzokaralarga salbiy ta'sir etishi mumkin. Rahbarning muloqot shartlarini yaxshi bilishi orqali atrofdagilarda o'zi haqida ijobiy taassurot uyg'ota olishi ushbu ko'rsatkichni oshirishdagi asosiy vositadir.

#### **4 Boshqaruvda rahbarlik uslublari. Rahbar qobiliyati komponentlari.**

Rahbarlik tayinlanuvchi lavozimdir, liderlik esa hamfikrlar tomonidan ko'tarilgan shaxs mavqeidir. Agar rahbar va lider o'rtasidagi farqga e'tibor beradigan bo'lsak ko'pgina jihatlarini sanab o'tishimiz mumkin. Masalan, rahbar xodimlarga ega bo'lsa, liderning hamfikir tarafdoshlari mavjud, rahbar tayinlansa, lider jamoa a'zolari orasidan ajralib chiqali, rahbar o'z xokimiyatiga asoslansa, lider esa obro'siga tayanadi. Rahbar o'z majburiyati haqida tashkilot manfaatini birinchi o'ringa qo'yadi va shu muvofiqlikka unga rasmiy tus berib, jamoa oldida liderga nisbatan uni bir muncha «zaif» holatga qo'yadi.

Hayotda ko'pgina jamoalar uchraydiki, ularda rasmiy rahbar va lider alohida shaxslardan iboratdir. Bunday jamoa hayotidagi ko'p vaziyatlarda guruh a'zolari rahbardan ko'ra norasmiy lider tomonida bo'lishlari ehtimoli kuzatiladi. Jamoadagi rasmiy rahbar



va norasmiy liderning o'zaro munosabati doimo qiyin masalalar doirasiga kiradi. Bunday vaziyatda odatda ko'pchilik rahbarlar liderni siqib chiqarishga, undan qutulishga intilishlari kuzatilsa, boshqa bir rahbar bu liderdan foydalanishga, uni guruh maqsadiga tezroq erishish yo'liga safarbar etishi mumkin. Rahbarning lider bilan o'zaro til topishi, hamfikir bo'la olishi albatta bo'lajak muvaffaqiyatlar garovidir. Buning uchun rahbardan topqirlik, sabrtoqat va o'z shaxsiy manfaatidan ustun tura olish qobiliyati kutiladi.

Rasmiy rahbar va guruh lideri turli shaxslardan iborat bo'lsa, ular o'rtasidagi kelishmovchilik ko'pgina xodimlar tomonidan ijtimoiy adolatning buzilishi sifatida idrok etiladi. Lider bilan munosabatni rivojlantirish esa aksincha, guruhdagi kuchlarni tan olish, oqillik yo'lini tanlash deb baholanadi. Rahbar sezgir shaxs sifatida nafaqat liderga, balki bunday hislatga ega bo'lgan har bir guruh a'zosiga alohida diqqat ajrata olishi lozim. Alohida olingan lider bilan mavjud munosabatni rivojlantirish orqali guruhning boshqa a'zolari bilan o'zaro ijobiy hislarni shakllantirish imkoniyati tug'iladi. Shu ma'noda tahlil etilganda, guruhda norasmiy liderning mavjudligi rasmiy rahbar uchun guruh a'zolari bilan iliq munosabatni ko'rishdagi qo'shimcha ko'prikdir. Lekin hayotda hamma narsa ham o'ylanganday silliq ketavermaydi va rasmiy rahbar bilan norasmiy lider manfaatining zidligi, rahbarning iltifotli qadamiga qaramay norasmiy liderning qaysarligi to'qnash kelishi mumkin. Bu esa jamoadagi nizo bilan ifodalanadi va bunday hollarni hal etish yo'l yo'riqdari haqida jamoadagi nizolar mavzusida batafsil gapirib o'tiladi.

Liderga xos bo'lgan fazilatlarni shakllantirish bo'yicha psixologiya fanida qator amaliy tadbirlar mavjud bo'lib, bu xil dasturlar interfaol ta'lim uslubiga asoslangan amaliy mashg'ulotlarda o'z aksini topadi. Shaxsning liderlik jihatlarini rivojlantiruvchi psixologik tadbirlarning metodologik asoslari bir muncha bahsli bo'lib, bu mavzuning puxta ishlab chiqilishi ushbu mashg'ulotlardan olinajak natija samarasini belgilaydi. Yaqin paytgacha psixologiya fanida shaxsning liderlik hislatlarini shakllantirish bo'yicha «Hislatlar nazariyasi» degan ta'limot etakchi bo'lib kelgan. Bu ta'limotga binoan liderlikni ifodalovchi bir

necha hislatlar mavjud va ushbu hislatlar majmuasi shaxsning o'zgalarga ta'sir etish qobiliyatini belgilaydi. Ammo, aniqlanishicha, hislatlarning shunchaki majmuasi shaxsni lider darajasiga ko'tara olmaydi va bu hislatlar soni bir necha o'ntalikdan iborat bo'lishi mumkin. Bu hislatlarni shakllantirish, ularni shaxs tuzilmasidagi boshqa tarkibiy jihatlar bilan muvofiqlashtirish va insonning ichki mazmunmohiyatiga aylantirish o'ta murakkab masaladir. Ko'p yillik psixologik tadbirlar bunday yo'lning hammahsul ekanligini ko'rsatdi.

Shaxsning liderlik imkoniyatini rivojlantirishning zamonaviy yondoshuvlaridan biri, insonda shakllangan qobiliyatga suyanishni va shu qobiliyatni imkon bergan vaziyatda namoyon etilishini taqozo etadi. Bunday yondoshuv «situativ liderlik» deb atalib, unda lider deb, tan olingan shaxsning umumiy maqsadga erishish yo'lida muammoli vaziyatda o'z qobiliyatini namoyon eta olishi tushuniladi. Bu nazariyaga binoan guruh doimo bir necha liderga ega bo'lishi mumkin va kezi kelganda har bir jamoa a'zosi muammoli vaziyatni hal etish borasida o'z qobiliyat va imkoniyatini namoyish eta oladi. Filkrimizcha, samarali faoliyat olib boruvchi rahbar o'z jamoasida aynan shunday muhitni yaratishi kerakki, har bir xodim zarur vaziyatda o'z imkoniyatini ishga solish orqali muammoli vaziyatni hal etishda qatnashishi va boshqaruv jarayonida ishtirok etayotganini his qila olsun. Buning uchun jamoa, har qanday vaziyatni hal etishda chuqur mas'uliyat his etuvchi va o'z ishining ustalari bo'lgan professional xodimlarga ega bo'lishi lozim. Shu bilan birga, guruhda doimo shunday xodimlar topiladiki, ular paydo buluvchi ko'pgina muammoli vaziyatlarni hal eta oluvchi universal qobiliyatga ega. Shu nuqtai nazardan qaraganda, liderlik ko'p jihatdan shaxs tug'ma qobiliyalarining etarli darajada shakllanganligi bilan xarakterlanadi.

Yuqorida aytganimizdek liderlikniing asosiy jihatlaridan biri guruh manfaati haqida g'amxo'rlikdir. Shuning uchun ham liderlik ta'rifidagi asosiy ma'no kasb etuvchi tomonlar bu shaxsning ushbu vaziyatni muvaffaqiyatli hal eta olish qobiliyati va guruh manfaati yo'lidagi jonbozligi deb tushunilishi mumkin.

Shaxsning liderlik imkoniyatini namoyon ettiruvchi yana bir asosiy tomon jamoaning talab va istagiga mos kela olishidir. Turli



mehnat jamoalari o'z mas'uliyat darajasidan kelib chiqqan hodda turlicha istaklarni namoyon etadi va hatto, ba'zida jamiyat manfaatiga to'la mos kelmaslik hollari ham kuzatiladi. Bunday jamoalarda esa, tabiiyki destruktiv, ya'ni buzgunchi xulqda mos keluvchi liderlar ajralib chiqadi va ular guruhning yashirin motivlarini namoyon etuvchi o'ziga xos kuchga aylanadi. Misol tarikasida, o'smirlik davrida namoyon bo'luvchi va xulq og'ishi bilan xarakterlanuvchi guruhlar va ularning liderini, yoki ba'zi bir mehnat jamoasida tashkilotni qoloqlikka tortuvchi sotsial xulq egalaridan iborat guruhdarni eslash mumkin.

Lider va rasmiy rahbarning turli shaxslardan iboratligi va ular o'rtasidagi ziddiyat haqida yuqorida to'htalib o'tdik. Shunday holat ham yuz beradiki, tashkilot manfaatiga zid yo'l tutgan lider atrofida o'zi kabi hamtovoqlarni to'plashi va o'zining og'uvchi xulqi bilan nafaqat tashkilot maqsadi, balki rahbarning o'rusiga ham putur etkazadi. Bunday liderni darhol ishdan bushatish lozim, degan an'anaviy fikr bir qaraganda tugri bulsada, lekin ushbu vaziyatdan tarbiyaviy maqsadlarda foydalanish rahbarning moxir tashkilotchiligidan dalolat beradi. Rahbar uz tashkilotidagi mavjud imkoniyatlarni qullagan xolda norasmiy liderni nafaqat guruxdan ajratishi, balki unga ma'qul keluvchi va uning qobiliyatlariga mos keluvchi vazifalarni ham topib berishi mumkin. Umuman olganda, rahbar uning manfaatlariga zid bulgan xar qanday kuchni o'z tomoniga og'dira olishi uning obro'siga obro' qo'shuvchi va jamoa oldida uning nufuzini yanada oshiruvchi eng samarali imkoniyatdir. O'ylashimizcha, bunday imkoniyat paydo bo'lganidan afsuslanish emas, balki tashakkur aytish o'rinli bo'lsa kerak.

Albatta, jamoa rahbari va lider bir shaxsda ifodalanishi ayni muddao hisoblanadi hamda rasmiy rahbar iloji boricha tashkilot maqsadlarini xodimlar manfaati bilan uyg'unlashtirgan holda boshqaruv jarayonini tashkil etishi lozim. Aynan shu omil, ayniqsa, kasb sohasidagi yuqori malaka rahbarni liderlik darajasiga kutarilishi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Psixologiyadagi barcha muammolarning markazida shaxs va uning faoliyati turadi. Rahbar xodimlardagi psixika uch xil ruhiy hodisa sifatida namoyon bo'ladi:

1. Rahbarning ruhiy xususiyatlari bu uning temperamenti, karakteri, qobiliyati va psixik jarayonlarining barqaror xususiyatlari, shuningdek mayli, e'tiqodi, bilim, ko'nikmalari, malakasi hamda odatlaridan iborat.

2. Psixik holatlar uncha uzoq davom etmasada, lekin ancha murakkab jarayondir. Bunga tetiklik yoki ma'yuslik, ishchanlik yoki bog'inlik, serzardalik, parishonxotirlik, yaxshi yomon kayfiyat va hokazolar kiradi.

3. Psixik jarayonlarga ruhiy faoliyatning murakkab turiga kiruvchi oddiy psixik jarayonlar kiradi. Ular juda qisqa vaqt davom etadi. Psixik xususiyatlar, holatlar, jarayonlar o'zaro mustahkam bog'langan bo'lib, biri ikkinchisiga ta'sir etishi, uning o'rnini to'ldirishi mumkin.

Psixologiyaning vazifasi ana shu bog'lanish va munosabatlarning qonuniyatlarini ochib berishdan iboratdir. Psixologiya fanining imkoniyatlaridan amaliy maqsadda va avvalo boshqaruv tizimini mustahkamlash va ularga psixologik ta'sir ko'rsatishda foydalanmoq uchun har bir rahbar hodim psixikaning ta'sir etuvchi qonuniyatlarini bilishi kerak.

Psixologiya zaruratga qarab bir nechta tarmoqlarga bo'linadi. Haddadan, boshqaruv psixologiyasi, yuridik psixologiya, siyosiy psixologiya, ijtimoiy psixologiya va boshqalar. Raxbarlik sohasidagi barcha masalalarni ijtimoiy psixologiya, raxbar psixologiyasi, boshqaruv va pedagogik psixologiya, iqtisodiy yo'nalishdagi psixologiyalar o'rganadi. Xullas, rahbar kadrlar tayyorlash va tanlash tamoyillariga o'zgartirishlar kiritish, uni davr talablari asosida boyitish vaqti etganini Prezidentimiz Oliy Majlis Qonunchilik palatasi va Senatning qo'shma majlisi hamda Vazirlar Mahkamasi yig'ilishida alohida ta'kidlab o'tgandilar.

Darhaqiqat, rahbar kadrlar tanlanishi quyidan yuqoriga qarab, ya'ni kadrlar malakasi, tajribasining yuksakligiga qarab amalga oshirilishi an'anaviy hol. Lekin ana shu quyi pog'ona raxbar kadrlar hayotga tadbliq etilayotgan istiqbol rejalarini amalga oshirishda hal qituvchi rol o'ynashi shubhasiz. Demak, kadrlarni o'z joyiga oshish borasida amalga oshirilayotgan islohotlar aynan quyi pog'ona lavozimlarga mutaxassis kadrlar tayyorlash va tanlashdan



boshlansa, taraqqiyot sari odimlarimiz yanada jadallashgan bo'lar edi.

### Nazariy savollar

1. Rahbarlik psixologiyasi tushunchasining tahlili.
2. Xodimlarni boshqarishning mohiyati nimada?
3. Xodimlarni boshqarishning qanday bosqichlari mavjud?
1. Rahbarlik faoliyatining ijtimoiy-psixologik omillariga nimalar kiradi?
2. Rahbar shaxsi deganda nimani tushunasiz?
3. Samarali rahbar kiyofasi deganda nima tushuniladi?
4. Rahbar mehnati qanday belgilanadi?
5. Samarali rahbar kiyofasi tushunchasini izohlang.
6. Missiya nima?
7. Qadriyat bu ...?
8. Ustanovka tushunchasini izohlang.
9. Samarali boshqaruvga to'sqinlik qiluvchi shaxs xislatlariga nimalar kiradi?
10. O'z o'zini boshqara olmaslik tushunchasini qanday izohlaysiz?
11. Ijodiy yondoshuvning etishmasligi nimaga yoki kimga bog'liq?
12. Shaxsiy maksadning anik ifodalanmaganligi qanday natijalarni keltirib chiqaradi?
13. Shaxsiy kadriyatlarining shakllanmaganligi natijasi ...?
14. Boshqaruv malakasining sustligi rahbar statusiga qanday ta'sir etishi mumkin?
15. Liderning rahbardan qanday farqlari bor?

## 10-MA'RUZA: JAMOA VA XODIMLARNI BOSHQARISHNING PSIXOLOGIK ASOSLARI

### Reja:

1. Boshqaruv muloqoti.
2. Munozaralar jarayoni psixologiyasi.
3. Nizoli holatlar.
4. Nizolarni hal etish.

**Tayanch iboralar:** liderlik, nizo, nizoli holatlar, konseptual qobiliyat, vertikal, Gorizontal, kompromiss, antogonistik.

### 1. Boshqaruv muloqoti.

Boshqaruv muammosi XX asrning oxiri va XXI asr boshlarida eng dolzarb muammolardan biriga aylandi. Bu holat inson omilikining barcha ijtimoiy jarayonlardagi oshgan roli bulib hisoblanadi. Bundan tashqari, insonlarning o'zida xam ilk yoshlikdan liderlikka ishtiyoq, xizmat lavozimlarida muvaffaqiyatga intilishga moyillik kabi shaxsiy sifatlar ham namoyon bo'la boshladi. Bunday ijtimoiy psixologik hodisalar eng avvalo boshqaruv sohasini yanada takomillashtirish, uning samaradorligini oshirish, mehnat mas'uldorligi va insoniy munosabatlarni yaxshilash kabi masalalarda ushbu omilning ta'sirchan roli oshgan kun tartibiga dolzarb qilib qo'ydi.

Mustaqil rivojlanish yo'lidan borayotgan O'zbekiston uchun xam boshqaruv tizimini takomillashtirish, rahbar kadrlar tanlash, tayyorlash, malakasini oshirish, ularning bilim saviyalarini yanada yuqori bo'lishi bilan bog'liq shart sharoitlarni yaratish masalasi taraqqiyotning muhim omiliga aylanib bormoqda.

Psixologiya boshqaruv faoliyatining sub'ekti bo'lgan insonlarni kenganda, ikkita kategoriya borligini e'tirof etadi. Bu — «rahbar» va «lider» tushunchalaridir. Birinchi tushuncha ko'proq rasmiy munosabatlar tizimida faoliyat ko'rsatadigan, asosiy vazifasi tashkilotning davlat va jamyat oldidagi vakolatlarini yurituvchi shaxsaga ta'luqli bo'lsa, lider jamoa ichidagi norasmiy munosabatlarning mahsuli, jamoadagi ma'naviy — psixologik muhitga bevosita javobgar insonga nisbatan ishlatiladi. lider tushunchasi bilan umuman boshqaruv tizimi muammolarini yeg'indalashtirishga intilish bor. To'g'ri, boshqaruv masalalariga



aloqador «mekejer», «boss», pshef» kabi qator tushunchalar ham bor, lekin shu nuqtai nazardan ushbu fenomen liderlik doirasida amalga oshiriladi.

Agar ushbu hodisalarning tarixiga nazar tashlaydigan bo'lsak, boshqaruv nazariyoti va amaliyoti sohalarida tadbiqiy ishlarining tashabbuskori F. Teylor hisoblanadi. Keyinchalik bu yo'nalish "ilmiy menejment» deb atala boshladi. Tayyor yangicha funksional ma'muriyatchilik tizimining asoschisi sifatli boshqaruv uslublariga, intizomiy sanksiyalar va rag'batlantirish tizimiga katta axamiyat berish lozimligini takidlaydi. U rag'batlantirishning alohida rolini ta'kidlagan tarzda, odamlardagi mehnatga motivatsiyaning asos sifatida mehnatga haq to'lashining differensial tizimini tavsiya etdi.

Uning izdoshlaridan biri — D. Jilbert esa odamlar yaxshi va unumli ishlashlari uchun ularning ish joylarini va u erdagi shartsharoitlarga yaxshilash shartligi g'oyasini ilgari surdi.

Ishlab chiqarishni samarali tashkil etishning muxim omili sifatida insoniy munosabatlarni ilgari surgan E. Meyo, boshqaruvchi eng avvalo odamning o'z professional va ijtimoiy holatidan qoniqishini inobatga olishi zarurligi isbotlagan. U birinchi marta boshqaruvda aniq belgilangan boshliq bo'ysinuvchi iyerarxisi bo'linib mumkin emasligi, bu narsa jamoadagi psixologik muhitga faqat salbiy ta'sir ko'rsatishi ta'kidlagan. Shuning uchun ham u individual rag'batlantirishni gruppaviy bilan, iqtisodiy — ijtimoiy — psixologik omillar bilan almashtirish kerakligi goyasini ilgari surdi.

Meyo boshqarishni rivojlantirib, R. Laykert yaxshi boshqaruvning 15 quyidagi omillarini belgilaydi:

- boshqaruv uslublaridan shunday mavjudki, bunda rahbar xodimlariga ishonadi;

- xodimni faol mehnatga, gruppaviy faoliyatga tortadigan motivatsiya shakllari;

- hammaga teng etib boradigan kommunikatsiya turi;

- barcha a'zolar ishtirokida va ularning fikrlarini inobatga odadigan qarorlar qabul qilish;

5. jamoaning umumiy muhokamasi natijasida belgilangan maqsadlar;

6. markazlashmagan nazorat shakli.

Boshqaruv muammolariga bag'ishlangan nazariyalar orasida De Makgregorning «X» va «O'quv nazariyalari alohida davlat talab qiladi. «X nazariyasi» ma'lumki, boshqaruvga yondashuvning ma'muriy buyruqbozlikka asoslangan tamoyillarini nazarda tutsa, «O nazariyasi» undan tubdan farq qiladi. «X» yondashuv quyidagilarga tayanadi:

1. Odamning aslida mehnatga toqati yo'q, unga ishdan qochishga moyillik kuchli.

2. Oddiy odamga tavakkal qilishdan va mas'uliyatlardan qochish xos bo'lib, u passiv va boshqarishlariga muxtoj.

3. Oddiy odamga kup narsa shart emas, uni tinch qo'yishsa bas, u himoyaga, xavfsizlikka muhtoj..

«Y» nazariyasiya esa quyidagilarga asoslanadi:

1. Odamning jismoniy va intellektual imkoniyatlarini sarflashga intilishi tabiiy bo'lib, uning uchun mehnat faoliyati yoki o'qish kabi maroqlidir.

2. Odam mehnat jarayonida o'z — o'zini boshqarish va nazorat qobiliyatiga ega.

3. Odatda odam o'z bo'yniga mas'uliyatlarni olishga intiladi va o'z iqtidorini namoyon qilishga extiyoj sezadi.

4. Odam o'z bo'yniga mas'uliyat olishga undagan narsa — bu umumiy faoliyatda ishtirok etishga moyillikdir.

5. Ko'pchilikda ijodiy ishlash va tashabbuslar ko'rsatishga istiyoj mavjud, bu narsa boshqaruvga xam taalluqlidir.

Shulardan kelib chiqqan holda D. Makgregor yangi «X» va «Y» nazariyalarining tamoyillarini ilgari surdi. «X» nazariyasi uchun bu

- tashkilotni qattiqqo'llik bilan izchil tarzda boshqarish istiyogini;

- qonuniy rasmiy vakolatlarni markazlashtirish;

- qarorlar qabul qilish jarayoniga xodimlarni minimal tarzda jalb etishning maksadga muvofiqligi.

«Y» nazariyasishning tamoyillariga:

- tashkilotni umumiy tarzda erkin boshqarish;

- rasmiy vakolatlarning bo'limlarga bo'linishi;

- majburlash va nazoratning kamligi, individual faol va o'z — o'zini nazorat qilishga o'tish;



■ boshqaruvning demokratik uslubi;

■ qarorlar qabul qilish jarayoniga barchaning jalb etilishi. Lekin jaxon ilmu —fani tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, boshqaruvda, ayniqsa, uning uslublarini tanlashda sintetik tanlovning bo'lishi ko'proq o'zini oqlamoqda.

Rahbarning professional muhim sifatleri masalasi oxirgi yillarda mutaxassislar va amaliyotchilarni kuproq qiziqtirmoqda. Bir gurux olimlar amerikalik hamda yaponiyalik rahbarlar faoliyatini o'rganib, ularga xos bo'lgan eng muxim sifatlarining bloklarini ajratganlar. 1500 ta amerikalik menedjer va 41 ta yirik Yaponiya firmalari rahbarlarining sifatleri quyidagicha tabaqalandi:

**A. Konseptual qobiliyat va xulq—atvor standartleri:**

■ dunyoqarashning kengligi, global yondashuv;

■ uzoqni ko'ra bilish va egiluvchanlik;

■ tashabbuskorlik va dadillik, tavakkalchilikka moyillik;

■ muntazam o'z ustida ishlash va uzluksiz o'qish.

**B. Shaxsiy sifatleri:**

■ maqsad va yo'nalishlarni aniq belgilash;

■ o'zgalar fikrini tinglash qobiliyati;

■ xolislik, samimiyat va bag'rikenglik;

■ adolatli qarorlar chiqarish orqali xodimlarni joy joyiga qo'yish, ular imkoniyatlaridan to'la foydalanish;

shaxsiy yoqimtoylik;

■ jamoa tashkil etish va unda uyg'un muxitni ushlab tura olish qobiliyati.

**V. Salomatlik.**

Lekin barcha o'tkazilgan tadqiqotlar natijasida shu narsa ayon bo'ldiki, amerikalik rahbarlar ko'proq xodimlarning *shaxsiy—individual tashabbuslar* ko'rsatishlariga imkon beruvchi muxitning bo'lishi tarafdorlari bo'lsalar, yaponiyaliklar — xodimlarning *hamkorlikdagi faoliyatlari* samarasini oshiruvchi sharoitlarni yaratishga e'tibor beradilar.

50 -yillardan boshlab o'tkazilgan tadqiqotlarda xar qanday faoliyatda xam muvaffaqiyatni ta'minlovchi sifatlarining yuzlab xillarini aniqlandi. Lekin ularni umumlashtirilganda, 5% sifatlargina barcha tadqitlarda muxim, deb e'tirof etildi. Ularning ko'p marta takrorlanganlariga:

a) intellekt (odashining va mavhum muammolarni echa olish qobiliyati o'ta yuqori bo'lmasligi, aksincha, o'rtacha yuqori bo'lishi kerakligi etirof etiladi

b) tashabbuskorlik (yangicha ishlash va har ishlarga ehtiyojni anglash qobiliyati va shunga moslashuvlar).

**KUCHLI RAHBARNING KUCHLI SIFATLARI.**

1 Realistik tafakkur — muammolar, voqea—hodisalarni real makon va vaqt chegaralarida aniq tasavvur qilish va yechimlarini belgilay olish;

2 Bir vaqtning uzida bir qancha muammolar moxiyatini anglay bilish tajribani yangi muammolar echimiga qarata bilish;

3 Jamoani boshqarish, ishni aniq va to'g'ri tashkil qilish qobiliyati, har qanday ishga shaxsan kirisha bilish va uning bajarilishini nazorat qilish;

4 Yuqoridagi uchta xolatda o'ta jonsaraklik va qatiyat namoyon qilinishi,

**5 Rahbarlikka loyqlik mezonlari asosida liderlikning vazifalari:**

lider ma'mur;

lider — rejalashtiruvchi;

lider — siyosatchi;

lider — baholovchi ekspert;

lider jamoning vakolatli vakili;

lider — rag'batlantirish va jazolash tashabbuskori;

lider — hukm chiqaruvchi va yarashtiruvchi;

■ lider — namuna «Ota»;

lider jamoaning ramzi — referent;

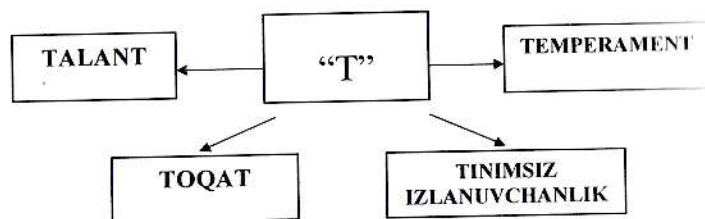
■ lider individual mas'ullikni cheklovchi;

■ lider — dunyoqarashlarni shakllantiruvchi;

■ lider — «Balogardov».



## RAHBARLARGA ZARUR BO'LGAN TO'RTTA "T"



1.5-rasm. Rahbarlarga zarur BO'LGAN TO'RTTA "T"

Ayrim psixologik manbalarda kuchli rahbar shaxsiga oid sifatlarni umumlashtirib, unga to'rtta «T» zarurligi haqida ham yozishadi. Bular —

- Temperament
- Toqatlik (terpeniye)
- Talant
- Tinimsiz mehnat "trudolyubiye".

Tashabbuskorlikning muhimligi shubxasiz, lekin bu sifatning faqat rahbarda bo'lganda ish samaradorligi yuqori bo'ladi, degan fikrga e'tirozlar xam bo'lgan. Masalan, mashhur Deyl Karnegi kitobida tashabbusni yuqori lavozimdagi shaxsda bo'lishidan tashqari, uni xodimlarga bera olish muhimligi xaqida yozilgan. o'sha kitobda keltirilishicha, o'sha paytda jahonda yiliga bir million dollar miqdorda daromadga ega bo'lgan odamlar juda kam bo'lgan. Shunday shaxslardan Uolter Kraysler va Charlz Shveblarning yutuqlari asosida esa oddiy xaqiqatlar yotgan.

Masalan, mashhur biznesmen Endryu Karnegi o'z menedjeri xisobiga kuniga 3000 dollar, yiliga 1 mln. dollar to'lagan. Bu haqda Shvebning o'zi shunday yozgan: «Men cho'yan quyishda oddiy ishchidan anchagina no'noq va ilmsiz bo'lganman. Lekin men odamlarni boshqarishni bilganman. Mendayam eng noyob sifat — odamlarda tashabbusni uyg'ota olish qobiliyatidir. Chunki insondagi eng noyob, qimmatli narsani tan olish uni ruhlantiradi. Shaxsning or — nomusi, qadrini tushiradigan narsa — bu mansabdorlarning ularni tanqid qilishidir. Xatolarni betga ayitishdan o'zni tiyish ham rahbarlik saxovatidir» Endryu Karnegi o'zining qabr toshig'a

quyidagi so'zlarni yozishlarini vasiyat qilgan ekan: «Bu erda umri mobaynida o'zidan ko'ra aqlli-rok insonlarni o'ziga bo'ysundira olgan odam yotibdi». Demak, bu so'zlarning mohiyati xam oldingiday — odamdagi iqtidor va aql — zakovatni qo'llab — quvvatlash orqali odamdagi tashabbusni uyg'ota olish mahorati unumli mehnatga olib keladi.

Ko'plab tadqiqotchilar rahbarlarning qaysi ish uslubi ma'qulligini o'rganish borasida tajriba to'plaganlar. 30 — yillardayoq K.Levii, R.Lippman, R.Uaytlar tomonidan tavsiya etilgan boshqaruvning avtokratix, demokratik hamda erkin turlari haqidagi nazariya keyingi tadqiqotlarda jahonning ko'plab olimlari tomonidan har taraflama tahlil qilindi. Har bir boshqaruv uslubining ham ijobiy, ham salbiy jihatlari to'g'risidagi fikrlar tasdiqlandi. Bundan tashqari, u yoki bu boshqaruv uslubining samaradorligi xodimlarning malakalari va saviyalariga bog'liq ekanligi ham e'tirof etildi. Masalan, Rossiyada o'tkazilgan tadqiqotlarda yuqori malakali mutasassislarning 68,6% i boshqaruvning demokratik uslubini ma'qullagan bo'lsalar, past malakalilarning 22,7% demokratik uslubni, 0% esa erkin boshqaruv uslubini ma'qullab javob berganlar.

Bundan tashqari, o'sha tadqiqotlarda ma'lum bo'ldiki, rahbarlarning o'zlari ham mustaqil ravishda u yoki bu boshqaruv uslubini amalda ko'rsatishlari 31—45% holatlarda ro'y bergan, qolganlari esa ish jarayonida turlicha boshqaruv uslublarini aralash qillar ekanlar. Shunisi harakterliki, yuqori lavozimlarga ko'tarilgan sari ana shunday aralash uslublarni qo'llovchilar soni ortib boradi. Pastroq lavozimda faqat demokratik boshqaruv tarafdori bo'lgan odam, vazir yoki shunga o'xshash yuqori lavozimda endi avtokratilikni ham, erkinlikni ham, kollegial qarorlar chiqarish siyosati ham uyg'unlashtirib olib ketishi mumkin ekan.

Boshqaruv sohasiga kadrlar tanlashda eng avvalo da'vogarning shaxsiy sifatlari va faoliyat motivatsiyasiga e'tibor berish lozim. Masalan, moliyaviy boshqaruv sohasiga rahbarlarni tanlash uchun zarur bo'lgan psixologik sifatlarni aniqlash bo'yicha ko'rsatmalar mashhur ma'ruzalar matnining ilova qismida keltirilgan.

Yuqorida qayd etilgan rahbar shaxsining turli qirralarini aniqlovchi psixodiagnostik metodikalar ko'plab mavjud va ulardan ayrimlarini amaliy mashg'ulotlarda ishlab chiqarish tavsiya etiladi.



Shuning uchun ham rahbarlik sifatleri haqida gap ketganda, shaxsning bir qator bilimdonliklari nazarda tutiladi.

Professional bilimdonlik — o'zi boshqarayotgan soha faoliyatini mukammal yo'lga quyish uchun o'sha faoliyat borasida to'la ma'lumotlar, bilim va malakalarga ega bo'lishlikdir.

2. Uslubiy bilimdonlik bilgan narsalari, shaxsiy malaka va ko'nikmalari, turli loyihalar xususidagi ma'lumotlar, topshiriqlarni tez, to'g'ri va tushunarli tarzda xodimlarga etkaza olish qobiliyati.

3. Ijtimoiy psixologik bilimdonlik — odamlar bilan ishlash, ular bilan til topisha olish, jamoani ruhlantira olish, ularning yaxshi ishlashga safarbar qila olish, o'zidan sifatlarini to'la namoyon eta bilish qobiliyati. Bu tushuncha ko'pincha kommunikativ bilimdonlik tushunchasi bilan sinonim sifatida ham ishlatiladi.

## 2. Munozaralar jarayoni psixologiyasi

Qarorlar qabul qilish rahbar faoliyatining uzviy qismidir. Bu narsa bevosita muloqot jarayonida, anikrogi, munozaralar jarayonida ro'y beradi. Munozaralar olib borish orqali gruppaviy qarorlar qabul qilish kollegial ishlash uslubining asosidir.

Munozaralar olib borish yoki muzokaralar orqali qarorlar qabul qilish odatda ikki usulda interaktiv yoki nominal guruxlar sharoitida amalga oshiriladi. Birinchi guruhda barcha a'zolar: rahbar bilan birgalikda masalaning mohiyatini tahlil va muhokama qilish orqali bir qarorga keladilar. Ikkinchi holatda esa muxokama yoki masala topshiriq sifatida xar bir mas'ul shaxsga beriladi va ular alohida takliflar umumlashtirish uchun rahbarga topshiradilar.

Guruh sharoitida — munozaralar vositasida qarorlar qabul qilish turli oqibatlarga olib kelishi mumkin. Aniqlashlaricha, gruppaviy qarorlar qabul qilish jarayonida deyarli ikki barobar ko'p fikr va g'oyalar o'rtaga tashlanadi. Bulardan tashqari, boshliq rahbarligida ko'pchilik fikr almashgan sharoitda konformizm effekti yoki etakchi fikr tomonidan tazyiq ko'rsatish holatlari xam bo'lishi mumkin. Bunda g'uyoki, ilgari surilgan g'oyalar yoki tashabbuslarning goyalari ilgari surilganligi, yolg'onligiga o'xshash oqibat kuzatiladi. Ba'zan tashabbuslar va fikrlarga imkoniyatlar berilgani uchunmi, haddan ziyod o'ziga ishonch, optimizmni keltirib chiqaradi va haka zo.

Agar munozara va muhokamalar jarayonida boshliq fikriga erashish xollari yaqqol sezilsa, quyida guruhning bir necha a'zolarida avtomatik tarzda yo agressiya, yoki guruh faoliyatiga yaqqol befarq, yoki ma'naviy jihatdan guruhda yakkalanish ro'y berishi ham mumkin. Ataylab biron fikrni o'tkazishga ochiq urinish ham salbiy oqibatlarni keltirib chiqaradi, o'sha norozilar yoki tashqacha qarashga ega bo'lganlar qabul qilingan qarorlarni ataylab bajaraslikka moyillik, uning bajaralishiga halaqit berish kabilar ro'y beradi.

Shunday turlicha oqibatlarning oldini olish uchun rahbar eng avvalo boshdan neytral mavqeni egalashi, barcha «ha» va «yo'qlarni taroziga solib, kerak bo'lsa, ayrim mutaxassislarni ataylab fikrlarni saralash ishiga jalb qilishi mumkin. Har qalay nominal ishlash usuldan ko'ra interaktiv ish usuli ma'qulroq.

Munozaralar jarayonida e'tibortlab omillardan yana biri bu guruhning tarkibidir. Agar bu tarkib turli toifali, turli yosh, jins va malaka vakillaridan iborat bo'lsa, gruppaviy ishlash to'g'ri yo'lga quyilgan sharoitda ular qilgan qarorlar sifatliroq va asosliroq bo'ladi. Agar guruh tarkibi o'sha malaka, tajriba nuqtai nazaridan deyarli bir xil bo'lsa, bir qarorga kelish oson bo'ladi, nizo kelib chiqish xavfi bo'lmaydi, lekin masalaga yondashuv bnr taraflama bo'lib qolish ehtimoli ham yo'q emas. Bu seminarlar majlislar, yig'ilish va operativ yig'inlarda ham inobatga olinishi kerak. Majlislarda qabul qilingan qarorlarning samarasi ham aynan boshqaruvga oid yaxshi qarorlarga ega bo'lganlar bilan izohlanadi. Bu samara taxminan mana bunday hisoblanadi: majlis yakunida qabul qilingan qarorlar yoki ma'lumotlar sonini majlis boshida o'rtaga tashlangan ma'lumotlar soniga bo'lganda birdan ortiq oqibor chiqsa, bu yaxshi, aks holda samarasiz bo'ladi. Agar majlisda bir kishi o'zi xam chidasa bo'ladigan masala o'rtaga tashlansa va bunga odamlar vaqqini sarflasa, bu majlis besamara bo'ladi. Shuning uchun ham, majlislarga olib chiqiladigan masalalar ko'pchilik fikrning to'qnashuvi oqibatida yangicha yondashuv va echimni nazarda tutishi lozim,

Shundan kelib chiqqan holda majlisga taklif etiladiganlar soni ham belgilanishi kerak. Nomiga odam ko'payishiga taklif etilganlar ani qabul qilinadigan qarorlar mohiyatini tushunmasligimiz xam



mumkin, ba'zan gaplashib o'tirib, xalaqit ham beradilar, ataylab bema'ni luqmalar ham tashlashlari mumkin.

Rahbar majlisga kelishdan avval albatta taxminiy takliflari va qarorlarga ega bo'lishi va bunda u o'zining «komandasi» fikrlaridan foydalangan bo'lishi mumkin. Bunday yig'ilishlar ish kuni oxirida tashkil etilgani ma'qul, bo'lmasa, odamlar ertalabdan uning qarorlarini muhokama qilib kunni o'tkazishlari ehtimoldan holi bo'lmaydi. To'g'ri, ba'zan zudlik bilan operativ qarorlar qabul qilish kerak bo'lib qoladi, shunda boshliq majbur bo'ladi odamlarni to'plashga, shunda u xodimlardan, muovinlar bo'lsa ham kechirim so'rashi kerak, chunki u ertalabdan har bir xodim o'z kunini rejalashtirib bo'lganini unutmasligi kerak.

Muhim qarorlar qabul qilishga bag'ishlangan majlisni odatda rahbarning o'zi boshlaydi, shunda u muammoni qanchalik lo'nda va aniq fikrlarda bayon etolsa, vaqtdan yutadi, aks holda faqat muammoga aniqlik kiritishga ancha vaqt ketib qoladi. Majlislarda axloq-odob normalariga qat'iy rioya qilishni nazorat qilish odatda majlis raisiga yuklanadi. Bunda har bir majlis ishtirokchisi o'zini faqat tinglash uchun taklif etilgan emas, balki qaror qabul qilishga mas'ul, deb anglashi kerak. Agar majlisda o'zaro samimiyat ruhi ustivor bo'lsa, xodimlar ham yaxshi, ijodiy fikrlarni o'rtaqa tashlaydilar. Boshliqning asosiy vazifasi o'rtaqa tashlanayotgan fikrlarga nisbatan boshqalar tomonidan zaxarxandalik yoki kulish holatlari ro'y bermasligini nazorat qiladi. Lekin psixologik nuqta nazardan boshliq shuni unutmasligi kerakki, har qanday auditoriya taxminan uch toifali ishtirokchilardan iborat bo'ladi:

■ iqtidorlar», ya'ni har qanday fikrga qo'shilaveradigan, xamfikrlar;

■ «neytrallar, aniq fikrga ega bo'lmagan. biroz betaraf, tez u yoki bu fikrga og'ib ketaveradiganlar;

■ imuxoliflar», boshliq qanday taklifni o'rtaqa tashlasa ham e'tirozlar bilan qarshi oladiganlar.

Demak, boshliq ana shu omilni xam inobatga olib, muhim qarorlar qabul qilishda bu ichki guruxlar psixologiyasini inobatga oshishi ham zarur.

Ko'pincha majlislar yoki bevosita ishlab chiqarish muammolarini muhokama qilish jarayonida fikrlar bir —biriga to'g'ri kelmay

qoladi. Bu jamoadagi nizolarga asos bo'lishi mumkin. Shuning uchun nizolar va nizoli vaziyatlar, ularni oqilona hal etish yo'llari to'grisida xam muloxaza yuritamiz.

### 3. Nizoli holatlar

O'z vaqtida Banopart Napoleon shunday yozgan ekan: «Qilich bilan xar narsa qilish mumkin, fakat uning ustiga o'girib bo'lmaydi. Bu fikrida u ko'pincha insonlar o'rtasida bo'lib turadigan nizolarni, ziddiyatlarni nazarda tutgan ekan. Chunki totalitar yoki diktatorlik boshqaruvi sharoitida ziddiyatlarining bo'lishi tabiiy bo'lib, uning yagona echimi — uzul—kesil hal qilish choralarini izlash bo'lgan. Lekin demokratik munosabatlar sharoitidagi rahbar hamda uning qo'l ostidagilar o'rtasida yoki xodimlar o'rtasida kelib chiqadigan nizolar yoki ziddiyatlarning tabiati va mohiyati biroz boshqacha bo'ladi.

Avvalo shuni e'tirof etish lozimki, insoniy munosabatlarning har qanday tizimida ham fikrlarining rangbarang bo'lishi va ular o'rtasida farq bo'lishi muqarrar xoldir. Lekin ana shunday fikrlardagi farqni salbiy xolat deb hisoblab bo'lmaydi.

Nima sababdan mehnat jamoalarida turli xil nizolar kelib chiqadi? Buning bir necha sabablari bor:

- alohida shaxs va jamoatchilik manfaatlarining mos kelmasligi;
- ayrim alohida jamoa a'zolari xatti — xarakatlarining ijtimoiy, gruppaviy normalarga zid kelishi (tartibsizlik, intizomning buzilishi, mahsulotdagi brak, ishning samarasizligi va b.q.);
- jamoa a'zolari qarashlaridagi nomuvofiqliklar;
- ishni tashkil etish va mehnatga munosabatdagi farqlar;
- ishchi—xodimlar o'rtasidagi vazifalarning to'g'ri taqsimlanmaganligi va hokazo.

Demak, yuqoridagi holatlar ko'p hollarda quyidagi turdagi nizoli vaziyatlarni keltirib chiqaradi:

- 1) ta'sirning yo'nalishiga ko'ra: vertikal va gorizontal;
- 2) imizoni hal qilish usuliga ko'ra: antagonistik va kelishuvga olib keladigan nizolar — kompromiss;
- 3) namoyon bo'lish darajasiga ko'ra: ochiq, yashirish, potensial, asosli;
- 4) ishtirokchilar soniga ko'ra: shaxsiy, shaxslararo, guruhlararo;
- 5) kelib chiqish tabiatiga ko'ra: milliy, millatlararo, ishlab



chiqarish, emotsional.

Agar yuqoridagilarni tahlil qiladigan bo'lsak, «gorizontal nizolar» hayotda eng ko'p uchraydi, Bunday nomurosozliklar aksariyat hollarda xodimlar o'rtasida ayrim a'zolarining ishini yaxshilash, yangi ish metodlarini joriy etish, axloq normalarini himoya qilish, adolat uchun kurash, ilgor jamoa a'zolarining shu erdagi ma'naviy muhiti sog'lomlashtirish borasidagi fikrlarini ayrimlar tomonidan e'tirozlar bilan qabul qilishi natijasida ro'y beradi.

«Vertikal nizolari esa ko'pincha rahbar bilan xodim o'rtasida sodir bo'lib, u bir qarashda liderlikka da'vogarlik, yuqoridan pastdan turib boshqa xodimlar yoki kuchlar atrofida birlashish, saralanishlar oqibatida kelib chiqadi. Bunda nizoning tashabbuskori va bosh aybdori kimligiga bog'liq tarzda uni hal qilish usuli tanlanadi. Masalan, agar boshliq xodimning ishga mas'uliyatsizligidan noroziligi tufayli paydo bo'lgan nizo bilan uning professionalizm borasida xadeb«o'zini ko'rsatayotganligidan» noroziligi tufayli kelib chiqadigan nizoning ham farqi bor.

Har qanday nizoning asl tub mohiyati shundaki, uning paydo bo'lishi ayrim o'zgarishlarga olib keladi. Bu o'zgarish ijobiy o'zgarishlarni keltirib chiqarsa, uni konstruktiv, salbiy oqibatlar yoki xodimlar qo'nimsizlanishini keltirib chiqarsa, destruktiv xarakterli deb ataymiz.

#### **4. Nizolarni hal qilish**

Har bir nizo alohida xodisa sifatida tahlil qilinadi, lekin ularning barchasiga xos bo'lgan ayrim qonuniyatlar borki, ularga avvalo uning bosqichlari yoki fazalari kiradi:

**I. Nizo oldi bosqich** — konfrontatsiya

**P. Nizoning o'zi:** kompromiss yoki janjallashish.

**III. Nizodan chiqish:** muloqot yoki dissonans.

Demak, birinchi bosqichda konkret masala yuzasidan fikrlar yoki qarashlarda tafovut yoki qarama — qarshilik uchun shart — sharoit paydo bo'ladi, Tomonlar o'rtasiga sovuqchilik tushadi, ular o'zaro kelisholmay qoladilar, agar bunda tashqaridan qaraganda, ko'zga tashlanadigan nizo bo'lmasada, o'sha shaxslarning o'zi bir birlariga nisbatan munosabatlarida buni xis qila boshlaydilar. Agar rahbar

aynan shu bosqichda xodisaga aralashib, o'z vaqtida oqilona qarorlar qabul qilaolmasa, nizo ikkinchi bosqichga o'tadi,

Ikkinchi bosqichda har ikkala tomon o'z qarashlarini qarshi tomonnikidan afzal bilib, ochiqchasiga bir — birlarini ayblay boshlaydilar. Shu paytda boshliq ularni kelishtirishga urinadi, agar bu «urinish» alohida — alohida tarzda tomonlarni kabinetga chaqirib ro'y bersa, vaziyat yanada taranglashib, ziddiyat chuqurlashishi, tomonlar o'z xolicha boshliqni ham o'z ishing tarafdori qilib, u ham nizoning ishgirokchisiga aylanib qolishi muqarrar bo'lib qoladi.

Shuning uchun ham psixologiya xar qanday nizoni tomonlarni birga chaqirgan holda hal qilish va kompromiss qarorlar chiqarishga tayyor turishni tavsiya etadi. Buning uchun rahbarda nizoning tasviniy obrazi va uni hal qilishga bir nechta alternativ echimlar bo'lishi kerak. Boshliq biror tomonga ko'proq yon bosa boshlasa sam. Nizoning ishtirokchisiga aylanadi.

Shuning uchun u xolis tarzda nizoning kelib chiqish sabablari, kindarning manfaatiga zid ishlar qilinayotganligi, nizo ishtirokchilarining shaxsiy va professional xususiyatlari, kuchli va kuchsiz tomonlarini tahlil qilib, nizoning «portretini o'zi uchun tasavvur qila olishi kerak. Shundan keyingina, tomonlarni chaqirib, masalaga yanada oydinliklar kiritib, tomonlarni kelishuvga chaqiradi. «Men nima bo'lganini, muammo nimada ekanligini bilish uchun Sizlarni chaqirdim» deb gap boshlashi va har bir tomonning fikri muhimligini ta'kidlab, ayni paytda vaziyatni qattiq nazorat qilishi, uning kechimini boshqarishi lozim.

Nizolarni hal qilish usullari tomonlar o'rtasidagi nizo va kelishmovchiliklarni hal qilish uchun qo'llaniladigan turli yondashuvlardir. Bu erda nizolarni hal qilishning umumiy usullari mavjud:

1. Muzokaralar: Bu usul tomonlar o'rtasida o'zaro maqbul kelishuvga erishish maqsadida muhokamalarni o'z ichiga oladi. Muzokaralar tomonlarga bevosita muloqot qilish va ularning manfaatlariga javob beradigan echim topish imkonini beradi.

2. Mediatsiya: Mediatsiyada neytral uchinchi shaxs, vositachi nizolashayotgan tomonlarga ixtiyoriy kelishuvga erishishda yordam



beradi. Mediator muloqotni osonlashtirishga, asosiy muammolarni aniqlashga va potentsial echimlarni o'rganishga yordam beradi.

3. Arbitraj: Arbitrajda nizoning har ikki tomonini tinglaydigan va majburiy qaror qabul qiladigan neytral uchinchi shaxs, arbitr ishtirok etadi. Bu usul ko'pincha an'anaviy sud jarayoniga qaraganda kamroq rasmiy va samaraliroq.

Har bir usul o'zining afzalliklariga ega va har xil turdagi nizolar uchun ko'proq mos kelishi mumkin. Usulni tanlash ko'pincha nizoning tabiatiga, ishtirok etuvchi tomonlarning afzalliklariga va istalgan natijaga bog'liq.

#### **Nazorat savollari**

1. Nizoni hal qilish usullari haqida aytib bering.
2. Rahbarga xos bo'lgan "to'rtta T" haqida aytib bering.
3. Nizolar kelib chiqish tabiatiga ko'ra qanday guruhlariga bo'linadi?
4. Boshqaruv muloqoti haqida gapirib bering.
5. Munozaralar jarayoni psixologiyasi aytib bering.
6. "X" va "Y" nazaryasi haqida aytib bering

## **11. TASHKILOTDAGI KOMMUNIKATSIYA VA XODIMLAR MOTIVATSIYASINI BOSHQARISH**

### **Reja:**

1. Mehnat jamoalarini boshqarish tushunchasi
2. Xodimlarni boshqarish tizimi
3. Xodimlarni boshqarish tamoyillari

**Tayanch iboralar:** *xizmatchi, funksional boshqaruv, boshqaruv tizimi,*

*boshqaruv tamoyillari, inson resurslarini boshqarish.*

### **1. Mehnat jamoalarini boshqarish tushunchasi.**

"Xodim" iborasi o'zbek tilining izohli lug'atida "biror idora yoki muassasada ishlovchi kishi, xizmatchi" ma'nosida talqin etiladi. Masalan, savdo xodimi, xalq maorifi xodimi, medesina xodimi, ilmiy xodim va h.k.

Bugungi amaliyotda xodim va uni boshqarish muammosiga ikki ta'rif yondashuv mavjud: inson resurslarini boshqarish; xodimlarni boshqarish. "Inson resurslarini boshqarish" tushunchasi boshqarishning strategik jihatlarini, shuningdek, ijtimoiy rivojlanish masalalarini o'z ichiga oladi va ularga ustuvorlik beriladi. "Xodimlarni boshqarish" tushunchasi esa ko'proq kadrlar bilan tekkor ishlashni anglatadi.

Agar birinchi yondashuv davlat miqyosida bandlik va uni muvofiqlashtirish vazifalaridan kelib chiqsa, ikkinchi yondashuv bevosita korxona darajasidagi mehnat munosabatlari va ularni muvofiqlashtirishdan kelib chiqadi (1-jadval). Xodimlarni boshqarish deganda, korxonada band bo'lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning normal (mo'tadil) faoliyat ko'rsatishi uchun zaruriy shart-sharoit yaratish bo'yicha o'zaro bog'langan tashkiliy iqtisodiy va ijtimoiy tadbirlar tizimi tushuniladi.

Funksional boshqaruv deganda, bevosita kadrlar masalasi inson resurslarini boshqarish bilan bog'liq masalalar, ya'ni kadrlarni tanlash, ishdan ko'rsatish, malakasini oshirish, ish haqi va hokazolar tushuniladi. Tashkiliy boshqaruv tushunchasi kadrlar ishi uchun bevosita javob beruvchi barcha shaxs va institutlar, ya'ni rahbarlar, kadrlar bo'limi, boshqaruv tashkilotlari va boshqalarni o'z ichiga oladi.



**1 - jadval. Inson resurslarini boshqarishdagi faoliyat turlari**

| Faoliyat sohasi                                     | Nimaga ustuvorlik beriladi                                              | Qanday funksiyalar bajariladi                                                                                                                                                                      | Bajarilishi to'g'risida kimga ma'lumot |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Inson resurslarini boshqarish (strategik yondashuv) |                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inson resurslarini reja lashtirish</li> <li>- Shaxsiy qobiliyat va malakani oshirish</li> </ul>                                                           | Korporatsiya prezidenti ga             |
| Xodimlar bilan ishlash (tezkor faoliyat)            | Ma'muriy aralashuvga zarurat tug'iladigan kundalik muammolarni echishga | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kadrlarni tanlash va joyjoyiga qo'yish</li> <li>- Mehnat motivatsiyasini boshqarish</li> <li>- Texnika</li> <li>- xavfsizligini nazorat qilish</li> </ul> | Korporatsiya vitse prezidentiga        |

## 2.Xodimlarni boshqarish tizimi.

Xodimlarni boshqarish tizimi deganda, korxonada band bo'lgan kishilar salohiyatini rivojlantirish va undan samarali foydalanish, ularning me'yoriy faoliyat ko'rsatishi uchun zaruriy shart sharoit yaratish bo'yicha o'zaro bog'langan iqtisodiy tashkiliy va ijtimoiy tadbirlar tizimi tushuniladi. Tarkiban bu tizim quyidagilarni o'z ichiga oladi (2-jadval):

**2-jadval. Xodimlarni boshqarish tizimi**

| №/r | Tizim osti tizimlari                                                                                                                                                                                                                                                             | Boshqarish ob'ektlari                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Ish sharoiti                                                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- mehnatning ruhiy fiziologik talablariga rioya qilish;</li> <li>- mehnat ergonomikasi talablariga rioya qilish;</li> <li>- mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligini ta'minlash;</li> <li>- tabiatni muhofaza qilish va h.k.</li> </ul>                                                                                     |
| 2.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- mehnatning ruhiy fiziologik talablariga rioya qilish;</li> <li>- mehnat ergonomikasi talablariga rioya qilish;</li> <li>- mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligini ta'minlash;</li> <li>- tabiatni muhofaza qilish va h.k.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- shaxsiy va guruhlar munosabatlarini tahlil qilish va muvofiqlashtirish;</li> <li>- rahbarlar munosabatlarini tahlil qilish va muvofiqlashtirish;</li> <li>- ishlab chiqarishdagi ixtiloflar, nizolar, asabbuzarliklarni boshqarish;</li> <li>- kasaba uyushmalari bilan o'zaro munosabatlarni boshqarish va h.k.</li> </ul> |
| 3.  | Kadrlarni hisobga olish va rasmiylashtirish                                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ishga qabul qilish, ishdan bo'shatish, bir joydan ikkinchi joyga o'tishlarini rasmiylashtirish;</li> <li>- kadrlar boshqaruv tizimini axborotlar bilan ta'minlash;</li> <li>- kasbiy yo'nalishlarni aniqlash;</li> <li>- bandlikni ta'minlash</li> </ul>                                                                    |



|    |                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Xodimlarni rejalashtirish<br>xodimlar marketing             | - xodimlarni boshqarish strategiyasini ishlab chiqish;<br>- kadrlar salohiyatini tahlil qilish;<br>- mehnat bozorini o'rganish, xodimlarga bo'lgan ehtiyojni rejalashtirish, reklamani uyushtirish;<br>- korxonani kadrlar bilan ta'minlovchi tashqi manbaalar bilan aloqasini o'rnatish;<br>- vakant (bo'sh) joylarga nomzodlarni aniqlash va baholash; |
| 5. | Kadrlarni rivojlantirish                                    | - kadrlarga iqtisodiy va texnikaviy bilimlar berish;<br>- qayta tayyorlash va malaka oshirish;<br>- zaxiradagi kadrlar bilan ishlash;<br>- amal va martabani nazorat qilish va rejalashtirish;<br>- yangi xodimlarning kasbiy va ijtimoiypsixologik                                                                                                      |
|    |                                                             | ko'nikmalarini ta'minlash                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 6. | Mehnatni rag'batlantirish<br>vositalarini takomillashtirish | mehnat jarayonlarini me'yorlashtirish va tarifikatsiya<br>lash;<br>ish haqi tizimini ishlab chiqish;<br>ma'naviy rag'batlantirish vositalaridan foydalanish;<br>foyda va kapitalga qatnashish hissasini ishlab chiqish;                                                                                                                                  |

|    |                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                          | motivatsiya va uni boshqarish                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 7. | Huquqiy xizmat                                           | mehnat munosabatlaridagi huquqiy masalalarni echish;<br>xodimlarni boshqarishga taalluqli, farmoyishli<br>hujjatlarni kelishtirish;<br>xo'jalik faoliyatidagi huquqiy masalalarni echish                                                                                                                                                                       |
| 8. | Ijtimoiy tuzilmani Rivojlantirish                        | umum ovqatlanish muassasalarini boshqarish;<br>kommunal xo'jalik sohasini boshqarish;<br>jismoniy tarbiya va madaniyatni rivojlantirish;<br>sog'liqni muhofaza qilish va hordiq chiqarishni ta'minlash;<br>bolalar muassasalari bilan ta'minlash;<br>ijtimoiy nizolarni boshqarish: xalq iste'mol mollari va oziqovqat mahsulotlarining sotilishini ta'minlash |
| 9. | Boshqarishning tashkiliy tarkibini ishlab chiqish tizimi | boshqarishning shakllangan tashkiliy tarkibini tahlil qilish va loyihalashtirish;                                                                                                                                                                                                                                                                              |



|  |  |                                                                                            |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | shtatlar ro'yxatini ishlab chiqish;<br>boshqarishning yangi tashkiliy<br>tarkibini tuzishi |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3.Xodimlarni boshqarish tamoyillari.

Xodimlarni boshqarish ikki guruhdan iborat tamoyillarga asoslanadi. Har bir tamoyil xodimlarni boshqarishning u yoki bu jihatini takomillashtirishga xizmat qiladi. Masalan, ilg'orlik tamoyili korxona doirasidagi boshqaruv tizimining chet el yoki mahalliy ilg'or korxonalar boshqaruv tizimiga mos keladimi, zamon talabiga javob beradimi yoki yo'qmi degan savolga javob bersa, muvoziylik tamoyili esa xodimlar boshqaruvidagi tezkorlikni oshiradi va hokazo (3-jadval).

Korxonada band bo'lgan barcha xodimlar ikki toifadan iborat: ishlab chiqaruvchilar yoki xizmat ko'rsatuvchilar va boshqaruvchilar (rahbarlar, mutaxassismenejerlar).

Xodimlarni, ya'ni inson omilini boshqarish quyidagi jihatlarini boshqarishni o'z ichiga oladi (3-jadval).

#### 3-jadval. Xodimlarni boshqarish tamoyillari

| T/r | Xodimlar bilan ishlashning umumiy tamoyillari | T/r | Xodimlar bilan ishlashning tashkiliy |
|-----|-----------------------------------------------|-----|--------------------------------------|
| 1.  | Samaradorlik                                  | 1.  | Konsentratsiya q                     |
| 2.  | Ilg'orlik                                     | 2.  |                                      |
| 3.  | Istiqbollilik                                 | 3.  | Muvoziylik                           |
| 4.  | Komplekslilik                                 | 4.  | Ixchamlik                            |
| 5.  | Tezkorlik                                     | 5.  | Izchillik                            |
| 6.  | Optimallik                                    | 6.  | Uzluksizlik                          |
| 7.  | Oddiylik                                      | 7.  | Bir me'yorlilik                      |
| 8.  | Ilmiylik                                      | 8.  | Texnologik birlik                    |
| 9.  | Ko'p bo'g'inlilik                             | 9.  | Badastirlik                          |
| 10. | Avtonomlik                                    | 1   | Boshqarishda                         |

|    |                      |  |  |
|----|----------------------|--|--|
| 11 | Barqarorlik          |  |  |
| 12 | Ko'p qirralilik      |  |  |
| 13 | Rejalilik            |  |  |
| 14 | Rag'batlantiruvchi   |  |  |
| 15 | Tanlash va joyjoyiga |  |  |

### Nazorat savollari.

- 1.Xodimlarni boshqarish tamoyillari haqida aytib bering.
2. Mehnat jamoalarini boshqarish tushunchasini izohlab bering.
- 3.Xodimlarni boshqarish tizimi haqida ma'lumot bering.
- 4.Funksional boshqaruv haqida aytib bering.



## 12-MA'RUZA PSIXOLOGIK AXBOROT XAVFSIZLIGI

### Reja:

1. Axborot va ijtimoiy taraqqiyot
2. Axborot sohasida globallashuv. Zamonaviy ochiq axborot tizimlar tavsifi
3. Shaxs, jamiyat va davlatning axborot-psixologik xavfsizliklariga tahdidlarning ko'rinishlari va manbalari
4. Axborot kurashi va OAV

**Tayanch iboralar:** *axborot, ommaviy axborot, axborot globallashuvi, OAV va globallashuv, ochiq axborot tizimlar, internet, axborot ekspansiyasi, milliy xavfsizlik, axborot xavfsizligi, axborotpsixologik xavfsizlik, auditoriya psixologiyasi, axborotpsixologik xavfsizlikning ko'rinishlari va manbalari.*

### 1. Axborot va ijtimoiy taraqqiyot.

Axborot psixologik xavfsizlik fan va ijtimoiy amaliyotining mustaqil va muhim yo'nalish sifatida. Kurs predmeti "Ochiq axborot tizimlarida axborotpsixologik xavfsizlik" fanining maqsadi. Fan vazifalari. Ushbu muammoni o'rganish muhimligini konseptual, metodologik va metodik nuqtai nazarlardan dalillab berish zaruriyati.

"Axborotpsixologik xavfsizlik" tushunchasining tarkibi va mazmuni – axborot psixologik xavfsizlikning obektlari, ushbu sohadagi taxdidlar, xavfsizlikni taminlash bo'yicha faoliyat, ularni taminlovchi prinsipial yondashuvlar (yaxlitlik, uzluksizlik, maqsadga yo'naltirish, rejalilik, komplekslik), axborotpsixologik xavfsizlik yo'nalishlari, tashqaridan kelayotgan salbiy axborot tasiriga nisbatan ijtimoiy immunitet.

Axborot psixologik xavfsizlikni asosiy yo'nalishlarning tavsifi hamda taminlash usullari: siyosiyhuquqiy, me'yoriyuslubiy, tashkiliy, kadrlar, axboriy, dasturiy, matematik, lingvistik hamda axloqiy.

### *Axborot va ijtimoiy taraqqiyot.*

Axborot insonning o'zo'zini anglashning yo'li, etiqod, tasavvur va bilimlar haqidagi malumotlarning yig'indisi sifatida. Shaxs va axborotning o'zaro birgalikda rivojlanishining zarurati, ularning orasidagi o'zaro mutanosiblik buzilishi xavfi. Axborotning qabul

qilinishi va ishlatilishini soddaligicha tushunishning salbiy oqibatlari.

Axborotning turli shakllari, xususiyatlari, sifatlari va ularning bajarayotgan asosiy vazafalari. Axborot insonning yashash sharti hamda insoniyatning intellektual rivojlanishi, ijtimoiy va madaniy aloqalarni tartiblashtirishning vositasi sifatida.

Axborot inson ongiga manipulyativ tasir ko'rsatish vositasi sifatida, ijtimoiymadaniy aloqalar asosini potensial va real sharoitlarda buzilishi xavfi. Manipulyativ axborot oqimlarning ongga, shaxsga, jamiyat va davlatga salbiy ta'siri.

Insoniyat o'zining yangi rivojlanish bosqichiga – axborot davriga kirishi. Axborot fundamental muloqot imkoniyati hamda muhiti sifatida. Axborot shaxs, jamiyat va davlat rivojlanish usuli. Axborot jamiyatining tavsifi va o'lchamlari. Axborot tizimlari va ularning zamonaviy jamiyatdagi o'rni.

### 2. Axborot sohasida globallashuv. Zamonaviy ochiq axborot tizimlar tavsifi.

Globallashuv – 21 asr dunyo hamjamiyatining ijtimoiysiyosiy hayotidagi asosiy xususiyat sifatida. Axborot sohasida globallashuv. Zamonaviy bosqichda ommaviy axborot globallashuvining ma'nosi va asosiy xususiyatlari.

Dunyo axborot makoni: zamonaviy ko'rsatkichlar, uning yangicha tushunish muhimligining o'ziga xos xususiyatlari va kengligi. Axborot makoni zamonaviy xalqaro munosabatlarning avangosti sifatida qaror topishi. Axborot davrning kirib kelishi, axborot makonining geopolitik qaramaqarshilik hududiga aylanib qolish xavfi.

Axborot makoni globallashuvi sharoitida milliy xavfsizlik masalalari. Massmedia va davlat suvereniteti. Jamiyatni axborot integratsiyalari. Axborot texnologiyalari, axborot zahiralari va axborot markazlari. Ommaviy ochiq axborot tizimlarining tarkibi. Ommaviy axborot vositalarining zamonaviy tizimi. Zamonaviy bosqichda ommaviy axborot vositalari evolyutsiyasi va ularning rivojlanishidagi interaktiv bosqich. Axborot ta'sir ko'rsatish sharoitida zamonaviy xalqlararo tartib shakllanishi. Internet ommaviy axborotining universal vositasi sifatida, uning ochiq va



cheksizligi. Internet global xalqaro ommaviy kommunikatsiya vositasi (OAK) sifatida. Virtual tarmoqda ishlash shakl va usullari. Internet hamjamiyati: uning afzallik va tahdidlari. Milliy jamiyatlardan ustun quyiladigan hamjamiyatlarning shakllanishi bilan bog'liq xavflar. Ushbu xavflarni keskin kamaytirish maqsadida ularni boshqarish muammosi.

Milliy va siyosiy madaniyatlarning turfa hilligi sharoitida axborot oqimlari va jarayonlarni boshqarishga talab kuchayishi. Dunyoda ob'ektiv axborot makonini shakllantirish yo'llari va imkoniyatlari.

### **3. Shaxs, jamiyat va davlatning axborot-psixologik xavfsizliklariga tahdidlarning ko'rinishlari va manbalari.**

Tahdidlarning ob'ekti va ularga munosabat, ularning kelib chiqish sabablari, ta'sir ko'rsatish xarakteri, zarar miqdorlari bo'yicha tasnifi. Shaxs, jamiyat va davlat manfaatlari, jamiyat tafakkuri va mamlakatning ma'naviy yangilanishiga ommaviy axborot sohasidagi tahdid.

Davlat siyosatining axborot ta'minotiga taxdidlar. Mamlakatning axborot jarayoni, ichki bozorni axborot maxsulotlari bilan taminlash, milliy axborot texnologiya va zahiralari, ularning to'planishi va foydalanishiga bo'lgan tahdidlar. Axborot va telekommunikatsiya vositalari va tizimlar xavfsizligiga taxdid.

Shaxs mazkur predmetning etakchi ob'ektidir. Shaxsning axborotpsixologik xavfsizlikni ta'minlash fanning asosiy yo'nalishlaridan biri sifatida, ushbu jarayonning asosiy sabablarini va muhimligi asoslash. Ijtimoiy va axborot muhitining o'zaro aloqasi va ularning inson hayoti va faoliyatiga tasiri masalalari.

Axborot psixologik tasir o'tkazish vositasi sifatida. Shaxsning axborotpsixologik xavfsizligiga taxdidlarning umumiy tavsifi va manbalari: taxdidning ichki va tashqi manbalari, ularning tarkibi va mazmuni. Inson ruhiyatining biosotsial tabiati, uning shakllanishi va faoliyatining xususiyatlari, insonning individual tavsifi shaxsning axborotpsixologik xavfsizligiga tahdidlarning ichki manbalari sifatida. Jamiyatning axborotpsixologik xavfsizligiga tahdid manbalari. Axborot sohasidagi huquqiy munosabatlar fuqarolarning axborot olish imkoniyati, shaxsiy hayotga

aralashmaslik, shaxsiy va oilaviy sir, xat yozishmalarining dasturlashining ta'minlanishi.

Milliy axborot makonining shakllanishida davlat siyosatining o'zini ichki va xalqaro axborot almashishning tashkil qilinishi, axborot texnologiyalari sohasiga dasturlashchi va boshqa iqtidorli mutasassislarning jalb qilinishi. Shaxsga axborotpsixologik ta'sir ko'rsatishning asosiy vositalari va usullari. Jamiyatda axborot qabul qilish va qayta ishlab chiqarish, uning o'zgartirish, aylantirish va tarqatish mexanizmlari. Shaxsning axborotpsixologik xavfsizligiga tahdidlarning shakllanish omillari, ularning ta'sir ko'rsatish oqibatlarining kuchayishi mumkinligi.

### **4. Axborot kurashi va OAV**

Dunyoda axborot balansining o'zgarishi. Dunyo axborot makonida ayrim mamlakatlarning ustuvorlik qilish an'anasining kuchayishi, texnik jihatdan kuchli davlatlarning boshqa mamlakatlarga xalq, davlat va madaniyatlar haqidagi o'z tushunchalarni singdirish va shakllantirishga urinish. "Birinci darajali davlatlar" va "davlatlar sifatida shakllana olmagan" mamlakatlar haqidagi afsonalar yaratilishining destruktiv oqibatlari. Yuqori texnologiyalar va ommaviy kommunikatsiya. OAV axborotpsixologik urush olib borish vositasi sifatida. Har xil OAVning inson ongiga o'ziga xos psixologik ta'sir ko'rsatish texnologiyasi (televideniye, radio, davriy matbuot, internet). Internetning paydo bo'lishi va onlayn jurnalistikaning rivojlanishi. Axborot ekspansiyasi haqida tushuncha. Televideniye va internet yordamida g'arb "universal" madaniyatining dunyo bo'yicha tarqatilishi.

Televizion ko'rsatuvlar va tarmoq ma'lumotlarining uzluksiz kumulatsion davomidagi axborot oqimi xamda neyrolingvistik dasturlash yordamida turli elat, millat va xalqlar ongiga ta'sir ko'rsatish natijalari. "Madaniy tajovuzkorlik" va "inson huquqlari" ekspansiyasi tushunchasi: uning mohiyati va vujudga kelish shakllari. Yangilik, uning ko'rinishi va shakllari. "Beg'araz" jurnalistikaning noxolisligi: yangiliklar tanlash usullari, faktlarni tarqatish va izohlash mahorati, dasturlarda yangiliklar bloklarini tashish mexanizmi.



**Axborot urushi tushunchasi.** Axborot urushining tarkibi: psixologik, dezinformatsion, elektron, shuningdek axborot hurujlari va ularning ko'rinishlari (bevosita va bilvosita), axborot tizimlarining buzilishi va boshqalar.

Zamonaviy sharoitda axborot quroli, uning o'ziga xosligi, imkoniyatlari va qo'llash ko'lami. Axboriy qaramaqarshiliklarning shakli, vositasi va maqsadi, axborot makoni ustidan nazorat hamda jamiyat psixologik holatiga zarar etkazish.

Milliy ommaviy kommunikatsiya mahalliy xalqlar tafakkuri va xulqining chet el OAV yordamidagi axborot ekspansiyadan himoyalash usuli sifatida. OAV sohasidagi xalqaro korporatsiyalar va ular yordamida ayrim mamlakatlarda hamda butun dunyoda ijtimoiy fikrni shakllantirish mexanizmlari. Chet el matbuoti, televideniye, radio va internetning asosiy qadriyatlari.

Chet el OAVning aholiga ta'sir o'tkazish yo'li, shakli va usullari. Omma psixologiyasi, uning o'ziga xos tomonlari va ko'rinishlari. Axborot bilan manipulyatsiya qilish va uning xususiyatlari. Axborot manipulyatsiyasining maqsadi va vazifalari, qonuniyatlari, shakli va usullari. Ijtimoiy axborot jamiyat tafakkuri ustidan manipulyatsiya qilish vositasi sifatida. Keng ommaga ta'sir o'tkazishning psixologik usullari va qo'llanilishi. "Axborotni qabul qilish madaniyati" tushunchasi: mohiyati va tarkibiy mazmuni. Axborotni qabul qilish madaniyatini shakllantirish masalalari.

**Axborot sohasida milliy xavfsizlikni ta'minlash tizimining komponentlari va mazmuni.** O'zbekistonning dunyo axborot muhitiga kirishi: muammolar, ularni hal qilish yo'llari va rivojlanish istiqbollari. O'zbekistonning axborot sohasidagi hayotga molik milliy manfaatlari, hozirgi dunyo axborot makonidagi mamlakatimiz manfaatlari himoya qilishning dolzarb muammo va vazifalari. Xamdo'st mamlakatlar va strategik hamkorlar bilan yagona axborot makonini birgalikda yaratishning ahamiyati.

Axborot va ommaviy kommunikatsiya sohalarida milliy xavfsizlikni ta'minlash tizimlarining komponentlari:

-axborot olish va undan foydalanishda inson erkinligi va huquqini ta'minlash, fuqarolar tomonidan ochiq davlat axborot tarmoqlaridan axborot olish imkoniyatini yaratish, mamlakatning ma'naviy rivojlanish borasidagi jamiyatning psixologik himoyasi va ma'naviy

hayotining mustahkamlanishi, shuningdek, ma'naviy qadriyatlar, vatandashlik va insoniylik, madaniy va milliy potensialni ta'minlash hamda kuchaytirish;

-davlat siyosatini axboriy ta'minlash, mahalliy aholiga, shuningdek, chet el auditoriyasiga mamlakatning ijtimoiy hayoti va davlat nuqtainazari, dolzarb ichki va xalqaro voqeahodisalar haqida ob'ektiv axborot berish;

-mahalliy axborot texnologiyalarini, milliy axborot industriyasini, axborotlashtirish vositalarini, telekommunikatsiya va aloqalarni rivojlantirish, mahalliy axborot resurslardan samarali foydalanish va ularni saqlash, yangi yo'nalish va texnologiyalarni shakllantirish;

-mahalliy axborot tizimlari, jumladan, davlat organlarining axborot tizimlari va tarmoq aloqalarni hamda mudofaa, moliyakredit va bank sohalarida xavfsizligini ta'minlash.

**Axborotpsixologik xavfsizlikni ta'minlashning vazifalari, asosiy yo'nalishlari va usullari.** Shaxs, jamiyat va davlat axborotpsixologik xavfsizligini ta'minlash, axborot sohasida milliy manfaatlarni himoya qilish bo'yicha vazifalar. Shaxs, jamiyat va davlatning axborotpsixologik xavfsizligi tahdidlariga qarshi usullari va faoliyatining asosiy yo'nalishlari: siyosiy, huquqiy, ma'naviy-ma'rifiy, tashkiliy-texnik, ijtimoiy-iqtisodiy, tahliliy-tadqiqot. Shaxs, jamiyat, davlatning axborotpsixologik xavfsizligini ta'minlashning siyosiy-huquqiy aspektlari. Davlat jamiyatning axborotpsixologik xavfsizligini ta'minlovchi kafolatdir. Davlat tomonidan ochiq axborot tizimlarda shaxs, jamiyat va davlatning axborotpsixologik manfaatlari himoyasini ta'minlashga qaratilgan choratadbirlar ishlab chiqilishi, bu jarayonning asosiy yo'nalishlari, tadqiq etish mexanizmlari.

Iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy rivojlanish sharoitida ochiq axborot tizimlarida jamiyatning axborotpsixologik xavfsizligi muhimligini o'rnatish.

Jamiyatni boshqarishning asosiy usullari: siyosiy-huquqiy, tashkiliy-iqtisodiy, ijtimoiy-psixologik, shuningdek informatsion boshqarish. Hukumat va unga bo'lgan ishonch jamiyat va davlatning axborotpsixologik xavfsizligi rivojlanishi asosi sifatida.



Konstitutsion tizimning himoyasi, jamiyat ma'naviyatining mustahkamligi, fuqarolar salomatligi axborotpsixologik xavfsizlikning asosiy sharti. Axborot olish uchun kafolatlar. Shaxsning ruhiyatiga destruktiv ta'sir o'tkazuvchi, unga zarar ko'rsatuvchi axborotlardan ijtimoiy guruh, jamiyat, shuningdek millatlar orasida nizo keltirib chiqaruvchi milliy, irqiy, diniy ziddiyatli, urushga chorlovchi, tajovuzkorlikni targ'ibot qiluvchi, pornografiyani tarqatuvchi, kishilarning shaxsiyatiga, ishbilarmonlik obro'yiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi axborotlarni cheklash yoki taqiqlash masalalari. Axborotpsixologik xavfsizlikni ta'minlashning ma'naviyta'rifiy aspekti. Fuqarolik jamiyati institutlarini shakllantirish va axborotpsixologik xavfsizlik. OAV xodimlari tomonidan axloqiy, o'zini tutish me'yorlariga qat'iy amal qilish shaxs, jamiyat va davlatning axborotpsixologik xavfsizligini ta'minlashdagi muhim shartlardan biri sifatida ta'rif etilishi. Axborotpsixologik xavfsizlikni ta'minlash bo'yicha faoliyatning tashkiliy texnik aspektlari va uning asosiy tarkibi: kadrlar, dastur bilan ta'minlanish, rejalarni amalga oshirish shartlari. Axborotpsixologik xavfsizlikni ta'minlash bo'yicha ilmiy tahliliy va o'quvslubiy faoliyat: tarkibiy xususiyatlari, o'ziga xosligi, mazkur yo'nalishdagi faoliyatni tashkil etish, vositalar va bosqichlari.

**Ochiq ommaviy axborot tizimlar sharoitida shaxsning psixologik o'z-o'zini himoyalashi.** Inson ijtimoiysiyosiy, iqtisodiy va ma'naviy tizimning asosi va bosh bo'g'ini. Inson ruhiy xolati uning dunyoqarashlari, e'tiqodi, g'oyalari, javobgarlik va jamoatchilik hissi, moddiy ta'minlanganligi, ehtiyojlarning qondirilishi kabilarga bog'liqligi. G'oya va uning o'ziga xos xususiyatlari. G'oya turlari, shakl va xususiyatlari. Milliy istiqlol g'oyasi tushunchasi. Mafkura va uning xususiyatlari. Mafkuraning manbai, turlari, ko'rinishi va asosiy maqsadi. Mafkura va shaxs, davlat, jamiyatning axborotpsixologik xavfsizligini ta'minlash muammolari. Ochiq axborot kommunikativ tizimlarda shaxsning ko'nikmalarini shakllashtirish hamda to'g'ri baxolash va axborotpsixologik xavfsizlik taxdid belgilarini, ta'sir ko'rsatishni imkoniyatlarini va o'zo'zini ximoya qilish muomalasini to'g'ri tashkil etish. Turli axborotpsixologik xolatlarda inson o'zo'zini tutishi: asosiy komponentlari, shakllari va psixologik o'zo'zini ximoya qilish

algoritmi. Ochiq axborot tizimlar bilan bog'lanish sharoitida psixologik ximoya qilish vositalari. Foydali va zararli axborotlar tushunchasi. Axborotni foydali va foydasizga ajratish ko'nikmasini ishlab chiqish. Psixologik barqarorlik poydevori – borliqqa, o'z imkoniyatlari va davlat imkoniyatlariga sog'lom qarashni tarbiyalash. Shaxsning ma'naviyta'rifiy rivojlanishining axborotpsixologik xavfsizlik kafolati. Psixologik o'zo'zini boshqarish.

**Jamoatchilik fikri va jamiyatning axborotpsixologik himoyasini ta'minlash.**

Ommaviy ong xususiyatlari va psixologik manipulyatsiya vositalari. Axborot sohasida jamiyatning psixologik immunitetini shakllantirish tushunchasi, maqsadi va vazifalari. Milliy madaniyat, urfodatlar, fuqarolik qarashlar, vatanparvarlik tushunchalari begona g'oyaga qarshi immunitetning asosi sifatida. Axborot xavfsizligining asosiy tarkibiy qismlari: xalqaro munosabat va xalqaro xavfsizlik muammolari yo'nalishiga qaratilgan virtual kutubxonalar fondi, xavfsizlik muammolari xujjatlarini tez qidiruv tizimi, rasmiy xujjatlarga asoslangan jaxon yangiliklari obzori, siyosiy inqirozlar va nizolarni belgilab beruvchi xalqaro anjumanlar, xalqaro munosabatlar muammolari va xavfsizlik muammolari ma'lumotlari. Aniq axborot: ma'lumotlar bazasi, statistika.

Jamoatchilik fikri jamoatchilik ongining ijtimoiy ko'rinishi sifatida. Jamoatchilik fikri fuqarolik jamiyati xolatining o'lchami sifatida. Jamoatchilik fikrini shakllantirish va o'rganish – mamlakatning ijtimoiysiyosiy hayotining tarkibiy qismi. Jamoatchilik fikrini sotsiologik usullar bilan o'rganish va mamlakat aholisining iqtisodiy, siyosiy hamda ijtimoiy masalalar bo'yicha rivojlanish darajasining tahlili. Ijtimoiy fikr monitoringi va uning tahlil qilinishi. Ijtimoiy talablarni o'rganish usullari. Ochiq axborot tizimlaridan ma'lumotlarni qabul qilishni, tushunishni va talqin etishni o'rganish masalalari. Sotsiologik tadqiqot jamoatchilik fikrini o'rganish mexanizmi sifatida. Nomukammal guruhlarini aniqlash va ularni axborotpsixologik xavfsizlikka ko'rsatadigan ta'siri e'tiborga olish masalasi.

Ijtimoiy fikr va OAV. Ochiq axborot kommunikativ tizimlar sharoitida jamiyatning psixologik himoyasi tizimi: psixologik



ximoyaning asosiy daraja va yo'nalishlari, ximoya tizimini yaratish su'ektlari va texnologiyasi.

***O'zbekiston ommaviy axborot vositalari va jamiyatning axborotpsixologik xavfsizligini ta'minlash.*** Axborot sohasida mamlakatning milliy manfaatlari va ularni ta'minlash. O'zbekistonning axborot xavfsizligiga tahdidlarning turlari. Respublikamizning axborot xavfsizlik holati va uni kuchaytirish bo'yicha vazifalar. Jamiyatning turli sohalarida axborotpsixologik xavfsizligining xususiyatlari va uni ta'minlash uchun kerakli choratadbirlar. O'zbekiston Respublikasining axborot va axborotpsixologik xavfsizligini ta'minlash sohasidagi xalqaro hamkorligi. Davlat siyosatida mamlakat aholisi hamda jamiyatning axborotpsixologik xavfsizligini ta'minlashning asosiy yo'nalishlari, ularni amalga oshirish bo'yicha choratadbirlar. Axborotpsixologik xavfsizlikka erishishning tashkiliy asoslari. O'zbekistonda axborot bozorini shakllantirish va rivojlantirish masalalari. Respublikada OAVning tarkibi va tizimlari. OAV bo'yicha O'zbekiston Respublikasining qonunchiligi. Fuqarolar uchun ochiq davlat axborot tarmoqlariga yo'l ochishni ta'minlash. Mahalliy OAV tomonidan mamlakat aholisining psixologiyasini, mentalitetini, jamiyat fikrining o'ziga xosligi va ular tomonidan bajariladigan ijtimoiy vazifalarni inobatga olish masalasi. Chet el ommaviy kommunikatsiya vositalarining ta'siri ostida qat'iy psixologik mutanosiblikka erishishning yo'li va vositalari. O'zbekiston xalqining tarixiy, madaniy, ma'naviy boyliklarini mahalliy OAV faoliyatining ustuvor yo'nalishi sifatida tasdiqlash.

Davlat siyosatini axboriy ta'minlash, mahalliy aholiga va chet el fuqarolariga demokratizatsiya va jamiyat yangilanish jarayonlari, mamlakatni isloh qilish va modernizatsiyalashtirish, ichki va xalqaro hayotning dolzarb hodisalari bo'yicha O'zbekistonning tutgan o'rnini haqida ishonchli, to'g'ri axborot berish.

### **Nazorat savollari.**

1. Axborot urushi tushunchasini izohlab bering.
2. Ochiq ommaviy axborot tizimlar sharoitida shaxsning psixologik o'z-o'zini himoyalash usulari haqida aytib bering.
3. O'zbekiston ommaviy axborot vositalari va jamiyatning axborotpsixologik xavfsizligini ta'minlash haqida gapirib bering.
4. Axborot sohasida milliy xavfsizlikni ta'minlash tizimining komponentlari haqida gapirib bering.



**1-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:**  
**Mavzu: Insoniyat rivojlanishining ilk bosqichlarida**  
**pedagogikaning paydo bo'lishi.**

**Reja:**

1. Qadimgi Yunonistonda madaniyat, maktab va dastlabki pedagogik fikrlar.

2. Qadimgi Yunonistonda pedagogik nazariyalarning tug'ilishi

3. Antik davr faylasuflarining qarashlari.

**Tayanch iboralar:** *estetik, idealizm, atomizm, axloqiy tarbiya, efebiya.*

**1. Qadimgi Yunonistonda madaniyat, maktab va dastlabki pedagogik fikrlar**

Eramiz boshlanishidan oldin O'rta Osiyoning janubiy chekkasiga yaqin bo'lgan joyda O'rta dengiz bilan Hindistonni birlashtiruvchi karvon yo'li qurildi. So'ngra O'rta Osiyo orqali Xitoy dan O'rta dengizga tomon «Buyuk ipak yo'li» ochildi. Natijada O'rta Osiyo xalqaro savdo-sotiq markaziga aylandi. Bu esa o'z navbatida O'rta Osiyo vohalarida madaniyatning rivojlanishiga ta'sir etdi, yozuvning tarqalishiga yordam berdi. Ayniqsa, qadimgi Yunonistonda madaniyat, maktab va dastlabki pedagogik fikrlar boshqa mamlakatlarga nisbatan juda erta rivojlandi.

Yunoniston uncha katta bo'lmagan bir qancha quldorlik davlatlaridan tashkil topgan. Uning mo'tabar shaharlari Lakoniya (bosh shahri Sparta) va Attika (bosh shahri Afina)dir. Bularning har qaysisida tarbiyaning alohida tizimlari vujudga kelib, Sparta usulidagi tarbiya va Afina usulidagi tarbiya deb ataladigan bo'ldi. Ammo ikkala davlatda ham quldorlik tuzumi hukmron edi. Yunonistonda qullarni «gapiradigan ish quroli» deb hisoblar edilar, qullar oddiy insoniy huquqlardan ham mahrum edilar. Lakoniya (Sparta)da kemalar to'xtaydigan qulay gavanlar bo'lmaganligi tufayli qullar mehnatiga asoslangan dehqonchilik hukmron edi. 9 ming oiladan iborat bo'lgan quldorlar 250 mingdan ko'proq aholiga hukmronlik qilardi. Spartada qullar shafqatsiz ta'qib ostiga olinar edi.

Tarbiya ishlari esa davlat ixtiyorida bo'lib, uning asosiy maqsadi spartaliklarning bolalarini baquvvat, jismoniy sog'lom, bardoshli,

chiniquqan jangchilar qilib tarbiyalash va bo'lajak quldorlarni etkazishdan iborat edi. Spartaliklarning bolalari 7 yoshgacha uyda yashar, keyin «agella» deb ataluvchi davlat muassasasida 18 yoshga etguncha tarbiyalanar edi. Ular «pedonom» rahbarligida jismoniy sog'lom bo'lish uchun turli mashqlar bilan chiniqtirilar, sovuqqa, ochlikka va chanqoqlikka chidashga, og'riqqa bardosh berishga o'rgatilar edi.

Ta'limning asosiy qismini harbiy gimnastika mashqlari egallar edi, qadimgi yunon tarixchisi, faylasuf olim Plutarx Sparta maktablaridagi ta'limtarbiya haqida gapirib, shunday deydi: «O'qish va yozishga kelganda bolalarga faqat ularning eng zaruri o'rgatilar edi, tarbiyaning qolgan qismi esa bitta maqsad: hech so'zsiz itoat qildirishni, chidamli bo'lishni va engish ilmini o'rgatishni ko'zda tutar edi». Spartada ta'lim-tarbiyaning yana bir muhim vazifasi yoshlarni qullarga nisbatan shafqatsiz, ularni mensimaydigan qilib tarbiyalashdan iborat edi. Shu maqsadda yoshlar «Kreptiyalar»da, ya'ni kechalari qullarni tutish mashqlarida qatnashar, shubhali bo'lib 75 ko'ringan har qanday illatni (qulni) o'ldirar edilar. Yoshlarga axloqiy tarbiya berishda davlat rahbarlari maxsus suhbatlar o'tkazib, shu yo'l bilan ularga axloqiy va siyosiy tarbiya berar edilar.

Shuningdek, bolalarni savol javob jarayonida aniq, qisqa va to'nda qilib javob berishga o'rgatib borilgan. Spartada 18—20 yoshga etganda yigitlar «Efeblar» o'spirinlar guruhida harbiy xizmatni o'taganlar. Spartada qizlar tarbiyasiga ham alohida e'tibor berilgan. Ularni harbiy va jismoniy tarbiya malakalari bilan qurollantirib borilgan. Chunki erkaklar jangga ketganlarida ular shaharni qo'riqlab, qullarni itoat saqlashini ta'minlar, ular hatto jangda ham qatnashar edilar. Afinada esa hayot, tartib, intizom, maktab tizimi va undagi ta'lim-tarbiya spartanikidan butunlay farq qilardi. Qullar xususiy mulk hisoblanar edi. Afinada eramizdan ilgari V—IV asrlarda madaniyat barq urib o'sdi. Fan, me'morchilik va haykaltaroshlik taraqqiy qildi. Afinada eng ko'rkam va barkamol inson deb ham jismoniy, ham ma'naviy jihatdan etuk kishini o'zlarining «ideali» deb hisoblar edilar. Bu ideal faqatgina yuqori tabaqali quldorlarga xos edi. Jismoniy mehnat esa faqat qullarning qismati deb hisoblanar edi.



Afinada bolalar 7 yoshga etguncha uyda tarbiyalanar, o'g'il bolalar 7 yoshdan boshlab maktabga qatnar, qizlar esa oilada ona ko'magida uy-ro'zg'or ishlariga o'rgatilar edi. Afinada xotin-qizlarning hayoti uy doirasidan chiqmas, asosan ichkarida o'tar edi. Afinada bolalar dastlab 7 yoshdan 13—14 yoshgacha «grammatist» (savod o'rgatish ma'nosida), «kifarist» (grekcha musiqa o'qituvchisi ma'nosida) maktablarda tahsil olganlar. Bu maktablar xususiy bo'lib, o'qish pullik edi. shuning uchun fuqarolarning bolalari bu maktablarda ta'lim ololmas edilar. Bu maktablarda «didaskol» deb atalgan o'qituvchilar mashg'ulot olib borar edilar. (men o'qitaman, degan ma'nodagi «didasko» so'zidan keyinroq «didaktika» — ta'lim nazariyasi kelib chiqqan). O'g'il bolalarni maktabga qullardan biri boshlab borar edi, bunday qul pedagog deb atalar edi («pays» - bola, «agogeyn» - etaklab borish degan so'zlardan olingan). Grammatist maktabida o'qish, yozish va hisoblash o'rgatilar edi. O'qishda harflarni hijjalab o'qitish usuli, so'ng qo'shib o'qish usulidan foydalanganlar. Yozuvni o'rgatishda mum surilgan yaltiroq taxtachalardan foydalanganlar. Ular ingichka cho'p yordamida yozganlar. Sonlar barmoqlar, sopol toshlar, sanoq taxtasi yordami bilan hisoblaganlar. Kifarist maktabida o'g'il bolalarga adabiy bilim va estetik tarbiya berilar, muzika, ashula, deklomatsiyalar o'rgatilar edi.

O'g'il bolalar 13—14 yoshga etganlaridan keyin palestra («kurash maktabi») deb atalgan o'quv yurtiga o'tar edilar. Bu o'quv yurtida ular ikki—uch yil davomida jismoniy mashqlar bilan shug'ullanar edilar. Masalan, sakrash, yugurish, kurash tushish, disk va nayza irg'itish, suvda suzish kabilar o'rgatilardi. Palestrada o'qish tekin edi, shuning uchun ham yoshlarning ko'pchilik qismi palestra o'qish bilan cheklanib qolar edi. Yoshlarning badavlatroq oiladan bo'lgan qismi palestrani tugatgach gimnasiyga (jismoniy, ijtimoiy tarbiya) kirar edi. Ularga falsafa, siyosat, adabiyot fanlari o'rgatilgan. Bu maktabni tugatgan yoshlar davlatni boshqarishda qatnashishlari mumkin edi.

Nihoyat, Spartada bo'lgani kabi, Afinada ham 18 dan 20 yoshgacha bo'lgan yoshlar Efeblar qatoriga o'tib, harbiy xizmatga tayyorlanar va o'zlarini siyosiy bilimlarini oshirishni davom ettirar edilar. Aholining ko'pchilik qismi bolalarni maktablarda o'qita

olmaganligi sababli ularga kasb-hunar o'rgatish odat tusiga kirgan edi.

Ayrim xat-savodi bor otalar bolalariga o'qishni o'zlari o'rgatar edilar. Bu kabi tartib davlat tomonidan qonunlashtirilib qo'yilib bechorahol tabaqaga mansub ota-onalar o'z bolalariga biror kasbni o'rgatishga majbur edilar. Aks holda ularning bolalari kelgusida keksayib qolgan ota-onalari to'g'risida moddiy g'amxo'rlik qilishdan ozod etilar edi. quldor zodagonlar mehnat bilan shug'ullanuvchi erkin aholiga nafrat bilan qarardi. qullarni esa «gapiradigan ish quroli» 76 deb hisoblar edilar.

## 2.Qadimgi Yunonistonda pedagogik nazariyalarning tug'ilishi.

Yunonistonda maktab va madaniyatning tez rivojlanishi pedagogika nazariyasining ham tug'ilishiga imkoniyat yaratdi. Pedagogika nazariyasiga olim va faylasuflardan Suqrot, Platon, Aristotel va Demokritlar asos soldilar. Ular o'z qarashlari bilan ta'lim-tarbiya rivojlanishiga juda katta hissa qo'shdilar. quyida bu faylasuf olimlar haqida qisqacha to'xtalib o'tamiz. Suqrot. (eramizdan avvalgi 469—399 yillar) O'zining demokratik ijtimoiy kelib chiqishiga qaramay (u kambag'al hunarmand, ya'ni haykaltarosh o'g'li) konservativ zamindor aristokratlarning ideologi edi.

Bu albatta uning falsafiy va pedagogik qarashlarida o'z aksini topdi. Suqrot dunyoning tuzilishini, buyumlarning fizik holatini bilib bo'lmaydi, odamlar faqat o'zlarinigina bilishi, axloqni kamol toptirishi lozim deb hisoblar edi. Suqrot faylasuf bo'lishi bilan birga ajoyib notiq ham edi. U keng maydonlarda so'zga chiqib, axloqqa doir masalalar yuzasidan suhbatlar o'tkazar, tinglovchilarni savol-javob yo'li bilan haqiqatni o'zlari topishlariga va bilishlariga undar, shu yo'l bilan odamlarni haqiqatni izlashga o'rgatar edi. Suhbatni bu metodi «Suqrot metodi» deb yuritilgan. U pedagogika olamiga ana shunday savol-javob metodini, ya'ni «evristik» suhbat metodini yangi (savol berish va savolni to'ldirish) metodini olib kirdi.

Suqrot — falsafiy dialektikaning asoschilaridan biri. U baxs urqali, ya'ni muayyan masalalarni o'rta qo'yish va ularga javob topish yo'li bilan haqiqatni aniqlash mumkin deb tushungan.



Aristotel fikricha Suqrot mavjud haqiqatdan umumiy tushunchalarga o'tish haqidagi induktiv ta'limotni hamda har bir narsaning mohiyatini bilishning birinchi imkoniyatini beradigan tushunchalarni aniqlash haqidagi ta'limotni yaratgan. Uning etika sohasidagi asosiy tezisi shundan iborat: ezgulik bilimdir; donishmandlik, ya'ni yaxshilikni biluvchi yaxshilik qiladi; yomonlik qiluvchi esa yaxshilikni yo bilmaydi, yoki pirovardida yaxshilikning tantanasi uchun yomonlik qiladi.

Suqrotning tushunishicha, aql bilan axloq o'rtasida ziddiyat bo'lishi mumkin emas. U tarbiyada axloqiy, estetik, jismoniy tarbiya mezonini ishlab chiqdi. Lekin Suqrotning axloqiy qarashlarida tengsizlikni yaqqol sezish mumkin. Uning fikricha, axloq faqat imtiyozli «mumtoz»largagina xos, «mumtoz» kishilar haqiqiy axloqning yagona egalari bo'lganliklari uchun hokimiyat ham ularning qo'llarida bo'lmog'i kerak deydi. Suqrot demokratiyaga dushmanlikda asossiz ayblanib, o'lim jazosiga hukm qilingan. Lekin o'zi zahar ichib o'lgan. Haqiqatda esa u adolatga xilof bo'lgan davlatni boshqarishning hamma formalarini — monarxiya, tiraniya, aristokratiya, plutokratiya va demokratiyani tanqid qilgan. Platon eramizdan ilgari (424—347 yillarda) yashagan.

qadimgi Yunonistonning mashhur — idealist faylasufi, Suqrotning shogirdi, obyektiv idealizm nazariyasining asoschisi edi. U «g'oyalar dunyosi»ni birlamchi, his qiluvchi narsalar dunyosini ikkilamchi deb hisobladi.

Platon olamni hodisalar dunyosi va g'oyalar dunyosi deb ikkiga bo'ldi. Uning fikricha g'oyalar abadiy va o'zgarmasdir. Uning nazarida, narsalar g'oyalar olamining soyasidir, xolos. Afina aristokratiyasining namoyondasi bo'lgan Platon, aristokratiyaning abadiy hukmronligi haqidagi nazariyani ilgari surdi. Uning fikricha ideal aristokratik davlat uch xil ijtimoiy guruh: faylasuflar, jangchilar, hunarmandlar va dehqonlar guruhidan iborat bo'lishi lozim. Faylasuflar davlatni boshqaradilar, jangchilar uni har qanday dushmandan himoya qiladilar, uchinchi guruh esa mehnat qilib, mo'l hosil etishtirib, faylasuflar va jangchilarni boqadilar, degan fikrni olg'a suradi.

Shuningdek, u qullarni ham saqlanib qolishini aytib, uning tasavvuridagi ideal davlatda qullar ham, hunarmandlar ham

huquqsizdirlar, pastkashlik hamda qanoat va itoatkorlik fazilatlarigina hunarmand kosiblarga va dehqonlarga xos deb ta'kidlaydi. Platonning fikricha, u olg'a surgan g'oya, bu davlatning maqsadi oliy ezgulik g'oyasiga yaqinlashishdir: bu g'oya, asosan, tarbiya yo'li bilan ro'yobga chiqishini ta'kidlaydi. Tarbiya, — deydi Platon, — davlat tomonidan tashkil etilmog'i va hukmron guruhlarning — faylasuflar va jangchilarning manfaatini ko'zlamog'i lozim. Platon o'zining pedagogika tizimida Sparta va Afina tizimining ba'zi bir belgilarini birlashtirishga intiladi.

Platonning fikricha, bolalar 3 yoshdan boshlab 6 yoshgacha davlat tomonidan tayinlab qo'yilgan tarbiyachilar rahbarligida maydonchalarda turli o'yinlar o'ynash bilan shug'ullanishlari muhimdir. Platon o'yinlarni maktabgacha tarbiya vositasi deb hisoblab, ularga katta ahamiyat beradi, shuningdek, bolalarga hikoya qilib beriladigan materiallarni sinchiklab tanlash kerakligini ham uqtirib o'tadi. U bolalarga eng yoshlik chog'idanoq ijtimoiy tarbiya berish tarafdori edi. Bolalar 7 yoshdan 12 yoshgacha davlat maktablariga qatnaydilar va bunday maktablarda o'qish, yozish, hisob, musiqa va ashula o'rgatiladi. Bolalar 12 yoshdan 16 yoshgacha odatdagi badantarbiya mashqlari o'rganiladigan palestrada, ya'ni jismoniy tarbiya maktabida o'qiydilar.

Palestrani tamomlagan o'spirinlar 18 yoshgacha hisob, geometriya va astronomiyani o'rganadilar, bunda ko'proq Amaliy mashg'ulot mashg'ulot maqsadlar (ularni jangchilar qilib tayyorlash) ko'zda tutilgan. 18 yoshdan 20 yoshgacha yigitlar «Etebiya»da tarbiyalanadilar, ya'ni harbiy gimnastika tayyorgarligini o'taydilar. Aqliy mashg'ulotga mayli bo'lmagan yigitlar 20 yoshdan boshlab, jangchilar qatoriga o'tadilar. Abstrakt tafakkurga qobiliyati borligi ochiq ko'ringan yoshlar, ya'ni yigitlarning ozroq qismi 30 yoshga qadar falsafa, shuningdek, hisob, geometriya, astronomiya va musiqa nazariyasini o'rganish bilan shug'ullanib, shu tariqa ilm olishning uchinchi, oliy bosqichini o'taydilar, ammo bunda Amaliy mashg'ulot mashg'ulot maqsad ko'zda tutilmasdan, balki falsafa—nazariyani mukammal o'rganish ko'zda tutiladi. Shu tariqa ular davlat mansablarida ishlashga tayyorlanadilar. Iste'dodi g'oyat o'tkir ekanligi ma'lum bo'lgan va juda ozchilikni tashkil etgan yigitlar falsafa ilmini o'rganishni yana 5



yil (35 yoshga qadar) davom ettiradilar, shundan so'ng 35 dan 50 yoshgacha davlatni boshqaradilar.

Platon ham xotin-qizlar tarbiyasi xususida fikr yuritib, Spartadagi usulni ma'qullaydi. Umuman Platon tarbiya tizimining butun mazmuni va mohiyati jismoniy mehnatdan g'oyat nafratlanish ruhi bilan sug'orilgan. Platon g'oyasiga ko'ra bo'lajak faylasuflar va jangchilarning «jismoniy mehnat to'g'risida xato o'ylashlari» ham taqiqlab qo'yilgan, shuningdek qullarning bolalarini o'qitmagan ma'qul, degan g'oya ilgari surilgan. Biroq, Platon maktabgacha tarbiya to'g'risida, davlat tomonidan izchillik bilan olib borilishi lozim bo'lgan tarbiya tizimi to'g'risida bir qancha muhim fikrlarni aytdi, ijobiy o'rnak namunasida tarbiyalash kabilarni talab qildi. Platon o'zining axloqiy tizimini yaratar ekan, ustozlari Suqrotga ergashib, obyektiv idealizm yo'lini tutadi.

Platon etikasining asosiy nazariy tayanch nuqtasi — inson ongi chegaralaridan tashqarida bo'lgan va mangulik g'oyalari olamida xudoning doimiy nazorati ostida bo'ladigan yagona o'zgarmas «yaxshilik» g'oyasidir. Uning fikricha, erdagi yaxshiliklarning hamma turi o'zida meyor, go'zallik va haqiqatdan iborat uch tushunchani jamlagan oliy «yaxshilik g'oyasi»ning in'ikosigina bo'lishi mumkin. Platon fikricha, odamning axloqiy hayoti shu oliy «yaxshilik g'oyasi»ga intilishga to'la bo'ysungan va xushbaxtlikni tashkil etadigan, faqat oliy «yaxshilik» g'oyasiga intilishdagina xulqning namunasini ko'rish mumkin.

Shunday qilib, Platon insonning xulqini xudo xohishiga bo'ysundirishga harakat qilgan. Platon insonga xos kategoriyalar va tushunchalarni sinchiklab ishlab chiqib, ularning barqarorligi va muayyanligini isbotlagani holda ularni kishilar joriy qilishini ham e'tirof etmadi.

Shu bilan, u axloqiy qonunlar kishilar uchun majburiy yoki nomaqbul bo'lishi mumkinligi haqidagi fikrga o'rin qoldirmadi. U bu o'rinda aristokrat zodagonlarnigina nazarda tutgan xolos. Xalq ommasiga kelganda unga axloqiy hayotda arziyas o'rin berilgan, uning fikricha, xalqqa faqat bo'ysunish, itoatkorlik axloqigina xos, qullar hech qanday fazilatga ega emaslar, deb hisoblagani sababli Platon 78 axloqiy etikasiga ko'ra, ular umuman chinakam axloq egasi bo'lishi mumkin emas.

Platon axloqiy tushunchalarni o'zgarmas va barqaror deb qarashi hamda ularni mutlaqlashtirishi jamiyat siyosiy tuzilishining o'zgarmasligi g'oyalarini himoya qilishga va quldorlik davlatini ideallashtirishga xizmat qildi. Natijada Platon etikasi aristokratiya nazarida jozibador bo'lib ko'rinadi. Ular uning etikasida o'z hayotlari tarzining in'ikosi va himoyachisini ko'rdilar. Platonning shogirdi bo'lgan, makedoniyalik Iskandarni tarbiyalagan, qadimgi Gretsiyaning eng yirik idealist-faylasufi va olimi Arastuning pedagogika nazariyasini yaratishdagi va uni rivojlantirishdagi xizmatlari juda ulkan.

### 3. Antik davr faylasuflarining qarashlari.

Arastu—Aristotel (eramizdan ilgari 384—322 yillar)da yashagan. Platonning shogirdi bo'lgan, makedoniyalik Iskandarni tarbiyalagan, qadimgi Yunonistonning yirik idealist-faylasufi va olimi edi. Platon olimni g'oyalar dunyosi va hodisalar dunyosi deb ikkiga bo'lgan bo'lsa, uning shogirdi Arastuning aytishicha, g'oyani shaklga o'xshatish mumkin. Har qanday buyumda biz uning moddasini va shaklini ko'rishimiz mumkin. Moddada narsalar bo'lishi uchun imkoniyatlar bor; modda biron shakl olganidan so'nggina narsa bo'lib qoldai.

Chunonchi, marmarning o'zi bir moddadir, ammo unga ma'lum shakl berilsa, haykal tusini olishi mumkin. Butun hayot taraqqiyot jarayonidir, bu jarayon, Arastuning fikricha, tashqi kuchlarning ta'siri ostida sodir bo'lmaydi, balki ichki taraqqiyotning o'zidir. Arastu tashqi olamning mavjudligiga shubha qilmaydi va hissiy tajribani, sezgilarni bilishning asosi deb hisoblaydi.

Arastuning ta'kidlashicha bilishdagi xatolar noto'g'ri tafakkurdan, ya'ni hissiy tajribani noto'g'ri talqin qilishdan kelib chiqadi. Eng muhimi shundaki, Arastu shakl bilan mazmunning birligini ko'rsatib o'tdi, taraqqiyot g'oyasini olg'a surdi. Arastu olamda tana va jon bor, tana bilan jon materiya bilan shakl tariqasida bir-biridan ajralmagan holda mavjuddir, deydi. Uningcha, uch xil jon bor: o'simlikdan tarkib topgan jon oziqlanish va urchib ko'payishda namoyon bo'ladi; hayvonotdan tarkib topgan jon, o'simlik xossalariidan tashqari sezgilarda va istaklarda namoyon bo'ladi; aqlning ifodasi bo'lgan jon, o'simlik va hayvonot xossalariidan tashqari, u tafakkur yoki bilish xislatlariga ham egadir.



Insondagi jonning hayvoniy qismi aqlga tobe bo'lganligi sababli, uni iroda deb atash mumkin. Arastuning fikricha, jonning mana shu uch xiliga muvofiq uch xil tarbiya — jismoniy tarbiya, axloqiy tarbiya, aqliy tarbiya bo'lishi kerak. Tarbiyaning maqsadi, uning fikricha jonning olim tomonlarini — aql va irodani kamol toptirishdan iborat edi. Har bir moddada rivojlanish imkoniyati bor bo'lganidek, insonga ham tabiat faqat qobiliyatlarning boshlang'ichinigina beradi, insonda kamol topish imkoniyati tabiatda mavjuddir va bu imkoniyat tarbiya vositasi bilan ro'yobga chiqariladi.

Tabiat jonning uch xilini bir-biri bilan chambarchas bog'lab qo'ygan, biz ham tarbiyada tabiat belgilab bergan yo'dan borib, jismoniy, axloqiy va aqliy tarbiyani bir-biri bilan chambarchas bog'lab olib borishimiz lozimligini uqtiradi. Arastuning fikriga ko'ra, davlatning umumiy bitta o'irgi maqsadi bor, u ham bo'lsa, davlat hamma fuqarolarga bir xilda tarbiya berilishini ta'minlashi lozim, mana shunday tarbiya berish esa xususiy tashabbusning vazifasi bo'lmasdan, balki davlatning ishi bo'lishi lozim.

Arastu o'g'il bolalar 7 yoshdan boshlab davlat maktabida o'qishi lozim, deb uqtiradi. Bolalarga aqliy tarbiya berilishi kerakligini aytib, u o'g'il bolalar avvalo badantarbiya muallimlarining qo'liga topshirilsin, deb talab qiladi; bunda u bolalarni haddan tashqari charchatib qo'ymaslik kerakligini aytadi va ularni jisml mustahkamlanib olguncha engil mashqlar bilan shug'ullantirishni tavsiya etadi. Arastu jismoniy, axloqiy va aqliy tarbiyani bir-biri bilan bog'langan, deb qaraydi. Boshlang'ich ta'lim vaqtida, badantarbiyadan tashqari, yana o'qish, yozish, grammatika, rasm va musiqa o'rgatilishi kerakligini alohida uqtirib o'tadi. O'smirlar maktabda jiddiy ma'lumot olishlari kerak, ular adabiyot, tarix, falsafa, hisob, falakiyot, 79 musiqa o'rganishlari shart.

Go'zallikni his qilishni o'stirish uchun musiqa o'rganmoq kerak, ammo rasm chizish singari musiqa o'rganish ham oddiy hunarga aylanib ketmasligini kuzatib turish muhim deydi. U xotin-qizlarning tarbiyasi xususida gapirib, bu erkaklarning tarbiyasiga o'xshab ketmasligini, chunki ularning tabiati mutloq erkaklarnikidan farq qilishini aytadi. Arastu o'z pedagogik qarashlarida iroda, faoliyatni

asos qilib olgani holda, aqliy tarbiya sohasida axloqiy ko'nikmalarga katta ahamiyat beradi.

Tabiiy iste'dod, shu bilan birga, ko'nikma orttirish (matlub harakatlarni o'rganish, tez-tez takrorlab turish) va aql — bular axloqiy tarbiyaning uch manbaidir, deydi. Fazilatlar hosil bo'lishi uchun ezgu xulq-odatlarini va ko'nikmalarini tarkib toptiradigan, yaxshi o'ylab o'tkaziladigan mashqlar bo'lishi ham zarur, bunga odatlanish, buning uchun doimiy harakat qilish lozim, odatdan, ko'nikishdan esa axloqiy xatti-harakat hosil bo'ladi, deb ta'lim beradi. Arastuning qayd etishicha, har qanday istak va faoliyatda kamchilik, ortiqchalik va o'rtachilik bo'ladi. Shuning uchun ham hamma narsadan faqat o'rtachilik, faqat muvozanat yaxshi va foydalidir.

Demak, hamma narsada ortiqchalikka ham, kamchilikka ham yo'l qo'ymaydigan xatti-harakat yaxshilikning nishonasidir. Mana shunday xatti-harakatni hosil qilmoq uchun ko'proq mashq qilish kerak, degan fikrlarni olg'a surdi. Arastu Platondan farq qilib, oilani tarbiyadan chetlashtirmaydi, axloqiy tarbiya berish, asosan, oilaning zimmasida bo'lishi kerak, deydi.

Arastuning qarashlari antik pedagogikaning taraqqiyotiga katta ta'sir o'tkazadi. Ayniqsa uning —Nikomah etikasi|| va —Siyosat|| asarlari axloq masalalarini nazariy ishlab chiqishga bag'ishlandi. Arastu, axloqning jamiyat hayotida muhim ahamiyatga ega ekanligini ta'kidlab,

—Tabiat inson qo'liga qurol — aqliy va axloqiy kuch bergan, ammo u shu qurolni teskari tomonga nisbatan ham ishlatishi mumkin; shu sababli axloqiy tayanchlari bo'lmagan odam eng insofsiz va yovvoyi, o'zining jinsiy va did mayllarida eng tuban mavjudot bo'lib qoladi||, — deydi. Arastu antik davrining boshqa faylasuflariga qaraganda axloqiy munosabatlarning tabiatini teran tadqiq qila oldi. Uning fikriga ko'ra, axloqiy fazilat — faoliyat, xatti-harakat demakdir.

Barcha axloqiy fazilatlar adolat, do'stlik, muhabbat, saxiylik, salqparvarlik, xushfe'llik va hokazolar faqat inson faoliyatida namoyon bo'lishini asoslab beradi. Odam jamiyatda yashagani sababli uning axloqiy fazilatlarini hech qachon sof, xolis holda namoyon bo'lmaydi, balki faqat ijtimoiy faoliyatdagina amalga



oshadi. Shuning uchun barcha axloqiy fazilatlar ijtimoiydir, deydi Arastu.

Inson tabiatan fazilatlarga ega bo'lmagani, balki fazilatga o'rgangani sababli, tarbiyaning (faqat bolalarnigina emas, shu bilan birga barcha aholini tarbiya qilish) roliga katta ahamiyat berib, hususan hissiyotlarni tuyg'ularda idrokli tarbiyalashga ahamiyatni qaratadi. Uning fikricha, bunday tarbiya kishilarning axloqli bo'lib yashashga o'rganishlari uchun zarur bo'lgan mavjud qonun-tartibotlar yordamida amalga oshiriladi. Mutafakkir fazilat deganda hamisha ota-ona o'rnini bosishi mumkin bo'lgan davlatga xizmat qilishni nazarda tutadi.

Arastu axloqiy fazilatlar bilan bir qatorda inson uchun muhim bo'lgan aqliy fazilatlarga — bilim, donishmandlik, fahmlash va boshqalarga ham katta ahamiyat beradi. Ammo axloqiy fazilatlarni aqliy fazilatlarga bo'ysundirgan holda ifodalaydi. Arastu faqat aql faoliyatini tan oladi. Shu sababdan u baxt idealini haqiqatan intellektual mushohada etishda deb biladi. Umuman antik faylasuflar Suqrot, Platon, Arastular o'zlarining nazariyalarida har bir narsada meyor bo'lmog'i lozimligini uqtirib o'tganlar. Ular axloqni insonning baxtga erishish vositasi deb qaraganlar.

Atomizm nazariyasini yaratgan atoqli faylasuf — materialist Demokritning qarashlari (eramizdan avvalgi 460—370 yillar) qadimgi yunon falsafasining cho'qqisidir. Demokrit o'z asarlarida yuqorida nomlari qayd etilgan mutafakkir 80 faylasuflar kabi tarbiya masalalariga katta e'tibor beradi.

U o'z nazariyasida tabiat qonunlariga, xurofotni va qo'rquvni emirib tashlaydigan chinakam bilimlarga murojaat qiladi. Demokrit tarbiyani tabiatga muvofiqlashtirish masalasini birinchi bo'lib ilgari surdi. —Tabiat bilan tarbiya bir-biriga o'xshaydi|| deb yozadi u. Demokrit —ta'lim mehnat asosidagina go'zal narsalarni hosil qiladi||, deb, tarbiya ishida mehnatning roli juda katta ekanligini ta'kidlaydi. U doimo mehnat qilib turishni talab qildi, mehnatga odatlarni borgan sari, mehnat engil bo'lib boradi, deydi.

U yomon o'rnakdan ehtiyot bo'lish kerak, deb ta'kidlaydi va yaxshi xulq hosil qilishda mashqning ahamiyati katta, deb hisoblaydi. Demokrit barcha tabiiy jarayonlarga, jumladan, insonning axloqiy munosabatlarida ham kishi xulqini real, bu

dunyodagi asosini topishga urinadi. Demokrit axloqni odamning o'z tabiatidan kelib chiqib asoslashga harakat qiladi. Bilish nazariyasida

Demokrit moddiy olamni bilish va haqiqatga erishish mumkinligini ta'kidlaydi, bilish jarayonida sezgi va tafakkur rolini ko'rsatdi. Uningcha sezgilarimiz orqali olingan bilim «qorong'i»; u olamning mohiyatini ochib berolmaydi; aql orqali olingan bilim «yorug'», haqiqiy bilimdir.

Tabiat sirlarini faqat fikrlash yo'li bilan bilib olish mumkin. Demokritning axloqiy va pedagogik qarashlari diniy qobiqdan xoli edi. Shuning uchun ham o'zidan keyingi faylasuf olimlarga katta ta'sir etdi. Ayniqsa, ularning inson kamolotidagi nazariy qarashlari, tarbiyaning roliga bergan katta ahamiyatlari pedagogika tarixi nazariyasini yaratishda asosiy zamin bo'lib xizmat qildi.

### Topshiriq

#### «BALIQ SKELETI» grafik organayzeri

Grafik organayzer o'quvchi (tinglovchi va kursant)larda mavzu yuzasidan muayyan masala mohiyatini tasvirlash va echish qobiliyatini shakllantiradi. Uni qo'llashda o'quvchi (tinglovchi va kursant)larda mantiqiy fikrlash, mavzu mohiyatini yorituvchi tayanich tushuncha, ma'lumotlarni muayyan tizimga keltirish, ularni tahlil qilish ko'nikmalari rivojlanadi.

Undan foydalanish quyidagicha amalga oshiriladi:

o'qituvchi o'quvchi (tinglovchi va kursant)larni GOni qo'llash sharti bilan tanishtiradi;

o'quvchi (tinglovchi va kursant)lar kichik guruhlariga taqdim etiladi;

guruhlar topshiriqlarni bajaradi;

guruhlar o'z echimlarini jamoaga taqdim etadi;

jamoaga guruhlarining echimlari yuzasidan muhokama uyushtiradi

O'quvchi (tinglovchi va kursant)lar topshiriqlarni quyidagi tasvir asosida bajaradi:



## 2-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:

**Mavzu: Shaxs rivojlanishining individual va yoshdavrining xususiyatlari.**

### REJA:

1. Shaxs haqida tushuncha, individ, shaxs, individuallik.
2. O'quvchi-yoshlarni yosh xususiyatlariga ko'ra davrlarga bo'lish.
3. Sharq mutafakkirlari (Farobiy, Beruniy, ibn Sino, Jomiy, Davoniy, Navoiy, Avloniy va boshqalar) barkamol shaxs tarbiyasi haqida
4. Tarbiya vazifalari va uning mazmuni

**Tayanch iboralar:** *bola, shaxs, individ, individuallik, barkamol shaxs.*

### 1. Shaxs haqida tushuncha, individ, shaxs, individuallik.

Shaxs rivojlanishi haqida tushuncha. Shaxs tushunchasi insonga taalluqli bo'lib, konkret kishi, ya'ni, muayyan jamiyatning a'zosini ifodalashga xizmat qiladi. Odam shaxs bo'lishi uchun psixik jihatdan rivojlanishi, o'zini yaxlit inson sifatida his etishi, o'z xususiyatlari va sifatleri bilan boshqalardan farq qilmog'i kerak.

"Individ" nima? Bola ma'lum yoshga qadar "individ" sanaladi. Individ lotincha "individium" so'zidan olingan bo'lib, «bo'linmas», «alohida shaxs», «yagona» ma'nolarini anglatadi.

Individuallik esa tarbiya jarayonini amalga oshirishda bolaning shaxsiy xususiyatlari va yashash sharoitlarini chuqur bilish hamda hisobga olishdan iborat.

Individual yondashuv o'quvchilarning aqliy qobiliyatlari, bilishga bo'lgan qiziqish hamda iste'dodini namoyon etishda muhim ahamiyatga ega.

Bola harakatlari ongli, ijtimoiy munosabatlar jarayonidagi ishtiroki natijasida shakllana boradi.

Shaxs – muayyan jamiyatning a'zosi bo'lib, u psixologik jihatdan taraqqiy etgan, o'z xususiyatlari va xatti-harakatlari bilan boshqalardan ajralib turadi.

Kadrlar tayyorlash milliy modelida ham shaxs – kadrlar tayyorlash tizimining bosh subyekti va obyekt, ta'lim sohasidagi xizmatlarining iste'molchisi va ularni amalga oshiruvchi sifatida ta'riflanadi.

Kadrlar tayyorlash sohasidagi davlat siyosati insonni intellektual va ma'naviy-axlohiy jihatdan tarbiyalash, uning har tomonlama rivojlangan shaxs sifatida namoyon bo'lishiga erishishni nazarda tutadi. Mazkur ijtimoiy talabning amalga oshirilishi har bir fuqaroning bilim olish, ijodiy qobiliyatini namoyon etish, intellektual jihatdan rivojlanishi hamda muayyan kasb yo'nalishi bo'yicha mehnat qilish huquqini kafolatlaydi.

Odamning ijtimoiy mavjudot sifatida shaxsga aylanishi uchun ijtimoiy muhit sharoitlari va tarbiya kerak bo'ladi. Ana shular ta'sirida odam inson sifatida rivojlanib boradi va shaxsga aylanadi.

Rivojlanishning o'zi nima?

Rivojlanish oddiyda murakkabga, quyidan yuqoriga, eski sifatlardan yangi holatlarga o'tish, yangilanish, yangining paydo bo'lishi, eskining yo'qolib borishi, miqdor o'zgarishining sifat o'zgarishiga o'tishini ta'minlovchi murakkab harakat jarayoni sanaladi. Rivojlanishning manbai qarama-qarashliklarni o'rtasidagi kurashdan iboratdir.

Bola shaxsining rivojlanishi inson ijtimoiy mavjudotdir, degan falsafiy ta'limotga asoslanadi. Ayni vaqtda inson tirik, biologik mavjudot hamdir. Demak, uning rivojlanishida tabiat rivojlanishining qonuniyatlari ham muhim ahamiyatga ega. Shuningdek, shaxs bir butun mavjudot sifatida baholanar ekan, uning rivojlanishiga biologik va ijtimoiy qonuniyatlarni birgalikda ta'sir etadi, ularni bir-biridan ajratib bo'lmaydi.

Chunki shaxsning faoliyati, hayot tarziga yoshi, bilimi, turmush tarbiyasi bilan birga boshqa fojiali holatlar, kasalliklar ham ta'sir etadi.

Inson butun umri davomida o'zgarib boradi. U ham ijtimoiy, ham psixik jihatdan kamolga etadi, bunda bolaga berilayotgan tarbiya maqsadga muvofiq bo'lsa, u jamiyat a'zosi sifatida kamol topib, murakkab ijtimoiy munosabatlar tizimida o'ziga munosib o'rin egallaydi. Chunki rivojlanish tarbiya ta'siri ostida boradi.

Shaxsning fazilatlarini to'g'ri ko'rish va bexato baholash uchun uni turli munosabatlar jarayonida kuzatish lozim.

Demak, shaxsni rivojlantirish vazifasini to'g'ri hal etish uchun uning xulqiga ta'sir etuvchi omillar hamda shaxs xususiyatlarini yaxshi bilish zarur.

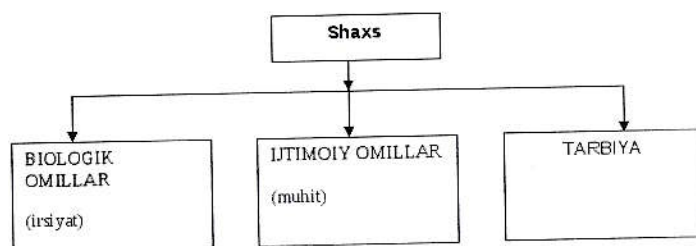


Tarbiya bolaga samarali ta'sir etishi uchun o'sish va rivojlanish qonuniyatlarini bilish va hisobga olish maqsadga muvofiq. Shunday qilib, rivojlanish va tarbiya o'rtasida ikki tomonlama aloqa mavjud.

*Shaxs tarbiyasiga ta'sir etuvchi omillar.* Fanda odamning shaxs sifatida rivojlanishiga biologik va ijtimoiy omillarning ta'siri o'rtasidagi munosabatni belgilashga oid munozara ko'pdan buyon davom etmoqda.

Insonning shaxs sifatida rivojlanishiga ijtimoiy voqealar, tabiiy omillar yoki tarbiya ta'sir etadimi? Bu uch omilning o'zaro munosabati qanday?

Fanda biologik yo'nalish deb nomlangan nuqtai nazar etakchi o'rinlardan birini egallab, uning vakillari Aristotel, Platonlar tabiiy-biologik omillarni yuqori qo'yadi. Ular tug'ma imkoniyatlar, taqdir, tole har kimning hayotdagi o'rnini belgilab bergan, deyдилar.



XVI asr falsafasida vujudga kelgan preformizm oqimi namoyandalari esa shaxs rivojlanishidagi naslning roliga katta baho berib, ijtimoiy muhit va tarbiyaning rolini inkor etadi. Xorij psixologiyasidagi yana bir oqim – bixeviorizm XX asr boshlarida yuzaga kelgan bo'lib, uning namoyandalari, ong va aqliy qobiliyat nasldan-naslga o'tib, insonga u tabiatan berilgan, deyiladi. Mazkur ta'limot vakili amerikalik olim E.Torndaykdir.

Progmatizm oqimi va uning vakillari D.Dyul, A.Kombe ham shaxs rivojlanishini biologik nuqtai nazarda asoslaydilar. Ular rivojlanishni fahat miqdoriy o'zgarishdan iborat, deb qaraydilar. Naslning rolini absolyutlashtirib, uni inson taqdirida hal qiluvchi ahamiyatga ega deb biladilar.

Demak, bir guruh xorijiy olimlar rivojlanishni biologik (nasliy) omilga bog'laydilar. Biologik oqimga qarshi falsafiy oqim vakillari

rivojlanishi ijtimoiy omil bilan belgilaydilar. Bu oqim vakillari bola shaxsining jismoniy, psixik rivojlanishi u yashaydigan muhitga bog'liq deb ko'rsatadilar.

Muhit deganda odam yashaydigan sharoitdagi barcha tashqi ta'sir tushuniladi. Shu nuqtai nazardan tarbiya tufayli bolani o'zi yashaydigan ijtimoiy sharoitga moslashtirish mumkin, degan xulosa kelib chiqadi. Ular ijtimoiy muhitning rolini hal qiluvchi omil deb hisoblaydilar. Demak, odam bolasining shaxs sifatida rivojlanib, taraqqiy etib borishi, uning shaxs bo'lib kamolga etishida nasl (biologik omil), ijtimoiy muhit (bola yashaydigan sharoit), shuningdek, maqsadga muvofiq amalga oshadigan tarbiya ham birdek ahamiyatga ega. Bu omillarning ta'sirini aniqlashda ilg'or pedagogik olimlar, psixolog va faylasuflar ta'limotiga suyaniladi. Falsafada shaxsni jamiyat bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy hayotdagi murakkab voqelik deb qaraladi. Ular individning ma'naviy boyligi uning munosabatlari bog'liq, deb hisoblaydilar.

Haqiqatdan ham, shaxs mehnat faoliyati zaminida rivojlanadi, kamolga etadi. Inson sharoitni, sharoit esa odamni yaratadi. Bu esa o'z navbatida inson faolligini namoyon etadi. Zero, shaxs ma'lum ijtimoiy tuzum mahsulidir. Jamiyat shaxs kamolotining muayyan imkoniyatlarini ro'yobga chiqarishi yoki yo'q qilishi mumkin. Faylasuflar shaxsni tabiatning bir bo'laki deb baholaydilar. Bu insondagi layoqat kurtaklari bo'lib, uning rivojlanishi uchun tarbiya kerak, degan g'oyani ifodalaydi. Jamiyat taraqqiyoti shaxs rivojlanishi uchun keng imkoniyatlar yaratadi. Demak, shaxs bilan jamiyat o'rtasida ham uzviy aloqa mavjud. Shunday qilib, odam shaxsining jamiyatdagi rivojlanishi tabiat, muhit, inson o'rtasidagi murakkab aloqa ta'siri ostida ro'y beradi, inson ularga faol ta'sir etadi va shu yo'l bilan hayoti va o'z tabiatini o'zgartiradi.

Shaxsiga ijtimoiy muhitning ta'siri ham muhim. Bu tarbiya tizimi orqali amalga oshiriladi.

Birinchiidan, tarbiya ta'sirida muhit bera olmagan bilim, ma'lumot egallanadi, mehnat va texnik faoliyat bilan bog'liq ko'nikma va malakalar hosil bo'ladi.

Ikkinchiidan, tarbiya tufayli tug'ma kamchiliklar ham o'zgartirilib, shaxs kamolga etadi.



Uchinchidan, tarbiya yordamida muhitning salbiy ta'sirini ham yo'qotish mumkin.

To'rtinchidan, tarbiya kelajakka qaratilgan maqsadni belgilaydi.

Bola shaxsining rivojlanishida tarbiya ham etakchi o'ringa ega bo'lib, tarbiya tufayli nasl-nasabi, oila muhiti, ijtimoiy muhit ta'sirida har tomonlama rivojlanishga qodir, degan xulosani chiqarish mumkin. Shaxs rivojlanishida faoliyatni o'rni. Shaxs rivojlanishida irsiyat, muhit, tarbiya bilan bir qatorda inson faoliyati ham muhim ahamiyat kasb etadi. Bu degani inson qanchalik mehnat qilsa, uning rivojlanishi shunchalik yuqori bo'ladi.

Faoliyat o'zi nima? Faoliyat inson tomonidan tabiiy va ijtimoiy hayotni maqsadga muvofiq o'zgartirishga yo'naltirilgan ijtimoiy-tarixiy turmushning o'ziga xos shaklidir. Insonning qobiliyati va yoshi u tomonidan tashkil etilayotgan faoliyat mohiyatiga ko'ra belgilanadi.

Faoliyat jarayonida inson shaxsi, har tomonlama va bir butun, yaxlit holda rivojlanadi. Lekin faoliyatni maqsadga muvofiq amalga oshirishi uchun uni to'g'ri tashkil etish lozim. Lekin ko'p holatlarda shaxsning rivojlanishi uchun imkoniyatlar yaratilmaydi, tarbiyalanuvchilarning ijtimoiy mehnat, bilish faoliyatlari cheklangan bo'ladi. O'smir va o'spirinlar faoliyatining asosiy turlariga o'yin, o'qish va mehnat kiradi. Ular yo'nalishiga ko'ra bilishga doir, ijtimoiy, sport, badiiy, texnik, hunarmandchilik hamda shaxsiy qiziqishga ko'ra tanlangan sohalaridan iborat. Faoliyatning asosiy turi – muloqotdir. Faoliyat faol va passiv bo'lishi mumkin. O'smir faoliyati muhit va tarbiya ta'sirida faollashishi yoki susayishi mumkin. Inson shaxsining rivojlanishida uning butun vujudi bilan sevib, o'z imkoniyatlarini namoyon etib, mehnat qilish, o'zini shaxs sifatida ko'rsata olishi unda o'z faoliyatidan qoniqish hosil qiladi. Uning ijtimoiy mehnatdagi ishtirokida faollik ko'zga tashlanadi.

Ta'lim jarayonida faollik o'quvchiga bilimlarni chuqur va mustahkam egallashga, o'z qobiliyatini namoyon etishga yo'llaydi. Bilishga bo'lgan faollik o'quvchining intellektual rivojlanishini ta'minlaydi. Faollik ko'rsatishning asosini esa hamma vaqt ehtiyoj tashkil etadi. Ehtiyojlarning xilma-xilligi faoliyatining ham turlarini kengaytiradi. Shunga ko'ra, o'quvchining turli yosh davrlarida ularning faoliyati turlicha bo'ladi. Ta'lim muassasasida hamma vaqt

bir xil talab shaxs rivojlanishida ijobiy natija beravermaydi. Turli yosh davrlarida faoliyatning turlari va mohiyati o'zgarib turishi kerak. Insonning ijtimoiy faolligi, qobiliyati barcha muvaffaqiyatlarining garovidir. Chunki har bir inson o'z mehnati, g'ayrati, intilishi bilangina faollashadi. O'qituvchi qanchalik yaxshi o'qitmasin yoki tarbiya bermasin, tarbiyalanuvchining o'zi harakat qilmasa, rivojlanish muvaffaqiyatli kechmaydi. Zero, barcha ma'naviy-axlohiy kamchiliklarning asosiy sababi ham insonning o'z faoliyatini to'g'ri yo'lga qo'ymaganligidadir. Shuning uchun ham inson faoliyati uning rivojlanishi natijasi hamdir. Demak, shaxs faolligi asosida ijtimoiy faollik, tashabbuskorlik, ijodkorlik siyosatlarini shakllantirish – uning shaxslik imkoniyatlarini namoyon etishi orqali faoliyatini rivojlantirish muhim sanaladi.

Rivojlanishning yosh va o'ziga xos xususiyatlari. Ma'lum bir yosh davriga xos bo'lgan anatomik, fiziologik (jismoniy) va psixologik xususiyatlari yosh xususiyatlari deb ataladi. Ana shu yosh xususiyatlarni hisobga olgan holda ta'lim va tarbiya ishi tashkil etiladi. Shunda bola rivojlanishiga tarbiya ta'siri kuchli bo'ladi. Bolalarning tarbiyasiga to'g'ri yondashish, uni muvaffaqiyatli o'qitish uchun bola rivojlanishidagi turli yoshdagi davrlariga xos xususiyatlarni bilish va uni hisobga olish muhimdir. Chunki bola organizmining o'sishi ham, rivojlanishi ham, psixik taraqqiy etishi ham turli yosh davrlarida turlicha bo'ladi. Abu Ali Ibn Sino, Yan Amos Komenskiy, K.D.Ushinskiy, Abdulla Avloniy ham bolani tarbiyalash zarurligini uqtirib o'tganlar.

Bolaning o'ziga xos xususiyatini hisobga olish juda murakkab. Chunki bir xil yoshdagi bolalar ham psixik jihatdan turlicha bo'lishi mumkin.

Masalan, ko'rish va eshitish qobiliyati, faolligi, tez anglash, sust fikr yuritishi, hovliqma yoki vazminligi, sergap yoki kamgapligi, serg'ayrat yoki g'ayratsizligi, yalqov yoki tirishqoqligi, pala-partish va chala ishlaydigan, yig'inchoqligi yoki ishga tez kirishib ketishi, qobiliyati kabilar nerv faoliyati tizimining ta'siri bo'lib, o'qituvchi yoki tarbiyachi ularni bilishi zarur.

Bolaning individual – o'ziga xos xususiyatini bilish uchun temperamentning umumiy tiplari va bolaning o'ziga xos xususiyatini o'rganish metodikasini bilish muhim.



## **2.O'quvchi-yoshlarni yosh xususiyatlariga ko'ra davrlarga bo'lish.**

Shuningdek, turli yosh davrlarining o'ziga xos rivojlanish qonuniyatlari ham mavjud. Masalan, 5-sinf o'quvchilari bilan 10-sinf o'quvchisini tenglashtirib bo'lmaydi. Shuning uchun bolaning jismoniy va psixik kamoloti quyidagi davrlarga bo'linadi:

1. Go'daklik davri – chaqaloqlik (1 oy) davri tugagandan to bir yoshgacha bo'lgan davr.

2. Bog'chagacha bo'lgan yosh davri – 1 yoshdan 3 yoshgacha.

3. Maktabgacha ta'lim yoshi – 3 yoshdan 7 yoshgacha.

4. Kichik maktab yoshidagi o'quvchilar – 7-11-12 yoshgacha.

5. O'rta maktab yoshidagi o'quvchilar (o'smirlar) 14-15 yosh.

6. Katta yoshdagi maktab o'quvchilari (o'spirinlar) – 16-18 yosh.

Zero, O'zbekiston Respublikasining «Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi»da ham ta'kidlab o'tilganidek, uzluksiz ta'limni tashkil etish va rivojlantirish tamoyillari ta'limning ijtimoiylashuviga erishish dolzarb masaladir. Ta'lim oluvchilarda estetik boy dunyoqarashni shakllantirish, ularda yuksak ma'naviyat, madaniyat va ijodiy fikrlash qobiliyatini rivojlantirish kabilar muhim ijtimoiy talablar hisoblanadi.

*Tarbiya haqida tushuncha.* Tarbiya nazariyasi pedagogika fanining tarkibiy qismi bo'lib, yoshlarni barkamol insonlar qilib tarbiyalashning mazmuni, metod va usullari hamda tashkil etish masalalarini o'rganadi. Yosh avlodni tarbiyalashda nimalarga e'tibor qaratmoq lozim? Bunday masalalarni hal etishda avvalo mamlakatimizda siyosiy-ijtimoiy sohalarida yuz berayotgan islohatlar mohiyatini chuqur va atroflicha mushohada qilib olishga to'g'ri keladi. Chunki davr ham, inson tarbiyasi ham o'zgarib bormoqda. Ayniqsa, XXI asr insoniyat tarixida kompyuter davri bo'lib kirib keldi. Biroq, fan-texnika qanchalik jadal rivojlanib, jamiyat hayotida muhim joy olib, ishlab chiqarish jarayonlarini tezlashuviga qanchalik samarali ta'sir etmasin, tarbiya nazariyasida shaxsni komil etib tarbiyalash, bu borada Markaziy Osiyo mutafakkirlari, xalq pedagogikasi hamda jahon pedagogikasining ilg'or fikrlariga tayanib ish ko'rish zarur bo'ladi.

## **3.Sharq mutafakkirlari (Farobiy, Beruniy, ibn Sino, Jomiy, Davoniy, Navoiy, Avloniy va boshqalar) barkamol shaxs tarbiyasi haqida.**

Yoshlarni barkamol inson qilib tarbiyalashda birinchi navbatda Sharq mutafakkirlarining qimmatli ma'naviy meroslari muhim dasturil amal ahamiyatiga ega bo'ladi. Muhammad al-Xorazmiy, Abu Nasr Farobiy, Abu Ali Ibn Sino, Abu Rayhon Beruniy, Ahmad al-Farg'oni, Imom Ismoil al-Buxoriy, Ahmad Yassaviy, Bahovuddin Nahshband, Amir Temur, Muhammad Tarag'ay Ulug'bek, Alisher Navoiy va Zahiriddin Muhammad Bobur singari olamga mashhur allomalarining ijtimoiy, siyosiy va falsafiy qarashlari barcha zamonlar uchun muhim ahamiyat kasb etadi. O'z o'tmish madaniy merosini chuqur o'rganmagan va e'zozlamagan, ajdod-avlodlari bog'ib o'tgan tarixiy yo'lni idrok etmagan, milliy mustaqillik yo'lida jon fido qilgan buyuk ajdodlar faoliyatidan xabardor bo'lmagan inson o'zligini hech hachon anglab etolmaydi. O'tmish madaniy merosini o'rganish murakkab jarayoni sanaladi. Madaniy merosi namunalari va ularda ilgari surilgan ezgu g'oyalarni yosh avlod ongiga singdirish uzluksiz, izchil, tizimli hamda maqsadga muvofiq amalga oshirilishi zarur. Tarbiya maqsadi va vazifalari. Tarbiya tarixiy-ijtimoiy tajribaga tayangan holda shaxsni ma'lum maqsad asosida ijtimoiy hayotga tayyorlovchi faoliyat jarayonidir. Turli zamon va makonda ijtimoiy tarbiya mohiyatan turlicha ifodalab kelingan bo'lib, uning mazmuni ijtimoiy maqsadlardan kelib chiqib asoslangan.

*Tarbiya maqsadi* kelajakda nimaga erishish, uning uchun qanday sa'yi-harakatlarni amalga oshirish bilan bog'liq jarayondir. Eng oddiy harakatdan tortib to keng ko'lamli davlat dasturi asosida tashkil etiluvchi tarbiya doimo muayyan maqsadga yo'naltirilgan bo'ladi. Maqsadsiz, ma'lum g'oyani ifoda etmaydigan tarbiya bo'lmaydi. Tarbiya maqsadi asosida uning mazmuni asoslanib, maqsadni amalga oshirishga xizmat qiluvchi metod va usullar aniqlanadi. Tarbiya maqsadining muammosi pedagogikaning dolzarb masalalaridan biri sanaladi.

*Tarbiya maqsadi* umumiy va individual xarakterga ega bo'lishi mumkin. Ilg'or pedagogika umumiy va individual maqsadlar birligi va uyg'unligini namoyon etadi.



Maqsad tarbiyaning umumiy ijtimoiy maqsadni ijobiy hal etishga yo'naltiriladi hamda aniq vazifalar tizimi sifatida namoyon bo'ladi. Demak, **tarbiya maqsadi** – bu tarbiya orqali hal etiladigan vazifalar tizimidir. Tarbiya maqsadlari mohiyati va ko'lamiga ko'ra umumiy va aniq vazifalar sifatida guruhlanadi.

Tarbiya maqsadi qanday shakllanadi? Uning shakllanishida ko'pgina obyektiv sabablar muhim o'rin tutadi. Organizmning fiziologik etilish qonuniyatlari, insonning ruhiy rivojlanishi, falsafiy va pedagogik fikrlar yutug'i, ijtimoiy madaniyat darajasi maqsadga umumiy yo'nalish beradi. Biroq asosiy omil doimo davlat mafkura va siyosati bo'lib qolaveradi. Hozirgi paytda O'zbekiston Respublikasi rahbariyati yoshlar orasidan eng iqtidorli, salohiyatlarini tanlab, saralab olib, ularni ilmiy, madaniy-ma'naviy jihatdan kamolotga erishishlari, zamonaviy fan-texnika asoslarini puxta o'zlashtirib olishlari uchun g'amxo'rlik qilmoqda. O'zbekiston Respublikasining istiqboli nazarda tutilib, ko'pgina yoshlarning Turkiya, Xitoy, Yaponiya, AQSH, Germaniya kabi rivojlangan xorijiy mamlakatlarga tahsil olish uchun yuborilayotganliklari fikrimizning yorqin dalilidir. Bugungi kunda O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida» Qonunni hayotga joriy etish, ta'lim-tarbiya, sog'liqni saqlash hamda umumiy tibbiyot muammolarini zamon talablari darajasida olib borish, maktablarni milliyalashtirish, o'rta maxsus hamda oliy o'quv yurtlariga kirish imtihonlarini test usulida o'tkazish borasida amalga oshirilayotgan ijobiy ishlar o'z samarasini bermoqda. Jamiyat ma'naviyati va shaxs kamolotida muhim o'rin tutuvchi ma'naviy va axlohiy poklik, imon, insof, diyonat, or-nomus, mehr-oqibat, keksalarga hurmat singari insoniy fazilatlar o'z-o'zidan shakllanmaydi. Barchasining asosida yosh avlodga oila, umumiy o'rta, o'rta maxsus, kasb-hunar hamda oliy ta'lim tizimida amalga oshirilayotgan ta'lim-tarbiya mazmuni, g'oyaviy yo'nalishi va samarasi yotadi.

O'sib kelayotgan yosh avlodning zamon talablariga mos, barkamol inson bo'lib shakllanishlari uchun ijtimoiy tarbiyaning muhim tarkibiy qismlari – aqliy, ma'naviy-axloqiy, jismoniy, mehnat, estetik, huquqiy, ekologik, iqtisodiy hamda jinsiy tarbiyani tashkil etishga nisbatan yangicha nuqtai nazardan yondashish, ularning

samarali yo'llarini ishlab chiqish alohida dolzarblik kasb etadi. Bu esa tarbiyadagi eng muhim vazifalardir.

#### **4. Tarbiya vazifalari va uning mazmuni.**

**Tarbiya mazmuni.** Aqliy tarbiya – ta'lim oluvchilarni fan asoslariga oid bilimlar tizimi bilan qurollantiradi. Aqliy tarbiya barkamol inson tarbiyalashning etakchi tarkibiy qismi bo'lib, o'quvchilarni tabiat va jamiyat, kishi tafakkuri haqidagi bilimlarni o'zlashtirib olishlari, ularda ilmiy dunyoqarash, yuqori ongliklik xislatlarini tarbiyalash, fan asoslaridan xabardor qilish, tafakkur va nutq qobiliyatlarini o'stirishni maqsad qilib qo'yadi. Bilimlar tizimini engli ravishda o'zlashtirish mantiqiy fikrlash, xotira, diqqat, idrok etish, aqliy qobiliyat, mayillik va iqtidorni rivojlantirishga ko'maklashadi.

Aqliy tarbiyaning vazifalari quyidagilar sanaladi:

- ilmiy bilimlarning muayyan hajmini o'zlashtirish;
- ilmiy dunyoqarashni shakllantirish;
- aqliy kuch, qobiliyat va iqtidorni rivojlantirish;
- bilishga bo'lgan qiziqishlarni rivojlantirish;
- bilishga bo'lgan faollikni kuchaytirish;

• o'z bilimlarni muntazam ravishda to'ldirib borish, umumiy o'rta ta'lim va maxsus kasbiy tayyorgarlik darajasini oshirishga bo'lgan ehtiyojni rivojlantirish.

Muhammad alayhissalom o'z hadislarida; «Ilmga ilm olmoq yo'li bilan erishilgaydir. Ilmu hunarni Xitoyga borib bo'lsa ham o'rganinglar. ... Ilm egallang. Ilm sahroda do'st, hayot yo'llarida tayanch, yolg'iz damlarda yo'ldosh baxtsiz daqiqalarda rahbar, qayg'uli onlarda madadkor, odamlar orasida zebu-ziynat, dushmanlarga qarshi kurashishda quroldir» deydi. Shuningdek, hadis Sharifda «Ilm olmoqqa intilish har bir muslim va muslima uchun farzdir» deyilar.

**Axloqiy tarbiya.** Axloq - ijtimoiy ong shakllarida bo'lib, insonlarning o'zi, do'st-birodarlari, jamoa a'zolari va tabiatga bo'lgan munosabatlarini tartibga solib turuvchi xulq-odob qonun-qoidalarining majmuidir. Ana shu xulq-odob qonun-qoidalarini o'quvchilar ongi, hayoti, turmush tarziga singdirish uchun ko'rsatilayotgan ta'sir axloqiy tarbiya deb nomlanadi. Alisher Navoiy o'zining «Farhod va Shirin» dostonidan Farhodning aqlu-idrokli,

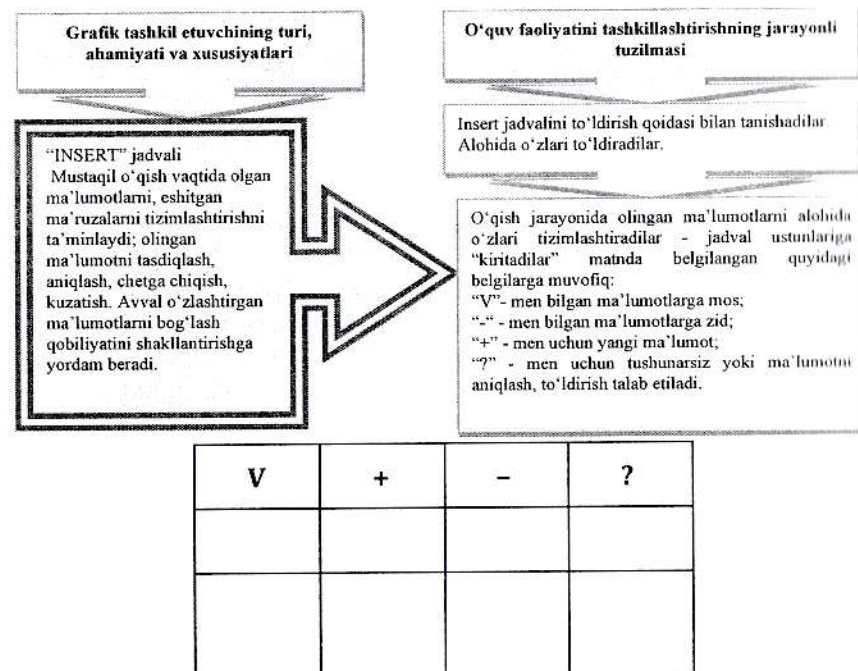


bilimdon, hunarmand, kamtar, insonparvar, irodali va e'tiqodli bo'lganligini tasvirlaydi.

Qur'oni Karim va Hadisi Shariflardagi axloqqa oid ibratli maslahatlar, hikoyatlar asrlar davomida tarkib topgan milliy urf-odatlar, an'ana va qadriyatlar mazmunida o'z ifodasiga ega bo'lgan. Sharq mutafakkirlari Muhammad al-Xorazmiy, Abu Nasr Farobiy, Abu Ali Ibn Sino, Abu Rayhon Beruniy, Ahmad al-Farg'oni, Imom Ismoil al-Buxoriy, Ahmad Yassaviy, Bahovuddin Nahshband, Amir Temur, Muhammad Tarag'ay Ulug'bek, Abdurahmon Jomiy, Sa'diy SHeroziy Alisher Navoy va Zahiriddin Muhammad Bobur va boshqalarning axloq haqidagi qarashlari bugungi kunda ham o'z ifodasini topgan.

### Topshiriq

#### Insert jadvalida amallar bajarish



### 3-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:

#### Mavzu: Tarbiya metodlari vositalari va shakllari

##### Reja:

1. Tarbiya metodlari to'g'risida tushuncha.
2. Ijtimoiy ongni shakllantirish metodlari.
3. Hulq - atvorni shakllantirish usullari.
4. Tarbiya jarayonida metodlardan to'g'ri foydalanishni shakllantirish.

**Tayanch iboralar:** hulq, tarbiya, axloqiy tarbiya, raqobat, rag'bat, jazo.

#### 1. Tarbiya metodlari to'g'risida tushuncha.

Tarbiya metodlari haqida ma'lumot. Tarbiya metodlari (yunoncha yo'l, usul) - tarbiyalanuvchiga ta'sir ko'rsatish yo'llari degan ma'noni bildiradi.

Tarbiyaning maqsad va mazmuniga qarab metodlar tanlanadi. Ular shaxsni to'g'ri shakllantirish va kamol toptirishga xizmat qiladi.

Tarbiya metodlaridan samarali foydalanishning muhim shartlari:

1. Tarbiyada o'quvchilarning individual - psixologik xususiyatlarini hisobga olish;

Tarbiya jarayonida o'qituvchi turli xil bir - biriga o'xshamas temperament, xarakter, qobiliyatli talabalar bilan shug'ullanadi. Ma'lum talabaga nisbatan qo'llangan metodni boshqa bir talabaga nisbatan qo'llab bo'lmaydi. Shuning uchun tarbiya jarayonida individual yondashishdan foydalanish tavsiya qilinadi.

Individual yondashishda tarbiyachining o'quvchilarga nisbatan g'amho'rliigi va nazokati, o'z hatti - harakatlarining psixologik oqibatlarini oldindan ko'ra olishi nazarda tutiladi. Individual yondashish o'quvchi shaxsining xususiyatlariga va uning muayyan vaqtdagi psixik holatiga ko'proq mos keladigan tarbiyaviy tadbirlarni tanlashni va amalga oshirishni talab qiladi.

Individual yondashishda, birinchi navbatda, shaxsda biror holatning tarkib topishiga ta'sir etadigan individual, maxsus sharoitlarni bilish va hisobga olish nazarda tutiladi.

2. Tarbiyalanuvchilarning rivojlanganlik darajasini hisobga olish;

Tarbiyalanuvchi guruhidagi talabalar jamoasi yuqori rivojlanganlik darajasiga etib, ularda axloq masalalarini o'rganish ehtiyoji paydo bo'lgandagina axloqiy tarbiya ishini amalga oshirish lozim. Ana shunda bu tadbirlar maksimal darajada samara beradi.



3. Aniq pedagogik sharoitni hisobga olish.

O'qituvchi o'z hatti-harakati talabalar tomonidan to'g'ri qabul qilinayotganiga, uning talablari talabalar tomonidan bajarilishiga ishonchi komil bo'lsagina, ma'lum metodlarni qo'llashi mumkin.

Ularning guruhlanishi.

## 2. Ijtimoiy ongni shakllantirish metodlari.

**Ishontirish.** Talabalar bilan muntazam ravishda o'tkaziladigan suhbatlarda qo'llaniladi. O'qituvchi tomonidan aytiladigan har bir fikr asoslangan, isbotlangan bo'lishi talabada barcha narsani tushunishga va natijada to'g'ri qaror qabul qilishga yordam beradi. Ishontirish deganda fakat fikrga emas, balki o'z kuchiga, shaxsiga ishonishni tarbiyalash ham nazarda tutiladi.

**O'git-nasihat.** Tarbiya jarayonida azaldan qo'llanib kelinadigan usul. Misol qilib, Kaykovusning «Qobusnoma» asarini olish mumkin.

Kaykovus o'zining hayotiy tajribalari bilan o'g'li Gilonshohni tarbiyalashni istaydi va bu pand - nasihatlarini o'g'li uchun eng qimmatbaho meros, deb ta'kidlaydi. U o'z asari «Qobusnoma»da o'g'li Gilonshohga murojaat qilib, umidim shuki, sen shu pandlarni qabul qilgaysan. Bu bilan men otalik vazifasini bajo keltirgan bo'lurman. Bilginki, xalqning rasmi, odati shunday : yugurib - elib, qidirib - axtarib dunyodan biror narsa hosil qiladi va bu topgan narsasini o'zining eng yaxshi ko'rgan kishisiga qoldirib ketadi. Men dunyoda mana shu so'zlarni hosil kildim, sen esa mening uchun eng qimmatbaholisan . Menga safar vaqti yaqinlashdi, dunyodan nima hosil kilgan bo'lsam, sening oldingga qo'ydim, toki o'zingga bino qo'ymaygaysan va o'zingga nomunosib ishlarni qilmaygaysan, degan pandlarni aytadi.

**Maslahat berish:** Bu usulni ko'llashda (ayniksa o'smirlilik yoshida) buyruq ohangidan qochish lozim. Takror - takror aytilgan maslahatning foydasi oz bo'ladi.

Ustoz G'aybulloh As Salom o'zining «Tolibnoma» asarida ushbu metoddan juda oqilona foydalanganini qayd qilmoqchimiz. Asarning har bir bobida yosh talabalarga ibratli maslahatlar beriladi:

«Talaba, eng avvalo, tolibi ilm demakdir. Bas, talabaning el - yurtga sadoqati, fidoiyligi, vatanparvarligi ilm istashida, ilm izlashida, ilm topishida, bilim cho'qqilarini egallashida namoyon bo'ladi. «Bugungi ishni ertaga qo'yma», - degan maqol tolibi ilmlarga

nisbatan ishlatiladigan bo'lsa : «Bugungi o'qishni ertaga qo'yma». «Shu topshiriqni ertaga bajarsam - chi?», «O'qib kelinglar, deyilgan kitobni keyinroq o'qisam-chi?», «Xonamni boshqa kun yig'ishtiraman, osmon uzilib erga tushmas», «Chet tilini keyinroq o'rganarman, xudoning kuni ko'p - ku»... Bular - yalqov odamning falsafasi, o'zini - o'zi aldashi!

«Ertaga» - «bugun»ning zo'r dushmanidir; «ertaga» bizni bor - budumizdan ayiradi, - degan ekan bir donishmand. Umr - etmish yildir, sakson yildir, to'qson yildir, ko'pdur, ozdir - oqar daryo ekan... Sharq donishmandlari o'rtacha umrni to'qson yil deb, shundan o'ttiz yilini - o'qib - o'rganishga, o'ttiz yilini sayohat qilish, dunyoni ko'rish, qolgan o'ttiz yilini ilmga, ijod qilishga sarflashni maslahat berishgan».

**Ko'ndirish:** Bu metod izohini berishda T.Sodiqova faoliyatidan misol keltirmoqchimiz.

O'tgan asrimizning 70 - 80 yillarida «Svetofo» nomli o'quvchilar o'yini bo'lar edi. O'yin bosqichma - bosqich maktabdan to respublika miqyosigacha o'tkazilar edi.

Noma'lum sabablarga asosan T. Sodiqova rahbarlik qilayotgan 5 sinf talabalari o'zlaridan 1 yil katta bo'lgan 6 sinf talabalari bilan «Svetofo» o'yinida bellashishadi. Hay'at a'zolari 6 sinf talabalari ukalariga mag'lub bo'lishsa uyat bo'lishini hisobga olib ularni g'olib, deb e'lon qilishadi. Bunday nohaqlik 5 sinf talabalariga juda qattiq ta'sir qiladi. Oradan bir oz vaqt o'tib respublika miqyosidagi «Svetofo» o'yiniga maktabdan o'quvchilar taklif qilinadi. Maktab direktori T. Sodiqovani chaqirib, bolalarni tayyorlashni buyuradi. Xabarni eshitgan talabalar «O'yinga g'olib chiqqan sinf borsin. Bizni mag'lub, deb e'lon qilishdi-ku», - deb qattiq e'tiroz bildirishadi. Albatta ular haq. Biroq maktab, qolaversa viloyat obro'sini ko'tarish mas'uliyatini his etgan holda Tursunoy opa «Bolalarim, respublika miqyosida o'tkaziladigan o'yinga viloyat maktablari, sinflari ichidan bizni tanlashgani g'olibligimizni tan olishgani emasmi?», deb murojaat etishi talabalarni sergaklantirib, ko'nishga undaydi.

**Tushuntirish:** Talaba nojo'ya xatti - harakatining oqibati nimalarga olib kelishi mumkinligini asosli tushuntirib berish.

«Harom narsalardan saqlanib - odamlar ichida ibodatlirog'i bo'lasiz. ollohning taqsim qilgan rizqiga rozi bo'ling - odamlarning



boyrog'i bo'lasiz. Qo'shningizga yaxshilik qiling – tinch bo'lasiz. O'zingiz sevgan narsani odamlarga ham ravo ko'ring – salomat yurasiz. Ko'p kulmang. Ko'p kulish dilni o'ldiradi». (Hadisdan)

### 3. Xulq atvorni shakllantirish usullari:

Milliy o'yinlar.

O'yin tarbiya jarayonining muhim shartlaridan biri hisoblanadi. O'yin bolalarni fikr yuritishga, faoliyatiga tayyorlaydi. Milliy o'yinlar bolalarda milliy mafkura g'oyalarini shakllantirishda muhim o'rin kasb etadi.

**Odatlantirish** – har kungi oddiy o'z – o'zini boshqarish ko'nikmalarini shakllantirish, ya'ni kun tartibini ma'lum rejim asosida tashkil qilish nazarda tutiladi. Odatlantirish shaxs irodasini mustahkamlash jarayonida asosiy o'rinni egallaydi.

**O'rgatish metodi** o'quvchilarning hayotini, mehnatini, dam olishlarini batafsil o'ylab chiqilgan holda tashkil etishni hamda dastlabki axloq normalarini tarkib toptirish maqsadida o'quvchilarni yurish – turish qoidalarini bajarishga o'rgatib borishni nazarda tutadi.

**O'rgatish** – hatti – harakatlarni tanlash, milliy qadriyatlarini bilish, etik normalarni o'zlashtirishni o'rgatish yordamida amalga oshiriladi.

**Mashq qildirish** – turli – tuman mashqlar tarbiyada muhim o'rin egallaydi. Bu mashqlarning o'zi bevosita o'rganish bilan bog'langandir. O'quv ishlarida mashqlardan o'quvchilarda malaka va ko'nikmalar tarkib toptirish uchun foydalaniladi. Ba'zi hollarda mashqlar tarbiyada biror bir narsani o'rgatish maqsadida qo'llaniladi.

**Talab** - O'qituvchi o'z talabi tarbiyalanuvchilar tomonidan bajarilishiga ko'zi etsagina, bu metoddan foydalanish mumkin.

Ibrat-namuna - «Qush uyasida ko'rganini qiladi». Tarbiyalanuvchilarga doim yolg'on gapirish yomon ekanligini uqtiramiz – u, birov so'rab kelganda, ba'zan o'zimiz bo'la turib «meni yo'q deb aytgin», deb yolg'on gapirishni o'rgatamiz. Talabalar aksari hollarda so'zlarimizga emas, balki hatti – harakatlarimizga e'tiborlarini qaratadilar.

### 4. Tarbiya jarayonida metodlardan to'g'ri foydalanishni shakllantirish.

*Tarbiyada musobaqa, rag'batlantirish va jazolash metodlari.*

Talabalarda o'z kasbiga bo'lgan qiziqishni rivojlantirish maqsadida musobaqa metodidan foydalaniladi. Musobaqa sifatida o'quv mavzulari bilan bir qatorda to'garak, jamoa ishlarini ham olish mumkin. Talabalarga oldindan topshiriqlar berilib, tayyorlanish uchun ma'lum muddat beriladi va guruhlar tashkil qilinib musobaqa uyushtiradi.

**Rag'batlantirish metodi** talabada o'ziga bo'lgan ishonchni o'ttirishga xizmat qiladi. Biroq, rag'batlantirish metodidan ustalik bilan foydalanish lozim, ya'ni rag'batlantirish ketma-ket bo'lmasligi, haddan oshirib maqtamaslik lozim.

Rag'batlantirishning quyidagi turi mavjud:

1. Talabani kuchi etadigan, mas'uliyatli topshiriq berish orqali bola ishonch bildirish; bunda talaba o'z qadr-qimmatini bilan fahrlanadi;

2. Maqtash (ota-onalar, bolalar jamoasi oldida);

3. Esdalik sovg'asi berish (kitob, ruchka, o'quv asbobi va boshqalar);

4. Maqtov yorlig'i berish;

5. Stipendiya bilan taqdirlash;

6. Hurmat taxtasiga fotosuratini qo'yish;

7. Qo'llab-quvvatlash;

8. Mas'uliyat va jamoaning minnatdorchiligi;

• **Jazolash.** Jamoa yoki tarbiyachi talabani axloqidan, uning ishga munosabatidan, uning muomalasidan mamnun bo'lmasa talabaga o'z xulqini tuzatib olishda yordam ko'rsatish uchun foydalaniladi.

• Rag'batlantirish singari jazolash metodidan ham ehtiyotkorlik bilan foydalanish lozim. Chunki haddan tashqari ko'p jazolash talabada «ma'noli to'siq» hamda uni o'zini noqulay sezishga uyatlashga majbur qiladi.

• Rag'batlantirish usullari

• Raqobat

• Rag'bat

• Jazo



## Topshiriq

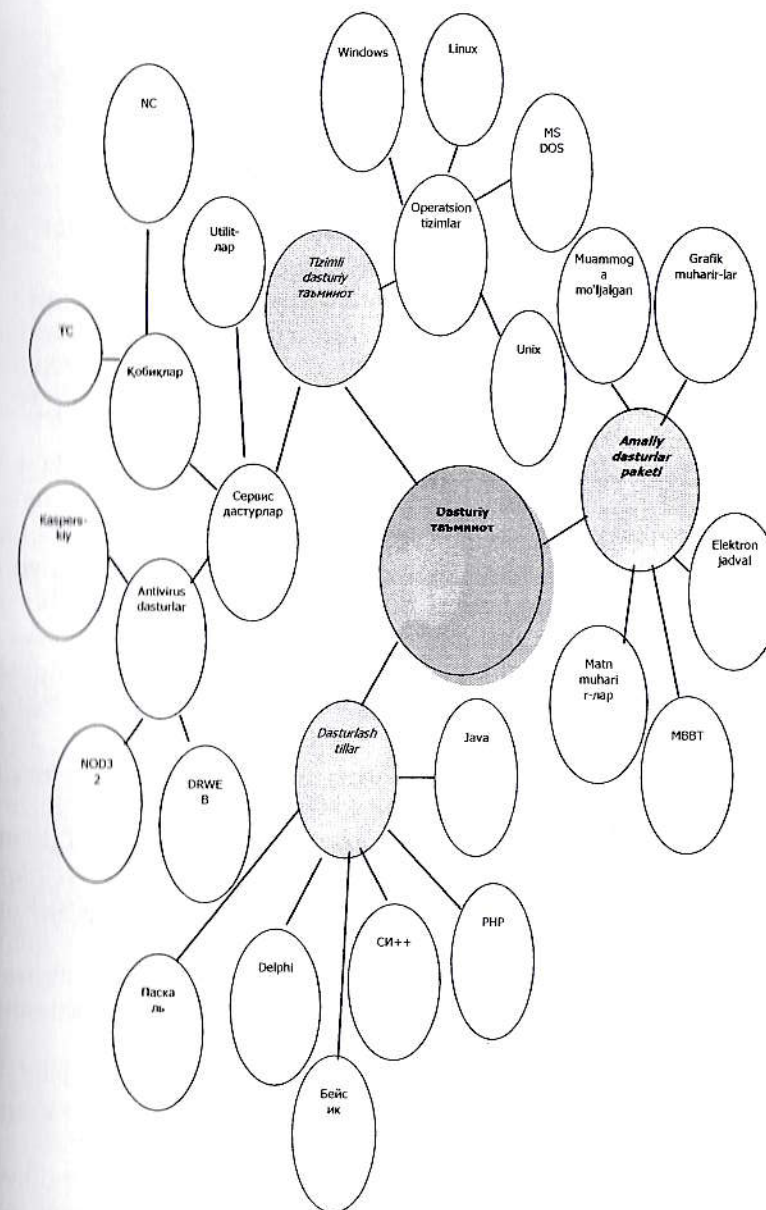
### Mavzuni klaster usulida taxlil qilish

**KLASTER**  
(Klaster-tutam, bog'lam)-axborot xaritasini tuzish yo'li- barcha tuzilmaning mohiyatini markazlashtirish va aniqlash uchun qandaydir biror asosiy omil atrofida g'oyalarni yig'ish. Bilimlarni faollashtirishni tezlashtiradi, fikrlash jarayoniga mavzu bo'yicha yangi o'zaro bog'lanishli tasavvurlarni erkin va ochiq jalb qilishga yordam beradi.

Klasterni tuzish qoidasi bilan tanishadilar. Yozuv taxtasi yoki katta qog'oz varag'ining o'rtasiga asosiy so'z yoki 1-2 so'zdan iborat bo'lgan mavzu nomi yoziladi

Birikma bo'yicha asosiy so'z bilan uning yonida mavzu bilan bog'liq so'z va takliflar kichik doirachalar "yo'ldoshlar" yozib qo'shiladi. Ularni "asosiy" so'z bilan chiziqlar yordamida birlashtiriladi. Bu "yo'ldoshlarda" "kichik yo'ldoshlar" bo'lishi mumkin. Yozuv ajratilgan vaqt davomida yoki g'oyalar tugagunicha davom etishi mumkin.

Muhokama uchun klasterlar bilan almashinadilar.





#### 4-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:

**Mavzu:** Tarbiyada milliy qadriyatlarning o'rni.

**Reja:**

1. Ta'lim va tarbiya
2. Tarixiy adolatni tiklash
3. Pedagogik tajriba hamda yuqori bilim

**Tayanch iboralar:** *ta'lim, tarbiya, rasadxona, madrasa, tafakkur.*

##### 1. Ta'lim va tarbiya

Ta'lim va tarbiya—ong mahsuli lekin ayni vaqtda ong darajasi va uning rivojini ham belgilaydigan omildir. Binobarin, ta'lim va tarbiya tizimini o'zgartirmasdan turib ongni o'zgartirib bo'lmaydi. Ongni, tafakkurni o'zgartirmasdan turib esa biz ko'zlagan oliy maqsad—ozod va obod jamiyatni bappo etib bo'lmaydi.

Hozirgi kunda yosh avlod tarbiyasi haqida gap borganda biz qadimgi an'analarimiz, tarbiya usullaridan foydalanish zarurligini esdan chiqarmasligimiz kerak. Ma'lumki, kishi o'z-o'zidan e'tiqodli bo'lib shakllanmaydi. Kishidagi insoniy e'tiqod tabiat taraqqiyoti, jamiyat taraqqiyotiga oid fanlar asoslarini chuqur egallash, olingan bilimlarini ulug' hayotiy tajribalari bilan uzviy bog'lab tahlil qilish va umumlashtirish orqali haqiqatni, borliqni anglash va uni go'zal qilish uchun kurashish natijasida shakllanadi.

##### 2. Tarixiy adolatni tiklash

Ta'lim muassasalarida milliy qadriyatlarni ta'lim berish bilan birga, tarbiyaviy tadbirlar o'tkazishga ham katta ahamiyat berish lozim. Talabalarning ma'naviy tafakkurini shakllantirishda «Mustaqillik mening taqdirimda» rukni ostida taniqli olimlar, yozuvchilar, shoirlar hamda mustaqilligimiz uchun, Vatanimiz ravnaqi uchun o'zining munosib hissasini qo'shayotgan insonlar bilan o'tkaziladigan uchrashuvlar muhim omil bo'ladi. Bu tadbirlar talabalarga katta taassurot qoldiradi. Chunki bu tadbirlarda milliy qadriyatlarimizga alohida e'tibor beriladi.

Shuningdek, ta'lim muassasalari o'qituvchilari tashabbusi bilan o'tkaziladigan ilmiy va badiiy anjumanlar talabalarning ta'lim-tarbiyasiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Yana shuni ham qayd etish joizki, talabalarni qadimiy yodgorliklar, azizlarning qadamjolari, tarixiy va adabiy muzeylar bilan tanishtirish ham ularning ma'naviy va ma'rifiy tarbiyasiga ulkan mavqega egadir. Masalan, Ep yuzining

sayqali—Samarqand qadimiy obidalar shahri, shonli tariximizning g'ayhar kitobi. Talabalarni shahar tarixi, madrasalar, Mirzo Ulugbek rasadxonasiga olib borib tanishtirish bilan birga, ayrim tarixva adabiyot darslari bevosita ana shu o'lmas obidalar, ajdodlarimizning bizga qoldirgan madaniy merosi fonida o'tilsa, qanday ijobiy natijalarga erishiladi. Bu esa ta'lim va tarbiyaning birgalikda olib borilishiga ko'maklashadi. Talabalar o'qituvchilar rahbarligida tarixiy va adabiy qadamjolar, yozuvchilar uy-muzeylarida ham bo'lib, bu erdagi nodir kitoblar, bu ulug' zotlarga tegishli bo'lgan turli-tuman buyumlar bilan tanishib davr va zamon nafasi ufurib turgan voqialardan, milliy urf-odatlarimiz, an'analarimizdan voqif bo'ladilar. Bularning barchasi talabalarning ta'limiga, ma'rifiy tarbiyasiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Ta'lim muassasalarida olib boriladigan har bir ishdan ko'zlangan maqsad talabalar ongiga milliy istiqol g'oyasini singdirish, Vatanga muhabbat, mustaqillikning qadriga etish kabi tuyg'ularini shakllantirishdan iboratdir.

Talabalar o'tmish to'g'risida faqat o'sha davrda nashr etilgan kitoblardan xabardor bo'lib, ularni O'zbekiston mustaqilligi davrida yuz bergan tyb o'zgarishlar, bugungi hayotimiz bilan taqqoslaydilar. Zeroki bu asarlarda ma'naviy kamolotimiz uchun millatni, ozodlikni faqat ma'naviyat qutqara olishi mumkin ekanligiga ishonch bilan bildirgan oqilona fikrlar bor. Darvoqe, ma'naviyatga qaytish, tarixiy adolatni tiklash, dinu diyonatga yo'l ochish, din davlatdan ajratilgan bo'lsa-da u jamiyatning ma'naviy hayotida, axloq va odob tarbiyasida muhimo'ringa ega ekani oshkora e'tirof etildi, o'tmish ajdodlarimizning ma'naviy-ma'rifiy merosidan bahramandlik O'zbekistonda davlat siyosati darajasiga ko'tarildi. Hayot odamlar oldiga hamma zamonlarda, hamma sharoitlarda ham turli talablar qo'yadi. Tinchlik-totuvlikda, to'kinchilikda yashashning ham o'ziga yarasha muammolari bor. Kishilar hayoti farovonlashib borgani sari uning ehtiyojlari ham oshib boradi. Turmush odamlarni qancha sinasa, zamon yurtga rahbar bo'lib kelgan yurtboshilari oldiga bundan ming marta ziyoda talablar qo'yadi. U xalqi uchun, millati, Vatani uchun javob beradi. Yurtboshi zimmasiga kelajak avlodlarning baxtli hayotini ta'minlash, nasibasini butun saqlash mas'uliyati ham yuklangan bo'ladi. U hammani tinglashi, hammani ehitishi, o'tmish va kelajakni bir-biriga bog'lay olishi, voqea-



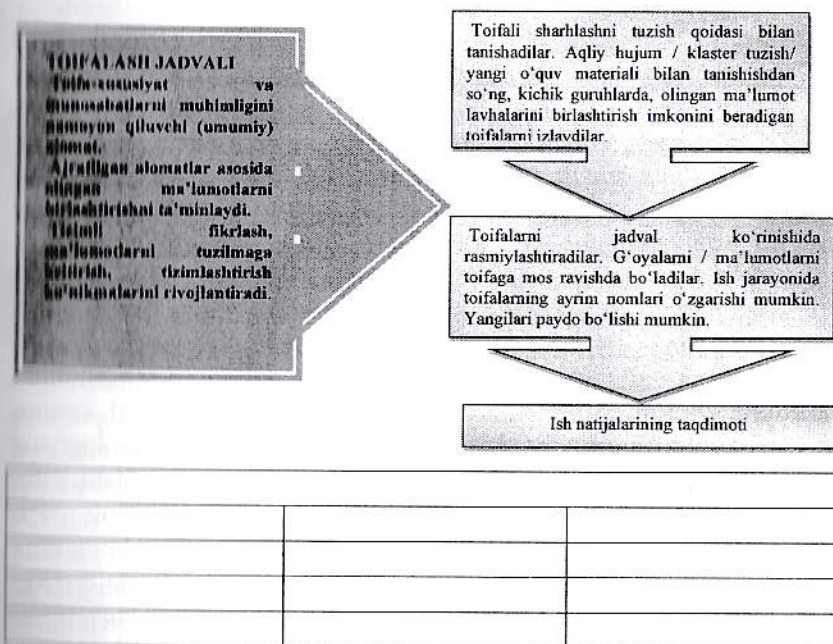
hodisalar rivojini boshqalardan ko'ra avval ko'rishi, olis manzillarni aniq tasavvur etishi zarur.

Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyevda ana shu fazilatlarining barchasi bor desak, xato qilmagan bo'lamiz. U xalq bilan ma'rifatli va bilimdon rahbar sifatida, oqil va odil siyosatdon sifatida gaplashadi. Buni Prezidentimizning turli uchrashuvlardagi muloqotidan, televideniya chiqishlaridan ham yaqqol bilish mumkin. Bizning ajdodlarimiz ming yillar davomida adolatli tuzum, odil shoh g'oyalarga asoslangan orzular bilan yashagan. Bu g'oyalar ma'naviyatga uzviy bog'liq. Shuning uchun har bir hukmdor mana shu g'oyalarni targ'ib qilishdan manfaatdor bo'lgan. Shundan kelib chiqib, ma'naviyat mafkuraning ezgulik darajasini, ezgulik xossasini belgilaydigan o'ziga xoc mezon deyish mumkin. Shuning uchun ham Ma'naviyat mustaqil O'zbekistonda davlat siyosati darajasiga ko'tarildi. Ma'naviyat milliy istiqloq mafkurasining o'zak g'oyalaridan birini tashkil etmoqda.

### 3. Pedagogik tajriba hamda yuqori bilim

Turmushimizdagi, atrofimizdagi turli-tuman odamlarga, ularning kirdikorlariga qarab, bu aytilganlarni hartomonlama taqqoslab ko'rish mumkin. Ba'zi kishilar turli yo'llar bilan boylik orttirib, dabdabli to'ylar o'tkazish, qo'sha-qo'sha koshonalar qurish bilan ovora bo'ladilaru, ma'naviy jihatdan qashshoqligini bilmaydilar. Kitob o'qish, davriy nashrlarga obuna bo'lish y yoqda tursin, o'quvchi-bolalari uchun kitob yo qo'llanma olib berishga «pullari yo'q». Ta'lim muassalari kutubxonalarini kundalik gazetalar va yangi adabiyotlar bilan muntazam ravishda ta'minlash lozim. Kompyuter xonalarida esa internet tufayli jahondagi kundalik siyosat, fan va texnika, madaniyat va sport yangiliklari bilan tanishish mumkin. Talabalarga boy hayotiy va pedagogik tajriba hamda yuqori bilimga ega bo'lgan ustozlar ta'lim-tarbiya berib, ularni ma'naviyat, ma'rifat, madaniyat va ezgulik sari intilishlariga maslahatlar berib turishi lozim. Bularning barchasi talabalarning siyosiy, ma'rifiy va ma'naviy jihatdan o'sib-ulg'ayishiga asosiy manba, bosh mezondir.

## Topshiriq Toifalash jadvalida ishlash





## 5-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:

**Mavzu: Axborot texnologiyalari sohasida mutaxassisga qo'yiladigan psixologik talablar.**

### Reja:

1. Hozirgi zamon psixologiya fanining tuzilishi va ahvoli.
2. Rivojlanish psixologiyasining predmeti va vazifalari.
3. Psixologiya tarixi faniga kirish.
4. Psixologiyani mustaqil fan sifatida shakllanishi.

### Tayanch

**iboralar:** *psixika, ong, faoliyat, ekzopsixika, xotira, muloqot, illyuziya, gallyutsinatsiya.*

#### 1.Hozirgi zamon psixologiya fanining tuzilishi va ahvoli.

Psixologiyani fan sifatida shakllanishi, miya va psixika, psixikaning aks ettirish va boshqaruvchanlik vazifalari, ong haqida tushuncha va uning xossalari, ong va ongsizlik. Hozirgi zamon psixologiya fanining tuzilishi va ahvoli. Hozirgi zamon psixologiyasi fanining tamoyillari, hozirgi zamon psixologiyasining tuzilishi, aniq faoliyatni o'rganuvchi psixologiya sohalari, rivojlanishning yosh xususiyatlarini o'rganuvchi psixologiya sohalari, shaxs va jamiyatga bo'lgan munosabatlarni o'rganuvchi psixologiya sohalari, hozirgi zamon psixologiyasining tadqiqot metodlari.

Psixika va ongning taraqqiyoti. Psixikaning filogenetik taraqqiyoti, Seskanuvchanlik va sezuvchanlik, tropizmlarning mohiyati, hayvonlarning xatti-harakat tiplari, sensor bosqich va uning xarakterli xususiyati, perseptiv bosqich va uning xarakterli xususiyati, intellektual bosqich va uning xarakterli xususiyati, A.N.Leontyev, E.Fabri bo'yicha psixikaning rivojlanish bosqichlari.

Faoliyat haqida tushuncha. Faoliyatning tuzilishi, faoliyatning o'ziga xosligi, faoliyatning interorizatsiyasi va ekstrorizatsiyasi, faoliyatning o'zlashtirilishi va malakalarni egallash, faoliyatning asosiy turlari, o'yin, mehnat, ta'lim faoliyati mazmuni, A.N.Leontev bo'yicha faoliyat tuzilishi. Muloqot haqida tushuncha, muloqot turlari, muloqot vazifalari, muloqotning verbal vositalari, muloqotning noverbal vositalari, muloqot shaxslararo o'zaro ta'sir etish, muloqot insonlarning bir-birini tushunishi, muloqot texnikasi va usullar, pedagogik faoliyatda muloqot, til va nutq tushunchalarining mazmuni, muloqot va muomala

tushunchalarining mazmuni, muloqot kishilar o'rtasidagi o'zaro ta'sir etish, muloqotning kommunikativ va interaktiv tomoni.

Shaxs haqida tushuncha, individ shaxs, individuallik tushunchalari. Shaxs faolligi tushunchalarining mazmuni, shaxs shakllanishiga ta'sir etuvchi omillar, shaxsning malaka va odatlari, endopsixika va ekzopsixika haqida tushuncha, shaxs borasida qo'sh omillik nazariyasi, chet el psixologiyasida shaxs nazariyalari, biogenetik, sotsiogenetik nazariyalar, konstitutsion nazariya, rollar nazariyasi, shaxs borasida K.Levin nazariyasi, psixodinamik nazariya, kognitivistik nazariya, rus psixologiyasida shaxs rivojlanishi nazariyalari, shaxs shakllanishi borasida L.S.Vigotskiy g'oyalari, shaxs shakllanishi borasida S.L.Rubinshteyn nazariyasi, L.I.Bojovich va shaxs shakllanishi, D.B.Elkonin va shaxs shakllanishi, shaxs shakllanishi borasidagi A.V.Petrovskiy nazariyasi, sobiq sovet psixologiyasida shaxs ta'riflari, S.L.Rubinshteyn, A.G.Kovalev bo'yicha shaxs tuzilishi, shaxsning psixologik tuzilishi modellari tahlili, shaxsda o'z-o'zini anglashni tarkib topishi, ehtiyoj va shaxs faolligi, shaxs shakllanishida ijtimoiy muhit, irsiyat, ta'lim-tarbiya.

Diqqat haqida tushuncha. Diqqatning fiziologik asoslari, diqqat turlari, diqqatning xususiyatlari. Sezgilari haqida umumiy tushuncha, sezgilarning nerv fiziologik asoslari, sezgilarning tasnifi, sezgilarning turlari, sezgi sohasidagi qonuniyatlar. Idrok haqida tushuncha, idrokning murakkabligi, idrokda kuzatish va kuzatuvchanlik, idrokning xossalari, idrokda obekt va fon, appersepsiya, idrokning konstantligi, idrokda illyuziya va gallyutsinatsiya, idrokning tasnifi, harakatni idrok qilish, vaqtni idrok qilish, fazoni idrok qilish.

Xotira haqida tushuncha, xotira turlari, faoliyatga ko'ra xotira turlari, xotira jarayonlari, xotira tiplari, xotira tasavvurlari.

Tafakkur haqida tushuncha, tafakkur operatsiyalari, tafakkur shakllari, tafakkur sifatleri, tafakkurning turlari, tafakkur borasidagi psixologik nazariyalar.

Xayol haqida tushuncha. Xayol jarayonlari, xayol turlari, tasavvur xayoli, ijodiy xayol, ixtiyorsiz va ixtiyoriy xayol, orzu, tush ko'rish va shirin xayol, xayol sifatleri, xayol jarayonlarining fiziologik asoslari, xayol shakllari to'g'risida tushuncha, xayolning ahamiyati.



Hissiyot haqida tushuncha. His-tuyg'ularning vazifalari, hissiy holatlarning fiziologik asoslari, hislarni kechirish shakllari, yuksak hislar. Iroda haqida tushuncha, irodaviy faoliyatning umumiy xususiyatlari, iroda nazariyalari, irodaviy akt va uning tuzilishi, shaxsning irodaviy sifatlari, irodani tarbiyalash, irodaning individual xususiyatlari.

Temperament haqida tushuncha, oliy nerv faoliyati tipi va temperament, temperament xususiyatlari, temperament tiplari, faoliyatning individual uslubi va temperament, temperamentni tarbiyalash, temperamentning rivojlanish tarixi, temperament tipi.

Xarakter haqida tushuncha. Xarakterning fiziologik asoslari, xarakter tipologiyasi, xarakter aksentuatsiyasi, xarakter tarkibi. Qobiliyatlar haqida tushuncha, qobiliyatlarining sifat va miqdor tavsifi, qobiliyatlar tuzilishi, talantning paydo bo'lishi va tuzilishi, qobiliyat va talantning tabiiy shartlari, qobiliyat borasidagi nazariyalar.

## **2.Rivojlanish psixologiyasining predmeti va vazifalari.**

Rivojlanish psixologiyasida biologik, sotsiogenetik va kompleks yo'nalishlari, psixik rivojlanishning shart-sharoitlari va harakatlantiruvchi kuchlari, rivojlanishning kategoriyalari, yosh psixologiyasini rivojlanishida sifat va miqdor tushunchasi haqida, psixikani harakatga keltiruvchi kuch sharoitida ziddiyatlar

Go'daklik davri (2 oy-1 yoshgacha) jismoniy va motor rivojlanish sensor va perseptiv rivojlanish, kognitiv rivojlanish, predmetlar bilan o'ynash, tajriba va miyaning rivojlanishi. Ilk bolalik (1-3 yilgacha). Ilk bolalik davrida anatomik fiziologik va jismoniy xususiyatlarni rivojlanishi, kognitiv va nutqning rivojlanishi, bola tafakkurida egotsenterizm predmetli harakat faoliyatini rivojlanishi, o'yin, ilk bolalik davrida o'yinni turlari va uning kognitiv rivojlanishidagi o'rni. Maktabgacha tarbiya yosh davri (3yoshdan 7yoshgacha) jismoniy va motor rivojlanish, jismoniy o'sish va funksional va ichki o'zgarishlar harakat malakalarini, jismoniy rivojlanish uchun shart-sharoitlarni tashkillashtirish, kognitiv rivojlanish bolani maktab ta'limiga tayyorlash masalasi.

Kichik maktab yoshi (7yoshdan 10 gacha) jismoniy va motor rivojlanish, jismoniy o'sish va morfofunktsional va ichki o'zgarishlar, harakat malakalarini rivojlanishi, jismoniy rivojlanish uchun shart-

sharoitlarni tashkillashtirish, kognitiv rivojlanish, oliy psixik funksiyalarning faol shakllanishi. O'smirlik davri (11 yoshdan 14 yoshgacha) jismoniy va motor rivojlanish, jismoniy o'sish va morfofunktsional va ichki o'zgarishlar, pubertat tushunchasi va yoshning pubertat inqirozlari, jinsiy va seksual xulq-atvor xususiyatlari, o'smirlik davrida kognitiv o'zgarishlar. Ilk o'spirinlik davri 15 yoshdan 17 yoshgacha jismoniy va psixik rivojlanish, jismoniy o'sish va morfofunktsional va ichki o'zgarishlar seksual ustanovkalarni rivojlanishi o'spirinlik davrida kognitiv o'zgarishlar.

Ilk etuklik 20 yoshdan 40 yoshgacha. Ilk etuklik davrida rivojlanish vazifalari hayotiy vazifalarga tanqidiy yondashish, ilk etuklik davrida jismoniy rivojlanish, jismoniy kuch va chidamlilik, jismoniy rivojlanish shakllari va salomatlik. O'rta etuklik 40 yoshdan 50 yoshgacha o'rta etuklik davrida jismoniy rivojlanish, hayot davrdagi inqiroz, kognitiv rivojlanish, kognitiv malaka va vositalar, intellekt funksiyalarining o'zgarishi.

Pedagogik psixologiya shakllanishining hozirgi holati. Pedagogik psixologiya – fanlararo ilmiy bilim sohasi. Pedagogik psixologiyaning shakllanish tarixi, pedagogik psixologiyada ta'lim muhim obyekt sifatida, ta'lim ko'pqirrali fenomen sifatida, hozirgi zamon ta'limida o'qishning asosiy yo'nalishi, shaxsiy faoliyatli yo'nalish asosi sifatida.

Tarbiyada differensial yo'nalish. Shaxsiy individual yo'nalish mazmuni, psixik holat ta'limoti samarali ta'limni psixologik mexanizmlari, umumiy insoniy va milliy qadriyatlar va uning shaxs shakllanishida o'rni, milliy mustaqillik g'oyalari, umuminsoniy qadriyat tushunchasi va uning tuzilishi, shaxsda oliy qadriyatlarning shakllanishi.

## **3.Psixologiya tarixi faniga kirish.**

Fan maqsadi, vazifalari, personalistik yondashuv, psixologiya tarixining bosqichlari. Sharq mamlakatlarida ilk psixologik fikrlarni paydo bo'lishi: Vedalar maktabi, jaynizm, buddizm, daosizm, Konfutsiy, menszi, diniy ta'limoti, Memfis geologiyasi. Hindiston, Xitoy, Misr falsafasidagi psixologik g'oyalar. Antik davr psixologiyasi Geraklit, Demokrit, Epikur, Platon, Aristotel, Gippokrat ta'limotlari. Yevropada uyg'onish davri psixologiyasi. Rene Dekart, X.Vives,



X.Uarte, F.Bekon, Benedikt Spinoza, Tomas Gobbs, Gotfrid Leybnits, Djon Lokkni psixologik qarashlari.

Markaziy Osiyoda psixologik ta'limotlarning rivojlanishi, Abu Nasr Forobiy, ibn Sino, Beruniy, al - Xorazmiy, Umar Xayyom psixologik qarashlari. Al Kindiy, Abu Ar Roziy, Forobiy, Abu Ali Ibn Sino, Ibn Rashid, Umar Xayyom, Yassaviy, Naqshbandiy, Alisher Navoiy, Qur'on hadislarida psixologiyaga doir qarashlar, islomda ong muammosi. Psixologiyaning mustaqil fan sifatida shakllanishiga zamin hozirlanishi. X.Volf, J.Lametri, I.Gerder, G.Spenser, Ch.Darvin, F.Galton, X.Dilekson, Ch.Bell, I.Sechenov, I.Gerbert, va boshqa olimlarning tadqiqotlari.

#### **4.Psixologiyani mustaqil fan sifatida shakllanishi.**

Psixologiyani mustaqil fan sifatida shakllanishi: Germaniya, Rossiya, AQSH, Angliya, Fransiya psixologiyasida dastlabki eksperimental tadqiqotlar va ularning natijalari. Psixologik maktablari yoki jahon psixologiyasidagi yirik yo'nalishlar: Psixoanaliz (Z.Freyd, A.Adler) Neofreydizm (Vilgelm Rayk, Karen Xorni, Erik Fromm), Bixeviorizm (Djon Uotson, Bereye Skinner) Neobixeviorizm (Edvard, Golmen, Klark Xall), Geshtaltpsixologiya (Abraxam Maslou, Karl Rodjers). Psixoanaliz Neofreydizm, Bixeviorizm, Neobixeviorizm, Geshtaltpsixologiya. O'zbekistonda psixologiya fanining rivojlanishi va hozirgi ahvoli. O'zbekistonda psixologik bilimlarni yuzaga kelish, laboratoriya va institutlarni ochilishida olimlarni xizmatlari va psixologiyani istiqbollari.

Ijtimoiy psixologiya fanining predmet va vazifalari. Ijtimoiy psixologiya fanining tarixi, uning rasman tan olinishi, Xalqlar psixologiyasi nazariyasi va uning asosiy g'oyasi, Omma psixologiyasi nazariyasi, Ijtimoiy xulq-atvor instinktlari nazariyasi, ijtimoiy psixologiyaning uch nazariy manbaci. "Xalqlar psixologiyasi nazariyasi va uning asosiy g'oyasi, Omma psixologiyasi nazariyasi, Ijtimoiy xulq-atvor instinktlari nazariyasi, insoniyat tarixi mobaynida ijtimoiy qarashlarning rivojlanganligi, Sharq faylasuflari asarlarida ijtimoiy psixologik qarashlar. (Forobiy asarlari), fanning Rossiya va sobiq ittifoqda rivojlanishi, O'zbekistonda ijtimoiy psixologik tadqiqotlar, bu sohadagi muammolar.

Muloqotdagi nizolar. Nizo psixologiyasining mohiyati, muloqot jarayonida nizolarning vujudga kelish sabablari, ularni bataraf etish

usullari (raqobat, yon berish, passivlik, kompromiss, hamkorlik), muloqotdagi nizolar.

Ijtimoiy psixologiyada guruhlar muammosi. Guruh haqida tushuncha, guruh turlari, katta ijtimoiy guruhlar psixologiyasi, etnik guruhlar psixologiyasi, omma psixologiyasi, kichik guruhlar psixologiyasi, kichik guruhlarining klassifikatsiyasi, kichik guruhning inson hayotidagi o'rni, kichik guruhlardagi dinamik jarayonlar, guruhlarda liderlik muammosi, kichik guruhlardagi qonuniyatlar, ijtimoiy psixologiyada guruhlar muammosi.

Xorijiy psixologiyadagi psixologik ta'limotlar tuzilishi prinsipi. Quyidagi qarama-qarshi prinsiplarni qarab chiqish: determinizm-erkinlik, xolizm-elementarizm, o'zgaruvchanlik - o'zgarmaslik va boshqalar, xorijiy psixologiya rivojlanishining umumiy tahlili, o'zaro harakat farazi sxemasi.

Psixologiya tarixiy fan sifatida. Psixologiyaning tarixiy fan sifatidagi g'oyalari, A.R.Luriya va L.S.Vigotskiyning O'rta Osiyodagi tadqiqotlari, inson ongi va psixikasiga ta'sir borasidagi qarashlari, psixologiyaning klassik maktablari qarashlarini tanlash.

Psixodiagnostika va eksperimental psixologiya fanining nazariy asoslari. Psixodiagnostika va eksperimental psixologiya haqida, psixodiagnostika va eksperimental psixologiya psixolog amaliy faoliyatining muhim tarkibiy qismi va psixologiya fanining sohasi ekani haqida, psixodiagnostika va eksperimental psixologiya fanining vazifalari, psixodiagnostik va eksperimental bilimlar qo'llanadigan sohalar, psixodiagnostik va eksperimental tekshiruv bosqichlari, psixologik tadqiqotning asosiy metodologik tamoyillari.

Psixodiagnostik tekshiruvda qo'llanadigan asosiy metodlar haqida umumiy ma'lumot. Metod va metodika haqida tushuncha. Standartlashtirilgan va ekspert (klinik) metodlarning asosiy farqlari. Test standartlashtirilgan psixodiagnostik metod sifatida. Test turlari. So'rov metodi va uning asosida ishlab chiqiladigan metodikalar. So'rovnomalar turi.

Psixodiagnostik metodikalar va psixodiagnostik tekshiruv jarayoniga qo'yiladigan talablar. Validlik - psixodiagnostik metodikalarning asosiy xususiyatlaridan biri sifatida validlikning asosiy turlari va ularni aniqlash usullari. Ishonchlilik - psixodiagnostik metodikalarning muhim psixiometrik ko'rsatkichi



sifatida. Ishonchlilik turlari va ularni aniqlash usullari. Psixodiagnostik metodikani va tekshiruv natijalarini standartlashtirish muammosi. Psixodiagnostik tekshiruvda tanlanma to'plam representativligi muammosi

Ilmiy tadqiqotning umumiy sxemasi. Ilmiy tadqiqotni o'tkazishning asosiy bosqichlari. Tadqiqotning psixologik gipotezasi. Ilmiy tadqiqot gipotezasini empirik tekshirish

Eksperimentlarni o'tkazish shart-sharoitlari va bosqichlari. O'zgaruvchilar: mustaqil, tobe, idora qilsa bo'ladigan, tasodifiy. Randomizatsiya. Aralashuvchi omillar. Ichki validlikka xavf soluvchi omillar: fon, etilish, saralash, o'lim, testlash, statistik regressiya tushunchalari

Ilmiy manbalar bilan ishlash. Rasmiy manbalar: kitoblar, maqolalar, texnik hisobotlar, elektron nashrlar. Norasmiy manbalar: mutaxassislar bilan uchrashuvlar, tadqiqiy guruhlar, o'qituvchilar.

Eksprementda o'tkaziladigan mustaqil va tobe o'zgaruvchilarni tanlash. Eksprementda o'tkaziladigan mustaqil va tobe o'zgaruvchilarni tanlash, mustaqil o'zgaruvchini aniqlash, tanlash. Tobe o'zgaruvchini tanlash: operatsional tushuncha, validlik, ishonchlilik, bevosita kuzatsa bo'ladigan tobe o'zgaruvchilar, bilvosita ta'sir o'tkazadigan tobe o'zgaruvchilar hamda salbiy va ijobiy ko'rsatkichlari.

### Topshiriq

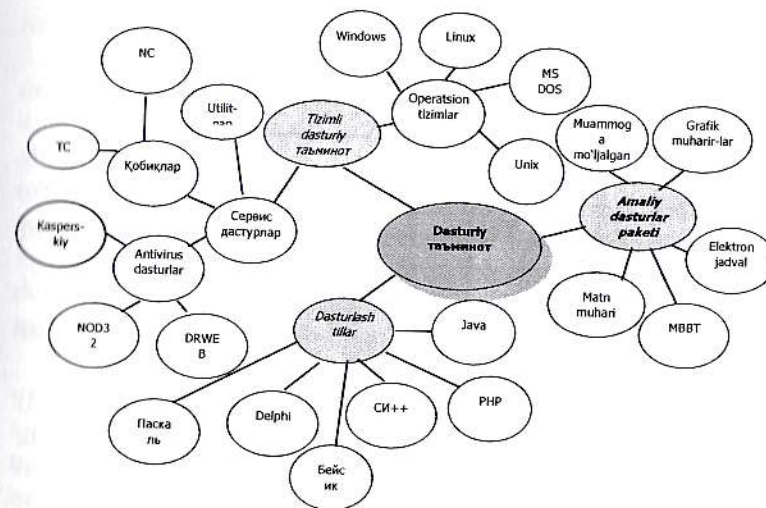
#### Mavzuni klaster usulida tahlil qilish

**KLASTER**  
(Klaster-tutam, bog'lam)- axborot xaritasini tuzish yo'li- barcha tuzilmaning mohiyatini markazlashtirish va aniqlash uchun qandaydir biror asosiy omil atrofida g'oyalarni yig'ish. Bilimlarni faollashtirishni tezlashtiradi, fikrlash jarayoniga mavzu bo'yicha yangi o'zaro bog'lanishli tasavvurlarni erkin va ochiq jalb qilishga yordam beradi.

Klasterni tuzish qoidasi bilan tanishadilar. Yozuv taxtasi yoki katta qog'oz varag'ining o'rtasiga asosiy so'z yoki 1-2 so'zdan iborat bo'lgan mavzu nomi yoziladi

Birikma bo'yicha asosiy so'z bilan uning yonida mavzu bilan bog'liq so'z va takliflar kichik doirachalar "yo'ldoshlar" yozib qo'shiladi. Ularni "asosiy" so'z bilan chiziqlar yordamida birlashtiriladi. Bu "yo'ldoshlarda" "kichik yo'ldoshlar" bo'lishi mumkin. Yozuv ajratilgan vaqt davomida yoki g'oyalar tugaguncha davom etishi mumkin.

Muhokama uchun klasterlar bilan almashinadilar.





## 6-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:

### Mavzu: Talaba shaxsi motivatsiyasi

#### Reja:

1. Motiv haqida tushuncha
2. Motivlarning inson hayotidagi roli
3. Motivatsiya turlari haqida tushuncha

**Tayanch iboralar:** motiv, motivatsiya, o'z-o'zini rivojlantirish motvi, o'z-o'zini tasdiqlash motivi, tashqi va ichki motivatsiya.

#### 1. Motiv haqida tushuncha

Motivlar - bu faoliyat (o'z-o'zini tasdiqlash, pul va boshqalar uchun) amalga oshiriladigan narsa.

"Motiv" tushunchasi (lotincha. Movere - harakat qilish, surish) faoliyatga rag'bat, harakatlar va xatti-harakatlarning rag'batlantiruvchi sababini anglatadi. Motivlar har xil bo'lishi mumkin: faoliyatning mazmuni va jarayoniga qiziqish, jamiyat oldidagi burch, o'zini o'zi tasdiqlash va boshqalar.

Agar biror kishi muayyan faoliyat bilan shug'ullanmoqchi bo'lsa, demak uning motivatsiyasi bor. Masalan, agar talaba o'qishga astoydil kirishsa - unda o'qish uchun motivatsiya mavjud; yuqori natijalarga erishishga intilayotgan sportchi yutuq motivatsiyasining yuqori darajasiga ega; rahbarning barchaga bo'ysunish istagi hokimiyat uchun yuqori darajadagi motivatsiyani ko'rsatadi.

Motiv insonning ehtiyojlari tizimidan kelib chiqadigan va turli darajadagi ongga ega bo'lgan yoki umuman umuman bo'lmaydigan xatti-harakatni qilishga turtki bo'ladi. Xulq-atvorli harakatlarni amalga oshirish jarayonida dinamik shakllangan motivlar harakatning barcha bosqichlarida mumkin bo'lgan o'zgarishi (o'zgarishi) mumkin, va xatti-harakatlar ko'pincha boshlang'ich bilan emas, balki o'zgartirilgan motivatsiya bilan tugaydi.

Zamonaviy psixologiyada "motivatsiya" atamasi kamida ikkita psixik hodisani anglatadi: 1) shaxsning faoliyatini va uning belgilovchi faoliyatini qo'zg'atadigan motivlar to'plami. xulq-atvorni belgilovchi omillar tizimi; 2) ta'lim jarayoni, motivlarni shakllantirish, muayyan darajadagi xatti-harakatlarni rag'batlantiradigan va qo'llab-quvvatlaydigan jarayonning o'ziga xos xususiyati.

Vaqt o'tishi bilan takrorlanadigan motivatsion hodisalar insonning o'ziga xos xususiyatlariga aylanadi.

Shaxs, shuningdek, aloqaga bo'lgan ehtiyoj (bog'liqlik), hokimiyat motivi, odamlarga yordam berish motivi (altruizm) va tajovuzkorlik kabi motivatsion shakllanish bilan tavsiflanadi. Ular katta ijtimoiy ahamiyatga ega motivlardir, chunki ular odamning odamlarga munosabatini belgilaydi.

Motivlar nisbatan barqaror namoyon bo'lish, shaxsiyatning xususiyatlari. Masalan, kognitiv motiv ma'lum bir shaxsga xosdir deb ta'kidlash, biz ko'p hollarda kognitiv motivatsiya namoyon bo'lishini anglatadi.

Sababi o'z-o'zidan, aniqlab bo'lmaydigan bog'lanishlarsiz va ushbu determinantlar tizimiga - ruhiy hayotning umumiy tuzilishini tashkil etuvchi tasvir, munosabat, harakat, shaxsiy xususiyatlarsiz tushuntirish mumkin emas. Uning bu hayotdagi "xizmati" xatti-harakatlarga turtki berish va maqsadga yo'naltirish uchun, unga intilishning butun yo'lida xatti-harakatlarning baquvvat kuchlanishini qo'llab-quvvatlash uchun oldindan belgilanadi.

Har qanday xatti-harakatlarning va ularning "yonib ketadigan materialning" ajralmas "sug'urta" bo'lishi, motiv uzoq vaqt dunyoviy donolik darajasida his-tuyg'ular (masalan, zavqlanish yoki norozilik), impuls, qo'zg'alishlar, intilishlar, istaklar, ehtiros, iroda va boshqalar haqidagi turli g'oyalarda harakat qilgan. . Dunyoviy donolardan ilmiy tushuntirishlarga o'tish, psixologik muammolarni o'rganish faylasuflar uchun mashg'ulot deb hisoblangan davrdagi motivlar haqidagi qarashlardan boshlanishi kerak.

Antik davrda nafaqat sezgi idrok va tafakkur o'rtasida, balki ushbu hodisalar toifalari va odamning motivatsiyalari o'rtasida farqlovchi chiziq chizilgan. Bu ruhning turli xil "qismlari" (Aristotelda - funksiyalar) g'oyasida aks etdi. Ta'kidlanganidek, ularni hatto anatomik jihatdan ajratib ko'rsatishgan. Pifagor, Demokrit, Platon ongni boshga, ko'krigiga jasorat, jigarda shahvoniy hirsni joylashtirdi. Aflotun bilan bu farq etikaga aylandi. U aql-idrokli qalbni (u osmonga, boqiy fikrlar qirolligiga eng yaqin bo'lgan) insonning eng oliy mulki deb hisoblagan. Kam - "och" - ruhning bir qismi asosiy maqsadlarga olib keladi, ezgu niyatlarning



oldini oladi. Ushbu yirtiq odamlarni impulsning turli yo'nalishlarida "jilovlash" vazifasi ongga ishonib topshirilgan edi. Aflotun qarama-qarshi ranglardagi ikkita otni - qora va oq rangdagi otlarni kiyib olgan mashhur afsonada Aflotun majoziy shaklda tasvirlangan. har kim o'z yo'nalishi bo'yicha tortadi.

***Motivlarning bir nechta asosiy turlari mavjud.***

O'zini tasdiqlashning motivi (jamiyatda o'zini namoyon etish istagi) o'z-o'zini hurmat qilish, shuhratparastlik, mag'rurlik bilan bog'liq. Biror kishi boshqalarga u biron narsaga arziydi, jamiyatda ma'lum mavqega ega bo'lishga intiladi, hurmatga sazovor bo'lishni istaydi.

O'zini tasdiqlash motivi - bu menejerlar o'zlarining xizmatchilari bilan amal qilishga harakat qiladigan, faollik uchun motivatsiyani oshiradigan juda samarali rag'batlantiruvchi omil.

Hamkasblar vakolatli odamning taassurotini bermaydigan yosh mutaxassisni masxara qilishadi. Yigitning o'ziga bo'lgan hurmati, o'zini o'zi qadrlashi ta'sir qiladi va u qadrlanishini, hurmat qilinishini, intellektual va mutaxassis sifatida qabul qilinishini istaydi. O'zini tasdiqlash istagi uni qo'lga olishga, qobiliyat va malakasini oshirishga undaydi.

Shunday qilib, o'zini tasdiqlash, rasmiy va norasmiy mavqeini oshirish, shaxsni ijobiy baholashga intilish insonni jadal ishlashga va rivojlanishiga undovchi muhim omildir.

Identifikatsiya motivi. Boshqa odam bilan identifikatsiya - bu qahramon, but, obro'li shaxsga o'xshash istak. Ushbu motiv ish va rivojlanishni rag'batlantiradi. Bu, ayniqsa, o'z harakatlarida boshqa odamlarni meros qilib olishga harakat qilayotgan bolalar va yoshlar uchun juda muhimdir.

Boshqa shaxs bilan identifikatsiyalash, energiyani ramziy "qarzga olish" tufayli shaxsning energiya potensialining oshishiga olib keladi (identifikatsiya obyekti): kuchlar, ilhom, ishlash va qahramon kabi harakat qilish.

Hokimiyatning maqsadi - bu subyektning odamlarga ta'sir qilish istagi. Kuchga bo'lgan ehtiyoj inson harakatlarining asosiy harakatlantiruvchi kuchlaridan biridir, bu guruhda (jamoada) etakchilik mavqeini egallashga intilish, odamlarni boshqarish, ularning faoliyatini belgilash va tartibga solish.

Hokimiyat motivlari motivlar ierarxiyasida muhim o'rin tutadi. Ko'p odamlarning (masalan, turli darajadagi rahbarlarning) xatti-harakatlari hokimiyatning motivi bilan qo'zg'atiladi. Boshqa odamlarga hukmronlik qilish va etakchilik qilish istagi ularni muhim qiyinchiliklarni engib o'tishga va faoliyat jarayonida katta kuch sarflashga undaydi. Inson o'z-o'zini rivojlantirish yoki bilim ehtiyojlarini qondirish uchun emas, balki shaxslarga yoki jamoaga ta'sir qilish uchun ko'p harakat qiladi.

*Hokimiyat motivi*, ehtimol faoliyatni kuchaytirmaslik kerak bo'lgan yagona sababdir, chunki oqibatlar dahshatli bo'lishi mumkin. Quvvat motivini aktuallashtirish, albatta, motivatsiyaning umumiy darajasini oshirishi va odamni ishlashga undashi mumkin. Ammo bu motivning odamga nomaqbul ta'sirini (va jamoaga zarar etkazishni) hisobga olib, ehtiyotkorlik bilan (agar boshqa motivlarning kuchini oshirishning iloji bo'lmasa), bu motivni yangilash kerak.

Jarayonga asoslangan motivlar tashqi omillarga emas, balki jarayon va faoliyat mazmuniga ta'sir qiladi. Biror kishi ushbu mashg'ulotni, intellektual yoki jismoniy faoliyatini namoyish qilishni yaxshi ko'radi. U qilayotgan ishlarining mazmuniga qiziqadi. Boshqa ijtimoiy va shaxsiy motivlarning harakati (kuch, o'zini o'zi tasdiqlash va boshqalar) motivatsiyani kuchaytirishi mumkin, ammo ular faoliyat mazmuni va jarayoni bilan bevosita bog'liq emas. Protsessual va mohiyatli sabablar harakati sodir bo'lgan taqdirda, odam ma'lum bir faoliyat jarayoni va mazmunini yoqtiradi (va uni rag'batlantiradi).

Protsessual va asoslantiruvchi sabablarni yangilash jarayonida faoliyatning ma'nosi ushbu faoliyatning o'ziga bog'liq.

***O'z-o'zini rivojlantirish motivi***

O'z-o'zini rivojlantirish, o'zini takomillashtirishga bo'lgan intilish bizni qattiq ishlashga va rivojlanishga undaydigan muhim sababdir. Bu o'zlarining qobiliyatlarini to'liq amalga oshirish istagi va ularning vakolatlarini his qilish istagi. Odamda o'z-o'zini rivojlantirish motivini realizatsiya qilish mumkin bo'lganda, uning faoliyatga bo'lgan motivatsiyasining kuchi ortadi. Iqtidorli murabbiylar, o'qituvchilar, menejerlar o'zlarining rivojlanish motivlaridan foydalanib, o'z o'quvchilariga (sportchilar, xizmatchilarga)



rivojlanish va takomillashtirishning imkoniyati va ahamiyatini ta'kidlaydilar. Muvaffaqiyatning motivi - bu yuqori natijalarga erishish istagi va faoliyatda mahorat; u murakkab vazifalarni tanlashda va ularni bajarish istagida o'zini namoyon qiladi.

Har qanday faoliyatdagi muvaffaqiyat nafaqat qobiliyat, ko'nikma, bilimga, balki yutuq motivatsiyasiga ham bog'liq. Muvaffaqiyat motivatsiyasining yuqori darajasiga ega bo'lgan, sezilarli natijalarga erishishga intilayotgan kishi o'z maqsadlariga erishish uchun ko'p harakat qiladi.

### ***Ijtimoiy motivlar***

Bu guruhga faoliyatning ijtimoiy ahamiyatini anglash, burch, guruh yoki jamiyat oldida javobgarlik hissi bilan bog'liq sabablar kiradi. Ijtimoiy (ijtimoiy ahamiyatli) motivlar harakati sodir bo'lgan taqdirda, shaxs guruh bilan aniqlanadi. Inson o'zini nafaqat ma'lum bir ijtimoiy guruhning a'zosi deb biladi, nafaqat u bilan tanishtiradi, balki uning muammolari, qiziqishlari va maqsadlari bilan yashaydi. Biror kishini tanib olish bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy motivlar, burch va mas'uliyat hissi odamni ishlashga undashda muhimdir. Faoliyat subyekti tomonidan ushbu motivlarni aktuallashtirish uning ijtimoiy ahamiyatli maqsadlarga erishishda uning faolligini qo'zg'ashga qodir.

### ***Hamkorlik motivi***

Qarindoshlik - bu boshqa odamlar bilan munosabatlarni o'rnatish yoki saqlab qolish istagi, ular bilan aloqa qilish va aloqada bo'lish istagi. Qarindoshlikning mohiyati - bu muloqotning ichki ahamiyati. Hamkorlik aloqasi - bu odam kabi qoniqishni, asirlikni olib keladigan aloqa. Sheriklik aloqasining maqsadi aloqa sherigi tomonidan sevgini izlash (yoki har qanday holatda hamdardlik) bo'lishi mumkin.

Salbiy motivatsiya - bu o'z faoliyatini amalga oshira olmagan taqdirda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan muammolar, noqulayliklar, jazolar haqida xabardorlik tufayli yuzaga kelgan motivatsiya. Biror kishining salbiy motivatsiyasi bo'lsa, mumkin bo'lgan muammolar yoki jazolardan qo'rqish va ulardan qochish istagi faollikni keltirib chiqaradi.

Shunday qilib, salbiy motivatsiya (jazo bilan birga) insonni faoliyatga undashi mumkin bo'lgan etarlicha kuchli motivatsion

omil, ammo u ko'p kamchiliklar va istalmagan oqibatlariga olib kelmaydi.

## **2. Motivlarning inson hayotidagi roli**

Motivlar inson hayotida, shu jumladan menejerda katta rol o'ynaydi. Ular inson faoliyatini qo'zg'atadi va yo'naltiradi. Motivlar hissiyotlarni shakllantirish funksiyasiga ega, ular maqsadlarga, harakatlarga, ularning mazmuniga shaxsiy ma'no beradi. Motivatsiya, shuningdek, maqsad yo'nalishini belgilaydi. Va natijada, maqsadning ushbu zonasida tanlash orqali, tanlov aniqlanadi, amaldagi harakatlar tanlanadi. Shunday qilib, motivlar aktivizatsiya funksiyasini bajaradi, faollashtirish mexanizmlarini o'z ichiga oladi. Motivatsiya rollari orasida maqsadning subyektiv ranglanishi funksiyasini - ma'noni shakllantirish funksiyasini ajratib ko'rsatish kerak. Va, albatta, motivlar inson faoliyatini rag'batlantiruvchi funksiyaga ega.

Faoliyatni amalga oshirish uchun etarli motivatsiya zarur. Ammo, agar motivatsiya juda kuchli bo'lsa, faollik darajasi va zo'riqish darajasi oshadi, buning natijasida ma'lum bir nomuvofiqliklar paydo bo'ladi (va xatti-harakatlar), ya'ni ish samaradorligi yomonlashadi. Bunday holda, yuqori darajadagi motivatsiya istalmagan hissiy reaksiyalarni (kuchlanish, hayajon, stress va boshqalar) keltirib chiqaradi, bu esa faoliyatning yomonlashishiga olib keladi. Faoliyat eng yaxshi (ma'lum bir kishi uchun, muayyan vaziyatda) eng yaxshi bajariladigan ma'lum bir maqbul (maqbul daraja) motivatsiya mavjudligi eksperimental ravishda aniqlangan. Masalan, shartli ravishda etti ball bilan baholanadigan motivatsiya darajasi eng maqbul bo'ladi. Keyinchalik motivatsiyani oshirish (10 yoki undan ko'p), yaxshilanishga emas, balki ishlashning yomonlashishiga olib keladi. Shunday qilib, yuqori darajadagi motivatsiya har doim ham yaxshi emas. Belgilangan chegara mavjud, bundan tashqari motivatsiyani yanada oshirish yomon natijalarga olib keladi. Agar odam biron bir narsani qilishga rag'batlantirsa, u shunchaki odatiy ish bilan shug'ullanmaydi va o'zi qiziqqan narsani qiladi, butun qalbini unga soladi, va hamma uning motivatsiyasiga ega bo'lgani uchun "nima uchun bu" bor.

Ular to'g'ri aytadilar, agar biror narsa qilishni xohlasa, u buni qanday qilishni qidiradi, agar xohlamasa, uni qilmaslik uchun uzr va



sabablarni qidiradi. Shunday qilib, agar siz biron bir kishini harakat qilishga rag'batlantirsangiz, u o'zi bajaradigan ishni, rag'batlantirilmagan odamga qaraganda bir necha barobar yaxshiroq bajaradi. Agar bir vaqtning o'zida u juda katta g'ayratga ega bo'lsa, u tog'larni aylantiradi, lekin u nimaga borishini oladi, o'ylab topilgan narsalar boshqalarga haqiqatdan yiroq yoki imkonsiz bo'lib ko'rinishi muhim emas, u bu haqda la'nat aytmaydi. Uning maqsadi va unga erishish uchun katta rag'bat borligi sababli, u to'siqlarga qaramaydi va duch kelishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar haqida o'ylamaydi, va bularning barchasi motivatsiyaga ega bo'lganligi sababli, uning motivatsiyasi qancha ko'p bo'lsa, shuncha ko'p narsaga erishadi.

Va bularning barchasi u buni nima uchun qilish kerakligi haqida oddiy sababga ko'ra, qoida tariqasida, biror narsani qilishga rag'batga ega bo'lmagan odamlar, agar kerak bo'lsa ham, buni englari orqali qilishadi. Va agar ular yana biron narsaga borishni boshlasalar, demak, agar ularda kuchli rag'bat bo'lmasa, ular to'siqlarga qarashadi va men bunga qanday erishishim mumkinligini o'ylaydilar, keyin "juda qiyin" yoki "" kabi uzrlarni aytadilar. va to'satdan men muvaffaqiyat qozona olmayman "," to'satdan ular menga kulishadi "va" boshqalar va meni taniganlar men haqimda nima deb o'ylashadi."

### **3. Motivatsiya turlari haqida tushuncha**

*Motivatsiya* - bu juda keng tarqalgan taniqli tushuncha, uni turli fanlarda topish mumkin. Ko'pincha motivatsiya nevrologiya, psixologiya, fiziologiya kabi fanlar tomonidan o'rganiladi. Aynan ular boshqa fanlarni o'rganish va amaliy qo'llash uchun asosiy materiallarni yaratadilar. Shunday qilib, motivatsiya tushunchasi jinoyat huquqi va sud ekspertizasi kabi fanlar bilan birgalikda o'rganiladi. Bu erda jinoiy motivatsiya tushunchasi jinoyatchini qidirishda, shuningdek sud tomonidan aybdorga jazo tayinlashda muhim rol o'ynaydi. Psixologiyaning umumiy nazariyasida motivatsiya deganda dinamik tabiatdagi psixoneurofiziologik jarayon tushuniladi, u inson xatti-harakatlarini boshqarib, uni muayyan faoliyatga undaydi. YA'ni, motivatsiya ma'lum bir natijaga tez va ishonchli erishish uchun miyadagi jarayonlarni faollashtirishga imkon beradi.

Motivatsiya bir nechta asosiy turlarni va pastki turlarni o'z ichiga oladi. Ushbu jarayonni turli mezonlar asosida bir necha turlarga va turlarga bo'lish mumkin. Masalan, manbaning nima bo'lishiga qarab, quyidagi turtki turlarini ajratib ko'rsatish:

Tashqi

Ichki

1. Birinchi turga qo'shimcha turtki motivatsiyasi ham deyiladi. Odatda, bu holda ma'lum bir faoliyat, subyekt tashqi ta'sir qiluvchi vaziyatlarni qo'zg'atadi. Agar ular u erda bo'lmasa, muayyan harakatlarga ehtiyoj nolga tushadi.

2. Ichki motivatsiya intruziv deb ataladi. Bu erda tashqi sharoitlar va shaxsning faoliyati o'rtasidagi munosabatlar mavjud emas. Ichki sezgilar, fikr jarayonlari, hissiyotlar birinchi darajaga chiqadi. Olimlar hali ham qaysi turlar samaraliroq ekanligi to'g'risida bahslashishmoqda. Umuman olganda, har bir ish alohida ko'rib chiqilishi kerak. Motivatsiya ta'siri ostida odam turli xil harakatlar qilishi mumkin. Ularning ba'zilari, masalan, huquqiy meyorlarga muvofiq, qonuniy yoki noqonuniy bo'lishi mumkin. Bunday holda, bu uchun ham, boshqa ish uchun ham motivatsiya bir xil bo'lishi mumkin. Mana bir misol: yashash uchun pul olish zarurati natijasida biri ish topishga ketadi, boshqasi o'g'irlanadi. Natijada, ularning motivatsiyasi bir xil - yashash uchun pul topish. Faqat birinchi holatda itoatkor variant tanlanadi, ikkinchi holatda esa noqonuniy hisoblanadi.

"Ichki motivatsiya" nomidan ma'lum bo'lganidek, bu shaxsning shaxsiy yoki ichki xohish va maqsadlaridan kelib chiqadigan motivatsiya shakli. Ushbu turtki maqsadga erishish jarayonida yoki ishingizning yakuniy natijasidan mamnun bo'lganingizda, shaxsiy qiziqish bilan bog'liq.

**Ichki motivatsiyaga misollar:**

**Yutuqlar**

Biz maqsadlarga erishishga va yangi muammolarni hal qilishga intilamiz. Biz o'z mahoratimizni oshirishni va o'z qobiliyatimizni boshqalarga ham, o'zimizga ham isbotlashni xohlaymiz. Odatda, bu tuyg'u tabiatga xosdir.

**Shaxsiy o'sish.**

O'z-o'zini takomillashtirishga bo'lgan ehtiyoj haqiqatan ham ichki



motivatsiya. O'zimiz va tashqi dunyo haqidagi bilimimizni oshirish istagi motivatsiyaning juda kuchli shakli bo'lishi mumkin. Biz shaxs sifatida o'rganishga va o'sishga intilamiz. Shaxsiy o'sish uchun motivatsiyani o'zgarishlarga intilishda ham ko'rish mumkin. Ko'pchiligimiz dastlab tarbiya yoki boshlang'ich tayyorgarlikka qo'yilgan parametrlar va bilimlar bilan cheklangan edik. Ammo shaxsiy o'sishga turtki bizni ushbu asosiy mezonlarni yaxshilashga va shaxs sifatida rivojlanib, yangi narsalarni o'rganishga undaydi.

#### ***Hokimiyat istagi.***

Hokimiyatni xohlash o'z hayotini boshqarish yoki boshqalarni boshqarish shaklida bo'lishi mumkin. Birinchi holda, inson muvaffaqiyatga erishadi va o'zi xohlagan tarzda yashash imkoniyatiga ega bo'ladi. Boshqa hollarda, boshqalar ustidan hokimiyatga ega bo'lish istagi, qonun va xatti-harakatlar nuqtai nazaridan odamning eng yaxshi yo'l tutishiga olib kelishi mumkin. Shunga qaramay, motivatsiyaning bu shakli juda kuchli va insoniyat tarixidan ko'rinib turibdiki, bu juda keng tarqalgan.

#### ***Ijtimoiy motivatsiya.***

Ijtimoiy motivatsiyaning namoyon bo'lishiga odamlarning ma'lum bir ijtimoiy guruhga tegishli bo'lish istagi kiradi. Masalan, bu "ilg'or" moda tengdoshlari yoki aloqalari bo'lgan muvaffaqiyatli odamlar bo'lishi mumkin. Oddiy so'zlar bilan aytganda, odamlar boshqa odamlar bilan ijtimoiy aloqaga ehtiyoj sezadilar. Shunday qilib, ko'pchilik tegishli bo'lish istagi bo'lgan ijtimoiy guruhga mos kelish uchun motivatsiyani oladi.

#### ***Tashqi motivatsiyaga misollar:***

##### ***Mukofot***

Ushbu turdagi motivatsiya moddiy va nomoddiy mukofotlarni o'z ichiga oladi. Ko'pgina odamlar qandaydir tarzda mukofotlanishini bilishar ekan, juda qattiq ishlashga va hatto eng murakkab ishlarni bajarishga tayyor.

##### ***Qo'rquv.***

Qo'rquv sabablari oqibatlar bilan bog'liq. Ushbu turdagi motivatsiya ko'pincha mukofotlash usuli mumkin bo'lmagan yoki ishlamayotgan hollarda qo'llaniladi. Jazodan qo'rqish, bu juda qattiq ishlash uchun juda kuchli rag'batdir. Biznesda bu ko'pincha "sabzi va tayoq" deb ataladi, ogohlantiruvchi sabzi va qo'rquv - bu tayoq

#### ***Motiv va motivatsiya tushunchasi***

Insonning xatti-harakatlarida ikkita funksional bog'liqlik mavjud: rag'batlantirish va tartibga solish.

Motivatsiya xatti-harakatlarning faollashishi va yo'nalishini ta'minlaydi va tartibga solish muayyan vaziyatda boshidan oxirigacha qanday rivojlanishi uchun javobgardir. Aqliy jarayonlar, hodisalar va sharoitlar: sezgi, idrok, xotira, tasavvur, e'tibor, fikrlash, qobiliyat, temperament, xarakter, hissiyot - bularning barchasi asosan xatti-harakatlarni tartibga solishni ta'minlaydi. Uning rag'batlantirishiga yoki motivatsiyasiga kelsak, u motivatsiya va motivatsiya tushunchalari bilan bog'liq. Ushbu kontsepsiyalarga shaxsning ehtiyojlari, qiziqishlari, maqsadlari, niyatlari, intilishlari, motivatsiyalari, uni ma'lum bir tarzda o'zini tutishiga olib keladigan tashqi omillar, uni amalga oshirish jarayonida biron bir faoliyatni boshqarish haqidagi fikrlar va boshqalar kiradi. Psixologiyada inson xatti-harakatlaridagi ogohlantiruvchi lahzalarni tasvirlash va tushuntirish uchun ishlatiladigan barcha tushunchalar orasida eng keng tarqalgan, asosiylari motivatsiya va motiv tushunchalari.

"Motivatsiya" atamasi "motiv" atamasidan kengroq tushunchadir. "Motivatsiya" so'zi zamonaviy psixologiyada ikki ma'noda ishlatiladi: xatti-harakatni belgilovchi omillar tizimini anglatuvchi sifatida (bu, xususan, ehtiyojlar, sabablar, maqsadlar, niyatlar, intilishlar va boshqalarni o'z ichiga oladi) va uni rag'batlantiruvchi va rivojlantiruvchi jarayonning tavsifi sifatida. ma'lum bir darajada xatti-harakatni qo'llab-quvvatlaydi.

Shunday qilib, motivatsiya shaxsning xulq-atvori, uning boshlanishi, yo'nalishi va faoliyatini tushuntiradigan psixologik sabablar to'plami sifatida belgilanishi mumkin. Motivatsion tushuntirishlar xatti-harakatlarning quyidagi jihatlari bilan talab qilinadi: uning paydo bo'lishi, davomiyligi va barqarorligi, belgilangan maqsadga erishgandan so'ng yo'naltirish va tugatish, kelgusi voqealarni oldindan sozlash, yakka xatti-harakatning samaradorligi, mantiqiyliigi yoki semantik yaxlitligini oshirish. Bundan tashqari, kognitiv jarayonlar darajasida ularning selektivligi, hissiy o'ziga xos ranglanishi motivatsion tushuntirishga to'g'ri keladi.

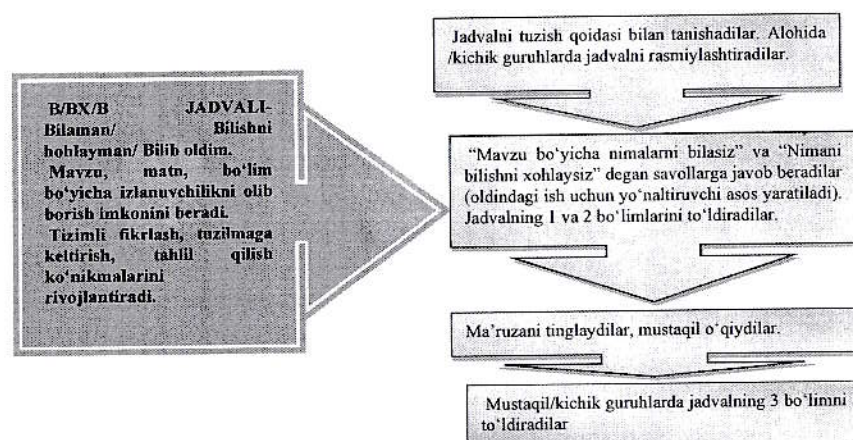


## „BBB“ TEKNOLOGIYASI

1. Psixologiyada "motiv" deganda nima tushuniladi?
  2. Shaxsning asos talablarining tuzilmasi qanday?
  3. Muvaffaqiyat va omadsizlik qo'rquvi motivatsiyasining asosiy xususiyati nimadan iborat?
  4. Motivatsiyani o'rganishning qanday metod va metodikalarini bilasiz?
  5. Mehnat faoliyati va kasbiy ta'limning muvaffaqiyatli kechishida professional motivatsiyaning roli qanday?
  6. Professional manfaatlar va kasbga bo'lgan munosabatni o'rganishning qanday metodikalarini bilasiz?
- Topshiriq: Ijtimoiy xulq motiv va motivatsiyasining ahamiyati.

### Topshiriq

#### B/BX/B jadvalida ishlash



| Bilaman | Bilishni xohlayman | Bilib oldim |
|---------|--------------------|-------------|
|         |                    |             |

## 7-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:

**Mavzu: O'quv jarayonidagi interaktiv-psixologik usullar.**

### Reja:

1. Ta'lim va o'qitish psixologiyasi
2. Faoliyatda ta'lim tizimi
3. Ta'lim jarayoniga ta'sir ko'rsatuvchi omillar

### Tayanch

**iboralar:** interaktiv

ta'lim, passiv, faol, ko'nikma, nazariya, metodika.

### 1. Ta'lim va o'qitish psixologiyasi.

Maktabgacha ta'lim muassasalarida, maktablarda, universitetlarda o'qitish metodikasi ikkita katta guruhga bo'linadi - passiv va faol. Passiv modeli darslikdagi materialni ma'ruza va o'rganish yo'li bilan bilimlarni o'qituvchidan o'quvchiga o'tkazishni o'z ichiga oladi. Ma'lumotni sinash so'rovlar, testlar, nazorat va boshqa tekshirish ishlari bilan amalga oshiriladi. Passiv usulning asosiy kamchiliklari quyidagilardir:

- talabalar tomonidan zaif fikrlar;
- shaxsiylashtirishning past darajasi - talabalar shaxslar emas, balki guruh tomonidan qabul qilinadi;
- murakkab baholashni talab qiluvchi ijodiy vazifalarning etishmasligi.

Ta'lim berishning faol usullari talabalarning bilim olish va ijodiy qobiliyatlarini rag'batlantiradi. Bu holda talaba o'quv jarayonining faol ishtirokchisi, lekin u asosan faqat o'qituvchi bilan hamkorlik qiladi. Faol uslublar mustaqillikni rivojlantirish, o'z-o'zini tarbiyalash uchun juda muhimdir, biroq ular amalda guruhda ishlashni o'rgatmaydi.

Interaktiv ta'lim - faol o'qitish uslubining turlaridan biri. Interaktiv o'rganish bilan o'zaro munosabat nafaqat o'qituvchi va talaba o'rtasida, balki barcha tinglovchilar bilan aloqa qilish va birgalikda ishlash (yoki guruhlar) o'rtasida amalga oshiriladi. Interaktiv ta'lim usullari har doim shovqin, hamkorlik, qidirish, muloqot, odamlar yoki odamlar o'rtasidagi o'yin va axborot muhiti hisoblanadi. O'qituvchining mashg'ulotlarda faol va interaktiv usullarini qo'llash orqali o'qituvchi tomonidan o'rganilgan materialning miqdori 90 foizga etadi.

Interaktiv ta'lim vositalari



Interaktiv usullarni qo'llash oddiy oddiy ko'rgazmalar, plakatlar, xaritalar, modellar va boshqalar bilan boshlandi. Bugungi kunda interaktiv ta'limning zamonaviy texnologiyalari eng so'nggi jihozlarni o'z ichiga oladi:

- interfaol taxtalar;
- planshetlar;
- kompyuter simulyatorlari;
- virtual modellar;
- plazma paneli;
- projektorlar;
- noutbuklar va boshqalar.

O'qitish jarayonida interaktivlik quyidagi vazifalarni hal qilishga yordam beradi:

taqdimot materialining taqdimotini motilliyini kiritish bilan interaktiv muloqot qilish uchun qoldirish;

kartada diagrammalar, formulalar va diagrammalar yaratish kerak bo'lmagan vaqtni tejash;

O'rganilgan materialni topshirish samaradorligini oshirish, chunki interfaol ta'lim vositalari talabaning turli hissiy tizimlarini o'z ichiga oladi;

guruh ishlarini yoki o'yinlarni tashkil etishning qulayligi, tomoshabinlarni to'liq jalb qilish;

o'quvchilar va o'qituvchilar o'rtasida chuqur aloqani o'rnatish, jamoa ichidagi iqlimni yaxshilash.

Interaktiv ta'lim usullari



• O'qitishning interfaol usullari - o'yinlar, muhokamalar, sahna tayyorlash, treninglar, treninglar va hk. - o'qituvchidan maxsus metodlardan foydalanishni talab qilish. Ushbu texnikaning ko'plari mavjud va turli uslublar odatda sessiyaning turli bosqichlarida qo'llaniladi:

• jarayonda ishtirok etish uchun ular "miya bo'roni" dan foydalanishadi, vaziyatni muhokama qilishadi va o'ylaydilar;

• darsning asosiy qismida klasterlar, faol o'qish, bahslar, ilg'or ma'ruzalar, biznes-o'yinlar;

• Fikrlar qabul qilish uchun "tugatilmagan taklif", insho, ertak, mini-kompozitsiyalar kabi kutish zarur.

• Interaktiv ta'limning psixologik va pedagogik shartlari

• Muvaffaqiyatli ta'lim olish uchun ta'lim muassasasining vazifasi - shaxsning maksimal muvaffaqiyatga erishish uchun sharoit yaratish. Interaktiv ta'limni amalga oshirish uchun psixologik va pedagogik shartlar quyidagilardan iborat:

• trening ishtirokchilarining ushbu ta'lim turi uchun tayyorligi, zarur bilim va ko'nikmalar mavjudligi;

• sinfda ijobiy psixologik muhit, bir-biriga yordam berish istagi;

• tashabbusni rag'batlantirish;

• har bir talabaga individual yondashuv;

• barcha kerakli o'quv muassasalarining mavjudligi.

### **Ta'lim va o'qitish psixologiyasi**

O'rganish stixiyali bo'lishi, insonning boshqa odamlar, atrof-muhit bilan muloqot va o'zaro harakati natijasida Yuzaga kelishi mumkin. Lekin, bilim va malakani tabiiy egallash bilan bir qatorda, o'rganish ko'p hollarda maqsadga yo'naltirilgan holda maxsus tashkil etilgan sharoitlarda amalga oshadi. Bunday maqsadga yo'naltirilgan o'rganishni tashkil etish - ta'lim deb ataladi. Uning eng keng tarqalgan turi - maktab ta'limi. Lekin ko'plab boshqa muassasalarda ham ta'lim beriladi, masalan, rasm chizish, musiqa, o'z-o'ziga xizmat qilish ko'nikmalari va boshqalarga bolalar bog'chasida o'rgatiladi. Ta'lim elementlari oilaviy tarbiyada kuzatiladi (jamiyatda o'zini to'g'ri tutish) va hokazo.

O'quv jarayonida bilim, malaka, ko'nikmalar passiv emas, balki o'qituvchi va o'quvchining faol ishtirokida beriladi. Ta'limni o'rganuvchi va o'rgatuvchi orasidagi o'zaro faol harakat jarayoni,



deb tavsiflash mumkin, buning natijasida o'rganuvchida ma'lum bir bilim, malaka va ko'nikmalar shakllanadi. Bu jarayonni boshqarib, sifatli qilish, natijada eng samarali darajaga erishish pedagogika fanining (nazariya, metodika va amaliyot) asosiy vazifalaridan biri bo'lib hisoblanadi.

Ta'lim muammolarini to'g'ri hal etish, o'qish ma'lum darajada majburiy xususiyatga egaligi va asosiy maqsad yo'lida engib o'tish kerak bo'lgan to'siq sifatida namoyon bo'lishi bilan ham bog'liq. Bu vaziyat uchun qarshi kurashuvchi kuchlarning mavjudligi xosdir. Umuman olganda, bu ziddiyatli holat hisoblanadi, shuning uchun u katta psixik zo'riqish bilan bog'liq ichki kuchni hamda individning o'z-o'zi bilan kurashishini talab qiladi. Ziddiyat keskin bo'lganda «vaziyatdan chiqish» tendensiyasi (inkor, qiyinchilikni chetlab o'tish, nevroz) Yuzaga keladi. Unda o'quvchi o'qishni tashlaydi yoki «o'zini tutolmay qoladi» – qoidalarini buzadi, loqaydlikka tushadi. Shunga o'xshash holat maktab amaliyotida ko'p uchraydi. Ta'limdagi muvaffaqiyatli vaziyat - insonni o'qishga undovchi vaziyatdir. Bunga fanlarga qiziqish, qiziquvchanlik, madaniy darajani oshirishga intilish misol bo'lib xizmat qilishi mumkin. Bunday motivli vaziyatlar ichki ziddiyatlarga ega bo'lmaydi. Albatta, ular, shuningdek, o'qish davomida uchrovchi qiyinchiliklarni engish bilan bog'liq va iroda kuchini talab qiladi. Lekin bu kuchlar o'z-o'zi bilan kurashga emas, tashqi to'siqlarni engishga yo'naltirilgan. Bunday vaziyatlar pedagogika nuqtai nazaridan optimaldir. Ularni yaratish pedagogikaning muhim vazifasidir. Ular o'quvchining xulqini boshqarishni emas, balki uni tarbiyalashni, uning maqsad, qiziqish va idealini shakllantirishni talab qiladi.

## **2.Faoliyatda ta'lim tizimi**

### *O'quv faoliyati motivlari:*

Ichki manbalar bilan bog'langan (tug'ma, erishilgan ehtiyojlar).

Tashqi manbalar bilan bog'langan (hayotning ijtimoiy shart-sharoitlari).

Shaxsiy manbalar bilan bog'langan (qiziqishlar, intilishlar va boshqalar).

Ta'lim tuzilishi:

Tashqaridan berilgan axborotni passiv qabul qilish va o'zlashtirish.

Faol tarzda axborotni mustaqil izlash, aniqlash va undan foydalanish.

Tashqi tomondan shakllantirilgan axborotni yo'naltirilgan holda izlash, aniqlash va undan foydalanish.

O'qish va ta'lim harakatlari turlari:

Taqlid qilish, so'zma-so'z yoki mantiqan qabul qilish va takrorlash, tayyor namuna va qoidalar bo'yicha mashq qilish.

Savol va vazifalar tanlovi, axborot va umumiy tamoyillar qidiruvi, «ixtiyor» va fahmlash, ijodiy faoliyat. Qo'yilgan vazifalarni hal etish va natijalarni baholash, sinov va xatolar, tajribadan o'tkazish, tushunchalarni tanlash va qo'llash hamda boshqalar. Mazkur ta'lim turlarining har biri o'quvchi faoliyatini boshqarishda o'z usullari, ta'lim konsepsiyasi va metodlariga ega. Shunday qilib, birinchi tur - (tayyor bilim va malakalarni berish)da – ta'lim konsepsiyasi o'qitish sifatida namoyon bo'ladi. Uning uchun quyidagi: xabar qilish, tushuntirish, berish, ko'rsatish metodlari xos. Ikkinchi tur (tabiiy mustaqil o'rganish)da – ta'lim konsepsiyasi rag'batlantirish sifatida aks etadi. Unga xos metodlar: qiziqish, hayrat, qiziquvchanlik uyg'otish. Uchinchi tur (ongli faol yo'nalishi)da – ta'lim konsepsiyasi rahbarlik sifatida ifodalanadi. Unga xos metodlar: muammo va masalalarni qo'yish, muhokama va munozara, hamkorlikda rejalashtirish va boshqalar.

### **Ko'nikmalarga o'rganish**

**Ko'nikma –avtomatlashtirish(qismanavtomatlashtirish) darajasigacha olib chiqilgan harakatdir.**

Inson harakat va faoliyatni ongli yoki ongsiz ravishda amalga oshiradi. Odatda, harakatlarning yakuniy maqsadi hamda ularning umumiy xususiyatlari anglanadi. Bir tarafdin insonning hech bir harakati oxirigacha avtomatlashgan bo'lishi mumkin emas (ya'ni ongdan chiqarib tashlangan), negaki u oxir oqibatda anglangan maqsad tufayli paydo bo'ladi va boshqariladi. Boshqa tomondan, insonning har qanday harakati sezilarli darajada ong ishtirokisiz amalga oshuvchi, turli faoliyatni bajarishni osonlashtiruvchi ko'nikmalar tufayli qisman avtomatlashadi. <sup>2</sup>arakatlarning alohida tomonlarining avtomatlashishi ularning tuzilishini o'zgartiradi va mukammallashtiradi.



Ko'nikmalar harakatlarning maqsad va shartlariga emas, ularni bajarish usullariga tegishli. Avtomatlashish ongni harakatlar Yuzaga keluvchi motorli, sensor va intellektual operatsiyalarni nazorat qilishdan ozod qiladi. Bu ma'noda harakatlarni bajarish avtomatlashib qoladi.

**Ko'nikmalarga o'rganish.** Tajribalar shuni ko'rsatadiki, o'quvchini talab etilayotgan harakatlar, uni rejalashtirish shakllari bilan batafsil dastlabki tanishtiruv harakatlarni o'zlashtirishni va ularga mos ko'nikmalarni shakllantirishni sezilarli darajada tezlashtiradi. Harakatlarning bajarilishi sensor va intellektual faoliyatni tartibga solish va ularni nazorat qilish tashqi vositalari bilan boshqarilsa, natijalar yanada yaxshiroq bo'ladi. Bunda tegishli axborotning o'quvchilarning shaxsiy nutqiga ko'chishi muhim. Bu erda quyidagi usullar muhim: o'quv vazifasini va uni bajarish rejasini og'zaki so'zlab berish, xatolarning og'zaki tahlili, o'z-o'ziga aniq va ravon nutqda hisobot berish va boshqalar.

### 3. Ta'lim jarayoniga ta'sir ko'rsatuvchi omillar

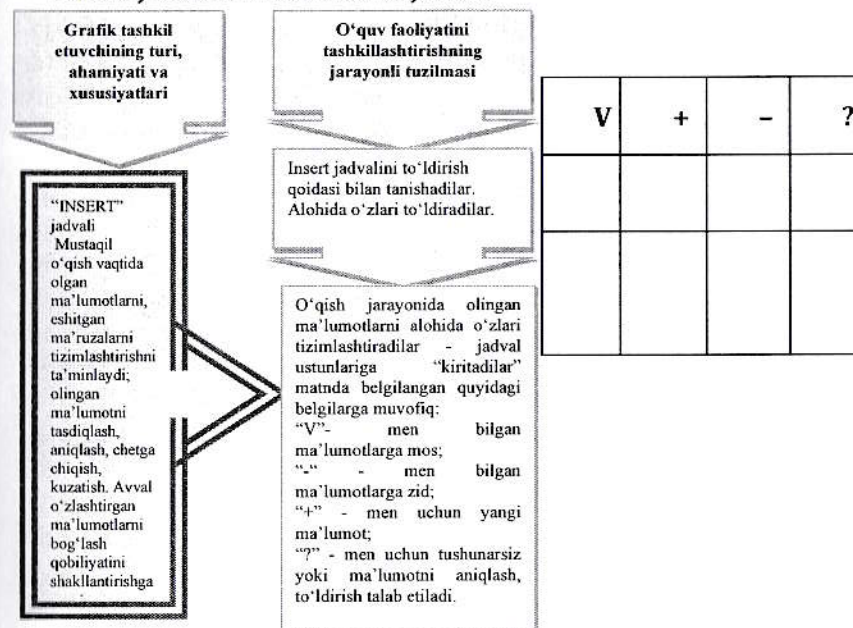
O'quv vaziyatlari, ta'lim konsepsiyasi, o'quv va ta'lim faoliyati, motivlari hamda o'quv manbalari turli-tuman bo'lsa-da, barchasi qandaydir umumiylikka ega. Ularning pirovard maqsadi - o'quvchining kuchini nimanidir o'rganishga yo'naltirish. Agar o'quv maqsadiga yo'naltirilgan harakatning o'zi bo'lmasa, unda o'qishning o'zi ham bo'lmaydi. har qanday maqsadli o'rganishning mazkur universal komponenti yodlab olish deb ataladi. Yod olishning birinchi shartini shunday ta'riflash mumkin: o'rganilishi va o'zlashtirilishi zarur bo'lgan narsa inson tomonidan tashqi va ichki olamdan qabul qilinadigan barcha boshqa narsalardan ajratib olinishi kerak. Qarash kamlik qiladi - ko'rish kerak, tinglash kamlik qiladi - eshitish kerak. O'qituvchining tushuntirishi bilan bir paytda begona «shovqinlar» oqimi ham mavjud bo'ladi.

Psixologik tajribalar shuni ko'rsatadiki, inson bir vaqtning o'zida obyektlarning chegaralangan doirasini (taxminan 5-9) qabul qilishga qodir. Qolgan barchasi umumiy xira fon sifatida aks etadi yoki umuman anglanmaydi. Ma'lum bir ma'lumotni tanlash, qayta ishlash va foydalanishda inson shaxsining namoyon bo'lishini psixologlar ko'rsatma deb ataydilar. Shunday qilib, o'qishga e'tibor va ko'rsatma - o'quvchilarda psixik va amaliy yo'naltiril-ganlikning

(natijalarga, maqsadga va o'qish jarayoniga) tashqi ifodasidir. O'quv materialni o'rganishning tashqi omillariga quyidagilar kiradi: o'quv materialining mazmuni, shakli, qiyinchiligi, ahamiyati, anglanish darajasi, tuzilishi, hajmi, emosional xususiyatlari. Agar o'quv materialni asosiy dastlabki sabab, ichki ko'rsatma esa shart-sharoit bo'lib xizmat qilsa, qaytarish va mashq qilish o'rganishning asosiy vositasi bo'lib hisoblanadi. Ular o'zlashtirilgan materialni mustahkamlash, yodda saqlash, vazifani, uni bajarishning usul va rejalarini rejalashtirish, vazifani bajarishda og'zaki o'z-o'ziga tushuntirish, xatolar, ularning sabablari va to'g'rilash usullarining tahlili va boshqalar uchun kerak. Ko'nikmalarga o'rgatishning ikki asosiy yo'li bor. Birinchisida - sensor farqlanishlar, ya'ni hissiy mo'ljallarga tayanishni ishlab chiqish asos sifatida qabul qilinadi. Ikkinchisida - motorli farqlar, harakat aktlari ko'nikmalarga o'rgatish asosi sifatida qabul qilinadi.

### Topshiriq

#### Insert jadvalida amallar bajarish





## 8-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:

**Mavzu: Xarakter, qobiliyat, temperament tiplari va ularni psixologik o'rganilishi.**

**Reja:**

1. *Xarakter – shaxs individual xususiyati sifatida*

2. *Temperamental xususiyatlar*

3. *Qobiliyat va uning rivojlanishi.*

**Tayanch iboralar:** *xarakter, temperament, qobiliyat, tamg'a, fenotip, piknik tip, sikloid, qo'zg'aluvchan tip.*

### 1. Xarakter – shaxs individual xususiyati sifatida

Har bir odam har qanday boshqa odamdan o'zining individual-psixologik xususiyati bilan ajralib turali. Bu erda gap xarakter haqida boradi. «Xarakter» so'zi aynan tarjima qilinganda grekchalan «tamg'a» degan ma'noni anglatadi. Lekin har qanday individual xususiyatlar ham xarakter bo'la olmaydi. Masalan, ko'rish va eshitishning o'tkirliigi, tez esda olib qolish bu xarakter emas.

Xarakter deganda mazkur shaxs uchun tipik hisoblangan, faoliyat usullarida namoyon bo'ladigan, tipik sharoitlarda ko'rinadigan va bu sharoitlarsa shaxsning munosabati bilan belgilanadigan individual-psixologik xususiyatlar yig'indisi tushuniladi. Xarakter xususiyatlarining namoyon bo'lishi har bir tipik vaziyat hissiy kechinnmalarining individual o'ziga xos xususiyati shaxs munosabatlariga bog'liq. Ikkinchi tomondan, har bir tipik vaziyatdagi harakat sifatleri va individual o'ziga xos usullari shaxs munosabatlariga bog'liq. Xarakterning intellektual, hissiy va irodaviy hislatlarini ajratish mumkin. Xarakter deganda, shaxsda muhit va tarbiya ta'siri ostida tarkib topgan va uning irodaviy faolligida, tevarak atrofdagi olamga (boshqa kishilarga, mehnatga, buyumlarga) o'z-o'ziga bo'lgan munosabatlarda namoyon bo'ladigan individual xususiyatlarini tushunamiz.

Xarakterning juda ko'p hislatleri odamning ish-harakatlarini belgilovchi chuqur va faol mayllar hisoblanadi. Mana shu moyilliklarda xarakter xislatlarining undovchilik kuchi namoyon bo'ladi. Odam xarakter hislatlarining ana shunday undovchilik kuchi tufayli ko'pincha obyektiv sharoitga zid ish qiladi va mutlag'o maqsadga nomuvofiq harakat usullarini qo'llaydi. Ayrim odamlar bilib turib qiyin vazifani tanlaydilar, ayrimlar aksincha.

Xarakter xislatleri ma'lum tarzda harakat qilishga ba'zan esa sharoitga qarama-qarshi harakat qilishga undar ekanlar, ular xayotiy qiyin daqiqalarda yaxshiroq namochim bo'ladilar. Xarakter qarshilik ko'rsatuvchi sharoitlar bilan kurashda sinaladi. Xakterni tarbiyalash barkamol avlodni tarbiyalashning markaziy na muhim vazifalaridan biridir. Qat'iyatlilik tanqidiy qarash, fahm-farosat, qo'zg'atuvchanlik, xushfe'llik singari hislatleri-intellektual(aqliy), quvnoqlik, mexribonlik-hissiy-irodaviy xususiyatlarga kiradi.

Xakterning psixologik va fiziologik sabablari haqida faqat taxminiy fikrlar, xulosalar mavjud. Kishi temperamenti uning xaktern tarkibiga kiradi, shu sababli ham xakterning fiziologik asosi asab tizimining tipidan iborat. Xarakter xislatleri shaxsnint qiyin hosil qilinadigan va mustahkamlanib qoladigan xususiyatleri bo'lganleri tufayli, xakterning fiziologik asosi ham individual xayot jarayonida asab tizimining o'zgargan xususiyatlaridan iborat. Hayvon asab faoliyatining tug'ma konstitutsion turi genotip. Lekin hayvon tug'ilganidan keyin tashqi sharoitlarning g'oyat xilma-xil taassurotleri duch keladi va bunga muayyan faoliyat orqali u muqarrar javob berishi lozim bo'ladiki, ko'pincha bu faoliyatlar mustahkamlanib, butun xayoti bo'yicha saqlanib qoladi. »u sababli hayvonning batamom tarkib topgan asab faoliyati tipga oid belgilardan tashqari muhit ta'siri ostida hosil bo'lgan o'zgarishlarning qotishmasi fenotip xakterdir. Dinamik stereotip shaxsdagi mustaxkam odat bo'lib olgan xususiyatlarining, jumladan, xakter xislatlarining ham nerv-fiziologik asosidir. Xakterning nerv-fiziologik asosini tushunish uchun I.P. Pavlovning ikkinchi signal tizimi haqidagi ta'limoti katta ahamiyatga egadir. Ikkinchi signal tizimi nutq na tafakkurning fiziologik asosi bo'lish bilan birga, kishi xulqini idora qiladi. Xakterning fiziologik asosi xakterning mazmunini tashkil qiladigan sifatleri, chunonchi, ijtimoiy maslak "mardlik, o'z burchiga sadoqatli bo'lishlarini o'z ichiga olmaydi va ololmaydi ham, albatta xakter psixologiyasining mazmuni o'zining kelib chiqishi jihatidan ijtimoiy hodisadir: psixologiya xakterning mazmunini tashkil qilgan tomonlarini yoritishligi tufayli, u ijtimoiy fanlar qatoriga kiradi.



Psixologiya tarixida xarakterning tipologiyasini yaratishga bir necha bor urinib ko'rilgan. Nemis psixologi va psixiatri E.Krechmer tomonidan XX asr boshlarida tavsiya etilgan tipologiya eng mashhur va dastlabki urinishlardan biri edi. Keyinchalik uning hamkasblari U.Sheldon, E.Fromm, K.Leongard va A.YE.Lichkolar tomonidan ham shunday tipologiyalar tavsiya etildi. Inson xarakterining barcha tipologiyalari quyidagi asosiy g'oyalarga muvofiq tarzda tashkil etilgan:

1. Inson xakteri uning ontogenetik taraqqiyoti mobaynida juda erta namoyon bo'la boshlaydi va butun hayoti davomida barqaror bo'lib boradi.

2. Xarakter tarkibiga kirgan xususiyatlar tasodifiy uyushma emas. Ular xarakter tipologiyasini tuzish imkonini beruvchi bir-biridan farq qiluvchi tiplardan iborat.

3. Mazkur tipologiyaga ko'ra, ko'pchilik kishilarni ma'lum guruhlariga birlashtirish mumkin.

E. Krechmer odam tanasining tuzilishi va konstitutsiyasiga ko'ra, eng ko'p uchraydigan uchta tipni ajratib ko'rsatgan (astenik, atletik, piknik). Ularning har birini shaxsning ma'lum xarakter tiplari bilan bog'langan bo'lsa ham aslida hech qanday ilmiy asoslar bo'lmagan.

1. Astenik tip Krechmer fikricha, uncha katta bo'lmagan gavda tuzilishi o'rtacha yoki undan balandroq bo'lyi, oriqli kishilardir. Asteniklarning tana va va yuz terisi nozik, elkasi tor, yassi, mushaklari yaxshi rivojlanmagan.

2. Atletik tip-skelet va mushaklar yaxshi rivojlangan, o'rtachadan yuqori, baland buyli, keng elkali, kuchli ko'krak qafasli, boshini tik tutib yuradigan kishilardir.

3. Piknik tip-bosh, ko'krak qafasi va qorin bo'shlig'i yaxshi rivojlangan, semirishga moyil, tayanch-harakat a'zolari yaxshi rivojlanmagan kishilardir.

3. Krechmer mazkur tiplar bilan ayrim ruhiy kasalliklar o'rtasida muvofiqlik bor, degan fikrni ilgari suradi. Masalan, atletik va astenik tiplar shizofreniyaga moyilroq deb hisoblaydi.

3. Krechmer tipologiyasi hayotiy ko'zatishlar asosida xulosalar chiqarish orqali tuzilgan bo'lsa ham kamchiliklarga ega. Ba'zi ilmiy tadqiqotlar ma'lum tana tuzilishiga ega kishilar ruhiy kasalliklarga

moyil ekanligini aniqladi va xarakter aksentuatsiyasi haqidagi fikrlarni ilgari surish imkonini berdi.

Nemis psixiatri K.Leongard fikricha, 20-50 % kishilarda ba'zi xarakter xususiyatlari shu darajada kuchli, ba'zan bir xil tipdagi ziddiyat va hissiy portlashlarga olib kelishi mumkin.

Xarakter aksentuatsiyasi biror xususiyatning boshqalari zarariga kuchli rivojlanishi va atrofdagilar bilan munosabatlarining yomonlashuviga olib kelishidir. Xarakter aksentuatsiyasi turli darajada engil va hatto psixologiya darajasigacha bo'lishi mumkin. O'smirlar orasida xarakter aksentuatsiyasi ko'p (50-80%) uchraydi. Uni turli psixodiagnostik testlar, masalan, shimshek testi orqali aniqlash mumkin.

K. Leongard tomonidan xarakter aksentuatsiyasi quyidagina tasniflanadi:

1. Gipertim tip. Haddan tashqari aloqaga kirishuvchan, ko'p gapiradi, imo-ishora, mimikaga boy, suhbat mavzusini burib yuborishga moyil, ko'pincha xizmatga doir va ommaviy majburiyatlarni unutib qo'yganligi sababli ziddiyatlar kelib chiqadi.

2. Distim tip. Kamgap, muloqotga kirishishga qiynaladi, pessimist, ziddiyatlardan o'zini olib qochadi, uyda yolg'iz qolishni yoqtiradi.

3. Sikloid tip. Kayfiyati tez o'zgarishga moyil, kayfiyati yaxshi paytda-gipertim, yomon paytda distim tipga o'xshab qoladi.

4. Qo'zgaluvchan tip. Muloqotda passiv, verbal va noverbal reaksiyalari sust, qaysar, ba'zan urushqoq, ko'pincha turli mojarolarni tashabbuskori.

5. Kuchaytiruvchi tip. Kamgap, aql o'rgatishni yoqtiradi, yuqori natijalarga erishishni hohlaydi, tez xafa bo'ladi, shubhalanuvchan, qasoskor. Kichik-kichik muammolarni kattalashtirishga, bo'rttirishga moyil.

6. Pedant tip. Ziddiyatlarga kam qo'shiladi, ko'pincha passiv holatda bo'ladi, atrofdagilarga ko'plab rasmiy talablar qo'yadi, tartibli, jiddiy, ishonchli xodim.

7. Xavotirli tip. Kamgap, odamovi, o'ziga ishonmaydi, ziddiyatlardan o'zini olib qochadi, tinchliksevar, o'z-o'zini tanqid qiladi. Topshiriqlarni vaqtida bajaradi.



8. Emotiv tip. Tor doiradagi kishilar bilan muloqotga kirishishni yoqtiradi, xafa bo'lsa tashqaridan sezdirmaslikka harakat qiladi, mehribon, g'amxo'r, mas'uliyatni his qiladi. Boshqalarning yutuqlaridan quvonadi.

9. Namoyishkorona (demonstrativ) tip. Muloqotga tez kirishadi, etakchilikka intiladi, hokimiyat va maqto'vni yoqtiradi, boshqalarni o'ziga jalb qila oladi, noyob tafakkurga, xulq-atvorga ega.

10. Ekzaltirovanlashgan tip. O'ta muloqotga kirishuvchan, ko'p gapiradi, qiziquvchan, do'stlari va yaqinlariga e'tiborli, boshqalarga bardam beradi, did farosatli, samimiy.

11. Ekstrovertirovanlashgan tip. Muloqotga kirishuvchan, do'stlari ko'p, ziddiyatlardan o'zini olib qochadi, boshqalarni diqqat bilan eshitishi mumkin. Topshiriqlarni vaqtida bajaradi.

12. Introvertirovanlashgan tip. Muloqotga kirishishga qiynaladi, «ichimdagini top», falsafiy fikr yuritishni yoqtiradi, qat'iyatli, e'tiqodi mustahkam, qaysar, tafakkuri qotib qolgan.

To'g'ri tashkil etilgan ta'lim-tarbiya jarayonida xarakter aksentuatsiyasini tarbiyalash va tuzatish mumkin.

Odam xarakterining tarkibi turli xususiyatlari tasodifiy yig'indisidan iborat emas. Xarakterning ayrim xususiyatlari bir-biriga bog'liq, biri-biriga tobe yaxlit organizmni hosil qiladi. Mana shunday yaxlit organizm xarakter tarkibi deb ataladi. Masalan, odamning takabbur va shuxratparastligini bilsak, uning ichiqora, qora ko'ngilli deb, kamtarligini bilsak, ko'ngilchan deb aytamiz.

Hozirgi zamon psixologiyasida shaxsning turli munosabatlari bilan belgilanadigan xarakter xususiyatlarining to'rtta tizimi farqlanadi.

1. Jamoa va ayrim olamlarga bo'lgan munosabatlarini ifodalovchi xususiyatlar (yaxshilik, mehribonlik, talabchanlik, takabburlik va shu kabilar).

2. Mehnatga bo'lgan munosabatni ifodalovchi xususiyatlar: (mehnatsevarlik, yalqovlik, vijdonlilik, mehnatga mas'uliyat yoki mas'uliyatsizlik bilan munosabatla bo'lish kabilar).

3. Narsalarga bo'lgan munosabatni ifodalovchi xususiyatlar (ozodalik yoki ifloslik, narsalar bilan ayab yoki ayamasdan munosabatda bo'lish kabilar).

4. Odamning o'z-o'ziga bo'lgan munosabatini ifodalovchi xususiyatlar (izzat-nafslilik, shuxratparastlik, mag'rurlik, o'zini qarata olish, kamgarlik kabilar).

Bundan tashqari, kamroq ahamiyatga ega bo'lgan boshqa juda ko'p xususiyatlar ham mavjud: o'ziga ishonish, o'zbilarmonlik, o'ziga bino quyish, maqtanchoqlik kabilar. Xarakterning hamma xususiyatlari bir-biri bilan bog'liq, kishining xarakter nisbatan bir butundir.

Xarakterning tarkibi faqat ayrim xususiyatlarning o'zaro bog'liqligi bilan emas, balki bir butun xakterga xos bo'lgan xususiyatlar bilan belgilanadi. Xarakterning xususiyatlari jumlasiga birinchidan, ularning chuqurlik darajasi kiradi. Shaxsning markaziy asosiy munosabatlari bilan belgilanadigan xususiyatlarini biz xakterni birmuncha chuqurroq xususiyatlari deb ataymiz. Masalan, barkamol shaxsda olamlarga, jamoa va mehnatga nisbatan vijdonan munosabatda bo'lish bilan belgilanadigan xususiyatlar chuqurroq xususiyatlar hisoblanadi. Ikkinchidan, xarakter kuchi yoki faolligi. Xarakter faolligi xarakter xususiyatlarining kishini biror narsaga undash kuchi bilan tashqi sharoitlarga qarshilik ko'rsatish darajasi bilan belgilanadi.

Uchinchidan, xakterning tarkibiy xususiyatlariga uning barqarorlik va o'zgaruvchanlik darajasi kiradi. Xarakter barqarorligi va o'zgaruvchanligi ham moslashish faoliyatining zarur shartlariandir. Agar tashqi sharoitning o'zgarishi bilan har gal xarakter boshqacha bo'lib, o'zgarib qoladigan bo'lsa, Ayni paytda odamning xatti-harakatlari tashqi sharoit ta'siriga nisbatan passiv javob reaksiyasiga aylanib qolgan xatti-harakat batamom passiv moslashishga aylangan bo'lar edi. Odamning xarakter xususiyatlari juda xilma xil hayot sharoitlarida ham qarshilik qiluvchi sharoit bo'lishiga qaramay uning xatti-harakatlarini boshqaradi.

Xarakter ma'lum darajada plastikdir (egiluvchanli). Xakterning plastikliti ikki xil ma'noga ega, birinchilan, xakterning plastikligi (egiluvchanligi) xakterning barqarorligi singari muhim faol tasir qilishilir. Ikkinchidan, xarakter ma'lum darajada plastik bo'lganlign uchungina istalgan odamning xakterini tarbiyalay va qayta tarbiyalay olamiz.



Kishiga mustahkamlanib, uning shaxsiy xususiyatiga aylanib qolgan iroda sifatleri xarakterning iroda bilan bog'liq bo'lgan hislatlaridir, bu sifatlar alohida ko'rinib emas, balki shaxsning fazilatiga aylanib qoladi, qat'iyat, sabr-toqat, chidamlilik, dadillik, o'zini tuta bilish, mustaqillik, intizomlilik, mas'uliyatni his qilish, o'z-o'zini tanqid ahloqiy hislatlaridir.

Organizmning nasliy xususiyatlari xarakter xususiyatlarining paydo bo'lishidagi shartlardan biridir. Xarakter xususiyatlari irsiyatning biologik qonuniyatlari bilan emas, balki ijtimoiy qonuniyatlar bilan belgilanadi. (egizaklar). Egizaklar temperament xususiyatlari jihatidan o'xshasalar ham xarakter hislatlari bir-biridan farq qiladi. Xarakterning har xususiyati shaxs munosabatlari bilan bog'liqdir. Lekin shaxs munosabatlari o'z navbatida ijtimoiy munosabatlar bilan belgilanadi. Kishining xakteri tug'ma doimiy va o'zgarmaydigan narsa emas. hech bir bola mehnatsevar yoki dangasa, rostgo'y yoki yolg'onchi, qo'rqq yoki jasur bo'lib tug'ilmaydi. har bir odamning xakteri temperamenti aslida, ijtimoiy muhit ta'siri bilan tarbiya, amaliy faoliyat jarayonida va kishining o'z-o'zini tarbiyalashi bilan taraqqiy qilib, o'zgarib boradi. Xakterning taraqqiyoti kishining irodasi, aql-idroki va hissiyotlarining taraqqiy qilib borishi bilan mustahkam bag'liqdir.

Kishining butun hayoti davomida uning xakterining tarkib topishiga ijtimoiy muhit, avvalo shu kishi bilan birga yashab turgan va ishlab kelgan jamoa katta ta'sir ko'rsatadi. Kichik bolalarda xakterning tarkib topishida taqlidning roli katta. Bolalar ota-onasiga, yaqin kishilarga va kattalarga o'xshashlikka harakat qiladi. Ular kattalarning yurish-turishlari, dasturxon atrofida o'zini tutishi va boshqalarga taqlid qiladilar, kichiklarga va jonivorlarga munosabatlarini ko'rsatadilar. Ota-onalar va uqituvchilar, umuman katta yoshdagilar hammasi o'zlariga ham e'tibor bilan qarashlari, farida ijobiy xakter xislatlarini har doim tarbiyalab borishlari lozim.

Bolalarda ijobiy, irodaviy va axloqiy sifatlarini tarbiyalab etkazmoq uchun ota-onalar va tarbiyachilarning o'zlari bunday sifatarga ega bo'lishlari lozim.

Xakterning o'sishida tarbiya va o'z-o'zini tarbiyalashning roli katta. O'sib kelayotgan yosh avlodning xakteri, aavalo oilada va maktabda tarbiyalanadi. Bolalarning xakterini tarbiyalashda katta mas'uliyatli vazifa ota-onalar, o'qituvchilar va bolalar bog'chasi tarbiyachilari zimmasiga tushadi. Xakterni tarbiyalashda pedagog bolaning temperamentni ijobiy va salbiy tomonlarini yaxshi bilishi lozim. Xakterni tarbiyalash, jumladan, temperamentning ijobiy tomonlarini o'stirishdan, uning salbiy tomonlarini yo'qotishdan va bu salbiy tomonlarni xakterning ijobiy hislatlari bilan almashtirishdan iborat. Xakterning salbiy tomonlarini yo'qotmoq, ijobiy tomonlarini tarbiyalab etkazmoq uchun tarbiyalanuvchining o'z temperamentini o'zi idora qilishiga o'rgatmoq lozim. o'z temperamentini idora qila bilish xakterning ijobiy hislatidir.

Bola xakterining tarkib topishida jamoaning tarbiyalovchi roli nihoyatda katta. Inson yakka bir-biridan ajralgan tariqa hayot kechirmaydi, muayyan jamoada, ya'ni muayyan oilada, maktabda, sexda va xokazalarda hayot kechiradi. Jamoa shaxs bilan jamiyat o'rtasidagi bog'lovchi bug'indir. Har bir o'qituvchi va tarbiyachi bola xakterining ayrim hislatlarini tarbiyalashda faqat jamoa orqali ta'sir qilib, ijobiy natijalarga erishmog'i mumkin.

Xakterning tashabbuskorlik, qat'iyatlilik, dadillik, sabotlilik singari ijobiy hislatlari bolalar bog'chasida uyin faoliyatida tarkib topa boshlaydi. To'g'ri uyushtirilgan maktab jamoasi sharoitida o'quvchilarda uyushqoqlik, intizom, saranjom-sarishtalik, o'z-o'zini tuta bilish, o'zini idora qilish, o'ziga nisbatan talabchan bo'lish kabi xakter hislatlari tarbiyalanib etishadi. Kishi jamoada bir-biri bilan aloqa qilish jarayonida boshqalarning va o'zining xakter xususiyatlarini bilib oladi. Xakterini bir xili ijobiy, boshqa bir xili salbiy ekanligini ajratib oladi. Bunday sharoit kishini o'z xakterini o'zi tarbiyalash, jumladan, o'z xakterini kaytadan tarbiyalashni yulga soladi.

Xakter aksentuatsiyasining o'zaro muvofiqligi

№

K.Leongard (X.Smishek so'rovnomasi)

A.YE.Lichko (PDS so'rovnomasi)



1.  
-  
Asteno-nevrotik
2.  
Distim  
-
3.  
Namoyishkorona  
Isteroid
4.  
-  
Beqaror
5.  
-  
-
6.  
Rasmiy  
-
7.  
Rigid  
Psixastenik
8.  
-  
Shizoid
9.  
Gipertim  
Gipertim

10.  
-  
-
11.  
Qo'zg'aluvchan  
Epileptik
12.  
Xavotirlanuvchan  
Senzitiv
13.  
Sikloid  
Sikloid
14.  
Ekzaltir  
Labil isteroid
15.  
Emotiv  
Labil
16.  
-  
Konform
- Jami  
10  
12

## 2. Temperamental xususiyatlar.

Tevarak-atrofimizdagi hayot faktlari va hodisalarga bir xil odamlar tez va engillik bilan, bir xillari shoshmasdan va qiyinchilik bilan,



boshqalari esa sust va befarq bo'ladilar, yana bir xillari keskin va g'ayratli, ayrimlari esa bir xil maromda va mulohazali bo'ladilar.

Temperament va xarakter odamiij ijtimoiy munosabatlarida yaqqol namoyon bo'ladigan individual xususiyatlardir. Temperament lotincha «aralashma» yoki qismlarning nisbati degan ma'noni bildiradi. Temperament - shaxsning hissiy qo'zg'aluvchanligi va umumiy harakatchanligi bilan sifatlanadigan individual xususiyatlar yig'indisi. Temperament inson faoliyatida uning asab tizimi tipining namoyon bo'lishi. Temperament his-tuyg'ularning paydo bo'lish tezligi va kuchida hamda kishining umumiy harakatchanligida namoyon bo'ladigan individual-psixologik xususiyatlarining majmuidir.

Temperamentning xususiyatlari deganda, bir inson psixik faoliyati tezligini belgilovchi psixikaning barqaror individual xususiyatlarini tushunamiz. Bu xususiyatlar turli mazmundagi faoliyatdarda, motivlarda va maqsadlarda nisbatan o'zgarmaydi hamda temperament tipini ifodalovchi tuzilmani tashkil qiladi.

Hozirgi paytda temperamentning yaxlit tavsifi bilan uning alohida xususiyatlari bo'lgan asab tizimining o'z davrida hayvonlarda I.P.Pavlov tomopidan ajratilgan 4 ta tini o'rtasida aloqa borligi anig'langan. Temperament bog'liq bo'lgan asab tizimining ochilgan tiplari, inson va hayvonlar uchun umumiy bo'lib, ular umumiy tiplar deb ataladi. Shunday qilib, temperamentning fiziologik asosini asab tizimining umumiy tiplari tashkil qiladi. Ayrim chet el olimlari nemis psixologi Krechmer, amerika psixologi SHeldon fikriga ko'ra, temperament asab tizimining umumiy tipiga emas, balki tana, gavda to'zilishining nisbatiga bog'liq deb hisoblaydilar, ya'ni visserotonik semiz, qorin bo'shlig'i kuchli rivojlangan odam uchun shodlik, dilxushlik, yaxshi ovqatlanishga moyillik xosdir. Skelet muskullari yaxshi rivojlangan odamlar uchun g'ayratlilik, faollik, somatotoniklarga xosdir. Asab tizimi va xususan bosh miyasi kuchli taraqqiy etgan odamlar uchun yuksak sezgirlik, tashvishlanish, o'z xayollari bilan band bo'lish nerebrotonikka xosdir. Bunday nazariya noto'g'ridir. Temperamentning psixologik xususiyatlari asab tizimining umumiy tipining fiziologik xususiyatlariga ko'p tomoni tobedir. Shuning uchun asab tizimi umumiy tipi xususiyatlarini fiziologik tadqiqotlar

garchi zarur bo'lsa ham, temperament hosil bo'lishi qonuniyatlarini o'rganish uchun etarli emas. Asab tizimi umumiy tipi xususiyatlarini fiziologik tadqiqot qilish bilan birga psixologik jixatdan ham tadqiq qilish kerak.

#### *Temperament xususiyatlari.*

Agar turli odamlar temperamentlari taqqoslab ko'rilsa, unda temperamentlarning xususiyatlari jihatidan o'xshash juda ko'p guruxi borligi anig'langan. Ana shu asosda eramizning 1-asrlarida bir necha turli temperament tiplari xag'ida taxmin qilingan. Bunda temperament tipi deganda, odamlarning qandaydir juda ko'p guruxlarini ifodalovchi psixik xususiyatlarini yigindisi tushunilgan. Temperamentni 1-marta eramizdan oldingi 5 asrda yashagan vrach Gippokrat 4 ta tipga ajratadi, xozir bu tiplar Gippokrat.tiplari deb ataladi. Tiplar g'uyidagicha nomlangan: «Sangvinik» (g'on), «Xolerik» (safro), «Flegmatik» (balG'am) «Melanxolik» (g'ora o't). Hozirgi paytda tushunchalar yangicha mazmun kasb etmog'da.

#### *Temperament tiplari.*

Sangvinik yuksak reaktivlik. Bo'lar-bo'lmas narsalarga g'attig' xoxolab kulaveradi. Muhim bo'lmagan fakt g'attig' jahlini chig'aradi. Diqqatini jalb qilgan hamma narsalarga tetik va zo'r qo'zg'alish bilan javob beradi. Imo-ishoralari va harakatlari yag'g'ol ko'rinib turadi. Uning aft-basharasiga g'arab kayfiyatining qandayligini, narsalarga yoki odamga bo'lgan munosabatlarini bilish oson. Diqqatini tez bir joyga to'playdi. Sust senzitivlikka ega. Sezgirlik chegarasi yuksak. Juda kuchsiz tovushlarni va yoruG'lik g'o'zG'ovchilarni payg'amaydi. Aktivligi yuksak, juda gayratli va ishchan, darslarda tez-tez g'o'l ko'tarib turadi, tolig'masdan uzog' vag't ishlashi mumkin, yangi ishlarga G'ayrat bilan kirishadi. Faolliigi va reaktivligi muvozanatli. Uni intizomga chag'irish oson. U o'z hissiyotlarining namoyon bo'lishini va o'zining ixtiyersiz harakatlarini tez ushlab g'ola oladi. Harakatlari shiddatli, nutqi tez, yangi ishga tezlik bilan kirishadi, Diqqatini tez to'playdi. Ag'li tez ishlaydi; topg'ir. Harakatlari nixoyat darajada sillig'lik xususiyatiga ega. Hissiyotlari, kayfiyatlar, g'izig'ishlari va intilishlari juda o'zgaruvchan. U yangi kishilar bilan tez kirishib ketadi. Yangi talablar, yangi sharoitga osonlik bilan o'rganadi. Bir ishdan ikkinchi ishga tez ko'cha oladi. Malakalarni tez o'zlashtiradi va tez g'ayta o'zgartiradi. Ag'li ixcham.



Ekstrovertirovanlik xususiyatiga zga. O'tgan va kelajak hayot xag'ida tasavvurlariga g'araganda g'uyirog' tashqi taassurotlarga javob beradi.

Xolerik xuddi sangvinik kabi sust senzitivlik, yuksak reaktivlik hamda faollik bilan ajralib turadi, lekin faollikdan reaktivlik ustunlik qiladi. Shuning uchun u tinimsiz o'zini ushlay olmaydigan, betog'at, serzarda. Sangvinikka g'araganda ozrog' sillig' va g'o'prog' g'otib g'olgan. Shuning uchun intilishlari va g'izig'ishlarida katta barg'arorlik, zo'r g'atilik bor, Diqqatini kuchirishda qiyinchilikka uchraydi. Psixik temni tez. Bir ishni boshlasa oxiriga etkazadi.

Flegmatik - senzitivligi sust, hissiy g'o'zgaluvchanligi oz, kuldirish, jaxlini chig'arish, kayfiyatini bo'zish qiyin. "amma bir narsa yuzasidan g'attig' kulganda u vazminligicha g'olaveradi. Katta ko'ngilsiz xodisa yuz berganda ham osoyishtaligini buzmaydi. Imo-ishoralari oz, harakatlari ifodasiz. o'ayrati, ishchanligi bilan ajralib turadi. Yuksak faolligi oz, reaktivligidan ancha ustunlik qiladi. Chidamliligi, matonati, o'zini tuta bilish bilan ajralib turadi. Harakatlarining tempi va nutqining temni sust, ifodasiz. Diqqatini sekindik bilan tunlaydi. Rigid (g'otib g'olgan), Diqqatini qiyinchilik bilan ko'chiradi. Yangi sharoitga qiyinchilik bilan moslashadi. Introvertirovanlashgan. Yangi odamlarga qiyinchilik bilan g'o'shiladi. Tashqi taassurotlarga qiyinchilik bilan javob g'aytaradi.

Melanxolik - yuksak senzitivlik xususiyatiga ega. Sezgirligi yuksak (sezgi chegaralari yug'ori). Arzimagan sababga ko'ra, ko'zlaridan yosh og'ib ketaveradi. Nihoyatda arazchan, sekin yiG'laydi. Samimiy, juda oz kuladi, faolligi sust. O'ziga ishonmaydi, tortinchog', ozgina qiyinchilik tuqiladigan bo'lsa, g'o'lini yuvib g'o'ltiG'iga urib g'o'ya g'oladi. o'ayratsiz, g'atiy emas. Diqqati tez chalG'iydi, barg'aror emas. Psixik tempi sust. Rigid (g'otib g'olgan). Introvertirovanlik xususiyatiga ega.

### **3.Qobiliyat va uning rivojlanishi.**

Qobiliyatlar odamning shunday psixologiya xususiyatlardirki, bilim, ko'nikma, malaka oshirish shu xususiyatlarga bog'liq bo'ladi, lekin bu xususiyatlarining o'zi bu bilim va ko'nikmalarga taalluqli bo'lmaydi.

Malaka, ko'nikma va bilimlarga nisbatan odamning qobiliyatlar qandaydir imkoniyat tarzida bo'ladi. Qobiliyatlar imkoniyatlardan

liborat bo'lib, biror bir ishdagi mahorat darajasi haqiqatdir. Bolada namoyon bo'ladigan musiqaga qobiliyati uning musiqachi bo'lishi uchun imkoniyatlar, unga maxsus ta'lim berilishi qat'iylik, salomatligining yaxshi bo'lishi, musiqa asbobi notalar va boshqa ko'pgina sharoitlar bo'lishi kerak. Bo'larsiz qobiliyatlar taraqqiy etmay turiboq sunib ketishi mumkin.

Qobiliyatlar faqat faoliyatda namoyon bo'ladi, shundan ham faqat ana shu qobiliyatlarsiz amalga oshirilishi mumkin bo'lmagan faoliyatlardagina namoyon bo'ladi. O'quvchida hali zaruriy ko'nikma va malakalar tizimi hamda mustahkam bilimlar tarkib topish uslublari yo'qligiga asoslanib, jiddiy tekshirib ko'rilsa, shoshilinch ravishda unda qobiliyatlar yo'q deb xulosa chig'arish pedagogning jiddiy psixologik xatosi bo'ladi.

Masalan, Albert Eynshteyn urta maktabda uncha yaxshi ug'ima ydigan o'quvchi hisoblangan va uning kelajakda genial bo'lishidan xech narsa dalolat bermas edi.

Qobiliyatlar bilim va malakalarning o'zida ko'rinmaydi, balki ularni egallash tizimida namoyon bo'ladiki, ya'ni boshqacha qilib aytganda, mazkur faoliyat uchun muhim bo'lgan bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirish jarayoni turli sharoitlarda qanchalik tez chuqur, engil na mustahkam amalga oshirilishida namoyon bo'ladi.

Qobiliyatlar indiviual psixologik xususiyatlar bo'lishi bilan aql sifatleri, xotira xususiyatlariga, hissiy xususiyatlar va shu kabilarni qarama-qarshi qo'yib bo'lmaydi hamda qobiliyatlarni shaxsning bu xususiyatlari bilan bir qatorga qo'yish ham mumkin emas. Agar ana shu sifatlarining birortasi yoki ularning yig'indisi faoliyat talablariga javob bersa yoki bu talablar ta'siri bilan tarkib topsa, unday paytlar bu shaxsning mazkur individual xususiyatlarini qobiliyatlar deb hisoblashga asos bo'ladi.

1. Tabiiy qobiliyatlar - odamlar va hayvonlar uchun xos bo'lib, idrok qilish, xotirada saqlash, oddiy muloqotga kirisha olish shular jumlasidandir. Biologik jihatdan asoslangan bu qobiliyatlar asosini shartli reflekslar hosil bo'lish jarayoni tashkil etadi. Odamdagi va yuksak darajada rivojlangan hayvonlardagi bu qobiliyatlar bir-birilan farq qiladi.

2. Maxsus insoniy qobiliyatlar ijtimoiy-tarixiy tabiatga ega bo'lib, ijtimoiy muhitdagi hayot va taraqqiyotni ta'minlaydi. Maxsus



insoniy qobiliyatlar o'z navbatida umumiy va xususiy qobiliyatlarga bo'linadi. Umumiy qobiliyatlar insonning turli faoliyatlari muvaffaqiyatini ta'minlovchi aqliy qobiliyatlar, xotira va nutqning rivojlanganligi, qo'l harakatlarining aniqligi va boshqa xususiyatlardan iborat. Xususiy qobiliyatlar alohida olingan bir faoliyatning muvaffaqiyatini ta'minlaydi. Bu qobiliyatlar alohida muloqotning bo'linishini taqozo etadi. Masalan, matematika, texnika, badiiy ijodiy sportga bo'lgan qobiliyatlar shular jumlasidandir.

Nazriy va amaliy qobiliyatlar ham inson qobiliyatlaridan bo'lib, nazariy qobiliyatlar-mavhum, mantiqiy qobiliyatlar esa aniq amaliy harakatlarga moyillikda namoyon bo'ladi.

O'quv qobiliyatlari bilim, ko'nikma va malakalarni o'zlashtirish shaxs sifatlarining shakllanishi, nechog'lik ta'sirlar samaradorligining ortishida ijobiy rol uynaydi.

Ijodiy qobiliyatlar moddiy va ma'nviy madaniyat asarlari yaratish yangi g'oya, kashfiyot va yangiliklar echishda namoyon bo'ladi.

Muloqotga qobiliyat shaxsning boshqa kishilar bilan bo'ladigan o'zaro jarayonida muhim ahamiyatga ega.

Qobiliyatlarning miqdoriy va sifat tavsifi.

Qobiliyatlar sifat va miqdor jihatidan ko'p bo'lishi mumkin. o'quvchining qobiliyatlari nimaga namoyon bo'lishini va binobarin, o'quvchi shaxsini qanday individual-psixologik xususiyatlari faoliyat tomonidan qo'yilgan talablarni qay darajada, bajarish qobiliyatiga ega ekanligi, ya'ni o'quvchining boshqalarga nisbatan malaka va bilimlarning qanchalik tez, engil va mustahkam egallay olishini bilish pedagog uchun muhimdir.

Qobiliyat xususiyatlarining sifat tomonidan qaralishi-maqsadga xar turli yo'llar bilan borishga imkon beruvchi "o'zgaruvchan miqdor" to'plami sifatida faoliyat muvaffaqiyatini taminlovchi inson psixologik xususiyatlarini murakkab yig'indisi sifatida ko'rinadi. Bir xususiyatlarni o'rnini ikkinchi bir xususiyatlar bilan bosishning keng imkoniyatlari bor, buni odam o'zida chidam va qat'iylik bilan ishlash orqali rivojlantirish mumkin. Pedagog va psixolog Skolovnyanskiy ko'r-kar Olga Skoroxodovada faqat ilmiy xodimlik qobiliyati emas, balki adabiy qobiliyat ham namoyon bo'lishiga erishgan. Bir

qobiliyatni boshqa bir qobiliyat bilan boshqarish yordami bilan to'ldirish xususiyati xar bir odam oldida kasb tanlash va uni takomillashtirishning nihoyatda keng imkoniyatlarini ochib beradi.

Qobiliyatlarning sifat jihatdan tavsifi odam mehnat faoliyatining qaysi soxada (pedagogik, sport, sando va boshqalar) engillik bilan "o'zini topa oladi" va qanday qilib katta yutuq va natijalarga erisha oladi degan savolga javob berish imkoniyatini beradi. Qobiliyatlarni miqdor tavsifi na ularni o'lchash muammosi bilan ko'proq chet el psixologlari (Kettel, Termen"Spirmen) va boshqalar shug'ullanganlar. O'sha paytlarda qobiliyatlarni ulchash usuli sifatida aqliy iste'dod testlaridan foydalanganlar

Bu yosh odamning aqliy qobiliyatlari emas, balki odamda qobiliyatlar bilan aralashtirib bo'lmaydigan biror bir xildagi ma'lumotlar, ko'nikma va malakalar borligini namoyon qiladi.

L.S. Vigotskiy bu usulni tanqid qilib o'zining kelajak taraqqiy zonasini belgilash «metodi» deb ataladigan usulini taklif qildi. Qobiliyatlar odamning aniq faoliyatidan tashqarida mavjud bo'lmaydi. Qobiliyatlarning tarkib topishi esa ta'lim va tarbiya jarayonida bolaning yutuqlari tezligida namoyon qilishdir.

Qobiliyatlar tarkibi

Odam egallab oladigan faoliyat uning psixologik xususiyatlariga yuksak talablar qo'yadi. Bu talablarni qandaydir bitta sifat taraqqiyotining juda yuksak darajasida bo'lsa ham qondira olmaydi. Qobiliyatlar murakkab tuzilishga ega bo'lgan psixik sifatlar yig'indisidan iboratdir. Qobiliyatlar tarkibi aniq faoliyat talabi bilan belgilanadi va har turdagi faoliyatlar uchun turlicha bo'ladi. Masalan, matematik qobiliyat, adabiy qobiliyat, nechog'liq, musiqaviy, ixtirochilik va shifokorlik qobiliyatlari tuzilishi maxsus tarkibga ega. Aniq qobiliyatlar tarkibini tashkil qiluvchi shaxsning xislatlari orasida ayrimlari etakchi o'rinni egallasa, ayrimlari yordamchilik rolini egallaydi. Masalan, pedagogik qobiliyatlar tarkibida etakchi sifat pedagogik takt, kuzatuvchanlik, bolalarni sevis, ularga nisbatan yuksak talabchanlik bilimlarni berishga ehtiyoj, yordamchilik tarzida tashkilotchilik qobiliyati hisoblanadi. Har turli qobiliyatlarning aniq psixologik tavsifini o'rganar ekanmiz, biz shu qobiliyatlarda bir emas, balki bir necha turdagi faoliyat turlari talablariga javob beradigan bir



muncha umumiy sifatlarni ajratishimiz mumkin, bundan tashqari mazkur faoliyatni bir muncha torroq doirasi uchun javob beruvchi maxsus sifatlarni ajratishimiz mumkin. Bu narsa ularda har tomonlama qobiliyatlar borligi, har turli kasblar, mashg'ulotlarning keng sohalariga doir umumiy qobiliyatlar borligi haqida gapirish imkonini beradi. Bu ikkinchi signallar tizimi haqidagi ta'limot bilan bog'liqdir. Birinchi signallar tizimi obrazlar, his-tuygular bilan bog'liq bo'lsa, ikkinchi signallar tizimi bu obrazlar haqida so'zlar orqali signal berishdan iborat.

Inson psixik faoliyatida birinchi signal tizimi ustunlik qilsa, odam badiiy tipga «taalluqli» bo'ladi, ikkinchi signallar tizimi kuchli bo'lganlar «fikrlovchi» tipga, har ikkala signallar aralashib ketgan bo'lsa, ya'ni qaysi birini ustunligini bilib bo'lmasa odam «o'rta tipga» taalluqli bo'ladi. Shaxsning mazkur faoliyatga tayyorligi sifatida namoyon bo'ladigan har bir aniq qobiliyatlar tarkibi o'z ichiga bir turkum sifatlarni, ya'ni bu sifatlarni orasida etakchilari va yordamchilari, umumiylari va maxsuslari bo'lishi bilan o'zining anchagina murakkabligi bilan ajralib turadi.

Qobiliyatlarining tabiiy asoslari.

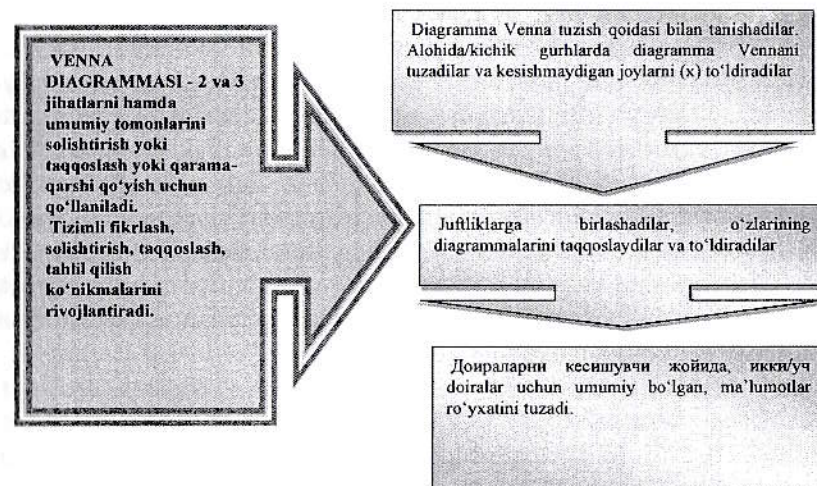
Qobiliyatlar odamga shaxsning hamma individual psixologik xususiyatlari kabi qandaydir tabiat tomonidan tug'ma ravishda tayyor holda berilmaydi, balki faoliyat jarayonida tarkib topadi. Odam dunyoga hech qanday psixik xususiyatlarsiz, faqat ularni orttirishga qaratilgan umumiy imkoniyatlar bilan keladi. O'z zamonasida Platon «qobiliyatlar tug'ma ravishda berilgan bo'ladi va odam foydalanadigan barcha bilimlar uning «absolyut bilimlar» ideal olamida bo'lishligi haqidagi tasavvurlardan iboratdir» degan edi. 17 asrda Dekart tug'ma g'oyalar haqidagi ta'limotni gavdalantirilgan. Bu kambag'allarni uqitib bo'lmaydi, deb ularga past nazar bilan qarashga, ularni kamsitishga reaksiya fikrlarga olib keladi.

Qobiliyatning tug'maligini inkor qilish absolyut tabiatga ega emas. Psixologiya qobiliyatning tug'ma ekanligini tan olmas ekan, bu bilan miyaning tuzilishi bilan bog'liq bo'lgan differensial xususiyatlarning tug'maligini inkor qilmaydi. Qobiliyat taraqqiyotining daslabki tabiiy sharti sifatida namoyon bo'ladigan miya tuzilishining, sezgi a'zolari va funksional xususiyatlari layoqat

deb ataladi. Layoqat ko'p qirralidir. Faoliyat tomonidan quyilgan talablarning tabiatiga bog'liq ravishda aynan bir xil layoqatlar asosida har xil qobiliyatlar rivojlanishi mumkin.

F.A.Gallning fikricha odamning hamma qobiliyatlari "aql" va "qobiliyat" sifatlari miya yarim sharlarida o'zining maxsus qat'iy markazlari mavjud ekan, ya'ni bu sifatlarning taraqqiyot darajasi miyaning tegishli qismlarining miqdoriga to'g'ridan-to'g'ri bog'liqdir. Shuning uchun odamning "kalla suyagiga bir qarash yoki boshidagi do'mboqchalarini shunchaki paypaslab ko'rish orqali ko'p odamning qobiliyatlarini aniqlasa bo'ladi. Layoqatning miya miqdori massasi va og'irligi bog'liq haqidagi faraz ham bekor qilingan. Katta yoshdagi odam miyasining o'rtacha og'irligi 1400 g. ga yaqin bo'ladi. I.S.Turgenev miyasining og'irligi 2002g, D.G.Bayronniki 1300 g, mashhur ximik Y.Libixniki 1360 g, yozuvchi A.Fransniki 1017 g bo'lgan. Eng katta miya aqliy jihatdan nuqsoni bor odami taalluqli ekanligi aniqlangan.

### Topshiriq Venna diagrammasida ishlash





## 9-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:

**Mavzu: Shaxsni o'rganuvchi psixologik testlar.**

**Reja:**

1. Test sinovlarining nazariy asoslari va asosiy maqsadi.
2. Talabalar bilimlarini baholashning turli usullari.
3. Pedagogik testlar-bilimlarga baho berishning istiqbolli usuli.
4. Test turlari, test topshiriqlari va shakllari.

**Tayanch iboralar:** test, bilim, ko'nikma, malaka, baholash, testshunoslik, mantiq, statistik.

### 1. Test sinovlarining nazariy asoslari va asosiy maqsadi.

Test (ingl. - sinov) birinchi marta 1864 yilda Buyuk Britaniyada J.Fisher tomonidan talabalarining bilim darajasini tekshirish uchun qo'llanilgan. Test sinovlarining nazariy asoslarini keyinchalik ingliz psixologi F.Gamelson ishlab chiqdi. Test sinovlari dastlab psixologiya fani doirasida rivojlandi.

XX asr boshida esa test sinovlarini ishlab chiqishda psixologik va pedagogik yo'nalishlar bir-biridan mustaqil ajrala boshladi. Pedagogik test sinovlari birinchi marta amerikalik psixolog e. Torndayk tomonidan yaratilgan. Psixologiya va pedagogikada test sinovlarining rivojlanishi matematik uslublar ham qo'llashni taqozo qildi. Bunday uslublar o'z navbatida testlarni ishlab chiqishga ijobiy ta'sir ko'rsatdi.

XIX asr oxiri XX asr boshlarida test sinovlariga talabalarining o'quv qobiliyatlarini baholash vositasi sifatida qarash ancha kuchaydi. Aynan shu davrdan boshlab test sinovlari ikki asosiy yo'nalish: aqliy (intellektual) rivojlanish darajasini aniqlash testlarini yaratish va qo'llash hamda talabalarining o'qish qobiliyatlarini va bilimlarini baholashga mo'ljallangan pedagogik testlarni yaratish va ulardan foydalanish sohalari rivojlana boshladi. Test tuzuvchilar turli odamlarda ta'sirga javob berish vaqti bir xil emasligini aniqladilar, bu esa odamlarning aqliy qobiliyatlarini o'rganish zarurligi va turli darajadagi testlar yaratish usuli bo'yicha amaliy ishlar olib borish lozimligiga olib keladi.

Test sinovlarining asosiy maqsadi: ham o'tilgan darslarni o'zlashtirish darajasi to'g'risida, ham navbatda o'rganilishi lozim bo'lgan dars hajmi to'g'risida o'qituvchiga axborot berish;

o'qituvchiga o'qitish uslubini tanlashda yordam berishdan iborat deb hisoblangan.

### 2. Talabalar bilimlarini baholashning turli usullari.

Talabalar bilimlarini baholashning turli usullarini tahlil etib, testlarni guruxlarga ajratishga ham urinib ko'rilgan. Ch.Grini (1926) o'zining «Test novogo tipa» (Yangi turdagi test) nomli monografiyasida ilgari yaratilgan va ishlatib ko'rilgan testlarning afzalliklari va kamchiliklarini tahlil qilib quyidagi tavsiyalarni berdi [6]:

- test sinovlari uchun mo'ljallangan material hajmini aniq belgilash va uning tarkibidagi eng muhim qismlarini ajratib olish;
- mazkur material uchun test sinovlarining eng maqbul shaklini tajriba yo'li bilan aniqlash;
- talabalarining test sinovlari vaqtida javob berishlari o'rtacha tezligi to'g'risidagi amaliy ma'lumotlarni e'tiborga olgan holda, test sinovlarining davom etish vaqtini belgilash;
- test sinovlardagi fikrlarni bayon qilinish tilining to'g'ri-ligini va mantiqqa muvofiqligini tekshirish;
- topshiriqlarni murakkabligi ortib borish tartibida joylashtirish, to'g'ri va noto'g'ri javoblarning doim bir navbatda almashinishiga yo'l qo'ymaslik.

CH.Rassel test sinovlarining natijalarini o'rganishni davom ettirib, test sinovlarining maqsadi to'g'risidagi savolga javob berishga erishdi. Rasselning fikricha, test sinovlarining maqsadi talabalarining bilimlarini baholash yoki ularning aqliy rivojlanishi darajasini aniqlash bilan cheklanmaydi va testlarni quyidagi xollarda: qaysi materialdan boshlab o'rganish zarurligini ta'minlashda; talabalarni guruhlariga taqsimlashda; o'qitish jarayonida sodir bo'ladigan qiyinchiliklarni oldindan aniqlashda; shuningdek, mamlakatning turli hududlaridagi o'quv yurtlarida muayyan yosh davridagi yoshdagi talabalarining yutuqlarini taqqoslashda qo'llash mumkin.

Shuni ta'kidlash lozimki, Amerika maktab direktorlari Assotsiatsiyasining test sinovi o'tkazmasdan ta'lim berish mantiqsizlikdir, faqat testni qo'llash natijasidagina nazoratdan ta'limga yo'naltirilgan qaytuvchan aloqa haqida fikr yuritish va so'ngra qanday yo'nalishda harakat qilishni bilish mumkin, degan



fikrlari ma'lumdir. Fransiya parlamenti 1989-yilda ta'limni rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari haqida qonun qabul qildi. Unda xususan, talabalar bilimni xolisona baholash usuli bo'yicha o'qituvchilar majburiy suratda tayyorgarlikdan o'tishlari ko'zda tutiladi: Busiz 1992-yildan boshlab Fransiya o'qituvchilik qilishga ruxsat etilmaydi. Shunisi qiziqki, Fransiya to'qson yillik test an'analari ega bo'lgan davlatdir.

O'tgan asrning 70-yillari oxirida Pitterburgdagi Karnegi-Melon universitetining bir guruh sotsial-psixologlari AQShda test o'tkazishning zamonaviy ahvolini o'rganishga bag'ishlangan maxsus tadqiqot olib bordilar. Aslida, tadqiqotchilarning maqsadi o'quv yurtlaridagi testlarni keng miqyosda qo'llash sabablarini aniqlash edi.

Bu tadqiqot natijasida quyidagilar aniqlandi: test sinovi Amerika hayotida chuqur ildiz otgan, hech kim Amerika maktablarida turli xildagi standartlashtirilgan test bo'yicha sinovdan o'tmasdan, boshqacha yo'l bilan bilim olishni davom ettira olmaydi, ishga joylashish, keyinchalik esa yuqori lavozimga ko'tarilish yoki malaka oshirish test bilan chambarchas bog'lanib ketganligi alohida qayd qilindi. Tadqiqotda amerikaliklarni testlarga bu qadar moyilliklarining uchta sabablari keltirildi:

a) inson omilidan imkon boricha samarali tarzda xizmat manfaatlari nuqtai nazaridan foydalanish;

b) ijtimoiy kelib chiqishidan qat'iy nazar iste'dodlarni taqdirlashga intilish;

v) amerikaliklarni milliy ta'lim standartlarni joriy etish uchun intilishlari.

Inson erishgan yutuqlarni xolisona baholash uchun testlashtirishdan ommaviy suratda foydalanish, iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda test sanoati va testlar bozorini vujudga keltirdi.

AQShda to'rt yuzdan ortiq markaz o'zaro raqobat ostida turli-tuman testlarni ishlab chiqmoqdalar. Shuningdek, testlarni tuzish va ularni qo'llash bo'yicha yaxshi mutaxassisliklar yuqori darajada qadr topganlar. 1992 yilda ular AQShdagi eng nufuzli 20 ta faoliyat yo'nalishlari ro'yxatida 8-o'rinni egallaganlar. O'ta qadrlanadigan tizimlar bo'yicha tahlil, marketing, sog'liqni saqlash, ekologiya, oziq-

ovqat maxsulotlarini taqsimlash va kompyuter texnologiyasi ixtisosliklari esa, tegishli tarzda 15-20-o'rinlarga joylashtirilgan.

Sobiq Ittifoq davrida testlarga asoslangan fan pedagogiya deb yuritildi va testlardan foydalanishning dastlabki davrida jiddiy xatoliklarga hamda buzilishlarga yo'l qo'yildi. 1936 yildagi VKP(b) MKning «Xalq maorif komissarligi tizimidagi pedagogik buzilishlar to'g'risida»gi qarorida testlar «burjua» pedagogikasiga xos deb hisoblandi.

Bu qaror fanni mafkuraviylashtirishga va uni majburan siyosilashtirishga qaratilgan bo'lib, unda jahon psixologiyasi va pedagogikasi tajribasidan foydalanish inkor qilingan edi.

Bu qarorga binoan, 1936-yildan testshunoslik bo'yicha ilmiy tadqiqotlar davlat miqyosida to'xtatildi. Pedagogiyaning «idealistik va mexanistik» ko'rsatmalari, ularni «ilmiy asoslanmagan» «test»larga berilib ketganligi qoralandi. Pedagogiyaning soxta fan sifatida qoralash jarayonida sovet pedagoglari va psixologlarining talabalar bilim-ko'nikmalarini baholashga qaratilgan ijobiy yutuqlari ham inkor etildi.

Shuning uchun test sinovlari muammosi pedagogika va psixologiyaga oid adabiyotlarda uzoq vaqt aks ettirilmadi. Yuqorida ta'kidlaganidek, mustaqil O'zbekistonda MDH davlatlari ichida birinchi bo'lib, 1993 yildan testshunoslikdan foydalanishga keng yo'l ochib berildi. Pedagogik testlar keng miqyosda, dastlab o'rta ma'lumot yakunida, oliy o'quv yurtiga kiruvchilarni qabul qilishda qo'llanila boshlandi. Pedagogik testlarning zamonaviy nazariyasi pedagogika, psixologiya, mantiq, o'lchovlar nazariyasi, matematik statistika, matematika, axborot nazariyasi; kibernetika va bir qator fanlarning tutash chegaralarida rivojlanmoqda. Shuningdek, testlar ilmiy asoslangan, eng ishonchli pedagogik o'lchovlar quroli sifatida etirof etilmoqda.

Pedagogik testlar insoniyat tafakkuri erishgan muvaffaqiyatlardan biri bo'lib, ta'lim jarayonining samaradorligini oshiradi. Shuning uchun ham kelajak avlod psixologik, pedagogik va kasbiy testlar meyor bo'lib qolgan davrda yashab, faoliyat ko'rsatadilar.



### 3. Pedagogik testlar bilimlarga baho berishning istiqbolli usuli.

Pedagogik testlar bilimlarga baho berishning istiqbolli usuli hisoblanadi.

*Uning afzalliklari quyidagilardan iborat:*

- test topshiriqlari o'quv fanining asosiy mazmunini qamrab oladi (imtihon bileti o'zida nazorat qilinadigan o'quv materialining 4-5 foizini qamraydi xolos);

- hamma talabalar testning bir xil savollariga javob beradilar, bu ularning bilimlarini taqqoslashga imkon beradi;

- talabalar bilimiga haqqoniy baho berish mezonini oshadi;

- test nazoratida oldindan yaratilgan, hamma uchun bir xil bo'lgan shkala yordamida, talabalar bilimiga bir muncha aniq va tabaqalashgan baho qo'yishga imkon beradi (reyting);

- o'qituvchi talabalar bilimini nazorat qilishga kam vaqt sarflaydi;

- boshlang'ich darajasini va har qanday vaqt oralig'ida bilimlarni oshirish imkoniyatini o'lchashga sharoit yaratiladi;

- test nazorati komp'terlashtirishga (avtomatlashtirishga) qulay. Bu pedagogik testlashning asosiy afzalliklaridan biridir. O'quv jarayonining takrorlanuvchanligi ham aynan shunda o'z ifodasini topadi.

Umuman olganda, test usuli birmuncha texnologik hisoblanadi. U bilimlarni o'zlashtirish sifatini nazorat qilishda professor-o'qituvchilar mehnat unumdorligini oshiradi va o'quv dasturini chuqur va har tomonlama o'zlashtirilishini ta'minlaydi. Pedagogik testlashning bu afzalliklari AQShda munosib baholangan. Abiturient (talabgor)larni universitet va kollejlarga test sinovi bilan qabul qilinadi. Pedagogik testlarni keng qo'llash bo'yicha AQSH tajribasi Kanada, Yaponiya, Turkiya va boshqa ko'pgina mamlakatlarga yoyilgan. Sifatli test topshiriqlarini tuzishning qiyinligi, testni keng joriy etishni murakkablashtiradi. Bu ish yuqori pedagogik malaka va tajriba talab etadi. Shuning uchun ham, AQShda testning yuqori sifatini ta'minlash uchun pedagogik testlashning maxsus xizmati (PTX) tashkil kilingan [2; 3.] Bu tashkilot test o'tkazish amaliyotini umumlashtirish va ommalashtirish, standartlashtirilgan testlar yaratish, test o'tkazishning yagona qoidalari va test ishlab chiqish usullarini takomillashtirish masalalari bilan shug'ullanadi.

Pedagogik testlash xizmati (PTX) Prinston universitetida joylashgan, unda 2300 nafar kishi, shu jumladan, 250 nafar falsafa, pedagogika, psixologiya, sotsiologiya, statistik va psixologik uslublari, kasb tanlash bo'yicha fan doktorlari, shuningdek, turli fanlar bo'yicha fan doktorlari, 200 nafar magistr, har xil fanlar bo'yicha o'qituvchilar xizmat qiladi. Testlar eHMda ishlanadi va sinaladi. Mamlakatda pedagogik testlash xizmatiga bo'ysunadigan 5000 test shaxobchalari mavjud. Test o'tkazish uchun Prinston markazi 53 ishonchli shaxslarga (odatda test o'tkaziladigan o'quv yurtlari pedagoglariga) test materiallari va test o'tkazish bo'yicha yo'llanmalar yuboradi. Bu misoldan ma'lumki, testlashni samarali o'tkazish pedagogik testlarning maxsus rivojlangan xizmati, keng quloch yoyilgan tarmoq punktlari, testlar bo'yicha nazariya va amaliyotni o'zida aks ettiradigan katta hajmdagi adabiyotlar mavjudligiga bog'liq.

#### 4. Test turlari va test topshiriqlari shakllari

Agar testlarni turkumlashda ularning qo'llash maqsadi va vazifalariga asoslanadigan bo'lsak, psixologik testlardan boshqa barcha testlarni quyidagi uch guruhga ajratish mumkin:

- intellektual rivojlanish darajasini aniqlovchi testlar;

- pedagogik testlar;

- muayyan kasbga yaroqlilikni aniqlovchi testlar;

Fanning mazmunidan kelib chiqqan holda biz faqat pedagogik test haqida to'xtalamiz. Adabiyotlarda bunday test topshiriqlarining quyidagi shakllari bayon etiladi [2; 3]:

- birdan-bir to'g'ri javobi bo'lgan yopiq topshiriqlar;

- bir necha to'g'ri javoblari nazarda tutilgan yopiq topshiriqlar;

- bitta so'z (yoki so'zlar) tushirib qoldirilgan gapdan tashkil topgan ochiq topshiriqlar;

- to'g'ri ketma-ketlikni aniqlash uchun topshiriqlar;

- o'zaro bog'liqlikni (muvofiglikni) aniqlovchi topshiriqlar;

- ayrim fanlar bo'yicha bilimlarning chuqurligini aniqlash bo'yicha topshiriqlari;

- sonni to'ldirishga mo'ljallangan topshiriqlar, bunda sonlar seriyasini topish usulini aniqlash va uni muayyan tartibda belgilash talab qilinadi;

- qarama-qarshi munosabatlarni aniqlash testlari;



- masalalar echishga qaratilgan (matematik, fizik va b.) topshiriqlar;

- chizmalar va sxemalarni tushunishga qaratilgan topshiriqlar;
- shakllar nisbatini aniqlashga qaratilgan topshiriqlar;
- olingan axborotni o'zlashtirish darajasini aniqlash topshiriqlari;
- sinonimlar va antonimlarni farqlashga oid topshiriqlar;
- analogiya (aynan o'xshashlik)ga oid topshiriqlar;
- o'qilgan matnni tushunishga oid topshiriqlar;
- ko'rsatmalarni bajarishga oid topshiriqlar;
- bilimdonlikni aniqlashga doir topshiriqlar;
- tafakkurni aniqlovchi testlar;
- orfografik testlar;
- til masalalariga doir topshiriqlar va boshqalar.

Mutaxassislik (umumtexnik) fanlardan test topshiriqlari tuzishda yopiq (bir yoki bir necha to'g'ri javobli), ochiq, muvofiqlikni va to'g'ri ketma-ketlikni aniqlashga oid test topshiriqlaridan foydalanish tavsiya etiladi. Bunda bir o'quv maqsadiga erishganlikni turli test topshiriqlari yordamida aniqlash (invariant) testlar tuzish ham maqsadga muvofiqdir [2].

*Ochiq topshiriqlar.* Agar test topshirig'i matnida, uning tayanch so'zlari yoki gap tushirib qoldirilgan bo'lsa, bunday topshiriq ochiq (tugallanmagan) test deb ataladi. Bu shakldagi testlarda talabalarning bitta, ikkita so'zdan iborat qisqa va aniq javob berishlari taxmin qilinadi. Bu haqda testga ilova qilingan yo'llanmada bayon etish kerak. Blankaning bo'sh joyida javob uchun zarur bo'lgan joy qoldiriladi. Masalan, «Test tushunchasi» \_\_\_\_\_ yilda \_\_\_\_\_ tomonidan birinchi marta ishlatilgan.

Yopiq topshiriqlar. Bunday topshiriq savoldan va bir necha javoblardan iborat bo'ladi, bu javoblardan biri to'g'ri, qolganlari to'g'riga o'xshash, biroq noto'g'ri bo'ladi. Taklif qilinadigan javoblar soni ikkitadan beshtagacha va bundan ko'proq bo'lishi mumkin. Sinovdan o'tuvchining tanlagan javobiga ko'ra, test topshirig'i tegishli ikkita kod: 1 yoki 0 bilan kodlanib, so'ngra shu holda eHMga kiritiladi.

1. Bilimlarni test bilan nazorat qilish adolatligi an'anaviy shakllar bilan taqqoslanganda:

- a) ortadi. b) pasayadi.

2. Bilimlarni har qanday vaqt oraligida oshishiga baho berish imkonini beradigan nazorat turi:

- a) odatdagi  
b) testli.

«Ha» va «yo'q» degan ikkita javobli yopiq test topshiriqlari ustida alohida to'xtalib o'tish lozim. Ba'zi bir topshiriqlar ularning javoblari ikki xil ma'noni bildiradigan qilib bayon etilishi mumkin. Masalan: Siz testlar qo'llanishini xush ko'rasizmi? - Ha (xush ko'raman). Yo'q (xush ko'rmayman). Bunday hollarda javoblar uchun «to'g'ri» va «noto'g'ri» so'zlarni ishlatish maqsadga muvofiqdir. Masalan:

Yopiq test topshiriqlari bilimlarni kompyuterdan foydalanib nazorat qilishga qulay.

- a) To'g'ri. b) Noto'g'ri.

Ikkita javobi bo'lgan yopiq shakldagi topshiriqlar qo'llanishning asosiy vazifasi - shu fandan sinovdan o'tuvchining birinchi test topshiriqlaridayoq bilim darajasini tezda tekshirib ko'rishdan iborat. Avtomatlashtirilgan o'qitish tizimlarida (AO'T) bunday topshiriqlar boshlang'ich bosqichning o'zidayoq talabaning umumiy tayyorgarligini taxminiy baholash va o'qitishning keyingi yo'nalishini - murakkab yoki osonlashtirilgan dastur bo'yicha olib borish masalasini hal qilishga imkon beradi. Test topshirig'ida javoblar qancha ko'p bo'lsa, to'g'ri javobni tasodifan topish ehtimoli shunchalik kam bo'ladi. Amaliyotda beshta javobi bo'lgan topshiriqlarga ega bo'lish etarli hisoblanadi (bu holda bitta topshiriqqa to'g'ri javob berish ehtimoli 0,2 ni tashkil etadi.) Javobi beshta bo'lgan test topshiriqlariga quyidagi misolni keltirish mumkin.

«To'rtinchi o'lchov» degan fizika-matematika atamasi qaysi tushunchaga taalluqli:

- a) Og'irlikka. b) Hajmga. v) Vaqtga. g) Tezlikka d) Tezlanishga.

To'g'ri javob: V.

Bu topshiriqni latent, ya'ni yashirin ma'noli topshiriqlar qatoriga kiritish mumkin. To'rtinchi o'lchov - ehtimollik nazariyasida qo'llaniladigan tushunchadir. Shuning uchun to'g'ri javob bergan sinovdan o'tuvchini bu nazariyaning "hammabop bayonidan xabardor" deb taxmin qilish mumkin. Yopiq topshiriqlarda to'g'ri



javoblar bir nechta yoki, javoblarning hammasi ham to'g'ri bo'lishi mumkin. Masalan: Pedagogik innovatsiyani xarakterlovchi belgilarini ko'rsating.

A. Pedagogik tizimni takomillashtirishga yo'naltirilgan barcha o'zgarishlar.

B. O'quv-tarbiyaviy jarayon samaradorligini oshirish uchun kiritilgan yangilik.

V. Pedagogik tizimning ayrim qismlarini yuqori samara beruvchi boshqa qismlar bilan almashtirish.

G. Pedagogik tizimning ichki imkoniyatlarini ishga solish va yuqoriroq natijaga erishish.

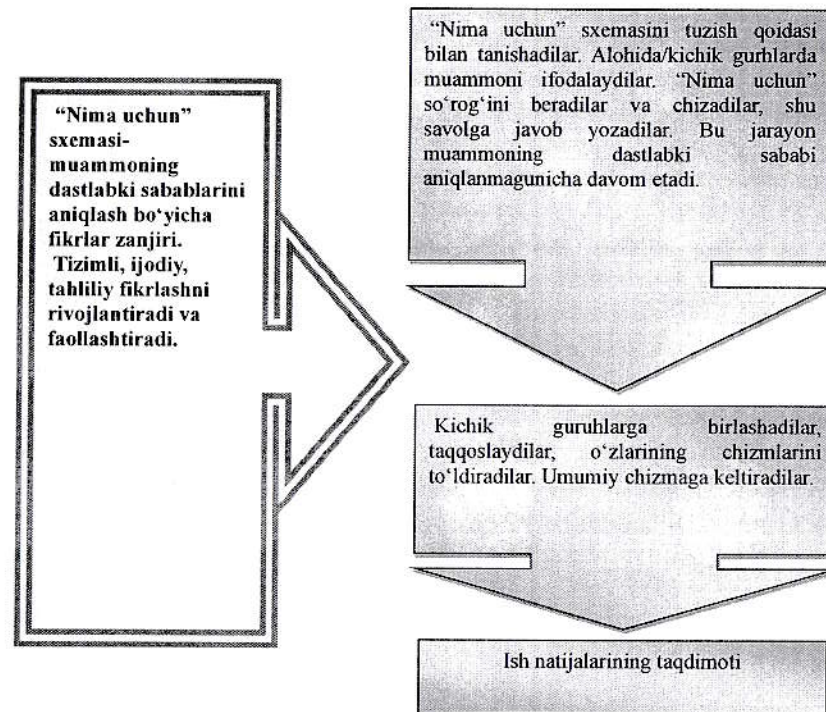
D. Hamma javoblar to'g'ri.

To'g'ri javob: D.

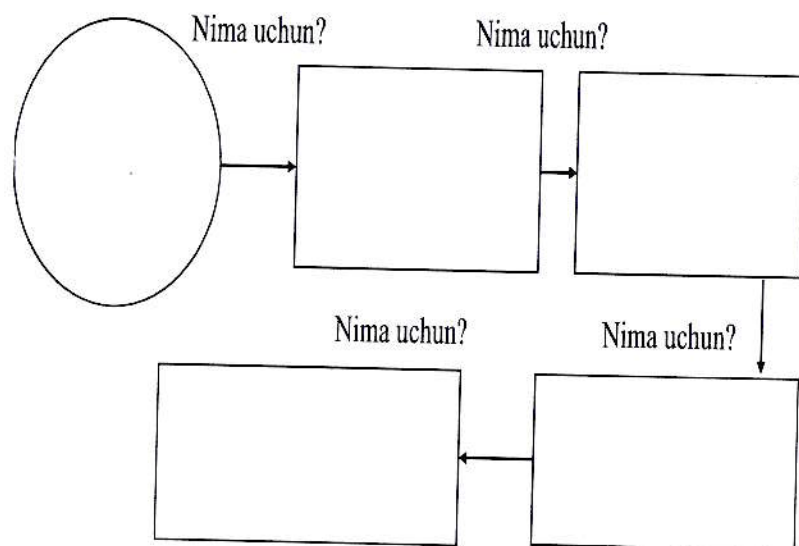
O'zaro bog'langan qisqa yopiq topshiriqlar zanjirchasi bilimlarning har qanday murakkab o'quv materialini o'zlashtirish sifatini tekshirishga imkon beradi. Yopiq testlarni ishlab chiqishda noto'g'ri, biroq to'g'riga o'xshab ko'ringan javoblarni ta'riflash asosiy qiyinchilikni tashkil qiladi. Agar ular muvaffaqiyatsiz tuzilgan bo'lsa, to'g'ri javob ular orasida ajralib turadi va hatto yaxshi bilmaydigan talaba ham uni osonlikcha topishi mumkin. Bu holda topshiriq o'zining tekshiruvchi funksiyasini yo'qotadi. Topshiriq yaroqli bo'lishi uchun hamma javoblar talabani o'ziga jalb etadigan bo'lishi zarur. Shundagina test muvaffaqiyatli tuzilgan deb hisoblanadi. Har bir noto'g'ri javobning o'ziga jalb etadigan tomoni, shu javobni tanlangan talablarning salmog'i bilan belgilanadi. Bu ulush nechog'li yuqori bo'lsa, mazkur javob yaxshi ta'riflangan bo'ladi. Agar talabalar yaqqol noto'g'ri javobni to'g'ri javob sifatida tanlasalar, bunday javobni almashtirish lozim.

## Topshiriq

### "Nima uchun" sxemasida ishlash







### «Nima uchun?» chizmasini tuzish qoidalari

1. Aylana yoki to'g'ri to'rtburchak shakllardan foydalanishni o'zingiz tanlaysiz.
2. Chizmaning ko'rinishini - mulohazalar zanjirini to'g'ri chiziqlimi, to'g'ri chiziqli emasligini o'zingiz tanlaysiz.
3. Yo'nalish ko'rsatkichlari sizning qidiruvlaringizni: dastlabki holatdan izlanishgacha bo'lgan yo'nalishingizni belgilaydi.

### 10-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:

**Mavzu: Ta'lim jarayonidagi qiyinchiliklarni bartaraf etish usullari.**

#### Reja:

1. Guruh rahbarining faoliyatida pedagogik mahoratning tutgan o'rni.
2. Pedagogik texnikaning tarkibiy qismlari.
3. Tarbiyaviy ishlarda tarbiyaviy ishlar jarayonida o'zaro munosabatning nutqsiz vositalarning ahamiyati.

**Tayanch iboralar:** pedagogik mahorat, tarbiya, pedagogik texnika, mimika, pantomimika, takesika, pronsemika.

#### 1. Guruh rahbarining faoliyatida pedagogik mahoratning tutgan o'rni.

Har qanday jamiyatda barkamol avlodni tarbiyalash, voyaga etkazish va uni ma'lum bir kasbga yo'naltirish og'ir va mashaqqatli mehnat evaziga amalga oshiriladi. Bu mashaqqatli mehnat uzluksiz ta'lim va tarbiyaviy faoliyatning mahsulidir.

Mamlakatimizning kelajagi, mustaqil O'zbekistonning istiqboli, ta'lim sohasida olib borilayotgan islohotlarning muvaffaqiyati ko'p jihatdan tarbiyachi o'qituvchiga, uning saviyasiga, tayyorgarligiga, fidoyiligiga, yosh avlodga ta'lim berish va barkamol inson darajasida tarbiyalab, voyaga etkazishga nisbatan shijoatiga bog'liq. Har qanday ta'lim muassasasida tarbiyaviy jarayon bevosita o'qituvchi tomonidan tashkil qilinadi va olib boriladi. Yangicha ijtimoiy sharoitda ta'lim- tarbiyadan ko'zda tutilayotgan maqsadlarga erishish, o'quvchilarning dars va darsdan tashqari xilma-xil tarbiyaviy faoliyatlarini uyushtirish, ularni bilimli, odobli, e'tiqodli, vatanparvar, mehnatsevar, barkamol inson qilib o'stirish va kasbga yo'naltirish o'qituvchi zimmasiga yuklatilgan.

Ko'pchilik yosh o'qituvchilarda, ta'lim berish mahoratiga qaraganda tarbiyachilik mahoratini egallash jarayoni qiyin kechadi. Albatta buning obyektiv sabablari bor: tarbiya tushunchasi, insonning aqliy imkoniyatlarini rivojlantirish, axloqan pok, estetik didli, mehnatsevar qilib tarbiyalash omili bo'lib, ta'lim berish ko'nikmalarini egallashga qaraganda keng ma'nodagi tushuncha bo'lganligi uchun doimo ziddiyatlarga va



tasodifiy hodisalarga boy. Tarbiya – o'qituvchi va o'quvchi (tarbiyachi va tarbiyalanuvchi)lar o'rtasida tashkil etiluvchi pedagogik faoliyat bo'lib, tarbiyalanuvchini ma'lum bir maqsadga muvofiq takomillashtirish uchun shaxsga muntazam va tizimli ta'sir etish, jamiyatning ijtimoiy-tarixiy tajribalariga yondashib shaxsni har tomonlama shakllantirish, uning xulq-atvori va dunyoqarashini, ijtimoiy ongini tarkib toptirishda xalqning boy mafkuralariga yo'naltirilgan qizg'in faoliyat jarayonidir. Tarbiya asosida tarbiyalanuvchining ongi shakllanadi, ma'naviy boyligi va his-tuyg'ulari rivojlanadi, o'zida ijtimoiy hayotda o'z o'rnini topish uchun zarur bo'lgan, kishilar bilan o'zaro munosabatni to'g'ri tashkil etishga xizmat qiladigan axloqiy odatlar hosil bo'ladi.

O'qituvchi tarbiyachilik faoliyatining mazmunida oldinga qo'yilgan maqsad va vazifalarga muvofiq o'quvchilar tomonidan o'zlashtirilishi lozim bo'lgan bilim, ko'nikma va malakalar, shaxs xulq-atvori hamda sifatleri mohiyati aks etadi. O'qituvchi tarbiya mazmunini shaxsning shakllanishiga qo'yiluvchi ijtimoiy talablar mohiyatidan kelib chiqib, ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot, kishilik munosabatlari mohiyati va darajasi, shuningdek, jamiyat mafkurasi g'oyalari asosida belgilaydi. Shu bilan birga, tarbiyaviy faoliyat avvalo o'qituvchining pedagogik mahorati, yuksak tashkilotchilik faoliyatiga ham bog'liqdir:

O'qituvchining tarbiyachilik mahorati – o'quvchilar dunyosiga kirib borishida, ularning mehriga sazovor bo'lishida, ta'lim muassasasidagi pedagogik faoliyatni to'g'ri va ma'lum bir maqsadga yo'naltira olishida namoyon bo'ladi.

O'qituvchining tarbiyachilik mahorati – bu maktab o'quvchisini har taraflama rivojlantiruvchi pedagogik vaziyatlarni to'g'ri tashkil qila olish malakasidir.

O'qituvchining tarbiyachilik mahorati – bu «o'qituvchi-o'quvchi» munosabatini bir zumda ijobiy tomonga hal qilish emas, balki o'quvchilar jamoasi va alohida shaxsga tarbiyaviy ta'sir etish, jamoada tarbiyaviy muhitni bir maromda tashkil qilishdir.

O'qituvchining tarbiyachilik mahorati – bu faqat kasbiy bilimlarni mukammal egallash emas, balki tarbiya qonuniyatlari hamda o'quvchilar jamoasi hayotini tashkil qilish

qonuniyatlaridan kelib chiqadigan usul va metodlarning amaliyotga ijodiy tatbiq etishidir.

Bilim va unga asoslangan ko'nikma va malakalar – o'qituvchi tarbiyachilik mahorati mohiyatiniig asosi hisoblanadi. O'qituvchidan tarbiyachi sifatida intellektual qobiliyatlar tizimiga ega bo'lish talab etiladi. U tarbiyachi sifatida o'zida ushbu qobiliyatlarni yillar davomida shakllantirib borishi zarur.

Demak, o'z faoliyatini endigina boshlayotgan o'qituvchi va doimiy izlanishda bo'lgan tajribali o'qituvchi ham tarbiyachilik mahoratiga zamin yaratuvchi quyidagi jarayonlarni bilishi kerak:

- har qanday pedagogik vaziyatlarda o'quvchining ichki va tashqi dunyosini to'g'ri tushunish malakasi;
- pedagogik vaziyatlarni to'g'ri idrok qilish uchun diqqatni jamlash;
- tarbiyalanuvchilarga ishonch va talabchanlik;
- tarbiyaviy vaziyatni har tomonlama puxta baholay olish qobiliyati;
- xilma-xil pedagogik taktlardan o'zi uchun eng muhimini ajrata olish qobiliyati;
- ziddiyatli tasodifiy holatlarda ikkilanmasdan to'g'ri qaror qabul qilish;
- tarbiyada ta'sir etishning turli usullaridan foydalana olish qobiliyati;
- fikr va mulohazalarini so'z bilan, mimika va pantomimik harakatlar bilan o'quvchi ongiga aniq etkaza olish;
- dars va darsdan tashqari faoliyatda o'quvchilar bilan kommunikativ aloqa o'rnatish olish qobiliyati;
- o'quvchilar ongida erkinlik va tashabbuskorlikni, o'z fikr mulohazalarini qo'rqmasdan bayon qilish ko'nikmalarini tarbiyalash;
- qiyin holatlarda o'quvchilarga yordam bera olish;
- tarbiyaviy tadbirlarni o'tkazishda o'quvchilar jamoasi bilan doimo maslahatlashish;
- o'tkazilayotgan tarbiyaviy tadbirlar yuzasidan o'quvchilarning fikrlarini o'rganish;
- o'z-o'zini boshqarishning turli shakllaridan unumli foydalanish;



- har bir o'quvchining yashirin ijobiy fazilatlarini ko'ra olish va takomillashtirish;

- o'quvchilarning ijtimoiy kelib chiqishiga qarab toifalarga ajratmaslik, bir xil munosabatda bo'lish.

## **2. Pedagogik texnikaning tarkibiy qismlari.**

Tarbiyaviy metodlarni qo'llashning o'z texnikasi mavjud bo'lib, u o'qituvchining pedagogik mahoratiga bog'liq. A.S. Makarenko aytganidek, "o'quvchilar o'qituvchining tarbiyachi sifatidagi ta'sirini, uning tashqi ko'rinishidan, boy ma'naviyatidan, notiqlik san'atidan, so'z intonatsiyasini mukammal o'z o'rnida qo'llay olishidan, yuz ifodasidan o'zlariga qabul qiladilar".

Pedagogik texnika - o'qituvchiga o'quv faoliyatida ham, o'qishdan tashqari faoliyatda ham zarur bo'lgan umumiy pedagogik malakalar majmuidan tashkil topadi. Pedagogik texnikaning tarkibiy qismlar: nutq madaniyati, mimik pantomima, o'qituvchining hissiy xolati.

Nutq madaniyati- savodli gapirish, o'z nutqini chiroyli va tushunarli, ta'sirchan qilib bayon etish, o'z fikr va his-tuyg'ularini so'zda aniq ifodalash.

Mimik pantomima - aniq imo-ishora, ma'noli qarash, rag'batlantiruvchi yoki iliq tabassum.

O'qituvchining hissiy xolati - jiddiylik darajasi, umummbaxshlik, xayrixoxlik kayfiyatini saqlash, o'zi hissiy dam olishini tashkil etish.

Pedagogning asosiy qudrati - so'zdan tashqari uning munosabatida nutqsiz vositalari mavjud.

1. his-hayajonni ifodalaydi - gavgani tutishi, ishora, mimika, qadam tashlash, ko'zma-ko'z, aloqa.

2. Prosadika va ekstrolingvistika - nutq ohangi, ovoz balandligi, tembr, pauza, uf tortish, kulish, yo'talish.

3. Takesika - qo'l berib ko'rishish, urib-urib qo'ymoq, silab qo'ymoq, dahldorlik.

4. Proksemika - to'g'ri yo'l topish, masofa tutish.

## **3. Tarbiyaviy ishlarda tarbiyaviy ishlar jarayonida o'zaro munosabatning nutqsiz vositalarning ahamiyati.**

*Yoshlarni tarbiyalashda oila, mahalla va o'quv yurtining hamkorligini amalga oshirish tamoyillari va bosqichlari.*

Yosh avlodni yaxshi hulqli, davlat ramzlariga sadoqatli qilib tarbiyalashda ularning yosh jihatlariga, harakteriga alohida ahamiyat berish lozim, chunki bularsiz tarbiyada ko'zlangan maqsadga erishib bo'lmaydi. Oila, mahalla, o'quv bilim yurti hamkorligida quyidagi tamoyillarga va bosqichlarga amal qilinganda samaradorlik yanada yuqori bo'ladi:

- ta'lim va tarbiya sohasida hamkorlik jarayoni ishtirokchilari harakatlarining ish birligi;

- tarbiyalanuvchiga hurmat va talabning uyg'unligi; — hamkorlik jarayoni subyektlarining teng huquqliligi va yuksak mas'uliyati;

- faoliyat jarayonida millat va davlat manfaatlar ustuvorligi;

- hamkorlikning ilmiy asoslanganligi;

Birinchi bosqich. Yosh oilalar bilan ishlash. Yosh ota-onalarga farzand va uning tarbiyasi haqida falsafiy, tibbiy tushunchalarni berish va bu masalalarga tibbiyot hodimlari, obruli hotin - qizlarni, ota-onalarni jalb qilib, "Yosh onalar va otalar o'quv muassasasilari" faoliyatini yulga qo'yish muhim ahamiyat kasb etadi.

Ikkinchi bosqich. Farzandning o'quv muassasasigacha bo'lgan davridagi jismoniy, aqliy va ma'naviy rivojlanishini ta'minlash borasida ularga rasm chizish, voqealarni bayon qilish, o'ziga o'zi xizmat qilish, harf tanish, qo'shiq, aytish va raqs tushish, turli o'yinlarda ongli qatnashish tushunchalarini singdirish va mustaqil ravishda bilim olish ko'nikmalarini shakllantirish yuzasidan o'quv muassasasiga tayyorlash guruhlar, "Yakshanbalik o'quv maskanlar" ishini tashkil qilish.

Uchinchi bosqich. Kichik yoshdagilar uchun muljallangan (6-11 yosh) o'quv muassasalarida shaxslarning jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy shakllanishini ta'minlash, uning ilk iqtidori, qiziqishi va aqliy imkoniyatlarini aniqlash, o'z hatti - harakatlariga javobgarlik hissini tarbiyalash, bo'sh vaqtini tug'ri tashkil qilishni o'rgatish, atrof-muhitga ongli munosabatda bo'lib, do'stlik, baynalmilallik, vatanparvarlik hislatlarini shakllantirish.

To'rtinchi bosqich. O'smirlarning (11-16 yosh) qiziqishini, bilimga chanqoqlik va aql zakovatini hisobga olgan holda ijtimoiy faoliyatga tortish, jismonan baquvvat bo'lishini ta'minlash, maishiy mehnat faoliyati orqali turli kasblarga yo'naltirish, o'smirlar guruhlar va jamoatchilik orasida o'z o'rnini topa olishiga



ko'maklashish, o'z hatti-harakatlari uchun jamiyat, qonun va o'ta-onalari oldida javobgarlik tuyg'usini shakllantirish, ijtimoiy faolligi va mustaqil duneqarashini yuzaga keltirish.

Beshinchi bosqich. Yoshlarni (16 yosh va undan yuqori) dunyo andozalariga mos bilim olishlari, kasb tanlashlari, mustaqil hayotga tayyorgarliklarini ta'minlash. Ularning imkoniyatlari darajasida ta'lim olishlariga, tanlagan kasblari bo'yicha ish bilan ta'minlanishlariga, iqtisodiy mustaqil bo'lishlariga shart-sharoit yaratish. Vatan, Davlat va jamiyat oldidagi fuqarolik burchlarini ado etishga javobgarlik hissini to'la shakllantirish, mustaqil oila qurishga tayyorlash.

Ta'lim va tarbiya sohasiga e'tiborni kuchaytirish, bu borada hukumatimiz tomonidan qabul qilingan qonun va hujjatlarni, direktiv ko'rsatmalarni samarali bajarish uchun oila, mahalla, o'quv muassasasi hamkorligi faoliyati o'ziga hos pedagogik tizim, uslub va shakllarga ega bulishi zarur.

O'tkazilgan tadbirlar har tomonlama puxta, shuning bilan qatnashchilarning yoshlariga mos pedagogik va psixologik mujassamlashgan, mantiqan teran, qiziqarli va ko'rgazmali, ta'sirchan, ommabop, amaliy jihatdan qisqa va lo'nda, estetik jihatdan keng ko'lamli bo'lishi kerak.

Hamkorlikda olib borilayotgan ishlar mahalla hududidagi barcha yoshlar va toifadagi fuqarolarni qamrab olishi hamda ularning kiziqish va intilishlariga mos bo'lishi lozim. Hamkorlik tadbirlarining mavzulari "Sog'lom avlod uchun", "Ota-onangga rahmat", "Odobinga balli", "Sog' tanda sog'lom aql", "Mehr chashmasi", "Qizlar ibosi", "Bir yigitga qirq, hunar oz", "O'g'lim posbonim", «Hayot—ustoz, halq—muallim", "O'zbekiston Vatanim manim!", "Milliy burch va mas'uliyat", "Oila saboqlari", "Oila etikasi", "Oila tinch — mahalla tinch", "Mustaqil hayot bo'sag'asida", "Askarlik — yigitlik o'quv muassasasi", "Oila ba hti — Vatan ba hti", "Sportchi oila", "Oilamiz ohanglari", "Vatan ostonadan boshlanadi", "Biz kimmiz" kabi tadbirlardan iborat bo'lishi mumkin.

" bahslar, bellashuvlar, uchrashuvlar va turli sanalarga bag'ishlangan anjuman va tantanalardan iborat bo'lishi mumkin.

Joriy qilingan jamoatchilik kengashi o'z faoliyati to'g'risida mahalla ahliga har chorakda bir marotaba hisobot beradi. Zarurat

tug'ilganda o'quv-tarbiya muassasalari, mahalla faollari, mahalla hududida joylashgan tashkilot, kor hona va idoralarning ta'lim-tarbiya yuzasidan olib borilayotgan ishlari to'g'risida hisobotlarini tinglab, ularga amaliy va nazariy yordam berishi ish samarasiga va uning izchilligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

## Topshiriq

### 1. Trening "Kontakt" – jamoaviy hikoya tuzish.

#### Trening maqsadi:

- o'quv jamoa ishtirokchilarini bir-biri bilan tanishtirish;
- do'stona munosabatni va ijodiy muhitni yuzaga keltirish;
- o'quvchilar o'rtasidagi ruhiy to'siqlarni engishga o'rgatish.

**Treningdan kutiladigan natija:** Mazkur trening tarbiyachi va o'quvchilar jamoasini, uning tabiyati, ijodiy imkoniyatlari, qobiliyatlari, iga munosabatlari, shuningdek, pedagogik jarayonda kim bilan qanday ishlashni, nimaga e'tibor berishni, kimga nimada yordam berishni, kimni quvvatlashni va shu kabilarni bilishga imkon yaratadi.

**Mashg'ulotni o'tkazish tartibi.** Mashg'ulot boshlanishidan oldin tarbiyachi iltimosiga ko'ra o'quvchilar xonani kiraverishi joyida maxsus stolga tayyorlab qo'yigan raqamlar yozilgan qog'ozlardan bittadan tanlab oladilar (raqami qog'ozlar o'quvchilar soni bo'yicha tayyorlanadi) va doira shaklida qo'yilan stullarga borib joylashadi.

O'quvchilar o'z joylarini egallagach, tarbiyachi ular bilan tuziladigan hikoyaning mavzusini kelishib oladilar yoki tarbiyachining o'zi biror bir mavzu taklif etiladi (hikoya mavzusi o'quvchilarning yoshi, qiziqishlarini hisobga olgan holda sarguzashtli, hayotiy yoki yoshlar hayoti, odob axloqi haqida bo'lisha mumkin).

Tarbiyachi o'quvchilarning so'zlayotgan hikoyalar bir-biriga mantiqan bog'liq va mazmunga ega bo'lishini kuzatib boradigan mavzudan, mazmundan chetlanish bo'lsa, bu holatni to'g'rilab boradi.

Yuqoridagi kabi "Sarguzashtli hikoya tuzish", "Dunyo bo'ylab sayyohat", "Jonajon-o'lka bo'ylab sayyohat" (viloyatlar, qir-adirlari,



urf-odatlarini) va boshqa mavzular bo'yicha hikoyalar tuzishni tashkil etish mumkin.

## 2. "Qadam - qadam" treningi

**Trening maqsadi:** o'quvchilarning odob-axloq savodxonligini tekshirish.

**Treningdan kutiladigan natija:** o'quvchilar bir-biriga qarama-qarshi so'zlarni topish orqali yaxshi, iliq so'zlar va unga qarama-qarshi bo'lgan sovuq, yomon so'zlar bilan tanishadilar, ularning hayotdagi o'rnini aniqlaydilar. Bu so'zlarni o'z faoliyatlarida qo'llash darajasini belgilaydilar.

**Mashg'ulotni o'tkazish tartibi.** Mashg'ulot "qadam - baqadam" usuli asosida tashkil etiladi, ya'ni mashg'ulot davomida amalga oshirilishi kerak bo'lgan har bir qadam deb olinadi va har bir qadamda o'quvchilar biron-bir faoliyatda ishtirok etadilar yoki biron - bir ish bajaradilar. Masalan: "Bir-biriga qarama-qarshi ma'noli so'zlarni ayt" mavzusidagi tarbiyaviy mashg'ulotni o'tkazish tartibi:

**1-qadam** - o'quvchilar tarbiyachi tomonidan tarqatma materialda yozilgan so'zlarni diqqat bilan o'qib chiqishlari va har bir so'zning qarshisiga ahamiyati bo'yicha qarama-qarshi bo'lgan so'zlarni yozishlari zarur.

Yaxshilik -

Rahmdillik -

Ma'suliyat -

Haqqoniylik -

Ziyraklik -

Sahovat -

Erkinlik -

Adolat -

**2 - qadam** - o'quvchilardan har bir so'zga ta'rif berish talab qilinadi.

**3 - qadam** - guruhlariga bo'linib, keltirilgan so'zlar ishtirokida hikoya yoki ertak tuzish tavsiya etiladi.

**4 - qadam** guruhlarda bir-birlarini hikoyalari yuzasidan savol-javoblar o'tkaziladi.

**5 - qadam** - guruh ishlari o'zaro baholanadi.

**6 - qadam** - tarbiyachi mashg'ulotni yakunlaydi.



## 11-AMALIY MASHG'ULOT MASHG'ULOT:

**Mavzu: Rahbarlik muloqoti va uning bosqichlari**

**Reja:**

1. *Rahbarlik muloqotining xususiyati.*
2. *Rahbarlik muloqoti bosqichlari tavsifi.*
3. *Muammoli vaziyatda muloqot olib borish bosqichlari.*

**Tayanch iboralar:** *rahbarlik muloqoti, muammoli vaziyat, buyruq, kompromiss, yon berish, hamkorlik, raqobat, buyruq.*

### 1. Rahbarlik muloqotining xususiyati.

Rahbar faoliyatining asosiy qismini muloqot jarayoni tashkil etadi. Qabul qilingan qarorning ijrosini ta'minlash, xodimlar va tashkilot faoliyatini tashkil etish, nazorat va xodimlar faoliyatini rag'batlantirish jarayonlari ham muloqot orqali amalga oshadi.

Psixologiya fanida shaxsiy va ish yuzasidan muloqot turlari farq qiladi. Ushbu matnda asosan ish yuzasidan bo'ladigan muloqot tabiati va uni shakllantirish imkoniyatlari haqida to'xtalib o'tamiz.

Boshqaruv muloqoti – xodimlarni ma'lum tomonga yo'naltirish maqsadidagi o'zaro ma'lumot almashinuvi jarayonidir

Boshqaruv muloqoti quyidagilarda namoyon bo'ladi:

1. Buyruq va topshiriq uzatish, xodimga u yoki bu maslahatni berish;

2. Vazifa, topshiriq qanday ado etilganligi haqida «qayta aloqa», ya'ni hisobotni qabul qilish;

3. Itoatdagi xodimlarga vazifa qanday bajarilganligi haqida baho berish.

Muloqotni mohirona olib boruvchi rahbarda o'z vazifalarini samarali tarzda tashkil etish imkoniyati oshadi.

Xodimlarga ta'sir etish, ularga g'ayrat bag'ishlash, tashkilot maqsadi sari etaklash kabi tashkiliy vazifalar ham malakali muloqot orqali ta'minlanadi.

Rahbarning muloqot malakasini ifodalovchi asosiy jihat uning muloqot sohasidagi faolligi bo'lib hisoblanadi. Ushbu faollikning maqsadga yo'nalganligi, anglangan tarzda va erkin ijro etilishi insonning muloqot jarayonini qanchalik mohirlik bilan amalga oshirishini ifodalovchi asosiy belgilardir. Rahbar muloqot jarayonining ichki qonunlarini bilishi juda muhimdir.

Muloqot jarayonini boshqarishga oid vosita va uslublar muloqot texnologiyalari iborasi orqali ifodalanadi. Aynan shunday texnologiyalarni o'zlashtirish va vaziyatga oid ravishda qo'llash muloqotning erkinligini ta'minlaydi. Muloqotning ichki qonunlariga oid quyidagi fikrlar ish yuzasidan bo'ladigan o'zaro munosabatlar doirasini yanada kengaytirish va o'zgalarga samarali ta'sir etish imkonini yaratadi. Shu munosabat bilan, muloqot jarayonini boshqarish imkonini beruvchi shartlardan biri uni bosqichmabosqich amalga oshirishdir.

### 2. Rahbarlik muloqoti bosqichlari tavsifi.

Rahbar boshqaruvi jarayonida muloqot tadbirini tashkil etar ekan bu jarayonni rahbarlik muloqoti deb atash mumkin. To'la-to'kis va meyorida tashkil etilgan rahbarlik muloqoti quyidagi asosiy bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Aloqa/kontakt o'rnatish.
2. Masalani muhokama qilish.
3. Yechim variantlarini izlash.
4. Qaror qabul qilish.

Ijobiy natijaga olib keluvchi rahbarlik muloqoti ta'kidlangan bosqichlarning aynan shunday ketma-ketligida amalga oshadi. Aniqrog'i, muloqot jarayonining samarali o'tishi, ko'p jihatdan, shu bosqichlarni navbatma-navbat amalga oshirish bilan bog'liq. Bu shartni ta'minlash esa, avvalambor, rahbar zimmasiga yuklatiladi, chunki boshqaruv muloqotini yo'naltirish asosan uning imkoniyati doirasidadir.

Endi, yuqorida sanab o'tilgan bosqichlar xususida batafsil to'xtalib o'tamiz. Rahbarlik muloqotini shakllantirishdan asosiy maqsad - rahbar bu jarayon orqali o'z xodimlari bilan amalga oshirishi lozim bo'lgan muammolarni hal etadi. Masalan, yangi yil kechasi oldidan biron-bir xodimni ishxonada navbatchilikda qoldirish va umuman, korxona miqyosida xodimni bevosita mas'uliyati doirasiga kirmaydigan biron-bir ishga jalb etish kabi muammoli vaziyatlarni ko'plab qayd etishimiz mumkin.

Albatta, bunday tashkilotchilik vaziyatlarini hal etishning eng oddiy usuli mavjud. Jumladan, oddiygina bir buyruq bilan xodimni deyarli har qanday ishni zimmasiga olishga majbur etish mumkin. Ammo, ishning natijasi qanday bo'lishi, vazifani bajarishga



xodimning qanchalik sidqidildan munosabatda bo'lishi, topshiriq sifatini hal etadigan asosiy omildir.

Shuning uchun taklif etilayotgan boshqaruv muloqoti modelida xodimning vazifaga mas'uliyatini oshirish, unda topshiriq natijasi ijobiy bo'lishiga kuyunchaklik hissini kuchaytirish nazarda tutiladi.

Ish yuzasidan amalga oshadigan boshqaruv muloqoti xodim bilan kontakt o'rnatishdan boshlanadi. Bu bosqichni amalga oshirish jarayoni rahbarning ikki savolga javob olishidan iboratdir:

1. Qarshimdagi odam kim?

2. U qanday holatda?

Mana shu ikki savolga olingan javob mazmuni birinchi bosqich qancha puxta bajarilganligi haqida dalolat beradi. Rahbar shu ikki savolga batafsil javob olgan taqdirdagina, u ikkinchi bosqichni amalga oshirishga kirishishi mumkin. Javoblar esa rahbar qarshisidagi xodimning muloqotga tayyorligini ifodalashi lozim. Birinchi bosqichni amalga oshirishda rahbardan kuzatuvchanlik, o'tkir zehn va mazkur odamning xatti-harakatiga qarab, uning ichki holatini aniq bilish qobiliyati talab etiladi.

Masalan, aloqa o'rnatish bosqichidagi birinchi savolga javob berar ekan, rahbar qarshisidagi odam haqida quyidagi bilimlarni bilishi va nazarda tutishi zarur:

1) yoshi;

2) mutaxassisligi, kasbi;

3) shu tashkilotda necha yildan beri ishlayotganligi;

4) oilaviy ahvoli;

5) qobiliyati (qaysi vazifani yaxshi bajaradi-yu, qaysi birini uddalay olmaydi);

6) sog'ligi haqidagi ma'lumot va h.k.

Ushbu axborotga ega rahbar har qanday topshiriqni xodimga ishonch bilan topshirishi va ijobiy natija kutishi mumkin.

Yuqoridagi savollarga javob olish uchun rahbar muloqot boshlanishidan avval suhbatdoshi haqida iloji boricha ko'proq ma'lumotga ega bo'lishi lozim. Kontakt o'rnatish bosqichining birinchi savoliga olingan javoblar rahbarni bo'lajak muloqotga tayyorlaydi, suhbatdoshning kuchli va zaif tomonlarini avvaldan tasavvur etishga imkon yaratadi.

Kontakt o'rnatish bosqichining ikkinchi savoli suhbatdoshning ichki holatini aniqlash, suhbat chog'ida uning ichki kechinmalari haqida boxabar bo'lishni taqozo etadi. Qarshimizdagi odamning tashqi qiyofasi – tana holati, yuz mimikasi, qo'l-oyoq harakatlari va ovoz intonatsiyasi – bularning hammasi insonning hozirgi holati haqida ma'lumot beradi va u suhbatning asosiy qismiga o'tishga tayyormi yoki yo'qligi belgisidir.

Suhbatdoshning tashqi qiyofasidagi bu ko'rsatkichlar odatda muloqotning noverbal, ya'ni so'zsiz jihatlarini tashkil etadi va kishining ichki holati haqida haqqoniy ma'lumot beradi. Noverbal signallar, aksariyat hollarda ixtiyoriy boshqarish doirasidan chetda bo'lib, odamning haqiqiy his-tuyg'ulari, niyat va xohishlari ko'rsatkichi desak, xato bo'lmaydi.

Masalan, ikki qo'lni ko'krak oldida qovushtirib, oyoqlarni tizzaga ustma-ust qo'yish yopiq holatni anglatadi va bu holat suhbatdoshning muloqotdan o'zini chetga olishi deb talqin etilishi mumkin. Aksincha, qo'llarning yon atrofda joylashishi, kaftlarning ochiqligi va oyoqni kerib sal oldinga engashib turish/o'tirish suhbatdoshga va muloqot mazmuniga xayrixohlikni anglatadi.

Suhbatdoshning ochiq yoki yopiq tana holati muloqot davomida o'zgarib turuvchi ko'rsatkich bo'lib, suhbat mazmuni qanday o'tayotganligiga qarab u bizga ochiq bo'lishi, va agarda suhbat unga noqulayliklar tug'dirganda esa yopiq pozani egallashi mumkin. Masalan, ikki yaqin do'st muloqotini kuzatsak, ularning tana harakatlarida yopiqlik alomatlari deyarli ko'rinmaydi.

Ularning o'zaro xayrixohlik holati nafaqat tanasida, balki o'rtadagi masofaning yaqinligida, o'zaro suhbatdagi muloyim tovush intonatsiyasida, yuzidagi engil tabassum ifodasida aks etadi. Aynan shu ko'rsatkichlar muloqot jarayonining ijobiy yo'nalishda o'tayotganligi haqidagi asosiy belgilardir. Muloqot vaziyatida bunday belgilarning kuzatilishi, o'zaro munosabatning yaxshi o'rnatilganligini, suhbatning ikkinchi bosqichiga o'tish mumkinligidan dalolat beradi.

Biroq, suhbatdoshdan kelayotgan noverbal signallar uning yopiq holatdalgidan dalolat berib, muloqotning ikkinchi bosqichiga o'tish imkoniyatini cheklab qo'yishi ham mumkin. Bunday vaziyatda



rahbar qanday ish tutishi lozim va qanday harakatni amalga oshirishi mumkin?

Zamonaviy psixologiya fani shunday bilim va ko'nikmalarni bayon qilishi mumkinki, ularning ayrimlarini qo'llash muloqot muhitini ijobiylashtirishga, o'zaro munosabatlarni yanada muqobillashtirishga ko'mak bo'ladi. Bu boradagi birinchi va joiz qadamlardan biri – rahbarning tashqi qiyofasi va ichki dunyosida muloqot uchun ijobiy holatning aks etishidir. O'zgaga xayrixohlik, samimiy munosabat, uning manfaatlari haqida qayg'urish alomatlari o'z navbatida, xodim shaxsida ham shunday javoblarning uyg'onishiga ta'sir etadi.

Kontakt o'rnatish bosqichida muloqotning davom etishiga ijobiy xulosa yakunlanmasa, eng oddiy maslahatlardan biri – xodimni nima bezovta qilayotganligi va muloqotni davom ettirish qiyinligi sababi haqida ochiq-oydin so'rashdir. Ko'pincha bu uslub kutilgan natijaga olib keladi va hatto xodim o'zini bezovta etayotgan ko'ngilg'ashligi haqida ochiqoydin aytmasa-da, har holda o'zini tetik tutishga, diqqat-e'tiborli bo'lishga undaydi.

O'zganing muloqotga tayyorligi anglangandan so'ng, bu jarayonning ikkinchi bosqichiga o'tish mumkin. Ikkinchi bosqich – muloqotning asosiy mazmunini tashkil etib, unda ish yuzasidan ko'tarilgan masala, muammo muhokama etiladi. Bu bosqichning muvaffaqiyatli o'tishi, ma'lum ma'noda, rahbar faolligini, maxsus faoliyat uslublarini qo'llashni talab qiladi. Masalani muhokama etishdagi asosiy jihatlaridan biri – o'zganing fikrini yaxshi tushunish, muammo bo'yicha o'zga tomonning fikrini aniq anglashdan iboratdir. Afsuski, muloqot jarayonida ko'pincha shunday hollar kuzatiladiki, muhokama qilinayotgan masala yuzasidan ikkala tomonda turlicha tasavvur paydo bo'ladi.

### **3. Muammoli vaziyatda muloqot olib borish bosqichlari.**

Muammo bo'yicha bunday tasavvurning paydo bo'lishi, ming afsus, hech qachon uning echimiga olib kelmaydi. Shuning uchun muloqotning bu bosqichida muhokama etilayotgan masalani bir xil tushunish va hatto bir xil qarashni shakllantirish tadbirini amalga oshirish zarur. Ikkinchi bosqichda o'zgani tushunishning asosiy sharti sifatida tinglash malakasi namoyon bo'ladi. Odatda, tinglashning faol va passiv ko'rinishlari farq etiladi. Faol tinglash,

o'zga fikrini idrok etish davomida tushunayotganlik alomatlarini namoyon etishni anglatadi. Bunda suhbatdoshlar masala mohiyatini aniqlashga oid savollar berishadi, suhbatning asosiy qismi yuzasidan xulosalar bayon etishadi.

Passiv tinglashda esa boshqa tomonni tushunish borasida tushunish alomatlari minimal darajada namoyon etiladi. Masalan, oddiygina bosh qimirlatib tasdiqlash, «hmm», «ahha», «tushunarli» kabi iboralar bilan cheklanish. Muammoli va qiyin vaziyatdagi muloqot olib borishda iloji boricha faol tinglash malakasini namoyon etish lozim.

Bunday sharoitda passiv tinglash suhbatdoshlar orasida tushunmovchilikni, o'zga tomon holati va tasavvuri haqida ma'lumot etishmovchiligini yuzaga keltiradi. Aniqlanishicha, har bir muloqot vaziyati xususiyatidan kelib chiqqan holda faol yoki passiv tinglash turlarini qo'llash mumkin. Lekin nazarda tutilayotgan muloqot vaziyatida aynan faol tinglash uslubidan foydalangan ma'qul.

Faol tinglash davomida shaxs faolligining asosiy uch jabhasi namoyon bo'ladi. Bular quyidagilar:

( diqqatning suhbatdoshga yo'nalganligi – vizual, ya'ni ko'z kontakti, gapiruvchiga hurmat, sabr-toqat, tinglashga tayyorlik;

( faollik – maqsadga yo'nalganlik, qayta aloqa, tushunarli bayon etish, odob-intizom;

( xayrixohlik – ustunlikka intilmaslik, o'z hissiyotini nazorat etish, ma'lumotni e'tiroz bildirmay qabul qilish, salbiy hisning yo'qligi, optimal nutq tempi.

Muloqotning ikkinchi bosqichidagi asosiy xususiyat – muammo mazmuni yuzasidan bir xil tasavvurning shakllanishiga va suhbatdoshlarning bir-birini tushunishiga erishishdir. Ammo, muloqot davomida qator to'siqlar mavjudki, ular suhbatdoshdan kelayotgan ma'lumotni to'la tushunishga xalaqit beradi.

Ma'lumot almashuvi bosqichlarini yodda tutish va unga muvofiq keluvchi faol aqliy harakatni qo'llash to'siqlarni muvaffaqiyatli engib o'tishni, ma'lumot yo'qolishini iloji boricha kamaytirish imkonini beradi.

Muammo mohiyati aniqlangandan so'ng, uning echimini topish lozim. Shunga binoan, muammoni hal etish maqsadidagi muloqot jarayonining uchinchi bosqichi – muammo echimini izlash ham



muhim o'rin tutadi. Bu bosqich haqida to'laroq tasavvurga ega bo'lish maqsadida nizo vaziyatidagi besh xil harakat uslubini eslashimiz mumkin. Ma'lumki, nizoli vaziyatda inson besh xil harakat uslubidan birini tanlashga o'z moyilligini bildiradi.

Bu harakat uslubi quyidagilar:

- 1) raqobat – masala aynan rahbar aytganiday hal bo'lishi kerak;
- 2) yon berish – rahbar xodim ta'kidlayotgan echimni qabul qiladi;
- 3) kompromiss – masala ikkala tomonni ham qisman qoniqtiradigan echim orqali hal etiladi, lekin asosiy manfaatlar qondirilmaydi.

4) masalani muhokama etishdan qochish, ya'ni turli bahona bilan masalani hal etuvchi uzil-kesil echim qabul qilinmaydi;

5) hamkorlik – ikkala tomonni qoniqtiruvchi echim izlanadi va bu izlanish davomida rahbar o'z xodimi manfaati haqida qayg'uradi, xodim esa rahbar va tashkilot manfaatini nazarda tutgan holda o'z muammosi echimini izlaydi. Muammoli masala yuzasidan muloqot olib borish xususiyati shundan iboratki, muloqotda ishtirok etayotgan tomonlarning manfaatini qondiruvchi echim topilgan taqdirdagina, bu jarayonni muvaffaqiyatli deb hisoblash mumkin. Hamkorlikka asoslangan, tomonlar manfaatiga mos keluvchi echim topilgandan keyingina qaror qabul qilinadi va muloqot muvaffaqiyatli tarzda ado etildi, deb hisoblanadi.

Suhbat oxirida xulosalar chiqarish, echimni yana bir bor qayd etish va qabul qilingan qaror yuzasidan qisqa izoh berib o'tish mumkin. Muammoli vaziyatda va mushkul masalani hal qilish chog'ida muloqot olib borish bosqichlari tasvirlangan

Bosqichma-bosqich amalga oshiriluvchi muloqotning bu shaklidagi asosiy shartlardan yana biri shuki, muloqot jarayonida o'zaro munosabatga oid ijobiy muhitni saqlab turishga intilish lozim. Kontakt yaxshi o'rnatilgandan so'ng, o'zaro munosabatlardagi ijobiy muhitni muloqot jarayoni davomida saqlab turishga intilish lozim. Ushbu maqsadda suhbatdoshning noverbal signallaridan, uning suhbat jarayoniga bo'lgan munosabatini uqib olish, va kerak bo'lsa, mavzudan ma'lum meyorda cheklanilsa ham, muhitni mo'tadil tutish haqida qayg'urish tavsiya etiladi. Muloqotda idrok jarayoni.

Muloqot jarayonida boshqalarga ta'sir etish imkoniyati o'z haqimizda ijobiy taassurot uyg'ota olishimizga bog'liq. Ijobiy

munosabatlar shakllangan sharoitda o'zgaga ta'sir etish imkoniyati katta bo'lib, o'zimiz haqimizda ijobiy taassurot uyg'otish mexanizmlariga taalluqli fikrlarni bayon etib o'tish lozim.

Psixologiya fanida o'zgada ijobiy yoki yoqimli taassurot uyg'otish simpatiya deb ataladi, salbiy yoki noxush taassurot qoldirish esa antipatiya deyiladi. Xo'sh, suhbatdoshda biz haqimizda simpatiya uyg'onishi uchun nima qilish kerak? Buning uchun ikki shaxs muloqotga kirishganda ularning o'zaro munosabatlaridagi ko'zga ko'rinmas ba'zi bir xususiyatlarni tahlil qilib o'tish o'rinlidir.

Aynan shu «mayda» xususiyatlar ko'p jihatdan o'zgada simpatiya uyg'otish manbaalari bo'lib xizmat qilishi mumkin. Mashhur psixolog A.A. Bodalev tanishuv jarayonida o'zgalar haqida qay tarzda ma'lumot olinishini aniqlash borasida maxsus tajribalar o'tkazgan.

Aniqlanishicha, boshqa odam idrok qilingan paytda birinchi bo'lib uning soch turmaklashiga e'tibor qaratilar ekan. Sochdan keyin e'tibor insoning ko'ziga karatiladi. Ma'lumki ko'z, o'z navbatida, inson haqida juda ko'p ma'lumot beradi. Boshqa tadqiqotlar orqali aniqlanishicha, inson ko'z qorachig'ining meyordan ko'ra salgina kengayishi o'zga kimsalarda unga nisbatan jozibadorlik ruhini uyg'otadi. Aksincha, ko'z qorachig'inig torayishi esa atrofdagilarni o'zidan jerkish kuchiga egaligi aniqlangan.

Quvnoq va hayotga zavq bilan qaraydigan kimsalar nafaqat tabassum qiladilar, balki ularning ko'z qorachig'i ham noxush his uyg'otuvchi kimsalarga nisbatan kengroq bo'lar ekan. Demak, insonning aynan yuz ifodasi simpatiya uyg'otuvchi birlamchi manba hisoblanadi. Shundan so'ng insonning tana harakatlari, gavdasini tutishi, yurish turishi idrok etiladi.

O'ziga va imkoniyatlariga ishongan kimsa doim qaddi-qomati tek turadi va hatto o'zidan faxrlanish hissini yog'dirib turadi.

Navbatdagi e'tibor qaratiladigan jihat muloqot jarayonidagi kimsaning shaxsiy xislatlaridir. Bir-birining tashqi qiyofasiga e'tibor qaratgan suhbatdoshlar ma'lum vaqtdan so'ng «Bu qanday kimsa?», «U qanday xislatlarga ega?» degan savollarga javob izlay boshlashadi.

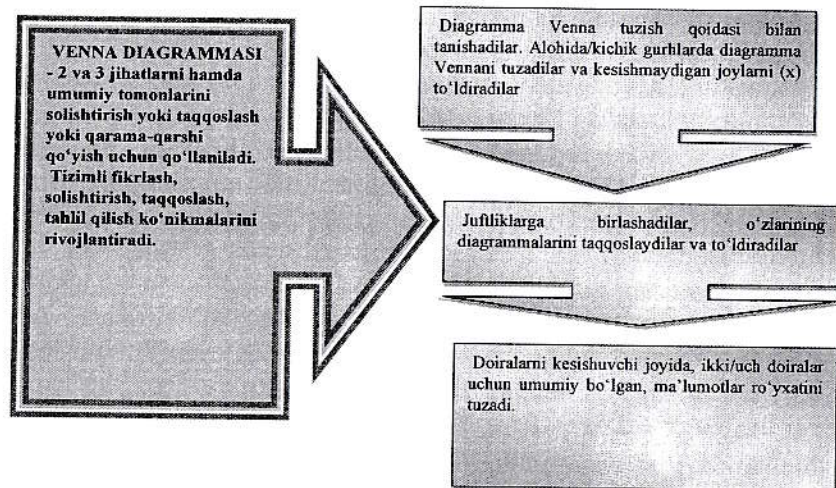
Aytib o'tilgan idrok bosqichlari muloqot jarayonida o'ziga nisbatan simpatiya uyg'otish asoslarini shakllantirish imkonini



beradi. Va kezi kelganda o'zgalarga nisbatan noo'rin uyg'onayotgan birlamchi taassurotlarni engib o'tish, ularning ta'sirida chalg'ib qolmaslik uchun ham imkoniyat yaratadi.

### Topshiriq

#### Venna diagrammasida ishlash



## 12-AMALIY MASHG'ULOT

**Mavzu:** Nizolarni bartaraf etish va adaptatsiya.

### REJA:

1. Munozaralar jarayoni psixologiyasi.
2. Nizoli holatlar.
3. Nizolarni hal etish.

**Tayanch iboralar:** munozaralar, vertikal nizo, nizo oldi bosqichi, arbitraj, mediatsiya, neytral.

### 1. Munozaralar jarayoni psixologiyasi

Qarorlar qabul qilish rahbar faoliyatining uzviy qismidir. Bu narsa bevosita muloqot jarayonida, anikrogi, munozaralar jarayonida ro'y beradi. Munozaralar olib borish orqali gruppaviy qarorlar qabul qilish kollegial ishlash uslubining asosidir.

Munozaralar olib borish yoki muzokaralar orqali qarorlar qabul qilish odatda ikki usulda interaktiv yoki nominal guruxlar sharoitida amalga oshiriladi. Birinchi guruhda barcha a'zolar: rahbar bilan birgalikda masalaning mohiyatini tahlil va muhokama qilish orqali bir qarorga keladilar. Ikkinchi holatda esa muxokama yoki masala topshiriq sifatida xar bir mas'ul shaxsga beriladi va ular alohida takliflar umumlashtirish uchun rahbarga topshiradilar.

Guruh sharoitida — munozaralar vositasida qarorlar qabul qilish turli oqibatlariga olib kelishi mumkin. Aniqlashlaricha, gruppaviy qarorlar qabul qilish jarayonida deyarli ikki barobar ko'p fikr va g'oyalar o'rta tashlanadi. Bulardan tashqari, boshliq rahbarligida ko'pchilik fikr almashgan sharoitda konformizm effekti yoki etakchi fikr tomonidan tazyiq ko'rsatish holatlari xam bo'lishi mumkin, Bunda g'uyoki, ilgari surilgan g'oyalar yoki tashabbuslarning goylari ilgari surilganligi, yolg'onligiga o'xshash oqibat kuzatiladi. Ba'zan tashabbuslar va fikrlarga imkoniyatlar berilgani uchunmi, haddan ziyod o'ziga ishonch, optimizmni keltirib chiqaradi va haka zo.

Agar munozara va muhokamalar jarayonida boshliq fikriga ergashish xollari yaqqol sezilsa, quyida guruhning bir necha a'zolarida avtomatik tarzda yo agressiya, yoki guruh faolyatiga yaqqol befarq, yoki ma'naviy jihatdan guruhda yakkalanish ro'y berishi ham mumkin. Ataylab birov fikrni o'tkazishga ochiq urinish



ham salbiy oqibatlarni keltirib chiqaradi, o'sha norozilar yoki boshqacha qarashga ega bo'lganlar qabul qilingan qarorlarni ataylab bajarmaslikka moyillik, uning bajaralishiga halaqit berish kabilar ro'y beradi.

Shunday turlicha oqibatlarning oldini olish uchun rahbar eng avvalo boshdan neytral mavqeni egalashi, barcha «ha» va «yo'q»larni taroziga solib, kerak bo'lsa, ayrim mutaxassislarni ataylab fikrlarni saralash ishiga jalb qilishi mumkin. Har qalay nominal ishlash usuldan ko'ra interaktiv ish usuli ma'qulroq.

Munozaralar jarayonida e'tibortalab omillardan yana biri bu guruhning tarkibidir. Agar bu tarkib turli toifali, turli yosh, jins va malaka vakillaridan iborat bo'lsa, gruppaviy ishlash to'g'ri yo'lga quyilgan sharoitda ular qilgan qarorlar sifatliroq va asosliroq bo'ladi. Agar guruh tarkibi o'sha malaka, tajriba nuqtai nazaridan deyarli bir xil bo'lsa, bir qarorga kelish oson bo'ladi, nizo kelib chiqish xavfi bo'lmaydi, lekin masalaga yondashuv bnr taraflama bo'lib qolish ehtimoli ham yo'q emas. Bu seminarlar majlislar, yig'ilish va operativ yig'inlarda ham inobatga olinishi kerak. Majlislarda qabul qilingan qarorlarning samarasi ham aynan boshqaruvga oid yaxshi qarorlarga ega bo'lganlar bilan izohlanadi. Bu samara taxminan mana bunday hisoblanadi: majlis yakunida qabul qilingan qarorlar yoki ma'lumotlar sonini majlis boshida o'rta tashlangan ma'lumotlar soniga bo'lganda birdan ortiq miqdor chiqsa, bu yaxshi, aks holda samarasiz bo'ladi. Agar majlisda bir kishi o'zi xam chidasa bo'ladigan masala o'rta tashlansa va bunga odamlar vaqqini sarflasa, bu majlis besamara bo'ladi. Shuning uchun *ham*, majlislarga olib chiqiladigan masalalar ko'pchilik fikrining to'qnashuvi oqibatida yangicha yondashuv va echimni nazarda tutishi lozim,

Shundan kelib chiqqan holda majlisga taklif etiladiganlar soni ham belgilanishi kerak. Nomiga odam ko'payishiga taklif etilganlar uni qabul qilinadigan qarorlar mohiyatini tushunmasligimiz xam mumkin, ba'zan gaplashib o'tirib, xalaqit ham beradilar, ataylab bema'ni luqmalar ham tashlashlari mumkin.

Rahbar majlisga kelishdan avval albatta taxminiy takliflari va qarorlarga ega bo'lishi va bunda u o'zining «komandasi» fikrlaridan foydalangan bo'lishi mumkin. Bunday yig'ilishlar ish kuni oxirida

tashkil etilgani ma'qul, bo'lmasa, odamlar ertalabdan uning qarorlarini muhokama qilib kunni o'tkazishlari ehtimoldan holi bo'lmaydi. To'g'ri, ba'zan zudlik bilan operativ qarorlar qabul qilish kerak bo'lib qoladi, shunda boshliq majbur bo'ladi odamlarni to'plashga, shunda u xodimlardan, muovinar bo'lsa ham kechirim so'rashi kerak, chunki u ertalabdan har bir xodim o'z kunini rejalashtirib bo'lganini unutmasligi kerak.

Muhim qarorlar qabul qilishga bag'ishlangan majlisni odatda rahbarning o'zi boshlaydi, shunda u muammoni qanchalik lo'nda va aniq fikrlarda bayon etolsa, vaqtdan yutadi, aks holda faqat muammoga aniqlik kiritishga ancha vaqt ketib qoladi. Majlislarda axloq-odob normalariga qat'iy rioya kilishni nazorat qilish odatda majlis raisiga yuklanadi. Bunda har bir majlis ishtirokchisi o'zini faqat tinglash uchun taklif etilgan emas, balki qaror qabul qilishga mas'ul, deb anglashi kerak. Agar majlisda o'zaro samimiyat ruhi ustivor bo'lsa, xodimlar ham yaxshi, ijodiy fikrlarni o'rta tashlaydilar. Boshliqning asosiy vazifasi o'rta tashlanayotgan fikrlarga nisbatan boshqalar tomonidan zaxarxandalik yoki kulish holatlari ro'y bermasligini nazorat qiladi. Lekin psixologik nuqtai nazardan boshliq shuni unutmasligi kerakki, har qanday auditoriya taxminan uch toifali ishtirokchilardan iborat bo'ladi:

■ iqtidorlar», ya'ni har qanday fikrga qo'shilaveradigan, xamfikrlar;

■ «neytrallar, aniq fikrga ega bo'lmagan. biroz betaraf, tez u yoki bu fikrga og'ib ketaveradiganlar;

■ imuxoliflar», boshliq qanday taklifni o'rta tashlasa ham e'tirozlar bilan qarshi oladiganlar.

Demak, boshliq ana shu omilni xam inobatga olib, muxim qarorlar qabul qilishda bu ichki guruxlar psixologiyasini inobatga oshishi ham zarur.

Ko'pincha majlislar yoki bevosita ishlab chiqarish muammolarini muhokama qilish jarayonida fikrlar bir —biriga to'g'ri kelmay qoladi. Bu jamoadagi nizolarga asos bo'lishi mumkin. Shuning uchun nizolar va nizoli vaziyatlar, ularni oqilona hal etish yo'llari to'grisida xam muloxaza yuritamiz.



## 2. Nizoli holatlar

O'z vaqtida Banopart Napoleon shunday yozgan ekan: «Qilich bilan xar narsa qilish mumkin, fakat uning ustiga o'girib bo'lmaydi. Bu fikrida u ko'pincha insonlar o'rtasida bo'lib turadigan nizolarni, ziddiyatlarni nazarda tutgan ekan. Chunki totalitar yoki diktatorlik boshqaruvi sharoitida ziddiyatlarning bo'lishi tabiiy bo'lib, uning yagona echimi — uzul—kesil hal qilish choralarini izlash bo'lgan. Lekin demokratik munosabatlar sharoitidagi rahbar hamda uning qo'l ostidagilar o'rtasida yoki xodimlar o'rtasida kelib chiqadigan nizolar yoki ziddiyatlarning tabiati va mohiyati biroz boshqacha bo'ladi.

Avvalo shuni e'tirof etish lozimki, insoniy munosabatlarning har qanday tizimida ham fikrlarining rangbarang bo'lishi va ular o'rtasida farq bo'lishi muqarrar xoldir. Lekin ana shunday fikrlardagi farqni salbiy xolat deb hisoblab bo'lmaydi.

Nima sababdan mehnat jamoalarida turli xil nizolar kelib chiqadi? Buning bir necha sabablari bor:

- alohida shaxs va jamoatchilik manfaatlarining mos kelmasligi;
- ayrim alohida jamoa a'zolari xatti — xarakatlarining ijtimoiy, gruppaviy normalarga zid kelishi (tartibsizlik, intizomning buzilishi, mahsulotdagi brak, ishning samarasizligi va 6.q.);
- jamoa a'zolari qarashlaridagi nomuvofiqliklar;
- ishni tashkil etish va mehnatga munosabatdagi farqlar;
- ishchi—xodimlar o'rtasidagi vazifalarning to'g'ri taqsimlanmaganligi va hokazo.

Demak, yuqoridagi holatlar ko'p hollarda quyidagi turdagi nizoli vaziyatlarni keltirib chiqaradi:

- 6) ta'sirning yo'nalishiga ko'ra: vertikal va gorizontal;
- 7) nizoni hal qilish usuliga ko'ra: antagonistik va kelishuvga olib keladigan nizolar — kompromiss;
- 8) namoyon bo'lish darajasiga ko'ra: ochiq, yashirish, potensial, asosli;
- 9) ishtirokchilar soniga ko'ra: shaxsiy, shaxslararo, guruhlararo;
- 10) kelib chiqish tabiatiga ko'ra: milliy, millatlararo, ishlab chiqarish, emotsional.

Agar yuqoridagilarni tahlil qiladigan bo'lsak, «gorizontal nizolar hayotda eng ko'p uchraydi, Bunday nomurosozliklar aksariyat

hollarda xodimlar o'rtasida ayrim a'zolarining ishni yaxshilash, yangi ish metodlarini joriy etish, axloq normalarini himoya qilish, adolat uchun kurash, ilgor jamoa a'zolarining shu erdagi ma'naviy muhiti sog'lomlashtirish borasidagi fikrlarini ayrimlar tomonidan e'tirozlar bilan qabul qilishi natijasida ro'y beradi.

«Vertikal nizolari esa ko'pincha rahbar bilan xodim o'rtasida sodir bo'lib, u bir qarashda liderlikka da'vogarlik, yuqoridan pastdan turib boshqa xodimlar yoki kuchlar atrofida birlashish, saralanishlar oqibatida kelib chiqadi. Bunda nizoning tashabbuskori va bosh aybdori kimligiga bog'liq tarzda uni hal qilish usuli tanlanadi. Masalan, agar boshliq xodimning ishga masuliyatsizligidan noroziligi tufayli paydo bo'lgan nizo bilan uning professionalizm borasida xadeb o'zini ko'rsatayotganligidan» noroziligi tufayli kelib chiqadigan nizoning ham farqi bor.

Har qanday nizoning asl tub mohiyati shundaki, uning paydo bo'lishi ayrim o'zgarishlarga olib keladi. Bu o'zgarish ijobiy o'zgarishlarni keltirib chiqarsa, uni konstruktiv, salbiy oqibatlar yoki xodimlar qo'nimsizlanishini keltirib chiqarsa, destruktiv xarakterli deb ataymiz.

## 3. Nizolarni hal qilish

Har bir nizo alohida xodisa sifatida tahlil qilinadi, lekin ularning barchasiga xos bo'lgan ayrim qonuniyatlar borki, ularga avvalo uning bosqichlari yoki fazalari kiradi:

**I. Nizo oldi bosqich** — konfrontatsiya

**P. Nizoning o'zi:** kompromiss yoki janjallashish.

**III. Nizodan chiqish:** muloqot yoki dissonans.

Demak, birinchi bosqichda konkret masala yuzasidan fikrlar yoki qarashlarda tafovut yoki qarama — qarshilik uchun shart — sharoit paydo bo'ladi, Tomonlar o'rtasiga sovuqchilik tushadi, ular o'zaro kelisholmay qoladilar, agar bunda tashqaridan qaraganda, ko'zga tashlanadigan nizo bo'lmasada, o'sha shaxslarning o'zi bir birlariga nisbatan munosabatlarida buni xis qila boshlaydilar. Agar rahbar aynan shu bosqichda xodisaga aralashib, o'z vaqtida oqilona qarorlar qabul qilaolmasa, nizo ikkinchi bosqichga o'tadi,

Ikkinchi bosqichda har ikkala tomon o'z qarashlarini qarshi tomonnikidan afzal bilib, ochiqchasiga bir — birlarini ayblay



boshlaydilar. Shu paytda boshliq ularni kelishtirishga urinadi, agar bu «urinish» alohida — alohida tarzda tomonlarni kabinetga chaqirib ro'y bersa, vaziyat yanada taranglashib, ziddiyat chuqurlashishi, tomonlar o'z xolicha boshliqni ham o'z ishing tarafdori qilib, u ham nizoning ishgirokchisiga aylanib qolishi muqarrar bo'lib qoladi.

Shuning uchun ham psixologiya xar qanday nizoni tomonlarni birga chaqirgan holda hal qilish va kompromiss qarorlar chiqarishga tayyor turishni tavsiya etadi. Buning uchuya rahbarda nizoning taxminiy obrazi va uni hal qilnshga bir nechta alterativ echimlar bo'lishi kerak. Boshliq biror tomonga ko'proq yon bosa boshlasa xam. Nizoning ishtirokchisiga aylanadi.

Shuning uchun u xolis tarzda nizoning kelib chiqish sabablari, kimlarning manfaatiga zid ishlar qilinayotganligi, nizo ishtirokchilarining shaxsiy va professional xususiyatlari, kuchli va kuchsiz tomonlarini tahlil qilib, nizoning «portretini o'zi uchun tasavvur qila olishi kerak. Shundan keyingina, tomonlarni chaqirib, masalaga yanada oydinliklar kiritib, tomonlarni kelishuvga chaqiradi. «Men nima bo'lganini, muammo nimada ekanlngini bilish uchun Sizlarni chaqirdim» deb gap boshlashi va har bir tomonning fikri muhimligini ta'kidlab, ayni paytda vaziyatni qattiq nazorat qilishi, uning kechimini boshqarishi lozim.

Nizolarni hal qilish usullari tomonlar o'rtasidagi nizo va kelishmovchiliklarni hal qilish uchun qo'llaniladigan turli yondashuvlardir. Bu erda nizolarni hal qilishning umumiy usullari mavjud:

1. Muzokaralar: Bu usul tomonlar o'rtasida o'zaro maqbul kelishuvga erishish maqsadida muhokamalarni o'z ichiga oladi. Muzokaralar tomonlarga bevosita muloqot qilish va ularning manfaatlariga javob beradigan echim topish imkonini beradi.

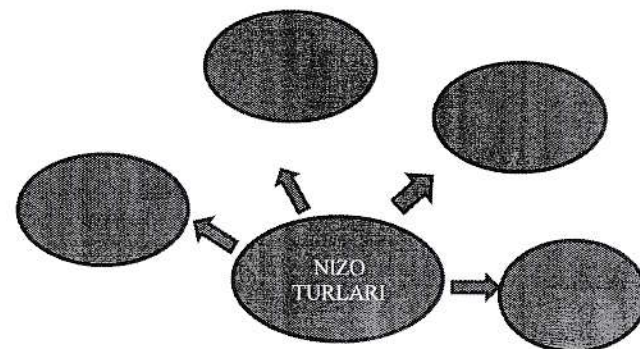
2. Mediatsiya: Mediatsiyada neytral uchinchi shaxs, vositachi nizolashayotgan tomonlarga ixtiyoriy kelishuvga erishishda yordam beradi. Mediator muloqotni osonlashtirishga, asosiy muammolarni aniqlashga va potentsial echimlarni o'rganishga yordam beradi.

3. Arbitraj: Arbitrajda nizoning har ikki tomonini tinglaydigan va majburiy qaror qabul qiladigan neytral uchinchi shaxs, arbitr

ishtirok etadi. Bu usul ko'pincha an'anaviy sud jarayoniga qaraganda kamroq rasmiy va samaraliroq.

Har bir usul o'zining afzalliklariga ega va har xil turdagi nizolar uchun ko'proq mos kelishi mumkin. Usulni tanlash ko'pincha nizoning tabiatiga, ishtirok etuvchi tomonlarning afzalliklariga va istalgan natijaga bog'liq.

### Topshiriq KLASSTER tuzish.





**P.M. Jalolova, D.I. Muqumova, A.N. Rasulov,  
A.F. Amirova, Sh.K. Xudayberdiyev, G.A. Jo'rayeva**

**PEDAGOGIKA. PSIXOLOGIYA  
O'QUV QO'LLANMA**

60110100 – *Pedagogika*  
60310900- *Psixologiya bakalavriat ta'lim yo'nalishi talabalari uchun*  
*o'quv qo'llanma*

|                  |                  |
|------------------|------------------|
| Muharrir:        | X. Taxirov       |
| Tehnik muharrir: | S. Melikuziva    |
| Musahhih:        | M. Yunusova      |
| Sahifalovchi:    | A. Ziyamuhamedov |

**Nashriyot litsenziya № 2044, 2023 й**  
Bichimi 60x84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. "Cambria" garniturasida, kegli 16.  
Offset bosma usulida bosildi. Shartli bosma tabog'i  
16,75. Adadi 100 dona. Buyurtma № 1866861

**City of book MCHJda chop etildi.**