

Тарбия ва таълим

жараёнининг ижтимоий ҳамда
педагогик - психологик муаммолари:
таклиф ва ечимлар



**ЁШЛАРГА ИЖТИМОЙ-ПСИХОЛОГИК
ХИЗМАТ КЎРСАТИШ МАРКАЗИ**

**«ТАРБИЯ ВА ТАЪЛИМ ЖАРАЁНИНИНГ ИЖТИМОЙ
ҲАМДА ПЕДАГОГИК-ПСИХОЛОГИК МУАММОЛАРИ:
ТАКЛИФ ВА ЕЧИМЛАР»**

**МАВЗУСИДАГИ ХАЛҚАРО
ИЛМИЙ-АМАЛИЙ КОНФЕРЕНЦИЯ**

Мақолалар тўплами

Тошкент-2022

Тарбия ва таълим жараёнининг ижтимоий ҳамда педагогик-психологик муаммолари: таклиф ва ечимлар / Мақолалар тўплами. – Тошкент, 2022. – 414 бет.

Мазкур тўплам “Тарбия ва таълим жараёнининг ижтимоий ҳамда педагогик-психологик муаммолари: таклиф ва ечимлар” мавзусига бағишлаб ўтказилган Халқаро илмий-амалий конференцияси материаллари асосида тайёрланган. Ушбу тўпламда психология ва педагогиканинг назарий, методологик ҳамда умумпсихологик масалалари, ижтимоий-маънавий ўзгаришлар, ёшларнинг ижтимоий-психологик, ҳуқуқий муаммолари, унинг сабаб ва ечимлари, ёшларнинг хулқ-атвори ва дунёқарашида кузатилаётган ўзгаришлар, ижтимоий-психологик таъсирлар, ижтимоий-психологик муаммоларнинг ёшлар руҳиятида намоён бўлиш хусусиятларини илмий тадқиқ этиш бўйича олиб борилаётган изланишларнинг долзарб йўналишлари, бу борада йиғилган маълумотлар ва улардан амалиётда фойдаланиш имкониятлари юзасидан амалий билимлар тақдим этилади.

Мақолалар тўплами соҳа мутахассислари, маънавий-маърифий ишларни ташкил этишга масъул ходимлар, педагоглар, амалиётчи психологлар, психология таълим йўналиши талабалари, тадқиқотчилар, психологияга қизиқувчи турдош йўналишлар вакилларига мўлжалланган.

ТАХРИР КЕНГАШИ АЪЗОЛАРИ:

МАРҒУБА МИРҚОСИМОВА - педагогика фанлари доктори, профессор

ЗЕБО КАСИМОВА - педагогика фанлари номзоди, доцент

АБДИМУМИН РАСУЛОВ - психология фанлари доктори, доцент

БАҲРОМ ФАРФИЕВ - социология фанлари доктори, доцент

ХЎЖАГЕЛДИ АЛИМОВ - психология фанлари номзоди, доцент в.б.

МИРМУҲСИН АКРАМОВ - психология фанлари бўйича PhD, доцент в.б.

ФЕРУЗА РАСУЛОВА - психология фанлари бўйича PhD, доцент в.б.

АЗАМАТ НАЗАРОВ - катта ўқитувчи

САРВАР ҚАХХОРОВ - таянч докторант, психолог

МАЪРУФ КУБАЕВ – стажёр тадқиқотчи, психолог

«Тарбия ва таълим жараёнининг ижтимоий ҳамда педагогик-психологик муаммолари: таклиф ва ечимлар» мавзусидаги Халқаро илмий-амалий конференциясини ўтказиш Ўзбекистон ёшлар иттифоқи муассислигидаги Ёшларга ижтимоий-психологик хизмат кўрсатиш маркази Илмий-психологик Кенгашининг 2022 йил 5 январдаги 01-04/01 сонли мажлис баёни билан мақулланган.

Тўпламда келтирилган маълумотларнинг холислиги ва ишончлилигига мақола муаллифлари масъулдирлар.

ПРОФЕССИОНАЛ ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИ ГУРУХ РАҲБАРЛАРИНИНГ ТАРБИЯВИЙ ФАОЛИЯТИ САМАРАДОРЛИГИНИ ОШИРИШ ШАРТ-ШАРОИТЛАРИ

Шойқулов Бахтиёр Бакирович
Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Педагогик инновациялар, касб-хунар таълими бошқарув ҳамда педагог кадрларни
қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтининг
“Инновацион таълим технологиялари” кафедраси мудири,

Уматалиева Камила Тахировна
Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
Педагогик инновациялар, касб-хунар таълими бошқарув ҳамда педагог кадрларни
қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институти, доценти

Бугунги кунда профессионал таълим муассасаларида фаолият юритаётган гуруҳ раҳбарининг маънавий, ақлий салоҳиятлари ҳамда педагогик, психологик ва касбий маҳоратларини ошириш борасида бир қатор ижобий ишлар амалга оширилмоқда.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 6 ноябрдаги “Таълим-тарбия тизимини янада такомиллаштиришга оид кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ-4884-сон қарори ҳамда мазкур санадаги “Ўзбекистоннинг янги тараққиёт даврида таълим-тарбия ва илм-фан соҳаларини ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-6108-сон Фармони билан профессионал таълим муассасалари гуруҳ раҳбарларини тайёрлаш учун ўқувчилар билан ишлаш, улар психологиясини ўрганиш ва методик таъминлашга қаратилган қисқа муддатли малака ошириш курсларининг ташкил этилганлиги, шунингдек, касб-хунар мактабларида гуруҳ раҳбарлиги учун кўшимча тўловларнинг жорий этилиши бунинг яққол мисолидир.

Шунга кўра, Педагогик инновациялар, касб-хунар таълими бошқарув ҳамда педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтининг профессор-ўқитувчилари томонидан профессионал таълим муассасалари гуруҳ раҳбарларига тарбиявий ишлар назарияси ва методикаси, тарбиявий соатларни ўтказишнинг замонавий шакллари, гуруҳ раҳбарлари

фаолиятини ташкил этишнинг норматив-ҳуқуқий асослари, педагогик конфликтология, ижтимоий психология, иш фаолиятида рақамли технологиялардан фойдаланиш, психотренинглари ташкил этиш каби модуллар бўйича зарур билим ва кўникмаларни бериб келишмоқда.

Бу ёруғ оламда ҳар бир одам ўзининг меҳрибон ота-онасига, устоз ва муаллимларга нисбатан ҳамиша миннатдорлик туйғуси билан яшайди. Инсон ўз умри давомида қандай ютуқ ва натижаларга эришмасин, қаерда, қандай лавозимда ишламасин, таълим муассасаси даргоҳида олган таълим-тарбияси унинг етук шахс ва малакали мутахассис бўлиб шаклланишида улкан аҳамиятга эга экани шубҳасиз.

Мухтасар айтганда, мактаб деган улуғ даргоҳнинг инсон ва жамият тараққиётидаги ҳиссаси ва таъсирини, нафақат ёшларимиз, балки бутун халқимиз келажагини ҳал қиладиган ўқитувчи ва мураббийлар меҳнатини ҳеч нарса билан ўлчаб, қийслаб бўлмайди.

Шу нуқтаи назардан қараганда, маърифатпарвар боболаримизнинг фикрини давом эттириб, агарки дунё иморатлари ичида энг улуғи таълим муассасаси бўлса, касбларнинг ичида энг шарафлиси ўқитувчилик ва мураббийликдир. Чиндан ҳам, ўқитувчи наинки ўқув хонасига файз ва зиё олиб кирадиган, балки минг-минглаб мурғак қалбларга эзгулик ёғдусини бахш этадиган, ўз ўқувчиларига ҳақиқатан ҳам ҳаёт мактабини берадиган мўътабар зотдир.

Шахсни тарбиялаш иши ниҳоятда мураккаб фаолият жараёни бўлиб, жуда қадимдан ушбу фаолиятга жамиятнинг етук кишилари жалб этилгандир. Мазкур ҳолат ёш авлод тарбияси, унинг ташкил этилиши мазмуни нафақат шахс камолоти, балки жамият тараққиётини ҳам белгилашда муҳим аҳамиятга эга эканлигини англатади.

Юқорида қайд этилган фикрлардан бугунги кун гуруҳ раҳбари шахсига нисбатан қўйилаётган талаблар мазмуни англанилади. Замонавий гуруҳ раҳбари қандай бўлиши зарур?

Гуруҳ раҳбари (педагог) педагогик, психологик ва мутахассислик йўналишлари бўйича тегишли маълумот, касбий тайёргарлик, юксак ахлоқий

фазилатларга эга ҳамда таълим муассасаларида фаолият кўрсатувчи шахс саналади.

Замонавий гуруҳ раҳбари қиёфасида қуйидаги фазилатлар намоён бўла олиши керак (сўз юритилаётган сифатлар моҳиятан гуруҳ раҳбари томонидан амалга оширилиши зарур бўлган вазифа, бурч ва масъулиятларини ифодалайди):

1. Гуруҳ раҳбари жамият ижтимоий ҳаётида рўй бераётган ўзгаришлар, олиб борилаётган ижтимоий ислоҳотлар моҳиятини чуқур англаб етиши ҳамда бу борада ўқувчиларга тўғри, асосли маълумотларни бера олиши лозим.

2. Замонавий гуруҳ раҳбарининг илм-фан, техника ва технология янгиликлари ва ютуқларидан хабардор бўлиши талаб этилади.

3. Гуруҳ раҳбари ўз мутахассислиги бўйича чуқур, пухта билимга эга бўлиши, ўз устида тинимсиз изланиши лозим.

4. Гуруҳ раҳбари педагогика ва психология фанлари асосларини пухта билиши, таълим-тарбия жараёнида ўқувчиларнинг ёш ва психологик хусусиятларини инобатга олган ҳолда фаолият ташкил этиши керак.

5. Гуруҳ раҳбари таълим-тарбия жараёнида энг самарали шакл, метод ва воситалардан унумли фойдалана олиши имкониятига эга бўлмоғи лозим.

6. Гуруҳ раҳбари ижодкор, ташаббускор ва ташкилотчилик қобилиятига эга бўлиши шарт.

7. Гуруҳ раҳбари юксак даражадаги педагогик маҳорат, чўнончи, коммуникативлик лаёқати, педагогик техника (нутқ, юз, қўл-оёқ ва гавда ҳаракатлари, мимика, пантомимика, жест) қоидалари чуқур ўзлаштириб олишига эришишлари лозим.

8. Гуруҳ раҳбари нутқ маданиятига эга бўлиши зарур, унинг нутқи қуйидаги хусусиятларни ўзида акс эттира олиши керак:

а) нутқнинг тўғрилиги;

б) нутқнинг аниқлиги;

в) нутқнинг ифодавийлиги;

г) нутқнинг софлиги (унинг турли шева сўзларидан ҳоли бўлиб, фақат абадий тилда ифода этилиши), жаргон (муайян касб ёки соҳа

мутахассисликларига хос сўзлар), варваризм (муайян миллат тилида баён этилаётган нутқда ўзга миллатларга хос сўзларни ноўрин қўлланилиши), вульгаризм (ҳақорат қилиш, сўкиида қўлланиладиган сўзлар) ҳамда концеляризм (ўрни бўлмаган вазиятларда расмий сўзлардан фойдаланиш) сўзлардан ҳоли бўлиши, ўқитувчининг нутқи содда, равон ва тушунарли бўлиши керак;

д) нутқнинг равонлиги;

ж) нутқнинг бойлиги (ҳикматли сўзлар, ибора ва мақоллар, маталлар ҳамда кўчирма гаплардан ўринли ва самарали фойдалана олиш).

9. Гуруҳ раҳбари қийиниш маданияти (содда, озода, бежирим кийиниши), таълим-тарбия жараёнида ўқувчининг диққатини тез жалб этувчи турли хил безаклар (олтин, кумуш тақинчоқлар)дан фойдаланмаслиги, фасл, ёш, гавда тўзилиши, юз қиёфаси, ҳатто, соч ранги ва турмагига мувофиқ равишда кийинишни ўзлаштиришига эришиши лозим.

10. Гуруҳ раҳбари шахсий ҳаётда пок, атрофдагиларга ўрнак бўла олиши лозим.

Гуруҳ раҳбари педагогик мулоқот жараёнининг фаол иштирокчиси сифатида ўзида бир қатор сифатларнинг таркиб топшишига эришиши зарур. Чўнончи, у энг аввало, мулоҳазали, босиқ, вазиятни тўғри баҳолай оладиган, мавжуд зиддиятларни баратараф этишининг уддасидан чиқа олиши зарур. Ўқувчи, ота-оналар ҳамда ҳамкасблари билан мулоҳот жараёнида фикрини аниқ ва тўла баён этилишига аҳамият қаратиши мақсадга мувофиқ. Улар билан муносабат жараёнида сўзни салбий ҳолатлар ҳақидаги далилларни келтиришдан эмас, аксинча, ўқувчи (ёки ҳамкасби, ота-оналар)нинг муваффақиятларини эътироф этиши, уларнинг янада бойишига ишонч билдириши у билан тиллаша олишига имкон беради. Гуруҳ раҳбари шахсининг мазкур талабларга мувофиқ келувчи қиёфаси унинг ўқувчилар, ҳамкасблар ҳамда ота-оналар ўртасида обрў-эътибор қозонишини таъминлайди.

Педагогик фаолиятнинг самарали бўлиши учун гуруҳ раҳбаридида қобилиятнинг қуйидаги турлари мавжуд бўлиши билан бир қаторда педагогик, психологик тайёргарлик ҳам етарли бўлиши мақсадга мувофиқдир:

1. Билиш қобилияти – ўқув предметининг тегшли соҳаларига оид бўлиб, бунда гуруҳ раҳбари ўқув предметини ўқув курси ҳажмидагина эмас, балки анча кенг ва чуқурроқ билиши, унга қизиқиши, оддий тадқиқот ишларини ҳам бажара олиши керак.

2. Тушунтира олиш қобилияти – ўқув материални ўқувчиларга тушунарли қилиб баён эта олиш, ўқувчиларда мустақил фикрлашга қизиқиш уйғотишидир.

3. Кўзатувчанлик қобилияти – ўқувчининг, тарбияланувчининг ички дўнёсига кира олиш қобилияти, ўқувчи шахсини ва унинг вақтинчалик ҳолатларини жуда яхши тушуна билиш билан боғлиқ бўлган психологик кўзатувчанликдир.

4. Нутқ қобилияти – нутқ ёрдамида, шунингдек, имо-ишора востасида ўз фикр ва туйғуларини аниқ ва равшан ифодалаш қобилияти. Бу ўқитувчилик касби учун жуда муҳимдир. Гуруҳ раҳбарининг нутқи аниқ, жонли, образли, талаффузи жиҳатдан ёрқин, ифодали, ҳис – ҳаяжонли бўлиб, унда стилистик, грамматик, фонетик нуқсонлар учрамаслиги лозим.

5. Ташкилотчилик қобилияти – биринчидан, ўқувчилар жамоасини уюштириш, жипслаштириш, муҳим вазифаларни ҳал этишга руҳлантиришини, иккинчидан, ўз ишини тўғри уюштиришни назарда тутати.

6. Обрў орттира олиш қобилияти – ўқувчиларга бевосита эмоционал-иродавий таъсир кўрсатиш ва шу асосда обрў қозона олишидир. Обрў фақат шу асосдагина эмас, балки гуруҳ раҳбарининг ўқув предметини яхши билиши, меҳрибонлиги, назокатлилиги ва бошқа ижобий хислатлар. Ўқувчилар қўполлик қилмайдиган, қўрқитмайдиган, тўғри талаб қўя оладиган гуруҳ раҳбарини жуда ҳурмат қиладилар.

7. Тўғри муомала қила олиш қобилияти – ўқувчилар билан педагогик нуқтаи назардан жуда самарали ўзаро муносабатлар ўрната билиш, педагогик мулоқот маданиятининг мавжудлигини билдиради.

8. Келажакни кўра билиш қобилияти – ўз ҳаракатларининг оқибатини кўра билишда, ўқувчининг келгусида қандай мутахассис бўлишини тасаввур қила

олишида, тарбияланувчида қандай ижобий фазилатларни тараққий эттириши лозимлигини олдиндан башират қила олишида ифодаланади.

9. Диққатни тақсимлай олиши қобилияти – гуруҳ раҳбари учун диққатнинг барча хусусиятлари-ҳажми, кучи, идора қилина олиши, сафарбарлиги кабиларнинг тараққий этиши билан изоҳланади. Қобилиятли, тажрибали гуруҳ раҳбари сабоқни баён қилиши мазмуни ва шаклини, ўз фикрини (ёки ўқувчининг фикрини) диққат билан кузатади, айни вақтда барча ўқувчиларни кўриб туради, толиқиши, эътиборсиз ҳолларини эътибордан қочирмайди, ниҳоят ўз хатти – ҳаракатларини ҳам бошқариб боради.

10. Гуруҳ раҳбари юқорида ўргатилган қобилиятлардан таишқари яна бир қанча ижобий сифатларга – аниқ мақсадни кўзлаш, қатъийлик, меҳнатсеварлик, камтарлик каби сифатларга ҳам эга бўлиши керак акс ҳолда ўрта педагогик даражадан юқорига кўтарила олмайди.

Гуруҳ раҳбари тарбия ишини гуруҳ миқёсида хал этишда истикболни тасаввур эта олса, келажакни кўра билиш махоратига эга бўлсагина у мувофақият билан ишлай олади.

Хулоса қилиб айтганда, бугунги постмодерн жамиятда асосий зиддиятлар билим ва билимсизлик ўртасида юз беришини ҳисобга олсак, энг асосий устивор вазифамиз ёш авлодни диний-миллий қадриятлар асосида тарбиялаш, улар қалбида ўз халқи, Ватанига меҳр-садоқат туйғусини кучайтириш, уларнинг ҳар хил бузғунчи кучларнинг ахборот хуружларидан огоҳ этиш, муносиб ҳимоя қилишдан иборат бўлиши лозим.

Жамият хавфсизлигига раҳна солиш мақсадида мамлакат барқарорлигига путур етказишга интилаётган мафкуравий, ғоявий ва инфор­мацион хуружлар ва хатарларга қарши доимо огоҳ булиш ҳар бир ватандошимизнинг муқаддас бурчидир. Айниқса, ахборот хуружларининг олдини олиш, ахборот хавфсизлигини таъминлаш, мамлакатни ички ва ташқи хавфлардан ҳимоя қилишнинг муҳим омилларидан биридир.

ЗНАЧЕНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Уматалиева Камила Тахировна

Институт педагогических инноваций, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования. д.ф.п.н (PhD),

Шойқулов Бахтиёр Бакирович

Институт педагогических инноваций, переподготовки и повышения квалификации руководящих и педагогических кадров профессионального образования. к.ф.м.н Заведующий кафедры “Инновационные образовательные технологии”

В условиях реформирования системы профессионального образования методическая работа имеет особую ценность. Формирование специалиста с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только преподаватели, обладающие высоким уровнем профессиональной компетентности. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого - педагогические знания и

умения, но и личностный потенциал педагога, в который входят система его профессиональных ценностей, его убеждения, его установки.

На развитие всего перечисленного выше направлена методическая деятельность в профессионально образовательных учреждениях. Важно, чтобы в ходе этой деятельности педагог стал самым активным субъектом процесса совершенствования. Уже одно это требует не эпизодического, а комплексного подхода к многогранной методической работе. Благодаря разработанным методическим работам в профессиональном образовании педагог приобретает и закрепляет за собой определенный статус, совершенствуя образовательный процесс, способствуя повышению качества образования в соответствии с квалификационным требованием подготовки специалистов. Методическая работа помогает педагогу избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность.

Главное в методической работе - оказание реальной, действенной помощи педагогу. Методическая работа в профессиональном образовании - это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки, передового, педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого преподавателя и мастера производственного дела. Этот комплекс ориентирован на повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете - на повышение качества и эффективности образовательного процесса: роста уровня образованности, воспитанности и развития учащихся.

Понятие «методическая работа», «методическая служба», «методист» появились менее ста лет назад, - в начале XX века, хотя материалы о зарождении организационных форм методической деятельности можно найти еще в XIX веке.

Анализ историко-педагогической литературы позволяет сделать вывод, что система методической работы имеет глубокие корни. Она всегда ставила и решала вопросы, исходя из потребностей системы образования и, прежде всего,

педагогов. Современная практика показывает, что вопросы, решаемые в рамках методической работы, сегодня оказываются практически теми же самыми, только чуть иначе поставленными: проблема совершенствования профессионального уровня педагогов была и остается важной социально-педагогической проблемой конца XX - начала XXI века; основной задачей методической работы и прошлых лет. На основании этого мы можем утверждать, что содержание методической работы и ее организационные формы не остаются стабильными, а постоянно видоизменяются от складывающейся ситуации в системе образования.

Как любая человеческая деятельность, методическая работа должна иметь свои цели и задачи. В работах разных авторов встречаются различные трактовки целей и задач методической работы.

Российский учёный Симонов В.П. утверждает, что главная цель методической работы - это непрерывное совершенствование квалификации педагога.

Основные задачи:

- повышение профессионального и культурного уровня педагогов;
- стимулирование его служебной и общественной активности;
- совершенствование педагогического и методического мастерства на основе идей педагогов - новаторов и творчески работающих преподавателей;
- совершенствование методов и стиля взаимодействия с учащимися;
- приобщение преподавателей к исследовательской деятельности.

Также выделены выделяет следующие основные функции и задачи методической службы:

- изучение и творческое понимание всех нормативных программно- методических документов;
- активное внедрение и использование достижений и рекомендаций психолого-педагогической науки;
- изучение и внедрение в практику достижений педагогов-новаторов;
- создание сплоченного коллектива единомышленников, бережно сохраняющих традиции образовательного учреждения;
- диагностика и прогнозирование результатов образовательного процесса;

- стимулирование инициативы и творчества членов педагогического коллектива и активизация его деятельности в исследовательской, поисковой работе;
- выявление и предупреждение недостатков, затруднений и перегрузки в работе педагогического коллектива;
- использование в воспитательно – образовательном процессе современных методик, форм, видов, средств и новых технологий;
- развитие мировоззрения, профессионально-ценностных и личностно-нравственных качеств педагогов.

Проанализировав все эти определения, можно сделать вывод, что основными задачами следует признать:

- информирование кадров;
- обучение;
- выявление, изучение, распространение опыта;
- методическое обеспечение;
- диагностика и прогнозирование образовательного процесса.

Если задачи методической работы можно сформулировать достаточно точно, то с определением содержания часто возникают определенные трудности. Эти трудности определяются, в первую очередь, характеристиками объекта управления.

Также необходимо отметить несколько содержательных моментов методической работы в зависимости от ситуации и производственных задач:

- работа с молодыми специалистами;
- деятельность по адаптации педагогических кадров;
- работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;
- организация работы с кадрами по итогам аттестации;
- обучение при введении новых технологий и инноваций;

На наш взгляд, это наиболее подходящая структура содержательной стороны методической работы. При четком определении целей, задач и содержания методической работы, не составит труда подобрать соответствующие формы, осуществления методической работы.