



O‘QITUVCHILARDA KASBIY SO‘NISH JARAYONINI OLDINI OLISHNING ILMIY-USLUBIY VA IJTIMOIIY-PSIXOLOGIK IMKONIYATLARI

Botirova Dilafro‘z Bozorovna

Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti, psixologiya fanlari bo‘yicha falsafa
doktori PhD, “Pedagogika va psixologiya” kafedrasida katta o‘qituvchisi

botirovadlafroz@gmail.com

Tel: 91.134.59.73

Annotasiya:

Mazkur maqolada pedagoglarning kasblariga nisbatan faolligi va qiziqishini so‘nishi mexanizmlariga e‘tibor qaratilgan, shu bilan birga mazkur xolatdagi shaxslarga qanday yordam berish yo‘llariga to‘xtalib o‘tilgan.

Tayancg so‘zlar: kasbiy so‘nish, xissiy so‘nish, kasbiy stress, kasbiy o‘zlik, kasbiy “men” lik, kasbiy malaka, kasbiy hamkorlik, kasbiy layoqat.

So‘nggi yillarda so‘nish sindromi, ayniqsa, ta‘lim rahbarlari va o‘qituvchilarining e‘tiborini tortmoqda. Bu mutaxassislarining, ayniqsa, "yordamchi" kasblarda, shu jumladan o‘qituvchilik sohasida kasbiy so‘nish sezilmasdan boshlanishi va dastlabki bosqichlarda tashkilot uchun jiddiy muammolarni keltirib chiqarmasligi bilan izohlanadi. Biroq, uzoq muddatda bu jiddiy oqibatlariga olib kelishi va muassasa uchun juda qimmatga tushishi mumkin. [1]

Ikkita asosiy yo‘nalishda o‘qituvchilarning kasbiy pasayishiga yo‘l qo‘ymaslik tavsiya etiladi:

O‘qituvchilar uchun tashkiliy ish sharoitlarini optimallashtirish: Bu qulay va qo‘llab-quvvatlovchi ish muhitini yaratishni o‘z ichiga oladi, jumladan: [1]

- Qulay va funktsional ish joyini ta‘minlash.
- Aniq ish tavsiflari va majburiyatlarini belgilang.
- Mukofot va jazolashning konstruktiv tizimini joriy etish.
- Ishchilarni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash va manfaatlarini himoya qilish.



- Mehnatni muhofaza qilishning samarali tizimini ishlab chiqish.
- O'qituvchilar uchun rasmiy va norasmiy xulq-atvor standartlarini shakllantirish.
- Muassasada yuqori tashkiliy madaniyatni shakllantirish va uni rivojlantirish.
- Professional va ma'muriy yordam ko'rsatish.

O'qituvchilarning shaxsiy resurslarini yangilash: Bu motivatsiya va samaradorlikni saqlash uchun muhim, jumladan: [2]

- Malaka oshirish bo'yicha treninglar va seminarlar o'tkazish.
- Ta'lim resurslaridan foydalanish va o'z-o'zini ta'lim olish imkoniyatlarini ta'minlash.
- Shaxsiy va kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirishni qo'llab-quvvatlash.
- O'qitish madaniyati va shaxslararo ko'nikmalarni rivojlantirishga ko'maklashish.
- Doimiy takomillashtirish uchun muntazam baholash va fikr-mulohazalarni o'tkazish.

O'qituvchilarning kasbiy so'nishini oldini olishning birinchi yo'nalishi tashkiliy sharoitlarni optimallashtirish va o'qituvchining shaxsiy resurslarini yangilashni o'z ichiga oladi. [3]

Ish joyini tashkiliy takomillashtirish quyidagi jihatlarni o'z ichiga oladi:

1. Ish joyini tashkil etish: sanitariya va estetik talablarga javob beradigan makon yaratish. Yorug', havodor va yaxshi jihozlangan joylarda ishlaydigan o'qituvchilarning kuyish ehtimoli kamroq.
2. Ish ta'riflarini aniqlash: o'qituvchilar uchun ish tavsiflari va ko'rsatmalarda aniqlik kiriting.
3. Mukofot va jazolar tizimi: barcha jamoa a'zolari uchun tushunarli va shaffof bo'lgan konstruktiv va adolatli mukofot va jazo tizimini yaratish.
4. Ijtimoiy qo'llab-quvvatlash: xodimlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash va manfaatlarini himoya qilish, shu jumladan kadrlar siyosati, martaba o'sishi va boshqalar.



5. Mehnatni muhofaza qilish tizimi: o'qituvchilarning ish muhitida xavfsizlik va qulaylikni ta'minlaydigan mehnatni muhofaza qilish tizimini yaratish.
 6. Xulq-atvor standartlari: o'qituvchilar uchun rasmiy va norasmiy xatti-harakatlar standartlarini o'rnatish.
 7. Tashkiliy madaniyat: hamkorlik va samarali muloqotga yordam beruvchi kuchli tashkiliy madaniyatni rivojlantirish.
 8. Yordam va boshqaruv: muassasa ma'muriyati tomonidan professional va ma'muriy yordam ko'rsatish.
- O'qituvchilarning kasbiy so'nishining oldini olishning ikkinchi yo'nalishi ularning shaxsiy resurslarini faollashtirish va rivojlantirish bilan bog'liq. Buni quyidagicha amalga oshirilishi mumkin: [4]

1. Ta'lim sohasi:

- O'qituvchilarni so'nishining sabablari va alomatlari haqida ma'lumot berish: Bu o'qituvchilarga ishning haddan tashqari yuklanishi, ishdan qoniqmaslik, jamoadagi nizolar va boshqalar kabi charchashga olib keladigan omillar haqida ma'lumot beradigan seminarlar, treninglar va ma'ruzalar o'tkazishni o'z ichiga oladi.
- O'qituvchilarni o'z-o'ziga yordam berish usullari bilan tanishtirish: Ushbu bo'lim o'qituvchilarga hissiy stressni mustaqil boshqarish va so'nishning oldini olish vositalari va strategiyalarni taqdim etadi.[5]Bunga dam olish usullari, vaqtni samarali boshqarish usullari, meditatsiya amaliyotlari va boshqalar kiradi.
- **O'qituvchining e'tirof etish, o'zini o'zi tasdiqlash va o'zini namoyon qilishga bo'lgan ehtiyojini qondirishga qaratilgan o'qituvchilik kasbining ahamiyatini oshirish:**
 - Ta'limdan foydalanish imkoniyatini ta'minlash: Maktab ma'muriyati turli o'quv dasturlari va seminarlarda ishtirok etish orqali o'qituvchilarga doimiy kasbiy rivojlanish imkoniyatlarini taqdim etishi mumkin.
 - Uzluksiz baholash: o'qituvchilarni ta'kidlamaydigan, balki ularning kasbiy mahoratini rivojlantirish va o'sishini rag'batlantiradigan baholash jarayonini yaratish.



– Kasbiy tadbirlarda ishtirok etish: O‘qituvchilarga pedagogik mashg‘ulotlar, uslubiy seminarlar, marafon va ishbilarmonlik o‘yinlarida qatnashish imkoniyatini ta‘minlash, bu tajriba almashish va bilimlarini kengaytirishga xizmat qiladi.

– O‘qituvchilik tajribasini to‘plash: o‘qituvchilarni o‘qitish tajribasini to‘plashga va uni keyinchalik umumlashtirishga rag‘batlantirish, bu esa kasbiy o‘sish va rivojlanishga yordam beradi.

– Natijalar va ishlanmalarni nashr etish: o‘qituvchilarga o‘zlarining pedagogik kashfiyotlari va ishlanmalarini nashr etish imkoniyatini yaratish, bu ularning ta‘lim hamjamiyatida e‘tirof etilishiga yordam beradi va ularni yanada ijodiy o‘sishga undaydi.

➤ **Uchinchi yo‘nalish o‘qituvchilarni o‘z-o‘zini tartibga solish usullarini o‘rgatish va guruhda ishlash orqali stress va so‘nishning oldini olishni o‘z ichiga oladi.** V.V. Boyko tomonidan ishlab chiqilgan tamoyillardan qo‘llanma sifatida foydalanish mumkin:

– "Umuman olganda, hammasi yaxshi, qilingan hamma narsa yaxshilik uchun qilingan" shiorini qabul qilish: O‘qituvchilar ishdagi noqulay vaziyatlarni vaqtinchalik deb qabul qilishni o‘rganishlari va ularni yaxshi tomonga o‘zgartirishga harakat qilishlari kerak.

– Energiyani ijobiy o‘zgarishlarga yo‘naltirish: O‘qituvchilar o‘z noroziliklarini tuhmat va haqoratga yo‘naltirishdan qochishlari, aksincha, ijobiy o‘zgarishlarga yordam beradigan omillarga e‘tibor berishlari kerak.

– Yutuqlarga ko‘proq e‘tibor berish va o‘zini maqtash: O‘qituvchilar uchun ularning yutuqlarini ta‘kidlash va ulardan zavqlanish, shuningdek, o‘z ishida ijtimoiy va insoniy ma‘noni ko‘rish muhimdir.

– Ilhom manbalarini izlash: O‘qituvchilar o‘z ishlarida ilhom manbalarini topa bilishlari, xatolarni tuzatishdan ko‘ra maqsad va ularga erishish vositalarini tushunishga vaqt sarflashlari kerak.

– Keraksiz bezovta qiluvchi omillarni bartaraf etish bo‘yicha ishlarni tashkil etish: O‘qituvchilar o‘z ishini boshqalarning keraksiz va bezovta qiluvchi qo‘ng‘iroqlarini bartaraf etadigan tarzda tashkil etishlari kerak.



– Samarali muloqot va nizolarni boshqarish: O'qituvchilar hamkorlarning so'rovlari, maslahatlari va talablarini qabul qila olishlari, muammolar va nizolarni hal qilishda sovuqqon va xotirjam bo'lishlari kerak.

– Ish va hayotni ajratish: O'qituvchilar ishda shaxsiy hayot muammolarini ko'tarishdan yoki ularni hamkasblari bilan muhokama qilishdan qochishlari kerak.

– Ijobiy muloqotni o'rnatish: O'qituvchilar uchun yoqimli, ochiq va samimiy odamlar bilan doimiy va tez-tez muloqot qilish muhimdir.

– Hissiy stressni kamaytirish usullarini qo'llash: O'qituvchilar ish muhitida hissiy stressni kamaytirish uchun turli usullardan foydalanishlari kerak [27].

O'qituvchilar o'rtasida so'nish sindromining oldini olish uchun turli xil profilaktika choralari va diagnostika usullari qo'llaniladi. Bu usullarga quyidagilar kiradi: [1]

1. **Kuzatish usuli:** O'qituvchilarning psixologik barqarorligini baholash va ularning kasbiy faoliyatiga xos bo'lgan omillarni, masalan, individual psixologik va ijtimoiy-psixologik jihatlarni aniqlash uchun foydalaniladi.

2. **Subhat usuli:** O'qituvchining hissiy holatini, uning ish va hamkasblariga munosabatini diagnostika qilish, shuningdek, individual so'nish omillarini aniqlash uchun ishlatiladi.

3. **Ekspert baholash usuli:** Hujjatlarni tahlil qilish va kasbiy faoliyatning ijtimoiy-psixologik va tashkiliy jihatlarning ob'ektiv holatini o'rganishga asoslangan.

4. **Psixodiagnostika usullari:** Kasbiy so'nish darajasini aniqlash va unga ta'sir qiluvchi omillarni aniqlashga qaratilgan.

Diagnostik tadqiqotlar natijalariga ko'ra, ushbu jarayonga individual omillarning ta'sirini hisobga olgan holda o'qituvchilar o'rtasida kasbiy so'nishning oldini olish va tuzatishga qaratilgan amaliy chora-tadbirlar kompleksini ishlab chiqish rejalashtirilgan. [5]

Xulosa o'rnida ta'kidlash mumkinki ushbu mavzu doirasida nazariy va empirik natijalar asosida pedagoglarda kasbiy so'nish jarayoning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari xamda omillarini tahlil qilish va kasbiy so'nish profilaktikasi bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi, hamda bugungi kun uchun pedagoglarning kasblariga nisbatan faolligi va qiziqishini so'nishi mexanizmlariga e'tibor qaratishimiz muhim axamiyat kasb etadi.



FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Botirova D.B. Pedagoglarda kasbiy so'nish jarayonining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari ” psixol.f.f.d.,dissert. T.: 2024 y.
2. Botirova D.B. Pedagogik faoliyatda kasbiy sunish jarayonining ijtimoiy psixologik asoslari. Ta'lim va innovatsion tadqiqotlar. – Buxoro, 2023.
3. Аболин Л. М. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. Казань: КГУ., 1987
4. Васильченко М.В., Желдоченко Л.Д. Феномен профессионального стресса в педагогической деятельности //Интернет-журнал. «Мир науки», 2017.
5. Botirova D.B. Scientific and theoretigal basics of the process of professional characteristics of the process of professional withdrawal in educators. Вестник интегративной психологии. – Ярославл, 2023. №30.