

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI XALQ TA'LIMI VAZIRLIGI

**SAMARQAND VILOYATI XALQ TA'LIMI XODIMLARINI QAYTA
TAYYORLASH VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH HUDUDiy
MARKAZI**

**ZAMONAVIY RAHBAR MA'NAVIY QIYOFASI VA UNGA QO'YILGAN
TALABLAR**

(Umumiy o'rta ta'lim maktablari ma'naviy ma'rifiy ishlar bo'yicha
direktor o'rinbosarlari uchun uslubiy ko'rsatma)

SAMARQAND - 2020

M. Fayziyeva. Zamonaviy rahbar ma'naviy qiyofasi va unga qo'yilgan talablar. Umumiy o'rta ta'lim maktablari ma'naviy ma'rifiy ishlar bo'yicha direktor o'rinbosarlari uchun uslubiy ko'rsatma. – Sam VXTXQTMOHM, 2020 y. 20 bet.

Mas'ul muharrir:

J.Eshkuvvatov – Samarqand VXTXQTMO hududiy markazi, Ilg'or tajriba va xalqaro hamkorlik ilmiy-axborot tadqiqotlar bo'limi boshlig'i

Taqrizchilar:

M.Nasrullayev – M. Nasrullayev SamDU tarix fakulteti "O'zbekiston tarixi" kafedrasida o'qituvchisi

D.Kushanova– Samarqand VXTXQTMO hududiy markazi "Ijtimoiy-iqtisodiy fanlar metodikasi" kafedra o'qituvchisi

Ushbu ishchi o'quv reja va dasturi markaz Ilmiy-metodik kengash yig'ilishining 2020-yil ____ - sonli qaror bilan tasdiqlangan.

KIRISH

2020 yil 30 oktabrda Prezident Shavkat Mirziyoyev raisligida mamlakatimizda ta'lim-tarbiya tizimini takomillashtirish, ilm-fan sohasi rivojini jadallashtirish masalalari muhokamasi bo'yicha videoselektor yig'ilishidagi nutqida ta'kidlaganidek, taraqqiyotning tamal toshi ham, mamlakatni qudratli, millatni buyuk qiladigan kuch ham ilm-fan, ta'lim va tarbiyadir.

Yig'ilishda bugungi modernizatsiya jarayonlari, islohot va o'zgarishlar natijadorligi maktab ta'limiga, yangi avlod kadrlarini yetishtirish masalasiga borib taqalayotgani qayd etildi. Shu bois maktab direktorlari va muallimlarga ko'p narsa bog'liq. Ular qishloq va shaharlarda ta'lim-tarbiya, madaniyat va ma'naviyat tarqatadigan fidoyi kishilardir. Mamlakatimiz ta'lim-tarbiya tizimini yanada takomillashtirish, ilm-fan sohasi rivojini jadallashtirish maqsadida ta'limdagi hozirgi muammolarni hal qiladigan, yaqin besh yilda natijasini ko'rsatadigan va taraqqiyot darajasini belgilab beradigan maqsadlar qamrab olingan.

Jumladan, jamiyatda muallimning obro'-e'tibori va maqomini ko'tarish, o'quv dasturlari va metodikasini to'liq qayta ko'rib chiqish, maktabni ta'limning bosqichlari bilan uzviy bog'lash, o'qituvchilarni ortiqcha qog'ozbozlikdan xalos etib, o'z ustida ko'proq ishlashi uchun sharoit yaratish va shuni rag'batlantirish, maktab infratuzilmasi va undagi ma'naviy muhitni yaxshilash kabi masalalarning yechimlari aniq belgilab berilmoqda. Eng asosiysi, joylardagi rahbarlarning, shuningdek, mahalliy kengashlarning ushbu muhim masalaga yondashuvi va e'tiborini tubdan o'zgartirish, ularning mas'uliyati, javobgarligi va hisobdorligi mexanizmlari kiritilmoqda.

Videoselektor yig'ilishida ta'lim sohasidagi muammolar, ularni hal etib, ta'lim sifatini oshirishga oid vazifalar muhokama qilindi.

Davlatimiz rahbari avvalo maktablarda o'quv yuklamasi va darslar sonini qayta ko'rib chiqish, o'quvchilarni faqat yodlashga emas, balki fikrlashga chorlaydigan metodika yaratish zarurligini ta'kidladi.

“Maktabda o'qitish metodikasi o'zgarmasa, ta'lim sifati ham, mazmuni ham, muhit ham o'zgarmaydi”, – dedi Shavkat Mirziyoyev.

Bundan asosiy maqsad – maktablarning samarali faoliyatini tashkil etish, direktorlar ishiga noqonuniy aralashuvlar va kadrlar qo'nimsizligiga barham berishdir.

Rahbarning vazifasi, burchlari va unga qo'yilgan talablar

Bugungi kunda rahbar kadrlarga qo'yiladigan va hayot taqozo qiladigan asosiy insoniy talablar quyidagilardan iborat:

- Rahbar ko'ngli toza, qalbi va ko'li ochiq, aql-zakovat sohibi va salohiyati shakllangan bo'lishi kerak;
- Rahbar o'zini tarbiya qilgan, bilim va mahorat egasi bo'lmog'i va el-yurtiga halol xizmat qilishi, zimmasidagi ma'suliyatni doimo his qilib yashamog'i lozim;
- Rahbar aqlli, tajribali, o'z ishining bilimdoni bo'lgan mutaxassislarni tanlib ularga tayana oladigan, ularning fikriga quloq solmog'i va shunga asoslangan holda xulosa chiqarmog'i kerak;
- Rahbarda tashabbuskrolik, qat'iyat va talabchanlik bo'lmog'i shart. Talabchanlikni zo'ravonlikka, qat'yaitni manmanlikka aylantirish zta kaltabinlikdir. Manmanlik, zo'ravonlik, o'zgalar fikriga qo'loq solmaslik, rahbarni yaxshi mutaxassislardan, mehnatkash, sodda va samimiy odamlardan uzoqlashtirib qo'yadi.
- Rahbarning barcha qilgan ishlari jamoa hayotiga ijobiy ta'sir ko'rsatmog'i kerak;
- Rahbar qaror qabul qilishda o'z ko'zi bilan ko'rgan va o'z qulog'i bilan eshitgan narsasiga nisbatan qabul qilishlari kerak, ya'ni har xil g'iybatlarga quloq osmasligi lozim;
- Rahbar qo'l sotidagi xodim va mutaxassislarni ko'pchilik oldida haqoratlashi, shaxsiyatiga tegishi uning ojizligidir, o'z vazifasiga noloyiqligi alomatidir;
- Rahbar hes qachon mayda gaplarga, fisqu-fasodlarga ishonmasligi va maishatbozlikka berilmasligi kerak;
- Rahbar o'z shaxsiy hayotida ham, turmush tarzida ham boshqalarga o'rnak bo'lmog'i lozim;
- Rahbar o'z g'oyasi, harakat dasturiga ega bo'lishi bilan birgalikda, barchani ona yurti taraqqiyoti, xalqimizning tinch-totuvligi, farovonligi yo'lida yagona g'oya atrofida jipslashtirishi va harakatlantirishi shart.
- Bundan tashqari rahbarlarga qo'yilgan davlat talablariga quyidagilarni ham kiritish mumkin:

Rahbarlik odobi yuksak ma'naviy, madaniy, axloqiy me'yor, talab va tamoyillar bo'lgan erkinlikka asoslanadi. Rahbar nafaqat o'zi erkin bo'lishi, balki sherigining, o'zi ishlayotgan jamoa a'zolarining ham erkinligini hurmat qilishi lozim.

Rahbar faoliyatiga hech kim qonunsiz aralashuvi mumkin emas. SHu bilan birga rahbar ham o'zi rahbarlik qilayotgan a'zolarining mehnat faoliyatiga qonunsiz xalaqit bermasligi zarur.

Rahbar bo'ysinuvchi xodimlarining mayda-chuyda kamchiliklariga bardoshli bo'lishi, ularga o'ziga ishongandek ishonishi lozim. O'zaro kelishmovchiliklarga yo'l qo'ymaslik rahbarlik odobining muhim tamoyillaridan biridir.

O'zaro munosabatlarda ba'zan har xil kelishmovchiliklar, fikrlar har xilligi, qarashlarning to'la bo'lmagan mosligi ham bo'lib turadi. SHuning uchun odob rahbarga juda zarur bo'lgan eng muhim fazilatlardandir. Rahbarlik odobi ayni paytda o'zaro tenglik va odillikka asoslanadi. Bu narsa tomonlarning o'z faoliyatini ob'ektiv baholashga yordam beradi. Ma'lumki, rahbarlik umuminsoniy qadriyat hisobalanadi. Butun dunyo ishbilarmon rahbarlariga xos tadbirkorlar odobining yana bir ma'naviy, ma'rafiy xususiyati – vadaga va'fo qilish. Uni so'zsiz bajarishadi. Unga ko'ra, ikki tomon bir narsaga ahdlashgan shartnomani, shartnomaviy majburiyatni bajarishi shart.

Rahbarga xos bo'lgan axloqiy-ma'naviy fazilatlar

Zamonaviy rahbar deganda albatta ishbilarmon, o'z kasbining ustasi, ahloq va ma'naviy jihatdan etuk insonlarni ko'z oldimizga keltirishga o'rganib qolganmiz.

Axloq aslida arabcha so'z bo'lib, kishilarning bir-biriga, oilasiga, vataniga, jamiyatga bo'lgan munosabatlarida namoyon bo'ladigan hatti-harakatlari, hulqining norma va qoidalari yig'indisini anglatadi. Axloq – jamiyatni boshqarish omillaridan biri bo'lib, u bevosita ijtimoiy sharoit bilan chambarchas bog'liqdir. Kishilarning o'tmishi, bosib o'tgan hayot tajaribalari bilan ham bog'liq bo'lganligi sababli ko'pchilik hollarda ijtimoiy hayotga ijobiy yoki salbiy ta'sir qilib uning taraqqiyotini ba'zan tezlashtirsa, ba'zan susaytirib ham yuborishi mumkin.

Jamiyatning, hayotning, ayniqsa ijtimoiy, iqtisodiy jarayonning keskin o'zgarishi munosabati bilan bir davrdagi axloq normalari bioshqa bir davrga va, xususan, boshqa bir siyosiy jihatdan o'zgargan tizimga to'g'ri kelmay qolishi turgan gap. Deiak, axloq normalari o'zgarib borishi kerak va hayotda shunday bo'ladi ham. Ammo ushbu normalar shaxs, jamiyat ruhiyati bilan bog'liq bo'lganligi uchun, jamiyat a'zolarining o'z ko'nikmalaridan qiyinchilik bilan qutilishlari sababli odatda axloq normalari juda sekin o'zgarib boradi va aksariyat holda jamiyatdagi o'zgarishlarining ma'lum ma'noda bosiqlik bilan olib borilishini ta'minlaydi. Boshqarishda ham davlat tomonidan qabul qilingan normalar bilan bir qatorda axloq normalaridan keng foydalanish, uning ijobiy tomonlarini ishga solib rahbar va xodim juftligi o'rtasidagi munosabat va muloqot jarayonini yaxshilashda, uning omilkorligini oshirishda keng foydalanish mumkin.

Rahbar halol, pok vijdonli, iymonli, qattiqqo'l, diyonatli, mehrshavqatli bo'lishi kerak. Rahbarlikka eng to'g'ri yo'l samimiylik, bilimlilik, vijdonlilik, ezgulikka intilish, sadoqat bilan halol mehnat qilish orqali faoliyat yuritishdir. Egri qo'l, egri maqsad bilan rahbarlikka erishib bo'lmaydi. Fe'l-atvorida egrilik bor kishi rahbarlik faoliyatida uzoqqa borolmaydilar.

Rahbar mustaqil bo'lishi kerak. Ijtimoiy faoliyatning qonuniy ta'qiqlanmagan hamma sohasi bilan shug'ullana olishi lozim. Shu bilan birga, u o'zi boshqarayotgan jamoa orasida obro'-e'tiboriga ega bo'lishi, o'zini kamtar tutishi darkor.

Rahbarda axloqiy sifatlar bilan birgalikda ma'naviy xususiyatlar ham mujassam bo'lmog'i lozim. Ma'lumki, har bir rahbar o'zining mehnat faoliyatida mumkin qadar sipo, axloqli, tarbiyali, bilimli va boshqa ijobiy sifatlarini namoyon qilishga harakat qiladi. Bu ko'p hollarda ayni shunday kechishi bilan bir vaqtning o'zida xodimlar o'rtasida noqulay obrazlarning kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Ayniqsa, rahbar avtoritar yo'nalishda ishlab o'rgangan bo'lsa, yon-atrofiga o'ziga eng yaqin muovun va yordamchilardan boshqalarni yaqinlashtirmagan hollarda noxush vaziyatlarni kelitirib chiqaradi. Ya'ni, ushbu rahbar haqida jamoada ikki, uch balki undan ham ko'proq fikrlar paydo bo'lishiga olib keladi. Kimdir o'ta tarbiyali desa, yana boshqa biri qo'pol yoki johil deyishi mumkin. Kimdir o'ta extiyotkor desa, kimdir o'ta qo'rqqoq va maydagap deyishi mumkin. Aslida o'zini atrofida bunday mish-mishlarning tarqatishlariga sababchi, bunday holatni yoqtiradigan shaxs (rahbar)lar ichki chuqur madaniyat sohiblari bo'lishmaydi. SHunday ekan, madaniyatli, o'ta tarbiyali rahbar deganda biz qanday asoslarga tayanishimiz kerak. Bu o'rinda inson madaniyati asoslari yotadi. Rahbar madaniyati deganimizda esa nafaqat inson madaniyati, butunjahon insoniy qadriyatlar bilimdoni va ularni o'z kasbi, lavozimiga taalluqli axloqiy va amaliy ma'lumotlarga ega, ularni o'z faoliyatida qo'llaydigan kishini tushunamiz.

Insonparvarlik bu faqatgina biror insonni sevish, unga g'amxo'rlik qilish, yoki bo'lmasa odamlarga nisbatan odamiylik ko'rsatishdagina namoyon bo'lib qolmay har qanday insonni shaxs sifatida, uning butun ijobiy va salbiy tomonlarini bilgan holda qabul qila olish. Ma'lum bir holat va vaziyatda adolat ruhidan kelib chiqib biror insonga odamiylik munosabatani ko'rsata olishdir.

Insonparvarlik tushunchasida birinchi o'rinda har bir insonga, umuman insonlarga nisbatan cheksiz ishonch ruhi yotadi. SHu nuqtai nazardan olganda, insonparvarlik ruhi kuchli shakllangan shaxs adolat va odillik hissi bilan sug'oirigan bo'ladi deyish mumkin.

Endi ushbu o'rinda insonparvarlik ruhida tarbiyalangan rahbarni ko'z oldimizga keltirar ekanmiz, bunday rahbarning behudaga biror xodimga qattiq gapirishini, noo'rin haqorat qilishini tasavvur qilolmaymiz. Bunday rahbar o'z qo'l ostidagi xodimlarga insonparvarlik ruhini namoyon qilish jarayonida shaxsning milliy mansubligini alohida e'tiborga oladi, deyish uning millatparvarligini

bo'rttirish bilan birga o'zida baynalmilalchilik ruhi etmasligini tan olish bo'lar edi.

Shaxs, ayniqsa rahbar shaxsi baynalmilalchilik qilaman deb kosmopolitizmga, ya'ni millatsizlikka o'tib ketmasligi yoki millatparvarlik ruhni o'z xususiyatlarida juda bo'rttirib millatchilikka, ya'ni bir millat vakilini ushbu millat vakili ekanligi tufayli boshqa millat vakilidan ustun qo'ymasligi lozim. Bu xususiyatlarning ijobiy yoki salbiy ko'rinishlari rahbar faoliyatiga qo'shilar ekan, go'zal yoki noxush holatlarni keltirib chiqarishi tabiiy hol. SHunga qaramasdan, rahbar faoliyatida har qanday sharoitda yo ijobiy yo salbiy ko'rinish olmasligi hayotiy mezon doirasida doimiylik kasb etishi kerak bo'lgan xususiyatlardan biri bu – adolat mezonidir.

Adolat mezoni – adolatparvarlik, insonparvarlik eng yuqori axloqiy sifatlardan biri sanaladi. Inson o'ziga nisbatan adolatsiz bo'lishi mumkin, ammo bu holatni boshqalarga ravo qo'rmasligi lozim. Bu esa o'z navabtda unda adolat tushunchasi namoyon ekanligidan dalolatdir.

To'g'ri, mutloq adolatni tasavvur qilish qiyin, albatta. Ammo, mutloq kuchni tasavvur qilish mumkin. SHu o'rnida bobokolonimiz Amir Temurning “kuch adolatdadir” degan hayotiy shiorlarining bo'lganligining o'zi biz uchun dono saboqlardan biri deyish ayni haqiqatdir.

Qalbida adolat mezoni bor rahbar yon-atrofida nohaqlikning, xo'jasizlikning, egasizlikning, burchga dog' tushuruvchi alomatlarining, og'a-inichilik va umuman hayot va jamiyatda salbiy deb tan olingan harakatlarning yuzaga kelishiga yo'l qo'ymaydi. Bunday holatlarni ko'rganda u o'z dunyoqarashiga qarama-qarshi, zid ish bo'layotganidan azoblanadi va yo'l qo'ymaslikka harakat qiladi.

Qalbida adolat hissi yaxshi taraqqiy qilgan rahbar birinchi o'rinda o'z xodimlariga nisbatan adolatsizlik harakatiga yo'l qo'ymaydi. Mabodo vaziyat taqozosi bilan biron adolatsizlik yuz berar ekan, rahbar uni sezgan hamon bartaraf qilishga harakat qiladi. Bu o'rinda qilingan har qanday ijobiy faoliyat rahbarning obro'siga obro' olib keladi. Demak, rahbar adolat mezoni yuzasidan o'ta sezgir bo'lmog'i, adolatsizlikka yo'l qo'ymasligi, mabodo yo'l qo'yilgan ekan, uni iloji boricha tezroq bartaraf qilishi lozim bo'ladi.

Vatanparvarlik tushunchasishga bir oz aniqlik kiritadigan bo'lsak, u vatanni sevish, uni har tomonlama ravanaq topishiga hissa qo'shish, uning obodonchiligiga va faravonligini ta'minlashda jonkuyarlik va jonbozlik ko'rsatish. Ayniqsa, o'z uyining, ishining, atrof-muhitidagi ushbu ma'naviy yo'nalishlarni unutmaslik va bu orqali vatanga ma'naviy va moddiy foyda keltirishdir.

Burch tushunchasi boshqa ma'naviy tushunchalarga qaraganda insonning faoliyati bilan anchagina bog'liq bo'lib, o'z o'rnida ushbu insonning bajarishi lozim bo'lgan ishlarini anglatadi. Masalan, farzandlik, ota-oanlik, xizmat doirasidagi, fuqarolik va boshqa turlaridir. Aytaylik, vrachlarning kasbiy burcha to'satdan duch kelingan holda ham boshqa bir insonga yordam ko'rsatish bo'lsa, o'qituvchi va tarbiyachilarning jamoat joylarda ham o'z atrofida nojo'ya harakatlarga yo'l qo'ymaslikdir. Bu nafaqat kasbiy burchning namoyon bo'lishi balki, ayni apytda vatan va vatanparvarlik, shaxsning axloqiy etuklik belgilaridan biri bo'lib, ushbu shaxsning xulqiy va ma'naviy belgilaridir.

Vijdon falsafiy tushuncha bo'lib, u psixologiyada o'ta chuqur tahlil qilinmaydi. Vaholanki, inson hayotida hech bir faolyat, harakat, ish, umuman soha yo'qki, shaxs vijdon tushunchasidan tashqari biror narsa qila olsa. Shu bilan birga aytish mumkinki, vijdon kishini hayotda boshqaradi, uning faoliyat me'yorini belgilab turadi. Biror shaxs o'z vijdon me'yoridan pastroq yoki yuqoriroq biron harakat sodir qilganida uning vijdoni uyida, ishida, ko'cha-ko'yda emas. Qalbida qiynaydi. Olijanob ish qilganida esama'naviy, moddiy manfaatdan tashqari alohida ma'naviy oziq oladi.

Bu o'rinda boshqalarning vijdoniga baho berganda o'ta ehtiyot bo'ladigan tomon shundaki, masalan, biror rahbar qay bir xodimning ahvoliga achinib unga katta-katta moddiy yordam qiladi. Umuman olganda, yaxshi ijobiy holat. Ammo, yordam jamoa mulki edi-ku, desak va ushbu xodimdan ahvoli yanada yomonroq xodimlar ham bor-ku desak-chi? Mana endi vijdon masalasi ancha ijtimoiy va adolat doirasida mavhumlasha boshlaydi. Har bir shaxs o'z faoliyatida, ayniqsa rahbar shaxs faoliyatida vijdon tushunchasi ancha mukammal ijtimoiy, psixologik tushunchaga aylanib ketadi. Xo'b, o'shunday ekan, biz har birimiz o'z vijdon me'yorimizni, qilayotgan ishlarimizda vijdoniylikni bilamizmi? Bu har birimizning tarbiyamiz, madaniy, ma'naviy, ma'rafiy me'yorimizga bog'liqdir. Bizning bu boradagi

o'zo'zimizni nazorat qilishimiz qanchalik kuchli bo'lsa, biz shunchalik vijdonlit kishimiz. Vijdon kishining yaxshilik va yomonlik tushunchasi o'rtasida turadigan ijtimoiy-ma'naviy chegaradir.

Muloqat va uning rahbar faoliyatidagi ahamiyati

Til muomala vositasidir. Til muomalaga kirishuvchilar o'rtasidagi kommunikatsiya ta'minlaydi, chunki uni axborot beruvchi ham, uni qabul qiluvchi ham birday tushunadi. Boshqa kishiga axborot beruvchi (kommunikator) va uni qabul qiluvchi (retsipient) muloqot jarayonida bir xil tildan foydalanishi kerak, aks holda bir-birini to'g'ri tushunolmaydi. Axborot almashish muomala qatnashuvchilariga tushunarli belgi va mazmunga ega bo'lishi kerak. Til so'z belgilari yig'indisidan iboratdir. So'zning ma'nosi uning mazmuniy tomonidir. Har bir alohida odamning harakatlari va faoliyatlarini alohida odamning harakati va faoliyatlarini 3 ta muhim omil belgilaydi.

Birinchidan, butun insoniyatning yoki bir muncha tor doiradagi kishilar jamoasining ijtimoiy-tarixiy tajribasi belgilaydi. Kichkina bola dunyoni mustaqil ravishda bilib olmaydi. U ota-onasiga savollar beradi va ular unga javob beradilar, bu javoblardan bola o'z faoliyatini keyinchalik foydalanadigan umumiy bilimlarning faqat ozgina qismini oladi. Umumiy bilimlarning bu ozginagina qismini bola til shaklida, til yordamida so'z belgilari tizimida hosil qila oladi. Maktabda ham xuddi shunday bo'ladi, o'quvchi olam haqida barcha bilimlarni o'qituvchining tushuntirishidan yoki darslikdan, ya'ni til yordamida o'zlashtiradi. Bu erda til o'zining muhim vazifalaridan birini bajaradigan, ya'ni yashash vositasi ijtimoiy-tarixiy tajribani berish va o'zlashtirish vositasi tarzida namoyon bo'ladi. Ikkinchidan, har bir alohida odamning ish-harakati va faoliyati ko'pincha ijtimoiy qiymatga ega bo'lmagan o'zga kishilarning bevosiga tajribalari belgilaydi. Masalan, men oshxona tomon yo'l olaman. Yo'lda o'rtog'im uchrab menga: «oshxona yopilgan», deydi. SHu paytda bu xabar mening faoliyatimni ma'lum bir tarzda boshqaradi: men qayrilib, boshqa oshxona tomon jo'nayman. Bu erda til o'zining boshqa muhim vazifasi bilan, ya'ni vosita yoki kommunikatsiya usuli yoki olamning xatti-harakatlarini boshqaruvchi bir vosita sifatida namoyon bo'ladi. Natijada har qanday kommunikatsiya, har qanday munosabat suhbatdoshiga ta'sir qilishdan iboratdir.

Uchinchidan, har bir alohida odamning ish-harakatlari va faoliyatlarini har bir ayrim kishilarning shaxsiy tajribasi belgilaydi. Odamning «shaxsiy» tajribasi, o'z individual tajribasi boshqa kishilarning tajribalari va ijtimoiy tajribaning o'ziga xos aralashmasidan iborat. Odam hayvondan farqli o'laroq, o'z

harakatlarini rejalashtira oladi. Bunday rejalashtirishdan va umumiy fikriy masalalarni hal qilishning asosiy quroli tildir. Bu erda biz tilning uchinchi vazifasi aqliy faoliyatning (idrok, xotira, tafakkur, xayol) quroli sifatidagi vazifasiga to'qnash keldik. So'z belgilari tizimi sifatida tildan nutq faoliyatida foydalaniladi.

Nutq faoliyati – odam tomonidan ijtimoiy-tarixiy tajribani o'zlashtirish va avlodlarga berish yoki kommunikatsiya o'rnatish o'z harakatlarini rejalashtirish maqsadida tildan foydalanish jarayonidir. Til aloqa vositasi yoxud quroldir, nutq faoliyati yoki nutq esa aloqa jarayonining o'zidir. Bu jihatdan nutqning faol va passiv turlari farqlanadi. So'zlovchining nutqi faol nutq, tinglovchining nutqi passiv nutq hisoblanadi. Nutq ichki va tashqi nutqga bo'linadi. Tashqi nutq – yozma va og'zaki nutqga, og'zaki nutq esa monolog va dialogik nutqga bo'linadi. Monolog – bir kishining o'ziga yoki boshqalarga qaratilgan nutqidir. Bu o'qituvchining bayoni, o'quvchining to'laroq javobi, doklad va boshqalardir. Monologik nutq ma'lum qiyinchiliklarga ega. Monologda gapirayotgan kishi fikrlarning aniqligiga, grammatik qoidalarning saqlanishiga, mantiq va aytilayotgan fikrlarning izchilligiga e'tibor berish kerak. Dialogik nutqqa nisbatan monologik nutq kechroq shakllanadi. Maktabda o'qituvchilar o'quvchilarda monologik nutqni rivojlantirishga alohida e'tibor berishlari kerak. Ikki yoki undan ortiq kishilar o'rtasidagi nutq dialog deyiladi. Dialogik nutqda bayon qilinayotgan fikr ko'p jihatdan undan oldingi fikrga bog'liq bo'ladi. Dialogik nutqda suhbatdoshlarga ma'lum bo'lgan ayrim so'zlar tushirib qoldiriladi. SHuning uchun yozib olingan dialog boshqalarga unchalik tushunarli bo'lmasligi mumkin: Dialogik nutqda har xil turdagi shablonlar, ya'ni odatlanib qolingan so'z birikmasi ko'p uchraydi (qoyil, marhamat qilib aytingchi). Nutqning ichki nutq deb atalgan turi nutq faoliyatining alohida turi hisoblanadi. Ichki nutq amaliy va nazariy faoliyatni rejalashtirish fazasi sifatida namoyon bo'ladi. Biz so'zni chala-yarim aytishimiz bilanoq tushunaveramiz. Ichki nutq ayrim og'zaki nutq aktlaridan ilgarirok, xususan ixtiyoriilik darajasi ancha yuksakrok bo'lgan og'zaki nutqdan ilgarirok sodir bo'lishi mumkin. Yozma nutq monologik nutqning turlaridan biri bo'lib yozma nutq monologik nutqqa nisbatan batafsilroqdir. Noverbal kommunikatsiya vositalariga yuz ifadasi, mimika, ohang, pauza, poza (holat), ko'z yosh, kulgu va boshqalar kiradi. Bu vositalar verbal kommunikatsiya - so'zni to'ldiradi, kuchaytiradi va ba'zan uning

o'rnini bosadi. Bolgarlarda boshni g'imirlatish yo'q degani, ruslarniki teskarisi bo'ladi. Turli yosh guruhlarida noverbal kommunikatsiya vositasi turlicha bo'ladi. Masalan, bolalar ko'pincha kattalarga ta'sir etish, ularga o'z xoxish va kayfiyatlarini o'tkazishda yig'idan vosita sifatida foydalanadilar. Axborotni so'z bilan bayon etishning mazmuni va maqsadiga noverbal kommunikatsiya vositalarining mos kelishi muomala madaniyatining bir turidir. Bu ayniqsa pedagog uchun g'oyat muhimdir.

Bir kishi turli muloqot vazifalarida turli rollarni bajarishi mumkin. Masalan, xizmat joyida direktor, kasal bo'lsa shifokor ko'rsatmalariga itoat etuvchi bemor, oilada keksa ota-onasining qobil farzandi, mehmondo'st oila boshlig'i bo'ladi. Turli rollarni bajaruvchi kishilarning o'zaro munosabati rol kutishlari bilan boshqariladi. Xohlaydimi yoki yo'qmi atrofdagilar undan ma'lum namunaga mos keluvchi hulq-atvorni kutadilar. Agar rol yaxshi bajarilmasa ijtimoiy-nazorat tomonidan baholanadi, ozmi-ko'pmi cheklanishlar qilinadi. Muloqotning bevosita muvaffaqiyatining sharti o'zaro ta'sir etuvchi kishilarning har biridan kutilayotgan harakatlarga mos keluvchi hulq-atvor namunasini qo'llanishidadir.

O'qituvchi o'quvchilar jamoasi kishilardan tashkil topganligini unutmasligi har bir o'quvchi shaxsini e'tibordan chetda qoldirmasligi kerak. O'quvchilar bilan psixologik aloqaning qisqa muddatga bo'lsada yo'qolishi, og'ir oqibatlarini vujudga keltiradi.

Muloqot muvaffaqiyatli bo'lishi uchun u albatta qayta aloqaga ega bo'lishi - sub'ekt o'zaro ta'sir natijalari haqida axborot olishi kerak. Kommunikator o'zi uzatgan axborotni retsipient qanday qabul qilishini va qanday munosabatda bo'layotganligini qayta axborot ma'lumotlariga asoslanib bilib oladi. Muomalada suhbatdoshni yoki tinglovchini idrok etish bir-birini tushunishning asosiy shartidir. Agar o'qituvchi o'quvchilari uni qanday idrok etayotganligini, tushunayotganligini anglay olmasa pedagogik munosabat yaxshi bo'lmaydi. Ayniqsa, ma'ruza o'tayotganda bu juda muhimdir.

O'qituvchi faoliyati uchun eng muhim narsa - muomilaning qonuniyatlari, uning rivojlanishi to'g'risidagi psixologik bilimlar, ko'nikmalar va qobiliyatlarni egallashdir.

Kasbiy muammoni muvaffaqiyatli shu taqdirda echish mumkinki, qachonki o'qituvchi o'quvchilar bilan hamkorlik faoliyatiga samarali kirisha olsa, shaxsiy shakllantirishning maqsadi va vazifalariga javob

beruvchi o'zaro ta'sir, o'zaro tushunuvni yo'lga qo'ya bilsa, faqat shundagina pedagogik muomala oshadi, xalos.

Pedagogik muomala – bu o'qituvchining o'quvchilarga ta'sir o'tkazish usullarining muddatni tuzishdir:

- hamkorlik ishtirokchilarining o'zaro axborot almashuvi;
- turlicha kommunikativ vositalar yordamida o'qituvchi tomonidan o'quvchilar bilan o'zaro ta'sir va o'zaro munosabatni tashkil qilish;
- muayyan maqsadni dasturiy asosda amalga oshirishni rejalashtirish va o'tkazish funksiyasini bajarish hisoblanadi.

Pedagogik faoliyatda muomala, birinchidan, o'quv faoliyatini yakkahol bajarishning vositasi; ikkinchidan tarbiya jarayonini ta'minlashning ijtimoiy-psixologik tizimi; uchinchidan, ta'lim va tarbiyaning muvaffaqiyatini ta'minlovchi o'qituvchi bilan o'quvchilarning o'zaro munosabatining muayyan tizimini tashkil qilishning usuli; to'rtinchidan, o'quvchi individualligini takomillashtirish, iste'dodini qaror toptirish imkonini beruvchi jarayon ekanligi, beshinchidan, yakkahol faoliyatni sub'ekt-sub'ekt sifatida ro'yobga chiqarish asosidir.

Pedagogik muomala deganda o'qituvchi va o'quvchilar jamoasining o'zaro ta'sir malakasi, usuli va tizimi anglashinib, uning mohiyati o'zaro axborot almashish, ta'limiy, tarbiyaviy ta'sir o'tkazish, o'zaro tushunishga erishuv va uni tashkil etishni tushunish kerak.

Muomala jarayonida uning maqsadga muvofiq amalga oshishini ta'minlash uchun ijtimoiy nazorat va qonun-qoidalar muhim ahamiyatga ega. Ijtimoiy nazoratning psixologik mexanizmi sifatida 3 muhim ta'sir vositasi ishtirok etadi: qo'llamaslik, qoralash va jazolash. Muomala jarayonida o'quvchi yoki talaba xulqi ijtimoiy qonun-qoidalar maromiga zid kelsa, u holda uning ishtirokchilari ijtimoiy nazoratni vazifasini bajarib, muloqotdosh xatti-harakati, e'tiroz, tanbeh, eslatish kabi vositalar bilan ta'sir etish cheklanadi.

Muloqotdoshning fikrlashi, faxm-farosati, odobi va axloqi ijtimoiy, etnopsixologik, milliy qadriyatlar, umumbashariy mezonlarga favqulotdagi holat, vaziyat kontrakt, ya'ni mutlaqo qarama-qarshi bo'lsa, u tahqirda ijtimoiy nazorat vazifasini bajaruvchi muomala qatnashchilari muayyan ta'sirchan vosita ko'plab, uni jazolaydilar. Jazolangan muomala qatnashchisiga shaxsiy xatti-harakati, muloqot maromi, uslubi ijtimoiy qabul qilingan mezonlarga zid ekanligi, milliy

qadriyat, ma'naviyat va ruhiyat me'yoriga mos emasligi qattiq ogohlantiradi, muayyan odatlarga rioya qilish zarurati qat'iy ravishda o'qtiriladi.

Muomala jarayonida ba'zi bir xatti-harakat o'ylanmay bildirilgan fikr, ortiqcha imo-ishora odobsizlikni keltirib chiqaradi. Odobsizlik esa nizoli vaziyat, qarama-qarshilik, ziddiyatli holatni keltirib chiqaradi. Buning natijasida muomala fikr almashuv o'zining vazifasini nizoli, hatto affektiv vaziyatga bo'shatib beradi.

Pedagogik muomalada o'quvchi bilan shaxslararo munosabat ikkita muhim omil, ya'ni o'zaro hurmat, o'zaro ishonch negizida quriladi. Bunda o'qituvchi o'quvchining huquqi, majburiyati, uning maktabda, jamoat joylarida, oilada bajaradigan roli nimadan iborat ekanligini diqqat markazidan chetga chiqarmaslik lozim.

O'qituvchining o'quvchilarga ta'sir o'tkazish samarasi uning prinsipialligi va talabchanligida o'z aksini topadi. Bundan tashqari u o'ziga ham o'ta talabchan bo'lmog'i, shaxsiy namunasi bilan tabiiy ravishda nufuz, obro', e'tibor qozonmog'i joiz.

Muomala jarayonida va hamkorlik faoliyatida o'qituvchining o'quvchilarga ta'sir o'tkazishi natijasida ularda:

- o'z-o'zini va o'zgalarni hurmat qilish;
- o'z-o'zini va boshqalar faoliyati, xulqini baholash;
- o'z-o'zini va o'zgalarni nazorat qilish;
- o'z-o'zini anglash va o'zgalarni tushunish;
- o'z-o'zini boshqarish (ham bilish va faoliyatida, ham xulq-atvorida);
- o'z-o'zini takomillashtirish va yangi faoliyatlarni egallash;
- voqelik mahsulini oldindan bashorat qilish shakllanadi.

Do'stona muomala o'quvchi bilan o'qituvchi o'rtasida bilimlarni puxta o'zlashtirishini ta'minlaydi va mukammal shaxsiy fazilatlarni tarkib toptirishga xizmat qiladi.

O'zini erkin, mustaqil shaxs sifatida hich qilishi, boshqalar e'tiborini qozonishi, atrofdagilar tomonidan etarli baho olishga nisbatan bo'lgan ehtiyojini qondirishi lozim. Shuningdek, o'quvchi o'qituvchi uchun o'qitish, ob'ektigina bo'lib qolmasdan, balki faoliyat sub'ekti ham bo'lishi darkor. Bunda o'quvchilar o'qiyotganlarini, o'rganayotganlarini, o'qituvchi esa ularga o'qish va o'rganishlari uchun yordam berayotganini anglasinlar.

XULOSA

Xulosa qilib shuni aytish mumkin biz ish tajribamizdan bilamizki, rahbarlarnig oldida qanday qilib bo'lsada xodimlarning salbiy munosabatlarini ijobiy munosabatlarga aylantirish masalasi ko'ndalang turadi. Boshqacha aytganda, har bir rahbar "qanday qilib xodimlarimda o'zimga nisbatan mehr-muhabbat uyg'otishim mumkin?" – degan savolni o'z oldilariga qo'yadilar. Albatta, buning yo'llari va psixologik usullari mavjud. Quyida shu haqida so'z boradi.

Xodimlar mehriga sazovor bo'lishning umumiy mexanizmi to'g'risida gapirishdan oldin "anglanilmaganlik" degan psixologik tushunchani bilib olishimiz kerak bo'ladi. "Anglanilmaganlik" nima? Keling, biz bu tushunchani uzundan-uzun ilmiy tahlilini qo'yaylik-da, sodda va hayotiy qilib, muloqotdan misol olib tushuntiraylik.

Ma'lumki, muloqot jarayonida sherigimiz to'g'risida bizning sezgi organlarimizga juda ko'plab signallar ta'sir ko'rsatadi. Bular sherigimiz aytgan gaplar, ularning ma'nosi, ohangining baland-pastligi, muloqot jarayonidagi mimika (yuz imo-ishoralari) va pontamimika (tana harakatlari), luqma tashlashlar va hokozolar. Bu signallarni sezgi organlarimiz vositasida idrok etib, biz uchun zarurini qabul qilamiz, xolos. Masalan, suhbatdoshimizning galstugi qanday rangda edi? Bu katta ahamiyatga ega bo'lmagan ma'lumotdek tuyulishi mumkin, ammo bu ma'lumot bizning signal tizimimiz orqali "anglanmagan ma'lumotlar" jumlasiga kiritiladi. Siz galstukni ko'rgansiz. U ko'z to'r pardasida aks etgan. Lekin siz uning rangini eslay olmaysiz, galstukning suhbat mavzusiga aloqasi yo'q edi. Qiziq, ko'rib ko'rmasang, eshitib eshitmasang. Demak, ma'lumot-signallarning hammasi ongda saqlanib qolmas ekan.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent: O'zbekiston, 1992.
2. Mirziyoev Sh.M. Erkin va farovon, demokratik O'zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz. – T.: "O'zbekiston", 2016.
3. Mirziyoev Sh.M. Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta'minlash – yurt taraqqiyoti va xalq farovonligi garovi. – T.: "O'zbekiston", 2017.
4. Mirziyoev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob halqimiz bilan birga quramiz. – T.: "O'zbekiston", 2017.
5. Karimov I.A. Barkamol avlod – O'zbekiston taraqqiyotining poydevori. –Toshkent: Sharq, 1997.
6. Karimov I.A. Barkamol avlod orzusi. – Toshkent: SHarq, 1999.
7. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – engilmas kuch. – Toshkent: Ma'naviyat, 2008.
8. Anikeev N.P. Jamoada ruhiy muhit. –T.: "O'qituvchi", 1993.
9. Karimova V.M., Akramova F.A. Psixologiya. T., 2000.
10. G'oziev E.G. Muomala psixologiyasi. T., 2001.
11. Niyazmetova G. SHaxsni o'rganish metodikalari.-T., 2000.
12. Umarova F. va boshqalar. O'quvchi shaxsini rivojlantirishga yo'naltirilgan ta'lim.-T.: 2013.
13. Yo'ldoshev M., Nazarzoda N. Rahbarlik psixologiyasida axloq. "SHarq" nashriyoti. –T.;, 2010.
13. <http://www.istedod.uz>
14. <http://www.edunet.uz>
15. <http://www.school.edu.ru>
16. <http://www.E-kutubxona.uz>

MUNDARIJA

KIRISH.....	3
RAHBARNING VAZIFASI, BURCHLARI VA UNGA QO'YILGAN TALABLAR	4
RAHBARGA XOS BO'LGAN AXLOQIY-MA'NAVIY FAZILATLAR	6
MULOQAT VA UNING RAHBAR FAOLIYATIDAGI AHAMIYATI	11
XULOSA	17
ADABIYOTLAR.....	18

FAYZIYEVA MO‘TABAR MARDONOVNA

**ZAMONAVIY RAHBAR MA‘NAVIY QIYOFASI VA UNGA QO‘YILGAN
TALABLAR**

Texnik muharrir *Abdullayev F.*

Terishga berildi: 10.01.2021 y.
Bosishga ruxsat berildi: 13.01.2021 y
Ofset bosma qog‘ozi. Qog‘oz bichimi 60x84 ^{1/16}.
«Cambria» garniturasini. Ofset bosma usuli.
1.25 bosma taboq Adadi: 50 nusxa. Buyurtma №47/20

Samarqand viloyati Samarqand viloyat xalq ta’limi xodimlarini qayta tayyorlash
va ularning malakasini oshirish hududiy markazi bosmaxonasida chop etildi.

Samarqand shahar, Obidinov ko‘chasi 7-uy.

