

jarayonlar va o'zaro aloqalarni tushunish uchun imkoniyat yaratadi, ularni loyihalash va tashkil etishning asosiy yo'nalishlarini belgilaydi, realistik maqsadlarni qo'yishga yordam beradi, yuz berayotgan hodisalar va jarayonlarni tushunish, anglab yetish va tavsiflash imkoniyatini beruvchi tushunchalar va tasavvurlar tizimini taklif qiladi".

Ko'rib turganimizdek, dunyoqarashni tanlash va xulq-atvorning ijtimoiy mexanizmi o'rtasida yotuvchi nazariy-metodologik element ijodiy izlanish sharti sifatida yuksak darajada nomuayyanlikni ta'minlash zarur bo'lgan holda asoslarning tartiblilikini saqlash imkoniyatini beradi. ta'lim sohasidagi tizimlararo munosabatlarning mikrodarajasida quyidagi mezonlarni ajratish mumkin: integral xususiyatlarni innovatsiyaning amal qilish natijasi sifatida qayd etuvchi terminal (mohiyatni aks ettiruvchi) mezonlar, shu jumladan, innovatsiyaning ijtimoiy-ma'rifiy qimmati; innovatsiyaning yangilik darajasiga ko'ra tavsiflovchi texnologik mezonlar. Ammo tizim sifatidagi innovatsiyaning mezonlari haqidagi barcha fikr-mulohazalar, toki bu mezonlar belgilovchi ijtimoiy o'zaro aloqalarning asosi aniqlanmas ekan, ancha abstrakt xususiyat kasb etadi. Innovatsiyaning mazmuni va predmetigina emas, balki unga muvofiq keluvchi ijtimoiy-madaniy shakl ham ayni shu asosga bog'liq bo'ladi.

Innovatsiya rivojlanishning ijtimoiy mexanizmi sifatida amalga oshirilayotgan faoliyat innovatsion ijtimoiy tizimni vujudga keltirishi mumkin bo'lgan sub'ekt va ob'ektlar makonida ijtimoiy voqelik mazmuniga aylanadi. Bunda ijtimoiy tizimning hayot faoliyati qonunlari rivojlanishning ijtimoiy mexanizmi sifatidagi innovatsiya qonuniyatlari bilan o'zaro ta'sirga kirishib, uning ijtimoiy-madaniy qiyofasining betakrorligini yaratadi. O'zaro ta'sir jarayonining xususiyati innovatsion tizimning asosiy xususiyati – innovatsionlikni saqlash va rivojlantirishda muhim rol o'ynaydigan boshqaruv madaniyatining mazmuni va mexanizmlariga o'z talablarini qo'yadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. Bozarov D. Sinergetik paradigma. –T.: Tafakkur, 2010. – 79-b.
2. Muhamedova Z. Ta'lim falsafasi.T.: ToshMI, 2004. – 14-15-b.
3. Yangi pedagogik texnologiyalar. Mualliflar jamoasi / X.Karimov tahriri - T.: TDTI. 2.2002. –34-b.

ТАЪЛИМ ОЛУВЧИЛАРДА ТЕХНИК ИЖОДКОРЛИК ҚОБИЛИЯТЛАРИНИ АНИҚЛАШ, РИВОЖЛАНТИРИШ ВА БОШҚАРИШ АСОСЛАРИ

Алимов Нормурод Носирович

Пед.фан.ном., доц. ЎЗМУ Жиззах филиали

Аннотация: Талаба ёшларни ўз устида мунтазам ишлаш ва илмий-тадқиқот фаолияти билан шуғулланишга ундаш, уларнинг истеъдодларини намоён этиш, иқтидорли ёшларни қандай меъзонлар асосида танлаб олиш ва уни қандай такомиллаштириб, ривожлантириш кераклиги ҳақида сўз юритилади.

Таянч сўзлар: Ижодкорлик, иқтидорлилик, коммуникатив хусусиятлар, ишчи хусусиятлар.

“Республика олий таълим муассасаларида таҳсил олаётган, илмий-тадқиқот фаолияти билан шуғулланаётган иқтидорли ёшларни янада қўллаб-қувватлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 9 сентябрдаги ПФ-6309-сон [Фармони](#) эълон қилинди. Фармонга кўра талаба ёшларни ўз устида мунтазам ишлаш ва илмий-тадқиқот фаолияти билан шуғулланишга ундаш, уларнинг истеъдодларини намоён этиш ва ижодий қобилиятларини ривожлантириш, билимли ва иқтидорли ёшларни янада қўллаб-қувватлаш масалаларига аълоҳида эътибор қаратилган.

Олий таълим муассасалари аввало иқтидорли ёшларни қандай меъзонлар асосида танлаб олиш ва уни қандай такомиллаштириб, ривожлантириш кераклигини илмий асослашни тақозо этади. Шу маънода ушбу йўналиш бўйича тадқиқотлар олиб бориш ҳозирги куннинг долзарб масалаларидан бири ҳисобланади. Хўш иқтидорли талабанинг

иқтидорлилик даражаси қандай аниқланади ва уни қандай ривожлантирилади? Мақолада ана шулар ҳақида сўз юритилади.

Ижодкорликдаги иқтидорлилик белгиси аввало ҳар бир соҳа, мутахассислик ёки фан бўйича мутасадди мураббийлар томонидан аниқлаб олинади. Бунда битта «қолип»га тушадиган мезон ёки ўлчов бўлиши мумкин эмас. Бу ерда иқтидорлиликни аниқлаш индивидуал имкониятларни ҳисобга олиш тамойилига асосланган бўлиши муҳим ҳисобланади. Бу жараён биринчи босқичда шахсни иқтидорли деб тан олишни белгиловчи сифатларнинг энг муҳимлари рўйхатини тузиб олишни талаб қилади.

Иккинчи босқичда эса ана шу белгиларни такомиллаштириш ва ривожлантириш шароитлари мувофиқлигини таъминловчи вазифаларни шакллантириш ва уни ҳал қилиш йўналишини тўғри белгилаб олиш зарур.

Учинчи босқичда шахсни тавсифловчи иқтидорлилик белгиларининг қай даражада ривожланиб, такомиллашиб бораётганлигини баҳолаш ишлари амалга оширилади.

Тўртинчи босқичда талабанинг ижодкорлик бўйича иқтидорлилигини белгиловчи кучли ва кучсиз (бўш) томонлари рўйхати тузилиб қайтадан такомиллаштириш режаси ишлаб чиқилади.

Бешинчи босқичда белгиланган муддатда такомиллаштириш зарур бўлган иқтидорлилик белгилари ҳолати натижалари таҳлил қилинади.

Иқтидорлиликнинг барча белги ва сифатларини умумий ҳолда иккита гуруҳга бўлиш мумкин (I-босқич).

- I. Ҳар томонлама алоқадор сифатларини белгиловчи («коммуникатив») хусусиятлари гуруҳи;
 1. Ўзига бўлган ишонч;
 2. Танқидга, ўзига билдирилган салбий фикрларга муносабати;
 3. Ишни батартиб бажариш қобилияти (тактикалилиги);
 4. Удабуронлиги;
 5. Жонкуярлиги;
 6. Умуминсоний фазилати;
 7. Кишиларга ёқимлилиги, яқинлиги ва ҳоказо.
- II. «Ишчи» хусусиятлари гуруҳи:
 1. Мақсад сари интилувчанлиги;
 2. Моҳирлиги ва сифатлиликка мойиллиги;
 3. Фикрида қатъийлиги;
 4. Вазиятни тез ва чуқур англай олиши;
 5. Мустақиллиги;
 6. Ҳаракатчанлилиги;
 7. Ташаббускорлиги ва ҳоказолар.

Мазкур белгиланишлар етарли бўлмаса уни шароитдан келиб чиқиб ўзгартириш (кенгайтириш) ҳам мумкин.

Бошланғич савиядан юқори савияларга такомиллаштириш босқичлари кетма-кет оғишмай амалга ошишини таъминлаш мақсадида биз томонимиздан бир неча даражадаги мезон ишлаб чиқилади (II).

1-даража. Масала (муаммо)ни раҳбарнинг ўзи қўяди ва ўзи ечади. Талаба уни ўрганиб чиқади ва ёдида сақлайди.

2-даража. Раҳбар масала ёки бирон муаммони қўяди, уни ҳал қилиш шартларини тушунтиради, мумкин бўлган барча вариантлари билан таништиради ва шулар ичидан энг самаралисини танлашни таклиф қилади.

3-даража. Раҳбар фақат муаммо ва топшириқни айтади. Талабага уни ҳар томонлама тадқиқот қилиш ва ҳал қилиш юклатилади.

4-даража. Талабанинг ўзи биронта муаммони пайқайди ва уни ўзи ҳал қилади.

Иқтидорлилик хусусияти ва белгиларининг қай даражада муваффақиятли такомиллашаётганлигини баҳолаш учун (III босқич) уч балли тизимдан фойдаланилади.

Талабнинг тўлиқ бажарилишини «2» рақами билан, қисман бажарилишини «1» билан, бажарилмаганини «0» билан белгилаймиз.

Юқоридаги бизнинг мисолда иқтидорлиликни белгиловчи сифатларнинг икки гуруҳи бўйича такомиллаштириш даражасини аниқлашда ҳар бир гуруҳдаги 7 тадан, жами 14 та талабни эътиборга олганда, унинг тўлиқ бажарилиши учун талаба («2» балдан 14x2) 28 баллга эга бўлиши керак ва бу 100 фоизга тўғри келади.

Айтилганларни жадвал тариқасида қуйидагича ифодалаш мумкин. 1-жадвал.

Асосий талаблар	Талабанинг иқтидорлилик сифатлари	
	Алоқадор («коммуни- катив»)сифатлар гуруҳи	«Ишчи» хусусиятлари гуруҳи
1.	2	0
2.	1	1
3.	0	0
4.	1	1
5.	1	0
6.	2	2
7.	0	2
Баллар	7	6

1-жадвал. Талабаларнинг иқтидорлилик сифатларини баҳолаш

Агар Ушбу талаб 90 фоиз ва ундан юқори бўлса - юқори савияга; 70-80 фоиз бўлса - мувофиқ (оптимал); 50-69 фоиз бўлса – ўртача ва 30-40 фоиз бажарилиши бошланғич савияга тўғри келади.

Табиийки, ҳар – хил шароитларда масалаларнинг қўйилишига, мураккаблигига мос ҳолда талаб бандлари сони ва умумий баллари сони ҳам бошқача бўлиши мумкин.

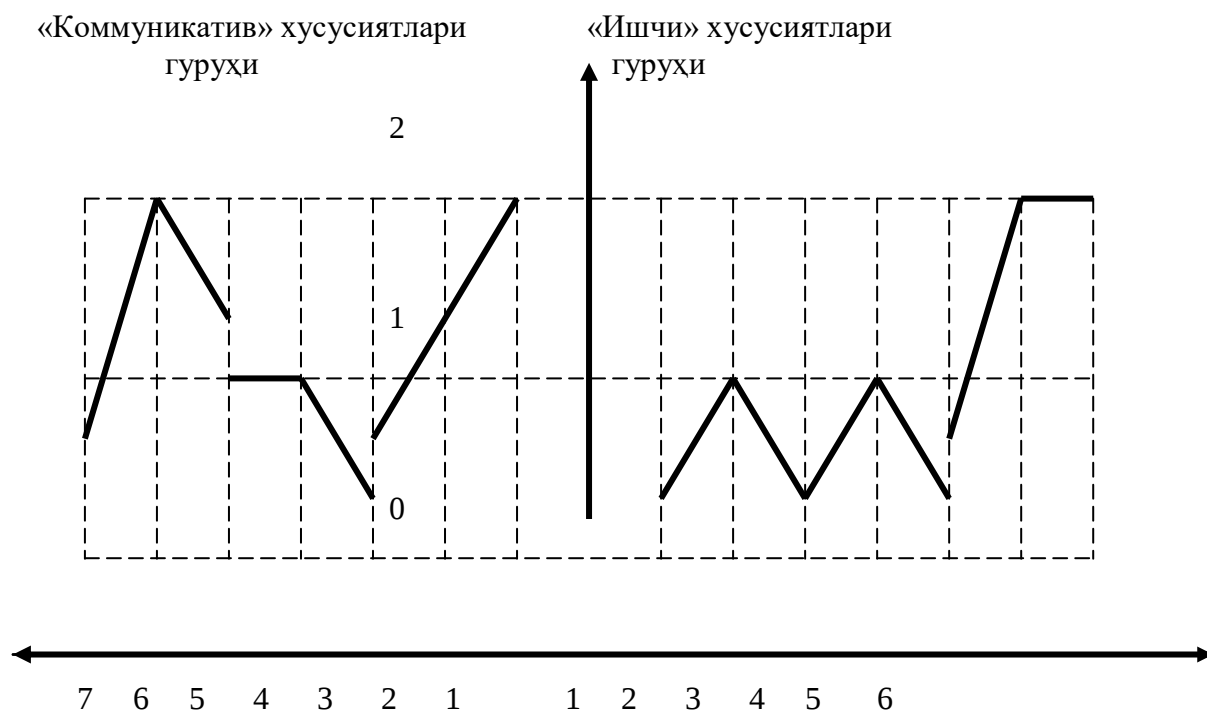
Мазкур жадвал асосида раҳбар ҳар бир талабанинг қайси талабни «тўлиқ», «қисман» ва «бажармаган» лиги ҳақида маълумотга эга бўлиб, иш бўйича унга керакли маслаҳатлар беради.

Масалан, бизнинг ҳолда «коммуникатив» хусусиятлари гуруҳида 3-банди ва «ишчи» хусусиятлари гуруҳидан 1-банди, 3-банд ҳамда 5-бандларга асосий эътиборни қаратиш зарур бўлади ва шу бўйича уни ривожлантириш устида кўпроқ иш олиб бориш белгиланади. Ундан кейин эса талабанинг «1» балл билан баҳоланган (талабнинг «қисман» бажарилиши) банди бўйича маслаҳатлар берилади.

Ишга бундай ёндошиш, яъни иқтидорлилик сифатларини аниқ белгилаб, уни чуқур таҳлил қилиш билан тегишли зарур маслаҳатлар бериб, кузатиш, талабаларнинг иқтидорлилик фаолиятини мувофиқ бошқариш имконини берибгина қолмасдан, талабанинг қайси сифатини кўпроқ ривожлантириш зарурлигини пайқаб, унга масъулият билан қарашига ва бўлажак касбига тушунган ҳолда меҳр қўйишига олиб келади.

5-босқичда талаба иқтидорлилик белгиси ва хусусиятларининг қай даражада такомиллашганлигини кўрсатувчи график қилинади.(1-расм)

Бунинг учун абсисса ўқиға маълум масштабда иқтидорлиликни белгиловчи хусусиятлари гуруҳлари иккига бўлиниб, унинг икки томонига қўйилади. Ордината ўқиға эса ана шу мезонларни баҳолаш баллари қўйилади.



1-расм. Иқтидорликни такомиллаштириш динамикаси схемаси.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Республика олий таълим муассасаларида таҳсил олаётган, илмий-тадқиқот фаолияти билан шуғулланаётган иқтидорли ёшларни янада қўллаб-қувватлаш тўғрисида”ги 2021 йил 9 сентябрдаги ПФ-6309-сон [Фармони](#)
2. Алексеев В.Е. Ўсмирларда ижодкорлик кўникмаларини ривожлантириш. -Т.: Ўқитувчи, 1992. - 88 б.
3. Алимов Н., Тоғаев Х. Техникавий ижодкорликда мақсад, мезон ва талабалар ижодкорлик қобилияти уйғунлиги // Касбий таълим муаммолари: Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. –Самарқанд: СамДАҚИ, 2003. –Б. 62-64.

ЎҚУВЧИЛАРНИ ТЕХНИК ИЖОДИЙ ФАОЛИЯТГА ТАЙЁРЛАШНИНГ ПСИХОЛОГИК–ПЕДАГОГИК МУАММОЛАРИ

Алимов Нормурод Носирович

Пед.фан.ном., доц. ЎзМУ Жиззах филиали

Алиқулов Салоҳиддин Турдимуродович

Пед.фан.ном., доц. ЖизПИ

Аннотация: Ўқувчиларни илмий – техник ижодкорлик фаолиятига тайёрлаш жараёнидаги мавжуд психолого–педагогик муаммолар (ижодкорликка ўргатишнинг самарали методларини ишлаб чиқиш, ўқувчиларда ижодий қобилиятни ривожлантириш, инсон омилини фаоллаштириш) уларнинг фаоллигини ошириш ва мақсад сари йўналтириш, ундан эса ижодкорлик фаолиятга бошқариш борасида таҳлилий хулосалар келтирилган.

Таянч сўзлар: Ижодкорлик, техник ижодкорлик, ижодий фаолият, ижодий қобилият, муаммоли вазият.

Мустақил Республикамизда шаклланаётган бозор иқтисодиёти таълим тизими олдида жаҳон стандартлари талабларига жавоб бера оладиган, салоҳиятли, чاقқон, (ҳаракатчан), ишлаб чиқариш ва ижтимоий соҳадаги янгиликларни фаол қабул қила оладиган ва ярата олишга қобилиятли мутахассисларни тайёрлаш вазифасини қўйди. Янги