



INNOVATIVE PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES IN LABOR PROTECTION AND TRAINING IN THE FIELD OF LABOR PROTECTION

Abdullayev Asliddin Ziyohiddinovich,

Master of HFX,

+998975037222

Yusupkhodjayeva Ellionora Narimanovna,

Associate Professor of HFX, Tashkent State Technical University

+998935409378

Abstract

This article is devoted to the systematic updating and deepening of knowledge and skills, professional skills of managers of labor protection services of organizations, labor protection specialists, professional participants in the labor protection services market directly involved in these services, the role of innovative pedagogical technologies. in the acquisition of new professional knowledge and skills necessary and sufficient to work in the field of labor protection.

Keywords: labor protection, professional development, retraining, personnel, pedagogy, innovative technologies.

Annotatsiya

Mazkur maqolada Tashkilotlarning mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbarlari, mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassislar, mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozori professional ishtirokchilarining bevosita mazkur xizmatlar bilan shug'ullanuvchi xodimlarining bilim va ko'nikmalarni, kasbiy mahoratni tizimli ravishda yangilab borish va chuqurlashtirishni ta'minlashda, mehnatni muhofaza qilish sohasida ishlash uchun zarur va yetarli hajmda yangi kasbiy bilimlar va ko'nikmalarni egallashda innovatsion pedagogik texnologiyalarning o'rni yoritilgan.

Аннотация

Данная статья посвящена систематическому обновлению и углублению знаний и навыков, профессиональных навыков руководителей служб охраны труда организаций, специалистов по охране труда, профессиональных участников рынка услуг по охране труда, непосредственно задействованных в данных услугах, роли инновационных педагогических технологий. в приобретении новых



профессиональных знаний и навыков, необходимых и достаточных для работы в сфере охраны труда.

Kalit so'zlar: mehnat muhofazasi, malaka oshirish, qayta tayyorlash, xodimlar, pedagogika, innovatsiya texnologiyalari.

Ключевые слова: охрана труда, повышение квалификации, переподготовка, кадры, педагогика, инновационные технологии.

Kirish

“Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuniga muvofiq ishlab chiqilgan hamda mehnatni muhofaza qilish sohasida malaka oshirish va qayta tayyorlashning yagona tartibini belgilaydi. Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 27-apreldagi “Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorini yanada rivojlantirish to‘g‘risida” 246-son Qarorining 3-ilovasi bilan tasdiqlangan Mehnatni muhofaza qilish sohasida qayta tayyorlash va malaka oshirish tartibi to‘g‘risida Nizomiga asosan Tashkilotlarning mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbarlari, mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha mutaxassislar, mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozori professional ishtirokchilarining bevosita mazkur xizmatlar bilan shug‘ullanuvchi xodimlari, shuningdek mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan foydalaniladigan texnik jihatdan malakaliligi maqullangan sinov laboratoriyalari rahbarlari uch yilda kamida bir marta malaka oshirish kurslaridan o‘tishlari lozim[1,2,3].

Tashkilotlarning mehnatni muhofaza qilish xizmatlari mutaxassislari, tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmati va kasaba uyushmalari (yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari) bilan kelishilgan holda ish beruvchilar tomonidan aniqlangan mehnatni muhofaza qilishni ta‘minlashga javobgar rahbarlari va mutaxassislari besh yilda kamida bir marta mehnatni muhofaza qilish sohasida malaka oshirishdan o‘tishlari shart[4].

Materiallar va usullar

Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha malaka oshirish kurslaridan quyidagi xodimlar: tashkilotlarning mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbari va mutaxassislari, mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha mutaxassislari;

mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozori professional ishtirokchilarining bevosita mazkur xizmatlar bilan shug‘ullanuvchi xodimlari, shuningdek mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan



foydalaniladigan texnik jihatdan malakaliligi maqullangan sinov laboratoriyalari rahbarlari;

tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmati va kasaba uyushmalari (yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari) bilan kelishilgan holda ish beruvchilar tomonidan aniqlangan mehnatni muhofaza qilishni ta'minlashga javobgar rahbarlar va mutaxassislar. Bunday lavozimlar bo'yicha shakllantirilgan ro'yxatga tashkilotlarning muhandis-texnik xodimlari, shu jumladan, bosh muhandis, bosh energetik, bosh mexanik, sexlar boshliqlari, shuningdek zararli va xavfli ish sharoitlari mavjud ishlab chiqarishlar ustalari kiritilishi shart;

davlat mehnat texnik inspektorlari va mehnat sharoitlari ekspertlari, kasaba uyushmalarining Mehnat inspeksiyasi texnik inspektorlari uchun majburiydir.

Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi bilim va ko'nikmalarni, kasbiy mahoratni tizimli ravishda yangilab borish va chuqurlashtirishni ta'minlash maqsadida davomiyligi 72 akademik soatdan kam bo'lmagan malaka oshirishdan quyidagilar o'tkaziladi:

tashkilotlarning mehnatni muhofaza qilish xizmati rahbari va mutaxassislari; mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozori professional ishtirokchilarining bevosita mazkur xizmatlar bilan shug'ullanuvchi xodimlari, shuningdek mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan foydalaniladigan texnik jihatdan malakaliligi maqullangan sinov laboratoriyalari rahbarlari[5,6].

Davomiyligi 72 akademik soatdan kam bo'lmagan mehnatni muhofaza qilish sohasida malaka oshirish kurslaridan o'tgan shaxslarga malaka oshirish kurslaridan o'tgandan keyin bir yilgacha mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassisning malaka sertifikatini olish uchun malaka imtihonlari topshirish huquqi beriladi.

Mehnatni muhofaza qilish sohasida davomiyligi 36 akademik soatdan kam bo'lmagan malaka oshirish kurslari quyidagilar uchun o'tkaziladi:

ish beruvchilar tomonidan o'rnatilgan tartibda belgilangan mehnatni muhofaza qilishni ta'minlashga javobgar rahbarlar va mutaxassislar;

davlat mehnat texnik inspektorlari va mehnat sharoitlari ekspertlari, kasaba uyushmalarining Mehnat inspeksiyasi texnik inspektorlari.

Ish beruvchining xohishiga ko'ra mehnatni muhofaza qilish sohasida malaka oshirish quyidagilar uchun o'tkazilishi mumkin:

tashkilotlar rahbarlari va ularning o'rinbosarlari;

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vazifalar yuklangan mas'ul xodimlar;

kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari tomonidan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etilgan shaxslar;

malaka oshirishi zarurligi aniqlangan boshqa shaxslar.



Mazkur bandda keltirilgan toifadagi shaxslar uchun malaka oshirish kurslarining davomiyligi 18 akademik soatdan kam bo'lmazligi kerak.

Bugungi kunda barcha sohalarda malaka oshirish tizimida pedagogika sohasida yangi ilmiy yo'nalish - pedagogik innovatsiya va ta'lim jarayonini yangilash g'oyalarining paydo bo'lishi natijasida o'qituvchining pedagogik faoliyatida ham yangi yo'nalish «o'qituvchining innovatsion faoliyati» tushunchasi paydo bo'ldi. «Innovatsion faoliyat» tushunchasini tahlil qilar ekanmiz: G.A.Mkritichyanning bu haqdagi fikri diqqatga sazovar: - «Pedagogik tajriba-sinov faoliyatining 3 ta asosiy shaklini ajratish mumkin: xususiy tajriba, tajriba-sinov ishi, o'qituvchining innovatsion faoliyati. Pedagogik faoliyatda innovatsiyalar qancha ko'p bo'lsa, o'qituvchi xususiy eksperimentni shuncha yaxshi tushunadi» [7].

Innovatsion faoliyat pedagogning o'z kasbini takomillashtirishdagi mavjud shakl va vositalarni egallashga ijodiy yondashuvini nazarda tutadi. Ta'limdagi innovatsiyalar va innovatsion pedagogik faoliyat haqida barqaror va hammaga ma'qul bo'lgan ilmiy tasavvurlar va tasniflar shu paytgacha mukammal tarkib topgan emasligini ham e'tirof etish lozim. Bunday holatning asosiy sabablaridan biri ta'limga yo'naltirilgan ilmiy bilimlar tizimlari o'rtasidagi qiyinchilik bilan engib o'tiladigan uzilishlardir[8]. Yana kattaroq sabab esa ta'limiy bilim va amaliy pedagogik faoliyat o'rtasidagi uzilishdir. O'qituvchi innovatsion faoliyatning subyekti va tashkilotchisi sifatida yangilikni yaratish, qo'llash hamda ommalashtirishda ishtirok etadi. U fandagi bilim, an'analardagi o'zgarishlar mazmunini va mohiyatini tahlil eta bilishi kerak. Innovatsion faoliyat tushunchasi innovatsiya, innovatsion jarayon kabi tushunchalar bilan chambarchas bog'liq. Shu sababli bu tushunchalar mazmunini izoqlamasdan turib, innovatsion faoliyat mazmunini anglash mumkin emas. Innovatsiya -amaliyot va nazariyaning muhim qismi bo'lib, ijtimoiy-madaniy obyekt sifatlarini yaxshilashga yo'naltirilgan ijtimoiy subyektlarning harakat tizimidir[9]. Bu g'oya nazariyasi mohiyatining yaratilishiga nisbatan turli yondashuvlar va fikrlar mavjud bo'lib, uning mohiyati borasida fanda yagona fikr mavjud emas. Innovatsiyalar dolzarb, muhim ahamiyatga ega bo'lib, bir tizimda shakllangan yangicha yondashuvlar. Ular tashabbuslar va yangiliklar asosida tug'ilib, ta'lim mazmunini rivojlantirish uchun istiqbolli bo'ladi, shuningdek, umuman ta'lim tizimi rivojiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Innovatsiya-ma'lum bir faoliyat maydonidagi yoki ishlab chiqarishdagi texnologiya, shakl va metodlar, muammoni echish uchun yangicha yondashuv yoki yangi texnologik jarayonni qo'llash, oldingidan ancha muvaffaqiyatga erishishga olib kelishi ma'lum bo'lgan oxirgi natijadir[10, 11].



Natija va munozaralar

Pedagog bolalar uchun yangi bo'lgan faoliyatni tashkil etayotgan joyda ham to'ppa-to'g'ri talab zarurdir. Bu yerda to'ppa-to'g'ri talabning ta'limning boshlang'ich metodi bo'lgan yo'l-yo'riq berishga o'xshab ketishi o'ziga e'tiborni jalb qiladi. Shuni ham aytib o'tamizki, to'ppa-to'g'ri talab ko'pincha talabning pedagogga yoki u boshlagan faoliyatga betaraf munosabatda bo'lishi sharoitida ishlatiladi. Bunday vaziyatda to'ppa-to'g'ri, bevosita talabning quyidagi qoidalariga rioya qilish ayniqsa muhimdir.

Birinchi qoida: odatda, talab ijobiy bo'lishi, ya'ni mutlaqo muayyan xatti- harakatni keltirib chiqarishi, bolalarning u yoki bu harakatlarini shunchaki ta'qiqlamasligi, to'xtatmasligi lozim.

Albatta, o'qituvchining ta'qiqlashlaridan ayniqsa bolalar belgilangan xulq-atvor qoidalarini har xil tarzda bo'lgan hollarda foydalaniladi. Biroq pedagoglar talablarining asosiy mazmunini ta'qiqlashlar tashkil etmaydi. Talablardagi asosiy narsa bolalar hulq-atvori va faoliyatining ijobiy dasturidir.

Ikkinchi qoida: to'ppa-to'g'ri talab yo'l-yo'riq tarzida, ya'ni bir xil ma'noli, aniq va tushunarli, konkret bo'lishi lozim. Dastlabki paytlarda bolalarning yangi harakatlarini rag'batlantirganda talab yo'l-yo'riq berish bilan qo'shib ketganday bo'ladi, bu harakatlarni detallashtirib, ularni aniq ta'riflab beradi.

Uchinchi qoida: pedagogning har qanday oqilona, aniq va tayyorlangan to'ppa- to'g'ri talabi albatta bajarilishi, oxiriga yetkazilishi kerak.

Shuni esda tutish kerakki, o'xshash pedagogik harakat qonunining namoyon bo'lishi natijasida har bir yangi talabning bajarilishi pedagogning keyingi talablarining kuchi va ta'sirchanligini oshiradi Talabada tarbiyachiga aql-idrok bilan aniq bo'ysunish odatini shakllantiradi[12].

Ta'lim tizimida mavjud kamchiliklarni o'rganish va ularning tahlili shuni ko'rsatdiki, pedagogik ta'lim yo'nalishlarini muvofiqlashtirish, istiqbolni rejalashtirish, ta'lim bosqichlari o'rtasidagi aloqa va integratsiyaning sustligi, ta'lim subyektlari faoliyatidagi tarqoqlik hududda pedagog kadrlarga bo'lgan ehtiyojning qondirilmasligi va ta'lim sifatining pasayishiga sabab bo'lgan. Shundan kelib chiqqan holda pedagogik ta'lim innovatsion klasterini yaratish bilan bog'liq yangi tizimni o'zining ustuvor strategik yo'nalishi sifatida belgilab oldi va shu tizim asosida muayyan ishlarni amalga oshirdi. Ushbu tizim yengil sanoat, qishloq xo'jaligining qator tarmoqlari hamda iqtisodiyotning ishlab chiqarish tarmoqlarida samarali hisoblangan klaster usulini ta'lim jarayoniga tatbiq etishni nazarda tutadi. Darhaqiqat, ishlab chiqarish tarmoqlarida xomashyoni



yetishtirish, qayta ishlash va tayyor mahsulotga aylantirish hamda uni realizatsiya qilish ketma-ketligi zanjiri mavjud bo'lib, ushbu ketma-ketlik pedagogik ta'lim tizimida ham inson kapitali ko'rinishida mavjud. Bu esa ishlab chiqarishda samarali bo'lgan klaster modelini ta'lim tizimiga joriy etish nazariy jihatdan mumkin ekanligini ko'rsatadi[11,12].



Pedagogik ta'limning jamiyat barqaror rivojlanishidagi yuqori ijtimoiy ahamiyatidan kelib chiqqan holda zamonaviy talablar, tizimdagi muammolar va ularni hal qilishda fan va ta'lim bo'g'inlari o'rtasidagi aloqadorlikni ta'minlash uzluksiz pedagogik ta'limni klaster rivojlanish tizimiga o'tkazish zaruratini taqozo etmoqda[13].

Pedagogik ta'lim innovatsion klasteri uzluksiz ta'lim tizimidagi barcha ta'lim turlari, ilmiy tadqiqot institutlari va markazlari, amaliyot bazalari, ilmiy va ilmiy-metodik tuzilmalarning bir butunligi bo'lib, ularning birgalikdagi vazifalar taqsimlangan faoliyati pedagogik ta'lim tizimini sifat jihatidan yangi darajaga ko'tarish imkonini beradi. Binobarin, klasterning asosiy maqsadi o'z tarkibiga kiruvchi ta'limiy-ilmiy-innovatsion salohiyatni nafaqat yuqori fuqarolik va kasbiy layoqatlilik darajasi bilan, balki raqobatbardoshligi, yangiliklarni qabul qila olish qobiliyati, yangi ta'lim dastur va texnologiyalarini loyihalash hamda amalga oshira olish qobiliyatiga ega zamonaviy ta'lim mutaxassislarini tayyorlash uchun birlashtirishdir[6,7,11].

Xulosa va takliflar

Xulosa qilib aytganimizda, innovatsion faoliyat – bu ilmiy izlanishlar, ishlanmalar yaratish, tajriba – sinov ishlari olib borish yoki boshqa fan-texnika yutuqlaridan foydalangan holda yangi texnologik jarayon yoki yangi takomillashtirilgan mahsulot yaratish bo'lib, uning progmatik xususiyati shundaki, u q'oyalar maydonida ham va



alohida bir sub'ektning harakat maydonida ham amalga oshirilmaydi, balki bu faoliyatni amalga oshirish tajribasi kishilar hayotida hammabop bo'ladigan holdagina haqiqiy innovatsion hisoblanadi.

Innovatsion faoliyatning asl mazmuni amalda yangi texnologiyaning shakllanishi bo'lib, uning natijasi innovatsiya sifatida yuzaga kelgan ixtironi–loyihaga, loyihani – texnologiyaga aylantirishga yo'naltirilgan faoliyatdir.

- Har yili eng yaxshi interaktiv kitoblar, o'quv qo'llanmalar hamda ta'lim bilan bog'liq kompyuter o'yinlari tanlovini o'tkazish va g'oliblarni munosib taqdirlash hamda erishilgan natijalarni respublika fondiga jamlab, internetdagi ta'lim portaliga joylashtirish hamda ularni barcha ta'lim muassasalariga foydalanish uchun tarqatish;
- O'zbekistondagi turli sohalarda ta'lim olishni istagan fuqarolarning ishlab chiqarish va boshqa kundalik yumushlardan ajralmagan holda to'laqonli ta'lim olishiga imkon beradigan masofaviy ta'lim tizimini rivojlangan chet ellarning andozalari asosida tashkil qilish;

Қўлланилган адабиётлар

1. Narziev S. et al. Theoretical analysis of the causes of injury in sports activities and their reduction measures //Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems. – 2020. – T. 12. – №. S2. – C. 166-170.
2. Shovkiddin N. et al. PROBLEMS OF ENSURING THE SAFETY OF SPORTS ACTIVITIES AND REDUCING INJURIES //Journal of Critical Reviews. – 2020. – T. 7. – №. 11. – C. 428-432.
3. Sulaimanovich S. S., Murtozaevich H. S. Causes and Prevention of Athlete Injuries During Training Sessions and Competitions //JournalNX. – C. 325-329.
4. Sulaymonovich S. S., Murtozayevich N. S. Studying and accounting sports injuries //ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal. – 2020. – T. 10. – №. 7. – C. 759-763.
5. Shovkiddin N. et al. PROVISION OF LABOR PROTECTION AND ANALYSIS OF INJURIES OF ACTIVE PARTICIPANTS //Journal of Contemporary Issues in Business and Government Vol. – 2021. – T. 27. – №. 2
6. Нарзиев Шовкиддин Муртозаевич, Рахимова Азиза Хусан Кизи ПРИМЕНЕНИЕ И АНАЛИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ // ТЕСНика. 2021. №1 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-i-analiz-pedagogicheskikh-metodov-v-uchebnom-protsesse> (дата обращения: 08.04.2021).
7. Нарзиев Шовкиддин Муртозаевич, Ботиров Акбар Бахриддинович БЕЗОПАСНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ И АНАЛИЗА РИСКОВ В ТРУДОВОМ ПРОЦЕССЕ // ТЕСНика. 2021. №1 (5). URL:



<https://cyberleninka.ru/article/n/bezopasnost-deyatelnosti-cheloveka-metody-izucheniya-i-analiza-riskov-v-trudovom-protssesse> (дата обращения: 08.04.2021).

8. Narziev S., Sulaimanov S. To the investigation of the tension of the inter-cracked ligaments knee joint //International Journal of Research Available at <https://www.researchgate.net/publication/338111111>. – 2019. – Т. 6. – №. 01. – С. 731-735.

9. Narziev S., Latibov S. Methods Of Ensuring Occupational Safety And Health In Sports //The American Journal of Engineering and Technology. – 2021. – Т. 3. – №. 04. – С. 89-94.

10. Narziev S., Asqarov J., Khokimyatov A. Methodology Of Organization Of The Labor Process And Preservation Of Employees' Health //The American Journal of Engineering and Technology. – 2021. – Т. 3. – №. 04. – С. 79-84.

11. Ишмухамедов Р., Мирсалиева М “Ўқув жараёнида инновацион таълим технологиялари” Тошкент 2014 й.

12. Ганиева М.А., Файзуллаева Д.М. Кейс-стади ўқитишнинг педагогик технологиялари тўплами. Методик қўлланма / Серия “Ўрта махсус, касб-хунар таълими тизимида инновацион технологиялар”. – Т.: ТДИУ, 2013. – 95 бет.

13. Файзуллаева Д.М., Ганиева М.А., Неъматов И. Назарий ва амалий ўқув машғулотларда ўқитиш технологиялари тўплами. Методик қўлланма / Ўрта махсус, касб-хунар таълимида инновацион таълим технологиялари сериясидан – Т.: ТДИУ, 2013. – 137 б.