



TECHNOLOGY OF TRAINING YOUNG PEOPLE FOR ADDITIONAL PROFESSIONS IN THE "TEACHER-APPRENTICE" METHOD

Nafosat Taimurodova,

Master of the 1st stage of the Pedagogical Institute of
Karshi State University

Annotation

The social, economic and spiritual image of the society depends in many respects on the high intellectual potential of the staff. Thus, the formation of the training system should be based on the prospects of socio-economic development of the country, Modern achievements of science and technology, as well as the needs of society.

In the age of science and technology, the rapid development of manufacturing, mechanization and technology of agriculture, advances in science and culture, as well as influencing the interests and abilities of young people, create practically endless opportunities for them to choose a career based on the needs of the time.

Keywords: teacher-student, tradition, profession, education, upbringing

Аннотация

От высокого интеллектуального потенциала кадров во многом зависит социально-экономический и духовный облик общества. Таким образом, формирование системы подготовки кадров должно основываться на перспективах социально-экономического развития страны, современных достижениях науки и техники, а также на потребностях общества. В век науки и техники бурное развитие производства, механизации и техники сельского хозяйства, достижения науки и культуры, а также влияющие на интересы и способности молодежи создают для нее практически безграничные возможности выбора карьеры на основе потребности времени.

Ключевые слова: учитель-ученик, традиция, профессия, образование, воспитание.

Annotatsiya

Жамиятнинг ижтимоий, иқтисодий, маънавий қиёфаси кўп жиҳатдан кадрларнинг юксак, интеллектуал салоҳиятига боғлиқ. Шундай экан кадрлар тайёрлаш тизими шакллантириш мамлакатнинг ижтимоий - иқтисодий тараққиёти истиқболларидан, фан-техника ва технологиянинг замонавий ютуқларидан, шунингдек, жамият эҳтиёжларидан келиб чиқиши лозим. Фан-





техника тараққиёти асрида ишлаб чиқариш соҳасининг жадал суръатларда ривожланаётганлиги, қишлоқ хўжалигини механизациялаш ва технологиялаштириш, илм-фан ва маданиятни юксалтириш соҳасидаги қўлга киритилаётган ютуқлар ёшларнинг қизиқишлари ва қобилиятларига таъсир кўрсатиш билан бир қаторда даврнинг талабэҳтиёжларидан келиб чиқиб касб танлашлари учун амалий жиҳатдан чексиз имкониятларни яратмоқда.

Kalit so`zlar: Ustoz-shogird, an`ana, kasb-hunar, ta`lim, tarbiya

Kirish



Ma`lumki, Prezidentning “O`quvchi-yoshlarni kasb-hunarga tayyorlash tizimini rivojlantirish bo`yicha qo`shimcha chora-tadbirlar to`g`risida”gi qarori loyihasi e`lon qilindi. Quyidagilar yangi tizimni amalga oshirishning asosiy yo`nalishlari etib belgilandi:

- ichki va xalqaro mehnat bozorida raqobatbardosh kasblarga bo`lgan ehtiyojni aniqlash va zarur malakaviy ko`nikmalarni belgilash;
- umumiy o`rta ta`lim muassasalari mutaxassisleri tomonidan o`quvchilarni 7-sinfdan boshlab kasb-hunar egallash va Internet tarmog`i orqali xizmatlar ko`rsatish (ishlar bajarish) yo`li bilan o`zini o`zi band qilish yo`nalishlariga qiziqishlarini aniqlash va bunday o`quvchilarning ma`lumotlari bazasini yaratish;
- kasb-hunar egallash va frilansingga qiziqishi yuqori bo`lgan o`quvchilar ma`lumotlari bazasini umumiy o`rta ta`lim muassasalari bitiruvchilari bandligi

elektron bazasi bilan integratsiya qilish, onlayn monitoring olib boruvchi axborot tizimini yaratish;



- umumiy o'rta ta'lim muassasalari o'quvchilarining kasbiy moyilligi bo'yicha o'tkazilgan tahlillar asosida 9-sinfdan so'ng kelgusida aniq ishchi kasblar bo'yicha kasb-hunar maktablarida ta'lim olishi mumkin bo'lgan o'quvchilar o'rtasida kasbga yo'naltirish ishlarini olib borish;
- Mahalla va oilani qo'llab-quvvatlash vazirligi tomonidan tasdiqlangan ro'yxatlar asosida kam ta'minlangan oilalar farzandlari bo'lgan 10-sinf o'quvchilariga ularning qonuniy vakili roziligi asosida kasb-hunar va frilansingga o'rgatuvchi barcha davlat va nodavlat tashkilotlarda o'qish xarajatlarini qoplovchi hujjatlar (vaucherlar) berish;
- bitiruvchilar uchun tegishli kasblar bo'yicha o'quv reja va dasturlar, amaliyotlar o'tash tartibi, o'quv-metodik qo'llanmalar ishlab chiqish va joriy etish;
- umumiy o'rta ta'lim muassasalari o'quvchilarini kasbga yo'naltirish ishlarini samarali shakllarini ishlab chiqish va joriy etish;
- umumiy o'rta ta'lim muassasalarining 10–11-sinf o'quvchilariga tanlov fanlari yo'nalishidagi (variantiv) o'quv reja asosida kasb-hunarga yo'naltirish;
- manfaatdor vazirlik va idoralar, mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan birgalikda hamda tadbirkorlik sub'ektlari bilan hamkorlikda kasb-hunar yo'nalishlari bo'yicha sertifikatga ega umumiy o'rta ta'lim muassasalarining 11-sinf bitiruvchilarini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish;
- respublika ta'lim tashkilotlari bilan hamkorlikda ilg'or xorijiy tajriba asosida umumiy o'rta ta'lim muassasalari bitiruvchi sinf o'quvchilarini kasb-hunarga yo'naltiruvchi va o'rgatuvchi mutaxassislar malakasini oshirish va qayta tayyorlash kurslarini tashkil etish.

Adabiyotlar Tahlili va Metodologiyasi

Shu nuqtai nazardan paytda xalqimizda o'z farzandlarini hunarli qilib voyaga etkazish borasidagi anʼana yaʼni farzandlarni eng munosib ustalarga shogirdlikka berish orqali kasb-hunar o'rgatish udumi ham mavjud. Chunki xalqimizda ilmu-hunar doimo ulug'langan va hunar o'rganishga daʼvat qilingin. Anʼanaga ko'ra ota-ona o'z farzandini ustozga “eti sizga, suyagi bizga” iborasi asosida topshirgan, “yigit kishiga qirq hunar ham oz” qabilida ish ko'rilgan. Shogird hunar o'rganib, maʼlum mahoratga erishgach, ustozning “oq fotiha”si ostida mustaqil usta sifatida ish boshlagan va umrining oxirigacha bu “oq fotiha”ga sodiq qolgan. Bu esa o'z o'rnida kasbga sadoqat, ustozga hurmat, kasb taraqqiyotining asosi ham edi.

Shu jihatdan olib qaralganda o'zbek mentalitetiga xos bo'lgan “ustoz-shogird” anʼanasi asosida kasb-hunar o'rgatish jarayonini olib qarasak, u nafaqat mintaqaviy,





xududiy xarakterga ega, balki uning ustuvorligi jahon tajribalari bilan ham uyg'unlik kasb etishidir. Xususan:

- “Ustoz-Shogird” anʼanalari asosida qo'shimcha kasb o'rgatish ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish talabi sifatida barcha xalqlarga xos;
- Umuminsoniy mezon va andozalarga asoslanganligi, ilg'or tajribaning maʼlum shaxs va xalqda rivojlanganligi, umumehtiyoj va shaxsiy manfaatning yuqoriligi bilan ajralib turadi;
- Taraqqiyotni taʼminlashda, tajriba almashishda eng qulay usul hisoblanadi;
- tarixiy anʼana sifatida jadallashuv jarayonida ham o'z o'rnini yo'qotmagani, yashovchanligi bilan dunyo andozalariga mosdir.
- Bu borada yurtimiz nomini jahonga keng yoyishda ajdodlar tomonidan yaratilgan, asrlar davomida shakllangan milliy anʼana va qadriyatlarni dunyoga namoyish etish, xorij tajribalari asosida uni boyitish, tajriba almashish g'oyat muhimdir.

Mulohaza va Takliflar

Manbalar tahlili va o'tkazilgan tajriba-sinov ishlari natijasida “ustoz-shogird” anʼanalari asosida yoshlarni qo'shimcha kasbga tayyorlash – samarali shakllardan biri, degan xulosaga kelindi. Uning samarali natijasida: mehnat madaniyati, sharqona



odob-axloq, insonparvarlikni tarbiyalash; yakka tartibda ishlash (individual kasbiy faoliyat)ga tayyorlash; jamoada ishlash (jamoaviy kasbiy faoliyat)ga tayyorlash; ijtimoiy kasbiy faollikka o'rgatish; kichik va o'rta biznes, xususiy tadbirkorlik ko'nikmalari shakllanadi. Istiqlol sharofati bilan ajdodlarimiz tomonidan asrlar davomida yaratib kelingan bebaho maʼnaviy meros, unutilgan qadriyatlarni qayta tiklash, milliy o'zlikni anglash masalasi hukumat darajasiga ko'tarildi. Ildizi qadim o'tmishdan quvvat olgan “Ustozshogird” munosabatlari har

qachongidan ko'proq mustahkamlanmoqda, bilim berishda zamonaviy taʼlimni maʼnaviy qadriyatlar asosida takomillashtirishga alohida eʼtibor qaratilmoqda.





Qadim Sharq xalqlarida ustoz nomi bilan yuritiluvchi zotlarning qadr-qimmati hamisha yuqori bo'lgan. Asrlar davomida shakllanib, milliy qadriyat darajasiga ko'tarilgan “Ustoz-shogird” anʼanasi qadimdan turli sohalarda malakali mutaxassislar tayyorlash bo'yicha o'qitish-o'rgatishning sinalgan va samarali shakli hisoblanadi. Azal-azaldan ota-bobolarimiz nafaqat hunar o'rganish, hatto ilm olishda ham “ustozshogird” anʼanasidan samarali foydalanib, yuksak natijalarni qo'lga kiritganlar. Anʼana – kishilar hayotida o'ziga xos o'rin tutgan, avloddanavlodga o'tib takrorlanadigan ijtimoiy hodisa, tartib va qoidalar majmuidir. “Ustoz-shogird” anʼanasi – ilg'or yoki zarur ish tajribani, mahorat, bilim, ko'nikma va malakalarni maʼlum qoida hamda kelishuv asosida individual o'rgatish jarayonidir. Bu borada “ustoz-shogird” anʼanasining ustuvor jihatlari quyidagilardan iborat: – insonparvarlik yondashuvi asosida individual ishlash; – ijodiy ishlash, izlanish, tavakkalchilik; – qulaylik, erkinlik, moslashuvchanlik. “Ustoz-shogird” anʼanasi o'zining chuqur tarixiy ildizlari va tajribasiga ega. Ayni paytda bu faoliyat kishilarning foyda olish maqsadida, jamiyatning maʼnaviy-axloqiy meʼyorlari, amaldagi qonunlari doirasida mahsulotlar ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish borasidagi mustaqil tashabbuskorlik faoliyati sanaladi hamda ushbu tushuncha mustaqillik yillarida tadbirkorlikning bir qismi sifatida isteʼmolda keng qo'llanilib, kishilar ongida mustahkam o'rin egalladi. “Ustoz-shogird” anʼanasi shogirdlar bilan bevosita ishlash, ularning individual xususiyatlarini inobatga olgan holda yondashish, mavjud iqtidorlarining yanada rivojlantirilishi uchun qulay shartsharoitni yaratishi bilan yanada ahamiyatlidir. Bu kabi holatlar yoshlarda nafaqat tadbirkorlik ko'nikmalarini, balki mehnat va ishlab chiqarish faoliyatiga masʼuliyat bilan yondashish, o'zgarlar mehnatini qadrlash, halol mehnat qilish, mehnat samaradorligidan g'ururlanish kabi maʼnaviy-axloqiy sifatlarni ham tarbiyalaydi. “Ustoz-shogird” anʼanasi barcha davrlarda ham ko'p qirrali jarayon hisoblangan va munosabatlar kasbiy bilim, ko'nikma, malakalarda ifodalanib, ularning ijtimoiy faolligi jamiyat talablari asosida faoliyat olib borishlarida aks etadi. Natijada, ustoz-shogirdlik anʼanasi ko'pgina maqsadlarni, vazifalarni amalga oshirishga qaratilgan jarayonga aylanib boradi. Yuqoridagi fikrlardan kelib chiqib aytish joizki, ustoz nafaqat bilim beradi, kasb-hunar o'rgatadi, balki u zamonaviy sharoitda, globallashuv asrida quyidagi funktsiyalarni ham bajarishiga to'g'ri kelmoqda: – axborot beruvchi – kasb-hunarni jamiyat ijtimoiy hayotida tutgan o'rni haqida tushunchalar berishi, zamonaviy asbob-uskunalar bilan ishlash tizimini bilishi, har bir bajariladigan ish yuzasidan aniq fikr bildirishi va harakatda ifodalab berishi lozim; – tashkil etuvchi – aniq maqsad sari reja asosida ish ko'rishi, yangiliklarni his qilishi, tashkilotchilik ko'nikma va malakalarini egallangan bo'lishi lozim; – baholovchi – bajarilgan ishning sifatini,





maqsad va natija uyg'unligini ko'ra bilishi, ko'nikma va malakalarni egallanganlik darajasiga tahliliy baho berishi kerak; – tuzatuvchi – zarur o'rinlarda mavjud layoqat, individual o'ziga xos xususiyatlarni payqab olishi, yo'l qo'yilgan xatoliklarni o'z vaqtida aniqlab, bartaraf etishi va kerakli tomonga yo'naltira olishi, ijtimoiy javobgarlikni his eta olishi darkor; – nazorat qiluvchi – bilim, ko'nikma va malakalarning shakllanganlik darajasini aniqlovchi, xulosalash qobiliyati ega va har bir xatti-harakatni kuzatuvchi bo'lishi lozim Ustoz har bir ishda, amalda va har qadamda unga amal qilishi zarur.

Shu o'rinda “ustoz-shogird” munosabatlarida ustozda shakllanishi lozim bo'lgan shaxsiy fazilatlar quyidagicha tavsif etildi:

– Muvaffaqiyatni ko'zlagan holda olg'a odimlash, muntazam o'z ustida ishlash va malakani oshirib borish; – shogirda o'z-o'zini va o'zgalarni hurmat qilishni tarbiyalash;

– Shogirdga tarbiyaviy taʼsir ko'rsatishda o'zi ibrat va namuna bo'lishi;

– Yoshlarda burch, masʼuliyat, javobgarlik hissini shakllantirib borish;

– Ijobiy qaytuvchan aloqani o'rnatishda tarbiya usullaridan samarali foydalanish;

– Shogirdning ruhiyati, maʼnaviyatiga ijobiy taʼsir ko'rsatish va o'z o'rnida talabchan bo'lish. Yoshlarni “ustoz-shogird” munosabatlari asosida qo'shimcha kasbga tayyorlash ehtiyojidan kelib chiqqan holda bozor iqtisodiyoti sharoitida ular kelajakda egallashi lozim bo'lgan tadbirkorlik ko'nikmalarning tavsifnomasini ishlab chiqildi:

– Tashabbuskorlik – yangi g'oyalarga asoslangan holda faoliyat ko'rsatish, faoliyat mahsulining nafaqat o'zi, oilasi, balki jamiyat uchun foydaliligini taʼminlash;

– Tavakkalchilik – qo'shimcha foyda olish maqsadidagi harakat, ayni vaqtda zarar ko'rish ehtimoli borligini ham unutmashlik;

– Moslashuvchanlik – ishlab-chiqarish jarayonlari, shartsharoitlar, ijtimoiy muhit hamda rivojlangan bozor iqtisodiyotiga moslashish;

– Sinchkovlik – bozorning o'zgarib turuvchi narx-navolari, talab va takliflarni ilg'ay olish;

– Ehtiyotkorlik – o'zi, oilasi va mamlakat iqtisodiyotiga hech qanday zarar keltirmagan holda ish yuritishi; – yaratuvchanlik – mahsulotning yangi turlarini yarata olishi, samarali usullarni o'ylab topishi, sarf-harajatlarni kamaytirish yo'llarini izlashi;

– Boshqaruvchanlik – maqsadga erishishida duch kelgan muammolarning sababi va echimlariga nisbatan real baho berish, rejali ish tutish va oqilona nazoratni amalga oshirishi;

– Ziyraklik – mahsulotni yaratish va sotishda bozor iqtisodiyoti sharoitlari, talablariga monand aholi ehtiyojlarini hisobga ola bilish. Bundan tashqari hozirda





kasb - hunar o'rgatilayotgan shaxsiy ustaxonalarda, turli kasbga o'rgatish o'quv markazlarida ajdodlarimizning uzoq yillik tajribalari asosida vujudga kelgan ustoz-shogird udumi huquqiy - meʼyoriy asoslarsiz va ko'r-ko'rona qo'llanilayotgani nafaqat fuqarolik huquqiy mezonlari va bozor iqtisodiyoti talablariga, balki, o'quvchi - Yoshlarimizni axloq - odobiga va bilim darajasiga, umuman, ularning maʼnaviyatini shakllanishiga salbiy taʼsir etayotganligining guvohi bo'layapmiz.

Xulosa

1. Kadrlar malakasini oshirishning eng muhim vositasi kasbiy tayyorgarlik bo'lib, u tashkilot xodimlariga yangi kasbiy ko'nikmalar va bilimlarni bevosita o'tkazish jarayoni sifatida tushuniladi. Kasbiy ta'lim va rivojlanish bitta maqsadga xizmat qiladi - tashkilot xodimlarini ularning oldida turgan vazifalarni muvaffaqiyatli bajarishga tayyorlash. Ishlab chiqarish-texnik maqsadlar nuqtai nazaridan kasbiy ta'lim jarayonida uch bosqich ajratiladi: tayyorlash; qayta tayyorlash; xodimlarning malakasini oshirish.
2. Bozor sharoitida korxonada xodimlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimi manfaatlar mutanosibligiga asoslanadi. Bir tomondan, bunday tizim ishlab chiqarishning ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojlarining o'zgarishiga tezda javob berishi kerak, ikkinchi tomondan, xodimlarga ularning qiziqishlariga muvofiq bilim olish imkoniyatini ta'minlashi kerak.
3. Ta'lim dasturlari samaradorligini baholash kasbiy tayyorgarlikni boshqarishning eng muhim vazifasidir, chunki o'qitish xarajatlari kadrlar malakasini oshirishga investitsiya sifatida harakat qilishi kerak. Ta'lim sifatini baholash mezoni dastur yo'naltirilgan o'quv maqsadlariga erishish darajasidir.
4. Xorijiy mamlakatlar tajribasi ko'rsatganidek, ishlab chiqilgan konsepsiyalar xodimlarni boshqarish tizimini rivojlantirishda katta ahamiyatga ega; amaliyotda sinovdan o'tkazildi. Eng muhimlari orasida xodimlarni maksimal samaradorlik bilan rivojlantirishga imkon beradigan "o'quv tashkiloti" kontseptsiyasi mavjud, chunki u kompaniyaning mavjud resurslari orasida xodimlarning etakchi rolini tan olish orqali biznesga yangi yondashuvga asoslanadi.

Adabiyotlar Ro`yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi Andijon davlat universiteti pedagogika kafedrasida yoshlarni qo'shimcha kasbga tayyorlashda anʼanaviy-zamonaviy uslub (uslubiy qo'llanma) Andijon – 2017
2. YuNESKOning "Texnikaviy kasb-hunar ta'limi to'g'risida"gi Konventsiyasi. 1998 yil, 10 noyabr`.





3. Abduvalieva M.I. KHK lari o'quvchilarining kasbiy moslashuvini shakllantirish va rivojlantirish. Pedagogika fanlari nomz. diss. –T.: 2008 y.,
4. Abdullaev O., Ismoilov R. Kichik va o'rta biznesni boshqarish. O'quv qo'llanma. Namangan, 2001. 116 b. 69
5. Abdullaeva R. Hunarmandchilikda tadbirkorlikni rivojlantirishning xorij tajribasi. Biznes-Expert jurnali, Nomer: №4(88)-2015.
6. Antipova T.B. Traditsionnye remesla i promysly v «kormyashem landshafte» nijnego Povolj`ya: poteri i obreteniya. Obshestvo. sreda. razvitie (terra humana). Nauchnyy jurnal vklyuchen v spisok VAK Rossii. ISSN: 19975996.
7. Bakieva I.A. O'zbekistonda tadbirkor kadrlar tayyorlash tizimi va uni isloh qilish xususiyatlari. Respublika ilmiy-amaliy anjuman tezislari to'plami. –T.: TDIU. 2011
8. Jalolov A. Kasb qanday tanlanadi? –T.: Yangi asr avlodi, 2010. B.186. 1

