



Z.N.YULCHIYEVA

**KASBIY
FAOLIYAT
PSIXOLOGİYASI**

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI**

Z.N.YULCHIYEVA

KASBIY FAOLIYAT PSIXOLOGIYASI

(o‘quv qo‘llanma)

Oliy texnik ta‘lim yo‘nalishlari uchun

**“HISTORY AND PAGE”
TOSHKENT – 2022**

UO‘K: 37.015.3(075.8)

KBK: 88.4ya73

Yu 31

Yulchiyeva, Z.N.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi [Matn] : o‘quv qo‘llanma / Z.N. Yulchiyeva. – Toshkent: «HISTORY AND PAGE», 2022. – 224 b.

O‘quv qo‘llanma ta’lim standartlari hamda «Kasbiy faoliyat psixologiyasi» fanining o‘quv dasturi asosida davlat tilida tayyorlangan bo‘lib, unda texnik mutaxassislik xodimlari faoliyatining psixologik jihatlarini batafsil yoritilgan. Mazkur o‘quv qo‘llanma TDTuning 5320500 – Biotexnologiya (ozuq-ovqat, ozuqa, kimyo va qishloq xo‘jaligi) bakalavriat ta’lim yo‘nalishi hamda kasbiy psixologiya texnik yo‘nalishi sohalarida xodimlar faoliyati psixologiyasini o‘rganayotgan tinglovchi va talabalar, uni tadqiq etish bilan shug‘ullanayotgan tadqiqotchilar hamda professor-o‘qituvchilarga, shuningdek, texnika yo‘nalishidagi amaliyotchi xodimlarga mo‘ljallangan.

Taqrizchilar:

- O‘.B.Shamsiyev** – M.Ulug‘bek nomidagi O‘zMU “Psixologiya” kafed-rasi dotsenti, psixologiya fanlari doktori
- S.J.Sharapova** – GulDU “Psixologiya” kafed-rasi dotsenti v.b. psixologiya fanlari nomzodi (PhD)
- Sh.J.Usmanova** – M.Ulug‘bek nomidagi O‘zMU “Psixologiya” kafed-rasi dotsenti, psixologiya fanlari nomzodi

O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining 2021-yil 25-dekabrda 538-sonli buyrug‘iga asosan o‘quv qo‘llanma si-fatida nashrga tavsiya etilgan.

ISBN 978-9943-8560-5-9

© Yulchiyeva, Z.N., 2022.

© «HISTORY AND PAGE» nashriyoti, 2022.

KIRISH

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning 7 fevral 2017 yil farmoni bilan 2017-2021 yillarga mo‘ljallangan O‘zbekistonni rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasini ishlab chiqilishi ta‘lim sohasini davlat siyosatida ustuvor o‘rin tutish bilan birga keng jamoatchilik ishtirokini ham talab qilishiga alohida e‘tibor qaratadi. To‘rtinchi yo‘nalish ijtimoiy sohani rivojlantirishga qaratilgan bo‘lib, bunda ta‘lim, madaniyat, ilm-fan, adabiyot, san‘at va sport sohalarini rivojlantirish va yoshlarga oid davlat siyosatini takomillashtirish bilan birga ta‘lim va o‘qitish sifatini baholashning xalqaro standartlarini joriy etish asosida oliy ta‘lim muassasalari faoliyatining sifati hamda samaradorligini oshirish alohida uqitirib o‘tildi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning 2019 yil 14 maydagi PQ 4319-sonli qarori va Vazirlar mahkamasining 395-sonli qarorini targ‘ibot qilish yuzasidan beshta muhim tashabbus bo‘yicha Yoshlar ma‘naviyatini yuksaltirish, kitobxonlik madaniyatini takomillashtirish orqali ta‘lim sohasini tubdan isloh qilishda har bir sohaning “Yo‘l xaritalari” ishlab chiqilib amaliyotga tatbiq etilmoqda. Shu o‘rinda talabalarni kasbga yo‘naltirishda “Kasbiy faoliyat psixologiyasi” fani kategoriyalarini o‘rgatish eng muhim vazifa sanaladi.

“Kasbiy faoliyat psixologiyasi” o‘quv kursi texnik oliy ta‘lim muassasalari ta‘lim yo‘nalishi talabalarida kasbiy psixologik sifatlarini shakllantirish, ularni kasbga tayyorlashda muhim o‘rin tutadi. Zamonaviy sharoitda fanni o‘qitish talaba yoshlarni ilm-fan, texnika va texnologiya sohalarida erishilayotgan ilg‘or yutuqlar, umuminsoniy g‘oyalar, milliy qadriyatlarga tayangan holda tayyorlash, ularda pedagogik - psixologik madaniyatni rivojlantirish, ijodiy-texnik tafakkurni tarkib toptirish, etakchi faoliyatini to‘g‘ri tashkil etish malakalarini hosil qilishga yo‘naltirilgan.

“Kasbiy faoliyat psixologiyasi” fani talabalar ta‘lim jarayonini samarali tashkil etish, yosh avlodda yuksak ma‘naviy-axloqiy sifatlarini tarbiyalashga doir zamonaviy psixologik bilimlar, amaliy ko‘nikma va malakalarning zarur hajmini, muhandis shaxsda namoyon bo‘lishi zarur bo‘lgan umumiy kasbiy va shaxsiy fazilatlarni muvaffaqiyatli egallashlari

lozim. Bakalavrlar – bo‘lg‘usi muhandis texnologlarning kasbiy tayyorgarligi ta‘lim va ishlab chiqarish amaliyoti integrasiyasi, umumiy hamda mutaxassislik fanlari o‘rtasidagi o‘zaro aloqadorlik, milliy va jahon pedagogikasining eng ilg‘or g‘oyalari uyg‘unligi, zamonaviy ilm-fan, texnika, texnologiyalarning so‘nggi yangiliklariga tayangan holda ta‘minlanadi.

“Kasbiy faoliyat psixologiyasi” fanida talabalarni psixologiyaining mohiyati, uning metodlari va prinsiplari, shaxsning bilish jarayonlari, individual-tipologik xususiyatlari, faoliyati, muloqot va shaxslararo munosabatlar, muhandislik psixologiyasining nazariy va amaliy asoslari haqidagi bilimlarni uyg‘unlashtiradi. Shaxsning emotsional-irodaviy sohasi, hissiyotning umumiy turlari.

Muallif

1-MAVZU. KASBIY FAOLIYAT PSIXOLOGIYASI FANINING PREDMETI VA MAQSADI

REJA:

- 1.1. Kasbiy faoliyat psixologiyasi fanining shakllanish tarixi, predmeti va maqsadi
- 1.2. Kasbiy faoliyat psixologiyasining boshqa fanlar bilan bogʻliqligi.
- 1.3. Kasbiy faoliyat psixologiyasi mutaxassislik fani sifatida.

Tayanch iboralar: Psixologiya, Kasbiy faoliyat psixologiyasi, faoliyat, faoliyat turlari, faoliyat tuzilmasi.

1.1. Kasbiy faoliyat psixologiyasi fanining shakllanish tarixi, predmeti va maqsadi

Hozirgi kunda koʻpgina insonlar oʻz kasbiy faoliyatlarini hayotiy muvaffaqiyatga erishish uchun shaxsiy shakllanishning asosi deb tushunib, psixologik qoʻllab-quvvatlanishga ehtiyojlari mavjudligini tan olmoqdalar. Oʻz kasbining bilimdoni boʻlish uchun nafaqat texnik fanlarni, balki shaxslarning ruhiy holati va kechinmalarini ham yaxshi bilish kerak boʻladi. Bu esa har bir xodimdan psixologiya ilmining sir-asrorlaridan xabardor boʻlish va shu asosda qonuniy xatti-harakatlarni amalga oshirishni taqozo etadi. Har qanday inson kundalik hayotida odamlar bilan uchrashib, muloqotga kirishar ekan, u oʻzining bosiq yoki qiziqqon, beparvo yoki qiziquvchan, mehribon yoki bagʻritosh, jahldor yoki bosiq va hokazolardan iborat ichki va tashqi ruhiy olamini namoyon qiladi. Bu ruhiy holatlar ongli va ongsiz tarzda namoyon boʻladi. Ana shu holatlarning barchasi insonning psixikasini tashkil qiladi. Inson psixikasi moddiy va maʼnaviy borliqdagi narsa va hodisalarni jonli aks etuvchi murakkab jarayon boʻlib u uzoq davom etgan fiziologik rivoji uygʻunligining mahsuli hisoblanadi.

Psixika – yuqori darajada tashkil topgan materiyaning tizimli xossasi (xususiyati), subʼekt tomonidan obʼektiv borliqni faol aks ettirish, mazkur borliq manzaralarini subʼekt oʻzidan uzoqlashtirmay ifodalashi, xuddi shu asnodan oʻz xulqi va faoliyatini shaxsan boshqarishdir. Psixikada oʻtmishning, hozirgi davr va kelgusi zamonning hodisalari ifodalangan,

tartibga solingan. Psixikaning asosiy vazifalari – aks ettirish – munosabat va xulq atvorni boshqarish –nazorat etishdir. Ruxiyatning namoyon bo‘lish shakllari va ularning o‘zaro bog‘liqligi ruxiy (bilish) jarayonlar (sezgi, idrok, xotira, tafakkur, xayol, nutq va diqqat), ruxiy holatlar (hissiyot, emotsiya, bardamlik, tetiklik, qiziquvchanlik, hayratlanish, ishonchlilik, ijodiy ruhlanish), shaxs xususiyatlari (yo‘nalishlar, temperament, xarakter, qobiliyat, iqtidor, aqliy salohiyat, xulq motivatsiyasi, ish uslubi, mas’uliyat)da kuzatiladi.

Psixologiya – psixikaning kelib chiqishi, rivojlanish qonuniyatlari, shuningdek insondagi onglilik va ong osti fenomenlarining xilma-xil ko‘rinishlarini o‘rganuvchi fan. Psixologiya yunoncha “psyche” va “logos” so‘zidan olingan bo‘lib, «jon», «ruh» haqidagi fan, ta’limot degan ma’noni anglatadi. Hozirgi davr ilmida «jon» tushunchasi o‘rniga «psixika» atamasini qo‘llash qabul qilingan. Chunki lingvistik nuqtai nazardan «jon», «psixika» tushunchalari aynan bir ma’noni bildiradi. Lekin «psixika» atamasi bugungi kunda «jon»ga nisbatan kengroq ma’noga, ko‘lamga ega bo‘lib, inson ruhiyatining ham ko‘zga ko‘rinuvchi, ham ko‘zga ko‘rinmas tomonlarini o‘zida aks ettiradi. Psixologiya fanining o‘rganadigan sohasiga psixika, ong va ongsizlik, shaxs va uning faolligi kirsam, uning predmetini ana shu ob’ekt haqidagi muayyan bilimlar tashkil qiladi (Ob’ekt – kishilarning diqqatini o‘ziga tortadigan moddiy va ma’naviy borliq. Predmet – moddiy va ma’naviy borliq haqidagi bilimlar).

Psixologiya fani: umumiy psixologiya, ijtimoiy psixologiya, pedagogik psixologiya, zoopsixologiya, yosh davrlari psixologiyasi, muhandislik psixologiyasi, yuridik psixologiya, harbiy psixologiya, tibbiyot psixologiyasi, savdo psixologiyasi kabi tarmoqlarga bo‘linadi. Kasbiy faoliyat psixologiyasi psixologiya fanining bir sohasi bo‘lib, turli kasbiy faoliyatlarining o‘ziga xosligini ijtimoiy-tarixiy va konkret ishlab chiqarish sharoiti, kasbiy faoliyat quroli, kasbiy faoliyat ta’limi metodlari hamda mehnatkash shaxsning psixologik sifatiga ko‘ra o‘rganadi.

Kasbiy faoliyatning psixologik mohiyati, muhandis xodimning xususiyatlari (uning kasbiy qobiliyati sifatida) hamda uning ishlab chiqarish muhiti bilan o‘zaro hamkorligi Kasbiy faoliyat psixologiyasining predmetini tashkil qiladi.

Kasbiy faoliyatining psixologik mohiyati muhandis hodimga uning kasbi taqozo qiladigan psixik xususiyatlarga, holat va protseslarga qoʻyiladigan talablardan iborat boʻladi. Ishlab chiqarish faoliyatining har xil turlari (kasblar va ixtisoslar) uni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun ishchi shaxsining turli-tuman xususiyatlarini: uning maqsadga yoʻnaltirilganligini, tajribani, xarakterni, qobiliyatni, psixik holatlarni, diqqat-eʼtiborni, tasavvurni, xotirani, fikrlashni, emotsionallikni, iroda kuchi va psixomotorikani talab qiladi - bular mazkur faoliyatga qobiliyatni belgilaydi.

Muhandis xodimning psixik xususiyatlari, psixik protseslarining holati va xususiyati turlicha, ularning ishlab chiqarish faoliyati esa muayyan sifatlarni talab qiladi. Ishlab chiqarishning mehnatkashlarga qoʻyadigan talabi va muhandis hodimning bu talablarni bajara olish imkoniyatlari oʻrtasida qarama-qarshilik paydo boʻladi. Bu oʻzlashtirilayotgan mehnat turiga layoqatli yoki professional taʼlim jarayonida hamda amaliy faoliyat davomida talab qilinayotgan shaxsiy sifatlarning rivojlanishi mumkin boʻlgan shaxsni tanlash va mehnat jarayoni, ishlab chiqarish texnologiyasi va texnik vositalarni insonning umumiy psixik xususiyatiga moslashtirish zarurati ana shundan kelib chiqadi.

Ishlab chiqarishning muhandis xodimga qoʻyadigan talabi bilan muhandis xodimning bu talabni qondirish imkoni oʻrtasidagi ziddiyatni yoʻqotish - Kasbiy faoliyat psixologiyasining birinchi asosiy muammosidirki, uni hal qilish ustida psixolog mutaxassislargina emas, balki injenerlar, texniklar, novator ishchilar va hunar-texnika taʼlimi pedagoglari ham ishlamoqdalar.

Bu muammoni hal qilish talablarning texnika vositalariga va ishlab chiqarish texnologiyasiga bogʻliqligi tufayli murakkablashib boradi. Texnik vositalar va ishlab chiqarish texnologiyasi oʻzgarib turadi, ular ayni paytda ishchilar psixikasiga boʻlgan talabni ham oʻzgartiradi. Uz navbatida psixika ham maʼlumotning, tajribaning oshishiga, shaxs munosabatlarining oʻzgarishiga qarab oʻzgarib turadi

Ishchilar oʻzaro hamkorlik qiladigan *ishlab chiqarish muhiti* - bu eng avval ular bilan birgalikda bitta ishlab chiqarish hamda umuman ishlab chiqarish jamoasida ishlaydigan kishilardir. Jamoa oʻzining har bir

a'zosiga muayyan talablar qo'yadi. Jamoa va shaxsning o'zaro hamkorligidan *kasbiy faoliyat psixologiyasining ikkinchi muhim muammosi ishlab chiqarish protsessida shaxslararo qulay munosabat hamda korxonada qulay sotsial psixologik muhit yaratish muammosi* vujudga keladi.

Tashqi muhit - bu ishchi doimo o'zaro hamkorlik qiladigan mehnatning moddiy va estetik sharoiti hamda ishlab chiqarishning texnik vositalaridir. Ishning temperatura sharoiti, yoritish va moddiy predmetning rangi ishchining; kayfiyatiga va kayfiyatining borishiga ta'sir ko'rsatib, uning ishga yaroqliligiga va demakki, ishning unumdorligiga ijobiy yoki salbiy ta'sir qiladi. Ishchi boshqaradigan texnika vositalari, o'zining murakkabligi, mehnat talabligi, harakatchanligi, tuzuk yoki buzuqligi, boshqarishga qulay yoki noqulayligi va hatto tashqi ko'rinishi bilan ham uning psixikasiga ta'sir etadi. Biroq o'zaro hamkorlik ta'siri texnik vositalarni ishchi qanday holatda tutishi va qanday boshqarishiga ham bog'liq. *Tashqi muhiti ishchining yuqori darajada ishchanligini ta'minlaydigan darajaga ko'tarish. Kasbiy faoliyat psixologiyasining uchinchi eng asosiy muammosidir.*

Muhandis xodimning ishchanligi ishining xarakteri: ish suroati, maromi, mehnat va hordiqning almashinib turishi, texnologik jarayonda birga ishlayotgan jamoa a'zolarining o'zaro hamkorligi bilan ta'minlanadigan jismoniy, aqliy va asab yukiga ham bog'liq. Bularning hammasi ishlab chiqarish mehnatini tashkil qilish sistemasi tomonidan ta'minlanadi. *Muhandis xodimning yuqori darajadagi, ish qobiliyatni ta'minlash va ularning mehnat unumdorligini oshirish maqsadida mehnat jarayonlarini psixologik asoslash - Kasbiy faoliyat psixologiyasining eng muhim muammolaridan to'rtinchisidir.*

Kasbiy faoliyat psixologiyasi o'z muammolarini hal qilishda sifatni oshirish va mehnat faoliyatini; engillatish uchun hamda muhandis xodimlarga kasbiy ta'lim berish va ularni muvaffaqiyatli tarbiyalash, ular tomonidan kasb tanlash va uni o'zlashtirishni yaxshi ta'minlash uchun umumiy psixologiyaning qonuniyatlaridan foydalanadi. Shu bilan birga kasbiy faoliyat psixologiyasi o'ziniig spetsifik qonuniyatini kashf etadi. Psixik hodisalarni o'rganish, ulardan mehnatda va ishchi shaxsini

shakllantirishda foydalanish printsiplarini ishlab chiqadi. Bu bilan umumiy psixologiya fanini boyitadi. Kasbiy faoliyat psixologiyasi mustaqil soha sanalgan sotsial psixologiya bilan ham uzviy bogʻlangandir.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi oʻz taraqqiyoti davomida mehnat haqida koʻpgina psixologik bilimlarni toʻpladi va muayyan sistemaga keltirdi. Kasbiy faoliyat jarayonida ulardan oqilona foydalanish muhandis xodimlar ish layoqati va mehnatining unumdorligini oshirishda katta samara beradi, shuning uchun ham hozirgi sharoitda kasbiy faoliyat psixologiyasi mehnat toʻgʻrisidagi bilimlarni toʻplovchi va sistemalashtiruvchi fangina emas, balki ishlab chiqarish kuchlaridan biri ham boʻlib qoldi.

Bundan kelib chiqadiki, kasbiy faoliyat psixologiyasining birinchi navbatdagi *vazifasi - kasb tanlashga yoʻnaltirish, konsulptatsiya berish, kasbga layokatli yoshlarni tanlash* hamda hunar-texnika bilim yurtlarni oʻquvchilarida kasbiy qobiliyat va qiziqishni shakllantirishni psixologik oʻrganish va tavsiflashdir. Bu vazifa kasbiy faoliyat psixologiyasi boʻlimlaridan biri boʻlgan psixologik professiografiya tomonidan hal qilinib, muammoni ishlab chiqishda psixologlar, muallimlar ishtirok etadilar.

Ikkinchi vazifa - u yoki bu kasbda ishlashni moʻljallayotgan ishlayotgan, lekin hali uni toʻla egallamagan kishilarning yoki yuqori darajada kasbiy qobiliyatga ega, boʻlgan ustalar kasbiy qobilyatining moʻhiyatini tushunish maqsadida ular *qobiliyatini oʻrganishdir*. Kasbni egallamagan kishilar ular qobiliyatining ishlab chiqarish talablariga mos kelishini aniqlash hamda faoliyatnng mazkur turi uchun etarli darajada rivojlanmagan qobiliyatlarini rivojlantirishga doir choralarni izlash yoxud uni qobiliyatiga mosroq boshqa kasbga koʻchirish uchun oʻrganiladi. Bu ikkinchi vazifa pedagogik, psixologik va ishlab chiqarish xarakteristikasi, zarur boʻlgan taqdirda esa mutaxassis-psixologlar kuzatuv asosida hamda mehnat ekspertizasi (xususan, kasbiy konsulptatsiya) yordamida hal qilinadi.

Kasbiy qobiliyat kasbiy taʼlim va oʻzlashtirilayotgan ixtisos boʻyicha amaliy ishlab chiqarish faoliyati jarayonida shakllanadi. Zarur bilim, malaka va koʻnikmani muvaffaqiyatli shakllantirmay turib kasbni egallash va kasbiy qobiliyatni rivojlantirish mumkin emas. Demak, *kasbiy faoliyat*

psixologiyasining uchinchi vazifasi - kasbiy bilim, malaka va ko'nikmaning shakllanish protsessini, bu protsesslarning psixologik qonuniyatlarini aniqlash maqsadida psixologik o'rganishdir. Bu qonuniyatlardan foydalanish kasb bo'yicha malakali ishchi tayyorlashda o'quv va tarbiya ishlari metodikasini takomillashtirishga yordam beradi. Kasbiy faoliyat psixologiyasining bu vazifasi asosan hunar-texnika ta'limi o'qituvchilari va masterlari tomonidan metodist va psixologlarning konsultatsiyasi va rahbarligida hal qilinadi.

U yoki bu kasb uchun etarli bo'lmagan qobiliyat hamda mazkur kasb bo'yicha o'quv protsessi va amaliy faoliyatda, operator va mashinaning o'zaro hamkorligini, uning harakatining to'ri va noto'rilishi, brak va avariylarni analiz qilish yo'li bilan aniqlangan boshqa qobiliyatlarning rivojlanish darajasi kamchiliklarni bartaraf etish va qobiliyatlarni rivojlantirishni talab qiladi. Shundan kelib chiqadigan kasbiy faoliyat psixologiyasining *to'rtinchi vazifasi - xato harakatlarni o'rganish, ularning oldini olish va bartaraf etish orqali mehnat xavfsizligini ta'minlashdan iboratdir.*

Xato harakatlarning oldini olish va ularga barham berish kasbiy ta'lim metodikasini takomillashtirishda, shuningdek, ishlab chiqarish faoliyatidagi brak, jaroxat va avariylarning oldini olishda katta ahamiyatga ega. Xato harakatlarning analizi ishlab chiqarish injenerlari, murabbiy ishchilar, texnika fanlari o'qituvchilari hamda ishlab chiqarish ta'limi masterlari tomonidan psixologlar rahbarligida amalga oshiriladi.

Kasbiy qobiliyatni muvaffaqiyatli rivojlantirish, binobarin, ish xarakati sifatini yanada oshirish ko'p jihatdan hunar o'quv yurtlari o'quvchilari hamda hali tajribasi kam yosh ishchilarning psixik holatiga bog'liq. Shuning uchun ham *kasbiy faoliyat psixologiyasining beshinchi vazifasi - psixik holatlarni boshqarishning eng qulay metodlarini ishlab chiqish maqsadida o'quvchilar yoki ishchilarning o'quv va ishlab chiqarish faoliyati protsessidagi psixik holat va kayfiyatlarini o'rganishdir.* Bu vazifani hal qilishda asosiy rol o'quv va ishlab chiqarishga bevosita rahbarlik qiluvchi kishilar zimmasiga yuklanadi.

Birga o'qiyotgan yoki ishlab chiqarishda ishlayotganlarning psixik holati va umumiy kayfiyati ma'lum darajada ularning o'zaro shaxsiy

munosabatlari hamda jamoa yoki guruhdagi sotsial psixologik muhit tomonidan belgilanadi. *Kasbiy faoliyat psixologiyasining oltinchi vazifasi - shaxslar o'rtasidagi munosabat hamda o'quv va ishlab chiqarish faoliyati protsessidagi sotsial-psixologik munosabatlarni o'rganish va shaxsning faoliyati va mehnat unum-dorligini oshirishga samarali ta'sirini kuchaytirish bo'yicha tadbirlarni ishlab chiqish* - shundan kelib chiqadi.

Kishilarning mehnatga layoqati, shuningdek, mehnat rejimi ishning suroati va maromi, mehnat va dam olishning almashinib turishi, jismoniy, aqliy va asab holatlariga bog'liq. Shuning uchun ham *kasbiy faoliyat psixologiyasining ettinchi vazifasi — mehnat layoqatini satslash va mehnat unumdorligini oshirish maqsadida charchash va toliqishning oldini olish choralari izlashdan iborat*. Bu vazifa psixologlar va vrachlar tomonidangina emas, balki ishlab chiqarish tashkilotchilari, shuningdek, hunar o'quv yurtlarining rahbarlari va pedagoglari bilan ham birgalikda hal qilinadi.

Hozirgi, sharoitda mehnat unumdorligi asosan ishlab chiqarishning texnik vositalariga, ularning quvvati, tez harakat qilishi, ishonchliligiga, xavfsizligiga, ularni boshqarishning qulayligiga bog'liq. Ishlab chiqarishning hozirgi texnik vositalari juda murakkab va u yanada murakkablashib boradi. Shuning uchun uni boshqarayotgan operatorning texnikani egallashi tobora qiyinlashadi. Shu sababli ham ishlab chiqarish texnika vositalarini operatorning umumiy psixik xususiyatga moslashtirish zaruriyati vujudga keladi. Ana shu jihatdan *kasbiy faoliyat psixologiyasining sakkizinchi vazifasi ishlab chiqarish texnika vositalarini insoniylashtirishdan iborat bo'lib*, bu vazifa *kasbiy faoliyat psixologiyasining* yaqinda vujudga kelgan, biroq tez rivojlanayotgan bo'limi - injenerlik psixologiyasi tomonidan hal qilinadi. Injenerlik psixologiyasi o'zining spetsifik vazifasini injener-konstruktorlar va ishlab chiqarish xodimlari, psixologlar kuchi bilan hal qiladi.

Albatta, bular moddiy ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasining barcha kasblarga tegishli bo'lgan umumiy vazifalaridir. Ayrim kasblarga tatbiq qilinganda o'sha kasbning o'ziga xos xususiyatlari hisobga olinadi, konkret hal qilinadi. Kasblar ko'p va turli-tuman bo'lgani va ular abadiy bo'lmay, ba'zilar yo'qolib, boshqalari mutlaqo boshqacha xarakter kasb

etib turgani uchun kasbiy faoliyat psixologiyasining umumiy va xususiy vazifalarini hal qilish qiyinlashadi. Faqat birgina psixologning o'zi uni o'z vaqtida hal qilishi mumkin emas. Shuning uchun ham *kasbiy faoliyat psixologiyasining eng muhim, to'qqizinchi vazifasi kasbiy faoliyat psixologiyasida to'plangan bilimlarni injener-texniklar va injener-pedagog xodimlar, murabbiylar, ishlab chiqarish masterlari, shuningdek, texnika predmetlari o'qituvchilari hamda ishlab chiqarish) ta'limi masterlari o'rtasida yoyishdan iborat bo'lib qoldi.* Ular o'z kasblarining mohiyatini tushunib, kasbiy faoliyat psixologiyasi bilimlari bilan qurollanib, bu umumiy vazifalarni o'z kasbi va ixtisoslariga tatbiqan konkretlashtirib, o'zlarining pedagogik ishlarida amalga oshirmoqlari lozim.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi ilmiy-amaliy fan bo'lib, umumiy psixologiyaning qonuniyatlarini o'rganadi va bu faoliyat samaradorligini oshirish uchun tavsiyalar ishlab chiqadi.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi fani texnik muxandis xodimlarining munosabatlari, odamlarning psixik faoliyatini texnik boshqarish mexanizmlari va qonuniyatlarini o'rganuvchi fandır. Bunda texnik muxandislik faoliyatining psixologik asoslarini o'rganish *maqsad* qilib qo'yilgan.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi fanining maqsadi – texnik muxandis xodimlar faoliyatining taraqqiyot qonuniyatlari, turli toifadagi shaxslar bilan o'zaro munosabatlar jarayonida psixologik bilimlardan foydalana olish ko'nikma va malakalarini shakllantirishdan iboratdir.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi fanining predmeti quyidagilardan iborat:

– texnik muxandis xodimlarining psixikasini har tomonlama o'rganishdan hosil bo'lgan bilimlar;

– texnik muxandis xodimlarining onggi, ruhiyati, onglilik va ongsizlik holatidan hosil bo'lgan xulosalar;

– texnik muxandis xodimlarining shaxsining tuzilishi, uning faoliyati va faolligini o'rganish orqali olingan nazariy va amaliy xulosalar.

Barcha fanlar singari kasbiy faoliyat psixologiyasi fanining ham o'z ob'ekti mavjud, ular quyidagilardan iborat:

– texnik muxandis idoralar xodimlarining psixologiyasi;

- texnika inson munosabatlarida inson omili va psixologiyasi;
- fuqarolarning onglilik va ongsizlik holatlari;
- shaxsning tuzilishi;
- shaxsning faoliyati;
- shaxsning faolligi va uning shakllari.

Kasbiy faoliyat psixologiyasining mustaqil fan sifatida rivojlanishining 3 bosqichi mavjud:

1-bosqich - XIX asrning oxirida mehnatni ilmiy tashkil etishning psixologik masalalarini hal qiladigan psixotexnika yoʻnalishlarini paydo boʻlishi, shuningdek psixotexnika taraqqiyotning asosiy masalalari bu mehnat sharoitlari va usullari, ratsionalizatsiya qilish jarayonlarni kamaytirish, ishlab chiqarish taʼlimining shakllantirishi masalalariga etiborni ortishi.

2-bosqich - XX asrning boshlarida mustaqil ilmiy soha kasbiy faoliyat psixologiyasining rivojlanishi va bu boradagi kasbiy tadqiqot masalalari, inson psixologiyasining mehnatda namoyon boʻlishi va shakllanishi, shuningdek kasbiy tanlov, kasbiy maslahat va kasbiy faoliyat ekspertizasi masalalariga doir bilimlarni yuzaga kelishi.

3-bosqich - XX asrning 70 yillarida inson va kasb hamkorligi muammolarning xal qiluvchi kasbiy faoliyat psixologiyasi va muhandislik psixologiyadagi vazifalarni paydo boʻlishi kasbiy faoliyat psixologiyasining bu sohasi kasblar psixologiyasi deb nomlana boshlandi. Kasbiy faoliyat psixologiyasi doirasida kasbiy maslahat, kasb tanlash boʻyicha tadqiqotlar birlashtirilgan. Mustaqil fan sifatida kasbiy faoliyat psixologiyasi yuzaga keldi va birinchilardan boʻlib AQShda olimlar J.Kritets va R.Super ishlarida koʻzga tashlangan.

Rus psixologi E.A.Klimov tadqiqotlarida “Kasb tanlash”, “kasbga yoʻnaltirish” kabi masalalarga etiborni qaratib, bu borada tadqiqot ishlarini olib borgan. Xususan, “Differentsial diagnostik soʻrovnoma” (DDS) metodikasini ishlab chiqqan. Kasbiy faoliyat psixologiyasining ajralib chiqishi hozirgi kunda shaxsning kasbiy mehnatga oʻrganib ketishi emas, balki alohida kasbiy bilim, koʻnikma va malakalar hamda umuman kasblar olamiga kirib borishga asoslanadi. Kasb psixologiyasi masalalarini

o'rganish bo'yicha G.V.Kudryavtsev, E.A.Klimov, B.F.Lomov, K.K.Platonov, K.M.Gurevich va boshqalar shug'llanganlar.

Shunday qilib, kasbiy faoliyat psixologiyasi fani texnik muxandis xodimlarining faoliyatidagi psixika, ong, ongsizlik kabi fenomenlarning kelib chiqishi, rivojlanish qonuniyatlarini o'rganuvchi fandır.

1.2. Kasbiy faoliyat psixologiyasining boshqa fanlar bilan bog'liqligi

Ijtimoiy psixologiya ko'pgina sohalarni o'z ichiga qamrab oluvchi amaliy fan hisoblanib, bir tomondan psixologiya, ikkinchi tomondan odamshunoslik fanlari doirasiga kiradi. Bu fan ijtimoiy-gumanitar fanlarning integrallashuvi jarayonlarining mahsuli sifatida XVIII asrdan boshlab paydo bo'la boshlagan. *Ijtimoiy psixologiya* o'z ichiga munosabatlar psixologiya yo'nalishlarini qamrab oladi. Gumanistik nuqtai nazardan muxandislik psixologiyasi muammolarini M. M. Sherbatov (1733–1790) o'rgana boshlagan. XIX asr oxiri va XX asr boshlarida I.M.Sechenov, S.M.Bexterov, A.F.Koni faoliyat yuritgan davr kasb psixologiyaning o'sish davri hisoblanadi. Ishchi xizmatchi-xodim shaxsi psixologiyasi ustidagi izlanishlar natija bera boshlaydi va ayni shu davrda kasbiy faoliyat psixologiyasini mustaqil fan sifatida qabul qilish zarurati tug'iladi. Kasb psixologisi fanining rivojlanishiga S.S.Romanov, M.I.Enikeev, V.L.Vasilevlar katta hissa qo'shganlar. Kasb psixologiyasi ilmiy-amaliy fan sifatida birinchidan, muxandis texnik xodim xulqi (axloq, ijtimoiy fikr, ijtimoiy stereotiplar); ikkinchidan, xulq (shaxsining xulq-atvori, texnik stereotip, guruh tarkibi, tuzilishi, vaziyat, texnik xodimning shaxsi, xulq-atvori va ularning xulq genezisidagi roli); uchinchidan, injenerlik faoliyati (profilaktik faoliyat psixologiyasi, mehnat faoliyati psixologiyasi kabilarning psixologik asoslarini ishlab chiqadi. Kasb psixologiyasi bir qator vazifalarni, jumladan, texnik muxandislik faoliyatida alohida shaxs, guruh va jamoalarga ta'sir qilishning psixologik qonuniyatlarini o'rganish; ikkinchidan, munosabatlarni mustahkamlash, muxandislik ishlarining samaradorligini oshirish bo'yicha ilmiy tavsiyalarni ishlab chiqish kabi vazifalarni hal qiladi.

Falsafa. Tabiat, jamiyat va inson tafakkurining rivojlanishiga oid bo'lgan umumiy qonuniyatlar va printsiplarni psixologiya falsafaning bazasidan oladi va shu bilan birga o'zi ham inson ongi va tafakkuri qonuniyatlari sohasidagi yutuqlari bilan falsafani boy ma'lumotlarga ega bo'lishiga yordam beradi.

Sotsiologiya. Psixologiyadan mustaqil ravishda ajralib chiqqan ijtimoiy psixologiyaning sotsiologiya bilan aloqasi uzviy bo'lib, ular jamiyatda ijtimoiy taraqqiyot va progressni ta'minlashga xizmat qiladi.

Pedagogika bilan psixologiyaning o'zaro hamkorligi va aloqasi an'anaviy va azaliy bo'lib, ularning yosh avlod tarbiyasini zamon talablari ruhida amalga oshirishdagi roli o'ziga xosdir.

Tabiiy fanlar: *fiziologiya, ximiya, fizika* va b.q. psixik hodisalar va jarayonlarning tabiiy fiziologik mexanizmlarini tushunish va shu orqali ularning kechishi qonuniyatlarini ob'ektiv o'rganish uchun material beradi. Tabiiy fanlar sohasida erishilgan barcha yutuqlar psixologiyaning predmetini mukammalroq yoritishga o'z hissasini qo'shgan.

Kibernetika fani sohasidagi erishilgan yutuqlar psixologiya uchun ham ahamiyatli va zarur bo'lib, u inson shaxsining o'z-o'zini boshqarish va psixik jarayonlarni takomillashtirish borasida axborotlar texnologiyasi va kibernetika tomonidan qo'lga kiritilgan yutuqlar va tadqiqot metodlari, maxsus dasturdan o'z o'rnida foydalanadi.

Texnika fanlari bilan psixologiyaning o'zaro va hamkorligi hozirgi kunga kelib yaqqol sezilmoqda. Bir tomondan murakkab texnikani boshqaruvchi inson ongi muammosini echishda, ikkinchi tomondan, psixik hayotning murakkab qirralarini ochishda maxsus texnik vositalardan foydalanish zarurati bu ikki yo'nalishning erishgan yutuqlarini birlashtirishni nazarda tutadi.

Iqtisodiyot va psixologiyaning o'zaro va hamkorligi ham yangilik bo'lib, ayniqsa, bozor munosabatlariga bosqichma-bosqich o'tish sharoitida iqtisodiy ong hamda iqtisodiy xulqning o'ziga xos namoyon bo'lish qonuniyatlarini o'rganishda ikkala fan teng xizmat qiladi.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi fanining tarkibiy qismlariga quyidagilar kiradi.

- 1) muloqot psixologiyasi;

2) muxandislik psixologiyasi;

Kasbiy faoliyat psixologiyasining tarkibiy qismlarini tizimlashtiradigan bo'lsak, u quyidagi ko'rinishda bo'ladi.

– **Muxandislik psixologiyasi:** muhandislik psixologiyasi avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari operatorlarining faoliyatini, *odam-texnika* o'rtasida funktsiyalarni taqsimlash va muvofiqlashtirishning xususiyatlarini o'rganadi;

- **Muloqot psixologiyasi:** Shaxs ijtimoiylashuvining biologik va ijtimoiy omillari; «muxandis shaxsi» tushunchasi; ayrim toifadagi shaxslarning muloqati tipologik tavsifi. Faoliyatda muloqat psixologiyasi,

Ijtimoiy psixologiya va kasbiy faoliyat psixologiyasi o'rtasida farq qiluvchi tomonlar ham mavjud bo'lib, ular quyidagilardan iborat:

1) Kasbiy faoliyat psixologiyasi fanining ko'lami ijtimoiy psixologiyaga qaraganda torroq, chunki u kasbiy holatlar psixologiyasi bilan shug'ullanmaydi;

2) Kasbiy faoliyat psixologiyasi fanida nazariyaga qaraganda amaliy holatlar ko'proq, bu bevosita inson-texnika munosabatlari bilan bog'liq psixik jarayonlarning o'ziga xosligi bilan ifodalanadi;

3) Kasbiy faoliyat psixologiyasi fanining ishlash metodlari aksariyat hollarda «maxsuslik» xarakteriga ega;

4) Kasbiy faoliyat psixologiyasining ish uslubi tezkorlik xususiyatiga ega;

5) Kasbiy faoliyat psixologiyasi katta psixologik stress holatlarini ham o'z ichiga oladi;

6) Kasbiy faoliyat psixologiyasi texnik muxandis xodimlarining psixologiyasini shakllantirish va rivojlantirishi bilan ajralib turadi.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi fani ijtimoiy psixologiya kabi bir necha tarmoqlarga bo'linadi.

Bular:

- 1) profilaktika faoliyati psixologiyasi;
- 2) muxandislik faoliyati psixologiyasi;
- 3) inson-texnika munosabatlari psixologiyasi;
- 4) kasbiy faoliyat psixologiyasi.

Kasb psixologiyasi psixologiya fanining mustaqil sohasi boʻlib u oʻzining tadqiqot predmeti va obʻektiga ega. Shu jihatdan aynan u mehnat psixologiyasi, muhandislik psixologiyasi, yosh davrlari psixologiyasi va pedagogik psixologiya fanlarining obʻekti va predmetidan farqlanadi.

Mazkur farqlar jadvalda quyidagicha ifodalaniadi

Psixologiya fanlarining tarmoqlari	Tadqiqot predmeti	Tadqiqot obʻekti
Kasbiy faoliyat psixologiyasi	Kasbiy faoliyatining psixologik qonuniyatlari va xususiyatlari	Kasbiy faoliyatining yangi va uning psixologik, bajaruvchilik tavsiflari
Muhandislik psixologiyasi	Inson va texnikaviy tizimlar oʻrtasidagi oʻzaro aloqalarning psixologik qonuniyatlari	Inson-mashina tizimi
Pedagogik psixologiya	Taʼlim va tarbiyaning psixologik qonuniyatlari	Taʼlim oluvchi va tarbiyalanuvchi shaxsi
Yosh davrlari psixologiyasi	Shaxsning ontogenezda rivojlanishining psixologik qonuniyatlari	Shaxsning ontogenezda psixik rivojlanishi
Kasb psixologiyasi	Shaxsni kasbiy shakllanishining psixologik qonuniyatlari	Shaxsning “inson-kasb” tizimida kasbiy rivojlanishi

Muhandislik psixologiyasi - inson va texnik tuzilmalar oʻrtasidagi informatsion aloqa vositalari va jarayonlarini oʻrganuvchi psixologiya tarmogʻidir.

Muhandislik psixologiyasi psixologiyaning texnik moslamalar bilan uni boshqaruvchi kishilar oʻrtasidagi oʻzaro bogʻlanish hamda oʻzaro taʼsirini tekshirish bilan shugʻullanuvchi maxsus sohasi. *Muhandislik psixologiyasining ilmiy vazifasi* optimal konstruksiyalarni psixofiziologik jihatdan asoslash va mehnat unumdorligini orttiruvchi psixikani loyihalashda mutaxassis injenerlarga bevosita yordam berishdan iboratdir.

Yosh davrlar psixologiyasi - ontogenezda shaxs tugʻilganligidan to umrining oxirigacha shaxsda kechadigan psixik rivojlanish va shakllanish bosqichlarini oʻrganuvchi psixologiya tarmogʻi. Yosh psixologiyasi psixologiyaning turli yosh bolalik, oʻsmirlik, oʻspirinlik va boshqa bosqichlaridagi psixik rivojlanish qonuniyatlarini oʻrganuvchi maxsus sohasi.

Pedagogik psixologiya- shaxsga taʼlim-tarbiya berishning qonuniyatlari va muammolarini oʻrganuvchi psixologiya sohasi. Pedagogik psixologiya psixologiyaning yosh avlodga taʼlim va tarbiya berishning psixologik muammolarini oʻrganuvchi maxsus sohasi. Pedagogik psixologiya pedagogikaning ilmiy asoslaridan biri boʻlib, pedagogika nazariyasi va amaliyotini tashkil qilish uchun zarur boʻlgan psixologiyaga oid fakt hamda qonuniyatlarni aniqlaydi.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi va kasb psixologiyasi predmetlarini farqini alohida taʼkidlash lozim. E.A.Klimov, kasbiy faoliyat psixologiyasiga quyidagicha tavsif beradi: kasbiy faoliyat psixologiyasi fan sifatida bu insonning subʼekt sifatida faoliyat koʻrsatishi va shakllanishi sohasidagi vazifalarni echish usullari, yoʻllari va sharoitlarini oʻrganuvchi psixologiya yoʻnalishidir.

Kasb psixologiyasi shaxsning kasbiy jihatdan shakllanishini oʻrganadi. Bunda shaxs rivojlanishi kasbiy shakllanish sifatida koʻrib chiqiladi. Kasb psixologiyasi - kasbiy faoliyat psixologiyasining kasblarning psixologik komponentlarini yoki muayyan kasbda ishlovchilarga nisbatan qoʻyiladigan psixologik talablarni oʻrganish hamda ilmiy tahlil qilish bilan shugʻullanuvchi boʻlimidan iborat.

Mutaxassislikning turli ijtimoiy-madaniy va ijtimoiy-iqtisodiy qarashlarida kasbiy hulq muhim ahamiyatga ega. Shaxsning psixomotor motivatsion va kognitiv sifatlariga eʼtibor berilgan holda kasbiy yutuqlarga asosiy eʼtibor qaratiladi. Inson va uning kasbi oʻrtasidagi, shuningdek, kasbiy vazifasi va kasblar olami tuzilmasi oʻrtasidagi munosabatlar tahlil qilinadi.

Kasb psixologiyasi inson uchun kasbiy faoliyatning ahamiyatini oʻrganib, shaxsning kasbiy shakllanishini tadqiq etadi, shuningdek, yoshlikda kasbiy tasavvurlarni rivojlanishini, kasbiy etuklik

determinantalarini ayniqsa, kasbga kirishish va uning hayotga bo'lgan ta'sirini o'rganadi.

Kasb psixologiyasining muhim jihatlari - bu kasbiy faoliyatning tahlili, kasbiy maqsadlar, vaziyatlar, qiyinchiliklarini o'rganishi, kasbiy talablarni aniqlashdan iborat.

1.3. Kasbiy faoliyat psixologiyasi mutaxassislik fani sifatida

Kasbiy faoliyat psixologiyasi fani ham ma'lum bir psixologik qonuniyatlarni o'rganadi va ularni amalda qo'llash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqadi. *Psixologik qonuniyat* u yoki bu ruhiy hodisani keltirib chiqaruvchi va rivojlantiruvchi sabab bilan natijaning ichki bog'liqligidan iboratdir. Bunday psixologik qonuniyatlardan biri ma'lum sharoitda u yoki bu ruhiy hodisaning takror namoyon bo'lishidir. Psixologik qonuniyatlarni bilish – muayyan psixik hodisani tushunish, oldindan ko'ra olish va ularni qayta tiklash imkonini beradi. Shuningdek, muxandis xodimlariga fuqarolarning ruhiy faoliyatlari umumiy xususiyatlarini chamalab ko'rishga, fikr yuritish va xulq-atvorlarini belgilashga, ayniqsa, jinoyatchi shaxsining qilmishlarini ochish ishlarini tashkil qilishda xatoga yo'l qo'ymasliklarida yordam beradi. Har bir xodim shaxsning individual xususiyatlarini, sof tasodifiy holatlarni keltirib chiqaradigan boshqa narsalarni hamisha o'rganib borishi va hisobga olishi shart. Psixologik qonuniyatlar umumiy va juz'iy bo'lishi mumkin. Umumiy qonuniyatlar hamma shaxslarga yoki ko'pchilikka aloqador bo'lishi mumkin. Masalan, hamma shaxslarda sezgilarning intensivligi (tez, jadal) qo'zg'atuvchining kuchiga nisbatan (o'rtacha kuchiga nisbatan) logarifma mutanosibligida o'sib boradi.

Juz'iy qonuniyatlar ba'zi yoshdagi kasb egalari va ba'zi toifadagi shaxslarga xos qonuniyatlardir. Masalan, o'smirlarda abstrakt fikrlashning tezlik bilan rivojlanishi hamma shaxslarga emas, faqat o'smirlarga xos bo'lgan juz'iy qonuniyatdir. Psixologik qonuniyatlarni jiddiy o'ylab tashkil qilingan hamda rejali ravishda olib boriladigan tekshirishlar orqali aniqlash mumkin. Qanchalik murakkab bo'lishidan qat'iy nazar, ko'pgina psixologik tekshirishlar mutaxassis uchun tushunarlidir va ularni muvaffaqiyatli ravishda amalga oshirish mumkin.

Psixologik qonuniyatlar jarayonini baʼzi asosiy bosqichlarga ham boʻlish mumkin.

- *Masalaning qoʻyilishi.* Har qanday ilmiy-tekshirish ishlari kabi, psixologiyada olib boriladigan ilmiy tekshirish ishlari ham nazariy va amaliy ahamiyatga ega boʻlgan masalani aniqlashdan, shuningdek, bu masala fanda qanchalik oʻrganilganligini bilish uchun mazkur mavzuga oid adabiyotlarni oʻrganishdan boshlanadi.

- *Tekshirish metodikasini tanlash.* Psixologik kuzatishlar turli metodlar (bu metodlar haqida quyida batafsil fikr yuritiladi) bilan olib boriladi. Ishning muvaffaqiyatli chiqishi koʻp jihatdan metodni tanlashga bogʻliq boʻladi.

- *Aniq maʼlumotlarni toʻplash.* Maʼlumotlar, I.P.Pavlov taʼbiri bilan aytganda, olim uchun goʻyo havodek zarur narsadir. Toʻplangan maʼlumotlar oʻrganilayotgan muammoga mos kelishi zarur. Ilmiy maʼlumotlarga boʻlgan asosiy talab – ularning toʻliq va izchil boʻlishidir. Toʻplangan maʼlumotlar oʻrganilayotgan masalani har jihatdan tavsiflab berishi kerak.

- *Aniq maʼlumotlarni ishlash.* Toʻplangan maʼlumotlarni matematik va mantiqiy jihatdan ishlab chiqish umumiylikni, tipiklikni topish va ularni tasodifiy materiallardan ajratish imkonini beradi. Bunda toʻplangan materiallarning oʻrtacha miqdori (arifmetik, kvadrat va h.k.), foizi va boshqalar aniqlanadi, songa oid maʼlumotlar jadvallarga joylashtiriladi, grafik, diagramma koʻrinishlarida aks ettiriladi. Murakkab mutanosiblikdagi maʼlumotlarni aniqlashda esa variatsion statistika metodlari qoʻllanadi.

- *Qonuniyatning ifodalanishi.* Bu tekshirishning eng qiyin va masʼuliyatli bosqichi hisoblanadi. Chunki bu bosqichda maʼlumotlarning mohiyatini chuqur tushunish, ularning oʻzaro bogʻliqlikni hisobga olish kerak boʻladi, binobarin, bitta maʼlumotdan turlicha xulosa chiqarish mumkin. Koʻpincha chiqarilgan xulosalar taxminiy xususiyatga ega boʻlib, keyingi tekshirishlar, aniqlashlar uchun asos boʻladi.

- *Qonuniyatni amalda qoʻllash.* Aniqlangan qonuniyat maʼlum bir amaliyot sohasida, masalan, ishlab chiqarish jarayonida insoniy munosabatlar psixologiyasini oʻrganishdan toʻplangan tajriba keyingi

jarayon uchun kerak boʻladi. Koʻpgina xodimlar amaliy faoliyatlarida hamisha shaxsiy hamda boshqalarning tajribalarini umumlashtiradilar. Lekin, shunday boʻlsa ham, har holda bunday umumlashtirishlar ilmiy jihatdan etarli asoslangan boʻlmaydi, boshqacha qilib aytganda muhim aniqlik va teranlik bilan ajralib turmaydi.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi fani oʻrganishi kerak boʻlgan qonuniyatlarni quyidagi uch guruhga ajratish mumkin:

- Texnik muxandis xodimlarning shaxsi va ish faoliyati bilan bevosita bogʻliq boʻlgan psixik qonuniyatlari;
- Faoliyat turi boʻyicha shaxsning psixikasini oʻrganishga qaratilgan psixologik qonuniyatlari.

Hozirgi kunda oʻzbek psixolog olimlari ushbu muammolar ustida ilmiy izlanishlar olib bormoqdalar.

Kasbiy faoliyat psixologiyasining oʻziga xos printsiplari mavjud. Har qanday usulda oʻtkaziladigan psixologik tekshirishlar qator tamoyillarga rioya qilishni talab etadi. Masalan: subʻektiv (psixologik) asosga nisbatan obʻektiv (moddiy) asosning birlamchiligi, psixikaning taraqqiyotida faoliyatning etakchilik roli, psixik hodisalarning oʻziga xos bogʻliqligi tamoyili, psixologik faoliyatni oʻrganishda obʻektivlik tamoyili, nazariya bilan amaliyotning bogʻliqligi tamoyili

Subʻektiv asosga nisbatan obʻektiv asosning birlamchiligi tamoyili psixika moddiy boʻlmasa ham moddiylikdan ayri holda yashay olmasligidan kelib chiqadi. Shaxsni oʻrganishda biz psixik faoliyatning koʻplab tashqi koʻrinishlariga duch kelamiz. Ulardan asosiylari:

– ogʻzaki va yozma nutq. Psixolog uchun shaxsning oʻzi (shaxsiy hisobot maʼlumotlari) haqidagi mulohazalari gʻoyat muhim hisoblanadi. Nutq orqali shaxslarning fikrlari, hissiyotlari, qarashlari, intilishlari, bilimi va boshqalar haqida xulosaga kelish mumkin;

– shaxs faoliyatining mahsuli. Shaxslar psixikasi haqida ularning oʻz qoʻllari bilan yasagan buyumlar, asbob-uskunalar, turli yasamalar, rasmlar va boshqalar aniqroq maʼlumot beradi;

- psixik faoliyatning tashqi koʻrinish va tanada namoyon boʻlishi. Bu koʻz qarashining maʼnodorligi, yuz mimikasi, imo-ishora, nafas olish va

qon aylanishining o'zgarishi, miya elektr faolligining o'zgarishi va hokazo.

Shuni ham ta'kidlab o'tish zarurki, bunday holatda faqat psixikaning tashqi namoyon bo'lishigina emas, balki psixikaning o'zi tashqi namoyon bo'lishiga qarab ham o'zgaradi. Bu fanda determenizm tamoyili deb nomlanadi.

Psixikani tashqi namoyon bo'lish shakli orqali o'rganish vositali bilish deyiladi. Psixologiya fani tarixida uzoq yillarga qadar psixikani o'rganishning asosiy metodi sifatida o'z-o'zini kuzatish (introspeksiya) metodidan foydalanib kelingan. Biz o'z ichki dunyomizni bevosita his qilamiz. Psixologiya uchun o'z-o'zini kuzatish metodi o'ta qulay tuyuladi. Lekin masalaga bunday qarash xatodir, chunki o'z-o'zini kuzatish ko'pincha umumiydan oddiy yoki tasodifiyni farqlash imkonini bermaydi, psixik faoliyat jarayonini noto'g'ri ko'rsatadi.

Psixika taraqqiyotida faoliyatning etakchi o'rin tutishi tamoyili inson psixikasining mehnatda yuzaga kelishi va faoliyatda tarkib topishidan kelib chiqadi. Shunga ko'ra, psixikani kishining amaliy faoliyatidan ayri holda o'rganish mumkin emas.

Psixik hodisalarning o'zaro bog'liqlik tamoyili bizning ichki dunyomiz yagona, bir butun ekanligidan, ma'lum shart-sharoitlarda shakllangan, muayyan shaxslarga xos miyaning mahsuli ekanligidan kelib chiqadi. Shu jihatdan shaxslarning ayrim tomonlarini, uning psixikasini o'rganishning o'zi asosiy maqsad bo'lib qolmasligi kerak. Har bir tekshirishda biror psixik hodisaning boshqa psixik hodisalar bilan uzviy aloqasini va ta'sirini hisobga olib, inson texnika munosabatlarida tadqiq etish lozim bo'ladi.

Psixik faoliyatni o'rganishda ob'ektivlik tamoyili boshqa tekshiruvchilar qatori psixologdan ham hodisaning aniq tafsilotlarini o'rganishni, real holatni ifodalamaydigan shoshilinch umumlashtirish va xulosalarga yo'l qo'ymaslikni talab qiladi.

Nazariya bilan amaliyotning bog'liqligi tamoyili nazariya amaliyot uchun asos ekanligini, u o'z qobig'iga o'ralib olmasdan amaliyot uchun yangi-yangi yo'nalishlar ko'rsatishni anglatadi.

Kasbiy faoliyat psixologiyasi fanining bu tamoyillari birgalikda qoʻllaniladi va ular har bir aniq psixologik metodning asosini tashkil qiladi.

2-MAVZU. KASBIY FAOLIYAT VA UNI SHAKLLANISHI.

(2soat)

REJA:

- 2.1. Jamoa va guruxlar psixologiyasi.
- 2.2. Jamoaning sotsiometrik tarkibi va tadqiq etish usullari
- 2.3. Jamoa va guruxlar tadqiqot metodlari klassifikatsiyasi.

Tayanch iboralar: Jamoa, guruxlar, sotsiometriya, shartli va real guruxlar, sotsiometrik tarkib, sotsiometriya metodi

Ijtimoiy psixologiya hozirgi kunda juda koʻp metodlarga ega, biz tanishib chiqqan metodlar ularning asosiylari, bir qismi, xolos. Har bir tadqiqotchi oʻz tadqiqot obʻektining xususiyatlari, tadqiqot maqsadi va mavzuiga qarab kerakli uslubni tanlaydi. Bunda metodlar toʻplami bilan toʻlaligicha tanishish uchun maxsus adabiyotlar bilan ham tanishib chiqish maqsadga muvofiqdir

2.1.Guruhlarda shartli va real liderlik.

Guruhlardagi oʻzaro munosabatlar yuqoridai pastga yoki aksincha boʻlib, guruh aʼzolarining konkret mavqelari, boshliq bilan boʻysunuvchilar oʻrtasidagi munosabatlarni oʻz ichiga oladi. Bu borada "lider" va "boshliq" tushunchalari oʻrtasidagi farqlar haqida gapirish lozim. B.D. Parigin bu ikki tushunchani farqlab shunday yozadi:

1) lider asosan guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqarsa, rahbar — shu guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradi;

2) liderlik kichik guruhlargagina xos bulgan hodisa boʻlsa, rahbarlikning haq-xuquqlari katta guruxlar doirasida ham sodir boʻlishi va amalga oshirilishi mumkin;

3) agar liderlik stixiyali, betartib jarayon boʻlsa, rahbarlik maqsadga

qaratilgan, jamiyatda ishlab chiqilgan normalar, tartiblar asosida saylovlar oqibatida sodir bo'ladigan hodisadir;

4) liderlik rahbarlikka nisbatan vaqtinchalik hodisa bo'lib, guruh a'zolarining kutishlari, ularning kayfiyatlari, faoliyat yo'nalishiga qarab uzoqroq muddatda yoki qisqa muddatda ruy beradi.

5) rahbarning liderdan farqi yana shundaki, u liderda yo'q bo'lgan jazolash va rag'batlantirish tizimiga ega bo'lib, shu asosda o'z xodimlariga ta'sirini o'tkazishi mumkin;

6) lider guruhda u yoki bu qarorlar, ko'rsatmalar, tashabbuslarni o'z ixtiyoricha, bevosita chiqarishi mumkin, rahbarda esa bu yo'nalishda ko'plab rasmiy ko'rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar mavjudki, ular doirasidan chiqib ketishi qiyin;

7) lider faoliyati faqat kichik guruhlar doirasida amalga oshirilsa, rahbar katta guruhlarda faoliyat yuritadi;

Shuningdek, rahbar jamiyatdagi vakil bo'lganligi uchun, uning vakolatlari ham keng, faoliyat imkoniyatlari ham liderga nisbatan ortiqdir. Lider hech qachon yolgiz bo'lmaydi, u doimo guruh a'zolari orasida bo'ladi, u shu guruh a'zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydi. Chunki lider guruh a'zolarining psixologiyasi, ularning kayfiyatlari, intilishlari, qiziqishlari va hokazolarni hammadan ham yaxshi biladi, ular ichida eng tashabbuskoridir.

Agar sinf doirasida olib qaraladigan bo'lsa, turli xil lider borligini aniqlash mumkin. Masalan, guruh a'zolari ichida eng bilagoni, aql o'rgatuvchisi, topqiri - *intellektual lider*, bolalar ichida eng hazilkashi, dilkashi, xushchaqchagi, ko'ngil so'rovchisi, o'zgalarni tushuna oladigan — *emotsional lider*, guruhni ish faoliyatiga chorlay oladigan, dadil, qatiyatli, irodali - *irodaviy liderlar* bo'lishi mumkin. Ular ayni vaziyatlarda vaziyat talabiga kura paydo bo'ladilar hamda bolalar ongida o'z sifatlariga ko'ra obro' qozonadilar.

Lider sifatleri ichida yaxshi va yomonlari ham bo'lishi mumkin, lekin guruh liderga ergashganda, uni ibrat sifatida tanqidsiz qabul qiladi va shuning uchun ham barcha aytganlariga ergashib, ko'rsatmalariga amal qiladi.

Maktabda bolalar yoshida xulqi maktab normalariga to'g'ri kelmaydigan liderlarning borligi, ular ma'lum guruh ichida so'zsiz obro'ga ega ekanligi, lider "ketdik" deb ko'rsatma bersa, unga ergashganlarning darsni ham tashlab keta olishi ham shu bilan tushuntiriladi.

Shuning uchun ham sinf rahbari o'z sinfidagi rasmiy liderlar bilan ishlash bilan cheklanmay, balki norasmiy liderlarni ham aniqlay bilishi, ular bilan hamkorlikda ishlashi zarur. Tug'ri, ba'zi hollarda rasmiy va norasmiy lider bir shaxs bo'lishi ham mumkin. Bu juda qulay, lekin liderlarning ham o'zgarib turishini hisobga oladigan bo'lsak o'qituvchining boshqarish maxorati yoki san'ati uning norasmiy liderlar bilan samarali ishlash usulidir.

Shunday qilib, har qanday lider obro'ga ega. Obro'lilik shaxsning shunday xususiyatiki, u boshqa shaxslarga ham hissiy-emotsional, ham irodaviy ta'sir ko'rsata olish qobiliyatiga egadir. Norasmiy obro'lilik ya'ni shaxslararo munosabatlar mahsuli sifatida orttirilgan obro' juda samaralidir. Odamlar ko'ngliga yo'l topish, ularni turli vaziyatlarda tushuna olish, ishonch va shu kabilar obro' orttirish mezonlaridandir.

“Besh daqiqali esse”

Yozma topshiriqning ushbu turida talabalardan quyidagi ikki topshiriqni bajarish: mazkur mavzu bo'yicha ular nimalarni o'rganganliklarini mustaqil bayon etish va ular javobini ololmagan bitta savol berish so'raladi.

1-muammoli masala

1-misol. Har qanday jamiyatda ma'lum bir kishilar guruhi kimlardir tomonidan boshqarilishi normal holdir. Qadimda ham katta-katta mamlakatlar, davlatlar ma'lum bir podshox yoki amir tomonidan boshqarilgan.

2-misol. Mamlakat aholisi har doim o'z podshoxiga nisbatan yuksak ehtirom bilan munosabatda bo'lganlar. Podshox yoki amirlarning “aytgani-aytgan, degani degan” bo'lgan.

3-misol. Hozirgi vaqtda ham jamiyatda mavjud bo'lgan turli xil guruhlariga kimlardir ko'rsatmalar beradi, ularning faoliyatini tashkillashtiradi va yuritilishini nazorat qiladi.

Sizningcha, mazkur misollarda bayon etilganlar holatlar shaxs va jamiyat bilan o'zaro bog'liq bo'lgan qaysi jarayonga tegishli? O'z fikringizni asoslang.

2-muammoli savol

Ba'zi bir talabalar guruhlarida shunday holat kuzatildiki, talabalarning asosiy qismi guruh sardoriga emas, balki guruhdagi boshqa bir faolroq talabaga quloq soladilar, u bilan maslahatlashadilar, uning ortidan ergashadilar va uning aytganlarini tezroq qabul qiladilar. Bu holatni qanday izohlaysiz?

3-muammoli vaziyat

Tasavvur qiling: Sizga ilk bor darsga kirayotgan uch o'qituvchi sizning kechikib kelishingizga uch xil munosabatda bo'lishdi. Ya'ni:

- Birinchi o'qituvchi sizga, bundan keyin uning darsiga kechikib kelish mumkin emasligini qat'iy ta'kidlagani holda "birinchi va oxirgi" shart bilan darsga kiritdi.

- Ikkinchi o'qituvchiga yangi kelin ekanligingizni aytganingiz zahoti sizni tushundi va "mayli kiraqoling", dedi.

- Uchinchi o'qituvchi esa jumaldan boshini ko'tarmasdan yoki gapini to'xtatmasdan sizga jahl bilan kiravering degan ishorani qildi va sizning kechikib kelganingizga e'tibor ham bermadi.

Mazkur vaziyatda uchchala o'qituvchining harakatiga baho bering. Ularning faoliyatini qanday izohlash mumkin? Har birini alohida tavsif eting.

2.2. Jamoaning sotsiometrik tarkibi va tadqiq etish usullari

Sotsiometriya tadqiqot metodiga AQShlik Djon Moreno asos solgan bo'lib, kichik (birlamchi) guruh a'zolari o'rtasida emotsional, hissiy munosabatlarni bevosita o'rganish va darajasini o'lchashda qo'llaniladi. Mazkur metod yordamida muayyan guruhdagi har bir a'zoning o'zaro munosabatlarini aniqlash uchun uning faoliyatida kim bilan ishtirok etishi so'raladi. Olingan ma'lumotlar matritsa, grafik, sxema, jadval, diagramma shaklida ifodalanadi. Ulardagi miqdor ko'rsatkichlari guruhdagi odamlarning shaxslararo munosabatlari mazmuni yuzasidan ma'lum bir xulosa qiladi. Biroq ma'lumotlar guruhliy munosabatlarning tashqi

ko‘rinishini aks ettiradi xolos. Uni takomillashtirish maqsadida hozirgi vaqtda psixolog olimlar Ya. L.Kolominskiy va I.P.Volkov tomonidan sotsiometriyaning kichik guruhlar psixologiyasiga moslab o‘zgartirilgan variantlari, ko‘rinishlari ishlab chiqilganki, ular orqali shaxslarning bir – birini tanlashi motivlarini aniqlash mumkin. Ayniqsa, sotsiometriyaning Ya.L.Kolominskiy ishlab chiqqan o‘zgartirilgan varianti bolalar jamoasidagi shaxslararo munosabatlar to‘g‘risida to‘la axborot berishga yordam beradi.

Odatda o‘quvchilardan quyidagicha savollarga javob berish talab qilinadi: “Sen sayohatga kim bilan borishni xohlaysan?”, “mashg‘ulotlarga kim bilan birga tayyorlanishni istaysan?”, “Kim bilan qo‘shni bo‘lib yashashni yashashni yoqtirasan?” sinaluvchi har uchta javobdan bittasini “eng ma‘qul” deb tanlashi lozim. Unga “avval, hammadan ko‘ra ko‘proq kim bilan birga bo‘lishini xohlasang, o‘shaning familiyasini yoz”, “aytilgan shartlarga binoan uchinchi shaxsning familiyasini yoz” deb uqtirish maqsadga muvofiq.

Guruhiy tabaqalanishni ko‘rsatish uchun sotsiogramma to‘rtta “maydon”ga ajratiladi. Qizlar doiracha bilan, o‘g‘il bolalar esa uchburchaklar bilan belgilanadi. Doiracha va uchburchaklar soni familiyalar soniga to‘g‘ri keladi. Guruh a‘zolarining o‘zaro munosabatlari doiracha va uchburchaklar strelkalar bilan bog‘langanida o‘z ifodasini topadi. Eng ko‘p munosabatga ega bo‘lgan sinaluvchi doiraning markazidan o‘rin oladi. U guruh a‘zolarining eng yoqimtoyi hisoblanadi. Shaxslar bilan aloqa o‘rnatmagan sinaluvchi doiraning eng chetidan joy oladi. Oraliqdagi “maydon”larga o‘rtacha va undan kamroq tanlangan tekshiriluvchilar joylashtiriladi. Shu yo‘l bilan birinchidan shaxslararo munosabatlarning darajasi va ko‘lami aniqlanadi, ikkinchidan qizlar bilan o‘g‘il bolalar o‘rtasidagi ko‘rsatkichlar taqqoslanadi. Natijalarga qarab guruhdagi munosabatlar va ularning o‘ziga xosligi, psixologik birini taqozo etuvchanligi haqida xulosalar chiqariladi. Shu bilan birga nazariy va metodologik ahamiyatga molik g‘oyalari, qonuniyatlar ilgarisuriladi, amaliy ko‘rsatmalar beriladi, aniq tavsiyalar bildiriladi, mavzuning tadqiqot istiqboli to‘g‘risida muloxazalar yuritiladi.

Faoliyat mahsulotini tahlil qilish metodi

Bu metod psixologiyada inson xotirasi tafakkuri, qobiliyati va xayolining xususiyatlarini aniqlash maqsadida keng qoʻllaniladi. Odam chizgan rasmlar, yasagan oʻyinchoqlar, modellar, toʻqigan narsalar, tikkan qoʻgʻirchoqlar, toʻqib, soʻzlab berilgan hikoyalar, texnik konstruksiyalar sxemasini tushunish kabilarni tahlil qilish orqaliularning mantiqiy xotirasi, tafakkuri, badiiy va adabiy qobiliyati, ijodiy xayoli, texnik ijodi yuzasidanmateriallar toʻplash mumkin. Mazkur metodda ijod mahsulining yaratgan jismoniy shaxs bevosita ishtirok etmaydi. Teshiriluvchi bilan tekshiruvchi oʻrtasida muloqot oʻrnatish uchun shaxsning psixikasi toʻgʻrisida sirtidan muayyan hukm va xulosa chiqariladi. Tekshiruvchi (oʻqituvchi, murabbiy, psixolog) ekspert tariqasida shaxslar ijodiyotiga baho beradi, bunda mehnat mahsulining shakli, mazmuni, sifati, originalligi, hajmi, xususiyati bilankeskin tafovut qilishi nazarda tutiladi. Ijodiy faoliyat mahsullarini tahlil qilish orqali har xil yoshdagi va kasbdagi odamlarning psixik xususiyatlari toʻgʻrisida maʼlumotlar toʻplash mumkin. Faoliyat mahsulotlarini oʻrganish inson ruhiyatini oʻrganish metodlari ichida oʻziga xos oʻrinni tashkil etadi. Shuni taʼkidlab oʻtish joizki, inson ruhiyatini oʻrganish yuqorida bayon qilingan metodlardan tashqari yana ayrim qoʻshimcha metodlardan ham foydalaniladi. Eʼtirof etish joizki, qoʻllanilayotgan har bir metodning oʻziga xos ijobiy, afzal tomonlari bilan birgalikda qiyin va salbiy tomonlari ham mavjud. Shu bois konkret shaxs ruhiyatini oʻrganish vaqtida yakka metodlar natijalari bilan kifoyalanib qolish mumkin emas. Ruhiyatni tekshirishda atrofilik, dinamiklik, obʼektivlik, tekshiruvchining yosh xususiyatlarini inobatga olish va boshqa tamoillarga suyanish darkor. Shundagina shaxs haqida batafsil maʼlumotlarga ega boʻlishimiz mumkin.

Test metodi. Ilmiy – psixologik manbalarda qayd qilinishiga koʻra, intellekt – lotincha soʻzdan olingan boʻlib, u odatda aql – idrok, anglash, tushunish, fahmlash degan maʼnoni anglatadi. Bizningcha, intellekt shaxsning muayyan darajada mustahkam, barqaror aqliy qobiliyatlari majmuasi tuzilishidan iboratdir. Oʻz davrida AQShlik psixolog F.Frimen intellekt oltita tarkibdan iborat boʻladi, degan gʻoyani ilgari suradi va ularni quyidagicha tartibda joylashuvini koʻrsatib oʻtadi:

- sonli operatsiyalariga nisbatan qobiliyatlik;
- lugʻat boyligi koʻlami;
- geometrik shakllar oʻrtasidagi oʻxshashlik va farqli tomonlarini ajratishga nisbatan uquvchanlik;
- shaxs nutqining tezligi yoki surʻati;
- shaxsning fikrlashga, mulohaza yuritishga nisbatan qobiliyatlilik;
- xotiraning maxsuldorligi yoki noyob hislatlilik.

Yana bir salohiyatli psixolog L.Tyorstoun umumiy intellektning turli jabhalarini tadqiq qilib, ularni umumlashtirib “birlamchi aqliy potentsiyalar” deb ataydi. Muallif etti xildagi potentsiyalar oʻzaro farqlanishini taʼkidlab oʻtadi:

- insonning hisoblash qobiliyati koʻrsatkichi;
- ogʻzaki soʻzni ixcham ifodalanishining koʻrsatkichi, nutq yordami bilan tez oʻqish hadisi (texnikasi) ni egallanganligi;
- ogʻzaki maʼlumotlarni toʻla idrok qilish yoki idrok qilingan soʻzlarni tushunish, anglash;
- fazoviy operatsiyalarni amalga oshirish imkoniyati yoki shaxsning chamalash qobiliyati (uquvchanligi);
- xotiraning mustahkamligi yoki uning barqarorligi;
- fikrlashga, munozara yuritishga qobiliyatlilik;
- shaxs idrok qilishining tezligi yoki uning surʻati;

Fransuz psixologi T.Ribo idrok koʻlamining kengayishi, bilimlarning koʻpayishi, diqqatni bir vaqtning oʻzida bir necha obʻektga qarata olish – intellekti taraqqiyotiga olib keladi va u uch bosqichdan iborat boʻlishi mumkin ekanligini taʼkidlaydi:

- shaxs imitatsiyasi yoki uning tashqi taqlidi;
- inson identifikatsiyasi (oʻquvchining bilimlarini oʻziga singdirish jarayoni, uning shaxsiy fazilatlarini va xususiyatlarini oʻzlashtirib borish va boshqalar);
- refleksiya (inson oʻzini – oʻzi anglash hamda boʻlgʻusi faoliyatni amalga oshirish, muayyan rejalar tuzish, ularni maqsadga muvofiq hayot va faoliyatga tatbiq etish imkoniyatlari tugʻilishi kabilar).

Sh. Byuller intellektual taraqqiyot quyidagi bosqichlardan iborat boʻlishi shart deb hisoblaydi:

- sinkretizm (tushunchalarni bir – biridan ajrata olmaslik holati);
- agglyutinizm (maktab yoshiga yaqin bolalarda fantaziyaning kuchayishi, vaqtni noadekvat, noto‘g‘ri idrok qilish, har bir obrazlarni muayyan bo‘laklariga binoan bir umumiyatga yaxlitlash, birlashtirish);
- xayolot (ijodiy xayol) yordamida inson o‘zi tug‘ilib o‘sgan Vataniga biror bir jihatdan yordam berishi;
- realiya (realiz, ya‘ni atrof muhitdagi narsa va hodisalarga nisbatan yaqqol tuzilmani yaratish, turmush tajribalariga mumkin qadar yaqinlashib kelishdan iborat fikrlashning ko‘rinishi singari).

Jahon psixologlari to‘plagan ilmiy materiallarni umumlashtirib intellekt muammosini tadqiq qilishda diqqat – e‘tiborni quyidagi omillarga qaratish lozim deb hisoblaymiz:

- intellektning yosh davr xususiyatlariga bog‘liqligi;
- jins xususiyatiga va farzand dunyoga kelish tartibiga aloqadorligi;
- millat, etnos, elat va xalqqa taalluqliligi;
- oilaning ijtimoiy – iqtisodiy statusi bilan uyg‘unlashuvi;
- ota – onalarning ma‘lumotlilik, ijtimoiy kelib chiqishi;
- biologik shartlangan shaxs fazilatlar, sifatleri, xislatlari qanchalik rol o‘ynashi va hokazolar.

Uzluksiz ravishda o‘tkazilgan izlanishlar natijasida psixologiya fanida bir qator ilmiy nazariyalar (kontseptsiyalar) vujudga keldiki, ularning har qaysisi intellekt muammosini o‘ziga xos tarzda tushuntirishga va talqin qilishga olib keladi:

- muammo echimi uslubi va strategiyasi;
- intellektual operatsiyalar tizimi yoki tuzilmasi;
- vaziyatlarga nisbatan alohida yondashishning samaradorligi yoki mahsuldorligi (ma‘naviy, miqdoriy va mantiqiy jabhalar), uning funksional tomonlari, yo‘nalishlari;
- alohida, yakkahol yondashish, bilish jarayonining shaxsdan faollikni taqozo etish xususiyati, holati;
- kognitiv uslub shakllanishi imkoniyati va boshqalar.

Shaxsiy kuzatishlarimizga qaraganda, intellekt taraqqiyoti mana bunday omillar bilan uzviy bog‘liq ekanligi ko‘zga yaqqol tashlanadi:

- bilish, o‘qish motivlarining anglashilgan hamda yuksak regulyativ darajalarining mavjudligi, barqarorligi, puxtaligi;
- yangilikni qidirish, muammo echimini topish, muayyan vositalar tanlash hamda tadqiqiy ijodiy faollik namoyon bo‘lishi;
- mustaqil echishlarga erishish ehtimollik darajasining yuksakligi;
- ilgari ketib echig imkonining mavjudligi va “aytib berish”, luqma tashlash jarayonida erkinlik, qo‘rqinch hissining yo‘qligi;
- yuksak nafosat va ma’naviy did timsoli hamda namunasini yaratishga nisbatan qobiliyatlik, ularni baholash va o‘lchash funksiyasining tug‘ilishi, uning boshqaruvchanligi.

Insoniyatning tarxii rivojlanish jarayonida intellekt deb atalmish fenomenini o‘rganish borasida ko‘pgina ishlar qilingan. Shulardan biri intellektni o‘rganish testlaridir. Ko‘pgina mumtoz testlar shaxsning intellekt darajasini aniqlashda muhim rol o‘ynab kelmoqda. Bular qatoriga Stenford – Bine shkalasini keltirib o‘tish mumkin. Stenford – Bine shkalasi qiziqarli topshiriq va masalalardan tuzilgan bo‘lib, ular tekshiriluvchilarning yoshiga qarab taqsimlangandir. Biz quyida ana shu intellekt test so‘rovnomalardan namunalari keltiramiz va ularni sharhlab berishga xarakat qilamiz.

Endi sinaluvcilarning intellektual taraqqiyotiga ta’sir qiluvchi ijobiy va salbiy omillar turkumi to‘g‘risida ma’lumot berib o‘tamiz:

- bilim maskanlarida zamonaviy texnika vositalarining mavjudligi;
- turli xildagi to‘garak, sektsiya, bilim uylari faoliyat ko‘rsatishi va unda zarur sharoitlarning yaratilganligi;
- oila muhitida yaratilgan moddiy va ma’naviy shart – sharoitlar hamda shaxslarni ruhan rag‘batlantirish yo‘lga qo‘yilganligi;
- shaxslar bilan o‘zaro muloqot o‘rnatishning uzluksiz va oilada shaxslararo iliq psixologik muhitning hukm surishi;
- turli televizion baxslar, zukkolik, ijodkorlik, tezkorlik bo‘yicha musobaqalar uyushtirilishi va ularda qatnashish imkoniyati yaratilganligi;
- ortiqcha informatsiya va xabarlar ko‘lamini kamaytirish (masalan, avtomat o‘yinlar, videolar);
- zararli odatlar va qiliqlar bilan shug‘ullanmaslik muammosining qo‘yilishi, uning echimi (ichish, chekish va boshqalar);

- bolalar va o'quvchilarni ro'zg'or ishlari bilan band qilib qo'yishlik va oila muhitida mehnatning shaxslararo oqilona taqsimlanganligi;
- hozirgi davrda ayrim kasblarning nufuzi kamayib ketayotganligi tufayli o'quvchilar va talabalar o'rtasida o'quv motivlariga kuchli ta'sir o'tkazayotganligi;
- kollej va oliy o'quv yurtlarida ta'lim – tarbiya tizimini yangicha, yangi pedagogik texnologiya asosida tubdan qurish zaruriyati mavjudligi,
- o'g'il va qizlarda vatanparvarlik va milliy iftixor tuyg'ulari barqarorligini ta'minlash va ularni shakllantirishning eng qulay yo'llarini izlab topish, loqaydlikning oldini olish,
- o'quvchilar va talabalar o'rtasida borliqqa, jamiyatga, shaxslararo munosabatlarga, isrofgarchilikka, fidoiylikka nisbatan qarashlarni keskin o'zgartirish masalalari vujudga kelmoqda.

Bizningcha, yuqorida ba'zi bir qusurli holatlarning oldini olish uchun intellektual testlar mohiyatiga milliy va umubashariy fazilatlar to'g'risidagi g'oyalarni singdirish yuqori natija beradi.

So'nggi yillarda psixodiagnostika o'tkazishda kompyuterdan foydalanishga qiziqish keskin oshdi. Avtomatlashtirilgan psixologik tizimlarning dastlabki variantlari mamlakatimizda XX asming 60-yillaridayoq ishlab chiqilgan edi. Ammo ular, EHMLardan foydalanish qiyinligi va ularning qimmat turishi sababli, ommaviy tarzda yoyilmadi. O'tgan asming 80-yillari o'rtalaridan boshlab esa kompyuter tizimlari test o'tkazish amaliyotiga keng tatbiq etila boshlandi.

Kompyuterlashtirishdan avval psixologik test o'tkazish uzoq davom etadigan, bir xil tUSDagi bir muncha murakkab ish bo'lgan. Testdan o'tayotgan shaxs juda ko'p savollarni o'qir hamda maxsus jadvallarning katta qog'oz «choyshab»larini to'ldirar edi. To'ldirilgan jadvallarga «qo'lda» ishlov berish ayniqsa qiyin va katta hajmli ish bo'lgan. Psixolog yoki uning yordamchilari javoblarni guruhlarga ajratar (yordamchi jadvallarga yozib qo'yar yoki maxsus trafertalardan foydalanar), har bir guruhdagi javoblarni hisoblar va aniq psixologik ko'rsatkichlarni aniqlar edilar. Bunday psixologik diagnostika quyidagi sabablarga ko'ra amalda qoniqarsizdir:

– testlarda kam sonli xohlovchilarning ishtirok etishi, javoblarga ishlov berishning nihoyatda qiyinligi statistik jihatdan ishonchli natijaga erishish uchun zarur bo‘lgan ma‘lumotlarni shakllantirishga imkon bermasligi;

– jarayonning testdan o‘tkazilayotgan shaxs ruhiyati va his-tuyg‘ulariga ta‘siri, natijada uning psixologik holatini buzib ko‘rsatishi;

– javoblar ishlovi hajmining kattaligi muqarrar ravishda hisob-kitob xatolariga olib kelishi;

– ko‘pchilik tadqiqotchilarning fikricha, test o‘tkazuvchi psixologning sub‘ektiv qarashlari va test natijalarini amaliy qilishi.

Hozirgi vaqtda test o‘tkazish jarayoni kompyuterda erkin suhbat shaklida olib boriladi. Savollarning bir xildagi ketma-ketligiga barham berilgan. Har bir savol ekranda paydo bo‘ladi va javob kiritilganidan keyin yo‘q bo‘ladi. So‘ngra keyingi savol paydo bo‘ladi va hokazo. Vaziyat uzluksiz o‘zgarib turadi. Testdan o‘tayotgan shaxsning o‘zi suhbat (dialog) sur‘atini, hissiy boyligini belgilaydi. Bularning bari shaxsning suhbatda o‘zini to‘liq namoyon etishiga yordam beradi.

Hozir kompyuterlarda psixologik parametrlarni hisoblash hamda testdan o‘tayotgan shaxs javoblarining butun majmui bo‘yicha berish jarayoni bir necha soniya vaqt talab qiladi. Psixolog test o‘tkazib bo‘lingan zahoti asosiy psixologik ko‘rsatkichlarning to‘liq to‘plamiga ega bo‘lgan tayyor psixokartani oladi. U faqat mutaxassis sifatida ishlaydi. Asosiy ko‘rsatkichlar majmui dastlabki tarzda baholanganidan so‘ng ancha ixtisoslashgan dasturlar bo‘yicha qo‘shimcha test tayinlanishi mumkin. Bunday dasturlar bloki ishlab chiqilgan, yo‘lga qo‘yilgan

Psixokartalarning to‘planib boruvchi massivi kompyuterda keyinchalik ishlov berish – umumiy statistik qonuniyatlarni (mutaxassisning psixologik portreti xususiyatlariga jins, yosh, ish staji, kasb va boshqa omillarning ta‘sirini) aniqlash uchun foydalaniladi.

Testdan o‘tish 90 daqiqadan oshmasligi kerak. Asosiy testdan keyin tekshiriluvchi shaxs o‘zining individual-tipologik va shaxsiga xos xususiyatlarni raqamlar ko‘rinishida ifodalovchi maxsus psixogrammalarni oladi. Psixolog-mutaxassis yakka tartibdagi suhbatda tekshiruvchiga test natijalarini tushuntirib beradi. Ta‘kidlash joizki, ba‘zi test o‘tkazish

tizimlarida kompyuterda tekshiriluvchilarga o'z shaxsini test ma'lumotlari bo'yicha tavsiflash taklif etiladi. Bunday xarakteristikalar (tavsiflar) rasmiy (formal) xususiyatga ega, ularda olingan empirik ma'lumotlar inobatga olinmaydi. Bundan tashqari, test o'tkazish tizimi o'z-o'zicha emas, balki inson faoliyatini yaxshilash uchun zarur. Olingan ma'lumotlarni psixolog muayyan maqsadga yo'naltirilgan suhbat, kuzatish kabilarning natijalari bilan solishtiradi.

Psixolog test natijalari bo'yicha individual maslahat jarayonida psixik adaptatsiya (moslashuv) xususiyatlari, hissiy-irodaviy holati, shaxsning tuzilishi va ehtiyoj yo'nalishlarini tahlil qiladi.

Psixologik tadqiqotda qo'llaniladigan metodlarning barchasini to'rt guruhga ajratish mumkin: 1) tashkiliy metodlar; 2) tajriba metodlari; 3) ma'lumotlarni qayta ishlab chiqish metodlari; 4) izohlash metodlari.

Birinchi guruhga qiyosiy, longityud va majmua metodlari kiradi. Ma'lumotlar olishning tajriba metodlari kuzatish va o'zini kuzatish (introspektsiya), tajriba metodlari (laboratoriya, tabiiy, shakllantiruvchi), psixologik tashhishlash metodlari (testlar, anketalar, so'rovnomalar, sotsiometriya, suhbat, intervyu), faoliyat mahsuli tahlili (xronometriya, kasbiy ta'riflar, mahsulot va bajarilgan ishlarni baholash va boshqalar), tarjimai hol va egizaklar metodlarini o'z ichiga oladi. Ma'lumotlarni qayta ishlash metodlariga miqdoriy (statistika) va sifat (materialni guruhlarga ajratish, tahlil) metodlari kiradi. Izohlash metodlariga turli xildagi irsiy (materilning rivojlanishdagi alohida davrlar, bosqichlar, xavfli vaziyatlar va boshqalarni ajratib ko'rsatgan holda tahlili) va tarkibiy (psixika barcha xususiyatlarining tuzilishlari o'rtasidagi aloqani o'rnatish) metodlar kiradi. Psixologik tadqiqotning asosiy metodlarini birmuncha to'liqroq holatda ko'rib chiqamiz.

Qiyosiy metod («ko'ndalang kesim» metodi) turli guruhlarga mansub odamlarning yoshi, ma'lumoti, faoliyati va muloqotiga ko'ra taqqoslashdan iborat. Masalan, yoshi va jinsi bir xil bo'lgan odamlarning ikkita katta guruhi (talabalar va ishchilar) ilmiy ma'lumotlarga ega bo'lish uchun bir xil tajriba metodlari bilan tadqiq etiladi va olingan ma'lumotlar o'zaro solishtiriladi.

2.3. Jamoa va guruhlar tadqiqot metodlari klassifikatsiyasi.

Laboratoriya eksperimenti keyinchalik B.G.Ananov, Ye.S.Kuzmin, V.S.Merlin, V.N.Myasishev, L.I.Umanskiy va boshqalar tomonidan yanada takomillashtirildi va ijtimoiy psixologiyada apparatura uslubi keng qo'llanila boshladi. Masalan, F.D.Gorbov va M.A.Novikovlar tomonidan gomeostat,

L.I. Umanskiy tomonidan yaratilgan guruh uchun integratorlar paydo bo'ldi va amaliyotda bir guruh hodisalarni tekshirishda keng ishlatila boshladi. Masalan, guruhiy gomeostat guruhi tashkil etuvchilar o'rtasida harakatlardagi moslikning bor-yo'qligini tekshiradi. Bu moslamaning mohiyati shuki, guruh a'zolari yumaloq stol atrofida o'tiradilar, har bir qatnashuvchi ro'parasida tablo o'zi xohlagan tomonga burishi mumkin bo'lgan strelka bo'lib, tekshiruvchi har birining harakatini kuzatib turadi. Lekin ularga topshiriq quyidagicha beriladi: "Siz strelkani shunday buringki, sizning harakatingiz boshqalarnikiga mos bo'lsin, aks holda, sizning beparvoligingiz tufayli butun guruh jazo oladi". Agar guruhda hamjihatlik bir-birini tushunish bo'lsa, ular tezda o'zaro kelishib olib, xatolarni minimal qiladigan bo'lib qoladilar, shu jihatdan turli guruhlar turlicha xulq-atvor namoyon qilishi, bunda guruhning muloqot tajribasi, guruh peshqadamining qobiliyatlari etakchi rol o'ynashi eksperimental tarzda isbotlanadi.

Bundan tashqari, maxsus asbob-uskunalar yordamida guruh a'zolaridagi ishonuvchanlik—konformizm hodisalarini ham eksperimental tarzda o'rganish mumkin. Guruhdagi umumiy ishonuvchanlikni, guruh tazyiqini o'rganish uchun esa auokinetik effekt beruvchi moslamalardan foydalaniladi. Bunda yonib turgan nuqta qorong'ida avval alohida tarzda guruh a'zolariga ko'rsatiladi, keyin esa guruh sharoitida, maxsus tayyorlab qo'yilgan odamlar orqali kishilar fikrining qanchalik o'zgarishi tekshiriladi.

"Tugatilmagan hikoyalar" ham guruhdagi va yakka shaxslarning qarashlari, ulardagi psixologik yo'nalishlarni o'rganishda ancha qo'l keladigan usuldir. Ularda shaxsning o'ziga, atrofdagilarga, jamoaga munosabatlari aniqlanadi. "Mening hayotiy intilishlarim...", "Mening

kayfiyatimni buzilishiga sabab, odatda....” va shunga o‘xshash iboralarning davomi yozilib, tugatilishi taklif etiladi.

Longityud metodi («uzunchoq kesim» metodi) tanlangan sinaluvchilarni uzoq vaqt davomida qayta-qayta tekshirishdan iborat. Masalan, talabalarni oliygohda ta’lim olish vaqti davomida ko‘plab marta tekshirish.

Qiyosiy va longityud metodlari o‘z afzalliklariga ega. Kesimlar metodi qisqa vaqt ichida ko‘p sonli sinaluvchilarni tadqiqot bilan qamrab olish imkonini beradi. Longityud metodi kesimlar metodi e’tiboridan chetda qolgan nozik farqlar, xususiyy rivojlanish turlarini qayd etishga imkon yaratadi. Amaliyotda bu ikki metod bir-birini to‘ldiradi.

Majmuiy metod – tadqiqotda turli fan vakillarining ishtiroki turli hodisalar, masalan, shaxsning fiziologik, psixologik va ijtimoiy taraqqiyoti o‘rtasidagi aloqalar va bog‘liqliklarni o‘rnatish imkonini beruvchi o‘rganish usuli.

O‘tkazilish joyiga asosan kuzatishlar **dala** va **laboratoriya** kuzatishlariga bo‘linadi. Dala kuzatishlari tabiiy sharoitlarda, laboratoriya kuzatishlari esa sun‘iy, ya’ni, oldindan yaratilgan sharoitlarda o‘tkaziladi.

Olib borish muntazamligiga ko‘ra kuzatishlar **tizimli** (ma’lum vaqt davomida ob’ektni o‘rganish uchun ishlab chiqilgan reja bo‘yicha) va **tizimsiz** (noma’lum vaqt davomida rejaga asoslanmagan) bo‘ladi.

O‘rganilayotgan hodisaning o‘tkazilish davomiyligi, vazifalari va ko‘lamiga ko‘ra kuzatishlar **qisqa vaqtli** (farazlarni ifodalash yoki boshqa metodlar yordamida olingan ma’lumotlarni nazorat qilish va to‘ldirish uchun tadqiqotning boshlang‘ich bosqichida o‘tkaziladi) va, uzoq oylar va yillar davomida keng ko‘lamli yoki murakkab tuzilmali ijtimoiy jarayonlarning kechishini kuzatishga xizmat qiluvchi **uzoq vaqtli** kuzatishlarga bo‘linadi.

Shunday qilib, tizimli yondashuv psixologiya va muxandislikning turli usullari bilan birga, faoliyat jarayonining asosiy psixologik qonuniyatlari, shaxsning tuzilishi va huquqiy normalar tizimining o‘zaro ta’sirini etarlicha chuqur tahlil etish va aniqlashga, ushbu o‘zaro ta’sirning barcha ishtirok etuvchi elementlarini inobatga olgan holda aniq tavsiflash va muhim xususiyatlarini ajratishga imkon beradi.

3-MAVZU. PSIXOLOGIK PROFESSIOGRAFIYA (PROFESSIOGRAMMA)

REJA:

- 3.1. Professiogrammaning mohiyati.
- 3.2. Muxandis kadrlar faoliyatiga psixologik tavsif.
- 3.3. Muxandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat.
- 3.4. Kasbiy buzilish tushunchasi va ularning oldini olish yoʻllari.

Tayanch tushinchalar: Professiogramma, kasbiy faoliyat, kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat, kasbiy buzilish va ularning oldini olish yoʻllari.

3.1. Professiogrammaning mohiyati.

Professiografiya – deganda kasblar va ularning bir-biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oldiga qoʻyiladigan talablarni bayon qilish majmuasi tushuniladi. 1920 yillarning ikkinchi yarmida rus psixotexniklari tez suratlarda kasbiy faoliyatning tamoyil va usullarini ishlab chiqdilar. Shu tadqiqotlarni umumlashtirishi natijasida psixotexnikada maxsus yondoshuv professiografiyani shakllanishiga olib keldi. Bu yondashuvning mohiyati – “kasblar tasviri” umuman olganda professiografiyani oʻrganish, kasbning psixologik tavsifi va loyihalashtirishini oʻz ichiga oladi. Professiografiyada maʼlum mehnat jarayonini tashkil etuvchi obʼektlar belgilari, mehnat subʼekti, mehnat predmeti vazifalari, vositalari va sharoitlari oʻrganiladi. Professiografiyaning asosiy tamoyillaridan biri kasbiy faoliyatni oʻrganishda differentsial yondashuv tamoyili hisoblanadi. Bu tamoyilning mohiyati professiografiyaning aniq amaliy masalalarini echishga boʻysunishidir. Masalan, kasbiy konsultatsiya va kasbiy tanlov uchun shunday kasbiy muhim belgilarni ajratish kerakki, ular sinovdagilarning kasbiy layoqatiga koʻra farqlanishi lozim. Malaka darajasini aniqlash uchun mehnat vazifalari, kasbiy bilim, malaka, koʻnikma tavsifi muhim ahamiyatga ega. Kasbiy toliqishni oʻrganish uchun shunday belgilardan foydalanildiki, ular yordamida kasbiy toliqishning keltirib chiqaradigan omillarini aniqlaydi. Shunday qilib, professiografiyaning differentsial tamoyili kasbning oʻrganish usullarini uning tavsif, mazmuni, shuningdek,

qo'llanilish sohasi ya'ni professiografiya o'tkazish xususiyatlari uning maqsadlari bilan belgilanadi.

Professiogrammaning muhim tarkibiy qismi - psixogramma bo'lib, u mutaxassisning motivasion, iroda va emosional sohasining tavsifi hisoblanadi. Psixogramma - kasbning psixologik portreti bo'lib, u aniq kasbda dolzarb bo'lgan psixologik funksiyalar guruhi bilan namoyon bo'ladi. Professiografik tadqiqot metodlari. Kasbning ilmiy ta'siri, mehnatning (mehnat xulqi) tashqi ya'ni psixik jarayonlar ko'rishini ya'ni, mehnat sub'ektining ichki vositalariga bo'lgan integral psixologik tuzilmalarini nazarda tutadi.

Professiografiyada ko'pgina turli-tuman usullar qo'llanadi:

- 1) Ijtimoiy (so'rovnomalar, savollar kiritilgan kuzatuv);
- 2) Psixologik (suhbat kuzatuv tajriba va ulardan kelib chiquvchi intervyu, shaxsiy so'rovnomalar testlar, tajribalar, psixobiografiyalar, faoliyat mahsulini o'rganish metodi);
- 3) Fiziologik (EKG. KER qonda arterial bosimni o'lchash antropometrik va texnik ma'lumotlar);
- 4) Texnologik jarayonlar ta'siri va boshqa usullar xilma - xilligidan vaqt, kuch va vaziyatlarni minimalligi bilan professiogramma tadqiqotdagi savollarga javob beruvchi usullarni tanlash lozim. Usullar kompleksini ishlab chiqishda tizimni tashkil etuvchi omil tadqiqot maqsadi muhim rol o'ynaydi.

Psixografiyalarni kasbga yo'naltirish uchun ishlab chiqayotganda kasbning umumiy professiografik va ijtimoiy-psixologik ta'siriga katta e'tibor beriladi. Mehnat sharoitlaridan texnik, texnologik va ijtimoiy psixologik sharoitlari ancha chuqurroq o'rganiladi. Tadqiqotlarning muhim yo'nalishi bu shaxsning qobiliyatlari, psixofiziologik xususiyatlarini baholashdir. Professiogrammalarning kasbga yo'naltirish va kasbiy tanlov maqsadida ishlab chiqishda psixodiagnostik tadqiqotlar juda muhim hisoblanadi. qolgan tadqiqotlar o'quv - kasb muassasalarida talabalar, o'quvchilarni o'qishga qabul qilinadigan shaxslar ishlashi lozim bo'lgan sharoitlarni aniqlash uchun ahamiyatga ega. Ammo ular ham muhim hisoblanadi, chunki aniq majburiyatlarni va mehnat sharoitlarini

bilmasdan, kasbga yoʻnaltirish, kasbiy yoʻnalganligini tashkillashtirish va kasbga nisbatan layoqatini aniqlab boʻlmaydi.

Taʼlimga yoʻnaltirilgan professiografiyalash - asosiga kasb subʼektligi haqidagi gʻoya qoʻyiladi: kasb egasi, faoliyatning haqiqiy subʼekti boʻlib, unga bir qator maxsus belgilar xos. Bu professiografiyalashning mualliflari uning mazmun - mohiyati va loyihalashtirish texnologiyalarini oʻrganib chiqishdi. “Kasb pasporti” bloki kasb va mutaxassisliklar nomining modifikasiyasi, kasbiy yoʻnalish, kasb maqsadi, taʼlim darajasi haqida qisqa maʼlumotlarni oʻz ichiga oladi. “Kasbning asosiy obʼekti” (sohasi) bloki kasb turi haqida maʼlumotlarni oʻz ichiga oladi. “Inson – tabiat”, “inson – inson”, “inson – texnika”, “inson - belgilar tizimi”, “inson badiiy obraz” va boshqalar. Bu blok mazmuni boshqa professiografiyalash bloklarining asosi hisoblanadi. “Kasbiy predmetli salohiyat” bloki koʻp tizimli taʼlim sifatida kasbiy muhim tavsifini oʻz ichiga oladi. Mutaxassis kasbi qaysi sohaga tegishli ekanini, qaysi asosiy obʼektlarga yoʻnaltirilgan, bu obʼektlar qanday obʼektlar, bu sohada mehnat natijasi yoki mehnat mahsuli qanday ahamiyatga egaligi haqidagi maʼlumotga ega boʻlishi lozim. “Ijtimoiy kasbiy salohiyat” blokida shaxs obʼektining quyidagi yoʻnalishlari aks etadi. Fikrlash potensialining rivojlanishi. Shaxsni oʻzini nazorat eta olish va rivojlantirish imkoniyatlari. Shaxsning muvaffaqiyat strategiyasiga yoʻnaltirilganligi. Shaxsning bozor iqtisodiyoti sharoitida bardoshligi. Professiografiyada ekologik, huquqiy va iqtisodiy madaniyat masalalari ham nazarda tutiladi. Maxsus psixofiziologik talablar bloki - ishchining kasbiy faoliyati jixatdan psixofiziologik xususiyatlariga qoʻyiladigan talablarni aks ettiradi. Bunga tibbiy koʻrsatmalar, jinsiga, yoshga boʻlgan va sanitariya – gigienik talablar kiradi.

3.2. Muxandis kadrlar faoliyatiga psixologik tavsif.

Maʼlumki, muxandis xodimlar kasbiy faoliyatining bir nechta xususiyatlari mavjud boʻlib, bu xususiyatlar xodimlarning ruhiy jihatdan tayyorgarligiga salmoqli taʼsir koʻrsatadi. Muxandis xodimlari faoliyatining asosiy xususiyatlaridan biri – xodimlar faoliyatining huquqiy jihatdan tartibga solinganligi. Muxandis xodimlar kasbiy faoliyatining normativ hujjatlar, yoʻriqnomalar va buyruqlar asosida belgilab berilishi

mehnatni samarali tashkil etish, faoliyatni erkin amalga oshirish uchun keng imkoniyatlar yaratadi.

Bunday hokimiyat vakolati berilgan xodimning psixologik holatini avvalo yuksak darajadagi mas'uliyat belgilab beradi. Uning o'z vakolatlarini qo'llashi esa harakatlarining zarurligi va oqilonaligini, qonuniy asosga egaligini aniqlash imkonini beradigan bir qator masalalarni hal qilishni taqozo etadi. Ko'pincha bu holat qonunda belgilangan moddalardan birini tanlash zarurati bilan bog'liq bo'ladi, shu bois bu xodimdan juda katta hissiy-irodaviy zo'riqishni talab etadi. Berilgan vakolatdan oqilona va qonuniy ravishda foydalanish – muxandis xodimlariga qo'yiladigan juda muhim kasbiy talablardan biri. Hokimiyat vakolatidan foydalanishning qonunga va maqsadga muvofiqligi ko'p hollarda xodimning shaxsiy fazilatlariga bog'liq.

Muxandis xodimlari kasbiy faoliyatining o'ziga xos jihatlaridan biri keng doiradagi kishilar bilan muomala qila olish qobiliyatini bildiruvchi **kommunikativlikdir**. Xodim o'z faoliyati davomida turli yoshdagi, kasbdagi va turli huquqiy maqomga ega bo'lgan shaxslar bilan muomala qilishiga to'g'ri keladi. Bu esa xodimdan shaxs psixologiyasini, xususan muomalaning psixologik asoslarini bilishni talab etadi.

Albatta, xodimning kasbiy faoliyatiga yorqin ifodalangan **bilish xususiyati** xosdir. Bu esa turli xil qiyinchiliklarni, fikriy vazifalarni turlicha hal qilishnigina emas, balki ushbu qarorlarni amalga oshirishni tashkil etishni ham talab etadi. Shu nuqtai nazardan muxandis xodimlarining kasbiy faoliyatida quyidagi asosiy psixologik tizimlar mavjud: *bilish faoliyati, konstruktiv, tashkilotchilik va kommunikativ faoliyat*. Albatta, xodimlarning amaldagi faoliyatida ushbu tarkibiy qismlarning har biri sof holda uchramaydi, ularning hammasi uzviy birlikda namoyon bo'ladi.

Xodim kasbiy faoliyatining asosiy psixologik xususiyatlari va tarkibiy elementlarini ko'rib chiqish ham uning faoliyati qanchalik murakkab va serqirraligidan dalolat beradi. Kasbiy faoliyat xodimga ko'plab turli xil talablar qo'yadi, ular orasida eng muhimlaridan biri — *shaxsda kasbiy muhim xislatlarning rivojlanganlik darajasi bo'lib*, ular quyidagilardan iborat:

- xodim shaxsiga xos xislatlarning kasbiy-psixologik yoʻnalganligi;
- xodimning psixologik tayyorgarligi;
- rivojlangan irodaviy xislatlar;
- noodatiy vaziyatlarda oʻzini tuta bilish, jasurlik, mardlik, oqilona tavakkalga moyillik;
- yaxshi rivojlangan kommunikativlik;
- turli toifadagi shaxslar bilan tezda aloqaga kirisha olish, ishonchli munosabatlar oʻrnatish va sir saqlay olish;
- turli tezkor xizmat vazifalarini bajarishda odamlarga psixologik taʼsir koʻrsata olish qobiliyati;
- rolga, boshqa qiyofaga kira olish;
- rivojlangan, kasbiy jihatdan muhim bilish xislatlari: kuzatuvchanlik va diqqatlilik, rivojlangan xotira, ijodiy tasavvur;
- rivojlangan mantiqiy tafakkur, murakkab aqliy ishga moyillik, farosat, rivojlangan intuitsiya;
- ziyraklik, murakkab vaziyatdan chiqib keta olish.

Ushbu xislatlar insonga avvaldan xos emas. Ularni shakllantirish va rivojlantirish davomli va qiyin jarayon, ammo u ichki ishlar organlari xodimining kasbiy shakllanishi uchun zarur va shartdir.

Ushbu xislatlarning xodim shaxsida boʻlmashligi yoki etarli rivojlanmaganligi uning oʻz funktsional vazifalarini toʻgʻri va aniq bajarishiga xalaqit beradi, shaxsning oʻz kasbiga moslasha olmasligi va kasbiy buzilishiga olib keladi. Shu bois ham xodimlarda ushbu xislatlarni shakllantirishga xizmat qiladigan kasbiy-psixologik tayyorgarlik katta ahamiyat kasb etadi.

3.3. Muxandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat

Muxandis xodimlarining kasbiy qobiliyati va mahoratini takomillashtirishning etakchi omillaridan biri xodimlarni psixologik jihatdan tayyorlashdir.

Kasbiy faoliyat – bu ijtimoiy muhim faoliyat boʻlib, uni bajarish maxsus bilimlar, koʻnikma va malakalar, shuningdek, shaxsning kasbiy shartlangan sifatlarini talab etadi. Kasbiy faoliyat – bu mehnat faoliyati (E. F. Zeer).

Muxandis xodimlarning kasbiy mahorati va faoliyat samaradorligini oshirishda shaxsiy xislatlariga alohida talablar qo'yiladi. Ushbu faoliyat xodimlarda hissiy-irodaviy barqarorlikni rivojlantirish, zo'riqishni vujudga keltiruvchi omillar ta'siriga qarshi psixologik tayyorgarlikni shakllantirishni talab etadi.

Xodimlarning psixologik tayyorgarligi ularning faoliyat tizimi va kasb mahoratining kompleks tarkibiy qismidir. U xodimning shakllangan va rivojlangan psixologik xususiyatlari majmui bo'lib, tergov, operativ xizmat va profilaktik faoliyatning o'ziga xos muhim psixologik xususiyatlariga javob beradi, ularni amalga oshirishning zarur shart-sharoitlari hisoblanadi. U to'rt guruhga kiruvchi tarkibiy qismlardan iborat:

– *xodimning psixologik jihatdan kasbiy faoliyatga yo'naltirilganligi va his-tuyg'ulari* (o'zi ishlayotgan vaziyatlarni psixologik jihatlarini va kishilarni tushunishga intilishi, qiziqishlari va ularni tushuna olishi);

– *xodimning kasbiy mahorat va taktik faoliyat samara-dorligini oshirishga oid psixologik tayyorgarligi*. Ushbu tayyorgarlik kasbiy mahorat samaradorligini oshirishda, kasbiy faoliyat tizimida psixologik sharoitlarni tushunish va ularni yarata olishda, kasbiy (nutqli va nutqsiz) harakatlarni amalga oshirishning psixologik vositalaridan mahorat bilan foydalanish, operativ xizmat vazifalarining samarali hal etilishini ta'minlovchi psixologik usullarning butun kompleksini mohirlik bilan qo'llay olishda namoyon bo'ladi;

– *xodimning rivojlangan kasbiy kuzatuvchanligi va xotirasi* (kasbiy kuzatish samaradorligini oshirish uchun psixologik asoslangan usul va qoidalarni qo'llash mahoratini o'z ichiga oladi) rivojlangan kasbiy diqqatlilik, sezgi va tasavvur organlarining mashq orqali rivojlanganligi, hal etilishi kerak bo'lgan vazifalar uchun muhim bo'lgan ma'lumotlarni tez, to'liq va aniq esda olib qolish, xotirada yaxshi saqlash va to'g'ri bayon etish bo'yicha mashq qilganlik;

– *psixologik barqarorlik* (xodimning tergov, operativ xizmat faoliyatining psixologik jihatdan murakkab, hissiy jihatdan tarang, xavfli va mas'uliyatli vaziyatlarda xotirjam va ishonch bilan harakat qilish qobiliyatida namoyon bo'ladi).

Xodimning kasb mahoratini oshirishda uning psixologik bilimlarga egaligi muhim ahamiyatga ega. Ilmiy dalillar va mavjud ijobiy tajriba professional ta'lim tizimiga psixologik tayyorgarlikni maqsadga yo'nalgan tarzda oshirib borishning maxsus vazifalari, shakl va usullarini kiritish zarurligini ko'rsatmoqda. Bugungi kunda kasbiy mahorat – ichki ishlar organlarining faoliyat samaradorligini oshiruvchi muhim omillardan biridir.

Shu ma'noda muxandis xodimlarining kasbiy mahorati, xodimlarda operativ xizmat vazifalarini muvaffaqiyatli va samarali bajarish uchun zarur bo'lgan xislatlarni shakllantirish, rivojlantirish va faollashtirish bo'yicha maxsus tashkil etilgan maqsadga muvofiq ta'sir ko'rsatish jarayonidir.

Muxandis xodimlarning kasbiy faoliyati samaradorligini oshirish va kasbiy qobiliyat hamda mahoratini rivojlantirishda ular ma'lum bir kasbiy yo'nalishga ega bo'lmog'i lozim.

Muxandis xodimlar kasbiy mahorati mazmuniga quyidagilarni kiritish mumkin:

- kasbiy jihatdan muhim bo'lgan bilish xislatlarini shakllantirish va rivojlantirish;

- hamkasblar bilan psixologik aloqa o'rnatish ko'nikmalarini takomillashtirish va rivojlantirish;

- operativ xizmat faoliyatining turli vaziyatlarida rolga kirishish ko'nikmalarini shakllantirish;

- fuqarolar bilan muloqotga kirishning murakkab, nizoli vaziyatlarida ta'sir etishning psixologik usullarini qo'llash mahoratini takomillashtirish;

- og'ir vaziyatlarida o'zini tuta bilish, psixologik barqarorlikni shakllantirish;

- shaxsning ijobiy hissiy-irodaviy xislatlarini rivojlantirish, xodimlarga o'zini tutish va boshqarish usullarini o'rgatish;

- irodaviy faollik va irodaviy harakat ko'nikmalarini shakllantirish;

- ishdagi ruhiy zo'riqishlarga tayyor turish.

Kasbiy jihatdan muhim bo'lgan bilish xislatlarini shakllantirish va rivojlantirish muxandis xodimlar faoliyatining samaradorligini ta'minlaydi. Ularga kasbiy ziyraklik, idrok, kuzatuvchanlik, xotira,

tafakkur va tasavvur kiradi. Ushbu xislatlarni rivojlantirishga qaratilgan maxsus mashqlar muxandis xodimlarning kasbiy jihatdan muhim ma'lumotlarni esda olib qolish, esda saqlash va qayta esga tushirish samaradorligini oshiradi, mantiqiy fikrlash va ijodiy tasavvurlarini rivojlantiradi.

Turli toifadagi fuqarolar bilan psixologik aloqa o'rnatish uquv mahorati hamda ko'nikmalarini takomillashtirish va rivojlantirish. Psixologik tayyorgarlik davomida muxandis xodimlar psixologik aloqa o'rnatish usullari va yo'llari tizimini egallashlari kerak. Ularda notanish kishilar bilan tezda aloqa o'rnatish va ularni o'ziga moyil qilish, odamlarning fikrini eshita olish, muloqot jarayonida psixologik to'siqlarni enga olish mahorati shakllangan bo'lishi kerak. Psixologik tayyorgarlik muxandis xodimlarning psixologik aloqa o'rnatish jarayonini engillashtirishga imkon beruvchi muayyan qoidalarni o'zlashtirishlarini taqozo etadi.

Hamkasblar bilan muloqotga kirishishning murakkab, nizoli vaziyatlarida ta'sir etishning psixologik usullarini qo'llash mahoratini takomillashtirish. Xodimlarda nizoli vaziyatni bartaraf etish mahoratini shakllantirish, ularga nizolarni hal qilish usullarini o'rgatish juda muhim. Muxandis xodimlar faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan odamlarga psixologik ta'sir ko'rsatishning ishontirish, majburlash, rag'batlantirish singari muayyan usullaridan mohirlik bilan foydalanishlariga bog'liq. Muxandis xodimlarda nizoli vaziyatda o'zini tutish, turli taktik usullarini qo'llash hamda nizoli vaziyatdan operativ maqsadda foydalanish ko'nikmalari ham shakllangan bo'lishi kerak.

O'zini tuta olish, psixologik barqarorlikni shakllantirish. Muxandis xodimlar kundalik amaliy ishlarida kasbiy harakatlarini bajarish sifatiga ta'sir etishi mumkin bo'lgan ko'plab noqulay psixologik holatlar ta'siriga duch keladilar. Psixologik barqarorlik Muxandis xodimlarning salbiy holatlar ta'siriga berilmaslik qobiliyatida namoyon bo'ladigan psixologik tayyorgarlikning muhim ko'rsatkichlaridan biri sifatida qaraladi. Bu o'rinda xizmat vazifalarini bajarish chog'ida mazkur qiyinchiliklarni oldindan ko'rish qobiliyatini shakllantirish muhim. Psixologik barqarorlikning shakllanganligi xodimlarga eng qiyin psixologik sharoitda o'z

vazifalarini kamchiliksiz bajarishlariga yordam beradi. Bunga mashqlar va amaliy mashg'ulotlar jarayonida og'ir vaziyatlarni modellashtirish yo'li bilan erishish mumkin.

Shaxsning ijobiy hissiy-irodaviy xislatlarini rivojlan- tirish, muxandis xodimlarga o'zini tutish va boshqarish usullarini o'rga- tish. Xodimlarning psixologik barqarorlik va og'ir vaziyatlarda o'zini tuta bilish qobiliyati ularda mas'uliyat, muvaffaqiyat- sizlikka chidash, tavakkalga moyillik va barqarorlik, o'zini boshqara olish, sobitlik kabi muayyan hissiy-irodaviy xislatlarni shakllantirishni taqozo etadi. Muxandis xodimlar o'z xatti-harakatlari va his-tuyg'ularini nazorat qilish va boshqarish olishlari shart. Ular mashg'ulot va mashqlar jarayonida o'zlarini boshqarish, asabiy zo'riqishni yo'qotish, ichki imkoniyatlarni qo'yilgan vazifani bajarishga safarbar qilish usullarini egallashlari kerak.

Irodaviy faollik va irodaviy harakat ko'nikmalarini shakllantirish. Ish faoliyatida qiyinchiliklar va to'siqlarga duch keladilar. Bunday vaziyatlarda ular ushbu qiyinchilik va to'siqlarni engishga undovchi irodaviy faollikni namoyish etishlariga to'g'ri keladi. Irodaviy harakat ko'nikmalarini rivojlantirishga mashg'ulotlar jarayonida qo'yilgan vazifani bajarishga to'sqinlik qiluvchi muayyan elementlar, to'siqlar kiritish yordam beradi. Bunday mashqlar jarayonida to'plangan irodaviy faollik tajribasi shaxs irodasini, irodaviy xislatlarini rivojlantirishga ta'sir etadi.

Ishdagi ruhiy zo'riqishlarga tayyorlik. Muxandis xodimlar faoliyatiga xos xususiyatlardan biri shundaki, ta'sir etuvchi omillar ko'pincha stress holatini keltirib chiqaradi, asab tizimiga haddan tashqari katta og'irlik tushadi. Bu, o'z navbatida, ular amalga oshiradigan faoliyat samaradorligiga katta ta'sir ko'rsatadi. Shu bois muxandis xodimlar ushbu jarayonlar kechishining asosiy qonuniyatlari hamda qisqa vaqt ichida ish qobiliyatini tiklash va ortiqcha asabiy zo'riqishni bartaraf etishga yordam beradigan usullar (psixologik boshqaruv mashqlarini bajarish usullari) bilan tanish bo'lishlari lozim.

Turli kasblarning psixologik tuzilishida bilish faoliyati turli mazmunga ega bo'lishi mumkin. Bu bilish faoliyatining o'ziga xosligini belgilab beruvchi maqsad, ob'ekt, sharoit va usullarga bog'liq. Ichki ishlar

organlari faoliyatdagi bilish jarayoni ham o'ziga xos jihatlari bilan ajralib turadi.

Bularning hammasi xodimlarda kasbiy jihatdan muhim bo'lgan va bilishning samaradorligini ta'minlaydigan xislatlarni rivojlantirish zaruratini keltirib chiqaradi. Muxandis xodimlarda bilish xislatlarini shakllantirish va rivojlantirishda maxsus trening katta ahamiyat kasb etadi. Trening jarayonida mazkur xislatlar rivojlantiriladi.

3.4. Kasbiy buzilish tushunchasi va ularning oldini olish yo'llari.

Muxandis sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar, birinchi navbatda, respublikamiz uchun har tomonlama etuk va munosib kadrlar tayyorlash masalasini kun tartibiga qo'yimoqda. Ayni damda olib borilayotgan islohot va kadrlar tayyorlash dasturlari e'tiborni xodimlarda mavjud kasbiy xususiyatlarga qaratishni, ularning jismonan, ma'nan sog'lomligi, dunyoqarashi, fikrlash doirasining kengligi, Vatan himoyasida o'z aqidalariga sodiqligi, o'quv va ish jarayonida axborot, bilim va tajribalarni o'zlashtirishda shaxsning psixik xususiyatlari dolzarb ahamiyatga molik ekanligini ta'kidlamogda.

Xo'sh, muxandis xodimlarning kasbiy buzilishlariga qanday omillar sabab bo'lmoqda?

Masalan, Rossiyada bu muammoni bir qator ilmiy tadqiqotlar o'tkazish natijasida psixolog olim A.V.Budanov 3 ta asosiy omillar guruhiga bo'lib o'rgandi, ya'ni:

- xizmat sohasining o'ziga xosligi (spetsifikasi);
- shaxsiy fazilatlar omili;
- ijtimoiy-psixologik omillar¹.

Bu tadqiqotni o'tkazgan Rossiya psixologlari muxandis xodimlarning kasbiy buzilishlarini ularning ish tajribasi bilan solishtirganlarida quyidagi natijalarni taqdim qilganlar:

1) besh yilgacha ishlagan muxandis xodimlarda kasbiy tanazzul arziyas bo'lib, bu toifa xodimlar xizmat sirini endi tushunib borayotganligi bois kasbiy buzilish past darajada;

2) 6–10 yil ishlayotganlarda – o'rtacha darajada;

3) 11–15 yil ishlayotganlarda kasbiy buzilish darajasi juda yuqori;

4) 15 yildan ortiq ishlayotganlarda esa axloqiy-kasbiy buzilishlar bo'lishi aniq.

Axloqiy-kasbiy buzilishning xavfli tomoni shundaki, uning eng past darajasi ham muxandis xodimlarining shaxsiy va xizmat qobiliyatlariga jiddiy zarar etkazadi.

Psixologik nuqtai nazardan bu muammoga muxandis xodimning shaxsiy xususiyatidan kelib chiqib yondashish qabul qilingan.

Xodimlarning kasbiy buzilishida ularning shaxsiy xususiyatlari ta'sirini rus psixologi A.V.Budanov quyidagicha tahlil qiladi¹:

1) Muxandis xodimning intellekti ta'siri (ya'ni, mustaqil fikrlash va mustaqil qaror qabul qilishi tormozlanadi, mustaqil tarzda o'z ustida ishlashi va kasb mahoratini oshirishda layoqatsiz bo'lib qoladi, ekstremal yoki kutilmagan vaziyatda qaror qabul qila olmaydi);

2) shaxsiy salbiy sifatlar ta'siri (ochko'zlik, qo'pollik, tajovuzkorlik, faqat o'z manfaatlarini ko'zlash, bilimsizlik, to'porilik, o'z shaxsiga yuqori baho berish) kabi.

Bu xususiyatlar xizmat ta'sirida (vakolat doirasining keng- ligi, xizmat kiyimidan havolanish, hammaning diqqat-markazida bo'lish) xodimga yanada o'ziga yuqori baho berishiga sababchi bo'lib qolishi mumkin.

Muxandis xodimlari faoliyatining samarasini belgilovchi shaxsiy xususiyatlarini aniqlash uchun, avvalo, ushbu faoliyatning psixologik jihatlarini tahlil qilish, o'ziga xos tomonlarini aniqlash, shu orqali bu faoliyatni takomillashtirish chora-tadbirlari tizimini ishlab chiqish va yo'lga qo'yish talab qilinadi.

Bundan tashqari, nomzodda xizmatda uchraydigan tashqi omillar ta'siriga ruhiy immunitetning rivojlanmaganligi, qaltis vaziyatda tez va aniq qaror qabul qila olish reaksiyasining pastligi, o'ziga yuqori baho berishi, iroda qobiliyatlarining yaxshi rivojlanmaganligi, dunyoqarashi va madaniyat darajasining pastligi tufayli xizmat boshlagandan keyin qisqa muddat ichida uning axloqiy jihatdan emirilishiga sabab bo'ladi.

Kasbiy tanazzul avvalo, shaxsning o'zida, keyinchalik esa uning harakatlari orqali kasb faoliyati va atrof-muhitidagi munosabatlarda ifoda bo'lishni boshlaydi. Bu holat muxandis jamoalarida ham yuz berishi

mumkin. Masalan, spirtli ichimliklarga ruju qoʻyish holati shu boʻlim yoki boʻlinmada xizmat intizomini ustligiga dalil boʻla oladi.

Kasbiy tanazzulning xavfli tomoni shundaki, u «latent», yaʼni yashirin tarzda kechadi. Tajribalar shuni koʻrsatmoqdaki, koʻpgina holatlarda xodimning mast tarzda xizmatga chiqishini, avvalo, rahbarlarning oʻzlari (oʻzlariga gap tegmasligi uchun) yashiradilar. Muxandis xodimlar psixologik, psixoterapevtlik yordamini psixiatriya xizmati bilan adashtiradilar va bu oʻz oʻrta psixodiagnostika ishlarini qiyinlashtiradi.

Ularning xizmat vazifalariga quyidagilar kiritildi:

- shaxsiy tarkibni bir yilda bir marotaba majburiy psixologik diagnostikadan oʻtkazish hamda jamoadagi ruhiy muhitni oʻrganish, xodimlarning individual xususiyatlari, psixologik holatlari, asab turgʻunligi darajalari, qobiliyati, xizmatga yaroqliligi, shaxsiy tarkibning xizmatdan qoniqqanligi va xodimlar oʻrtasidagi munosabatlarni aniqlash va hokazo;

- Muxandis xodimlar oʻrtasida xizmat intizomi va qonunchilikni buzish, oʻz joniga qasd qilish (suitsid) holatlari, xizmat faoliyati davomida yuzaga keladigan turli qiyinchiliklar va yoʻl quyiladigan intizom buzilish sabablarini oʻrganib, ularning oldini olish chora-tadbirlarini ishlab chiqish yuzasidan rahbariyatga takliflar kiritish;

- uzoq xizmat safaridan qaytgan muxandis xodimlarni xizmatga koʻnikma hosil qilishlariga koʻmaklashish;

- ishga yangi qabul qilingan muxandis xodimlar bilan psixologik usullarni qoʻllab suhbat oʻtkazish va boshqalar.

Bu yangilik muxandis xodimlarining kasbiy buzilishi, uning kelib chiqish sabablarini tugatish yoʻllaridagi muhim qadamdir. xodimlarning obroʻsiga putur etkazishi mumkin. Shuning uchun kasbiy buzilishning oldini olish, unga yoʻl qoʻymaslik bugungi kunning eng dolzarb vazifalaridan hisoblanadi.

Muxandis xodimlari kasbiy buzilishlarining oldini olishda asosan qoʻyidagi yoʻnalishlardagi chora-tadbirlarni qoʻllash tavsiya etiladi.

1. Professional faoliyatni tashkil etish sohasida:

- har bir muxandis xodimni tanlash va ishga tayinlashda qiziqishlarini inobatga olish;

– muxandis xodimlarga aniq vazifalar, topshiriqlar berish, ularning bajarilishi uchun barcha chora-tadbirlarni koʻrish;

– muxandis xodimlarga hamkasblar bilan muomala qilish madaniyatini, ruhiy aloqa oʻrnatish mahoratini oʻrgatish;

– xizmat vazifasini bajarishda ishga ijodiy yondashuvchi, chigal masalalarning echimini tezlikda topuvchi, muammolarni hal qilishda ilm-fan yutuqlaridan unumli foydalanuvchi muxandis xodimlarni taqdirlash, izzat-hurmatini joyiga qoʻyish;

– qoʻl ostidagilarni oʻz ishini oʻzi tahlil qilishga, oʻzini oʻzi nazorat qilishga oʻrgatish;

– muxandis xodimlarning boʻsh vaqtlaridan samarali foydalanishlari uchun, oilasining tinchligi, hayotining sermazmun boʻlishi uchun gʻamxoʻrlik qilish;

– oʻzgalarga ruhiy taʼsir oʻtkazish usullarini amalda qoʻllashni oʻrgatish va muxandis xodimni janjalli va qoʻrqinchli vaziyatlarda ishlashga ruhiy jihatdan tayyorlash ishlarini amalga oshirish;

– jismonan chiniqtirish va chidamliligini oshirish.

2. *Tarbiyaviy ishlarni amalga oshirish sohasida:*

– Muxandis xodimlarda ilmiy dunyoqarashni, axloqiy-huquqiy eʼtiqodni, gʻoyaviy-siyosiy madaniyat va irodaviy xislatlarni, qisqacha aytganda, milliy istiqlol mafkurasini shakllantirish;

– ularni tanqid va oʻz-oʻzini tanqid ruhida tarbiyalash;

– iroda va xarakter kuchini chiniqtirish;

– jinoyatchilar dunyosining taʼsiriga qarshi tura olish qobiliyatini hosil qilish;

– xizmatda va turmushda shaxsiy namuna orqali taʼsir koʻrsatish;

– tarbiyalash jarayonida oʻrgatish va majburlash, ragʻbatlantirish va jazolash usul va vositalaridan unumli foydalanish;

– jamoada sogʻlom ruhiy muhitni vujudga keltirish;

– qoʻl ostidagilarning yashash sharoitlarini, dam olishini yaxshilash borasida gʻamxoʻrlik qilish;

– tarbiyaning barcha turlarini, usul va vositalarini, printsiplarini birga qoʻshib olib borish, ayniqsa, huquqiy va axloqiy tarbiyaning uzviy birligiga asosiy eʼtiborni qaratish;

– xalqimizning asrlar osha yashab kelgan anʼanalari, urf- odatlari va tili bilan bogʻliq qadriyatlardan tarbiya jarayonida milliy gʻururni oʻstirish va milliy ongni shakllantirishda unumli foydalanish.

Xulosa oʻrnida shuni aytish mumkinki, muxandis xodimlar kasbiy buzilishlarining oldini olish asosan ikki yoʻnalishda, yaʼni umumiy chora-tadbirlar va bevosita chora-tadbirlarni qoʻllash asosida olib boriladi.

Shunday ekan qonunga boʻysunish yuksak huquqiy onglilik, jamiyat va davlat manfaatlarini chuqur tushunib etish, ijtimoiy burch, yaʼni oʻz qilmishlari uchun davlat oldida javobgarlik tuygʻusi bilan uzviydir. Qonunlarga itoatkor har bir fuqaro qonunlarning talablari jamiyatning yuksak manfaatlarini ifoda etishini, huquqiy qonunlarga rioya qilish faqat xalq manfaatlariga emas, balki uning oʻz manfaatlariga ham xizmat qilishini yaxshi tushunadi. Mazkur maʼnoda qonunlarga itoat qilishni xalq birligi va kuch-qudratining manbai deb atash mumkin.

4-MAVZU. KASBIY FAOLIYATI EKSPERTIZASI (4 soat)

REJA:

- 4.1. Kasbiy faoliyati ekspertizasining vazifasi
- 4.2. Kasbiy faoliyatining shakllanish determinatsiyasi
- 4.3. Shaxs kasbiy faolligining rivojlanish ekspertizasi.

Tayanch tushunchalar: Kasbiy faoliyati ekspertizasi, kasbga yoʻnaltirish, konsulptatsiya, tanlash va koʻnikishning maqsad va vazifalarini.

4.1. Kasbiy faoliyati ekspertizasining vazifasi

Kasbiy faoliyati ekspertizasi, kasbga yoʻnaltirish, konsulptatsiya, tanlash va koʻnikishning maqsad va vazifalarini tushunish; shu bilan birga bu asosiy qoidalarni oʻz oʻquv yurti sharoitida oyat toʻla amalga oshirish imkonini oʻylashdan iborat.

Kasbiy faoliyati ekspertizasi - bu mutaxassislar tomonidan insonning 'konkret kasbga yaroqliligini aniqlashdir.

Kasbiy faoliyatining u yoki bu turiga yaroqlilik (kasbga yaroqlilik) quyidagilar bilan belgilanadi: kishining yoshi, sogʻlii, tayyorlik darajasi;

zarur bilim, malaka va ko'nikmaga egaligi; kerakli kasbiy layoqatlar yiindisi sifatidagi talant va mazkur kasb bo'yicha ishlash istagi. Biroq u sotsial sharoitga ham, kishining jinsiga ham bog'liq.

harbir kasbda sanab o'tilgan shartlar o'ziga xos bo'ladi, shuning uchun ham mehnat ekspertizasi harxil bo'ladi. Ekspertiza uchun harxil mutaxassislar va tashkilotlar: vrachlar, psixologlar, pedagoglar, injenerlar va boshqa mutaxassislar, qabul komissiyasi, kadrlar bo'limi, ishchi kuchi to'plovchilar, xarbiy komissariat, vrach-mehnat ekspertizasi komissiyasi (VTEK), xarbiy vrach komissiyasi (VVK), mashinist-lokomotivchilar, shofyorlar, shahtyorlar tanlash bo'yicha komissiyalar jalb qilinadi.

Kasbiy faoliyati ekspertizasi, uning tashkiliya formasidan qat'i na-zar,, quyidagi umumiy masalalarni bajaradi: 1) mazkur kishi muayyan ishni boshlay oladimi; 2) u o'zi egallagan vazifa lavozi-mida ishlab. ketadimi; 3) mazkur kishidan qaysi ishda foydalan-sa yaxshiroq bo'ladi; 4) agar baxtsiz 'odisa yuz bersa, u ishchining xususiyatiga qay darajada bog'liq bo'lgan hamda xususan, uni ishga qo'yilganda xato qilinmaganmi.

Bu masalalar kasbiy faoliyati ekspertizasining mazkur kasb vazifa-lari hamda ularni hal qilish metodlarini belilaydi.

Kasbiy faoliyatining barcha turlarida kasbiy faoliyati ekspertizasining asosiy vazifalari: 1. Yoshi, sog'lii, ma'lumoti, psixologik yoki qandaydir boshqa sabablarga ko'ra noqobil bo'lgan kishi ishga kirishishning oldini olish. 2. Mazkur kasbga layoqatli, ixtisos bo'yicha ish vazifasini o'z sog'lii va tegishli mehnat unumdorligiga zarar etkazmay bajara oladian kishilarni tanlash. 3. Bajarayotgan mehnat turiga negadir layoqatsiz bo'lib qolgan shaxsni o'z vaqtida ishdan chetlashtirish, dam berish, davolash yoki boshqa, kuchi etadigan ishga o'tkazish. 4. U yoki bu kishi mehnatning qaysi turiga layoqatli ekanini aniqlash va unga kasbiy konsultatsiya tarzida u yoki bu mehnat turini tavsiya qilish.

Kasbiy faoliyati ekspertizasining bu asosiy vazifalaridan harbiri unga tegishli bo'lgan metod bilan hal qilinadi. Baozi 'ollarda faqat 'ujjatli ma'lumotlar o'rganiladi, boshqa 'ollarda o'qishga, ishga kirgan yoki ishlab chiqarishda ishlayotgan kishi bilan su'bat o'tkaziladi, uchinchi 'olda - mutaxassis va ekspert komissiya tomonidan davolash va psixologik tadqiqotlar amalga oshiriladi.

O‘z vazifasini kishi sog‘liini ba‘olash orqali bajaradigai vrach mehnat eksperttrshasi sistemasi oyat aniq tashkil etilgan. Biroq vrach-mehnat ekspertizasi u yoki bu formada vujudga kelgan birinchi kundanoq hamma vaqt psixologik ekspertiza bilan bog‘liq, chunki harqanday mehnat kishidan faqat jismoniy emas, balki psixik qobiliyatni ham talab qiladiki, bu talablar ishlab chiqarish, jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish sharoitida yanada ortib bormoqda. Lekin psixologik mehnat eks-pertizasining metodikasi va tashkiliy formalari hali unga qo‘yilgai talablarni qaoatlantirmaydi.

Kasbiy faoliyati ekspertizasining oboekti - inson (shaxsni psixologik mehnat ekspertizasidan o‘tkazish uchun) va mehnatning o‘zaro munosabatlaridir. Mehnat ekspertizasi, jumladan, psixologik ekspertiza ham prognostik, ham retrospektiv bo‘lishi mumkin.

Prognostik-psixologik kasbiy faoliyati ekspertizasi psixodiagnostika asosida tekshiriluvchining bundan keyingi faoliyati xususiyatlarini oldindan ko‘ra olish masalalarini xal qiladi. U o‘rta maktabdayoq o‘smirlarni kasbga yo‘naltirishdan boshlanadi, so‘ngra esa ular ‘unar-texnika bilim yurtiga kirganlarida hamda u erdagi o‘qish jarayonida davom etib, ishlab chiqarishda yakunlanadi.

O‘smirlarning o‘quv va ishlab chiqarish kasbiy faoliyati idagi yutuq va kamchiliklarini oldindan ko‘ra bilish, yaoni psixoprognostika bilan shuullanish oyat muhim va favqulodda murakkab vazifadir. Uzlashtirilayotgan kasbni o‘smirning shaxsiy fazilatlariga talablarini, unda o‘qish va mehnatga bo‘lgan zarur qobiliyatlarning mavjudligini, undagi umumiy va kasbiy qobiliyat qanday rivojlanayotganini, o‘^ish va mehnatning mazkur turiga qanday munosabatda bo‘layotganini bilish kerak. O‘smirga ta‘lim, va tarbiya berayotgan kishilar bu barcha ma‘lumotlarni psixodiagnostika uchun bilishlari va ana shunday bilimlar asosida o‘smirning o‘quv va mehnat faoliyati muvaffaqiyatli bo‘lishini oldindan aytishlari mumkin. Ayni pedagoglar ekspert komissiyasi bilan birgalikda prognostik-psixologik ekspertiza vazifalarini hal qilishlari kerak.

Reterospektiv kasbiy faoliyati ekspertizasi tekshirilayotgan shaxsning o‘tgan o‘quv yoki kasbiy faoliyatini ba‘olaydi hamda uning faoliyat sifati

pasayishining harxil shakllari (brak, jaro‘at, avariya)ga olib kelgan xato xarakatlarning shaxs xususiyatlari bilan aloqasini ko‘rsatadi. Bu ishni nafaqat pedagoglar, balki ishlab chiqarish injenerlari ham, shuningdek, ekspert vrachlar va psixologlar ham ba‘olaydi. Retrospektiv mehnat ekspertizasi uchun o‘rganilayotgan ‘arakat sifatiga talabni, psixik xususiyat hamda tekshiriluvchining ta’lil qilinayotgan xatosi va ‘odisalar sodir bo‘lgan paytdagi holatini bilish muhimdir.

O‘quvchi yoki ishchi qobiliyatini ba‘olash, uning keyingi faoliyatini aniqlash hamda bundan keyingi o‘qitish, u yoki bu kasb bo‘yicha ishlab chiqarish ishining maqsadga muvofiqligini hal qilish uchun retrospektiv mehnat ekspertizasi muhim ahamiyatga ega.

Kasbiy faoliyati ekspertizasi - bu mutaxassislar tomonidan insonning 'konkret kasbga yaroqliligini aniqlashdir.

Kasbiy faoliyatining u yoki bu turiga yaroqlilik (kasbga yaroqlilik) quyidagilar bilan belgilanadi: kishining yoshi, sog‘lii, tayyorlik darajasi; zarur bilim, malaka va ko‘nikmaga egaligi; kerakli kasbiy layoqatlar yiindisi sifatidagi talant va mazkur kasb bo‘yicha ishlash istagi. Biroq u sotsial sharoitga ham, kishining jinsiga ham bog‘liq.

harbir kasbda sanab o‘tilgan shartlar o‘ziga xos bo‘ladi, shuning uchun ham mehnat ekspertizasi harxil bo‘ladi. Ekspertiza uchun harxil mutaxassislar va tashkilotlar: vrachlar, psixologlar, pedagoglar, injenerlar va boshqa mutaxassislar, qabul komissiyasi, kadrlar bo‘limi, ishchi kuchi to‘plovchilar, ‘arbiy komissariat, vrach-mehnat ekspertizasi komissiyasi (VTEK), ‘arbiy vrach komissiyasi (VVK), mashinist-lokomotivchilar, shofyorlar, shahtyorlar tanlash bo‘yicha komissiyalar jalb qilinadi.

Kasbiy faoliyati ekspertizasi, uning tashkiliya formasidan qat‘i na-zar,, quyidagi umumiy masalalarni bajaradi: 1) mazkur kishi muayyan ishni boshlay oladimi; 2) u o‘zi egallagan vazifa lavozi-mida ishlab. ketadimi; 3) mazkur kishidan qaysi ishda foydalan-sa yaxshiroq bo‘ladi; 4) agar baxtsiz ‘odisa yuz bersa, u ishchining xususiyatiga qay darajada bog‘liq bo‘lgan hamda xususan, uni ishga qo‘yilganda xato qilinmaganmi.

Bu masalalar kasbiy faoliyati ekspertizasining mazkur kasb vazifa-lari hamda ularni hal qilish metodlarini belilaydi.

Kasbiy faoliyatining barcha turlarida mehnat ekspertizasining asosiy vazifalari: 1. Yoshi, sogʻlii, maʼlumoti, psixologik yoki qandaydir boshqa sabablarga koʻra noqobil boʻlgan kishi ishga kirishishning oldini olish. 2. Mazkur kasbga layoqatli, ixtisos boʻyicha ish vazifasini oʻz sogʻlii va tegishli mehnat unumdorligiga zarar etkazmay bajara oladian kishilarni tanlash. 3. Bajarayotgan mehnat turiga negadir layoqatsiz boʻlib qolgan shaxsni oʻz vaqtida ishdan chetlashtirish, dam berish, davolash yoki boshqa, kuchi etadigan ishga oʻtkazish. 4. U yoki bu kishi mehnatning qaysi turiga layoqatli ekanini aniqlash va unga kasbiy konsultatsiya tarzida u yoki bu kasbiy faoliyati turini tavsiya qilish.

Kasbiy faoliyati ekspertizasining bu asosiy vazifalaridan harbiri unga tegishli boʻlgan metod bilan hal qilinadi. Baozi oʻllarda faqat ujjatli maʼlumotlar oʻrganiladi, boshqa oʻllarda oʻqishga, ishga kirgan yoki ishlab chiqarishda ishlayotgan kishi bilan suʼbat oʻtkaziladi, uchinchi oʻlda - mutaxassis va ekspert komissiya tomonidan davolash va psixologik tadqiqotlar amalga oshiri-ladi.

Oʻz vazifasini kishi sogʻliini baʼolash orqali bajaradigai vrach kasbiy faoliyati ekspertshasi sistemasi oyat aniq tashkil etilgan. Biroq vrach-kasbiy faoliyati ekspertisasi u yoki bu formada vujudga kelgan birinchi kundanoq hamma vaqt psixologik ekspertiza bilan bogʻliq, chunki harqanday kasbiy faoliyati kishidan faqat jismoniy emas, balki psixik qobiliyatni ham talab qiladiki, bu talablar ishlab chiqarish, jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish sharoitida yanada ortib bormoqda. Lekin psixologik kasbiy faoliyati eks-pertizasining metodikasi va tashkiliy formalari hali unga qoʻyilgai talablarni qai oatlantirmaydi.

4.2. Prognostik psixologik ekspertiza

Kasbiy faoliyati ekspertizasining oboekti - inson (shaxsni psixologik mehnat ekspertizasidan oʻtkazish uchun) va mehnatning oʻzaro munosabatlaridir. Kasbiy faoliyati ekspertisasi, jumladan, psixologik ekspertiza ham prognostik, ham retrospektiv boʻlishi mumkin.

Prognostik-psixologik kasbiy faoliyati ekspertisasi psixodiagnostika asosida tekshiriluvchining bundan keyingi faoliyati xususiyatlarini oldindan koʻra olish masalalarini xal qiladi. U oʻrta maktabdayoq

o‘smirlarni kasbga yo‘naltirishdan boshlanadi, so‘ngra esa ular ‘unar-texnika bilim yurtiga kirganlarida hamda u erdagi o‘qish jarayonida davom etib, ishlab chiqarishda yakunlanadi.

O‘smirlarning o‘quv va ishlab chiqarish mehnatidagi yutuq va kamchiliklarini oldindan ko‘ra bilish, yaoni psixoprognostika bilan shuullanish oyat muhim va favqulodda murakkab vazifadir. Uzlashtirilayotgan kasbni o‘smirning shaxsiy fazilatlariga talablarini, unda o‘qish va mehnatga bo‘lgan zarur qobiliyatlarning mavjudligini, undagi umumiy va kasbiy qobiliyat qanday rivojlanayotganini, o‘^ish va mehnatning mazkur turiga qanday munosabatda bo‘layotganini bilish kerak. O‘smirga ta‘lim, va tarbiya berayotgan kishilar bu barcha ma‘lumotlarni psixodiagnostika uchun bilishlari va ana shunday bilimlar asosida o‘smirning o‘quv va mehnat faoliyati muvaffaqiyatli bo‘lishini oldindan aytishlari mumkin. Ayni pedagoglar ekspert komissiyasi bilan birgalikda prognostik-psixologik ekspertiza vazifalarini hal qilishlari kerak.

Reterospektiv kasbiy faoliyati ekspertizasi tekshirilayotgan shaxsning o‘tgan o‘quv yoki mehnat faoliyatini ba‘olaydi hamda uning faoliyat sifati pasayishining harxil shakllari (brak, jaro‘at, avariya)ga olib kelgan xato xarakatlarning shaxs xususiyatlari bilan aloqasini ko‘rsatadi. Bu ishni nafaqat pedagoglar, balki ishlab chiqarish injenerlari ham, shuningdek, ekspert vrachlar va psixologlar ham ba‘olaydi. Retrospektiv mehnat ekspertizasi uchun o‘rganilayotgan ‘arakat sifatiga talabni, psixik xususiyat hamda tekshiriluvchining ta‘lil qilinayotgan xatosi va ‘odisalar sodir bo‘lgan paytdagi holatini bilish muhimdir.

O‘quvchi yoki ishchi qobiliyatini ba‘olash, uning keyingi faoliyatini aniqlash hamda bundan keyingi o‘qitish, u yoki bu kasb bo‘yicha ishlab chiqarish ishining maqsadga muvofiqqligini hal qilish uchun retrospektiv mehnat ekspertizasi muhim ahamiyatga ega.

4.3. Kasbiy faoliyatining shakllanish determinatsiyasi

Shaxsni shakllantirish muammosini ko‘rib chiqishda biz B.G. Ananievning metodologik pozitsiyasiga asoslanamiz., unga ko‘ra shaxsiyatning rivojlanishi, bir tomondan, "miqyosi va darajasi oshib

boradigan integratsiya - bu yirik" bloklar ", tizimlar yoki tuzilmalarning shakllanishi bo'lib, ularning sintezi inson hayotida ma'lum bir davrda shaxsiyatning eng umumiy tuzilmasi bo'lib xizmat qiladi ... Boshqa tomondan, shaxsiyatni rivojlantirish, shuningdek, uning progressiv integratsiyaga mos keladigan psixofiziologik funksiyalari, jarayonlari, sharoitlari va shaxsiyat xususiyatlarining tobora ortib boruvchi farqlanishi hisoblanadi. ”

Shaxsni kasbiy shakllantirish kontseptsiyasining nazariy asosini o'rgangan olimlar Abulxanova-Slavskaya, B.G.Ananyeva, A.G.Asmolova, B.F.Lomova, N.N.Nechaev, G.V.Suxodolskiy, V.D.Shadrikova. A.A.ning ishi. Bodaleva, Yu.M. Zabrodina, E.A.Klimova, T.V.Kudryavtseva, A.K.Markova, L.M.Mitina, N.S.Pryazhnikova, S.N. Chistyakova. Shaxsning kasbiy rivojlanishining psixologik muammolarini nazariy tahlil qilish uchun chet el olimlari A.Maslou, J.Super, J. Gollandiya ishlari alohida qiziqish uyg'otadi. Ushbu tadqiqotchilarning asarlarini o'rganish asosida quyidagi kontseptual qoidalar aniqlandi: ;shaxsning kasbiy rivojlanishi tarixiy va ijtimoiy-madaniy holatga ega; Kasbiy rivojlanishning yadrosi - kasbiy tayyorgarlik jarayonida kasbni egallash va kasbiy faoliyatni amalga oshirish jarayonida shaxsni rivojlantirish; ;Shaxsning kasbiy shakllanishi jarayoni har biridan ajralib turadi, o'ziga xosdir, ammo unda sifat xususiyatlari va naqshlarini ajratib ko'rsatish mumkin; Kasbiy hayot insonga o'zini anglashga imkon beradi, shaxsga o'zini namoyon qilish imkoniyatini beradi; ;Insonning kasbiy hayotining individual traektoriyasi me'yoriy va normativ bo'lmagan hodisalar, tasodifiy holatlar, shuningdek odamning irratsional drayverlari bilan belgilanadi; Kasbiy rivojlanishning psixologik xususiyatlarini bilish odamga ongli ravishda o'zining kasbiy tarjimai holini tuzishga, o'z tarixini yaratishga, yaratishga imkon beradi. Kontseptsiyani loyihalashning uslubiy asosi kasbiy rivojlanishning tizimli, shaxsiy faoliyati, voqealarga asoslangan yondashuvlar, shaxsni o'zini o'zi anglash va o'zini namoyon qilishning insonparvarlik nazariyasi bo'ldi.

Kontseptsiyaning asosiy tushunchalari: "shaxsiyat", "kasbiy faoliyat", "shaxsiyatning kasbiy shakllanishi", "kasb" va "kasbiy o'zini o'zi belgilash". Ushbu tushunchalarning talqinini ko'rib chiqing. Psixologiyada

shaxsiyatning turli xil ta'riflari mavjud. Gumanistik psixologik tushunchalarda shaxs shaxs sifatida jamiyat rivojlanishi uchun amalga oshiriladigan qiymatdir. Biogenetik yo'naltirilgan psixologlar shaxsni ma'lum antropogenetik xususiyatlarga ega bo'lgan moyillik (moyillik, temperament, biologik yosh, jins, tana turi, miyaning neyrodinamik xususiyatlari va boshqalar) deb hisoblashadi, chunki ular kamolotning turli bosqichlaridan o'tadi, chunki turlarning filogenetik dasturi ontogenezda amalga oshiriladi. Sotsiogenetik yo'nalish vakillari shaxsni ijtimoiylashuv printsipi, ijtimoiy me'yorlar va rollarni ishlab chiqish, ijtimoiy nuqtai nazar va qiymat yo'nalishlarini egallash, ijtimoiy va milliy xususiyatni shakllantirish prizmasidan izohlaydi. Shaxsiyogenetik yo'naltirilgan olimlar insonni o'zini anglash, shaxsiy tanlov va hayotning ma'nosini doimiy ravishda izlash jarayonida tahlil qilishadi. Faoliyatga katta ahamiyat beriladi.

Shaxs, uning ijodiy yo'nalishi, individualligi. Biz shaxsni shaxs sifatida ijtimoiy munosabatlar va faol faoliyatning sub'ekti sifatida tushunamiz, o'zimizni anglashga imkon beradigan xususiyatlar, fazilatlar, qobiliyatlar. Psixologiyada kasbiy shaxsni shakllantirish kontseptsiyasi hali aniqlanmagan. Biz shaxsni ijtimoiy ta'sirlar, kasbiy faoliyat va o'zini takomillashtirish va o'zini o'zi anglashga qaratilgan faoliyatimiz ta'siri ostida shaxsiyatni progressiv o'zgartirish jarayoni sifatida tushunamiz. Shakllanish, albatta, rivojlanish va o'zini o'zi rivojlantirish zarurligini, uni qondirish imkoniyati va haqiqatini, shuningdek kasbiy o'zini o'zi himoya qilish zarurligini anglatadi. Kasbiy faoliyati bo'shlig'i va vaqtidagi shaxsning harakati faoliyat predmetining kasbiy shakllanishi deb ataladi. Shunday qilib, predmetning kasbiy shakllanishi insonning ontogenezining kasbiy niyatlarini shakllantirish boshidan boshlab faol kasbiy faoliyatning oxirigacha bo'lgan qismidir. Shaxsni rivojlantirishda hal qiluvchi narsa etakchi faoliyatga tegishli. Etakchi faoliyatning shaxsan tashkil etuvchi funksiyasini tan olish muqarrar ravishda shaxsni shakllantirishning uzluksiz jarayonida, kattalar tomonidan faoliyatning bir turi - kasbiy tanlash, bajarishga tayyorlash va bajarish bilan bog'liq davmi ajratishga olib keladi. Kasbiy faoliyatni etakchiga aylantirish bog'liqshaxsiyat, uning ijodiy yo'nalishi, individualligi. Biz shaxsni shaxs sifatida ijtimoiy

munosabatlar va faol faoliyatning sub'ekti sifatida tushunamiz, o'zimizni anglashga imkon beradigan xususiyatlar, fazilatlar, qobiliyatlar. Psixologiyada kasbiy shaxsni shakllantirish kontseptsiyasi hali aniqlanmagan. Biz shaxsni ijtimoiy ta'sirlar, kasbiy faoliyat va o'zini takomillashtirish va o'zini o'zi anglashga qaratilgan faoliyatimiz ta'siri ostida shaxsiyatni progressiv o'zgartirish jarayoni sifatida tushunamiz. Shakllanish, albatta, rivojlanish va o'zini o'zi rivojlantirish zarurligini, uni qondirish imkoniyati va haqiqatini, shuningdek kasbiy o'zini o'zi himoya qilish zarurligini anglatadi. Kasbiy mehnat bo'shlig'i va vaqtidagi shaxsning harakati faoliyat predmetining kasbiy shakllanishi deb ataladi. Shunday qilib, predmetning kasbiy shakllanishi insonning ontogenezinining kasbiy niyatlarini shakllantirish boshidan boshlab faol kasbiy faoliyatning oxirigacha bo'lgan qismidir. Shaxsni rivojlantirishda hal qiluvchi narsa etakchi faoliyatga tegishli. Etakchi faoliyatning shaxsan tashkil etuvchi funksiyasini tan olish muqarrar ravishda shaxsni shakllantirishning uzluksiz jarayonida, kattalar tomonidan faoliyatning bir turi - kasbi tanlash, bajarishga tayyorlash va bajarish bilan bog'liq davmi ajratishga olib keladi. Kasbiy shakllanish muammosi XX asr boshlarida dolzarb bo'lib qoldi. Shu vaqtga qadar kasb tanlashda erkin bo'lmagan. Odamlarning kasbiy hayoti mulkchilik an'analari, shuningdek, jamiyatning patriarxal tuzilishi bilan cheklangan edi. Sanoat inqilobi mehnat bozori va yangi kasblarning paydo bo'lishiga olib keldi. Aholining katta qismi ish qidirish va unga kasbiy tayyorgarlik muammosiga duch keldi. O'zgartirish tarixiy vaziyat kasblar dunyosini tubdan kengaytirdi. Kasbiy faoliyatining yangi vositalari va vositalari ko'p yillar davomida mehnat funksiyalarini samarali va samarali bajarishga qodir malakali ishchilarni talab qiladi. Kasbiy faoliyatni tashkillashtirishda F.Teylor tizimi keng tarqalgan edi. Mehnat faoliyatini ratsionalizatsiya qilish bilan bir qatorda, xodimning kasbiy mosligiga ham katta ahamiyat berildi. Kasbni tanlash dolzarb bo'lib qoladi. Kasbiy o'zini o'zi belgilash va kasbiy maqsadga muvofiqlik masalalarini hal qilish amaliy psixologiyaning yangi sohasi - psixotexnika (V. Stern, I. Musterberg, F. Parson) va 1920-yillarda paydo bo'lishiga olib keldi. - ish psixologiyasi. Asosiy e'tibor insonni texnologiya va ishlab chiqarish texnologiyasiga moslashtirishga qaratildi. 70-yillarda paydo

bo'lgan ishlab chiqarishni tashkil etishning demokratik tamoyillari, mehnatning roli haqidagi gumanistik nazariyalarning qabul qilinishi. bizning asrimiz rivojlangan mamlakatlarda shaxsni kasbiylashtirish kontseptsiyasini qayta ko'rib chiqishga olib keldi. Kasbiy rivojlanishning yadrosi shaxs va kasbning o'zaro ta'siri sifatida ko'rib chiqila boshlandi. Kasbni o'zlashtirish jarayonida va ayniqsa kasbiy faoliyatni bajarish jarayonida xodimning shaxsiyatida ham, faoliyatning o'zida ham o'zgarishlar sodir bo'ladi, ya'ni. shaxsni kasbiylashtirish kasbning tabiati va mazmunini o'zgartirishga olib keladi.

Kasbiy shakllanish jarayonida qarama-qarshiliklarning ikki turi mavjud: 1) shaxs va tashqi hayot sharoitlari o'rtasida; 2) ichki shaklda. Shaxs rivojlanishini belgilaydigan asosiy qarama-qarshilik ustuvor xususiyatlar, shaxsiy xususiyatlar va kasbiy faoliyatning ob'ektiv talablari o'rtasidagi qarama-qarshilikdir. Shaxsiyatni shakllantirishda ma'lum bosqichda amalga oshiriladigan va potentsial zaxirani tashkil etadigan sifat jihatidan yangi elementlarning miqdoriy to'planishiga olib keladigan stadial va deb ataladigan funktsional rivojlanish mavjud. Mutaxassisning kasbiy rivojlanishining ichki potentsialini yaratish shaxsning ijtimoiy va kasbiy guruhlari va mehnat vositalari bilan faol aloqasi natijasidir. Bunday holda, psixikani boyitish. Faoliyat natijasi nafaqat moddiy va ma'naviy qadriyatlarni yaratish, balki shaxsning rivojlanishi. Shuni ta'kidlash kerakki, har qanday kasbiy faoliyat shaxsni rivojlantirmaydi. Kasbiy faoliyati ko'plab turlari mavjud, ular shaxsni boyitmaydi, aksincha, uni deformatsiya qiladi. Ko'p narsa odamning o'ziga, uning kasbiy ishiga bo'lgan munosabatiga bog'liq. U yoki bu ishni bajarish, ma'lum bir tarzda muomala qilish, shaxs o'ziga yangi xususiyatlar va fazilatlarni keltirib chiqaradi. Kasbiy shakllanish jarayonida ular mavjud xususiyatlar bilan bir qatorda o'zlari orasida ham xislatlar majmuasini shakllantiradilar. Ta'lim, kasbiy bilim va ko'nikmalar, umumiy va maxsus qobiliyatlar, ijtimoiy ahamiyatga ega va kasbiy ahamiyatga ega bo'lgan fazilatlarni mutaxassisning kasbiy salohiyatini tashkil etadi. Potentsialni ro'yobga chiqarish ko'plab omillarga bog'liq: insonning biologik tashkil etilishi, ijtimoiy vaziyat, kasbiy faoliyatning tabiati, shaxsning faoliyati, uning o'zini rivojlantirish va o'zini o'zi anglash ehtiyojlari. Ammo kasbiyda

etakchi omil shaxsni shakllantirish - bu unga yangi xususiyatlar va fazilatlar paydo bo'ladigan kasbiy faoliyat bilan belgilanadigan unga qo'yilgan ob'ektiv talablar tizimi. Uni amalga oshirish usullarini o'zgartirish yoki qayta qurish, etakchi faoliyatga bo'lgan munosabatni o'zgartirish shaxsiyatning bosqichma-bosqich rivojlanishini belgilaydi. Kasbiy rivojlanishda, ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda, ijtimoiy-kasbiy guruhlar va shaxsning faoliyati ham katta ahamiyatga ega. Shaxsning subyektiv faoliyati doimiy ravishda hukmron bo'lgan ehtiyojlar, motivlar, qiziqishlar, yo'nalish va boshqalar tizimi bilan belgilanadi. Ilmiy adabiyotlarni o'rganish bizga kasbiy rivojlanishni kasbiy shakllanish deb belgilashga imkon berdi. Turli psixologik maktablar tomonidan shaxsning kasbiy shakllanishini aniqlash boshqacha talqin qilinadi. Ijtimoiy-psixologik nazariyalar kasbiy rivojlanishni ijtimoiy tanlashning natijasi va sotsializatsiya kasbining oldingi tanlovi deb hisoblaydi. Tasodifga katta ahamiyat beriladi. Psixodinamik nazariyalar, kasbiy rivojlanishning hal qiluvchi omillari sifatida, erta bolalikda to'plangan instinktiv impulslar va hissiy-rang tajribalarni hisobga oladi. Kasblar dunyosida inson tomonidan bolalik va erta o'smirlilik davrida kuzatiladigan real vaziyat muhim rol o'ynaydi. Rivojlanish psixologiyasining vakillari kasbiy rivojlanish omillarini bolaning oldingi (kasb tanlashdan oldin) ta'lim va aqliy rivojlanish deb hisoblashadi. L.M.Mitina kasbiy faoliyatni shakllantirishning ikkita modelini ajratib turadi: odamning o'z-o'zini anglashi kasbiy faoliyatni tashqi sharoitlarga tashqi ko'rinish sharoitlariga moyilligi ustunlik qiladigan moslashuvchan model, talablar, kasbiy muammolar, qoidalar va normalarni hal qilish algoritmlari ko'rinishida; Shaxsning mavjud amaliyot doirasidan chiqib, o'z faoliyatini amaliy transformatsiya predmetiga aylantirishi va shu bilan o'zining kasbiy imkoniyatlari chegaralarini engib o'tish qobiliyati bilan tavsiflanadigan kasbiy rivojlanish modeli. Moslashtirish modeli kasbiy bilim, ko'nikma va tajriba tashuvchisi bo'lgan mutaxassisning shakllanishini aks ettiradi. Kasbiy rivojlanish modeli, umuman, o'z-o'zini loyihalashtirish va takomillashtirishga qodir bo'lgan kasbiy faoliyatga ega bo'lgan mutaxassisni tavsiflaydi. Mutaxassisni rivojlantirishning harakatlantiruvchi kuchlari bu kasbiy mehnatning murakkab talablari va

individual uslub, tajriba va qobiliyat o'rtasidagi ziddiyatdir. Kasb-hunarni rivojlantirishda asosiy harakatlantiruvchi kuch bu "I-aktyorlik" va "Men aks ettirilgan" o'rtasidagi ziddiyatdir. Ushbu qarama-qarshilikning tajribasi kasbiyini o'zini o'zi amalga oshirishning yangi usullarini izlashga undaydi.

Kasbiy faoliyati ning shakllanishini aniqlashda kasbiy mehnatning tabiati katta ahamiyatga ega. Monoton, monoton, algoritmlashtirilgan ish faqat xodimlarni o'qitish va moslashtirish bosqichlarida kasbiy rivojlanishiga yordam beradi. Kelajakda kasbiy turg'unlik boshlanadi. Algoritmik bo'lmagan rang-barang ish mutaxassisning kasbiy rivojlanishi va mutaxassisni shakllantirish uchun katta imkoniyatlar yaratadi. Rossiya psixologiyasida kasbiy shakllanish qonuniyatlarini o'rganish ushbu jarayonning aniqlanishini, ob'ektiv va sub'ektiv omillarni aniqlashga olib keldi.

Faol, ishlab chiqaruvchi printsipl ob'ektiv sharoitlar - ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar va bu ta'sirlarni aks ettirish natijasida - sub'ektlardagi o'zgarishlar deb tan olinadi. Shaxs rivojlanishini ijtimoiy belgilashning ustuvorligi to'g'risidagi qoida insonning biologik xususiyatlariga to'liq e'tibor berishni anglatmaydi. Rus psixologiyasida shaxsning biologik mohiyatining shaxsiy rivojlanishiga ta'siri tan olingan. Uning rivojlanish sur'ati va darajasiga ta'siri alohida ta'kidlangan. Biologik rivojlanish shaxsning shakllanishini qay darajada aniqlaydi? Rossiya psixologlari bu savolga turli yo'llar bilan javob berishadi. Ba'zilar aqliy xususiyatlarni aniqlashda irsiyatga ko'proq ahamiyat berishadi, boshqalari kamroq.

Shaxsning aqliy rivojlanishining shart-sharoitlari muammosini maxsus tahlil qilgan Brushlinskiy ontogeneznining dastlabki bosqichlarida biologiya rivojlanishning ichki shartlari sifatida xulosaga keladi. Shaxs rivojlanib borishi bilan tashqi (ijtimoiy) omillarning ta'siri kuchayadi. Bundan tashqari, tashqi sabablar bilvosita ichki sharoitlar orqali harakat qiladi *. Mutaxassisning kasbiy rivojlanishi asosan tashqi ta'sirga bog'liq. Biroq, bu to'g'ridan-to'g'ri tashqi sharoit va sharoitlardan kelib chiqmaydi, chunki ular doimo insonning hayotiy tajribasida, individual aqliy xususiyatlarida va aqliy xazinalarida aks etadi. Shu ma'noda, tashqi ta'sir ichki sharoitlar bilan bog'liq bo'lib, unda shaxsiy psixikaning o'ziga xosligi, ijtimoiy va kasbiy tajribasi kiradi.

Kasb-hunarga aylanish jarayonida shaxsning ko'lami tobora oshib borar ekan, sub'ekt tobora ko'proq uning rivojlanishiga, o'zgarishiga, shaxsiy xususiyatlariga muvofiq ob'ektiv sharoitlarning o'zgarishiga omil bo'lib xizmat qilmoqda. Boshqacha qilib aytganda, kasb egasi o'zi ongli ravishda o'z kasbiy tarjimai holini o'zgartirishi, o'zini o'zi rivojlantirish, o'zini takomillashtirish bilan shug'ullanishi mumkin, ammo bu holda ham bu jarayon ijtimoiy muhit, hayotning iqtisodiy sharoitlari bilan bog'liq. Eng umumiy shaklda, shaxsning kasbiy shakllanishini aniqlash 1-rasmda keltirilgan. Ko'rib chiqilayotgan omillarning shaxsning kasbiy shakllanish stsenariysiga (traektoriyasi va sur'ati) ta'siri yoshga, jinsga va shakllanish bosqichlariga bog'liq. Gipotetik jihatdan quyidagi eng keng tarqalgan stsenariylarni ajratib ko'rsatish mumkin: 1. Bitta kasb doirasidagi silliq, to'qnashuvsiz va inqirozsiz kasbiy rivojlanish. 2. Keyinchalik turg'unlik va pasayish bilan shakllanishning dastlabki bosqichlarida jadal rivojlanish. Bu, qoida tariqasida, bitta kasb doirasida amalga oshiriladi. 3. Bosqichma-bosqich, spazmodik shaxsiy va kasbiy rivojlanish, yuqori yutuqlarga olib keladigan (mutlaqo bitta mutaxassislik bo'yicha emas) va kasbiy rivojlanish inqirozlari va ziddiyatlari. Rivojlanish sur'ati va vektorining o'zgarishi asosan shakllanish bosqichining o'zgarishi bilan ro'y beradi. Bu holda rivojlanishning ijtimoiy holatidagi o'zgarishlar, shaxsning etakchi faoliyati va shaxsiy faoliyati muhim ahamiyatga ega. Uchta asosiy variantning har biri turli xil versiyalarga ega. Shaklda 2 - 4 shakllanishning asosiy yo'llarini tasvirlaydi. Xulosa qilib shuni ta'kidlash kerakki, shaxsning kasbiy rivojlanishida hal qiluvchi rol uning kasbiy faoliyatiga tegishli; ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlar muhim rol o'ynaydi; biologik omillar kasbiy rivojlanish uchun zarur shart-sharoitlar funksiyasini bajaradi, uning sur'atiga, shuningdek, kasbiy yaroqliligi va samaradorligiga ta'sir qiladi

5-MAVZU. KASB TANLASHGA YO‘NALTIRISH VA KASB TANLASH. (2 SOAT)

REJA:

- 5.1. Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati.
- 5.2. Kasbiy tanlovga taʼsir etuvchi omillar.
- 5.3. Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari.

5.1. Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati

Zamonaviy mutaxassislarni tayyorlashdagi asosiy muammolar orasida ikkita predmetli sohani alohida ajratib koʻrsatish muhimdir: “kasbiy sifatlar” va “kasbiy taraqqiyot”. Kasbiy sifatlar insonning butun umrida unga hamroh boʻladigan va hayot faoliyati davomida muhim oʻrin tutadigan “Men kimman?” degan ongli savolga asosiy eʼtiborni qaratadi. Taraqqiyot esa kasbiy rivojlanishga, ishning sifatini ortishiga, izlanishlardagi kashfiyotlarga, qaror qabul qilishdagi egiluvchanlikka yoʻnaltirilgan boʻladi.

Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot bir-biri bilan chambarchas bogʻliqdir: kasbiy sifatlar bir tomondan kasbiy taraqqiyot jarayonida shakllansa, boshqa tomondan –shaxsning mutaxassis sifatida namoyon boʻlishining muhim koʻrsatkichi hisoblanadi. Amaliy jihatdan bu quyidagilarni anglatadi: yangi ijtimoiy-iqtisodiy dinamik sharoitda oʻz shaʼniga ega boʻlish, raqobatda sinmaslik, farovon kelajakni taʼminlash uchun mutaxassis doimiy rivojlanishda boʻlishi, qolaversa, ijtimoiy va mehnat sharoitida oʻzining mavqeini tahlil qilib borishi lozim. Shuning uchun kasbiy sifatlarni tadqiq qilishning zamonaviy yoʻnalishi shaxsning ijtimoiy va kasbiy taraqqiyoti jarayoni bilan bogʻliq jihatlarni oʻrganish hisoblanadi.

Kasbiy shakllanish individning mutaxassisga aylanish sifatida insonning oʻzi haqidagi, kasbiy va ijtimoiy muhitdagi mavqei haqidagi tasavvurlarining oʻzgarishi, qolaversa, yangi kasbiy sifatlarni oʻzida tarkib toptirishi, keng maʼnoda aytadigan boʻlsak – shaxsning kasbiy oʻz-oʻzini anglashi bilan hamohanglikda kechadigan jarayondir. Kasbiy shakllanish inqirozlari davrida kasbiy sifatlar yaqqol namoyon boʻladi.

Xorij manbalarida kasbiy sifatlar muammosini tadqiq qilishga nisbatan ikkita yoʻnalish koʻrsatib oʻtilgan: birinchisi kasbiy taraqqiyotga shaxsning oʻz ustida ishlashiga yoʻnaltirilgan, ikkinchisi esa, kasbiy shakllanishning ijtimoiy tomonlari va omillariga yoʻnaltirilgandir. Dj.Sonenfeld kasbiy sifatlar kasbiy taraqqiyot jarayonida yuzaga kelishi va shakllanishini aytib oʻtgan. Kareraning oʻsishi turli kasbiy sifatlarning oʻzgarishi bilan kuzatiladi. Alohida, xususiy kasbiy sifatlardan biroz umumiyroq kontseptual sifatlarga oʻtish sodir boʻladi. Aynan kontseptual sifatlarning kareradagi oʻsishini va kasbiy taraqqiyotning bosqichini aniqlab beradi.

R.Finchman ishlarida asosiy eʼtibor kasbni egallash jarayonida kasbiy talablar, axloqiy meʼyorlar, qadriyatlarni anglashga qaratiladi. Kasbiy sifatlarning shakllanish jarayoni insonga kasbiy oʻzini-oʻzi boshqarish imkonini beruvchi kasbiy taraqqiyot davomidagi individual xususiyatlar va ijtimoiy taʼsirlarning oʻzaro muvofiqligi sifatida namoyon boʻladi.

S.Djoshli oʻzining ijtimoiy tadqiqotlarida Rim aholisining kasbiy sifatlari va mavqei tahlil qilib, shunday xulosaga kelgan: kasbiy sifatlarning faoliyat bilan bogʻliq boʻlib, kasbning rasmiy va norasmiy mavqei oʻzaro muvofiqligi asosida shakllanadi. Faoliyat haqidagi mavjud tasavvurlar bilan muvofiq kasb nomlari oʻziga yarasha meʼyoriy talablarga egadir va shuning uchun ham oʻz-oʻzidan shaxsga maʼlum maʼnoda taʼsir oʻtkazadi. Faoliyat mazmunidan tashqari kasbiy sifatlarga munosabatlar tizimi, insonning boshqalar bilan oʻzaro hamkorligi ham taʼsir qiladi.

K.Mak-Goven va L.Xartlar asosiy urgʻuni oʻz tarkibiga kasbiy rollarni amalga oshirish va yangi qadriyatlarni, ustanovkalarini va kasbiy sifatlarning tarkibini rivojlanishi uchun talab etiladigan maxsus bilim va koʻnikmalarni oʻzlashtirishni qamrab oluvchi ijtimoiy oʻrganish jarayoniga qaratadilar. Pedagoglarning kasbiy shakllanishini tadqiq qilish natijasida quyidagicha tahliliy xulosaga kelingan: pedagog-talabalar tanqidiy tafakkur, shaxslararo munosabatlar, nizolarni bartaraf etish kabi sohalar yuzasidan maxsus bilim, koʻnikmalarni oʻzlashtirishlari, qolaversa, kompyuter texnologiyalari va turli metodlarni qoʻllay olishlari zarur.

Kasbiy sifatlarning shaxsiy va ijtimoiy aspektlarining muvofiqligi gʻoyasi “psixoijtimoiy sifatlar” tushunchasida toʻlaligicha aks ettirilgan

boʻlib, u kasbiy taraqqiyotning ijtimoiy kontekstlari bilan bogʻliq kasbiy sifatlarni anglatadi. Bu bilan shaxs taraqqiyoti va faoliyatni amalga oshirishda ijtimoiy muhitning roli alohida koʻrsatib oʻtiladi. Muammoga bu jihatdan yondoshish G.Teshfelning ijtimoiy sifatlar nazariyasi yuzaga kelgandan soʻng ommalashib ketdi. Faoliyat va oʻzaro hamkorlikni oʻzlashtirish natijasida shakllanuvchi ijtimoiy sifatlar ishchilar guruhining oʻzaro munosabatlariga hamda individning kasbiy taraqqiyotiga taʼsir oʻtkazadi.

Kasb-jamiyatga zarur boʻlgan faoliyatning tarixan yuzaga kelgan shakllaridir. Uni bajarish uchun inson bilim, koʻnikma va malakalar yigʻindisiga mos keluvchi qobiliyat va kasbiy muhim sifatlarga ega boʻlish lozim. Kasb (aniq bir kishi nuqtai nazaridan)-bu faoliyat boʻlib, uning yordamida ushbu shaxs jamiyat hayotida ishtirok etadi va bu unga yashash uchun zarur boʻlan moddiy vositalar asosiy manbai boʻlib xizmat qiladi. Shuningdek, u shaxsiy oʻzini oʻzi amalga oshirishning vositasi ham hisoblanadi.

Mutaxassislik-kasb ichidagi kasbiy faoliyat koʻrinishlaridan biridir. Biroq birmuncha qisman, oraliq natijalarni erishishga yoʻnalgan (muhandis-tadqiqotchi, muhandis-oʻqituvchi, muhandis-konstruktor).

Professionallik - ahamiyatli kasbiy natijalarga erishish va faoliyatini yuqori darajada amalga oshirish imkonini beruvchi, psixik sifatlarni zarur meʼyoriy toʻplamiga ega boʻlgan shaxsning ichki tavsifnomasidir.

Har qanday holatda xam shaxs kasb tanlash jarayonida 2 ta savolga toʻqnash keladi va unga javob berishga harakat qiladi. Xususan, tanlayotgan kasbim menga qay darajada toʻgʻri keladi yoki men tanlagan kasbimga mosmanmi? Boshqacha qilib aytganda, menga tanlagan kasbim qay darajada yoqadi? Menda ushbu kasbga nisbatan layoqat, qobiliyat, imkoniyatlarim etarlimi? Yuqoridagi savollarga javob berish shaxs kasbiy taʼlimining samaradorligini bildiradi va kelgusidagi muvaffaqiyatli faoliyatini taʼminlaydi.

• **Kasbiy tanlov** – insonning aniq kasbga, ish joyiga yaroqliligini aniqlovchi omildir. Kasbiy tanlov 4 jihat boʻyicha farqlanadi: tibbiy, fiziologik, pedagogik, psixologik.

• **Tibbiy kasbiy tanlov** tibbiy muolajalar orqali amalga oshiriladi:

inson organizmining rivojlanishi, shakllanishi aloxida funksional tizimlarni tekshirish orqali amalga oshadi.

• **Fiziologik tanlov** -insonning funksional holatini inobatga oladi: ishchanligi va charchash darajasi stress omillariga munosabati tavakkal sharoitlarda samarali tashkil qilish qobiliyati, kechki smenalar, axborotlarning noaniqligi va boshqalar kiradi.

• **Pedagogik kasbiy tanlov** -ishchining maxsus bilimlarini shakllanganligiga baxo berish orqali amalga oshiriladi, malaka va amaliyot kasbiy ko'nikmalar tekshiriladi.

• **Psixologik tanlovda** - verbal testlar va so'rovnomalardan, metodik suhbatlardan foydalaniladi. Bu insonning qobiliyati, yo'nalganligi, kasbiy yo'nalishi, motivasiyasi, qiziqishlari va layoqatini tekshiradi.

Kasbiy tanlov insonga mavjud faoliyatning yo'nalishlari haqida tavsiyalar beriladi, ularning psixologik, psixofiziologik, fiziologik xususiyatlari natijalari, psixologik, psixofiziologik, tibbiy diagnostikaga asoslangan bo'ladi

Hozirgi kunda shaxs oldidagi kasbiy tanlov jarayoni keng qamrovlidir. Shu bilan birga ushbu tanlovni cheklovchi qator sabablar mavjud. Ushbu omillar orasida shaxsga bog'liq bo'lmagan obektiv va muayyan shaxs xususiyatlariga bog'liq bo'lgan subektiv omillar ham mavjud.

Obektiv omillar sirasiga eng avvalo, shaxsning sog'lomlik darajasi kiradi. Ayrim shunday kasblar borki, insonning jismoniy salomatligiga muayyan talablarni qo'yadi. Navbatdagi obektiv omillar qatoriga ta'lim olish uchun moddiy ta'minlanganlik darajasi ham kiradi. Muayyan bir kasbni o'zlashtirish hamda moddiy mablag' sarfini talab qiladi.

Subektiv omillar orasida shaxs qiziqishi muhim o'rin egallaydi. Agar kasb qanchalik qiziqarli bo'lsa, ushbu kasbni tanlash ehtimoli yuqori bo'ladi.

5.2. Kasbiy tanlovga ta'sir etuvchi omillar

Ta'lim so'z va o'rganish yo'li bilangina bo'ladi. Tarbiya esa amaliy ish va tajriba bilan o'rgatishdir. Ya'ni shu xalq, shu millatning amaliy malakalaridan iborat bo'lgan ish-harakatlariga kasb-hunarga qiziqsalar, shu qiziqish ularni butunlay kasb-hunarga jalb etsa, demak, ular kasb-

hunarning chinakam oshig‘i bo‘ladilar. Maqsadni amalga oshirishda axd va g‘ayrat mo‘ljallanganligini bajarishda zo‘r ta’sirga egadir. Nazariy bilimlarni yo ustozlar yoki hikmatlar o‘rgatadilar. Ishlar yuqorida aytib o‘tilgan narsalar, kasb-hunar shu tajriba shaxd va g‘ayratga ega bo‘lganlari va shu narsalarni o‘z vujudlarida singdirganlaridan so‘ng ularni astasekin egallay boradilar hamda yuqorida aytib o‘tilgan fazilatlarini aniqlab borib, nazariy bilimlarning hammasida mantiqiy fikrlash yo‘lini ishlatishga odatlanadilar. Shu tartibda bolalarga o‘rgatish yo‘li bilan ular kamolga etguncha ana shu fazilatlar aniqlanadi va tarbiya qilinadi. Buyuk qomusiy olim Abu Nasr Farobiy kasb hunar to‘g‘risida ilk fikrlarini bildirib qimmatli maslahatlar bergan, chunonchi ta‘lim –so‘z va ko‘nikmalar majmui, tarbiya esa amaliy malakalardan iborat ish – harakat ekanligini, muayyan kasb-hunarga berilgan u bilan qiziqqan kishilar shu kasb hunarning chinakam shaydosi bo‘lishini aytgan. Bu mulohazalardan anglanib turibdiki, kasb-hunar insoniyat uchun azaldan juda zarur hayotiy vosita bo‘lib kelgan. Buyuk qomusiy olim sifatida barcha hodisalarning mohiyatini ilmiy jihatdan ochib berishga harakat qilgan. Shaxsning mutaxassis sifatida shakllanish jarayoni xususida mualliflik qarashlari keltirilgan. Ilgari ishlab chiqilgan shaxsning mutaxassis sifatida shakllanishi yosh xususiyati va ish stajiga bog‘liq degan qarashlardan farqli ravishda muallif tomonidan shaxsning kasbiy mahorati bu parametrlarning funktsiyasi hisoblanmasligi, aksincha individning kasbiy shakllanishining qaysi bosqichida ekanligiga qarab aniqlanishini ko‘rsatib bergan. Malakali kadrlar tayyorlash tizimini uzluksiz ravishda rivojlantirish ehtiyoji va turli ishlab chiqarish sohalarida ko‘p yillik ish staji bilan faoliyat yuritayotgan shaxsning o‘z imkoniyatlarini to‘liq amalga oshirmasligi shaxsni har tomonlama kasbiy faoliyatda o‘zini namoyon qilishi muammosini yuzaga keltirdi. Bu muammolarni hal qilmasdan turib kelgusi kasbiy faoliyatdagi muvaffaqiyatli sifatli ta‘limni va rejalashtirishni amalga oshirish mumkin emas.

Bu muammoning amaliy ahamiyati uni turli fan doiralari qatorida psixologiya doirasida ham o‘rganishni muhimligini ko‘rsatib berdi. Kasbiy shakllanish jarayonini o‘rganishdagi qiyinchiliklar qobiliyatlar va kasbiy qobiliyatlarning ishini bajarishning muayyan bir usuliga asoslangan

normativ faoliyatga yoʻnaltirilganligidadir. Shuning uchun ham kasbiy etuklik darajasi ajratib koʻrsatilmaydi, balki faqatgina yosh xususiyati va mutaxassis sifatida yuritilayotgan vaqt inobatga olinadi.

Shaxsning kasbiy shakllanishi masalasi koʻpgina mualliflar tomonidan tadqiq qilingan. Bu inson taraqqiyotida tez-tez uchraydigan jarayondir. Koʻpincha mutaxassis shaxsining toʻla tahlil qilish tushib qoladi, shaxsning kasbiy shakllanish bosqichi esa hayot yoʻli bosqichi bilan muvofiq tarzda koʻrib chiqiladi. Shuning uchun vaqt doirasida qatii chegaralanib qoladi.

Ijtimoiy sohalarda faoliyat yurituvchi shaxsning kasbiy shakllanishini oʻrganishda insonning imkoniyatlarini toʻliq ochib beruvchi subʼekt va ijtimoiy muhit orasidagi turli ijtimoiy aloqalar tipiga ahamiyat berish muhimdir. Har bir ijtimoiy aloqalarning yana odamovilik va muloqotchanlik kabi kichik tiplarga boʻlinishi biz uchun muhim ahamiyatga egadir. Birinchi tipda subʼekt oʻzini “topgan”, oʻzida va faoliyatida oʻzini oʻzgartirishni hojlamasligi bilan tavsiflanadi. Ikkinchi tip esa subʼektning oʻzini oʻzi “qidirishi” bilan izohlanadi. Bu oʻtish, oraliq holat hisoblanadi. Individ (yoki jamiyat) bir shaklni tark etib jamiyatning boshqa yuqori darajasiga erishadi.

Garmonik aloqalar uchun subʼekt yaxlit shaxs sifatida namoyon boʻladi, u subʼekt-predmet tartibi – rolli niqob sharti bilan belgilanadi. Bu erda inson “taraqqiyotning absolyut harakati holatida” boʻladi.

Keyinchalik shaxsni kasbiy shakllanishi borasidagi qarashlarga S.L.Rubinshteyn ishlari asos boʻlib xizmat qildi. S.L.Rubinshteyn insonning hayotga munosabatini ifodalovchi ikki usulni ajratib koʻrsatgan. Birinchi usul – bu insondagi barcha munosabatlar toʻliq emas, balki alohida hodisalariga munosabat doirasiga kiruvchi hayotdir. Bunday munosabatda inson hayot subʼekti hisoblanmaydi, shu bilan birga undan alohida ham boʻlmaydi. Bu erda hayotning oʻzi “tabiiy jarayon sifatida” namoyon boʻladi, inson hayot tarzi bilan uni toʻldiradi. Ijtimoiy hayot insonni oʻrniga subʼekt sifatida namoyon boʻladi. Bu erda axloq, beayblik, yomonlik qilmaslik, tabiiylik, insonning tabiiy holati sifatida namoyon boʻladi va shu bilan bir qatorda bu erda yaxshilik va yomonlik oʻzaro

bogʻliqdir. Bu usul insonning hayoti oʻzidan oʻzi kechadigan hayot-avtomat aloqalariga kiruvchi xususiyat sifatida tavsiflanadi.

Ikkinchi usul ichki refleksiyaning namoyon boʻlishi bilan bogʻliq boʻlib, u “hayotning bu uzluksiz jarayonini toʻxtatib qoʻyishi, uzib qoʻyishi mumkin va insonning gʻoyalar dunyosidan chiqarib yuboradi. Inson gʻoyalar dunyosidan tashqaridagi pozitsiyani egallaydi...”. Bunday refleksiyaning namoyon boʻlishi hayotiy qadriyatlar tizimini aniqlash bilan bogʻliqdir. S.L.Rubinshteyn aynan shu holat bilan voqelikning yangi usuliga oʻtish imkoniyatini bogʻlaydi. Bevosita aloqalarni uzish va ularni yangi negizlar asosida tiklash ikkinchi usulga oʻtish bilan yakunlanadi. Shu vaqtdan boshlab “ruhiy boʻshliqqa, axloqiy skeptizmga, axloqiy beqarorlikka yoki boshqa – yangi anglangan sharoitda axloqiy inson hayotini qurishga yoʻl ochila boshlaydi”.

A.A.Rusalina tomonidan kasb tanlashning 3 ta omili ajratib koʻrsatiladi:

- moddiy motivlar (kasb orqali moddiy taʼminlanganlik);
- ijtimoiy mavqei (kasbning jamiyatdagi oʻrni va qadri);
- shaxsning qiziqishlari darajasi (bu shaxsning kasbdan qoniqishi va uning koʻrsatishi bilan bogʻliq darajada).

U yoki bu kasbni tanlashga taʼsir etuvchi omillar sirasiga quyidagilar kiradi:

- tanlangan kasbga shaxsiy layoqatning mavjudligi;
- kasbni shaxs qiziqishlari va intilishlari bilan muvofiqligi;
- tanlangan kasbni egallash uchun moddiy imkoniyatlarni etarli ekanligi;
- tanlangan kasbni egallash oson va qulayligi;
- tanlangan kasbi doirasida ish topishning osonligi va karera qilish imkoniyatining mavjudligi;
- koʻp miqdordagi oylik maoshi;
- ota-ona va doʻstlari tomonidan beriladigan maslahat.

Kasbiy layoqat tizimi ijtimoiy muassasa sifatida oʻzaro bogʻliq darajalardan iborat:

Birinchi daraja – kasbiy muhitni oʻrganish va tahlil qilish. Buning uchun kasb va mutaxassislikni shaxsga qoʻyadigan talablar nuqtai

nazaridan ko‘rib chiquvchi professiografiya qo‘llaniladi. Professiografiya kasblar tasnifini ham o‘zida mujassamlaydi. Ma’lumki, kasblar tavsifi turli mezonlarga asoslanadi, ya’ni texnologik, iqtisodiy, gigienik, ahloqiy, psixologik va boshqalar. Kasblarning psixologik tavsifi psixogramma deyiladi. Bunda subektning psixologik sifatlariga qo‘yiladigan talablar keltiriladi.

Ikkinchi daraja – mehnat ekspertizasi. Mehnat ekspertizasi – bu shaxsning muayyan kasb bo‘yicha mehnatga layoqatligini aniqlashdir. Ekspertiza o‘tkazishning maxsus tizimlari mavjud, ya’ni tibbiy-mehnat ekspertizasi komissiyasidir.

Mehnat ekspertizasi quyidagi vazifalarni bajaradi:

1. Shaxs mazkur faoliyatni bajara oladimi (sog‘lig‘i nuqtai nazaridan).
2. Faoliyatni amalga oshirish uchun munosib insonlarni tanlay olish.
3. Ishga yaroqsiz xodimlarni o‘z vaqtida ishdan ozod qilish.
4. Shaxsga mos ishni aniqlash.

Uchinchi darajasi – kasbga yo‘naltirish. Kasbga yo‘nalganlik bu shaxs imkoniyatlari darajasidagi adekvat kasbni tanlashga ilmiy asoslangan yordam ko‘rsatish va qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan davlat tizimi. Kasbga yo‘naltirish yordamida shaxsning istak-hohishlari va kasblar olamidagi ijtimoiy talabning o‘zaro muvofiqlashuvi kechadi.

Kasbga yo‘naltirish tizimi kichik tizimchalardan iborat:

1. Kasbiy tashviqot va targ‘ibot tizimi.
2. Kasbiy maslahat tizimi.
3. Kasb tanlash tizimi.
4. Kasbiy moslashuv tizimi.

Sanab o‘tilgan fenomenlar yangi usulning mavjudligini tavsiflamaydi, balki, shaxs ilgorigidek yashash imkoniyati yo‘q bo‘lgan vaziyatda qolganda o‘zining beqaror “Men” tizimini buzilishlardan saqlab qola olmasligini anglatadi. Bu vaziyat ba’zida “o‘zini safarbar etish” holati deb nomlanadi. Biroq bu holatni o‘zining namoyon bo‘lishiga ko‘ra o‘zini o‘zi safarbar etish deb nomlab bo‘lmaydi: tabiatdan, boshqalardan alohida tarzda anglanmagan voqelikni yo‘qotish mumkin emas. Shunchaki, birinchi usulda turmush tarzining hayot-avtomatdan ajratilmaganligi hech qachon axloqiy beqarorlikni keltirib chiqarmaydi.

5.3. Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari

Munosabat murakkab ko'rinishga ega bo'lib, unda shaxs xususiyatlari asosiy o'rin egallaydi. Shaxs – ijtimoiy munosabatlar mahsuli deyilishining, asosiy sababi, uning doimo insonlar davrasida hamda ular bilan o'zaro ta'sir doirasida bo'lishini anglatadi. Bu shaxsning eng etakchi va nufuzli faoliyatlaridan biri muloqot ekanligiga ishora qiladi. Har bir inson o'z g'alarini tinglashga, o'z fikrini birovlariga etkazishga, ya'ni fikr bildirishi, ya'ni ba'zan yozma tarzda bayon etishga tug'ma qobiliyatli o'zini tasavvur qiladi. Lekin ana shu birovlarni tushunish va o'z fikrlarimiz, o'ylarimizni birovlariga etkaza olish qobiliyati aslida bizning insoniy munosabatlar tizimida ekanligimizni, har birimiz o'zimizga o'xshash inson jamiyatisiz mavjud bo'la olmasligimizni bildiradi.

Insoniy munosabatlar shunday o'zaro ta'sir jarayonlariki, unda shaxslaro munosabatlar shakllanadi va namoyon bo'ladi. Bunday jarayon dastlab odamlar o'rtasida ro'y beradigan fikrlar, his-kechinmalar, tashvishu-quvonchlar almashinuvini nazarda tutadi. Odamlar muloqotida bo'lishgani sari, ular o'rtasidagi munosabatlar tajribasi ortgan sari ular o'rtasida umumiylik, o'xshashlik va uyg'unlik kabi sifatlar paydo bo'ladi, ular bir-birlarini bir qarashda tushunadigan yoki "yarimta jumladan" ham fikr ayon bo'ladigan bo'lib qoladi, ayrim hollarda esa ana shunday muloqotning tig'izligi teskari reaksiyalarni – bir-biridan charchash, gapiradigan gapning qolmasligi kabi vaziyatni keltirib chiqaradi

Shaxslararo munosabatlarni o'rganish psixologiya fanida eng dolzarb muammolardan hisoblanadi. Chunki inson shaxsining eng nufuzli va etakchi faoliyatlaridan biri bo'lgan muloqot va u orqali o'zaro munosabatlar odamlar orasida umumiylik, o'xshashlik, uyg'unlik kabi sifatlar paydo bo'lishiga olib keladi. Ayniqsa, oila muhitida shaxslararo munosabatlarning, chunonchi, ota-ona va farzand orasidagi munosabatlarning o'ziga xos tomonlari shaxsning hayoti, faoliyatining samarasi va mazmuniga bevosita ta'sir etadi. Shunday ekan, insonlar orasida amalga oshadigan shaxslararo munosabatlar va uning shaxs xususiyatlariga ta'sirini o'rganish hozirgi kunda psixologiya fanida muhim va dolzarb muammolardan hisoblanadi.

Kasbiy tanlovning psixologik tomonini asosiy vazifalari quyidagilar:

✓ Qobiliyatlar va kasbiy muhim bilim, ko‘nikma va malakalarning diagnostikasini o‘tkazish;

✓ Olingan ma‘lumotlarni kasbiy talablar bilan muvofiqligi;

Ushbu shaxsning mazkur kasbda faoliyat yuritishi muvaffaqiyatli va muvaffaqiyatsiz kechishini oldindan prognoz qilib xulosa berishi mumkin. Kasbiy tanlov jarayonida kasbiy yaroqlilik xam aniqlanadi. Kasbiy yaroqlilik u yoki bu mehnat faoliyatiga yaroqlilik bilan belgilanadi. **Kasbiy yaroqlilik** bu mehnat faoliyatini samarali tashkil qilish uchun zurur bilim, ko‘nikma, malakalar hamda psixologik va psixofiziologik xususiyatlarini majmuidir. U yosh, malaka, kasbiy qobiliyatlar, motivasiyaga bog‘liq. **Kasbiy moslashuv** shaxsning kasbiy faoliyatini o‘rganishda muhim o‘ringa ega. Kasbiy moslashuv bu shaxsning asta-sekinlik bilan kasbga kirib borishi va malakali mutaxassisga aylanishidir. Kasbiy moslashuv ta‘lim bosqichidayoq elementar faoliyatga va bevosita ish joyida amalga oshuvchi jarayon tayyorlov bosqichiga asoslangan holda o‘zida mujassamlashtiradi. Kasbiy moslashuv jarayoni murakkab va shaxsning butun hayotini qamrab oladi va bu vaqtda nafaqat kasbiy tajriba, balki mutaxassis shaxsining o‘zi ham shakllanadi. Kasbiy yaroqlilik tizimining to‘rtinchi darajasi attestasiya hisoblanadi. Attestasiya bu shaxsning kasbiy tavsifnomasini muayyan malaka kategoriyasiga muvofiqligini baholash tizimi hisoblanadi. Attestasiya bahosi asosan nomzoding bilim, ko‘nikma va malakalari hisobga olinadi. Ko‘rsatilgan baholash va kasbiy yaroqlilik tizimi shaxsning obektiv va subektiv imkoniyatlarini hisobga olish va mehnat faoliyati uchun qulay muhitni yaratishni hisobga olishdan iborat.

Psixologik tanlovning quyidagi tomonlari mavjud:

✓ Aynan psixologik tizim haqida qimmatli ma‘lumotlarni olish va diagnostik jihatdan qayta ishlash.

✓ Ushbu kasbiy faoliyat turiga nisbatan qobiliyatlarni shakllanishini prognozlash.

✓ Prognozni aniqlashtirish va tekshirish.

Psixologik mazmunga ko‘ra, kasbiy tanlovning 3 ta jihati ajratib ko‘rsatiladi.

Birinchi jihat – muayyan kasbni tanlash uchun zarur motivasiyani aniqlash va shakllantirish. Bunda shaxsiy qiziqishlar tanlagan kasbning ijtimoiy mavqe, uning iqtisodiy manfaatdorligi va nihoyat kasbning shaxs bilimlari bilan muvofiqligi kasb tanlashga ta'sir qiladi. Motivasiya mehnat va kasbiy ta'limning o'zida muhim ahamiyat kasb etadi, shu bois kasb tanlash vaqtida ularni o'z vaqtida aniqlash va korreksiyalash muhim sanaladi. Motivasiya aynan shu kasbda faoliyat yuritishda shaxsiy qiziqishlarni ta'minlaydi. Bu esa o'z navbatida ushbu faoliyatdagi dastlabki ijobiy ustanovkalarini belgilab beradi.

Ikkinchi jihat kasb tanlashning psixofiziologik omillarni talab qilmaydi, lekin shu bilan bir qatorda u yoki bu mutaxassislik bo'yicha faoliyat yuritayotgan shaxsga turli darajadagi kuch va vaqt talab etiladi.

Kasbiy tanlovning uchinchi jihati – shaxsning stressga barqarorligini tekshirishdir. Umuman xavfsiz kasbning o'zi yo'q. Har qanday kasbda tezkor va nostandart reaksiyalarni talab etuvchi alohida sharoitlar yuzaga kelishi mumkin. Ta'lim dasturlarida ko'pincha favqulodda vaziyatlardan chiqish ko'nikmalarini shakllantirishga ahamiyat berilmaydi. Bunda nerv tizimi temperament, shaxsdan alohida xususiyatlarni talab qiladi. Xatarli va favquloddagi vaziyatlarda shaxsning chidamliligini kasbiy tanlov bosqichida aniqlash muassasa, tashkilot va ish joylarida xodimlar taqsimoti jarayonini samarali olib borishni ta'minlaydi.

B.F.Lomovning fikricha, kasbiy tanlov jarayoni nomzodning obektiv tavsifnomasini etarli darajada ta'minlab beruvchi qator uzviy bosqichlarni qamrab oladi.

Birinchi bosqichda ish joyi yoki faoliyatning fiziologigienik va psixologik xususiyatlari baholanadi. Bu to'g'ridan to'g'ri ushbu faoliyatni o'rganish yoki ishlab chiqilgan me'yoriy talablar va ish yurituvchi hujjatlar, ko'rsatma, texnologik xarita, o'quv dasturlari, ma'lumotnomalarni qo'llash orqali amalga oshiriladi. Bu bosqichda muayyan ish jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan noqulay vaziyatlarni aniqlash muhim hisoblanadi

Faoliyatni o'rganish asosida ushbu mutaxassislik bo'yicha nomzodga qo'yiladigan talablar tizimi ishlab chiqildi:

-tibbiy talablar (sog'liq holati, umumiy tibbiy ko'rsatkichlar);

- talimiy talablar (umumiy va maxsus tayyorgarlik darajasi);
- xarakterologik talablar (xarakter va shaxs xususiyatlari, motivasiya);
- psixologik va psixofiziologik talablar (xotira, diqqat, tafakkur, reaksiya tezligi, emotsional barqarorlik, markaziy nerv tizimining xususiyatlari va boshqalar)

Ikkinchi bosqich shaxsning kasbiy muhim sifatlarini baholash uchun izlanuvchanlik dasturini tanlash va qayta ishlash. Hujjatlar tahlili tavsiyalar, tavsiyanomalar, suhbat usullari qo'llaniladi. Tanlangan metodikalar qator talablarga, jumladan, ma'lumotlilik va ishonchlilik talabiga javob berish lozim.

Uchinchi bosqichda tanlangan testlarni tekshirish va nazorat qilish bosqichi. Asosiy maqsad tanlangan metodikalar qanchalik faoliyat natijasini prognoz qila olishini aniqlashdir.

To'rtinchi bosqichda kasbiy tanlovni o'tkazish jarayonidir. Kasbiy tanlovni o'tkazishning muhim sharti standartlik hisoblanadi. Tadqiqot sharoiti ya'ni test, ko'rsatmalar, blankalar, natijalarni qayta ishlash barcha nomzodlar uchun bir xil bo'lishi lozim. Testdan foydalanish tajribasining ko'rsatishicha, ko'rsatmalarning ozgina bo'lsa ham o'zgarishi tadqiqot natijalariga ham o'z ta'sirini o'tkazadi. Nomzodning o'zi tadqiqot natijalariga motivasiyalashganligi ham muhim. Shu boisdan, tadqiqot o'tkaziladigan muhit do'stona, samimiy bo'lishi kerak. Natijalar tahlili standart bo'lishi lozim. Natijada barcha nomzodlarning natijalari muayyan guruxga birlashadi.

Ko'pincha kasb tanlashda quyidagi tasnif qo'llaniladi:

- mutlaqo yaroqli;
- shartli ravishda yaroqli;
- yaroqsiz.

Shaxsga kasb, kasbiy soha, mutaxassislik tanlanadi, bu ko'proq uning individual psixologik xususiyatiga mos keladi, buning natijasida u o'zining to'liq imkoniyatini mehnat faoliyatiga tadbiq etadi. Kasbiy o'quv muassasalarda kasbiy tanlov va kasbiy saralash mehnat ekspertizaning alohida shakli sifatida namoyon bo'ladi.

Shuni nazarda tutish kerakki, ekspertizaning birinchi va ikkinchi shaklini sifatli o'tkazish uchun asosiy vazifalar belgilangan:

- bu ishga kirish imkoniyati bo'lmagan insonlarni ishga olishining oldini olish (yoshini to'g'ri kelmasligi, sog'ligi, ma'lumoti, psixofiziologik ko'rsatkichlari);

- mavjud kasbga ishchan mehnatni o'z sog'ligiga zarar etkazmasdan bajaradigan insonlarni olish;

- inson kasbining qaysi turiga qobiliyatli ekanligini aniqlash hamda faoliyatga tavsiya qilish.

Agar kasbiy tanlovda ikkita vazifa hal qilinsa kasbiy saralashning uchinchi bosqichi asosiy hisoblanadi

Psixologik kasbiy tanlovda quyidagi shartlar bajarilsa, samarali va maqsadga muvofiq bo'ladi:

- obektiv ijtimoiy-iqtisodiy zaruratning mavjudligi;

- aniq kasbiy sohaning mavjudligi bunda ishchining kasbiy layoqati, yaroqliligi, mehnat samaradorligining ortishda katta ahamiyatga ega;

- ishlab chiqilgan va tekshirib ko'rilgan tanlov tizimi diagnostik metodikalarning bajarilishining ishonchliligi;

- kasbiy tanlovni o'tkazish uchun tayyorlangan mutaxassislar ular kasbiy tanlovni o'tkazish va tashkillashtirishda amaliy tajribaga ega.

6-mavzu. KASBGA KO'NIKISH VA UNING PSIXOLOGIK MASALALARI

REJA:

6.1. Kasbga ko'nikish.

6.2. Kasbga ko'nikishning uch sharti.

6.3. Turli hayotiy faoliyat moduslaridagi shaxs munosabatlari tizimi.

Tayanch tushinchalar: Kasbga ko'nikish, Kasbga ko'nikishning uch sharti, Kasbiy shakllanish jarayoni.

6.1. Kasbga ko'nikish.

Kollejlarda u yoki bu kasbni o'rganish uchun o'qishga kiruvchilarning tegishli kasbga layoqatini aniqlaydilar va o'qishga qabul qiladilar: vrach komissiyasi - sog'lig'i bo'yicha; yoshi, jinsi, ma'lumoti, mehnat qobiliyati hamda kiruvchining tanlagan kasbini egallashga bo'lgan istagi bo'yicha -

bilim yurtining qabul komissiyasi; o'quvchilarning ta'lim davomida ko'rsatgan qobiliyati, mayllari, kasbga psixologik mos kelish bo'yicha - ishlab chiqarish ta'limi masterlari va o'qituvchilar.

Agar o'smirning sog'lig'i, yoshi, ma'lumoti va umumiy mehnat layoqati ozmi yoki ko'pmi ob'ektiv ma'lumot asosida aniqlansa, istagi, mayllari va intilishlari esa uning 'aqliyatga mos kelavermaydigan arizasi bo'yicha aniqlanadi, umumiy qobiliyati va tanlagan kasbga mos kelishi esa faqat ta'lim jarayonidagina ko'rinadi. Professional-texnika bilim yurtlaridagi biron-bir kasb uchun tanlashning psixologik metodikasi, zarurligiga qaramay, hozircha yo'q. Shuning uchun ham kasb uchun o'quvchilarni tanlash psixikasiga muvofiq ravishda tanlash sistemasi qabul qiluvchilarni ham, kiruvchilarni ham xato qilishidan saqlab qololmaydi.

Qobiliyatsizlik va xo'ishsizlik o'zlashtirishga ta'lim jarayonining uyushganligiga va samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, keyinchalik ishlab chiqarishda esa kadrlarning qo'nimsizligiga olib keladi. Bularning hammasi davlat uchun ham, «omadsizlar» ning o'zlari uchun ham katta zarar keltiradi. SHu sababdan ham bilim yurtiga kiruvchining tanlagan kasbga psixik muvofiqligi, shuingdek uning qobiliyati, mayli, istak va intilishini aniqlash, o'z vaqtida tegishli chora ko'rish muhim va favqulodda murakkab vazifadir. Bu vazifani bilim yurti pedagoglari hal qilishlari kerak. Buning uchun ular o'z kasbining ishchiga qo'yadigan psixologik talablarini, o'quvchilarning shaxsiy fazilatlarini bilishlari biror o'quvchini o'z vaqtida boshqa kasbni o'rganishga o'tkazish yo'ud, iloji bo'lsa, undagi nuqsonlarni bartaraf etish choralari ko'rish uchun ularning ishlab chiqarish talablariga muvofiqligini aniqlashlari zarur. Shuning uchun ham *'ozirgi vaqtda iksh bosqichli: muddati uzaytirilgan kasbga saralash - 'unar-texnika bilim yurtidagi ta'limning birinchi bosqichida o'quvchilarni o'rganish va shkinchi, bosqichida kasb bo'yicha konsultatsiya berish va, agar lozim bo'lsa, boshqa ixtisosni o'rganish uchun o'tkazish* o'zini amalda oqlamoqda. Bu, odatda, mashulotlarning birinchi oyida, yangi qabul qilingan o'quvchini nom-banom yoziladigan kitobga kiritilgungacha bo'lgan muddatda amalga oshiri-ladi. Qobiliyatni aniqlash va kasbiy ta'limning o'ziga xosligini o'z vaqtida bashorat qilish turli kasb uchun hamda turli sharoitda harxil aktual bo'ladi. Kasbiy

faoliyatining u yoki bu turi uchun professional qobiliyat muammosining ahamiyatini aniqlaydi-gan qator; mezonlar mehnat ekspertizasi tomonidan belgilangan.

Masalan, *qobiliyatni oldindan ba'olash mumkinligining dol-zarbligini quyidagi mezonlar ko'rsatib turibdi*: kasbga layoqat-sizligi yoki bilim yurtini! chala bitirayotgani uchun undan chiqari-ladigan o'quvchilar borligi; uning xato 'arakati natijasida ish-chining o'zi uchun ham, atrofdagilar uchun ham qiyinchiliklar yuza-ga kelishi vy) buning uchun mas'uliyat 'issi; ishlab chiqarish ta'limining qimmatga tushishi, uning murakkabligi, o'qish muddatlarining qisqaligi va o'qishga ko'plab qabul qilish.

Qobiliyatni oldindan ba'olashning aktualligiga qarshi quyidagi mezonlar mavjud: ishlab chiqarish ta'limi jarayonida kasbiy qobiliyatni rivojlantirishning osonligi; soddaroq ixtisosdan murakkabroq ixtisosga o'tish yo'li bilan mehnatning mazkur turiga asta-sekin tayyorlashda kasbiy qobiliyatni aniqlash imkoniyati; mazkur kasbga nomuvofiqlik aniqlanganda olingan bilim va malakani biron bir boshqa, bir-biriga yaqin bo'lgan kasbda keng foydalanish imkoniyati.

Ayrim o'quvchilarning muvaffaqiyatsizlikka uchrashi va o'qish-ni tashlab ketishi, bilim yurtini sifatsiz bitirish xavfi va bunga javobgarlik, ta'lim xarajati va muddati, shuningdek, kasbiy qobiliyatni rivojlantirishning qiyinlik darajasi hamda qobiliyatsizroq o'smirdan boshqa yaqin kasblarda foydalanish imkoniyatini bilim yurti tajribasidan bilib, bilim yurti pedagogika kasbning psixologik xarakteristikasi asosida unga o'qitishga nimalar psixologik ji'atdan zararli ekanligini hal qilishi mumkin.

Chala bilimli o'quvchini ishlab chiqarishga yo'llash xavfi katta bo'lganda va uquvsizlik juda sekin bartaraf etilsa va ta'lim muddatida bunga erishib bo'lmasa, bunday o'quvchini boshqa, unga qulayroq bo'lgan kasbga o'tkazish zarur. Agar bunday xavf bo'lmasa, ta'lim vaqtida barcha o'quvchilarda ular uchun zarur bo'lgan kasbiy qobiliyatni o'stirish amalda mumkin bo'lsa, unday 'olda ularda qiyin va juda sekin shakllanayotgan kasbiy qobiliyatni rivojlantirishga alo'ida e'tibor bergan 'olda bilim yurtiga qabul qilinganlarning barchasini o'qitishni davom ettirishga qaror qilinadi.

O'quvchining o'zlashtirayotgan kasbga nomuvofiq bo'lgan axloqiy motivlari: mayllari, istaklari, intilishlariga kelsak, o'qituvchilar va masterlarning ularga to'ri individual munosabati, bu o'quvchilar o'quv faoliyati muvaffaqiyatini taominlovchi ta'lim metodlarining yuqori samaradorligi hamda ular bilan olib bo-riladigan tarbiyaviy ishlarning yaxshi yo'lga qo'yilishi ularni yaxshi tomonga to'la o'zgartirishi mumkin.

Kasb bo'yicha konsultatsiya bilan kasb tanlash o'rtasida mehnat ekspertizasining oraliq formasi-bilim yurti bitiruvchi larining mutaxassisligi yoki ularning tsobiliyati va tayyorligiga muvofits ravishda konkret ish joyi bo'yicha ratsional taqsimlash sifatidagi kasb uchun saralash mavjud. Bu vazifa o'qituvchilar oldiga nisbatan kam turadi, biroq bitiruvchilarga beradigan xarakteristikada 'isobga olish uchun ularni bilish zarur.

Ma'lum bir kasb uchun tegishli qobiliyatga ega bo'lmagan hamda imkoni; bo'la turib barcha o'quvchilarda kasbiy qobiliyat va 'avasni muvaffaqiyatli rivojlantira olmaydigan shaxslarni kasbiy ta'limdai chetlashtirish - bu davlat 'unar ta'limi sistemasi xodimlariniig davlat ahamiyatiga ega bo'lgan muhim vazifasidir.

Savol: 1. O'smirning 'unar-texnika bilim yurtida o'qishga yaroqliligini kim va qanday belgilar bilan aniqlaydi? 2. Nima uchun bilim yurtiga kirayotgan o'smirlarni ular psixikasining kasbga mosligini aniqlab o'qishga olishning 'ozirgi sistemasida xatolarga yo'l qo'yilishi mumkin? 3. Bilim yurtiga kiruvchi o'smir psixikasiga u tanlagan kasbning mosligini aniqlash vazifasi nimasi bilan muhim hamda vazifani muvaffaqiyatli hal qilish uchun nimalarni bilish lozim? 4. 'unar-texnika bilim yurtiga kiruvchi o'smirlar qobiliyatini imkoni boricha ertaroq aniqlash muhimligining ba'olar mezonini sanab bering. 5. O'quvchilarni qanday 'ollarda boshqa kasbni o'zlashtirishga o'tkazish zarur bo'ladi?

Kasbga yo'naltirishda hal qiluvchi davr - o'smirming o'z istagi yoki zaruratiga ko'ra tanlagan va uning mehnat yo'lini belgilaydigan kasbga kirishishi davridir. Bu davr shuning uchun ham hal qiluvchiki, kishining mehnat yo'li bo'lishi, bu yo'lda u qanchalik uzoq vaqt muvaffaqiyatli bora olishi, ishlab chiqarishni korxonada ishchilari o'rtasidagi muomalani endi

o'quvchi emas, balki boshqa rolni - malakali ishchi rolini qanchalik oson yoki qiyin, tez yoki sekin o'zlashtirishiga bog'liqdir.

Kasbga ko'nikish - bu yosh insonning asta-sekin kasbiy mehnat sharoitiga kirishi, vazifasiga ko'ra emas, balki uning psixik xususiyatiga ko'ra o'quvchilikdan malakali ishchi kadrغا aylanshiidir. Organizmning ishlab chiqarish mu'iti va mehnat rejimiga moslashish tarzidagi biologik ko'nikish elementlarini ham o'z ichiga olgai 'olda kasbga ko'nikish bir butunlikda sotsial ko'nikishning asosiy turi 'isoblanadi.

6.2. Kasbga ko'nikishning uch sharti.

Kasbga ko'nikish davri odatda uchta xarakterli bosqich bo'yicha boradiki, ularning harbiri kasbiy ta'lim pedagoglari uchun juda muhim xususiyatlarga ega.

Kasbga ko'nikishning birinchi bosqichi *tanishtirish* - o'zining atrof mu'itdagi yangi rolni anglashdan iborat. U tanlangan kasb bo'yicha muayyan malaka olishga qaror qilingandan boshlanadi va ishlab chiqarish ta'limiga dastlabki nazariy tayyorgarlik davrida, o'quv ustaxonalari, bilim yurti, tayanch korxonaga bilan tani-shish davrida davom etadi.

Kasbga ko'nikishning *bu birinchi bosqichida* qabul qilingan qarorning to'riligini o'smir ba'olaydi, kasbga, ishlab chiqarish mehnatiga, kursdoshlari va muallimlariga, bilim yurti va korxonaga munosabati vujudga keladi. Usmir o'z kelajagiga nazar tashlaydi hamda tanlagan kasbida qandaydir jozibali va qandaydir xunuk tsmonlarni ko'radi. Bolalikda uyongan, qiziqtirgan sohalar 'aqidagi dumbul o'y-xayollari barbod bo'ladi ham-da yangi umid va intilishlar paydo bo'ladi. Ta'sirchan o'smirlar ongida sabablarning qattiq kurashi ketadi. Bu kurash oqibati - boshqa bir mashulotga bo'lgan oldingi intilishlar engadimi yoki yangi egallangan mavqega muvofiq yangi intilishlar tuiladimi-bularning hammasi birinchi mashulot, muallim, yaqin kelajakda o'qish va ishlashga to'ri keladigan bilim yurti va korxonaning tu-zilishi, ulardagi umumiy sharoit uyotadigan taassurotga bog'liq bo'ladi.

Kasbga ko'nikishning ikkinchi tayyorlov bosqichi - ijtimoiy, umumiy-texnika va maxsus predmetlar hamda o'quv ustaxonalarida ishlab chiqarish ta'limini asosli o'rganishdan iborat kasb o'r-ganishdir. Bu erda

ham tanlangan mehnat yoʻlini baʼolash davom etadi, atrof-muʻitga, taʼlimga va oʻzlashtirilayotgan mehnatga munosabat oʻzgaradi, biroq hal qiluvchi narsa taassurot emas, bal-ki oʻquv mehnatidagi yutuq va kamchiliklar boʻladi.

Kasbga koʻnikishning ancha uzoq va masouliyatli boʻlgan bu bosqichida k-asbni oʻzlashtirayotgan malakali ishchi shaxsining dastlabki shakllanishi yuz beradi. Bu shakllanishning muvaffaqiyati oʻzining oʻquv mehnati natijasidan qanoatlanishi va qanoatlanmasligiga bogʻliq. Yutuqlar quvontiradi va ilʼom beradi, yanada kattaroq muvaffaqiyatlarga undaydi, tasodifiy muvaffaqiyatsizlik yanada koʻproq kuchni safarbar qilzdi, ammo bu tez-tez boʻlib tursa - doimiy muvaffaqiyatsizlik esa ishdan, oʻqishdan va kasbdan ixlosni qaytaradi.

Oʻquv predmeti va ishlab chiqarish mashqlariga boʻlgan qiziqishning paydo boʻlishi, kuchayishi yoxud yoʻqolishi hamda kasbni yoqtirmay qolishi ana shu yutuq va muvaffaqiyatsizlikka bogʻliq. Bularning hammasi avvalo pedagoglarga, oʻquvchilarning yutui va muvaffaqiyatsizligiga, psixik holatiga ular qanchalik eʼtibor berishlariga hamda ularni qanchalik moʻirlik bilan boshqara bilishlariga bogʻliq.

Kasbga koʻnikishning uchinchi asosiy bosqichi - *yosh insonning korxonada ishchilari muʻitiga singishidir*. Bu bosqich oʻquvchi oʻzini oʻrab olgan oʻsha, tsexning aozosi - ishchi sifatida ʼis qiladigan, ammo ular darajasida malaka orttirmagan tegishli mehnat unumdorligi va maʼsulot sifatini taʼmin-lay olmaydigan, baozan xato va beparvoliklarga yoʻl qoʻyadigan ishlab chiqarish praktikasi davrida boshlanadi.

Rasmiy jiʼatdan oʻzining tengligi va atrofidagi kishilar bilan ishlab chiqarish malakasida teng emasligi hamda ularning yosh ishchiga «temir qanot qushcha» deb munosabatda boʻlishini anglash uning bu bosqichdagi kasbga koʻnikish protsessini favqulodda murakkablashtirib qoʻyadi. Buni ijobiy hal qilish esa praktikantda korxonada ishchi kadrlari bilan oʻzaro munosabati qanday boʻlishi bilim yurtini tugatgach ular bilan birgalikda qiladigan mehnatiga bogʻliq boʻladi.

Kasbga koʻnikishning bu hal qiluvchi bosqichidagi muvaffaqiyati yoki muvaffaqiyatsizligi uchta shartga bogʻliq:

1. *‘unar-texnika bilim yurti uqituvchilari va masterlari o‘quvchilarni ishlab chiqarishda o‘z mutaxassisligi bo‘yicha nazariy bilimlar, ishlab chiqarish malakasi va ko‘nikma bilan qurollantirishlari, kasbga ‘avas va korxonada o‘z ixtisosi bo‘yicha ishlash istagini uyota olishlari.*

2. *O‘quvchi bilan uning ishlab chiqarishdagi murabbiysi o‘rtasida tsanday shaxsiy munosabatlar vujudga kelishiga hamda bu o‘zaro munosabat uning shtatli ish joyida ishlab chiqarish muvaffaqiyatlariga hamda bilim yurtini bitirgandan keyingi mustaqil ishlashiga qanday ta’sir ko‘rsatishi.*

3. *O‘quvchi qanday ishchilar jamoasiga tushadi, uni kollektivning teng‘uquqli va to‘la qonli aozosi sifatida qabul qilishadimi yoxud yoki ishlab chiqarish ko‘rsatkichlarini pasaytiruvchi, dumbul shogird sifatida qabul qilishadimi.*

Ana shularga ko‘ra uning ishchilar jamoasi bilan munosabati, oqibatda esa - kasbga ko‘nikishning muvaffaqiyati yoki muvaffaqiyatsizligi qaror topadi.

6.3. Turli hayotiy faoliyat moduslaridagi shaxs munosabatlari tizimi.

Shaxs munosabatlari	Egalik qilish modusi	Ijtimoiy intilishlar modusi	Xizmat qilish modusi
O‘ziga munosabat	Jangari, “changalzor qonunlari” asosida yashovchi.	Muhitga bog‘liqlik, “qurbon” tamoyili.	Taqdir va yaratganning irodasi.
Boshqalarga munosabat	Ishbilarmon: “sen-menga, men-senga”.	Qizg‘anchilik, raqobat, antogonizm.	Muhabbat
Ishga munosabat	Tartibli	“Ko‘z bo‘yamachilik”.	Ma’suliyat, ijodkorlik.

Egalik qilish modusida predmet yoki boshqa insonlarga egalik qilish nazarda tutiladi. Bu tip ehtiyojlari muayyan bir davr ehtiyojlari bilan

hamohangdir. Ular kamchilik, etishmovchilik sifatida yuzaga keladi. Nimagadir yoki kimgadir egalik qilish ehtiyoji inson ehtiyojlarining begonalashgan shaklidir. Bu modusda individga tegishli bo'lmagan barcha narsalar ular tomonidan vosita darajasigacha ko'tariladi. Kasbiy faoliyat san'at darajasigacha ko'tariladi va shaxsning zaruriy ishtiroki natijasiga ko'ra predmetli yoki to'liq predmetli ko'rinishlarga ajratiladi. Shunga muvofiq tarzda, hech qanday faoliyat motivga ega emas, chunki hech qanday motivning o'zi yo'q, faqatgina muayyan faoliyatga egalik qila olinsa bo'ldi.

Bu bosqichda ham boshqalar singari ikkita chiziqni ajratib ko'rsatish mumkin, ulardan biri kasbni endi o'zlashtirayotgan insonlarga xosdir. Bu shunday holatki, bunda shaxs muayyan bir bosqichni bosib o'tgan, lekin yuqoriroq darajaga erishmagan. Birinchi chiziq o'zining natijasiga ko'ra ikkita imkoniyatga ega. Ulardan biri – bu keyingi bosqichga (ijtimoiy intilishlar modusiga) o'tish. Ikkinchisi – bu bosqichda izlanish va “to'xtab qolish”dan bosh tortishdir.

Shaxsning kasbiy shakllanishini boshqa vektori inson allaqachon o'zini “topganligi”, uning o'zini va o'z faoliyatini o'zgartirishni istamasligi bilan yakunlanadi. Shaxs faoliyatga nisbatan o'z ehtiyojlarini qondiruvchi vosita sifatida qaraydi.

Kasbiy etuklikni mutaxassis shaxsining shakllanishi va mehnat sub'ekting kasbiy shakllanishi jarayoni sifatida ko'rib chiqish maqsadga muvofiqdir. Bu jarayon mehnat faoliyatini boshqarish va amalga oshirish bilan bog'liq, lekin u faqatgina operatsional soha taraqqiyoti, bilim, ko'nikma va malakalarni o'zlashtirish bilan cheklanib qolmaydi, balki S.L.Rubinshteyn, B.G.Ananov, B.F.Lomov, A.N.Leontev va boshqalarning tadqiqotlarini guvohlik berishicha, shaxs ijtimoiy xulq-atvorini psixik boshqarishning funksional tizimini shakllanishi bilan bog'liq. Bu jarayonda shaxsning kasbiy kamolotini asosiy qonuniyatlari haqidagi tasavvurlarning taraqqiyoti va turli omillar ta'sirida uning dinamikasini boshqarish muhim rol o'ynaydi, buning natijasida shaxs o'zini kasbiy faoliyat sub'ekti sifatida anglay boshlaydi va kasbining ijtimoiy ahamiyatlilik darajasini tushunadi.

Shaxsning kasbiy shakllanish jarayonida aniq faoliyatning mohiyatini ochish dinamikasidagi maqsadga yoʻnalganlik, uning imkoniyatlarini bosqichma-bosqich kashf qilinishi va uning alohida komponentlari hamda tuzilishining oʻzgarishini muhim manbasi boʻlib hisoblanadi. Psixologik tuzilish bilan muvofiq adekvat faollikni talab qiluvchi maqsadlar tizimini aniqlash, tanlash, unga erishish va alohida faoliyat komponentlarining mazmuni hamda koʻzlangan natijaga erishish uchun psixik zoʻriqqanlikning muvofiqlik darajasi ham mehnat subʼekti shaxsining psixik taraqqiyoti manbasi boʻlib hisoblanadi. Taraqqiyotning bu mexanizmi predmetli faoliyat motivlarining shakllanishi va aniqlashtirilishi jarayoni boʻlib, uning mehnat jarayonini har bir bosqichida oʻzgarishlarni aniq bir fazasini bosib oʻtuvchi, mazmun jihatdan boyib boruvchi va faoliyatning yoʻnalganligiga, psixik va kasbiy taraqqiyotni harakatlantiruvchi omillarga aylanadigan motivatsion-ehtiyojlarni boshqarish bilan bevosita bogʻliqdir.

Kasbiy faoliyat shakllanishi, shaxsning mutaxassisga aylanish jarayonida faoliyatning operatsional tomonini egallash qobiliyatini qidirish va yaratish, faoliyatning psixologik tizimi komponentlarini oʻzaro aloqasi va mazmunini oʻzlashtirishini oʻz ichiga oladi.

Bu jarayonni boshqarishning asosiy mexanizmlaridan biri oʻzi haqidagi tasavvurlarning (“Men-konsepsiyasi”), “Men-mutaxassis” obrazi va mutaxassis modeli namunasining shakllanishi, qolaversa, bu tasavvurlarning muvofiqligi, ular orasidagi qarama-qarshiliklarni aniqlash va tahlil qilish hisoblanadi.

Koʻrsatib oʻtilgan subʼektiv modellarning roli qator tadqiqotlarda oʻz aksini topgan boʻlib, ular: “stereotiplashgan kasbiy namunalar shaxs tajribasining toʻliq integratsiyasiga yoʻl qoʻymaydi, bu vaziyatda kasbiy shakllanish shaxs taraqqiyoti uchun toʻsiq boʻlib xizmat qilishi ham mumkin”, degan gʻoyani tasdiqlaydilar. Faqatgina individuallashtirilgan, qolaversa, shaxsning individual xususiyatlarini inobatga olgan holda yaratilgan kasbiy namunagina shaxs taraqqiyoti uchun xizmat qilishi mumkin, chunki ular muayyan bir shaxsning oʻziga xos xususiyatlari bilan muvofiq boʻladi.

Subʼektning psixik sohasini oʻrganish natijalariga koʻra mehnat mutaxassis shaxsi shakllanishining boshqarish jarayoni bilan psixik

funksiyalarning rivojlanish holati oʻrtasidagi aloqadorligini tushunishda muhim ahamiyat kasb etib, mehnat faoliyatining shaxsga taʼsiri xarakterini aks ettiruvchi mehnat yutuqlari darajasini aniqlab beradi.

Kasbiy shakllanishi, oʻzining hayotiy pozitsiyasiga, maqsadi va harakatlar dasturiga, faoliyat jarayoni va natijalariga nisbatan munosabatga hamda shu kabi qator maxsus xususiyatlarga ega boʻlgan mutaxassis shaxsining shakllanishi, subʼektning shaxs taraqqiyoti qonuniyatlarini engib oʻtishi, faoliyat determinantlari taʼsirida uning hayotga psixologik qarashlarining oʻzgarishi natijasi hisoblanadi.

Shaxsning hayotiy va kasbiy shakllanishini dinamik xarakterini, shaxsning oʻziga xos filogenetik va ontogenetik xususiyatlarini, qolaversa, undagi mehnat faoliyatining rolini, subʼektning kasbiy shakllanishini oʻziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda bu jarayonni *“professiogenez”* atamasi bilan atash mumkin. Shaxs faoliyatini tashkil qilish va tahlil qilishga nisbatan professiogenetik yondashuv shaxs mehnat faoliyatini oʻrganuvchi psixologiyaning qator sohalari va boshqa fan sohalari uchun metodologik, nazariy va metodik asos boʻlib xizmat qiladi.

Mutaxassis shaxsining shakllanishini oʻziga xos xususiyatlari mehnat subʼektining kasbiy shakllanishiga nisbatan professiogenetik yondashuvning asosiy xususiyatlarini aniqlab beradi. Bu yondashuv mehnat subʼektining kasbiy faoliyati davomida ijtimoiy va psixologik rivojlanish qonuniyatlarini oʻrganish asosiga qurilgan. Bunda kasbiy taraqqiyot jarayonini faol boshqarish imkoniyatlari va shaxsning mehnat faoliyatiga yaroqliligi koʻrib chiqiladi. U faqatgina shaxs taraqqiyoti xususiyatlarini va mutaxassis shakllanishini oʻrganishga qaratilgan boʻlmay, balki mavjud faoliyat turlarini, faoliyatga moslashish jarayonini psixik boshqarish mexanizmlari va shaxsning mavjud imkoniyatlari hamda kasbiy talablar orasidagi muvofiqlikni psixologik tahlil qiladi, qolaversa, obroʻli kasb va faoliyat turlarining psixologik xususiyatlarini taxmin qiladi. Ommaviy va obroʻli kasbiy faoliyat turlarini psixologik tahlil qilishning samaradorligi faoliyatni rejalashtirishdagi texnik va texnologik qarorlar va shu bilan bir qatorda, shaxsga nisbatan kasbiy talablar xarakteri hamda faoliyatning psixologik nazariyalarini ahvoli haqidagi maʼlumotlar yordamida aniqlanadi.

Professioenezning markaziy nuqtasida mehnat sub'ektining kasbiy shakllanishi va uni bir necha aspektlarini keng ko'lamda ko'rib chiqish maqsadga muvofiqdir:

Birinchidan, *shaxs taraqqiyoti* sifatida – bu muayyan mehnat sub'ektining faollik darajasiga bog'liq va etakchi faoliyat xarakteriga asoslangan holda aniq bir yosh davrida namoyon bo'ladi. Psixik taraqqiyot eng avvalo, mehnat motivlarining shakllanishi, kasbiy muhim sifatlarning faollashishi va aniq bir faoliyatning talablariga muvofiq ravishda shaxs qobiliyatlarining tarkib topishi bilan yakunlanadi.

Ikkinchidan, *sub'ekt ijtimoiylashuvi* sifatida – bu individ tomonidan ijtimoiy normalarning o'zlashtirilishida, ijtimoiy tajribani shaxsiy kasbiy ustanovkalar tizimida qo'llashda, qadriyatlar va faoliyat dasturida, ijtimoiy rollarni qabul qilish va ijtimoiy masalalarda namoyon bo'ladi.

Uchinchidan, *sub'ektning kasbiy o'z-o'zini anglashi, o'z-o'zini namoyon qilishi* sifatida – bu hayot faoliyati davomida kasbiy shakllanishiga zamin tayyorlaydigan o'z-o'zini anglash, o'z-o'zini boshqarish, o'z-o'zini nazorat qilish, hayotiy tajriba va hayot tarzi orqali namoyon bo'ladi. Hayot davomida taraqqiy etish va kasbiy shakllanish yosh davrlarida, shaxs hayot-faoliyati bosqichlarida aks etib, jamiyat talablari va shaxsning o'zini-o'zi namoyon qilishga intilishi orasidagi qarama-qarshiliklarga bog'liq bo'ladi.

To'rtinchidan, kasbiy shakllanish *shaxs faolligi* shaklida namoyon bo'ladi va tavsiflanadi – bunda shaxs shakllanishining dinamik sharoitlari va uni shaxsiy harakatlarining faoliyat bilan muvofiqligi ko'rib chiqiladi.

Yuqorida ko'rsatilgan professioenezning o'ziga xos xususiyatlari mutaxassis shaxsining uzluksiz ravishda shakllanishi, mehnat sub'ektining kasbiy kamolotga erishishga intilishi, bundan tashqari shaxsning ongli faoliyat sohibi, ijtimoiy qadriyatlar ijodkori, har tomonlama kamol topgan shaxs, oliy toifali mutaxassis sifatida shakllanish jarayonlarida aks etadi.

Kasbiy shakllanish jarayonini professioenetik yondashuv asosida o'rganish borasida bir qator tadqiqotlar olib borilmoqda va bu muammoning turli jihatlari keng doirada ochib berilmoqda.

Oxirgi 15 yil ichida mamlakatimizdagi ijtimoiy-siyosiy vaziyatlar shaxs xulq-atvori va kasbiy sohasida o'z aksini topib kelmoqda. Etuklik

davridagi shaxslarni *kasbiy qayta yoʻnaltirish* keng tarqalgan voqelikka aylangan. Oʻzini-oʻzi anglash va shaxsning kasbiy shakllanishi muammosi bu jarayonda subʼektlarning turli kasbiy tajribaga ega ekanliklari, barqaror qadriyatlar tizimi, shakllangan shaxs tuzilishi, hayotiy pozitsiyani amalga oshirishda ijtimoiy, kasbiy va iqtisodiy sharoitlarni aniqlash bilan aloqadorlikda yangi qirralarga ega boʻldi.

V.A.Bodrov va M.A.Ratnikova bilan hamkorlikda kasbiy faoliyatni oʻzgartirishning psixologik xususiyatlari va qayta kasbga yoʻnaltirish vaziyatining xarakteri hamda mehnat subʼektining individual-psixologik xususiyatlariga bogʻliq holda kasbiy faoliyatga moslashishni oʻrganish maqsadida tadqiqot ishi olib borilgan.

Yetuklik davrida kasbiy qayta yoʻnaltirish va uning kasbiy shakllanish jarayoniga taʼsiri quyidagi omillar orqali aniqlanadi:

1. Qayta yoʻnaltirish vaziyatining koʻrinishiga koʻra (majburiy yoki ixtiyoriy);

2. Mintaqaning ijtimoiy-demografik va kasbiy xususiyatlariga koʻra (turli yosh va ish stajiga ega boʻlgan harbiy xizmatchilar, boshqaruvchi shaxs, muhandis, shifokor, oʻqituvchi);

3. Joriy faoliyatning xarakteriga koʻra;

4. Qayta yoʻnaltirilgan subʼektlarning individual-psixologik xususiyatlariga koʻra (introvertlik, ekstrovertlik, xavotirlanish va boshqalar).

Qayta yoʻnaltirishning muvaffaqiyati yangi faoliyatga kasbiy, ijtimoiy va psixologik moslashganlik darajasi bilan tavsiflangan. Bunda majburiy qayta yoʻnaltirishni, yaʼni ishdan haydalish, tashkilotning inqirozga uchrashi vaziyatlarini boshidan oʻtkazgan xodim sinov muddati (6 oy) davomida kasbiy faoliyatga moslasha olgan (93%, 68% va 33% vaziyatlarda moslashish turiga muvofiq), 84%, 63% va 58% vaziyatlarda esa ixtiyoriy qayta yoʻnaltirishni yoki qoʻshimcha kasbiy faoliyatga, qolaversa, majburiy qayta yoʻnaltirishni boshidan kechirayotgan xodimlarning yangi kasbiy faoliyatga psixologik moslashishida koʻpgina qiyinchiliklarga uchragan. Kasbiy faoliyatga moslashish jarayonining tezligi shaxsning internallik-eksternallik xarakterlariga va shaxsiy xavotirlanish darajasiga bogʻliqdir.

Shaxs tuzilishining arxitektonik holati va maxsus qobiliyatlar, shaxs taraqqiyotida faoliyatning roli haqidagi ma'lumotlar, faoliyatning dinamik tuzilishi va mazmuni hamda bu jarayon bilan bog'liq ravishda shaxsga nisbatan qo'yiladigan kasbiy talablar keyinchalik kasbiy shakllanishning va bu tizim asosida mutaxassislarni psixologik saralashning takomillashtirish jarayonining yangi qirralarini o'rganishni belgilab beradi. Bu qarashlar eksperimental asoslangan bo'lib, uning negizida kasbiy yaroqlilikni baholashga nisbatan strukturaviy-dinamik yondashuv konsepsiyasi yotadi.

To'rt yil davomida 600 dan ortiq uchuvchi-kursantlarda olib borilgan tadqiqotlar orqali uchuvchilik qobiliyatini aniqlashga qaratilgan alohida kasbiy muhim xususiyatlar qator tipik jihatlarga, ya'ni uchuvchilik qobiliyatining tuzilishidagi komponentlarning o'zaro ichki aloqalarini namoyon bo'lish darajasidagi tafovutlar va bu komponentlar orasidagi ierarxik munosabatlar xarakteriga ega ekanligi aniqlandi. Bu ma'lumot kursantlarning haqiqiy mutaxassis bo'lib etishishlarining dastlabki bosqichida ulardagi qobiliyatlarning rivojlanganlik darajasidagi individual farqlarning keng qamrovli ekanidan dalolat beradi. Aytish mumkinki, ularning uchuvchi kasbini tanlashdagi kasbiy yo'nalganligi psixik mavqe jihatidan iqtidorli va uning kasbiy faoliyatga qo'yiladigan talablarga muvofiq tarzda rivojlanganligi bo'lajak mutaxassislarning kontingentini to'liq shaklda aniqlab bera olmaydi.

Ta'limning turli bosqichlarida kasbiy muhim xususiyatlarning miqdoriy, xarakter jihatdan va o'zaro chambarchas bog'liq holda o'zgarishi aniqlangan bo'lib, ular kursantlarga qo'yiladigan talablarning turli mazmunga egaligi bilan bog'liq: o'quv masalalari, qolaversa, bu talablarga nisbatan moslashuvchanlik darajasi va bu masalalarni hal qilish sharti hamda mazmuniga nisbatan adekvatlik darajasi hamda faoliyat tizimiga (V.D.Shardakov bo'yicha) individual funksional moyilligi bilan belgilanadi.

Kursantlarning turli ta'lim bosqichlarda alohida kasbiy muhim xususiyatlarini namoyon bo'lish darajasi ko'rsatkichlarining dinamikasini katta variativligi psixik taraqqiyot fazalarining geteroxronligi va o'zgarishlarning betartibliigi, qolaversa, har bir o'quv faoliyatining kasbiy

muhim xususiyatlar holatiga taʼsirida aks etishi joriy qilingan. Taʼlim jarayonida kasbiy muhim xususiyatlarni tizimlashtirishning samaradorligi oshib borayotgani aniqlangan boʻlib, bu bevosita alohida xususiyatlar orasidagi zaif aloqalar sonini kamayishiga, yaʼni xarakterning kasbiy taʼlim bosqichidaga passiv qobiliyatlar tuzilishiga bogʻliq ravishda oʻzgarishiga (birinchi kursda-barcha kasbiy muhim xususiyatlar orasida teng va ahamiyatsiz aloqalar mavjud boʻlib, toʻrtinchi kursga kelganda-etakchi xususiyatlar orasida “kuchli” aloqalar sonini ortganligi kuzatiladi); kasbiy muhim xususiyatlar tuzilishida– kognitiv (axbortni qayta qurish), psixomotor (etakchi faollik), faollashtirilgan (axborotlarni qidirish, diqqatni taqsimlash va nazorat qilish) kabi 3 ta yirik majmualarni ajratilishiga xizmat qilmoqda.

Berilgan korrelyasion tahlillar kasbiy muhim xususiyatlarning kursantlarni past va yuqori oʻzlashtirish darajasiga bogʻliq holda namoyon boʻlishida miqdor va sifat jihatdan tafovutlar borligini koʻrsatmoqda, bu esa tayyorgarligi yuqori boʻlgan kursantlarda kasbiy muhim xususiyatlarning funksional majmuini egiluvchan va moslashuvchan tizimga asoslanganidan, tayyorgarligi past darajada boʻlgan kursantlarning esa kasbiy muhim xususiyatlari ularda yangi kasbiy masalalarni oʻzlashtirishlari uchun qiyinchiliklar tugʻdiruvchi konservativ, qattiqqoʻllik tizimiga asoslanganligidan dalolat beradi.

Sunday qilib, uchuvchi-kursantlar kasbiy shakllanishining oʻziga xosligida aks etuvchi shaxsning kasbiy taraqqiyoti qonuniyatlarini oʻrnatish jarayoni kasbiy muhim psixologik xususiyatlarning maxsus integratsiyasi sifatleri va shaxsning kasbiy tizimda toʻliq shakllanishi bilan hamohang tarzda kechishidan dalolat beradi. Aytish mumkinki, shaxsning kasbiy shakllanishidagi individual farqlar mutaxassislarni kasbiy etuklikka erishishlarining turli imkoniyatlarini belgilab beradi.

Kasbiy shakllanishi taraqqiyot jarayoni sifatida mutaxassisning qator yakuniy natijalarga erishishi, ayniqsa, yuqori darajadagi professionalizm, malakaga, kompetentlikka va etuklikka egaligida mujassamlashadi. Bu tavsiflarning har biri kasbiy shakllanganlikning oʻziga xos xususiyatlarini, shaxs taraqqiyoti darajasi va xususiyatlarini, eng asosiysi, bu jarayonning natijalarini muhokama qilishda muhim ahamiyatga egadir.

“*Kasbiy shakllanganlik*” tushunchasi mehnat sub’ekting kasbga egalik qilish darajasi va aniq mehnat faoliyatida kasbiy muhim xususiyatlar, bilim, ko’nikma, tajriba va mahoratlarning shakllanishi va namoyon bo’lishi asosida ishlab chiqarish samaradorligiga erishishi sifatida qo’llaniladi. Mehnat sub’ekting aniq bir faoliyat sohasida yuqori darajadagi kasbiy malakalarga egaligi *mahorat* deb yuritiladi. A.K.Markovanning ta’kidlashicha, “kasbiy shakllanganlik” tushunchasi turli ma’nolarda: kasbning shaxsga, uning kasbiy va psixologik sifatlariga bo’lgan me’yoriy talablar sifatida va muayyan bir shaxsda mavjud bo’lgan va uning kasbiy faoliyatdagi muvaffaqiyatini ta’minlaydigan kasbiy yo’naltirilgan xususiyatlar majmuining me’yorlari sifatida qo’llaniladi”. Muallif kasbiy shakllanganlikning quyidagi kategoriyalarini ajratib ko’rsatgan: “shaxsning o’zini mutaxassis sifatida takomillashtirishi; ichki kasbiy lokus nazorati; mutaxassisning anglangan sifatleri, hajmi; shaxsning o’zini mutaxassis sifatidagi to’liq obrazi; kasb yordamida o’zini-o’zi rivojlantirish va etishmaydigan xususiyatlarning o’mini qoplash qobiliyati va x.k.”

Kasbiy shakllanganlik darajasini aniqlash uchun shaxsning sifat va miqdor jihatidan kasbiy tayyorgarlik darajasini, faoliyat samaradorligini, ish qobiliyatini, kasbiy yaroqliligini, o’z ustida ishlashining muvafaqqiyatiligini aks ettiruvchi mutaxassisning “*malakasi*” tushunchasi qo’llaniladi. Bu tavsifnomalar aniq kasbiy faoliyatning muayyan bir shaxs xususiyatlariga (kasbiy, psixologik, ijtimoiy va boshqa) qo’yadigan normativ talablari bilan mutanosibdir. Yuqori kasbiy malaka mehnat sub’ekti etukligini shakllanishining va namoyon bo’lishining muhim sharti hisoblanadi, vaholanki, ayrim vaziyatlarda kasbiy etuklik etarli darajada bo’lmasa ham shaxs qator mehnat funksiyalarini malakali darajada bajarishi mumkin.

Ko’p qo’llaniluvchi “*kompetentlik*” tushunchasi kasbiy shakllanish va kasbiy etuklikni baholovchi me’yor bo’lib, hali aniq ta’rifga ega emas. U mehnat sub’ekting nisbatan aniq faoliyat talablari yoki aynan, sub’ekting aniq faoliyatning o’ziga xos jihatlariga nisbatan munosabatini tavsiflovchi xususiyat sifatida qo’llaniladi. Umuman olganda, bu tushuncha shaxsning qandaydir hayotiy vaziyatlarda, ijtimoiy va kasbiy

faoliyatda avtoritarligi, shu soha bo'yicha tushuncha hamda bilimlarga egaligi bilan tavsiflanadi. A.K.Markovanning fikricha, muayyan bir shaxsning kompetentligi uning kasbiy shakllanishiga qaraganda ko'proq uchraydigan tavsifnomasidir. Bunga ko'ra, kasbiy kompetentlikning xilma-xil turlarini ajratish mumkin: maxsus (mehnat jarayonini amalga oshirishda), ijtimoiy (hamkorlikdagi faoliyatni amalga oshirishda), shaxsiy (o'zini-o'zi boshqarish va takomillashtirish malakalariga egalik) va boshqalar. Ayrim mualliflar kasbiy muloqotdagi, mutaxassis shaxsining rivojlanishidagi kompetentlikni ham ajratib ko'rsatadilar.

Kompetentlikning yuqorida sanab o'tilgan turlari albatta bir insonni to'liq shaklda tavsiflashi shart emas, chunki, shaxs yaxshi mutaxassis bo'lishi mumkin, lekin o'zini-o'zi boshqarish yoki shaxslararo kasbiy muloqot malakalariga ega bo'lmasligi mumkin, qolaversa, yuqori darajada kasbiy kompetentlikka ega bo'la turib, shaxsiy va ijtimoiy kompetentligi past bo'lishi mumkin.

Aytish mumkinki, o'z navbatida professionalizm darajasi sub'ektning professionalizatsiyani yo'nalganligi, ko'rsatgichi va mazmuni hamda mutaxassisning professionallashuv darajasiga ta'sir etuvchi ijtimoiy, psixologik, iqtisodiy va boshqa keng doiradagi kompetentlik bilan shartlangandir.

Dj.Raven (2003) tadqiqotlari kompetentlikning tuzilishli-funksional konsepsiyani asoslashga imkon berdi va u quyidagilarda aks etadi:

- Eng avvalo, shaxs qadriyatleri, ijtimoiy-siyosiy ishonchi va fikrini aniqlovchi shaxs motivatsion-qadriyatlar sohasini tizimli ravishda namoyon bo'lishi va shakllanishining ahamiyati;
- Shaxsiy qadriyatlarning mehnat jarayonini tashkil qilish va mazmuniga nisbatan bevosita qiziqish, liderlik, tashkilotchilik kabi xususiyatlarda aks etishi;
- Kompetentlikning tabiati kognitiv, emotsional va irodaviy jarayonlarning, individning maqsadga erishishini ta'minlovchi masalalarni echishga, hal qilishga tayyorligini baholash mezoni va namoyon bo'lishiga asoslangan bo'ladi;

- Kompetentlik faqatgina o'zining faol komponentlari hisobiga emas, balki yangi hayotiy vaziyatlarda namoyon bo'lishi mumkin bo'lgan passiv komponentlari hisobiga ham shakllanib boradi;

- Kompetentlik o'zining bir-biridan mutlaqo mustaqil, lekin bir-birini o'mini ahamiyatli darajada samarali xulq-atvor omili sifatida egallab tura oladigan, ko'p sonli komponentlari yordamida aniqlanadi.

Kompetentlikning komponentlari qatoriga kognitiv, emotsional, irodaviy sifatlardan tashqari o'ziga ishonch (o'zining kasbiy bilimlariga, liderlik qobiliyatiga va b); qaror qabul qilish va uning ijrosini boshqarish malakasiga ega bo'lish; qiziqarli umumiy maqsadlarni qidirish, anglash va qaytarma aloqani qo'llashdagi samarali faoliyat; o'zini-o'zi boshqarish, o'zini-o'zi takomillashtirish qobiliyatlariga ega bo'lish; o'zini-o'zi nazorat qilish, moslashganlik, murakkab muammolarni hal qilishga tayyorlik va tavakkalchilikka moyillik, qat'iyatlilik, kasbiy ma'suliyatlilik va boshqalarni kiritishimiz mumkin.

E.F.Zeerning ta'kidlashicha, kasbiy kompetentlikning funksional taraqqiyotini tadqiq qilish kasbiy kamolotga erishish chog'ida kompetentlikning turli ko'rinishlari integratsiyalashib borishini va ularning kasbiy muhim shaxs sifatleri bilan aloqasi kuchayib borishini ko'rsatdi. Aytish joizki, kompetentlikning asosiy darajalari kasbiy tayyorgarlik va tajriba, o'z-o'zini anglash, o'z kuchiga ishonish, o'zga insonlar tomonidan ko'rsatilgan kamchiliklarni to'g'ri qabul qilish va shu kabi boshqa kasbiy kamolotni belgilab beruvchi shaxs xususiyatlari kiradi.

Taxmin qilish mumkinki, mehnat sub'ektining sanab o'tilgan professionallashuv ko'rsatkichlari, mutaxassis bo'lish (malaka, kompetentlik) va sub'ektning kasbiy etukligi orasida o'zaro aloqa va o'zaro ta'sir mavjud.

7-MAVZU. KASBIY FAOLIYATNI TASHKIL ETISH PSIXOLOGIYASI

REJA:

- 7.1. Faoliyat va faollik haqida tushuncha.
- 7.2. Ishlab chiqarish mu`iti
- 7.3. Kasbiy faoliyat psixologiyasida 3 gradatsiya
- 7.4. Malakalar va odatlar.

Tayanch iboralar: faoliyat, faollik, xatti -harakat, ehtiyoj, motiv,stimul, maqsad, sun`iy, ma`naviy va moddiy ehtiyojlar, ko`nikma va malakalar, moyillik, qiziqishlar.

7.1. Faoliyat va faollik haqida tushuncha.

Tirik mavjudotlarning atrofdagi olam bilan hayotiy ahamiyatiga molik bog`lanishlar bo`lishini ta`minlaydigan faoliyati ularga xos yalpi xususiyat hisoblanadi. Faollik -bu tirik mavjudotda "O`z kuchi bilan javob qilish" qobiliyatining bog`liqligidir. Kishining faolligi ehtiyojlarning qondirilishi jarayonida namoyon bo`ladi. Xuddi shu o`rinda odamning faolligi shakllari bilan hayvonning xatti-harakatlari faolligi o`rtasidagi tafovutlar ayon bo`ladi. Hayvon o`z ehtiyojlarining ob`ekti bo`lishi hamda unda ularni egallab olish uchun faol intilishga da`vat etishi ehtimoli borligini o`zining tabiiy tuzilishiga (tanasining va a`zolarining tuzilishiga, instinklarning boyligiga) ko`ra bamisoli oldindan bilishi tufayli faollik bilan harakat qiladi. Hayvonlar ehtiyojining qondirilish jarayoni ularning muhitga yaxshiroq moslashuvini ta`minlaydi. Masalan: kunduz xatti-harakatining tug`ma ravishda hosil bo`lgan programmasi uning ko`ruvchilik ehtiyojlarini qondirib qolmasdan, balki bu ehtiyojlarni qondirish ob`ektlari: daraxtlarning navlari, daraxtlarning suvga yaqinligi, "o`rmon kesish" usullari (kunduzlar daraxt shoxi aynan suvga tushushini mo`ljallab, uning suvga qarshi tomonini kemiradi) va h.z. ham aks ettirgan bo`ladi; Shunday qilib, hayvonning ehtiyojlaridan uning faolligi omili sifatida tabiatdan olingan buyum bevosita ishtirok etadi.

Ehtiyojlar qondirilishi jarayonida rivojlanib va o`zgarib boradi. Ular hozirgi zamon kishisida uning ajdodlarida bo`lganiga qaraganda

boshqachadir, uning avlodlari ham boshqacha bo'ladi. Kishining ehtiyojlarini to'la-to'kis qondirish uchun har tomonlama rivojlantirishning eng muhim shartlaridan biri hisoblanadi, lekin bu yakka-yu yagona shart emas, albatta. Buning ustiga kamolotga erishishning boshqa shart-sharoitlari (va birinchi navbatda mehnat) mavjud bo'lmasa o'z ehtiyojlari xulq-atvor (ba'zan esa jinoiy xatti -harakat) ning manbai bo'lib qolishi mumkin va ayrim kishilarda shunday bo'lmoqda.

Mustaqillik sharoitidagi yangi jamiyat kishisi tarbiyasiga nisbatan qo'yayotgan eng muhim talablaridan biri mehnat qilish ehtiyojini tarbiyalashdan iboratdir. Kasbiy faoliyat qilishga bo'lgan ehtiyojning yanada rivojlanishi, ko'pgina ishlab chiqarish jarayonlarini maksimal darajada avtomatlashtirish, mehnat sharoitlarini yaxshilash, ish vaqtini qisqartirish natijasida, faqat ijtimoiy foydali mehnatdagina o'zini namoyon eta oladigan bunyodkorlik kuchlarini jonlantirish oqibatida yuz beradi, deb hisoblash uchun asos bor. Hozir ba'zan og'ir va zerikarli bo'ladigan mehnat sog'lom, har tomonlama kamolga etgan kishi uchun kuvonch va rohat-farog'at manbaiga aylanadi. «Ta'lim to'g'risidagi» qonun, «Milliy kadrlar to'g'risidagi» qonunlarda o'quvchilarning mehnat tarbiyasi va kasbga yo'naltirilishi qanday rol o'ynashi ta'kidlanadi.

Garchand tabiiy ehtiyojlar bularning soniga ko'ra odamlarning hayvon ajdodlardagi va ibtidoiy odamlardagi kabi tarzda qolgan bo'lsa ham lekin ular o'z psixologik mohiyatiga ko'ra hayvonlarning tabiiy ehtiyojlaridan tubdan farq qiladi. Ehtiyojlamini qondirishning usullari va qurollari o'zgaribgina qolmasdan, eng muhimi ehtiyojlarning o'zi o'zgarib bormoqda, endilikda hozirgi zamon kishisi uni miloddan oldingi ajdodlarga qaraganda boshqacha tarzda his etmoqda." Ochlik bu ochlik demakdir, lekin pishirilgan go'shtni pichoq va vilka yordamida iste'mol qilish orqali qondiriladigan ochlikka nisbatan xom go'shtni qo'llar, tirmoqlar va tishlar yordamida yamlab yutiladigan ochlik boshqacha tarzda ochlikdir". Shunday qilib, kishining tabiiy ehtiyojlari ijtimoiy tarixiy xarakterga egadir. Madaniy ehtiyojlar uning darajasiga ko'ra, kishiga nisbatan jamiyat tomonidan qo'yilayotgan talablar bilan bog'liqligiga ko'ra jiddiy farqlanadi. Bir yosh kishining mazmuniga ko'ra qiziqarli va sermazmun kitobni topishdan iborat ehtiyoji bilan boshqa

birovning alohida bashang qilib bezatilgan galstuk taqishdek ehtiyojini bir xil deb qarash mumkin emas. Bu ehtiyojlarning o'zi ham, ular tufayli yuz beradigan faoliyat ham o'z darajasiga ko'ra turlicha baholanadi. Ma'naviy jihatdan o'rinli bo'lgan ehtiyoj odam yashayotgan jamiyatning talablariga javob beradigan ana shu jamiyatda qabul qilingan did, baholar va muhimi dunyoqarashga mos keladigan ehtiyojlardir

Ehtiyojlar o'z predmetining xarakteriga ko'ra, moddiy va ma'naviy bo'lishi mumkin. Moddiy ehtiyojlarda kishining moddiy madaniyat predmetlariga qaramligi (ovqatlanishga, kiyinishga, uy-joyga, maishiy turmush ashyolariga va boshqa narsalarga ehtiyoj sezishi), ma'naviy ehtiyojlarda esa ijtimoiy ong mahsuliga tobe'lik ifodalanadi. Ma'naviy ehtiyojlar ma'naviy madaniyatni yaratish va o'zlashtirishda o'z aksini topadi. Kishi o'z fikr mulohazalari va tuyg'ularini boshqalar bilan baham ko'rishga, gazetalar, kitoblar va jumallar o'qishga, kinofilmlar va spektakllar ko'rishga, muzika tinglashga va shu kabilarga ehtiyoj sezadi. Ma'naviy ehtiyojlar moddiy ehtiyojlar bilan uzviy bog'liqdir. Ma'naviy ehtiyojlarni qondirish uchun, moddiy ehtiyojlar predmeti hisoblanmish moddiy narsalar (kitoblar, gazetalar, yozuvlar va nota qog'ozlari, bo'yoqlar va shu kabi) talab qilinishi shubhasiz. Ehtiyojlarning qondirilishi bilan bog'liq bo'lgan faoliyatga undovchi va uning yo'nalishini belgilovchi sabablar motivlar deb ataladi. Unda sub'ektning faolligi namoyon bo'ladi. Ehtiyojlarda sub'ektning shaxs hayot kechirishi lozim bo'lgan konkret shart sharoitlarga qaramligi xulq-atvorini va faoliyatini motivlashtirish tarzida o'zining faolligini ko'rsatadi. Modomiki, ehtiyojlar kishi faolligi barcha turlarning mohiyatining asosiy harakatlantiruvchi kuchni tashkil etarkan, u holda motivlar ushbu mohiyatning konkret, rang-barang ko'rinishlari sifatida namoyon bo'ladi. Motivlar yoki motivlashtirish psixologiyada sub'ektning xulq -atvori va faoliyatining yo'nalishini belgilab beradigan sabablar sifatida qaraladi.

Odamning xulq-atvori esa butunlay boshqacha tarkib topadi. Stulchada o'tirib, ovqat eya oladigan kichkinagina bolaning xatti-harakatlarini ham uning tabiiy ehtiyojlari tufayli hosil bo'lgan deb aytish mumkin emas. Ovqatlanish ehtiyojini qondirish uchun o'zicha qoshiqning sira hojati yo'q. Lekin tarbiyaning ta'sirida bu xildagi predmetlar bola

uchun yuqoridagidek ehtiyojni qondirishning zarur sharti boʻlib qoladi. Asl maʼnodagi ehtiyojning oʻzi emas, balki uni qondirishning jamiyatda qabul qilingan usullari xatti-harakatning shakllarini keltirib chiqara boshlaydi.

Binobarin, faoliyatning birinchi farqli belgisi shundan iboratki, u faollik manbai boʻlgan ehtiyoj sifatida yuzaga chiqqan holda faollikning yoʻnaltiruvchisi boʻlgan anglanilgan maqsad bilan boshqariladi. Allomalar faoliyatning ushbu eng muhim belgisini qayd etarkan, shunday deb yozgan edi: "Oʻrgimchakning ishi toʻquvchining ishini eslatadi, asalari ham mumdan uya yasab, baʼzi meʼmorlarni uyatga qoldiradi. Lekin eng yomon meʼmor ham eng yaxshi asalaridan avvalo shu bilan farq qiladiki, protsessning oxirida bu protsess boshlanmasdan oldinroq kishining tasavvurida, yaʼni fikran mavjud boʻlgan natija hosil boʻladi. Kishi asalaridan tabiat bergan narsaning formasini oʻzgartirish bilangina farq qila olmaydi: tabiat bergan narsa kishining oʻz usulini va bu ishning xarakterini belgilab beradi va kishi oʻz irodasini ana shu maqsadga boʻysindirish lozim. Demak, faoliyat kishining anglanilgan maqsad bilan boshqarib turiladigan ichki (psixik) va tashqi (jismoniy) faolligidir.

Kasbiy faoliyat psixologiyasining bu boʻlimi mehnatni ilmiy tashkil etishga oid bir qator tadbirlarning psixologik asoslarini beradi.

7.2. Ishlab chiqarish muhiti

Kasbiy faoliyatini ilmiy tashkil etish (NOT) - bu shunday tashkil qilishdirki, unda muayyan tadbirlar amaliy joriy etilishi uchun oldin mehnat jarayonlari va ularning bajarilish sharoitlari obdon ilmiy taʼlil kilinadi, amaliy tadbirlarning oʻzi esa oʻziri zamon fani va ilor tajribaga asoslanadi. Kasbiy faoliyatini tashkil etishga ilmiy yondashish - ishchilarning mehnat unumdorligini oshirish uchun doim intilish va ishning yangi, eng qulay usullarini qoʻllanishdir. Bu intilish, navatorlik faoliyatini tashkil etish va amalga oshirish psixologiyasiga tayanadi.

Ishda yangi eng foydali tomonlarni izlash - fanda nimaiki erishilgan boʻlsa, oʻquv va ishlab chiqarish mehnatida qoʻllanish va foydalanish, shuningdek ilmiy metodlardan foydalanib, oʻquv yurtlari yoki ishlab chiqarishda ilgari boʻlmagan narsalarni yaratish demakdir.

Kasbiy faoliyatiga layoqat va mehnat unumdorligi quyidagilarga bog'liq: a) ishlab chiqarishdagi sotsial psixologik muhitga; b) ishlab chiqarishdagi tashqi muhit, moddiy sharoit va ish sharoitiga; v) mehnat rejimi, ya'ni mehnat va dam olishning davomiyligiga, intensivligiga, maromlilikiga va almashinishiga; g) «kollektiv - inson - mashina-muhit»ning o'zaro hamkorlik xususiyatlariga; d) mehnat xavfsizligining taominlanishiga bog'liq.

Sotsial-psixologik sharoit qonuniyatlarini ko'rib o'tgan edik (yuqoridagi «shaxslararo munosabatlar psixologiyasi» temasiga qarang). Bu erda mehnatning sifatini taominlovchi jihatlarni tashkil etish ko'rib chiqiladi.

Muhit- bu inson psixikasiga ta'sir etadigan barcha narsalardir. Organizmning ichki muhiti hamda tashqi - sotsial va tabiiy mu'iti bir-biridan farq qiladi.

Sotsial muhit - favqulodda keng tushuncha bo'lib, mehnat psixologiyasi maqsadlar uchun uch gradatsiyani farqlash lozim.

1. Ijtimoiy formatsiya. Uning konkret mehnatkash psixikasiga ta'siri namunasi ishchining kapitalistik va sotsialistik ishlab chiqarishni qiyosiy his qilishida aniq ko'rinadi.

2. Sinf. Uning ta'sirini sharoitida, masalan, ishchisining texnika manfaatlarini qiyoslashida ham kuzatish mumkin.

3. Mehnat jamoasi. Uning ta'siri mehnatning sotsial psixologik muhitini yaratishda ko'rinadi.

Jismoniy muhit - bu ish joyi, o'quv laboratoriyasi, ustaxona, poligon, tsex, zavod, barcha uskunalari bilan, bu ob-havo ham, iqlim ham, er ham. Biroq ishchi o'zining mehnat faoliyatida bevosita qo'llanadigan mehnat qurollarini jismoniy muhitga kiritib bo'lmaydi, chunki bular ishchini o'rab olmagan, balki uning kuchini, xarakatchanligini va xarakat samarasini ko'paytiruvchigina xolos. Operator va mashina - bu maxsus psixologik analizni talab qiluvchi yagona sistema, ishlab chiqarish muhiti esa ishchi psixikasiga tashqi ta'sir etuvchi, xolos.

Tashqi mu'itning ta'siri muammosi bilan - (xususan, ularga daxldorlarni sotsiologiya, mehnat psixologiyasi, psixogigiena va b.) ergonomika shuullanadi.

7.3. Kasbiy faoliyati psixologiyasida 3 grodatsiya

Ergonomika boshqa fanlar ma'lumotlaridan foydalanib hamda jamoa va insonning atrofmuhit bilan o'zaro 'arakati yuzasidan o'z tekshirishlarini o'tkazib, inson mehnatiga ijobiy va salbiy ta'sir etuvchi barcha omillarni o'rganadi. Kasbiy faoliyati gigienasi tomonidan ishlab chiqilgan mehnatkashlar sog'lii va ish qobiliyatiga noqulay ta'sir etishi mumkin bo'lgan navbatdagi omillar klassifikatsiyasidan foydalanib, ergonomika bu omillarning zararli ta'sirini yo'qotish yoki pasaytirish imkoniyatlarini izlaydi:

I. Kasbiy faoliyati ni noto'ri tashkil etish bilan bog'liq bo'lgan zararlar: 1) ishning haddan tashqari uzoq davom etishi; 2) ishning 'addan tashqari intensivligi; 3) mehnatning noratsional rejimi; 4) qomatning uzoq muddat majburan bir holatda bo'lishi; 5) ayrim organ va sistemalar - lokomotorapparat, nafas olish organlari, markaziy nerv sistemasi, sezgi a'zolarining zo'riqishi.

II. Ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq zararlar:

A. Tabiiy omillar: 1) noqulay ob-havo sharoiti; havoning no-normal harorati, nurlanish issiqligi, havo namligining haddan ko'p yoki kam bo'lishi, xarorat, nurlanish issiqligi, namgarchilik va havo xarakatining; noqulay almashinishi; 2) qisqa to'liq va ochiq nurlanish, ulptrabinafsha, rentgen, radioaktiv; nurning haddan tashqari ochiq manbai; 6) normal havo bosimi (baland, past); 4) shovqin va titrash.

B. Ximiyaviy va fizik-ximiyaviy omillar: 1) ishlab chiqarishda ashyo yoki unga bexosdan qo'shilib qolgan aralashma sifatida» shuningdek, ishlab chiqarilgan o'rtalik yoki oxirgi ma'sulotda uchraydigan zaxarli moddalar; 2) ishlab chiqarish changi; 3) biologik omillar: a) infektsiya yoki invaziya (mikroblar, glistlar, kana va shu kabilar); b) kasal 'ayvonlar va tishlash, chaqib olish xavfi bo'lgan boshqa jonivorlar.

III. Ish joyida umumiy sanitariya sharoitidagi nuqsonlar bilan bog'liq zararlar: 1) kubatura etishmasligi; 2) isitishdagi nuqsonlar; 3) yoritishdagi nuqsonlar; 4) ish binosining tuzilishi va saqlanishidagi nuqsonlar; 5) ochiq havoda ishlaganda ob-havo sharoitining noqulay ta'siri.

Organizm uchup, farqsiz bo'lgan tashqi mu'itning harqanday elementi muayyan sharoitda markaziy nerv sistemasi, uning retseptorlari

orqali organizmga ta'sir etuvchi omil bo'lishi mumkin. Undan tashqari mu'itning neytral elementlarining ana shu sharoitdagi ta'siri organizm va psixikada chuqur o'zgarishlar yasashi mumkin. Ishlab chiqarish mu'itining bunday shartli reflektorli omillari bilan mehnat psixologiyasi qiziqmasligiga mumkin emas.

Ishlab chiqarish mu'itining muhim omili ish joyining yoritilishidir. Uni o'rganishga juda katta e'tibor beriladi hamda turli mutaxassislar tomonidan amalga oshiriladi. Yorulik texnikasi mavjud yorulik manbalari yoruligini sensor maydoni harxil uchastkalarining yoritilishini aniq o'lchaydi; fiziologlar va ko'z doktorlari bunday yorulikda ishlaydiganlarning ko'rshts organlari ayrim funktsiyalarining vaqtincha yoki davomli xronik o'zgarishlarini aniqlaydilar va yoritishining boshqa turlari bilan qiyoslab yoritishga ba'o beradilar. Kasbiy faoliyati psixologiyasining ish joyi yoritilishini o'rganishdagi vazifasi - mazkur yoritilishda inson faoliyatining nimasi o'zgarishiii, masalan, turli xil yoritilish sharoitida- priborlar ko'rsatkichlarini o'qish tezligi va aniqligi qanday o'zgarishini ko'rsatishdan iborat.

Ish joyi o'zining sensor va motor maydonlari bilan birgalikda mehnat jarayonida inson bilan o'zaro hamkorlik qiladigan muhim ishlab chiqarish mu'itidir. Bunda, agar yuqorida tavsif etilgan tabiiy mu'it omillari mehnatga yordam bersa yoki xalal etkazsa, sensor va motor maydonlari maqsadga erishish vositasi sifatida ma'lum darajada mehnat faoliyatining psixologik mazmunini belgilaydi.

Keyingi yillarda ishlab chiqarish mu'iti tushukchasi faqat gigiena jihatdangina emas, balki estetik plenda ham ko'rib chiqilmoqda. Gigiena hal qilinib, endi estetik muammosi asosiy bo'lib qolgan korxonalar tobora ko'payib bormoqda^{1^}

7.4. Malakalar va odatlar.

Malumki, har bir odam shaxs sifatida bilimlarni egallashi bilan birgalikda turli-tuman malaka va odatlarni ham hosil qilib boradi. Malakalarning turi nihoyatda xilma-xildir. Masalan: yozish, o'qish, musiqa asbobida chalish malakasi, jismoniy tarbiya va raqs mashqlari bilan bog'liq bo'lgan malakalar va hk.

Maqsadni koʻzlab biron-bir ishni yoki harakatni bajarish shu soha boʻyicha odam qanchalik malaka hosil qilganiga bogʻliqdir. Xilma-xil malakalarni egallash murakkab ish-harakatlarni osonlik bilan bajarish imkonini beradi.

Malaka deb oldin ongli bajarilib, keyinchalik avtomatlashgan ish-harakatlarga aytiladi. Misol, yozish malakasini olib koʻraylik, endigina birinchi sinfga kelgan oʻquvchilarda yozish malakasi boʻlmaydi. Bola dastlab yozishga oʻrganish davrida har bir harfni toʻla, ongli ravishda oʻylab, diqqatini faqat shu yozish harakatiga qaratibgina yozadi. Keyinchalik sistemali, yani har kuni mashq qilib borishi natijasida yozish harakati avtomatlashadi va ongning ishtiroki minimal darajaga tushib qoladi.

Natijada har bir odam harfning qanday yozilishini mutlaqo oʻylamay, avtomatik ravishda yozib ketaveradi. Ana shundagina yozish malakasi hosil boʻladi, deymiz. Malakalar avtomatlashgan harakatlar boʻlishiga qaramay malum darajada ongning ishtirokisiz, yani ongdan tashqari mustaqil hosil boʻla olmaydilar. Ana shu jihatdan olganda, odamning juda koʻp ongli faoliyatlari bir qancha malakalar sistemasi yordami bilan amalga oshiriladi.

Har bir odamda turli – tuman malakalardan tashqari juda koʻp odatlar ham boʻladi. Odat deb, odamning qalbiga juda chuqur oʻmashib, uning ehtiyojiga aylanib qolgan harakatlarga aytiladi. Ertalab oʻrnidan turganda qoʻl va yuzni yuvish, ozoda yurish oʻz vaqtida ovqatlanish odati va boshqalar. Odatlar ikki xil: yaʼni ijobiy va salbiy boʻladi. Salbiy odatlarga nos chekish, yolgʻonchilik, takabburlik, oʻzgalardan olingan narsalarni qaytarmaslik kabilarni koʻrsatish mumkin.

Odatlar ham xuddi malakalar kabi juda koʻp mashq qilish, yaʼni biror ish – harakatni hadeb takrorlayverish natijasida hosil boʻladi. Maʼlumki, odam odatlanib qolgan narsasini qilmasa, koʻngli joyiga tushmaydi. Shuning uchun odatni odamning ikkinchi tabiati deb ataladi. Shu sababli ham bolalarda ilk yoshlik chogʻlaridan boshlab yaxshi, ijobiy odatlarni hosil qilishga harakat qilish lozim.

Malakalar va odatlar inson shaxsining murakkab xususiyatlaridan biri ekan, ularning nerv – fiziologik mexanizmlarini qanday protsesslar tashkil

qiladi? Malaka va odatlarning nerv – fiziologik asosida akademik Pavlov tomonidan ochilgan shartli reflekslarning hosil bo‘lishi mexanizmi yotadi. Lekin malaka va odatlarning nerv – fiziologik mexanizmlarini tashkil etgan shartli reflekslar bo‘lmay, balki dinamik stereotip tarzidagi, ya‘ni takrorlay berish natijasida juda ham mustahkamlanib ketgan shartli reflekslar birlashmasidan iboratdir.

Akademik Pavlov malaka va odatlarning nerv fiziologik mexanizmlari haqida shunday deb yozgan edi: «Bizdagi tarbiya, ta‘lim intizomning barcha turlari, har qanday malaka va odatlar qator - qator tuzilgan juda ko‘p shartli reflekslardan iborat bo‘lsa kerak. Muayyan sharoit, ya‘ni muayyan qo‘zg‘atuvchilar bilan harakatlarimiz o‘rtasida hosil bo‘lgan va mustahkamlangan bog‘lanishlar ko‘pincha, hattoki, ataylab qarshilik qilishimizga qaramay, doimo o‘z – o‘zidan takrorlana berishini kim bilmaydi? Bu narsa muayyan bir harakatlarni bajarishga va shuning bilan birga harakatlarni to‘xtata bilishga, ya‘ni ham musbat, ham manfiy reflekslarga baravar taalluqlidir. Shuningdek ba‘zan o‘yin paytida yoki turli san‘at mashg‘ulotlarida ishda uchraydigan ortiqcha harakatlarni yo‘qotish uchun lozim bo‘lgan tormozlanishni tug‘dirish oson emasligi ma‘lumdir».

Inson shaxsiga xos bo‘lgan malaka va odatlarning nerv – fiziologik asoslarini tushuntirishda akademik Pavlovning dinamik stereotip haqidagi ta‘limoti juda katta ahamiyatga egadir.

Bu ta‘limot bizga malaka va odatlarning murakkab mexanizmlarini ma‘lum darajada tushuna olish imkoniyatini beradi. Ma‘lumki, har bir odam o‘zining xususiy sharoitiga, ya‘ni o‘zining kundalik hayot tarziga o‘rganib odatlanib qolgan bo‘ladi. Buning asosiy sababi shundaki, odamda ayni shu hayot tarziga nisbatan dinamik stereotip vujudga kelib qolgan bo‘ladi. Agar bordi – yu, hayot sharoitini to‘satdan keskin o‘zgartirsak, dinamik stereotip buziladi va yangi sharoitga mos keladigan yangi dinamik stereotip yuzaga kelguncha ancha vaqt o‘tadi. Chunonchi, bog‘cha yoki yasliga yangi kelgan bola o‘zining nihoyatda odatlanib qolgan uy sharoitidan yangi tamomila boshqa sharoitga o‘rganib ketguncha boshqacha qilib aytganda, bog‘cha yoki

yasli sharoitga nisbatan yangi dinamik stereotip hosil bo'lguncha xarxasha qiladi. Bog'chadan maktabga o'tganda ham xuddi shunday yangidan dinamik stereotip maydonga keladi.

Shuni ham aytib o'tish kerakki, malakalar hayvonlarda hosil bo'ladi. Lekin hayvonlardagi malakalar hosil bo'lish prinsipi jihatidan odamdagi malakaladan deyarli farq qilmasada, malakaning mohiyatidan farq qiladi. Hayvonlardagi malakalar har doim ularning organik ehtiyojlari bilan bog'liq holda yuzaga keladi. Shuning uchun hayvonlarning malakalari tashqi muhitga individual tarzida muvofiqlashish mexanizmlaridan biri hioblanadi. Hayvonlardagi malakalar asosan birinchi signallar sistemasi doirasida vujudga keladi.

Odanda malaka va birinchi va ikkinchi signallar sistemasi doirasida hosil bo'ladigan muvaqqat bog'lanishlar asosida yuzaga keladi. Odanda har turli malakalarning hosil bo'lishida so'z orqali ma'lum ish yoki harakatning qanday bajarilishini tushuntirishning roli g'oyat katta. Hosil bo'lgan malakalar so'zlar yordamida mustahkamlanib va takomillashib boradi.

Malaka va odatlar hamda ularning hosil qilinishi haqida gapirar ekanmiz, shuni ham aytib o'tish lozimki, malaka va odatlarning tarkib topishida ma'lum qonuniyatlar mavjuddir.

Ayrim psixologlarning fikriga ko'ra, malaka va odatlar asosan mashq qilish jarayonida hosil qilinadi ekan, har qanday mashqning ma'lum chegarasi, ya'ni ma'lum taraqqiyot cho'qqisi bo'ladi. Har qanday mashq o'zining cho'qqisiga etgach taraqqiyot etmay qo'yadi. Buni psixologlar mashqning «fiziologik chegarasi» deb aytdilar. Ularning bu nazariyalariga ko'ra, har bir odanda malaka taraqqiyotining ma'lum chegarasi mavjud bo'lib, malaka taraqqiyoti ana shu chegaradan oshmaydi. Bu psixologlarning bu ta'limoti fatalistik ruhdagi mutlaqo xato ta'limotdir.

Bizning psixologlar malaka va odatlarning tarkib topishi ustida olib borilgan tadqiqotlarga asoslanib malaka taraqqiyotning hech qanday chegarasi yo'q deb qaraydilar. Bizning psixologlar mashq egri chiziqlarini kashf etganlar. Ana shu mashq egri chiziqlaridan ma'lum bo'lishicha, malakalarning tarkib topishida egri chiziq vaqt yuqoriga qarab ko'tarilib bora bormaydi. Ba'zi hollarda gorizontalar tarzda, ba'zan esa, batamom

pastga tamon tushib ketadi va undan soʻng yana tepaga qarab koʻtariladi. Umuman olganda mashq tobora takomillasha boradi. Mashq egri chiziqlari gorizontal yoki pastga tamon borganda plato deb ataladigan holatni koʻrish mumkin. Bunda plato holati, yani malaka hosil qilishda takomillanishning yoʻq boʻlib qolishi odamning toliqishi yoki harakatdan zerikishi bilan bogʻliq boʻladi. Plato holati maʼlum vaqtdan soʻng oʻtib ketadi, u hech vaqt uzoq vaqt yoki mutloq saqlanib odamda kayfiyatning yomonligi bilan ham bogʻliq boʻladi.

Nihoyat, shuni ham aytib oʻtish lozimki, psixologoglar malaka hosil boʻlish va mustahkamlanish tezligiga taʼsir qiluvchi shartlarini ham aniqlaganlar. Bu shartlar quyidagilardan iborat:

1. Turli malakalarning tarkib topishi tezligi va mustahkamlanishi shu malakalarning murakkablik darajasiga bogʻliq. Yuqorida aytib oʻtganimizdek, malaka qanchalik murakkab boʻlsa, u shunchalik sekin va aksincha, qanchalik oddiy boʻlsa, u shunchalik tez hosil qilinadi. M, skripka yoki royalda chalishda malakasi murakkab boʻlgani tufayli juda koʻp vaqt talab qilinadi. Mix qoqish malakasi oddiy malaka boʻlgani uchun tezda hosil qiladi.

2. Malakalarning hosil boʻlish tezligi va mustahkamlanishi odamning yoshiga bogʻliq boʻladi. M, biron til 3-4 yoshda tez oʻrganiladi yoki konkida yurish malakasi 10-12 yoshda, bironta xunarni egallash odamning 15-17 yoshlarida juda yahshi oʻzlashtiriladi.

3. Malakalarning hosil boʻlishi va mustahkamlanishi shu odamning malakaga boʻlgan munosabatiga bogʻliq boʻladi. M, agar odam futbol oʻynashga juda qiziqsa, u bu oʻyinga nisbatan jiddiy munosabatda boʻladi, va malakaning hosil boʻlishi tezlashadi.

4. Malakalarning hosil boʻlishi va mustahkamlanishi odamning individual xususiyatlariga ham, nerv sistemasining tiplariga bogʻliq boʻladi. Hech qanday shubha yoʻqki, xolerik, yaʼni kuchli, ildam nerv sistemasi xususiyatiga ega boʻlgan odam melonxolik, yaʼni kuchsiz va boʻsh, kamharakat nerv sistemasiga ega boʻlgan odam oʻrtasida malaka hosil boʻlishida keskin farq qiladi. Xolerik tipdagi odamlarda malakalar tez hosil boʻlsa, melanxolik tipdagi odamda sekinlik bilan hosil boʻladi.

Shunday qilib, malaka va odatlar inson va shaxsining muhim xususiyatlaridan biri bo'lib, odamning hayotida ahamiyatga egadir.

8-MAVZU. KASBIY FAOLIYATI REJIMI VA UNI TA'MINLASHNING PSIXOLOGIK MOHIYATI

REJA:

8.1. Kasbiy faoliyati rejimi haqida tushuncha

8.2. Kasbiy faoliyati rejimida psixologik va psixogigienik talablar

Tayanch tushinchalar: Kasbiy faoliyati rejim, psixologik va psixogigienik talablar

8.1. Kasbiy faoliyati rejimi haqida tushuncha

Kasbiy faoliyati unumdorligini oshirish maqsadida mehnat jarayonini o'zgartirishning ikki asosiy yo'li bor: mehnatni intensivlash va ratsionalizatsiyalash. *Kasbiy faoliyatni intensivlashga* ishchining bo'sh qolishi va bekorqa vaqt sarflash, ortiqcha xarakatlarga barham berish, uning harakat sur'atini tezlatish, dam olish daqiqalarini kamaytirish, jismoniy nagruzkani tekshirish va hokazo yo'l bilan erishiladi. *Agar mehnatni intensivlash ratsionalizatsiyalash bilan qo'shilsa hamda oqilona doirada amalga oshirilsa - uning natijasi*) ijobiy bo'ladi. xaddan tashqari noratsional intensivlash mehnat sifatining pasayishi hamda ishchining toliqib qolishiga olib keladi. Kasbiy faoliyatini intensivlash mehnatni to'ri rejimda uyushtirish bilan birga olib borilishi kerak.

Kasbiy faoliyati rejimi - bu ish va dam olishning ham kun davomida, ham vaqtning qisqa bir bo'lagida taqsimlanishidir. Mikrodaqiqani hisobga olish va tashkil etish mikrorejimga kiradi.

Kasbiy faoliyati rejimi hamma vaqt *dam olish rejimini* ham o'z ichiga oladi. Kasbiy faoliyatidagi mikrodaqiqqa - dam olishning bir formasi. Shu bilan birga cho'zilib ketgan daqiqqa faoliyatga xalaqit bera digan tanaffus va bekor qolish bo'ladi. Kasbiy faoliyati rejimi muammosi kun davomida ish vaqti bilan dam olish vaqti davomiyligiga ko'ra bir-biriga qanday nisbatda bo'lishi mumkinligini aniqlashdan iborat. Toki mazkur kunning

ishidan charchash keyingi kunga eng kam miqdorda o'tsin. Kasbiy faoliyati jarayonida vujudga keladigan charchash yoki kasbiy toliqish - mehnat psixogigienasining muhim muammosidir.

Psixogigiena - psixologiya, gigiena va psixiatriya fanlari uchrashgan joyda turuvchi fan bo'lib, maqsadi - charchashni pasaytirishga qaratilgan tadbirlarni ishlab chitsish va asoslash hamda mu'itning salbiy ta'siri keltirib chiqaradigan psixopatologining oldini olshidai iborat.

Psixopatologiya-psixikaning kasallanishi. U psixologiyaning *patopsixologiya* deb ataluvchi so'asi va meditsina fani sifatidagi *psixiatriyani* o'rganadi.

Charchash faoliyat natijasida kasbiy faoliyati qobiliyati vaqtinchalik pasayishining qonuniy jarayonidir. Charchash faoliyatga normal reaksiya. Ko'pincha charchashni toliqishning engil darajasi hisoblab ularni aralashtirib yuboradilar. Biroq charchash - psixik hodisa, toliqish keltirib chiqaradigan kechinma, o'z tabiatiga ko'ra oriq, ochlik, chanqash kechinmalariga yaqin turadi. Faoliyatiing ijobiy yoki salbiy emotsional fonida charchash va toliqish darajasi mos kelmasligi mumkin, biroq charchash - boshlanayotgan to'liqish haqida aniq natural ogo'lantiruvchidir.

Kasbiy toliqish muammosida mehnat psixologiyasi uchun eng o'ziga xos vazifa - ishga layoqatlilikning toliqish ta'sirida o'zgarishini o'rganishdir.

Ishga layoqatlilik tushunchasi - psixologik tushuncha; faoliyat-ning aniq turini xatosiz bajarish mumkinligini belgilaydi. Ishga itstidorlilik - biologik tushuncha bo'lib, u fiziologiya tomonidan inson va 'ayvondagi bir xil ko'rsatkich asosida o'rganiladi. Mehnatga yaroqlilik - sotsial tushuncha bo'lib, mazkur inson to'risidagi barcha ma'lumotlarga qarab mehnat ekspertizasi tomonidan ba'olanadi.

Iroda kuchi, hayajon, bajarayotgan ishga qiziqish boshlanayotgan fiziologik ko'rsatkichlar ob'ektiv isbotlangan toliqishni niqoblashi, uning o'mini bosishi mumkin: birinchi holatda ishga layoqat pasaymaydi, ikkinchisida - pasayadi, lekin charchoq sezilmaydi.

Ishga qiziqish tashabbus ko'rsatishga, topshiriqni bajarishning yangi usullarini izlashga da'vat etadi. Bunda ishga layoqatlilik ba'zan

pasaymaydi, balki ancha ortadi. Bunda charchoq boʻlishi ham, boʻlmasligi ham mumkin. Aksincha ishga qiziqish boʻlmasa astenik emotsiya keskin ifodalangan charchoqning paydo boʻlishiga hamda ishga layoqatsizlikning toliqishni xarakterlaydigan fiziologik siljish boshlanishidan oldin pasayishiga yordam beradi.

Toliqish bilan dam olish oʻrtasidagi nomuvofiqlik oqibatida toliqishning ortishi insonni yangi sifat holatiga oʻta toliqishga olib keladi. Kasbiy faoliyati psixologiyasida psixologik tadbirlar ishlab chiqish uchun toliqish oʻta toliqish boshlanishining asosiy, qoʻshimcha va yordamchi omillarini farqlash muhimdir.

Toliqish va oʻta toliqishning asosiy sababi - mehnat faoliyatining oʻzidir. Biroq, ishlab chiqarishda paydo boʻladigan toliqish oʻz-oʻzicha toliqishni keltirib chiqaradigan qoʻshimcha omillar tufayli ancha murakkablashishi mumkin. Ishga borishda noqulay transport, ishning yomon tashkil qilinganligi va boshqa kamchi-liklar, kechky. qoʻshimcha ish, sport bilan haddan tashqari shuullanish va hokazolar bunga misol boʻladi. Bundan tashqari, oʻz-oʻzicha toliqishni keltirib chiqarmaydigan, biroq uning paydo boʻlishiga koʻmaklasha borib, uni oirlashtiradigan yordamchi omillarni hisobga olish lozim. Bunga xronik kasalliklar hamda jismoniy rivojlanmaganlik, ovqatlanish rejimini buzish, chekish va alkogol, muhitning noqulayligi va hokazolar kiradi.

8.2. Kasbiy faoliyati rejimida psixologik va psixogigienik talablar

Psixologik va psixogigiena tadbirlari boshlanayotgan toliqish va oʻta toliqishning asosiy omilini engillashtirishga qoʻshimcha va yordamchi omillarni bartaraf etishga qaratilgan boʻlmoii lozim.

Toliqish va oʻta toliqish uch xil boʻladi: *jismoniy* (oʻtin yorish, erishlari va hokazo), *aqliy* (pedagogik yoki oʻquv mehnati va okazo) va *emotsional* (xavfli sharoitlarda ishlash)Bular koʻpincha omixta boʻladi.

Oʻta toliqish turli darajada boʻlishi mumkin. Agar ular kundan-kun yilib bormaganda edi, dam olish kunlari, otpuska, dam olish uylari ham zarur boʻlmas edi. Yengil toliqish navbatdagi otpuska oldidan boʻlishi toʻla qonuniydir.

Aniq seziladigan toliqish - faqat psixogigiena qoidalari buzilgan hollardagina vujudga keladi. O'ta oir toliqish - bu kasallikdir. Toliqishning psixologik alomatlari nihoyatda rang-barang va beqarordir. Sensorli doira toliqish ta'siri ostida turli xil analizatorlarning sezgirliги pasayadi. xarakat sohasida sensomotorli muvofiqlashtirish yomonlashadi. Ortiqcha xarakatlar paydo bo'ladi, oddiy va murakkab sezgirlik tezligi hamda murakkab sezgirlikning aniqligi pasayadi. Aqliy faoliyat va diqqat intensivligi ham susayadi: xotiradan tushib qolish va eslashning qiyinlashuvi paydo bo'ladi, diqqatni taqsimlash va boshqa tomonga qaratish (o'zgartirish) qiyinlashadi. Toliqishning juda xarakterli alomati-kunduzi uyquchanlik va kechalari uyquning buzilishidir.

Ishni maromga solish va mikrodaqitsa muammolari hali juda kam o'rganilgan hamda o'z mo'iyatiga ko'ra ziddiyatlidir. Bir tomondan, ishni maromlashtirish, shub'asiz, ijobiy omil. Biroq, ikkinchi tomondan, maromlashtirish bilan bog'liq bo'lgan bir xil maromda bo'lishi bir xillik holatiga - diqqatning pasayishi va uyqu bosishiga olib keladi.

Bir xillikning ish layoqatiga salbiy ta'sirini kamaytirish uchun quyidagi tadbirlarni amalga oshirish tavsiya etiladi:

a) o'ta oddiy va bir xil operatsiyalarni mazmuniga ko'ra murakkabroq va xilma-xil bo'lgan operatsiyalar bilan birlashtirish;

b) harbir ishchi tomonidan bajariladigan operatsiyalarni vaqt-vaqti bilan almashlab turish;

v) ish ritmini vaqt-vaqtida o'zgartirib turish;

g) chetdan qo'zatuvchilar (xususan, muzika, ashula) kiritish.

Shu bilan birga bir xillikka qarshi kurashning yana bir sof psixologik yo'li bor. Bir xil tarzda qilinadigan va juda maydalab yuborilgan ishga, masalan, kichik presslarda 'atto yuqori avtomatlashgan 'arakatlar: olish, qo'yish, bosish, chiqarish bilan bajariladigan ishga hamma kishilar ham salbiy munosabatda bo'lmaydi. Ba'zilarni bu ish o'ta toliqtiradi. Biroq ikki guru'chaga mansub shaxslar uni jon-dildan bajaradilar. Bir guru'cha- katta yoshdagi ayollar, ular uchun bu ish paypoq to'qishga mos keladi, chunki bu vaqtda ularning «ong vakuumi» ularga xos bo'lgan uy ishlari haqidagi begona fikr bilan to'ldirilgan bo'ladi. Ikkinchi guru'cha - ishlab chiqarishdan ajralmagan, hamda «ong vakuu-mi» o'quv vazifasini

takrorlash, chet tilidagi bilimlarini takmillashtirish va hokazolar bilan band boʻlgan oʻquvchi yoshlar. Albatta, bu xavfsizlik texnikasi yaxshi boʻlgan hamda xarakat malakalari juda yuqori darajada avtomatlashgan hollarda mumkin.

Oʻta toliqishning oldini olishda aktiv dam olish katta ahamiyatga ega. Katta ish qobiliyati maʼlum darajada uning aktiv dam olishdan ustalik bilan foydalangani bilan izoʻlanadi, bu aqda uning oʻzi yozgan edi: «...shu narsa yodimda yaxshi saqlanib qolganki, adabiyot oʻqishning yoki ishning almashinib turishi - tarjimadan adabiyot oʻqishga, yozishdan gimnastikaga, jiddiy adabiyot oʻqishdan belletristikaga oʻtib turish - beniʼoya katta yordam beradi». Aktiv dam olishga faqat jismoniy daqiqa - razminkagina emas, balki mehnat xarakatlari almashinishiga oqilona tartib berish va mehnat jarayonidagi faoliyat xarakterini oʻzgartirish ham kiradi. Keyingisida tuyular almasha yoki hissiyotlar yumshasa yaxshi. Biroq mehnat aktiv dam olish rolini oʻynashi uchun u haddan tashqari emas, balki normal boʻlishi lozim.

9-MAVZU. KASBIY FAOLIYATI SIFATI VA UNI TAʼMINLASHNING PSIXOLOGIK MASALASI.

REJA:

9.1. Shaxs tushichasi, shaxs faolligi, shaxsning kasbiy oʻzligini anglashi.

9.2. Kasbiy faoliyati sifati va shaxsning oʻz-oʻziga baho berishi va oʻzligini anglashi.

9.3. Kasbiy oʻzligini anglashdagi ziddiyatlar haqida tushuncha

Tayanerh tushinchala: Shaxs, shaxs faolligi, shaxsning kasbiy oʻzligini anglashi, mehnat faoliyati sifati, shaxsning oʻz-oʻziga baho berishi, oʻzligini anglashi.

9.1. Shaxs tushichasi, shaxs faolligi, shaxsning kasbiy oʻzligini anglashi.

Psixologiya fanida inson zotiga xoslik masalasi individ, shaxs, individuallik tushunchalari orqali aks ettiriladi. Katta yoshdagi ruhiy

sogʻlom odamlar ham, chaqaloq ham, nutqi yoʻq, oddiy malakalarini oʻzlashtira olmaydigan aqli zaiflar ham individ deb aytiladi. Biroq, bulardan birinchisiningina shaxs deb atash anʼana tusiga kirib qolgan, chunki oʻsha zotgina ijtimoiy mavjudot, ijtimoiy munosabatlar mahsuli, ijtimoiy taraqqiyotning faol qatnashchisi boʻla oladi.

Individ sifatida yorugʻ dunyoga kelgan odam ijtimoiy muhit taʼsirida keyinchalik shaxsga aylanadi, shuning uchun bu jarayon ijtimoiy-tarixiy xususiyatga egadir. Ilk bolalik chogʻidayoq individ muayyan ijtimoiy munosabatlar tizimi doirasiga tortiladi, bunday shaxslararo munosabatlar tarzi tarixiy shakllangan boʻlib, u yoshligidanoq shu tayyor ijtimoiy munosabat, muomala, muloqot tizimi bilan tanisha boradi. Ijtimoiy qurshov, ijtimoiy guruh ichida odamning bundan keyingi rivojlanishi uni shaxs sifatida shakllantiruvchi, uning ongi va irodasining xususiyatlariga mutlaqo bogʻliq boʻlmagan har-xil xususiyatli munosabatlar majmuasini vujudga keltiradi.

Bir xil turmush sharoitlari shaxs faoliyatining turli shakllarini yaratish hamda har xil xayotiy vaziyatni vujudga keltirish imkoniyatiga ega. Hayotda biron bir tanbeh berishning oʻzi kimgadir ruhiy hisni uygʻotsa, boshqa birovning sirtiga ham yuqmasligi uchraydi. Shunday qilib, odamga taʼsir qiluvchi barcha tashqi qoʻzgʻatuvchilar ijtimoiy shart-sharoitlarga, faoliyatning ichki tarbiyaviy qismlari tuzilishi yigʻindisi bilan boyitilishi evaziga shaxs degan tushuncha hosil boʻladi.

Odam jamiyatda turli guruhlar faoliyatiga qatnashar ekan, koʻpincha ular har xil vazifani bajaradi, oʻzaro hech bir oʻxshamagan rollarni ijro etadi. Masalan, ota-onaning, oilaning "egovi", injiq, "zoʻravon" bola oʻz tengqurlari davrasida ehtiyotkorona harakat qilib, oʻzini tamoman boshqacha tutadi. Shuningdek, jiddiy, talabchan va xizmat vaqtida boshqalarga qoʻshilmaydigan sayohat davrida, kasbiy faoliyatida, hashar va hamkorlikda, ulfatchilikda hazilkash va qiziqchiga aylanishi mumkin. Yuqorida keltirilgan misollarda bitta odamning oʻzi turli vaziyatlarda mazmun jihatdan bir-biriga qarama-qarshi rollarni bajaradi. Aksariyat hollarda odam turli-tuman vaziyatlarga, sharoitlarga mos, ularga mutanosib boʻlgan jihatlarni namoyon qiladi, uning oilada, xizmat vazifasida, jamoatchilik orasida, sport musobaqasida va shu singarilarda

o'z zimmasiga olgan rollarni bir-biriga qarama-qarshi emas, balki o'zaro hamohang tarzda o'ynaydi. Ana shu inson fazilatlarini, hislatlar, sifatlarining bir-biriga mosligi shaxsning yaxlitligini ko'rsatuvchi alomatlaridan biri bo'lib, undagi qarama-qarshilik, ziddiyat va shakllanib ulgurmagan xususiyatlarning ko'rsatkichi uning turli vaziyatlarda bajariladigan rollarni o'zaro bir-biriga zidligi yoki nomutanosibliги hisoblanadi.

Jahon psixologiya fanining ilg'or, taraqqiyparvar, gumanistik tadqiqotchilarining tajribasida ko'rsatilishicha, shaxsni psixologik tuzilishi, psixologik xususiyatlari xarakter xislati, temperament xususiyatlari, irodaviy sifatlarini, aqliy qobiliyatlari, iste'dod darajalari, barqaror qiziqishlari, hukmron motivlari, hissiyot va shu qobiliyatlarning birikmasi har xil yaqqol, alohida odamda betakror, barqaror turgun birlikni tashkil etadi. Bu esa, o'z navbatida shaxsni psixologik tuzilishining nisbiyligi, qat'iyligi stereotipligi to'g'risidagi fikmi qat'iy tasdiqlashga imkon yaratadi.

Demak, shaxsning nisbatan barqaror va nisbatan o'zgaruvchan xususiyatlari inson hislatlarining yaxlitligi va o'zaro bog'liqligini tarkib topuvchi murakkab birlikdan iboratdir. Odatda, shaxsni psixologik jihatdan o'rgatish o'z tarkibiga ikki asosiy ilmiy muammoni qamrab oladi.

"Shaxs" va "individuallik" tushunchalari qanchalik darajada birlikdan iborat bo'lganiga qarmay, bir-biriga mos kelmasligining o'zi ham shaxsning tuzilishini kishining individual-psixologik hislatlari va fazilatlaridan tarkib topadigan allaqanday shakl sifatida tasavvur qilish imkoniyatini bermaydi. Inson shaxsi tuzilishida biologik (tabiiy) va ijtimoiy omillarning o'zaro nisbati masalasi munozaralari masalalardan biridir. Ayrim psixologlar tomonidan shaxsda ikkita omil - biologik va ijtimoiy omillar ta'siri ostida shakllangan ikkita asosiy kichik struktura borligi ta'kidlanadi. Inson shaxsining o'zi "endopsixik" va "ekzopsixik" tuzilishga bo'linadi degan fikr ham ilgari surildi. "Endopsixika" bamisoli kishining nerv psixik tuzilishiga o'xshash bo'lgan inson shaxsining ichki mexanizmi kabi psixik qismlar va fuksiyalarning o'zaro ichki bog'liqligini ifoda etadi. "Ekzopsixika"ning tashqi muhitga munosabati bilan, ya'ni shaxs qanday bo'lmasin, baribir munosabatga kirishishi mumkin bo'lgan va shaxsqa qarama-qarshi turadigan tuzilishlarning barchasiga nisbatan

munosabati bilan belgilanadi. "Endopsixika" moyillik, xotira, tafakkur va hayol xususiyatlari, irodaviy zoʻr berish, tashqi taʼsirlarga beriluvchanlik kabi boshqa hislat larni, "ekzopsixika" esa kishi munosabatlari sistemasini va uning tajribasini, yaʼni qiziqishlarini, moyilliklarini, ideallarini, ustun darajadagi his-tuygʻularini, shakllangan bilimlari va boshqa belgilarini oʻz ichiga oladi. Tabiiy asosdagi "endopsixika", ijtimoiy omil bilan belgilanadigan "ekzopsixika"ga qarama-qarshi oʻlaroq, biologik jihat bilan bogʻliqdir.

Individ rivojlanishining tabiiy shart-sharoitlari, uning jismoniy tuzilishi, nerv va ichki sekresiya bezlari sistemasini, jismoniy tuzilishidagi afzalliklar va nuqsonlar uning individual-psixologik fazilatlarini shakllanishiga katʼiy taʼsir koʻrsatadi. Lekin biologik xususiyat kishi shaxsining tarkibiga singib, ijtimoiy omilga aylanib qoladi va keyinchalik ijtimoiy shaklda mavjud boʻladi. Shaxsning tuzilishiga, birinchi navbatda, uning individualligining kishi ehtirosining, ichki qiyofasining, qobiliyatlarining tuzilishida mujassamlashgan, shaxs psixologiyasini anglab etish uchun zarur, lekin etarli boʻlmagan sistemali tarzda tuzilishi kiradi. Shu tariqa shaxs tuzilishining birinchi tarkibiy qismi - uning individ ichkarisidagi (interindivid) kichik sistema alohida namoyon boʻladi.

Shaxs oʻzi birikib ketgan jamiyat bilan, guruhlar bilan haqiqiy munosabatlar sistemasida subʼekt boʻlib, individning organik gavdasi ichidagi allaqanday yopiq boʻshliqdagina joylashgan boʻlishi mumkin emas, balki u oʻzini individlararo munosabatlar boʻshligʻida namoyon qiladi. Shuning uchun shaxs tuzilishining taʼriflaridan birini shaxsning intraindivid kichik sistemasini tashkil etiladigan individning organik tarzdagi gavdasidan tashqaridagi «boʻshliq»dan qidirish kerak.

Intraindivid va interindivid kichik sistemalari shaxsning oʻzini namoyon qilishning barcha jihatlarini aks ettira olmaydi. Shaxsni tuzilishini tarkib toptiradigan uchinchi qismni - metaindivid (individning ustki koʻrinishi) kichik tuzilishini ham alohida koʻrsatish mumkindir. Bunda shaxs individning organik gavdasidan tashqariga chiqarilib qolmasdan, balki uning boshqa individlar bilan "shu erda va endilikda" mavjud boʻlgan aloqalaridan ham tashqarida joylashtiriladi.

Sub'ektning o'zligini boshqa individda davom ettirishdan, boshqa kishilarga o'tkazilgan "jamg'armalar" hisobiga o'zining shaxs sifatida boshqalar "ko'ngildagidek" o'rnashib qolishni ta'minlashdan iborat bo'lgan jarayon personalizatsiya degan nom olgan.

Shaxsni uchchala kichik tuzilishi jihatidan tahlil etishning birligini uning obro'-e'tiborliligi kabi muhim ta'rifi misolida ko'rib chiqish mumkin. Obro'-e'tibor individlararo munosabatlar sistemasida tarkib topadi va guruhning rivojlanish darajasiga bog'liq holda bir xil jamoalarda qat'iy avtoritarizm, kuchlining huquqi tan olinishi sifatida afzalligiga ko'ra "xokimiyat obro'-e'tibori" sifatida namoyon bo'lsa, yuksak darajada uyushgan guruhlarda esa "obro'-e'tiborning" demokratik "xokimiyati" sifatida yuzaga chiqadi. Bunda shaxsiy xususiyatlar guruhga xos xususiyat, guruhning xususi yati esa shaxsga xos xususiyatlar sifatida (interindivid kichik sistemasi) xizmat qiladi. Shaxsning metaindivid kichik sistemasi doirasidagi obro'-e'tiborlilik - bu individlarning ahamiyatga molik holatlarda o'zlari uchun ahamiyatli qarorlar qabul qila olish huquqining boshqalar tomonidan tan olinishi, u o'z faoliyati bilan qo'shgan hissaning shaxsga tegishli faoliyatlari natijasidir. Shaxsning individ ichidagi "bo'shlig'i" da-sub'ektning psixologik fazilatlari kompleksidir: o'zboshimchaligi, qattiqqo'lligi, o'ziga ortiqcha bino qo'yishi, tanqidni yoqtirmaslik, boshqa hollarda - prinsipialligi, juda aqlliligi, xayrixohligi, talabchanligi (shaxsning interaindivid kichik sistemasi) va hokazolardir.

Agar biz kishi nima uchun faollashib qolayotgani haqidagi masalani hal etayotib, nimagadir yoki kimgadir zarurat mavjudligi holatini ifodalaydigan ehtiyojning faollikka olib boradigan mohiyatini taxlil qilar ekanmiz, u holda bunday faollik nimalar evaziga yuz berishini aniqlash uchun uning yo'nalishi nima bilan belgilanishini, bu faollik qayoqqa va nimaga qaratil ganligini tahlil qilib chiqamiz. Masalan, o'quvchi oliy o'quv yurtiga kirib o'qishni davom ettirishni orzu qiladi. Lekin bu (ko'pchilik uchun umumiy bo'lgan) ehtiyojning o'zi uning sabablari haqida, ya'ni o'quvchining nima uchun u yoki bu harakatni (M, oliy o'quv yurtiga obro'sizlanib qolmaslik yoki ota-onani ranjitmaslik yoki o'zi yoqtirgan ixtisoslik bo'yicha bilim va malakalarni egallash yoki qaerda bo'lishidan qat'i nazar, o'qishni davom ettirish maqsadida) qilishi haqida

hali biron ma'noni anglatmaydi. Oliy o'quv yurtiga kirish uchun tayyorgarlik harakatlari tashqaridan qaraganda aynan bir xilda bo'lib tuyulishi mumkin, lekin psixologik jihatdan ular har xil bo'ladi, negaki ularning sabablari turlichadir. Shaxsning bundan keyin professional kamolotga erishish motivlarining ahamiyati ham kelajakda turlicha bo'ladi. Bir xil studentlar uchun o'qish o'z shaxsini teranlashtirish, bilim va malakalarni egallash yo'lidagi bosqich bo'lib hisoblansa, boshqalari uchun esa o'qish istagi shunchaki, o'tkinchi mayl bo'lgani vajidan biron bir sezilarli iz qoldirmasdan o'tib ketadi.

Shaxsning faoliyatini yo'naltirib turadigan va mavjud vaziyatlarga nisbatan bog'liq bo'lmagan barqaror motivlar majmui kishi shaxsining yo'naltirilganligi deb ataladi.

O'quvchining xulq-atvorini yaxlit holda qarab chiqqan va uning psixologiyasini tahlil etgan holda uning barqaror mayllarini aniqlash lozim. Faqat shunday qilgan taqdirda o'spirinning muayyan xatti-harakatni tasodifan yoki qonuniy tarzda qilgani haqida xulosa chiqarish, uning takrorlanish ehtimolini oldindan ko'ra bilish, shaxsning hislatlaridan biri paydo bo'lishining oldini olish va boshqalarining rivojlanishini rag'batlantirish mumkin bo'ladi. Motivlar oz yoki ko'p darajada anglangan bo'lishi yoki umuman anglanilmagan bo'lishi ham mumkin. Shaxsning yo'naltirilganligida anglangan motivlar asosiy rol o'ynaydi. Kishi ehtiyoj ob'ektini maqsad deb anglagan holda o'zining shaxsiy maqsadlarini o'zi kirgan jamoaning maqsadlari bilan bog'laydi va o'z maqsadlarini tegishli ravishda o'zgartiradi, mazmunga tuzatishlar kiritadi. Kishi faoliyatining natijasini xayolan oldindan belgilab beradigan maqsadning o'zigina emas, balki ushbu maqsad ahamiyatiga molik ob'ektda ro'yobga chiqishining realligi ham anglanilgan bo'lsa, bu hol shaxsning istiqboli deb qaraladi. Istiqboli anglaydigan kishiga xos ta'bi xiralik, kechinmalarga qarama-qarshi o'laroq ruhsizlik holati frustratsiya deb ataladi. Bu kishi maqsadga erishish yo'lida real tarzda bartaraf etib bo'lmaydi deb hisoblangan yoki shunday deb idrok etiladigan to'sqinliklarga, g'ovlarga duch kelgan hollarda yuz beradi. Frustratsiyaning yuz berishi shaxsning xulq-atvorida va uning o'zini anglashida turli xil o'zgarishlarga olib keladi

Qiziqish - biron bir sohada to'g'ri mo'ljal olishga, yangi faktlar bilan tanishishga, voqe'likni ancha to'la va chuqur aks ettirishga yordam beradigan motivdir. Qiziqishning faoliyat jarayonidagi roli benihoyat kattadir. Qiziqishlar shaxsni o'zida bilim olish, va anglab etish borasida hosil bo'lgan ishtiyoqni qondirish yo'llarini va usullarini faol tarzda izlashga majbur etadi. Shaxsning yo'naltirilganligini ifodalaydigan qiziqishning qondirilishi odamda uning so'nishiga olib kelmaydi, aksincha, uni qayta ko'rgan, boyitgan va chuqurlashtirgan holda bilish faoliyatining yanada yuksak darajasiga mos keladigan yangi qiziqishlarni keltirib chiqaradi. Qiziqishlar bilishning doimiy qo'zg'atuvchi mexanizmi sifatida namoyon bo'ladi.

Qiziqishlar mazmuniga, maqsadlariga, miqyosi va barqarorligiga ko'ra tasnif qilinishi mumkin.

Qiziqishlarning mazmun jihatidan farqi bilish ehtiyojlarining ob'ektlari va ularning mazkur faoliyat maqsadlari uchun va kengroq qilib olganda shaxs mansub bo'lgan jamiyat uchun real ahamiyatini ko'rsatadi. Kishida ko'proq nimaga qiziqish paydo bo'lishi va uning bilish ehtiyojlari ob'ektning ijtimoiy qimmati psixologik jihatdan muhim ahamiyatga ega.

Qiziqishlarning maqsad jihatidan farqi bevosita va bilvosita namoyon bo'ladigan qiziqishlarning ahamiyatga molik ob'ektning hissiy jihatdan jozibaliligi tufayli yuzaga keladi. "Buni bilish, ko'rish, anglab etish men uchun kiziqarli",-deydi kishi. Bilvosita kiziqishlar biron narsaning real ijtimoiy ahamiyati bilan uning shaxs uchun sub'ektiv ahamiyati bir-biriga mos kelgan. Kasbiy faoliyati jarayonini ongli tashkil etishda etakchi rol o'ynaydigan bilvosita qiziqishlarni tarkib toptirish muhimdir.

Qiziqishlar o'zining kengligi bilan ham farq qiladi. Bir xil odamlarda qiziqishlar bir sohaga qaratilgan bo'lsa, boshqalarda barqaror ahamiyatga ega bo'lgan ko'plab ob'ektlarga bo'lingan bo'ladi. Shaxsning ko'ngildagidek rivojlanishi qiziqishlar miqyosining tor emas, keng bo'lishini taqozo etadi.

Qiziqishlar barqarorligi darajasiga ko'ra ham har xil bo'lishi mumkin. Shaxsning asosiy ehtiyojlarini eng ko'proq namoyon qiladigan va shu boisdan ham uning psixologik tuzilishiga xos hislatlarga aylanib qoladigan

qizi qishlari barqaror hisoblanadi. Qiziqishlarning baʼzan barqaror boʻlmashligi katta yoshidagi oʻquvchilarning yosh xususiyati hisoblanadi.

Xulk-atvorning muhim motivlaridan biri-eʼtiqoddur. Eʼtiqod-shaxsni oʻz qarashlariga, prinsiplariga, dunyoqarashiga muvofiq tarzda ish koʻrishga daʼvat etadigan motivlar sistemasidir.

Eʼtiqod shaklida namoyon boʻladigan ehtiyojlarning mazmuni - bu tabiat, tevarak-atrofdagi olam toʻgʻrisidagi bilimlar va ularning muayyan tarzda tushunilishi demakdir. Bu bilimlar nuqtai nazarlar (falsafiy, estetik, ahloqiy, va h.k.) ning tartibga solingan va ichki uyushgan sistemasini tashkil etgan taqdirda kishining dunyoqarashi sifatida talqin qilinishi mumkin.

Shaxs faolligining rivojlanish darajasi va yoʻnaltirilganligi xarakteri har xil odamlarda har xil boʻladi. Koʻpincha kishi u yoki bu mojaroviy vaziyatlarda oʻzini qanday tutishi kerakligini biladi, munozarada qanday nuqtai nazarni maʼqullash zarurligini biladi va lekin bunday bilimni hayotida qaror toptirishga ehtiyoj sifatida hayoldan oʻtkazmaydi. Shaxs bilimlari, ehtiyojlari va motivlarining bir-biriga muvofiq kelmay qolishi eʼtiqodlar sohasidagi nuqsonga aylanadi. Bunday kishining soʻzi bilan ishi koʻpincha bir boʻlmaydi: uning bilimlari bilan xulq-atvorida birlik boʻlmaydi, pozitsiyasi oʻziga xos "ikkiyoqlama ahloq" dan tarkib topganligi uchun u faol hayotiy pozitsiyada tura olmaydi.

Motivlar, avvalo, anglanilgani bilan xarakterlanadi. Boshqacha qilib aytganda, motiv (sabab) lar paydo boʻladigan kishi uni faoliyatga nimalar daʼvat etayotganini, uning ehtiyojlari qanday maʼno kasb etishini biladi. Lekin barcha motivlar ham bu kategoriyaga kiravermaydi. Inson ishlari va xatti-harakatlari sababiyatining anchagina ahamiyatga molik jabhasi anglanilmagan motivlardan tarkib topadi.

Psixologiyada shaxsning yoʻl-yoʻriqlari uning u yoki bu ehtiyoji qondirilishiga yordam berishi mumkin boʻlgan faoliyatga tayyorligining, moyilligining oʻzi tomonidan anglanilmaydigan holatini belgilaydi. Psixologik tadqiqotlar yoʻl-yoʻriqning tuzilishi uchta tarkibiy qismdan iboratligini koʻrsatdi. Bular: kishining bilib olishga va idrok etishga tayyor qiyofa (obraz) dan iborat boʻlgan kognitiv kichik tuzilish; yoʻl-yoʻriq obʼektga nisba tan xayrixohlik va xush koʻrmaslik hislatlari kompleksidan

iborat bo'lgan hissiy-baholash kichik tuzilishi, yo'l-yo'riq ob'ektiga nisbatan muayyan tarzda harakat qilishga, irodaviy kuch-g'ayratlarni safarbar etishga shaylikdan iborat bo'lgan xulq-atvor kichik tuzilishidir.

9.2. Shaxsning o'z-o'ziga baho berishi va kasbiy o'zligini anglashi.

Kishi o'z mohiyatiga ko'ra ijtimoiy hisoblangan munosabatlar sistemasiga kirgan, odamlar bilan o'zaro birgalikda harakat qilgan va munosabatda bo'lgan holda o'zini atrof-muhitdan alohida ajratib ko'rsatadi, o'zining jismoniy va psixik holati, harakatlari va jarayonlarning sub'ekti sifatida his etadi, o'zi uchun "boshqalarga" qarshi turgan va ayni chog'da ular bilan uzviy bog'liq bo'lgan "MEN" sifatida namoyon bo'ladi. Sub'ektiv ravishda xususiy "Men"ning mavjudligini his qilish kishining hozirgi paytda, o'tmishda va kelajakda o'ziga aynan o'xshash bo'lishini tushunib etishida ifodalanadi. Bugungi "Men" mening holatimning har qanday yangi va kutilmagan vaziyatlarda har qancha o'zgarishi mumkin bo'lgan taqdirda ham, mening hayotim, mening ongim, qarashlarim va yo'l-yo'riqlarim har qancha qayta ko'rilgan taqdirda ham o'sha kecha yashagan va ertangi kunga qadam qo'ygandan keyin bo'lajak kishining o'zini bildiradigan "Men"i demakdir. O'z "Men"ining mavjudligini his qilish shaxsning xali chaqaloqligi paytidayoq boshlanadigan va uzoq davom etadigan hamda psixolog olim I.S.Kon "Men"ning kashf etilishi" deb juda o'rinli atagan shakllanish jarayonining natijasi hisoblanadi. Bu jarayon bola tug'ilganidan to o'spirinlik, yoshlik davrigacha davom etadi. O'spirinlik va yoshlik davrlarida ijtimoiy hayotga va mehnat faoliyatiga faol qo'shilib ketish natijasida o'ziga ijtimoiy-ahloqiy jihatdan baho berishning kengaytirilgan sistemasi shakllana boshlaydi, o'zini anglab etishi tugallanadi va "Men"ning siymosi asosan tarkib topadi.

"Men"ning siymosi-individning o'zi haqidagi nisbatan barqaror, ko'proq yoki ozroq darajada anglanilmagan, betakror deb his qilinadigan tasavvurlar sistemasidirki, individ boshqalar bilan o'zaro birgalikda harakat qilishda ana shunga asoslanadi. "Men" siymosiga kishining o'ziga nisbatan munosabati ham qo'shiladi: kishi o'zini izzat qilgan yoki o'zidan

nafratlangan, sevgan va yomon koʻrgan, hatto oʻzini tushungan va tushunmagan holda oʻziga amalda boshqa birovga qanday boʻlsa, shunday munosabatda boʻlishi mumkin. Shu asnoda "Men" siymosi shaxs tuzilishining tarkibiga qoʻshilib ketadi. U kishining oʻziga nisbatan yoʻl-yoʻrigʻi sifatida yuzaga chiqadi. Har qanday yoʻl-yoʻriq kabi "Men"ning siymosi uchta komponent (tarkibiy qism) ni oʻz ichiga oladi:

1) kognitiv tarkibiy qism - kishining oʻz qobiliyatlari, tashqi qiyofasi, ijtimoiy ahamiyati va hakozolar haqidagi tasavvuri;

2) hissiy baholash tarkibiy qismi: oʻzini xurmat qilishi, oʻziga tanqidiy nuqtai nazardan yondashishi, oʻzinigina sevishi, oʻzini erga urishi va hakozolar;

3) hulq-atvor (irodaviy) tarkibiy qismi -seni tushunishlari uchun intilish, oʻrtoqlarining va Darslarining xayrixohligini, hurmatini qozonish, oʻz mavqeʻingni kuchaytirish yoki sezilmasdan qolish istagi, baho berish va tanqid qilishdan tiyilish, oʻzining kamchiliklarini yoʻqotish va h.k.

"Men"ning siymosi ijtimoiy munosabatning ham shart-sharoiti ham oqibatidir."Men-siymo" kishi his qilishi chogʻida oʻzining oʻzi toʻgʻrisidagi tasavvuri tarzida his etilishi mumkin. Psixologiyada bu odatda "real tarzidagi Men" deb belgilanadi, ayrim psixologlar uni subʻektning bir lahzalik yoki "odatdagi Meni" deb atash toʻgʻriroq boʻladi deb oʻylaydi (Petrovskiy). "Men-siymo" shu bilan bir qatorda subʻektning "ideal Meni" hamki, bu uning fikricha jamiyatning tartib-qoidalariga va tevarak-atrofdagilarning istaklariga mos keladigan boʻlib etishishini anglatadi.Oʻquvchining "ideal Meni" adabiyot, kino, televidenie taʼsiri,mehnat kahramonlari, sportchilar bilan uchrashuvlari, taniqli shaxslar hikoyalari taʼsiri ostida juda erta shakllana boshlaydi. "Ideal Men" shaxsning oʻzini-oʻzi tarbiyalashda muqarrar orientir boʻlib xizmat qiladi.

"Men-siymo" hosil boʻlishining yana bir koʻrinishi "hayoliy Men"dan iborat ekanligini, yaʼni subʻektning agar iloji boʻlsa, orzu qilgani kabi darajaga etish, umuman oʻzining tasavvur qilganidek boʻlib qolish istagida ekanligini aytib qoʻyish kerak. "Men"ning bu xildagi siymosi ayniqsa oʻspirinlik va yoshlik davrida juda katta ahamiyatga ega.

"Men-siymoning" aynan oʻxshashlik darajasi shaxsning oʻziga oʻzi baho berishini oʻrganish jarayonida aniqlanadi.Oʻziga-oʻzi baho berish -

shaxsning o'zi tomonidan o'ziga, o'z imkoniyatlariga, boshqa odamlar orasidagi fazilatlariga va o'miga baho berilishidir. O'ziga-o'zi baho berish orqali shaxsning xulq-atvori to'g'rilanib, tartibga solib turiladi. kishi o'zi haqida ba'zi narsalarni allaqachon bilgani holda boshqa kishiga razm solib boradi, o'zini u bilan solishtirib ko'radi, u ham uning shaxsiy fazilatlariga, xatti-harakatlariga, faolligiga nisbatan befarq qola olmaydi, deb taxmin qiladi; ana shularning hammasi shaxsning o'ziga o'zi baho berishiga kiradi va uning psixologik kayfiyatini belgilaydi.

Psixologiyada kishining o'ziga o'zi beradigan bahoni, uning miqdoriy va sifatiy ta'rifini aniqlashning bir qator eksperimental metodlari mavjuddir. Shaxsga beriladigan baholar sistemasiga uchta ko'rsatkich - o'ziga o'zi baho berish, kutilgan baho, guruhning shaxs tomonidan baholanishi - shaxsning tuzilishiga kiradi va kishi buni xohlaydimi-yo'qmi, bundan qat'i nazar, u o'zining guruhdagi kayfiyatini, o'zi erishgan natijalarning muvaffa qiyatli yoki muvaffaqiyatsiz ekanligini, o'ziga va tevarak-atrofdagilarga nisbatan nuqtai nazarlarni belgilaydigan sub'ektiv vositalarni hisobga olishga ob'ektiv ravishda majburdir.

O'ziga-o'zi baho berish shaxsning intilishlari darajasi bilan chambarchas bog'liqdir. Intilishlarning darajasi shaxs o'ziga o'zi beradigan bahoning individ o'z oldiga qo'yadigan maqsadlarning qiyinchiliklari darajasida namoyon bo'ladigan kutilgan darajasi ("Men" siymolarining darajasi) dir. Kishi navbatdagi harakatning qiyinchilik darajasini bimalol tanlash imkoniyatiga ega bo'lgan paytda o'ziga-o'zi beradigan bahoni oshirib yuborishga intilish ikkita tendensiya o'rtasida mojaro kelib chiqishiga sabab bo'ladi: bir tomondan eng ko'p yutuqqa erishish uchun intilishni kuchaytirib yuborishga harakat qilinsa, ikkinchidan muvaffaqiyatsizlikka uchramaslik uchun intilishlarni kamaytirishga harakat qilinadi.

Shaxsning psixologik muxofazasi. Shaxsning o'zini anglashi o'ziga o'zi baho berishi mexanizmini qo'llagan holda xususiy intilishlar va real yutuqlari o'rtasidagi o'zaro nisbatni aniq qayd etadi. Amerikalik psixolog U. Djems o'zining psixologik nazariyasida XX asrning boshlaridayoq shaxs "Men"i siymosining eng muhim tarkibiy qismi-o'zini hurmat qilishi xaqiqatdan ham erishgan yutuqlarining kishi da'vogarlik qilgan,

mo'ljallangan narsalarga munosabati bilan belgilanishi haqida umuman to'g'ri fikr bildirgan edi. U surati individning real muvaffakiyatlarini, mahraji esa uning intilishlarini ifoda etadigan formulani taklif etgan edi:

Muvaffaqiyat

O'zini hurmat qilish -----

Intilishlar

Ma'lumki, surati oshib, mahraji kamayganda kasr kattalashadi. Shu sababli kishi o'zini hurmat qilishini saqlab qolishi uchun bir xil hollarda eng ko'p kuch va g'ayrat sarflashi va o'zini hurmat qilishini saqlab qolishi shart bo'lib, bu ko'pincha murakkab vazifa hisoblansa, boshqa bir yo'li intilishlarning darajasini pasaytirishdan iboratki, bunda hatto juda ham kamtarona muvaffakiyatlarga erishganda ham o'zini hurmat qilish hissi yo'qolmaydi.

Kishi o'z faoliyatida qiyinchiliklar oldida bo'sh kelmasligi, aksincha o'zining irodaviy fazilatlarini va matonatligini namoyon qilgan hamda shu orqali muvaffaqiyat bilan real intilishlar o'rtasidagi o'zaro maqbul nisbatini saqlab qolgan holda ularni engishi kerak. Lekin ayrim odamlarning intilishlar darajasini pasaytirib yuborgan holda o'zini hurmat qilishni saqlab qolishning ikkinchi yo'lini tanlab olishga, ya'ni o'zining "Men-siyoshi"ni psixologik jihatdan sust muhofaza qilishga urinayotganligiga duch kelinayotganligi bilan ham hisoblashmoq kerak. Psixologik muhofaza faqat intilishlar darajasini pasaytirish hollaridan iborat qilib qo'yilishi mumkin emas. Bu psixologik qulaylikning buzilishi. Psixologik muhofaza tushunchasiga yaqin "muhofaza mexanizmlari" to'g'risidagi tushunchani psixoanaliz maktabining etakchisi Freyd ishlatgan edi. U bu tushunchani shaxsni biologik mavjudot deb hisoblaydigan mexanistik falsafa nuqtai nazaridan talqin qilgan edi. Z.Freyd kishining ongsiz instinktlari (asosan, shahvoniy hirs) ongli "Men"ning "muhofaza mexanizmlari", shaxsning "ichki senzurasini" bilan to'qnashib qoladi va buning natijasida turli xildagi o'zgarishlarga uchraydi, deb taxmin qilgan.

9.3. Kasbiy o'zligini anglashdagi ziddiyatlar xaqida tushuncha

Shaxs kishining konkret-tarixiy hayot kechirish sharoitlarida, faoliyat (mehnat qilish, o'qish va xokazolar) jarayonida shakllanadi. Shaxsning shakllanishi jarayonlarida guruhlarda va jamoalarda amalga oshiriladigan ta'lim va tarbiya etakchi rol o'ynaydi. "Shaxsning shakllanishi" tushunchasi ikki xil ma'noda qo'llaniladi.

1) shaxsning shakllanishi uning rivojlanishi, ana shu rivojlanish jarayoni va uning natijasi ekanligidir. Shu ma'nodagi shaxsni shakllantirish tushunchasi psixologik tadqiqot mavzusi hisoblanadi. Uning vazifasi biror maqsadga qaratilgan tarbiyaviy ta'sirlar o'tkazish sharoitida rivojlanayotgan shaxsda nimalar mavjudligini (mavjud bo'lgan, tajriba yo'li bilan aniqlanadigan, namoyon bo'ladigan) va nimalar bo'lishi mumkinligini aniqlashdan iboratdir. Bu shaxsning shakllanishiga nisbatan xususan, psixologik yondoshuv hisoblanadi.

2) Shaxsni maqsadga yo'naltirilgan tarzda tarbiyalash sifatidagi shakllantirish (agar shunday deb aytish mumkin bo'lsa "qolipga solish", "yasash", "tuzash"; Makarenko buni "shaxsni loyihalash" degan.) dan iborat. Xususan bu shaxsni shakllantirish vazifalari va usul larini ajratib olishga pedagogik yondashuvdir. Pedagogik yondashuv shaxsning jamiyat unga qo'yayotgan ijtimoiy jihatdan taqozo etilgan talablarga javob beradigan bo'lishi uchun unda nimalar va qanday qilib shakllantirilishi kerakligini aniqlash zarur deb hisoblaydi.

Pedagogika tarbiyaviy ish metodikasini yaratarkan, ilgari surilgan maqsadni ro'yobga chiqarish yuzasidan o'z usullari va vositalarini tavsiya qiladi, shaxsning prinsipiiallik, rostgo'ylik, mehribonlik va boshqa shu kabi eng muhim fazilatlari qanday shakllantirilishi lozimligi haqida so'z yuritadi.

Psixologiyaning vazifasi - konkret jamoadagi konkret o'quvchilarda ana shu shaxsiy fazilatlar shakllanganligining boshlangich darajasini o'rganishda, tarbiyaviy ishda maktab islohotining ruhiga mos keladigan qanday natijalarga erishilganligi, ya'ni real tarzda nimalar shakllanganiniyu, nima lar yana vazifa bo'lib qolganini o'spirin shaxsining amaldagi qaysi bir o'zgarishi samarali va ijtimoiy jihatdan qimmatli bo'lib chiqqani-

yu, qaysi birlari samarasizligini, shaxsni shakllantirish jarayoni qay yoʻsinda roʻy berganligini aniqlashdan iboratdir.

Psixologiya tarixida shaxs rivojlanishi va takomillashuvini harakatlantiradigan kuchlar va manba masalasini xal etishning ikkita yoʻnalishi mavjud boʻlgan. Bu yoʻnalishlar rivojlanishning biogenetik va sotsiogenetik konsepsiyalari nomini olgan.

Biogenetik konsepsiya inson shaxsining rivojlanishi biologik, asosan, nasliy omillar bilan belgilanishiga asoslanadi. Shuning uchun ham shaxsning rivojlanishi ichki sabab natijasida (oʻz-oʻzidan) sodir boʻlish xususiyatiga egadir. Kishida goʻyo uning psixik faoliyati shakllariga emas, balki uning mazmuni ham tabiat tomonidan programmashtirilgan, psixik rivojlanish bosqichlari va ularning roʻy berish tartibi oldindan belgilab qoʻyilgan emish.

Sotsiogenetik konsepsiya shaxsni tevarak-atrofdagi ijtimoiy muhitning bevosita taʼsiri natijasi deb, muhitdan olingan nusxa deb hisoblaydi. Bunda ham xuddi biogenetik konsepsiyadagi kabi rivojlanib borayotgan kishining xususiy faolligi inobatga olinmaydi, uning tevarak-atrofdagi vaziyatga moslashayotgan mavjudotga xos sust rol oʻynashigina mumkin deb hisoblanadi. Bu konsepsiyalar psixik rivojlanishning harakatlantiruvchi kuchlarini aniqlab olmaydi.

Shaxs rivojlanishining harakatlantiruvchi kuchlari muammosini hal etishdagi echimi rivojlanishda amalga oshiriladigan quyidan (oddiydan) yuqoriga (murakkabga) oʻtishni taʼminlaydigan ziddiyatlar taʼrifiga murojaat qilinishini muqarrar taqozo etadi. Shaxsning faolligi kishining anglanilgan va anglanilmagan sabablar sistemasi orqali faoliyatga undovchi ehtiyojlarning majmui bilan belgilanadi. Lekin ehtiyojlarning qondirilishi jarayoni zamirida ziddiyat mavjuddir. Ehtiyojlar odatda paydo boʻlishi bilan darhol qondirilmaydi. Ularning qondirilishi uchun moddiy mablagʻlar, shaxsning faoliyatga muayyan darajada tayyorligi, bilimlar, malakalar va hokozolar zarur. Shaxsning rivojlanishini harakatlantiruvchi kuchlar kishining faoliyatda oʻzgarib turuvchi ehtiyojlar bilan ularni qondirishning real imkoniyatlari oʻrtasidagi ziddiyatlarda aniqlanadi. Ehtiyojlarning faoliyat vositasida qondirilishi qonuniy tarzda yangi ehtiyojni keltirib chiqaradi. Ehtiyojlarni rivojlantirish, tanlash va

tarbiyalash, ularni hozirgi jamiyat kishisiga xos bo'lgan ma'naviy yuksaklik darajasiga olib chiqish kishi shaxsini shakllantirishning asosiy vazifalaridan biri hisoblanadi.

Shaxsning shakllanishida unga maqsadga yo'naltirilgan tarzda ta'sir o'tkazish-tarbiya etakchi rol o'ynaydi. Tarbiya shaxsning rivojlantirilishini jamiyat tomonidan qo'yilgan maqsadlarga muvofiq tarzda yo'naltirib boradi va uyushtiradi.

10-MAVZU. KASBIY FAOLIYAT SIFATI, INDIVIDUAL TIPOLOGIK XUSUSIYATLAR VA INTELLEKTUAL SALOXIYAT

REJA :

10.1. Kasbiy faoliyatini muvoffaqiyatli tashkil etishda individual tipologik xususiyatlarning o'rni.

10.2. Temperament tiplarining tavsifnomasi.

10.3. Xarakter va irodaviy sifatlar

10.4. Umumiy va maxsus qobiliyatlar

10.5. Intellect va intellektual salohiyat

10.1. Kasbiy faoliyatini muvoffaqiyatli tashkil etishda individual tipologik xususiyatlarning o'rni.

Insonning ruhiy olami beto'xtov harakatlar majmuasidan iborat bo'lib, biri ikkinchisini bevosita taqozo etadi va ular uzluksiz zanjir tizimiga o'xshash tarzda hukm suradi. Xuddi shu bois shaxs ruhiyatida tashqi atrof-muhit to'g'risidagi taassurotlar, o'tmish xotiralari, kelajak yuzasidan ijodiy xayollar, ezgu niyatlar, xohish-istaklar, maqsad va tilaklar, mulohaza, fikr va muammo, hissiy kechinmalar, irodaviy sifatlar uzluksiz tarzda o'zaro o'rin almashtirib turish evaziga ontogenetik dunyoga mustahkam negiz hozirlanadi. Ruhiy olam kechishi, uning sur'ati, mazmuni, shakli, ko'lami, xususiyati, xislati, sifati, mexanizmi alohida, yakkahol insonda rang-barang tarzda namoyon bo'lishi kuzatiladi. Shuning uchun bo'lsa kerak, insonlar tabiat hodisalariga, ijtimoiy turmush voqeeliklariga, omillariga, ta'sir kuchlariga tez yoki sekin, engil yoki mushkulot bilan javob qaytarishga moyillik ko'rsatadilar.

Psixologiyada temperamentga taalluqli individual dinamik xususiyatlar o'rtasida muayyan darajada tafovut mavjudligi alohida ta'kidlanadi, ular orasidagi farqlarni ajratib ko'rsatish maqsadida quyidagicha belgilar kiritiladi va o'ziga xos tarzda tavsiflab beriladi, ularning ayrimlarini ajratib ko'rsatish maqsadga muvofiq.

Favqulodda temperamentning bir xil xususiyatlari motiv, psixik holat va hodisalardan farqli o'laroq, aynan shu shaxsning o'zida, uning turli faoliyatlarida, muomalasida ifodalanadi.

Temperament xususiyatlari tabiiy shartlanganlik omiliga taalluqli bo'lganligi tufayli inson hayoti va faoliyati (umri) davomida yoki uning muayyan bir bo'lagida (ta'sirga beriluvchanligi sababligidan qat'i nazar) barqaror, o'zgarmas va mustahkamdir.

Yakkahol shaxsga dahldor temperamentning turli xususiyatlari o'zaro bir-biri bilan g'ayriqonuniy ravishda birlashgan bo'lmasdan, balki ular o'zaro bir-biri muayyan qonuniyat asosida mujassamlashib, xuddi shu xususiyatlar uning tiplarini tavsiflovchi o'ziga xos tuzilmani vujudga keltiradi.

Temperamentning fiziologik asoslari: qadimgi yunon olimi Gippokrat ta'limotiga binoan, insonlarning temperament xususiyatlari jihatidan o'zaro bir-biridan tafovutlanishi, ularning tana a'zolaridagi suyuqliklarning (xiltlarning) turlicha nisbatda joylashuviga bog'liq ekanligi tasavvur qilinadi. Gippokrat ta'biricha, inson tanasida to'rt xil suyuqlik (xilt) mavjud bo'lib, ular o't yoki safro (yunoncha «chole»), qon (lotincha sanguis yoki sanguinis), qora o't (yunoncha melas «qora», chole «o't»), balg'am (yunoncha «phlegma») kabilardan iboratdir. Uning mulohazasicha:

– o'tning xususiyati – quruqlikdir, uning vazifasi tana a'zolarida quruqlikni saqlab turish yoki badanni quruq tutishdir;

– qonning xususiyati issiqlikdir, uning vazifasi tanani isitib turishdir;

– qora o'tning xususiyati namlikdir, uning vazifasi badan namligini saqlab turishdir;

– balg'amning (shilimshiq moddaning) xususiyati sovuqlikdir, uning vazifasi badanni sovitib turishdan iboratdir.

Gippokrat ta'limotiga muvofiq har bir insonda shu to'rt xil suyuqlik mavjud bo'lib, uning bittasi ustuvorlik kasb etadi. Mazkur aralashma (lotincha temperamentum)lardan qaysi biri salmoqliroq bo'lsa, shunga qarab insonlar temperament jihatdan farqlanadilar, chunonchi xolerikda sariq o't, sangvinikda qon, flegmatikda balg'am, melanxolikda qora o't ustun bo'lishi ta'kidlanadi.

Yirik rus psixologlaridan biri B.M. Teplov (1896–1965) va uning shogirdlari, maslakdoshlari I.P. Pavlovning tadqiqotlarini davom ettirib, inson nerv jarayonlari xususiyatlarining o'ziga xos tomonlarini ochishga muvaffaq bo'ldilar. Ular nerv-fiziologik jarayonlarning nozik qirralarini o'rganishga maxsus moslamalar yordami bilan o'zgarishlarni qayd qilish hamda olingan natijalarni (omillarni) matematik statistika metodlari orqali hisoblashni tatbiq etdilar.

Shuningdek, B.M. Teplov ilmiy maktabining namoyandalari tomonidan ijobiy va tormozlovchi shartli reflekslarning hosil bo'lish tezligini tavsiflovchi individual xususiyatlar turkumi ham ta'riflab berilgandir. Ushbu individual xususiyatlar mohiyatida ifodalanuvchi nerv sistemasining notanish xususiyati dinamiklik deb nomlangan ham tavsiflangan. Bundan tashqari, ular shartli reflektor faoliyatining bir guruh individual xususiyatlari qo'zg'alish jarayoni to'xtalishining tezligi mahsuli sifatida taxmin qilingan xususiyatni (yangi xislatni) labillik deb atay boshlaganlar. Shuning bilan birga nerv sistemasining boshqa xususiyatlari mavjudligi to'g'risida ilmiy taxminlar ilgari surilgan, chunonchi, senzitivlik, reaktivlik va hokazo.

10.2. Temperament tiplarining tavsifnomasi.

Turli temperament tipiga mansub insonlarda har xil xarakter xususiyatlari, shaxs sifatleri, holatlari ro'y beradi.

Sangvinik yuksak reaktivlik. Bo'lar-bo'lmas narsalarga qattiq xoxolab kulaveradi. Muhim bo'lmagan fakt qattiq jahlini chiqaradi. Diqqatini jalb qilgan hamma narsalarga tetik va zo'r qo'zg'alish bilan javob beradi. Imo-ishoralari va harakatlari yaqqol ko'rinib turadi. Uning aft-basharasiga qarab kayfiyatining qandayligini, narsalarga yoki odamga bo'lgan munosabatlarini bilish oson. Diqqatini tez bir joyga to'playdi.

Sust senzitivlikka ega. Sezgirlik chegarasi yuksak. Juda kuchsiz tovushlarni va yoruqlik qo'zg'ovchilarni payqamaydi. Aktivligi yuksak, juda g'ayratli va ishchan, darslarda tez-tez qo'l ko'tarib turadi, toliqmasdan uzoq vaqt ishlashi mumkin, yangi ishlarga g'ayrat bilan kirishadi. Faolligi va reaktivligi muvozanatli. Uni intizomga chaqirish oson. U o'z hissiyotlarining namoyon bo'lishini va o'zining ixtiyorsiz harakatlarini tez ushlab qola oladi. Harakatlari shiddatli, nutqi tez, yangi ishga tezlik bilan kirishadi, diqqatini tez to'playdi. Aqli tez ishlaydi, topqir. Harakatlari nihoyat darajada silliqlik xususiyatiga ega. Hissiyotlari, kayfiyatlari, qiziqishlari va intilishlari juda o'zgaruvchan. U yangi kishilar bilan tez kirishib ketadi. Yangi talablar, yangi sharoitga osonlik bilan o'rganadi. Bir ishdan ikkinchi ishga tez ko'cha oladi. Malakalarni tez o'zlashtiradi va tez qayta o'zgartiradi. Aqli ixcham. Ekstrovertlik xususiyatiga ega. O'tgan va kelajak hayot haqida tasavvurlariga qaraganda quyiroq tashqi taassurotlarga javob beradi.

Xolerik xuddi sangvinik kabi sust senzitivlik, yuksak reaktivlik hamda faollik bilan ajralib turadi, lekin faollikdan reaktivlik ustunlik qiladi. Shuning uchun u tinimsiz o'zini ushlay olmaydigan, betoqat, serzarda. Sangvinikka qaraganda ozroq silliq va ko'proq qotib qolgan. Shuning uchun intilishlari va qiziqishlarida katta barqarorlik, zo'r qat'iylik bor, diqqatini ko'chirishda qiyinchilikka uchraydi. Psixik tempi tez. Bir ishni boshlasa oxiriga etkazadi, ammo unga qiziqsa.

Flegmatik – senzitivligi sust, hissiy qo'zg'aluvchanligi oz, kuldirish, jahlini chiqarish, kayfiyatini buzish qiyin. Ammo bir narsa yuzasidan qattiq kulganda u vazminligicha qolaveradi. Katta ko'ngilsiz hodisa yuz berganda ham osoyishtaligini buzmaydi. Imo-ishoralari oz, harakatlari ifodasiz. G'ayrati ishchanligi bilan ajralib turadi. Yuksak faolligi oz, reaktivligidan ancha ustunlik qiladi. Chidamliligi, matonati, o'zini tuta bilish bilan ajralib turadi. Harakatlarining tempi va nutqining tempi sust, ifodasiz. Diqqatini sekinlik bilan to'playdi. Rigid (qotib qolgan), diqqatini qiyinchilik bilan ko'chiradi. Yangi sharoitga qiyinchilik bilan moslashadi. Introvert. Yangi odamlarga qiyinchilik bilan qo'shiladi. Tashqi taassurotlarga qiyinchilik bilan javob qaytaradi.

Melanxolik – yuksak sezgirlik xususiyatiga ega. Sezgirlik yuksak (sezgi chegaralari yuqori). Arzimagan sababga ko‘ra, ko‘zlaridan yosh oqib ketaveradi. Nihoyatda arazchan, sekin yig‘laydi. Samimiy, juda oz kuladi, faolligi sust. O‘ziga ishonmaydi, tortinchoq, ozgina qiyinchilik tug‘iladigan bo‘lsa, qo‘lini yuvib qo‘ltig‘iga urib qo‘ya qoladi. G‘ayratsiz, qat‘iy emas. Diqqati tez chalg‘iydi, barqaror emas. Psixik tempi sust. Rigid (qotib qolgan). Introvvertlik xususiyatiga ega.

Iroda kishining oldiga qo‘ygan maqsadlariga erishishida qiyinchiliklarni engib o‘tishga qaratilgan faoliyati, xulq-atvorini ongli ravishda tashkil qilishi va o‘z-o‘zini boshqarishidir. Iroda shaxs faolligining alohida shakli, uning xulq-atvorini tashkil etishning u tomonidan qo‘yilgan maqsad bilan belgilana- digan alohida turidir. Shu ma’noda iroda to‘siqlarni engib o‘tishga qaratilgan aqliy, maqsadga yo‘naltirilgan psixik faollik bo‘lib, maqsadga intilishda sodir bo‘ladi va instinktlar manbaida shakllanadi.

Irodaviy faoliyatda shaxs o‘zini o‘zi boshqaradi, o‘zini qo‘lga oladi, o‘zi nazorat qiladi.

Iroda tabiat qonunlarini egallab oladigan va shu tariqa uni o‘z ehtiyojlariga ko‘ra o‘zgartirish imkoniyatiga ega bo‘ladigan kishining mehnat faoliyatida paydo bo‘ladi.

Iroda o‘zaro bog‘liq ikki vazifaning bajarilishini ta’min- laydi. Birinchisi – undovchi, ikkinchisi – taqiqlovchi vazifalar.

Undovchi vazifasi kishining faolligi bilan ta’minlanadi. Taqiqlovchi vazifasi faollikning yoqimsiz ko‘rinishlarini jilov- lashda namoyon bo‘ladi.

Kishining harakatga undovchi mayllari ma’lum bir yo‘lga solingan tizimni – oziq-ovqatga, kiyim-kechakka, issiq va sovuqdan himoyalani- sh ehtiyojidan tortib, to ma’naviy, estetik va intellektual his-tuyg‘ularni boshidan kechirish bilan bog‘liq, yuksak niyatlarga borib taqaladigan motivlar ierarxiyasini tashkil etadi. Irodaning undovchi va taqiqlovchi funksiyalari bir butun holdagina shaxsning maqsadga erishish yo‘lidagi qiyinchiliklarni bartaraf etishini ta’minlaydi.

Odamlar qilgan ishlari uchun mas’uliyatni kimga yuklashga moyil bo‘lishiga qarab sezilarli ravishda farqlanadilar. Kishining o‘z faoliyati

natijalari uchun mas'uliyatni tashqi kuchlar va sharoitlarga yuklashi yoki aksincha, ularni shaxsiy kuch-g'ayratlari va qobiliyatlariga bog'lashini belgilaydigan sifatlar *nazoratni lokallashtirish* deyiladi (psixologik adabiyotlarda «nazorat lokusi» degan atama qo'llaniladi, lotinchada «lokus» – «o'mashgan joy» va frantsuzchada «controle» – «tekshirish» degan ma'nolarni anglatadi). O'z xulq-atvori va ishlari sabablarini tashqi omillar (taqdir, holatlar, tasodiflar va boshqalar)dan deb bilishga moyil bo'ladigan odamlar bor. Shunaqa paytda nazoratning tashqi (eksternal) lokallashtirilishi to'g'risida fikr yuritiladi.

Muxandis xodimlarida irodaviy fazilatlarni shakllantirish faoliyat samaradorligini ta'minlovchi psixologik omillardan sanaladi. Muxandis xodimlari o'z kasbiy vazifalarini benuqson bajarishlarini qiyinlashtiradigan, ba'zan xizmat faoliyatlarida maqsadga erishish uchun to'sqinlik qiladigan turli to'siqlarga duchor bo'ladilar. Bunday vaziyatlarda ular ushbu qiyinchiliklar va to'siqlarni engishga undovchi irodaviy fazilatlarni namoyon qilishlari muhimdir. Irodaviy ko'nikmalarni rivojlantirish uchun mashg'ulotlar jarayoniga qo'yilgan vazifani bajarishga to'sqinlik qiluvchi muayyan elementlar, to'siqlarni kiritish katta yordam beradi.

Irodani mustaqil tarbiyalash usullari quyidagi shartlarni o'z ichiga oladi:

- 1) irodani tarbiyalashni nisbatan arziyas qiyinchiliklarni bartaraf etishdan boshlash;
- 2) qiyinchiliklarni va to'siqlarni bartaraf etish ma'lum maqsadga erishish uchun amalga oshirilishini tushunish;
- 3) qabul qilingan qaror bajarilishi kerakligi;
- 4) maqsadga erishish bosqichlarini ko'ra olish juda muhimdir.

Irodani tarbiyalashni arziyas qiyinchiliklarni bartaraf etishni odat qilishdan boshlash kerak. Dastlab unchalik katta bo'lmagan qiyinchilikni, vaqt o'tishi bilan kattaroq qiyinchiliklarni muntazam ravishda engib borib, kishi o'zining irodasini mashq qildiradi va chiniqtiradi.

Muxandis xodimlarining kasbiy faoliyatida hissiy-irodaviy holatlarning o'rni beqiyosdir. Chunki xodimning murakkab vaziyatlarda

qulay ruhiy holatni saqlash qobiliyati faoliyat samaradorligini ta'minlovchi omillardan biri sanaladi.

Xodimning hissiy-irodaviy turg'unligi quyidagilarda namoyon bo'ladi:

- ekstremal vaziyatlarda harakat samaradorligini pasaytiruvchi, adashishlar tug'diruvchi psixologik reaksiyalarning yo'qligi;

- psixologik jihatdan murakkab sharoitlarda kasbiy vazifalarni bexato bajarish;

- kasbiy ziyraklikni saqlash, tavakkal, xavf-xatar, kutilmagan vaziyatlarga nisbatan oqilona ehtiyotkorlik bilan yondashish.

Shu nuqtai nazardan xodim faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan o'z xatti-harakatlarini boshqara olishi, o'z his-tuyg'ularini nazorat qila olishiga bog'liq. Shuningdek, muxandis xodimlarining o'zlarini irodaviy boshqara olishi, murakkab vaziyatlarda tezkor, oqilona qarorlar qabul qilishi kasbiy qobiliyati bilan belgilanadi. Ya'ni xodim o'zini irodaviy boshqarish orqali salbiy hissiyotlarni yo'q qilishi, o'zida ishonch hissini uyg'otishi, diqqatini bir joyga jamlashi va butun kuchini qo'yilgan vazifani bajarishga safarbar etishi uning asosiy sifatlaridan sanaladi.

Xodim o'zining psixologik holati va xatti-harakatlarini boshqara olmasligi uning irodasi sustligi, ijtimoiy-psixologik sharoitlarga moslashish qobiliyatining pastligidan dalolat beradi va bu aksariyat hollarda salbiy oqibatlariga olib kelishi barchaga ma'lum.

Shu bois xodimlarning hissiy-irodaviy o'zini o'zi boshqarish yo'llari va usullarini egallashlari bugungi kundagi dolzarb vazifalardan biridir. Xizmat faoliyatida kuchli irodaga ega bo'lgan, o'z hissiyotlarini boshqara oladigan, jinoyatchilikning oldini olish va unga qarshi kurashishda o'zining jismoniy va aqliy imkoniyatlaridan oqilona foydalana oladigan xodim ko'proq muvaffaqiyatga erishadi.

Shu ma'noda hissiy-irodaviy boshqarishning asosiy maqsadi ham xodimning o'z ichki imkoniyatlaridan yuqori darajada foydalanishiga, ijodiy salohiyatining ochilishiga, kasbiy xislatlari va qobiliyatlari namoyon bo'lishiga yordam beradigan alohida psixologik xususiyatlarni shakllantirishdan iborat.

Psixologiya fanning ijtimoiy tarixiy taraqqiyoti davomida shaxsning o'ziga xos sifatlari, ya'ni temperament, xarakter va qobiliyatga nisbatan bildirilgan mulohazalar, uning moddiy asosi to'g'risidagi talqinlar hilma-xil bo'lib, shaxsning psixologik xususiyatlarini o'ziga xos tarzda tushuntirish uchun xizmat qilib kelgan.

Temperament lotincha «*temperamentum*» so'zidan olingan bo'lib, «aralashma» degan ma'noni anglatadi. *Temperament* to'g'risidagi dastlabki ta'limotni yunon olimi Gippokrat (eramizdan oldingi 460–356-yillarda yashagan) yaratgan bo'lib, uning tipologiyasi hozirgi davrgacha qo'llanilib kelinmoqda

Psixikaning individual jihatdan o'ziga xos, tabiiy shartlashgan dinamik ko'rinishlari majmui kishining temperamenti deyiladi.

Gippokratning to'rt xil moddalar (suyuqliklar) aralashmasi, ya'ni «*temperament*» tushunchasi va uning tipologiyasi (sangvinik, holerik, flegmatik, melanxolik) ramziy ma'noda hozirgi zamon psixologiyasida ham qo'llanilib kelinmoqda. Organizmda suyuqliklarning aralashuvi (u qonning ko'pligi bilan xarakterlanadi) *sangvinik* temperament (lotin tilidagi «*sangvis*» – «qon») so'zidan olingan); limfa ko'p bo'lganda *flegmatik* temperament (grekcha «*flegma*» – shilimshiq parda degani); sariq o'tning ko'payganligini *holerik* temperament (grek tilidagi «*hola*» – «o't») so'zidan olingan); qora o't ko'p bo'lganda *melanxolik* temperament (grekcha «*melayna hole*» – «qora o't») deb ataladi. Kishining temperamenti qanaqaligi haqida tasavvur odatda shu shaxsга xos bo'lgan ayrim psixologik xususiyatlar asosida vujudga keladi.

Psixik faollikka ega bo'lgan, atrofda bo'layotgan hodisalarga tez munosabat bildiruvchi, taassurotlarini tez-tez o'zgartirishga intiluvchi, ko'ngilsizliklarni nisbatan engil o'tkazib yuboruvchi, jonli, harakatchan bo'lgan kishi *sangvinik* deyiladi.

Yuragi keng, barqaror intilish va kayfiyatga, doimiy va chuqur his-tuyg'uga ega, harakatlari va nutqi bir maromida bo'lgan, ruhiy holatini tashqi tomonda ifoda etadigan kishi *flegmatik* deb ataladi. Juda g'ayratli, ishga ehtiros bilan berilish qobiliyatiga ega bo'lgan, tez, qizg'in emotsional «portlash» va kayfiyatning keskin o'zgarishlariga moyil, ildam harakatlar qiladigan kishi *holerik* deb ataladi.

Ta'sirchan, chuqur kechinmali, gap ko'tara olmaydigan, atrofdaqi voqealarga unchalik e'tibor bermaydigan, o'zini nazorat qila oladigan va sekin ovoz chiqaradigan kishilar *melanxoliklar* deb ataladi.

Temperament turlarining tasnifi (I.P. Pavlov ta'limotiga ko'ra):

- 1) kuchli, ehtirosli, behalovat – holerik;
- 2) kuchli, bosiq, epchil – sangvinik;
- 3) kuchli, bosiq, sust – flegmatik;
- 4) kuchsiz – melanxolik

Temperament turlarining tizimli tavsifi

Ichki xususiyat	Holerik	Sangvinik	Flegmatik	Melanxolik
<i>xulqi</i>	beqaror	barqaror	o'ta barqaror	juda beqaror
<i>hissiyoti</i>	kuchli, qisqa muddatli	yuzaki, qisqa muddatli	kuchsiz	chuqur va uzoq muddatli
<i>kayfiyati</i>	turg'un emas, yaxshi	turg'un, ko'tarinki ruhda	turg'un, doimo xursand va qayg'usiz	turg'un emas, pessimistik ruhda
<i>nutqi</i>	baland, keskin, bir xil emas	baland, jonli, bir xil sur'atda	ohista, bir ohangda	juda sekin
<i>Sabri</i>	sust	boshqariladi	juda kuchli	besabr
<i>moslashish qobiliyati</i>	oson	juda oson	sekinlik bilan	juda qiyin
<i>muomalasi</i>	yuqori	o'rtacha	past	juda past
<i>o'zini tutishi</i>	tajovuzkor	do'stona	bosiq	qiyinchilikdan qochadi
<i>tanqidga munosabati</i>	asabiy	bosiq	befarq	qabul qilmaydi
<i>faoliyatga munosabati</i>	qiziqqon, berilib ishlaydi	jonli, ko'p gapirib ishlaydi	betinim ishlaydi	vaziyatga qarab turlicha, reaktiv
<i>yangilikka munosabati</i>	ijobiy	befarq	salbiy	manfaatli
<i>xavfga munosabati</i>	jangovar, tavakkaliga	yaxshi tayyorgarlikda n so'ng tavakkalsiz	sovuqqon, o'zidan chiqishi qiyin	xavotirli, o'zini yo'qotib qo'yadi

<i>maqsadga intilish</i>	kuchli, bor imkoniyatin i ishga soladi	tez etishish, to'siqlarni aylanib o'tish	qat'iyat bilan, shoshmasdan	to'siqlardan qochish orqali tez yoki sust
<i>imkoniyatni baholashi</i>	juda ortiqcha	bir muncha	real baho	hisoblay olmaydi
<i>ta'sirga berilish</i>	past	biroz mavjud	kuchsiz	juda kuchli

10.3. Xarakter va irodaviy sifatlar

Xarakter – shaxsning faoliyat va muomalada tarkib topadigan va namoyon bo'ladigan barqaror individual xususiyati bo'lib, individ uchun tipik xulq-atvor usullarini yuzaga keltiradi.

Shaxs ba'zida o'z xarakteridan afsuslanadi, lekin boshqacha harakatni amalga oshirishni uddasidan chiqa olmaydi. Xorijiy psixologlarning tasdiqlashicha, ayrim insonlar faoliyatida muvaffaqiyatsizlikka uchrashidan xavfsirab, o'z yutuqlarini qadrlaydilar va yuqori baholaydilar. Muvaffaqiyatsizlik ular uchun fojia emas, shuning uchun «tavakkalchilik»ka qo'l urishda davom etaveradilar. Boshqa toifadagi odamlar muvaffaqiyat-sizlikdan cho'chiydilar, o'ta ehtiyotkor bo'ladilar, qiynchilikdan qo'rqib, engil ishga qo'l urishni lozim topadilar. Fanda shaxsning munosabatlarini aks ettiruvchi xarakterni quyidagi to'rt tizimga ajratish qabul qilingan:

1. Jamoaga (guruhga) va ba'zi bir insonlarga nisbatan munosabatni ifodalovchi xususiyatlar: yaxshilik, mehribonlik, talabchanlik, takabburlik va boshqalar.

2. Kasbiy faoliyatga nisbatan munosabatni mujassamlashtiruvchi xususiyatlar: mehnatsevarlik, dangasalik, vijdonlilik, mas'uliyatlilik, mas'uliyatsizlik kabilar.

3. Narsalarga nisbatan munosabatni aks ettiruvchi xususiyatlar: ozodalik, ifloslik, ayash, ayamaslik va hokazo.

4. Shaxsning o'ziga nisbatan munosabatini ifodalovchi xislatlar: izzat-nafslilik, shuhratparastlik, mag'rurlik, takabburlik, dimog'dorlik, kamtarinlik, samimiylik va boshqalar.

Xarakter va kishining tashqi ko'rinishi. Psixologiya tarixida inson bosh suyagining shakliga, yuz tuzilishiga, qaddi-qomatiga (tana tuzilishi

va hokazolarga) yaʼni ayrim tashqi alomatlariga qarab kishi xarakterini belgilash nazariyalari mavjud boʻlgan. *Arastu* va *Aflotun* ham kishi xarakterini tashqi koʻrinishiga qarab aniqlashni taklif qilganlar qatoriga kiradi. Ularning xarakterni oʻrganish nazariyasi asosi qanchalik sodda boʻlsa, shunchalik gʻaroyib faraz yotdi. Masalan, kishining tashqi koʻrinishida qandaydir hayvon bilan oʻxshashlik belgisini topish tavsiya qilingan, soʻngra esa uning xakteri ana shu hayvonning xakteri bilan aynan bir xil deb qaralgan. Arastuning fikricha, buqaniki singari yoʻgʻon burun ish yoqmaslikni bildiradi¹. *Shaxsning irodaviy sifatleri*. Kishining irodaviy sifatleri, yaʼni iroda kuchi, mustaqilligi jihatidan ayrim hollarda turlicha namoyon boʻladi. Har bir kishida irodaning ayrim sifatleri umr boʻyi mustahkamlanib, shu odamning xususiy sifatleri (yaʼni doimiy xislatleri) boʻlib qolishi mumkin. Shaxsning bu oʻziga xos xususiyatlari xarakter xislatleri deb ataladi. Har bir kishidagi biron-bir irodaviy sifatlerning har qanday namoyon boʻlishi shu kishi xakterining xislati boʻlavermaydi. Ayrim hollarda hatto tasodifiy ravishda kishi kuchli iroda koʻrsatishi mumkin, ayrim hollarda mazkur kishining irodasi, umuman kuchli iroda kuchi shu kishi xakterining xislati ekanligidan dalolat beravermaydi. Bu kishining irodasi kuchli deb aytish uchun uning iroda kuchini bir marta emas, bir necha marotaba namoyon qilganini bilmoq kerak. Kishining xakterini taʼriflaganimizda falon kishi dadillik qildi, rost gapirdi demasdan, balki bu odam dadil, rostgoʻy, toʻgʻrisoʻz deb ataymiz.

Buning maʼnosi shuki, dadillik va rostgoʻylik, toʻgʻrisoʻzlik shu odamning xususiyatleridir, xarakter xislatleridir, tegishli sharoitda bu kishi dadillik, rostgoʻylik, toʻgʻrisoʻzlik xislatleriga ega ekanligini namoyon qildi, deb aytamiz. Kishi xakterini, xislatlerini bilib olgach, uning biron ish-harakatda qanday yoʻl tutishini ancha aniq bilib olamiz, oldindan aytib bera olamiz. Iroda kuchi irodaning muhim sifatidir. Iroda kuchining turli darajasi irodaviy jarayonning hamma bosqichlerida koʻrinadi. Iroda kuchi avvalo ehtiyojlarni his qilishda va intilishda koʻrinadi, biz kuchli hamda kuchsiz intilishlarni, kuchli hamda kuchsiz xohishlarni farq qilamiz. Xarakter xislati boʻlgan sabot-matonat baʼzi kishilar faoliyatining hamma

¹Umumiy psixologiya Gʻ A.V. Petrovskiy tahriri ostida. – T., 1992. – B. 467.

sohalarida namoyon boʻladi, boshqa kishilarda esa bu xislat ularning manfaatlari bilan bogʻlangan va ayrim faoliyat sohalarida koʻrinadi. Tashabbuskor kishi shaxsiy hayotida ham, ijtimoiy faoliyatida ham vaziyat va turmush talablarini hisobga olib biladi, shu bilan bir vaqtda vazifalarni ilgari suradi, qoʻyilgan vazifalarni amalga oshirish uchun yoʻl va vositalarni tanlaydi va bu vazifalarni hal etishda faol ishtirok etadi.

Mustaqillik qilinmagan va qilingan ish-harakatlar uchun javobgarlik sezishda koʻrinadi. Javobgarlikni sezish ayni harakatlarning toʻgʻriligiga, maqsadga muvofiq ekanligiga va zarurligiga ishonch hosil qilish demakdir. Irodaning axloqiyligi hayot va faoliyatda iroda kuchi, uning mustaqilligiga ijobiy yoki salbiy baho berganda qanday toʻsqinlik va qiyinchiliklar bartaraf qilinganligini nazarda tutish bilangina cheklanib qolmay, asosan kishining axloqiy qiyofasi irodaviy harakatlarda qanchalik ifodalanishi, biron odamning irodasi naqadar axloqiy ekanligi ham nazarda tutiladi.

Nerv-fiziologik asosi: irodaviy, yaʼni ixtiyoriy harakatlarning nerv-fiziologik asosida bosh miya katta yarim sharlari poʻstlogʻining shartli reflekslar hosil qilishdan iborat boʻlgan murakkab faoliyati yotadi. Irodaviy harakatlar har doim toʻla ongli harakatlar boʻlgani uchun bosh miya poʻstlogʻida yuzaga keladigan optimal qoʻzgʻalish manbalari bilan ham bogʻliq boʻladi. Bu haqda akademik I.P. Pavlov shunday deb yozgan edi: «Mening tasavvurimcha, ong ayni shu chogʻda xuddi shu sharoitning oʻzida maʼlum darajada optimal (har holda oʻrtacha boʻlsa kerak) qoʻzgʻalishga ega boʻlgan bosh miya katta yarim sharlarining ayrim joylaridagi nerv faoliyatidan iborat». Bundan tashqari irodaviy harakatlar ongli harakatlar sifatida ikkinchi signallar tizimining faoliyati bilan bogʻliqdir.

Maʼlumki, odam ayrim nojoʻya harakatlardan oʻzini soʻzlari orqali (yaʼni oʻziga-oʻzi pand-nasihatlarni qilish yoki tarbiya berish orqali) ushlab qoladi. Shuning uchun irodaviy, ixtiyoriy harakatlarni amalga oshirishda ikkinchi signallar tizimining roli juda kattadir. Ana shu sababdan boʻlsa kerak akademik I.P. Pavlov ikkinchi signallar tizimiga baho berib, bu signallar tizimi insonlar xulq-atvori va ixtiyoriy harakatlarning yuksak boshqaruvchisidir», – degan edi. Shuni ham aytish kerakki, iroda ikkinchi

signallar tizimi birinchi signallar tizimiga asoslangan holda ishlaydi. Agar ikkinchi signallar tizimi o'z faoliyatida birinchi signallar tizimiga asoslanmasa, odamning aks ettirish jarayoni ma'lum bir tizimli, ma'noli bo'lmaydi. Ikkinchi signallar tizimi birinchi signallar tizimiga asoslanishi bilan birga uning faoliyatini boshqarib, nazorat qilib turadi. Demak, irodaviy, ixtiyoriy harakatlarda ikkinchi signallar tizimi bilan birga birinchi signallar tizimi ham ishtirok etadi.

Irodaviy ixtiyoriy harakatlarni amalga oshirishda nerv tizimining umumiy normal holati ham juda katta ahamiyatga egadir. Masalan, uzoq davom etadigan qattiq kasallikdan so'ng nerv tizimi nihoyatda madorsizlanib, odamning irodasi bo'shashib ketadi. Odam biror ishdan qattiq charchagan paytda ham nerv tizimi zaiflashib, irodasi bo'shashib ketadi. Ana shuning uchun irodaning mustahkamligini ta'minlash maqsadida odam vaqti-vaqti bilan dam olib turishi kerak.

Iroda akt va uning tuzilishi. Ixtiyoriy harakatning dastlabki boshlang'ich nuqtasi harakat maqsadining vujudga kelishi va shu maqsadning o'rta qo'yilishidir va uning tuzilishini quyidagicha izohlash mumkin. Maqsad – kishining shu paytda ma'qul yoki zarur deb topgan ish-harakatini tasavvur etish demakdir. Masalan, inson pedagogika universitetiga kirib o'qishni zarur deb topdi yoki viloyatga ish bilan borib kelish zarurligini tushundi, deylik. Bularning hammasida kishining maqsadi o'z-o'zidan zarur bo'layotganga o'xshaydi, ba'zan esa bu maqsad bir qadar fikr yuritish natijasida yuzaga keladi. Ehtiyoj ko'ngildan o'tgan, mudom kuchaygan shu ehtiyojni qondirishga intilish maqsadi ham anglanila boshlaydi. Bunday anglanilgan ehtiyojlar tilak-havaslar deb ataladi.

Harakat motivlari va motivlar kurashi. Kishi biron maqsadni, ayniqsa, shu maqsadga etish uchun biron yo'l va usulni tanlar ekan, nega boshqa maqsadni emas, xuddi shu maqsadni tanlashi kerak, bu maqsad nima uchun boshqa yo'llar bilan emas, balki mana shu yo'llar bilan hal etishi kerak, degan savolni ko'ngildan o'tkazadi. Maqsadni va unga etish yo'lini tanlash jarayonida unga ma'qul yoki noma'qulligi nuqtayi nazaridan baho beriladi. Maqsadni va unga etishish yo'llarining ma'qulligi yoki noma'qulligini belgilab beradigan hamma narsa ish-harakat motivlari

deb ataladi. Kishi nega boshqa bir maqsadni emas, balki xuddi shu vositalar bilan ish ko'rishni, yoki ish ko'rmoqchi bo'layotganining sababi nima degan savolga javob motiv mazmunini tashkil etadi.

Qarorga kelish. Maqsadga etishish yo'llarini va vositalarini tanlash jarayonida rejalashtirish, motivlar kurashi bilan bog'langan bo'lib, qarorga kelish bilan tugaydi. Qarorga kelish muayyan bir maqsadni va shu maqsadga erishish yo'lida harakat usullaridan birini tanlab olish demakdir. Motivlar kurashida buning ma'nosi shuki, motivlardan biri hal qiluvchi rol o'ynagan bo'ladi. Masalan, kechqurun qayoqqa borish kerak – teatr gami yoki o'rtog'ining yonigami, degan motivlar kurashi natijasida kishi bormoqchi bo'lgan joyi haqida qarorga keladi.

Qarorni ijro etish. Qaror unga muvofiq keladigan choralar ko'rish va harakat qilish uchun qabul qilinadi. Qarordan harakatga o'tishni ijro qilish (yoki bajarish) deyiladi. Irodaviy jarayonda eng muhim narsa qabul qilingan qarorni ijro etishdir. Irodaviy harakatlar ikki xil bo'ladi: jismoniy va aqliy harakatlar. Jismoniy harakatlarga har xil mehnat operatsiyalari, o'yin, sport mashg'ulotlari va boshqalar kiradi. Aqliy harakatlarga esa masala echish, yozma ishlar, dars tayyorlash, ilmiy tadqiqot ishlarini olib borish va shu kabilar kiradi. Ko'p vaqt takrorlanib, o'zlashib ketgan ko'nikma va odat bo'lib ketgan harakatlar ham murakkab irodaviy harakatlardandir.

Irodaviy zo'r berish, qabul qilingan qaror to'g'ridan to'g'ri, avtomatik ravishda amalga oshirilavermaydi. Qabul qilingan qarorni amalga oshirish uchun ongli ravishda irodaviy zo'r berish ham kerak. Irodaviy zo'r berish ongning avvalo nerv-muskul apparatining zo'riqishida ifodalanadi va organizmning tashqi ko'rinishlarida namoyon bo'ladi. Irodaviy zo'r berishning ana shu ifodali tomoni odamning iroda holatini tasvirlovchi badiiy asarlarda gavdalanitirilganini ko'p uchratish mumkin.

10.4. Umumiy va maxsus qobiliyatlar

Qobiliyat shaxs faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish sharti hisoblab, zarur bilim, ko'nikma va malakalarni egallashning o'sishida yuzaga chiqadigan farqlarda namoyon bo'ladigan individual-psixologik xususiyatdir. *Qobiliyat individual-psixologik xususiyat bo'lib, bir*

odamning boshqa bir odamdan farq qiladigan belgilari sifatida ta'riflanadi. Qobiliyat umumiy va maxsus turga bo'linadi. Shaxsning umumiy qobiliyati yoki umumiy fazilati muayyan psixologik ko'rinishlarga ega bo'lib, ularni tadqiq qilishga psixologlar allaqachon kirishgan. Shaxsning aniq faoliyat sharoitida qobiliyat sifatida namoyon bo'ladigan umumiy fazilatlari jumlasiga odamlarning uch tipdan bittasiga mansubligini ko'rsatadigan individual-psixologik fazilat kiradi.

Iste'dod, uning tuzilishi va paydo bo'lishi. Qobiliyat taraqqiyotining yuksak bosqichi iste'dod deb ataladi. Psixologik adabiyotlarda unga turlicha ta'rif berilishiga qaramay, uning asosiy belgilar ta'kidlab o'tiladi. Chunonchi, shaxsga qandaydir murakkab mehnat faoliyatini muvaffaqiyatli, mustaqil va original tarzda bajarish imkonini beradigan qobiliyatlar majmuasi *iste'dod* deyiladi. Muxandis xodimlari faoliyatida qobiliyat asosiy o'rinni egallaydi. Chunki har bir xodimning mehnatga loyiq yoki loyiq emasligi ham uning qobiliyatini aniqlashdan boshlanadi.

Qobiliyat - shaxsga ma'lum faoliyatni muvaffaqiyatli bajarish, bilimlarni tez va osonlik bilan o'zlashtirishga yordam beruvchi individual psixologik xususiyat.

Qobiliyat - shaxsning muayyan faoliyat turini muvaffaqiyatli bajarishga bo'lgan layoqat darajasini ifodalaydigan, turmush jarayonida hosil qilingan individual xususiyatlar yig'indisi.

Zehn muayyan bir faoliyatga (maxsus qobiliyatlar) yoki hamma narsaga nisbatan ortiqcha qiziquvchanlikda (umumiy qobiliyat) moyillikda va intilishda ko'rindi. Zehn qobiliyatlarning psixofiziologik asosini ifodalab asosan asab tizimi xossalariga ega bo'ladi.

Psixologiya fanida qobiliyatlar quyidagicha tavsiflanadi:

Tabiiy qobiliyatlar odamlar va hayvonlar uchun xos bo'lib, idrok qilish xotirada saqlash, oddiy muloqotga kirisha olish shular jumlasidandir

Maxsus insoniy qobiliyatlar ijtimoiy-tarixiy tabiatga ega bo'lib, ijtimoiy hayot va taraqqiyotni ta'minlaydi. Maxsus insoniy qobiliyatlar o'z navbatida umumiy va xususiy qobiliyatlarga bo'linadi.

Umumiy qobiliyatlar insonning turli faoliyatlari muvaffaqiyatini ta'minlovchi aqliy qobiliyatlar xotira va nutqning rivojlanganligi, qo'l harakatlarini aniqligi va boshqa xususiyatlardan iborat.

Ilmiy qobiliyat abstrakt, evristik fikrlashning yuksak rivojlangan bo‘lishini, og‘zaki mantiqiy xotirani, qat’iyat va sabr-toqatni talab qiladi.

Badiiy qobiliyat sensor obrazli fikrlashning alohida rivojlangan bo‘limini, o‘tkir emotsional ta’sirchanlik va reaktivlikni talab qiladi. Bu qobiliyatga tasvirlash, musiqaviy, artistik va adabiy qobiliyatlar kiradi.

Amaliy qobiliyat praktik aqlning yuksak darajada rivojlanganligini, fahm-farosatning kuchliligi, iroda va etuk kirishuvchanlikni o‘z ichiga oladi.

Matematik qobiliyat matematik materiallarni umumlashtirish, mulohaza yuritish jarayonini qisqartirish, matematik ish amallarini kamaytirish, masalani idrok qilish bilan natijasi o‘rtasida aloqa o‘rnatish, to‘g‘ri va teskari fikr yuritishdagi engillik, unumlilik, masala echishda fikr yuritishni ephilligi kabilar.

Adabiy qobiliyat nafosat hislarining yuksak taraqqiyoti darajasi xotirada yorqin ko‘rgazmali obrazlarning jonligini, «til zehni», behisob xayolan ruhiyatga qiziquvchanlik, intiluvchanlik va boshqalar.

Nazariy va amaliy qobiliyatlar ham inson qobiliyatlaridan bo‘lib, nazariy qobiliyatlar mavhum, mantiqiy harakatlarga moyillikda namoyon bo‘ladi.

O‘quv qobiliyatlari bilim, ko‘nikma va malakalarni o‘zlashtirish, shaxs – shakllanishi, pedagogik ta’sirlar samaradorligini ortishida ijobiy rol o‘ynaydi.

Ijodiy qobiliyatlar moddiy va ma’naviy madaniyat asarlarini yaratish, yangi g‘oya, kashfiyot va yangiliklar echishda namoyon bo‘ladi.

Rus olimi I.P.Pavlov o‘z ta’limotida «badiiy», «fikrlovchi», «o‘rta» tiplarga ajratilgan shaxslarning ana shu uchta tipdan bittasiga taalluqli ekanligini tavsiflab beradi. Muallif ushbu tipologiyani yaratishda oliy nerv faoliyatining birinchi va ikkinchi signal tizimidan iboratligi to‘g‘risidagi ta’limotga asoslanadi. Birinchi signallar tizimi obrazlar, emotsiyalardan va ikkinchi signallar tizimi esa obrazlar haqida so‘zlar orqali signal berishdan iboratdir. Ikkinchi signal tizimi I.P.Pavlov tomonidan «signallarning signali» deb nomlangan edi.

I.P.Pavlov tomonidan ishlab chiqilgan tipologiyani quyidagicha tushuntirish mumkin:

1) shaxs faoliyatida birinchi signallar tizimining signallari nisbatan ustunlik qilsa, bu inson «*badiiy*» tipga taaluqlidir;

2) mabodo «signallarning signali» nisbatan ustuvor bo'lsa, bu shaxs «*fikrlovchi*» tipga mansubdir;

3) agarda har ikkala signallar aralashib ketgan bo'lsa (birortasining ustunligi sezilmasa) bu inson «*aralash*» tipga mansub odamdir;

I.P.Pavlov tipologiyasining o'ziga xos tomonlari quyidagilarda namoyon bo'ladi:

«*Badiiy tip*» uchun bevosita u taassurotlar jonli tasavvur, yorqin idrok, his-tuyg'ular (emotsiyalar) natijasida vujudga keladigan obrazlarning yorqinligi xosdir.

«*Fikrlovchi tip*» uchun mavhumlarning, mantiqiy tizimlarning, nazariy mulohazalarning, metodologik muammolarning ustunligi muvofiqdir.

Layoqat - qobiliyat taraqqiyotining dastlabki tabiiy sharti sifatida namoyon bo'ladigan miya tuzilishining sezgi a'zolariga va funksional xususiyatlariga aytiladi.

Talant yunoncha qimmatbaho, noyob narsa, irsiy tabiiy xislat degan ma'noni anglatib, muayyan faoliyatning muvaffaqiyatli va ijodiy ravishda bajarilishini ta'minlaydigan qobiliyat hamda iste'dodlar majmuasidan iborat individual xususiyatdir.

Qobiliyatlarning rivojlanishi va shakllanishi quyidagilarga bog'liq:

Birinchidan, ma'lum bir faoliyatga moyillik yoki intilish borligiga va faoliyat natijalarining sharoitga qarab tegishli tabiiy zehn, nishonalarni aniqlash yo'li bilan,

Ikkinchidan mutaxassis (musiqachi, artist, rassom va hokazo) rahbarligida tizimli faoliyatga jalb etish orqali shaxsning tabiiy xususiyatlarini chiniqtirish va rivojlantirish yo'li, bilan

Uchinchidan, umumlashgan aqliy operatsiyalarni shakllantirish yo'li bilan borishi kerakki, bu operatsiyalar umumiy va maxsus axborotni engil va samarali o'zlashtirishni, tanlagan faoliyat bo'yicha ko'nikma va malakalarni hosil qilishni ta'minlasin.

Toʻrtinchidan, oʻquvchining maxsus qobiliyatini kamol toptirishni jadallashtirishni taʼminlovchi shaxsni har tomonlama rivojlantirish yoʻli bilan.

Beshinchidan, shaxsning faollik alomatlarini tarbiyalash yoʻli bilan borish kerakki, bu alomatlari dastavval mehnatsevarlik, mustaqillik, tashabbuskorlik, puxtalik, qatʼiyatlik, sinchkovlik va tanqidiylikdan iborat.

V.A.Kruteskiy matematik qobiliyat tuzilishiga quyidagilarni kiritadi:

1) qobiliyatda bolalarning matematik materialni qabul qilish borasidagi qobiliyatiga matematik obʼektlar, munosabat va amallarni shakl holiga keltirib idrok qilish matematik materialga oʻziga xos «yigʻma» analitik-sintetik ishlov berish qobiliyati qayd qilish lozim.

2) qobiliyatli oʻquvchilarning fikrlashi quyidagilar bilan:

a) miqdoriy va fazoviy munosabatlar, sonlar va belgilar simvolikasi sohasida mantiqiy fikrlash qobiliyati;

b) matematik materialni tez va keng umumlashtira olish;

v) matematik mulohazalar jarayonida qisqacha aqliy xulosalar yordamida fikrlashga moyillik;

g) fikrlash jarayonlarining nihoyatda moslashuvchan va harakatchanligi;

d) echishda ravshanlik, soddalik, ratsionallik va ixchamlikka intilish

3) matematik axborotni xotirada saqlash va hokazo.

Matematik qobiliyatning borligini taxmin qilishga asos boʻladigan tashqi alomatlarni belgilash mumkin. ular quyidagilardir:

1. oʻquvchining matematikaga oid ochiq-oydin qiziqishini namoyish qilishi, hech kim majbur qilmasdan, oʻzining boʻsh vaqtini sarflab, matematika bilan bajonidil shugʻullanishga moyillik;

2. muayyan matematik koʻnikma va malakalarni odatdagidan kichikroq yoshda oʻzlashtirish qobiliyati;

3. matematikani oʻzlashtirish sohasida tez siljib borish;

4. matematik taraqqiyot va yutuqlarning yuqori darajasi.

Psixolog M.G.Davletshin texnikaviy qobiliyat ustida tadqiqot ishlari olib borgan etakchi mutaxassis hisoblanadi. Muallif texnikaviy qobiliyat deganda shaxsning individual psixik xususiyatlaridan tuzilgan shunday oʻziga xos birikmalarni tushunadiki, u shaxsning texnikaviy faoliyatga

yaroqlilik darajasini va u bilan muvaffaqiyatli ravishda shugʻullana olishini aniqlaydi.

M.G.Davletshin ham anʼanaviy yoʻldan borib, texnikaviy qobiliyatlarni ikkita oʻsha nomdagi tipga ajratadi hamda etakchi tayanch xususiyatlarini oʻzgarishsiz qoldiradi. Lekin boshqalardan farqli oʻlaroq, bunda etakchi xususiyatlar rivojlangan texnikaviy fikrlash va fazoviy tasavvurdan iboratdir. Uning talqinicha, texnikaviy isteʼdodli shaxs boʻlish uchun unda

a) amaliy jihatdan fahmli;

b) texnik moslamalarni tahlil qila olish qobiliyati;

v) narsalarni montaj qilib qismlardan butun hosil qila olish qobiliyati boʻlishi shart.

M.G.Davletshin texnikaviy isteʼdod koʻrsatkichlarini anʼanaviy baholashni tan olgan holda (koʻz bilan chamalash, fazoviy tasavvur, texnikaviy tahlil, konstruksiyalash qobiliyati) oʻzining original yondashuvini ishlab chiqqan. Texnikaviy qobiliyat darajasini tashxis qilish uchun tekshirishlarda ishlab chiqilgan eksperimental masalalarning toʻqqizta seriyasidan foydalanadi.

B.R.Qodirovning fikricha: “Maʼlum bir faoliyatga qiziqmay turib qobiliyat haqida gapirib boʻlmaydi. Va oʻz navbatida har qanday qobiliyatli bola hali isteʼdodli degani emas. Koʻp qirrali va rivojlangan qobiliyatlar isteʼdodli bola shaxsining moddiy asosini tashkil etadi, xolos. Aksincha, isteʼdodli bola qobiliyatsiz boʻlishi mumkin emas. Bu fikrlardan koʻrinib turibdiki, isteʼdodli bola sof fikrli, har xil qobiliyatga va umuman aqliy rivojlanishga tayyor turgan hozirjavob, nodir shaxsiy xususiyatlarga toʻla boladir.

10.5. Intellekt va intellectual salohiyat .

Intellekt bu inson va hayvonlarni yangi muhitga moslashishi hisoblanadi. V.Shterni, J.Piaje, D.Veksler va boshqa avtorlar ham ntellektni insonlarni yangi hayotiy sharoitlarga moslashashtiruvchi umumiy qobiliyat sifatida qarashgan. Ular oʻz tadqiqotlarida amerikalik minglab maktab oʻquvchilarini logityud metodi orqali tadqiq etishgan. Tadqiqot jarayonida , dastlab ularni IQ (intellekt koefitsenti) aniqlab

olindi. O'quvchilarni IQ koeffitsentiga qarab guruhlariga ajratildilar va 30, 40, 50, 60 yil oralig'ida kuzatishgan. Yillar davomida intellekt koeffitsenti yuqori bo'lgan sinaluvchilar hayotda, faoliyatda yuqori ko'rsatkichlarni ko'rsatishgan. IQ koeffitsenti pastroq bo'lgan sinaluvchilar ulardan farqli o'laroq 30 marta kam yutuqlarga erishishgan.

Evolyusiya nuqtai nazaridan intellekt va kreativlikning o'zaro bog'liqligini tahlil qilib ko'raylik.

Intellektni go'yo qolipga solingan, buyuk kashfiyotlarni yaratmaydigan moslashuvchi qobiliyat sifatida ko'ramiz. Intellektga faqat qaytarish xosdir. Psixologlarning fikricha bu g'oya noto'ridir. Sababi evolyusion rivojlanish nazariyasida insoniyatning antropogenez rivojlanishning asosiy omilini intellektning rivojlanishidadir deb aytib o'tilgan. Olovni o'zlashtirish va qurollar yasash bunga misol bo'la oladi.

Intellektni kreativlikdan yiroq qilish, shaxsdagi yaratuvchanlik, originallik kabi sifatlarni kreativlikka moslab qo'yimoqda. Kim birinchi bo'lib buyuk kashfiyotni, o'q-yoylarni yaratgan, kim olovni o'zlashtirish mumkinligini o'ylab topgan? Intellektni? yoki Kreativlikmi? Agar kreativlik bo'lsa, unda intellekt qaerga ketdi. Demak, bunday mulohazalar intellektni insoniyatning texnik va ilmiy muvaffaqiyatlarini yaratishdagi o'mini pasaytirmoqda.

Ma'lumki, ba'zi insonlar aniq fanlar yuzasidan ba'zi insonlar gumanitar fanlar yuzasidan qobiliyatga ega bo'lishadi. Yana yuqori darajadagi talantga ega bo'lgan rassomning oddiy matematik misollar oldida esankirab qolishini va ajoyib matematikni ozroq badiiy qobiliyatga ega bo'lishini kuzatganmiz. Bunday insonlarni aqilli deb aytishimiz mumkinmi.

Spirmenning fikricha, insonlarda umumiy intellekt mavjud. Uning fikricha insonlarni bir-biridan ajratib turuvchi o'ziga xos qobiliyatlari bor. Spirmen faktorli analiz, statistik protsedurani ishlab chiqdi. U bog'liq elementlarning muvaqqat bog'lanishlarini tushuntirib bergan. Spirmenning fikricha malakaning umumiy yig'indisi, bizning aqliy hulq-atvorimizga bog'liqdir deb tushuntirgan. SHu kungacha Spirmenning umumiy intellekt nazariyasi, ya'ni intellektni bir taraflama baholash nazariyasi ko'plab noroziliklarga sabab bo'lgan. Spirmendan farqli o'laroq Terstoun aqliy

qobiliyatlarning 56 xil testlar, 7 ta klaster orqali baholashni joriy etdi. Terstoun insonlarni yagona shkala orqali baholamadi. U agar shaxs 7ta klasterdagi barcha masalani muvaffaqiyatli echsa, u qolgan barcha sohalarda ham xuddi shunday mavaffaqiyatga erishadi deb bilgan. Ular aqliy qobiliyatni jismoniy qobiliyat bilan taqqoslashgan. Uning fikricha, shtanga ko'tarish bo'yicha jahon chempioni yaxshigina figuristik sport turi bilash ham shug'ullanishi mumkin. Chunki undagi jismoniy tayyorgarlik shunga imkon beradi.

Satosi Kanadzava (2004 y.) umumiy intellektni intellektning bir turi sifatida ko'radi. Umumiy intellekt bizga kundalik hayotda mavjud muammoalarni hal qilishda yordam beradi.

1980 yillarga kelib Spiremennig yagona intellekt nazariyasini va Terstounning akedemik qobiliyatlar nazariyalarini taqqoslash jarayoni kuzatilgan. Ularning fikricha, shaxs biror kognitiv sohada muvaffaqiyatga erishayotgan bo'lsa, demak u boshqa sohalarda ham xuddi shunday zafarlarga erishadi. Hayotga moslashishning asosiy omili shaxsdagi umumiy intellekt emas, balki vaqt o'tib, qobiliyatlar bir-biriga ta'sir eta boshlao'ldir. X.Gardner intellektni bir necha qobiliyatlar yig'indisi deb qaragan. U o'z tadqiqotlarini past qobiliyatli odamlarda o'tkazgan. Miyaning shikastlanishi bir qobiliyatni so'ndirishi mumkin lekin qolgan qobiliyatlarni qoldirishi mumkin deb hisoblagan.

Gardner o'z tadqiqotini bosh miyasi ba'zi qismlari fiziologik jihatdan shikasitlangan sinaluvchilarda o'tkazgan. Ular ko'pincha intellekt testlaridan quyi ballarni egallashgan. Bu sindrom vakillarining ba'zilarida nutq rivojlanmagan. Lekin qo'shib ayirishni xuddi elektron hisoblagichday tezda hisoblay olish qobiliyatiga ega bo'lishgan. Ba'zilari, biror tarixiy kun bilan bog'liq sanalarni yoddan bilishgan. Bunday sindrom egalari hattoki baddiy ijodda ham muvaffaqiyatlarga erisha olishgan. Yuqoridagi faktlardan foydalanib, Gardner shaxsda intellekt emas, balki bir necha xil ong mavjud degan fikrga kelgan. Umuman olganda shaxsda 8 xil ko'rinishdagi qobiliyat borligini aytib o'tadi. Agar shaxs biror sohada muvaffaqiyatga erishsa, demak u qolgan sohalarda ham yaxshi natijalarga erishadi deb aytib bo'tgan.

R.Shtenbegr, R.Vagner Gardnerning g'oyasiga qo'shilishgan Lekin shaxsda aqlni 3 xil faktori mavjudligini taxlil qilishgan:

Masalani echishda akademik malakaning mavjudligi. Bunday malakalarni aqliy testlardagi yagona to'g'ri javobni belgilash bilan baholanadi

Amaliy intellekt kundalik hayotda atrof muhitga moslashish uchun muammolarning ko'plab echimidan qulayini tanlashga yordam beradi.

Ijodiy aql. Bun tip vakillari notanish vaziyatlarda o'zining reaksiyasini ko'rsatishi bilan ajralib turadi.

Mustaqil fikrlashning yuqori shakli bo'lmish ijodiylik muammosi chet el psixologiyasida juda chuqur o'rganilgan, bu asosan qobiliyatning kreativligi tarzida talqin qilingan. Biz bu ta'rifdan "ijodiy" deb foydalanmasligimizga sabab ("create" - inglizcha "ijod qilish" demakdir), ijodiylik - bu intellektual faollikning yuksak bosqichi, degan tasavvur paydo bo'lmasligi uchun "kreativlik" atamasidan foydalandik. Psixologiyada kreativlik muammosi 1950-yillardan boshlab izchil ravishda o'rganilmoqda. Lekin biz o'z tadqiqotimizda "kreativlik" atamasini o'zbek tilida shartli ravishda "aqliy ijodiylik" deb atadik va uni mustaqil fikrlashning psixologik asosi sifatida o'rganishni lozim topdik. Shunday qilib, bundan buyon aqliy ijodiylik haqida mulohaza yuritilganda fikrlashning nostandartligi, uning mustaqilligi va "kreativligi" nazarda tutiladi.

Kreativlikning ajratilishiga aqlning an'anaviy testlari va muammoni echishning muvaffaqiyati o'rtasida bog'lanish yo'qligi haqidagi ma'lumot turtki bo'lgan. Bu sifat mohiyatan aql orqali berilgan ma'lumotlarni, qo'yilgan vazifalarni hal qilishda tezkor usul va har xil yo'sindan foydalanish qobiliyatiga bog'liqligini ifodalaydi.

1962 yilda J.W.Getzels va P.W.Jackson [10] aqliy ijodiylikning ko'rsatkichlari orasida bog'liqlik yo'q, degan ma'lumotni matbuotda e'lon qilishgan. Ular ijodiylikni o'lchash uchun o'zlarining (Sr) koeffitsentini kiritishgan, xolos. Aqliy iste'dod esa bolaning guvohnomasidagi yoshiga nisbati qo'lga kiritgan muvaffaqiyatlarining miqdori bilan o'lchanib, *IQ* koeffitsenti bilan belgilanadi. *IQ* va *Cr* koeffitsentlarini ajratish qobiliyat bilan mantiqni aqliy ijodiylikka qarama-qarshi qo'yishga omil bo'lgan.

Xuddi shu bois ham XX asrning 60-yillariga kelib, ijodiylikning 60 dan ortiq taʼrifi ishlab chiqildi. Ijodiylik taʼriflarini tahlil qilish orqali ularni 6 turga ajratish mumkin: *geshtaltik* taʼrif (ijodiy jarayonni mavjud geshtaltlarni buzib, yaxshiroqʻini tuzish sifatida taʼriflanadi), *innovatsion (yangi)* taʼrif (soʻnggi natijaning yangiligi boʻyicha ijodiylikni baholashga yoʻnaltirilgan), *estetik yoki ekspressiv* (ijod qiluvchining oʻzini-oʻzi ifodalashga ahamiyat beruvchi), *psixocanalitik* (ijodiylikni “U”, “Men” va “Ideal - Men” oʻrtasidagi oʻzaro munosabat deb taʼriflovchi); *muammoli* (ijodiylikni masalalar echish jarayoni deb aniqlaydigan. Bunga *J.P. Guilford*ning “Ijodiylik - divergent qobiliyat jarayonidir”, degan taʼrifini ham mujassamlashtirish mumkin), oltinchi tipga yuqorida taʼriflangan tiplarning birortasiga ham kirmaydigan har xil taʼriflarni kiritish mumkin (masalan, “umuminsoniy” bilimlar zaxirasini toʻldirish)

Hozirgi davrda toʻplangan ijodiylik atamasiga taalluqli taʼriflar mazmuni, mohiyati va tuzilmasini baholash qiyin. Tadqiqotchilarning taʼkidlashicha, “ijodiylikning nimaligini tushunishning oʻzi ijodiy harakatni talab qiladi. Soʻnggi yillardagi tadqiqotlar mualliflaridan biri ijodiylikni qandaydir ahamiyatli va yangi narsaga erishish deb, yaʼni “boshqacha aytganda, bu insonlarning dunyoni oʻzgartirish uchun qilgan harakatlari” sifatida taʼriflaydilar

Ijodiylikning XX asr 60-yillardagi koʻzga koʻringan tadqiqotchilaridan biri M.Wallachning taʼkidlashicha, intellektual testlar ijodiy yutuqlar bilan yuqori koʻrsatkichlarda oʻzaro bogʻlanmagan. U 11-12 yoshli oʻquvchilar oʻrtasidagi intellekt va ijodiylik turlicha rivojlanganligi sababli ularni 4 xil guruhga ajratib koʻrsatadi:

intellekt va ijodiylikning yuqori darajasiga erishgan oʻquvchilar oʻzlarini toʻgʻri baholaydilar, ularda oʻzini-oʻzi nazorat qilish yuqori, ular barcha yangi narsalarga qiziqishadi va baholashda mustaqillikka egadirlar;

intellektual darajasi yuqori va ijodiylik darajasi past oʻquvchilar maktabda muvaffaqiyatga intiladilar, lekin birovdan oʻz sirlarini yashiradilar, oʻzlarini pasaytirib baholaydilar;

intellektual darajasi past va ijodiylik koʻrsatkichi yuqori oʻquvchilar xavotirli, eʼtiborsiz, quyi ijtimoiy moslashuv bilan boshqalardan ajralib turadilar;

intellektual darajasi va ijodiylik ko'rsatkichi quyi o'quvchilar vaziyatga oson moslashadilar, ijtimoiy intellektual darajasi yuqori, lekin sust sub'ektlar o'zlarini to'g'ri baholaydilar.

Shunday qilib, ijodiylik jarayoni bilan intellekt darajasi o'rtasidagi munosabat o'quvchilarning shaxsiy xislatlariga va ularning moslashuv usullariga ta'sir qiladi.

Stenberg va Gardnerlarning fikricha bir necha qobiliyat shaxsni omadli bo'lishiga olib kelishi mumkin.

Ijodiylik mezonlaridan biri - bu nostandartlikdir. E.P.Torrance ta'kidlaganidek, noyob va original javoblar mohiyatan har doim ham mos tushavermaydi. Ko'pincha tushunchalarning mazmunini asoslanmagan ravishda aralashtirish holati ro'y beradi: ijodiy qobiliyat esa nostandartlik bilan bir xil deb qaraladi, nostandartlik originallik bilan, originallik esa sinaluvchilar guruhidagi noyob javoblar bilan ayniy deb talqin etiladi. Nostandartlik originallik (o'ziga xoslikka nisbatan kengroq tushunchadir.

Ikkinchi mezon - anglanganlikdir. Bu asnoda so'z borganda sinaluvchi tomonidan muammo echimining anglanganligi nazarda tutiladi.

Intellektual testlar shaxsdan konvergent tafakkurni talab qiladi. Kreativ testlar esa divergent tafakkurni talab etadi.

Kreativlik- bu birvaqtning o'zida yangi va qadrli g'oyalarni yaratuvchi ijodkorlik qobiliyatidir.

Sternberg va uning kasbdoshlari kreativlikning 5 komponentini ishlab chiqishgan.

1. Shaxsdagi bilimning ko'pqirraligi. Qo'lga qiritgan bilimlarimiz g'oyalalarimizning ko'p bo'lishining asosi hisoblandi. Dunyoviy bilimlarimiz qanchalik ko'p bo'lsa, psixikamizdagi bloklar ham shunchalik ko'p bo'ladi. Hayotda muammolarni hal qilishda bilimlarimiz qanchalik ko'p bo'lsa, uni hal qilish shunchalik oson bo'ladi.

2. Tasavvuriy tafakkur narsa va hodisalarini yangidan ko'rishga, ularni qayta yaratishga va bog'lashga imkon beradi. Muammoning asosiy elementini tasavvur qilib uni o'zlashtiramiz va uni yangi bosqichga olib o'tamiz.

3. Tavakkalchilik- yangi ta'surotlarni qidirish. Buni ikki ma'noda ko'rish mumkin. Ya'ni birinchisi **tavakkal** va muammoni engib o'tishdagi

qat'iylikda deb ko'rish mumkin. bunday xususiyatga ega bo'lgan shaxslar orqaga qaytishdan ko'ra, yangi tajribaga ega bo'lishni avzal deb bilishadi.

4. Ichki motivatsiya majburlikdan ko'ra shaxsda murakkab masalani echishda qiziqiqish va qoniqish hissini yuzaga keltiradi. Ijodkor shaxs masalaning muddatini, uning keltiruvchi daromadini va talabgorlari haqida o'ylamaydi. Butin e'tibori masalani echishdagi qonikish hisi va stimuli qaratadi. Isaak Nyutondan "Siz bunday murakkab masalalarni qanday qilib hal qilagansiz" deb so'rashganda, u shunday javob bergan "Men bu muammo haqida tunu kun o'ylab yurganman" deb javob bergan.

5. Ijodiy muhit shaxsdagi ijodiy g'oyalarni qo'llab-quvvatlashga yordam beradi. Hamkasblar bilan ijobiy munosabat va ularni ko'magi shaxsdagi g'oyalarni kamol topishiga turtki bo'ladi. Lekin shuni ta'qidlal o'tish kerakki, ba'zi tadqiqotlarda ijtimoiy muhitning shaxsga salbiy ta'siri holati ham kuzatilgan. Masalan, amerikalik talabalarga insho yozish topshirig'i berilgan. Ular yozgan inshoni uning kursdoshlari tomonidan tekshirilishi oldindan ogohlantirilgan. Boshqa guruhga esa faqatgina insho yozishni aytishagan. Natijalar shuni ko'rsatdiki, ogohlantirilgan guruhning insholari yomon yozilgani ma'lum bo'lgan. Bu holatda biz ijtimoiy muhitning ijodkorlikka salbiy ta'sirini yaqqol ko'rishimiz mumkin.

Nensi Kantor, Djon Kilstrom fanga akademik intellektdan tashqari ijtimoiy intellekt tushunchasini kiritishdi. Ijtimoiy intellekt- bu ma'lum ijtimoiy vaziyatlarni tushunib etish va uni engib o'tish deganidir. S.Epstayn, P.Mayerlar ham bu fikrga qo'shilgan. Nima uchun akademik qobiliyatli shaxslar jamiyatda o'z o'mini topishga, oilaviy baxtga erishishga, biror bir yutuqqa erishishda muvaffaqiyatsizliklarga duch keladi? S.Epstayn, P.Mayerlarnig fikricha, ijtimoiy intellektning muhim bo'lagi- bu emotsional intelektidir. YA'ni, o'z emotsiyasini qabul qilish, ifodalash, tushunish va boshqarish qobiliyatidir. Ongli, emotsional etuk shaxslar o'z- o'zini yaxshi anglagan shaxslar hisoblanishadi. Bunday odamlar engib bo'lmaydigan depressiya, hissiyotlarini boshqara oladigan insonlar hisoblanishadi.

Emotsional intellektni E.Torndayk, Golman va boshqa olimlar ham tadqiq etgan. Dj. Mayer, P.Solovey, D.Krauzo qobiliyat sirasiga kiruvchi

emotsional intellektning 4 komponentini tadqiq etuvchi testlarni ishlab chiqishdi. Bular quyidagilar:

- Emotsiyani qabul qilish (inson yuzidan uni aniqlash)
- Emotsiyani tushunish (ularni o'zgarishini aytib berish)
- Emotsiyani boshqarish (qaysi vaziyatda qaysi bir emotsiyadan foydalanishni bila olish)
- Emotsiyani moslashuvchan va ijodkor tafakkurda qo'llay olish

Agar shaxs yuqori intellekt koefitsentiga ega bo'lsa, ammo bosh miyasining biror joyidan jarohat olsaunig emotsional intellekti pasayib ketar ekan. Nevrolog Antonio Damasio o'z tajribasida miya saratoni mavjud Elliot ismli bemorni mosol qilib keltirgan. U o'z bemoridagi o'smani jarrohlik yo'li bilan olib tashlagan. U bemor sog'aygandan keyin u bilan bo'lgan soatlab suhbatda unig yuzida emotsiyaning hech qanday ko'rinishini payqashmagan. Elliotga turli xil vahshiona va turli tabiiy offtlar orqali insonlarda yuz bergan talofatlar aks etgan rasmlarni ko'rsatishgan. Elliot o'zida hech qanday his yo'qligini bilgan va uni ifodalay olmagan. U endilikda hech nima his eta olmayotganini yaxshi bilgan. Natijada Elliot o'z ishi va oilasini yo'qotdi. Uning qayta turmishi ham o'xshamagan. Elliot jamiyatda o'z o'mini yo'qotib muvaffaqiyatsizlikka erishdi.

Lekin ba'zi olimlarning fikricha, emotsional intellekt – intellektdan yiroq tushuncha. Lekin shuni ham aytib o'tish kerakki, emotsional intellekt bizdagi bor hohish va qiziqishni aktivlashtiradi. Muammoning ma'nosini kamroq o'ylashga majbur qiladi. Bu jarayon kreativlik uchun muhim hisoblanadi.

Intellektning yuqori bo'lishi miya yarim sharlariga bog'liqmi? Bu masalani tadqiq etishganda shu narsa ma'lum bo'ldiki, Bayron, Betxovenlarning miyasining og'irligi normal odamning miyasidan anchagina og'iriligini aniqlashgan. Miyasi og'ir bo'lgan shaxslar yuqori intellektga ega bo'lishadi degan qarashlar ham mavjud bo'lgan. Lekin afsus ba'zi bir olim daxolarning miyasi normal insonlarnikidan ancha pastligini ham aniqlashgan. Aksincha ba'zi bir jinoyatchilarning miyasining og'irligi xuddi Bayroninkiday ekanligi aniqlangan. Baribir keyinchalik MRT asob bilan miyani tahlil qilishda ishtellekt bilan miyani

bogʻliqligi koʻrsatiladi. Intellektning yuqori boʻlishi nafaqat uning ogʻirligiga balki miyanning frontal va parietal manglay boʻlagidagi aktivlik jarayoniga bogʻliqligini aniqlashgan.

Eynshteyn bilan bir kanadalikning miyasi tadqiq etilganda ularning ogʻiriligi oʻrtasida deyarli hech qanday farq yoʻqligini aniqlashgan. Lekin Eynshteyning miyasining kuyi qismi kanadalikning miyasidan 15 foizga yuqoriroqligi namoyon boʻlgan. Aynan miyaning quyi qismi matematik va fazoviy maʼlumotlarga javob beradi. Aksincha Eynshteyning miyasining faollik javob beruvchi qismlari pastroq joylashganinin aniqlashgan. Shuning uchun ham Enshteyn va boshqa fiziklarning gapirish va oʻrganishida sekinlikni koʻrishimiz mumkin boʻlgan.

Intellektni oʻlchash tarixida dastlabki qadamni ingliz olimi Frensis Galton tomonidan amalga oshirilgan. Galtonning fikricha xarakter irsiyat yoʻli bilan avlodddan-avlodga oʻtar ekan. U bunga bogʻliq ravishda aqliy qobiliyatlarni irsiyat yoʻli bilan tushuntirmoqchi boʻlgan. Galtonning tadqiqotlari unchalik yaxshi natijalarni koʻrsatmadi va erkak kishilarning natijali ayollarninkiga qaraganda yuqori chiqanini koʻrishimiz mukin. Galtonning tadqiqotlari oʻz samarasini bermagan boʻlsa ham biz uni aqliy qobiliyatlarni aniqlagan dastlabki tadqiqotchi sifatada tan olamiz. Intellektni teslar yordamida aniqlash yana bir qadamni fransuz olimi Alfred Bine tomonidan amalga oshirilgan.

Unga frantsuz maktablarida yaxshi oʻzlantirmayotgan yoki aksincha juda yaxshi oʻzlashtirib maxsus taʼlim programmasiga ehtiyoj sezgan bolalarni tadqiq etish topshirilgan. Bunning sababi ularning qobiliyatlaridagi farqlar boʻlishi mumkin deb qaralgan. 1904 yil A.Bine oʻz xodimi Tedor Simon bilan birga maktabda oʻzlashtirishda maʼlum muammolarga duch keluvchi oʻquvchilarni aniqlovchi obʻektiv testlarni yaratishgan. Bine va Simon aqliy yosh va xronalogik yosh degan hodisani oʻrgantishni boshlashgan. Uning aqliy yoshi xronologik yoshiga mos kelishi kerak edi. Agar kimda bu mutanosib kemas, uni maxsus taʼlim metodi orqali moslashtirish mumkin deb hisoblagan. Bine va Simon Galtondan farqli oʻlaroq aqliy qobiliyatni muhitga bogʻliq deb bilgan.

Binedan soʻng Stanford universitetining professori Lyuis Terman Bine va Simonning intellekt testlari Stanford universitetining talabalariga mos

kelmayotganini aniqlab, unga ma'lum o'zgartirish kiritdi. Endilikda unga Stenford- Bine testi deb nomladi. Keyinchalik nemis olimi Vilyam SHtern aqliy qobiliyat koeffitsenti hisoblangan o'sha mashhur IQ atamasini fanga kiritdi.

$$IQ = \frac{Aqliy\ yosh}{Xronologik\ yosh} \times 100$$

Demak, dastlab angliyalik olim F.Galton individual- aqliy qobiliyatlarni tadqiq etgan. Lekin unda buni qanday qilib o'lchash kerakligini aniqlay olmagan bo'lsa ham. A.Bine esa uning g'oyasini rivojlantirib, fransuz ta'lim tizimida o'quvchilarning kelajakda o'zlanstirira olishini aytib bera olgan. Xuddi Galton dek L.Terman aqliy qobiliyatlar irsiyatning mevasi deb bilgan. Ctenford- Bine testi bu ko'rinmayotgan qobiliyatni uyg'otishga yordam beradi deb aytib o'tgan.

Intellektning rivojlanishi irsiyatsiyatmi yoki ijtimoiy muhitning roli kuchlimi? F.Galtonning fikricha, intellekting rivojlanishiga irsiyatning rolini yuqori qo'yan. Lekin ijtimoiy muhitning rolini yuqori qo'ysak, unda yaxshi ta'lim-tarbiya olmagan nosog'lom muhitda o'sgan bola qobiliyatsiz bola deb hisoblashga tg'ri keladi.

Haqiqatda ham bir tuxumdan tug'ilgan egizaklarda intellekt koeffitsenti deyarli bir xil natijani ko'rsatgan. Agar bir tuxumdan tug'ilgan egizaklarni boshqa boshqa oilalarda tarbiya qilib ularning intellekt koeffitsenti tekshirilganda, baribir natijani bir xiligini ko'rishimiz mumkin.

Yana bir tadqiqot asrab olingan bolalarda o'tkazilgan. Bir muhitda katta bo'lgan bolalarning intellekt koeffitsenti yoshligida bir xil natijani ko'rsatgan. Lekin ular ulg'aygan sari bu o'xshashlik kamayib borishini kuzatishgan. Aynan aqliy qobiliyatlar yillar o'tib o'z o'xshashligini yo'qotishini tadqiqotlar isbotlab bergan. Bundan tashqari mehribonlik uylardan asrab olingan bolalar o'gay ota-onalariga qaraganda o'zlarining biologik ota-onalariga o'xshashligi kuzatilgan. Irsiyat va ijtimoiy muhitning bir-biriga o'zaro bog'liqdir. Matematik qobiliyatga ega bo'lgan bolani maxsus matematikaga yo'naltirilgan gimnaziyada o'qitib, yillar o'tib uning itellekti tekshirilganda, yuqori natijalarni ko'rsatgan. Buning sababi ham irsiyat ham ijtimoiy omilda ko'ramiz (qobiliyat+ta'lim).

Demak, genlarimiz bizning muhitimizni, muhit esa o‘z navbatida bizning o‘zimizni shakllantirar ekan.

Dj.Mak-Viker Tegerandagi kam ta‘minlangan mehribonlik uyi tarbiyalanuvchilarini tadqiq etdi. Ko‘pchilik 2 yoshli bolalar mustaqil o‘tira olmasligini, 4 yoshli bolalar esa yura olmasligini kuzatgan. Tarbilovchilar bolalarning yig‘lashiga, qaysarliklariga umuman e‘tibor qaratmas edilar. Natijada bunday bolalar “passiv”, tashqi muhit ta‘siriga nisbatan hech qanday ehtiyoji yo‘q qoloq bolalar bo‘lib ulgayishgani aniqlangan. Deprivatsiya sharoiti tug‘ma qobiliyatlarni so‘ndirmoqda edi.

Xant “inson qobiliyatlarini shakllantirishga o‘rgatish” nomli dasturni yaratdi. Dastur davomida Xant tarbiyalovchilarni bolalar bilan tovushli o‘yinlar orqali ishlashga o‘rgatdi. Tadqiqotda 11 ta bola saralab olingan edi. Ular 1 yosh 11 oylik davriga kelib 50 tagacha so‘zni talaffuz qila boshlashgani aniqlandi. Natijada o‘sha saralab olingan bolalar juda rivojlangan bolalar bo‘lib ulg‘ayishdi.

Xulosa qilib shuni aytishimiz mumkinki, aqliy qobiliyatlarning shakllanishida ham irsiyatning ham atrof muhitning roli muhim. Insonning dastlabki rivojlanish bosqichida irsiy omillar etakchiroq bo‘lib ko‘rinadi. Lekin yillar davomida ayniqsa aqliy qobiliyatlarning rivolanishiga atrof- muhit o‘z ta‘sirini ko‘rsatib boradi. Uning keyingi rivojlanishi yoki so‘nib borilishi atrof-muhitga bog‘liq bo‘lib qoladi.

Aqliy qobiliyatning jinsiy farqlari mavjud bo‘lib, ayollarning xotirasi erkaklarnikiga qaraganda kuchli ekanligini ko‘rishimiz mumkin. Erkaklarda esa matematik va fazofiy qobiliyatlar yaxshi rivojlanganligi aniqlangan.

Xulosa o‘rinda shuni aytish mumkinki, biz intellekt so‘zini talaffuz qilishimiz bilan uni testlar orqali o‘lchashni ko‘z oldimizga keltiramiz. Lekin mana shu teslar qanchalik haqiqatga yaqin. Biz ularga qay darajada ishonishimiz mukin. Bu ko‘rinishdagi testlarning savollari barcha qatlam vakillarining turmush sharitini hisobga olmaganligini kuzatishimiz mumkin. Hattoki, Alfred Bine ham o‘zi kashf etkan intellekt testlarini tahlili ustida ishlash kerakligini aytib o‘tgan. Sababi, bu testlarning natijasi haqiqatdan uzoq bo‘lishini aniqlagan. Bundan tashqari bunday testlar intellektning faqat bir tomonini tadqiq etishga qaratilgan. Emotsional va

amaliy intellekti yuqori rivojlangan shaxslarning natijalari bu testlarda yaxshi natija ko'rsatmayotganligi kuzatishgan. Baribir, hozirgi kunda IQ koeffitsenti o'z ahamiyatini zararcha ham yo'qotmagan.

11-MAVZU. KASBIY FAOLIYAT SIFATI VA BILISH FAOLIYATI

REJA:

11.1. Shaxsining kasbiy faoliyatiga diqqatning o'rni.

11.2. Kasbiy faoliyat va xissiy bilish jarayonlari.

11.3. Xotira tiplarining kasbiy faoliyat samaradorligidagi o'rni.

11.4. Tafakkur operatsiyalari va kasbiy faoliyati sifatining o'zaro bog'liqligi

Tayanch tushinchalar: *diqqat, xissiy bilish jarayonlari, Xotira tiplari, tafakkur operatsiyalari*

11.1. Shaxsining kasbiy faoliyatiga diqqatning o'rni.

Diqqat kishi faoliyatining barcha turlari, eng avvalo, mehnat va o'quv faoliyati samaradorligining muhim va zarur shartidir. Bilish jarayonlari kechishining eng muhim xususiyati uning tanlanganligi, yo'naltirilganligidan iboratdir. Tevarak-atrofdagi ko'plab ta'sirlar orasidan kishi hamisha nimanidir idrok etadi, nimanidir faraz qiladi, nima haqidadir fikr yuritadi, o'ylaydi. Ongning bu xossasi diqqat kabi xususiyat bilan o'zaro bog'liq. Muxandis xodimlarining kasbiy faoliyatida bilish jarayonlarining ahamiyati beqiyosdir. Biz quyida bilish jarayonlariga va uning muxandisfaoliyatidagi o'rni to'xtalamiz.

Diqqat individning hissiy, aqliy yoki harakatlantiruvchi faolligi darajasining oshirilishini taqozo etadigan tarzda ongning yo'naltirilganligi va bir narsaga qaratilganligidir.

E'tiborni ma'lum ob'ektga qaratish uchun irodaviy kuch-g'ayrat sarflash zarurati yuzaga kelganda, binobarin, qiyinchiliklar paydo bo'lganida, bilishga oid qiziqish susayganida va shuningdek, to'siqlar mavjud bo'lgan kezlarda diqqat aniq-ravshan namoyon bo'ladi.

Hosil bo'lish xususiyati va amal qilish usullariga ko'ra diqqatning uchta asosiy turi mavjud:

- ixtiyorsiz diqqat;
- ixtiyoriy diqqat;
- ixtiyoriy diqqatdan keyingi diqqat

Ixtiyorsiz diqqat kishining niyatlari va maqsadlaridan mustasno tarzda hosil bo'ladi va qo'llab-quvvatlanadi. Ixtiyorsiz diqqatning paydo bo'lishi jismoniy, psixofiziologik va psixik omillar bilan belgilanadi. Individning ehtiyojlariga mos keladigan, uning uchun ahamiyatiga ega bo'lgan qo'zg'atuvchilar ixtiyorsiz diqqatni qo'zg'aydi. Ixtiyorsiz diqqatda bevosita qiziqishning roli benihoya kattadir. Nimaiki qiziqarli, maroqli, hissiyotga boy, zavqli bo'lsa, diqqatning uzoq vaqt mobaynida to'planib turishini taqozo etadi. Ixtiyorsiz diqqat shaxsning umumiy yo'nalganligiga ham bog'liqdir.

Ixtiyoriy diqqat ongli ravishda boshqariladigan va tartibga solinadigan diqqat-e'tibordir. Ixtiyoriy diqqat ixtiyorsiz diqqat zamirida hosil bo'ladi. Ixtiyoriy diqqat, agar kishi o'z oldiga ma'lum bir vazifa qo'ygan va harakat dasturini ongli tarzda ishlab chiqqan bo'lsa, yuz beradi.

Ixtiyoriy diqqatdan keyingi diqqat maqsadga yo'naltirilgan faoliyatda shaxs uchun diqqatning ixtiyoriy to'planganligidagi kabi, faqat uning mazmuni va jarayonining qiziqarli hamda ahamiyatli bo'lishi natijasida qiziqib, kirishib ketish xususiyatida namoyon bo'ladi. Diqqatning jamlanishi, jalb qilinishi ixtiyoriy diqqatdan keyingi diqqatda unumli va sermahsul hisoblanadi. Ixtiyoriy diqqatdan keyingi diqqat sharoitiga o'tish uchun ish jarayonini faollashtirish talab etiladi. Ish jarayonini xotira qonuniyatlarini yaxshi bilgan holda, uning yordamidan foydalanib amalga oshirish talab etiladi. Bular mantiqan tushunish va qiziqish uyg'otish qonuniyatlari hisoblanadi.

Kasbiy diqqat yaxshi shakllangan ixtiyoriy diqqatning anglanganligi va keragicha boshqarish imkoniyatining mavjudligi bilan ajralib turuvchi va nima, qachon, qaerda hamda nimaga diqqatni qaratish kerakligini belgilab beruvchi jarayon hisoblanadi. Kasbiy diqqatning yaxshi rivojlanganligi uning maqsadli va mohirona yo'naltirilganligi bilan

belgilanadi. Diqqatni bir joyga jamlash va uni to'g'ri yo'naltirishda quyidagi omillarni hisobga olish zarur:

- ish jarayoniga xos va mos sharoitni yaratish, ya'ni ish joyini saranjomlash, yorug'likka qulay joylashib olish;

- muayyan vazifani bajarish uchun psixologik tayyorgarlik ko'rish;

- aqliy tayyorgarlik, zarur adabiyotlardan foydalanish, tajriba o'rttirish, aqliy faoliyat yuritish uchun qulay vaqtlarni hisobga olish (tongi soat 5 dan 11 gacha, kunduzgi soat 16 dan kechki 20–24 gacha aqliy faoliyat unumdorligi yuqoriligini kuzatish mumkin).

Muxandis xodimning kasbiy faoliyatida diqqatning asosiy xususiyatlari (taqsimlanishi, tarqoqligi, barqarorligi, tez o'rin almashishi) ham o'zisha xos ahamiyat kasb etishi, ya'ni sodir bo'lgan voqeahodisalarning zarur tomonlarini o'rganish va aniqlik kiritishda, jinoyatchi shaxsning psixik holatini kuzatishda qo'l kelishini anglab etish lozim. Masalan, diqqatning hajmi 7–12 ta ob'ektни to'liq qamraydi, barqarorligi 10–12 daqiqa to'liq saqlanadi, bir soniya ichida diqqatni 3–4 marotaba ko'chirish mumkin.

Diqqatni kuchaytirish usullari:

- javobgarlik hissini sezish, faoliyat samaradorligini belgilovchi ahamiyatli tomonlarni hisobga olish;

- muayyan xatti-harakatlarni amalga oshirishda irodaviy kuchga tayanish;

- ob'ektни «e'tibor bilan kuzat», «yaxshilab qara», «yana bir bor tekshir» kabi diqqatni kuchaytiruvchi buyruqlarni berish;

- salbiy hissiyotlarni kuzatish jarayoniga aralash-tirmaslik;

- kuzatuvchanlik faoliyatini susaytiruvchi omillarni inobatga olmaslik.

Diqqatni jamlash tamoyillari:

- muayyan holatga diqqatni yo'naltirish;

- ahamiyatsiz ma'lumotlarni miyada saqlamaslik;

- keraksiz fikrlarga chalg'imaslik.

Diqqat jarayoni, o'z navbatida, kuzatuvchanlik faoliyati bilan uyg'un shakllanadi. Kuzatish muxandis xodimlarining kasbiy faoliyatida o'ziga xos ahamiyat kasb etadi. U operativ qiziqish uyg'otgan shaxslarning jinoyi

faoliyatini fosh etishda, ularning aloqalarini, shaxsiy xislatlarini o'rganishda, tergov jarayoniga tegishli ma'lumotlarni to'plashda namoyon bo'ladi.

Kuzatish deganda, ma'lum bir maqsadli rejani amalga oshirish uchun narsa va hodisani ongda ataylab idrok etish tushuniladi.

Kasbiy kuzatish esa muxandis xodimlarining operativ xizmat vazifalarini amalga oshirishida muhim voqea va hodisalarni maqsadga muvofiq tarzda idrok etish jarayonidir.

Kasbiy kuzatuvchanlik xodimning shaxsiy xususiyati emas, balki tabiiy xususiyatiga aylanib, faoliyatning barcha turlarida namoyon bo'lishida, kuzatuvchanligininng oliy darajaga chiqqanida namoyon bo'ladi.

Kasbiy kuzatishda ko'zga tushgan barcha narsa idrok etilmaydi, balki eng muhim, zarur, xizmat faoliyati uchun ahamiyatga molik bo'lgan ob'ekt (narsa, predmet)lar idrok etiladi. Bu, odatda, kuzatish asosini tashkil qiladigan maqsadlar, vazifalar, rejalar bilan bog'liq bo'ladi.

Kasbiy kuzatuvchanlik samaradorligi esa albatta psixologik mexanizmlar, qonuniyatlar va omillar bilan belgilanadi. Ya'ni, ular namoyon bo'lish xususiyatlariga ko'ra *ob'ektiv, sharoitga xos va sub'ektiv* guruhlariga bo'linadi. Kasbiy kuzatish jarayonini amalga oshirishda sub'ektiv omillarga muhim vazifa yuklatiladi. Shu nuqtai nazardan kasbiy kuzatuvchanlik faoliyatini shakllantirishda xodimdan kasbiy diqqat, idrok xususiyatlari va operativ xotira jarayonlarini rivojlantirish talab etiladi. Muxandis xodim operativ qiziqish uyg'otgan shaxsga nisbatan kuzatuv ishlarini olib borishda quyidagi psixologik omillarni hisobga olishi kerak.

– zarur bo'lganda maxsus texnik vositalar va eslab qolish orqali kuzatilayotgan ob'ektning xatti-harakatlarini to'liq esda saqlashi, kerak bo'lsa aniq qayd etishi;

– qayd etilgan faktlarni kuzatilayotgan ob'ekt to'g'risida olingan avval ma'lumotlar bilan qiyoslashi va xulosalar chiqarishi.

Muxandis xodimlar kasbiy kuzatuvchanlikni rivojlantirishda quyidagilarni e'tiborga olishi zarur:

- kuzatuvdan oldin o‘rganilayotgan shaxs, narsa yoki hodisa haqida to‘liq tasavvurga ega bo‘lish;
- vazifani aniq maqsad asosida belgilab olish (xayolan bo‘lsa-da) va kuzatuv rejasi hamda tartibini tuzish;
- kuzatilayotgan ob‘ektida nafaqat topilishi kutilgan narsani, balki uning teskarisini ham izlash;
- kuzatish predmetini qismlarga bo‘lib o‘rganish bilan birga, butun jarayonni kuzatishni esdan chiqarmaslik;
- bir martalik kuzatishga ishonmaslik, ob‘ektni turli nuqtai nazar va turli vaziyatlarda tekshirish;
- kuzatish davomida har bir elementga nisbatan «nega?», «nima uchun?» kabi savollar qo‘yish, o‘z fikr va xulosalari asosida taxmin qilish;
- kuzatuv ob‘ektlarini solishtirish, ularni bir-biriga qara- ma-qarshi qo‘yish va ulardagi o‘xshash hamda farq qiluvchi tomon- larni topish;
- kuzatish natijalarini ushbu predmet haqida ma‘lum bo‘lgan ma‘lumotlar bilan qiyoslash;
- kuzatish natijalarini aniq ifodalash va tegishli shaklda qayd etish;
- kuzatishga turli mutaxassislarni jalb etish, kuzatish natijalarini solishtirish va hamkasblari bilan muhokama qilish;

Kasbiy kuzatuvchanlikni rivojlantirishning muhim yo‘nalishi omili tegishli psixologik qonuniyatlarga asoslangan kasbiy kuzatish texnikasini egallash sanaladi.

11.2. Kasbiy faoliyat va xissiy bilish jarayonlari.

Sezgi oddiy psixik jarayon bo‘lib, u moddiy olamdagi narsa va hodisalarning ayrim xususiyatlari aksidan, shuningdek, moddiy qo‘zg‘atuvchilar tegishli retseptorlarga bevosita ta‘sir etganda organizmda hosil bo‘ladigan ichki holatlardan tarkib topadi. Materiya bizning sezgi, irodalarimizga ta‘sir etib, sezgi hosil qiladi. Sezgi a‘zolari axborotni qabul qilib oladi, saralaydi, jamlaydi va miyaga etkazib beradi.

Sezgi a‘zolari tashqi olamning kishi ongiga kirib keladigan yagona yo‘llaridir. Sezgilar mohiyatiga ko‘ra ob‘ektiv olamning sub‘ektiv siy mosi hisoblanadi. Lekin sezgilarning hosil bo‘lishi uchun organizm moddiy

qo'zg'atuvchining tegishli ta'siriga berilishi kifoya qilmaydi, balki organizmning o'zi ham qandaydir ish bajarishi darkor.

Kishining hayoti va faoliyatida sezgilarning roli juda katta. Chunki, ular bizning olam haqidagi va o'zimiz to'g'rimizdagi bilimlarimiz manbai hisoblanadi. Inson tevarak atrofda sodir bo'layotgan voqea-hodisalar haqida hamisha axborot olib turishi kerak.

Shu ma'noda, sezgilar ma'lum bir qo'zg'atuvchining muayyan retseptorga ta'siri natijasida hosil bo'lgani uchun ham sezgilarning tasnifi ularni hosil qiladigan qo'zg'atuvchilarning va ana shu qo'zg'atuvchilarga ta'sir qiladigan retseptorlarning xususiyatlariga asoslanadi.

Sezgilarning Arastu tomonidan alohida ajratib ko'rsatilgan turlari mavjuddir:

- ko'rish;
- eshitish;
- hid bilish;
- badanning tegishli a'zolari orqali sezish;
- ta'm bilish.

Sezgilarning ma'lum bir qo'zg'atuvchining muayyan retseptorga ta'siri natijasida hosil bo'lgani uchun ham sezgilarning tasnifi ularni hosil qiladigan qo'zg'atuvchilarning va ana shu qo'zg'atuvchilarga ta'sir qiladigan retseptorlarning xususiyatlariga asoslanadi.

Aks etish xususiyatiga va retseptorlarning joylashgan o'rniga qarab sezgilar, odatda, uch guruhga ajratiladi:

1. Tashqi muhitdagi narsalar va hodisalarning xususiyatlarini aks ettiradigan hamda tananing yuzasida retseptorlari bo'lgan ekstrotseptiv sezgilar.

2. Tananing ichki a'zolarida va to'qimalarida joylashgan hamda ichki a'zolarining holatini aks ettiradigan retseptorlarga ega bo'lgan interotseptiv sezgilar.

3. Retseptorlari mushaklarda va paylarda o'mashgan proprio- tseptiv sezgilar, ular gavdamizning harakati va holati haqida axborot berib turadi.

Ekstrotseptivlarni ikki guruhga, ya'ni aloqa bog'laydigan kontakt va distant retseptorlarga ajratamiz. Aloqa bog'laydigan retseptorlar ularga ta'sir qiladigan ob'ektlar bilan bevosita aloqa bog'lagan paytda

qo'zg'aydi; badanning tegishli a'zolari orqali sezish, ta'm bilish retseptorlari shular jumlasidandir. Distant retseptorlar uzoqdagi ob'ektdan keladigan qo'zg'atishdan ta'sirlanadi; distant retseptorlarga ko'rish, eshitish, hid bilish retseptorlari kiradi.

Adaptatsiya yoxud moslashuv sezgi organlari sezgirligining qo'zg'atuvchi ta'siri ostida o'zgarishi demakdir.

Bu hodisaning uch xil turini alohida ko'rsatish mumkin:

1. Qo'zg'atuvchining uzoq muddat davomida ta'sir etishi jarayonida sezgining tamomila yo'qolib qolishiga o'xshaydi. Doimiy qo'zg'atuvchilar ta'sir qilgan taqdirda sezgi yo'qolib qolish xususiyatiga ega. Masalan, terining ustiga qo'yilgan engilgina yuk tezdayoq sezilmaydigan bo'lib qoladi. Hid bilish sezgilari atrof- muhitga yoqimsiz hid yoyilganidan keyin ko'p o'tmay batamom yo'qolib qolishi ham oddiy bir hodisadir;

2. Adaptatsiya – kuchli qo'zg'atuvchining ta'siri ostida sezgining zaiflashib qolishi. Masalan: sovuq qo'zg'atuvchi hosil qiladigan sezgining jadalligi qo'lni sovuq suvga solganda susayadi. Biz yarim qorong'u xonadan yorqin yoritilgan joyga chiqqanimizda oldiniga ko'zlarimiz qamashadi va tevarak-atrofdagi biror-bir narsaning farqiga eta olmaydigan bo'lib qolamiz, bir muncha vaqt o'tgandan keyin esa ko'rish analizatorlarining sezuvchanligi keskin susayib, biz odatdagidek ko'ra boshlaymiz;

3. Kuchsiz qo'zg'atuvchining ta'siri ostida sezgirlikning ortishi ham adaptatsiya deb ataladi.

Muxandis faoliyatida ham sezgining o'rni beqiyosdir. Kasbiy sezgirlik his qilish jarayonlarini mashq qildirish orqali rivojlantiriladi. Bu xususiyat faoliyat davomida shakllanib boradi. Masalan, muhandis o'z faoliyati mobaynida mashina tovushidan undagi texnik nosozliklarni aniqlay boshlaydi.

Idrok va uning muxandis xodimlar faoliyatida tutgan o'rni.

Idrok sezgiga nisbatan murakkab va mazmundor psixik jarayon hisoblanganligi sababli barcha ruhiy holatlar, hodisalar, xususiyatlar, xossalar va inson ongining yaxlit mazmuni, egallangan bilimlar, tajribalar,

ko'nikmalar bir davrning o'zida namoyon bo'ladi, aks ettirishda ishtirok etadi.

Narsa yoki hodisalarning sezgi a'zolariga bevosita ta'siri jarayonida kishi ongida uning aks etishi idrok deb ataladi.

Idrok etish jarayonida alohida holdagi sezgilarning tartibga solinishi hamda narsa va voqea-hodisalarning yaxlit obrazlarga birlashuvi yuz beradi.

Qo'zg'atuvchining alohida xususiyatlari aks etadigan sezgilardan farqli o'laroq, idrok narsalarni uning hamma xususiyatlari bilan birgalikda aks ettiradi. Bunda idrok alohida sezgilar yig'indisi tarzida emas, balki hissiy bilishning o'ziga xos xususiyatlari bilan sifat jihatidan yuqori bosqichi sifatida tasavvur qilinadi.

Muxandis xodimlar faoliyatida idrok kasbiy faoliyat uchun muhim ahamiyat kasb etadigan hodisa, holat, ob'ekt- lardan predmetli ravishda kerakli narsalarni ajratib olib, yaxlit holda ongida aks ettirish, oddiy shaxs ko'ra olmaydigan holatlardagi narsalarni tez va oson ilg'ash jarayonidir. Yaxshi rivojlanmagan kasbiy idrok xodimda illyuzion (noto'g'ri) idrok qilish xususiyatini shakllantiradi.

Shu nuqtai nazardan idrok muxandis xodimlarining kasbiy faoliyatida muayyan o'ziga xos xususiyatlarni namoyon etadi. Ya'ni, muxandis xodim aniq ma'lumot olish uchun guvoh, jabrlanuvchi, gumon qilinuvchi yoki ayblanuvchini kuzatayotganda o'rganilayotgan ob'ekt to'g'risida turli ko'rinishlarda olingan tasavvur va tushunchalarni yaxlit holatda idrok qiladi. Muxandis xodimlar voqelikni to'g'ri idrok etishlari uchun uning printsiplariga rioya qilishlari zarur.

Idrok qilish tamoyillari quyidagilar:

- bilish zarur bo'lgan holat yuzasidan miyada aniq aqliy zanjir tuzish;
- sezgi a'zolarining imkoniyatlaridan to'liq foydalanish;
- o'rganilayotgan ob'ektga nisbatan qiziqish uyg'otish;

Idrok qilish printsiplari asosida xodim turli nuqtai nazarlarni, masofadan, vaziyatdan, holatning yoritilish darajasi, sharoitdan kelib chiqib, ob'ektdan olgan taassurotlarni tahlil qiladi.

11.3. Xotira tiplarining kasbiy faoliyat samaradorligidagi oʻrni.

Odam koʻrgan, his qilgan va eshitgan narsalarining juda oz miqdorigina eslab qoladi. Psixikaning eng muhim xususiyati shundan iboratki, individ tashqi taassurotlardan oʻzining keyingi xatti-harakatlarida doimo foydalanadi. Individual tajriba orta borishi hisobiga xulq-atvor sekin-asta murakkablashadi. Agar tashqi dunyoning miya qobigʻida hosil boʻladigan obrazlari beiz yoʻqolib ketaversa, tajribaning shakllanishi mutlaqo mumkin boʻlmay qolar edi. Bu obrazlar bir-biri bilan oʻzaro turli xil aloqalar bogʻlagan holda mustahkamlanib, saqlanib qoladi hamda hayot va faoliyat talablariga muvofiq tarzda yana boshqatdan namoyon boʻladi.

Individning oʻz tajribasini esda olib qolishi, esda saqlashi va keyinchalik uni yana esga tushirishi xotira deyiladi.

Xotirada esda olib qolish, esda saqlash, esga tushirish va unutish kabi asosiy jarayonlar alohida ajratib koʻrsatiladi. Bu jarayonlarning har biri alohida mustaqil psixik xususiyat hisoblanmaydi. Ular faoliyat davomida shakllanadi va oʻsha faoliyat bilan belgilanadi.

Xotira mexanizmlarini oʻrganishning psixologik darajasi xronologik jihatdan boshqalaridan ustunroq boʻlib, fanda turli yoʻnalishlar va nazariyalarning ilgari surilganligi bilan maʼlumdir. Bu nazariyalarni ular xotira jarayonlarining shakllantirilishida subʼektning faolligi qanday rol oʻynashiga va bunday faollikning mohiyatiga qanday yondashuviga bogʻliq holda tasniflash va baholash mumkin.

Xotiraning esda olib qolish va qayta esga tushirish jarayonlari sodir boʻladigan faoliyatning xususiyatlariga bogʻliqligi xotiraning har xil turlarini ajratish uchun umumiy asos boʻlib xizmat qiladi. Bunda xotiraning ayrim turlari uchta asosiy mezonga muvofiq tarzda boʻlinadi:

1) faoliyatda koʻproq sezilib turadigan psixik faollikning xususiyatiga qarab xotira harakat, his-hayajon, obrazli va soʻz-mantiqli turlarga boʻlinadi;

2) xotira faoliyatning maqsadi, xususiyatiga koʻra ixtiyorsiz va ixtiyoriy turlarga boʻlinadi;

3) materialni qancha vaqt esda olib qolish va esda saqlash muddatiga ko'ra (uning faoliyatdagi roli va tutgan o'rniga bog'liq ravishda) xotira qisqa muddatli, uzoq muddatli va operativ turlarga bo'linadi.

Shu o'rinda xotirani mustahkamlashning quyidagi sakkizta qonunini eslab qolish tavsiya etiladi:

Anglanganlik qonuni. Oddiy, lekin murakkab qonun, ya'ni berilgan materialni qanchalik chuqur anglasak, shunchalik uni xotirada mustahkam muhrlagan bo'lamiz.

Qiziqish qonuni. Anatol Frans «Bilimlarni yaxshi hazm qilish uchun uni ishtaha bilan yutish kerak» deganda, albatta, materialga jonli qiziqish bilan munosabatda bo'lishimiz va uni yaxshi ko'rishimiz kerakligini nazarda tutgan.

Ilgarigi bilimlar qonuni. Ma'lum mavzu yuzasidan bilimlar qanchalik ko'p bo'lsa, yangisini esda saqlab qolish shunchalik oson bo'ladi. Masalan, ilgari o'qigan biror kitobni qaytadan o'qib, uni yangidan o'qiyotganday his qilsangiz, siz ilgarigi tajribangizni his qilishingiz mumkin. Demak, eski bilimlar tajribaga aylangandagina yangilariga zamin bo'la oladi.

Eslab qolishga tayyorgarlik qonuni. Biror materialni eslab qolishdan avval, bo'lg'usi aqliy ishga qanday hozirlik ko'rgan bo'lsangiz, shunga mos tarzda eslab qolasiz. Agar materialni mutaxassis bo'lishim uchun juda kerak deb, muhimligini anglasangiz, u narsa xotirada muqim saqlanadi.

Assotsiatsiyalar qonuni. Bu qonun haqida eramizdan avval Arastu ham yozgan. Qonunning mohiyati shundaki, bir vaqtda shakllangan tasavvurlar xotirada ham yonma-yon bo'ladi. Masalan, muayyan xona o'sha erda ro'y bergan hodisani ham eslatadi.

Ketma-ketlik qonuni. Harflarni alifbodagi tartibida yoddan aytilish oson, uni teskarisiga aytilish qiyin bo'lganidek, xotirada ham ma'lumotlarni ma'lum tartibda joylashtirishga va kerak bo'lganda, tartib bilan birin-ketin tiklash maqsadga muvofiqdir.

Kuchli taassurotlar qonuni. Eslab qolinadigan narsa to'g'risidagi birinchi taassurot qanchalik kuchli bo'lsa, unga aloqador obraz ham shunchalik yorqin bo'ladi va siz uchun ahamiyatli ma'lumotlar oqimida eslanayotgan material ham yaxshi esga tushadi.

Tormozlanish qonuni. Har qanday yangi ma'lumot o'zidan oldingi ma'lumotni tormozlaydi. Oldingi ma'lumotning o'chib ketmasligi uchun, yangini esda saqlashdan avval, uni mustahkamlash choralari ko'rishingiz kerak².

Muxandis xodimlar faoliyatida «kasbiy xotira»

– xodimning ilgari idrok etib amalga oshirgan, boshidan kechirgan, tezkor xizmat faoliyatiga aloqador va uni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni eslab qolish, esda saqlash va keyinchalik yana xotirada qayta tiklash xususiyatlarini ifodalovchi xislat».

Muxandis xodimlardan faoliyatini tashkil etishda xotiraning muvaffaqiyatga erishtiruvchi asosiy jarayonlarini bilish talab etiladi. Xotirada axborotni eslab qolish, keyin esga tushirish jarayoni sub'ekt faoliyatida katta ahamiyat kasb etadi va bu axborotdan qanday maqsadda foydalanishga bog'liq.

Faoliyatning maqsadi bilan bevosita bog'liq material ko'proq esda qoladi, u hatto astoydil esda saqlash jarayonidan ham kuchli bo'ladi.

Shuni ta'kidlash joizki, esda saqlash jarayonida his- tuyg'ularning ham ta'siri kuchli bo'ladi. Kuchli hissiyot ta'sirida axborot esda yaxshi saqlanadi.

Voqea-hodisalar his-tuyg'ularni qo'zg'atsa (ya'ni kechirilgan hissiyotlarning qayta-qayta qo'zg'alishi natijasida), fikr yuritish qobiliyati yoki aqliy faoliyat yanada faollashadi.

«Shaxs ongidagi qabul qilingan yoki qabul qilinmagan axborotlar ko'p hollarda ahamiyatga ega bo'lmay qolganda turli muddat ichida yoddan ko'tarilishi kuzatilgan. Bu holat axborotning shaxs faoliyatidagi ahamiyati bilan emas, balki hayoti yoki faoliyatida vujudga kelgan yangi sharoitlar, o'zgarishlar bilan bog'liq bo'lib, uning birlamchi ahamiyatini susaytirib yuborishi mumkin»³.

Xotiraning idrok qilinishi ongda saqlanish muddatiga qarab qisqa va uzoq muddatli bo'lib, ularning ishlash mexanizmi ham turlicha bo'ladi. Har qanday voqea-hodisa, avvalo, *birlamchi qisqa muddatli xotira blokiga*

² Karimova V. M., Akramova F. A. Psixologiya. – T., 2000. – B. 75–76.

³ Зинченко П. И. Непроизвольное запоминание. – СПб., 2000. – С. 26.

tushadi. Ishlatilish ahamiyatiga qarab uzoq *muddatli xotira blokiga* o'tishi mumkin.

Aks etish – *reverbatsiyaning* davomiyligi (30–50 daqiqa) miyaning asab katakchalarida turg'un o'zgarishlarni qo'zg'atadi. Bu jarayon uzoq muddatli xotira mexanizmi hisoblanadi⁴.

Eslash va eslashga harakat qilish bir-biridan ajralgan jarayonlar emas. Bir tomondan, eslashga harakat qilish dastlabki ma'lumotlarni tiklash bo'lsa, ikkinchi tomondan, natijadir. Eslashga harakat qilish fikrni erkin hikoya, bayon qilish natijasida vujudga keladi. Shuni unutmaslik kerakki, zaruratsiz guvoh, jabrlanuvchi, gumon qilinuvchi yoki ayblanuvchining fikrini chalg'itmaslik, savol berib gapini bo'lmaslik, hikoyasini uzmaslik zarur. Miyaning muhrlangan latent qobiqni faollashtirish uchun so'roqni erkin bayondan boshlash lozim.

Esdan chiqarish eslash va esda olib qolish jarayonining aksi bo'lib, *normal fiziologik* hodisa hisoblanadi. Agar xotiradagi barcha ma'lumotlar inson ongiga qalqib chiqsa, samarali tafakkur bo'lmaydi.

Inson faqat iroda kuchi yordamidagina aynan kerakli manbalarni eslay oladi. «*Fikrlar harakati – uzoq muddatli xotira blokidan tezkor xotira blokiga o'tishni ta'minlovchi ip*»⁵ deydi A.N. Luk. Bu jarayon unchalik oson kechmaydi. Me'yorida faoliyat yuritadigan miya individning butun hayotiy tajribasini saqlab qoladi. Uning murakkab tomoni ma'lumotlarni erkin eslash mumkin emasligidadir. Xotiraning faqat ma'lum sharoitga aloqador qismigina zarurat tug'ilganida tiklanishi, ya'ni yodga tushishi mumkin. Inson xotirasidagi doimiy ishlatilmaydigan, eslab yangilanmaydigan axborot tez yoddan chiqadi. Gohida doimiy harakatdagi axborot ham, agar ayni vaqtda muhim deb hisoblanmasa, esdan chiqishi mumkin.

Xodimning kasbiy xotirasini maqsadli rivojlantirish quyidagi yo'nalishlarda mashqlar bajarishni taqozo etadi:

– odamlarning yuzlari, tashqi qiyofasi, belgilari va xatti-harakatlaridagi o'ziga xosliklarni eslab qolish va tanish;

⁴ Лук А. Н. Памят и кибернетика. – М., 1999. – С. 11.

⁵ Лук А. Н. Память и кибернетика. – М., 1999. – С. 80.

– xizmat vazifalarini bajarishda doimo yuzaga keladigan muammolarni hal etish xususiyatlarini ifodalovchi soʻzdagi axborotni eslab qolish va xotirada saqlash;

– qidiruvda boʻlgan avtomashinalarning nomeri va belgilarini eslab qolish va tanish;

– oʻgʻirlangan buyumlar va ularning belgilarini eslab qolish va tanish;

– joy chizmalari, harakatlanish yoʻnalishlarini eslab qolish va xotirada saqlash.

Xodimlarning kasbga oid muhim maʼlumotlarni eslab qolish, esda saqlash, esga tushirishlarida bir qator psixologik usullardan foydalanishlari kasbiy xotirani rivojlantirishga yordam beradi.

Maʼlumotni esda saqlash printsiplari:

1) maqsadni toʻgʻri tanlash;

2) axborotni saqlash uchun (hissiy, obrazli, eshitish, koʻrish orqali) turli bogʻliqliklarni oʻrnatish.

Maʼlumotni yodlash printsiipi:

– maʼlumot idrok qilinganidan soʻng 20 soniya ichida takrorlash;

– maʼlumotni takrorlash, takrorlashni har ikki soatda amalga oshirish;

– mavjud imkoniyat chegarasidan ortiqcha ishlashga harakat qilish;

– maʼlumotni mantiqiy butunlikda takrorlash.

Kasbga oid muhim maʼlumotni eslab qolish samaradorligini oshirish usullari:

Eslab qolish haqida oʻziga buyruq (ustanovka) berish. Xodim har safar kasbga oid muhim axborotga duch kelganida oʻziga: «*Buni eslab qolish kerak!*», deb aytishi zarur.

Yodlash. Katta hajmdagi, eslab qolish qiyin boʻlgan maʼlumotni odam «ichida» yoki fikran takrorlashi, uning xotirada aniq saqlanib qolishiga erishishi lozim.

Anglash. Har qanday maʼlumot, agar u anglangan boʻlsa, esda yaxshi saqlanib qoladi. Eslab qolinadigan maʼlumotdagi maʼnoli aloqalarni aniqlashga «Nima uchun?» degan savolini qoʻyish yordam beradi;

Qonuniyatlarni izlash. Bu raqamli maʼlumotlarni, masalan, avtomashina va telefon raqamlarini eslab qolishni osonlashtiradi. Ushbu

usul eslab qolinadigan ma'lumotda muayyan qonuniyatni – ma'noli, raqamli va boshqa qonuniyatlarni topishga asoslanadi.

Analogiya, o'xshashliklardan foydalanish. Yangi ma'lumotni ma'lum ma'lumot bilan qiyoslash doimo uni eslab qolishni osonlashtiradi. Ob'ekt nimaga o'xshashini aniqlash kerak.

Obrazli tasavvur. So'zda ifodalangan ma'lumotni tasavvur qilish orqali eslab qolish ancha oson.

Xayolan gapirish. Qidirilayotgan shaxsning surati, agar xodim uni eslab qolayotganda fikran, ichki nutqida «gapirsa», yuzidagi ayrim jihatlarni ta'kidlasa, xotirada mustahkamroq va aniqroq saqlanib qoladi.

Modellashtirish. Mantiqiy aloqalar yordamida betartib faktlar yagona tizimga birlashtiriladi. Ana shu tizim eslab qolish uchun model bo'lib xizmat qiladi. Taxminni ilgari surish yordamida bo'lgan voqea qayta gavdalanirilsa, modellashtirilsa, kerakli ma'lumotni yaxshi eslab qolishga yordam beradi.

Oqibatlarini tasavvur qilish orqali xotirani faollashtirish. Kerakli ma'lumot xotirada saqlanib qolinmasa (yoki, aksincha, saqlab qolinsa) nima bo'lishini tasavvur qilish ham yaxshi samara beradi.

Tartibga keltirish. Ilgari esda olib qolingan ma'lumotni endi esda olib qolish kerak bo'lgan ma'lumot bilan bog'lash ularning xotirada ishonchliroq saqlanib qolishiga imkon beradi.

Unutish orqali eslab qolish. Nimanidir unutishni istasak, biz ana shu narsaga diqqatimizni jamlaymiz va natijada uni esda olib qolamiz. Xayolan yoqtirgan odamingizni dushmaningiz deb tasavvur qilishga harakat qilib ko'ring... Tasavvur qildingizmi? Endi esa uni kallangizdan chiqarib tashlashga harakat qiling. Siz bu to'g'rida o'ylamaslikka qanchalik ko'p harakat qilsangiz, u sizni shunchalik kuchliroq ta'qib etadi.

Vaziyatni jismonan tiklash. Go'yoki «o'sha joyning o'zida bo'lib qolish» va u erdagi narsalarni, masalan, kerakli tartibda joylashtirish lozim. Ko'rish tasavvurlariga tayanish zarur narsalarni eslashni osonlashtiradi.

Vaziyatni xayolan esga tushirish. Har doim ham o'sha sharoitda jismonan bo'lish, ahvolni jismonan esga tushirishning imkoni bo'lmaydi,

ammo butun vaziyatni uning qismlari bo'yicha xayolan tasavvur qilish, esga tushirish orqali ma'lumotni ham eslash mumkin.

Vaziyatlarni saralab tanlash. U kim? Eslay olmaysiz... Shunda u kishini qaerda ko'rgan bo'lishingiz mumkinligini tasavvur qiling: bo'limda, uyingiz hovlisida, transportda va hokazo. Vaziyatlarni saralash chog'ida sizni qiziqtirayotgan shaxs haqidagi ma'lumotlar ham chiqib keladi.

Voqealar ketma-ketligini xayolan esga tushirish (uzilgan zanjirni tiklash). Xotirada voqealarning butun ketma-ketligini tiklash zanjirdagi yo'qolgan halqani topishga yordam beradi. Qidirilayotgan ma'lumot saqlanishi kerak bo'lgan ma'lumotlarning xayoliy zanjiridagi barcha halqalarni ketma-ket tekshirib chiqing. Zanjirda kemtik topganingizda undan sakrab o'ting, oldinroqqa o'ting, so'ngra orqaga qaying. Agar halqa tiklanmasa, xotirangizni uzoq vaqt zo'riqtirmang – buning yordam berishi gumon.

Tanani bo'sh qo'yish. Relaksatsiya – tanani bo'shashtirish amalda hammaga yordam beradi. Masalan, uch daqiqaga tanangizni bo'sh qo'ying va hech narsani o'ylamaslikka harakat qiling, kerakli fikr miyaga tez va oson keladi.

Xotira turlari ichida kasbiy xotira eng samarali hisoblanadi, chunki u insonning qiziqishlari bilan bog'liq bo'lib, muddatli mashq va iste'dod (musiqachi, matematik), diqqat xususiyatlariga bevosita aloqador. Ayrim shaxslarda obrazli xotira rivojlangan bo'ladi (insonning tuzilishi, predmetlar, ovoz, rang), boshqalarda so'z, raqamlar bilan bog'liq (so'z, fikr, sonlar) xotira ustuvor hisoblanadi. Inson hamma taassurotlarni eslab qola olmaydi. Axborotni ham turli ma'no, shaklda saqlash mumkin.

Yana alohida *obrazli ko'rish xotirasi ham mavjud bo'lib (eydetizm)*, inson ko'rgan narsalarini (*tezkor xotirada*) ko'rish maydonidan chetda, hatto mayda tafsilotlari bilan uzoq saqlay oladi. Xotiraning ma'lum turi rivojlanishida shaxs xususiyatlarining bevosita ahamiyati katta.

Faylasuf, yurist, advokatlarda *mantiqiy xotira kuchli* bo'ladi. San'atkor, sportchilarda *harakat xotirasi*, musiqachilarda *eshitish xotirasi*, degustatorlarda ta'm bilish, mazani sezish xotirasi, kimyogarlarda *hid xotirasi*, ko'rlarda *sezish xotirasi* rivojlangan bo'ladi. Masalan,

hisobchilarda son, sanalarni, kadrlar bilan ishlovchilarda ismlarni, rassomlarda ranglarni ajratib farqlash, ilg'ash xotirasi yaxshi rivojlangan bo'ladi.

Xotira qonuniyatidan samarali foydalanish uchun eslab qolish va esga tushirish jarayonida tabiiy assotsiatsiyalardan foydalanishni, shuningdek, xotiraning ishini engillashtiruvchi sun'iy assotsiativ aloqalar o'rnatishni o'rganish zarur.

Xotirani rivojlantirish qonuniyatlari

№	Nomlanishi	Tavsifi
1.	<i>Assotsiatsiya qonuni (Arastu)</i>	Notanish narsani eslab qolish uchun uni birorta tanish narsa bilan bog'lash zarur.
2.	<i>Mustahkamlash qonuni (A. R. Luriya)</i>	10 daqiqa insonga biror narsani xotirasida mustahkamlash uchun etarli hisoblanadi.
3.	<i>Esdan chiqarish qonuni (G. Ebbingauz)</i>	Har qanday material yodlanganidan so'ng, 1–2 soat ichida xotirada 40% qoladi. Keyinroq esdan chiqish tezligi kamayadi, 6 sutkada axborotning 20% saqlanib qoladi.
4.	<i>B. V. Zeygarnik qonuni</i>	Mashg'ulotni eng qiziq joyida tugallash, yodlanayotgan materialni eng qiziq joyida to'xtatish qayta yodlash jarayonigacha materialning to'liq saqlanib qolishini ta'minlaydi.
5.	<i>Yosh qonuniyati</i>	Xotira 18–25 yoshgacha yaxshilanib boradi, 45 yoshda bir xillik saqlanib qoladi, 45 yoshdan sustlasha boradi.
6.	<i>«Boshidan oxirigacha» qonuni</i>	Yodlanayotgan materialning boshi va oxiridagi axborot, o'rtasidagiga qaraganda yaxshi saqlanadi.

Ko'pgina mnemotexnik tizimlar ushbu qonuniyatlarning amal qilishiga asoslanadi. Eslab qolishning quyidagi asosiy usullari mavjud: mantiqiy, ma'noli, mexanik va mnemotexnik.

Mantiqiy eslab qolish – eslab qolishning asosiy usuli. Ushbu usuldan qanchalik samarali foydalanish aqliy imkoniyatlarga, ma'noli va mantiqiy aloqalar o'rnatishga bog'liq. Mantiqiy eslab qolishga asos bo'ladigan

ma'noli aloqalar tasodifiy yuzaga kela- digan aloqalarga qaraganda ancha mustahkamligi bilan ajralib turadi. Mantiqiy eslab qolishning muhim usullaridan biri, avvalo, manbani guruhlariga ajratish, ya'ni ma'nosi bo'yicha guruhlashtirishdan iborat.

Mexanik usul – ma'nosini tushunmay quruq yodlanadigan usul. Uning asosini esda olib qolinadigan ma'lumotlarni oddiy takrorlash, ma'nosini anglamasdan turib ko'p martalab idrok etish tashkil etadi. Mexanik xotira ancha yuqori turdagi xotiralarning eng oddiy asosidir, usiz ma'lumotlarni eslab qola olmaymiz.

Mnemotexnika eng qiziqarli va mashq qilib rivojlantirsa bo'ladigan usul. U asosan ma'nosiz axborotni bilvosita eslab qolishga xizmat qiladi. Uning yordamida ma'noli axborotni eslab qolishning ratsional usulini ancha kuchaytirish va ma'nosiz materialni mexanik eslab qolish samaradorligini benihoya oshirish mumkin.

Kasbiy xotirani rivojlantirishning asosiy qonuniyatlarini yodda tutish zarur.

Shuningdek, axborot inson hayoti va faoliyati uchun qanchalik muhim bo'lsa, shunchalik mustahkam esda qoladi va oson yodga tushadi. Shuning uchun ham qandaydir axborotni yod olayotganda doimo uni o'zingiz, masalan, kasbiy faoliyatda maqsadga erishishingiz uchun muhimligini ta'kidlab turishingiz zarur.

Axborot inson faoliyatiga qanchalik aloqador bo'lsa, shunchalik mustahkam yodlanadi (eslab qolinadi). Xotirani rivojlantirish uchun biron bilimni, qonuniyatni oddiygina yodlash emas, balki uni amaliy faoliyatda iloji boricha kengroq qo'llash muhimdir.

Axborot qanchalik chuqur anglansa, u xotirada shunchalik yaxshi saqlanib qoladi. Ushbu qonuniyatdan foydalanish eslab qolish jarayonini fikrlash jarayoniga eng ko'p darajada yaqinlashtirishni bildiradi. Anglangan holda eslab qolish ob'ektlarning eng muhim jihatlarini va munosabatlarini ifodalovchi mantiqiy aloqalarga asoslanadi.

Qiziqish uyg'otuvchi yoki manfaat keltiruvchi axborot oson eslab qolinadi. O'zlashtirayotgan narsamizni bizni qiziqtirayotgan, biz uchun manfaat keltiradigan narsalar bilan bog'lash – muvaffaqiyatli eslab qolishning asosiy shartlaridan biridir. Muvaffaqiyatli eslab qolishda

muayyan axborotni idrok etishga tayyorgarlik va yaxshi eslab qolish maqsadini qo'yish katta ahamiyatga ega. Bular eslab qolish jarayoniga katta ta'sir ko'rsatishi bilan birga, uning natijalarini oldindan ko'rish imkonini beradi va xotirada tiklashni osonlashtiradi.

Bir vaqtning o'zida yuzaga keladigan tasavvurlar eslash jarayonida bir-birini yodga tushiradi. Xotiraning ushbu qonuniyatidan foydalanish uchun eslab qolish va esga tushirish jarayonida tabiiy assotsiatsiyalardan foydalanish, shuningdek, muxandisxodimlarining kasbiy faoliyatida xotiraning ishini engillashtiruvchi sun'iy assotsiativ aloqalar o'rnatishni o'rganishimiz zarur.

Xotirani shakllantirish usullari:

- bilishga bo'lgan qiziqishlar doirasini, xotirada saqlash maqsadlarini shakllantirish;
- mantiqiy eslash usullarini o'rganish;
- javobgarlik hissini kuchaytirish: bilim olishga, o'rganishga, qunt qilishga, o'zini tarbiyalashga e'tibor berish;
- o'tilgan mashg'ulotlardagi materiallarni tizimli ravishda qayta takrorlash, xotirani mustahkamlovchi mashqlarni bajarish.

Shu ma'noda muxandisfaoliyatida kasbiy xotira

- tezkor, uzoq muddatli, so'z mantiqli shaklda, raqam, son, ism, familiya, qiyofalarni tez tanib eslab qolish, qayta tiklash (keyin- chalik farqlay olish)da namoyon bo'ladi.

11.4. Tafakkur operatsiyalari va kasbiy faoliyati sifatining o'zaro bog'liqligi

Inson atrof-olam (narsa, hodisalar, insonlarni) va o'zini turli xil faoliyatlarni bajarish va bu ob'ektlarga ta'sir ko'rsatgan holda ma'lum bir ijtimoiy va shaxsiy ahamiyatga molik maqsadlarga erishish uchun o'rganadi. Sezgi, idrok va tasavvurlar ixtiyorsiz diqqat va ko'rgazma-obrazli xotira bilan hamkorlikda insonga aniq bir ob'ektlar va ularning bevosita o'rganiladigan xossalari haqida ma'lumot beradilar. Psixik aks ettirishning bu shakllari inson tomonidan ob'ektiv reallikni bilishning hissiyotli asoslaridir. Lekin alohida jismlar va real olam hodisalarini bilish istalgan amaliy vazifani hal etishda yuzaga keladigan uch ahamiyatga ega

bo'lgan savolga javob topish uchun etarli emas. Bu savollar: «yuaga kelgan vaziyatda nimani, qay tarzda bajarish mumkin, va bu harakat natijasida nima hosil bo'ladi?»dan iborat.

Bu savollarga javob izlashda bizlarga tafakkur yordam beradi. Avvalambor, tafakkur yuksak darajadagi bilish psixik jarayoni hisoblanadi. Ushbu jarayonning mohiyati inson tomonidan voqelikning faol ijodiy aks ettirish va o'zgartirishdan iborat. Tafakkur bevosita idrokda anglaymaydiganlarni ochib beradi; u olamni ahamiyatli aloqalar va munosabatlarda, uning turli xildagi vositalarida aks ettiradi. Tafakkurning asosiy vazifasi real bog'liqliklarga asoslangan zarur aloqalarni vaqt va fazodagi tasodifiy mos kelishlardan ajratgan holda aniqlashdan iborat. Tafakkur jarayonida tasodifiydan zaruratga, ayrimlikdan umumiylikka o'tish sodir bo'ladi.

Shunday qilib, *tafakkurni* voqelikni umumlashtirilgan va vositalangan aks ettirish sifatida ta'riflash mumkin. Bundan tafakkurning muhim belgilaridan biri *umumlashtirish*dan iboratligi kelib chiqadi. Voqelikni umumlashtirgan holda aks ettirish birgina odam va zamondoshlarining emas, balki, o'tmish avlodlarining ham tajribasini qayta ishlab chiqish natijasidir. Bu tajriba til yordamida og'zaki va yozma nutqda (o'qituvchilar ma'ruzalarida, kitob, darsliklarda va h.k.) Ifodalangan. Shuning uchun tafakkur ko'plab odamlar bilimlarini umumlashtiradi.

Tafakkur jarayonida inson amaliy faoliyat, obrazlar va tasavvurlar, modellar, chizmalar, belgilar, til kabi jismlil va ijtimoiy olamning ahamiyatli aloqa va munosabatlariga kirib borish maqsadida, insoniyat tomonidan ishlab chiqilgan turli xildagi vositalardan foydalanadi.

Tafakkurning ikkinchi muhim belgisi voqelikni analizatorga bevosita ta'sir ko'rsatmay, ko'pchilik hollarda asboblar ko'magida olingan qo'shimcha belgilar yordamida anglanadiganlarni tushunish va namoyon qilish imkonini yaratuvchi *vositali tarzda aks ettirish*dir. Hodisalarning qonuniyatlari, ichki aloqalari bizning ongimizda hodisalarning tashqi belgilarida vositali tarzda namoyon bo'lishi bilan inson ichki, barqaror o'zaro aloqalarning belgilarini aniqlab oladi. Tafakkurning o'ziga xos xususiyati bilish yoki amaliy faoliyat jarayonida yuzaga keladigan u yoki

bu vazifani bajarish bilan bogʻliqligidan iborat. Tafakkur muammoli vaziyatdan, tafakkurning maqsadi boʻlgan savolga javobdan boshlanadi.

Tafakkur muammosini koʻrib chiqqan A.A.Smironov tafakkur va *aqliy jarayonlarning assotsiativ tarzda kechishini* tafovutlash zaruriyati haqida ogohlantirgan edi. Gap shundaki, aqliy faoliyatda biz assotsiatsiyalardan keng foydalanamiz, chunki ular tafakkur masalalarini echishda ahamiyatli yordam koʻrsatadi. Aqliy jarayonlarning assotsiativ kechishida holat oʻzgacha boʻladi. Muhim tafovut shundan iboratki, bu vaziyatda oʻz oldimizga hech qanday maqsad qoʻymaymiz, chunki hech qanday vazifani bajarmaymiz. Bunda bir jarayon ikkinchisi bilan almashadi, chunki ular bir-biri bilan assotsiativ tarzda bogʻlangan boʻladi. Tafakkur jarayonlarining assotsiativ tarzda kechishi koʻp hollarda inson toliqqan boʻlib, hordiq olishni xohlayotganida kuzatiladi. Uyquga ketishdan oldin xayolingizdan ketma-ket turli xildagi oʻylar oʻtishini kuzatgansiz. Mana shu oʻylar maʼlum assotsiatsiyalarga kiradi.

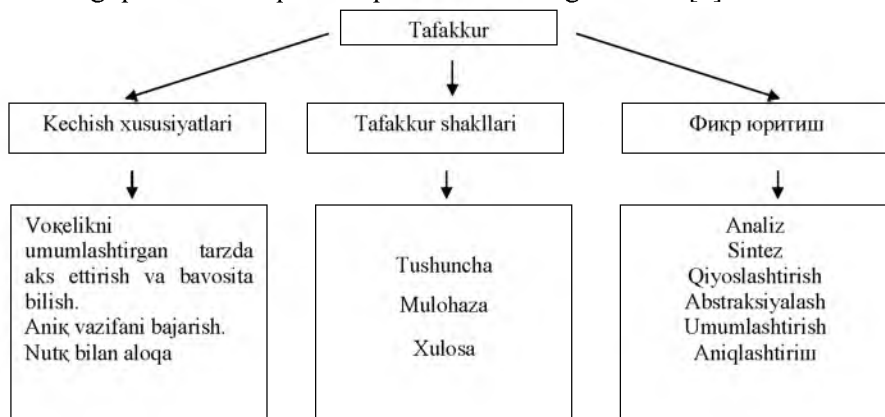
Tafakkurning alohida muhim oʻziga xos xususiyati – bu uning nutq bilan uzluksiz aloqasi. Tafakkur va nutqning bunday aloqasi, avvalambor, fikrlarning, hatto, nutq tovush shakliga ega boʻlmagan holat, masalan, karsoqov odamlarda ham nutq shakliga mujassamlashtirilishida oʻz ifodasini topadi. Biz doimo soʻzlar orqali fikr yuritamiz.

Qisqartirilganlik, muxtasarlik, ixchamlilik xususiyatiga ega boʻlgan yashirin, tovushsiz, ichki nutq insonning tafakkur mexanizmi boʻlib hisoblanadi.

Nutq tafakkur qurolidir. Maʼlum fikr soʻzlar bilan ifoda etilganida tafakkur jarayoni amalga oshiriladi. Fikmi soʻz bilan ifoda etish – ifodalash motivi (nutqiy maqsad), ichki nutq, fikmi tashqi tomondan nutqiy ifodalash kabi bosqichlaridan iborat boʻlgan murakkab jarayon.

Tafakkur – bu narsalar mohiyatini ochib beruvchi gʻoyalar harakati. Uning natijasi obraz emas, balki maʼlum bir fikrdir. Tafakkur – bu kiritilgan yoʻnalishli-tadqiqiy, qayta oʻzgarishli va bilish xususiyatiga ega boʻlgan harakatlar va muolajalar tizimini taxminlovchi alohida turga ega boʻlgan nazariy va amaliy faoliyat. Tafakkurning ikki darajasi mavjud: *fahm-farosat* – abstraksiyalardan foydalanish oʻzgarmas chizmalar, namunalar chegarasida sodir boʻladigan oddiy tafakkur, sogʻlom fikr,

tafakkurning boshlang'ich darajasi, uning mantiqiy mazmunini emas, balki, ibora va dalillar tuzilishini o'rganadi, bu aniq, izchilliklik bilan mulohaza yuritish, fikrlarni to'g'ri tuzish, dalillarni qat'iy tizimlashtirish, tasniflash layoqati; *aql*(dialektik tafakkur) – abstraksiyalarni ijodiy qo'llash va ular tabiatini ongli tadqiq etish xususiyatiga ega bo'lgan nazariy bilishning oliy darajasi, aql yordamida inson narsalar mohiyati, ularning qonunlari va qarama-qarshiliklarini anglab etadi.[2]



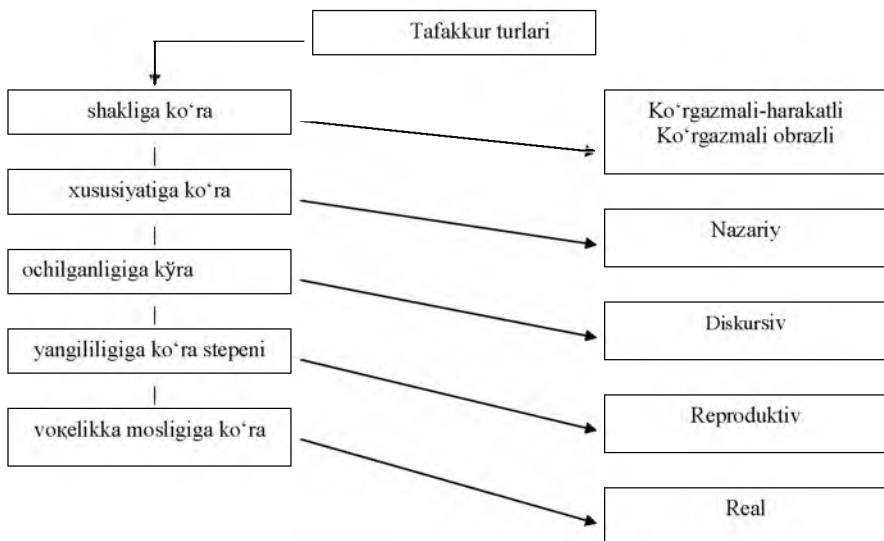
4-Rasm .Tafakkurning psixik jarayon sifatidagi umumiy xususiyatlari.

Tafakkur moddiy olam qonuniyatlari, tabiat va ijtimoiy-tarixiy hayotdagi sababiy-oqibat aloqalari, insonlar psixikasi qonuniyatlarini tushunish imkonini beradi. Aqliy faoliyat natijalarini qo'llash sohasi bo'lgan amaliyot tafakkur faoliyatining manbai bo'lib xizmat qiladi.

Tafakkur psixik faoliyat sifatida miyaning vazifasi hisoblanadi. Oddiy psixik jarayonlar, masalan, sezgilar uchun asos vazifasini o'taydigan yuqoriroq darajadagi miya jarayonlari tafakkurning fiziologik asosini tashkil etadi. Lekin hozirda tafakkur jarayonini ta'minlovchi barcha fiziologik tuzilmalarning o'zaro ta'sir etish tartibi va ahamiyati haqida aniq fikr mavjud emas. Tafakkur faoliyatida miya peshona qismlari alohida ahamiyatga ega ekanligi shubhasizdir. Bundan tashqari, bosh miya po'stlog'ining tafakkurni gnostik (bilish) vazifasi bilan ta'minlovchi

doirasi, shuningdek, tafakkur jarayonini ta'minlovchi miya nutq markazlari ham katta ahamiyatga ega.

Tafakkur – bu o'z tuzilishi va turlariga ega bo'lgan o'ziga xos faoliyat. Tafakkurning turlarga bo'linishi shakli, xususiyati, ochib berilganlik, yangililik va voqelikka moslik darajasiga ko'ra amalga oshiriladi.



5- Rasm. Tafakkur turlari.

Tafakkur, odatda, nazariy va amaliy tafakkurlarga bo'linadi. Nazariy tafakkurda tushunchali va obrazli tafakkur, amaliy tafakkurda esa – ko'rgazmali-obrazli va ko'rgazmali-harakatli tafakkur ajratiladi.

Tushunchali tafakkur – bu ma'lum tushunchalar qo'llaniladigan tafakkur. U yoki bu aqliy masalalarni echishda boshqa odamlar tomonidan aniqlangan va tushunchalar, mulohazalar, xulosalar shaklida ifodalangan tayyor bilimlardan foydalanamiz.

Obrazli tafakkur – bu obrazlar yordamida mulohaza yuritish jarayonining bir turi. Ular xotiradan olinadi yoki tasavvurda hosil qilinadi. Ko'pincha tafakkurning bu turi badiiy ijodkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi odamlarda ustun bo'ladi.

Tushunchali tafakkur voqelikni aniq va umumlashtirgan holda aks ettiradi, lekin bunday aks ettirish mavhumdir. O'z navbatida, obrazli

tafakkur atrofimizdagi olamni aniq va sub`ektiv aks ettirish imkonini beradi. Shunday qilib, tushunchali va obrazli tafakkurlar bir-birini to`ldiradi.

Ko`rgazmali-obrazli tafakkur obrazlarni qo`llash bilan bog`liq. Bu tafakkur odam biror masalani echishda turli obrazlarni, hodisalar va jismlar haqidagi tasavvurlarni tahlil qilishida, qiyoslashtirishida, umumlashtirishida namoyon bo`ladi.

Ko`rgazmali-harakatli tafakkur – mohiyati real jismlar bilan amalga oshiriladigan amaliy o`zgartiruvchi faoliyatdan iborat bo`lgan tafakkurning alohida turi. Tafakkurning bu turi biror-bir moddiy mahsulot ishlab chiqarish maqsadidagi mehnat bilan mashg`ul bo`lgan odamlarda kengroq ifodalanadi.

Yana til vositalari asosida vazifa bajaruvchi **so`z-mantiqiy tafakkur** mavjud bo`lib, u tafakkur tarixiy rivojlanishining so`nggi bosqichidir. Unga tushunchalar va mantiqiy hosilalarni qo`llash xosdir.

Amaliy tafakkur tajriba, amaliy harakatlar asosida amalga oshiriladi va aniq vazifalarni bajarishga qaratilgan, **nazariy** – tajriba bilan ish ko`rmasdan tushunchalardan foydalanadi. **Diskursiv tafakkur** – kengaytirilgan tafakkur, **ichki sezgi** kechishining tezligi, aniq ifodalangan bosqichlarning mavjud emasligi, oz darajada anglanganligi bilan xarakterlanadi. **Reproduktiv, ishlab chiqaruvchi tafakkur** – bu namuna bo`yicha tafakkur, ijodkorlik esa – yangi kashfiyotlar, yangi natijalarga olib boruvchi tafakkur. **Realistik tafakkur** voqelikni to`g`ri aks ettiradi, odam o`z hulq-atvorini anglaydi, autistik tafakkur esa, asosan, ob`ektga emas, affektga mos bo`lganlarni ifodalaydi, ehtiyojni qondirishga, kelib chiqqan hissiy zo`riqishni kamaytirishga yo`naltirilgan bo`ladi.

Tafakkurning aqliy jarayonning natijasi hisoblangan uch xil shakli: tushuncha, mulohaza va xulosa farq qilinadi.

Tushuncha – bu jism va hodisalarning umumiy, ahamiyatga ega bo`lgan va farqlanuvchi belgilarini aks ettiruvchi tafakkur shakli. Tushunchalar asosida hodisalar va jismlar haqidagi mavjud bilimlarimiz yotadi. U aniq va mavhum bo`lishi mumkin. Jismning barcha belgilaridan aynan ushbu jism yoki o`xshash jismlar guruhini xarakterlab beruvchi ma`lum belgilar yig`indisi ajratilgan bo`lsa, u holda aniq bir tushuncha

haqida gap ketadi. Bunday tushunchalarga shahar, g'oya, jamiyat va boshqalar kiradi. Agar jismdagi biror-bir alohida belgi ajratilib, va bu belgi o'rganish predmeti bo'lib xizmat qilsa, alohida jism sifatida o'rganilsa, mavhum tushuncha hosil bo'ladi. Bunday tushunchalarga fidokorlik, tenglik, vijdoniylik va boshqalar kiradi.

Tushunchalar *ayrim* va *umumiy* bo'lishi mumkin. Ayrim belgilar deb, jismning qaysi sinfga tegishliligidan qat'iy nazar, yagona jismga taalluqli bo'lgan tushunchaga aytiladi. Ayrim tushunchalarga Moskva, Toshkent, Baykal ko'li va boshqalar kiradi. Umumiy tushuncha deb, bir jismga emas, balki, jismlar sinfiga, bu sinfdagilarning istalgan jismiga tegishli bo'lgan tushunchaga aytiladi. Masalan, samolyot, davlat, korxonalar, institut va h.k.

Tushunchalarning tasavvurdan farq qiluvchi o'ziga xos xususiyatlariga, tasavvurlarning doimiy obrazga ega ekanligi, tushuncha esa – bu so'zda o'z ifodasini topgan fikr ekanligidan iboratligi kiradi; tasavvur ahamiyatli va ahamiyatga ega bo'lmagan belgilarni o'z ichiga oladi, tushunchalarda esa faqatgina ahamiyatli belgilar saqlanib qoladi. Tushuncha tasavvurdan ko'ra ko'proq umumlashtirilgan aks ettirish hisoblanadi.

Hukm – jismlar va hodisalar o'rtasidagi aloqani aks ettiruvchi tafakkur shakli; biror narsani tasdiqlash yoki inkor etish. Tasdiqlovchi hukmga misol sifatida: «psixika miyaning vazifasi», «barcha metallar elektr tokini o'tkazadi», inkor etishga – «suvda hech qanday yog' erimaydi» kabi hukmlarni keltirish mumkin.

Biz tasdiqlayotgan yoki inkor etayotgan hukmning ma'lum sinfnin jismlaridan birortasi, ba'zilar yoki har qaysi jismga taalluqli bo'lishiga bog'liq ravishda hukmlar ayrim, xususiy yoki umumiy bo'lishi mumkin. **Ayrim hukm:** «bu odam hech qachon aldov yo'lga kirmaydi». **Xususiy hukm:** «ba'zi metallar suvdan og'irroq». **Umumiy hukm:** «suyuqlikdagi har bir jismga u siqib chiqargan suyuqlikka teng bo'lgan bosim ta'sir ko'rsatadi».

Hukmlarning ob'ektiv voqelikni aks ettirishiga ko'ra ular chin va soxta bo'lishi mumkin. **Chin hukm** jismlar va ularning xossalari o'rtasidagi voqelikda mavjud bo'lgan aloqalarni ifodalaydi. «massa – inertlik o'lchovi» chin hukmdir. **Xato hukm** ob'ektiv hodisalar o'rtasidagi

voqelikda mavjud bo'lmagan aloqani ifodalaydi, masalan: «barcha odamlar uchun o'lim muqarrar emas».

Bir yoki bir necha hukmlardan yangi hukm yuzaga keladigan tafakkur shakli *xulosa* deb ataladi. Boshqa hukmlar keltirib chiqariladigan boshlang'ich hukmlar *xulosa dalillari* deb ataladi. Masalan, barcha slanetslarning yonuvchanligi ma'lum, va ushbu modda slanets bo'lsa, u holda «ushbu moddaning yonuvchanligi» haqida xulosa yasash mumkin. Xulosa chiqarishning sodda va tipik shakli *sillogizm* hisoblanadi. Masalan: «barcha metallar – elektr o'tkazuvchi. Qalay – metall bo'lgani uchun, qalay – elektr tokini o'tkazadi». Inson asosan xulosalarning ikki turi – induksiya va deduksiyadan foydalanadi. *Induksiya* – bu xususiy xulosalardan umumiy xulosalarni keltirib chiqarish, ayrim dalillar va hodisalarni o'rganish asosida umumiy qoidalar va qonunlar o'rnatish usuli. *Deduksiya* – bu umumiy mulohazalardan xususiy mulohazalar keltirib chiqarish, umumiy qonunlar va qoidalar asosida ayrim dalillar va hodisalarni bilish.

Tafakkur operatsiyalari, sifatлари va individual xususiyatlari. Fikrlash jarayonida inson atrof-olamni o'ziga xos aqliy operatsiyalar vositasida o'rganadi. Asosiy fikrlash operatsiyalariga analiz va sintez, taqqoslash, abstraksiya va umumlashtirish, aniqlashtirish, tasniflash va tizimlashtirish kiradi.

Analiz – bu yaxlitlikni fikran qismlarga yoki yaxlitlikni tomonlar, harakatlar, munosabatlarga ajratish. Stolni, masalan, qopqog'i, tirgaklari, g'aladonlari va boshqalarga bo'lish mumkin. Fikrlash jarayoni bevosita nutqiy faoliyatga kiritilganida analiz *amaliy*, va nazariy holatda *aqliy* bo'ladi.

Sintez – bu qismlar, xossalar, harakatlarni fikran yaxlitlikka birlashtirish. Xuddi shunday, o'quvchi biror mavzuni o'rganishda matnning hammasini o'qib chiqadi, so'ngra esa alohida ma'noga ega bo'lgan qismlarni ajratadi, ya'ni matnni tahlil qiladi. Keyin eslab qolish uchun reja tuzadi – bu sintez operatsiyasi bo'ladi.

Taqqoslash – bu jism va hodisalar, yoki ularning alohida belgilari o'rtasidagi o'xshashlik yoki farqlarni aniqlash. Taqqoslash bir tomonlama

(chala) va ko'p tomonlama (to'liq); yuzaki va chuqur; bevosita va vositali bo'lishi mumkin.

Umumlashtirish – jism va hodisalarni ularning umumiy va ahamiyatli belgilari bo'yicha fikran birlashtirish. Masalan, olma, nok, olxo'ri, o'rik va h.k.lardagi o'xshash belgilar «mevalar» so'zi bilan ifodalanadigan yagona tushunchada namoyon bo'ladi. Sodda umumlashtirishlar ob'ektlarni alohida, tasodifiy belgilar asosida birlashtirishdan iborat, majmuiy umumlashtirish murakkab bo'lib hisoblanadi, bunda ob'ektlar turli asoslarga ko'ra birlashtiriladi.

Abstraksiya – bu jism va hodisalarning muhim bo'lgan xossa va belgilarini fikran ajratib, bir vaqtning o'zida ahamiyatsiz belgilar va xossalardan ayro holatda ko'rsatish. Xuddi shunday, mas'uliyatlilik hissi haqida so'z yuritganimizda, biror-bir ishchi, muhandis, talabaning emas, balki har bir insonning muhim xususiyati sifatida gapiramiz. Abstraklashtirish odatda tahlil natijasida amalga oshiriladi. Aynan, abstraklashtirish vositasida uzunlik, kenglik, miqdor, narx va boshqa tushunchalar yuzaga kelgan.

Aniqlashtirish – bu umumlashtirilgan bilimlardan yagona, alohida vaziyatga fikran o'tish. O'quv faoliyatida aniqlashtirish – umumiy nazariy qonun, qoida, nizomni tasdiqlovchi misol, rasm, aniq dalilni keltirish demakdir.

Jism va hodisalarni **tizimlashtirish** yoki **tasniflash** ularni bir-biriga o'xshashlik yoki farqlari asosida guruhlariga bo'lish. Masalan, o'quvchilarni o'zlashtirish, intizom, jamoat ishlaridagi faollik bo'yicha guruhlariga bo'lish mumkin.

Tafakkur quyidagi asosiy **qonuniyatlarga** bo'linadi:

1. Tafakkur **muammoni** hal etish bilan bog'liq ravishda yuzaga keladi; **muammoli vaziyat** yuzaga kelish sharoiti vazifasini o'taydi, u boshlang'ich ma'lumotning taqchilligi, sub'ektning aqliy faolligi yordamida engib o'tish zarur bo'lgan ma'lum bilish to'siqlari, qiyinchiliklarning yuzaga kelishi bilan xarakterlanadi.

2. Tafakkurning asosiy mexanizmi, uning umumiy qonuniyati **sintez orqali tahlil qilish**: ob'ektni boshqa ob'ektlar bilan taqqoslash vositasida unda yangi xossalarni ajratish hisoblanadi; shunday qilib, «ob'ektdan,

yangi mazmun yigʻib olinadi, u har safar oʻzining boshqa tomonlari bilan oʻgʻirilgandek boʻladi, unda yanada yangi xossalar namoyon boʻladi» (s.l. rubinshteyn).

3. Tafakkurning *asoslanganligi*: har bir dalil, har bir hodisa oʻtmishdagi dalillar va hodisalar asosida tayyorlanadi. Hech bir narsa etarlicha asossiz sodir boʻlmaydi. Etarlicha asoslash qonuni inson fikrining har bir mulohazada oʻzaro bogʻlangan boʻlishini, birining ikkinchisidan kelib chiqishini talab etadi. Har bir xususiy fikr umumiyroq fikr bilan asoslangan boʻlishi kerak.

4. *Selektivlik* (lot. – tanlash, tanlanish) – maʼlum vaziyat uchun zarur boʻlgan bilimlarni tanlash, barcha imkoniyatga ega boʻlgan holatlarni chetlab oʻtgan holda ularni muammoni hal etishga safarbar qilish.

5. *Antitsipatsiya* (lat. – oldindan sezish) voqealar rivojini oldindan koʻra bilish, oldindan sezishni bildiradi. Inson voqealar rivojini oldindan koʻra bilish, ularning natijalarini bashorat qilish, muammo echimining ehtimolligi chizmasini tasavvur qilish qobiliyatiga ega.

6. Tafakkur *refleksivligi*. Fikrlovchi subʼekt doimiy refleksiya holatida boʻladi, oʻz mulohazalarini aks ettiradi, ularni tanqidiy baholaydi, oʻzini baholash mezonlarini ishlab chiqadi. *Refleksiya* deb subʼektning oʻzini aks ettirishi bilan birga muloqotda boʻladigan sheriklarini ham oʻzaro aks ettirishiga aytiladi.

Tafakkur boshqa bilish jarayonlari kabi oʻzining individual xususiyatlariga ega boʻlib, fikr yuritish faoliyatining shakllari, vositalari va operatsiyalarining munosabatlari kishilarda turlicha namoyon boʻlishida oʻz ifodasini topadi. Odatda tafakkurning individual xususiyat-lari, sifatlariga bilish faoliyatining mazmundorligi, mustaqillik, epchillik, samaradorlik, fikrning kengligi, tezligi, chuqurligi va boshqa sifatlar kiritiladi.

Tafakkur mazmundorligi deganda insoning tevarak-atrofdagi moddiy voqelik toʻgʻrisida ongda qay miqdorda, koʻlamda mulohazalar, muhokamalar, fikrlar, muammolar, tushunchalar joy olganligi nazarda tutiladi. Insonda sanab oʻtilgan xarakterdagi gʻoyalar toʻlib toshsa, shunchalik tafakkur mazmundor boʻladi. Kishilar bir-birlaridan birinchi navbatda tafakkurning mazmundorligi bilan tafovutlanadi.

Tafakkurning chuqurligi deganimizda moddiy dunyodagi narsa-hodisalarning asosiy qonunlari, qonuniyatlari, xossalari, sifatleri ularning o‘zaro bog‘lanishlari, munosabatlari, tafakkurimizda to‘liq aks etganligini tushunishimiz kerak. Tafakkur arsenalida joylashgan narsalarning qay yo‘sinda sistemalashganligiga qarab to‘g‘ri va ratsional yo‘l nazarda tutiladi, u yoki bu shaxsning tafakkur chuqurligi to‘g‘risida qat‘iy bir qarorga kelish mumkin.

Tafakkurning kengligi o‘zining mazmundorligi, chuqurligi kabi sifatleri bilan muntazam aloqada bo‘ladi. Insonlardagi narsa va hodisalarning eng muhim belgi, xususiyatlarini o‘zida mujassamlashtirgan o‘tmish yuzasidan, hozirgi davr haqida, shuningdek, kelajak to‘g‘risida mulohazalar, muammolar va tushunchalarni qamrab olgan tafakkur **keng tafakkur** deyiladi. Fikr doirasi keng bilim saviyasi yuqori serg‘oya ijodiy izlanishdagi kishilarni aql zakovatli, bilimdon yoki tafakkuri keng kishilar deb atash mumkin. Demak, insonning aql-zakovati, bilimdonligi mulohazadorligi uning tafakkurining kengligidan dalolat beradi.

Inson tafakkuri o‘zining mustaqilligi jihatidan mustaqil va nomustaqil tafakkurga ajratiladi. **Tafakkurni mustaqilligi** deganda kishining shaxsiy tashabbusi bilan o‘z oldiga aniq maqsad, yangi vazifalar qo‘ya bilishi, ular yuzasidan amaliy va ilmiy xarakterdagi faraz, gipoteza qilish, natijani ko‘z oldiga keltira olishi, qo‘yilgan vazifani hech kimning ko‘magisiz, ko‘rsatmasisiz o‘zining aqliy izlanishi tufayli turli yo‘l, usul va vositalar topib, mustaqil ravishda hal qilishdan iborat aqliy qobiliyatni tushunish kerak.

Tafakkurning mustaqilligi aqlning sertashabbusligi, pishiqligi va tanqidiyiligidan namoyon bo‘ladi. **Aqlning sertashabbusligi** deganda insonning o‘z oldiga yangi muammo, aniq maqsad va konkret vazifalar qo‘yishni, ana shularning barchasini amalga oshirishda, nihoyasiga etkazishda echimni qidirishda usul va vositalarni shaxsan o‘zi izlashi, aqliy zo‘r berib intilishi, ularga taaalluqli qo‘shimcha belgi va alomatlarini kiritishdan iborat bosqichlarning namoyon bo‘lishini nazarda tutamiz. **Aqlning pishiqligi** vazifalarni tez echishda, echish paytida yangi usul va vositalarni o‘z o‘rnida aniq qo‘llashda, trafaretga aylangan eski yo‘l hamda usullardan forig‘ bo‘lishda va boshqa jarayonlarda ifodalanadi.

O'zining o'zgalarning mulohazalarini, bu mulohazalarning chin yoki chin emasligini tekshira bilishda va namoyon bo'lgan mulohazalarga, muhokamalarga, muammoli vaziyatga baho bera bilishda aqlning tanqidiyligi muhim rol o'ynaydi. Tafakkurning tanqidiyligi ob'ektiv va sub'ektiv ravishda ifodalanishi mumkin. Mazkur sifat insonni baholash, o'z-o'zini baholash kabi tafakkurning individual xususiyatlari bilan bog'liq ravishda namoyon bo'ladi. Agar tanqidiylik oqilona, muhim belgilarga, muammo mohiyatining to'g'ri ochilishiga, ba'zan etalonga asoslanib amalga ohsa, unday tanqidiylik ob'ektiv tanqidiylik deb ataladi. Mabodo tafakkurning tanqidiyligi sub'ektiv xatolarga, umuman sub'ektivizmga og'ib ketsa, bunday holda sub'ektiv tanqidiylik deyiladi. Sub'ektiv tanqidiylik salbiy oqibatlariga olib keladi, shuningdek insonlar o'rtasida anglashilmovchilik g'ovini vujudga keltiradi, ikki shaxs o'rtasida kutilmaganda ziddiyat paydo bo'ladi. Insonda tafakkurning tanqidiyligi oqilona ratsional tarzda vujudga kelsa, unda shaxs muhim sifat bilan boyiydi deb atash mumkin.

Maqsad, muammo va vazifalar o'zga shaxslar tomonidan qo'yilib, tayyor usul va vositalarga tayangan holda o'zga kishilarning bevosita yordami bilan amalga oshirilishi jarayonida bir oz ishtirok etgan tafakkur nomustaqil deb ataladi. Nomustaqil tafakkurli kishilar tayyor mahsulotlar quliga aylanadilar, o'sishdan orqada qolish xavfi tug'iladi. Natijada aql-zakovatli inson bo'lish o'miga, kaltabin, aqldan erinchoq, behafsala odam bo'lib voyaga etadi. Demak, tafakkurning nomustaqillik illati rivojlanishiga to'siq bo'lib, yakka shaxs uchun esa tragediya rolini bajarishi ehtimoldan xoli emas.

Fikrning mustaqilligi uning mahsuldorligi bilan uzviy bog'langan. Agar inson tomonidan muayyan vaqt ichida ma'lum soha uchun qimmatli va yangi fikrlar, g'oyalar, tavsifnomalar yaratilgan hamda nazariy va amaliy vazifalar hal qilingan bo'lsa, bunday kishining tafakkuri **sermahsul tafakkur** deb ataladi. Demak, vaqt oralig'ida bajarilgan ish ko'lami va sifatiga oqilona baho berish tafakkur mahsuldorligini o'lchash mezoni sifatida xizmat qiladi.

Tafakkur ixchamligi deganda muammoni hal qilishning dastlab tuzilgan rejasi mazkur jarayonda masala echish shartini qanoatlantirmay

qolsa, nomutanosiblik hosil bo'lsa hech ikkilanmay elastik ravishda o'zgartirishlar kiritishdan iborat fikr yuritish faoliyatini tasavvur qilmog'imiz shart. Fikrning operativ jihatdan tezkorlik bilan o'zgartirishdan va to'g'ri yo'nalishga yo'llab yuborishdan iborat tafakkur sifati uning ixchamligi deyiladi. Masalan, talaba imtihonda avval g'oyani noto'g'ri yoritayotib, o'z-o'zicha birdaniga xatosini anglab to'g'ri javob bera boshlashi kabilar. Demak, tafakkurning mazkur sifati fikrlarni, axborotlarni tinglovchilarga xato va kamchiliklarsiz etkazib berish garovidir.

Tafakkurning tezligi qo'yilgan savolga va muammoga to'liq javob olingan vaqt bilan belgilanadi. Uning tezligi qator omillarga, jumladan fikrlar uchun zarur materialni tez yodga tushira olishga, muvaqqat bog'lanishlarning tezligi, turli hislarning mavjudligiga, insonning diqqatiga, qiziqishiga bog'liq bo'ladi. Bundan tashqari tafakkurning tezligi boshqa shartlarga – insonning bilim saviyasiga, fikrlash qobiliyatiga, mavjud ko'nikma va malakalariga ham bog'liq ekanligi isbotlangan. Xulosa qilib aytganda, tafakkur jarayonlarining tezligi va jarayonlarning ma'lum fursat ichida qanchalik samara berganligi bilan baholanadi.

Fikrlarning tezligi talabalar va o'quvchilarga zarur psixologik qurol bo'lib xizmat qiladi. Imtihon paytida, seminar mashg'ulotlarida faol ishtirok qilgan talaba hayajonlanib, egallagan bilimlarini vaqtincha unutib o'zini yo'qotib qo'yadi. O'rinsiz salbiy emotsiyalar uning tafakkurini tormozlab, muvaffaqiyatsizlikka olib keladi, ya'ni fikrni bayon qilishda inertlik paydo bo'lib, keyinchalik butunlay tormozlanishga aylanadi. Ba'zi talabalar aksincha, imtihonda hayajonlanib fikrlari ravshanlashadi. Qattiq hayajonlanish, qattiq tashqi ta'sir natijasida uyqudagi ayrim neyronlar uyg'onib, funktsiyasi jadallashib ketadi va fikr birdaniga ravshanlashishi mumkin. Shuning uchun o'qitish jarayonida talaba va o'quvchilarning aqliy faoliyatini to'g'ri baholashda ularning individual tipologik xususiyatlarini hisobga olish maqsadga muvofiqdir.

Jahon psixologlarining ko'rsatishiga qaraganda, yuqorida tahlil qilib chiqilgan tafakkur sifatlari ularning asosiy xususiyati bilan uzviy bog'liqdir. Tafakkurning asosiy va eng muhim belgisi, xususiyati bu moddiy voqelikdagi muhim jihatlarni ajratib mustaqil ravishda yangi

mazmundagi umumlashmalarni keltirib chiqarishdir. Inson oddiy narsalar to'g'risida fikr yuritganda ham ularning tashqi belgilari bilan chegaralanib qolmaydi, balki hodisa mohiyatini ochishga intiladi, oddiy turmush haqidagi umumiy qonuniyatni yaratishga harakat qiladi. Shubhasiz, inson tafakkuri hali izlanmagan, to'la foydalanilmagan zahira va imkoniyatlarga ega. Tafakkur psixologiyasining asosiy vazifasi ana shu zahirani to'la ochish fan-texnika rivojini intensivlashdan iborat. Chunki har qanday kashfiyot, yangilik, rivojlanish inson aql-zakovatining mahsulidir. Shu boisdan ham fan va texnikaning rivojlanishi insonshunoslik fanining rivojiga ko'p jihatdan bog'liqdir.

Insonlar fikrlash faoliyatidagi individual tafavutlar tafakkurning sinchkovlik, tafakkur kengligi, chuqurligi va mustaqilligi, fikrning eguluvchanligi, aqlning sertashbusligi va tanqidiyligi, mantiqiylik, isbotlanganlik va ijodkorlik kabi sifatlarida ifodalanishi mumkin.

Aqlning pishiqligi – u yoki bu hodisani ahamiyatga molik munosabatlarda har tomonlama bilishga intilish; tafakkur *kengligi* – bu savolni yaxlitligicha, shu bilan birga zarur bo'lgan xususiyatlarni chetda qoldirmay qamrab olish qobiliyati. tafakkur kengligi inson dunyoqarashi va har bir hodisani boshqa hodisalar bilan turli aloqalarda ko'rib chiqish qobiliyatida ifodalanadi. tafakkurning *chuqurligi* murakkab savollar mohiyatiga kirib borish, asosiy holatni ikkinchi darajalilardan, zaruriyatni tasodifiydan ajratish malakasida ifodalanadi. tafakkur chuqurligigiga qarama-qarshi sifat bo'lib hukm va xulosalarning yuzasi hisoblanadi, bunda odam mayda-chuydalarga e'tibor qaratib, asosiysini ko'rmaydi. tafakkurning *mustaqilligi* insonning yangi vazifalarni ilgari surishi va boshqalarning yordamidan foydalanmasdan ularning echimini topish malakasi bilan xarakterlanadi. Fikrning *egiluvchanligi* masalalarni echishda avvaldan qo'llanilib kelayotgan usullarning ta'siridan holi bo'lishda, sharoit o'zgarganda harakatlarni tezda o'zgartirish malakasida ifodalanadi. tafakkurning *tezligi* – insonning yangi vaziyatda o'zini yo'qotib qo'ymaslik, o'ylab olgan holda to'g'ri qaror qabul qilish qobiliyati. aqlning sertashbusligini insonning o'ylamasdan masalaning bir tomonini ushlab olib, qaror qilishga shoshishi, etarlicha o'ylanmagan javoblar bildirishida ifodalanadigan shoshqaloqlikdan farqlash lozim.

Aqlning *tanqidiyligi* – bu inson o‘zining va boshqalarning fikrlarini ob‘ektiv baholashi, ilgari surilayotgan nizomlar va xulosalarni izchillik bilan har tomonlama tekshirib chiqish malakasi. tafakkurning *mantiqiyliigi* – tadqiq etilayotgan ob‘ektning barcha ahamiyatli tomonlarini hisobga olgan holda mulohazalarning qat‘iy izchilligiga rioya qilish qobiliyati. tafakkurning *isbotlanganligi* – zarur vaqtda hukm va xulosalarning to‘g‘riligini tasdiqlovchi dalillar, qonuniyatlardan foydalanish qobiliyati. aql *ijodkorligi* – ijodkorlik tafakkuriga bo‘lgan qobiliyat. tafakkurning salbiy sifati uning *rigidligi* – hodisa mohiyatiga nisbatan xolis bo‘lmagan munosabat, hissiy taassurotning oshirib yuborilishi, bir xil qolipdagi baholarga berilganlik hisoblanadi.

Inson aqliy rivojlanganligining ko‘rsatkichi sub‘ektning tashqi cheklovlar bilan *bog‘lanmaganligi*dir. Shunday qilib, odamlardagi tafakkurning individual xususiyatlari yuqorida ko‘rib chiqilgan aqliy sifatlarda turli uyg‘unlikda ifodalanadi.

12-MAVZU: MUXANDISLIK PSIXOLOGIYASI KASBIY FAOLIYAT PSIXOLOGIYASI SOHASI SIFATIDA

REJA:

12.1. Muxandislik psixologiyasi kasbiy faoliyat psixologiyasi sohasi sifatida.

12.2. Kasb tushunchasining mohiyati.

12.3. Kasblarni tizimlashtirish va kasb tipologiyasi.

Tayanch tushinchalar: Muxandislik psixologiyasi, kasb tushunchasi, kasb tipologiyasi.

12.1. Muxandislik psixologiyasi *kasbiy faoliyat psixologiyasi sohasi sifatida*

Muxandislik psixologiyasi: muhandislik psixologiyasi avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari operatorlarining faoliyatini, *odam-texnika* o‘rtasida funksiyalarni taqsimlash va muvofiqlashtirishning xususiyatlarini o‘rganadi. Muhandislik psixologiyasi - inson va texnik

tuzilmalar o'rtasidagi informatsion aloqa vositalari va jarayonlarini o'rganuvchi psixologiya tarmog'idir.

Muhandislik psixologiyasi psixologiyaning texnik moslamalar bilan uni boshqaruvchi kishilar o'rtasidagi o'zaro bog'lanish hamda o'zaro ta'sirini tekshirish bilan shug'ullanuvchi maxsus sohasi. *Muhandislik psixologiyasining ilmiy vazifasi* optimal konstruksiyalarni psixofiziologik jihatdan asoslash va menat unumdorligini o'rttiruvchi psixikani loyhalashda mutaxassis injenerlarga bevosita yordam berishdan iboratdir. Kasbiy psixologiya muxandislik psixologiya sohasining ob'ektiv qonuniyatlarini o'rganishda uning metodlaridan keng foydalanadi. Ushbu metodlar o'zining maqsadi va yo'nalishiga qarab tasniflanadi.

Individual-psixologik xususiyatlarni o'rganishning instrumental metodlariga avvalo eksperiment metodining turli variantlari, shuningdek, har xil testlar o'tkazish, anketalar, so'rovnomalar kiradi. Ularning mazmuni psixodiagnostikaga oid asosiy qo'llanmalarda berilgan.

Metodlarning ushbu guruhi insonning ayrim ruhiy xususiyatlarining doimiyliigi yoki o'zgaruvchanligi darajasi, tuzilishini aniqlash uchun nihoyatda katta ahamiyatga ega. Biroq, psixologik metodlar yordamida olinadigan materiallarda ayrim xatolar ham bo'lishi muqarrar. Ushbu xatolar inson shaxsini psixologik o'rganishning o'ziga xos «artefaktlari» hisoblanadi. U eksperiment tadqiqotining barcha bosqichlarida maxsus o'rganish va hisobga olishni talab qiladi.

Kasbiy psixologiyaning o'rganish sohalariga, jumladan, tekshirilayotgan shaxsning inson-texnika munosabatlari sharoitidagi holatlari kiradi. Shaxs harakat qiladigan bu sharoitlar shaxsning odatdagi tadqiqot sharoitida yo aniqlash juda qiyin bo'lgan, yo umuman ko'rinmaydigan tomonlarini ko'rsatadi.

Shaxsning ong osti holatini chuqur va har tomonlama o'rganishga imkon beradigan psixoanaliz metodi kasbiy psixologiya uchun muhim hisoblanadi. Psixoanaliz xatti-harakat motivlari, murakkab nizolarning haqiqiy sabablarini tadqiq etish darajasini aniqlashda keng qo'llaniladi. Metod so'zi – yunoncha methodos bo'lib tadqiqot, tekshirish degan ma'noni beradi. Nazarimizda yuqoridagilarga yana yo'l, usul so'zlarini ham kiritish mumkin. Metodlar tadqiqot ishlarida ham, bilim berishda ham

qoʻllaniladi. Ushbu bobda bilim berish metodlari haqida emas, balki fan uchun, uning rivojlanishi uchun zarur boʻlgan maʼlumotlarni toʻplashdagi qoʻllaniladigan tadqiqot metodlari haqida soʻz boradi.

12.2. Kasb tushunchasining mohiyati

Kasbshunoslik adabiyotida kasb tushunchasining tavsifi xilma-xil talqinda keltiriladi. Jumladan, kasb-maxsus tayyorgarlik va ish tajribasi natijasida maʼlum bir sohada kasbiy faoliyatni amalga oshirish uchun nazariy bilimlar majmuasini, amaliy koʻnikma va malakalarni egallagan, unga jismoniy imkoniyat, aqliy qobiliyat va yuridik huquqlarni taʼminlovchi insoniy mehnat faoliyatining (mashgʻulotining) turidir. Lugʻaviy jihatdan kasb yoki - kasb qilmoq kabi soʻz va tushunchalar arab tilidan kirib kelgan boʻlib, (kasaba) feʼlining oʻzagi hisoblanadi. Arab tilidagi kasaba soʻzi qoʻlga kiritmoq, ishlab topmoq, qozonmoq, biror ishni bajarmoq, qandaydir foyda-manfaatga erishmoq, yutuqqa ega boʻlmoq kabi maʼnolarni anglatadi. Kasb bir xil faoliyat bilan shugʻullanuvchi kishilarni birlashtiradi. Bu faoliyat ichida maʼlum aloqalar va axloq normalari oʻrnatiladi. E.A.Klimov oʻz ishlarida kasb tushunchasiga quyidagicha taʼrif beradi: “Kasb - jamiyat uchun zarur va qadriyatli soha boʻlib bunda insondan jismoniy va ruhiy kuch talab etadi” bu kuchlar unga sarflangan mehnat oʻrniga yashashi va rivojlanishi uchun muhim vositalar omili sifatida namoyon boʻladi. Bu taʼrifni yanada batafsil yoritirib, kasb bu - kasbiy faoliyatning sifatli tarixiy rivojlanuvchi tizim va shaxsning oʻzini namoyon etish sohasi deb taʼriflaydi.

V.G.Makushinning fikricha, kasb - bu shunday faoliyatki, uning yordamida shaxs jamiyat hayotida ishtirok etadi va uning yashashi uchun moddiy vositalar asosiy manbasi boʻlib xizmat qiladi. Mavjud taʼriflarni umumlashtirib, kasb tushunchasiga quyidagicha zamonaviy taʼrif beramiz. Kasb mehnat faoliyatining paydo boʻlgan shakli boʻlib, texnika va texnologiyalarning rivojlanishi jarayonida mazmunan va shaklan oʻzgarib boradi, ularni bajarish uchun inson albatta maʼlum kasbiy kompetentsiyalarga, maxsus qobiliyatlarni va muhim kasbiy sifatlarga ega boʻlishlari kerak.

Kasbshunoslik nazariyasida “kasb” va “mutaxassislik” tushunchalari farqlanadi. Kasb mutaxassislikka ko‘ra kengroq tushuncha bo‘lib, kasbiy salohiyatida tashqari, uning muhim sifatlari - ijtimoiy - kasbiy salohiyat, kasbiy avtonomiya, o‘zini nazorat qilish, guruhli mezonlar va qobiliyatlar hisoblanadi. Kasb odatda yaqin mutaxassisliklar guruhini birlashtiradi. Masalan, kasb shifokor; mutaxassisliklar - terapevt, pediater, akulist, urolog, va hokazo. Kasb – muhandis; mutaxassisliklari - konstruktor, texnolog, metallurg va hokazolar.

Mutaxassislik - kasbiy ta‘lim, tayyorgarlik yo‘li bilan ish jarayonidagi maxsus bilimlar, ko‘nikma va malakalar kompleksi bo‘lib, ular u yoki bu kasb doirasida ma‘lum faoliyat turini bajarish uchun zaruriy hisoblanadi. Shunday qilib, mutaxassislik - kasb ichdagi kasbiy faoliyat turi bo‘lib, u shaxsiy yutuqlarga yoki o‘ziga xos vaziyatlar orqali umumiy natijalarga erishishga yo‘naltirilgan bo‘ladi.

Kasb, mutaxassislik tushunchalari bilan bir qatorda ixtisoslik tushunchasi xam keng qo‘llaniladi. Ixtisoslik – birorta kasb doirasida ma‘lum bir faoliyat turi uchun maxsus tayyorgarlik va ish tajribalari bilan erishilgan zaruriy bilimlar, ko‘nikma va malakalar majmuasi.

Kasbga oid tadqiqotlarni yoritishda “kasbiy shakllanish”, “kasbiy tayyorgarlik” kategoriyalarini tadqiq etish maqsadga muvofiq. Dastlab kasbiy shakllanish jarayonining pedagogik jihatlarini shaxs rivojlanish jarayonidan farqlab olishga e‘tibor qaratildi.

Birinchi holatda, kasbiy shakllanish shaxs rivojlanish shakllaridan biri, ikkinchidan esa, kasbiy shakllanish shaxsni rivojlantirish (mustaqil ta‘lim va o‘z-o‘zini rivojlantirish jarayonlarida) vositasida sifatida qaraladi. Har ikki jihat o‘rtasida «bir butun - qism» ko‘rinishdagi tarbiya, ijtimoiylashuv kabilardan iborat. Kasbiy shakllanish uchun nafaqat muayyan kasbga yoki faoliyat sohasiga qiziqish, balki ushbu faoliyat turiga layoqatning mavjud bo‘lishi ham talab etiladi.

O‘rganilgan barcha metodik xarakterga ega bo‘lgan ilmiy izlanishlar va tadqiqotlarda kasbiy shakllanish ongli ravishda kasb tanlashda muhim ahamiyat kasb etishi ta‘kidlangan.

Ayrim mualliflar, shu jumladan, D.N.Arziqulov o‘quvchilarining kasbiy shakllanish jarayonini tabaqalashtirilgan ta‘lim tizimining tarkibiy

qismi sifatida e'tirof etadi. Ushbu tadqiqotlarda kasbiy yo'naltirilganlikni shakllantirish maqsadida tabaqalashtirilgan ta'limning tuzilmasi va mazmunini tashkillashtirish muammolari, tabaqalashtirilgan ta'limning kasb tanlash motivatsiyasiga ta'siri qarab chiqilgan.

Kasbiy faoliyatning samaradorligini shartlaridan biri mutaxassisning kasbiy tayyorligi hisoblanadi. Kasbiy tayyorgarlik deganda uning ruhiyati va jismoniy sog'lig'i hamda holati, undagi mavjud sifatlarning bajarayotgan faoliyati talablariga mosligi darajasi tushuniladi. Mashhur rus psixologi K.K.Platonov mutaxassisning kasbiy tayyorligi bu o'zining muayyan kasbiy faoliyatini bajarishga qodir va tayyorgarlik ko'rgan deb hisoblovchi va uni bajarishga intiluvchi shaxsning sub'ektiv holatidir - deb hisoblangan. Mutaxassisning kasbiy tayyorligi murakkab ko'p darajali va ko'rinishli tizimli psixik shaklga ega bo'lib, birinchi navbatda odamning shaxsiy ko'rinishi asosiy o'rin egallaydi. Shu bilan birga, kasbiy tayyorgarlik mutaxassisda kerakli darajada jismoniy sog'liqni kasbiy faoliyat uchun zarur bo'lgan jismoniy sifatlarni shakllanganligi va rivojlanganligini talab qiladi. Chunki har qanday kasbiy faoliyat insonning qandaydir kuch jismoniy energiya sarflashini ko'zda tutadi. Mutaxassisning kasbiy tayyorgarligida ikkita o'zaro bog'liq bo'lgan tomonlarni ko'rsatish maqsadga muvofiq. Bu o'zaro bog'liq tomonlar psixologlar M.I.Dyachenko va A.M.Stolyarenkolar tomonidan ishlab chiqilgan bo'lib ular quyidagilardan iborat:

1. Shaxsning kasbiy faoliyatga dastlabki salohiyatli tayyorligi mutaxassisning bu tayyorligi quyidagilardan iborat bo'ladi, ya'ni, statik komponentlar kasbiy faoliyatning psixik asoslari, bilim, ko'nikma, malakalar kasb uchun muhim hisoblangan, shaxsning sifatlari uning munosabati, mazmun va qadriyatlarini, afzalliklari hamda umuman shaxsning zarur bo'lgan kasbiy imkoniyatlari darajasi;

2. Shaxsning kasbiy faoliyatga bevosita ayni vaqtdagi tayyorligi. Mutaxassisning kasbiy tayyorligining ushbu tomoni tezkorligi, o'zgaruvchanligi, har qanday holat va sharoitda aniq masalalarni echish, mutaxassisning ruhiy va jismoniy holati, jamoadagi ma'naviy psixologik muhitga bog'liqligi bilan ifodalanadi. Mutaxassisning bevosita psixologik tayyorgarligi dastlabki tayyorgarlikni faollashtirish natijasi sifatida ishtirok

etadi. Mutaxassisning kasbiy faoliyatga dastlabki salohiyatli tayyorligi bevosita ayni vaqtdagi tayyorligining asosi hisoblanadi.

12.3. Kasblarni tizimlashtirish va kasb tipologiyasi

Kasblarni tizimlashni muhim muammosi - bu kasbni tavsiflovchi ma'lumotlarni to'plash usullaridir. Ularga kuzatish, faoliyatini mustaqil bajarishi (mehnat metod), ishchilar bilan savol-javob, ish-joyidan kuzatuvchi hamda savol-javoblardan iborat. Chet elda qiziqishlar, shaxs qobiliyatlari va temperament xususiyatlarini hisobga olish asosida kasblarni tizimlashi keng tarqalgan. Avvalambor Dj.Xolland tomonidan 1966 yilda ishlab chiqarilgan kasblarni tizimlashishni ajratish mumkin. Uning mohiyati psixolog konseptsiyasiga asoslangan bo'lib, ushbu konseptsiya shaxs nazariyasini kasb tanlash nazariyasi bilan birlashtiradi. Yo'nalishning asosiy komponentlarini o'rganish asosida Dj.Xolland shaxsning kasbga yo'naltirilgan turlarini ajratadi: realistik, intellektual, ijtimoiy, konventsional ya'ni, umumiy qabul qilish mezonda va an'analarga asoslangan ishbilarmonlik va badiiy qobiliyatlar va boshqalar. Har bir shaxs turi ma'lum kasbiy muhitga yo'naltirilgan idealistik tur - moddiy buyumlar yaratishga texnologik jarayon va texnik qurilmalar, iqtidor - aqliy mehnatga, ijtimoiy - iqtisodiy mehnat bilan o'zaro aloqaga, konvensional aniq tuzilgan faoliyatga, ishbilarmonlik - odamlarga rahbarlik va badiiy - ijodga. har bir shaxs turi modeli quyidagi sxema bo'yicha tuziladi: maqsadlar, qadriyatlar, qiziqishlar, qobiliyatlar, istalgan kasbiy rollar mumkin bo'lgan yutuqlar, karera va boshqalar.

Pedagogik amaliyotda E.A.Klimov tomonidan ishlab chiqilgan kasblar tuzilmasi keng tarqalgan.

Mehnat ob'ektiga ko'ra 5 ta kasb turlari ajratiladi.

1. Inson - tabiat. Bu tur namoyondalari o'simlik va hayvonot mikroorganizmlar va ular yashash sharoitlari bilan ishlashadi. Masalan, meva - sabzavot ustasi, agramom, zootexnik, vetenar, mikrobiolog.

2. Inson - texnika. Ishchilar jonsiz texnik mehnat ob'ektlari bilan ishlashadi. Masalan, texnik, mexanik, muxandis mexanik, muhandis elektrik, texnik texnolog va hokazo.

3. Inson – inson. Bunda ijtimoiy tizimlar, axloqiy guruhlar, turli yoshdagi insonlar bilan ishlash nazarda tutiladi. Masalan, oziq - ovqat mahsulotlarini sotuvchisi, sartarosh, shifokor, o‘qituvchi va boshqalar.

4. Inson - belgilar tizim. Tabiiy va sun‘iy tillar, shartli belgilar, ramzlar, raqamlar, formulalar kasb turi namoyondalarini qiziqtiruvchi predmetlar olami va boshqalar. Masalan, dasturchi, chizmachi - kartagraf, matematik, tilshunos, nashriyot muqarriri.

5. Inson - badiiy obraz. Hodisalarni badiiy aks etishi dalillari - mana shu narsalar bu kasb turi vakillarini qiziqtiradi. Masalan, rassom dekarator, rassom - restavator, musiqa asboblari sozlovchi, balet artisti, kontsert ijrochisi, aktyor va boshqalar.

Bu beshta kasb turlari maqsadlar belgisiga ko‘ra 3 ta sinfga bo‘linadi.

1. Gnostik kasblar (qadimgi yunonchadan “gnosis” bilim);

2. O‘zgartiruvchi kasblar;

3. Qidiruvli kasblar;

Asosiy ish qurollariga ko‘ra har qaysi sinf doirasida 4 ta bilimni ajratish mumkin.

1. Qo‘l mehnati kasblari;

2. Mashina qo‘l mehnati;

3. Avtomatlashgan va avtomatik tizimlar qo‘llanishi bilan bog‘liq kasblar;

4. Funktsional ish quroli bilan bog‘liq kasblar.

Mehnat sharoitlariga ko‘ra, E.A.Klimov kasblarni 4 guruhga bo‘ladi. Maishiy mikroiqlimga xonakiga yaqin ish.(B) har xil ob-havo sharoitida ochiq havoda bo‘lish bilan bog‘liq kasblar agranom, payvandchi, avtonazorat inspektori.

Odatiy bo‘lmagan sharoitlarda balandlikda, suv tagida, er tagida baland past darajalarda ishlash: havvos, o‘t o‘chiruvchi va hokazo. Insonlar sog‘ligi, hayoti uchun yuqori mas‘uliyat sharoitida ishlash: moddiy qadriyatlar, bolalar boqchasi tarbiyachisi, o‘qituvchi, tergovchi. Shartli belgilarni qo‘llagan holda, kasblar dunyosi “xaritasini” va ma‘lum kasbning na‘munaviy formulasini tuzish mumkin. Bu formula real kasbga nisbatan ham orzudagi kasbga nisbatan ham, qo‘llanishi mumkin.

1. Mening kasbim

2. Kasblar guruhlari
3. Kasblar bo'limlari
4. Kasblar sinflari
5. Kasblar turlarini sinflash

Bu kasbga yo'naltirish ishlari uchun mo'ljallangan. Bu tasniflashni o'rganib chiqqan V.E.Govrilov ijobiy tomonlari bilan birga kamchiliklarini ham ko'rsatib berdi. Masalan, bir guruhdagi kasblar ishchiga qarama - qarshi talablarni oldiga qo'yuvchi komponentlarni o'z ichiga oladi, bu esa kasbga layoqatlilik belgilarini aniqlashni qiyinlashtiradi. Tasniflashning yana bir kamchiligi shundaki, kasblar olami nihoyatda o'zgaruvchan, shunga ko'ra kasblarning mehnat mazmuni ham o'zgaruvchan xususiyatga ega. Bu esa kasblarni tizimlashga nisbatan noaniqlikni keltirib chiqaradi va kasbiy tanlovni kasbiy maslahat jarayoniga kirishni qiyinlashtiradi. Ma'lumki, kasbiy ta'limning barcha kasblar bo'yicha olib borib bo'lmaydi va kasbiy faoliyat turlarining murakkablik darajasi, sharoitlari, vositalari, mazmuni juda farqlanadi. O'quv kasblarning ma'lum belgilari, sifatlarini tasniflash va malaka darajalarini aniqlash bo'yicha ilmiy asoslangan tanlov lozim. O'quv kasblar ro'yxati buning natijasi bo'lishi kerak va shu asosda mutaxassislar tayyorlash shakllari aniqlanadi. Bu korxonalaridagi qisqa muddatli tayyorgarlik, kasb maktablarida yoki oliy o'quv yurtlaridagi o'qish bo'lishi mumkin.

O'quv kasblar ro'yxatiga shuningdek, kasblarning tarqalganligi, og'ir va zararli mehnat sharoitlari bo'lgan ishlarga qarshi ko'rsatmalar, shuningdek yoshdagi cheklashlar ta'sir etadi. Kasbiy ta'lim uchun o'quv kasblar ro'yxatini tanlash doimo dolzarb bo'ladi va albatta bu ro'yxat ilmiy asoslangan guruhlashga ega bo'lishi kerak hamda kam sonli bo'lishi lozim.

13-MAVZU: INSON VA MASHINA HAMKORLIGI

REJA:

13.1. Operatorning vazifasi.

13.2. Operator-mashina sistemasida axborotlarni almashtirish

Tayanch tushinchalar: Operatorning vazifasi, Operator-mashina sistemasida axborotlarni almashtirish

13.1. Operatorning vazifasi.

Inson mehnat jarayonida mehnatkash tushunchasi tarkibiga kiradigan harxil xususiyatlarini namoyish qilishi mumkin. U kollektivning oddiy aozosi yoki peshqadami, shogird, mustaqil ishchi yoki ishlab chiqarish ra'bari bo'lishi mumkin. O'zi boshqarayotgan mashina bilan hamkorlik qilib operator bo'lib qoladi.

Mehnat faoliyatida operator ishining bosh ob'ektlari - u o'zgartiradigan material (xom ashyo, yarim fabrikat, buyum yoki boshqa materiallar), mashina (stanok, agregat yoki texnologik qurilma)ning texnik holati hamda ish rejimidir.

Bunda *operatorning vazifasi* quyidagilardan iborat bo'ladi:

1. Materialning xususiyatlarini bilish hamda uni ishlash tajribasi asosida to'ri va aniq ba'olash.

2. Mashina konstruktsiyasini bilish asosida tekshirib ko'rish, ishlashini kuzatish va tekshirish yo'li bilan uning ishga tayyorligini aniqlash.

3. Mashinani boshqarish malaka va o'quvi yordamida uning ishlashiga mos texnik rejimni o'rnatish. Mazkur rejimlardan chetlashishni o'z vaqtida payqash va barham berish maqsadida mashinaning ishlash protsessini kuzatish.

Vazifalarni bajarishda *operator faoliyatining psixologik strukturasi* asosan quyidagi xarakter va operatsiyalardan iborat: a) materialni qayta ishlashda mumkin bo'lgan xarakter usullarini tanlash yo'li bilan, faoliyatning ob'ektiv vazifasini fikran aniqlash yoki ishlov berish texnologiyasida aytilganlarni xotirada qayta tiklash;

b) harakatlar tartibi haqida bir fikrga kelish hamda ularning natijalarini oldindan bilish;

v) mashina ishlashining borishi haqida axborot signallarini idrok etish, eng jiddiylarini tanlash, ularning ahamiyatini taqqoslash va baholash;

g) mashinaning ishlash rejimini sozlashga va mashinaga komanda axborotlarini berish va ayni choqda mashinaga boshqaruvchi ta'sirning natijalarini kuzatish bo'yicha qarorlarni ishlab chiqish.

Tashqi mu'it, operator va mashina o'rtasvdagi axborot almashinish ko'rsatilgan.

Biroq bu hamkorlikning operatorga bo'lgan asab-psixik yukining, uning emotsional so'asiga ta'sirining aqliy qobiliyati bilimi, malaka va ko'nikmasiga qo'yiladigan talablarning, harbir holat uchun o'ziga xos xususiyatlari u tomondan qayta ishlanadigan materiallarning xususiyatiga, rejimlarning murakkabligi, quvvati, xarakatchanligi, eskirganligi, chidamliligi va mashinaning boshqariluvchanligiga, shuningdek ishlab chiqarilayotgan materiallar va mashinaning ish rejimidagi o'zgarishning borishi haqida signal beruvchi indikatorlarning etarli va aniq ishlashiga bog'liq.

Operator tomonidan mashina vositasida ishlov berilayotgan material oddiy va murakkab, xavfsiz va xavfli, oson va qiyin o'zgaruvchan bo'lishi mumkin. Uning xossalari va o'zgartishning sermehnatliligiga! ko'ra operatorning ishi oson va qiyin bo'lishi mumkin. Material qanchalik murakkab bo'lsa, operator uning xu-susiyatlarini shunchalik ko'proq bilishi talab qilinadi, uning 'arakati shunchalik xilma-xil bo'ladi, shunchalik ko'proq malaka va ko'nikma talab qilinadi. Material qanchalik xavfli bo'lsa, operatorda asab-psixik taranglik shunchalik kuchli bo'ladi, material bilan ishlaganda u shunchalik e'tiyotkor va e'tiborli bo'lishi lozim, undan shunchalik hissiy barqarorlik o'z vaqtida va aniq qarorga kelish hamda xatosiz harakat qilishni talab etadi.

Mashinaning xossasi operator faoliyatiga material xossasidan ham ko'proq ta'sir etadi, chunki operator ish jarayonida u bilan bevosita munosabatda bo'ladi. Mashina qanchalik murakkab, quvvatli va ser'arakat bo'lsa, unknng ishlash rejimlari kam barqaror, boshqarilishi qiyin va yomon

bo'lsa, operatorning asab-psixik tarangligi va 'ayajoi shunchalik yuqori, uning o'z-o'zini tuta bilishi, bilimi, malaka va ko'nikmasi shunchalik takomillashgan, hissiyoti barqaror va iroda kuchi shunchalik yuqori bo'lishi lozim; undan umumiy va kasbiy qobiliyat shunchalik ko'p talab qilinadi hamda uning xatolari shunchalik xavfli bo'ladi.

Texnologik jarayon qanchalik murakkab va mashinaning ishlash sur'ati qanchalik yuqari bo'lsa, materialga ishlov berishning borishi haqida, mashinaning ishlash rejimi va unga bo'lgan boshqaruv ta'siri natijasi haqida operatorni xabardor qiladigan indikatsiya vositalari operator faoliyatiga shunchalik ko'p ta'sir qiladi. Operatorga axborot beruvchi induksiya etarli bo'lmasa, uning asab-psixik tarangligi ortadi. Signallar chastotasi haddan tashqari yuqori bo'lishi xatolarni ko'paytiradi. Signallarni ko'rishga xalaqit bo'lsa, ularni ko'rish vaqti cho'ziladi, axborot ishlashni va idrokning navbatdagi operatsiyaga o'tishini sekinlashtiradi. Signallar fondan qanchalik keskin farq qilsa, axborotni ko'rish va ishlash vaqti shunchalik qisqa bo'ladi hamda diqqatning boshqa obektga ko'chishi tezlashadi.

Mashina va materialning xususiyati, shuningdek texnologik jarayonning indikatsiya sifati ham operatorning ishlab chiqarish vazifalarini hal qilishiga, material va unga ishlov berish jarayonini ba'olashiga, mashina ish rejimining sozligiga, texnologik jarayonni, o'z-o'zini nazorat qilishi va boshqarishiga shu darajada ta'sir qiladi. Mashinanq¹ boshqarish bo'yicha operator 'arakatintsrg (mo'ljallash, ijro etish, tuzatish va yakunlash kabi) psixologik strukturasi (yuqoridagi «Faoliyat» bobiga qarang) ham ko'p jihatdan ana shu xususiyatlarga bog'liq.

13.2.Operator-mashina sistemasida axborotlarni almashtirish

Operator va mashinaning hamkorligida mashinaning xususiyatlari katta ahamiyatga ega. Bir xil konstruksiyadagi mashinalar xatto bir xil eskirganda ham ishlash rejimining barqarorligi va boshqarilishida o'z xususiyatlariga ega bo'ladi. Operator uning «injliklari»ni bilishi kerak. Operator mashinani o'z tanasidek yaxshi 'is qila bilishi kerak. Mana shuning uchun ham operator o'ziga birkutilgan mashinaga ega bo'lishi,

ularni almashtirish zarur bo'lgan taqdirda harbirining xususiyatlarini bilishi muhim. Shuningdek o'z mashinasining joriy remontini o'zi bajarishi yoki o'zi nazorat qilishi, saqlashda shaxsan ishtirok etgani ma'qul. harqanday mashina uzoq o'zlashtirish va xatto unga odatlanishni talab qiladi. Aks holda u operator uchun xavfli manba bo'lib qolishi ham mumkin.

U yoki bu kasbdagi operator va mashina hamkorligining konkret tahlilani quyidagi izchillikda amalga oshirish qulaydir:

- 1) materialga ishlov berishning xususiyati va texnologiyasi;
- 2) ma-shinaning fazilati va nuqsoni;
- 3) operatorning material va mashina xususiyatini bilishi;
- 4) indikatorlar ko'rsatkichlarini vaqtida idrok etish va to'ri ba'olash;
- 5) mashinani boshqarish bo'yicha qarorlarning vaqtida va aniq bo'lishi;
- 6) ijrochilik xarakterlarining aniqligi;
- 7) xarakterat natijalarini puxta nazorat qilish va ularga vaqtida tuzatish kiritish;
- 8) xarakterat natijalari va mahsulot sifatini ob'ektiv baholash.

Bunday analiz nafaqat ishlab chiqarish jarayonlarini takomillashtirish, mashinani ekspluatatsiya qilish qoidalari va xususiyatlari, mehnat unumdorligini oshirish bo'yichagina emas, balki operator tajribasini, uning bilimi, malakasi, ko'nikmasi va uning o'qish davridagi ma'oratini takomillashtirish bo'yicha ham xulosalar chiqarish imkonini beradi.

14-MAVZU: KASBIY FAOLIYATDA SENSOMOTORIK TALABLAR

REJA:

- 14.1. Faoliyatning psixofiziologik asosi.
- 14.2. Sensometor haqida tushuncha
- 14.3. Sezgilar va perseptiv faoliyat.
- 14.4. Kasbiy faoliyati jarayonida ongning paydo bo'lishi va sensomotor jihatlarni takomillashuvi.

Tayanch tushinchalar: psixofiziologik asosi, ong, reflektor xarakter, va sensomotor jihatlari, perseptiv faoliyat.

14.1. Faoliyatning psixofiziologik asosi

Psixikaning reflektorlik xarakteri. I.M.Sechenov "Bosh miya reflekslari" (1863) asarida "ongli va ongsiz hayotning barcha harakat lari ro'y berish usuliga ko'ra reflekslardan iboratdir", degan xulosaga kelgan edi. Ongning harakati (psixik hodisa) ruhning tanasiz mohiyat xususiyati emas, balki Sechenov tili bilan aytganda, "ro'y berish usuliga ko'ra" refleksga o'xshash jarayondir. Psixik hodisa kishiga o'z sezgilarini, g'oyalarni, his-tuyg'ularini kuzatish chog'ida beriladigan narsalardangina iborat emas. U xuddi refleks kabi tashqi qo'zg'ovchining ta'sirini va unga javoban harakat reaksiyasini ham o'z ichiga oladi. Psixik hodisa yaxlit reflektorlik harakatda yuz bergan va uning mahsuli bo'lgan holda, ayni paytda hali yuzaga kelmagan natija (ta'sir o'tkazish, harakat qilish)dan darak beruvchi omil vazifasini ham bajaradi. Shunday qilib, kishining bilimlari, tevarak-atrof haqidagi tasavvurlari, ya'ni individual tajribaning butun boyliklari reflektor harakatiga kiradi. Psixik hodisalar-bu miyaning tashqi (tevarak-atrofdagi muhit) va ichki (fiziologik sistemasi sifatidagi organizmning holati) ta'sirlariga javobdir. Psixik hodisalar-bu faoliyatning hozir ta'sir etayotgan (sezgilar, idrok) yoki qachonlardir, ya'ni o'tmish tajribada (xotira) yuz bergan qo'zg'atuvchiga javob tarzida ro'y beradigan, ana shu ta'sirni umumlashtiradigan, ular pirovardida olib keladigan natijalarni (tafakkur, xayol) oldindan ko'ra bilishga yordam beradigan, bir xil taassurotlar natijasida faoliyatni (his-tuyg'u, iroda) kuchaytiradigan

yoki susaytiradigan, umuman aktivlashtirib yuboradigan va boshqa xildagi ta'sirlar oqibatida uni tormozlashtiradigan, odamlar xulq-atvoridagi (temperament, xarakter va boshqalar) tafovutlarni aniqlaydigan doimiy boshqaruvchilardir.

I.M.Sechenov psixikaning reflektorligi va faoliyatning psixik jihatdan boshqarilishi g'oyasini ilgari surdi. Bu muhim nazariy qoidalar I.P.Pavlov (1849-1936) tomonidan tajriba yo'li bilan tasdiqlandi va konkretlashtirildi. U hayvonlarning, shuningdek odamning tashqi muhit bilan o'zaro harakati miya tomonidan boshqarilishi qonuniyatlarini kashf etgan edi. I.P.Pavlovning ushbu qonuniyatlarga nisbatan jami qarashlari odatda ikki signal sistemasi haqidagi ta'limot deb ataladi.

Narsaning timsoli (ko'rinishi, eshutilishi, hid tarqatishi va shu kabilar) hayvonlar uchun biron bir shartsiz qo'zg'atuvchi signal bo'lib xizmat qiladiki, bu ular xatti-harakati shartli refleks tarzida o'zgarishiga olib keladi. Hayvonlar o'z xatti-harakatlarida I.P.Pavlov birinchi signal sistemasining signallari ("birinchi signallar") deb atagan signallarga amal qiladi. Odamda ham birinchi signal sistemasining signallari (konkret timsollar, tasavvurlar) uning xulq-atvorini boshqarish va yo'naltirishda muhim rol o'ynaydi.

Nerv sistemasi tuzilishining umumiy plani barcha umurtqalarda bir xildir. Uning asosiy elementlari nerv hujayra lari yoki neyronlar bo'lib, ularning vazifasi qo'zg'atishdan iboratdir. Neyron hujayra tanachasidan va tanachaning shoxlab ketgan o'simtalari- qo'zg'atishni qabul qiluvchi dendritlardan va qo'zg'atishni boshqa neyronlarga o'tkazadigan tolalar - aksondan tarkib topadi. Aksonning dendritlar bilan yoki boshqa neyronlarning hujayra tanasi bilan bog'lanadigan nuqtada neyronlar o'rtasida funksional bog'lanish yuz beradi. Nerv sistemasidagi yangi bog'lanishlarni hosil bo'lish mexanizmlarini tushuntirib berishda sinaps hal qiluvchi ahamiyatga ega. Bu bog'lanishlarni hosil qilishda sinapslardagi o'zgarishlar (kimyoviy yoki strukturaviy o'zgarishlar) tufayli impulslarni muayyan yo'nalishda tanlab o'tkazish ta'minlanadi. Sinaps qo'zg'alish bo'yicha qo'yilgan o'ziga xos to'siq bo'lib, qo'zg'alish uni engib o'tishi kerak.

Bosh miyaning yuqori qismi olti qavat neyronlar (10 mlrd.ga yaqin) bilan qoplangan hamda po'stloq deb ataladigan katta yarim sharlarni hosil qiladi. Po'stloq - psixik faoliyatning eng muhim, lekin yakkayu yagona bo'lmagan organidir. Yarim sharlardan pastroqda, ensa qismida miyacha joylashgan bo'lib, uning funksiyalari hali etarlicha o'rganilmagan. Katta yarim sharlarga miya naychasi kelib taqaladi. Naychanning yuqori qismi - talamus orqa miyadan katta yarim sharlarga boradigan barcha nerv yo'llari uchun "oraliq stansiyasi" vazifasini bajaradi. Naychanning pastki qismi - gipotalamus- suv almashinuvi, ovqatlanish ehtiyojini va organizmning boshqa funksiyalarini boshqarib turadigan markazlardan tarkib topgandir. Markaziy nerv sistemasi qismlari tuzilishini o'rganish va ta'riflash bilan anatomiya va gistologiya shug'ullanadi.

Tananing har bir sezuvchi a'zosi (teri, ko'zning to'r pardasi, va shu kabilar) va har bir harakat a'zosi miyada o'zining xususiy markazlariga egadir. Hayvonlar miyasida ko'plab eksperimentlar o'tkazilgan. Sog'lom kishilarning miyasida jarrohlik bilan bog'liq birona eksperiment o'tkazilmaydi, albatta. Inson katta yarim sharlar qobig'ining anchagina qismining qo'l barmoqlari bilan bog'liq hujayralar, shuningdek nutq organlari - lab va til mushaklari funksiyasi bilan bog'liq hujayralar egallaydi. Miya katta yarim sharlari ishining umumiy qonunlari I.P.Pavlov tomonidan aniqlab berilgan. Pavlov o'tkazgan klassik tajribalarda itlarda oldinlari faqat tegishli shartsiz qo'zg'atuvchi (masalan, ovqatning) bevosita ta'siri ostida yuz beradigan fiziologik reaksiyaga (masalan, so'lak oqishga) olib kela boshlaydigan xilma-xil signallar beradigan shartli reflekslar hosil qilingan edi. Real vaziyatda hayvonlar oziqa qachon og'ziga tushishini kutib turmaydi, balki uni izlashga tushadi, harakat qiladi, xullas sharoitga faol muvofiqlashadi.

Odamning psixik hayotida katta yarim sharlar qobig'i sirtining 30% ni egallaydigan peshona qismlari alohida rol o'ynaydi. Peshona qismlarining shikastlanishi xulq-atvorning oddiy formalariga emas, balki yuksak formalariga ta'sir ko'rsatadi. Ko'pgina klinik faktlar shuni ko'rsatadiki, miyaning peshona qismlari shikastlanishi aqliy qobiliyat doirasida, uning xarakterida ham qator buzilishlarga sababchi bo'ladi.

Psixik funksiyalar muayyan tarzda chap va o'ng yarim sharlar o'rtasida taqsimlangan bo'lishi aniqlandi. Har ikkala yarim sharlar axborotni obrazlar tarzida ham, so'zlar tarzida ham qabul qilish va qayta ishlash qobiliyatiga ega, ammo chap va o'ng yarim sharlarda u yoki bu funksiyalarni turlicha darajada ifodalanishi - bosh miyaning funksional assimetriyasi ham yuz beradi. Chap yarim sharining funksiyasi o'qish va hisoblashdan, umuman ko'proq belgilarga asoslangan axborot (so'zlar, belgilar, raqamlar va shu kabilarga) tayanishidan iboratdir. Chap yarim shar mantiqiy tuzilishlar imkoniyatini ta'minlaydi, busiz izchil analitik tafakkur bo'lishi mumkin emas. Chap yarim shar faoliyatining izdan chiqishi odatda nutqning buzilishiga olib keladi, nerv to'qimalarining og'irroq shikastlanishi fikrlash faoliyatida jiddiyroq nuqsonlar sodir bo'ladi. Har ikkala yarim shar o'zaro bog'liq holda ishlaydi.

Psixika voqelikning kishi miyasidagi aksi sifatida har xil darajalari bilan farqlanadi. Psixikaning odamga xos bo'lgan oliy darajasi ongni tashkil etadi. Ong psixikaning oliy, uni yaxlit bir holga keltiruvchi shakli bo'lib, kishining mehnat faoliyatida, boshqalar bilan (til yordamida) doimiy muloqot qilish jarayonida shakllanishining ijtimoiy-tarixiy shart-sharoitlari natijasi hisoblanadi.

14.2. Sensometor haqida tushuncha

Injenerlik psixologiyasidagi ishlarning ko'pchiligi turli xil asboblardan yoki konstruktor asbobsozlar so'zi bilan aytganda, xisoblash qismlari, shkalalarini ba'olash va ularni boshqarish pulptiga joylashtirishga baishlangan. Bu qator sabablar bilan belgilanadi.

Birinchidan, psixomotorikning xususiyatlari ta'lilida ko'rsatganidek, mehnat faoliyatining sensor: komponentlari, binobarin, ish joyining sensor maydoni odatda faoliyat natijasshsh motorli komponenti va motorli maydonga qaraganda ko'proq belgilaydi.

Ikkinchidan, psixologlar tomonidan nazorat qiluvchi asboblardan shkalalarini ba'olashga alo'ida e'tibor berishlarining sababi ularning psixologik o'ziga xosligida nazorat qiluvchi asboblardan ko'rsatkichi bekorta idrok etilmaydi, balki o'qiladi. Asbob ko'rsatkichini tushunish - ularni idrok etishga qaraganda ancha murakkab jarayondir.

Uchinchidan, psixologlarning nazorat qiluvchi asboblari shkalasini eksperimental ba'olashga aloqida e'tibor berishlari. amaliyotchilarning juda noaniq hamda ularning sifatiga bo'lgan ziddiyatli ba'osi bilan izo'lanadi. Bu psixologik ji'atdan tushunarli. O'z-o'zini oddiy nazorat qilishga tayanib «richaglarining tutqichi qulay yoki noqulayligini», «Tumblyor qanday joylashganini» ba'olash nazorat qiluvchi asboblarning isoblash qismlarini o'qish paytida harxil odamlarda bo'ladigan o'z-o'zini nazorat qilishning turli xil formalariga asoslanadigan ba'olashga nisbatan ancha oson va aniq.

Barcha nazorat asboblari ularning o'qilish xususiyatlariga qarab uch guru'ga bo'tshnadi.

Kontrol (signal) o'qish-o'qishning turi oddiy bo'lib, unda o'qiyotgan kishi «bor-yo'q», «hammasi joyida - buzilish» tarzda hal qiladi. Bu guru'ning asboblari signalizatorlar (lampochka, siren, qo'niroq va okazo) deb ataladi.

Direktor (sifatli yoki ko'rsatuvchi) o'qish, bunda o'qiyotgan kishi normadan chetga chiqilayotgani yoki chiqilmayotganini («oz-ko'p», «o'ngga chapga») va shunga o'xshash bevosita anglaydi.

Miqdoriy o'qish - bu o'qish jarayonida shkala, to'r yoki schyotchik bo'yicha odisalarning o'zgarish darajasi aqida ma'lumot olinadi. Bu asboblarning eng ko'p tarqalgan guru'sidir.

Piktografik o'qish - asboblari shkalasini ieroglif, karta, rasm o'qishga o'xshatib o'qish (televizion va ayrim radiolokatsion ekranlar).

Nutqiy o'qish - asboblardagi yozuvlarni (doimiy yoki ba'ozan tabloda birlashtirib berilgan) o'qish.

Asboblarning o'qishga tsulayligi old qismi rasmiylashtirilishining ob'ektiv xarakteristikasiga bog'liq. Bu tushunchani inson va undagi malaka osil bo'lish bosqichiga bog'liq bo'lgan asboblari ko'rsatkichini o'qish sifatidan farqlay bilish zarur. Bir yoki bir necha asboblari ba'olanganda qiyosiy o'qimishlilik aqida gap boradi. Aytilganlar ayrim asboblarga ham, ularning guru'iga ham va bir butun bosim asboblari pulptiga ham tegishli.

O'qilishning qulayligining laboratoriya tadqiqotlari fotomaket va ayrim priborlarning natural namunalari, ular guru'i hamda asboblari

pulptlari bietan oʻtkaziladi. Vaqt tanqisligida oʻqilish qulayligi tadqiqoti uchun maxsus taxitoskoplar va priborlar guruʻsi hamda butun bir pribor taxtasini koʻrgazmaga qoʻyish imkonini beradigan «tushadigan pardachalar» qoʻllaniladi. Koʻrsatkichlarni «isoblashga nutqiy reaksiyaning tezligi, aniqligi hamda (kombinatsiyalangan va priborlar guruʻlari uchun) umumlashgan (sintetik) koʻrsatkichlar baʼolash mezonini boʻlib xizmat qiladi. Olingan maʼlumotlarni va ratsion-statistik ishlash taqqoslanayotgan priborlarni «isoblash mumkin boʻlgan tezlik boʻyicha ularning koʻrsatkichlari va yoʻl qoʻygan xatolarini baʼolash imkonini beradi.

Asboblar pulptlarining turli xil variantlaridan foydalanib, mehnat faoliyatining real sharoitlarida nutqiy reaksiya «soʻrish» va magnitafon yordamidagi qayd etish hamda mehnat faoliyati bajarilishining sifati bir vaqtning oʻzida qayd etiladi-gan «reportaji» tarzida «isobga olinishi mumkin.

Maxsus tadqiqotlar nafaqat taqqoslanayotgan priborlar shkalasi oʻqilishning osonligini obʼektiv baʼolashga, balki unga umumiy talablar qoʻyishga ham imkon beradi. Ayni bir pribor variantlarining qiyosiy qulay oʻqilishining farqi juda katta boʻladi. Masalan, «ajmi bir xil, ammo shkalalari harxil joylashtirilgan soat tsiferblatining II varianti «isoblash tezligida juda kam (farq boʻldi (4,8 dan 5,7 sekundgacha), biroq xatolar miqdorida katta farq kuzatildi (3% dan to 19% gacha).

Qattiq mashq bir pribor shkalasi ikki variantining oʻqilish qulayligini tenglashtiradi deb «isoblash mumkin edi. Biroq tadqiqotlar koʻrsatdiki, bu tenglashtirishi zaif boʻlib, vaqt tanqisligini «osil qiladigan tanaffus priborni oʻqish uchun vaqt nor-masining kamayishi mavjud farqlarni yangidan vujudga keltirar ekan.

Priborlar miqdorining koʻpligi, ularni pulptlarda joylash-tirish harbirining faoliyat natijasi uchun boʻlgan ahamiyatiga bogʻliq. Qatta ahamiyatga ega boʻlgan priborlar sensor maydonida markaziy oʻrinni egallashi zarur, ahamiyati kam boʻlganlari chetga qoʻyilishi mumkin. Nisbatan siyrak, ammo «odisalarning texnologik jarayon uchun muhimligi toʻrisida signal beradigan priborlarni etarli samara beradigan signalizatorlar bilai taominlash zarur. Nurli diskretli («shuolali») signallar

(diskretli bo'lmaganlariga nisbatan) katta jalb qiluvchi ta'sirga ega. Nurlil signalizatorlarning yoruligi fon yoruligiga nisbatan ikki baravardan kam bo'lmashligi kerak.

Pulda bir xil signalizatorlarning (masalan, lampochka) ko'pligi ularning jalb etuvchi samarasini keskin pasaytiradi hamda boshqa signalizatorlar (tovush, eshitiladigan yoki ko'rinadigan so'z, boshqarish richagining teoranishi va 'okazo)dan foyda-lanish imkonini topishga majbur qiladi. Kontrol priborlarning front va chuqurlik bo'ylab joylashuvi ko'rish zonasi hamda ko'zning moslashish qismini toliqtirish ta'siri nuqtai nazaridan katta ahamiyatga ega. Yoritilganlikning ta'siri muammosi ham ana shunga qo'yiladi. Bularning hammasi katta amaliy ahamiyatga ega, chunki qator hollarda ular xavfsizlik texnikasi vazifalari bilan uzviy bog'liq.

Boshqarish richagi, detallar, tutqich, knopka va tumblyor motor maydonida ba'olash oboekti 'isoblanadi.

Hozirgi zamon boshqaruv pultlari blyumindan tortib harqanday dispetcherlik va operatorlik pultigacha ko'p sonli tumblyorlar bilan taominlangan. Ularning joylashish formasi, afsuski, hamma vaqt ham psixologik talablarga javob bermaydi. Bu talablar quyidagilarni o'z ichiga oladi: tumblyorlarning ma'naviy guru'lanishi foydalanish chastotasi bo'yuncha guru'lashdan muhim; ular boshqa xarakat bajarilganda operator tomonidan beixtiyor ulanishi yoki uzib qo'yilmasligi kerak; qulay bo'lishi lozim; ularni bajarishning osonligi mas'uliyat bilan bevosita bog'liq bo'lishi kerak; qo'l bilan murakkab ishlarni bajarish borasida ularni bajarishdagi 'issiyot 'isobga olinishi kerak; ular shakli va bo'yoiga qarab ajratilishi lozim; ayniqsa eng masouliyatligi xususan buzilganini ko'rsatuvchi signallar keskin ajratilishi (qizil rang bilan) zarur; ulardagi yozuv ixcham hamda ilgari mashqlarga mo'ljallangan bo'lishi lozim.

Ishchi o'tiradigan stul psixologik tadqiqot hamda konstruktorga qo'yiladigan talablar oboekti bo'lishi lozim. Masalan, mutaxassislar (psixologlar, fiziologlar, gigienistlar, antropologlar)niki bilan bir qatorda ish joyini keng, kompleks o'rganish - samolyotlar, avtobuslar va yuk avtomobillari kabinalarini o'rganish kerak.

Injenerlik psixologiyasining muhim qismi - yangicha tuzilgan agregatda ishlashda malakaning salbiy ko'chishiga qarshi kurash maqsadida boshqaruv priborlari va richaglari joylashishini zonal standartlashtirish printsipini konkret amalga oshirish bo'yicha zarur talablarni asoslashdir. Bu ayniqsa tez o'zgaradigan ko'p sonli konstruksiyalar uchun muhim, chunki malakalar ko'chishining zararliligi avariya (elektrovozlarda, tramvaylarda, avtomashinalar, kranlar va boshqalarda) olib kelishi mumkin.

14.3. Sezgilar va perseptiv faoliyat

Sezgilar mohiyatiga ko'ra ob'ektiv olamning sub'ektiv siymosidir. Lekin sezgilarning hosil bo'lishi uchun organizm moddiy qo'zg'atuvchilarning tegishli ta'siriga berilishi kifoya qilmaydi, balki organizmning o'zi ham qandaydir ish bajarishi darkor. Bu ish yo faqat ichki jarayonlardan, yohud, shuningdek, tashqi ish harakatlaridan ham iborat bo'lishi mumkin. Lekin u hamisha bo'lishi shart. Sezgilar muayyan payt davomida retseptorga ta'sir o'tkazaetgan qo'zg'atuvchining o'ziga xos quvvatini nerv jarayonlari kuvvatiga aylanish natijasida hosil bo'ladi.

Shunday qilib, sezgilar faqat hissiy siymo yoki aniqrog'i uning tarkibiy qismigina emas, balki shuningdek faoliyat yoki uning tarkibiy qismi hamdir. Kuplab tadqiqotlar psixik hodisa sifatidagi sezgi organizmning javob reaksiyasi bo'lmagan yoki u aynan bir xillikka ega bo'lmagan o'qibda hosil bo'la olmaydi degan xulosaga olib keldi. Shu ma'noda huddi harakatsiz qo'l bilish quroli bo'la olmagan kabi, harakat qilmasdan turgan ko'z ham ko'rdir. Sezgi a'zolari faqat moslashuvchanlik, ijro qilish funksiyalarini bajaribgina qolmasdan, balki axborot olish jarayonlarida bevosita ishtirok etadigan harakat organlari bilan mustahkam bog'langandir.

Analizatorlar. Sezgi nerv sistemasining u yoki bu qo'zg'atuvchidan ta'sirlanuvchi reaksiyalari tarzida hosil bo'ladi va har qanday psixik hodisa kabi reflektorlik xususiyatiga egadir. Ko'zgatuvchining o'ziga aynan o'xshaydigan analizatorga ta'siri natijasida hosil bo'ladigan nerv jarayoni sezgining fiziologik negizi hisoblanadi. Analizator uch qismdan tarkib topadi:

- 1) Tashki kuvvatni nerv jarayoniga o'tkazadigan maxsus transformator hisoblangan periferik bo'lim (retseptor);

2) Analizatorning periferikbo'limini markaziy analizator bilan bog'laydigan yo'llarni ochadigan afferent (markazga intiluvchi) va efferent (markazdan kochuvchi) nervlar;

3) analizatorning periferik bo'limlaridan keladigan nerv signallarining qayta ishlanishi sodir bo'ladigan qobiq osti va qobiq (miyaning o'zi bilan tugaydigan)bo'limlari.

Har bir analizatorning qobiq bo'limida retseptor hujayralarning asosiy qismi jamlangan o'zak, ya'ni markaziy qism va qobiqning turli joylarida u yoki bu miqdorda o'mashgan tarqoq hujayra qismlaridan tarkib topgan tashqi qism bo'ladi.

Analizator periferik bo'limlarining muayyan hujayralari miya qobig'idagi hujayralarning ayrim qismlariga mos bo'ladi. Ko'plab tadqiqotlar sezgi turlarining miya qobig'idagi ma'lum bir joyda chegaralanib qolishini etarlicha aniq belgilash imkonini beradi. Ko'rish sezgilari joylashgan qism bosh miya qobig'ining ensa qismida, eshish sezgilari miya qobig'i tepa burmasining o'rta qismida, tuyish-harakat sezgilar miya qobig'i markaziy burmasining orka qismiga joylashgan va hakozo.

Sezgining hosil bo'lishi uchun hamma analizatorlar yaxlit bir narsa sifatida ishlashi darkor. Analizator nerv jarayonlarining yohud reflektor yoyining butun yo'li manbai va eng muhim qismini tashkil etadi. Reflektor yoyi retseptordan, ta'sirini miyaga olib boruvchi nerv yo'llari va effektordan tarkib topgandir.

Sezgilarda foydali axborotning tanlanishi. Ko'rish sezgisi jarayoni faqat ko'zda boshlanib qolmasdan, balki ko'zda tugallanadi ham. Bu boshqa analizatorlarga ham xos xususiyatdir. Retseptor bilan miya o'rtasida faqat to'g'ri (markazga intiluvchi) bog'lanish emas, balki teskari (markazdan qochuvchi) aloqa ham mavjuddir. I.M.Sechenov tomonidan kashf etilgan teskari aloqa prinsipi sezgi a'zolarining galma-galdan ham retseptor, ham effektor bo'lib turishligini tan olishni taqozo etadi. Sezgi faqat markazga intiluvchi jarayonning natijasi emas, uning zamirida o'zining hosil bo'lishida va kechishida reflektor faoliyatining umumiy qonuniyatlariga bo'ysunadigan to'laqonli va buning ustiga murakkab reflektor hodisasi namoyon bo'ladi.

Bu xildagi reflektor xalqasida yuz beradigan jarayonlarning harakati tashqi ta'sirning xususiyatlariga o'ziga xos ravishda o'xshatishdan iboratdir. Masalan, paypaslab sezish shunday jarayondirki, bunda qo'llarning harakati bamisoli muayyan ob'ektning tuzilishiga o'xshagan holda uning shaklini takrorlaydi. Shunday qilib, sensor (hissiy) va motor (harakat) qismlarining uyg'unlashuvi tufayli sensor (analizator) apparat retseptor ta'sir qilayotgan qo'zg'atuvchilarning ob'ektiv xususiyatlarini aynan aks ettiradi va shularning xususiyatlariga o'xshab qoladi.

Sezgilarning tasniflanishi. Sezgilarning ma'lum bir qo'zg'atuvchining muayyan retseptorga ta'siri natijasida hosil bo'lgani uchun ham sezgilarning tasnifi ulami hosil qiladigan qo'zg'atuvchilarning va ana shu qo'zg'atuvchilar ta'sir qiladigan retseptorlarning xususiyatlariga asoslanadi. Aks etish xususiyatiga va retseptorlarning joylashgan o'rniga qarab sezgilarning odatda uch guruhga ajratiladi.

1) Tashqi muhitdagi narsalar va hodisalarning xususiyatlarini aks ettiradigan hamda tananing yuzasida retseptorlaribog'langan ekstrotseptiv sezgilarning;

2) Tananing ichki a'zolari va tukimlarida joylashgan hamda ichki a'zolarining holatini aks ettiradigan retseptorlarga ega bo'lgan interotseptiv sezgilarning;

3) Retseptorlari mushaklarda va paylarda o'rnatilgan propriotseptiv sezgilarning; ular g'avdamizning harakati va holati haqida axborot berib turadi.

Harakatni sezuvchi propriotseptiv sezgi turi, shuningdek kinesteziya deb, tegishli retseptorlar esa kinestetik yoki kinestetik deb ataladi.

Ekstrotseptorlarni ikkita guruhga: aloqa bog'laydigan kontakt va distant retseptorlarga ajratish mumkin. Aloqa bog'laydigan retseptorlar ularga ta'sir qiladigan ob'ektlar bilan bevosita aloqa bog'lagan paytda qo'zg'atadi: badanning tegishi orqali sezish, ta'm bilish. Distant retseptorlar o'zokdagi ob'ektdan keladigan ko'zg'alishdan ta'sirlanadi; distant retseptorlarga ko'rish, eshitish, hid bilish retseptorlari kiradi.

Paypaslab ko'rish orqali sezish tarkibiga taktil teri tuyush sezgilari bilan bir qatorda sezgilarning tamomila mustaqil turi - harorat sezgisi ham kiradi.

Taktil sezgilari bilash eshitish sezgilari o'rtasida oraliq holatni vibratsiya (tebranish) sezgilari egallaydi. kishining atrof-muhitda mo'ljal olishidan iborat umumiy jarayonda muvozanat saqlash va tezlatish sezgilari katta rol uynaydi Qo'zg'atuvchining vayron etuvchi kuchi haqida axborot beradigan og'riq sezgilari ham turli analizatorlar uchun umumiy xususiyatga egadir. Keyingi tadqiqotlarga ko'ra ichki-tashqi turlarga bo'lish nisbiy tushuncha bo'lib, ayrim sezgi turlarini ichki-tashqi deb hisoblasa bo'ladi. Masalan, harorat, og'riq, ta'm bilish, tebranish, mushak bugish va statik-harakat sezgilari.

14.4. Kasbiy faoliyati jarayonida ongning paydo bo'lishi va sensomotor jihatlarini takomillashuvi

Shubha yo'qki, odam psixikasi bilan eng yuksak taraqqiy etgan hayvonlarning psixikasi o'rtasidagi juda katta tafovut mavjuddir. Masalan, hayvonlarning "tili" bilan odamning tilini bir-biriga taqqoslab bo'lmaydi. Insoniyat tarixida til tufayli aks ettirish imkoniyatlarini qayta ko'rilishi yuz berdi: borliq kishi miyasida yanada ravshan aks etadi. Alohida har bir kishi til tufayli jamiyatning ko'p asrlik tajribasida orttirilgan tajribadan foydalanadi, u o'zi shaxsan hech qachon uchratmagan hodisa haqidagi bilimlarga ega bo'lishi mumkin. Bundan tashqari, til kishiga ko'plab hissiy taassurotlarining mazmuni to'g'risida o'ziga hisob berish imkoniyatini yaratadi. Hayvonlarning "tili" bilan odamlarning tili o'rtasidagi tafovut taffakurdagi tafovutning faqat amaliy tafakkurda xosligini ko'rsatadi. Maymun faqat tasmollab mo'ljal olish jarayonidagi u yoki bu vaziyat keltirib chiqargan vazifani hal etishga va hatto "qurol" ham yasashga qodirdir. Hayvonlar psixikasini o'rgangan bironta ham tadqiqotchi maymunlarda tafakkurning mavhumlashgan yo'sinda yuz berganini hali kuzatgan emas. Hayvon faqat ko'rinib turgan tarzda idrok etiladigan vaziyat chegaralaridagina harakat qilishi mumkin, u bundan tashqariga chiqishi, shu vaziyatni mavhumlashgan holda aks ettirib, mavhum prinsipni o'zlashtirishi mumkin emas. Hayvon - bevosita idrok qilinadigan vaziyatning qo'lidir.

Kishining hulq-atvori mazkur konkret vaziyatda abstraksiyalashishga va ushbu vaziyat munosabati bilan kelib chiqishi mumkin bo'lgan

oqibatlarni oldinroq payqash layoqatiga ko'ra ajralib turadi. Odamlar muayyan vaziyatning sira ham quli emas, ular kelajakni ko'ra bilishga qodirdirlar.

Yashash shart-sharoitlari keskin o'zgararish oqibatida ro'y berdi. Muhitning xalokatli tarzdagi o'zgarishi ehtiyojlarni qondirishda katta qiyinchiliklar tug'dirdi, oziq-ovqatni osongina topish imkoniyati kamayib, iqlim yomonlashib ketdi. Odamning ajdodlari yo yo'q bo'lib ketishi, yo o'z xatti-harakatini sifat jihatidan o'zgartirishi lozim edi. Odamning maymunsimon ajdodlari zarurat tug'ilishi bilan birgalikda munosib mehnat harakatlarini bajarishga majbur bo'ladi. F.Engels ta'kidlaganidek, "daraxtlarga tirmashib yashaydigan maymunlar galasidan kishilik jamiyati paydo bo'lguncha, ehtimol er tarixida odamlar turmushidagi bir sekunddan ortiq ahamiyatga ega bo'lmagan yuz ming yillar o'tgandir".

Ijtimoiy taraqqiyotning ilk bosqichlarida odamlar taffakkurining rivojlanishi odamlar ijtimoiy praktikasining hali past darajadali munosabati bilan cheklangan xarakterda bo'ladi. Qurollar ishlab chiqarish qanchalik yuqori darajada bo'lsa, aks ettirish darajasi ham shunga muvofiq ravishda yuqori bo'ladi. Qurollar ishlab chiqarishning yuksak darajasiga erishilgan sharoitda qurol yasashga oid yaxlit faoliyat qator bo'g'inlarga ajratiladi, har bir butun jamiyatning turli a'zolari tomonidan bajarilishi mumkin. Kasbiy faoliyatining paydo bo'lishi va rivojlanishi kishining ovqatga, boshpanaga va shu kabilarga bo'lgan ehtiyojlarini beqiyos darajada muvaffaqiyatli tarzda qondirilishiga olib keladi. Lekin odamlarning ijtimoiy munosabatlari biologik ehtiyojlarni sifat jihatidan o'zgartirib yuboradi va yangi insoniy ehtiyojlarni keltirib chiqaradi. Kasbiy faoliyati mahsulotlarining rivojlanishi mehnat mahsulotlariga ehtiyojlarni yaratadi.

Odamning evolyusiyasidagi barcha hodisalar odamlar o'rtasidagi o'zaro munosabat shaklining tubdan o'zgarishiga olib keldi. O'zining oldingi avlodlar tajribasini keyingi avlodga etkazish o'z qabiladoshlariga mehnat harakatlarini o'rgatish, ayrim harakatlarni ular o'rtasida taqsimlash zarurati odamlarda o'zaro bir-birlari bilan aloqa bog'lash ehtiyojini tug'diradi. Instinktlar tili bu ehtiyojni sira ham qondira olmasdi.

Kasbiy faoliyati jarayonida mehnat bilan birga aloqa bog'lashning kishi tili yordamida amalga oshiriladigan oliy shakli rivoj topdi.

GLOSSARIY

Amaliy faoliyat – insoniyatning ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida tabiatni va ijtimoiy munosabatlarni o‘zgartirishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyati.

Aqliy ish qobiliyati – aqliy mehnatning biror turini bajarish uchun zarur bo‘lgan jismoniy va psixik funksional imkoniyatlar yig‘indisi.

Aqliy charchash – nerv tizimining potensial energiyasining haddan tashqari ko‘p sarflanishi natijasida aqliy ish qobiliyatini pasayishi.

Bilishga qiziqish – shaxsning voqelikdagi narsa va hodisalarni ularning sifat hamda xususiyatlarini, o‘zaro munosabatlarini mohiyatini, shuningdek turli qonuniyatlarini bilib olishga nisbatan doimiy barqaror yo‘nalishidan iborat individual xususiyati.

Bilish ehtiyojlari – bilimlarni yoki fan asoslarini o‘zlashtirishga nisbatan qondirilmagan muhtojlikni sezishdan iborat faoliyat motivi.

Bilim – shaxsning bilish faoliyati mahsuli, tabiat, jamiyat va inson tafakkuri hodisalari haqidagi to‘g‘ri tasavvur hamda tushunchalar tizimidan iborat ong mazmuni.

Diqqatsizlik – diqqatni muayyan ob‘ektga yo‘naltira va to‘play olmaslik.

Jasurlik – shaxsiy hayot uchun xavf-xatarli bo‘lgan harakatlarni qat‘iylik bilan va oqilona bajarishda ifodalanadigan xarakter xislati.

Zehn – shaxsning maxsus qobiliyatlarining tarkib topishi va rivojlanishi uchun asos bo‘ladigan anatomik-fiziologik imkoniyatlari tug‘ma iste‘dod nishonalari.

Zehn o‘tkirlik – yangi yoki murakkab nazariy hamda amaliy masalalarni hal qilishning to‘g‘ri yo‘llarini tez topa olishdan iborat aql sifati.

Intizomlilik – muayyan jamoaning barcha a‘zolari uchun majbur bo‘lgan qat‘iy tartib va xulq-atvor qoidalariga tizimli ravishda rioya qilishdan iborat bo‘lgan ijobiy xarakter xislati.

Individualizm – shaxsiy manfaatlarni jamoat manfaatlaridan yuqori qo‘yish, faqat o‘zining tor manfaatlarini ko‘zlab ish tutishda ifodalanadigan salbiy xarakter xislati.

Individuallik – har bir tirik mavjudotning uni shu turdagi boshqa mavjudotlardan farqlantiruvchi xususiyatlari yigʻindisi.

Individual xususiyatlar – maʼlum bir shaxsning faqat oʻziga xos boʻlgan xususiyatlari.

Individual tajriba – har bir shaxsning oʻz hayoti davomida orttirgan tajribasi.

Individual munosabat – har bir shaxsning aqliy madaniy va bilim darajasini yoshlik hamda individual xususiyatlarini hisobga olgan holda muomala-munosabatda boʻlish.

Industrial psixologiyasi – mehnat psixologiyasining psixologik omillarning sanoatdagi rolini oʻrganuvchi, psixologiyaning qonuniyatlariga asoslanib, mehnat unumdorligini oshirish masalalari bilan shugʻullanuvchi maxsus sohasi.

Inertlik – faoliyatda sustkashlik koʻrsatishdan iborat salbiy xarakter xislati.

Introversiya – shaxsning oʻz fikrlari, sezgilari, kechinmalari va his-tuygʻulariga tayanish.

Ixtisoslashgan mehnat – muayyan kasbga doir maxsus bilimlar koʻnikmalar, malaka va madaniy odatlarning tarkib topishi hamda rivojlanishini talab qiladigan mehnat.

Intizomsizlik – jamoat joylari mehnat oʻqish yoki oila jamoasining tartib qoidalariga tizimli ravishda rioya qilmaslik yoki ularni buzishdan iborat salbiy xarakter xislati.

Ijtimoiy malakalar – ijtimoiy hayotda faol ishtirok etish va jamoa orasida oʻzini tuta bilish malakalari.

Isteʼdod – inson qobiliyatlari taraqqiyotining eng yuksak darajasini taʼminlovchi tugʻma tabiiy imkoniyatlar yigʻindisi.

Ish usullarini tasvirlash – mehnat psixologiyasi sohasidagi ilmiy tekshirish ishlarida alohida ish usullari yoki malakalarni ularning bajarilish tartibi boʻyicha tasvirlashdan iborat tekshirish metodi.

Itoatgoʻylik – oʻzidan kattalarga boʻysunish yoki ularning izidan chiqmaslikdan iborat ijobiy xarakter xislati yoki odat.

Ixtiyoriy harakatlar – impulsiv va avtomatlashgan harakatlardan farq qilib, maqsadga muvofiq ravishda bajariladigan ongli harakatlar.

Ish qobiliyati – shaxsning muayyan faoliyat turini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun zarur boʻlgan jismoniy hamda psixik funksiyalari yigʻindisi.

Iroda kuchi – shaxsning oʻz oldiga qoʻygan maqsadining aniqligi uni amalga oshirish uchun intilishi, maqsad yoʻlida maʼlum bir qaror qabul qilish tezligi va uni oʻz vaqtida ijro etishi bilan belgilanadigan iroda sifati.

Irodasi boʻshlik – shaxsning biror faoliyat turini bajarish uchun oʻzini majbur qila olmaslik yoki oʻz harakatlarini oʻz maqsadlariga boʻysundira olmaslikdan iborat salbiy xarakter xislati.

Insoniylik – oʻzaro muomala va munosabatlarda insonga xos boʻlgan barcha ijobiy fazilatlarga rioya qilishdan iborat xarakter xislati.

Irodaviy zoʻr berish – maqsadni amalga oshirish uchun obʻektiv va subʻektiv qiyinchiliklarni bartaraf qilishda namoyon boʻladigan nerv hamda iroda kuchi.

Kuchsiz tip – nerv tizimining arzimagan yoki minimal qoʻzgʻovchilar taʼsiriga ham bardosh bera olmasdan himoyaviy tormozlanishga oʻtishidan iborat sifat koʻrsatkichi.

Kamtarlik – shaxsning atrofdagi kishilar bilan oddiy muomalada oʻziga tanqidiy munosabatda boʻlishi, oʻzgalarni hurmat qilishi maqtanmasligi kabi bir qancha ijobiy sifatlar bilan belgilanadigan xarakter xislati.

Kuzatuvchanlik – shaxsning kuzata bilish qobiliyatidan iborat individual xislati.

Kasbni tasvirlash – mehnat psixologiyasi sohasidagi ilmiy tekshirish ishlarida muayyan kasbni texnologiya va psixologik jihatidan tasvirlashdan iborat tekshirish metodi.

Kasb kasalligi – muayyan kasb sohasidagi psixik yoki shu kasbning koʻpchilik vakillariga xos boʻlgan kasallik.

Kasb tanlashga yoʻllash – pedagoglar, psixologlar, vrachlar va boshqa mutaxassislarning yoshlarni ongli ravishda kasb tanlashga tayyorlashdagi maslahati, tushuntirishlari kabi tadbirlar tizimi.

Kasbga tayyorgarlik – muayyan kasb boʻyicha muvaffaqiyatli ishlash imkoniyatini taʼminlovchi maxsus bilim, koʻnikma, malaka, odat, sifat, xususiyatlar, mehnat tajribasi va xulq normalariga ega boʻlishlik.

Kasbga layoqatlilik – shaxsning muayyan kasbga yaroqlilik darajasini ko'rsatuvchi jismoniy va psixik sifatlar yig'indisi.

Kasbga xos diqqat – ma'lum bir kasbga ko'p yil ishlash natijasida shu kasbning talablari va ob'ektiv xususiyatlariga mos ravishda tarkib topgan diqqat turi.

Kasbga tegishli ma'lumot – mehnat faoliyatining ma'lum bir sohasi uchun zarur bo'lgan maxsus bilim, amaliy ko'nikma, malaka va odatlar tizimi.

Kasbga xos zararliklar – mehnat va ishlab chiqarish sharoitlarining odam organizmi hamda ish qobiliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillar yig'indisi.

Kasbga qiziqishlar – shaxsning ma'lum bir kasbga nisbatan doimiy va barqaror motivlashtirilgan qiziqishidan iborat individual xususiyati.

Kasbiy malakalar – ishlab chiqarish faoliyatining ko'p takrorlanishi natijasida avtomatlashgan xatti-harakatlar yig'indisi.

Kasbiy xotira – bevosita o'z kasbga doir narsa va hodisalarni fikr hissiyot, harakatlarni esda qoldirish, mustahkamlash va esga tushirishdan iborat xotira turi.

Kasbga xos odatlar – ma'lum bir kasb vakillari uchun tipik hisoblangan odatlar.

Kasbda ishlashni to'g'ri tanlash- shaxsni muayyan kasbda ishlash uchun qabul qilishda uning shu kasbning ob'ektiv xususiyatlariga to'g'ri keladigan jismoniy va psixik sifatlarini hisobga olish.

Kasb – shaxsning jamiyat a'zosi sifatida yashash manbai bo'lib xizmat qiladigan doimiy mashg'ulot yoki faoliyat turi.

Kasb psixologiyasi – mehnat psixologiyasining kasblarning psixologik komponentlarini yoki muayyan kasbda ishlovchilarga nisbatan qo'yiladigan psixologik talablarni o'rganish hamda ilmiy tahlil qilish bilan shug'ullanuvchi bo'lim.

Metod – tabiat hodisalarini tekshirish usuli, o'rganilayotgan hodisalarga yondoshishda ilmiy bilishning va haqiqatni aniqlashning rejali yo'li, harakat usuli va tartibi.

Malaka – ongli faoliyatni ko'p takrorlanishi yoki ko'p mashqlar natijasida avtomatlashgan harakatlar tizimi.

Malakalarning rivojlanishi – muayyan faoliyat sohasiga doir malakalarning kundalik amaliyotda ko‘p qo‘llanilishi natijasida tobora o‘zlasib, mukammalashib borishdan iborat qonuniyat.

Matonatlilik – shaxsning muayyan maqsadni amalga oshirish yo‘lida uchraydigan har qanday ob‘ektiv hamda sub‘ektiv qiyinchiliklarga bardosh berib, ularni engib chiqishdan iborat irodaviy xarakter xislati.

Motiv – odamni muayyan xatti-harakatlarga undaydigan bosh sabab.

Motivatsiya – shaxsning nima uchun ma‘lum vaqtda boshqa fikr va harakatlarni emas, faqat shu fikr va harakatni bajarishga qaror qilganligini asoslab berishi tushuntirib berishdan iborat mantiqiy operatsiya.

Mehnat – tarixan tarkib topgan maqsadga muvofiq yo‘naltirilgan bo‘yluk yaratishga qaratilgan ongli faoliyat turi.

Mehnat terapiyasi – mehnat jarayonlaridan davolash maqsadlarida foydalanadigan fan tarmog‘i.

Mehnat tarbiyasi – yosh avlodni mehnatga nisbatan ongli munosabati – mehnasevarlik ruhida har qanday jamoat, ijtimoiy foydali mehnat turini bajarishga psixologik jihatdan tayyorlashdan tarkibiy qismi.

Mehnat ta‘limi – politexnik ta‘lim va mehnat tarbiyasining yosh avloddan mehnatga, ijtimoiy hayotning ma‘lum bir sohaga doir bilim, ko‘nikma, malaka va odatlarni tarkib toptirish rivojlantirishdan iborat turi.

Mehnat malakalari – mehnat faoliyatining ma‘lum bir sohasiga doir avtomatlashgan mustahkamlangan harakatlar.

Mehnasevarlik – mehnatni xurmatlash uning har qanday turini bajarishga doim tayyor turishdan iborat xarakter xislati.

Mehnat qobiliyati – shaxsning muayyan mehnat turini muvaffaqiyatli bajarishni ta‘minlash uchun zruur bo‘lgan jismoniy hamda psixik funksional imkoniyatlari yig‘indisi.

Mahorat – muayyan faoliyat sohasida mustahkam bilimlarga yuqori darajada uddlash qobiliyati va malakalarga ega bo‘lishdan iborat shaxsiy sifat bo‘lib, ishini yuksak va miqdor ko‘rsatkichlar bilan tez bajarishdan iborat ixtisos darajasi.

Mashq – ma‘lum bir aqliy yoki jismoniy harakatlarni ularni puxta egallash va sifatini yaxshilash maqsadida ongli ravishda bir necha bor qayta bajarishdan iborat takrorlash jarayoni.

Motivlar kurashi – shaxsning oldida bir emas bir qancha maqsadlar mavjud boʻlgan taqdirda ulardan eng muhimini tanlab olish jarayonida roʻy beradigan ikkilanishdan iborat holat.

Muhandislik psixologiyasi – psixologiyaning texnika moslamalari bilan uni boshqaruvchi kishilar oʻrtasidagi oʻzaro bogʻlanish hamda oʻzaro taʼsiri tekshirish bilan shugʻullanuvchi maxsus sohasi.

Malakalarning regressi – maʼlum bir faoliyat sohasida hosil qilingan malakalarning biror sababga koʻra, koʻp vaqt amalda ishlatilmaganligi natijasida asta-sekin soʻnishidan iborat qonun.

Mutaxassis – shaxsning muayyan kasbga nisbatan yaroqlilik darajasi, tayyorgarlik saviyasi, muayyan faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlay olish uchun zarur boʻlgan bilim, koʻnikma va malakalar yigʻindisi.

Mutaxassislik tavsifnomasi – muayyan kasb yoki mutaxassis ishchilari mehnatining mazmuniga nisbatan qoʻyiladigan ishlab chiqarish talablarining bayoni.

Mutaxassislik sinovlari – oʻquvchilar ishlab chiqarish taʼlimining toʻliq nazariy va amaliy kursini tamomlagandan keyin, ularning kasb boʻyicha olgan bilim va malakalarini tekshirish ularga taʼrif ixtisos darajasini berish uchun oʻtkaziladigan tadbir.

Mutaxassislik imtixonlari – mutaxassis sinovlarining bir qismi boʻlib, ishlab chiqarish taʼlim natijasida oʻquvchilarning olgan maxsus nazariy bilimlarini tekshirish uchun oʻtkaziladi.

Mehnat psixologiyasi – psixologiyaning mehnat faoliyatining psixologik muammolarini oʻrganuvchi sohasi.

Mehnat madaniyati – mehnatni toʻgʻri tashkil qilishga doir bilimlar, malakalar va odatlar tizimidan iborat individual xislat.

Malakalarning koʻchishi – muayyan faoliyat sohasida hosil qilingan malakalarning yangi malakalar hosil qilishga ijobiy taʼsir koʻrsatishdan iborat qonuniyat.

Mustaqillik – shaxsning muayyan aqliy, axloqiy yoki amaliy masalalarni hal qilishida ayniqsa murakkab vaziyatni baholash va maqsadga muvofiq yoʻlni tanlashda oʻzining mustaqil fikrlari, tamoyillari hamda eʼtqidiga ega boʻlishdan iborat irodaviy xarakter xislati.

Maqsadga intiluvchanlik – shaxsning o‘z xatti-harakatlarini barqaror hayotiy maqsadlarga bo‘ysundira olishida, maqsad yo‘lida hamisha tayyor, qat‘iy bo‘lishida ifodalanadigan xarakter xislati.

Odamovilik – odamlaraga qo‘shilmay, ko‘pchilik yoqtirmay, yakka holda yashashni afzal ko‘rishdan iborat salbiy xarakter xislati.

Odat – kundalik faoliyatda ko‘p takrorlanishi natijasida avtomatlashgan va bajarilishi shaxsning funksional ehtiyojiga aylanib ketgan harakatlardan iborat individual xislati.

Osoyishta tip – nerv tizimining qo‘zg‘alish va tormozlanish jarayonlari teng hamda o‘rtacha kuchga ega bo‘lgan tipi.

Passivlik – atrofdagi narsa va hodisalarga, kishilarga nisbatan befarq munosabatda bo‘lishdan va jismoniy yoki psixik faoliyatsizlikdan iborat holat.

Professiogrammani tajribada tekshirish – mehnat psixologiyasida muayyan kasbga nisbatan qo‘yiladigan psixologik talablarni eksperimental ravishda tekshirib ko‘rish.

Professiogramma – muayyan kasbdagi faoliyat uchun zarur bo‘lgan psixologik funksiyalar ro‘yxati.

Psixik charchash – psixik funksiyalarning haddan tashqari kuchli yoki mutassil ishlashi natijasida ular ish qobiliyatining vaqtincha qisimat yo‘qolishidir.

Psixolog – psixologiya mutaxassisi, psixologiya sohasida ilmiy tekshirish ishlari olib boruvchi yoki o‘qituvchilik qiluvchi shaxs.

Psixologiya – psixologik ta‘limot, ruhiyatni o‘rganuvchi fan, psixik og‘ish, kasalliklarni o‘rganuvchi fan.

Psixogramma – muayyan kasb yoki ixtisos sohasiga xos bo‘lgan eng muhim shaxsiy sifat va xususiyatlarning yozma yoki jadval tarzda ifodalanishi.

Psixotexnika – psixologiyaning asosan mehnat psixologiyasi amaliy masalalarini o‘rganuvchi sohasi.

Psixosteniya – ruhiyatni bo‘shashib og‘ishgan holati.

Psixotriya – tibbiyot sohasi bo‘lib, ruhiy kasalliklar bilan shug‘ullanadi.

Psixoanaliz – psixologik nazariyaga asoslanib XIX-XX asrlarda avstriyalik nevrolog Zigmund Freyd tomonidan yaratilgan, psixologik buzilishlarni toʻgʻirlovchi usul.

Psixopatiya – kuchli iztirob tufayli ruhiy kasallikka chalinish.

Psixoz – qalban buzilish, holatni buzilishi.

Psixogenetika - hulq-ator genetikasi, psixikano nasl bilan bogʻliq jihati.

Psixolingvistika – til, nutqning psixologik tahlili, tafakkur operatsiyalari.

Psixologizm – ruhiy kechinmalarni chuqurlashgan ifodasi, mantiq va matematik tafakkurning kesishishi.

Psixomimetika – turli kimyoviy tasirlar natijasida kelib chiqadigan ruhiyatning buzilishi.

Psixomatika – psixik jihatlarni oʻlchash, tadqiq etuvchi fan yoʻnalishi.

Psixonevroz – surunkali ruhiy nevroz holati.

Psixopad – ruhiy ogʻish holatidagi inson.

Psixoterapevt – ruhiy kasalliklar shifokori.

Psixonometr – gazlarni suyultirilgan holatini oʻlchovchi qurilma.

Psixotronniy – inson ongiga taʼsir etuvchi modda.

Tashkiliy psixologiya – biznes, faoliyatni tashkil etish va boshqarishning psixologik asosi.

Iqtisodiy psixologiya – ishlab chiqarish jarayonida iqtisodiy aloqalarning psixologik asoslari.

Psixobiologiya – biologiya fani qarashlaridan foydalanib, psixologik tahlil berish.

Psixodrama – psixoterapiyada qoʻllaniladigan, sunʼiy ravishda yaratiladigan vaziyatlar orqali insonning ruhiyatini davolash usuli.

Psixologik tavsifnoma¹ – odamni asosan psixik jihatdan sifatlab beriladigan hujjat.

Psixologik tavsifnoma² – maʼlum bir kishining aqliy, axloqiy irodaviy sifatlarining qiziqishlari, dunyoqarashi, eʼtiqodi, shuningdek individual psixologik xususiyatlari xarakteri, temperamenti, qobiliyati va isteʼdodlari obʼektiv ravishda tasvirlab yozilgan shaxsiy hujjat.

Prinsipiallik – haqqoniylik va jamiyat manfaatlari nuqtai nazaridan o‘z qarash hamda e‘tiqodlarini qat’iy turib, himoya qilishdan yoki so‘z bilan ishning birligidan iborat ijobiy xarakter xislati.

Rostgo‘ylik – har qanday sharoitda ham haqiqatni aytish, chin gapirish, haqqoniyat yuzasidan ish tutishdan iborat ijobiy xarakter xislati.

Sangvinik temperament- shaxsning tez kuchli, lekin beqaror emotsional qo‘zg‘aluvchanligi va psixik jarayonlari bilan sifatlanadigan individual xususiyati.

Samimiylik – atrofdagi kishilar bilan munosabatda sofdillik vijdonlilik tariqasida ifodalanadigan shaxsiy sifat.

Simpatiya – biror narsaga yoki shaxsga nisbatan ichki moyillik ishonchdan iborat emotsional holat.

So‘rovnoma metodi – muayyan ruhiy hodisani o‘rganish maqsadida tuzilgan savollarga yozma ravishda tegishli javoblar olinadi.

Suhbat metodi – psixologiyaning ilmiy tekshirish metodlaridan biri bo‘lib, tekshiruvchi va teshiriluvchi o‘rtasidagi savol-javob tariqasida ro‘y beradi.

Sub’ekt – ob’ektiv dunyoni biluvchi uni o‘zining ehtiyoj va qiziqishlariga moslab o‘zgartiruvchi odam, ongli mavjudot.

Talant – muayyan faoliyatning muvaffaqiyatli va ijodiy ravishda bajarilishini ta‘minlaydigan qobiliyat hamda iste‘dodlar yig‘indisidan iborat, turmush jarayonidan tarkib topgan individual xususiyat.

Temperament – shaxsning emotsional qo‘zg‘aluvchanligi va harakatchanligi bilan sifatlanadigan individual xususiyatlar yig‘indisi.

Talabchanlik – shaxsning o‘z-o‘zining va o‘zgalarning hulqini muayyan ob’ektiv tamoyillarga bo‘ysundira olishdan iborat irodaviy xarakter xislati.

Toliqish – organizmning jismoniy va aqliy zo‘riqish, salbiy emotsiyalar ta‘siri natijasida hosil bo‘ladigan hamda ish qobiliyatining pasayishi bilan sifatlanadigan holati.

Tantiqlik – arzimagan narsalarga ham injiqlik qilaverishdan iborat salbiy xarakter xislati.

Tajriba -keng ma'noda kishilarning tashqi dunyo bilan o'zaro munosabatida amaliy, ayniqsa, moddiy ishlab chiqarish jarayonida to'plangan ijtimoiy amaliyotning butun yig'indisi.

Uyatchanlik – asossiz tortinchoqlikda ifodalanadigan xarakter xislati.

Unumli mehnat – bevosita moddiy boylik ishlab chiqarishga qaratilgan mehnat.

Faoliyat – inson hayoti uning voqelikka nisbatan faol munosabatning ro'yobga chiqish shakli.

Faoliyatni optimallashtirish – mehnat qilish o'qish uchun eng qulay sharoitlar, psixologik imkoniyatlar yaratish yo'li bilan muayyan faoliyatning samaradorligini orttirish.

Flegmatik temperament – sekin kuchsiz va barqaror emotsional qo'zg'aluvchanlik bilan tavsiflanadigan individual xususiyat.

Xarakter xislati – ijtimoiy muhit ta'sirida tarkib topgan shaxsning xatti-harakatlarida muntazam uchraydigan doimiy xususiyat va sifatlar yig'indisi.

Xalollik – shaxsning o'z burchi va e'tiqodlariga nisbatan sadoqatida atrofdagi borliqqa hamda kishilarga vijdonan munosabatda bo'lishida ifodalanadigan axloqiy sifati.

Xulq – inson hamda hayvonlarning tashqi muhitga bo'lgan munosabatini va ichki psixik hayotini ifodalovchi xatti-harakatlar tizimi.

Xarakterning ijobiy xislatlari- shaxsning jamiyat ahloq normalari doirasidagi doimiy ijobiy xususiyatlari.

Xayrixohlik – shaxs kechirayotgan muayyan ruhiy holatining ifodali harakatlar orqali boshqa kishilarga ham o'tib, ularda shunga mos emotsional kechinmalarini hosil qilishdan iborat ruhiy hodisa.

SHaxsiy tajriba – har bir individning yoki shaxsning turmush jarayonida hosil qilgan tajribasi.

Shuhratparastlik – arzon obro'-ye'tibor qozonishga jon jahdi bilan intilishdan iborat juda past xarakter xislati.

Ehtiyoj – organizmning hayotini ta'minlovchi zarur sharoitlarni aks ettirishdan iborat faoliyat.

Ehtiros – muayyan faoliyat turiga kuchli intilish bilan bog'liq bo'lgan davomli va barqaror emotsional holat.

Egoizm – o‘z shaxsiy manfaatlarini jamiyat, jamoa manfaatlaridan yuqori qo‘yishga kuchli intilishda ifodalanadigan salbiy xarakter xislati.

Ekstroversiya – shaxsning tevarak-atrofdagi odamlarga tashqi hodisalarga yo‘nalishi.

O‘qituvchi – oliy o‘rta maxsus yoki umumiy ta‘lim maktablarining biror o‘quv fanidan dars beruvchi xodim.

Qunt – muayyan faoliyat turini tirshqoqlik, serxafsalalik va ishtiyoq bilan bajarishda ifodalanadigan ijobiy irodaviy sifat va xarakter xislati.

Quvnoqlik – shaxsning atrofidagi kishilarga nisbatan ijobiy munosabatida ifodalanadigan ijobiy-optimistik kayfiyatidan iborat emotsional holati yoki xarakter xislati.

Qiziqish – shaxsning muayyan narsa va hodisaga ega bo‘lishga, bilishga faol va barqaror yo‘nalishidan iborat individual xislati yoki faoliyat motivi.

Hasadgo‘ylik – o‘zga shaxslarning mavqei qobiliyati, iste‘dodi, faoliyatidagi yutuqlari, mulki kabilarga nisbatan g‘arazgo‘ylik munosabatida ifodalanadigan salbiy xarakter xislat.

Qat‘iylik – xarakterning o‘z vaqtida asosli va qat‘iy qarorlar qabul qila olish va ularni ikkilanmasdan ijro etishga kirishishdan iborat irodaviy xislati.

Qobiliyat – shaxsning muayyan faoliyat turini muvaffaqiyatli bajarishga bo‘lgan layoqat darajasini ifodalaydigan turmush jarayonida hosil qilingan individual xususiyatlari yig‘indisi.

TAVSIYA ETILADIGAN ADABIYOTLAR

1. Mirziyoev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2016 yil yakunlari va 2017 yil istiqbollari bag'ishlangan majlisidagi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti nutqi. // Xalq so'zi gazetasi, 2017.16 yanvar, №1
2. Mirziyoev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va oliyjanob xalqimiz bilan birga quramiz. “O'zbekiston”, 2017.
3. Mirziyoev Sh.M. Qonun ustuvorligi – inson manfaatlarini ta'minlash taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi. “O'zbekiston”, 2017. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T., 2012.
4. O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi qonuni. – T., 1997.
5. O'zbekiston Respublikasining Kadrlar tayyorlash bo'yicha milliy dasturi – T., 1997.
6. O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni. O'zbekiston Respublikasi qonun xujjatlari to'plami, 2017yil, 6-son,70-modda.
7. Agrashenkov A.V. Psixologiya na kajdo'y den: soveto', rekomendatsii, testo'. – SPb., 2004.
8. Adizova T.M. Psixologicheskie metodo' izucheniya lichnosti uchahegosya v protsesse obheniya. – Tashkent, 2000.
9. Ayzenk G. Testy IQ. – M., 2005. G'oziev E.G'. Umumiy psixologiya. – T., 2002.
10. Andreeva G. M. Sotsialnaya psixologiya. – M., 1990.
11. Andrianova V. Ye. Deyatelnost cheloveka v sistemax upravleniya. – M., 1994.
12. Arifxodjaeva I. X. Muxandis xodimlar psixologiyasi. – T., 2007
13. Belinskaya Ye.P., Tixomandriskaya O.A. Sotsialnaya psixologiya lichnosti. – M., 2001.
14. Bill Uizers. Upravlenie konfliktami. – SPb., 2004.
15. Verderver R., Verderver K. Obshenie. – SPb., 2005.
16. G'oziev E. G'. Yosh davrlari psixologiyasi. – T., 1994.

17. G'oziev E.G'. Umumiy psixologiya. – T., 2002.
18. G'oziyev E.G', Momedov K.Q. "Kasb psixologiyasi" Toshkent 2003 yil
19. Grishina N. V. Psixologiya konflikta. – SPb., 2005.
20. David G. Myers "Psychology". Michigan USA: Worth Publishers.: 2011
21. Jalolov A. Kasbga qanday tayyorlanadi. – T.: Yangi asr avlodi, 2010.
22. Zigert V., Lang L. Rukovoditel bez konfliktov. – M., 1990.
23. Zeer E.F. Psixologiya professiy. M.: Akademicheskii proyekt; Yekaterinburg: Delovaya kniga, 2003.
24. Zeer E.F. Psixologiya professionalnogo razvitiya: uchebnoe posobie. - M.: Akademiya, 2009. - 240 s.
25. Karimova V. Psixologiya. –T., 2002.
26. Kogan M. S. Mir obsheniya. – M., 1990.
27. Klimov E.A. "Kak vibrat professiyu" Moskva, 1990.
28. Le Bon Gyustav. Psixologiya mass i narodov. – M., 2000.
29. Leonov N. I. Konflikti i konfliktnoe povedenie – SPb., 2005.
30. Luchinin A. S. Istoriya psixologii. – M., 2005.
31. Klimov Ye.A. Obshaya psixologiya. – Cpb., Piter, 2001.
32. Maxsudova M.A. Muloqot psixologiyasi. T., 2006.
33. Nemov R.S. Psixologiya. M.: Vlados, 2003. 1-2-t.
34. Ne'matov Sh.E., Tohirov O'.O., Yadgarova G.T., Tashbaev N. "O'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirish orqali umumiy o'rta va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi o'zviyiligi ta'minlashning nazariy-metodologik asoslari". – Toshkent: O'zPFITI bosmaxonasi, 2015. – 152 bet.
35. Turg'unov A.A. Kasb-hunarga yunaltirish. -M., 2019.
36. Radugina A.A. Pedagogika i psixologiya. - M., 2007.
37. Shelixova N.I. Texnika pedagogicheskogo obsheniya. - M.: Izd-vo «Institut prakticheskoy psixologii», 1998.
38. Mayers. D. Sotsialnaya psixologiya. – SPb., 2005.
39. Mesherekova B. G., Zinchenko V. P. Bolshoy psixologicheskii slovar. – SPb., 2005.

40. Mixaylov A. G. Zagadki chelovecheskogo «YA». – M., 1991.
41. Muhammetov R.G. Kasbga yoʻnaltirishning tarbiyaviy ahamiyati GʻGʻ Maktab va hayot. – 2007, № 2. – B. 2.
42. Safaev N.S., Mirashirova N.A., Odilova N.G. Umumiy psixologiya nazariyasi va amaliyoti. Nizomiy nomidagi TDPU, 2014.
43. Xoliqov Gʻ A.A; Pedagogik mahorat. Darslik OʻzR Oliy va oʻrta maxsus taʼlim vazirligi. - T.: "IQTISOD-MOLIYA", 2011, -420 b.
44. Xolmuxamedov M.M. Kichik mutaxassislarning professiogrammalari toʻplami: Toʻplam Gʻ Muallif - toʻz... –Toshkent, 2016. – B. 105.
45. Yugay A.X. Obshaya psixologiya. TGPU im.Nizami, 2007.
46. Yugay A.X., Mirashirova N.A., Obshaya psixologiya. TGPU im.Nizami, 2012
47. Qodirov K.B. “Kasb tanlashga tayyorgarlikning psixologik jihatlari va kasbiy tashxis” Toshkent 2001 yil
48. David G.Myers “Psychology”. Michigan USA: Worth Publishers.: 2011

Elektron resurslar.

49. 1. www.tdpu.uz
50. 2. www.pedagog.uz
51. 3. www.edu.uz
52. 4. www.ziyonet.uz
53. 5. [tdpu – INTRANET.Ped.](#)

MUNDARIJA

KIRISH	3
1-MAVZU. KASBIY FAOLIYAT PSIXOLOGIYASI FANINING PREDMETI VA MAQSADI	5
1.1. Kasbiy faoliyat psixologiyasi fanining shakllanish tarixi, predmeti va maqsadi.....	5
1.2. Kasbiy faoliyat psixologiyasining boshqa fanlar bilan bogʻliqligi.....	14
1.3. Kasbiy faoliyat psixologiyasi mutaxassislik fani sifatida.....	19
2-MAVZU. KASBIY FAOLIYAT VA UNI SHAKLLANISHI	23
2.1. Jamoa va guruxlar psixologiyasi.....	23
2.2. Jamoaning sotsiometrik tarkibi va tadqiq etish usullari.....	26
2.3. Jamoa va guruhlar tadqiqot metodlari klassifikatsiyasi.....	35
3-MAVZU. PSIXOLOGIK PROFESSIOGRAFIYA PROFESSIOGRAMM	37
3.1. Professiogrammaning mohiyati.....	37
3.2. Muxandis kadrlar faoliyatiga psixologik tavsif.....	39
3.3. Muxandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat.....	41
3.4. Kasbiy buzilish tushunchasi va ularning oldini olish yoʻllari.....	46
4-MAVZU. KASBIY –MEHNAT FAOLIYATI EKSPERTIZASI	50
4.1. Kasbiy faoliyat ekspertizasining vazifasi.....	50
4.2. Kasbiy –mehnat faoliyatining shakllanish determinatsiyasi.....	54
4.3. Shaxs kasbiy faolligining rivojlanish ekspertizasi.....	55
5-MAVZU. KASB TANLASHGA YOʻNALTIRISH VA KASB TANLASH	63
5.1. Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati.....	63
5.2. Kasbiy tanlovga taʼsir etuvchi omillar.....	66
5.3. Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari.....	71
6-MAVZU. KASBGA KOʻNIKISH VA UNING PSIXOLOGIK MASALALARI	75
6.1. Kasbga koʻnikish.....	75
6.2. Kasbga koʻnikishning uch sharti.....	79
6.3. Turli hayotiy faoliyat moduslaridagi shaxs munosabatlari tizimi.....	81
7-MAVZU. KASBIY – MEHNAT FAOLIYATNI TASHKIL ETISH PSIXOLOGIYASI	92

7.1. Faoliyat va faollik haqida tushuncha.....	92
7.2. Ishlab chiqarish muhiti.....	95
7.3. Kasbiy faoliyat psixologiyasida grodatsiya.....	97
7.4. Malakalar va odatlar.....	98
8-MAVZU. KASBIY FAOLIYATI REJIMI VA UNI TA'MINLASHNING PSIXOLOGIK MOHIYATI.....	103
8.1. Kasbiy faoliyat rejimi haqida tushuncha.....	103
8.2. Kasbiy faoliyat rejimida psixologik va psixogigienik talablar	105
9-MAVZU. KASBIY FAOLIYATI SIFATI VA UNI TA'MINLASHNING PSIXOLOGIK MASALASI.....	113
9.1. Shaxs tushichasi, shaxs faolligi, shaxsning kasbiy o'zligini anglashi.....	107
9.2. Kasbiy faoliyat sifati va shaxsning o'z-o'ziga baho berishi va o'zligini anglashi.	115
9.3. Kasbiy o'zligini anglashdagi ziddiyatlar xaqida tushuncha.....	118
10-MAVZU. KASBIY FAOLIYAT SIFATI, INDIVIDUAL TIPOLOGIK XUSUSIYATLAR VA INTELLEKTUAL SALOXI.....	121
10.1. Kasbiy faoliyatini muvoffaqiyatli tashkil etishda individual tipologik xususiyatlarning o'rni.....	121
10.2. Temperament tiplarining tavsifnomasi.....	123
10.3. Xarakter va irodaviy sifatlar.....	130
10.4. Umumiy va maxsus qobiliyatlar.....	134
10.5. Intellekt va intellektual salohiyat.....	139
11-MAVZU. KASBIY FAOLIYATI SIFATI VA BILISH FAOLIYATI.....	150
11.1. Shaxsining kasbiy faoliyatiga diqqatning o'rni.....	150
11.2. Kasbiy faoliyat va xissiy bilish jarayonlari.....	154
11.3. Xotira tiplarining kasbiy faoliyat samaradorligidagi o'rni.....	158
11.4. Tafakkur operatsiyalari va mehnat faoliyati sifatining o'zaro bog'liqligi.....	167
12-MAVZU: MUXANDISLIK PSIXOLOGIYASI KASBIY FAOLIYAT PSIXOLOGIYASI SOHASI SIFATIDA.....	181
12.1. Muxandislik psixologiyasi mehnat psixologiyasi sohasi sifatida..	181
12.2. Kasb tushunchasining mohiyati.....	183

12.3. Kasblarni tizimlashtirish va kasb tipologiyasi.....	186
13-MAVZU: INSON VA MASHINA HAMKORLIG	189
13.3. Operatorning vazifasi.....	189
13.4. Operator-mashina sistemasida axborotlarni almashtirish.....	191
14-MAVZU: KASBIY FAOLIYATIDA SENSOMOTORIK	
TALABLAR	193
14.1. Faoliyatning psixofiziologik asosi.....	193
14.2. Sensometor haqida tushuncha.....	196
14.3. Sezgilar va perseptiv faoliyat.....	200
14.4. Kasbiy faoliyati jarayonida ongning paydo bo‘lishi va sensomotor jihatlarni takomillashuvi.....	203
ГЛОССАРИЙ.....	205
ТАВСИЯ ЭТИЛГАН АДАБИЁТЛАР	216

Z.N.Yulchiyeva

**KASBIY FAOLIYAT
PSIXOLOGIYASI**

(o'quv qo'llanma)

Muharrir: X. Tahirov
Texnik muharrir: S. Meliquziyeva
Musahhah: M. Yunusova
Sahifalovchi: A. Muhammad

Nashr. lits № 1940. 29.01.2022.
Bosishga ruxsat etildi 09.09.2022.
Bichimi 60x84 1/16. Ofset qog‘ozi. “Times New Roman”
garniturası. Hisob-nashr tabog‘i. 14,0.
Adadi 200 dona. Buyurtma № 1.

«HISTORY AND PAGE» MCHJ bosmaxonasida chop etildi.
Manzil: Toshkent v., Chirchiq sh., Saodat ko‘chasi, 17/1.