

## O'QUVCHILARNING INTELLEKTUAL QOBILIYATINI RIVOJLANTIRISHNING PSIXOLOGIK MEXANIZMLARI

Mirkosimova Hulkar Mirobidovna

CHDPI Psixologiya kafedrası o'qituvchisi, Pedagogika-psixologiya mutaxassisligi  
II kurs magistri

Mustaqillik yillarida o'sib kelayotgan yosh avlodni intellektual boylik yarata oladigan qilib tarbiyalashga e'tibor qaratilib, bu borada yurtboshimizning: "Biz farzandlarimizning nafaqat jismoniy va ma'naviy sog'lom o'sishi, balki ularning eng zamonaviy intellektual bilimlarga ega bo'lgan, uyg'un rivojlangan insonlar bo'lib, XXI asr talablariga to'liq javob beradigan barkamol avlod bo'lib voyaga yetishi uchun zarur barcha imkoniyat va sharoitlarni yaratishni o'z oldimizga maqsad qilib qo'yganmiz", – degan fikrlari juda o'rindir.

Oliy ta'lim muassasalarida ta'lim-tarbiya jarayonini zamonaviy talablar asosida tashkil etish, ta'lim-tarbiya jarayoni ishtirokchilarining faolligini oshirish, ularning o'z faoliyatidan qoniqish hosil qilish, kasbiy qiziqishlarini rivojlantirish, shuningdek, pedagog-xodimlarning mehnatini ilmiy asosda tashkil etish, ularga zaruriy va yetarli shart-sharoitlarni yaratish yo'nalishida halaqit berayotgan sun'iy to'siq va muammolarni aniqlash, hamda ularni bartaraf etish yo'nalishlarida hamkorlikda boshqaruvni tashkil etish, hamkorlikdagi boshqaruv jarayonini takomillashtirish, ta'lim-tarbiya jarayoni samaradorligini oshirishga qaratilgan qarorlarni qabul qilishlari, hamda ularni amalga oshirish uchun turli xil tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirishlari zarur.

Rahbar bilan pedagog-xodimlar o'rtasidagi hamkorlikdagi boshqaruvni yo'lga qo'yish ta'lim-tarbiya jarayonida o'ziga xos ahamiyat kasb etib bunda rahbardan talab qilinadigan jihatlar quyidagilarni tashkil etadi: jamoa o'rtasida obro'-e'tiborga egalik; boshqaruvda adolatlilik va shaffoflikni ilgari surish; jamoaning ishonchini qozonish, o'zaro hurmat va e'tiborni qozonish; xodimlar faoliyatini to'g'ri idrok qilish, ularni har tomonlama o'rganish va analiz qilish; talabchanlik, adolatli bo'lish, o'z ustida ishlash, mehnatsevarlik; pedagog-xodimlarning mehnatini qadrlash, ularni taqdirlay bilish.

Oliy ta'lim muassasalari pedagog-xodimlarni boshqarishni faollashtirishga to'siqbo'luvchi bir qator motivlar mavjud bo'lib ularga quyidagilar kiradi:

- ✓ jamoa a'zolarining ta'lim muassasasi faoliyatini yuksaltirishga, samaradorligini oshirishga va takomillashtirishga oid takliflar kiritishdagi ularning loqaydlik va e'tiborsizligi;
- ✓ ta'lim muassasasi hayotidagi mavjud kamchiliklarni doimo tanqid qilish, pedagog-xodimlarga nisbatan hurmatsizlik va murasasizlik;
- ✓ pedagog-xodimlarning hamkorlik boshqaruvidagi ishtirokining sustligi, pedagog-xodimlarning faol emasligi.

Yuqoridagi mavjud motivlarni bartaraf etishda rahbar shaxs qo'yidagi jihatlarga alohida e'tibor qaratishi lozim:

- faqat jamoa fikrini inobatga olib ish ko'rish emas, aksincha ularning erkin faoliyat yuritishiga, o'z ustida ishlashiga va ijod qilishiga shart-sharoitlarni yaratib berish;
- pedagog-o'qituvchilar faoliyatida ularning faolligini oshirish uchun tanqidga to'g'ri munosabat bildirish, iqtidori, qobiliyati va imkoniyatlarini hisobga olish;
- mehnatni ratsional tashkil etish – qog'ozbozlikdan, majlisbozlikdan, foydasiz ishlardan tiyilish va vaqtni qadriga yetish;
- jamoa a'zolarining madaniy ongini o'sishi uchun shart-sharoitlar yaratish;
- boshqaruvni faollashtirish, ya'ni jazolashga emas, balki rag'batlantirishga, qo'llab quvvatlashga, turli shart-sharoitlarni yaratib berishga erishish.

Shuningdek, rahbarlar o'rtasidagi hamkorlik faoliyati undagi psixologik muhitni belgilovchi omil hisoblanadi. Shu bois rahbarning jamoasi va yordamchilari bilan munosabati ta'lim-tarbiya jarayonini boshqarishda bir qator ahamiyatga ega.

Psixologik tadqiqotlarning ko'rsatishicha, rahbar va uning kuchli tomonlariga quyidagilar muhim o'rin tutishi alohida ta'kidlab o'tiladi. Bularga quyidagilar kiradi: tashkilotchilik, kasbiy ishchanlik, muomalaga kirishimlilik va o'zini tuta olishlik, talabchanlik, insoniylik, kasbiy imkoniyat, uddaburonlik, maslahatgo'ylik, tashabbuskorlik, tadbirkorlik, kreativlik, kompetentlik, kognitivlik kabi sifatlarga ega bo'lishini afzal hisoblashar ekan. Rahbarning o'rinbosarlari bilan ishlashlariga to'siq bo'luvchi sifatlarga quyidagilar kiradi: faoliyat jarayonida pedagogik taktika va mahoratning yetishmasligi; o'quv - tarbiya jarayonini tashkil etishda uyushganlikning mavjud emasligi; taktika, vazminlik, emotsiya va irodaviylikning yetishmasligi; jamoadan talab qilish malakasining yetarli shakllanmaganligi; ishda

**Hozirgi taraqqiyot bosqichida jismoniy tarbiya va sport mashg'ulotlarini tashkil qilishning istiqbollari: muammo va yechimlar.** Xalqaro miqyosidagi ilmiy amaliy-anjuman. 2022 yil 28-29 aprel

uddaburonlik va jamoaviy yondashishning yetishmasligi. Rahbar bilan rahbar o'rinbosari o'rtasida nizo keltirib chiqaruvchi ayrim jihatlar mavjud bo'lib, ushbu holat ish unumdorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Rahbar jamoa a'zolari bilan hamkorlikdagi faoliyatida rag'batlantirish bilan bir qatorda jazolash yoki tanqid qilish asosida ular faoliyatini to'g'ri yo'nalishga solishi mumkin. Buning uchun rahbarning pedagoglarni tanqid qilishida bir qator qoidalarni inobatga olishi o'rinli bo'ladi. Jamoa ishini tashkil etishda rahbar shaxsining namuna sifatida o'rnak ko'rsatishi muhimdir. Chunki psixologiyada jamoada rahbar shaxsining nufuzga egaligi, shaxsiy namuna bo'la olishi, xodimlarga emotsional ta'sir ko'rsatishi doimo e'zozlab kelinadi.