

## PEDAGOGIK JAMOADA SOG‘LOM MUHITNI SHAKLLANTIRISHDA PSIXOLOGNING VAZIFALARI

*Raxmatova Komila Ergashevna*

*Navoiy viloyati Xatirchi tuman MMTB ga qarashli  
15-umumiy o'rtta ta'lim maktabi psixologi*

**Annotatsiya** Maqolada jamoadagi psixologik zo‘riqishlarni bartaraf etish, ta‘lim muassasasi rahbari va pedagog hodimlarning kasbiy mahoratini oshirish, xodimlarning bo‘sh vaqtlarini to‘g‘ri tashkillashtirish, mehnat faoliyatini tashkil etishga takliflarni erkin kiritish imkoniyatini yaratish, jamoada do‘stona muhitni yaratish borasidagi fikr mulohazalar yoritilgan.

**Kalit so‘zlar:** ta‘lim, ta‘lim muassasasi, o‘qituvchi, pedagogik, psixologik, psixokorreksiya, korreksion pedagogika.

**Kirish** Jamoani ijtimoiy-psixologik muhiti - guruhning eng ajralmas psixologik xarakteristikasidir, bu guruhning birgalikdagi hamkorlikdagi faoliyati bilan bevosita bog‘liq bo‘lgan alohida ob‘ektlarni (hodisalarni, jarayonlarni) aks ettirishning o‘ziga xos xususiyatlari bilan bog‘liq ijtimoiy jarayondir. Guruh faoliyatining samaradorligi jamoaning ijtimoiy- psixologik muhiti holatiga bog‘liq. Jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit Sog‘lom ijtimoiy- psixologik iqlimning eng muhim belgilari:

- guruh a‘zolarining bir-biriga bo‘lgan ishonchi va yuqori talabchanligi;
- o‘zaro do‘stona va konstruktiv tanqid qilish;
- butun jamoaga tegishli masalalarni muhokama qilishda o‘z fikrini erkin ifoda etish;
- bo‘ysunuvchilarga bosimining yo‘qligi va ularning guruh uchun muhim bo‘lgan qarorlarni qabul qilish huquqini tan olishlari;
- jamoaga a‘zolarining vazifalari va ularni amalga oshirishdagi ishlar holati to‘g‘risida yetarli darajada xabardorligi;
- jamoaga a‘zolarida jamoaga tegishli bo‘lganidan mamnunlik hissiyoti;
- jamoaning har qanday a‘zosi ko‘ngilsizlik holatini keltirib chiqaradigan holatlarda (aldanish, umidsizlik, rejalarini buzish) yuqori darajada hissiy ishtirok etish va o‘zaro yordam;
- guruhning har bir a‘zosi tomonidan ishlarning holati uchun javobgarlikni o‘z zimmasiga olish va boshqalar.

Ushbu dasturni amalga oshirishda quyidagi qo'shimcha tadbirlarni amalga oshirish zarur:

1) rahbarlarning kasbiy mahoratini oshirish, mehnat jamoasini boshqarish va psixologik muhitni holatini normallashtirish bo'yicha adabiyotlarni o'rganish, tashkiliy va tarbiyaviy ishlar usullari va uslublari;

2) personal malakasini oshirish, kasbiy malakasini oshirish, xodimlarning karera rejalashtirish imkoniyatlarini ta'minlovchi kadrlarni rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish;

3) jamoa bilan qo'shma tajribalarda yutuq va muvaffaqiyatsizliklarni aniqlash;

4) agar kerak bo'lsa, rahbarlik uslubini o'zgartirish orqali tashkilotdagi sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni yanada takomillashtirish;

5) psixologik muvofiqligi asosida jamoani shakllantirish;

6) boshqaruv qarorlarini qabul qilish jarayonida xodimlarning salohiyatidan foydalanish;

7) xodimlar o'rtasidagi rasmiy va norasmiy aloqalar chastotasining ko'payishiga ko'maklashish, ularning afzalliklarini ko'rsatib, ularning kasbiy o'sishiga ko'maklashish;

8) jamoaning bo'sh vaqtlarini birgalikda tashkil etish va o'tkazish: - sport musobaqalarini o'tkazish; - teatrlarga, kinolarga, konsertlarga qo'shma tashriflarni tashkil etish; - maxsus ayramlar, sanalar va marosimlar uchun ziyofatlar tashkil etish;

9) jamoa a'zolarining havaskor chiqishlarida ishtirok etish;

10) jamoa uchun psixologik yengillashtirish xonasini yaratish;

11) xodimlar o'z takliflarini kiritishlari mumkin bo'lgan guruh ishini yaxshilash uchun "takliflar va istaklar qutisini" yaratish;

12) tashkilot psixolog tomonidan davriy va doimiy psixologik treninglar.

Jamoadagi psixologik zo'riqlashlarni bartaraf etish, ta'lim muassasasi rahbari va pedagoglarning kasbiy mahoratini oshirish, xodimlarning bo'sh vaqtlarini to'g'ri tashkillashtirish, mehnat faoliyatini tashkil etishga takliflarni erkin kiritish imkoniyatini yaratish, jamoada do'stona, shuningdek faoliyatda hamkorlik munosabatlarini yaratish. Dasturni amalga oshirish natijasida qo'yidagi ijobiy ijtimoiy-psixologik muhit ko'rsatkichlarini vujudga kelishi mumkin:

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

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

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

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

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

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

- tashkilot uchun qiyin paytlarda jamoaning jipsligi va hissiy birligi mavjud ("bitta - hamma uchun, va hamma – bir kishik uchun"). Muhitni sog'lomlashtirishda psixokorreksion yordamning samaraliligiga baho berish borgan sari aktuallashtirishda. Bu mutaxassisning ta'sir eta olishi va psixokorreksion ishning sifatligidandir. - Ishning samaradorligini baholashda aniq metodni belgilab olish zarur. Korreksion ishda ma'lum bir metodni oldindan tanlash qiyin, chunki ish faoliyatida psixologlar turli metodlardan foydalanadilar. Hatto bir metod har xil mutaxassisda har xil natija beradi. Yuqorida keltirilgan vazifalarni amalga joriy qilish orqali biz quyidagi natijalarga erishishimiz mumkin:

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

Xar qanday jamoada va guruhda liderlar va boshqaruvchilar bo'lgani kabi pedagogik jamoada ham tashkilotchi va faollari bo'ladi. Maktab rahbari shu liderlarning faoliyatidan samarali foydalansa ta'lim sifati bilan jamoadagi psixologik muhit yaxshilanadi va o'zaro munosabatlar samimiylashadi.

#### **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:**

1. Slovar`, Psixologiya, Siyosiy adabiyot nashriyoti - Moskva, 1990 yil
2. Entsiklopediya. Umumiy va ijtimoiy psixologiya, M.I.Enikeev, PRIOR nashriyoti
3. Umumiy psixologiya, A.V.Petrovskiy, "O'qituvchi nashriyoti" – Toshkent, 1975.
4. V. Noskov, Rivojlanish psixologiyasi va yosh davr psixologiyasi, Vladivostok,
5. Sh.A.Do'stmuxammedova "O'quvchilarda o'quv faoliyatini boshqarish psixologiyasi" -Toshkent 2000-yil
6. J.G.Yuldoshev Ta'lim yangilanish yo'lida. Toshkent 2000-yil

7. Khamidovna K. Z. Professional orientation of communicative competence of students //European science. – 2020. – №. 2-2 (51).
8. Касимова З. Х. Особенности национальных ценностей и межкультурных “Uchinchi renessans: ilm-fan va ta’lim taraqqiyoti istiqbollari” ISSN 2181-1784 367.