



PHILOSOPHICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF DEVELOPMENT OF YOUNG SPECIALISTS

Jumagul Kholmiraeva
Independent researcher
Fergana State University
Fergana, Uzbekistan

ABOUT ARTICLE

Key words: professional development, moral integrity, critical thinking, logical thinking, moral education, moral disorder, personnel strategy.

Abstract: The article discusses the education of young people, their development and its features, as well as philosophical and methodological aspects of this issue, and provides suggestions and recommendations.

Received: 25.05.25

Accepted: 27.05.25

Published: 29.05.25

YOSH MUTAXASSISLARNI RIVOJLANTIRISHNING FALSAFIY-METODOLOGIK JIHATLARI

Jumagul Xolmirzayeva
Mustaqil izlanuvchi
Farg'ona davlat universiteti
Farg'ona, O'zbekiston

MAQOLA HAQIDA

Kalit so'zlar: kasbiy taraqqiyot, axloqiy komillik, tanqidiy tafakkur, mantiqiy fikrlash, ma'naviy ruhiy tarbiya, ma'naviy buzilish, kadrlar strategiyasi

Annotatsiya: Mazkur maqolada yoshlarni tarbiyalash, ularning rivojlantirish va uning o'ziga xos xususiyatlari, shuningdek ushbu masalaning falsafiy va metodologik jihatlari xususida so'z boradi va taklif va tavsiyalar beriladi.

ФИЛОСОФСКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Джумагул Холмирзаева
Независимый соискатель
Ферганского государственного университет
Фергана, Узбекистан

О СТАТЬЕ

Ключевые слова: профессиональное развитие, моральная целостность, критическое мышление, логическое мышление, моральное воспитание, моральное расстройство, кадровая стратегия.

Аннотация: В статье говорится о воспитании молодежи, ее развитии и его особенностях, а также философских и методологических аспектах этого вопроса, даются предложения и рекомендации.

KIRISH

Bugungi kunga kelib yosh mutaxassislarni tarbiyalash ishiga bugungi kunda har qachongidan ko'proq e'tibor qaratilgan. Hozirgi vaqtda mamlakatimizda 300 dan ortiq ilmiy-tadqiqot muassasalari, oliy o'quv yurtlari, tajriba-konstruktorlik tashkilotlari, ilmiy-ishlab chiqarish korxonalari, kichik innovatsion markazlar va boshqa ilmiy-texnikaviy tuzilmalar faoliyat yuritmoqda. [4; 237]

Yosh mutaxassislarning faoliyatining ma'naviy ruhiy aspektlari ixtiyoriy jamiyatda muhitning, kasbiy doiraning va shaxsiy rivojlanishning muhim jihatlarini qamrab oladi. Bunda yosh mutaxassislar o'zlari uchun ma'naviy va ruhiy rag'batlanish manbalari, shuningdek, professional faoliyatlarida samaradorlikka erishish uchun muhim omillar ko'zda tutiladi. Kelgusi jihatlarini ko'rib chiqish mumkin: Falsafada faoliyat insonga xos bo'lgan va tashqi dunyoni oqilona o'zgartirishga qaratilgan faollikning alohida shakli sifatida tavsiflanadi. Ijtimoiy falsafada faoliyat ijtimoiy jarayonlarni amalga oshirish, insonning o'z imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish, o'zini qurshagan dunyo bilan aloqaga kirishish usuli sifatida qoraladi. [10; 186]

MATERIALLAR VA METODLAR

Yosh mutaxassis faoliyati jarayoni va unda yuzaga kelishi kutilayotgan muammolarning ijtimoiy-falsafiy jihatlarini tizimli o'rganish ishlari Paryagina, Bratitsenko, Giddens va boshqalarning asarlarida o'rganilgan. Tadqiqotning predmeti yosh mutaxassis faoliyatini takomillashtirish va rivojlantirish imkoniyatlari xamda vositalarini aniqlashdan iborat. Tadqiqotda analiz va sintez, kompleks yondashuv, tizimli-funksional yondashuv, kontent analiz, qiyosiy tahlil kabi ilmiy bilish usullaridan foydalanilgan.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Yosh mutaxassislar faoliyatini tashkil etishning falsafiy metodologik jihatlarini ko'plab muhim prinsiplarga asoslanadi. Ushbu metodologiyada doimiy ravishda yoshlarning kasbiy saviyasini oshirish, ularning ijodiy va muallimlik qobiliyatlarini rivojlantirish, shuningdek, mehnat falsafasini shakllantirish maqsadlari mustahkamlanadi. Quyida bu jihatlariga tadqiqot qilinadi:

1. Tanqidiy tafakkur: Yosh mutaxassislarning inson huquqlariga va erkinliklariga hurmat qilishni inkor etadigan fikrlarni tanqid qilish, ularni mustaqil baholash va nazariy xulosalar qilishga rag'batlantirish.

2. Insonparvarlik prinsipi: Bunday prinsiplar yosh mutaxassislarning ijodiy ishlash usullarini va muhitlarini qiziqitirish, ulashish va insonlarning manfaatlarini hisobga olish prinsipida tashkil etiladi.

3. Kelajakka yoʻnalish: Yosh mutaxassislar faoliyati kelajakdagi ilmiy va texnologik tajribalar bilan bogʻliq boʻlishi kerak, yaʼni boʻlajakdagi kutilgan oʻzgarishlarga tayyorlik koʻrish.

4. Maʼnaviy-ruhiy tarbiya: Yosh mutaxassislarga ichki ruhiy ravishda rivojlanish, oʻz-oʻzini anglash va ijodkorlik qobiliyatlarini rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratish. “Fuqarolarda millat taqdirini, Vatan istiqbolini belgilovchi vazifalarga ishonch boʻlsa, bu vazifalarni amalga oshirish uchun ular astoydil mehnat qilsalar va bu mehnat natijalari yangicha tafakkur va sharqona axloq odob va estetik madaniyat bilan yoʻgʻrilgan boʻlsa barkamol avlod tarbiyasi toʻgʻri amalga oshirilayotgani koʻrinadi”. [1; 6207-6213]

5. Taʼlim va tayyorlash: Yosh mutaxassislarning har tomonlama taʼlim olishi, ularning turli sohalarda malakalarini oshirish uchun tegishli kurslar, stajirovkalar va konferensiyalar tashkil qilinadi.

6. Jamoatchilik oʻrni: Yosh mutaxassislar oʻz faoliyatlarida jamoatchilik fikrini hisobga olishlari va uni mustahkamlash yondashuvi muhimdir. Oʻzbekiston Respublikasi Prezidenti taʼkidlaganidek, “oʻgʻil-qizlarimizning ijtimoiy faolligi, Vatan va xalq taqdiriga dahldorlik hissi kuchayib borayotganini, zamonaviy, demokratik Oʻzbekiston davlatini barpo etishda navqiron avlodimizning munosib ishtirok etayotganini barchamiz minnatdorlik bilan eʼtirof etamiz”. [5; 489]

Ushbu prinsiplar asosida yosh mutaxassislarning faoliyatini tashkil etish falsafiy metodologiyasining samaradorligini taʼminlaydi, shu bilan birga, ularning ijodiy potensialini ham rivojlantiradi.

“Yosh mutaxassis xodimlar axloqiy-maʼnaviy buzilishining ikki turi mavjud: birinchisi - yosh xodimning tajribasizligi, qonun va buyruqlarni bilmasligi, qiyin sharoitlarda oʻzini yoʻqotib qoʻyishi tufayli boʻladigan kasbiy buzilish; ikkinchisi - moddiy va maʼnaviy ishlab chiqarish sohasida ishlab, tajriba orttirgan xodimlarning qonunlardagi kamchiliklarni anglab, hamma narsani tushungan holda, boylik orttirish maqsadida, ongli ravishda axloqiy yomonlikka yoʻl qoʻyishi asosida yuzaga keladigan axloqiy-maʼnaviy buzilish”. [3; 257]

Fikrimizcha yosh mutaxassisni rivojlantirishdan avval unda mavjud ijobiy va salbiy sifatlarni aniqlash olish muhimdir. Bunda ijobiy jihatlar uni tezroq oʻsishi uchun xizmat qilsa, salbiy jihatlari toʻsiq vazifasini oʻtaydi. Ulardan biri albatta axloqiy buzilishdir. Agar yosh mutaxassis axloqiy buzilishni boshlagan boʻlsa uni rivojlantirish uchun albatta axloqiy buzilishga sabab boʻlgan omillarni aniqlash va bartaraf etish zarur boʻladi. Yuqorida koʻrsatilgan qarashlarda axloqiy buzilishini oldini olish boʻyicha sodda gapirganda maʼnaviy rivojlanish uchun nima qilish

zarur degan masalada fikr yuritilmoqda. O'ylashimizcha bu tavsiya va takliflarni yanada boyitish mumkin.

“Hozirgi bosqichda ustoz-shogird tizimi, bir tomondan, bilim, ko‘nikma va munosabatlarni tizimli ishlash orqali tajribaliroq xodimdan kamroq tajribaga ega bo‘lgan xodimga o‘tkazishni ta‘minlaydigan kadrlar texnologiyasi sifatida qaraladi”. [2; 32-36] Ya‘ni ustoz shogird tizimi orqali yosh mutaxassis tarbiyalanadi xamda rivojlantiriladi va jamoaning taraqqiyoti uchun xizmat qiladi. Bu nazarimizda bugungi kundagi eng muhim metodologik manba sifatida namoyon bo‘ladi. Shu bilan birga yosh mutaxassislar faoliyatini yanada rivojlantirishning falsafiy gnoseologik jihatlarini ochib bermoqda.

“Ustoz-shogird tizimi quyidagilarni o‘z ichiga oladi: - xodimlarning malakasini oshirish; - korporativ madaniyatni qabul qilish orqali shogirdlar o‘rtasida qimmatli ish yo‘nalishlarini rivojlantirish bo‘yicha tadbirlarni o‘tkazish; - muassasa yoki tashkilotning strategik raqobatbardoshligiga erishish uchun kadrlarni saqlab qolishga qaratilgan chora-tadbirlar majmuini amalga oshirish va boshqalar”. [12; 286-288]

Yuqorida ko‘rsatilgan omillari yosh mutaxassislar dunyoqarashini o‘shishga olib keladi, shuningdek, tafakkur tarzi o‘zgaradi. Ayni paytda ushbu omillar hozirgi vaqtda ko‘plab korxona va tashkilotlar uchun metodologik asos bo‘lib xizmat qilishi mumkin.

“Agar jamoada do‘stona muhit mavjud bo‘lsa va yaqin atrofda doimo yordam berishga tayyor bo‘lgan hamkasbi bo‘lsa, yangi kelgan odam ishdan ketish haqida o‘ylamaydi. Yangi xodimlarning martabasi o‘shishi tezlashadi. Xodim amaliyotni tezroq yakunlaydi. Ustoz boshlang‘ich bilimlardagi kamchiliklarni o‘z vaqtida payqaydi va ularni to‘ldirishga yordam beradi, shogirdning savollariga o‘z vaqtida javob beradi, buning natijasida shogird kamroq xato qiladi.

Kelajakda olingan bilimlar martaba o‘shishi uchun foydali bo‘ladi, ishda samarali qarorlar qabul qilishiga va xatolardan uzoq bo‘lishiga yordam beradi. Xodimlarning ish beruvchiga sodiqligini oshiradi. Yangi xodim korxona g‘amxo‘rlik qilayotganini ko‘radi va tushunadi. Rahbariyat va hamkasblar uni yarim yo‘lda kutib olishadi, qulay bo‘lishiga yordam berishadi va uning mahoratiga shunchaki tashqaridan baho berishmaydi. Bu e‘tibor yangi kelgan xodimning boshqaruvga munosabatini yaxshilaydi”. [8; 799]

Yuqorida yosh mutaxassis faoliyatini rivojlantirish bo‘yicha berilgan tavsiyalar shu ko‘rsatadiki, jarayon u qadar sodda emas, ammo fikrimizga ko‘ra tadqiqotchi tomonidan berilgan ushbu fikrlarga qo‘shilmaslikning iloji yo‘q. Zero bizda ham mazkur fikrni qo‘llab quvvatlovchi kuzatishlar mavjud. “Ustoz shogirdlari duch keladigan muammolarni aniqlashga va ularni rahbariyat e‘tiboriga yetkazishga yordam beradi. Bunday odam moslashish dasturida nimani

yaxshilash kerakligini oqilona tushuntirishi mumkin. Bu yangi kelganlarni tayyorlash tizimidagi kamchiliklarni o'z vaqtida aniqlash va to'ldirishga yordam beradi". [8; 798]

Yosh mutaxassis faoliyatini rivojlantirish bilan bog'liq ushbu fikrga qo'shilamiz. Zero yosh mutaxassisni rivojlantirish uchun avvalo uning nima haqida o'ylayotganini bilishimiz, uning dunyoqarashi, qadriyatlari, axloqiy jihatlari va ma'naviy olami to'g'risida mulohazalarga ega bo'lishimiz darkor. Shunda u bilan bog'liq masalalarni yechishimiz mumkin bo'ladi. Nazarimizda uning ayrim jihatlari metodologik asos sifatida qabul qilish va ommalashtirish zarar qilmaydi.

- "kadrlar siyosati asosini "inson resurslarini" boshqarish va inson kapitalini rivojlantirishda besh yoki undan ko'proq yillarga mo'ljallangan tashkilot (muassasa, firma, korporativ) strategiyasi ishlab chiqish lozim. Bu esa kadrlar salohiyatidan foydalanishni, uni yangilash va takomillashtirishni, motivatsiyani rivojlantirishni ifodalaydi".

- kadrlar strategiyasi mehnat bozoridagi tarkibiy o'zgarishlar, ishchi kuchining global, milliy va xududiy darajadagi xususiyatlarini hisobga olish lozimligini ko'rsatmoqda.

kadr resurslarini boshqarishning yangi usullari va shakllarini amaliyotga joriy etish orqali transport sohasida faoliyat olib borayotgan yosh mutaxassislar mehnat motivatsiyasini va rag'batlar tizimini takomillashtirish orqali kadrlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini muntazam oshirib borish orqali ularning raqobatbardoshligini ta'minlash maqsadga muvofiqdir". [6; 770]

Yosh mutaxassislar faoliyatini rivojlantirish bo'yicha berilgan ushbu qarashlar bugungi kun nuqtai nazarini ifoda etadi. Fikrimizcha ushbu qarash ko'plab soha vakillari tomonidan e'tirof etilsa kerak.

Yosh mutaxassislarni yanada rivojlantirish bo'yicha tadqiqotchi N. Xolmirzayevning "Yoshlarning ijtimoiy faolligini yuksaltirishda mehnat ana'nalarining o'rni" mavzusidagi falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori dissertatsiyasida quyidagilarga guvoh bo'lishimiz mumkin:

"Sog'lom raqobat yosh mutaxassislarni yetuk kadr bo'lib yetishishiga sabab bo'lib, ustoz-shogird munosabatlarida mustahkam pedagogik-psixologik va tashabbuskorlik ko'nikmalarining rivojlanib borishiga xizmat qiladi. Fikrimizcha kasbiy tashabbuskorlikning rivojlanib borish quyidagicha ko'rinishda bo'lishi mumkin:

- o'z kasbiy maqsadi va rejalarini shakllantirish;
- kasbiy zaruriyatni tushunish va foydalanilmagan imkoniyatlarni baholash;
- mentorlikning yangi usul va metodlarini takomillashtirish;
- samarali faoliyatni rejalashtirish ko'nikmalari shakllantirish;
- zamonaviy bilimlarga ega bo'lishga intilish va xorijiy tillarni o'rganish;

- suhbatdoshini tinglay olish malakasi va mulohaza bilan xulosa chiqarish qobiliyatini rivojlantirish;

- kasbga doir maxsus qoidalar va raqamli texnologiyalarni bilish va boshqa jamoadoshlarini tushunish". [11; 59-60]

Mazkur tadqiqot ishida berilgan ushbu fikrlarga e'tiborimizni tortish bilan birga unda berilgan takliflarni yanada boyitish mumkinligini aytishimiz mumkin.

"Ustozlar o'z shogirdlariga tashkilotning tuzilishi, norasmiy tarmoqlarning faoliyati haqida to'g'ri tushuncha berishlari, shuningdek, ularni duch keladigan qiyinchiliklar va ular uchun ochilgan imkoniyatlar haqida o'z qarashlari bilan tanishtirishlari mumkin. Ustoz, o'z navbatida, munosabatlarning ohangini belgilaydi va rivojlanish ehtiyojlarini qondirish uchun yo'nalishni belgilashga yordam beradi". [8; 799]

Shu bilan birga, yosh mutaxassislar faoliyatini rivojlantirishga qaratilgan strategiyalarni tahlil qilib borish va ulardan muvaffaqiyatli foydalanish, kelgusida yoshlarning ish faoliyatida samarali natijalarga erishishini ta'minlaydi.

Yosh mutaxassislarni tarbiyalashda va rivojlantirishi jarayonida ustoz-shogird tizimi uzluksiz jarayon hisoblanib, ... maktab, akademik litsey, kasb-hunar kolleji, oliy o'quv yurtida professor-o'qituvchilar, ishlab chiqarish korxonalarida esa o'z kasbini puxta egallagan, usta nomini olgan tajribali ustozlar murabbiylik qiladilar. [9; 295] Bu hozirgi zamon uchun eng yaxshi metod sifatida ko'rinmoqda.

Shu o'rinda aytish kerakki, yosh mutaxassislarning faoliyatini tashkil etishning evolyusiyasi jamiyatning o'zgarishi va rivojlanishi bilan bog'liq bo'lib, ongli xulq-atvor, novomod bo'lishi, ijodkorlik va yangicha g'oyalarni ilgari surishga muhtoj.

"Bugungi kunda yosh mutaxassislar mehnat salohiyati taraqqiyotining bozor iqtisodiyoti mezonlariga mos emasligi, mavjud zamonaviy mehnat sharoitida bitiruvchilar mehnat salohiyatining pastligi – bularning barchasi, umuman olganda, OTM bitiruvchilarining ichki mehnat bozorida raqobatdoshlik darajasini sezilarli darajada pasaytiradi". [7; 87] Nazarimizda yosh mutaxassislarni rivojlantirish bilan bog'liq mazkur muammoga to'g'ri yondashish zarur. Nega deganda ushbu fikrlar ayni haqiqat desak mubolag'a bo'lmaydi. Bu kabi muammolarni oldini olish yoki bartaraf etish uchun esa yuqori sahifalarda to'htalib o'tgan tavsiyalarni joriy etish foydaliroq bo'ladi fikrimizcha.

Tadqiqotchi N. Xolmirzayevning "Yoshlarning ijtimoiy faolligini yuksaltirishda mehnat ana'nalarining o'rni" mavzusidagi falsafa fanlari bo'yicha falsafa doktori dissertatsiyasida quyidagilarni uchratamiz. "Olib borilgan tadqiqotlarimiz natijasida ustoz-shogird tizimida ustoz va shogirdlarning vazifalarini aniqlash va ishlash jarayoni

texnologiyasini zamonaviy tashkil etish maqsadida quyidagi bosqichlarga ajratishni taklif etamiz:

birinchi, mehnat jamoalarida rahbarlar yosh shogird uchun ustozni aniqlash, unga biriktirish va ularni uchrashtirish.

ikkinchi, ustoz o‘ziga munosib shogird tanlashi, ochiq yuz bilan kutib olishi, hamda jamoada uni shogirdi sifatida tanishtirish.

uchinchi, ustoz va shogirdning bevosita aloqa o‘rnatishi, faoliyat maqsadi, natijasini loyihalashtirish.

to‘rtinchi, ustoz shogirdining faoliyatini rejalashtirishi va ta’lim va tarbiyani amalga oshirish shart-sharoitlarini aniqlash.

beshinchi, shogirdning mehnat faoliyatida ustoz bilan ijodiy va hayotiy hamkorligini innovatsion yondoshuv asosida yo‘lga ko‘yish.

oltinchi, faoliyatni raqamli texnologiyalar ishtirokida yo‘lga qo‘yish hamda erishilgan natijani aniqlash, baholash, umumlashtirish (rahbariyat, ustoz).

yettinchi, erishilgan yutuqlar va aniqlangan kamchiliklarni tahlil etish va tanqidiy tahlil asosida kelgusi rejalarni ishlab chiqish”. [11; 49-50]

Yuqorida bildirilgan qarashlar ham falsafiy nuqtai nazardan katta ahamiyatga ega. Ya’ni kadrlar dunyoqarashini rivojlantirishda muhim ahamiyatga takliflar va xulosalar berilgan. Shu bilan birga metodologik jihatdan barcha sohalar vakillari uchun ham universal uslub vazifasini o‘tashi mumkin. Shu bilan birga zamona zayli bilan keyinchalik transformatsiyaga uchrashi extimoldan xoli emas.

XULOSA

Xulosa o‘rnida aytish mumkinki, “Yosh mutahassislar faoliyatini rivojlantirishning asosiy omillari” mavzusidagi tadqiqotlar jamiyatning mavjud iqtisodiy, madaniy va ijtimoiy sharoitida yosh mutaxassislarning rivojlanishini, ularning ish faoliyatini samarali tashkil etishga qaratilgan. Bu boradagi evolyusiyani ikki asosiy davrga bo‘lish mumkin: birinchi davr, yosh mutaxassislarning tayyorgarlik bosqichlari va amalga oshiriladigan faoliyatlarning samaradorligi; va zamonaviy davr, yosh mutaxassislarga taqdim etilayotgan yangi imkoniyatlar, texnologik o‘zgarishlar va ijtimoiy talablardir desak mubolag‘a bo‘lmaydi nazarimizda.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati:

1. Muhammadievich, G. O. Philosophical fundamentals of including national values in the aesthetic culture of personality in the period of globalization. // Psychology and education, 2021. - № 58(2), P. 6207-6213

2. Быстрова Н.В. Формирование школьной ситемы обучения в нижегородской губернии в 1917-1930 гг // Вестник Брянского государственного университета. 2011. № 1.

С. 32-36.

3. Жуманова Г.И. Жамиятнинг янгиланишида тиббиёт ходимларининг ахлоқий-маънавий ривожлантиришнинг методологик аҳамияти. //Педиатрия. 2023. №3. Б. 257
4. Мирзиёев Ш. М. Янги Ўзбекистон стратегияси. Т.: - “O‘zbekiston”, 2021, – Б. 237.
5. Мирзиёев Ш.М. Халқимизнинг розилиги бизнинг фаолиятимизга берилган энг олий баҳодир. - Тошкент: Ўзбекистон, 2018. – Б.489
6. Назарова Н. Ёш мутахассисларнинг касбий рақобатбардошлик сифатларини шакллантириш (транспорт соҳаси мисолида). // Academic Research in Educational Sciences. olume 3 | Issue 6 | 2022. Б.770
7. Ниязова Н.А. Назарова Ш.Ш. Техника олий таълим муассасаси битирувчисининг рақобатбардошлигини ривожлантириш. // Research focus. VOLUME 1 | ISSUE 1 | 2022 Б. 87
8. Очилова Х. Бўлажак ўқитувчиларни устоз-шогирд тизими асосида касбий фаолиятга тайёрлаш методикасини такомиллаштириш. // Замонавий филология ва лингводидактиканинг долзарб масалалари мавзусидаги халқаро илмий амалий конференция материаллари. 2024-йил 23-24-апрель Б.799
9. Тарбия энциклопедия. – Тошкент: “Ўзбекистон миллий энциклопедияси”, 2010. – Б.295
10. Фалсафа қомусий лугат. Назаров Қ. таҳрири остида. –Тошкент: Шарқ. 2004. – Б.186
11. Холмирзаев Н.Н. Ёшларнинг ижтимоий фаоллигини юксалтиришда меҳнат анъаналарининг ўрни. Фалсафа фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) диссертацияси. – Бухоро, 2021. – Б. 59-60.
12. Цыплакова С. А., Баринаова А.Н., Гришанова М.Н., Царева И. А. Формирование проектной компетенции бакалавров профессионального обучения в рамках образовательно-проектировочной деятельности// Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 286-288.