

Z.N.Yulchiyeva, N.A.Mirashirova,
Sh.D.Usmanova, G.G.Kuvandikova,
I.N.Mustafayeva, D.F.Hamroqulova



KASBIY PSIXOLOGIYA

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

**Z.N.Yulchiyeva, N.A.Mirashirova, Sh.D.Usmanova,
G.G.Kuvandikova, I.N.Mustafayeva, D.F.Hamroqulova**

KASBIY PSIXOLOGIYA

Oliy texnik ta‘lim yo‘nalishlari uchun darslik

**“Nodirabegim” nashriyoti
Toshkent – 2021**

KBK: 88.4ya73

A12

UO‘K: 159.9:331.54

ISBN 978-9943-7314-6-2

Kasbiy psixologiya. [Matn] : darslik / Z.N.Yulchiyeva, N.A.Mirashirova, Sh.D.Usmanova, G.G.Kuvandikova, I.N.Mustafayeva, D.F.Hamroqulova. - Toshkent: Nodirabegim, 2021. – 360 b.

Darslik ta’lim standartlari hamda “Kasbiy psixologiya” fanining o‘quv dasturi asosida davlat tilida tayyorlangan bolib, unda kasbiy faoliyatning psixologik jihatlari batafsil yoritilgan.

Mazkur darslik bakalavriat ta’lim yo‘nalishi hamda kasb psixologiyasi 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.

Учебник подготовлен на основе образовательных стандартов и учебных планов по предмету “Профессиональная психология” на государственном языке, в котором подробно описываются психологические аспекты деятельности специалистов.

Этот учебник предназначен для студентов, изучающих психологию кадровой работы в области бакалавриата и профессиональной психологии и в области профессионального образования.

The textbook is prepared on the basis of educational standards and syllabus on the subject “Professional Psychology” in the state language, which describes in detail the psychological aspects of the activities of technical specialists.

Taqrizchilar:

- N.S.Safayev – M.Ulug‘bek nomidagi O‘zMU “Psixologiya” kafedراسi professori, psixologiya fanlari doktori;
- R.S.Samarov – O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari Akademiyasi Boshlig‘ining Innovatsiya va ilmiy ishlar bo‘yicha o‘ribosari psixol.f.n.,fals.f.doktori professor.
- D.G.Muhamedova – M.Ulug‘bek nomidagi O‘zMU “Psixologiya” kafedراسi professori, psixologiya fanlari doktori.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining
2021-yil 1-martdagi 110-sonli buyrug‘iga asosan nashr tavsija etilgan.

**© Z.N. Yulchiyeva, N.A. Mirashirova, Sh.D. Usmanova,
G.G. Kuvandikova, I.N. Mustafayeva, D.F. Hamroqulova.**

© “Nodirabegim” nashriyoti, 2021.

MUQADDIMA

Inson, koʻrganimizdek, shaxs boʻlib tugʻilmaydi; u shaxs boʻlib shakllanadi. Shaxsning bu shakllanishi oddiy organik etilish jarayonida kechadigan organizmning rivojlanishidan mohiyatan farq qiladi. Inson shaxsining mohiyati uning nafaqat har qanday organizm sifatida rivojlanishi, balki oʻz tarixiga ega boʻlishida oʻzining yakuniy ifodasini topadi. Boshqa tirik mavjudotlardan farqli oʻlaroq, insoniyat faqat oddiy takrorlanadigan rivojlanish davrlariga emas, balki tarixga ega, chunki insonlarning faoliyati voqelikni oʻzgartirib, avloddan-avlodga oʻtib kelayotgan moddiy va maʼnaviy madaniyat mahsullarida obʼyektivlashtiriladi. Ular orqali avlodlar oʻrtasida izchil bogʻliklik yaratiladi, buning natijasida keyingi avlodlar oldingilarining ishini takrorlamaydilar, balki davom ettirib, ular bilan kurashga kirishganlarida ham oʻtmishdoshlarining qilgan ishlariga tayanadilar.

Butun insoniyatga tegishli narsa har bir insonga maʼlum maʼnoda tegishli boʻlmasligi mumkin. Nafaqat insoniyat, balki har bir odam insoniyat tarixida maʼlum darajada ishtirokchi va subʼyekt boʻlib, maʼlum maʼnoda oʻzining tarixiga ham ega. Har bir inson oʻz tarixiga ega, chunki shaxsning rivojlanishi uning faoliyati natijasi orqali namoyon boʻladi, insoniyatning taraqqiyoti ijtimoiy amaliyot mahsulotlari orqali namoyon boʻlgandek, ular orqali avlodlarning tarixiy izchilligi oʻrnatiladi. Shuning uchun ham oʻzining taraqqiyot yoʻlini haqiqiy insoniy mohiyatida tushunish uchun inson uni maʼlum bir jihatda koʻrib chiqishi kerak: kim edim? — nima qildim? — kim boʻldim? Oʻzlarining ishlarida, faoliyatlarida, mehnatlarida shaxs faqat namoyon boʻladi, ulardan oldin va ulardan tashqari allaqachon tayyor boʻlib, ulardan keyin ham oʻzgarmaydi, deb oʻylash notoʻgʻri boʻlardi. Biror muhim ishni qilgan inson, qaysidir maʼnoda, boshqa odamga aylanadi. Albatta, muhim bir ishni qilish uchun qandaydir ichki imkoniyatlarga ega boʻlish kerakligi ham toʻgʻri. Biroq, insonning bu yashirin imkoniyatlari amalga oshmasa, ular toʻxtab qoladi va oʻladi; shaxs faqat oʻz mehnatining natijasida obʼyektiv ravishda amalga oshsagina, ular orqali oʻsadi va shakllanadi. Shaxs bilan uning mehnat natijasi oʻrtasida oʻziga xos dialektika mavjud. Inson qilgan

ishidan charchashi shart emas; aksincha, biz qilgan ishlari natijasida odamlarni charchagan deb hisoblasak, ular bizda shaxsiy qiziqish uygʻotmaydilar. Shu bilan birga, inson qilgan ishiga qanchalik oʻzini bagʻishlab, charchamagan boʻlsa, ish ortida shaxsi alohida qiziqish uygʻotadigan tirik odam borligini his etamiz. Bunday odamlar oʻzlarining ishiga, oʻz faoliyatlari natijasiga erkin munosabatda boʻladilar; ular charchamagan holda, yangi yutuqlar uchun ichki kuch va imkoniyatlarini saqlab qoladilar.

Shunday qilib, gap inson hayoti tarixini bir qator tashqi ishlarga jalb qilish haqida emas. Bunday maʼlumot shaxsning psixik rivojlanishi va ichki psixik mazmuni uchun ahamiyatli boʻlgan psixologiyaga kamroq tegishli; ammo masalaning mohiyati shundaki, shaxsning psixik rivojlanishining oʻzi amaliy va nazariy faoliyati, uning ishlarida namoyon boʻladi. Inson oʻz tarixining birinchi bosqichida kim boʻlganligi, keyingi bosqichda kimga aylanganligidan kelayotgan chiziq uning ichidan oʻtadi. Insonning faoliyatida, amaliy va nazariy ishlarida insonning ruhiy va maʼnaviy rivojlanishi nafaqat namoyon boʻladi, balki amalga oshadi.

Muallif

KIRISH

Mamlakatimizda amalga oshirilayotgan ta'lim siyosatining muhim maqsadlaridan biri yosh avlodni har tomonlama barkamol insonlar qilib tarbiyalashdir. Albatta, barkamol inson deganda ma'naviy jihatdan yetuk, o'z vatanining tarixi, buguni va kelajagi uchun qayg'uradigan, shuningdek, jamiyatning iqtisodiy taraqqiyotiga o'z hissasini qo'shish ishtiyoqida yonib yashaydigan shaxsni tushunish bugungi kun talabiga mos keladi. Lekin ushbu tushunchaga tahliliy yondashilsa, uning naqadar serqirra, murakkab va har tomonlama umuminsoniy qadriyatlarga mos kelishini idrok etish mumkin.

Kadrlar tayyorlash milliy dasturi va uni amalga oshirishni ta'minlashga yo'naltirilgan barcha me'yoriy hujjatlarda, o'sib kelayotgan yosh avlodning intellektual imkoniyatlarini, individual-psixologik xususiyatlarini o'rganishga va shu asosda ta'lim va tarbiya ishlarini rejalashtirish va qayta qurishga katta e'tibor berilgan. Xalqimizning milliy ongi, milliy g'ururi, milliy iftixori o'sib, ma'naviy dunyosi kundan-kunga boyib bormoqda. Bu esa mustaqil davlatimizning ma'naviy asosini yanada mustahkamlashga imkoniyat yaratib bermoqda. Lekin bundan ma'naviyat sohasida hech qanday muammo yo'q, degan xulosani chiqarib bo'lmaydi. Bugungi kunda erkin fuqaro ma'naviyatini ozod shaxsni shakllantirish masalasi oldimizda turgan eng dolzarb vazifadir.

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 hamda 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 uqtirib o'tildi. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoevning

2019yil 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 psixologiya” fani kategoriyalarini o‘rgatish eng muhim vazifa sanaladi.

Hozirgi vaqtda ijtimoiy-iqtisodiy vaziyat yanada jadal rivojlanmoqda. Mehnat bozori tubdan o‘zgardi. Yuqori malakali mutaxassislarni izlash va tanlashga yo‘naltirilgan yangi biznes turi paydo bo‘ldi. Iqtisodiyotning jadal rivojlanishi ishchilarning kasbiy harakatchanligi va raqobatdoshligini talab etadi. Ushbu o‘zgarishlar muqarrar ravishda insonning kasbiy hayotida ko‘plab muammolarni keltirib chiqardi va amaliy psixologiyada yangi yo‘nalish paydo bo‘ldi kasblar psixologiyasi yoki kasbiy psixologiya. Uning mazmuni insonning kasbiy xulq-atvori va kasbiy tarjimai holini tavsiflash hamda tahlil qilish, shuningdek kasbiy niyatlarni shakllantirishdan boshlab kasbiy hayotdan chiqib ketgunga qadar shaxsiylikni rivojlantirish. Kasblar psixologiyasida tizimni tashkil etuvchi omil bu shaxsning kasb bilan o‘zaro munosabati: tanlash, rivojlanish sifati, faoliyatning psixologik tarkibi, kasbiylik cho‘qqilariga chiqish, kasbiy halokatlarni (inqirozlar, mojarolar, deformatsiyalar, kasbiy qarish) yengish, shuningdek kasbiy shakllanishni psixologik qo‘llab-quvvatlash. Odamlarning kasbiy taqdirini hal etishda psixologik yordamga bo‘lgan ehtiyojlari, kasbiy hayotdagi qiyinchiliklarni yengish, kasbiy moslashish, ishsizlarni qayta yo‘naltirish, cheklangan psixofiziologik qobiliyatlari bo‘lgan odamlarni kasbiy reabilitatsiya qilish, nogironlik va nafaqalar ushbu ijtimoiy, kasbiy hamda shaxsan ahamiyatli muammolarni hal eta oladigan psixologlarni tayyorlashni talab qiladi.

Bu fan tegishli fan sohasi uchun izomorf bo‘lib, ayni paytda o‘ziga xos xususiyatlarga ega. Bularga mavzuning amaliy tabiati, ilmiy bilimlarni didaktik qayta ishlash, o‘quvchilarning yosh va aqliy qobiliyatlarini hisobga olgan holda ta‘lim va kasbiy faoliyat

mantiqiga muvofiq tarkibni qurish kiradi. Ilm-fan va mavzu maqsadlarida jiddiy farq mavjud. Ilm-fanning maqsadlari ob‘yektiv ravishda yangi bilimlarni olish, aqliy hodisalarning qonuniyatlari, mexanizmlarini ochishdir. Fanning vazifalari tizimlashtirilgan, didaktik ravishda qayta ishlangan ilmiy bilimlarni o‘zlashtirish, bilim va kasbiy yo‘naltirilgan ko‘nikmalarni shakllantirish, o‘quv va ishlab chiqarish intellektini rivojlantirish, shuningdek, insonning insonparvarlik ta‘limi. “Kasblar psixologiyasi” darsligida asosan rus psixologiyasining yutuqlari va muallif tadqiqotlari natijalari, shuningdek universitetda bunday kursni o‘qitish tajribasi aks ettirilgan. Darsni qurish mantig‘i o‘quv materialining nazariy ahamiyati va rivojlanishi, kursning amaliy yo‘nalishi, shuningdek muallifning pozitsiyasi bilan belgilanadi. Barkamol insonning shakllanishi, uning munosib kasb-korni egallash, jamiyat taraqqiyoti uchun baholi qudrat o‘z hissasini qo‘shib yashashi va shu orqali jamiyatda o‘zligini namoyon etishi, ya‘ni shaxs sifatida kamol topishi nazarga olinadi. Keng ma‘noda kasbiy etikaning shakllanishi deganda insonning o‘z aqliy qobiliyatlari, jismoniy imkoniyatlari, u yoki bu sohaga bo‘lgan layoqatlari, qiziqish va intilishlari, shuningdek, qadriyat va dunyoqarashlariga ko‘ra biron-bir kasb sohasida ta‘lim olishi, keyinchalik shu sohaga kirishib, moslasha borishi, shaxslararo munosabatlarda muloqotchanlik sifatlarining oshishi va nihoyat yillar davomida yetuk va malakali mutaxassis bo‘lib yetishishi tushuniladi. Ushbu darslikning muallflari faqatgina psixologik bilimlar tizimini ko‘rsatish bilan cheklanmasdan, balki talabalarni faol, ijodiy faoliyatga undashga ham harakat qildilar.

Ushbu darslikda kasbiy psixologiyaning umumiy masalalari, shaxs, faoliyat va muloqot psixologiyasi, bilish jarayonlari, shaxsning hissiy-irodaviy sohasi va individual psixologik xususiyatlari psixologik-pedagogik fanlarning hozirgi zamon yutuqlarini hisobga olgan holda yoritilgan. Mualliflar dotsent v.b. Z.N.Yulchiyeva tomonidan “Kasbiy psixologiya fanining predmeti, vazifalari va tadqiqot metodlari”, “kasb tanlash va kasbiy shakllanishining psixologik jihati” mavzulari; “tafakkur. intellekt. nutq”, mavzulari; dotsent N.A.Mirashirova tomonidan “Kasb-hunar

egallashning ijtimoiy va tarixiy muammolari”, “Muhandislik psixologiyasining kelib chiqishi, fan va amaliyotidagi o`rni”, “Shaxs va kasb etikasining shakllanishi” Sh.Usmanova tomonidan “Shaxsning kasbiy etikasida individual xususiyatlarning o`rni”, “professiografiya (professiogramma) to`g`risida umumiy tushuncha”, “Xodimlar attestatsiyasining psixologik jihatlari”, katta o`qituvchi G.G.Kuvandikova tomonidan “Kasbiy faoliyatning psixodiagnostikasi” “Kasbga yo`naltirish omillari va kasblarning psixologik tasnifi”, katta o`qituvchi I.N.Mustafayeva “Kasblarning psixologik tavsifi va uning mohiyati”, “Kasbiy faoliyatning individual uslubi” hamda katta o`qituvchi D.F.Hamroqulova “Kasb tanlashga yo`llashning psixologik mohiyati va o`smirlik psixologiyasi, “Kasbiy tanlovning umumiy masalalari va uning tuzilishi” mavzularini yoritish amalga oshirildi.

O`quv materialining mazmuni va uni bayon etish shakli bilim hamda ko`nikmalarni egallashda talabalarning bilish faoliyatini oshirishga qaratilgan.

Mazkur darslikda jadvallar, chizmalar mavjud bo`lib, bu taqdim etilayotgan materialni aniq va tushunarli o`zlashtirilishiga xizmat qiladi.

Mualliflar o`quv materialini o`rganish bo`lajak mutaxassislarning psixologik madaniyati darajasini oshishiga, shaxsiy rivojlanishiga, hamda muvaffaqiyatli kasbiy faoliyatning samarali zaminini yaratishga xizmat etadi deb, umid qiladilar.

I MODUL. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING METODOLOGIK ASOSLARI

I BOB. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING PREDMETI VA VAZIFALARI

Kasb-hunar egallashning ijtimoiy va tarixiy muammolari

Iqtisodiyotning jadal rivojlanishi, mutaxassislarning kasbiy sifatlari va shaxsiy salohiyatiga talablarning yuqoriligi, shaxs hayot faoliyatining turli sohalarida psixologik fanlar ma'lumotlaridan keng qamrovli foydalanishni talab etmoqda. Hozirgi kunda ko'pgina insonlar o'z kasbiy faoliyatlarini hayotiy muvaffaqiyatga erishish uchun shaxsiy shakllanishning asosi deb tushunib, psixologik qo'llab-quvvatlanishga ehtiyojlari mavjudligini tan olmoqdalar. O'z kasbining bilimdoni bo'lish uchun nafaqat texnik fanlarni, balki shaxslarning ruhiy holati va kechinmalarini ham yaxshi bilish kerak bo'ladi. Bu esa har bir xodimdan psixologiya ilmining sir-asrorlaridan xabardor bo'lish va shu asosda qonuniy xatti-harakatlarni amalga oshirishni taqozo etadi. Har qanday inson kundalik hayotida odamlar bilan uchrashib, muloqotga kirishar ekan, u o'zining bosiq yoki qiziqqon, beparvo yoki qiziquvchan, mehribon yoki bag'ritosh, jahldor yoki bosiq va hokazolardan iborat ichki hamda tashqi ruhiy olamini namoyon qiladi. Bu ruhiy holatlar ongli va ongsiz tarzda namoyon etadi. Ana shu holatlarning barchasi insonning psixikasini tashkil qiladi. Inson psixikasi moddiy va ma'naviy borliqdagi narsa yoki hodisalarni jonli aks etuvchi murakkab jarayon bo'lib, u uzoq davom etgan fiziologik rivoji uyg'unligining mahsuli hisoblanadi.

Psixika – yuqori darajada tashkil topgan materiyaning tizimli xossasi (xususiyati), sub'yekt tomonidan ob'yektiv borliqni faol aks ettirish, mazkur borliq manzaralarini sub'yekt o'zidan uzoqlashtirmay ifodalashi, xuddi shu asnoda o'z xulqi va faoliyatini shaxsan boshqarishdir. Psixikada o'tmishning, hozirgi davr va kelgusi zamonning hodisalari ifodalangan, tartibga solingan¹.

¹ G'oziev E. Umumiy psixologiya. – T., 2002. – B. 25

Psixikaning asosiy vazifalari – aks ettirish – munosabat va xulq - atvorni boshqarish –nazorat etishdir. Ruhiyatning namoyon bo‘lish shakllari va ularning o‘zaro bog‘liqligi ruxiy (bilish) jarayonlar (sezgi, idrok, xotira, tafakkur, xayol, nutq va diqqat), ruhiy 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 nuqtayi 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 kirs, uning predmetini ana shu ob‘yekt haqidagi muayyan bilimlar tashkil qiladi (Ob‘yekt – 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. Bunda:

- umumiy psixologiya psixik faoliyatning umumiy qonuniyatlari va ularning o‘ziga xos jihatlarini o‘rganadigan maxsus soha hisoblanadi;

- pedagogik psixologiya kishiga ta‘lim va tarbiya berishning psixologik qonuniyatlarini o‘rganishni o‘z predmeti deb biladi;

- yosh davrlari psixologiyasi turli yoshdagi odamlarning tug‘ilganidan to umrining oxirigacha psixik rivojlanish jarayonini,

shaxsning shakllanishi va o‘zaro munosabatlari qonuniyatlarini individning yoshiga mos tarzda o‘zgarishi tamoyillarini o‘rganadi;

– ijtimoiy psixologiya odamlarning jamiyatda birgalikda faoliyatlari natijasida ularda hosil bo‘ladigan tasavvurlar, fikrlar, e‘tiqodlar, hissiy kechinma va xulq-atvorlarni o‘rganadi;

– muhandislik psixologiyasi avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari operatorlarining faoliyatini, *odam-texnika* o‘rtasida funksiyalarni taqsimlash va muvofiqlashtirishning xususiyatlarini o‘rganadi;

– harbiy psixologiya kishining harbiy harakatlar sharoitida namoyon bo‘ladigan xulq-atvorini, zobitlar bilan oddiy askarlar o‘rtasidagi munosabatlarning psixologik jihatlarini o‘rganadi;

– savdo psixologiyasi – jamiyatda tijoratning psixologik shart-sharoitlari, ehtiyojning individual, yoshga, jinsga oid xususiyatlarini, xaridorga xizmat ko‘rsatishning psixologik omillarini aniqlaydi;

– tibbiyot psixologiyasi shifokor faoliyati psixologiyasini, bemor xulq-atvorining psixologik jihatlarini o‘rganadi.

Shuningdek, psixologiyada etnopsixologiya, oilaviy hayot psixologiyasi, boshqaruv psixologiyasi, shaxs psixologiyasi, sport psixologiyasi, psixodiagnostika, siyosiy va tashkiliy psixologiya kabi ko‘plab sohalar mavjudki, ularning har biri jamiyatdagi real ehtiyojlar va ularni qondirishda psixologiyaning fan sifatidagi o‘rni va maqsadidan kelib chiqadi. Texnik muhandis xodimlarning faoliyati jamiyatda mavjud bo‘lgan barcha kasblardan, avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari sifatida ish ko‘rishi bilan ajralib turadi. Ana shu faoliyat ma‘lum psixologik qonunlar, usullar asosida ish ko‘rishni talab etadi. Bu esa texnik muhandis xodimlarning faoliyatida yuz beradigan psixik holat va jarayonlarni alohida fan – kasbiy psixologiya sifatida o‘rganishni taqozo etadi.

Xo‘sh, kasbiy psixologiya fanining bahs mavzui nima?

Kasbiy psixologiya, o‘z mohiyatiga ko‘ra, ijtimoiy psixologiya fani tarkibiga kiradi. Shu nuqtayi nazardan qaraganda *kasbiy psixologiya* o‘ziga xos *predmet* bo‘lib, *odam-texnika* o‘rtasida funksiyalarni taqsimlash va muvofiqlashtirishning xususiyatlarining nozik tomonlarini qamrab oladi. Insonning xulq-atvorini, xatti-

harakatlari bilan bog‘liq jarayonlarni o‘rganadi. Psixologiya esa muayyan shaxs, uning jamiyatdagi xulq-atvori va turli faoliyatlarining o‘ziga xos tomonlarini o‘rganadi. Bundan ko‘rinadiki, har ikkala fanning ob‘yekti va sub‘yekti shaxs, inson hisoblanadi.

Yuqorida ta‘kidlab o‘tganimizdek, kasbiy psixologiya ijtimoiy psixologiya tarkibida yuzaga kelgan bo‘lib, aniq faoliyat, ya‘ni soxaviy, masalan, texnik muhandis xodimlarning faoliyatidagi psixologik jihatlarning muhim tomonlarini o‘rganishga bag‘ishlangan fan hisoblanadi.

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

Kasbiy psixologiya fani texnik muhandis xodimlarining munosabatlari, odamlarning psixik faoliyatini texnik boshqarish mexanizmlari va qonuniyatlarini o‘rganuvchi fandır. Bunda texnik muhandislik faoliyatining psixologik asoslarini o‘rganish *maqsad* qilib qo‘yilgan.

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

Kasbiy psixologiya fanining predmeti quyidagilardan iborat:

- texnik muhandis xodimlarining psixikasini har tomonlama o‘rganishdan hosil bo‘lgan bilimlar;
- texnik muhandis xodimlarining ongi, ruhiyati, onglilik va ongsizlik holatidan hosil bo‘lgan xulosalar;
- texnik muhandis xodimlarining shaxsining tuzilishi, uning faoliyati va faolligini o‘rganish orqali olingan nazariy va amaliy xulosalar.

Barcha fanlar singari kasbiy psixologiya fanining ham o‘z ob‘yekti mavjud, ular quyidagilardan iborat:

- texnik muhandis 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 psixologiyaning 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 talimining shakllantirishi masalalariga etiborni ortishi.

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

3-bosqich - XX asrning 70 yillarida inson va kasb hamkorligi muammolarning xal qiluvchi mehnat psixologiyasi va muhandislik psixologiyadagi vazifalarni paydo boʻlishi mehnat psixologiyasining bu sohasi kasblar psixologiyasi deb nomlana boshlandi. Kasbiy psixologiya doirasida kasbiy maslahat, kasb tanlash boʻyicha tadqiqotlar birlashtirilgan. Mustaqil fan sifatida kasbiy psixologiya 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 psixologiyaning ajralib chiqishi xozirgi kunda shaxsning kasbiy mehnatga oʻrganib ketishi emas, balki alohida kasbiy bilim, koʻnikma va malakalar hamda umuman kasblar olamiga kirib borishga asoslanadi. Kasb psixologiyasi masalalarini oʻrganish boʻyicha G.V.Kudryavtsev, E.A.Klimov, B.F.Lomov, K.K.Platonov, K.M.Gurevich va boshqalar shugʻllanganlar.

Shunday qilib, kasbiy psixologiya fani texnik muhandis xodimlarining faoliyatidagi psixika, ong, ongsizlik kabi

fenomenlarning kelib chiqishi, rivojlanish qonuniyatlarini o'rganuvchi fandır.

Kasbiy psixologiyaning 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 nuqtayi nazardan muhandislik psixologiyasi muammolarini M.M.Sherbato v (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 psixologiyani 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, muhandis 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 genezisdagi roli); uchinchidan, injenerlik faoliyati (profilaktik faoliyat psixologiyasi, mehnat faoliyati psixologiyasi kabilarning psixologik asoslarini ishlab chiqadi. Kasb psixologiyasi bir qator vazifalarni, jumladan, texnik muhandislik faoliyatida alohida shaxs, guruh va jamoalarga ta'sir qilishning psixologik qonuniyatlarini o'rganish; ikkinchidan, munosabatlarni mustahkamlash, muhandislik 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 prinsiplarni 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‘yektiv 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 psixologiya fanining tarkibiy qismlariga quyidagilar kiradi.

- 1) mulokot psixologiyasi;
- 2) muhandislik psixologiyasi;

Kasbiy psixologiyaning tarkibiy qismlarini tizimlashtiradigan bo‘lsak, u quyidagi ko‘rinishda bo‘ladi.

– **Muhandislik psixologiyasi:** muhandislik psixologiyasi avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari operatorlarining faoliyatini, *odam-texnika* oʻrtasida funksiyalarni taqsimlash va muvofiqlashtirishning xususiyatlarini oʻrganadi;

Muloqot psixologiyasi: Shaxs ijtimoiylashuvining biologik va ijtimoiy omillari; «muhandis shaxsi» tushunchasi; ayrim toifadagi shaxslarning mulokati tipologik tavsifi. Faoliyatda mulokat psixologiyasi,

Ijtimoiy psixologiya va kasbiy psixologiya oʻrtasida farq qiluvchi tomonlar ham mavjud boʻlib, ular quyidagilardan iborat:

1) kasbiy psixologiya fanining koʻlami ijtimoiy psixologiyaga qaraganda torroq, chunki u kasbiy holatlar psixologiyasi bilan shugʻullanmaydi;

2) kasbiy psixologiya fanida nazariyaga qaraganda amaliy holatlar koʻproq, bu bevosita inson-texnika munosabatlari bilan bogʻliq psixik jarayonlarning oʻziga xosligi bilan ifodalanadi;

3) kasbiy psixologiya fanining ishlash metodlari aksariyat hollarda «maxsuslik» xarakteriga ega;

4) kasbiy psixologiyaning ish uslubi tezkorlik xususiyatiga ega;

5) kasbiy psixologiya katta psixologik stress holatlarini ham oʻz ichiga oladi;

6) kasbiy psixologiya texnik muhandis xodimlarining psixologiyasini shakllantirish va rivojlantirishi bilan ajralib turadi.

Kasbiy psixologiya fani ijtimoiy psixologiya kabi bir necha tarmoqlarga boʻlinadi. Bular:

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

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

Mazkur farqlar jadvalda quyidagicha ifodalaniladi

Psixologiya fanlarining tarmoqlari	Tadqiqot predmeti	Tadqiqot ob‘yekti
Mehnat psixologiyasi	Mehnat faoliyatining psixologik qonuniyatlari va xususiyatlari	Mehnat faoliyatining yangi va uning psixologik, bajaruvchilik tavsiflari
Muhandislik psixologiyasi	Inson va texnikaviy tizimlar o‘rtasidagi o‘zaro aloqalarning psixologik qonuniyatlari	Inson-mashina tizimi
Pedagogik psixologiya	Ta‘lim va tarbiyaning psixologik qonuniyatlari	Ta‘lim 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 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 konstruktsiyalarni psixofiziologik jihatdan asoslash va mehnat unumdorligini orttiruvchi psixikani loyhalashda mutaxassis injenerlarga bevosita yordam berishdan iboratdir.

Yosh davrlar psixologiyasi – ontogenezda shaxs tug‘ilganligidan to umrining oxirigacha shaxsda kechadigan psixik rivojlanish va shakllanish bosqichlarini o‘rganuvchi psixologiya tarmog‘i. Yosh psixologiyasi psixologiyaning turli yosh bolalik, o‘smirlik, o‘spirinlik va boshqa bosqichlaridagi psixik rivojlanish qonuniyatlarini o‘rganuvchi maxsus sohasi.

Pedagogik psixologiya– shaxsga ta‘lim-tarbiya berishning qonuniyatlari va muammolarini o‘rganuvchi psixologiya sohasi. Pedagogik psixologiya psixologiyaning yosh avlodga ta‘lim va tarbiya berishning psixologik muammolarini o‘rganuvchi maxsus

sohasi. Pedagogik psixologiya pedagogikaning ilmiy asoslaridan biri bo'lib, pedagogika nazariyasi va amaliyotini tashkil qilish uchun zarur bo'lgan psixologiyaga oid fakt hamda qonuniyatlarni aniqlaydi.

Mehnat psixologiyasi va kasb psixologiyasi predmetlarini farqini alohida ta'kidlash lozim. E. A. Klimov, mehnat psixologiyasiga quyidagicha tavsif beradi: mehnat psixologiyasi fan sifatida bu insonning sub'yekt sifatida faoliyat ko'rsatishi va shakllanishi sohasidagi vazifalarni echish usullari, yo'llari va sharoitlarini o'rganuvchi psixologiya yo'nalishidir.

Kasb psixologiyasi shaxsning kasbiy jihatdan shakllanishini o'rganadi. Bunda shaxs rivojlanishi kasbiy shakllanish sifatida ko'rib chiqiladi. 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'limidan iborat.

Mutaxassislikning turli ijtimoiy-madaniy va ijtimoiy-iqtisodiy qarashlarida kasbiy xulq muhim ahamiyatga ega. Shaxsning psixomotor motivatsion va kognitiv sifatlariga e'tibor berilgan holda kasbiy yutuqlarga asosiy e'tibor qaratiladi. Inson va uning kasbi o'rtasidagi, shuningdek, kasbiy vazifasi va kasblar olami tuzilmasi o'rtasidagi munosabatlar tahlil qilinadi.

Kasb psixologiyasi inson uchun kasbiy faoliyatning ahamiyatini o'rganib, shaxsning kasbiy shakllanishini tadqiq etadi, shuningdek, yoshlikda kasbiy tasavvurlarni rivojlanishini, kasbiy yetuklik 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.

Kasbiy psixologiya mutaxassislik fani sifatida

Kasbiy psixologiya 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, muhandis 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'i nazar, ko'pgina psixologik tekshirishlar mutaxassis uchun tushunarlidir va ularni muvaffaqiyatli ravishda amalga oshirish mumkin.

Psixologik qonuniyatlar jarayonini ba'zi asosiy bosqichlarga ham bo'lish mumkin.

- *Masalaning qo'yilishi.* Har qanday ilmiy-tekshirish ishlari kabi, psixologiyada olib boriladigan ilmiy tekshirish ishlari ham nazariy va amaliy ahamiyatga ega bo'lgan masalani aniqlashdan, shuningdek, bu masala fanda qanchalik o'rganilganligini bilish uchun mazkur mavzuga oid adabiyotlarni o'rganishdan boshlanadi.

- *Tekshirish metodikasini tanlash.* Psixologik kuzatishlar turli metodlar (bu metodlar haqida quyida batafsil fikr yuritiladi) bilan olib boriladi. Ishning muvaffaqiyatli chiqishi ko'p jihatdan metodni tanlashga bog'liq bo'ladi.

- *Aniq ma'lumotlarni to'plash.* Ma'lumotlar, I.P.Pavlov ta'бири bilan aytganda, olim uchun go'yo havodek zarur narsadir. To'plangan ma'lumotlar o'rganilayotgan muammoga mos kelishi zarur. Ilmiy ma'lumotlarga bo'lgan asosiy talab – ularning to'liq va izchil bo'lishidir. To'plangan ma'lumotlar o'rganilayotgan masalani har jihatdan tavsiflab berishi kerak.

- *Aniq ma'lumotlarni ishlash.* To'plangan ma'lumotlarni matematik va mantiqiy jihatdan ishlab chiqish umumiylikni, tipiklikni topish va ularni tasodifiy materiallardan ajratish imkonini beradi. Bunda to'plangan materiallarning o'rtacha miqdori (arifmetik, kvadrat va h.k.), foizi va boshqalar aniqlanadi, songa oid ma'lumotlar jadvallarga joylashtiriladi, grafik, diagramma ko'rinishlarida aks ettiriladi. Murakkab mutanosiblikdagi ma'lumotlarni aniqlashda esa variatsion statistika metodlari qo'llanadi.

- *Qonuniyatning ifodalanishi.* Bu tekshirishning eng qiyin va mas'uliyatli bosqichi hisoblanadi. Chunki bu bosqichda ma'lumotlarning mohiyatini chuqur tushunish, ularning o'zaro bog'liqlikni hisobga olish kerak bo'ladi, binobarin, bitta ma'lumotdan turlicha xulosa chiqarish mumkin. Ko'pincha chiqarilgan xulosalar taxminiy xususiyatga ega bo'lib, keyingi tekshirishlar, aniqlashlar uchun asos bo'ladi.

- *Qonuniyatni amalda qo'llash.* Aniqlangan qonuniyat ma'lum bir amaliyot sohasida, masalan, ishlab chiqarish jarayonida insoniy munosabatlar psixologiyasini o'rganishdan to'plangan tajriba keyingi jarayon uchun kerak bo'ladi. Ko'pgina xodimlar amaliy faoliyatlarida hamisha shaxsiy hamda boshqalarning tajribalarini umumlashtiradilar. Lekin, shunday bo'lsa ham, har holda bunday umumlashtirishlar ilmiy jihatdan etarli asoslangan bo'lmaydi, boshqacha qilib aytganda muhim aniqlik va teranlik bilan ajralib turmaydi.

Kasbiy psixologiya fani o'rganishi kerak bo'lgan qonuniyatlarni quyidagi uch guruhga ajratish mumkin:

- Texnik muhandis xodimlarning shaxsi va ish faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan psixik qonuniyatlar;
- Faoliyat turi bo'yicha shaxsning psixikasini o'rganishga

qaratilgan psixologik qonuniyatlar.

Hozirgi kunda o'zbek psixolog olimlari ushbu muammolar ustida ilmiy izlanishlar olib bormoqdalar.

Kasbiy psixologiyaning o'ziga xos prinsiplari mavjud. Har qanday usulda o'tkaziladigan psixologik tekshirishlar qator tamoyillarga rioya qilishni talab etadi. Masalan: sub'yektiv (psixologik) asosga nisbatan ob'yektiv (moddiy) asosning birlamchiligi, psixikaning taraqqiyotida faoliyatning etakchilik roli, psixik hodisalarning o'ziga xos bog'liqligi tamoyili, psixologik faoliyatni o'rganishda ob'yektivlik tamoyili, nazariya bilan amaliyotning bog'liqligi tamoyili

Sub'yektiv asosga nisbatan ob'yektiv asosning birlamchiligi tamoyili psixika moddiy bo'lmasa ham moddiylikdan ayri holda yashay olmasligidan kelib chiqadi. Shaxsni o'rganishda biz psixik faoliyatning ko'plab tashqi ko'rinishlariga duch kelamiz. Ulardan asosiylari:

– og'zaki va yozma nutq. Psixolog uchun shaxsning o'zi (shaxsiy hisobot ma'lumotlari) haqidagi mulohazalari g'oyat muhim hisoblanadi. Nutq orqali shaxslarning fikrlari, hissiyotlari, qarashlari, intilishlari, bilimi va boshqalar haqida xulosaga kelish mumkin;

– shaxs faoliyatining mahsuli. Shaxslar psixikasi haqida ularning o'z qo'llari bilan yasagan buyumlar, asbob-uskunalar, turli yasamalar, rasmlar va boshqalar aniqroq ma'lumot beradi;

- psixik faoliyatning tashqi ko'rinish va tanada namoyon bo'lishi. Bu ko'z qarashining ma'nodorligi, yuz mimikasi, imoishora, 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 (introspektsiya) 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‘yektivlik 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 psixologiya fanining bu tamoyillari birgalikda qo‘llaniladi va ular har bir aniq psixologik metodning asosini tashkil qiladi.

II-BOB. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING ASOSIY TADQIQOT METODLARI

Kasbiy psixologiyaning tadqiqot metodlari klassifikatsiyasi

Kasbiy psixologiya muhandislik sohasining ob'ektiv qonuniyatlarini o'rganishda uning metodlaridan keng foydalanadi. Ushbu metodlar o'zining maqsadi va yo'nalishiga qarab tasniflanadi. Tadqiqot maqsadiga ko'ra muhandislik psixologiyasi metodi quyidagi uch guruhga bo'linadi.

Ilmiy tadqiqot metodi. Ushbu metod yordamida shaxslarning huquq normalariga nisbatan munosabatining psixik qonuniyatlari o'rganiladi, shuningdek, jinoyatchilikning oldini olish va unga qarshi kurashish faoliyati bilan shug'ullanuvchi amaliyot xodimlari uchun ilmiy jihatdan asoslangan tavsiyalar ishlab chiqiladi.

- anamnestik (biografik) metod;
- kuzatish va tabiiy eksperiment metodlari;
- shaxsning individual-psixologik xususiyatlarini o'rganishning instrumental (test, anketa va boshq.) metodlari.

Ushbu metodlarning qo'llanishi individual-psixologik xususiyatlarni o'rgatadi. Psixolog-ekspert oldida har bir bosqichdagi psixologik determinantlar (omillar)ni ajratish vazifasi turadi. Birinchi bosqichda o'zini o'zi anglash, o'zini o'zi baholashning shakllanishi, haqiqiy hayotiy qadriyat va axloqiy-me'yoriy yo'naltirishlarning rivojlanish xususiyatlarini tahlil qilish zarur. Ekspertizadan o'tkazilayotgan shaxsning individual-tipologik xususiyatlarini tahlil qilish ham muhim o'rin tutadi. Ikkinchi bosqichda ekspertizadan o'tkaziluvchining qaror qabul qilishining o'ziga xos tomonlari tadqiq etiladi. Qaror qabul qilish sub'yektning shaxsiy jihatlari, xatti-harakat motivlarining ob'ektiv tashqi vaziyat bilan o'zaro ta'sir jarayoni sifatida baholanadi.

Shunday qilib, psixolog-ekspert oldida turgan vazifalarning keng qamrovligi va xilma-xilligini inobatga olgan holda, ekspertizadan o'tkaziluvchining shaxsini bir marta tekshirish emas, balki uning rivojlanish jarayonini o'rganish, turli sharoitlarda o'zini namoyon etishini tahlil qilish zarur. Hech bir psixologik metod shaxs haqida mutlaqo to'g'ri ma'lumot olinishini kafolatlamaydi.

Shaxsni samarali psixologik tadqiq etishning muhim tomoni – standart va nostandart tadqiqotlar ma'lumotlarini, eksperimental va noeksperimental metodlarni qo'shish hisoblanadi. Kasbiy psixologiyaning o'ziga xos metodlariga muhandislik faoliyati ishini psixologik tahlil qilish kiradi. Bu o'rinda qaror qabul qilish muammosini tadqiq etish ayniqsa samarali hisoblanadi .

So'nggi yillarda psixodiagnostika o'tkazishda kompyuterdan foydalanishga qiziqish keskin oshdi. Avtomatlashtirilgan psixologik tizimlarning dastlabki variantlari mamlakatimizda XX asrning 60-yillaridayoq ishlab chiqilgan edi. Ammo ular, EHMLardan foydalanish qiyinligi va ularning qimmat turishi sababli, ommaviy tarzda yoyilmadi. O'tgan asrning 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'ozlarini to'ldirar edi. To'ldirilgan jadvallarga "qo'lda" ishlov berish ayniqsa qiyin va katta hajmli ish bo'lgan. Psixolog yoki uning yordamchilari javoblarni guruhlariga 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 ji- hatdan 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 psixo- logning sub'yektiv 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 va amalda foydalanilmoqda.

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

Shunday qilib, tizimli yondashuv psixologiya va muhandislik faoliyatiga oid turli usullari bilan birga, faoliyat jarayonining asosiy psixologik qonuniyatlari, shaxsning tuzilishi va huquqiy normalar tizimining o'zaro ta'sirini yetarlicha 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.

Kasbiy psixologiyaning tadqiqot metodlaridan foydalanishni shakllantirish

Kasbiy psixologiya fanining o'ziga xos ilmiy o'rganish metodlari mavjud. Psixologiya fanini ilmiy o'rganish metodlari («metod» yunoncha so'z bo'lib, «biror narsaga borish yo'li» degan ma'noni anglatadi) psixik jarayonlar, holatlar va individual xususiyatlar to'g'risidagi bilimlarni egallashda qo'llaniladigan

nazariy tadqiqotlar hamda amaliy harakat qilish usullari va ularning yig'indisidir.

Kasbiy psixologiya muhandislik psixologiya sohasining ob'yektiv 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 doimiyligi 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.

Anketa metodi. Bu metodga tadqiqotchini qiziqtiruvchi faktlar haqida bir qator materiallar olish uchun nisbatan ko'p sonli shaxslar guruhiga beriladigan savollarning bir xilligi xos. Materiallarga statistik ishlov beriladi va tahlil qilinadi. *Suhbat (intervyu)metodi.* Ushbu yordamchi metod tadqiqotning eng boshida umumiy yo'nalish olish va ishchi farazlarni yaratish maqsadida qo'llaniladi. Bu erkin, majburiy

bo‘lmagan suhbat.

Suhbat (intervyu) anketa tadqiqotlaridan keyin ham qo‘llanishi mumkin. Bunda anketa tadqiqotlari natijalari suhbatlashish orqali chuqurroq o‘rganiladi. Suhbatga tayyorgarlik jarayonida savollarni berishga katta e‘tibor qaratish lozim. Savollar qisqa, aniq va tushunarli bo‘lishi kerak.

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.

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

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 (introspeksiya), tajriba metodlari (laboratoriya, tabiiy, shakllantiruvchi), psixologik tashhislash 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 guruhlariga 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 guruhlariga 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.

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, xususiy 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.

Kuzatish – psixika tashqi alomatlarini oldindan belgilangan, tizimli, maqsadga muvofiq va qayd etilgan holatda qabul qilishdan iborat bo‘lgan metod. Bu metod ilmiyligining asosiy sharti bo‘lib uning ob‘yektivligi, ya‘ni qayta kuzatuv yoki tadqiqotning boshqa usullarini, masalan, tajribalarni qo‘llagan holda nazorat olib borish imkoniyati xizmat qiladi. Kuzatish bir necha xil: **standartlashtirilgan** (belgilangan dasturga qat‘iyan mos ravishda o‘tkazilgan), **erkin** (oldindan o‘rnatilgan chegaralarga ega bo‘lmagan), **kiritilgan** (tadqiqotchi o‘zi kuzatayotgan jarayonning bevosita ishtirokchisiga aylanadi), **yashirin** bo‘ladi.

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‘yektni 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), uzoq oylar va yillar davomida keng ko‘lamli yoki murakkab tuzilmali ijtimoiy jarayonlarning kechishini kuzatishga xizmat qiluvchi **uzoq vaqtli** kuzatishlarga bo‘linadi. Kasbiy psixologiyaning asosiy vazifasi shaxsning ichki his-tuyg‘ularini o‘rganish, inson-texnika munosabatlari jarayonida kelib chiqishi mumkin bo‘lgan muammolarning sub‘yektiv va ob‘yektiv sabablarini o‘rganishdir.

Shu bilan birga bu fanni o‘rganish jarayonida quyidagi omillarga alohida e‘tibor qaratish muhimdir:

- turli nizolarning oldini olish;
- personallar o‘rtasida muloqot madaniyatini shakllantirish;
- fuqarolarning huquqiy bilimdonligini oshirish;
- inson omilini birinchi o‘ringa olib chiqish.

Kasbiy psixologiya fanini o‘qitishda quyidagilarga e‘tiborni

qaratish zarur:

– bo‘lg‘usi muhandis mutaxassislarni kasbiy psixologik bilimlar bilan qurollantirish;

– kasbiy vazifalarni hal etishda olingan nazariy bilimlardan mohirona foydalanish va ularni hayotga, amaliyotga tatbiq etish;

– huquq mutaxassisligiga xos zamonaviy kasbiy fazilatlarni har tomonlama shakllantirish;

– huquq yo‘nalishida ta‘lim olayotgan mutaxassislarning kasbiy qobiliyatlarni har tomonlama rivojlantirish;

– kasbiy sezgirlik, xotira, tafakkur, fuqarolar bilan muloqotda bo‘lish va psixologik aloqa o‘rnatish mahoratiga ega bo‘lish.

Kasbiy psixologiya fani ana shu vazifalarning maqsadi va ko‘lamidan kelib chiqqan holda quyidagi bir qator vazifalarni bajaradi.

1) psixologik bilimlarni chuqur o‘rganish hamda ularni ilmiy jihatdan sintezlash;

2) kasbiy tushuncha va kategoriyalarning psixologik mohiyatini ochib berish;

3) muhandis kadrlariga asosiy ob‘yekt – inson xulq-atvorining ruhiy jihatlarini tushuntirish;

4) ijtimoiy munosabatlarga kirishayotgan sub‘yektlar o‘rtasidagi psixik jarayonlarni o‘rganish va ularning ruhiy holatlarini ko‘rsatish.

Kasbiy psixologiya fanining o‘ziga xos ilmiy o‘rganish metodlari mavjud. Psixologiya fanini ilmiy o‘rganish metodlari («metod» yunoncha so‘z bo‘lib, «biror narsaga borish yo‘li» degan ma‘noni anglatadi) psixik jarayonlar, holatlar va individual xususiyatlar to‘g‘risidagi bilimlarni egallashda qo‘llaniladigan nazariy tadqiqotlar hamda amaliy harakat qilish usullari va ularning yig‘indisidir.

Kasbiy psixologiya muhandislik psixologiya sohasining ob‘yektiv 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 doimiyligi 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 qo'llaniladi. Ushbu bobda bilim berish metodlari haqida emas, balki fan uchun, uning rivojlanishi uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni to'plashdagi qo'llaniladigan tadqiqot metodlari haqida so'z boradi.

Psixologiya fanining empirik (amaliy) metodlari turkumidan muhim o'rin egallagan, diagnostik xususiyatli metodlardan biri – kuzatish metodidir. Mazkur metod fanimizning eng qadimgi zamonidan boshlab to hozirgi davrgacha ilmiy izlanuvchilarning asosiy tekshiruv qurollaridan biri bo'lib, keng ko'lamda foydalanib kelinmoqda. Lekin bugungi kunda uning ob'yekti, ko'lami yanada kengaydi, murakkab psixologik jarayonlar, holatlar, hodisalar, kechinmalar, faoliyat va muomala xususiyatlarini o'rganish

imkoniyati tug'ildi, sifat hamda mazmun jihatidan katta o'zgarishlar yuzaga keldi.

Kuzatish – psixika tashqi alomatlarini oldindan belgilangan, tizimli, maqsadga muvofiq va qayd etilgan holatda qabul qilishdan iborat bo'lgan metod. Bu metod ilmiyligining asosiy sharti bo'lib uning ob'yektivligi, ya'ni qayta kuzatuv yoki tadqiqotning boshqa usullarini, masalan, tajribalarni qo'llagan holda nazorat olib borish imkoniyati xizmat qiladi. Kuzatish bir necha xil: **standartlashtirilgan** (belgilangan dasturga qat'iy an mos ravishda o'tkazilgan), **erkin** (oldindan o'rnatilgan chegaralarga ega bo'lmagan), **kiritilgan** (tadqiqotchi o'zi kuzatayotgan jarayonning bevosita ishtirokchisiga aylanadi), **yashirin** bo'ladi. Kuzatish metodi. Kuzatishning texnologiyasi takomillashdi, uning yangi shakllari, vositalari, usullari paydo bo'ldi, xolislik (ob'yektivlik) darajasi ortdi, ishonchliligini ifodalovchi mezonlar, o'lchovlar yaratildi. Buning natijasida kuzatish psixologiya fanining universal tadqiqot metodlari qatoriga kirib, uning barcha sohalarida qo'llanilmoqda, ayniqsa tadbqiqiylik imkoniyatining yuksakligi, statistik hisoblashga beriluvchanligi xususiyati bilan boshqa metodlardan ajralib turadi. Yuqoridagi mulohazalardan kelib chiqqan holda uning yoritilmay qolib ketgan jihatlari, tarkiblari, yordamchi jabhalari yuzasidan mulohaza yuritamiz.

Kuzatish metodining texnologiyasi quyidagilardan tashkil topadi:

- voqelik (atrof muhit, inson shaxsi) ni kuzatish oqimini muayyan qismlarga, yo'nalishlarga ajratish (nemischa – lotincha “kvantifikatsiyalash”, ya'ni eng zarur, birinchi darajali jihatlarni saralash);

- kuzatishning ko'lami (hajmi), xususiyati va o'ziga xosligini aniqlash, ya'ni uning nimalarga qaratilganligini belgilab olish;

- kuzatish jarayonida barcha holat, hodisa, alomat va tashqi qiyofa, ko'rinishning o'ziga xosligini qayd qilish (ularni yozma nutqda ifodalash, ya'ni fransuzcha – lotincha “fiksatsiyalash”);

- kuzatish davomida to'plangan omillar, ma'lumotlar, natijalarni matematik statistik metodlar yordami bilan hisoblab

chiqish va miqdoriy tahlil yakunlari bo'yicha psixologik sifat talqinini amalga oshirish.

Psixologik kuzatish olib borishdan ko'zlangan maqsad mana bulardan iborat:

- kuzatiluvchi vaziyat, holat va ob'yektni maqsadga muvofiq tanlash, uning oqilona ekanligiga ishonch hosil qilish;
- kuzatishning dasturini ishlab chiqish, uni amaliyotga tatbiq etish, sxematik ifodalashni yaratish, yig'ilgan natijalarni chizma asosida aks ettirish.

Kuzatishning ob'yekti va predmeti quyidagi tuzilishga ega:

- kuzatishning ob'yekti – inson, guruh, jamoa va shaxslararo munosabatlar, emotsional – hissiy kechinmalar, hayvonot olami, shaxsning faoliyati, ijodiyoti, muomalasi kabilarni o'rganishdan iboratdir;

- kuzatishning predmeti – insonning xilma xil holati, jarayoni, harakatining kuchi, jadalligi, uzluksizligi, dinamikasi, o'ziga xosligi, uning hamkorlikdagi harakati, undagi onglilik, ongsizlik, ongosti holatlarining kechishi, faoliyat va muomala kabilarni eksteriorizatsiyalashdan tashkil topgandir;

- amaliy va gnostik holatlar; nutq aktlari: ma'nosini, mazmuni, mohiyati, yo'nalishi, chastotasi, ritmikasi, tempi, amplitudasi, davomiyligi, intensivligi, ekspressivligi, uning leksikasi, grammatikasi, fonetikasi, lingvistik qurilishi va boshqalar;

- noverbal nutq ifodasi: mimika, pantomimika va vokal mimikasi (musiqqa ma'nosini tana a'zolari orqali ifodalash);

- vegetativ reaksiyalarning ko'rinishi: rangning qizarish, oqarishi, terlash, nafas olishning tezlashuvi, sekinlashuvi va qiyinlashuvi.

Kuzatishning bosqichma – bosqichliligi, tadrijiyligi (ierarxiyasi) tarkiblari quyidagilardan tashkil topadi:

- kuzatishning maqsadi, vazifalari, dasturi, qaydnomasi: bunda umumiy talablarga rioya qilish, kundalik, texnika vositalari (faktik holatlar), natijalarning tahlili, talqini va g'oyalarni ilgari surish.

Kuzatishni ifodalash uslublari: tajribalarda to'plangan ma'lumotlarni alomat, belgi va simvolika orqali aks ettirish

(piktogramma, chizgi, jadval, anogramma) va turli shakl, xususiyatli bayonnomalar, qaydnomalar yuzaga keltirish. Psixologiya fanida kuzatishning quyidagi turlaridan foydalaniladi: izchil, epizodli, dala sharoitli, laboratoriyaviy – sun‘iy, tabiiy, xronologiyali, davriy, bir martali kabilar.

Insonning mehnat faoliyatini kuzatishda quyidagi vositalarni qo‘llash maqsadga muvofiq:

- F. Gilbertning “Ish kuni fotografiyasi” metodikasi (rasmlarda ifodalangan ishchining harakatini kuzatish, ko‘zdan kechirish orqali ularni tahlil qilish (sa‘i – harakatlar bo‘yicha tizim vujudga keltirish, ulardagi o‘zgarishlarga binoan muayyan ketma ketlikda joylashtirish);

- A. K. Gostevning xronokartasi (ikki yoki uch marta yarim soatdan smenada va smenadan keyin tekshiruv o‘tkazish);

- Talabalarda dars boshida, o‘rtasida va oxirida yoki boshqa vaziyatlarda: yordamchi yumush bilan shug‘ullanish holati, dam olish, uyqu va shu kabilar.

Kuzatish metodining bir necha xil shakllari mavjud bo‘lib, vazifalariga qarab ularning har biridan foydalanish mumkin: aralishib yashirin kuzatish, kuzatiluvchining psixologik portretini yaratish, aralashib oshkora kuzatish (o‘smirlarda yuqori natijalar beradi), xulq atvor portretini tahlil qilish va hokazo. Kuzatilgan ob‘yektni qayd qilishning turlari va vositalari mavjuddir: kundaliklar, foto, video, kinoapparatlarning mahsullari, voqelikning musavvir tomonidan faktik ifodalanishi, ta‘kidlovchi, ta‘birlovchi, umumlashtiruvchi xususiyatlar majmuasi. Kuzatish natijalarini umumlashtirishda ma‘lumotlar miqdor va sifat jihatidan tahlil qilinadi, tajriba yakunlari bo‘yicha g‘oyalar, umumlashmalar, xossalar, qonuniyatlar mexanizmlar, holatlarining ilmiy psixologik talqini amalga oshiriladi. Kuzatish yakunida to‘plangan ma‘lumotlar ilmiy hisobot sifatida muayyan qoidalarga asoslangan holda quyidagi tartibda joylashtiriladi: kirish, metodikalarning tasnifi, natijalarning bosqichma – bosqich tahlili, ularning muhokamasi, izlanishlarning xotimasi va xulosalari, amaliy xususiyatga ega bo‘lgan tavsiyalar, ko‘rsatmalar berilishi,

foydalaniladigan adabiyotlar ro‘yhati va nihoyat ilovalar (har bir qism o‘ziga xos yakunlangan, tugallangan ma‘no anglatishi lozim).

Kuzatish metodi yordami bilan xatto nizoli (konfliktli) vaziyatlarni kuzatish ham mumkin. Nizoli vaziyatlar turli tuman bo‘lishidan qat‘i nazar kuzatish jarayonida ushbu holatlarga e‘tibor berish zarur: nizoning mohiyatiga kirish, nizoning kuchayishi va uning tashqi va ichki omillari, nizoni pasaytirishga qaratilgan ta‘siro‘tkazuvchi vositalardan foydalanganlik, nizo yechimining topilishi, nizoli vaziyat bartaraf qilingandan keyin psixologik holatning tasnifi.

Kuzatish jarayonida R. Beylzaning interaktsiya metodikasini (bahs – munozara jarayonida o‘zaro ta‘sir o‘tkazish imkoniyatini aniqlash uchun) qo‘llash ijobiy natijalar beradi:

- umumiy muammo mohiyatiga guruh a‘zolarini yo‘naltirish;
- guruh a‘zolari tomonidan muammoni yechish yo‘llarini baholash;
- bahs (munozara, diskussiya) jarayonini nazorat qilish;
- umumiy fikrga kelish uchun guruhiy qaror qabul qilish;
- muammo yechimiga yerishishdagi guruh a‘zolarining birdamligi va hamjixatligi.

Kuzatish yakunlari bo‘yicha umumpsixologik xulosalar chiqarish, milliy, etnopsixologik, hududiy xususiyatlarni qat‘iy ravishda sharhlash, yosh davrlari, jinsiy xususiyatlariga taalluqli mulohazalar bildirish – psixologik bilimlarning boyishiga olib keladi. Tajribalarda, kuzatishlarda to‘plangan materiallar qiymatini oshirish uchun vujudga kelgan barcha omillarni psixologik tahlil qilish, statistik metodlardan unumli foydalanish zarur, toki bu mezonlar ma‘lumotlarning ilmiylik darajasini yuksaltirishga xizmat qilsin.

Kuzatish natijalarini miqdoriy tahlil qilishda statistik metodlarni quyidagi tartibda qo‘llash lozim:

- olingan natijalarni foizlar bo‘yicha hisoblash chiqish;
- to‘plangan ma‘lumotlarning o‘rtacha arifmetik qiymatini topish;
- son qatoridagi o‘rtacha kvadrat og‘ishni hisoblash (sigma);
- son qatoridagi miqdorlar tarqoqligini aniqlash (dispersiya);

–omillar o‘rtasidagi muayyan munosabatlar mavjudligini (korrelatsion) tahlil qilish;

ma‘lumotlar, metodikalar ishonchlilik darajasini aniqlash uchun Styudent mezonidan foydalanish lozim.

Suhbat (intervyu) metodi. Ushbu yordamchi metod tadqiqotning eng boshida umumiy yo‘nalish olish va ishchi farazlarni yaratish maqsadida qo‘llaniladi. Bu erkin, majburiy bo‘lmagan suhbat. Suhbat (intervyu) anketa tadqiqotlaridan keyin ham qo‘llanishi mumkin. Bunda anketa tadqiqotlari natijalari suhbatlashish orqali chuqurroq o‘rganiladi. Suhbatga tayyorgarlik jarayonida savollarni berishga katta e‘tibor qaratish lozim. Savollar qisqa, aniq va tushunarli bo‘lishi kerak.

Anketa metodi. Bu metodga tadqiqotchini qiziqtiruvchi faktlar haqida bir qator materiallar olish uchun nisbatan ko‘p sonli shaxslar guruhiga beriladigan savollarning bir xilligi xos. Materiallarga statistik ishlov beriladi va tahlil qilinadi. Umumiy psixologiyada keng qo‘llaniladigan metodlardan biri bo‘lib, unda odamlarning psixologik xususiyatlari narsa va hodisalarga nisbatan munosabatlari o‘rganiladi. Anketa odatda 3 xil bo‘lib, birinchi xilida anglashilgan motivlarni aniqlashga mo‘ljallangan savollardan iborat bo‘ladiki, ikkinchi xilida esa faqat bittagina javob tanlash sharti bilan har bir savolga bir nechtadan tayyor javoblar ham beriladi. Uchinchi xil anketada sinaluvchiga havola qilinganda kamida to‘rt - besh to‘g‘ri javoblari ballar yordamida baholanadi. Anketa metodidan odamlarning layoqatlarini muayyan sohaga qiziqishlari, qobiliyatlari, o‘ziga, tengdoshlariga katta va kichiklariga munosabatlarini aniqlash maqsadida foydalaniladi. Anketa orqali shaxslarning xarakter xislatlari, xulq atvorlarini tekshirish, sirdan turib baholash mumkin.

Tarqatilgan anketalar yig‘ib olinib, kompyuter dasturiga muvofiqlashtirib atroflicha amaliy xulosalar chiqariladi. Anketa metodi inson psixikasining ayrim tomonlarini o‘rganish uchun boy material to‘plash imkonini beradi, lekin unda olinadigan ma‘lumotlar doimo xolisona xususiyatga ega bo‘lavermaydi. Bunga yo‘l qo‘yimaslik uchun anketa ichidagi nazorat vazifasini bajaruvchi to‘g‘ri va qarshi savollarni puxta ishlab chiqarish kerak.

Quyida anketa varaqasidan namuna keltirib o‘tamiz.

1. Kursingizda eng yuqori obro‘ga ega bo‘lgan talaba qaysi?
2. Sizningcha, kursdoshlaringiz ichidan kim mehr his – tuyg‘usini uyg‘ota oladi?
3. O‘qish bilan bog‘liq muammolar yuzasidan siz kimga murojaat qilishni xohlar edingiz?
4. Shaxsiy kechinmalaringiz haqida siz kim bilan fikr almashishni xohlar edingiz?
5. O‘rtoqlaringiz ichidan kimni uyingizga mehmonga astoydil taklif eta olasiz?
6. Kursdoshlaringiz ichida kim bilan mashg‘ulotlarga birgalikda tayyorlanishni yoqtirasiz?
7. Qaysi kursdoshingiz bilan suhbatlashishni aslo yoqtirmaysiz?

Biografiya (tarjimai hol) metodi

Inson psixikasini – ruhiyatini tadqiq etish uchun uning hayoti, faoliyati, ijodiyoti to‘g‘risidagi og‘zaki va yozma ma‘lumotlar odamlarning tarjimai holi, kundaliklari, xatlari, esdaliklari muhim ahamiyatga ega. Shu bilan birga o‘zgalar tomonidan to‘plangan tarjimai holga aloqador materiallar: esdaliklar, xatlar, rasmlar, tavsiflar, magnitofon ovozlari, foto lavhalar, xujjatli filmlar, videokamera tasviri, taqrizlar, tanbehlar ham o‘rganilayotgan shaxsni to‘laroq tasavvur etishga xizmat qiladi. Hatto shifokorning kasallik tarixi xujjati ham bolaning tug‘ilganidan, ham to boshlang‘ich ma‘lumot olgunicha davr oralig‘ida salomatlik darajasi qanday bo‘lganligi to‘g‘risidagi omillar bilan tanishish imkonini beradigan material hisoblanadi. **Biografiya** metodi inson psixikasini suhbat va tajriba metodlari vositasida o‘rganib bo‘lmaydigan jihatlarini ochishda yordam beradi. Mazkur metod orqali, masalan, ijodiy xayol bilan bog‘liq jarayonlar: shariyat, musiqa, nafosat, tasviriy san‘at, texnik ijodiyotning nozik turlari va shaxsning ma‘naviyat, qadriyat, qobiliyat, iqtidor, iste‘dod salohiyat kabi fazilatlarini kuzatiladi. Inson ongining namoyon bo‘lishi, rivojlanishi, o‘ziga xos individual va ijtimoiy xususiyatlari atoqli shaxslar bildirgan mulohazalarida, asarlarida o‘z ifodasini topadi.

Allomalar to'g'risidagi ma'lumotlar zamondoshlari, izdoshlari, safdoshlarining ta'rifu – tavsiflari orqali avloddan avlodga o'tadi. Xuddi shu ijtimoiy uzluksiz natijasida ajdodlar bilan avlodlar o'rtasida vorislik hodisasi ijtimoiy psixologik voqelik vujudga keladi va ijtimoiy tarixiy taraqqiyotning uyg'unligini ta'minlaydi.

Sotsiometriya metodi

Bu 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 guruhiy 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 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'oyalar, qonuniyatlar ilgari suriladi, amaliy ko'rsatmalar beriladi, aniq tavsiyalar bildiriladi, mavzuning tadqiqot istiqboli to'g'risida mulohazalar yuritiladi.

Kasbiy psixologiyaning tadqiqot metodlaridan foydalanishni shakllantirish

Bu metod psixologiyada inson xotirasi tafakkuri, qobiliyati va xayolining xususiyatlarini aniqlash maqsadida keng qo'llaniladi. Odam chizgan rasmlar, yasagan o'yinchoqlar, modellar, to'qigan narsalar, tikkan qo'g'irchoqlar, to'qib, so'zlab berilgan hikoyalar, texnik konstruksiyalar sxemasini tushunish kabilarni tahlil qilish orqali ularning mantiqiy xotirasi, tafakkuri, badiiy va adabiy qobiliyati, ijodiy xayoli, texnik ijodi yuzasidan materiallar to'plash mumkin. Mazkur metodda ijod mahsulining yaratgan jismoniy shaxs bevosita ishtirok etmaydi. Teshiriluvchi bilan tekshiruvchi o'rtasida muloqot o'rnatish uchun shaxsning psixikasi to'g'risida sirdan muayyan hukm va xulosa chiqariladi. Tekshiruvchi (o'qituvchi, murabbiy, psixolog) ekspert tariqasida shaxslar ijodiyotiga baho beradi, bunda mehnat mahsulining shakli, mazmuni, sifati, originalligi, hajmi, xususiyati bilan keskin tafovut qilishi nazarda tutiladi. Ijodiy faoliyat mahsullarini tahlil qilish orqali har xil yoshdagi va kasbdagi odamlarning psixik

xususiyatlari to'g'risida ma'lumotlar to'plash mumkin. Faoliyat mahsulotlarini o'rganish inson ruhiyatini o'rganish metodlari ichida o'ziga xos o'rinni tashkil etadi. Shuni ta'kidlab o'tish joizki, inson ruhiyatini o'rganish yuqorida bayon qilingan metodlardan tashqari yana ayrim qo'shimcha metodlardan ham foydalaniladi. E'tirof etish joizki, qo'llanilayotgan har bir metodning o'ziga xos ijobiy, afzal tomonlari bilan birgalikda qiyin va salbiy tomonlari ham mavjud. Shu bois faol shaxs ruhiyatini o'rganish vaqtida yakka metodlar natijalari bilan kifoyalanib qolish mumkin emas. Ruhiyatni tekshirishda atroflilik, dinamiklik, ob'yektivlik, tekshiruvchining yosh xususiyatlarini inobatga olish va boshqa tamoyillarga suyanish darkor. Shundagina shaxs haqida batafsil ma'lumotlarga ega bo'lishimiz mumkin.

Test metodi. Ilmiy psixologik manbalarda qayd qilinishiga ko'ra, intellekt – lotincha so'zdan olingan bo'lib, u odatda aql idrok, anglash, tushunish, fahmlash degan ma'noni anglatadi. Bizningcha, intellekt shaxsning muayyan darajada mustahkam, barqaror aqliy qobiliyatlari majmuasi tuzilishidan iboratdir. O'z davrida AQSHlik psixolog F. Frimen intellekt oltita tarkibdan iborat bo'ladi, degan g'oyani ilgari suradi va ularni quyidagicha tartibda joylashuvini ko'rsatib o'tadi:

- sonli operatsiyalariga nisbatan qobiliyatlik;
- lug'at boyligi ko'lami;
- geometrik shakllar o'rtasidagi o'xshashlik va farqli tomonlarini ajratishga nisbatan uquvchanlik;
- shaxs nutqining tezligi yoki sur'ati;
- shaxsning fikrlashga, mulohaza yuritishga nisbatan qobiliyatligi;
- xotiraning maxsuldorligi yoki noyob xislatligi.

Yana bir salohiyatli psixolog L. Tyorstoun umumiy intellektning turli jabhalarini tadqiq etib, ularni umumlashtirib "birlamchi aqliy potensiyalar" deb ataydi. Muallif yetti xildagi potensiyalar o'zaro farqlanishini ta'kidlab o'tadi:

- insonning hisoblash qobiliyati ko'rsatkichi;
- og'zaki so'zni ixcham ifodalanishining ko'rsatkichi, nutq yordami bilan tez o'qish hadisi (texnikasi) ni egallanganligi;

- og‘zaki ma‘lumotlarni to‘la idrok qilish yoki idrok qilingan so‘zlarni tushunish, anglash;
- fazoviy operatsiyalarni amalga oshirish imkoniyati yoki shaxsning chamalash qobiliyati (uquvchanligi);
- xotiraning mustahkamligi yoki uning barqarorligi;
- fikrlashga, munozara yuritishga qobiliyatlik;
- shaxs idrok qilishining tezligi yoki uning sur‘ati

Fransuz psixologi T.Ribo idrok ko‘lamining kengayishi, bilimlarning ko‘payishi, diqqatni bir vaqtning o‘zida bir necha ob‘yektga qarata olish – intellekti taraqqiyotiga olib keladi va u uch bosqichdan iborat bo‘lishi mumkin ekanligini ta‘kidlaydi:

- shaxs imitatsiyasi yoki uning tashqi taqlidi;
- inson identifikatsiyasi (o‘quvchining bilimlarini o‘ziga singdirish jarayoni, uning shaxsiy fazilatlari va xususiyatlarini o‘zlashtirib borish va boshqalar);
- refleksiya (inson o‘zini o‘zi anglash hamda bo‘lg‘usi faoliyatni amalga oshirish, muayyan rejalar tuzish, ularni maqsadga muvofiq hayot va faoliyatga tatbiq etish imkoniyatlari tug‘ilishi kabilar).

Sh. Byuller intellektual taraqqiyot quyidagi bosqichlardan iborat bo‘lishi 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 Vatanga 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 uygʻunlashuvi;

–ota onalarning maʼlumotliligi, ijtimoiy kelib chiqishi;

–biologik shartlangan shaxs fazilatlari, sifatлари, xislatlari qanchalik rol oʻynashi va hokazolar.

Uzluksiz ravishda oʻtkazilgan izlanishlar natijasida psixologiya fanida bir qator ilmiy nazariyalar (konsepsiyalar) vujudga keldiki, ularning har qaysisi intellekt muammosini oʻziga xos tarzda tushuntirishga va talqin qilishga olib keladi:

–muammo yechimi uslubi va strategiyasi;

–intellektual operatsiyalar tizimi yoki tuzilmasi;

–vaziyatlarga nisbatan alohida yondashishning samaradorligi yoki mahsuldorligi (maʼnaviy, miqdoriy va mantiqiy jabhalar), uning funksional tomonlari, yoʻnalishlari;

–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 bogʻliq ekanligi koʻzga yaqqol tashlanadi:

- bilish, oʻqish motivlarining anglashilgan hamda yuksak regulyativ darajalarining mavjudligi, barqarorligi, puxtaligi;

- yangilikni qidirish, muammo yechimini topish, muayyan vositalar tanlash hamda tadqiqiy ijodiy faollik namoyon boʻlishi;

- mustaqil echishlarga erishish ehtimollik darajasining yuksakligi;

- ilgarilab ketib echig imkonining mavjudligi va “aytib berish”, luqma tashlash jarayonida erkinlik, qoʻrqinch hissining yoʻqligi;

- yuksak nafosat va maʼnaviy did timsoli hamda namunasini yaratishga nisbatan qobiliyatlilik, ularni baholash va oʻlchash funksiyasining tugʻilishi, uning boshqaruvchanligi.

Insoniyatning tarxiy rivojlanish jarayonida intellekt deb atalmish fenomenni oʻrganish borasida koʻpgina 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 namunalar keltiramiz va ularni sharhlab berishga harakat qilamiz.

Endi sinaluvchilarning 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, seksiya, 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 yechimi (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, fidoyilikka 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 asrning 60-yillaridayoq ishlab chiqilgan edi. Ammo ular, EHMLardan foydalanish qiyinligi va ularning qimmat turishi sababli, ommaviy tarzda yoyilmadi. O'tgan asrning 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 guruhlariga 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 ji- hatdan 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‘yektiv qarashlari va test natijalarini amaliy bajarish.

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 (introspeksiya), tajriba metodlari (laboratoriya, tabiiy, shakllantiruvchi), psixologik tashhislash 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.

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, xususiy 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'yektni 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), 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 muhandislikning turli usullari bilan birga, faoliyat jarayonining asosiy psixologik qonuniyatlari, shaxsning tuzilishi va huquqiy normalar tizimining o'zaro ta'sirini yetarlicha 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.

III BOB. KASB TANLASH VA KASBIY SHAKLLANISHINING PSIXOLOGIK JIHATI

Yoshlarni kasb tanlashga yo‘naltirish ijtimoiy voqelik sifatida

Respublikamiz aholisining aksariyati agar xo‘jalik sohasi bilan shug‘ullanayotganligi tufayli uning tarmoqlariga oid mutaxassislarni tayyorlash uchun kasbning psixologik xususiyatlari, mehnat ko‘nikmalari va malakalari bilan bo‘lg‘usi ixtisos egalarini qurollantirish muhim ijtimoiy vazifalardan biridir. Bo‘lg‘usi agronomni kasbiy tayyorlash, kasb-hunar oldiga qo‘yiladigan talablarga mutanosib insonlar qilib shakllantirish davlat ahamiyatiga molik muammo bo‘lib hisoblanadi. O‘zbekistonning issiq iqlim sharoitining biologik-tibbiy jihatlari birmuncha o‘rganilganligiga qaramay, ularning mexanizmlari, akseleratsiya hodisasi, qishloq aholisining jismoniy rivojlanishi, mehnatkashlarning issiq sharoitga moslashishlari, mehnatni tashkil qilishning oqilona yo‘llari, mehnat unumdorligini oshirishning samarali usullari, ekologiyaning o‘zgarishiga o‘xshash muammolar qariyb o‘rganilmagan.

Ijtimoiy taraqqiyotni ro‘yobga chiqarish uchun mamlakatda yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlash va ularni jahon 28 standartlari darajasiga ko‘tarmoq lozim, fan va texnikaning bugungi kun taraqqiyotiga javob berish uchun keng saviyali, bilimdon, o‘z kasbining fidoyi kishisini kamol toptirish orqali davlatimizda bozor iqtisodiyotiga bardosh beradigan raqobatbardosh mahsulotlar yaratuvchi kasb egalarini shakllantirish joiz. Toki ular davr talablariga og‘ishmay javob beradigan, qiziqishi keng, malakasi mustahkam, xotirasi barqaror, fikr yuritishi puxta izlanuvchan, mehnatsevar, vatanparvar, imon-e‘tiqodli insonlar bo‘lib voyaga yetishishsin.

Shuni alohida ta‘kidlash joizki, o‘rta maktab o‘quvchilarining hammasi kasb tanlashga kelganda oqilona va to‘g‘ri yo‘l tutadi, deb bo‘lmaydi, albatta. Ulardan ba‘zilari tavakkalliga ish tutsalar, ayrimlari ota-ona kasbini tanlaydilar yoki ko‘zga tashlanib turgan,

yaqqol namunalarga taqlid qiladilar, goho sevimli kishilari izidan borishni mo'ljallaydilar.

Ko'pchilik o'quvchilar ta'lim jarayonida fan asoslarini egallab, muayyan tasavvur hosil qiladilar, o'zlari yoqtirgan kasb-hunarlar haqida o'ylaydilar.

Maktab o'quvchilarining mayllari, havaslari, intilishlari, xohishlari, ezgu niyatlari xususan kasbkorga bo'lgan qiziqishlari, motivlari, intilishlari tug'ilishi psixologiya fanining shaxs muammosi bilan uzviy bog'liqdir. Shaxs psixologiyasini o'rganish o'quvchilarni kasb tanlashi demakdir. O'quvchilarning individual tipologik xususiyatlari, yoshi va jinsini hisobga olgan holda ularning har birini oqilona kasbga yo'llash shaxs psixologiyasining muhim vazifalaridan biridir. Bozor iqtisodiyotiga asoslangan jamiyat qurish to'g'risidagi hujjatlarda o'quvchilarni mustaqil kasb tanlashga (o'z imkoniyatlarini o'zi baholash orqali) o'rgatish juda muhim va zarur vazifa ekanligi ta'kidlanadi.

Shunga ko'ra psixolog olimlar, metodistlar, tashxis markazi xodimlari keng jamoatchilik bilan birgalikda kasbga doir bilimlarni keng tashviqot qilishlari, kasb-kor tanlashga oid yo'l-yo'riqlar va metodlar ishlab chiqishlari, kasb tanlash maslahatlari rasmiy shoxobchalari kengaytirilishi, professiogramma, professiografiya, psixogrammalar ko'lamini orttirilishi lozim. Keyingi yillarda o'tkazilgan kuzatishlar Respublikamizda yoshlarni kasbga yo'llash sohasida talay kamchiliklar borligini ko'rsatdi. Buni biz viloyatlar kesimida hamda Respublika bo'yicha 9-sinf bitiruvchilariga sohalar bo'yicha tavsiyanomalar berishda ko'rdik.

Darhaqiqat, maktabda o'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirish va psixologik-pedagogik tashxis ishlarini amalga oshirishdagi dastlabki qadamlar boshlandi. O'ylaymizki, ana shu dastlabki qadam maktablarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlarini olib boruvchi mutaxassis hamda o'quvchilarning kasb-hunarga qiziqishi, moyilligi va layoqatini aniqlash bilan shug'ullanadigan maktab amaliyotchi psixologi shtatlarini tashkil etishdan iborat bo'lishi lozim. Chunki, bu mutaxassisiz maktabda mazkur ishlar haqida gapirish ham mumkin emas. Maktabda olib borilayotgan kasb-hunarga yo'naltirish va psixologik-pedagogik tashxis ishlarining

samarasi bevosita shu ikki mutaxassisning olib borayotgan ishlari ko'lamini, ularning saviyasi va malaka ko'rsatkichi hamda faoliyatining aniqligiga ko'p jihatdan bog'liq bo'lishi barchamizga ayondir.

Ommaviy kasblarga bag'ishlangan o'quv-uslubiy adabiyotlar va kasb-hunar to'g'risidagi kinofilmlar, spravochniklar kamligi, psixologik-diagnostik tadqiqotlar o'tkazishga yordam beradigan zamonaviy apparat va asboblardan ta'minlash yaxshi yo'lga qo'yilmaganligi, shaxsning muayyan kasbga yaroqliligini aniqlash borasida ilmiy tadqiqot ishlari yetarlicha olib borilmayotganligi shunday kamchiliklar jumlasiga kiradi.

O'quvchilarni mustaqil mehnat faoliyatiga puxta tayyorlash va ularning kasb-hunarini o'z qobiliyatlariga yarasha to'g'ri tanlashlariga erishish uchun maktab o'qituvchilarining pedagogik mahorati, bilim saviyasi, didaktik (shuningdek, akademik, tashkilotchilik, perspektiv va h.k.) qobiliyatlari yuksak bo'lishi, fan asoslarini turmush bilan bog'lab o'rganilishi, to'garak va qo'shimcha, yordamchi kurslar oqilona uyushtirilishi, maktablarda kasb-hunar to'g'risida ma'ruzalar o'qilishi, suhbatlar, munozaralar o'tkazilishi zarur.

Shuni ham aytib o'tish o'rinliki, maktab o'quvchilari kasb tanlash borasidagi o'z qarorlarini, ko'pincha, har tomonlama dalillab bera olmaydilar, biroq ularning ko'pchiligi bu masalaga ongli ravishda yondashishga intiladilar. Maktabdagi kasb-hunarga yo'naltirish ishlarining samarali bo'lishini maktabning kasb-hunarga yo'naltirish xonasisiz tasavvur etib bo'lmaydi. Maktabning kasb-hunarga yo'naltirish xonasi «O'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirish xonasi to'g'risidagi Nizom» asosida tashkil etiladi va jihozlanadi. Mazkur nizomda maktab kasb-hunarga yo'naltirish xonasining vazifalari, unda o'tkaziladigan tadbirlar, stend va unda qanday ma'lumotlar bo'lishligi haqida aytib o'tilgan. Maktabning kasb-hunarga yo'naltiruvchi mutaxassisi mazkur xonaning mudiri hisoblanadi. Maktab kasb-hunarga yo'naltiruvchi mutaxassisning asosiy vazifasi o'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirishni ta'minlovchi ma'lumotlar bankini yaratishdan iborat. Shu maqsadni ko'zlab hunarga yo'naltiruvchi mutaxassis tuman (shahar) tashxis

Markazidan olgan kasbiy axborotlar, kasblarga boʻlgan ehtiyoj va boshqa kasbiy tashxis metodikalari, tavsiya va yoʻriqnomalardan foydalaniladi. Maktab kasb-hunarga yoʻnaltiruvchi mutaxassisi tomonidan oʻquvchilarning kasbiy qiziqishlarini rivojlantirish, kasblar haqidagi maʼlumotlarni toʻliqroq anglab yetish, shuningdek, ularning kasb tanlashdagi reallikni vujudga keltirish maqsadida maktabda ilgʻor kasb vakillari, kasb faxriylari, kasb sulolalari bilan uchrashuvlar, davra suhbatlari, kechalar va maʼruzalar tashkil etilsa maqsadga muvofiq boʻladi. Ushbu tadbirlar oʻquvchining shu kasbga boʻlgan qiziqishini yanada qatʼiylashishini vujudga keltiradi.

Mehnat psixologiyasi va kasb psixologiyasi predmetlarini farqini alohida taʼkidlash lozim. E.A.Klimov, mehnat psixologiyasiga quyidagicha tavsif beradi: mehnat psixologiyasi fan sifatida bu insonning subʼyekt sifatida faoliyat koʻrsatishi va shakllanishi sohasidagi vazifalarni yechish usullari, yoʻllari va sharoitlarini oʻrganuvchi psixologiya yunalishidir. Kasb psixologiyasi shaxsning kasbiy jixatdan shakllanishini oʻrganadi. Bunda shaxs rivojlanishi kasbiy shakllanishi sifatida koʻrib chiqiladi. Kasb psixologiyasi-mehnat psixologiyasining kasblarni 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 xulq 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 yetuklik determinantalarini ayniqsa, kasbga kirishish va uning hayotga boʻlgan taʼsirini oʻrganadi. Kasb psixologiyasining muhim aspektlari - bu kasbiy faoliyatning tahlili, kasbiy maqsadlar,

vaziyatlar, qiyinchiliklarini o‘rganishi, kasbiy talablarni aniqlashdan iborat.

Kasb psixologiyasining predmetining ta‘rifiga asoslanib, uning quyidagi vazifalarini ajratib ko‘rsatish maqsadga muvofik:

1. Shaxsning kasbiy shakllanishi asosiy tushunchalari va tadqiqot tamoyillarini, o‘zining faoliyatiga tegishli uslublarini asoslash.

2. Kasb psixologiyasi predmetiga mos bo‘lgan tadqiqot usullarini ishlab chiqish va o‘ziga xos uslublarini tuzish;

3. Kasblarning tavsifiy tuzilmasini psixologik tahlil qilish, kasblarni proyektlash usublari va tamoyillarini ishlab chiqish;

4. Shaxsning kasbiy shakllanishi qonuniyatlari va psixologik mexanizmlarini tadqiq etish. Bu jarayon dinamikasini determinantlovchi omillarni aniqlash, kasbiy shakllanishdagi inkirozlarni tahlil etish;

5. Mutaxassislikning kasbiy desturuktsiyalarini, ya‘ni shaxsning deformatsiyasi, kasbiy faoliyatga bo‘lgan layoqatini pasayishi va boshqalar;

6. Shaxsning kasbiy rivojlanish monitoringni yuritish, bu borada psixodiagnostik vositalarni ishlab chiqish hamda mutaxassislarni attestatsiyadan o‘tkazish.

7. Shaxsning kasbiy shakllanishiga psixologik yordam hamda insonning kasbiy hayoti davomida yordam berish, qo‘llab-quvvatlash.

8. Kasbiy maslaxat, kasbiy ma‘lumotning shaxsiy rivojlantiruvchi psixologik jihatlari, attestatsiyadan o‘tkazish, kasbiy rivojlanish psixotexnikasi, kasbiy korreksiya va rehabilitatsiya, kasbdan ketishga psixologik tayyorgarlik borasidagi bilimlar bilan qurollantirishdan iborat. Kasb psixologiyasining metodologik asosi bu shaxsning kasbiy shakllanish konsepsiyasidir. Mazkur konsepsiyaning asosiy mohiyati shundaki, kasb tanlash jarayonida shaxs miqdor va sifat jihatidan rivojlanib boradi, ya‘ni ular o‘z yunalishini boyitib boradi, shu orkali tajriba va salohiyat shakllanadi. Kasbiy shakllanish jarayonida inqirozlar, to‘qnashuvlar, destruktiv o‘zgarishlar bo‘lib o‘tishi mumkin. Bu jarayonning tezligi biologik va ijtimoiy omillarga, shuningdek

tasodifiy holatlarga, hayotiy muhim kasbiy voqealarga bogʻliq boʻladi. Kasbiy shakllanish bu shaxs rivojlanishining katta bir qismini oʻz ichiga olib, u kasbiy maksadlarning tarkib topishidan boshlab, kasbiy hayotning tugallanguncha boʻlgan davrni oʻz ichiga oladi. Bu geteroxron jarayondan optatsiya, yaʼni kasbiy taʼlim va tayyorgarlik, profadaptatsiya, professionalizm hamda mahorat bosqichlarini ajratish mumkin. Kasb psixologiyasining asosiy konseptual qoidalari quyidagi jadvalda aks ettirilgan.

Asosiy tushunchalar	Kontseptual qoidalar
<i>Kasbiy shakllanish</i>	Kasbiy shakllanish bu shaxsning kasb tanlash jarayonidagi kasbiy taʼlimga tayyorlanish, shuningdek kasbiy faoliyat jarayonidagi rivojlanish hisoblanadi .
<i>Kasbiy shakllanish bosqichlari</i>	Kasbiy shakllanish-getroxron jarayon boʻlib, ayrim paytlarda pasayish va sakrash xususiyatiga ega. Individual shaxsiy va kasbiy rivojlanish omillarining oʻzaro alokalariga koʻra kelishmovchilik va inqirozlar kiritiladi Bu individual toʻlakonli jarayonini ijtimoiy vaziyat va asosiy faoliyat bilan bogʻlik bosqichlarga ajratish mumkin. Ular sirasiga kasbiy tayyorgarlik, kasbiy adaptatsiya, birlamchi va ikkilamchi professionalizatsiya va kasbiy mahoratlar kiradi.
<i>Kasbiy shakllanish turlari</i>	Kasbiy shakllanish yuli va tezligi bir gurux omillar bilan belgilanadi. Ularga yosh, individual-psixologik, kasbiy texnologik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarni kiritish mumkin.
<i>Kasbiy rivojlanish</i>	Kasbiy rivojlanish bu yunalish salohiyat va muhim kasbiy sifatlarning boyib borishi, mehnat faoliyati samaradorligini oshirib borish bilan belgilanadi.
<i>Kasbiy shakllanishining psixologik jixati.</i>	Shaxsning kasbiy rivojlanish va kasbiy jihatidan oʻzini topa olish uchun oʻz ustida ishlashi va turli masalalarni hal

	kilish uchun bor kuchini sarflash, shart-sharoitlar hamda imkoniyatlar yaratish, kasbiy va shaxsiy rivojlanishdagi destruktiv anʼanalarni oʻzlashtirishda kishilarga psixologik madad va yordam koʻrsatish.
<i>Kasbiy jihatdan oʻzini anglash</i>	Insonning kasbni psixologik imkoniyatlarini kasbiy faoliyat mazmuni va talablari bilan boʻlgan jihatlarini mustaqil anglab olishi, shuningdek maʼlum ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatda bajariladigan ishidan maʼno topishi.
<i>Kasbiy jihatdan oʻzini asray olish.</i>	Inson shaxsiga yunaltirilgan maxsuldor kasbiy faoliyatda doimiy oʻzini-oʻzi oʻzgartirib turishi, tayyorgarligi va kasbiy imkoniyatini oʻzini ruyobga chikarishi, kasbiy xayotini boshkara olishi, kasbiy rivojlanish va lavozimda kutarilishdagi destruktiv vaziyatlarni engib oʻtish bilan bogʻliqdir.
<i>Professionalizatsiya destruktivlari.</i>	Professionalizatsiya jarayonidagi miqdor va sifat oʻzgarishlar, shaxsning rivojlanishi va deformatsiyasi bilan kuzatiladi.
<i>Kasbiy oʻzini-oʻzi faollashtirish</i>	Shaxsning kuchini faollashtirish yuli bilan kasbiy rivojlanishni tezlashtirish, normadan ortiq kasbiy faoliyatni namoyon etish, shuningdek turli xil psixotexnologiyalarda qatnashish va boshqalar.
<i>Kasbiy ijtimoiylashuv</i>	Kasbga kirib borish va uni egallashda kasbning ijtimoiylashuvi kuzatiladi; yaʼni kasbiy taʼrifikatsiyada oʻz FNINI topish, kasbiy imkoniyatini ishlab chiqish, kasbiy identifikatsiyani shakllantirish.

Shaxs shakllanishining turli bosqichlarida kasbiy o'zlikni anglash

Maktabgacha bolalik. Hammaga ma'lumki bolalar o'z o'yinlarida kattalarga taqlid qilishadi va ular harakatlari va faoliyatlariga o'xshatishga intilishdilar. Maktabgacha yoshda sujetli - rolli o'yinlar keng tarqalgan bo'lib, ular kasbiy yo'naltirilgan harakatlarga ega bo'ladi. Bolalar shifokori, sotuvchi, tarbiyachi, transport vositasining xaydovchisi rollariga kirishib o'ynaydilar. Kelgusi kasbiy o'zlikni anglashda birinchi mehnat sinovlari muhim ahamiyatga ega unga murakkab bo'lmagan, ya'ni kiyim, o'simliklar parvarishi, xonalarni yig'ishtirish va boshqa harakatlarni bajarish kabilar kiradi. Bu mehnat harakatlari mehnatga bo'lgan qiziqishni rivojlantiradi, har qanday faoliyatga ijodiy yondashish tarbiya asosini tashkil etadi, kattalar mehnati haqida bolalarning tasavvurlarini boyitadi. Kelgusidagi kasbiy o'zlikni anglashga kattalar mehnati haqidagi bilimlar ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Bu bilimlarning shakllanishi uchun kattalar mehnatini kuzatib, keyin bajarilgan mehnat mazmunini tasvirlashga to'g'ri keladi. Kasbiy rolli o'yinlar oddiy mehnat turlarini bajarish, kattalar mehnatini nazorat qilish natijasi - mehnat turlarini farqlash hamda turli hisoblarni taqqoslash asosida maktabgacha tarbiyalanuvchilarning "o'zini anglashidir". Kichik maktab yoshi. Kichik maktab yoshidagi bolalarning psixologik xususiyati bu kattalarga taqlid qilishdir. Shundan ularga qadrli bo'lgan insonlar kasblariga taqlid qilishi kelib chiqadi. O'qituvchilarga, otalari, qarindoshlariga, yaqin tanishlariga bundan o'ziga xos induksiya kuzatiladi. Bu yoshdagi bolalarning ikkinchi muhim xususiyati – yutuqlarni avvalambor yetakchi faoliyatda ya'ni o'qishda anglaydilar. Bolaning o'qish, o'yin, mehnat faoliyati tajribasi asosida o'z qobiliyatlari va imkoniyatlarini anglashi istalgan kasb haqida tasavvur shakllanishiga olib keladi. Kichik maktab yoshining oxirlarida qobiliyatlarning rivojlanishi bolalar o'rtasida individual farqlarning sezilarli darajada rivojlanishiga olib keladi va kasbiy tanlov aspektlarini kengaytiradi. *O'smirlik davri - bu birinchi ambivalent optatsiya davri. O'spirinlik shaxs shakllanishining mas'uliyatli davrlaridan biridir. Bu yoshda har xil*

kasb turlariga ma'naviy munosabat asoslari, shaxsiy qadriyatlar tizimi shakllanadi. Ular o'smirlarning turli kasblarga nisbatan tanlovli munosabatini belgilab beradi. Kattalar xulqining tashqi shakllariga taqlid etib, o'smir bolalar kuchli, irodali, jasur bo'lgan "Haqiqiy erkaklarning" romantik kasblarga qiziqishlarini yo'naltiradilar (uchuvchi, kosmonavt, avtopoygachi, va h.k). Qizlar esa o'z qiziqishlarini "haqiqiy ayollarga" jozibali, go'zal va mashhur ayollarga yo'naltiradilar (mashhur estrada qushiqchisi, teleboshlovchi, modeler, va x.k). romantik kasblarga yo'nalishi ommaviy axborot vositalari ta'sirida shakllanadi. Bunday romantik kasbiy yo'nalishning shakllanishiga shuningdek, o'smirlarning o'zini namoyon eta olishiga intilishi sabab bo'ladi. Istalgan kasb namunalari, kasbiy orzular kasbiy shakllanishning psixologik bir bosqichi bo'lib qoladi.

Erta yoshlik davri —bu davrning asosiy vazifasi kasb tanlash. Bu realistik aptatsiya davri hisoblanadi. O'smirning kasbiy rejalari aniq ifodalanmagan, orzu shaklida bo'ladi. U odatda o'zini turli emotsional yoqimli bo'lgan kasbiy rollarda tasavvur etadi, ammo kasb tanlash bo'yicha biror hulosaga kelmagan bo'ladi. Aslida esa o'spirinlik davrining boshida umumta'lim maktabini bitirgan yigit qizlar oldida bu muammo paydo bo'ladi. Bu taxminan katta yoshdagi o'smirlarning uchdan bir qismini tashkil etadi. Ulardan ayrimlari boshlang'ich va o'rta maxsus ta'lim yurtlariga, qolganlari mustaqil mehnat faoliyatini boshlashga majbur bo'ladilar. 14-15 yoshda kasb tanlash juda qiyin chunki kasbiy maqsadlar aniqlanmagan bo'ladi. Kasbiy yo'nalgan orzular va romantik intilishlarni aslida ro'yobga chiqarib bo'lmaydi. Real boshlangan kelajakdan qoniqmaslik refleksiya'sining ya'ni shaxsiy "men"ni anglashni rivojlanishiga olib keladi (kim men? mening qobiliyatlarim qay darajada? men kim bo'lmoqchiman? Kimga o'xshagim keladi?) va boshqalar. Kasb-hunar o'quv yurtlarida kasbiy ta'lim oluvchilar kasb jihatdan o'zlarini anglay oladigan bo'lishlari kerak. Ammo statistika ma'lumotlariga ko'ra kasb-hunar o'quv yurtidagi tanlov psixologik jixatdan asoslanmagan. Shunday qilib katta yo'shdagi o'smirlar uchun o'quv yurtidagi kasbiy o'zini

o'zi anglash kasbiy ta'lim va kasbiy tayyorgarlik yo'llarini anglangan tanlovi hisoblanadi.

Yoshlik 16-23 yoshda yigit qizlarning aksariyat qismi o'quv yurtlarida kasbiy ta'lim olishadi yoki korxonada va muassasalarda kasbiy tayyorgarlik ko'rishadi. Endi istalgan kelajak ko'plar uchun haqiqiy bo'ldi, ammo ayrimlar kasbiy tanlovlaridan qoniqmaydilar. Shunday bo'lsada, ko'p yigit qizlarda kasbiy ta'lim davomida amalga oshirilgan tanlovdan qoniqish seziladi. Kelajakdagi ijtimoiy kasbiy vazifani sekin-asta egallash, shaxsni ma'lum kasbiy hamjamiyat vakili sifatida shakllanishiga yordam beradi.

Yoshlik (27 yoshgacha) bu ijtimoiy kasbiy faollik davri. Kasbiy tanlov to'g'riligi haqidagi ikkilanishlar orqada qolgan. Odatda, kasbiy tajriba va ish joyi ham mavjud. Endi dolzarb masala bu kasbiy rivojlanish hisoblanadi. Tengdoshlarining bir qismi ma'lum kasbiy yutuqlarga erishgan. Ammo yoshlarning aksariyat qismi kasbiy rejalar, kasbiy maqsadlarning amalga oshmaganidan aziyat chekishadi. Real kasbiy yutuqlarning yuqligi, lavozimdan ko'tarilishi, istiqbollarning yuqligi, noanikligi, o'zini taxlil etish va o'ziga baho berishni taqozo etadi. Kasbiy hayotni qaytadan ko'rib chiqish, yangi muhim hayotiy maqsadlarni keltirib chiqaradi. Masalan: Kasbiy malakani oshirish va takomillashtirish. Ishni o'zgartirish. Yoqqan mutaxassislikni yoki kasbiy tanlash. Shunisi ma'lumki, 30 yoshgacha ko'pgina yoshlar uchun kasbiy o'zlikni anglash muammosi dolzarb bo'lib qoladi. Bunda ikki yo'l mavjud yoki tanlagan kasbda qolish va professional darajasiga yetish yoki kasbiy migratsiya, ya'ni ish joyi yoki kasbni almashtirishdan iborat. Yyetuklik bu eng sarmahsul davr o'zini shaxs sifatida namoyon etish, o'z kasbiy psixologik salohiyatini ishlatish davri xisoblanadi. Aynan shu davrda shu yoshda hayotiy va kasbiy rejalar amalga oshadi, inson hayotining mazmun mohiyati to'g'risida o'ylaydi. Kasb tanlash jarayonida o'z qobiliyatlarini aniq mehnat faoliyatida qo'llashni individual faoliyat turini ishlab chiqish, shaxs bo'lish extiyojini namoyon eta olish imkonini beradi. Kasbiy hayotga to'liq sho'ng'ib ketish, tanlagan kasbdan qoniqish hosil qilish, anglangan kasbiy qarashlar, o'zining kasbiy muhimligini kerakligini va foydaliligini doimiy ravishda tasdiqlab turish o'ziga emotsional

holat kasbiy optimizmga olib keladi. Bu kasbiy ijobiy o'zgarishlar qatorida destruktiv o'zgarishlar ham bo'lib o'tadi. O'z kasbiy va lavozimiy holatdan qoniqmagan professionallarning bir qismi, o'z kasbiy xayotlarini qayta qurib chiqadilar. O'z kasbiy yutuqlarini taxlil etib, ular ish lavozimi xattoki, kasblarini o'zgartirish fikriga keladilar. Ammo ulkan ijobiy kasbiy tajriba va yutuqlar shaxsning kasbiy mustahkamligini pasaytiradi. Kasbiy migratsiya imkonini qiyinlashtiradi. Bunday xolatlarida turli kasbiy mukofotlar ijtimoiy muhim lavozimlar, moddiy rag'batlantirish, unvonlar va hokazolar bu noxushlikni to'ldiradi.

Qarilik davri. Nafaqa yoshiga yetish kasbiy hayotdan ketishga olib keladi. 55 — 60 yoshga kirganda shaxs o'z kasbiy potensialini to'liq ishlatishga ulgurmaydi. Hali ham yuqori darajadagi professionalizm kasbiy charchoqqa qaramay, nafaqaga chiqish haqidagi fikrdan ikkilana boshlaydi. Ular uchun hayajonli davr boshlanadi, bir lahzada yillar davomida shakllangan hayot tarzi o'zgaradi. Muhim kasbiy sifatlar, kasbiy bilim va malakalar, tajriba va mahorat keraksiz bo'lib qoladi. Bu salbiy holatlar ijtimoiy qarilikni tezlashtiradi. Lavozim ishdan keyingi kasbiy faoliyat bilan monitoringi ya'ni murabbiylik, kasbiy tajriba kuzatuvchisi shaklida ayrim yoshi kattalarda shug'ullanish imkoniyati bo'lishi mumkin. Ayrim nafaqaxo'rlar psixologik jihatdan o'zlarini yo'qotib qo'yishadi, kasbiy jihatdan chiqib ketish ular uchun og'ir kechadi. Yana o'zini o'zi anglash muammosi kelib chiqadi, ammo endi kasbiy hayotda emas, balki ijtimoiy foydali mehnatda xam yuzaga keladi. Ayrim nafaqaho'rlar o'zini ijtimoiy siyosiy hayotda o'zlarini tanishadi, ikkinchilari, oilaviy maishiy muammolarga berilib ketishadi, uchinchilari, bog'dorchilik bilan jiddiy shug'ullanishadi, yana kimlaridir mehnat faoliyatini katta bo'lmagan xususiy biznes soxasida faoliyatlarini davom ettirishadi. Bu faol ijtimoiy mehnat o'zini o'zi anglash va o'zini shaxs sifatida davom ettirish davridir.

Kasbiy shakllanishning turli bosqichlarida shaxs o'zlikni anglashni aniqlashning reflektiv tahlilini xulosa qilib, quyidagilarni ta'kidlash mumkinki, kasbiy o'zlikni anglash - bu nafaqat kasb yoki kasbiy hayotning muqobil ssenariylarini tanlash, balki shaxs rivojlanishining o'ziga xos ijodiy jarayonidir. O'zlikni anglash

muhim kasbiy muammoga teng bo'lishi mumkin va bunda shaxs rivojlanishi yuzaga keladi yoki teng bo'lmasligi ham mumkin. Bunda u ichki ziddiyatni keltirib chiqarishi xam mumkin. Shaxsning kasbiy shakllanishning turli bosqichlarida kasbiy o'zlikni anglash usullarini o'zaro aloqalari to'g'risidagi refleksiv taxliliy fikrlarini umumlashtirgan holda quyidagi jadvalda aks ettiriladi.

Shaxs shakllanishining turli bosqichlarida kasbiy o'zlikni anglash

Yoshi	Kasbiy shakllanish bosqichlari	Kasbiy o'zini anglash usullari
<i>Maktabgacha bolalik (7 yoshgacha)</i>		Kasbiy rolli o'yinlar
<i>Kichik maktab yoshi (11 yoshgacha)</i>		Kasbiy induktsiyalar
<i>O'smirlik davri (15 yoshgacha)</i>	Birlamchi ambivalent optatsiya	Kasbiy xayollar
		Romantik kasbiy maqsadlar
<i>Erta yoshlik</i>	Ikkilamchi realistik optatsiya	Kasbiy o'quv yo'nalishning vaziyatli tanlovi
		Kasbiy ta'lim va kasbiy tayyorgarlik tanlovi
<i>Yoshlik (23 yoshgacha)</i>	Kasbiy ta'lim va kasbiy tayyorgarlik	Kasbiy faoliyatda o'zlikni anglash
<i>Yoshlik (27 yoshgacha)</i>	Kasbiy moslashuv Kasbiy yo'nalganlikning mustaxkamligi	Birlamchi professionalizatsiya Mutaxassislik doirasida kasbiy o'zlikni anglash
<i>Yyetuklik davri (33 yoshgacha)</i>	Ikkilamchi professionalizatsiya	Kasbiy o'zlikni anglash
<i>Yyetuklik (60 yoshgacha)</i>	Kasbiy mahorat	Kasbiy madaniyatda o'zlikni anglash
<i>Qarilik davri (70 yoshgacha)</i>	Monitoring murabbiylik	Ijtimoiy foydali va oilaviy maishiy hayotda o'zlikni anglash

Psixologiyada «shaxs» tushunchasi va shaxs ijtimoiylashuvi muammosi

«Shaxs» tushunchasi keng va ko‘p qirralidir. Shaxsni u yoki bu yo‘nalishda bir qator fanlar: falsafa, tarix, pedagogika, sotsiologiya, tibbiyot va psixologiya o‘rganadi. Psixologiya fani boshqa fanlardan farqli o‘laroq, shaxsning ichki dunyosini, boshqacha qilib aytganda, uning ruhiy jarayonlarini, hissiy-irodaviy holatlarini, individual psixologik xususiyatlarini tadqiq qiladi. Psixologiya fanida shaxs muammosini o‘rganish bo‘yicha turli nazariyalar mavjud bo‘lib, ularga biogenetik, sotsiogenetik, psixogenetik, kognitivistik, psixoanalitik, bixevioristik kabi qarashlar, yondashuvlar kiradi.

Biogenetik nazariya negizida insonning biologik rivojlanishi bosh omil sifatida qabul qilingan bo‘lib, qolgan jarayonlarning taraqqiyoti ixtiyoriy xususiyat kasb etadi, ular bilan o‘zaro aloqalar tan olinadi, xolos. Mazkur nazariyaga binoan, taraqqiyotning bosh maqsadi – biologik determinantlarga (aniqllovchilariga) qaratiladi va ularning mohiyatidan sotsial-psixologik xususiyatlar kelib chiqadi.

Taraqqiyot jarayonining o‘zi avval biologik rivojlanishning universal bosqichi sifatida sharhlanadi va talqin qilinadi. Biogenetik qonuniyat F. Myuller va

E. Gekellar tomonidan kashf qilingan bo‘lib, ular ushbu qonuniyat taraqqiyoti nazariyasini tashviqot qilish hamda antidarvinchilarga qarshi kurashda muayyan darajada tarixiy rol o‘ynagan. Biroq, inson organizmining individual va tarixiy taraqqiyoti munosabatlarini tushuntirishda qo‘pol xatolarga yo‘l qo‘yilgan. Jumladan, biogenetik qonuniyatga ko‘ra, shaxs psixologiyasining individual taraqqiyoti (ontogenez) butun insoniyat tarixiy taraqqiyotining (filogenez) asosiy bosqichlarini qisqacha takrorlaydi, degan g‘oya yotadi.

Psixologiya tarixida biologizmning yaqqol ko‘rinishi Z.Freydning shaxs talqinida o‘z ifodasini topgan. Uning ta‘limotiga binoan, shaxsning barcha xatti-harakatlari (xulqi) ongsiz biologik mayllar yoki instinktlar bilan shartlangan, ayniqsa, u jinsiy (seksual) maylga (libidoga) bog‘liqdir. Bunga o‘xshash biologizatorlik omillari inson xulqini belgilovchi birdan-bir mezon yoki betakror

turtki vazifasini bajara olmaydi.

Sotsiogenetik nazariya. Biogenetik nazariyaning qarama-qarshi ko‘rinishi sotsiogenetik nazariya hisoblanadi. Sotsiogenetik yondashuvga binoan, shaxsda ro‘y beradigan o‘zgarishlar jamiyatning tuzilishi, ijtimoiylashish (sotsializatsiya) usullari, uni qurshab turgan odamlar bilan o‘zaro munosabati vositalaridan kelib chiqqan holda tushuntiriladi. Ijtimoiylashuv nazariyasiga ko‘ra, inson biologik tur sifatida tug‘ilib, hayotning ijtimoiy shart-sharoitlarining bevosita ta‘siri ostida shaxsga aylanadi.

Kognitivistik yo‘nalish. Kognitivistik yo‘nalishning asoschilari qatoriga

J. Piaje, Dj. Kelli va boshqalarni kiritish mumkin. J. Piajening intellekt nazariyasi ikkita muhim jihatga ajratilgan bo‘lib, u intellekt funksiyalari va intellektning davrlari ta‘limotini o‘z ichiga qamrab oladi. Intellektning asosiy funksiyalari uyushqoqlik (tartiblilik) va adaptatsiya (moslashish, ko‘nikish)dan iborat bo‘lib, intellektning funktsional invariantligi deb yuritiladi.

Muallif shaxsda intellekt rivojlanishining quyidagi bosqichlarni ajratadi:

- 1) sensomotor intellekti (tug‘ilishdan to 2 yoshgacha);
- 2) operatsiyalardan ilgarigi tafakkur davri (2 yoshdan to 7 yoshgacha);
- 3) muayyan operatsiyalar davri (7–8 yoshdan 11–12 yoshgacha);
- 4) formal (rasmiy) operatsiyalar davri.

J. Piajening g‘oyalarini davom ettirgan psixologlarning bir guruhini kognitiv-genetik nazariyaga biriktirish mumkin. Bu yo‘nalishning namoyandalari qatoriga L. Kolberg, D. Bromley, Dj. Birrer, A. Vallon, G. Grimm va boshqalar kiradi.

Shaxs psixologiyasining rivojlanishi muammosini o‘rganishga rossiyalik atoqli olimlar L. S. Vigotskiy, P. P. Blonskiy, S. L. Rubinshteyn, A. N. Leontev, B. G. Ananov, A. G. Kovalev, L. I. Bojovichlar o‘zlarining salmoqli hisslarini qo‘shganlar.

Quyida psixologlarning ayrim fikrlariga qisqacha to‘xtalib o‘tamiz.

A.G.Kovalevning fikricha, shaxs – ijtimoiy munosabatlarning ham ob‘yekti, ham sub‘yekti. A. N. Leontevning tushuntirishicha, shaxs faoliyat sub‘yektidir. K. K. Platonov jamiyatda o‘z vazifasini anglovchi, ishga layoqatli, yaroqli individni shaxs deb ataydi. Bu muammo mohiyatini chuqurroq ochishga harakat qilgan

S. L. Rubinshteynning ta‘rificha, shaxs tashqi ta‘sirilar yo‘nalishini o‘zgartiruvchi, ichki shart-sharoitlar mahsulidir.

A.V.Petrovskiyning quyidagi ta‘rifini shaxsning psixologik ta‘rifi sifatida qabul qilish mumkin: «O‘z mehnati tufayli hayvonot olamidanda ajralib chiqqan, jamiyatda rivojlanuvchi va odamlar bilan til yordamida munosabatga kirishuvchi odam shaxsga voqelikni beruvchi hamda faol o‘zgartiruvchi sub‘yektga aylanadi». Ko‘rinib turibdiki, psixolog olimlar shaxsni tushunishga turli tomonlardan yondashib, unga har xil ta‘rif berishgan.

Muayyan fikrlarni jamlagan holda shaxsga quyidagicha ta‘rif berish mumkin. «*Shaxs o‘z menligini anglagan, o‘zgalari bilan o‘zaro munosabatlarga kirisha oladigan tabiat va jamiyatga faol ta‘sir o‘tkaza oladigan har qanday individ*».

Yuqorida bayon qilingan nazariyalar va psixolog olimlarning fikrlaridan kelib chiqib, psixologiyada «shaxs» masalasini tushunish bo‘yicha quyidagi xulosalarga kelish mumkin.

1) jamiyatning a‘zosi hisoblangan va ong egasi bo‘lgan har bir individ shaxsdir;

2) shaxs hamma vaqt muayyan, faqat o‘ziga xos bo‘lgan murakkab individual sifatlar va xususiyatlar egasidir. Bu sifatlar va xususiyatlar shaxs xulqida, boshqa shaxslar bilan munosabatlarida, irodasi va xulq-avtorida, xislatlarida, qobiliyatlari, mayllari va qiziqishlarida ifodalanadi;

3) odam shaxs bo‘lib tug‘ilmaydi, balki u ijtimoiy taraqqiyot jarayonida shaxs sifatida shakllanadi.

4) shaxs psixologiyasini aniq tarixiy sharoitlardan, u mansub bo‘lgan jamiyatdan, jamiyatda egallagan mavqeidan kelib chiqqan holda o‘rganish mumkin.

Ushbu xulosalardan muhandis faoliyatida amalda foydalaniladigan bo‘linsa, shaxs muammosini o‘rganishning ikki tendensiyasi («tendensiya lotincha so‘z bo‘lib, «intilish», «g‘oya»,

«fikir», «mayl», «tamoyil» degan maʼnolarni anglatadi) birligini kuzatish mumkin.

Birinchi tendentsiya muhandis xodimlarini jamiyatda mavjud shaxs sifatida tan olib, uning shaxsiy individual psixologik xususiyatlarini oʻrganish, yaʼni uni psixologik jihatdan tavsiflash, tasniflashdir. Buni xodimning injener mehnati psixologiyasi nuqta nazaridan talqin qilish mumkin. Yaʼni muhandis mehnat huquqni qoʻllash faoliyatining psixologik qonuniyatlarini tadqiq etadi va muhandislikka oid mutaxassisliklar professiogrammalarni, texnik usul hamda mahoratni, mutaxassislik koʻnikmalari va malakalarini, kadrlarni tanlash va joy-joyiga qoʻyishni, muhandislik faoliyati shakllari va boshqaruvini, mutaxassislik yoʻnalishini, mutaxassislikka tanlovni; muhandislik idoralari xodimlari shaxsini shakllantirish va ixtisoslikka oid tarbiyalashni, mutaxassislik deformatsiyasi (buzilishi) va uning oldini olish, ish joyini, ish vaqtini toʻgʻri tashkil etishini va boshqa masalalar boʻyicha ularning psixologik asosini ishlab chiqish bilan shugʻullanadi.

Ikkinchi tendentsiya muhandislar xizmat faoliyatining obʼyekti va predmetini tashkil yetuvchi shaxslar psixologiyasini har tomonlama oʻrganish. Bu tendentsiyaning echimi muhandis xodimlar zimmasiga yanada murakkabroq boʻlgan vazifalarni yuklaydi².

Bu ikki tendentsiya muhandis xodimlari faoliyatida shaxs muammosini psixologik jihatdan chuqur oʻrganishni taqozo etadi.

Muhandis xodimlar faoliyatida shaxs muammosini oʻrganishning bu ikki tendensiyasi rasman ikki xilda koʻrinsa ham uning yechimi bir nuqtaga, yaʼni mamlakatimizda yashab mehnat qilayotgan shaxslarning psixologiyasini oʻrganib, jamiyatda barqarorlikni taʼminlashga kelib taqaladi. Bu har ikki tendentsiya uchun ham ustuvor vazifa hisoblanadi. Muhandis shaxsining psixologik tuzilishi etarli darajada oʻrganilmagan. Uning psixologik tuzilishi quyidagi masalalarning hal qilinganligi darajasiga bogʻliq.

Birinchidan, muhandis davlat xizmatchisi sifatida mavjudmi, mavjud boʻlsa, unga qanday majburiyatlar yuklangan va qanday vakolatlar berilgan?

² *Климов В. Л.* Инженерная психология. – СПб., 1999. – С. 198.

Bizning davlatimizda bu masala yetarli darajada hal qilingan. Masalan, ishlab chiqarish jarayoni mavjud, u har doim takomillashib bormoqda.

Ikkinchidan, muhandislar o‘zaro va fuqarolar bilan bo‘ladigan munosabatlari qanday ijtimoiy normalarga asoslangan? Bu masala ham ijobiy hal qilingan bo‘lib, u qonunchilikka hamda milliy va umuminsoniy qadriyatlarga asoslangan.

Uchinchidan, muhandislarning kasbiy va ma‘naviy-ma‘rifiy tayyorgarlik darajasi qanday yo‘lga qo‘yilgan?

To‘rtinchidan, xodimlarning har bir ijobiy xatti-harakati qanday baholanadi? Mana shu masalalarning qonuniylik, adolat, axloqiylik mezonlari bilan hal qilinishi muhandislarining psixologik tuzilishini belgilaydi.

Psixolog olimlar shaxsning psixologik tuzilishini quyidagicha talqin etadilar. Masalan, atoqli rus psixologi S.L.Rubinshteynning fikriga ko‘ra, shaxs psixologiyasi quyidagi tuzilishga ega: yo‘nalganlik, u ehtiyojlar, qiziqishlar, ideallar, e‘tiqodlar, faoliyat va xulqning ustuvor motivlari hamda dunyoqarashlarda ifodalanadi;

1) bilimlar, ko‘nikmalar, malakalar hayot va faoliyat jarayonida egallanadi;

2) individual tipologik xususiyatlar temperament, irodada aks etadi.

K.K.Platonov ta‘limotiga ko‘ra, shaxs psixologiyasining tuzilishi quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

Yo‘nalganlik kichik tizimi (ost tuzilishi) shaxsning axloqiy qiyofasi va munosabatlarini birlashtiradi. Undan harakatchanlik, barqarorlik, jadallik, ko‘lam (hajm) darajalarini farqlash lozim.

Ijtimoiy tajriba kichik tizimi (ost tuzilishi) ta‘lim vositasida, shaxsiy tajribada egallangan bilimlar, ko‘nikmalar va odatlarni qamrab oladi.

Psixologik aks ettirish shakllari kichik tizimi (ost tuzilishi) ijtimoiy turmush jarayonida shakllanuvchi bilish jarayonlarining individual xususiyatlarini o‘z ichiga oladi.

Biologik shartlangan kichik tizimi (ost tuzilishi) miyaning morfologik va fiziologik xususiyatlariga muayyan darajada bog‘liq

bo'lgan patologik o'zgarishlarni, shaxsning yosh, jins xususiyatlarini va uning tipologik xosiyatlarini birlashtiradi.

A. G. Kovalev talqiniga ko'ra, shaxs psixologiyasi quyidagicha tuzilishga ega:

– *yo'nalغانlik* voqelikka nisbatan inson munosabatini aniq laydi, unga o'zaro ta'sir etuvchi har xil g'oyaviy va amaliy yo'nalishlar, qiziqishlar, ehtiyojlar kiradi. Ustuvor yo'nalغانlik shaxsning barcha psixik faoliyatini belgilaydi.

– *imkoniyatlar* shaxs faoliyatning muvaffaqiyatli amalga oshirishini ta'minlovchi tizim. O'zaro ta'sir etuvchi va o'zaro bog'liq bo'lgan turlicha qobiliyatlarni qamrab oladi;

– *iroda* ijtimoiy muhitda shaxsning xulq-atvorini aniqlaydi. Odamning ruhiy hayoti shakli va mazmuni unda namoyon bo'ladi. Iroda tizimida irodaviy va ma'naviy sifatlar ajratiladi;

– *mashqlar tizimi* hayotiy faoliyat, harakat va xulq-atvorni tuzatish (korreksiyalash), o'zini o'zi nazorat qilish, boshqarishni ta'minlaydi.

Bundan tashqari, inson shaxsining o'zi «endopsixik» va «ekzopsixik» tizimga bo'linadi, degan fikr ham ilgari surilgan. Shaxs psixologiyasining ichki tuzilishi sifatida «endopsixika» bamisoli kishining nerv psixik tuzilishiga o'xshash bo'lgan inson shaxsining ichki mexanizmi kabi psixik qismlar va funksiyalarning o'zaro ichki bog'liqligini ifoda etadi. «Ekzopsixika»ning tashqi muhitga munosabati, ya'ni shaxs qanday bo'lmasin, baribir munosabatga kirishishi va shaxsga qarama-qarshi turadigan tizimlarning barchasiga nisbatan munosabati bilan belgilanadi.

«Endopsixika» moyillik, xotira, tafakkur, xayol, irodaviy zo'riqish, tashqi ta'sirlarga beriluvchanlik kabi xislatlarni, «ekzopsixika» esa kishi munosabatlari tizimi va uning tajribasini, qiziqishlarini, moyilliklarini, his-tuyg'ularini, shakllangan bilimlari hamda boshqa xususiyatlarini o'z ichiga oladi. Tabiiy asosdagi «endopsixika», ijtimoiy omil bilan belgilanadigan «egzopsixika»ga qarama-qarshi o'laroq, biologik jihatlar bilan bog'liq.

Psixolog olimlarning yuqorida bayon qilgan fikrlarini metodologik asos qilib olgan holda, muhandis xodimlari shaxsining psixologik tuzilishi quyidagilardan iborat deb hisoblash mumkin:

1) kasbiy yoʻnalganlik xodimning ehtiyojlari, qiziqishlari, eʼtiqodlari, faoliyati va xulqining ustuvor motivlari hamda dunyoqarashlarida ifodalanadi;

2) kasbiy bilim, koʻnikma va malakalar xodimning hayotiy faoliyati jarayonida egallanadi;

3) individual tipologik xususiyatlar xodimning temperamenti, irodasi va qobiliyatida aks etadi;

4) mashqlar tizimi hayotni, faoliyat, harakat va xulq-atvorni tuzatish (korrektsiyalash), oʻzini oʻzi nazorat qilish, oʻzini oʻzi boshqarishni taʼminlaydi.

Muloqot jarayonining ham, guruhiy jarayonlarning ham egasi–subyekti hamda obyekt aslida alohida shaxs. Shuning uchun ham kasbiy psixologiya fani alohida shaxs muammosini ham oʻrgandiki, uni oʻsha turli ijtimoiy jarayonlarning ishtirokchisi va faol amalga oshiruvchisi degan nuqtayi nazardan tekshiradi. Maʼlumki, shaxs muammosi umumiy psixologiyada ham, yosh psixologiyasi, ijtimoiy psixologiya, kasbiy psixologiya va pedagogik psixologiyada ham, differensial, huquqiy psixologiya va psixologiyaning qator maxsus boʻlimlarida ham oʻrganiladi. Har bir boʻlim yoki tarmoq uni oʻz mavzui va vazifalari nuqtayi nazaridan shaxsga taalluqli boʻlgan muammolarni yoritadi. Masalan, umumiy psixologiya shaxsni psixologik faoliyatning mahsuli, alohida psixik jarayonlarning egasi deb hisoblasa, sotsiologiya uni ijtimoiy munosabatlarning obyekt deb qaraydi.

Shaxs muammosiga ijtimoiy-psixologik yondashishning oʻziga xosligi shundaki, u turli guruhlar bilan boʻladigan har xil shakldagi oʻzaro munosabatlarning oqibati sifatida qaraladi. Yaʼni, kasb etikasi va kommunikatsiya fani avvalo biror guruhning aʼzosi hisoblangan shaxs xulq-atvori qanday qonuniyatlarga boʻysunishini, shaxsning muloqotlar sistemasida olgan taʼsirlari uning ongida qanday aks topishini oʻrganadi. Guruhning shaxs psixologiyasiga taʼsiri qay yoʻsinda sodir boʻlishi ijtimoiy psixologiyada sotsializatsiya muammosi bilan uzviy bogʻliq boʻlsa, bu taʼsirlarning shaxs xatti-harakatlari, xulqida bevosita qanday namoyon boʻlishi ijtimoiy yoʻl-yoʻriqlar muammosi bilan bogʻliqdir. Ana shular asosida shaxsda shakllanadigan fazilatlar va

ularning turli tipdagi shaxslarda namoyon bo'lishini aniqlagan holda, shaxs xulq-atvorini boshqarish, mexanizmlarini ishlab chiqish ijtimoiy psixologiyaning asosiy vazifalaridan biridir.

Xulosa qilib aytganda, shaxsga sotsial-psixologik yondashish uni ma'lum guruhlarning a'zosi, zarur sharoitida o'ziga o'xshash shaxslar bilan muloqotga kirishuvchi suxbatdosh odam deb tushunishdir.

Shaxs sotsializatsiyasi to'g'risida gap ketarkan, uning fanda ko'pincha «shaxs taraqqiyoti» yoki «tarbiyasi» tushunchalari bilan sinonimdek ishlatilishiga alohida e'tibor berish kerak. Lekin sotsializatsiya sof ijtimoiy-psixologik tushuncha bo'lib, aytib o'tilgan tushunchalardan farq qiladi. **Sotsializatsiya** – bu individning ijtimoiy muhitga qo'shilishi, ijtimoiy ta'sirlarni o'ziga singdirishi va faol ravishda muloqot tizimi kirib borishi jarayonidir. Bu jarayon ikki tomonlama bo'lib, bir tomondan, shaxs faol ravishda ijtimoiy ta'sirlarni qabul qiladi, ikkinchi tomondan esa, ularni hayotda o'z xulq-atvorlari, munosabatlarida namoyon etadi. Bu jarayon normal individda tabiiy tarzda ro'y beradi, chunki individda shaxs bo'lishga ehtiyoj hamda shaxs bo'lishga imkoniyat va zaruriyat bordir. Shuning uchun ham bola tug'ilib, ijtimoiy muhitga qo'shilgan ondan boshlab, undagi shaxs bo'lishga intilishni, undagi shakllanish jarayonini kuzatish mumkin (masalan, chaqaloqlardagi bevosita emotsional muloqotga ehtiyojning borligi).

Shaxs sotsializatsiyasi yoki shakllanishining o'z sohasi, bosqichlari va muassasalari mavjud.

Shaxsning shakllanishi asosan uch sohada amalga oshiriladi: 1) faoliyat sohasi, ya'ni umri mobaynida shaxs turli faoliyatlarga bevosita yoki bilvosita jalb etilgan bo'lib, bu jarayonda faoliyatlar katalogi kengayib, boyib boraveradi. Har bir faoliyat turi individdan maxsus fazilatlarni, malaka va ko'nikmalarni, bilimlarni talab etadiki, ularni ko'niktirish yo'lidagi aktivligi unda o'ziga xos ijtimoiy-psixologik xususiyatlar kompleksini shakllantiradi;

2) muloqot sohasi, ayniqsa maktabgacha yosh davrdagi va o'smirlik davrlaridagi muloqot sistemalari bolada bir qancha ijtimoiy-psixologik xislatlarni paydo qiladiki, buning natijasida u

faol hayotiy mavqega ega bo‘ladi, jamiyatda o‘z o‘rnini tasavvur qilishga erishadi;

3) o‘z-o‘zini anglash sohasi, ya‘ni «Men» obrazining yil sayin o‘zgarib borishi jarayoni bo‘lib, avval o‘zini boshqalardan farqliligini, o‘zicha mustaqil harakat qilish, mustaqil fikr yurita olish qobiliyatini anglash, so‘ngra esa o‘z-o‘zini baholash, anglash, nazorat qilish xususiyatlari rivojlanadiki, ular ham faol shaxs psixologiyasining tarkibiy qismidir.

Shaxs sotsializatsiyasi, yuqorida ta‘kidlab o‘tganimizdek, bola tug‘ilishi bilan boshlansa-da, sezilarli samaradorlik nuqtayi nazaridan uning bosqichlari farqlanadi. Masalan, birinchi bosqich mehnat faoliyatigacha bo‘lgan bosqich bo‘lib, unga bolaning maktabgacha davri hamda o‘qish yillari kiradi. Bu davrdagi sotsializatsiyaning ahamiyati va o‘ziga xosligi shundaki, bu davrda asosan tashqi ijtimoiy muhit, ijtimoiy ta‘sirlar faol ravishda ongga singdiriladi, mustaqil hayotga tayyorgarlik borasida muhim bosqich o‘tiladi.

Ikkinchi bosqich – mehnat faoliyati davri – bu davr odamning yetuklik yillari bilan bog‘liq bo‘lib, avvalgi davrlarda singdirgan ijtimoiy ta‘sirlarni bevosita faol faoliyatda, shaxslararo munosabatlar sistemasida namoyon etadi. Kasbga ega bo‘lib, aniq hayot yo‘lini tanlagan, turmush qurib, kelgusi avlodni tarbiyalayotgan shaxsda namoyon bo‘ladigan barcha ijtimoiy fazilatlar shu davrning mahsulidir. Nihoyat, uchinchi davr – mehnat faoliyatidan keyingi davr bo‘lib, bunga asosan aktiv mehnat faoliyatidan so‘ng qarilik gashtini surayotganlar kiradi. Bu davrda ham shaxs sotsializatsiyasi davom etaveradi, chunki endi ilgarigi davrlarda orttirilgan tajriba boshqalarga uzatiladi, shunga ko‘ra shaxs strukturasi ham xususiy o‘zgarishlar ro‘y beradi.

Ijtimoiy munosabatlar tizimida odamlar bilan o‘zaro muloqotga kirishgandan so‘ng inson o‘zini atrofdagi muhitdan ajratadi, o‘zidagi jismoniy va ruhiy holatlar, harakatlar hamda jarayonlarning sub‘yekti sifatida his etadi, shaxsan o‘zi uchun «boshqalar» qarshisida turgan, shu bilan birga, ularga bevosita bog‘liq bo‘lgan «Men» sifatida namoyon bo‘ladi. Shaxsan «Men» mavjudligining sub‘yektiv kechinmasi, avvalambor, insonning

hozirgi, oʻtgan zamon va kelajakda shaxsan oʻziga nisbatan oʻzining *oʻxshashligini* tushinishi holatida ifodalanadi. Shunday qilib, *oʻzini anglash* yoki «Men-konsepsiyasi» – bu individning oʻzi haqidagi tasavvurlarning takrorlanmas tizimi sifatida kechiriladigan nisbatan barqaror u yoki bu darajada anglanganlikdir, uning asosida individ boshqa odamlar bilan oʻzaro aloqalarini oʻrnatadi va oʻziga munosabat bildiradi. «Men-konsepsiyasi» – bir butun boʻlsada, lekin ichki qarama-qarshiliklardan holi emas, oʻziga nisbatan mayli sifatida namoyon boʻladigan va quyidagi tarkibiy qismlardan iborat shaxsiy Men *obrazi* boʻlib hisoblanadi: *kognitiv* – oʻz sifatlari, layoqatlari, tashqi koʻrinishi, ijtimoiy ahamiyatligi va h.k.lar obrazi; *emotsional* – oʻzini hurmat, oʻzini yaxshi koʻrish, oʻzini kamsitish va h.k.; *baholash-irodaviy* – oʻziga berilgan bahoni koʻtarishga, hurmatga sazovor boʻlishga va h.k.ga intilish. «Men-konsepsiyasi» – ijtimoiy oʻzaro taʼsir sharti va oqibati ijtimoiy tajriba bilan aniqlanadi. Uning tarkibiy qismlari: *real Men* (oʻzini hozirgi zamonda tasavvur etish), *ideal Men* (uning fikricha, axloqiy qoidalarga rioya qilgan subʼyekt kim boʻlishi), *dinamik Men* (subʼyekt qanday boʻlishni xohlashi), *xayoliy Men* (imkoniyat boʻlsa, subʼyekt qanday boʻlib qolishni istashi) va boshqalar.[1]

I.S.Kon «Men» tushunchasini individga oʻzini anglashnigina emas, balki oʻz faoliyatini ongli yoʻnaltirish va boshqarish imkoniyatini yaratuvchi faol-ijodiy, integrativ muqaddima sifatida ochib bergan holda, bu tushunchaning ikki tomonlama xususiyatga ega ekanligini taʼkidlab oʻtadi. Oʻzini anglash ikkilangan «Men»ni oʻz ichiga oladi: 1) «Men» tafakkur subʼyekt sifatidagi, refleksga ega «Men» – faol, harakatchan, subʼyektga tegishli, ekzistensial «Men»; 2) «Men» idrok qilish va ichki sezgi obʼyekt sifatida – obʼyektga tegishli, refleksga ega, noyob hodisaviy, «Men» darajasi yoki «Men» obrazi «Men» tushunchasi, «Men-konsepsiyasi».

Refleksga ega «Men» *kognitiv chizmadan* iborat boʻlib, uning yordamida individ oʻzining ijtimoiy persepsiyasini va boshqalar haqidagi tasavvurlarini tuzadi. Kognitiv chizma ikkita tizimni oʻz ichiga oladi: shaxsiy va ijtimoiy oʻxshashlik. Shaxsiy oʻxshashlik jismoniy, intellektual va axloqiy qirralar atamalaridagi oʻz yoʻnalishini belgilashga kiradi. Ijtimoiy oʻxshashlik alohida

o'xshashliklardan tashkil topib, odamning turli ijtimoiy guruhlar: irq, millat, sinf, jins va h.k.larga mansubligi bilan belgilanadi. Shaxsiy o'xshashlik bilan bir qatorda ijtimoiy o'xshashlik o'zini anglash va ijtimoiy xulq-atvorning asosiy boshqaruvchisi bo'lib hisoblanadi.

«Men-konsepsiyasi» faqat anglanadiganlarni o'z ichiga olgani uchun uni ongli kognitiv idrok va individning o'zini o'zi baholashi, ya'ni o'zi haqida fikr va mulohaza bildirishi sifatida aniqlash mumkin.[2]

Ko'pchilik chet ellik mualliflarning U. Xyuit tomonidan umumlashtirilgan qarashlariga ko'ra, «Men-konsepsiyasi» bir necha tarkibiy qismlarni o'z ichiga oladi.

Jismoniy nuqtayi nazarga ko'ra, «Men-konsepsiyasi» odam tanasi va organizmining psixofiziologik va anatomik xususiyatlarida: ko'rish, eshitish, og'irlik, jins, bo'y o'lchami va boshqalarda namoyon bo'ladi. Bularga yana kiyinish rusumi, yoqtirgan avtomobil rusumi, uy-joy turi, yashash hududini kiritish zarur.

Akademik nuqtayi nazarga ko'ra, «Men-konsepsiyasi» maktabda olingan baholar va erishilgan yutuqlar, o'qishga bo'lgan istak va malakalar, shu kabilarda ifodalanadi. Odatda, ular ikki darajaga bo'linadi: a) matematika, adabiyot, chet tillar hamda boshqa fanlar bo'yicha erishilgan yutuqlarning qay darajada yaxshi va yuqoriligida namoyon bo'ladigan akademik yutuqlarning umumiy jihatdan baholanishi; b) shaxsiy yutuqlarning bir xil ijtimoiy guruh yoki bir avlodga mansub bo'lgan boshqa odamlarning yutuqlari bilan qiyoslashtirish asosida shakllanadigan akademik yutuqlarning ijtimoiy jihatdan baholanishi.

Ijtimoiy nuqtayi nazarga ko'ra, «Men-konsepsiyasi» atrofdagi odamlar bilan – oila doirasida, qo'shnilar orasida, ishxonada o'zaro munosabatlarning o'rnatilishiga bog'liq bo'ladi.[2]

Ijtimoiy «Men» bizning boshqa odamlar, jamiyat hayotiga kirgan holda bu jamiyatga nisbatan ba'zi bir majburiyatlarni bajarishimiz, boshqacha aytganda, ijtimoiy rollar: o'quvchi, o'g'il-qiz, do'st, sportchi, a'lochi, yigit, qiz bolaning rolini o'ynaganimiz

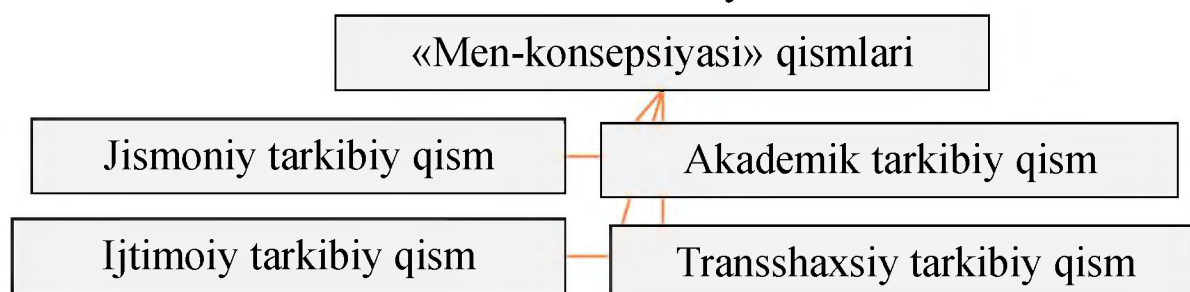
yuzasidan paydo bo‘ladi. Biz boshqa odamlar bilan rollar darajasidagi muloqotda juda ko‘p vaqtimizni o‘tkazamiz.

Transshaxsiy nuqtayi nazarga ko‘ra, «Men-konsepsiyasi» hayot mazmuni muammosini hal etishga mas‘ul bo‘lganligi, inson diniy qarashlari yoki ularning mavjud emasligi bilan bevosita bog‘liqligi sababidan muhimdir.

Har bir «Men» tamoyillar, mulohazalar, axloqiy qoidalar, maqsadlar, motivatsiyalarning yaxlit tizimidir. Balki har bir «Men» o‘z tiliga egadir. Bunday tillar qatoriga harakatlar, ishoralar, mazmunlar, ichki nutq tillari kiradi (1 rasm).

Umuman olganda, odamning nechtagacha «Men»i bo‘lishi mumkin? Keling, yuqorida keltirilgan ba‘zi «Men»larni sanab o‘tamiz.

1. *«Sub‘yektiv (nohaqlik) Men»* – bu da‘vogarlik darajasi, yutuqlar motivatsiyasi, o‘zini yuzaga chiqarishga intilish, shuningdek, o‘z qobiliyatlarini bo‘rttirib ko‘rsatish. Bunday «Men»ning yana bir turi sifatida tug‘ma qirra – boshqalar harakatini noto‘g‘ri tushuntirish, shaxsiy sifat va layoqatlarini oshirib ko‘rsatishdan iborat «sevimli Men» namoyon bo‘ladi.



1. rasm. U. Xyuit bo‘yicha «Men-konsepsiyasi»ning to‘rt tarkibli tuzilishi

2. *«Aks ettirilgan Men»* ijtimoiylashuv jarayonida paydo bo‘ladi. Bu tasavvurlar yig‘indisi boshqalarning biz haqimizdagi fikrlaridir. Individ boshqalarga qarab, o‘z harakatlariga muntazam ravishda o‘zgartirishlar kiritib turadi. Boshqalar uning uchun ijtimoiy oyna vazifasini bajaradi.

3. *«Boshqalar kutgan Men»* – bu mening fikrimcha, boshqalar menda ko‘rmoqchi bo‘lganlari, mendan kutayotganlari. Bunda ikkilangan aks ettirishni ta‘kidlash lozim: menda haqiqatan ham

koʻrmoqchi boʻlgan xususiyatlar emas, mening fikrimcha, koʻrmoqchi boʻlganlardir. Koʻp hollarda «Kutilgan Men» sohasini ota-onalar belgilaydi. Baʼzan ular oʻz farzandlariga bu haqda toʻgʻridan-toʻgʻri gapiradilar («Haqiqiy musiqachi boʻlib yetishishingni orzu qilaman (olim, shoir va sh.oʻ.)). Odatda, «Kutilgan Men» biz uchun obroʻli boʻlgan insonga yoʻnalgan holda tuziladi. Bu ota, ona, qarindoshlar yoki doʻstlardan biri, baʼzida ustoz ham boʻlishi mumkin. Bu insonning obroʻsi qanchalik kuchli boʻlsa, uning kutilganlariga nisbatan yoʻnalish ham shunchalik kuchli boʻladi.

4. «*Koʻrgazmali Men*» yoki «*Namoyishkorona Men*» katta tantanalarda oʻzining egallab turgan darajasini koʻrsatish, alohida koʻrinish uchun kiyiladigan koʻchalik koʻylakni eslatadi. «Na Men» – bu boshqalarda yaxshi taassurot qoldirish uchun koʻrsatiladigan xulq-atvor aktlari yigʻindisi. Bunga, shuningdek, biz oʻz darajamiz yoki ijtimoiy rolimizdan qatʼi nazar bildiradigan qarashlar, gʻoyalar, xulq-atvor odati va shu kabilarni kiritish mumkin.

5. «*Uydagi Men*» koʻchalik koʻylakni yechib, xulq-atvorning koʻrgazmali odatlarini tashlab, boʻshashganda namoyon boʻladi. Masalan, gerdaygan general doimo unga boshchilik qilib, hatto, ovozi koʻtaradigan ayolining itoatkor qoʻgʻirchogʻiga aylanadi. Yoki yuvosh ziyoli muhandis uyidagi ayoli va bolalarini qiynaydigan zolimga aylanadi.

6. «*Samimiy Men*» - eng yaqin odamlardan ham sir tutiladigan «Uydagi Men»ning yashirin qismi. Har birimizda, hatto, yaqin odamlarimizdan yashiradigan sirlarimiz topiladi. U oʻzimiz yakka qolganimizda ochishga imkon berishimiz mumkin boʻlgan, qachondir sodir etilgan va kechirib boʻlmaydigan xatolik hisoblanadigan, anglanmagan va boshqalar tomonidan qoralanadigan istaklar (ayniqsa, jinsiy) va boshqalar kabi yomon odatlardan shakllanadi. Boshqacha aytganda, bu biz boshqalarda taʼna qiladigan, lekin oʻzimiz namoyon qiladigan harakatlar va qirralar uchun zaxiradir.

«Men»ning oxirgi uch turi maʼlum koʻrinishda bir-biri bilan yoki oʻzaro bogʻliq boʻladi. «Men»ning boshqa turlariga qaraganda,

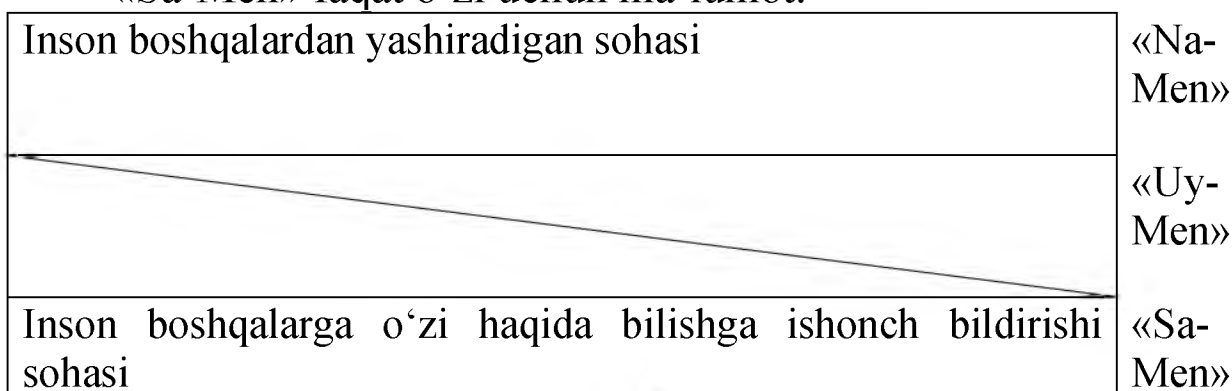
ularning o‘zaro bog‘liqligi kuchliroqdir. Quyidagi belgilanishlarni kiritamiz:

- «Na-Men» - «Namoyishkorona Men»;
- «Uy-Men» - «Uydagi Men»;
- «Sa-Men» - «Samimiy Men».

Ular bunday tartibda boshqalarga ishonch bildirish va sir tutilgan haqiqat darajalarining kamayishi bo‘yicha joylashtirilgan. Masalan, ko‘pchilik bizning «Na-Men»imizni ko‘proq, «Sa-Men»imizni esa kamroq biladilar. Lekin eng haqqoniy «Men» «Sa-Men», eng yanglish esa – «Na-Men». O‘rtada yetarlicha haqqoniy va yaqin odamlarga tanish bo‘lgan «Uy-Men» joylashadi.[1]

Shunday qilib, xulosa qilish mumkin: «Men»imiz bilan qanchalik kam odam tanish bo‘lsa, u haqdagi ma‘lumot shunchalik haqqoniy bo‘ladi. «Men»imizni egallagan odamlar soni, «Men»imiz haqidagi haqiqat hajmi teskari proporsional bog‘liqlikda joylashadi:

- «Na-Men» uzoqdagi boshqalar uchun ma‘lumot;
- «Uy-Men» yaqindagi boshqalar uchun ma‘lumot;
- «Sa-Men» faqat o‘zi uchun ma‘lumot.



2-rasm. «Men»imizning uch modalligi.

Endi ajratilgan belgilanishlar asosida xulosalarni ifodalashimiz mumkin: «Na-Men» bu o‘zi haqidagi ko‘proq yolg‘on va ozgina haqiqatdir, boshqa so‘zlar bilan aytganda, kamchiliklarning kamrog‘ini ko‘rsatib, afzalliklarni, ba‘zida ular o‘ylab topilgan bo‘lsa ham, yuqori darajada namoyish qilishdir; «Uy-Men» - oraliq soha – 50% ko‘rsatiladigan kamchiliklar va 50% namoyish etiladigan afzalliklar; «Sa-Men» - haqiqatni yuqori darajada va yolg‘onni kamroq darajada bilish, boshqacha aytganda, afzalliklarni kamroq ochib berish hamda kamchiliklarni ko‘proq aniqlash.

Bunga o'xshash raqamlar chizig'i asosida pragmatik mulohazalar yotadi. Haqiqatan ham, har birimizga ma'lumki, odam o'zidan hech narsani yashira olmaydi; yaqinlardan kamchiliklarni yashirish befoyda; uzoqdagilarga kamchiliklarni namoyish qilish xavflidir. Hammadan ko'ra ko'proq o'zimizni kuzatganimiz uchun, barcha o'zi to'g'risidagi haqiqatni biladi. Yetarli darajada ko'p hollarda «Men»imizning ijobiy va salbiy tomonlarini bilgan yaqinlarimiz turli vaziyatlarda bizlarni kuzatadilar. Yaqinlarimizni qanchalik ko'proq kamchilik va nuqsonlarimizda ishontiradigan bo'lsak, ularda shunchalik darajada insoniy hamdardlikni uyg'otamiz, o'zaro munosabatlarimiz ham shunchalik samimiy bo'ladi, nihoyat, ular shu darajada yordam qo'lini cho'zishga tayyor turadilar. To'g'ri, albatta, yaqinlarga o'z kamchiliklarini namoyish qilishning ham ma'lum me'yori bo'lishi darkor.

Uzoqdagilardan kamchiliklarni, yaxshisi, yashirgan va afzalliklarni ularga ko'rsatgan ma'qul. Individ notanish odamlarga o'z kamchiliklarini namoyish qilar ekan, uni tarbiya ko'rmagan odam sifatida qabul qilib, u bilan har qanday aloqalarni butunlay uzishlari mumkin.[2]

«Na-Men» - nomaqbul tasavvurning yoki o'zini odamlarga ko'z-ko'z qilish ehtirosli istagining mevasi emas. Buning orqasida chuqur ijtimoiy maqsadga muvofiqlik turadi: o'zining eng yaxshi sifatlarini namoyish qilishga intilish didni, o'ziga qarash malakasini, harakatlarni nazorat qilishni, nihoyat, o'z xulq-atvorini takomillashtirishni shakllantiradi. O'zini tutish madaniyati uy sharoitida emas, balki tantanali bayram kechalarida, do'stlar va mehmonlar davrasida yuzaga keladi.

Shunday qilib, o'z «Men»ining mavjudligi kechinmasi go'daklik davrida boshlanadigan va I.S. Kon «Menni kashf etish» sifatida belgilagan shaxs shakllanishi jarayonining natijasi bo'lib hisoblanadi. Bir yashar bola tanasidagi hissiyotlari bilan tashqaridagi jismlardan yuzaga keladigan hissiyotlar o'rtasidagi farqni anglay boshlaydi. So'ngra, 2-3 yoshida bola unga zavq bag'ishlaydigan jarayon va o'zining jismlar bilan harakatlari natijasini kattalarning jisimli harakatlariga «Men o'zim!» talabini qo'ygan holda, ajrata boshlaydi. U birinchi marta o'zini atrof-

muhitdan ayro tutish bilan birga, boshqalarga qarama-qarshi turgan holatda o'z harakatlarining sub'yekti sifatida anglay boshlaydi. Bolalar bog'chasi va maktab chegarasida, kichik sinflarda kattalar, ota-onalar va o'qituvchilar yordamida shaxsiy psixik sifatlarini baholashga vaqtincha yutuq va kamchiliklarining sababini anglash darajasida yondashish imkoniyati tug'iladi. Nihoyat, o'smirlilik va o'spirinlik davrida ijtimoiy hayot va mehnat faoliyatiga faol kirishish natijasida ijtimoiy-axloqiy o'zini baholashning kengaytirilgan tizimi shakllana boshlaydi, o'zini anglash taraqqiyoti nihoyasiga yetib, asosan, «Men» obrazi tarkib topadi.

Shaxsning tuzilishi va kasb etikasining shakllanishi

Shaxs asosini uning tuzilishi tashkil etadi, bu esa shaxsning yaxlit hosila sifatida har taraflama nisbiy barqaror aloqa va o'zaro ta'sirga ega bo'lishidan iborat. Psixologlar shaxs tuzilishida turli tarkibiy qismlarni ajratadilar.

S.L. Rubinshteyn temperament, xarakter, layoqatlarda; bilimlar, malakalar va ko'nikmalarda; yo'nalganlikda namoyon bo'ladigan individual-tipologik xususiyatlarni ko'rsatib o'tadi. A.G. Kovalev yo'nalganlik, xarakter, imkoniyatlar va mashqlar tizimini ajratadi. M.I. Enikev temperament, yo'nalganlik, layoqatlar va xarakterni sanab o'tadi. Mashhur psixolog K.K. Aflotunov yo'nalganlik tarkibini, ijtimoiy tajriba tarkibini, psixologik tarkibni va biologik asoslangan tarkibni ajratib ko'rsatadi.[2]

Shunday bo'lsa-da, shaxs tuzilishida tarkibiy qismlarni ajratishdagi tafovutlarga qaramay, mualliflar o'z yondashuvlarida yetakchi tarkibiy qism sifatida *yo'nalganlik*ni alohida ajratib ko'rsatadilar. Bu tushuncha turlicha, masalan, «o'sish sur'ati tendensiyasi (S.L. Rubinshteyn), «ma'no kasb etuvchi motiv» (A.N. Leontev), «dominantlik munosabati» (V.N.Myasishev), «asosiy hayotiy yo'nalganlik» (B.G. Ananov), «inson mohiyatli kuchlarini dinamik tarzda tashkil etish» (A.S. Prangishvili) sifatida talqin etiladi.

Bizlar nima uchun odam harakatlari faollashganining sababini aniqlashda ehtiyojlar mohiyatining tahlilini o'tkazamiz, lekin bu faollikning oqibatlarini bilish uchun uning yo'nalganligi nima bilan

belgilanishini tahlil qilishimiz lozim. *Yo'nalغانlik* deb, shaxs faoliyatini yo'naltiruvchi va xususiy vaziyatlardan nisbatan mustaqil bo'lgan barqaror motivlar yig'indisiga aytiladi. Masalan, o'quvchi xulq-atvori yaxlitligicha ko'rib chiqilganida, uning psixologiyasi tahlilida *barqaror* motivlarni aniqlash zarur. Mana shu holatdagina o'smirning harakati tasodifiyligi yoki qonuniyatga asoslanganligiga baho berish, uning takrorlanish imkoniyatlarini oldindan ko'ra olish, shaxs sifatlarining ba'zilarini bartaraf etish, boshqalarining rivojlanishini esa rag'batlantirish mumkin. Motivlar u yoki bu darajada *anglangan* yoki umuman *anglanmagan* bo'lishi mumkin. Shaxs yo'nalغانligida asosiy o'rinni anglangan motivlar egallaydi.[1]

Shaxs yo'nalغانligi doimo ijtimoiy belgilangan bo'ladi va tarbiya jarayonida shakllanadi. Yo'nalغانlik – bu shaxsning xususiyatlariga aylangan va havas, istak, intilish, qiziqish, moyillik, ideal, dunyoqarash, e'tiqod kabi shakllarda namoyon bo'ladigan mayllar. Bu shakllarning asosida *faoliyat motivlari* yotadi.

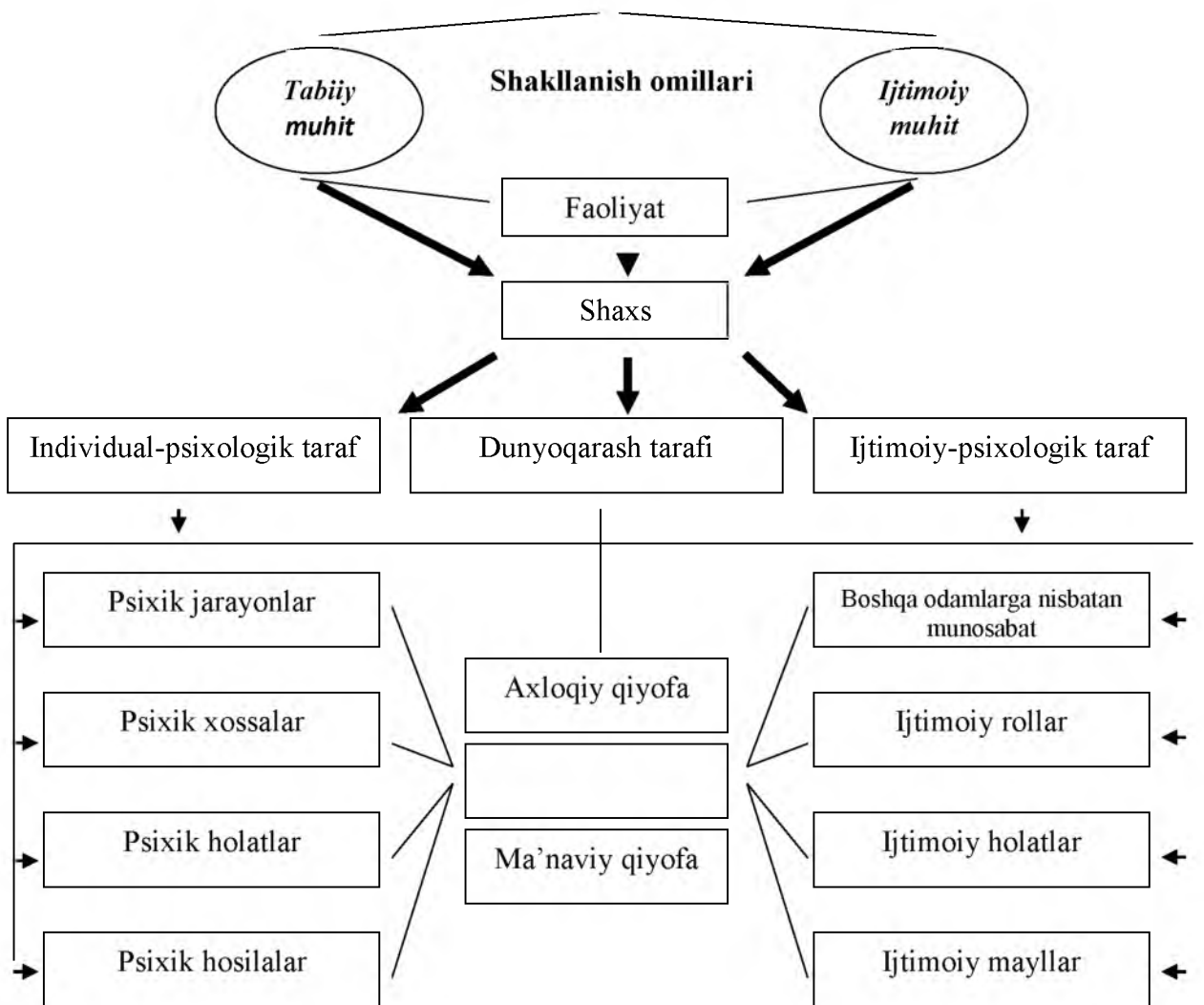
Havas–bu sub'yektning ajratilmagan, anglanmagan yoki yetarlicha anglanmagan ehtiyojlarini ifodalovchi ruhiy holat. *Istak* faoliyat motivisifatida ehtiyojning yetarlicha aniq anglanganligi bilan ifodalanadi. Bunda uning ob'yektigina emas, balki uni qondirish yo'llari ham anglanadi. *Intilish* istak tuzilishiga irodaviy tarkibiy qism qo'shilganida yuzaga keladi. *Qiziqish*– bu shaxsning yo'nalغانligini faoliyat maqsadlarini anglash bilan ta'minlovchi bilish ehtiyoji ifodalanishining maxsus shakli. Sub'yektiv tarzda qiziqish ob'yektni chuqurroq o'rganish, u haqda ko'proq ma'lumotga ega bo'lish, uni tushunish istagida bilish jarayoniga ega bo'ladigan ijobiy emotsional tonda namoyon bo'ladi. Odatda, shaxs yo'nalغانligini ifodalovchi qiziqishning qondirilishi uning so'nishiga sabab bo'lmasdan, uni ichdan o'zgartiradi, boyitadi va chuqurlashtiradi, bilish faoliyatining yuqori darajasi talablariga javob beruvchi yangi qiziqishlarni uyg'otadi. *E'tiqodlar*– bu shaxsni o'z qarashlari, tamoyillari, dunyoqarashiga muvofiq ravishda harakat qilishga undovchi motivlar tizimi. E'tiqodlar shaklidagi ehtiyojlar mazmuni – bu tabiat va jamiyatni o'rab turgan olam haqidagi bilimlar, ularni muayyan tarzda anglash. Bu bilimlar

tartibli va ichdan tashkil topgan qarashlar (falsafiy, etika, estetika, tabiiy-ilmiy) tizimini hosil etganida, ular insonning *dunyoqarashi* sifatida o'rganilishi mumkin.[2]

Shaxs *mayli* – bu avvalgi tajribada shakllangan, ob'yektni aynan *ma'lum shaklda* idrok qilish, tushunish yoki u bilan harakat qilishga tayyorlik, moyillik. Ko'pchilik mayllarning yanglish mohiyati, yoki inson shaxsiy tajribasidagi ba'zi faktlardan shoshilinch va yetarlicha asoslanmagan holda chiqarilgan xulosalarning natijasi yoki *fikrlash stereotiplarini* – ma'lum ijtimoiy guruhda qabul qilingan xillarga ajratilgan mulohazalarni tanqidsiz o'zlashtirish natijasi bo'lib hisoblanadi. Jamiyat hayotidagi turli faktlarga (hodisalar, odamlar va boshqalar) nisbatan ogohlantirish xususiyatiga ega bo'lgan mayllar *ijobiy* va *salbiy* bo'lishi mumkin. Mayllar u yoki bu darajada anglanmagan bo'lishi mumkin. Psixologik tadqiqotlar tomonidan mayl tuzilishida uch tarkibiy qism ajratiladi: *kognitiv* tarkibiy qism inson bilishga va idrok qilishga tayyor tasvir namunasidir; *emotsional-baholash* tarkibiy qism mayl ob'yektiga nisbatan xayrixohlik va xush ko'rmaslik majmuasidir; *xulq-atvor* tarkibiy qism – mayl ob'yektiga nisbatan ma'lum tarzda harakat qilish, iroda kuchini amalga oshirishdir.

Psixologiya tarixida shaxsning psixologik mohiyati haqidagi tasavvurlarga ko'p marta o'zgartirishlar kiritilgan. Avvalambor, shaxsni, aynan, psixologik tushuncha sifatida anglashning zaruriyati bilan bog'liq nazariy qiyinchiliklarni bartaraf etishning eng ishonchli vositasi shaxsni psixologik voqelik kabi tashkil etuvchi tarkibiy qismlarni sanab o'tish hisoblanadi. Bu holatda shaxs inson psixikasining sifatlari, xossalari, qirralari, o'ziga xos xususiyatlarining to'plami sifatida maydonga keladi. Muammoga bunday yondashish A.V.Petrovskiy tomonidan «kolleksiya to'plash» deb nomlangan, bunda shaxs o'zida temperament, xarakter, qiziqishlar, layoqatlar va h.k.larning qirralarini mujassamlashtirgan qandaydir kattalik, hajmga aylanadi.

Shaxsning psixologik tuzilishini quyidagi ko'rinishda tasavvur etish mumkin.



3-rasm. Shaxsning psixologik tuzilishi.

Ijtimoiy ustanovkalar. Sof psixologik ma'noda yangicha tafakkur va dunyoqarashni shakllantiruvchi va o'zgartiruvchi ijtimoiy psixologik mexanizm bu ijtimoiy ustanovkalardir. Bu shaxsning atrof-muhitida sodir bo'layotgan ijtimoiy hodisalarni, obyektlarni, ijtimoiy guruhlarni ma'lum tarzda idrok etish, qabul qilish va ular bilan munosabatlar o'rnatishga ruhiy ichki hozirlik sifatida odamdagi dunyoqarashni ham o'zgartirishga aloqador kategoriyadir.

Rus olimi V.A.Yadov o'zining dispozitsion konsepsiyasini yaratib, unda ustanovkalarni to'rt bosqich va to'rt tizimli sifatida tasavvur qilgan:

a) elementar ustanovkalar (set) – oddiy, elementar ehtiyojlar asosida ko'pincha ongsiz tarzda hosil bo'ladigan ustanovkalar. Ularni o'zgartirish uchun moddiy shart-sharoitlarni va odamdagi ehtiyojlar tizimini o'zgartirish kifoya;

b) ijtimoiy ustanovkalar (attitud) – ijtimoiy vaziyatlar taʼsirida ijtimoiy obyektlarga nisbatan shakllanadigan ustanovkalar. Ularni oʻzgartirish uchun ijtimoiy shart-sharoitlar va shaxsning ularga nisbatan baho va munosabatlari tizimini oʻzgartirish kerak;

d) bazaviy ijtimoiy ustanovkalar – ular shaxsning umumiy yoʻnalishini belgilaydi va ularni oʻzgartirish eʼtiqodlar va dunyoqarashlarni oʻzgartirish demakdir;

e) qadriyatlar tizimi – ular avlodlararo muloqot jarayonining mahsuli sifatida jamiyatda qadr-qimmat topgan narsalarga nisbatan ustanovka. Masalan, sahih hadislar shunday qadriyatlardir, biz ularni tanqidsiz, muhokamalarsiz qabul qilamiz, chunki ular ham ilohiy, ham eng buyuk insonlar tomonidan yaratilgan va avloddan-avlodga oʻz qadrini yoʻqotmay kelayotgan qadriyatlardir.

Ijtimoiy ustanovkalarni oʻzgartirishning eng sodda va qulay yoʻli bu ayni vaziyatlar va ulardagi taʼsirlarni qaytarishdir. Bu qaytarish qayd qilingan obraz sifatida inson ongida uzoq muddatli xotirada saqlanadi va vaziyat paydo boʻlganda obyektivlashadi, yaʼni oʻz kuchini va mavjudligini koʻrsatadi. Shuning uchun ham agar chet el tajribasiga murojaat qiladigan boʻlsak, u yerda biror gʻoyani ongga singdirish uchun bir odam yoki biror guruh oʻz siyosiy, mafkuraviy yoki boshqa qarashlarini bir xil soʻzlar va iboralar, harakatlar bilan qaytaraveradi va shu yoʻl bilan koʻpchilikning maʼqullashiga erishadi. Ayniqsa, saylov oldi tadbirlarida ana shu usul keng qoʻllaniladi. Shulardan kelib chiqib, ijtimoiy ustanovkalarni oʻzgartirishning usullari va psixologik vositalari orqali ham dunyoqarashni oʻzgartirishga erishish mumkin.

Respublikamizda yuz berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy oʻzgarishlar, jamiyatning ruhiy va maʼnaviy takomili koʻp jihatdan oilada ota-onaning farzand tarbiyasiga qanchalik masʼuliyat bilan yondashganiga ham bogʻliq boʻladi. «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» hamda Oʻzbekiston Respublikasining «Taʼlim toʻgʻrisidagi» qonunida davlat, jamiyat va oila oldiga oʻz burchi va masʼuliyatini anglab yetadigan har tomonlama yetuk shaxsni shakllantirish masalasi qoʻyilgan.

O‘zbekiston Respublikasi «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» 1997-yil 29-avgustda O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlis qarori bilan tasdiqlangan. Kadrlar tayyorlash milliy dasturi «Ta‘lim to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi qonuni qoidalariga muvofiq holda tayyorlangan bo‘lib, milliy tajribaning tahlili va ta‘lim tizimidagi jahon miqyosidagi yutuqlar asosida tayyorlangan holda yuksak umumiy va kasb-kor madaniyatiga, ijodiy hamda ijtimoiy faollikka, ijtimoiy-siyosiy hayotda mustaqil ravishda mo‘ljalni to‘g‘ri ola bilish mahoratiga ega bo‘lgan, istiqbol vazifalarini ilgari surish va hal etishga qodir kadrlarni yangi avlodni shakllantirishga yo‘naltirilgandir.

Tarixiy manbalar, xalq og‘zaki ijodi materiallari, sharq klassiklarining ta‘lim-tarbiyaga oid asarlarini sinchiklab o‘rganish shuni ko‘rsatadiki, o‘zbek xalqi qadim zamonlardan boshlab farzandni tarbiyalash sohasida o‘ziga xos an‘analarga ega bo‘lgan. Ota-onalarning bolalarni sevishi, o‘z navbatida farzandlarning ota-onani astoydil hurmat qilishi oila tarbiyasining ko‘rki bo‘lib hisoblangan. Sharq mamlakatlarida ayniqsa, ota-onalarning shaxsiy namunasi farzand tarbiyasining eng muhim usullaridan biri hisoblangan. Shunga ko‘ra, o‘g‘il bolalar yurish-turishi, o‘zaro muomalasi, kasb egallashda otasiga o‘xshashlikka harakat qilgan. Ota kasbini egallash yaxshi tarbiyaning natijasi hisoblangan. Hech bir inson jamiyatdan tashqarida, yakka holda yashamaydi. U odamlar orasida o‘sadi, ulg‘ayadi, hayot kechiradi, o‘zining butun hayoti va faoliyati davomida har xil toifadagi ko‘plab insonlar bilan, katta-yu kichik mehnat jamoalari bilan muloqotda bo‘ladi. Bu insonning o‘z kundalik hayotiy ehtiyojlarini qondirish zaruratidan kelib chiqadi. Jamoa bo‘lib yashash jamiyatda qabul qilingan urf-odat, an‘ana va qonun-qoidalarga amal qilishni talab etadi. Ana shu jarayonda inson va jamiyat o‘rtasida yuzaga keladigan obyektiv aloqadorlik, ya‘ni ijtimoiy munosabat – xulq-atvor, odob, xatti-harakat prinsip va normalarining majmuasi axloqning mazmun-mohiyatini tashkil etadi. Binobarin, axloqning manbai jamiyat ehtiyoji va manfaatlaridan iborat. «Axloq» – arabcha so‘z bo‘lib, xulq-atvor, yurish-turish, tarbiya, odob degan ma‘nolarni anglatadi. Ushbu tushuncha jamiyatning axloqiy hayotida yuz beradigan

barcha jarayonlarni o'zida mujassam etadi. Jamiyatning axloqiy hayoti deb kishilarning ishlab chiqarish jarayonini tashkil etishda, ularning ijtimoiy-siyosiy va huquqiy faoliyatida, oilasida va kundalik turmushida yuzaga keladigan munosabatlar; ularning xulq-atvori, yurish-turishi; adolat, sadoqat, burch, baxt kabi bir qator tushunchalarda ifodalanadigan munosabatlarining majmuiga aytiladi. Shundan kelib chiqqan holda, jamiyatning ko'p qirrali va murakkab axloqiy hayotini aks ettiruvchi «axloq» tushunchasini kategoriya sifatida quyidagicha ta'riflash mumkin. Axloq inson va jamiyat o'rtasidagi obyektiv aloqadorlik tufayli kelib chiqadigan, shaxsiy va umumiy manfaatlarni muvofiqlashtirib turish asosida har bir shaxsning hayoti va faoliyatini boshqaradigan, tartibga soladigan muayyan xulq-atvor, odob, xatti-harakat, prinsip va normalarining majmuidir.

Axloq ijtimoiy hodisa bo'lib, insoniyat jamiyati vujudga kelishi bilan bir vaqtda jamoalar bilan shaxslar o'rtasidagi ehtiyoj va manfaatlarga xizmat qiluvchi ijtimoiy munosabat tariqasida vujudga kelgan. U o'zining tarixiy taraqqiyotida quyidagi vazifalarni bajargan:

- umuminsoniy madaniyatning inson tabiiy xislatlarini o'zgartiruvchi faoliyat shaklidagi tarkibiy qismi;
- jamiyatda yashovchi har bir shaxsni har tomonlama kamol toptiruvchi ma'naviy-ijtimoiy omil asoslaridan biri;
- kishilarning ichki tuyg'ularini, hissiyotlarini o'stirib, umuminsoniy moddiy va ma'naviy qadriyatlarni anglab yetish, ularni asrash va kelgusi avlodlarga yetkazib berish yo'llaridan eng afzali;
- oila va kundalik turmushda mavjud bo'lgan oilaviy burch, o'zaro hurmat, sadoqat, or-nomus kabi an'analarni avloddan-avlodga o'tkazish asosida davom ettirish vositasi va h.k.

Yuqorida bayon etilgan masalalar, ya'ni axloq, uning jamiyat hayotida tutgan o'rni kabi muammolarni o'rganish bilan bevosita axloqshunoslik fani shug'ullanadi.

Axloqshunoslik fani axloqning kelib chiqishi, mohiyati, xususiyatlari, jamiyat rivojida o'rni, taraqqiyot qonuniyatlarini o'rganuvchi va haqiqatligi amalda isbotlangan bilimlar majmuidan

iborat fan. U boshqa ijtimoiy fanlar singari o'z qonunlari va kategoriyalariga ega bo'lib, ular orqali o'z xulosalarini bayon qiladi.

Axloqshunoslik fani umumiy etika nazariyasi, tarixiy etika, normativ-qadriyatlar etikasi, kasb etikasi va axloqiy tarbiya nazariyasi kabi tarkibiy qismlardan tashkil topgan. Umumiy etika nazariyasi axloqning tabiati, mohiyati, xususiyati, tarkibiy qismlari, uning jamiyat taraqqiyotida tutgan o'rnini o'rganadi. O'zbekiston xalqlarining yangicha mazmundagi ma'naviy axloqiy dunyosi shakllanadi va qaror topadi. Bu esa, o'z navbatida xalqimiz axloqining negizini belgilab beradigan asosiy omillardan biri hisoblanadi. Axloqning jamiyat xayotida tutgan o'rni u bajaradigan quyidagi funksiyalar bilan belgilanadi: *Regulyativ funksiyasi* – axloqning asosiy funksiyasi hisoblanadi. Regulyativ funksiya shaxs, xizmat jamoasi, davlat va jamoat institutlari faoliyatini jamiyatda mavjud bo'lgan axloqiy normalar asosida boshqarib turishni anglatadi. Shu maqsadda bir qancha vositalarga tayanadi: axloqiy prinsiplar, jamoatchilik fikri, axloqiy avtoritet, an'analar, urf-odatlar va hokazo. Axloq nafaqat alohida shaxs, balki butun jamiyatning ham xulq-atvorini boshqaradi. *Aksiologik funksiyasi* (baholash) –yuqorida ta'kidlaganimizdek, har qanday axloqiy xatti-harakat u yoki bu qadriyatlar sistemasi orqali baholanadi. «Axloqiy-axloqsiz», «yaxshi-yomon» nuqtayi nazaridan kelib chiqqan holda xatti-harakatlar, munosabatlar, motivlar, qarashlar, shaxsiy sifatlar baholanadi. Axloq inson tomonidan qadriyatlarni o'zlashtirish, ularni rivojlantirishni ham nazorat qiladi. *Informatsion* (bilish) funksiyasi-axloqiy bilimlar hosil qilishga qaratilgan bo'lib, axloqiy prinsiplar, normalar, kodekslar ijtimoiy-axloqiy qadriyatlar haqidagi informatsiya manbai hisoblanadi. Shu bilan birga odatiy va ekstremal vaziyatlarda, konfliktli va tang holatlarda axloqiy tanlov masalasiga e'tibor qaratiladi. Demak, axloq olamni, insonni, uning mohiyatini, hayotining ma'nosini anglashga yordam beradi. Tarbiyaviy funksiyasi–har qanday tarbiya tizimi –bu eng avvalo axloqiy tarbiya tizimi hisoblanadi. Axloqiy tarbiya axloqiy norma, odat, an'ana, umumiy xulq-atvor namunalarini aniq tashkiliy tizim holiga keltiradi, axloqiy bilimlarni axloqiy ishonch-e'tiqodga

aylantiradi, aniq vaziyatlarda axloqiy bilim va ishonch-e'tiqodni qo'llashda ijodiy yondashuvga o'rgatadi. Demak, axloq nafaqat norma va qoidalarga rioya qilishni, balki o'z-o'zini nazorat qilishga o'rgatadi. Shu yerda, axloqning alohida funksiyalarini ajratish shartli xarakterga ega ekanligini qayd qilish lozim. Chunki real hayotda ular bir-biri bilan uyg'un holda namoyon bo'ladi. Axloq bir vaqtning o'zida boshqaradi, tarbiyalaydi, yo'naltiradi va hokazo. Axloqiy bilimlar insoniy munosabatlar va ijtimoiy voqelik hodisalarini baholash asosida vujudga keladi. Bu baholashning asosiy mezoni kishilarning «nima yaxshi-yu nima yomonligi» haqidagi tasavvurlari hisoblanadi. Bunday baholash ham jamiyatga, ham alohida shaxsga xosdir. Shu tariqa axloqiy qadriyatlardan ijtimoiy va individual tizimlar vujudga keladi. Bu tizimlar bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lib, har bir insonda turlicha namoyon bo'ladi. Shaxs faoliyatida ijtimoiy qadriyatlar tizimi ustun bo'lsa, u ijtimoiy hayotda faol ishtirok etadi, uning dunyoqarashida jamoatchilik tamoyili ustun bo'ladi. Aksincha bo'lsa, inson o'zining shaxsiy manfaatlarini ustun qo'yadi, dunyoqarashida individualizm prinsipi ustun bo'ladi. Kasb etikasi -har bir kasb-hunarga xos axloqiy norma, prinsip va sifatlarni o'rganadi va hayotga tatbiq etadi. Axloqiy tarbiya nazariyasi-axloqning jamiyat talabi, ehtiyoji va manfaatlaridan kelib chiqqan holda uni hayotga tatbiq etishning vosita va uslublarini o'rganadi. Etikaning tarkibiy qismlari (sohalari) uzviy bog'liqlikda bo'lib, bir-birini taqozo etadi va to'ldirib turadi. Etika boshqa ijtimoiy-falsafiy fanlar tizimida o'ziga xos o'ringa ega. Etikaning estetika bilan munosabati ayniqsa o'ziga xos. Chunki inson biror bir faoliyatni amalga oshirar ekan, muayyan nuqtayi nazar, yaxshilik yoki yomonlik (axloq) va go'zallik yoki xunuklik (nafosat) nuqtayi nazaridan ish ko'radi. Ya'ni ichki go'zallik va tashqi go'zallik uyg'unligiga e'tibor qaratadi. Shu bilan birga, san'at estetikaning asosiy tadqiqot ob'yektlaridan hisoblanadi. Har bir san'at asarida axloqiy tarbiyaviy jihatdan muhim bo'lgan g'oyalar ilgari suriladi va san'atkor badiiy obrazlar orqali axloqiy ideallarni yaratadi.

II MODUL. SHAXSNING KASBIY ETIKASI

IV BOB. SHAXSNING KASBIY ETIKASI VA INDIVIDUAL XUSUSIYATLAR

Shaxs va temperament tiplari

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 voqeliklariga, omillariga, ta'sir kuchlariga tez yoki sekin, yengil 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 daxldor 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

taʼriflab berilgandir. Ushbu individual xususiyatlar mohiyatida ifodalanuvchi asab tizimining notanish xususiyati dinamiklik deb nomlangan va tavsiflangan. Bundan tashqari, ular shartli reflektor faoliyatining bir guruh individual xususiyatlari qoʻzgʻalish jarayoni toʻxtalishining tezligi mahsuli sifatida taxmin qilingan xususiyatni (yangi xislatni) labillik deb atay boshlaganlar. Shuning bilan birga nerv sistemasining boshqa xususiyatlari mavjudligi toʻgʻrisida ilmiy taxminlar ilgari surilgan, chunonchi, senzitivlik, reaktivlik va hokazo.

Temperament tiplarining tavsifnomasi. Turli temperament tipiga mansub insonlarda har xil xarakter xususiyatlari, shaxs sifatleri, holatlari roʻy beradi.

Sangvinik yuksak reaktivlik. Boʻlar-boʻlmas narsalarga qattiq xoxolab kulaveradi. Muhim boʻlmagan fakt qattiq jahlini chiqaradi. Diqqatini jalb qilgan hamma narsalarga tetik va zoʻr qoʻzgʻalish bilan javob beradi. Imo-ishoralari va harakatlari yaqqol koʻrinib turadi. Uning aft-basharasiga qarab kayfiyatining qandayligini, narsalarga yoki odamga boʻlgan munosabatlarini bilish oson. Diqqatini tez bir joyga toʻplaydi.

Sust senzitivlikka ega. Sezgirlik chegarasi yuksak. Juda kuchsiz tovushlarni va yoruqʻlik qoʻzgʻovchilarni payqamaydi. Aktivligi yuksak, juda gʻayratli va ishchan, darslarda tez-tez qoʻl koʻtarib turadi, toliqmasdan uzoq vaqt ishlashi mumkin, yangi ishlarga gʻayrat bilan kirishadi. Faolligi va reaktivligi muvozanatli. Uni intizomga chaqirish oson. U oʻz hissiyotlarining namoyon boʻlishini va oʻzining ixtiyorsiz harakatlarini tez ushlab qola oladi. Harakatlari shiddatli, nutqi tez, yangi ishga tezlik bilan kirishadi, diqqatini tez toʻplaydi. Aqli tez ishlaydi, topqir. Harakatlari nihoyat darajada silliqlik xususiyatiga ega. Hissiyotlari, kayfiyatlari, qiziqishlari va intilishlari juda oʻzgaruvchan. U yangi kishilar bilan tez kirishib ketadi. Yangi talablar, yangi sharoitga osonlik bilan oʻrganadi. Bir ishdan ikkinchi ishga tez koʻcha oladi. Malakalarni tez oʻzlashtiradi va tez qayta oʻzgartiradi. Aqli ixcham. Ekstrovertlik xususiyatiga ega. Oʻtgan 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 yetkazadi, 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 senzitivlik xususiyatiga ega. Sezgirligi 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). Introvertlik xususiyatiga ega.

Temperament lotincha «*temperamentum*» so'zidan olingan bo'lib, «aralashma» degan ma'noni anglatadi. Temperament to'g'risidagi dastlabki ta'limotni yunon olimi Gippokrat (miloddan 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, xolerik, 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 (yunon «flegma» – shilimshiq parda degani); sariq o'tning ko'payganligini *xolerik* temperament (yunon tilidagi «hole» – «o't» so'zidan olingan); qora o't ko'p bo'lganda *melanxolik* temperament (yunoncha «melayna hole» – «qora o't») deb ataladi.

Kishining temperamenti qanaqaligi haqida tasavvur odatda, shu shaxsga 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 yengil 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 *xolerik* deb ataladi.

Ta'sirchan, chuqur kechinmali, gap ko'tara olmaydigan, atrofdagi 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 – xolerik;
- 2) kuchli, bosiq, epchil – sangvinik;
- 3) kuchli, bosiq, sust – flegmatik;
- 4) kuchsiz – melanxolik.

Temperament turlarining tizimli tavsifi³

Ichki xususiyat	Xolerik	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 tayyorgarlikdan so'ng tavakkalsiz	sovuqqon, o'zidan chiqishi qiyin	xavotirli, o'zini yo'qotib qo'yadi
<i>maqsadga intilish</i>	kuchli, bor imkoniyatini ishga soladi	tez yetishish, to'siqlarni aylanib o'tish	qat'iyat bilan, shoshmasdan	to'siqlardan qochish orqali tez yoki sust
<i>imkoniyatni baholashi</i>	juda ortiqcha	birmuncha	real baho	hisoblay olmaydi
<i>ta'sirga berilish</i>	past	biroz mavjud	kuchsiz	juda kuchli

³ Щекин Г. В. Визуальная психодиагностика и её методы. – К., 1991.

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 muvaffaqiyatsizlikdan cho‘chiydilar, o‘ta ehtiyotkor bo‘ladilar, qiyinchilikdan 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. Mehnatga 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), ya‘ni ayrim tashqi alomatlariga qarab kishi xarakterini belgilash nazariyalari mavjud bo‘lgan. *Arastu* va *Aflotun* ham kishi xarakterini tashqi ko‘rinishiga qarab aniqlashni taklif qilganlar qatoriga kiradi. Ularning xarakterni o‘rganish nazariyasi asosi qanchalik sodda bo‘lsa, shunchalik g‘aroyib faraz yotadi. Masalan, kishining tashqi ko‘rinishida qandaydir hayvon bilan o‘xshashlik belgisini topish tavsiya qilingan, so‘ngra esa uning xarakteri ana shu hayvonning xarakteri bilan aynan bir xil deb qaralgan. Arastuning fikricha, buqaniki

singari yo‘g‘on burun ish yoqmaslikni bildiradi⁴.

Qobiliyat shaxs faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish sharti hisoblanib, zarur bilim, ko‘nikma va malakalarni egallashning o‘shida 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 belgilari ta‘kidlab o‘tiladi. Chunonchi, shaxsga qandaydir murakkab mehnat faoliyatini muvaffaqiyatli, mustaqil va asl holatda tarzda bajarish imkonini beradigan qobiliyatlar majmuasi *iste‘dod* deyiladi.

Muhandis xodimlari faoliyatida qobiliyat asosiy o‘rinni egallaydi. Chunki har bir xodimning mehnatga loyiq yoki loyiq emasligi ham uning qobiliyatini aniqlashdan boshlanadi.

Muhandis xodimlar faoliyati samaradorligini oshirishda hissiy-irodaviy sohaning o‘rni

Muhandis xodimlar kasbiy faoliyatlarida turli voqea-hodisalarga nisbatan muayyan munosabatlarini bildirib, u yoki bu tarzda hissiyotlarini namoyon etadilar. Xodim psixologiyasida namoyon bo‘ladigan bunday ruhiy holatlar voqelikda sodir etilgan hodisalar ta‘siri natijasidir. Bu esa, o‘z navbatida, xodimning o‘ziga xos individual psixologik xususiyatlarini bildiradi va u haqidagi birlamchi tasavvurlarni bilishga yordam beradi.

Jahon psixologiyasida «hissiyot» bilan «emotsiya» atamaları bir

⁴ Umumiy psixologiya G’ A.V. Petrovskiy tahriri ostida. – T., 1992. – B. 467.

xil maʼnoda ishlatiladi. Lekin ularni aynan bir xil holat deb tushunish notoʻgʻri. Odatda, tashqi alomatlari yaqqol namoyon boʻladigan his-tuygʻularni ichki kechinmalarda ifodalanishdan iborat psixik jarayon yuzaga kelishining aniq shaklini emotsiya deb atash maqsadga muvofiqdir. Masalan, ranglarning oʻzgarishi, yuzlarning tabassumi, lablarning titrashi, koʻzlarning yarqirashi, kulgi, yigʻi, gʻamginlik, ikkilanish, sarosima va boshqalar emotsiyaning ifodasidir. Lekin vatanparvarlik, javobgarlik, masʼuliyat, vijdon, mehr-oqibat, sevgi-muhabbat singari yuksak xislatlarni emotsiya tarkibiga kiritish gʻayritabiiy hisoblanadi. Ularning eng muhim farqi shundaki, biri (hissiyot) ijtimoiy, ikkinchisi (emotsiya) individual, xususiy ahamiyat kasb etadi.

Shu maʼnoda hissiyot shaxs hayotiy faoliyatining muhim jabhasi boʻlib, inson emotsional holatining rang-barangligi, koʻp qirraligini bildiradi. Hissiy ton (tus) (yunoncha «tonos» – zoʻriqish, urgʻu berish maʼnosini bildiradi), emotsiyalar (lotincha «emovere» – qoʻzgʻatish, hayajonlash demak), affektlar (lotincha «affectus» – ruhiy hayajon, shijoat, ehtiros maʼnosini anglatadi), stress (inglizcha «stress» – zoʻriqish degani), frustratsiya (*frustration* – rejalarning barbod boʻlishi, maqsadga erisha olmaslik) va kayfiyat kabi tushunchalar shular jumlasidandir.

Kishi idrok etishi, xotirlash, xayol surish va fikrlash jarayonlarida faqat voqealikka bilib qolmay, balki hayotdagi u yoki bu narsalarga qaysidir maʼnoda munosabat bildiradi, ularga nisbatan u yoki bu tarzda hissiyotlar paydo boʻladi.

Hissiyot – kishining hayotida yuz berayotgan voqealarga yoki nima bilan mashgʻul boʻlayotganiga nisbatan oʻziga turli shaklda bildiradigan ichki munosabati.

Ehtiyojlarning qondirilishi yoki qondirilmasligi kishida turli xil oʻziga xos kechinmalarni: emotsiya, affekt (hissiy boʻronlar), kayfiyat, kuchli hayajonlanish (stress) holatlarini va his-tuygʻularni hosil qiladi.

Hissiyot aksariyat hollarda ruhiy jarayonning oʻziga xos koʻrinish sifatida faqat emotsional shaklda vujudga keladi. Shu oʻrinda hissiyot oʻzicha emas, balki bilishga intilayotgan, uni egallayotgan shaxsda maʼlum munosabatni namoyon qiluvchi

narsalar, hodisalar va harakatlarning alohida xossasi, xususiyati maʼnosida gavdalanadi. Shuni alohida taʼkidlash oʻrinliki, koʻrish, eshitish, hidlash, kinestetik (harakat) sezgi hamda idrokka taalluqli hissiyot muhim ahamiyatga ega. Masalan, xonalar, ish joyi, transport vositalarining rangi taassurotidan vujudga kelgan yoqimli yoki yoqimsiz hissiyot mehnat samaradorligiga, xizmatchilarning kayfiyatiga sezilarli taʼsir oʻtkazadi. Xotirjamlik, yoqimli musiqa, shaxslararo iliq munosabatlar, muomala, ahillik muvaffaqiyat kafolati, ijtimoiy taraqqiyot omili hisoblanadi.

Emotsiya. Emotsional jarayonlar, holatlar yoki qisqacha aytganda, emotsiya hissiy kechinmalarning oʻziga xos shakllaridan biri. Emotsiya u yoki bu hissiyotning inson tomonidan bevosita kechirilishi (kechishi) jarayonidan iborat. Masalan, shaxs tomonidan musiqani sevish emotsiyani vujudga keltirmaydi, balki buning uchun musiqani eshitish, ijrochi mahoratiga tasanno aytish, undan hayajonlanish yoki asar ijrosi yoqmasa, gʻazabli hissiy kechinma hosil boʻlishi ijobiy yoxud salbiy emotsiya deyiladi. Qoʻrqinch, dahshat hissiy kechinma sifatida obʼyektlarga shaxsning munosabatini aks ettirib, turlicha shaklda namoyon boʻlishi mumkin: odam dahshatdan qochadi, qoʻrquvdan serrayib qoladi, oʻzini idora qila olmay har tomonga uradi, hatto, xavf-xatarga ham oʻzini tashlashi mumkin.

Baʼzi holatlarda emotsiya taʼsirchanligi bilan ajralib turadi. U xatti-harakatga, fikr-mulohaza bildirishga turtki beradigan kuch boʻlib, shijoatni oshirib yuboradi va bu holat *stenik* hislar deb ataladi. Boshqa bir holatda emotsiya (*astenik* deb atalmish emotsiyalar) faollikning sustligi yoki loqaydligi bilan ajralib turadi, his-tuygʻularning boshdan kechirilishi kishini boʻshashtirib yuboradi.

His-tuygʻular hissiyot (emotsiya), kayfiyat, kuchli hayajonlanish tarzida boshdan kechirilishi chogʻida maʼlum darajada seziladigan tashqi belgilarga ham ega boʻladi. Masalan, yuzlarning ifodali (mimika), qoʻl va gavdaning maʼnoli harakatlari, turq-tarovat, ohang, koʻz qorachiqklarining kengayishi yoki torayishi kabilar shular jumlasiga kiradi. Bu ifodali harakatlar baʼzan shaxsga oʻziga oʻzi hisob bermagan tarzda yuz bersa, boshqa bir holatda

ongning nazorati ostida sodir bo‘ladi⁵.

Affekt (hissiy portlash) – kishini tez chulg‘ab oladigan va shiddat bilan o‘tadigan jarayon. U ongning anchagina o‘zgarganligi, xatti-harakatlarni nazorat qilishning buzilganligi, odamning o‘zini o‘zi idrok qila olmaslik, shuningdek, shaxsning hayoti va faoliyati o‘zgarib qolganligi bilan ajralib turadi. Affekt holatida birdaniga katta kuch sarf qilinishi sababli ham u qisqa muddatli bo‘ladi. Agar oddiy hissiyot faqat ruhiy hayajonlanishni ifoda etsa, affekt bo‘rondir.

Hissiy portlash ro‘y berganda kishi o‘zini nazorat eta olmay qoladi, qilayotgan ishining oqibatini o‘ylamaydi va aql-hushini yo‘qotib qo‘yadi. Tormozlanish miya qobig‘ini egallab, kishining tajribasi, uning madaniy va ma‘naviy asoslarda mustahkamlangan muvaqqat bog‘lanishlarning tarkib topgan tizimini ishlatmay qo‘yadi. Hissiy portlashdan keyin holdan toyish, majolsizlik, barcha narsalarga befarq munosabatda bo‘lish, harakatsizlik, ba‘zan esa mudroq bosish boshlanadi.

Kayfiyat. Shaxsning xatti-harakatlariga va ayrim ruhiy jarayonlariga muayyan vaqt davomida tus berib turuvchi emotsional holat kayfiyat deb ataladi. Shaxsning hayoti va faoliyati davomida shodlik, hazilkashlik, umidsizlik, jur‘atsizlik, zerikish, qayg‘urish singari his-tuyg‘ular ruhiy holatining umumiy tizimiga aylanadi. Ushbu vaziyat ba‘zi emotsional taassurotlarning vujudga kelishiga qulay zamin hozirlaydi, boshqasi uchun esa qiyinchilik tug‘diradi. Inson xafa, ma‘yus hissiy holat hukmronligida bo‘lsa, tengdoshlarining hazili, keksalarning pand-nasihatlari, maslahatlariga, quvnoq kayfiyat chog‘dagiga nisbatan, boshqacharoq munosabat bildiradi. Shuning uchun ishlab chiqarish va xalq ta‘limi tizimi jamoalarida, rasmiy doiralardan ishchanlik, o‘zaro yordam, hamkorlik, hamdardlik, iliq ruhiy muhit yaratish, samimiy muomalani shakllantirish ham jismoniy, ham aqliy mehnat samaradorligini oshirishning kafolatidir.

Stress, psixologik ta‘rifiga ko‘ra, affektiv holatga yaqin turadigan, lekin davomiyligiga ko‘ra kayfiyatga yaqin bo‘lgan his-tuyg‘ular boshdan kechirilishining alohida shakli bo‘lib, kuchli

⁵ *Фозиев Э. Умумий психология. –Т., 2002. – Б. 188–190.*

hayajonlanish (stress) holati (inglizcha «*stress*»– tazyiq ko‘rsatish, zo‘riqish degan so‘zdan olingan)dan yoxud hissiy zo‘riqishdan iboratdir. Hissiy zo‘riqish xavf-xatar tug‘ilgan, kishi xafa bo‘lgan, uyalgan, tahlika ostida qolgan va shunga o‘xshash vaziyatlarda ro‘y beradi. Psixologiya faniga «*stress*» tushunchasini olib kirgan olim kanadalik fiziolog G. Sele hisoblanadi. Uning talqini bo‘yicha «*stress – inson organizmiga qo‘yilgan ortiqcha talabdir*»⁶.

Stress holatida shaxsning xatti-harakatlari keskin tarzda o‘zgaradi, qo‘zg‘alishning umumiy reaksiyasi paydo bo‘ladi, harakatlari tartibsiz ravishda amalga oshiriladi. Stressning kuchayishi esa teskari reaksiyaga olib keladi, natijada sustlik, zaiflik, faoliyatsizlik ustuvorlik qila boshlaydi. Stress holatida fiziologik o‘zgarishlar tashqi tomondan qariyb ko‘zga tashlanmasligi mumkin, biroq muammoni yechishdagi qiyinchilik, diqqatni taqsimlashdagi sarosimalikni stressning tashqi ifodasi deb taxmin qilish mumkin. Shaxs stress holatida telefon raqamini adashtiradi, vaqtni chamalashda yanglishadi, ong faoliyati yengil buziladi, idrok ko‘lami torayadi va boshqa holatlar kuzatiladi.

Frustratsiya kishi maqsadga erishish yo‘lida 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 o‘zini anglashida turli xil o‘zgarishlarga olib keladi. Frustratsiya holati shaxs o‘zini yo‘qotib qo‘yishi, ya‘ni jabrlanuvchi jinoyatchiga qarshilik ko‘rsata olmaganida, jinoyatchi ko‘zlagan maqsadiga erisha olmaganida, kutilmaganda turli to‘siqqa duch kelganida namoyon bo‘ladi⁷.

Iroda kishining oldiga qo‘ygan maqsadlariga erishishida qiyinchiliklarni yengib 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 belgilanadigan alohida turidir. Shu ma‘noda iroda to‘siqlarni engib o‘tishga

⁶ Селье Г. Стресс и дистресс. – М., 1999. – С. 25.

⁷ Левитов Н. Д. Фрустрация – один из видов психических состояний // Вопросы психологии. – 2000. – № 6. – С. 120.

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'minlaydi. Birinchisi – undovchi, ikkinchisi – taqiqlovchi vazifalar.

Undovchi vazifasi kishining faolligi bilan ta'minlanadi. Taqiqlovchi vazifasi faollikning yoqimsiz ko'rinishlarini jilovlashda namoyon bo'ladi.

Kishining harakatga undovchi mayllari ma'lum bir yo'lga solingan tizimni – oziq-ovqatga, kiyim-kechakka, issiq va sovuqdan himoyalash 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'rnashgan joy» va fransuzchada «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.

Muhandis xodimlarida irodaviy fazilatlarini shakllantirish faoliyat samaradorligini ta'minlovchi psixologik omillardan sanaladi. Muhandis xodimlari o'z kasbiy vazifalarini benuqson

bajarishlarini qiyinlashtiradigan, baʼzan xizmat faoliyatlarida maqsadga erishish uchun toʻsqinlik qiladigan turli toʻsiqlarga duchor boʻladilar. Bunday vaziyatlarda ular ushbu qiyinchiliklar va toʻsiqlarni yengishga undovchi irodaviy fazilatlarini namoyon qilishlari muhimdir. Irodaviy koʻnikmalarni rivojlantirish uchun mashgʻulotlar jarayoniga qoʻyilgan vazifani bajarishga toʻsqinlik qiluvchi muayyan elementlar, toʻsiqlarni kiritishga katta yordam beradi.

Irodani mustaqil tarbiyalash usullari quyidagi shartlarni oʻz ichiga oladi:

1) irodani tarbiyalashni nisbatan arziyas qiyinchiliklarni bartaraf etishdan boshlash;

2) qiyinchiliklarni va toʻsiqlarni bartaraf etish maʼlum maqsadga erishish uchun amalga oshirilishini tushunish;

3) qabul qilingan qaror bajarilishi kerakligi;

4) maqsadga erishish bosqichlarini koʻra olish juda muhimdir.

Irodani tarbiyalashni arziyas qiyinchiliklarni bartaraf etishni odat qilishdan boshlash kerak. Dastlab unchalik katta boʻlmagan qiyinchilikni, vaqt oʻtishi bilan kattaroq qiyinchiliklarni muntazam ravishda yenga borib, kishi oʻzining irodasini mashq qildiradi va chiniqtiradi.

Muhandis xodimlarining kasbiy faoliyatida hissiy-irodaviy holatlarning oʻrni beqiyosdir. Chunki xodimning murakkab vaziyatlarda qulay ruhiy holatni saqlash qobiliyati faoliyat samaradorligini taʼminlovchi omillardan biri sanaladi.

Xodimning hissiy-irodaviy turgʻunligi quyidagilarda namoyon boʻladi:

– ekstremal vaziyatlarda harakat samaradorligini pasaytiruvchi, adashishlar tugʻdiruvchi psixologik reaksiyalarning yoʻqligi;

– psixologik jihatdan murakkab sharoitlarda kasbiy vazifalarni bexato bajarish;

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

Shu nuqtayi nazardan xodim faoliyatining samaradorligi koʻp jihatdan oʻz xatti-harakatlarini boshqara olishi, oʻz his-tuygʻularini

nazorat qila olishiga bog‘liq. Shuningdek, muhandis 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 xilma-xil bo‘lib, shaxsning psixologik xususiyatlarini o‘ziga xos tarzda tushuntirish uchun xizmat qilib kelgan.

Shaxsning irodaviy sifatlari. Kishining irodaviy sifatlari, ya‘ni iroda kuchi, mustaqilligi jihatidan ayrim hollarda turlicha namoyon bo‘ladi. Har bir kishida irodaning ayrim sifatlari umr bo‘yi mustahkamlanib, shu odamning xususiy sifatlari (ya‘ni doimiy xislatlari) bo‘lib qolishi mumkin. Shaxsning bu o‘ziga xos xususiyatlari xarakter xislatlari deb ataladi. Har bir kishidagi biron-

bir irodaviy sifatlarning har qanday namoyon bo'lishi shu kishi xarakterining xislati bo'lavermaydi. Ayrim hollarda hatto tasodifiy ravishda kishi kuchli iroda ko'rsatishi mumkin, ayrim hollarda mazkur kishining irodasi, umuman kuchli iroda kuchi shu kishi xarakterining 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 xarakterini ta'riflaganimizda falon kishi dadillik qildi, rost gapirdi demasdan, balki bu odam dadillik, rostgo'ylik, to'g'riso'zlik xislatlariga ega ekanligini namoyon qildi, deb aytamiz. Kishi xarakterini, xislatlarini bilib olgach, uning biron ish-harakatda qanday yo'l tutishini ancha aniq bilib olamiz, oldindan aytib bera olamiz. Iroda kuchi irodaning muhim sifatidir. Iroda kuchining turli darajasi irodaviy jarayonning hamma bosqichlarida ko'rinadi. Iroda kuchi avvalo ehtiyojlarni his qilishda va intilishda ko'rinadi, biz kuchli hamda kuchsiz intilishlarni, kuchli hamda kuchsiz xohishlarni farq qilamiz. Xarakter xislati bo'lgan sabot-matonat ba'zi kishilar faoliyatining hamma sohalarida namoyon bo'ladi, boshqa kishilarda esa bu xislat ularning manfaatlari bilan bog'langan va ayrim faoliyat sohalarida ko'rinadi. Tashabbuskor kishi shaxsiy hayotida ham, ijtimoiy faoliyatida ham vaziyat va turmush talablarini hisobga ola biladi, shu bilan bir vaqtda vazifalarni ilgari suradi, qo'yilgan vazifalarni amalga oshirish uchun yo'l va vositalarni tanlaydi hamda bu vazifalarni hal etishda faol ishtirok etadi.

Mustaqillik qilinmagan va qilingan ish-harakatlar uchun javobgarlik sezishda ko'rinadi. Javobgarlikni sezish ayni harakatlarning to'g'riligiga, maqsadga muvofiq ekanligiga va zarurligiga ishonch hosil qilish demakdir. Irodaning axloqiyligi hayot va faoliyatda iroda kuchi, uning mustaqilligiga ijobiy yoki salbiy baho berganda qanday to'sqinlik 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, ya'ni ixtiyoriy harakatlarning

nerv-fiziologik asosida bosh miya katta yarim sharlari po'stlog'ining shartli reflekslar hosil qilishdan iborat bo'lgan murakkab faoliyati yotadi. Irodaviy harakatlar har doim to'la ongli harakatlar bo'lgani uchun bosh miya po'stlog'ida yuzaga keladigan optimal qo'zg'alish manbalari bilan ham bog'liq bo'ladi. Bu haqda akademik I.P. Pavlov shunday deb yozgan edi: «Mening tasavvurimcha, ong ayni shu chog'da xuddi shu sharoitning o'zida ma'lum darajada optimal (har holda o'rtacha bo'lsa kerak) qo'zg'alishga ega bo'lgan bosh miya katta yarim sharlarining ayrim joylaridagi nerv faoliyatidan iborat». Bundan tashqari irodaviy harakatlar ongli harakatlar sifatida ikkinchi signallar tizimining faoliyati bilan bog'liqdir.

Ma'lumki, odam ayrim nojo'ya harakatlardan o'zini so'zlari orqali (ya'ni o'ziga-o'zi pand-nasihatlari qilish yoki tarbiya berish orqali) ushlab qoladi. Shuning uchun irodaviy, ixtiyoriy harakatlarni amalga oshirishda ikkinchi signallar tizimining roli juda kattadir. Ana shu sababdan bo'lsa kerak akademik I.P. Pavlov ikkinchi signallar tizimiga baho berib, bu signallar tizimi insonlar xulq-atvori va ixtiyoriy harakatlarining 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'shshib ketadi. Odam biror ishdan qattiq charchagan paytda ham nerv tizimi zaiflashib, irodasi bo'shshib 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 yetish 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 yetish yo'lini tanlash jarayonida unga ma'qul yoki noma'qulligi nuqtayi nazaridan baho beriladi. Maqsadni va unga yetishish 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 yetishish 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 – teatrgami 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 yechish, 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 gavdalantirilganini ko'p uchratish mumkin.

Kasb tanlashda his-tuyg'ularning o'рни

Hissiyot tushunchasiga adabiyotlarda turlicha ta'riflar uchraydi, jumladan, A.V. Petrovskiy tahriri ostida chiqqan «Umumiy psixologiya» darsligida hissiyot – kishining o'z hayotida nimalar yuz berayotganiga, nimalarni bilib olayotganiga yoki nima bilan mashg'ul bo'layotganiga nisbatan o'zicha turli xil shaklda bildiradigan kichik munosabatdir. M. Vohidovning «Bolalar psixologiyasi» o'quv qo'llanmasida hissiyot deb – tashqi olamdagi narsa va hodisalarga bo'lgan ichki kechinmalarimizning ongimizda aks ettirilishiga aytiladi.

G.Turg'unov muallifligidagi lug'atda hissiyot shaxsning voqelikdagi narsa va hodisalarga, kishilarga hamda o'z-o'ziga bo'lgan munosabatlarida kelib chiqadigan yoqimli yoki yoqimsiz kechinmalardan iborat. Professor E.G'oziyev muallifligidagi «Umumiy psixologiya» darsligida hissiyot odamda, tirik mavjudodlar miyasida, ya'ni shaxslarning ehtiyojlarini qondiruvchi va unga monelik qiluvchi obyektlarga nisbatan uning munosabatlarini aks ettirish ma'nosida qo'llaniladi.

Yuqoridagi taʼriflardan koʻrinib turibdiki, hissiyot bizning tuygʻularimizning oʻziga xos aks ettirish jarayoni boʻlib, bunda narsa va hodisalarni aks ettirish jarayonida bizda tugʻiladigan ichki kechinmalar va munosabatlar aks ettiriladi. Demak, hissiyotlar oʻz-oʻzidan yuzaga kelmasdan, tashqi olamdagi narsa va hodisalarning taʼsiri bilan bogʻliq ravishda yuzaga keladi. Adabiyotlarda hissiyot bilan birga emotsiya tushunchasi ham keng doirada qoʻllaniladi. Aynan emotsiya tushunchasining mazmuni nimadan iborat va hissiyot tushunchasi bilan oʻzaro bogʻliqligi qanday degan savol tugʻiladi. Shunga muvofiq emotsiya tushunchasining mazmun-mohiyatini yoritadigan boʻlsak, jumladan, professor E.Gʻoziyevning «Umumiy psixologiya» darsligida emotsiya odatda tashqi alomatlarini yaqqol namoyon boʻladigan his-tuygʻularni, ichki kechinmalarni ifodalanishidan iborat psixik jarayon yuzaga kelishining aniq shaklidir, deb taʼriflanadi.

Emotsiya – shaxsning voqelikka oʻz munosabatini his qilishidan kelib chiqadigan, uning ehtiyoj va qiziqishlari bilan bogʻliq boʻlgan yoqimli yoki yoqimsiz kechinmalaridir. Keltirilgan taʼriflardan koʻrinadiki, hissiyot tushunchasi emotsiyaga nisbatan kengroq tushuncha boʻlib, shaxsning kundalik hayoti, turmush tarzidagi barcha jabhalarni qamrab oladi. Hissiyot boshqa hamma psixik jarayonlar kabi bosh miya poʻsti qismining faoliyati bilan bogʻliqdir. Bosh miya hissiyotlarning kuchini va barqarorligini idora qilib turadi.

Hissiyotlar boshqa bilish jarayonlaridan farqli bosh miya poʻstining faoliyatidan tashqari organizmning ichki aʼzolari faoliyati bilan ham bogʻliqdir, boshqacha qilib aytganda hissiyotlar vegetativ nerv tizimining faoliyati bilan ham bogʻliqdir. Chunonchi, odam qattiq uyalgan paytida qizarib ketadi, qattiq qoʻrqqan paytida esa rangi oʻchib, qaltirab ketadi, hattoki odamning ovozi ham oʻzgarish paydo boʻladi. Ana shunday hissiy holat yuz bergan paytda odamning yuragi tez ura boshlaydi, nafas olishi ham tezlashadi.

Hislarni kechirish shakllari. Hissiyot kechinmalari turli holatlarda turlicha tezlik bilan paydo boʻladi. Baʼzan hissiyot toʻsatdan, darhol paydo boʻladi. Hissiyotning qoʻzgʻalish

xususiyatlari paydo bo'lish yo'lini kuchi va barqarorligi bir qancha sabablarga bog'liqdir. Atrof-muhitning holati shu paytdagi ehtiyojlarning kuchi shu xislat tuzilishiga sabab bo'lgan hodisalarning shaxsiy va ijtimoiy ahamiyatini anglashi, odamning dunyoqarashi, bu xislat qanday vaziyatda paydo bo'lishi va o'tmishi hamda shaxsning individual xususiyatlariga bog'liqdir. Hislarning ayni vaqtda naqadar tez kuchli va barqaror bo'lishiga ko'ra his-tuyg'ularning quyidagi turlari farqlanadi: hissiy ton, emotsiyalar, affekt, stress, kayfiyat va boshqalar.

Hissiy ton. Hissiyot ko'pincha faqat hissiy tus sifatidagi ruhiy jarayonlarning o'ziga xos tomoni tariqasida namoyon bo'ladi. Yoqimli suhbatdosh, kulgili voqea, yoqimsiz hid, zerikarli kitob, ko'ngildagi mashg'ulot, xushchaqchaq sayohat, og'ir ish kabilar. Ko'pincha emotsiyalar o'zining ta'sirchanligi bilan bir-biridan ajralib turishiga qaramay, bunday sifatni hissiy holatlar stenik (yunoncha so'zdan olingan bo'lib, kuch degan ma'noni anglatadi) xususiyatli deyiladi. Bunda emotsiyalar dadil xatti-harakatlarga, mantiqiy mulohazalarga, nisbiy izlanishlarga kuch-quvvat, qanoat bag'ishlaydi. Ba'zi hollarda emotsiyalar o'zining sustligi, motorli, kuchsizligi bilan tavsiflanadi. Bunday hissiy holat astenik (yunoncha so'zdan olingan bo'lib, kuchsizlik, zaiflik ma'nosini bildiradi) deb ataladi. Bunday hissiyot insonni bo'shashtiradi, uni xayolga cho'mdiradi, xayolparast qilib qo'yadi. Shu sababdan favqulodda shaxsdagi befoyda emotsional kechinmaga, uyalish, vijdon azobi, andisha esa qo'rqqoqlikka aylanib qolishi xavfi kuchli.

Kayfiyat tushunchasiga psixologik manbalarda turli nuqtayi nazardan yondashilgan taqdirda ham mazmunan ular bir xillikni anglatadi.

Affekt tushunchasiga berilgan ta'riflarga asosiy e'tiborni qaratadigan bo'lsak, bu ham shaxsning kuchli emotsional holatlari bilan bog'liqdir. Affekt lotincha so'z bo'lib, ruhiy hayajon, ehtiros degan ma'noni anglatadi. Affektlar ko'pincha to'satdan paydo bo'ladi va ba'zan bir necha minut davom etadi. Affekt holatida kishi ongini tasavvur qilish, fikr qilish qobiliyati torayadi, susayib qoladi.

Stress tushunchasining mazmun-mohiyati borasida qator ta'riflar uchraydi. Stress inson organizmining haddan tashqari zo'riqishi natijasida paydo bo'ladigan tanglik jarayonidir.

Yuksak hislar. Hissiy jarayonlarning har xil shakllari normal odamda alohida, yakka holda mavjud bo'lmaydi. Yuzlab va minglab kechirilayotgan emotsiyalar, affektlar, kayfiyatlarda aniq yashaydigan umumlashtirilgan hislar yuksak hislar deyiladi. Yuksak hislar o'z tarkibiga birinchi soddaroq ko'rinishdagi turli hislarni oladi. Inson faoliyatining qaysi bir turi, yoki qaysi bir sohasi, hislarni qaysi birining asosiy ekanligiga qarab, yuksak hislarning muhim turlari: praksik, axloqiy, intellektual, estetik turlari ajratiladi.

Praksik hislar – inson amaliy hayotining istalgan sohasi maqsadga muvofiq aqliy faoliyatiga, shaxsning ularga nisbatan muayyan munosabatda bo'lish sohasiga aylanib qoladi.

Axloqiy hislar – odamning boshqa kishilarga, jamoa va o'zining ijtimoiy burchlariga bo'lgan munosabatlarida ifodalanadi. Inson bu hislarni kechirar ekan, ma'lum axloqqa, ya'ni ijtimoiy axloq qoidalari va normalari majmuiga asoslanib, boshqa kishilarning xatti-harakatlariga yoki ruhiy xususiyatlariga hamda o'zining xatti-harakatlariga baho beradi. Estetik hislar ham yuksak axloqiy hislardan hisoblanadi.

Estetik his deganda biz go'zallikni idrok qilish, go'zallikdan zavqlanish va go'zallik yaratishga intilishni tushunamiz. Estetik hissiyot hamma odamlarga xos bo'lgan hissiyotdir. Atrofdagi tabiat manzaralari estetik hissiyotlarimizning birinchi manbai hisoblanadi. Masalan, bahor faslidagi tog' manzaralari, yaylovlarda qo'y va qo'zichoqlarning o'tlab yurishlari, baland qorli qoyalarni uzoqlardan mag'rur turishlari odamda estetik lazzatlanish hissini tug'diradi yoki xuddi dengizdek ko'z ilg'amaydigan ko'm-ko'k paxtazorlar, uzoqlarda chiroyli bo'lib ko'rinib turgan dala tepaliklari odamda qandaydir ko'tarinki ruh tug'diradi.

Intellektual hissiyotlar ham o'z mohiyati jihatidan axloqiy hissiyotlarga yaqin bo'lgan hissiyotlardir. Intellektual hissiyotlar odamning bilish jarayoni bilan bog'liq bo'lgan hissiyotlar bo'lib, biror narsadan hayron qolish, hayratda qolish, shubhalanish kabi

holatlarda ifodalanadi. Intellektual hissiyotlarga dastavval ajablanishni kiritish mumkin. Ajablanish inson bilish faoliyatining ajralmas tomonidir. Ajablangan va qandaydir tushunib bo'lmaydigan, hayratda qoldiradigan emotsiyalarga berilib qolgan odam o'zining bilish ehtiyojlarini qondirishga intiladi. Haqiqatni izlash shubhalanish hissi bilan bir vaqtda amalga oshirish mumkin. Bu his odam faol bilish faoliyati orqali hosil qilgan g'oya hamda e'tiqodlarni hayotga tatbiq qilish uchun bo'lgan kurashning qiyin daqiqalarida unga madad bo'ladi.

Nazorat savollari:

1. "Hissiyot – kishining o'z hayotida nimalar yuz berayotganiga, nimalarni bilib olayotganiga yoki nima bilan mashg'ul bo'layotganiga nisbatan o'zicha turli xil shaklda bildiradigan kichik munosabatdir" tahriri kimga tegishli?

- a) M. Vohidov
- b) A.V. Petrovskiy
- c) G.Turg'unov
- d) E.G'oziyev

2. Affekt holati bu-

a) inson organizmining haddan tashqari zo'riqishi natijasida paydo bo'ladigan tanglik jarayonidir.

b) biz go'zallikni idrok qilish, go'zallikdan zavqlanish va go'zallik yaratishga intilishni tushunamiz

c) kishi ongini tasavvur qilish, fikr qilish qobiliyati torayadi, susayib qoladi

d) o'z mohiyati jihatidan axloqiy hissiyotlarga yaqin bo'lgan hissiyotlardir

3. Stress holati bu-

a) biz go'zallikni idrok qilish, go'zallikdan zavqlanish va go'zallik yaratishga intilishni tushunamiz

b) kishi ongini tasavvur qilish, fikr qilish qobiliyati torayadi, susayib qoladi

c) o'z mohiyati jihatidan axloqiy hissiyotlarga yaqin bo'lgan hissiyotlardir

d) inson organizmining haddan tashqari zo'riqishi natijasida paydo bo'ladigan tanglik jarayonidir

4. Axloqiy hislar bu-

a) odamning boshqa kishilarga, jamoa va o'zining ijtimoiy burchlariga bo'lgan munosabatlarida ifodalanadi

b) inson amaliy hayotining istalgan sohasi maqsadga muvofiq aqliy faoliyatiga, shaxsning ularga nisbatan muayyan munosabatda bo'lish sohasiga aylanib qoladi

c) deganda biz go'zallikni idrok qilish, go'zallikdan zavqlanish va go'zallik yaratishga intilishni tushunamiz

d) ham o'z mohiyati jihatidan axloqiy hissiyotlarga yaqin bo'lgan hissiyotlardir

5. Gippokrat ta'biricha, inson tanasida nechchi xil suyuqlik (xilt) mavjud?

a) 2

b) 3

c) 4

d) 5

6. Emotsiya bu-

a) inson organizmining haddan tashqari zo'riqishi natijasida paydo bo'ladigan tanglik jarayonidir

b) shaxsning voqelikka o'z munosabatini his qilishidan kelib chiqadigan, uning ehtiyoj va qiziqishlari bilan bog'liq bo'lgan yoqimli yoki yoqimsiz kechinmalaridir

c) o'z mohiyati jihatidan axloqiy hissiyotlarga yaqin bo'lgan hissiyotlardir

d) to'g'ri javob yo'q

7. Praksik hislar bu-

a) odamning boshqa kishilarga, jamoa va o'zining ijtimoiy burchlariga bo'lgan munosabatlarida ifodalanadi

b) inson amaliy hayotining istalgan sohasi maqsadga muvofiq aqliy faoliyatiga, shaxsning ularga nisbatan muayyan munosabatda bo'lish sohasiga aylanib qoladi

c) deganda biz go'zallikni idrok qilish, go'zallikdan zavqlanish va go'zallik yaratishga intilishni tushunamiz

d) ham o'z mohiyati jihatidan axloqiy hissiyotlarga yaqin bo'lgan hissiyotlardir

8. I.P. Pavlovning tadqiqotlarini davom ettirib, inson nerv jarayonlari xususiyatlarining o'ziga xos tomonlarini ochishga kim muvaffaq bo'lgan ?

- a) G.Turg'unov
- b) A.G. Kovalyov
- c) A.V. Petrovskiy
- d) B.M. Teplov

Nazorat uchun savollar:

1. Hissiy holatlarning ifodalanishini qanday izohlaysiz?
2. Hislarni kechirish shakllarini qanday baholaysiz?
3. Iroda tushunchasining mazmunini izohlang.
4. Irodaviy faoliyatning umumiy xususiyatlari nimalarda ko'rinadi?
5. Oliy nerv faoliyati tipi va temperament o'rtasidagi bog'liqlikni ko'rsating.
6. Temperament xususiyatlariga ta'rif bering.

V BOB. PROFESSIOGRAFIYA (PROFESSIOGRAMMA) TO‘G‘RISIDA UMUMIY TUSHUNCHA

Professiografiyaning mohiyati

Professiografiya – deganda kasblar va ularning bir-biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oldiga qo‘yiladigan 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 yondashuv professiografiyani shakllanishiga olib keldi. Bu yondashuvning mohiyati – “kasblar tasviri” umuman olganda professiografiyani o‘rganish, kasbning psixologik tavsifi va loyihalashtirishini o‘z ichiga oladi. Professiografiyada ma‘lum mehnat jarayonini tashkil etuvchi ob‘yektlar belgilari, mehnat sub‘yekti, mehnat predmeti vaziflari, vositalari va sharoitlari o‘rganiladi. Professiografiyaning asosiy tamoyillaridan biri kasbiy faoliyatni o‘rganishda differentsial yondashuv tamoyili hisoblanadi. Bu tamoyilning mohiyati professiografiyaning aniq amaliy masalalarini echishga bo‘ysunishidir. Masalan, kasbiy konsultatsiya va kasbiy tanlov uchun shunday kasbiy muhim belgilarni ajratish kerakki, ular sinovdagilarning kasbiy layoqatiga ko‘ra farqlanishi lozim. Malaka darajasini aniqlash uchun mehnat vazifalari, kasbiy bilim, malaka, ko‘nikma tavsifi muhim ahamiyatga ega. Kasbiy toliqishni o‘rganish uchun shunday belgilardan foydalanildiki, ular yordamida kasbiy toliqishning keltirib chiqaradigan omillarini aniqlaydi. Shunday qilib, professiografiyaning differentsial tamoyili kasbning o‘rganish 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‘yektining 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 profesiogramma 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 profессиografik 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 yo‘naltirish, kasbiy yo‘nalganligini tashkillashtirish va kasbga nisbatan layoqatini aniqlab bo‘lmaydi.

Ta‘limga yo‘naltirilgan profессиografiyalash - asosiga kasb sub‘yektligi haqidagi g‘oya qo‘yiladi: kasb egasi, faoliyatning haqiqiy sub‘yekti bo‘lib, unga bir qator maxsus belgilar xos. Bu profессиografiyalashning mualliflari uning mazmun - mohiyati va loyiqalashtirish texnologiyalarini o‘rganib chiqishdi. “Kasb pasporti” bloki kasb va mutaxassisliklar nomining modifikasiyasi, kasbiy yo‘nalish, kasb maqsadi, ta‘lim darajasi haqida qisqa

ma'lumotlarni o'z ichiga oladi. "Kasbning asosiy ob'yekti" (sohasi) bloki kasb turi haqida ma'lumotlarni o'z 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 ko'p tizimli ta'lim sifatida kasbiy muhim tavsifini o'z ichiga oladi. Mutaxassis kasbi qaysi sohaga tegishli ekanini, qaysi asosiy ob'yektlarga yo'naltirilgan, bu ob'yektlar qanday ob'yektlar, bu sohada mehnat natijasi yoki mehnat mahsuli qanday ahamiyatga egaligi haqidagi ma'lumotga ega bo'lishi lozim. "Ijtimoiy kasbiy salohiyat" blokida shaxs ob'yektining quyidagi yo'nalishlari aks etadi. Fikrlash potensialining rivojlanishi. Shaxsni o'zini nazorat eta olish va rivojlantirish imkoniyatlari. Shaxsning muvaffaqiyat strategiyasiga yo'naltirilganligi. 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 qo'yiladigan talablarni aks ettiradi. Bunga tibbiy ko'rsatmalar, jinsiga, yoshga bo'lgan va sanitariya – gigienik talablar kiradi.

Muhandis xodimlar faoliyatiga psixologik tavsif

Ma'lumki, muhandis xodimlar kasbiy faoliyatining bir nechta xususiyatlari mavjud bo'lib, bu xususiyatlar xodimlarning ruhiy jihatdan tayyorgarligiga salmoqli ta'sir ko'rsatadi. Muhandis xodimlari faoliyatining asosiy xususiyatlaridan biri – xodimlar faoliyatining huquqiy jihatdan tartibga solinganligi. Muhandis xodimlar kasbiy faoliyatining normativ hujjatlar, yo'riqnomalar 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 – muhandisxodimlariga qo‘yiladigan juda muhim kasbiy talab- lardan biri. Hokimiyat vakolatidan foydalanishning qonunga va maqsadga muvofiqligi ko‘p hollarda xodimning shaxsiy fazilatlariga bog‘liq.

Muhandis 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 nuqtayi nazardan muhandis 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 yo‘nalganligi;
- xodimning psixologik tayyorgarligi;
- rivojlangan irodaviy xislatlar;
- noodatiy vaziyatlarda o‘zini tuta bilish, jasurlik, mardlik, oqilona tavakkalga moyillik;
- yaxshi rivojlangan kommunikativlik;
- turli toifadagi shaxslar bilan tezda aloqaga kirisha olish,

ishonchli munosabatlar o‘rnata olish va sir saqlay olish;

– turli tezkor xizmat vazifalarini bajarishda odamlarga psixologik ta‘sir ko‘rsata 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 bo‘lmasligi yoki etarli rivojlanmaganligi uning o‘z funktsional vazifalarini to‘g‘ri va aniq bajarishga xalaqit beradi, shaxsning o‘z kasbiga moslasha olmasligi va kasbiy buzilishiga olib keladi. Shu bois ham xodimlarda ushbu xislatlarni shakllantirishga xizmat qiladigan kasbiy-psixologik tayyorgarlik katta ahamiyat kasb etadi.

Muhandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat

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

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

Muhandis 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 maʼnoda muhandis xodimlarining kasbiy mahorati, xodimlarda operativ xizmat vazifalarini muvaffaqiyatli va samarali bajarish uchun zarur boʻlgan xislatlarni shakllantirish, rivojlantirish va faollashtirish boʻyicha maxsus tashkil etilgan maqsadga muvofiq taʼsir koʻrsatish jarayonidir.

Xodimlarning kasbiy faoliyati samaradorligini oshirish va kasbiy qobiliyat hamda mahoratini rivojlantirishda ular maʼlum bir kasbiy yoʻnalishga ega boʻlmogʻi lozim.

Xodimlar kasbiy mahorati mazmuniga quyidagilarni kiritish mumkin:

– kasbiy jihatdan muhim boʻlgan bilish xislatlarini shakllantirish va rivojlantirish;

– hamkasblar bilan psixologik aloqa oʻrnatish koʻnikmalarini takomillashtirish va rivojlantirish;

– operativ xizmat faoliyatining turli vaziyatlarida rolga kirishish koʻnikmalarini shakllantirish;

– fuqarolar bilan muloqotga kirishning murakkab, nizoli vaziyatlarida taʼsir etishning psixologik usullarini qoʻllash mahoratini takomillashtirish;

– ogʻir vaziyatlarida oʻzini tuta bilish, psixologik barqarorlikni shakllantirish;

– shaxsning ijobiy hissiy-irodaviy xislatlarini rivojlantirish, xodimlarga oʻzini tutish va boshqarish usullarini oʻrgatish;

– irodaviy faollik va irodaviy harakat koʻnikmalarini shakllantirish;

– ishdagi ruhiy zoʻriqlashlarga tayyor turish.

Kasbiy jihatdan muhim boʻlgan bilish xislatlarini shakllantirish va rivojlantirish xodimlar faoliyatining samaradorligini taʼminlaydi. Ularga kasbiy ziyraklik, idrok, kuzatuvchanlik, xotira, tafakkur va tasavvur kiradi. Ushbu xislatlarni rivojlantirishga qaratilgan maxsus mashqlar xodimlarning kasbiy jihatdan muhim maʼlumotlarni esda olib qolish, esda saqlash va qayta esga tushirish samaradorligini oshiradi, mantiqiy fikrlash va ijodiy tasavvurlarini rivojlantiradi.

Turli toifadagi fuqarolar bilan psixologik aloqa oʻrnatish uquv mahorati hamda koʻnikmalarini takomillashtirish va rivojlantirish.

Psixologik tayyorgarlik davomida xodimlar psixologik aloqa oʻrnatish usullari va yoʻllari tizimini egallashlari kerak. Ularda notanish kishilar bilan tezda aloqa oʻrnatish va ularni oʻziga moyil qilish, odamlarning fikrini eshita olish, muloqot jarayonida psixologik taʼsiqlarni eng a olish mahorati shakllangan boʻlishi kerak. Psixologik tayyorgarlik xodimlarning psixologik aloqa oʻrnatish jarayonini engillashtirishga imkon beruvchi muayyan qoidalarni oʻzlashtirishlarini taqozo etadi.

Hamkasblar bilan muloqotga kirishishning murakkab, nizoli vaziyatlarida taʼsir etishning psixologik usullarini qoʻllash mahoratini takomillashtirish. Xodimlarda nizoli vaziyatni bartaraf etish mahoratini shakllantirish, ularga nizolarni hal qilish usullarini oʻrgatish juda muhim. Xodimlar faoliyatining samaradorligi koʻp jihatdan odamlarga psixologik taʼsir koʻrsatishning ishonirish, majburlash, ragʻbatlantirish singari muayyan usullaridan mohirlik bilan foydalanishlariga bogʻliq. Xodimlarda nizoli vaziyatda oʻzini tutish, turli taktik usullarini qoʻllash hamda nizoli vaziyatdan operativ maqsadda foydalanish koʻnikmalari ham shakllangan boʻlishi kerak.

Oʻzini tuta olish, psixologik barqarorlikni shakllantirish. Xodimlar kundalik amaliy ishlarida kasbiy harakatlarini bajarish sifatiga taʼsir etishi mumkin boʻlgan koʻplab noqulay psixologik holatlar taʼsiriga duch keladilar. Psixologik barqarorlik xodimlarning salbiy holatlar taʼsiriga berilmaslik qobiliyatida namoyon boʻladigan psixologik tayyorgarlikning muhim koʻrsatkichlaridan biri sifatida qaraladi. Bu oʻrinda xizmat vazifalarini bajarish chogʻida mazkur qiyinchiliklarni oldindan koʻrish qobiliyatini shakllantirish muhim. Psixologik barqarorlikning shakllanganligi xodimlarga eng qiyin psixologik sharoitda oʻz vazifalarini kamchiliksiz bajarishlariga yordam beradi. Bunga mashqlar va amaliy mashgʻulotlar jarayonida ogʻir vaziyatlarni modellashtirish yoʻli bilan erishish mumkin.

Shaxsning ijobiy hissiy-irodaviy xislatlarini rivojlan- tirish, xodimlarga oʻzini tutish va boshqarish usullarini oʻrgatish. Xodimlarning psixologik barqarorlik va ogʻir vaziyatlarda oʻzini tuta bilish qobiliyati ularda masʼuliyat, muvaffaqiyat- sizlikka

chidash, tavakkalga moyillik va barqarorlik, o'zini boshqara olish, sobitlik kabi muayyan hissiy-irodaviy xislatlarni shakllantirishni taqozo etadi. 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. Muhandis 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 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'yekt, 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. Muhandis xodimlarda bilish xislatlarini shakllantirish va rivojlantirishda maxsus trening katta ahamiyat kasb etadi. Trening jarayonida mazkur xislatlar

rivojlantiriladi.

Kasbiy buzilish tushunchasi va ularning oldini olish yo'llari

Muhandis sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar, birinchi navbatda, respublikamiz uchun har tomonlama yetuk 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'kidlamoqda.

Xo'sh, 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 xodimlarning kasbiy buzilishlarini ularning ish tajribasi bilan solishtirganlarida quyidagi natijalarni taqdim qilganlar:

1) besh yilgacha ishlagan xodimlarda kasbiy tanazzul arzimas 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 muhandis xodimlarining shaxsiy va xizmat qobiliyatlariga jiddiy zarar etkazadi.

Psixologik nuqtayi nazardan bu muammoga xodimning shaxsiy

xususiyatidan kelib chiqib yondashish qabul qilingan.

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

1) xodimning intellekti taʼsiri (yaʼni mustaqil fikrlash va mustaqil qaror qabul qilishi tormozlanadi, mustaqil tarzda oʻz ustida ishlashi va kasb mahoratini oshirishda layoqatsiz boʻlib qoladi, ekstremal yoki kutilmagan vaziyatda qaror qabul qila olmaydi);

2) shaxsiy salbiy sifatlar taʼsiri (ochkoʻzlik, qoʻpollik, tajovuzkorlik, faqat oʻz manfaatlarini koʻzlash, bilimsizlik, toʻporilik, oʻz shaxsiga yuqori baho berish) kabi.

Bu xususiyatlar xizmat taʼsirida (vakolat doirasining kengligi, xizmat kiyimidan havolanish, hammaning diqqat-markazida boʻlish) xodimga yanada oʻziga yuqori baho berishiga sababchi boʻlib qolishi mumkin.

Muhandis xodimlari faoliyatining samarasini belgilovchi shaxsiy xususiyatlarini aniqlash uchun, avvalo, ushbu faoliyatning psixologik jihatlarini tahlil qilish, oʻziga xos tomonlarini aniqlash, shu orqali bu faoliyatni takomillashtirish chora-tadbirlari tizimini ishlab chiqish va yoʻlga qoʻyish talab qilinadi.

Bundan tashqari, nomzodda xizmatda uchraydigan tashqi omillar taʼsiriga ruhiy immunitetning rivojlanmaganligi, qaltis vaziyatda tez va aniq qaror qabul qila olish reaksiyasining pastligi, oʻziga yuqori baho berishi, iroda qobiliyatlarining yaxshi rivojlanmaganligi, dunyoqarashi va madaniyat darajasining pastligi tufayli xizmat boshlagandan keyin qisqa muddat ichida uning axloqiy jihatdan yemirilishiga sabab boʻladi.

Kasbiy tanazzul avvalo, shaxsning oʻzida, keyinchalik esa uning harakatlari orqali kasb faoliyati va atrof-muhitidagi munosabatlarda ifoda boʻlishni boshlaydi. Bu holat muhandis jamoalarida ham yuz berishi mumkin. Masalan, spirtli ichimliklarga ruju qoʻyish holati shu boʻlim yoki boʻlinmada xizmat intizomining sustligiga 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.

Xodimlar psixologik, psixoterapevtlik yordamini psixiatriya xizmati bilan adashtiradilar va bu o‘z o‘rnida psixodiagnostika ishlarini qiyinlashtiradi.

Ularning xizmat vazifalariga quyidagilar kiritildi:

- shaxsiy tarkibni bir yilda bir marotaba majburiy psixologik diagnostikadan o‘tkazish hamda jamoadagi ruhiy muhitni o‘rganish, xodimlarning individual xususiyatlari, psixologik holatlari, asab turg‘unligi darajalari, qobiliyati, xizmatga yaroqliligi, shaxsiy tarkibning xizmatdan qoniqqanligi va xodimlar o‘rtasidagi munosabatlarni aniqlash va hokazo;

- xodimlar o‘rtasida xizmat intizomi va qonunchilikni buzish, o‘z joniga qasd qilish (suitsid) holatlari, xizmat faoliyati davomida yuzaga keladigan turli qiyinchiliklar va yo‘l quyiladigan intizom buzilish sabablarini o‘rganib, ularning oldini olish chora-tadbirlarini ishlab chiqish yuzasidan rahbariyatga takliflar kiritish;

- uzoq xizmat safaridan qaytgan xodimlarni xizmatga ko‘nikma hosil qilishlariga ko‘maklashish;

- ishga yangi qabul qilingan xodimlar bilan psixologik usullarni qo‘llab suhbat o‘tkazish va boshqalar.

Bu yangilik muhandis xodimlarining kasbiy buzilishi, uning kelib chiqish sabablarini tugatish yo‘llaridagi muhim qadamdir. xodimlarning obro‘sigacha putur yetkazishi mumkin. Shuning uchun kasbiy buzilishning oldini olish, unga yo‘l qo‘ymaslik bugungi kunning eng dolzarb vazifalaridan hisoblanadi.

Muhandis xodimlari kasbiy buzilishlarining oldini olishda asosan quyidagi yo‘nalishlardagi chora-tadbirlarni qo‘llash tavsiya etiladi.

1. Professional faoliyatni tashkil etish sohasida:

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

- xodimlarga aniq vazifalar, topshiriqlar berish, ularning bajarilishi uchun barcha chora-tadbirlarni ko‘rish;

- xodimlarga hamkasblar bilan muomala qilish madaniyatini, ruhiy aloqa o‘rnatish mahoratini o‘rgatish;

- xizmat vazifasini bajarishda ishga ijodiy yondashuvchi, chigal masalalarning yechimini tezlikda topuvchi, muammolarni hal qilishda

ilm-fan yutuqlaridan unumli foydalanuvchi xodimlarni taqdirlash, izzat-hurmatini joyiga qo'yish;

- qo'l ostidagilarni o'z ishini o'zi tahlil qilishga, o'zini o'zi nazorat qilishga o'rgatish;

- xodimlarning bo'sh vaqtlaridan samarali foydalanishlari uchun, oilasining tinchligi, hayotining sermazmun bo'lishi uchun g'amxo'rlik qilish;

- o'zgalarga ruhiy ta'sir o'tkazish usullarini amalda qo'llashni o'rgatish va xodimni janjalli va qo'rqinchli vaziyatlarda ishlashga ruhiy jihatdan tayyorlash ishlarini amalga oshirish;

- jismonan chiniqtirish va chidamliligini oshirish.

2. *Tarbiyaviy ishlarni amalga oshirish sohasida:*

- xodimlarda ilmiy dunyoqarashni, axloqiy-huquqiy e'tiqodni, g'oyaviy-siyosiy madaniyat va irodaviy xislatlarni, qisqacha aytganda, milliy istiqlol mafkurasini shakllantirish;

- ularni tanqid va o'z-o'zini tanqid ruhida tarbiyalash;

- iroda va xarakter kuchini chiniqtirish;

- jinoyatchilar dunyosining ta'siriga qarshi tura olish qobiliyatini hosil qilish;

- xizmatda va turmushda shaxsiy namuna orqali ta'sir ko'rsatish;

- tarbiyalash jarayonida o'rgatish va majburlash, rag'batlantirish va jazolash usul hamda vositalaridan unumli foydalanish;

- jamoada sog'lom ruhiy muhitni vujudga keltirish;

- qo'l ostidagilarning yashash sharoitlarini, dam olishini yaxshilash borasida g'amxo'rlik qilish;

- tarbiyaning barcha turlarini, usul va vositalarini, prinsiplarini birga qo'shib olib borish, ayniqsa, huquqiy va axloqiy tarbiyaning uzviy birligiga asosiy e'tiborni qaratish;

- xalqimizning asrlar osha yashab kelgan an'analari, urf-odatlar va tili bilan bog'liq qadriyatlardan tarbiya jarayonida milliy g'ururni o'stirish va milliy ongni shakllantirishda unumli foydalanish.

Xulosa o'rnida shuni aytish mumkinki, muhandis xodimlar kasbiy buzilishlarining oldini olish asosan ikki yo'nalishda, ya'ni umumiy chora-tadbirlar va bevosita chora-tadbirlarni qo'llash asosida

olib boriladi.

Shunday ekan qonunga bo'ysunish yuksak huquqiy onglilik, jamiyat va davlat manfaatlarini chuqur tushunib yetish, ijtimoiy burch, ya'ni o'z qilmishlari uchun davlat oldida javobgarlik tuyg'usi bilan uzviydir. Qonunlarga itoatkor har bir fuqaro qonunlarning talablari jamiyatning yuksak manfaatlarini ifoda etishini, huquqiy qonunlarga rioya qilish faqat xalq manfaatlariga emas, balki uning o'z manfaatlariga ham xizmat qilishini yaxshi tushunadi. Mazkur ma'noda qonunlarga itoat qilishni xalq birligi va kuch-qudratining manbai deb atash mumkin.

Nazorat topshirig'i:

1. Professiografiya – deganda nima tushiniladi?
 - a) deganda biz go'zallikni idrok qilish, go'zallikdan zavqlanish va go'zallik yaratishga intilishni tushunamiz
 - b) odamning boshqa kishilarga, jamoa va o'zining ijtimoiy burchlariga bo'lgan munosabatlarida ifodalanadi
 - c) a va b javoblari to'g'ri
 - d) kasblar va ularning bir-biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oldiga qo'yiladigan talablarni bayon qilish majmuasi tushuniladi
2. Xodimlarining kasbiy faoliyatida qaysi asosiy psixologik tizimlar mavjud?
 - a) kuzatuvchanlik va diqqatlilik, rivojlangan xotira, ijodiy tasavvur
 - b) bilish faoliyati, konstruktiv, tashkilotchilik va kommunikativ faoliyat
 - c) murakkab aqliy ishga moyillik, farosat, rivojlangan intuitsiya
 - d) rolga, boshqa qiyofaga kira olish
3. "Kasbiy faoliyat – bu mehnat faoliyati" bu so'zlar kimga tegishli?
 - a) E. F. Zeer
 - b) A.V.Budanov
 - c) A.V. Petrovskiy
 - d) A.G. Kovalyov

4. Xodimlarning kasbiy buzilishida ularning shaxsiy xususiyatlari taʼsirini qaysi rus psixologi tahlil qilgan?

- a) E. F. Zeer
- b) A.V. Petrovskiy
- c) A. V. Budanov
- d) Toʻgʻri javob yoʻq

5. Qaysi yilda rus psixotexniklari tez suratlarda kasbiy faoliyatning tamoyil va usullarini ishlab chiqdilar?

- a) 1910 – yillarning boshida
- b) 1920– yillarning ikkinchi yarmida
- c) 1930– yillarning ikkinchi yarmida
- d) 1940– yillarning boshida

6. Professiografiyada nimalar oʻrganiladi?

- a) professiografiyaning aniq amaliy masalalarini yechish
- b) mehnat vazifalari, kasbiy bilim, malaka, koʻnikma tavsifi
- c) a) va b) javoblari toʻgʻri
- d) maʼlum mehnat jarayonini tashkil etuvchi obʼyektlar belgilari, mehnat subʼyekti, mehnat predmeti vazifalari, vositalari va sharoitlari oʻrganiladi

7. Muhandis xodimlar kasbiy buzilishlarining oldini olish asosan ikki yoʻnalishda olib boriladi bular qaysilar?

- a) Xizmatga layoqatli va layoqatsizligini
- b) xalq birligi va kuch-qudratining manbai
- c) umumiy chora-tadbirlar va bevosita chora-tadbirlarni qoʻllash
- d) toʻgʻri javob yoʻq

8. Xodimlarning kasbiy buzilishlarini psixolog olim A.V.Budanov 3 ta asosiy omillar guruhiga boʻlib oʻrgangan va bular qaysilar?

- a) xizmat sohasining oʻziga xosligi (spetsifikasi), shaxsiy fazilatlar omili, ijtimoiy-psixologik omillar
- b) xodimning intellekti taʼsiri, shaxsiy salbiy sifatlar taʼsiri,
- c) vakolat doirasining kengligi, xizmat kiyimidan havolanish, hammaning diqqat-markazida boʻlish
- d) toʻgʻri javob yoʻq

Nazorat uchun savollar:

1. Muhandis xodimining ijtimoiy ongi va uning asosiy funksiyalarini izohlang.
2. Muhandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat qanday o‘rin tutadi?
3. Kasbiy buzilishning sabablari va ularni hal etish yo‘llari qanday?
4. Kasbiy buzilishning oldini olish uchun nimalarga e‘tibor berish kerak?
5. Professiografiya nima?
6. Muhandis xodimlar faoliyatiga psixologik tavsif.
7. Muhandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat.

VI BOB. KASBIY TANLOVNING UMUMIY MASALALARI VA UNING TUZILISHI

Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot

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 sifatlarini 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 sifatlarini 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.

Kasb tanlashga yʻollash - umuminsoniy madaniyatni shakllantirish jarayonining tarkibiy qismlaridan biri sifatida yosh avlodning kasbiy tiklanishi, tabiat inʼom etgan (tugʻma) layoqatlarini rivojlantirishga koʻmaklashish, insonga kasbiy oʻzligini anglashiga yordam beruvchi maxsus chora-tadbirlar majmuasi boʻlib, uning imkoniyat va ehtiyojlarini xisobga olgan holda, bandlik va maqbul taʼlim turini tanlash ishlarida, turli xil malakali kasb mutaxassislari boʻlgan ehtiyojlarda jamiyatning gʻamxoʻrligi sifatida namoyon boʻladi.

Kasb tanlashga yoʻllashning bosh maqsadi oʻziga xos usullar yordamida mutaxassisning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini kuchaytirish va aholining samarali bandligini oshirishga erishishdan iborat.

Kasb tanlashga yollashning asosiy maqsadi yosh avlodni ongli va mustaqil ravishda ta'lim yunalishini tanlashiga yoki shaxsning psixofiziologik xususiyatlari, qiziqishi, qobiliyati, moyilliklari va jamiyatning kadrlarga bo'lgan extiyojidan kelib chiqqan holda mehnat qilish sohasini tanlashga tayyorlashdan iborat.

Kasb tanlashga yo'llash quyidagi ikki asosiy vazifani hal qilishga qaratilgan:

- mehnat imkoniyatlarini oqilona taqsimlash va foydalanish xisobiga mamlakatning iqtisodiy salohiyatini mustaxkamlash;

- shaxsni ijtimoiy va iqtisodiy himoyalash, chunki o'z qiziqishlari, moyillik va imkoniyatlariga mos kelgan kasbni tanlagan inson ham kasbiy, ham moddiy jihatdan tezroq uni o'zlashtiradi va sezilarli natijalarga erishadi.

Kasb tanlashga yo'llash ishining pirovard natijasi ijtimoiy - iqtisodiy omil bo'lib, shaxsga ham, davlatga ham real foyda keltiradi.

Kasb tanlashga yo'llashda quyidagi tamoyillar asos qilib olingan:

- kasb tanlashga yo'llash xizmatlarining majmuaviy xarakterdaligi;

- iqtisodiy rivojlanish va mehnat bozorini o'rganish va prognoz qilish orqali jamiyat va shaxs qiziqishlarini muvofiqlashtirish;

- shaxsni kasb tanlashga yo'llash va psixologik-pedagogik tashxis qilish shakli, uslublari va vositalarining ilmiy asoslanganligi;

- O'zbekiston fuqarolarining va (lozim bo'lganda) boshqa davlat fuqarolarining o'qish, ish joyi, yoshi, jinsi, millati va diniy dunyoqarashidan qat'i nazar kasb tanlashga yo'llash xizmatlaridan foydalanishga teng xuquqligi;

- kasb tanlash yoki almashtirish, ta'lim turi va ishga joylashish imkoniyatlariga nisbatan kasbiy va boshqa axborotlarning tushunarliligi;

- kasbiy tashxis va maslahat berishning ixtiyoriyligi;

- kasbiy tanlov, tashxis va maslahat xulosalarining ob'yektivligi, maxfiyligi va tavsiyaviy xarakterda ekanligi;

– kasb tanlashga yo‘llash xizmatlari xodimlarining kasbiy axloq normalariga rioya etishligi.

Kasb tanlashga yo‘llash ishlarining asosiy ob‘yekti:

- umumiy o‘rta ta‘lim maktablarining 1 - 11 sinf o‘quvchilari;
- oliy o‘quv yurtlari talabalari va kasb-hunar ta‘limi muassasalarining o‘quvchilari;
- ishdan bo‘shashi kutilayotganlar;
- ish qobiliyati cheklangan shaxslar.

Kasb tanlashga yo‘naltirishning mohiyati va mazmuni

Kasb tanlashga yo‘llash - bu har bir shaxsning o‘ziga xos individual xususiyatlari va mehnat bozorining ehtiyojlarini hisobga olgan holda, o‘z kasbiy o‘rnini topishi uchun shaxsga ta‘sir etishning ilmiy asoslangan shakl, usul va vositalar tizimidir. U insonning kasbiy kiziqishi va imkoniyatlari hamda jamiyatning aniq bir kasbiy faoliyat turiga ehtiyojlarining mutanosibligiga erishishga yo‘naltirilgandir. Kasb tanlashga yo‘llash - mohiyat va samaradorlikni baholash ko‘rsatkichlariga ko‘ra ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir. Kasbga yo‘naltirishni hal etish vazifalari bo‘yicha ijtimoiy-iqtisodiy, tibbiy-fiziologik va psixologik-pedagogik mohiyatga ega muammodir. Kasb tanlashga yo‘llash insonning qobiliyati va iqtidorini maqsadli rivojlantirishda, uning kasb mahorati, ish qobiliyati va salomatligini asrashga imkon yaratadi hamda aholini ijtimoiy himoyalash va uning bandligi sohasidagi davlat siyosatining muhim elementlaridan biri sifatida namoyon bo‘ladi. Kasb tanlashga yo‘llash shaxsning mehnat salohiyatidan samarali foydalanish, uning ijtimoiy va kasbiy faolligini oshirish hamda majburiy ishsizlikning oldini olishda muhim rol o‘ynaydi. Kasb tanlashga yo‘llash tadbirlari inson tomonidan o‘z kasbiy malakasini oshirishning qulay shakllarini izlash, ijtimoiy-iqtisodiy tashabbuskorlik, intellektual va mehnat mustaqilligini rivojlantiradi.

Yosh avlodni ongli ravishda kasb tanlashga tayyorlashga, uni har tomonlama barkamol rivojlantirishning shart-sharoiti sifatida qaraladi. Bu shaxsning ma‘naviy, aqliy, mehnat, estetik va jismoniy tarbiyasi, ya‘ni barcha o‘quv-tarbiya jarayoni bilan uzviy birlikda amalga oshiriladi.

Kasb tanlashga yo‘llash quyidagi qismlarni o‘z ichiga oladi: kasbiy axborot, kasbiy maslahat, kasbiy tanlov va saralash, kasbiy moslashish.

Kasbiy axborot - ma‘lum bir kasbni egallash xohishi bo‘lgan shaxsga, turli mutaxassisliklarni egallashning shakl va sharoitlariga, kasbiy malakalarning o‘shish imkoniyatlariga mehnat bozorining holati va ehtiyojiga, kasbiy qiziqishlarning shakllanishiga, shaxsning istak va ko‘nikmalariga qo‘yilgan talablar hamda zamonaviy kasblarning istiqboli va mazmuni to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni to‘plash, targ‘ibot qilish chora-tadbirlaridir.

Kasbiy maslahat - kasb tanlash yoki faoliyat turini o‘zgartirishda yordamga muhtoj bo‘lgan shaxsning individual-psixologik xususiyatlari, shaxsiy fazilatlari, kasbiy qiziqishlari, moyilligi, sog‘ligi va mehnat bozori ehtiyojlarini o‘rganish asosida psixologik-maslahatchi bilan ilmiy tashkil etilgan o‘zaro muloqot tizimidan iborat.

Kasbiy tanlov va saralash - kasbiy faoliyatning alohida turlariga yaroqlilik darajasini aniqlashga yo‘naltirilgan shaxsning psixofiziologik xususiyatlari (tanlash) yoki aniq bir kasbga bo‘lgan psixofiziologik me‘yoriy talablar (saralash) asosida shaxsni har tomonlama o‘rganish tizimidir. Moslashish - ishlab chiqarishda kasbiy faoliyatning ijtimoiy-psixologik va tashkiliy-texnik sharoitlariga shaxsni moslashtirishga, uni muvaffaqiyatli ravishda kasbni egallashi uchun shart-sharoitlarni yaratishga yo‘naltirilgan choralarning majmuaviy tizimidir.

Ilg‘or xorijiy mamlakatlarda kasbga yo‘naltirish tajribasi

Yoshlarni kasbni mustaqil tanlashga tayyorlash bo‘yicha mavjud adabiyotlarning o‘rganilishi, bu muammo turli mamlakatlarda o‘ziga xos milliy xususiyatlar va ijtimoiy-iqtisodiy muhitdan kelib chiqib anchagina farq qilishi kuzatildi. Iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlardagi, yoshlarni kasb tanlashga yo‘llash ijtimoiy-iqtisodiy hamda milliy an‘ana sifatida davlat tomonidan tartibga solinadi. Bu tajribaning qay darajada samarali ekanligini ta‘lim sifatida va tayyorlanayotgan kadrlarning kompetentsiya darajasida ko‘rish mumkin.

AQSHda kasb tanlashga yo‘llashishlari XX asrning boshlarida shakllana boshladi. Bu davrda, mamlakatda sanoat ishlab chiqarish tez o‘shishi jarayonida bo‘lganligi sababli, umumiy ta‘lim va maxsus malakali kadrlarga bo‘lgan talab ham ortgan edi. Bu muammoni hal qilish uchun, 1908 - yilda Boston shahrida F.Parsons tomonidan shahar maktablari o‘quvchilari uchun birinchi kasb tanlashga yo‘llash maslahat byurosi tashkil etiladi. Byuroning faoliyati kasbga yo‘naltirishni boshlanishi hisoblangan.

Uning vazifasi to‘g‘ri kasb tanlashda o‘quvchilarga maslahat berishdan iborat edi. O‘quvchilar tavsiyalarni o‘tkazilgan so‘rovnomalar va test natijalari asosida olganlar. Shu bilan birga yoshlarning haqida ma‘lumotlar, muayyan kasb talablariga mos holda qilingan.

F.Parsonsning shaxs xususiyatlari va ishlab chiqarish omillarini hisobga olish zarurligi haqidagi g‘oyalar turli ta‘lim muassasalarning o‘quv dasturlarida ham o‘z ifodasini topgandi. Kasb tanlashga yo‘llash shaxsga o‘zining shaxsiy sifatlarini va kasb xususiyatlarini o‘rganishga yordam berish bo‘lib, natija o‘quvchi tomonidan o‘z kasb yo‘lini oqilona tanlash bilan yakunlanishidir. Biroq F.Parsonsning g‘oyasi inson va uning kasbiy faoliyati biroz soddalashtirilgan ko‘rinishda aks ettirilgan. Bunda mehnat unumdorligi ishchining manfaatlariga bog‘liq bo‘lgan. So‘ngra, xuddi shunday byuro Nyu-Yorkda tashkil etilgan. Uning vazifasi kasblar haqida yanada batafsil bilishlari uchun o‘quvchilar qanday talablarga javob berishlari lozimligini o‘rganish edi. Byuro maktab o‘qituvchilari bilan hamkorlikda so‘rovnoma va testlardan foydalangan holda ish olib borganlar. Byuroning bu tajribalari AQSH, Ispaniya, Shvetsiya, Shveysariya, Chexiya, Slovakiya va boshqa mamlakatlarda keng tarqalib borgan.

Byuro o‘z faoliyati davomida quyidagilarga amal qilishni ta‘kidlaydi:

- kasb tanlash turmush o‘rtoq tanlashdek ahamiyatga tenglashtirish kerak;
- kasbni tasodifiy holatga umid qilgandan ko‘ra, uni tanlash afzaldir;

– kasbni, mutaxassis maslahati bilan va yaxshi o‘ylab ko‘rib, ishonch hosil qilgan holda tanlash kerak;

– yoshlar ko‘p sonli kasblar bilan tanishib chiqishi lozim, birinchi uchragan yoki “qulay” bo‘lgan kasbni tanlashi kerak emas;

– maslahatchi kasb tanlashda, shaxsning xarakter xususiyatlarini, kasb tanlash omillari va kasblar olami bilan yaqindan tanishib chiqqandagina uning ishi yaxshi natija beradi.

O‘tgan asrning 50-yillarida AQSHda A.Maslovning kasbiy rivojlanish konsepsiyasi hisoblangan nazariyasi ishlab chiqilgan, bunda shaxs o‘zi mustaqil kasb tanlashi kerak bo‘lgan, o‘quvchi o‘z qobiliyati mos kasbni o‘zi tanlashi va amaliyotda o‘zini ko‘rsata olish kerak. Bu kontsepsiya S.Axelrod, S.Ginsberg, E.Ginsburga va boshqlarning ishlarida yanada rivojlandi va bu ta‘lim-tarbiya jarayonida o‘qituvchilarga hamda o‘quvchilarning individual faolligiga ta‘siri ahamiyatli bo‘lgan.

D.Syuper kontsepsiyasi asosida AQSh maktablarida kasbga yo‘naltirishni nazorat qilish yoki maslahat xizmati tartibi ishlab chiqilgan. Kasb tanlashga yo‘llash maslahatchisining tayinlanishi maktab davrida o‘quvchi bilan birgalikda uning kasbiy faoliyati sohasini tanlash rejasini ishlab chiqish hamda amalga oshirish erishishga yordam berishdir.

AQSh maktablarida kasb tanlashga yo‘llash maslahat ishlari o‘quvchining maktab yillari davomida amalga oshiriladi. Kasb tanlashga yo‘llash maslahatlarini o‘quvchilarni qiziqtiradigan turli savollarga javob bera oladigan va turli masalalarda tavsiyalar berish imkoniyatiga ega, yosh psixologiyasini biladigan hamda tegishli tayyorgarlikka ega mutaxassis bergan. Maslahatchi-konsultant o‘quvchilarni kasblar olami va ularning egallash yo‘llarini bilan tanishtiradi. Ta‘lim jarayonida o‘qituvchilar kasb tanlashga yo‘llashlarini muvofiqlashtiradilar va ota-onalarga farzandlarining qiziqish va qobiliyatlarni rivojlantirishga yordam beradilar.

AQSHda o‘quvchilarni kasb tanlashga yo‘llashishlari maktab xizmati bilan chegaralanib qolmaydi. Bu mamlakatda yoshlarni kasb tanlashga yo‘llash va bandligini ta‘minlash tizimini yuritadigan davlat tasarrufidagi turli tashkilotlar mavjud bo‘lib, ularning faoliyati yuqori darajada tavsiflanadi. AQSH

Konstitutsiyasiga ko'ra, ta'lim masalalari federal hukumatning xizmat doirasi kirmaydi. Har bir shtat ta'lim jarayonini tashkil qilish bilan bog'liq masalalar yuzasidan mustaqil qaror qabul qiladi. Har bir shtat o'z o'quv reja va dasturlari ega. Barcha shtatlarning davlat boshqaruvi organlari xodimlaridan biri maktablardagi kasb tanlashga yo'llashlarini muvofiqlashtirish bilan bog'liq ishlarni bajaradi. AQSHda yoshlarini kasb tanlashga yo'llashlarini Mehnat vazirligiga bo'ysunuvchi xususiy va davlat aholi bandligi xizmatlari (mehnat birjalari) ham bajaradilar. Aholi bandligi xizmatlari yoshlar va kattalar bandligini ta'minlashda test sinovdan o'tkazish va maslahatlar berish bilan birga tadbirkorlarning talab va ehtiyojlariga ko'ra bo'sh ish o'rinlariga nomzodlarni aniqlash bilan ham shug'ullanadilar.

AQSHda shuningdek, xususiy agentliklar keng tarqalgan. Ularning faoliyatini davlat hukumati nazorat qiladi. Davlat kasb tanlashga yo'llash xizmatlaridan farqli o'laroq, xususiy agentliklar pullik xizmat ko'rsatadilar. Xususiy agentliklar xodimlari sotsiologiya, psixologiya yoki boshqaruv yo'nalishlaridan birida diplomga ega bo'lishi kerak.

Kollej va universitetlar o'quvlari uchun ta'lim muassasalar huzuridagi kasb tanlashga yo'llash markazlari tashkil etilgan bo'lib, ular yoshlarni nafaqat kasb tanlashga yordam beradilar, balki ularni mehnat faoliyatini yo'lga qo'yishga, butun hayoti va mehnat faoliyati davomida mustaqil qaror qabul qilishga ham o'rgatadilar.

Yangi kontseptual yondashuvga asoslangan kasb tanlashga yo'llashlari turli ta'lim dasturlarida ham o'z ifodasini topgan. Masalan, "maktabdan ishga" dasturi (1994– yil) orqali o'quvchilar o'z amaliy tajribalarida turli sohalar haqidagi tushunchalarga ega bo'lishadi. O'quvchilar firma yoki biror ishlab chiqarishda, mutaxassis nazoratida ishlab ko'rish imkoniga ega. Bundan tadbirkorlar o'zlari manfaatdordirlar. Ular jamiyatga kadr tayyorlashni nafaqat faxr hisoblaydilar, balki o'z kompaniyasini kengaytirish va takomillashtirish uchun iqtidorli yoshlar orasidan zaxiralar tayyorlash uchun ham bu ishda qatnashadilar.

O'quvchilarni kasb tanlashga tayyorlashning yana bir yo'li bor. Maktabning so'nggi ikki yili (11–12 sinflar) davomida kollej

dasturi bo'yicha akademik o'quv mashg'ulotlari o'tkaziladi. O'quvchilarga mutaxassislar tomonidan laboratoriya va ishlab chiqarishda turli amaliy vazifalarni bajarishlari uchun individual dasturlar ishlab chiqiladi. O'quvchilar tomonidan dasturlarni erkin tanlanishi muayyan mutaxassisliklarni, qiziqish, bilimi va ko'nikmalarini hisobga olgan holda tanlash imkonini beradi. Bu esa ta'lim jarayonida kasbiy yo'lini o'zi anglagan holda tanlash imkonini beradi.

AQSH asosiy ahamiyatni mehnat bozorini rivojlantirish istiqbollarning holatiga hamda kasbning shaxsga qo'ygan talabi, ta'lim olish yo'llari va imkoniyatlari haqidagi ma'lumotlar bazasiga qaratadi. Ma'lumotlar bazasidan foydalanish kasb tanlashga yo'llashlarini sezilarli darajada samaradorligini oshirishga olib keladi.

Shunday qilib, AQSh kasb tanlashga yo'llash tizimining ishi maktab yoshidagi o'quvchilardan tortib to katta yoshdagi aholi kasbni mustaqil tanlashini qo'llab-quvvatlashga yo'naltirilgan. So'nggi yillardagi yangi axborot texnologiyalarni kirib kelishi bilan inson hayotida o'zgarishlar ro'y berdi. Bu esa, mamlakatning iqtisodiy o'sishiga hissa qo'shdi.

Buyuk Britaniyaning kasb tanlashga yo'llash ishlarini tashkil etilishi. Bu mamlakatda, yoshlar bandligiga ko'maklashish xizmati XX asrning boshida ochilgan bo'lib, ijtimoiy-iqtisodiy sharoitning o'zgarishi bilan bog'liq bo'lgan va mehnat bozori o'zgarib, mavjud kasblarning esrishi kuzatilgan hamda malakali xodimlarga bo'lgan talab o'sib borgan. Mamlakat ishchilarini ishga joylashtirishni tashkil etilishi bilan bog'liq bo'lgan iqtisodiy yo'qotishlar qoniqarsiz darajada bo'lishi jamiyatda doimiy ijtimoiy tanglikni keltirib chiqishiga sabab bo'lgan. Bu holat, ayniqsa, ishsizlik bilan aziyat chekayotgan yoshlarga ta'siri kuchliroq bo'lgan. Shu munosabat bilan, 1909 yilda hukumat, davlat mehnat birjalari doirasida yoshlarni ishga joylashtirish bilan shug'ullanuvchi maxsus byurolari tashkil etilgan. Mehnat birjalari tarkibida umumiy o'rta ta'lim maktablari uchun kasb tanlashga yo'llash xizmatlari tashkil etilgan. Mazkur xizmatlar, 16 yoshgacha bo'lgan o'quvchilarga yordam ko'rsatgan, mehnat birjalari tarkibidagi

yoshlarni bandligini ta'minlash byurosi esa 19 yoshdan o'quvchilarga kasb tanlashda yordam ko'rsatgan.

Mamlakatda kasbga yo'naltirishning ikki yo'nalishdagi tizimi uzoq vaqt davomida saqlanib turdi. Faqatgina XX asrning 60-yillarida, davlat, maktabning kasb tanlashga yo'llash xizmati va kattalar bandligini ta'minlash tizimini birlashtirish bilan mavjud tizimni o'zgartirishga qaror qildi. Lekin, bu qaror kasb tanlashga yo'llash sohasidagi ko'pchilik o'qituvchi va mutaxassislar tomonidan ma'qullanmadi. Shu munosabat bilan 1973 - yilda, kasb tanlashga yo'llash ishlari nafaqat maktablarda, balki kollej va universitetlarida ham amalga oshirilishi kerak, degan, maxsus qonun qabul qilingan. Shu qarorga asosan, kasb tanlashga yo'llash ishlari ta'limning barcha bosqichlarida amalga oshirila boshladi.

Maktab va boshqa o'quv yurtlarida asosiy kasb tanlashga yo'llash ishlarini professional maslahatchilar tomonidan amalga oshirilgan. Ularning asosiy vazifasi, o'quvchilarni qiziqishlarini, qobiliyatini aniqlash va kasb tanlash bo'yicha ularga maslahat berishdan iborat bo'lgan. Ularning ishlari diagnostik yondashuvga asoslangan holda tashkil etilgan. Ular qiziqishlarini aniqlashga doir savolnomalar, turli testlar (qobiliyatini, shaxs sifatlarini aniqlash testlari va h.k.) ishlatganlar. Biroq, diagnostik yondashuv o'quvchilar faoliyatini aniqlashga to'sqinlik qilgan.

1970- yillarda kasb tanlashga yo'llash ishlarini rivojlanayotgan jarayonini hisobga olib, yangi konseptual yondashuv shakllantirilgan. Ko'proq e'tibor maktab ta'limning barcha bosqichlarida o'quvchining o'z faoliyatini rivojlantirishga qaratilgan. O'quv jarayoniga, kasbga tayyorlashning umumlashgan variantli dasturlari joriy etilgan, lekin bu dasturlar orqali o'quvchilar qat'iy kasb tanlash ko'nikmalariga yo'naltirilmagan. Shuning uchun o'quvchilar o'z kuchlarini bir necha kasblarda sinab ko'rishlari mumkin bo'lgan. Bunday yondashuv o'quvchilar mavjud kasblar bilan yuzaki tanishganlari uchun ham to'liq tan olinmadi, chunki o'quvchilarda maktabni tamomlagach, muvaffaqiyat bilan mehnat qilish imkoni bo'lmadi. Shuning uchun, kasb tanlashga yo'llash sohasida kontseptual yondashuvlar qayta ko'rib chiqildi va e'tibor o'quv jarayoniga qaratildi. Professional

kasbiy tayyorgarlik ta'lim sohasidagi umumiy ta'lim tayyorgarlik yo'nalishlaridan biri sifatida hisobga olingan edi. Ta'lim jarayoniga muayyan kasblar bo'yicha kasbiy ko'nikmalar va o'quvchilarning shaxsiy fazilatlarini rivojlantiruvchi, o'quvchilarni kasblar bo'yicha fikrlash doirasini kengaytirish uchun kurslar kiritilgan.

Ta'lim va mehnat faoliyati qat'iy cheklanmagan bo'lib, kasb tanlashga yo'llash ishlari keng o'rganilib chiqilgan va yoshlarga kasb tanlash haqida ongli qaror qabul qilishga yordam berishga mo'ljallangan faoliyat turlari qabul qilingan.

Xususiy maktablarda shakllanib qolgan an'anaga ko'ra, o'quvchilarning kasb tanlashiga shaxsan maktab direktori javobgar bo'lgan. U kasb tanlash bo'yicha rahbarni tayinlaydi, uning ishi uchun zarur shart-sharoitlar bilan ta'minlaydi, muhokama qilish uchun ota-onalar hamda kasb tanlashga yo'llash bo'yicha xizmatlar va tashkilotlar bilan uchrashuvlar tashkil etadi.

Kasb tanlashga yo'llash jarayonida o'qituvchi-murabbiylarning ta'siri sezilarli darajada katta hisoblanadi. Ular o'quvchilarning shaxsiy sifatleri va qobiliyatini yuzaga chiqishiga ko'maklashadilar, o'quvchilar tomonidan individual rejalarini bajarilishini nazorat qiladilar va o'quvchilarga tavsiya beradilar. Kasb tanlashda, maslahatchi sifatida o'quvchilarining kasbiy faoliyati, qobiliyati va imkoniyatlari haqidagi ma'lumotga ega o'quv fani o'qituvchilari ham ishtirok etadilar. O'quvchilarning kasbga yo'naltirishga qaratilgan pedagogik jamoaning faoliyati natijasida, yuqori sinf o'quvchilarining juda oz qismigina kasb tanlashga yo'llash xizmatlari yoki boshqa maktabdan tashqari tashkilotlar xizmatidan foydalanadilar.

Shunday qilib, Buyuk Britaniyada kasbga yo'naltirishning vazifasi o'quvchilarga kasb tanlashga yordam berishgina emas, balki mehnat bozori talablari doirasida o'zlarini baholashga o'rgatish. Shu bilan birga, kasbni mustaqil tanlashga va u yoki bu turdagi professional faoliyatida amaliy tajriba oshirishiga alohida e'tibor qaratiladi. Kasb tanlashga yo'llash tizimi ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlariga muvofiq holda tez rivojlangan. Ta'lim va kasbiy yo'lining tanlashga yo'naltirish ishlari yagona va uzluksiz jarayon sifatida qaraladi. Kasb tanlashga yo'llash ishlari maktabda o'qish

davrida amalga oshirilib boriladi va keyinchalik uning mehnat faoliyatini nazorat qilib boriladi. Buyuk Britaniya yoshlarini kasb tanlashga yo‘llash muammosiga alohida e‘tibor qaratiladi.

Germaniyada kasb tanlashga yo‘llash ishlarini tashkil etilishi. XX asrning 30-yillarida yoshlarni ta‘lim va kasbiy sohalarga yo‘naltirish xizmatlarini taqdim etuvchi turli idora va agentliklar tashkil topgan. Ularning ish faoliyati, kasb tanlashga yo‘llash Markaziy boshqaruv huzurida tashkil etilgan aholi bandligi va ishsizlikni sug‘urtalash institutining bo‘limi tomonidan muvofiqlashtiriladi. Kasb tanlashga yo‘llash xizmati xodimlari maktab bilan yaqindan hamkorlikda ish olib boradilar. Kasb tanlashga yo‘llash maqsadida tashkilotlar va ota-onalar bilan hamkorlikda so‘rovnomalar, test, konsultatsiyalar amalga oshiriladi.

O‘quvchilar, oilasi haqida umumiy ma‘lumot, shaxsiy qiziqishlari, qobiliyatlari, kasbiy qiziqishlari va qaysi kasbda faoliyat olib bormoqchiligi haqidagi “ish daftari”ni to‘ldiradi. O‘tkazilgan psixologik diagnostika testlar va shifokorlar, psixologlar, o‘qituvchilar bilan olib borilgan suhbatlarni hisobga olib, konsultant o‘quvchining qobiliyatlari haqida xulosa qiladi. Ish daftariidagi qo‘shimcha ma‘lumotlar va test sinov natijalari kasbiy konsultatsiya uchun asos bo‘lib xizmat qiladi.

Hozirgi paytda, kasb tanlashga yo‘llash tizimi umumiy kasbiy ta‘lim korxonadagi samarali mehnatga asoslangan holda tashkil etilmoqda. Mehnat faoliyati davomida professional bilim va shaxsiy ko‘nikmalarini oshirish, uzluksiz ta‘lim tizimining asosiy maqsadidir.

Uzluksiz ta‘lim tizimi ham o‘quvchilarni kasbga moslashish jarayonini engillashtiradi ham mehnat bozori talabiga mos ta‘lim bilan ta‘minlaydi.

Frantsiyada o‘quvchilarni kasb tanlashga yo‘llash rasman uchta model asosida tashkil etiladi. Birinchi model XX asrning 20-yillarida ishlab chiqilgan. Kasb tanlashga yo‘llash ishlari maktabning yakunlanish arafasida tashkil etilib, bunda o‘quvchilar ish beruvchilarni qidirish bilan tashkil etilgan. Bundan asosiy maqsad, salomatligi uchun zararli bo‘lishi mumkin bo‘lgan tibbiy qarshiliklarni aniqlash bo‘lib, yoshlarning individual xususiyatlari

va ularga ish beruvchilar tomonidan taklif etilayotgan kasb xususiyatlari orasidagi moslikni aniqlash.

Ikkinchi model XX asrning 60-yillarida ustuvor bo'lib, uning asosini ta'limiy yo'naltirish. Kasb tanlashga yo'llash ishlari maktab tomonidan olib borilgan, yagona umumiy ta'lim jarayonini o'z ichiga oladi.

Eng keng tarqalgan model esa uchinchisi hisoblanib, uning asosiy mohiyati o'quvchining maktabga qabul qilinganidan boshlab to uning jamiyatga barqaror moslashishgacha bo'lgan davrigacha pedagogik jamoa tomonidan ularni nazorat qilib, yo'naltirilib boriladi.

Fransiyada, ta'limga va kasb tanlashga yo'llash ishlari alohida olib boriladi. Ta'limga yo'naltirishning asosiy vazifasi o'quvchilarning qobiliyatlariga mos ta'lim yo'nalishini tanlashda yordam berish. Kasb tanlashga yo'llashlari esa o'quvchilar amalga oshirishning real imkoniyatlarini hisobga olgan holda kasbiy rejalarni ishlab chiqishga bo'lgan qobiliyatlari va imkoniyatlarini aniqlashga qaratiladi va shunday kasblar olami haqida ma'lumot berishdan iborat bo'ladi. Kasb tanlashga yo'llash ishlari o'qituvchilar, psixologlar va kasb tanlashga yo'llash xizmati maslahatchilari bilan birgalikda olib boriladi. Bu jarayon o'quvchilarni kasbga yo'naltiruvchi barcha ishtirokchilarning hamkorligi bevosita uzviylik tamoyillari asosida olib boriladi.

Yaponiyaning ham kasb tanlashga yo'llash o'ziga xosligi mavjud. Kasbga yo'naltirishni tashkil etish ta'lim tizimining o'ziga xos jihatlari bilan bog'liqdir. Yaponiyada ta'limning asosiy maqsadlaridan biri bu – o'quvchilarni kasbga tayyorlashda, o'quvchilarni kasbiy rivojlanishga o'rgatish, kelajakdagi, shaxsiy fazilatlariga mos va o'zlari qiziqqan kasbiy rivojlanish yo'llarini to'g'ri tanlay olish qobiliyatini o'stirish hisoblanadi.

S.Fukuyama tomonidan o'quvchilarni kasbni tanlashga tayyorligini shakllanishini baholovchi test ishlab chiqilgan. Bu test "B-test" (Rikiuata test) deb nom olgan. Muallif kasb tanlashning uchta asosiy omillarini belgilaydi:

- a) o'z-o'zini tahlil qilish,
- b) kasblarni tahlil qilish,

c) professional sinovlar (o'zini kasblarda sinab ko'rish).

O'z-o'zini tahlil qilish – o'quvchilar o'z xarakterini, intellektual qobiliyatini, mahoratini, jismoniy kuchini aniqlash imkonini beradi. Mazkur tahlil, (pedagog, psixolog, ota-onalar) kuzatuvi, o'rganishi va ularning baholari natijasida o'quvchi o'ziga bergan baholarini hisobga olgan holda o'z vaqtida to'g'ri yo'nalishda ish olib borishlariga sabab bo'ladi. Kasblarning tahlili – turli kasblarning xususiyatlarini va xodimlarga qo'yiladigan talablarni ochib beradi. Kasbiy sinovlar – o'quvchilarga mazkur kasbda tajriba orttirish hamda qobiliyati va ko'nikmalarini uning tabiatiga mosligini aniqlash imkonini beradi.

Har yili yapon yoshlari tanlov asosida inson bilan o'zaro bog'liq bo'lgan (texnika, tabiat, belgilar tizimi, badiiy obraz) mehnat faoliyatlarida ishtirok etadilar. Maktab o'quvchilari bir yilda 16 marta, uch yil davomida 48 marta o'z bilim va ko'nikmalarini sinab ko'rish imkoniyatiga ega bo'ladilar. "B-test" dasturida – o'z-o'zini kasbiy sinovlar va ular tomonidan qo'lga kiritilgan professional tajribalari qayd etilib boriladi. O'z-o'zini kasbiy sinovlar natijasida o'quvchilar, tanlagan kasb bo'yicha tayyorgarligi hamda mazkur kasb, xodimga qo'yadigan talablari bilan tanishganlik va bilim, ko'nikmalarga egalik darajasini hisobga olgan holda o'zining individual xususiyatlarini, manfaatlari va intilishlariga solishtirish imkonini beradi.

Rossiyaning kasb tanlashga yo'llash ishlaridagi tajribalari ham o'ziga xosligi bilan ajralib turadi. Rossiyaning ta'lim tarixida yoshlarni kasb tanlashga tayyorlash muammosini tadqiq etishga alohida e'tibor qaratilgan va qaratilib kelmoqda. Boshqa mamlakatlarda bo'lgani kabi, Rossiyada ham kasb tanlash muammosi ijtimoiy mehnatning taqsimlanishi va kasblar paydo bo'lishi bilan birga yuzaga kelgan. Lekin, XIX asr oxiriga qadar, kasb tanlashga ilmiy muammo sifatida e'tibor qaratilmagan, chunki odatda yoshlar o'z qiziqish yoki qobiliyatlarini hisobga olmay, ota-onalari kasbini tanlashga moyil bo'lganlar. Kasb tanlash jarayoniga ilmiy nuqtayi nazarda e'tibor qaratilmagan. Shu bilan birga yoshlarga kasb tanlashga tayyorlash faoliyatlarini olib boruvchi tashkilotlar ham bo'lmagan.

Bu holat, sanoat ishlab chiqarishning jadal rivojlanishi va ko'plab yangi ish o'rinlari hamda tor doiradagi mutaxassisliklar paydo bo'lgunga qadar davom etgan. Rossiyada kasb tanlashga yo'llash ishlariga, asosan XX asr boshida e'tibor qaratila boshlagan.

Bu davrga kelib, kasb tanlashga yo'llash xizmatining keng tarmog'i ochildi, kasb tanlashga yo'llash byuro va laboratoriyalar hamda turli ilmiy tadqiqot institutlarida kasb yo'naltirish metodologik muammolari bilan shug'ullanuvchi psixotexnik laboratoriyalar tashkil etila boshlagan, ilmiy tadqiqotlar metodlari rivojlantirildi, kasb tanlashga yo'llash testlari ishlab chiqildi hamda kasbni mutaxassisga qo'yiladigan talablari o'rganila boshlandi.

Ko'proq e'tibor, maktablardagi kasb tanlashga yo'llash ishlariga, ayniqsa, tarbiyaviy ishlarga qaratildi. Ko'pchilik o'qituvchilar o'qitayotgan o'quv fanlari orqali kasb tanlashga yo'llash ishlarini amalga oshirganlar. Yoshlarni kasbni mustaqil tanlashga tayyorlashni nazorat qilish uchun qisqa muddatli o'quv kurslari tashkil etilgan. Pedagogika institutlari ayrim bo'limlari (pedagogik va psixotexnik)da talabalarni kasb tanlashga yo'llash maxsus tayyorgarlik ishlari boshlangan.

Keyingi yillarda, o'quvchilarni kasbga yo'naltirishga e'tibor oshdi, kasb tanlashga yo'llash nazariyasi va amaliyoti yuzasidan tadqiqotlarni kuchayganini kuzatish mumkin. Uning quyidagi asosiy komponentlari ishlab chiqildi: kasbiy tarbiya, kasbiy ta'lim, kasbiy maslahat, kasbiy tanlov, kasbiy moslashish. O'quvchilarni mustaqil ravishda kasb tanlash muammolarini hamda kasb tanlashga yo'llash shakl va metodlari tadqiq etildi. Maktab va korxonalar hamkorligini mustahkamlash hamda mehnat ta'limini rivojlantirish chora-tadbirlar ishlab chiqildi (E.F.Zeer, E.A.Klimov, N.S.Pryajnikov, S.N.Chistyakova, N.F.Rodichev, E.O.Cherkashin va boshq.).

XX asr 70– yillarning oxiriga kelib, maktablar va maktabdan tashqari bolalar ta'lim muassasalarining asosiy faoliyati kasb tanlashga yo'llash va kasblar haqida ma'lumotlar yig'ish, kasb tanlash imkoniyatlari va bandlikni ta'minlashdan iborat bo'lgan. Maktablarda kasb tanlashga yo'llash ishlarini tashkil etish uchun pedagogik kadrlarni tayyorlash tizimi tashkil etildi, kasb tanlashga

yo‘llash doirasidagi ilmiy tadqiqotlar soni ortdi, muntazam ravishda natijalar aks etgan ilmiy anjumanlar, simpozium, seminarlar o‘tkazildi.

1980 – yillarga kelib kasb tanlashga yo‘llash ishlari davlat darajasiga ko‘tariladi. Mehnat davlat qo‘mitasi xuzurida, kasbiy maslahat punktlaridan iborat keng tarmoqli bo‘linmalariga ega bo‘lgan xududiy kasb tanlashga yo‘llash markazlari tashkil etildi. Maktabning kasb tanlashga yo‘llash tizimini rivojlantirishda o‘quv-uslubiy xonalar muhim rolni o‘ynadi.

XX asrning 90 yillarda Rossiyani bozor iqtisodiyotiga o‘tishi, kasbni mustaqil tanlash tushunchalari o‘zgarishiga olib keldi, fuqarolar orasida kasbiy faoliyatini qayta-qayta o‘zgartirish ehtimoli oshdi. O‘zgarishlar kasb tanlashga yo‘llash siyosatiga o‘z ta‘sirini ko‘rsatdi. Insonlarning ehtiyojlari va qiziqishlari kasb tanlashga yo‘llash ishlarga bog‘liq bo‘lib qoldi. Ilm-fan va amaliyot kasb tanlashga yo‘llash muammolarining yangi echimlarini topish vazifasiga duch keldi. 1990 -yilda, S.N.Chistyakova rahbarligida “Maktab–mehnat–kasb”, shaxsning rivojlanish qonunlariga, uning qiziqishlari va ehtiyojlariga asoslanib o‘quvchilarni kasb tanlashga yo‘llash tizimining yangi yondashuvlarni ishlab chiqish uchun “Vaqtinchalik ilmiy tadqiqot jamoasi” tashkil etildi.

Rossiyaning 2002-yilda joriy etilgan maxsus maktablar o‘quvchilari tomonidan kasbni mustaqil tanlashga tayyorlash doirasida olib borilayotgan ishlar sezilarli darajada ta‘sir etdi. Maxsus kasbiy yo‘naltirishni maktabgacha va boshlang‘ich ta‘limiga ham kiritish mumkin bo‘ldi.

Kasbga yo‘naltirishning asosiy bosqichi umumiy ta‘limning asosiy bosqichi bilan bir vaqtga to‘g‘ri keladi. O‘quvchilar ta‘lim olish yo‘nalishni tanlash bo‘yicha qaror qabul qiladilar hamda maxsus kasbiy ta‘limni o‘zlashtiradilar, shuningdek, psixologik-pedagogik va shaxsiy diagnostikaga ega bo‘ladilar. O‘quvchilarda qabul qilgan shaxsiy qarorlariga nisbatan xurmati shakllanadi, chunki u orqali yuqori sinfda maxsus kasbiy ta‘limni olishga qaror qabul qiladi.

Maxsus kasbiy yo‘naltirishning yakuniy bosqichi umumiy ta‘limning yuqori sinflarida amalga oshiriladi, natijada, o‘quvchida

ta'limni yoki maktabdan keyingi kasbiy faoliyatni davom ettirishga qaror shakllanadi.

Kasbga yo'naltirishga maxsus tayyorgarlik ishlari: ta'limni yoki ish faoliyatini davom ettirishni tanlashda yordam ko'rsatish, kasblar olami bilan tanishish, mehnat bozorida talab va ehtiyojlari haqidagi axborotlar bazasi bilan ishlash kabi tadbirlarni o'z ichiga oladi.

Xalqaro tajribalarni o'rganish davomida kasbga yo'naltirishning mazmuni va tahliliga ham alohida e'tibor qaratildi. Yoshlarni kasbga yo'naltirishning bir qator yo'nalishlari mavjud, bular: tahliliy yo'nalish, ta'limiy yo'nalish, shaxsga yo'naltirilgan yo'nalish, shakllanayotgan yo'nalish, rivojlanayotgan yo'nalish, uning (qiymatli, mintaqaviy, insonparvarlik va boshq.) jihatlari kabilardir.

Tahliliy yo'nalish ish faoliyatda foydalanish uchun tahlil vositasi yordamida aniqlanadigan shaxsning qiziqish va qobiliyatlarini e'tibor olgan holda kasb tanlashga yo'llashi olib boradi.

Yoshlarni kasbga yo'naltirishda tarbiyaning o'rni beqiyos chunki, tarbiya insonni tashqi ta'sirlarga bo'lgan munosabatlariga asoslangan. K.Roberte, D.Syuper va boshqalar "har kimni har qanday kasbga o'rgatish mumkin, faqat uning uchun, samarali usulni tanlash zarur" - deb hisoblaydilar. Shuning uchun, yoshlarni o'qitishda, asosiy vazifa shaxsning individual xususiyatlarini o'rganish va o'qitish uchun optimal sharoitlarni tashkil etish lozim. Bu olimlarning fikriga ko'ra kasb tanlashga yo'llash o'quv jarayonining ajralmas qismi bo'lishi kerak. Kasbga yo'naltirishning tarbiyaviy yo'nalishi o'quvchining ijtimoiy kelib chiqishidan qat'iy nazar, kasb tanlashda va berilgan imkoniyatlardan foydalanishda mustaqil qaror qabul qila olishiga o'rgata olishi lozim.

Kasbga yo'naltirishning bunday yondashuvi shaxs qobiliyatlarini rivojlanishiga olib keladi. Lekin, u differensial ruhiy fiziologiya nazariyasi va amaliyotida olingan ma'lumotlarni inkor qiladi. Odamlar orasidagi mavjud tabiiy va kam o'zgaruvchan individual farqlar bir xil kasblarda chidamlilikni shakllantirishiga yoki boshqalariga esa bajara olmas to'siq bo'lishi mumkin.

Kasbga yoʻnaltirishda insoniylik hissini uygʻotishda, oʻquvchining insonparvarlik tushunchasining umumiy tamoyillariga asoslaniladi.

Kasbga yoʻnaltirishning rivojlanishi, kasbni toʻgʻri tanlanishini belgilovchi omildir. Bu esa, kasb tanlovchini muhim hayotiy va kasbiy vazifalarini hal etish jarayonida faol boʻlishini talab etadi. Kasbga yoʻnaltirishning asosiy maqsadi, oʻquvchi tomonidan kasbni mustaqil tanlashda uning psixologik tayyorgarligini shakllantirishni jadallashtirishdir.

Amaldagi kasb tanlashga yoʻllash ishlarida diagnostika va tarbiya masalalarida uzluksizlik mavjud boʻlsa-da, haligacha bu sohada olimlar oʻrtasida nazariy va amaliy ishlanmalar yuzasidan muhokamalar toʻxtamagan.

Kasbni mustaqil tanlashga tayyorlash jarayoniga, taʼlim jarayoni sifatida qaralishi kerak. Kasbni mustaqil tanlashga tayyorlashni shakllantirishda, kasb tanlovchini ongli va asoslangan kasbiy faoliyat turini tanlash imkonini beruvchi motivatsion munosabatini, qobiliyatni, muhim shaxsiy fazilatlarini ifoda etish va rivojlantirishga oʻrgatish kerakki, shu orqali kasb tanlovchining oʻzining shaxsiy ichki resurslarini ishga tushurish bilan oʻzining kasbiy faoliyatini olib bora olsun. Yuqoridagi maʼlumotlardan kelib chiqqan holda rivojlangan mamlakatlarda oʻquvchilarni kasbga yoʻnaltirishga katta eʼtibor qaratiladi, deb xulosa qilish mumkin. Shu bilan birga, kasb tanlashda, mehnat bozori sharoitida oʻzini-oʻzi baholay olish qobiliyatiga hamda etarli darajada raqobatbardosh boʻlishga intilish ustuvor vazifa hisoblanadi. Xorijiy mamlakatlardagi kasb tanlashga yoʻllash sohasidagi muammolarini oʻrganganimiz, bizga, oʻtmishdan qolgan va hozirgi kundagi anʼanalarimizni, tajribalarimizni qaytadan koʻrib chiqish, tahlil qilish hamda oʻquvchilarni kasbga yoʻnaltirishga va oʻqituvchilarni bu jarayonni boshqarishga tayyorlashga boʻlgan qarashlarimizning oʻzgarishi dinamikasini kuzatish imkonini beradi.

Xorijiy mamlakatlar kasb tanlashga yoʻllash tajribalari shuni koʻrsatib turibdiki, aksariyat mamlakatlarda hozirda taʼlimni insonparvarlashtirish tendentsiyasi keng tarqalgan. Taʼlim tizimlari pragmatik, dinamik, moslashtirilganligi bilan farq qilmoqda. Koʻp

mamlakatlarda, ta'lim modernizatsiyalashishi nafaqat ta'lim-tarbiyaning strukturasi balki, o'quvchilarni kasb tanlashga tayyorlash tizimiga ham ta'sir qilgan.

Xorijiy davlatlar tajribasida kasb tanlashga yo'llash va bandlikni ta'minlashga, kasb haqida ma'lumot va maslahat berish, kasbni o'quvchi tomonidan tanlashga tayyorlash, uning bandligini ta'minlash va mehnat faoliyatiga moslashuvi (adaptatsiyasi)ni ta'minlovchi jarayonlarni o'z ichiga oluvchi yagona kompleks sifatida qaralmoqda. Xorijiy olimlarning mazkur kompleksning qismlari haqidagi fikrlari shuni ifodalaydiki, o'quvchining o'qishdan mehnat faoliyatiga o'tishi - natijaviy harakatdir.

Xalqaro hamjamiyat tomonidan to'plangan tendentsiyalar va yoshlarni kasb tanlashga yo'llash tajribalari, bizning ta'lim tizimimiz qiziqishini uyg'otmoqda hamda hozirda joriy etish bo'yicha tajribalar va chora-tadbirlar belgilash maqsadga muvofiq ekanligini anglatmoqda.

Jahonning yoshlarni kasb tanlashga yo'llash tajribasidan kelib chiqib, kasbga yo'naltirishda diagnostik yo'nalishining asosiy maqsadi bolaning tug'ma salohiyatini tashxis qilishdan iborat, shuning uchun o'quvchiga o'z ustida ishlash sharoitini yaratish lozim.

Shaxsni ijtimoiylashuvini rivojlantirish asosida turmush tarzini tanlashga, yoki oddiy qilib aytganda maktab o'quvchilarini kasbni mustaqil tanlashga tayyorlash jarayoni takomillashtirilsa, shundagina kasb tanlashga yo'llash ishlari shaxsga yo'nalgan bo'ladi.

Kasbiy psixologiyada motivlar va ularning mutaxassislar tayyorlashga ta'siri

Zamonaviy mutaxassislar oldiga qo'ladigan eng muxim masalalardan biri — malakali kadrlar sifatida o'zligini, o'z qobiliyatlari, intellekti, shaxsiy fazilatlarini bilgan tarzda atrofdegilar mehnatini oqilona tashkil etish va ijtimoiy foydali mehnatning barcha sohalarida iqtidorli kasb sohibi sifatida faoliyat ko'rsatishdir. Bu o'rinda inson ruhiyati qonunlarini o'rganuvchi psixologiya fanining o'rni benihoya katta. Yosh avlodni yangi ta'lim standartlari asosida, jahon talablariga javob beruvchi

mutaxassislar qilib tarbiyalash OO‘Yuda ta‘lim olayotgan yoshlar uchun yangi darsliklar, o‘quv qo‘llanmalar, ma‘ruza matnlar tayyorlashning ham yangicha usullari talab etilmoqda. Yangi pedagogik texnologiya usullarini mukammallashtirish va amaliyotga tadbiq etish davr talabidir.

Shu o‘rinda ta‘kidlash lozimki, oldimizda hozirgi kunda oliygohlarda talabalar bilim olishlari uchun, sohani chuqur egallashlari uchun barcha imkoniyatlarni yaratish vazifalari turibdi. Gap fikr yuritish operatsiyalarini faollashtirish, aqliy faoliyatni faollashtirish xususida borar ekan, biz eng avvalo, e‘tiborni talabalarning yo‘nalganligini aniqlashga qaratishimiz lozim. Yo‘nalganlik shaxsning atrof muhitda ro‘y berayotgan voqea, hodisalarga nisbatan munosabatlar majmui bo‘lib, faoliyat sifatini belgilab beradi.

Xatti - harakatlar tuzilishining shakllanishiga ta‘sir o‘tkazadi (yangi ehtiyojlar, maqsadlar, motivlar). Bu o‘rinda ustanovkalar ham alohida ahamiyatga ega. O‘qish-bilim olish faoliyati shaxs kamolotida muhim ahamiyatga ega va chukur muammo kasb etadi. Bu shunday faollikki, uning jarayonida bilimlar, malaka va turli ko‘nikmalar o‘zlashtriladi. Faoliyat turlari o‘z-o‘zidan ro‘y bermaydi. Shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy xulqi va o‘zini qanday tutishi, egallangan mavqei ham sababsiz, o‘z-o‘zidan ro‘y bermaydi. Faoliyatni amalga oshrish va shaxs xulq-atvorini tushuntirish uchun psixologiyada «Motiv» va «Motivatsiya» tushunchalari ishlatiladi. «Motivatsiya» tushunchasi «Motiv» tushunchasidan kengroq ma‘noga ega. Motivatsiya-inson xulq-atvori, yo‘nalishi va faolligini tushuntirib beruvchi psixologik sabablar majmuini bildiradi. Bu tushuncha u yoki bu shaxe hulkini, ya‘ni «nega?», «nima uchun?», «nima maqsadda?», «qanday manfaat yulida?» degan savollarga javob kddirish —motivatsiyani qidirish demakdir.

Shaxsning jamiyatda odamlar orasida xulki va o‘zini tutish sabablarini o‘rganish tarbiyaviy ahamiyatga ega bo‘lib, masalani yoritishning ikki jihati farklanadi.

1. Ichki sabablar, ya‘ni xatti-harakat egasining sub’yektiv psixologik xususiyatlari nazarda tutiladi (motivlar, ehtiyojlar,

maqsadlar, mo'ljallar, istaklar, qizikishlar va h.k.).

2. Tashqi sabablar — faoliyatning tashqi shart-sharoitlari va holatlar. Ya'ni, bular ayni konkret holatlarning kelib chikishiga sabab bo'ladigan tashqi stimullardir. Shaxs xulq-atvorini ichki psixologik sabablar tufayli boshqarish odatda shaxsiy dispozitsiya deb ham ataladi. Ular shaxs tomonidan anglanilishi yoki anglanmasligi mumkin. Ba'zan shunday bo'ladiki, shaxs o'zi amalga oshirgan ishi yoki o'zidagi o'zgarishlarga nisbatan shakllangan munosabatning haqiqiy sababini o'zi tushunib etmaydi. «Nega?» degan savolga «o'zim ham bilmayman», deb javob beradi. Bu anglangan dispozitsiyalar yoki ustanovkalar deb ataladi. Agar shaxs biror sohaga, kasbga qiziqib, ongli tarzda, uning barcha sir-asrorlarini egallash uchun astoydil harakat qilsa, bunda vaziyat boshqacharoq bo'ladi, aniqrog'i, dispozitsiya anglangan, ongli hisoblanadi. Shu nuqttagayi nazardan motiv kengroq tushuncha bo'lib, u shaxsdagi u yoki bu faollik usuliga nisbatan turgan moyillik, xozirlikni tushungirib beruvchi sababni nazarda tutadi. Mashhur nemis olimi Kurt Levin motivlar muammosi ayniqsa, shaxsdagi ijtimoiy xulq motivlari borasida katta, keng kamrovli tadqiqotlar olib borib, shuni aniqki, har bir odam o'ziga xos tarzda u yoki bu vaziyatni idrok kilish vabaholashga moyil bo'ladi. Bu baholar turlicha xarakterga ega.

Bundan tashqari, bir shaxsning o'zi ham o'zidagi holat, kayfiyatga qarab bir xil vaziyatni alohida hollarda turlicha idrok qilishga moyil bo'larkan. Shuning uchun xam odamning ayni paytdagi real harakatlarni o'sha ma'lum sharoitdagi ichki va tashqi stimullarga uning bergan bahosi yoki reaksiyasi sifatida qaramay, balki shunga uxshash xolatlarni idrok etishga ichki bir hozirlik — dispozitsiyaning mavjudligi bilan tushuntirish to'g'riroq bo'ladi. Shu ma'noda shaxs faolligining motivatsiyasi turli sharoitlarda orttirilgan tajribaga tayangan, ongli tahlillar, hattoki ijtimoiy tajriba me'yorlarining ta'sirida shakllanadigan sabablar majmuasini o'z ichiga oladi.

Kasbiy motiv va motivatsiya muammosi xorij psixologlari tomonidan keng doirada tadqiq qilingan. Jumladan, kasbiy motivlar borasida E.A.Klimov, V.A.Krutetskiy, A.N.Vasilkova, E.Disi,

V.Vrum, M.V.Dmitriy va boshqalarni kiritishimiz mumkin. Shaxsning ish faoliyati bilan bogʻliq motivatsiyalarni 3 guruxga ajratish mumkin; birinchisi - mehnat faoliyati motivlari, ikkinchisi - kasb tanlash motivlari va uchinchisi-ish joyini tanlash motivlari. Aniq faoliyat esa barchasini jamlangan holda izoxlanadi, yaʼni mehnat faoliyati motivlari, kasb tanlash motivlarining shakllanishi, shuningdek, kolgan ikkita motiv orqali esa ish joyini tanlash motivlari xam yuzaga keladi. Mexnat faoliyati motivlari xilma-xil boʻlib, ular oʻziga xos omillar bilan belgilanadi. *Birinchi gurux* omillariga jamoaviy xarakterning uygʻonishi bilan bogʻliklari kiritilib, bunda jamoaga foyda tegishini anglash, boshqa insonlarga yordam berish istagi, mehnat faoliyatida ijtimoiy ustanovkaning zarurligi va boshqalarga nisbatan tobelikni xohlamaslik kabi motivlar hisoblanadi.

Ikkinchi gurux omillari oʻzi va oilasi uchun moddiy mablagʻning orttirilishi, moddiy va maʼnaviy ehtiyojlarning qondirilishi uchun pul ishlab topish motivlaridir. *Uchinchi guruxga* oʻzini oʻzi faollashtirish, rivojlantirish, oʻzini namoyon qilish extiyojlarining qondirilishi va boshqalar kiradi. Maʼlumki, insonlar tabiatdan biror-bir faoliyat bilan shugʻullanmasdan turolmaydilar. Inson nafaqat isteʼmolchi balki yaratuvchi boʻlib, yaratish jarayonida u ijoddan ilhom oladi. Bu guruxga mansub motiv jamiyat tomonidan extiyojlarning qondirilishi va boshqalarning xurmatini qozonish bilan bogʻliq. Maktab oʻquvchilarining mehnat tarbiyasi xam shu motiv bilan bogʻliq ravishda shakllantiriladi. Mehnat faoliyatining umumiy motivlari yuqorida aytib oʻtilganidek, aniq kasblar doirasida amalga oshadi. Kasb tanlash anchagina qiyin va motivatsion jarayondir. Axir shaxsning tugʻri kasb tanlashi koʻpincha insonning hayotdan qoniqishga ham sabab boʻladi. Insonning qaysi faoliyatini tanlashi koʻproq tashqi omillar haqidagi qarorning qabul qilinishi jarayoniga toʻxtalishi muximdir. Bu asosan tashqi holat baholariga, oʻzining imkoniyat va qobiliyatlariga, kasb tanlashdagi qiziqish va moyilliklariga bogʻliqdir. Tashqi holatini baholash, ijobiy taʼsir koʻrsatadigan omillar, oʻzida ishlab topiladigan pul miqdori, imtiyoz, taklif etilayotgan korxonalar, muassasaning yashash joyiga yakin boʻlishi,

transport aloqalarining qulayligi, ish joyi estetikasi va ishlab chikarishning zararli tomonlari, jamoadagi psixologik iqlim, maqtov va tartibga chaqirish kabilarni qamrab oladi. O'z imkoniyatlarini baholash sog'lomligi, ishga yaroqliligi, kasbi buyicha muxim sifatlarga egaligi, bilim darajasi, stresslarsiz ishga moyilligi, yuqori shovkinli ishda talab etilgan temp va xotirjam ritm bilan ishlay olish imkoniyati kabilarni o'z ichiga oladi. Qiziqishlarga mos ravishda tanlangan ish joyini baholash, ayni vaqtda ishlayotgan muassasasi, korxonadagi imkoniyat to'siqlari, ishni boshqarish, kasbiy o'sish, tashabbusning paydobo'lishi muhim ahamiyatga ega. Ba'zan qizikish bo'yicha ish joyini tanlash muhim ahamiyat kasb etadi. Ish joyini va kasbni tanlash motivlari E.S.Chuchunay tomonidan klassifikatsiya qilingan. U kasb motivlarini quyidagilarga ajratadi:

- 1) Dominant (kasbga qiziqishning ustun turishi).
- 2) Vaziyat bilan bog'liq (xar doim insonni qiziqtirib kelgan shart sharoitlarni ro'yobga chiqarish).
- 3) Komformist.
- 4) Kasbiy motivatsiyalar (o'ziga yaqin ijtimoiy olamning ya'ni yaqinlarini, do'st va tanishlarining maslahatlari bilan).⁸

Motivlarning mustaxkamlanishi mehnat faoliyatida ishlovchilarning ko'pgina omillarini kondirilishiga bog'liq bo'ladi. G'arb psixologlaridan V.Vrum va E.Disi mehnat faoliyati motivatsiyasini tarkibiy qismlarini ajratadilar. Unga ko'ra insonlar qanchaliko'z ishidan qoniqsa, shunchalik ular o'z ishlarini bajarishga kuchliroq harakat qiladilar. Ularni faoliyat jarayonida rag'batlantirib borilsa, shunchalik sitqidildan ishlaydilar. Bunday yondashuvda amalga oshiriladigan rag'batlantirish ishchilar faoliyatining mahsuldorligiga bog'liq. Bunda ular faoliyat ko'rsatadigan firma, kompaniya va tashqilotlardan kuch oladilar. Bu turli ko'shimcha imtiyozlar nafaqat ta'lim olish uchun intilish, dam olish, korxonadan tomonidan tashkil etiladi.

Tadqiqot natijalariga muvofik ishdan bo'shshning turi - ob'yektiv, ob'yektiv - sub'yektiv va sub'yektiv ko'riinishlarga

⁸ С.Х.Жалилова, Касбий психология-(ўқув қўлланма) TDPU, Т., 2010. 57-59.

ajratiladi. Ob'yektiv sabablarga sog'liqning yomonligi va jismoniy holati, turar joyini o'zgarishi, ta'lim olishni davom ettirish, tug'ish va bolani parvarishlash kabilar kiradi. Ob'yektiv - sub'yektiv sabablarga mehnat shartnomasining shartlari, kasbiy o'sish, yuksalish imkonining yuqligi va boshqalarni kiritishimiz mumkin. Sub'yektiv sabablarga jamoadagi psixologik iqlim, shaxslararo munosabatlar va boshqalar kiradi. Ishsizlarning ish qidirish motivatsiyalari haligacha ham o'rganilmayotgan muammo bo'lib kolmokda. Shu bilan birga ishsizlarning axloqi, yangi ish joyini topish buyicha faoliyati ko'p jixatdan uning motivatsion jabhalariga, ularning tuzilishiga kam xollarda xayot mazmunining shart sharoitlariga bog'liq. M.V.Dmitriy ta'kidlaganidek, ishsizlarning motivatsion jabxalarini o'ziga xos xususiyatlari ish izlashdagi faoliyatlari motivatsion tuzilishlarining xamma ko'rsatkichlariga bog'liq xolda namoyon bo'ladi. Ular ijtimoiy o'zgarishlardan mustaqil bo'lish uchun qayta harakat qilishda o'z imkoniyatlaridan foydalanishga turtki beradi. Passiv ishsizlarning motivatsion imkoniyatlarini tuzilish xususiyati alohida motivlarning xam harakatlanuvchanligi bilan tavsiflanadi. Kasbiy faoliyat motivlari tuzilishining tavsifnomasi uchun f34 taklif qilgan usullarni qullash mumkin. U istalgan faoliyatning sabablari sifatida quyidagi omillarni o'zida aks ettiradi, deb ko'rsatadi:

1. Ayni faoliyat jarayonidan rohatlanish.
2. Faoliyatning to'g'ri natijalari (yaratiladigan mahsulot o'zlashtirilayotgan bilim va hokazo).
3. Faoliyatni rag'batlantirish (maosh, mansabni oshirish, so'z vositasida va xokazo).
4. Bosh tortish hollarida yoki faoliyat yaxshi bajarilmaganda beriladigan Jazodan o'zini olib qochishga intilish.

Bu sabablar salbiy "valentlikka" ham ega bo'lishi mumkin. Masalan, faoliyatdan uzoqlashib, qizikishlarini so'ndirishi mumkin. Salbiy valentlikni maxsus belgi bilan izohlab, ularni quyidagicha ifodalash mumkin:

T-insonga ish jarayonining mashaqqatli, yoqimsiz bo'lishi;

R-erishishi kerak bo'lgan natijaga intilishdan uzoqlashish;
V-ishdan bosh tortish uchun rag'batlantirish taklif etish;
G-ayni ish faoliyati uchun jazo belgilashi.

Motivatsiyaning barcha omillarini moddiy va nomoddiy stimullarga ajratish mumkin. Hayot fakat eb ichishdan iborat emas". Boshqa so'z bilan aytganda pul bilan xodimlarni jalb etishning o'zi yetarli emas. Korxonada moddiy rag'batlantirishdan tashqari xodimlar jalb qilinadiganlar motivatsiyasining qo'shimcha, nomoddiy tizimi ishlab chikilgan bo'lishi mumkin. Bu ularni psixologik tashqi iktisodiy jixatlardan muhim extiyojlarni qondirishga mo'ljallangan bo'lishi kerak. Tamoyilni amalga oshishi, yuqori natijalarga erishgan ishchilarning rag'batlantirilishiga qaratilgan ijobiy motivatsiyalarning ishlab chikilishi bilan belgilanadi. Past darajaga ega bo'lgan ishchilarga beriladigan jazolar tizimidan joy olgan "Salbiy motivatsiyalarni" aks ettiradi. Motivlarning kaysi biri ustunlik qilishi ijobiymi yoki salbiymi? degan savolga javobni aniq bir korxonada ishlash va xodimlar bilan munosabatga kirishish jarayoniga bog'liq holda hal qilish mumkin. Shunday ekan, motivatsiya adekvat bo'lishi, korxonada xodimining ish natijalariga mos bo'lishi kerak. Agar oldinda xatolarga, hayot, ish natijalariga va tartib buzarlilklarga jazo ko'zda tutiladigan bo'lsa, motivatsiya tizimi samarali bo'lmaydi. Bundan tashqari, motivatsiyaning tashqi omillari xodimlarni o'z natijalarini baholashga o'rgatuvchi va korxonada xodimlarining ishdagi muvaffaqiyati darajalari bilan bog'liq ichki motivatsiya omillarini xam ajratish mumkin. Agar rahbarning bahosi, rahbarlarning o'z natijalarini baholashni shakllantirsa, bu yaxshi ko'rsatkich hisoblanadi. Bunda rahbarning tashqaridan beradigan bahosi va xodimlarning o'z-o'ziga beradigan bahosi muvofiq keladi. V.A.Krutetskiy o'spirinlarda uchrash mumkin bo'lgan motivlardan quyidagilarni aloxida ta'kidlab o'tadi:

- biror o'quv faniga nisbatan o'spirinning qiziqishi;
- Vatanga foyda keltirish istagi;
- shaxsiy qobiliyatini ro'kach qilib ko'rsatish;
- oilaviy an'analarga rioya qilishi;
- do'stlari va o'rtoklaridan o'rnak olganligi;

- ish joyining va o‘quv yurtining uyga yaqinligi;
- moddiy ta‘minlanganlik;
- o‘quv yurti ko‘rinishining chiroyliligi yoki unga joylashishining osonligi singari motivlardir.

Yukoridagi fikrlardan ko‘rinadiki, ilk o‘spirinlik davrida kasbiy motivlarning shakllanishi bir qator tashqi va ichki omillarga bog‘liq. Shuningdek, kasb tanlashga bo‘lgan intilish ishtiyoqlar negizida kasbiy motiv va motivatsiya shakllanadi. Aynan xorij psixologlari kasbiy motivlar, tarkibini ishlab chiqishda kasb tanlashgacha bo‘lgan va kasb tanlab bo‘lgandan keyingi jixatlarini ko‘rsatib o‘tadilar. O‘smirlik davri o‘zining betakrorligi, mustaqilligi, ijodiylik, tanqidiyligi va boshqa xususiyatlari bilan ajralib turadi. Shuning uchun bu davr o‘zining murakkabligi o‘smir shaxsida o‘ziga, o‘zgalarga nisbatan tanqidiylikning shakllanishi bilan bog‘liqdir. Aynan o‘smir shaxsining shaxs sifatida shakllanishida bilish jarayonlari psixologik xususiyatlarini o‘rganish hozirgi kun uchun dolzarb muammo bo‘lib kelmoqda.

O‘smirlik davrini o‘tish, burilish, qiyin davr sifatida adabiyotlarda keng qo‘llaniladi. O‘smirlik davrining o‘tish davri deyilishiga asosiy sabab bu vaqt oralig‘ida bolalikdan kattalik holatiga o‘tish davri yuzaga keladi, ya‘ni psixik jarayonlar o‘quvchi faoliyatlarining jiddiy ravishda qayta qurish bilan bog‘liqdir. Shuning uchun o‘smirlik yoshi o‘zaro munosabat shakllaridan faoliyatni tashkil qilishda kattalar tomonidan rahbarlik qilishda qat‘iy o‘zgarishlarni talab qiladi. Aynan mazkur davrni ilmiy jihatdan o‘rganish muhim bo‘lib, unga asos bo‘lgan omillar quyidagilardan iborat:

- fan va texnika rivojlanishi natijasida madaniyat san‘at va adabiyot ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarning o‘zgarayotganligi ommaviy axborot ko‘lamining kengayishi tufayli o‘smirlar ongli darajasining ko‘tarilganligi;
- o‘g‘il va qizlarning dunyo voqealaridan, tabiat va jamiyat qonunlaridan, tarixdan yetarli darajada xabardorligi;
- ularning jismoniy va aqliy kamolotining jadallashgani;

- o‘smirlar bilan ishlashda g‘oyaviy, siyosiy, vatanparvarlik va baynalminal tarbiyaga alohida yondashish zarurligi;
- oshkoralik ijtimoiy adolat demokratiya muammolarining ijtimoiy hayotga chuqur kirib borayotganligi;
- o‘quvchilar uchun mustaqil bilim, ongli ijodiy fikr yuritish, o‘z-o‘zini boshqarish, anglash, baholash va nazorat qilishga keng imkoniyat yaratilganligi.

Kichik maktab va katta maktab yoshiga qaraganda o‘smirlik yoshi ta‘lim va tarbiya uchun ancha qiyin hisoblanadi. Buni quyidagilar bilan izohlash mumkin, ya‘ni ta‘lim jarayonida yangi materialni tushuntirishning eski shakli va metodlari sekin-asta yaroqsiz bo‘lib qoladi. Agar o‘quvchi yaqin-yaqinlarda batafsil tushuntirishlarini bajonidil eshitgan bo‘lsa, endilikda yangi material bilan batafsil tanishtirish shakli ko‘pincha o‘quvchilarni zeriktirib qo‘yadi, ularda befarqlikni yuzaga keltiradi, ularga ochiqdan ochiq og‘irlik qiladi. Ilgarilari o‘quv materialini so‘zma-so‘z qayta tiklashga moyil bo‘lgan o‘quvchi endilikda materialni o‘z so‘zlari bilan ifodalab berishga intiladi. O‘qituvchi biror formula qonun-qoidani aniq esga tushirib aytib berishlarini talab qilganda o‘quvchi qarshilik bildiradi. Kechagina itoatkor, odobli bo‘lgan o‘smir to‘satdan qo‘rslik, qo‘pollik, qaysarlik va intizomsizlik ko‘rsata boshlaydi.

O‘smirlarda o‘zini anglashning muhim xususiyatlaridan biri o‘zini bilishga bo‘lgan ehtiyoj bilan shaxsning namoyon bo‘lishini yetarli darajada to‘g‘ri tahlil qila olmasligi, o‘zi haqida yetarli darajada obyektiv bilimlarga ega emasligi o‘rtasidagi qarama-qarshilikdir, mana shu asosda ba‘zan o‘smirdagi tirishqoqlik darajasi bilan uning jamoadagi haqiqiy mavqei o‘rtasida, uning o‘z-o‘ziga nisbatan, o‘z shaxslariga nisbatan bo‘lgan munosabati bilan unga hamda uning shaxsining sifatlariga nisbatan kattalarning va tengdoshlarining munosabatlari o‘rtasidagi ixtilof yuzaga keladi. A.G. Kovalyov adolatli ravishda ta‘kidlaydi, o‘smirlarda ikkita bir-biriga qarama-qarshi, ammo har ikkisi ham ayni bir vaqtda salbiy bo‘lgan kechinmalarni, ya‘ni boshqalardan ustunlik va kamlik hissini tug‘dirmaslik uchun o‘smir shaxsiga to‘g‘ri baho berishi muhimdir.

O'smirlik yoshida psixologik jihatdan eng muhim hisoblangan yangi xislatlarning tarkib topishi unda, ya'ni o'smirda o'ziga xos kattalik hissining yuzaga kelishidir. O'smir bu hissiyotni o'z-o'ziga katta yoshli odam sifatida bo'lgan shaxsiy munosabatlarni kattalar jamoasida ular hayotining to'laqonli va to'la huquqli a'zosi sifatida yashashga tayyor ekanligini subyektiv tarzda ichidan kechiradi.

Ilk o'spirinlar shaxsining taraqqiyotida ijtimoiy foydali mehnatning ahamiyati katta. Ilk o'spirinlar mehnati faqat o'zining moddiy natija berishi tomoni bilangina muhim emas. Bu yoshdagilarning mehnatini to'g'ri tashkil etish shaxsning kollektivizm, umum foydasi uchun qilinadigan mehnatga muhabbat, tashabbuskorlik, maqsadga intiluvchanlik, intizomlilik, qat'iyatlilik singari sifatlarini tarkib toptirishga yordam beradi. O'quvchilar umumiy mehnatda qatnashar ekanlar, mehnatni hamda mehnat kishilarini hurmatlash tuyg'usini hosil qiladilar, ularda mehnat qilish ehtiyoji va istagi paydo bo'ladi. Mehnatning ijtimoiy ahamiyati va uning natijalariga ijtimoiy baho berish – o'quvchini mehnatga psixologik jihatdan tayyorlashning zarur tomonlaridan biridir. Lekin muayyan mehnat turiga individual moyillik bilan unga bo'lgan qobiliyat va uning ijtimoiy ahamiyatiga yuqori baho berish birga qo'shib ketgan vaqtdagina chin yurakdan tanlangan kasbgina kishiga ma'naviy qoniqish va jamiyatga foyda keltiradi. Ilk o'spirinlar uchun xarakterli xususiyat – kasblarga keskin tanlab munosabatda bo'lishdir. Ular ayrim kasblarni yuksak baholaydilar, o'quvchilarning ko'z o'ngida bu kasblarning ijtimoiy mavqei ulug'dir. Boshqa kasblarning ijtimoiy mavqei juda past. Kasbiy niyatlarning barqarorligini o'rganish yuzasidan **N.I.Krilov** o'tkazgan tekshirish shuni ko'rsatdiki, hatto o'z niyatlarini amalga oshirib, oliy o'quv yurtiga kirgan talabalar orasida ham ko'plari o'zlarining kim bo'lishlarini oxirigacha hal qilmaganlar. Bunga sabab yoshlarni mazkur oliy o'quv yurtiga olib kelgan kasb haqidagi tasavvur bilan bu kasbning haqiqiy, amaliy mazmuni o'rtasidagi nomuvofiqlikdir. O'zining kasb tanlash bo'yicha taqdirini tasodifan hal etish murakkab kechinmalarga, tanlangan kasbi sohasida ikkilanishlarga, og'ir ichki nizolarga olib kelishi

mumkin. Bu esa yigit va qizlar uchun ham, jamiyat uchun ham katta zarar keltiradi.

Kasb tanlash nimaning ta'siri ostida ro'y beradi? Bunday tanlashning motivlari nima?

Ko'pdan-ko'p ma'lumotlar maktab o'quvchilarida o'zlarining kelajakdagi kasblariga qiziqishni tarbiyalashda maktab va o'qituvchilarning ma'lum darajada ahamiyat ko'rsatadi. Bir qancha tadqiqotlarning bergan ma'lumotlariga qaraganda, so'rab chiqilgan o'quvchilarning 40-50 % kelajakdagi kasbni tanlashga biror o'quv predmetiga bo'lgan qiziqishlari sabab bo'lganligini aytadi. Ko'pgina o'quvchilar xalq xo'jaligi uchun zarur bo'lgan kasblarni tanlaydilar, bunga Vatanga foyda keltirish istagini sabab qilib ko'rsatadilar, lekin bu kasblarni o'zlarining individual xususiyatlariga, qobiliyatlariga muvofiq keladi, deb hisoblamaydilar. Ilk o'spirinlarning ko'pchiligi kasb tanlashga motiv qilib o'z qobiliyatlarini ko'rsatadilar. Ko'p o'quvchilar esa oilaviy an'analarning mavjudligini, moddiy-maishiy ta'minlanganlik sababini, do'stlar va o'rtoqlaridan namuna olganligini motiv qilib ko'rsatib o'tadilar. Ayrim hollarda ish joyi yoki oliy o'quv yurtining uydan yaqinligi va boshqalar motiv bo'lgan.

Ilk o'spirinlarning qiziqishlarini xarakterlaganda avvalo shuni aytish kerakki, yigit va qizlar odatda xuddi shu yoshda biror fanga, bilim tarmog'iga, faoliyat sohasiga bo'lgan o'zlarining qat'iy spetsifik qiziqishlarini belgilab oladilar. Ilk o'spirin yoshidagi bunday qiziqish shaxsning bilish-professional yo'nalishining tarkib topishiga olib keladi, yigit yoki qizning maktabni tamomlagandan keyin qanday kasb tanlashini, hayot yo'lini belgilab beradi. Ana shunday maxsus qiziqishning mavjudligi muayyan sohadagi bilimlarni kengaytirish va chuqurlashtirishga doimiy intilishni rag'batlantiradi: katta maktab yoshidagi o'quvchi zarur adabiyot bilan aktiv ravishda tanishib boradi, tegishli to'garaklarda bajonidil shug'ullanadi.

Ilk o'spirinlik yoshida bilishga oid qiziqishlar tobora keng, qat'iy va amaliy xarakter kasb etadi. O'quvchilarning qiziqishlari keng va hilma-xil bo'lib boradi: texnikaga, tabiyotga, ijtimoiy-

siyosiy masalalarga, falsafiy-axloqiy masalalarga, sportga qiziqish ortadi.

Psixologlarning tadqiqotlari kattalik hissinı xarakterli xislatlarini, uning mazmun va shakl tomonidan namoyon bo'lishini ko'rsatadi. Kattalikning obyektiv tarzda namoyon bo'lishi ijtimoiy-axloqiy doirada, intellektual faoliyatida, qiziqishlarda romantik munosabat elementlarida kuzatiladi. Kattalik hissi o'smirning katta kishi sifatida o'z-o'ziga bo'lgan munosabatida va o'zining kattaligini obyektiv e'tirof etish xohishida ifodalanadi. U ya'ni o'smir tevarak-atrofdagilardan o'ziga kattalardek munosabatda bo'lishlarini talab qiladi, o'z hayotining ayrim tomonlariga kattalarning aralashishidan himoya qilish xohishini namoyon qiladi va kattalarning qarshilik qilishlariga qaramay, o'z qarashlari hamda o'z mulohazalari ustida turishga harakat qiladi. Qisqacha qilib aytganda, A.G.Kovalyovning qayd qilishicha, birmuncha aktivroq ijtimoiy holatni egallash uchun yetilgan o'smir uning bolalik chog'larida tarkib topgan ilgarigi munosabatlarni parchalab, o'zining hozirgi holati uchun kurasha boshlaydi.

Psixologik kuzatishlardan ma'lum bo'lishicha, o'smirlik yoshida o'rtoqlari bilan bo'lgan munosabatlarga intilish, o'z tengdoshlari jamoasidagi hayotga intilish juda yorqin namoyon bo'ladi. Qator tadqiqotlarda D.B. Elkonin,

T.V. Dragunova o'zgalari bilan bo'lgan munosabatlarda kattalik hissi amalga oshiriladi va munosabatlarning ijtimoiy-axloqiy normalari o'zlashtiriladi deb hisoblab, o'smirlarning o'rtoqlari bilan bo'lgan munosabatlarini, hatto ular hayotining alohida doirasi sifatida ajratishga moyildir. O'smirlar yoshi uchun shaxsiy do'st bo'lish hissi, do'stlarcha munosabatga bo'lgan haqiqiy ehtiyojning sezilarli darajada rivojlanishi xarakterlidir. O'smirlar: «Do'stsiz hayotni tasavvur qila olmayman», «Do'stlik – bu insonda bo'lishi mumkin bo'lgan eng yaxshi fazilatdir», deb hisoblaydilar. Do'stlik motivlari ancha chuqur bo'ladi. Agar ilgarilari do'st o'z-o'zidan topilib qolgan bo'lsa, endilikda o'smir do'stlik qachon kelar ekan, deb passiv poylab o'tirishga moyil emas.

O'smir yaqin o'rtog'ini, do'stni topishga aktiv ravishda intiladi, ana shu nuqtayi nazarda o'z sinfdoshlarining tegishli sifatlarini sinab ko'radi.

D.B. Elkonin, T.V. Dragunovlar do'st qidirish yuzasidan maxsus faoliyat borligi haqida gapiradilar. Ularning termonologiyalariga ko'ra, bu faoliyat «taxminan sinab ko'rish» xarakteriga ega bo'ladi.

Qiziqish shaxsning muhim psixologik jabhalaridan biri hisoblanib, unda insonning individual xususiyati bevosita mujassamlashadi. Qiziqish insonlarning dunyoqarash, e'tiqodlari, ideallari, ya'ni uning oliy maqsadlari, ezgu niyatlari, orzu umidlari bilan bevosita bog'liq ravishda aks etadi. Qiziqish insonlar hayoti va faoliyatida muhim ahamiyatga ega hamda ularning muvaffaqiyatli kechishini ta'minlash uchun xizmat qiladi.

Qiziqish bilimlarning ongli, puxta, barqaror, anglangan holda o'zlashtirishda, ko'nikma va malakalarni shakllantirishda shaxs qobiliyati, zehni, uquvchanligi rivojlanishiga, olamni mukammalroq tushunishga, bilim saviyasini kengayishiga yordam beradi. Qiziqish motiv singari borliqning mo'jizakor tomonlarini bilishga, fan asoslarini egallashga, faoliyatning turli-tuman shakllariga nisbatan ijodiy yondashishni vujudga keltiradi. Mehnatga, ta'limga ma'suliyat bilan munosabatda bo'lishni shakllantiradi, har qaysi yakka hol (individual) shaxsda ishchanlik, g'ayrat-shijoat, egilmas irodani tarkib toptirishga puxta psixologik shart-sharoitlar yaratadi.

Qiziqishning psixologik mohiyatidan kelib chiqqan holda yondashilganda, qiziqish foyda va manfaatni bildirib, insonda intilish, faollik ichki turtki, ehtiyojni ruyobga chiqarish manbai rolini bajaradi.

Jahon psixologiya fanining yirik namoyondalari shaxsning qiziqishini uning yaxlit ruhiy dunyosi bilan, binobarin, odamning aqliy faoliyati, bilish jarayonlari, irodasi, xarakteri, temperamenti, hissiyoti, qobiliyati bilan, umuman olganda inson tuzilishining barcha qirralari bilan bog'liq tarzda tushuntirishga harakat qilganlar.

Qiziqish muammosi psixologik nuqtayi nazardan N.A.Ribnikov, N.F.Dobrinin, N.D.Levitov, M.F.Belyaev,

L.A.Gordon, L.I.Bojovich, N.G.Morozova, M.G.Davletshin, M.Voxidov, V.A.Tokareva, E.R.Roziyev va boshqalarning nazariy metodologik xususiyatga ega bo'lgan asarlarida va maxsus eksperimental tadqiqotlarida rivojlantirildi.

Hozirgi zamon psixologiyasida qiziqish ob'yektiv borliqning insonlar ongida sub'yektiv tarzda aks etish shakllaridan biri sifatida tan olinadi. Qiziqish shaxsning muayyan voqelikdagi, ma'lum vaziyatdagi turli narsa va hodisalarga tanlab munosabatda bo'lishga, insonning o'ziga xos qaror qabul qilishida, o'zini – o'zi nazorat eta bilishida, maqsadga intiluvchanligida, yuzaga kelgan ob'yektiv va sub'yektiv to'siqlarni yengishida ifodalanadi.

Psixologiya fanining yirik namoyondalarining ta'limoticha, qiziqish odamlarning ehtiyojlari negizida yuzaga keladi, yaqqol ijtimoiy tarixiy shart-sharoitda, vaziyatda vujudga keladi, shakllanadi, barqarorlashib boradi hamda ularning shaxsiy turmush sharoitida va faoliyatda, ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishi singari omillarda gavdalanadi. Umumiy talqinlarga asoslanib, mulohaza bildirilganda, qiziqish alohida jarayon, ma'lum psixologik funksiya emas, chunki u his-tuyg'u, iroda, ong, qolaversa, jamiki psixik holatlar, hodisalar va ichki kechinmalarning o'zida mujassamlashtirgan, murakkab tizimli ruhiy voqelikdir.

Qiziqishning psixologik mohiyatining dastlabki ko'rinishi — bu uni odamlar tomonidan anglab etishi yoki tushunish imkoniyatidir. Shaxs qiziqish mahsulini, uning oqibatini anglash, tasavvur etish orqaligina ob'yektiv borliqdagi narsa va hodisalarga ongli, tanlab munosabatda bo'ladi. Lekin, bu voqelik (anglash, tushunish) insonda birdaniga sodir bulmaydi, balki muayyan vaqt davomida unda bilish jarayonlari, shaxsiy fazilatlar, individual-tipologik xususiyatlari rivojlanishi tufayli yuzaga keladi. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, qiziqishning psixologik mohiyati namoyon bo'lishida aqliy jarayonlar muhim ahamiyatga egaligi hodisasi qayd qilinishi u faqat intellektdan tashkil topadi, degan ma'no anglatmaydi, albatta.

Xuddi shu boisdan, qiziqishni psixologik moddiyatining ikkinchi ko'rinishi — uning his-tuyg'ular, emotsional holatlar bilan

uygʻunlashgan, mujassamlashgan tarzda ifodalanishidir. Maʼlumki, his — tuygʻular, shuningdek, emotsional holatlar (emotsional ton, kayfiyat, shijoat, ehtiros va boshqalar) shaxsning borliqdagi aniq voqelikka, narsa va hodisalarga, muayyan faoliyatga nisbatan intilishni, saʼi-harakatlarni kuchaytiradi, jadallashtiradi, safarbarlikni obʼyektga yoʻnaltiradi. Inson oʻz shaxsiy qiziqishini qondirgandan keyin unda yokimli his tuygʻular uygʻonadi, ruhiy qoniqish esa oʻz navbatida lazzatlanish (praksik) hisni vujudga keltiradi.

Aksincha, narsaga, hodisaga, faoliyatga qiziqish muvaffaqiyatsizlik bilan yakunlansa, u holda noxush kechinmalarni yuzaga keltiradi, buning natijasida frustratsiya (ruhi tushish) uning shaxsiyatini egallaydi. Qizikishni psixologik moxiyatining uchinchi koʻrinishi — uning irodaviy sifatlari bilan yoki iroda akti bilan umumlashgan tarzda vujudga kelishidir. Irodaviy zoʻr berish, muayyan qaror boʻyicha intilish, baʼzi qiyinchiliklarni engish, mustaqillik namoyon qilish qiziqishni qaror toptiradi, shaxsni maqsad sari etaklaydi.

Qiziqishni psixologik mohiyatining toʻrtinchi koʻrinishi — uni oliy asab faoliyati xususiyatlari va temperament tiplari bilan birga mujassamlashgan holda namoyon boʻlishidir. Qiziqishning asab-fiziologik mexanizmlari toʻgʻrisida mulohaza yuritilganda, dastavval rus olimi I.P.Pavlovning oliy asab faoliyati haqidagi qtaʼlimotini taʼkidlab oʻtish joiz. Uning «bu nima?» refleksi, yaʼni oriyentir (moʻljal olish) refleksi qiziqishning moddiy negizini tushuntirishda muhim ahamiyat kasb etadi. I.P.Pavlov va uning shogirdlaridan keyin P.K.Anoxin, N. A. Bernshteyn, B.M.Teplov, B.C.Merlin, V.D.Nebilitsin va boshqalar insondagi qiziqishning asab-fiziologik mexanizmlarini bosh miya katta yarim sharlari poʻstlogʻida oriyentir refleksi negizida murakkab muvaqqat bogʻlanishlarining vujudga kelishidir, degan yoʻsinda talqin qilganlar. Qiziqishning moddiy asoslari oʻzaro induksiya qonuni, poʻstloqdagi optimal qoʻzgʻalish oʻchogʻi va dinamik stereotiplar (I.P.Pavlov), dominanta (A.A.Uxtomskiy), oriyentir murakkab psixofiziologik hodisa ekanligi (E.N.Sokolov) va boshqalar boʻlib hisoblanadi.

Hozirgi davrda qiziqish shaxsning individual psixologik xususiyatidan iboratdir, degan xulosa odatiy narsaga aylanib qoldi. Shunga qaramasdan, baʼzi manbalarda qiziqish — muayyan soha boʻyicha toʻgʻri moʻljal olishga, yangi omillar bilan tanishishga, voqelikni toʻla va chuqur aks ettirishga yordam beradigan motivdir, degan taʼrifga ham egadir. Shunga mutanosib tarzda qiziqish, bilish jarayoni tusini kashf etadigan, ijobiy his-tuygʻularga yoʻnaltirilgan obʻyekt bilan chuqurroq tanishishga, u haqda koʻproq maʼlumotga ega boʻlish, uni moddiyatini anglab etishga nisbatan shaxsning istagida namoyon boʻladi.

Shuni alohida taʼkidlash lozimki, shaxsning ishtiyoqini qondirishga yoʻnaltirilganligini aks ettiruvchi qiziqishning qondirilishi, hech qachon uning soʻnishini ifodalamaydi, aksincha obʻyektning nomaʼlum qirralarini aniqlashga nisbatan intilish davom etaveradi. Shu bilan birga qiziqishlar bilishning jarayonlari funksional holatining doimiy qoʻzgʻatuvchi mexanizmi sifatida vujudga keladi va aks ettirishda davom etadi.

Psixologiyada qiziqish quyidagi turlarga ajratilishi mumkin: 1) mazmuniga koʻra; 2) maqsadiga binoan: bevosita va bilvosita; 3) koʻlamiga qaraganda: keng hamda tor; 4) qiziqishlar darajasi boʻyicha: barqaror va beqaror va boshqalar.

Qiziqishlarning mazmun jihatidan oʻzaro tafovutlanishi quyidagilarda mujassamlashadi: bilish ehtiyojlarining obʻyektlari, bilishning mazkur faoliyat maqsadi bilan mutanosibligi, shaxsning yashayotgan muhitiga nisbatan munosabati kabilar. Shaxsda nimalarga nisbatan qiziqish uygʻonadi, uning bilish ehtiyojlari obʻyektining ijtimoiy qiymati qanday ahamiyat kasb etadi? Insonning shaxsiy qiziqishi kelib chiqishiga koʻra birlamchi boʻlishiga qaramasdan, u bir davrning oʻzida ijtimoiylik xususiyatini kasb etaveradi. Uning kasbiy faoliyatiga nisbatan qiziqishi oxir oqibatda jamiyat uchun naf keltirishi, ravnaqi uchun qiymatlidir.

Ijtimoiy xususiyatli qiziqishlarning paydo boʻlishi shaxsiy ahamiyat kasb etish sari etaklashi muqarrar. Chunki, umumiylik (ijtimoiylik) bilan xususiylik (shaxsga oidlik) uygʻunlashgan holda hukm suradi va ular doimo oʻrin almashtirib turishadi. Shaxs oʻz

qiziqishi tufayli biron-bir narsani kashf etsa, individual ehtiyojini qondiradi, shuningdek, jamiyat, jamoa uchun ishlab chiqarishni takomillashtirishga bu narsa xizmat kiladi. Shu boisdan jamiyatning, jamoaning eng dolzarb vazifalaridan biri — yoshlarning mustaqil, faol bilishga, ijtimoiy ahamiyatga moyillik, mehnat faoliyatiga nisbatan qiziqish uygʻotishdan iboratdir. Toki ularda jiddiy, sermazmun, jamiyat tomonidan ragʻbatlantiriluvchi, mehr-muhabbatga sazovor qiziqishlar shakllansin. Qiziqishning maqsad jihatidan farqi bevosita va bilvosita namoyon boʻladigan qiziqishlarning mavjudligini aniqlaydi. Bevosita qiziqishlar voqelikning, jismlar va hodisalarning emotsional jozibaliligi, his-tuygʻularga ega boʻlishligi, tashqi taʼsirlarga beriluvchanligi tufayli vujudga keladi.

Bevosita qiziqishlar oʻrganilayotgan narsaning maʼnosi bilan uning shaxs faoliyati uchun ahamiyati mos tushgan taqdirda paydo boʻlishi mumkin. Shuning uchun psixologiyada bevosita qiziqishning yuzaga kelishini faoliyatning maqsadini anglash bilan bogʻliq boʻlgan bilishni ehtiyoj deb atash qabul qilingan. Mehnat va oʻqish faoliyatida hamma his-tuygʻuga, jozibaga tayanib ish tutish imkoniyati mavjud boʻlmasligi sababli jismoniy va aqliy mehnatni ongli idora kilishda muhim ahamiyat kasb etadigan bevosita qiziqishlarni tarkib toptirish masalasi ishlab chiqarish hamda taʼlim tizimi oldida turgan muhim vazifa hisoblanadi.

Shunday qilib, u yoki bu narsalarni (hodisalar moddiyatini) bilish, koʻrish, idrok etish, anglab etish uchun qiziqarli tuyulgan ichki kechinmalar bevosita qiziqishni aks ettiradi. Bilvosita qiziqishlar mehnat faoliyati yoki taʼlim olish jarayonining muayyan ijtimoiy ahamiyati bilan uning shaxs uchun subʼyektiv ahamiyati oʻzaro mos tushganda bilvosita qiziqish yuzaga keladi. Binobarin, shaxs mazkur jarayonda bu narsalar meni qiziqtirgani uchun juda qiziqarlidir, degan xulosaga keladi. Mehnat faoliyati va taʼlim jarayonini ongli tashkil etishda yetakchi va ustuvor rol oʻynaydigan bilvosita qiziqishlarni tarkib toptirish uchun maxsus treninglarga, omilkor yoʻl- yoʻriqlarga oʻrgatish maqsadga muvofiqdir.

Qiziqishlar oʻzlarining darajasiga qarab barqaror va beqaror turlarga ajratiladi. Barqaror qiziqishga ega bulgan shaxs uzoq vaqt

davomida yoqtirgan predmetlariga, ob'yektlariga, hodisalarga nisbatan o'z maylini hech o'zgarishsiz saklab tura oladi. Shu boisdan inson ehtiyojlarini o'zida mujassamlashtiruvchi, shaxsning ruhiy fazilatiga aylana boshlagan qiziqishlar barqaror qiziqishlar deyiladi. Barqaror qiziqish odam qobiliyatining rivojlanganligidan darak berishi mumkin. Ana shu nuqtayi nazardan olib qaraganimizda, mazkur qiziqish tashxis qiluvchanlik xususiyatiga ega. Biroq, insonlarda barqaror qiziqishning mavjud yoki mavjud emasligini aniqlash uchun ularning mehnat faoliyati va o'quv jarayonini qiziqishlarining tashqi ifodasini atroflicha o'rganishga to'g'ri keladi. Odatda qiziqishning tashqi ifodasi shaxsning o'ziga o'zi baho berishi, o'zini o'zi tahlil qilishi faoliyatlarida namoyon buladi. Barqaror qiziqish to'g'risida mulohaza yuritilganda, uning boshqa tarkibiy qismlari va qirralarini hisobga olish lozim, chunki bu narsa ko'p jihatdan shaxsning irodaviy sifatlari, xarakterining vazminligiga bog'liq.

Qiziqishning barqarorligi uning nisbatan jadal tarzda namoyon bo'lishi hamda uzoq davom etishi bilan ifodalanadi. Shaxsning zaruriy ehtiyojlarini yuksak darajada aks ettiradigan, shuningdek, uning psixologik tuzilishiga xos xislatlarga aylanib boradigan qiziqishlari barqaror qiziqish deyiladi.

Barqaror qiziqish qobiliyatning bir ko'rinishiga o'xshash bo'lib, maqsadga yo'nalganligi bilan muhim ham individual, ham ijtimoiy ahamiyatga, qiymatga egadir. Qiziqishlarning ba'zi holatlarda beqaror bo'lishi insonlarning yosh, jins, tipologik xususiyatlariga bog'liqdir. Bunday toifadagi odamlarda qiziqishlar g'oyatda ehtirosli kechadi, biroq qisqa muddatli bo'lishi mumkin. Masalan, bir vaqtning o'zida ular bir nechta fanlarga, tabiat hodisalariga qiziqadi, barcha narsaga ishtiyok, bilan kirishib muammo mohiyatiga chukur kirib bormasdan, boshqa holatlar bilan mashg'ul bo'lib ketadilar. Bunday xususiyatli shaxslar mashg'ulotlarga tez kirishadi va shunday yo'sinda so'nib turadi ham. Qiziqishlar salohiyatli voyaga yetgan odamlarning, yoshlarning o'z iste'dodlarini maqsadga yo'naltirilgan tarzda amalga oshishini ta'minlaydi.

Hayotiy reja – bir vaqtning o‘zida ijtimoiy va axloqiy hodisadir. Kim bo‘lish (kasbiy o‘zlikni anglash) va qanday bo‘lish (axloqiy o‘z-o‘zini anglash) muammolari o‘smirlik davrida farqlanmaydi. O‘smir va o‘spirinlarning hayotiy rejalari tarqoq bo‘lib, ularning amaliy faoliyatiga mos kelmaydi. Ilk o‘spirinlar “Hayotiy rejalarinigiz bormi?” degan savolga “ha” deb javob berishgan, lekin ko‘pchilik hayotiy reja sifatida o‘qish, kelajakda qiziqarli ish bilan shug‘ullanish, sodiq do‘stlarga ega bo‘lish va ko‘p sayohat qilish deb ta‘kidlashgan. Hayotiy reja faqat so‘nggi natijagina emas, unga erishish usul va yo‘llari, zarur bo‘ladigan ob‘yektiv va sub‘yektiv imkoniyatlar e‘tiborga olingandagina bu so‘zning asl ma‘nosi vujudga keladi. Faol va xayolotga beriluvchan orzudan farqli ravishda, hayotiy reja – bu faoliyat rejasidir, u birinchi navbatda kasb tanlashga bog‘liq. Ilk o‘spirin uchun kasb tanlash avvalo axloqiy muammodir. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida ham shaxs mehnat qilish huquqi bilan birga, o‘z qobiliyati, layoqati va qiziqishiga ko‘ra kasb tanlash huquqiga egaligi ta‘kidlangan.

Kasb tanlash masalasining yoshga bog‘liq jixatlari

Bugungi kunda kasb tanlash har xil nuqtayi nazardan qarash mumkin bo‘lgan ko‘p o‘lchovli va ko‘p darajali jarayondir. Birinchidan, jamiyat shakllanayotgan shaxs oldiga qo‘ygan vazifalar seriyasi sifatida, ularni shaxs ma‘lum vaqt davomida ketma-ket hal qilishi zarur. Ikkinchidan, individ o‘z qiziqish va layoqatlarini shakllantiradigan qaror qabul qilish jarayoni sifatida namoyon bo‘ladi. Uchinchidan, hayotning individual uslubini shakllantirish jarayoni sifatida, kasbiy faoliyat uning bir qismi sifatida namoyon bo‘ladi. Bu uch nuqtayi nazar o‘zaro bir-birini to‘ldiradigan ishning har xil tomonlaridir.

Birinchi bosqich – *bolalar o‘yinlari* bo‘lib, unda bola o‘ziga har xil kasbiy rollarni qabul qiladi va shu bilan bog‘liq xulq-atvorning alohida elementlarini “o‘ynaydi”.

Ikkinchi bosqich – *o‘smirlik xayoli* bo‘lib, o‘smir orzularida, o‘zini u yoki bu qiziqarli kasbning namoyondasi sifatida ko‘radi.

Uchinchi bosqich – ilk o‘spirinlik davrini qamrab oladi – *dastlabki kasb tanlashdir*. Har xil faoliyat turlari o‘smirning *qiziqishlari* tomonidan saralanadi va baholanadi (“Men tarixiy romanlarni yoqtiraman, tarixchi bo‘laman”), keyin *qobiliyatlari* nuqtayi nazaridan kasb tanlashga harakat qilinadi (“Men matematikani yaxshi o‘zlashtirayapman, matematik bo‘lsammikan?”), eng so‘nggida *qadriyatlar tizimi* nuqtayi nazaridan qarab chiqiladi (“Men kasal odamlarga yordam berishni hohlayman, shifokor bo‘laman”; “Ko‘p pul topishni hohlayman, qaysi kasb bu talabga javob beradi?”). Qiziqishlar, qobiliyatlar va qadriyatlar kasb tanlashning har bir bosqichida namoyon bo‘ladi. Fanga qiziqish o‘quvchini u bilan ko‘proq shug‘ullanishga undaydi, bu esa uning qobiliyatlarini rivojlantiradi, qobiliyatlar esa faoliyat muvaffaqiyatini ta‘minlaydi va qiziqishlarni mustahkamlaydi.

To‘rtinchi bosqich – *amaliy qaror qabul qilish*, kasb tanlash bosqichi bo‘lib, o‘z ichiga ikki bosh tarkibiy qismni oladi: avval biror faoliyat bilan shug‘ullanish istagi paydo bo‘ladi, keyin esa qonkret soha tanlanadi (“O‘qituvchi bo‘laman”, “Matematika o‘qituvchisi bo‘laman”). Kasb tanlash ko‘p bosqichli jarayon. 9-sinf o‘quvchilari akademik litseyga yoki qaysi kasb –hunar kollejiga topshirishlarini tanlashlari zarur. Qiziqishlar, qobiliyatlar va qadriyatlar yo‘nalganligidan tashqari qaror qabul qilishda o‘zining imkoniyatlarini – oilaning moddiy sharoiti, o‘quv tayyorligi darajasi, sog‘lig‘i va boshqalarni hisobga olish ham muhim rol o‘ynaydi.

Kasb tanlash ilk o‘spirindan ikki xil ma‘lumotni talab qiladi: kasb dunyosi va har bir kasbga qo‘yiladigan talablardan xabardorlik; o‘z qobiliyatlari va qiziqishlarini bilish. U ma‘lumot ham bu ma‘lumot ham ilk o‘spirinlarga etishmaydi. Ilk o‘spirinlarning hayotiy rejalarini amalga oshirish va kasb tanlashi ijtimoiy sharoitlarga, ayniqsa ota-onaning umumta‘lim darajasiga bog‘liq. Ota-onaning ta‘lim darajasi qanchalik yuqori bo‘lsa, farzandlarining oliy o‘quv yurtida o‘qishni davom ettirishi va bu rejalarini amalga oshirish ehtimoli shunchalik yuqoridir. Hayotiy rejalarini amalga oshirish ehtimoli yigitlarda qizlarga nisbatan yuqoridir.

Kasbiy yoʻnalganlik nafaqat ijtimoiy, balki psixologik muammo hamdir. Psixologiyada kasbiy yoʻnalganlik boʻyicha uch nuqtayi nazar mavjud.

Birinchi nuqtayi nazar faoliyatning muvaffaqiyati va usullari bogʻliq boʻlgan individual xususiyatlarning amaliy oʻzgarishligi va barqarorligi haqida gʻoyaga asoslangan. Bunda birinchi tomondan, u yoki bu ishga mos insonlarni *kasbga yoʻllash va tanlashga* urgʻu beriladi, ikkinchi tomondan u yoki bu insonning individual xususiyatlariga mos kasblarni tanlashda namoyon boʻladi.

Ikkinchi nuqtayi nazar *qobiliyatlarni maqsadga muvofiq shakllantirish* gʻoyasidan kelib chiqadi, bunda har bir insonning muhim xislatlarini rivojlantirish nazarda tutiladi. Yuqorida keltirilgan bu ikki nuqtayi nazar ham har xil shakllantirilishi mumkin, lekin ularning umumiy metodologik kamchiligi shundaki, individuallik va mehnat faoliyati oʻzaro bogʻliq boʻlmagan, bir-biriga qarama-qarshi, biri ikkinchisini albatta boʻysundiradigan kattaliklar sifatida qaraladi.

Uchinchi nuqtayi nazar psixologiyadagi ong va faoliyatning birligi tamoyilidan kelib chiqadi, *faoliyatning individual uslubini shakllantirishga* yoʻnaltirilgan. Ushbu konseptsiya E.A.Klimov ilgari surgan quyidagi qarashlarga asoslanadi:

1. Faoliyatning muvaffaqiyati uchun muhim boʻlgan amaliy tarbiyalanmaydigan shaxsiy (psixologik) xislatlar mavjud.

2. Kasbiy faoliyat sharoitlariga moslashishning mehnat mahsuldorligi boʻyicha bir xil boʻlgan, har xil usullari mavjud.

3. Alohida qobiliyatlarning kuchsiz ifodalanganligini mashq qilish yoki boshqa qobiliyatlar yoki ish usullari yordamida bartaraf etishning keng imkoniyatlari mavjud. (sekin javob qaytarish qobiliyatini tayyorlanish tadbirlaridagi oʻta diqqatlilik bilan toʻldirish mumkin; bir sharoitdagi faoliyatning susayishini, inson sunʼiy ravishda faoliyatni oʻzgartirishi mumkin – harakatlar tartibini oʻzgartirishi yoki obʼyektlar ranglarini oʻzgartiradi deb tasavvur qilishi mumkin).

4. Shaxsning individual oʻziga xosligini hisobga olgan holda qobiliyatlarni shakllantirish zarur, tashqi sharoitlarni hisobga olgan holda ichki sharoitlarni rivojlantirish.

Kasb tanlashda kasbiy maslahat juda muhim hisoblanadi. Bu jiddiy tayyorgarlikni talab qiladigan qiyin ishdur. Hozirgi vaqtda har bir maktab psixologi tomonidan o'tkaziladigan 9-sinf o'quvchilari bilan olib boriladigan kasbga yo'naltirish ishlari bo'yicha diagnostik va maslahat ishlari bunga yaqqol misol bo'la oladi.

Kasb tanlashda – kasb tanlash amalga oshiriladigan *yosh*, ilk o'spirinning *ma'lumotlilik darajasi* va uning *intilish darajasi* muhim omillar hisoblanadi.

Biz yuqorida ko'rib o'tganimizdek, kasb tanlash murakkab va uzoq jarayon. Muammo nafaqat umumiy davomiylikda, balki bosqichlarning ketma-ketligida hamdir. Bu yerda ikkita xavf mavjud. Ulardan birinchisi ilk o'spirinlarning kasb tanlash jarayonini aniq va barqaror qiziqishlari bo'lmaganligi uchun keyinga qoldirishidir. Bu keyinga qoldirish umumiy yetukmaslik, xulq-atvorning infantilligi bilan qo'shiladi. Bu holat kasb tanlash jarayoni kattalik va barqaror "Men" obrazining, o'z-o'zini hurmat qilishning asosiy komponentlaridan biri ekanligini esga olsak tushunarli bo'ladi.

Ota-onalarning urinishlari (ayniqsa ziyoli oilalarda ko'p uchraydi) to'g'ridan-to'g'ri psixologik ta'sir ko'rsatish yordamida bu jarayonni tezlashtirmoqchi bo'ladilar ("Sen qachon kasb tanlaysan? Men sening yoshingda ..."). Bu esa bolalarda xavotirlanishni kuchaytirib, ba'zan hech qanday kasb tanlamasdan, turli sevimli mashg'ulotlarni tanlashgacha bo'lgan salbiy natijalarga olib keladi. Bunda o'z vaqtida o'qish davomida bolalarning qiziqishlari va dunyoqarashini kengaytirish, har xil faoliyat turlari bilan tanishtirish, amaliy mehnat ko'nikmalarini shakllantirish sifatida yordam ko'rsatish mumkin. Erta kasbiy tanlash ijobiy omil hisoblansa-da, uning ham o'ziga yarasha kamchiliklari bor. O'smirlarning qiziqishlari tasodifiy, vaziyatli omillarga bog'liq. O'smir faqat faoliyatning mazmuniga qarab ish tutadi, uning boshqa jihatlarini payqamaydi.

Ilk o'spirinlarning bo'lajak kasblari haqida *xabardorlik darajasi* ham muhim hisoblanadi. Yigit va qizlar ular tanlaydigan kasblar doirasini, har bir kasbning aniq xususiyatlarini bilmaganliklari uchun kasbni tasodifan tanlaydilar. Kasb haqida

ma'lumotga ega emaslik oliy o'quv yurtiga kirganlar orasida ham uchraydi. "Bo'lg'usi kasbingizning xarakteri, mazmuni va sharoitidan xabardormisiz?" degan savolga talabalarning to'rtidan bir qismigina "ha" javobini berishgan. Inson kasb tanlayotgan vaqtida qanchalik kichik bo'lsa, uning kasb tanlashi shunchalik mustaqil bo'lmaydi, shaxsiy qadriyatlar tizimi asosida emas, ma'lumotlarning etarli bo'lmaganligi tufayli kimningdir tavsiyasiga ko'ra amalga oshiriladi.

Kasb tanlash ma'lum *shaxsiy intilish darajasini* aks ettiradi. U o'z ob'yektiv imkoniyatlarini hamda qobiliyatlarini baholashdan iborat. Bundan tashqari unga sub'yekt tomonidan anglanmaydigan kasbga qo'yiladigan talablar ham ta'sir qiladi. 15-17 yoshli yigit va qizlarning intilish darajasi ko'pincha yuqori bo'ladi. Bu normal va foydali holat bo'lib, yoshlarni yanada izlanishga va qiyinchiliklarni bartaraf etishga undaydi. Dastlabki hayotiy muvaffaqiyatsizlik tufayli, masalan oliy o'quv yurtiga topshirishga urinishdan kelib chiqadigan jarohatdan qanday qutulish mumkin?

Ba'zi konkursdan o'ta olmagan yoshlar ularning barcha hayotiy rejalari puchga chiqqanligi, to'g'rilab bo'lmaydigan halokat ro'y berdi, deb o'ylaydilar. Lekin sotsiologik tadqiqotlarning ko'rsatishicha, oliy o'quv yurtida o'qishni jiddiy hoxlovchilar o'zlarining hayotiy rejalarni keyinroq ham amalga oshirishi mumkin.

Insonning yoshi ulg'aygan sayin hayotiy qadriyatlari va hayotiy rejalari o'zgarib boradi. Oliy o'quv yurtiga kirishni hoxlaganlar, dastlab o'qishga kirganlari uchun xursand bo'ladilar. Kasbni to'liq o'ylab tanlamaganlar uchun keyinchalik qiyinchiliklar vujudga keladi: ularning ayrimlari o'qishni eplay olmaydi, boshqa birlari tanlagan mutaxassislikdan ko'ngli to'lmaydi, yana boshqalari oliy o'quv yurtini to'g'ri tanlaganiga shubhalanadi. **L.V.Lisovskiy** tadqiqotlaridan ma'lum bo'lishicha, "Yana kasb tanlashga to'g'ri kelsa, yana shu kasbni tanlarmidingiz?" degan savolga so'ralganlarning uchdan bir qismi rad javobini berishgan. Yuqori kurslarda tanlagan kasbidan qoniqadiganlar kamaymasdan, aksincha ortib boradi.

Buni har xil sabablar bilan tushuntirish mumkin: oliy o'quv yurtidagi o'qitish darajasi bilan, o'quvchilik vaqtida payqamagan bo'lg'usi kasbning salbiy jihatlarini ko'rish bilan va h. Ko'pchilikda qoniqmaslik rivojlanishdagi inqirozli oddiy nuqta bo'lib, amaliyot boshlanganda bularning bari yo'qolib ketadi. Yosh mutaxassis ishga tushganda yangi qiyinchiliklar vujudga keladi. Ularning ba'zilari yuqori ma'suliyat hissiga javob bera olmaydi, ba'zilar esa talablar olingan bilim darajasidan ancha quyida bo'ladi. Shunday qilib, rivojlanishning oliy o'quv yurtidagi varianti nizolardan holi emas.

Insonning hayot yo'li turli tumandir. Ilk o'spirinlikda inson hayot yo'lini o'zi tanlaydigandek tuyuladi, lekin uning kasb tanlashiga tarbiya, muhit va boshqalar ham ta'sir qiladi. Kasb-hunar kolleji yoki litseyni bitirgandan so'ng shaxsiy bo'lmagan tashqi omillarning ta'siri yanada kuchli bo'ladi. V.N. Shubkinning ta'kidlashicha, biz tanlaydigan yo'llardan boshqa bizlarni tanlaydigan yo'llar ham mavjud. Oliy o'quv yurtini tugallagan yoshlar ta'limni hayotni mazmunli va qiziqarli qilish vositasi sifatida hamma narsadan ustun qo'yishadi. Ishlaydigan yoshlar esa ta'limning mohiyatini jamiyatga ko'proq foyda keltirishda degan fikrdalar.

O'spirinlar turli kasblarni turlicha baholaydilar. 17 yoshlilar kasblarni kontrast "oq-qora", mavhum deb baholasalar, 25 yoshlilar o'zlarining hayot yo'llari bilan baholaydilar. Muvaffaqiyatli kasbga yo'naltirishning muhim shartlaridan biri o'quvchilarning mehnatga to'g'ri munosabatda bo'lishi va ularning faolligidir.

Kasbga yo'naltirish – shaxsning ijtimoiy taqdirini belgilashning tarkibiy qismidir. Kasb tanlash - hayot mazmuni haqidagi o'ylari va shaxsiy "Men" tabiati bilan mos kelganda muvaffaqiyatli hisoblanadi.

Toshkent to'qimachilik va engil sanoat instituti talabalarida Z.T. Nishanova rahbarligida o'tkazilgan D. Xodjakulova tadqiqotlarida so'ralganlarning yarmisi yana shu kasbni tanlashlarini ta'kidlab, tasdiq javobini berishgan, uchdan bir qism talabalar esa ikkilanishlarini bayon etishgan. Talabalarda kasbiy yo'nalganlikning shakllanishi va rivojlanishi jarayoniga faol

maqsadga muvofiq taʼsir koʻrsatish uchun quyidagilarni tavsiya etish mumkin:

1. Oliy oʻquv yurtidagi taʼlim jarayonida har bir talabanning barqaror kasbiy yoʻnalganligi shakllanishiga yordam berish uchun taʼlimning muvaffaqiyatini taʼminlaydigan psixologik fenomenlar majmuini hisobga olish zarur.

2. Oliy taʼlim davomida har bir talabaga individual yondashuvni amalga oshirmoq, kasbiy yoʻnalganlik imkoniyatlaridan kengroq foydalanish lozim.

3. Talabalarning anchagina qismi kasbni anglamay tasodifan tanlaganliklarini hisobga olib, oliy oʻquv yurtidagi taʼlim jarayonida talabalarda dunyoni kasb nuqtayi nazaridan koʻrishni shakllantirishga yoʻnaltirilgan tadbirlar tizimini tavsiya etish mumkin.

4. Koʻpchilik talabalar hozirgi zamon masalalari bilan aloqasi borligi, ilmiylik, muammolilik, bilimning chuqurligi, taʼlimda koʻrsatmalik va texnika vositalarining qoʻllanilishini mutaxassislik fanlarini oʻqitishdagi ijobiy jihatlari sifatida taʼkidlangani bois, darslarni jonli, yangi pedagogik texnologiyalarga asoslangan holda qiziqarli qilib oʻtishlarini oʻqituvchilarga tavsiya etamiz.

5. Talabalarda kasbiy yoʻnalganlikni shakllantirish uchun kasb professiogrammasi va psixogrammasi bilan tanishtirish hamda kasbiy muhim xislatlarni psixologiya darslarida amaliy mashgʻulotlarda hamda tarbiyaviy soatlarda guruh murabbiylari yordamida rivojlantirishni tavsiya etamiz.

E.N.Sattarov rahbarligida S.N.Joʻraeva tomonidan talaba shaxsiga kasbiy shakllanish taʼsirining psixologik jihatlari oʻrganildi. Tadqiqotda shaxsning kasbiy faoliyatga mutanosibligini belgilovchi psixologik xususiyatlar va omillar aniqlandi, talabalarning oliy oʻquv yurtiga kirishida taʼlim yoʻnalishlarini tanlashlariga sabab boʻluvchi psixologik omillarning roli aniqlandi, shaxs xususiyatlarining kasbiy faoliyatga mutanosibligini taʼminlashga xizmat qiluvchi kasbiy motivlar, ustanovkalar va yoʻnalganlikning oʻrni aniqlangan.⁹

⁹ Дўстмухамедова Ш.А., Нишанова З.Т., Жалилова С.Х., Каримова Ш.К., Алимбаева Ш.Т., Ёш даврлари ва педагогик психология. –Т.; TDPU, 2013.

O‘smirlik davrida kasb tanlash ijtimoiy foydali mehnatga o‘z hissasini qo‘shish zarurligini anglash natijasida kasbga yo‘naltirish. Proforientatsiya – yoshlarni xohish-istaklari, qiziqishlari, qobiliyatlariga qarab xalq xo‘jaligining mutaxassislariga bo‘lgan ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda psixologik-pedagogik va tibbiy kasbga yo‘naltirish. Kasb tanlashga ta‘sir etuvchi asosiy omillar quyidagilardan iborat:

- o‘quvchilarni kasb tanlashga o‘rgatishda o‘qituvchilar jamoasi faoliyati hamkorligi va samaradorligi;
- kasb tanlashda yoshlar tashkilotining ishtiroki;
- sinfdan va maktabdan tashqari olib boriladigan ishlar mazmunida kasb tanlashning alohida ajratib ko‘rsatilishi;
- maktablarda ishlab chiqarish kombinatlarida ommaviy va keng ko‘lamda yo‘lga qo‘yilishi;
- maxsus muassasalar faoliyati;
- kasbga oid ko‘rgazmalar, sayohatlar uyushtirilishi;
- ijodkor, nufuzli, mahoratli kishilar bilan uchrashuvlar o‘tkazilishi;
- kasb tanlashda mahalliy matbuot, radio va televideniyaning ishtiroki. Psixolog K.K.Platonov «Kasb tanlashga yo‘naltirish uchburchagi» sxemasini ishlab chiqqan, u o‘zining ixchamligi bilan boshqalardan ajralib turadi. Xuddi shu bois kasb tanlashga yo‘llashda undan unumli foydalanish mumkin.

Kasb tanlashga yo‘naltirish uchburchagining muhim tomoni bu har xil kasb-hunar egasiga nisbatan qo‘yiladigan talablar yuzasidan muayyan bilimning mavjudligidir. Uning ikkinchi bir xususiyatli tomoni shuki, u yoki bu mutaxassislikka nisbatan jamiyatning mehnat imkoniyatiga ehtiyoji bo‘yicha bilimlar mujassamlashganligidir. Yana bir o‘ziga xos tomoni shundan iboratki, kasbga yo‘naltiruvchining qunti, qobiliyati, shaxsiy xususiyatlari bo‘yicha bilimlar umumlashtirilgan bo‘lib, kasb tanlashga oid barcha jihatlar majmua holiga keltirilgandir.

Kasb tanlashga yo‘naltirilgan uchburchagi shaxsning qiziqishi, mayli, xohishi, o‘zini o‘zi baholashi, nufuzi kabilarga oid materiallarni o‘zida mujassamlashtiradi.

V.A.Krutetskiy o'spirinlarda uchrash mumkin bo'lgan motivlardan quyidagilarni alohida ta'kidlab o'tadi:

- biror o'quv faniga nisbatan o'spirinning qiziqishi;
- vatanga foyda keltirish istagi;
- shaxsiy qobiliyatini ro'kach qilib ko'rsatish;
- oilaviy an'alariga rioya qilishi;
- do'stlari va o'rtoqlaridan o'rnak olganligi;
- ish joyining va o'quv yurtining uyga yaqinligi;
- moddiy ta'minlanganlik;
- o'quv yurti ko'rinishining chiroyliligi yoki unga joylashishining osonligi singari motivlardir.

Psixolog E.A.Klimov tomonidan o'spirinlarda kasb tanlash jarayonida uchraydigan xatoliklarni quyidagilar deb ajratib ko'rsatadi:

- biror-bir kasbning nufuzli ekanligiga baho berishdagi fikrlarga asoslanish;
- kasbga uzoq va noaniq tasavvurga binoan baho berish;
- biror kasb egasi bo'lmish kishiga nisbatan ijobiy yoki salbiy munosabatda bo'lishni tegishli kasbga ko'chirish;
- kasbning oddiy kundalik tomonini nazar-pisand qilmasdan uning tashqi tomoniga sirtiga mahliyo bo'lish;– o'rtoqlarining ta'siri ostida kompaniya uchun kasb tanlash va boshqalar.

G. Kulagin ham maktabni bitirib chiqayotganlar orasida turli kasblarning qanday mavqega ega ekanligi haqida yorqin ma'lumotlar keltiradi. Ana shu yoshlar 80 ta kasbni muhimligiga qarab qo'yib chiqqanligini ko'rishimiz mumkin, unga ko'ra tokar va usta kasblarini 39–40 o'ringa qo'ygan bo'lsalar ayrimlari 75–76 o'ringa qo'yishgan.

Kasbiy niyatlarning barqarorligini o'rganish maqsadida N.I. Krilov o'tkazgan tekshirish shuni ko'rsatadiki, hatto o'z niyatlarini amalga oshirib oliy o'quv yurtiga kirgan talabalar orasida ham ko'plari o'zlarining kim bo'lishlarini oxirigacha hal qilmaganlar. Bunga sabab maktabni bitirgan yoshlarni mazkur oliy o'quv yurtiga olib kelgan kasb haqidagi tasavvur bilan, bu kasbning haqiqiy amaliy mazmuni o'rtasidagi nomuvofiqlikdir. Ko'plari mazkur oliy o'quv yurtiga tasodifan kirgan bo'ladilar «otam ham vrach bo'lgani

sababli kirdim», «oʻrtogʻim kirayotgani sababli kirdim, chunki bu yerga kirish osonroq boʻldi» va hokazo.

A.V. Darinskiy yoshlar oliy maʼlumot olishining ijobiy tomonlari bilan birga salbiy tomonlari ham mavjudligini koʻrsatib oʻtadi:

– ilk oʻspirinlar oʻzlari tanlagan oliy oʻquv yurtga kirish uchun imtihon topshiradigan 3–4 ta fanni chuqur oʻrganishni moʻljallaydilar, xolos. Boshqa fanlarni oʻrganishga vaqt sarflash oqilona va samarali ish deb hisoblanmaydi, uch baho olsa boʻlgani;

– tanlagan fanlarini oʻrganish ham toʻgʻri koʻrsatib oʻtilganidek oliy oʻquv yurtiga kirish imtihonlari topshirish talablariga mos keladigan pragmatik xarakterga ega boʻladi.

Kasb etikasining kategoriyalari. Har bir fanning oʻz kategoriyalari boʻlgani kabi oʻsmirlik davri yoshlarning ham kasb etikasi va estetik madaniyati kategoriyalari mavjud. «Kategoriya» soʻzi yunoncha boʻlib, lugʻaviy maʼnosi «hukm», «guvoh», «ifodalash», «taʼrif berish», «fikr aytish» demakdir. Kasb etikasi fanining kategoriyalari boshqa fanlarning kategoriyalaridan oʻzining bir qator xususiyatlari bilan farq qiladi:

Birinchi, etika kategoriyalari faqat axloqshunoslik sohasida emas, balki boshqa fan sohalarida ham qoʻllaniladi. Har qanday nazariya, kashfiyot va ilmiy qarashning zaminida maʼlum qadriyat bor, yaʼni u mazkur ish nima maqsadda qilingan, u yaxshimi yoki yomon narsami, degan savoldan tashqarida boʻlolmaydi. Shunday qilib, amaliyotda axloqiy faoliyatdan tashqarida boʻlgan narsaning oʻzi yoʻq.

Ikkinchi, etika kategoriyalari (masalan, vatanparvarlik, adolat, javobgarlik va h.k.) bir vaqtning oʻzida boshqa fanlar – siyosiy, iqtisodiy va huquqiy fanlarning ham kategoriyalari hisoblanadi. Bu axloqiylikning, uning inʼikosi boʻlgan axloq kategoriyalarining sintez qilish xususiyatiga ega ekanligini koʻrsatadi. Sintez, bir tomondan, axloqiy tarbiya uchun boshqa fan jabhalarini oʻzida mujassamlashtirgan holda ish koʻrishini koʻrsatsa, ikkinchi tomondan, boshqa fan kategoriyalariga axloqiy mazmun bagʻishlashini, ularning axloqiylikdan tashqarida emasliklarini ham koʻrsatib beradi.

Uchinchidan, etika kategoriyalari o‘zining keng qamrovliligi bilan ajralib turadi. Bu kategoriyalar inson hayotining barcha jabhalarini, ya‘ni tug‘ilishidan hayotining so‘nggi kunlarigacha bo‘lgan mehnat, sevgi, kundalik odob-axloq, xulq, muomala – hammasini o‘zida umumiy tarzda aks ettirishi bilan ajralib turadi.

To‘rtinchidan, etika kategoriyalari kishilar xatti-harakatlari, xulq-avtorlarini jamiyat talablari nuqtayi nazaridan ma‘qullash yoki qoralash, ya‘ni axloqiy baholash xususiyatiga egadir.

O‘smir shaxsining etika kategoriyalariga quyidagilar kiradi:

Yaxshilik va yomonlik. «*Yaxshilik*» tushunchasi va uning mohiyati. Yaxshi deganda, odatda, kishining biror talabiga to‘la javob beradigan, unga yoqadigan, ma‘lum bo‘lgan xatti-harakatlar, narsalarning ijobiy sifatlari tushunilsa, yaxshilik deganda esa ixtiyoriy ravishda biror kishining manfaatini ko‘zlab ish tutish, unga manfaat yetkazish, xayrli, ezgu ishlarni amalga oshirish tushuniladi. Yaxshilik o‘zining kundalik oddiy tushunchasidan tashqari, etika fanining kategoriyasi sifatidagi ta‘rifiga ham egadir.

Yaxshilik deb, tevarak-atrofdan sodir bo‘layotgan hamma voqea, hodisa va vujudga kelayotgan narsalarning insonni e‘zozlaydigan, uning manfaat va ehtiyojlarini qondiradigan, axloqiy ideallariga mos keladigan, odamgarchiligining o‘rishini har tomonlama ta‘minlaydigan, pirovardida baxtli hayot kechirishiga xizmat qiladigan barcha ijobiy tomonlarining yig‘indisiga aytiladi.

«*Yomonlik*» tushunchasi va uning mohiyati. Yomon odam deganda, odatda, fe‘l-atvori buzuvchi, yaramas, razil odam; yomonlik deganda esa, o‘zining fe‘l-atvori, qilgan ishlari bilan atrofdagilarga zarar yetkazuvchi axloqan buzuvchi, yaramas odamlarning xatti-harakatlari tushuniladi.

Umuman olganda, yaxshi xulq egasi bo‘lish – yaxshilik, yomon xulqlilik yomonlik hisoblanadi. Chunonchi, jamiyatning moddiy va ma‘naviy farovonligini oshirishga qarshi qaratilgan barcha xatti-harakatlar yomonlikdir.

Yomonlikni oddiy tushunish va falsafiy, ya‘ni kategoriya sifatida tushunish mavjud.

Yomonlik deb, jamiyatning rivojlanishiga to‘sqinlik qiluvchi, kishilarning axloqiy ideallariga, ular e‘zozlaydigan qadriyatlarga

zid keladigan, baxtga erishishga, odamlar orasidagi munosabatlarda axloqiy taraqqiyotning qaror topishiga va insoniylikning o'sishiga zid keladigan xatti-harakatlarni o'zida mujassamlashtirgan tushunchalar yig'indisiga aytiladi.

Yaxshilik va yomonlik to'g'risida hadislarda shunday deyilgan: «Yaxshilaringiz xushxulq bo'lib, kishilarga yon beruvchi, ya'ni atrofida yaxshi hayot kechirishga imkon beruvchi kishilardir. Yomonlaringiz mahmadona, dilozor, kishilar rohatini buzuvchi kishilardur».

«Yaxshilaringiz farzni yaxshi ado etuvchi kishilardir».

«Yaxshilaringiz o'z aqliga, oila va a'zolariga yaxshi bo'lganlaringizdir».

«Kimga yaxshilik qilay», – deb so'ragan sahobaga uch marta «onangga» deb, to'rtinchisida «otangga» deb aytdilar. «Ya'ni yaxshilikni onangga, onangga, onangga, so'ngra otangga qil, dedilar».

Vijdon va vijdonsizlik. «*Vijdon*» kategoriyasi. Vijdon deganda, odatda, kishining o'z xatti-harakati, qilmishi, yurish-turishi uchun odamlar, jamoatchilik oldidagi mas'uliyat tuyg'usi tushuniladi. Vijdon deb o'smir shaxsining o'z axloqiy xatti-harakatlarini va bu xatti-harakatlarga bog'liq bo'lgan his-tuyg'ulari, kechinmalarini davlat, jamiyat tomonidan joriy qilingan axloqiy normalar nuqtayi nazaridan baholovchi va nazorat qiluvchi ichki tuyg'ularining majmuasiga aytiladi.

Vijdonning tarkibiy tuzilishi, birinchidan, o'ziga nisbatan tanqidiy munosabatda bo'lish, erishgan muvaffaqiyatlardan o'zini yo'qotmaslik, ichki jihatdan qoniqish hosil qilish, ikkinchidan, o'z shaxsiy manfaatlaridan kechib, o'zini jamiyat manfaatlari yo'lida baxshida etish kabi ichki tuyg'ularni qamrab olganligini ko'ramiz.

Vijdon insonning faqat o'ziga, o'z xatti-harakatlarigagina emas, balki boshqa kishilarga, ijtimoiy manfaatlarga munosabatini ham ifoda etadi. «Vijdonning buyuk qudrati bor, – deb yozgan edi qadimgi yunon mutafakkiri Sitseron, – gunohsizni har qanday qo'rquvdan forig' etgani holda va gunohkorning tasavvurida u o'zi loyiq bo'lgan hamma jazolarni muttasil tiklagani holda, ikkovini ham baravar hayajonga solib turadi».

Burch, or-nomus va qadr-qimmat. «Kasb burchi» tushunchasi va uning ahamiyati. Inson ijtimoiy mavjudoddir. U jamiyat hayotining harakatlantiruvchi kuchi sifatida ko'p qirrali faoliyat yuritadi, ana shu jarayon davomida turli xil kishilar, guruhlar bilan aloqada bo'ladi. Har qanday aloqadorlik esa odamga qandaydir majburiyat yuklaydi, ana shu majburiyatni bajarish burchni keltirib chiqaradi. Shunday qilib, burch, oddiy qilib aytganda, ado etilishi, bajarilishi shart bo'lgan vazifa, majburiyatdir.

Burchning manbaini, asosini ijtimoiy manfaatlar tashkil etadi. Burchda manfaat buyruq shaklida maydonga chiqadi.

«Or-nomus («sha'n») va «qadr-qimmat» kategoriyalari. Or deganda, odatda, o'ziga nomunosib yoki ep ko'rmagan ishdan, narsadan xijolat tortish, uyalish, nomus qilish tushunilsa, nomus deganda kishining o'z obro'sini ulug'lashi va ardoqlashi, ori yat, diyonat, uyat-andisha qilish, sharm, hayo tushuniladi. Shunga ko'ra, oriyatli odam deb or-nomusini biladigan, o'z obro'yini qadrlaydigan kishilarga aytilsa; nomusli odam deb uyat-andishani biladigan, sharm-hayoli kishilarga aytiladi.

«Or-nomus» kategoriyasi bilan bir qatorda inson faoliyatining axloqiy tomonlarini ifodalovchi «qadr-qimmat» kategoriyasi ham mavjud.

Qadr–qimmat deb o'smir shaxsining jamiyatda, kishilar orasida tutgan o'rni, topgan obro'si, hurmati va nufuziga aytiladi. «Or-nomus» kategoriyasi shaxs axloqining tashqi tomonlarini ifodalasa, qadr-qimmat kategoriyasi esa insonning o'z-o'zini anglashi va nazorat qilishini ifodalaydi. Qadr-qimmat o'z qadrini anglash shakli bo'lib, insonni kamsitadigan, xo'rlaydigan va shu bilan uning boshqa kishilar ko'z o'ngida o'z qimmatini yo'qotishiga sabab bo'ladigan qiliqlarga yo'l qo'ymaydigan to'siq hisoblanadi.

Yuqorida zikr qilingan axloq kategoriyalaridan tashqari, «baxt», «hayotning ma'nosi», «imon», «adolat» kabi kategoriyalar ham mavjuddir.

Bu kategoriyalar, garchand umumiy kategoriyalar bo'lsa-da, o'smirlik shaxsining amaliy faoliyatida qo'llanishida aniqlik, ya'ni o'ziga xoslik kasb etadi.

Shaxslardagi qiziqishlarni rivojlantirish va barqarorlashtirish uchun ularning negizini tashkil etadigan faoliyat bilan mashgʻul boʻlishga, maqsadga muvofiq ravishda shugʻullanishga, mayl uygʻotishga puxta zamin hozirlash zarur, toki qiziqishlar motiv, ehtiyoj, eʼtiqod funksiyasini bajarishga aylansin.

Nazorat uchun test topshirigʻi:

1. 1908– yilda Boston shahrida maktab oʻquvchilari uchun birinchi kasb tanlashga yoʻllash maslahat byurosi kim tomonidan tashkil etilgan?

- a) A.Maslov
- b) D.Syuper
- c) E.O.Cherkashin
- d) F.Parsons

2. Qaysi yilda hukumat, davlat mehnat birjalari doirasida yoshlarni ishga joylashtirish bilan shugʻullanuvchi maxsus byurolari tashkil etilgan?

- a) 1909– yilda
- b) 1910– yilda
- c) 1911– yilda
- d) 1912– yilda

3. "B-test" (Rikiuata test) kim tomonidan ishlab chiqilgan?

- a) F.Parsons
- b) D.Syuper
- c) S.Fukuyama
- d) E.O.Cherkashin

4. Qaysi yilda S.N.Chistyakova rahbarligida “Maktab–mehnat–kasb”, “Vaqtinchalik ilmiy tadqiqot jamoasi” tashkil etildi?

- a) 1989-yilda
- b) 1990-yilda
- c) 1991-yilda
- d) 1992-yilda

5. “Har kimni har qanday kasbga oʻrgatish mumkin, faqat uning uchun, samarali usulni tanlash zarur” deb qaysi olimlar hisoblaydilar?

- a) E.F.Zeer, E.A.Klimov
- b) K.Roberte, D.Syuper va boshqalar

c) S.N.Chistyakova, N.F.Rodichev

d) N.F.Rodichev, E.O.Cherkashin

6. Shaxsning ish faoliyati bilan bog‘liq motivatsiyalarni nechchi guruxga ajratish mumkin?

a) 1

b) 2

c) 3

d) 4

7. O‘smirlarda ikkita bir-biriga qarama-qarshi, ammo har ikkisi ham ayni bir vaqtda salbiy bo‘lgan kechinmalarni, ya‘ni boshqalardan ustunlik va kamlik hissini tug‘dirmaslik uchun o‘smir shaxsiga to‘g‘ri baho berishi muhimdir-deb kim ta‘kidlagan?

a) A.G. Kovalyov

b) V.A.Krutetskiy

c) B.N.Dadanov

d) To‘g‘ri javob yo‘q

8. Psixologiyada kasbiy yo‘nalganlik bo‘yicha nechta nuqtayi nazar mavjud?

a) 1

b) 2

c) 3

d) 4

Nazorat uchun topshiriqlar:

1. Kasb tanlashga yo‘llashning psixologik jihatlarini tushuntiring.

2. Kasb tanlashga yo‘llashning mohiyati va mazmunini izohlab bering.

3. Kasb tanlashga yo‘llash asoslari to‘g‘risidagi ta‘limot, fan, texnika va ijtimoiy taraqqiyot, kasbni to‘g‘ri tanlashning ahamiyati, kasbga bo‘lgan qiziqishni shakllantirish mazmunini tushuntiring.

4. Kasb qanday tanlanadi?

5. Kasblar tavsifi – professiogramma nimani bildiradi?

6. Kasb tanlashga yo‘llashga qo‘yiladigan talablar va xatoliklar qaysilar?

7. Psixologiyaning asosiy prinsiplari va ularning kasb tanlash ishlaridagi ahamiyati.

VII BOB. KASBIY FAOLIYATNING INDIVIDUAL USLUBI

Kasbiy sifatlar tushunchasining mazmuni

Kasbiy sifatlar insonning butun umrida unga hamroh bo‘ladigan va hayot faoliyati davomida muhim o‘rin tutadigan “Men kimman?” degan ongli savolga asosiy e‘tiborni qaratadi. Taraqqiyot esa kasbiy o‘shiga, ishning sifatini ortishiga, izlanishlardagi kashfiyotlarga, qaror qabul qilishdagi egiluvchanlikka yo‘naltirilgan bo‘ladi. Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot bir-biri bilan chambarchas bog‘liqdir: kasbiy sifatlar bir tomondan kasbiy taraqqiyot jarayonida shakllansa, boshqa tomondan –shaxsning mutaxassis sifatida namoyon bo‘lishining muhim ko‘rsatkichi hisoblanadi. Amaliy jihatdan bu quyidagilarni anglatadi: yangi ijtimoiy-iqtisodiy dinamik sharoitda o‘z sha‘niga ega bo‘lish uchun, raqobatda sinmaslik uchun, farovon kelajakni ta‘minlash uchun mutaxassis doimiy rivojlanishda bo‘lishi, qolaversa, ijtimoiy va mehnat sharoitida o‘zining mavqeini tahlil qilib borishi lozim. Kasbiy sifatlar muammosiga qiziqishlarning ortishiga qaramasdan, bu fenomenning tabiati, tuzilishi, dinamikasi va funksiyalari haqidagi savollar bir qancha chalkashliklarga egadir. Bunga asosiy sabab bu muammoning, ayniqsa, shaxs umumiy tuzilishida kasbiy sifatlar o‘rnida qo‘llaniluvchi ijtimoiy sifatlarni kam o‘rganilganligi bilan bog‘liqdir. Kasbiy sifatlar muammosini tadqiq qilish uchun eng avvalo bu voqelik shaxs sifatleri tizimida qanday o‘rin egallashini, qolaversa, shaxsning kasbiy va ijtimoiy o‘z-o‘zini anglashida qanday rol o‘ynashini tushunib olish lozim.

Xorij manbalarida kasbiy sifatlar muammosini tadqiq qilishga nisbatan ikkita yo‘nalish ko‘rsatib o‘tilgan: **birinchisi** kasbiy taraqqiyotga, shaxsning o‘z ustida ishlashiga yo‘naltirilgan, **ikkinchisi** esa, kasbiy shakllanishning ijtimoiy tomonlari va omillariga yo‘naltirilgandir.

M.Argayl 1970 - yillarning boshlaridayoq kasbiy sifatlar va individning kasbiy shakllanishi orasidagi bog‘liqlik haqida yozib qoldirgan. Shu bilan bir qatorda o‘zida quyidagilarni

mujassamlashtirgan murakkab jarayon sifatida ko'rib chiqilgan: kasbiy treninglar, faoliyatni amalga oshirishga nisbatan qo'yiladigan talablar va standartlarni o'zlashtirish, kasbiy guruh doirasida xulq-atvor normalarini tushunish va boshqalar. Aynan mehnat jamoasidagi boshqa shaxslar bilan o'zaro hamkorlik individga o'zi egallab turgan kasbning aniq standartlarini o'zlashtirish imkonini beradi.

Dj.Sonenfeld kasbiy sifatlar kasbiy taraqqiyot jarayonida yuzaga kelishi va shakllanishini aytib o'tgan. Kareraning o'sishi turli kasbiy sifatlarning o'zgarishi bilan kuzatiladi. Alohida, xususiy kasbiy sifatlardan biroz umumiyroq konseptual sifatlarga o'tish sodir bo'ladi. Aynan konseptual sifatlarning lavozimidagi o'sishni va kasbiy taraqqiyotning bosqichini aniqlab beradi.

R.Finchman ishlarida asosiy e'tibor kasbni egallash jarayonida kasbiy talablar, axloqiy normalar, qadriyatlarni anglashga qaratiladi. Kasbiy sifatlarning shakllanish jarayoni insonga kasbiy o'z-o'zini boshqarish imkonini beruvchi kasbiy taraqqiyot davomidagi individual xususiyatlar va ijtimoiy ta'sirlarning o'zaro muvofiqligi sifatida namoyon bo'ladi.

S.Djoshli o'zining ijtimoiy tadqiqotlarida Rim aholisining kasbiy sifatlari va mavqei tahlil qilib, shunday xulosaga kelgan: kasbiy sifatlarning faoliyat bilan bog'liq bo'lib, kasbning rasmiy va norasmiy mavqeining o'zaro muvofiqligi asosida shakllanadi. Faoliyat haqidagi mavjud tasavvurlar bilan muvofiq kasb nomlari o'ziga yarasha me'yoriy talablarga egadir va shuning uchun ham o'z-o'zidan shaxsga ma'lum ma'noda ta'sir o'tkazadi. Faoliyat mazmunidan tashqari kasbiy sifatlarga munosabatlar tizimi, insonning boshqalar bilan o'zaro hamkorligi ham ta'sir qiladi.

K.Mak-Goven va L.Xartlar asosiy urg'uni o'z tarkibiga kasbiy rollarni amalga oshirish va yangi qadriyatlarni, ustanovkalarini va kasbiy sifatlarning tarkibini rivojlanishi uchun talab etiladigan maxsus bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirishni qamrab oluvchi ijtimoiy o'rganish jarayoniga qaratadilar.

Kasbiy sifatlarning shaxsiy va ijtimoiy aspektlarining muvofiqligi g'oyasi "psixosotsial sifatlarning" tushunchasida to'raligicha aks ettirilgan bo'lib, u kasbiy taraqqiyotning ijtimoiy

kontekstlari bilan bog‘liq kasbiy sifatlarni anglatadi. Bu bilan shaxs taraqqiyoti va faoliyatni amalga oshirishda ijtimoiy muhitning roli alohida ko‘rsatib o‘tiladi. Muammoga bu jihatdan yondashish G.Teshfelning ijtimoiy sifatlar nazariyasi yuzaga kelgandan so‘ng ommalashib ketdi. Faoliyat va o‘zaro hamkorlikni o‘zlashtirish natijasida shakllanuvchi ijtimoiy sifatlar ishchilar guruhining o‘zaro munosabatlariga hamda individning kasbiy taraqqiyotiga ta‘sir o‘tkazadi.

Kasbiy sifatlar muammosini tadqiq qilishda kasbiy muhit ta‘sirida inson o‘zining verbal va noverbal xatti-harakatini qayta qurish vaziyatlari batafsil yoritilgan adabiyotlarga e‘tibor qaratish lozim. Shunday qilib, inson xulq-atvorining faoliyat va mehnat jamoasi talablari bilan muvofiqligini tadqiq qilish Dj.Xollandning tipologik nazariyasi, faoliyatga yaroqlilik nazariyalarida o‘z aksini topdi. Bu yondashuvlar doirasida faoliyat va ijtimoiy muhitning mehnat natijasi va mehnatdan qoniqqanlikka, individual salomatlik va boshqalarga ta‘sirining turli aspektlari o‘rganilgan.

A.Mishel va S.Vortning bank xodimlarida olib borgan tadqiqotlarida kuzatishimiz mumkin. Bunda mualliflar umumiy faoliyatdagi hamkasblarning qiziqishlari qanday qilib yangi kasbiy sifatlarning yuzaga kelishi, shaxsning individual sifatlari va kognitiv jarayonlari o‘zgarishiga ta‘sir qilishini ko‘rsatib berganlar. Mualliflar “Men”ni tushuntirish uchun kognitiv yoki ijtimoiy madaniy omillarni qo‘llash lozimligini ta‘kidlaydilar. Ularning ishlarida kasbiy sifatlar guruh madaniyatining tashkiliy darajasiga o‘zaro ta‘sir qiluvchi u yoki bu omillarning ta‘siri ostida shakllanadi.

Kasbiy sifatlar boshqa insonlar bilan suhbat jarayonida namoyon bo‘ladi va sub’yektlarning muloqotchanlik xarakteriga bog‘liq bo‘ladi.

Boshqa nuqtayi nazarga ko‘ra kasbiy sifatlar – bu dinamik, shu bilan bir qatorda muvozanatlik jarayonidir. Har bir davrda ijtimoiy va iqtisodiy vaziyatlar ta‘sirida inson o‘ziga nisbatan turlicha munosabatda bo‘ladi. Shu bilan bir qatorda inson ba‘zida tarixdagi voqeliklarni inkor eta olmaydi. Amerikalik sotsiologlar P.Berger va T.Lukmanlarning ta‘kidlashicha, kelajakda barcha ijtimoiylashgan

insonlar “o‘zlariga hiyonat” qiladilar. Shaxsiy xoinlik aynan “Men”ni u yoki bu vaziyatda qanday bo‘lganligiga bog‘liq.

O‘zining yangi sifatlarini qabul qilish va kasbiy sifatlarini qayta qurish uchun ma‘lum vaqt talab qilinadi. P.Vaynrich o‘zining tadqiqotlarida Dj.Kellining shaxs tuzilishi testining zamonaviy interpretatsiyasini qo‘llab, repertuarlar yacheykasi texnikasi yordamida kasbiy sifatlar tuzilishini tahlil qilib beradi. Kasbiy sifatlar tuzilishi o‘zida asosiy uchta blokni mujassamlashtiradi: elementlar tizimi, o‘zaro ta‘sir holatlari tizimi va mavjud faoliyatlar tizimi; birinchi va uchinchi tizimlar kasbiy sifatlar tuzilishining asosiy komponenti hisoblanadi. Shaxs tuzilishi normativ madaniy ahamiyatlilik darajasidan kelib chiqqan holda sodir bo‘lib, u individual biografiya bilan shartlangan muhim xususiyatga egadir. Shuning uchun ham shaxs konsepsiyasi va faoliyatida ijtimoiy va predmetlar olamini eksperimental tahlil qilish bilan bog‘liq bo‘lgan shaxsiy ustanovkalar namoyon bo‘ladi.

Shaxsiy taraqqiyot va kasbiy shakllanishning ijtimoiy kontekstini muvofiqligi muammosi kasbiy sifatlarini tadqiq qiluvchi jahon olimlarining ishlarida ham o‘z aksini topgan.

L.B.Shneyder asos solgan kasbiy sifatlarini tatbiq qilishning zamonaviy yo‘nalishida ushbu fenomen kasbiy o‘z-o‘zini anglash sifatida ko‘rib chiqiladi, bunda shaxs o‘zini muayyan bir kasb va mehnat jamoasining vakili sifatida angelaydi, o‘z menining kognitiv emotsional xulq atvor jihatidan tavsiflashda o‘zini ishini boshqalardan farqli ekanligini aniqlaydi.

Kasbiy sifatlar masalasini o‘rganilish holati

Kasbiy sifatlarini tadqiq qiluvchi jahon psixologlari uchun psixik voqeliklarni strukturaviyligi va sistemaliligi tamoyili, sifatarning genetik o‘zaro bog‘liqlik darajasini qidirish, kasbiy faoliyatni o‘zlashtirish va amalga oshirish jarayonidagi shakllanishini tadqiq qilish uchun asos bo‘lib xizmat qiladi. Bu jahon tadqiqotchilarining an‘anaviy va konseptual metodologik bazasi bo‘lib, quyidagilar xizmat qiladi: kasbiy faoliyatdagi sistemagenez, shaxsning kasbiy shakllanishi, mehnat faoliyati va b.

Yu.P.Povarenkovaning tadqiqotlari doirasida kasbiy sifatlar tizimli, dinamik va muvozanatli, inson kasbiy taraqqiyotining

boshqa elementlari: kasbiy o‘z-o‘zini anglash, kasbiy o‘z-o‘ziga baho, kasbiy deformatsiya bilan uzviy bog‘liq bo‘lgan voqelik sifatida ko‘rib chiqiladi.

Muallif kasbiy sifatlarni quyidagicha tahlil qiladi: a) sub’yektning kasbiy faoliyatidagi tendensiya va uning kasbiy taraqqiyotidagi yetakchi ko‘rsatkich, b) kasbiy faoliyat, kasbiy shakllanish davomida va o‘ziga mutaxassis sifatidagi munosabati negizida yuzaga keluvchi emotsional holat, v) sub’yekt kasbiy faoliyatida funksional tizim shaklida amalga oshuvchi tuzilmadir.

T.V.Mimchenko ishlarida kasbiy sifatlarni kasbiy faoliyat kontekstiga nisbatan ko‘rib chiqilib, bunda sub’yekt ijtimoiy muhit bilan kasbiy o‘zaro ta‘sirga kirishadi va o‘z-o‘ziga nisbatan hurmati oshadi. Muallif kasblar olamiga yo‘naltirishni ta‘minlovchi shaxs xarakterlariga, faoliyatda shaxs potensialining to‘la namoyon bo‘lish shartiga, qolaversa, kasb tanlashning mumkin bo‘lgan oqibatlarini oldindan ko‘ra bilishga alohida e‘tibor qaratadi. Kasbiy sifatlarni insonning kasbni tushunishi, o‘zini mutaxassis sifatida qabul qilishi, o‘zining kasbiy vazifalarini a‘lo darajada va boshqalar uchun foydali tarzda amalga oshirish bilan belgilanadi.

Ye.N.Kiryanova kasbiy sifatlarni o‘zgaruvchan kasbiy sharoitlarda ko‘nikma va malakalarni shakllanganlik darajasi va keyinchalik kasbiy o‘sish bilan shartlangan, muayyan bir bosqichda sub’yektning kasbiy mahorat darajasiga erishishni ta‘minlovchi individual belgi, kasbiy shartlar va kasb mazmunining barqaror muvofiqligi sifatida tavsiflaydi. O‘tkazilgan tadqiqotlar shuni ko‘rsatmoqdaki, kasbiy sifatlarni integral xarakterga ega va mutaxassislarning o‘zgacha madaniyat doirasidagi kasbiy faoliyatga moslashishlarini universal asosi hisoblanadi. Bu sifatlarning ko‘p komponentli ekanligi haqidagi xulosani keltirib chiqaradi. Kasbiy mahoratning yuqori darajasi bilan bir qatorda yangicha sharoitdagi ish joyida ko‘nikma va malakalarni qo‘llash qobiliyati tarkibiga kommunikativ qobiliyatlar, emotsional-irodaviy sohaning shakllanganligi, faollik, sobitqadamlik, keskinlik, stressga barqarorlik, qolaversa, mehnat jamoasining axloqiy normalariga amal qilish kiradi.

Professiogenez konsepsiyasining muallifi Ye.P.Ermolayevaning ta'kidlashicha, kasbiy sifatlar ijtimoiy sharoitlarga bog'liq bo'lgan shaxsiy va kasbiy taraqqiyotning mahsulidir. Muallif kasbiy sifatlar faqatgina kasbni yuqori darajadagi mahorat bilan boshqarish orqali shakllanadi va faoliyat jarayonining asosiy elementlarini barqaror muvofiqligi sifatida namoyon bo'ladi, degan g'oyadan kelib chiqadi. Kasbni egallash bosqichi va shunga muvofiq kasbiy sifatlar darajasini tahlil qilish sub'yektning o'zi bilan kasbni identifikatsiya qilish darajasi kasbiy sifatlar funksiyasini amalga oshirish imkonini aniqlash mumkinligini ko'rsatdi. Kasbiy sifatlar muvofiqlashtiruvchi va qayta tashkil qiluvchi funksiyalarini boshqaradi, ijro etadi: bu funksiyalarning o'zaro muvofiqligi kasbiy o'z-o'zini anglash va kasbiy taraqqiyotni ta'minlaydi.

Kasbiy sifatlarning muvofiqlashtiruvchi funksiyasi kasbiy sentrizm va barqaror kasbiy-mintaqaviy pozitsiyani zaruriy darajasini ta'minlash bilan belgilanib, u quyidagi mezonlarni o'z ichiga oladi: konstantlik (o'zgarishlarga qarshilik ko'rsatish qobiliyati), moslashuvchanlik (noadekvat kasbiy stereotiplarni yengib o'tishga qodirlik), distantlik (ish joyi haqidagi semantik, informatsion, madaniy tasavvurlarga ega bo'lish). Qayta tashkil qiluvchi funktsiya kasbiy pozitsiyani rivojlantirish va o'zgartirishga yo'naltirilgan bo'lib, kasbiy muhim sifatlar va shaxsning kasb bilan identifikatsiyasi diapozonini o'zgarishi, o'z kasbini boshqa kasblardan ajratish, kasbiy sifatlar tizimidagi tartiblilik yoki "tarqoqlik" dan iborat. Professiogenez negizida qayta quruvchi, muvofiqlashtiruvchi va amalga oshiruvchi komponentlarning davriy dinamikasi yotadi. Muvofiqlashtiruvchi baza bilan bir qatorda qayta quruvchi potensialga ega bo'lgandagina shaxsni kasbiy sifatlarga ega deb hisoblash mumkin.

K.A.Abulxanova-Slavskaya tomonidan hayot yo'li tuzilishi (hayotiy pozitsiya, hayotiy chiziq, hayot mazmuni)ga asoslangan murakkab kasbiy sifatlar tipologiyasi ishlab chiqildi. Muallif shaxsning kasbiy faoliyatda o'zini namoyon qilish xususiyatlariga muvofiq quyidagi kasbiy sifatlar tipologiyasini ajratib ko'rsatadi:

1. Shaxs xarakteriga maksimal darajada yaqin bo'lgan kasblarni

tanlash orqali o'zligini namoyon qilish sodir bo'ladi. Bu holatda hayotiy imkoniyatlar shaxs o'zining imkoniyatlarini to'liq amalga oshirishiga sharoit yaratuvchi vaziyatlarni qaytarish bilan bog'liq bo'ladi.

2. Shaxsga kasbiy mahorat pillapoyalaridan ko'tarilish imkonini beruvchi kasb tanlanadi. Bu holatda kasbiy pozitsiyaning sifatli o'zgarishi bilan bir qatorda imkoniyatlarning ortishiga olib keluvchi harakat sodir bo'ladi. Kasbiy yuksalish negizida mehnat faoliyatining talablari va vazifalari, shu bilan bir qatorda shaxs qobiliyatlarining rivojlanishi yotadi.

3. Kasbiy faoliyatda o'zligini namoyon qilish o'z ustida ishlash hamda shaxsiy sifat va qobiliyatlarini rivojlantirish orqali amalga oshadi. Kasb potensial holatidagi shaxs qobiliyatlarini faollashtiradi, shaxs taraqqiyoti uchun imkoniyatlar ochib beradi.

4. Shaxsning o'zligini namoyon qilish qobiliyatlari, o'z-o'zini nazorat qilish va o'z-o'zini tahlil qilishni rivojlantirish hamda ijodiy faollikni rejalashtirishga asoslangan bo'ladi: bu holatda shaxs kasbiy o'sish va rivojlanishga, qolaversa, shaxsiy qobiliyatlarini amalga oshirish maqsadida mehnat sharoitini qayta qurishga qodir bo'ladi.

Aytish joizki, ko'pgina tadqiqotlarda ijtimoiy tomonga og'ishishlar kuzatiladi. Masalan, L.B.Shneyder kasbiy sifatlarning ikkita muhim aspektlarini ajratib ko'rsatadi: shaxsning o'zini aniq bir kasb va mehnat jamoasi vakili sifatida anglashi.

Kasbiy sifatlarni o'rganishning qiyin tomoni, birinchidan u shaxsning aynan o'ziga, ikkinchidan esa muayyan bir guruh a'zolariga tegishlidir. Muayyan bir ijtimoiy kategoriyalarga shaxsiy daxldorlikni idrok qilishning identifikatsiya jarayoni shunga muvofiq qadriyatlar tizimining shakllanishi bilan hamohang tarzda kechadi. Kasbiy shakllanish jarayonida sub'yekt o'zini o'z kasbi vakili, u yoki bu kasbiy sifat sohibi yoxud muayyan bir taraqqiyot bosqichidagi mutaxassis sifatida identifikatsiyalaydi. Shuning uchun ham "shaxsiy-ijtimoiy" kontiniumdagi kasbiy sifatlari baribir ham ijtimoiy chegaraga yaqinroqdir va ijtimoiy sifatlarga egalik qiladi (ijtimoiy guruhlardagi o'z-o'zini anglash, guruh tarkibiga qo'shilish, guruhlararo diskriminatsiya samarasi va boshqalar).

Shaxs va kasb hamkorligining psixologik xususiyatlari

Tarixiy-mazmun jihatdan 1940-yillar boshiga kelib, xodimlarning psixofiziologik xususiyatlari va psixik jarayonlarini o'rganishga qaratilgan tadqiqotlarda uning shaxs xususiyatlarini qayd etish mumkin. XX asrning oxirgi o'n yilligida ikki asosiy yondashuvni ikkiga ajratish mumkin bo'lgan psixologiya tarmoqlari doirasida shaxsning shunga o'xshash tadqiqotlarini jadalligi ayniqsa, oshdi. Rossiya psixologiyasida birmuncha keng yoyilgan birinchi yondashuv xodimning alohida individual psixologik o'ziga xos xususiyatlarini, kompleks kasbiy muhim sifatlarni ularning o'zaro aloqasini va kasbiy faoliyat jarayonini muvaffaqiyatiga ta'sirini o'rganish bilan bog'liq. Odatda tadqiqotchilar shaxsning kasbiy muhim sifatlari konsepsiyasiga tayanadilar.

- Respublikamizda tashxisning bunday metodikalarini yaratishda ma'lum tajriba to'plangan. Masalan o'quvchilarni psixologik o'rganish metodikasi (Tokareva V.A, Aytmetova S.Sh.) shaxsni o'rganish metodlari (M.G.Davletshin tahriri ostida B.Qodirov va K.Qodirovlar) o'quvchilarni kasb tanlash vazifalarini hal etish uchun tashxislash metodlari, R.Z.Gaynutdinov rahbarligida yaratilgan turli kasblar uchun asosli professiogrammalardir.

- O'zbekistonda kasbiy oriyentatsiya ishi tajribasi bir necha marta umumlashtirilgan «Yoshlarni kasbga yo'naltirishni takomillashtirish muammolari» Respublika konferentsiyasi, mehnat ta'lim-tarbiyasi va kasbga yo'naltirishni takomillashtirish masalalari bo'yicha konferensiya, «Yoshlar o'rtasida kasbiy ishlarning psixologik jihatlari» simpoziumi, qishloq yoshlari orasida ommaviy kasbga yo'naltirish ishlarini takomillashtirishga bag'ishlangan ilmiy amaliy konferentsiya, respublika ilmiy-amaliy konferentsiyasi va boshqalarni misol tariqasida keltirib o'tish mumkin.

- «Inson-kasb-ishlab chiqarish muhiti» tizimi o'z-o'zicha ko'p bosqichli, ko'p qirrali juda murakkab bo'lib, respublikamizda ushbu tizimda davlat miqyosida inson omiliga g'amxo'rlik qilinadi. Kadrlar tayyorlash sohasida davlat siyosati har tomonlama rivojlangan shaxs fuqaroni uzluksiz ta'lim tizimi orqali

tarbiyalashni koʻzda tutadi.

- Shunday qilib, insonning kasbiy shakllanish muammolarini oʻrganish ham fundamental ham amaliy tadqiqotlarning dolzarb vazifalaridan sanaladi. Oʻz-oʻzini anglashning chegaralanganligi bu-erkinlikni chegaralanishi hisoblanadi. Agarda mutaxassis oʻzini chuqur bilsa, boshqalarni ham chuqur tushuna oladi. Shaxsiy maʼsuliylilikni qabul qilish ham muhim sifatlardan hisoblanadi.

- Malakali kadrlar tayyorlash tizimini uzluksiz ravishda rivojlantirish ehtiyoji va turli ishlab chiqarish sohalarida koʻp yillik ish staji bilan faoliyat yuritayotgan shaxsning oʻz imkoniyatlarini toʻliq amalga oshirmasligi shaxsni har tomonlama kasbiy faoliyatda oʻzini namoyon qilishi muammosini yuzaga keltirdi. Bu muammolarni hal qilmasdan turib kelgusi kasbiy faoliyatdagi muvaffaqiyatli sifati taʼlimni va rejalashtirishni amalga oshirish mumkin emas.

- Bu muammoning amaliy ahamiyati uni turli fan doiralar qatorida psixologiya doirasida ham oʻrganishni muhimligini koʻrsatib berdi. Kasbiy shakllanish jarayonini oʻrganishdagi qiyinchiliklar qobiliyatlar va kasbiy qobiliyatlarning ishni bajarishning muayyan bir usuliga asoslangan normativ faoliyatga yoʻnaltirilganligidadir.

Shaxsiy va kasbiy rivojlanish omillari	Kasbiy jihatdan kelib chiqadigan psixologik muammolar
Maktabgacha yoshdagi bolalarning qiziqish va qobiliyatlarini xilma-xilligi.	
Taʼlimning keyingi turini tanlash va umumiy oʻrta taʼlim maktabini bitirgandan soʻng ishga joylashish.	Kasbiy taʼlimning keyingi turlarini tanlash jarayonida kasbiy maslahatlar berish.
Taʼlimning keyingi turlarini tanlash va oʻziga xos maxsus kollejini bitirib ishga joylashish.	Kasbiy maʼlumot olishga tayyorgarlik jarayonida kasbiy maslahatlar berish kasbiy tanlov kasbiy tekshiruvdan oʻta olmaganlarga psixologik yordam berish.

<p>Kasbiy ma'lumot olish va tayyorgarlik kasb xatoliklariga yo'l qo'yish, ta'lim jarayonidan qoniqmaslik</p>	<p>O'quv-kasbiy faoliyatning mohiyatini kuchaytirish, ta'lim jarayoniga innovatsion texnologiyalarini joriy etish hamda ta'lim oluvchining shaxs sifatida o'zini-o'zi boshqara olish.</p>
<p>Ish joyini qidirish, ishga joylashish malakaviy talablar va lavozim majburiyatlarning qabul qilinishi, yangi ijtimoiy kasbiy vazifani anglab olish.</p>	<p>Kasbiy tanlov va kasbga yaroqlilikni (layoqatini) aniqlash. Yosh mutaxassis tomonidan yangi ijtimoiy kasbiy talablar va ma'suliyatlarini qabul qilinishi.</p>
<p>Kasbga kirib borish orqali kasbiy tajribaga ega bo'lish, hayotda yangi tartib, ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatlarga moslashish.</p>	<p>Kasbga ko'nikishdagi ijtimoiy qiyinchiliklar, kasbiy layoqatsizlikning yashirin shakli, kasbiy xulq-atvorni egallashdagi va yangi hayot tarziga ko'nikishdagi qiyinchiliklar.</p>
<p>Kasbiy faoliyatdagi yuksalish imkoniyatlari, ish haqi, kasbdan va rahbarlar bilan o'zaro munosabatlardan qoniqmaslik, kasbiy rivojlanishdagi ziddiyatlar va ularni korrektsiya qilish.</p>	<p>Kasbiy mehnatdan shaxsiy ma'noni topish, kasbiy hayotning yangi tomonlarini topish, insonlar bilan bo'lgan munosabatlardagi ziddiyatlarni engib o'tish jarayonidagi inqirozlardan chiqish va kelishmovchiliklarni hal etish hamda psixologik charchoqni engib o'tish.</p>
<p>Majburiy ravishda ishdan bo'shash, yangi ish joyini qidirish, kasbini o'zgartirish.</p>	<p>Kasbiy hayotdagi yangi yo'lni tan olish.</p>
<p>Mutaxassislikning destruktiv rivojlanishi, kasbiy deformatsiyalar kasbiy charchoq holatida kasbning ma'nosini yo'qolishi.</p>	<p>Shaxsning kasbiy deformatsiyalarini aniqlash va tahlil etish, uning sabablarini o'rganish, kasbga nisbatan ko'nika olmaslikni yengib o'tish.</p>
<p>Kasbiy faoliyatdan chetlashish (nafaqaga chiqish).</p>	<p>Ijtimoiy-psixologik keraksizlik tufayli kelib chiqadigan psixologik zo'riqishdan xalos etish, yangi hayot tarzi va hayotda yangi ma'noni topishga intilish.</p>

Nazorat savollari:

1. Kim tomonidan kasbiy sifatlar va individning kasbiy shakllanishi orasidagi bog‘liqlik haqida yozib qoldirgan?

- a) Dj.Sonenfeld 1970- yillarning boshlarida
- b) M.Argayl 1970- yillarning boshlarida
- c) R.Finchman 1970 -yillarning boshlarida
- d) S.Djoshli 1970- yillarning boshlarida

2. S.Djoshli o‘zining ijtimoiy tadqiqotlarida Rim aholisining kasbiy sifatlari va mavqeini tahlil qilib, qanday xulosaga kelgan?

a) kasbiy sifatlar kasbiy taraqqiyot jarayonida yuzaga kelishi va shakllanishini aytib o‘tgan

b) kasbiy sifatlar va individning kasbiy shakllanishi orasidagi bog‘liq

c) kasbiy sifatlar faoliyat bilan bog‘liq bo‘lib, kasbning rasmiy va norasmiy mavqeining o‘zaro muvofiqligi asosida shakllanadi

d) asosiy e‘tibor kasbni egallash jarayonida kasbiy talablar, axloqiy normalar, qadriyatlarni anglashga qaratiladi

3. Kimning tadqiqotlari doirasida kasbiy sifatlar tizimli, dinamik va muvozanatli, inson kasbiy taraqqiyotining boshqa elementlari ko‘rib chiqiladi?

- a) T.V.Mishenkoning
- b) Ye.N.Kiryanova
- c) Ye.P.Ermolayevaning
- d) Yu.P.Povarenkovaning

4. Kasbiy sifatlarning ikkita muhim aspektlari: shaxsning o‘zini aniq bir kasb va mehnat jamoasi vakili sifatida anglashini kim ajratib ko‘rsatgan?

- a) L.B.Shneyder
- b) Ye.P.Ermolayeva
- c) T.V.Mishenko
- d) M.Argayl

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

- a) Tabiiy qobiliyat
- b) Umumiy qobiliyat

- c) Ilmiy qobiliyat
- d) Amaliy qobiliyat

6. Insonlarni “badiiy”, “fikrlovchi”, “aralash” tiplarga kim ajratib tushuntirib berib o‘tgan?

- a) V.A.Kruteskiy
- b) I.P.Pavlov
- c) M.G.Davletshin
- d) To‘g‘ri javob yo‘q

7. Muayyan faoliyatning muvaffaqiyatli va ijodiy ravishda bajarilishini ta‘minlaydigan qobiliyat hamda iste‘dodlar majmuasidan iborat individual xususiyat bu?

- a) layoqat
- b) qobiliyat
- c) fikrlovchi
- d) talant

8. Texnikaviy qobiliyat ustida tadqiqot ishlari olib borgan yetakchi mutaxassis to‘g‘ri ko‘rsatilgan javobni belgilang.

- a) V.A.Kruteskiy
- b) I.P.Pavlov
- c) M.G.Davletshin
- d) To‘g‘ri javob yo‘q

Nazorat uchun savollar:

1. Kasbiy sifatlar tushunchasining mazmun mohiyati nimadan iborat?

2. Kasbiy sifatlar qaysi olimlar tomonidan o‘rganilgan?

3. Qobiliyat tushunchasini yoritib bering.

4. Muhandis-texnik xodim faoliyatiga xos qobiliyatlarni yoritib bering.

5. Kasbiy sifatlar olimlar tomonidan qanday tahlil qilinadi?

6. Professiogenez konsepsiyasining muallifi Ye.P.Yermolayeva kasbiy sifatlar nimaga bog‘liqligi haqida ta‘kidlab o‘tgan?

7. I.P.Pavlov tomonidan ishlab chiqilgan tipologiyani qanday tushuntirish mumkin?

IV BOB. KASBIY FAOLIYATNING INDIVIDUAL USLUBI

Kasbiy faoliyat va bilish jarayonlari

Muhandis kadrlarning bilish faoliyati boshqa kasb kishilarnikiga qaraganda chuqurligi, keng qamrovliligi, tezkorligi, aniq maqsadga qaratilganligi, mantiqiyliigi, maxsusligi bilan farq qiladi. Quyida bularning barchasiga batafsil to'xtalamiz.

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. Muhandis kadrlarining kasbiy faoliyatida bilish jarayonlarining ahamiyati beqiyosdir. Biz quyida bilish jarayonlariga va uning muhandis faoliyatidagi o'rniga 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'yektga 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, qayerda 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 orttirish, 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).

Muhandis kadrlarning kasbiy faoliyatida diqqatning asosiy xususiyatlari (taqsimlanishi, tarqoqligi, barqarorligi, tez o‘rin almashishi) ham o‘ziga xos ahamiyat kasb yetishi, ya‘ni sodir bo‘lgan voqea-hodisalarning 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‘yektni 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‘yektni «e‘tibor bilan kuzat», «yaxshilab qara», «yana bir bor tekshir» kabi diqqatni kuchaytiruvchi buyruqlarni berish;
- salbiy hissiyotlarni kuzatish jarayoniga aralashmaslik;
- 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 muhandis kadrlarining kasbiy faoliyatida o‘ziga xos ahamiyat kasb etadi. U tezkor qiziqish uyg‘otgan shaxslarning jinoiy 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 muhandis kadrlarining tezkor xizmat vazifalarini amalga oshirishida muhim voqea va hodisalarni maqsadga muvofiq tarzda idrok etish jarayonidir.

Kasbiy kuzatuvchanlik kadrlarning shaxsiy xususiyati emas, balki

tabiiy xususiyatiga aylanib, faoliyatning barcha turlarida namoyon bo'lishida, kuzatuvchanligining 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'yekt (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'yektiv, sharoitga xos va sub'yektiv* guruhlarga bo'linadi.

Kasbiy kuzatish jarayonini amalga oshirishda sub'yektiv omillarga muhim vazifa yuklatiladi.

Shu nuqtayi nazardan kasbiy kuzatuvchanlik faoliyatini shakllantirishda kaddan kasbiy diqqat, idrok xususiyatlari va operativ xotira jarayonlarini rivojlantirish talab etiladi.

Muhandis kadr tezkor 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'yektning xatti-harakatlarini to'liq esda saqlashi, kerak bo'lsa aniq qayd etishi;

– qayd etilgan faktlarni kuzatilayotgan ob'yekt to'g'risida olingan avval ma'lumotlar bilan qiyoslashi va xulosalar chiqarishi.

Muhandis kadrlar 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'yektda 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'yektni turli nuqtayi

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‘yektlarini solishtirish, ularni bir-biriga qarama-qarshi qo‘yish va ulardagi o‘xshash hamda farq qiluvchi tomonlarni 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.

Sezgi va uning muhandislar kadiy faoliyatida tutgan o‘rni

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 yetkazib beradi.

Sezgi a‘zolari tashqi olamning kishi ongiga kirib keladigan yagona yo‘llaridir. Sezgilarning mohiyatiga ko‘ra ob‘yektiv olamning sub‘yektiv siymosi 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 re- tseptorga 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.

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'atuv- chilar ta'sir qiladigan retseptorlarning xususiyatlariga asosla- nadi.

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 interoseptiv sezgilar.

3. Retseptorlari mushaklarda va paylarda o'rnashgan proprioseptiv 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'yektlar 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'yektdan 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 yeta 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.

Muhandis 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 muhandis kadrlar 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.

Muhandis kadrlar faoliyatida idrok kasbiy faoliyat uchun muhim ahamiyat kasb etadigan hodisa, holat, ob‘yektlardan 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 kadrda illuzion (noto‘g‘ri) idrok qilish xususiyatini shakllantiradi.

Shu nuqtayi nazardan idrok muhandis kadrlarining kasbiy faoliyatida muayyan o‘ziga xos xususiyatlarni namoyon etadi. Ya‘ni, muhandis kadr aniq ma‘lumot olish uchun guvoh, jabrlanuvchi, gumon qilinuvchi yoki ayblanuvchini kuzatayotganda o‘rganilayotgan ob‘yekt to‘g‘risida turli ko‘rinishlarda olingan tasavvur va tushunchalarni yaxlit holatda idrok qiladi. Muhandis kadrlar voqelikni to‘g‘ri idrok etishlari uchun uning prinsiplariga 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‘yektga nisbatan qiziqish uyg‘otish;

Idrok qilish prinsiplari asosida kadr turli nuqtayi nazarlarni, masofadan, vaziyatdan, holatning yoritilish darajasi, sharoitdan kelib chiqib, ob‘yektdan olgan taassurotlarni tahlil qiladi.

Xotira va uning muhandis kadrlari faoliyatida tutgan o‘rni

Odam ko‘rgan, his qilgan va eshitgan narsalarining juda oz miqdorinigina eslab qoladi. Psixikaning eng muhim xususiyati shundan iboratki, individ tashqi taassurotlardan o‘zining keyingi xatti-harakatlarida doimo foydalanadi. Individual tajriba orta borishi hisobiga xulq-atvor sekin-asta murakkablashadi. Agar tashqi

dunyoning miya qobig'ida hosil bo'ladigan obrazlari beiz yo'qolib ketaversa, tajribaning shakllanishi mutlaqo mumkin bo'lmay qolar edi. Bu obrazlar bir-biri bilan o'zaro turli xil aloqalar bog'lagan holda mustahkamlanib, saqlanib qoladi hamda hayot va faoliyat talablariga muvofiq tarzda yana boshqatdan namoyon bo'ladi.

Individning o'z 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 ko'rsatiladi. Bu jarayonlarning har biri alohida mustaqil psixik xususiyat hisoblanmaydi. Ular faoliyat davomida shakllanadi va o'sha faoliyat bilan belgilanadi.

Xotira mexanizmlarini o'rganishning psixologik darajasi xronologik jihatdan boshqalaridan ustunroq bo'lib, fanda turli yo'nalishlar va nazariyalarning ilgari surilganligi bilan ma'lumdir. Bu nazariyalarni ular xotira jarayonlarining shakllantirilishida sub'yektning faolligi qanday rol o'ynashiga va bunday faollikning mohiyatiga qanday yondashuviga bog'liq holda tasniflash va baholash mumkin.

Xotiraning esda olib qolish va qayta esga tushirish jarayonlari sodir bo'ladigan faoliyatning xususiyatlariga bog'liqligi xotiraning har xil turlarini ajratish uchun umumiy asos bo'lib xizmat qiladi. Bunda xotiraning ayrim turlari uchta asosiy mezonga muvofiq tarzda bo'linadi:

1) faoliyatda ko'proq sezilib turadigan psixik faollikning xususiyatiga qarab xotira harakat, his-hayajon, obrazli va so'z-mantiqli turlarga bo'linadi;

2) xotira faoliyatning maqsadi, xususiyatiga ko'ra ixtiyorsiz va ixtiyoriy turlarga bo'linadi;

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 tezkor 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 miloddan 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 aytish oson, uni teskarisiga aytish 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 choralarini ko‘rishingiz kerak¹⁰.

Muhandis kadrlar faoliyatida “kasbiy xotira”

¹⁰ Karimova V. M., Akramova F. A. Psixologiya. – T., 2000. – B. 75–76.

– kadrning 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».

Muhandis kadrlardan faoliyatini tashkil etishda xotiraning muvaffaqiyatga erishtiruvchi asosiy jarayonlarini bilish talab etiladi. Xotirada axborotni eslab qolish, keyin esga tushirish jarayoni sub‘yekt 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»¹¹.

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* 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 hisoblanadi¹².

¹¹ Зинченко П. И. Непроизвольное запоминание. – СПб., 2000. – С. 26.

¹² Лук А. Н. Памят и кибернетика. – М., 1999. – С. 11.

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*»¹³ 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.

Kadrning 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;
- xizmat vazifalarini bajarishda doimo yuzaga keladigan muammolarni hal etish xususiyatlarini ifodalovchi so'zdagi axborotni eslab qolish va xotirada saqlash;
- qidiruvda bo'lgan avtomashinalarning nomeri va belgilarini eslab qolish va tanish;
- o'g'irlangan buyumlar va ularning belgilarini eslab qolish

¹³ Лук А. Н. Память и кибернетика. – М., 1999. – С. 80.

va tanish;

– joy chizmalari, harakatlanish yoʻnalishlarini eslab qolish va xotirada saqlash.

Kadrlarning kasbga oid muhim maʼlumotlarni eslab qolish, esda saqlash, esga tushirishlarida bir qator psixologik usullardan foydalanishlari kasbiy xotirani rivojlantirishga yordam beradi.

Maʼlumotni esda saqlash prinsiplari:

1) maqsadni toʻgʻri tanlash;
2) axborotni saqlash uchun (hissiy, obrazli, eshitish, koʻrish orqali) turli bogʻliqliklarni oʻrnatish.

Maʼlumotni yodlash prinsipi:

– 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. Kadr 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 maʼlumotda muayyan qonuniyatni – maʼnoli, raqamli va boshqa qonuniyatlarni topishga asoslanadi.

Analogiya, oʻxshashliklardan foydalanish. Yangi maʼlumotni maʼlum maʼlumot bilan qiyoslash doimo uni eslab qolishni

osonlashtiradi. Ob‘yekt 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 kadr 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 gavdalantirilsa, 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 yerdagi 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 kemptik topganingizda undan sakrab o‘ting, oldinroqqa o‘ting, so‘ngra orqaga qayting. 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 sunʼiy assotsiativ aloqalar oʻrnatishni oʻrganish zarur.

Xotirani rivojlantirish qonuniyatlari

№	<i>Nomlanishi</i>	<i>Tavsifi</i>
1.	<i>Assotsiatsiya qonuni (Arastu)</i>	Notanish narsani eslab qolish uchun uni birorta tanish narsa bilan bogʻlash zarur.
2.	<i>Mustahkamlash qonuni (A.R. Luriya)</i>	10 daqiqa insonga biror narsani xotirasida mustahkamlash uchun yetarli hisoblanadi.
3.	<i>Esdan chiqarish qonuni (G. Ebbingauz)</i>	Har qanday material yodlanganidan soʻng, 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>	Mashgʻulotni eng qiziq joyida tugallash, yodlanayotgan materialni eng qiziq joyida toʻxtatish qayta yodlash jarayonigacha materialning toʻliq saqlanib qolishini taʼminlaydi.
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 oxiri- dagi axborot, oʻrtasidagiga qaraganda yaxshi saqlanadi.

Koʻpgina mnemotexnik tizimlar ushbu qonuniyatlarning amal qilishiga asoslanadi. Eslab qolishning quyidagi asosiy usullari mavjud: mantiqiy, maʼnoli, mexanik va mnemotexnik.

Mantiqiy eslab qolish – eslab qolishning asosiy usuli. Ushbu usuldan qanchalik samarali foydalanish aqliy imkoniyatlarga, maʼnoli va mantiqiy aloqalar oʻrnatishga bogʻliq. Mantiqiy eslab qolishga asos boʻladigan maʼnoli aloqalar tasodifiy yuzaga

keladigan aloqalarga qaraganda ancha mustahkamligi bilan ajralib turadi. Mantiqiy eslab qolishning muhim usullaridan biri, avvalo, manbani guruhlarga 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 erishish-ingiz 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'yektlarning 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, muhandis kadrlarining kasbiy faoliyatida xotiraning ishini yengillashtiruvchi sun'iy assotsiativ aloqalar o'rganishni 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 muhandisfaoliyatida kasbiy xotira

- tezkor, uzoq muddatli, so'z mantiqli shaklda, raqam, son, ism, familiya, qiyofalarni tez tanib eslab qolish, qayta tiklash (keyinchalik farqlay olish)da namoyon bo'ladi¹⁴.

Tafakkur. Intellekt. Nutq.

Inson atrof-olam (narsa, hodisalar, insonlarni) va o'zini turli xil faoliyatlarni bajarish va bu ob'yektlarga 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'yektlar va ularning bevosita o'rganiladigan xossalari haqida ma'lumot beradilar. Psixik aks ettirishning bu shakllari inson tomonidan ob'yektiv reallikni bilishning hissiyotli asoslaridir.

¹⁴ *Фозиев Э. Тафаккур психологияси. – Т., 1990, – 15-б.*

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: «yuga 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 yettirish 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 jismlar 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 bog'liqligidan iborat. Tafakkur muammoli vaziyatdan, tafakkurning maqsadi bo'lgan savolga javobdan boshlanadi.

Tafakkur muammosini ko'rib chiqqan A.A.Smirnov 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 ko'rsatadi. Aqliy jarayonlarning assotsiativ kechishida holat o'zgacha bo'ladi. Muhim tafovut shundan iboratki, bu vaziyatda o'z oldimizga hech qanday maqsad qo'ymaymiz, chunki hech qanday vazifani bajarmaymiz. Bunda bir jarayon ikkinchisi bilan almashadi, chunki ular bir-biri bilan assotsiativ tarzda bog'langan bo'ladi. Tafakkur jarayonlarining assotsiativ tarzda kechishi ko'p hollarda inson toliqqan bo'lib, hordiq olishni xohlayotganida kuzatiladi. Uyquga ketishdan oldin xayolingizdan ketma-ket turli xildagi o'ylar o'tishini kuzatgansiz. Mana shu o'ylar ma'lum assotsiatsiyalarga kiradi.

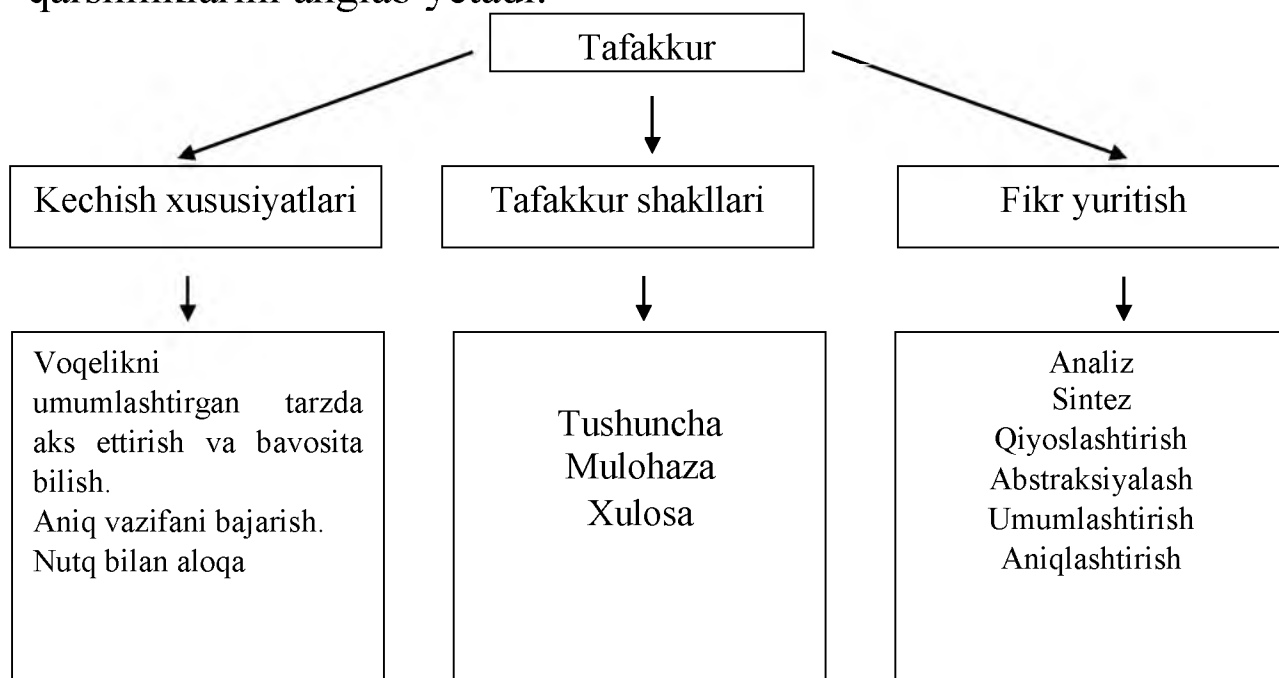
Tafakkurning alohida muhim o'ziga xos xususiyati – bu uning nutq bilan uzluksiz aloqasi. Tafakkur va nutqning bunday aloqasi, avvalambor, fikrlarning, hatto, nutq tovush shakliga ega bo'lmagan holat, masalan, kar-soqov odamlarda ham nutq shakliga mujassamlashtirilishida o'z ifodasini topadi. Biz doimo so'zlar orqali fikr yuritamiz.

Qisqartirilganlik, muxtasarlik, ixchamlilik xususiyatiga ega bo'lgan yashirin, tovushsiz, ichki nutq insonning tafakkur mexanizmi bo'lib hisoblanadi.

Nutq tafakkur quolidir. Ma'lum fikr so'zlar bilan ifoda etilganida tafakkur jarayoni amalga oshiriladi. Fikrni so'z bilan ifoda etish – ifodalash motivi (nutqiy maqsad), ichki nutq, fikrni tashqi tomondan nutqiy ifodalash kabi bosqichlaridan iborat bo'lgan murakkab jarayon.

Tafakkur – bu narsalar mohiyatini ochib beruvchi g'oyalar harakati. Uning natijasi obraz emas, balki ma'lum bir fikrdir.

Tafakkur – bu kiritilgan yo‘nalishli-tadqiqiy, qayta o‘zgarishli va bilish xususiyatiga ega bo‘lgan harakatlar va muolajalar tizimini taxminlovchi alohida turga ega bo‘lgan nazariy va amaliy faoliyat. Tafakkurning ikki darajasi mavjud: *fahm–farosat* – abstraksiyalardan foydalanish o‘zgarimas chizmalar, namunalar chegarasida sodir bo‘ladigan oddiy tafakkur, sog‘lom fikr, tafakkurning boshlang‘ich darajasi, uning mantiqiy mazmunini emas, balki ibora va dalillar tuzilishini o‘rganadi, bu aniq, izchillik 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 yetadi.



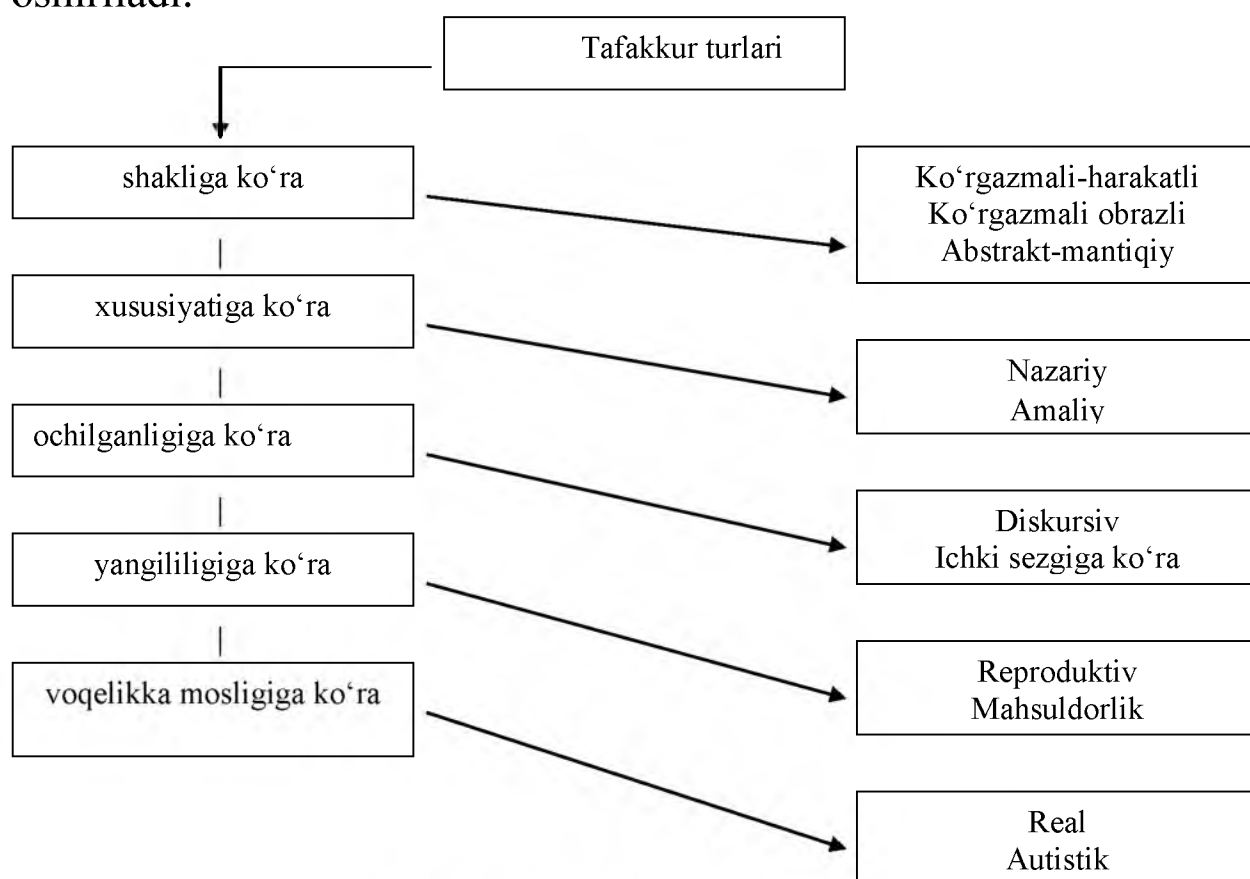
4-rasm .Tafakkurning psixik jarayon sifatidagi umumiy xususiyatlari.

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 maʼlum tushunchalar qoʻllaniladigan tafakkur. U yoki bu aqliy masalalarni yechishda 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. Koʻpincha tafakkurning bu turi badiiy ijodkorlik faoliyati bilan shugʻullanuvchi odamlarda ustun boʻladi.

Tushunchali tafakkur voqelikni aniq va umumlashtirgan holda aks ettiradi, lekin bunday aks ettirish mavhumdir. Oʻz navbatida, obrazli tafakkur atrofimizdagi olamni aniq va subʼyektiv aks ettirish imkonini beradi. Shunday qilib, tushunchali va obrazli tafakkurlar bir-birini toʻldiradi.

Koʻrgazmali-obrazli tafakkur obrazlarni qoʻllash bilan bogʻliq. Bu tafakkur odam biror masalani yechishda turli obrazlarni, hodisalar va jismlar haqidagi tasavvurlarni tahlil qilishida, qiyoslashtirishida, umumlashtirishida namoyon boʻladi.

Koʻrgazmali-harakatli tafakkur – mohiyati real jismlar bilan amalga oshiriladigan amaliy oʻzgartiruvchi faoliyatdan iborat boʻlgan tafakkurning alohida turi. Tafakkurning bu turi biror-bir moddiy mahsulot ishlab chiqarish maqsadidagi mehnat bilan mashgʻul boʻlgan odamlarda kengroq ifodalanadi.

Yana til vositalari asosida vazifa bajaruvchi *soʻz-mantiqiy tafakkur* mavjud boʻlib, u tafakkur tarixiy rivojlanishining soʻnggi bosqichidir. Unga tushunchalar va mantiqiy hosilalarni qoʻllash xosdir.

Amaliy tafakkur tajriba, amaliy harakatlar asosida amalga oshiriladi va aniq vazifalarni bajarishga qaratilgan, *nazariy* – tajriba bilan ish koʻrmasdan 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 boʻyicha tafakkur, ijodkorlik esa – yangi kashfiyotlar, yangi natijalarga olib boruvchi tafakkur. ***Realistik tafakkur*** voqelikni toʻgʻri aks ettiradi, odam oʻz xulq-atvorini

anglaydi, *autistik tafakkur* esa, asosan, ob'yektga 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 hamda 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'i 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 sinfnig 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'liga 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'yektiv voqelikni aks ettirishiga ko'radular 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'yektiv 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 deduksiyanidan 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, sifatlari 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, xossalalar, 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‘yektlarni alohida, tasodifiy belgilar asosida birlashtirishdan iborat, majmuiy umumlashtirish murakkab bo‘lib hisoblanadi, bunda ob‘yektlar 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 guruhlarga bo‘lish. Masalan, o‘quvchilarni o‘zlashtirish, intizom, jamoat ishlaridagi

faollik bo'yicha guruhlarga 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'yektning aqliy faolligi yordamida yengib 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'yektni boshqa ob'yektlar bilan taqqoslash vositasida unda yangi xossalarni ajratish hisoblanadi; shunday qilib, «ob'yektdan, yangi mazmun yig'ib olinadi, u har safar o'zining boshqa tomonlari bilan o'girilgandek bo'ladi, unda yanada yangi xossalar namoyon bo'ladi» (s.l. rubinshteyn).

3. Tafakkurning *asoslanganligi*: har bir dalil, har bir hodisa o'tmishdagi dalillar va hodisalar asosida tayyorlanadi. Hech bir narsa yetarlicha asossiz sodir bo'lmaydi. Yetarlicha asoslash qonuni inson fikrining har bir mulohazada o'zaro bog'langan bo'lishini, birining ikkinchisidan kelib chiqishini talab etadi. Har bir xususiy fikr umumiyroq fikr bilan asoslangan bo'lishi kerak.

4. *Selektivlik* (lot. – tanlash, tanlanish) – ma'lum vaziyat uchun zarur bo'lgan bilimlarni tanlash, barcha imkoniyatga ega bo'lgan holatlarni chetlab o'tgan holda ularni muammoni hal etishga safarbar qilish.

5. *Antitsipatsiya* (lat. – oldindan sezish) voqealar rivojini oldindan ko'ra bilish, oldindan sezishni bildiradi. Inson voqealar rivojini oldindan ko'ra bilish, ularning natijalarini bashorat qilish, muammo yechimining ehtimolligi chizmasini tasavvur qilish qobiliyatiga ega.

6. Tafakkur *refleksivligi*. Fikrlovchi sub'yekt doimiy refleksiya holatida bo'ladi, o'z mulohazalarini aks ettiradi, ularni tanqidiy baholaydi, o'zini baholash mezonlarini ishlab chiqadi. *Refleksiya* deb sub'yektning o'zini aks ettirishi bilan birga muloqotda bo'ladigan sheriklarini ham o'zaro aks ettirishiga aytiladi.

Tafakkur boshqa bilish jarayonlari kabi o'zining individual xususiyatlariga ega bo'lib, fikr yuritish faoliyatining shakllari, vositalari va operatsiyalarining munosabatlari kishilarda turlicha

namoyon bo'lishida o'z ifodasini topadi. Odatda tafakkurning individual xususiyatlari, sifatlariga bilish faoliyatining mazmundorligi, mustaqillik, epchillik, samaradorlik, fikrning kengligi, tezligi, chuqurligi va boshqa sifatlar kiritiladi.

Tafakkur mazmundorligi deganda insonning tevarak-atrofdagi moddiy voqelik to'g'risida ongda qay miqdorda, ko'lamda mulohazalar, muhokamalar, fikrlar, muammolar, tushunchalar joy olganligi nazarda tutiladi. Insonda sanab o'tilgan xarakterdagi g'oyalar to'lib tohsa, shunchalik tafakkur mazmundor bo'ladi. 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 tizimlashganligiga 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 tanqidiyligida namoyon bo'ladi. Aqlning sertashabbusligi deganda insonning o'z oldiga yangi muammo, aniq maqsad va vazifalar qo'yishni, ana shularning barchasini amalga oshirishda, nihoyasiga yetkazishda echimni qidirishda usul va vositalarni shaxsan o'zi izlashi, aqliy zo'r berib intilishi, ularga taaalluqli qo'shimcha belgi va alomatlarni kiritishdan iborat bosqichlarning namoyon bo'lishini nazarda tutamiz. Aqlning pishiqligi vazifalarni tez echishda, yechish 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'yektiv va sub'yektiv 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'yektiv tanqidiylik deb ataladi. Mabodo tafakkurning tanqidiyligi sub'yektiv xatolarga, umuman sub'yektivizmga og'ib ketsa, bunday holda sub'yektiv tanqidiylik deyiladi. Sub'yektiv 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'rniga, kaltabin, aqldan erinchoq, behafsala odam bo'lib voyaga

yetadi. 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 oraliq‘ida bajarilgan ish ko‘lami va sifatiga oqilona baho berish tafakkur mahsuldorligini o‘lchash mezonini sifatida xizmat qiladi.

Tafakkur ixchamligi deganda muammoni hal qilishning dastlab tuzilgan rejasi mazkur jarayonda masala yechish 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 yetkazib 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, funksiyasi 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 zaxirani 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 tafovutlar tafakkurning sinchkovlik, tafakkur kengligi, chuqurligi va mustaqilligi, fikrning eguluvchanligi, aqlning sertashabbusligi va tanqidiyligi, mantiqiylik, isbotlanganlik va ijodkorlik kabi sifatlarda 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 yechimini 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 sertashabbusligini insonning o‘ylamasdan masalaning bir tomonini ushlab olib, qaror qilishga shoshishi, yetarlicha o‘ylanmagan javoblar bildirishida ifodalanadigan shoshqaloqlikdan farqlash lozim. Aqlning *tanqidiyligi* – bu inson o‘zining va boshqalarning fikrlarini ob‘yektiv baholashi, ilgari surilayotgan nizomlar va xulosalarni izchillik bilan har tomonlama tekshirib chiqish malakasi. tafakkurning *mantiqiyliigi* – tadqiq etilayotgan ob‘yektning 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‘yektning tashqi cheklovlar bilan *bog‘lanmaganligi*dir.

Shunday qilib, odamlardagi tafakkurning individual xususiyatlari yuqorida ko‘rib chiqilgan aqliy sifatlarda turli uyg‘unlikda ifodalanadi.

Intellekt haqida tushuncha

Intellekt bu inson va hayvonlarni yangi muhitga moslashishi hisoblanadi. V.Shterni, J.Piaje, D.Veksler va boshqa avtorlar ham intellektni insonlarni yangi hayotiy sharoitlarga moslashishtiruvchi umumiy qobiliyat sifatida qarashgan. Ular o'z tadqiqotlarida amerikalik minglab maktab o'quvchilarini logityud metodi orqali tadqiq etishgan. Tadqiqot jarayonida, dastlab ularni IQ (intellekt koeffitsenti) aniqlab olindi. O'quvchilarni IQ koeffitsentiga qarab guruhlarga ajratildi 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 nuqtayi 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 evolutsion 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? Intellektmi? yoki Kreativlikmi? Agar kreativlik bo'lsa, unda intellekt qayerga ketdi. Demak, bunday mulohazalar intellektni insoniyatning texnik va ilmiy muvaffaqiyatlarini yaratishdagi o'rnini pasaytirmoqda.

Ma'lumki, ba'zi insonlar aniq fanlar yuzasidan ba'zi insonlar gumanitar fanlar yuzasidan qobiliyatga ega bo'lishadi. Yna 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. ¹⁵

¹⁵ Psychology David G. Myers Hope College Holland, Michigan 409p

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 xulq-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 yechsa, 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 Spirmenning 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 boshlashdir. 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'zilar, biror tarixiy kun bilan bog'liq sanalarni yoddan bilishgan. Bunday sindrom egalari hattoki badiiy 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'lgan.

R. Shtenbegr, R.Vagner Gardnerning g'oyasiga qo'shilishgan Lekin shaxsda aqlni 3 xil faktori mavjudligini tahlil 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 yechimidan qulayini tanlashga yordam beradi.

Ijodiy aql. Bu 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 yechishning 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) koeffitsiyentini kiritishgan, xolos. Aqliy iste'dod esa bolaning guvohnomasidagi yoshiga nisbati qo'lga kiritgan muvaffaqiyatlarining miqdori bilan o'lchanib, *IQ* koeffitsenti bilan belgilanadi. *IQ* va *Sr* koeffitsiyentlarini 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 ta'riflari ishlab chiqildi. Ijodiylik ta'riflarini tahlil qilish orqali ularni 6 turga ajratish mumkin: *geshtaltik* ta'rif (ijodiy jarayonni mavjud *geshtalt*larni buzib, yaxshirog'ini tuzish sifatida ta'riflanadi), *innovatsion* (*yangi*) ta'rif (so'nggi natijaning yangiligi bo'yicha ijodiylikni baholashga yo'naltirilgan), *estetik* *yoki* *ekspressiv* (ijod qiluvchining o'zini-o'zi ifodalashga ahamiyat beruvchi), *psixooanalitik* (ijodiylikni "U", "Men" va "Ideal - Men" o'rtasidagi o'zaro munosabat deb ta'riflovchi); *muammoli* (ijodiylikni masalalar yechish jarayoni deb aniqlaydigan. Bunga J.P. Gilfordning "Ijodiylik - divergent qobiliyat jarayonidir", degan ta'rifini ham mujassamlashtirish mumkin), oltinchi tipga yuqorida ta'riflangan tiplarning birortasiga ham kirmaydigan har xil ta'riflarni kiritish mumkin (masalan, "umuminsoniy" bilimlar zaxirasini to'ldirish).

Hozirgi davrda to'plangan ijodiylik atamasiga taalluqli ta'riflar mazmuni, mohiyati va tuzilmasini baholash qiyin. Tadqiqotchilarning ta'kidlashicha, "ijodiylikning nimaligini tushunishning o'zi ijodiy harakatni talab qiladi. So'nggi yillardagi tadqiqotlar mualliflaridan biri ijodiylikni qandaydir ahamiyatli va yangi narsaga erishish deb, ya'ni "boshqacha aytganda, bu insonlarning dunyoni o'zgartirish uchun qilgan harakatlari" sifatida ta'riflaydilar

Ijodiylikning XX asr 60-yillardagi ko'zga ko'ringan tadqiqotchilaridan biri M.Wallachning ta'kidlashicha, intellektual

testlar ijodiy yutuqlar bilan yuqori ko'rsatkichlarda o'zaro bog'lanmagan. U 11-12 yoshli o'quvchilar o'rtasidagi intellekt va ijodiylik turlicha rivojlanganligi sababli ularni 4 xil guruhga ajratib ko'rsatadi:

intellekt va ijodiylikning yuqori darajasiga erishgan o'quvchilar o'zlarini to'g'ri baholaydilar, ularda o'zini-o'zi nazorat qilish yuqori, ular barcha yangi narsalarga qiziqishadi va baholashda mustaqillikka egadirlar;

intellektual darajasi yuqori va ijodiylik darajasi past o'quvchilar maktabda muvaffaqiyatga intiladilar, lekin birovdan o'z sirlarini yashiradilar, o'zlarini pasaytirib baholaydilar;

intellektual darajasi past va ijodiylik ko'rsatkichi yuqori o'quvchilar xavotirli, e'tiborsiz, 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'yektlar 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 *nostandardlikdir*. E.P.Torrance ta'kidlaganidek, noyob va o'ziga xos javoblar mohiyatan har doim ham mos tushavermaydi. Ko'pincha tushunchalarning mazmunini asoslanmagan ravishda aralashtirish holati ro'y beradi: ijodiy qobiliyat esa nostandardlik bilan bir xil deb qaraladi, nostandardlik originallik bilan, originallik esa sinaluvchilar guruhidagi noyob javoblar bilan ayniy deb talqin etiladi. Nostandardlik originallik (o'ziga xoslikka nisbatan kengroq tushunchadir.

Ikkinchi mezon - *anglanganlikdir*. Bu asnoda so'z borganda sinaluvchi tomonidan muammo yechimining 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'oyalarimizning 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 yangi bosqichga olib o'tamiz.

3. Tavakkalchilik- yangi ta'surotlarni qidirish. Buni ikki ma'noda ko'rish mumkin. Ya'ni birinchisi tavakkal va muammoni yengib 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 qiziqish va qoniqish hissini yuzaga keltiradi. Ijodkor shaxs masalaning muddatini, uning keltiruvchi daromadini va talabgorlari haqida o'ylamaydi. Butin e'tibori masalani yechishdagi qoniqish hissi va stimulida 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'kidlab 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 yengib o'tish deganidir. S.Epstayn, P.Mayerlar ham bu fikrga qo'shilgan. Nima uchun akademik qobiliyatli shaxslar jamiyatda o'z o'rnini topishga, oilaviy baxtga erishishga, biror bir yutuqqa erishishda muvaffaqiyatsizliklarga duch keladi? S.Epstayn, P.Mayerlarning fikricha, ijtimoiy intellektning muhim bo'lagi bu emotsional intellektidir. Ya'ni o'z emotsiyasini qabul qilish, ifodalash, tushunish va boshqarish qobiliyatidir. Ongli, emotsional yetuk 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 koeffitsentiga ega bo'lsa, ammo bosh miyasining biror joyidan jarohat olsauning emotsional intellekti pasayib ketar ekan. Nevrolog Antonio Damasio o'z tajribasida miya saratoni mavjud Elliot ismli bemorni misol 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 uning 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‘rnini 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 bog‘liqligi ko‘rsatiladi. Intellektning yuqori bo‘lishi nafaqat uning og‘irrigiga balki miyannig frontal va parietal manglay bo‘lagidagi aktivlik jarayoniga bog‘liqligini aniqlashgan.

Eynshteyn bilan bir kanadalikning miyasi tadqiq etilganda ularning og‘irligi o‘rtasida deyarli hech qanday farq yo‘qligini aniqlashgan. Lekin Eynshteyning miyasining kuyi qismi kanadalikning miyasidan 15 foizga yuqoriroqligi namoyon bo‘lgan. Aynan miyaning quyi qismi matematik va fazoviy ma‘lumotlarga javob beradi. Aksincha Eynshteyning miyasining faollikka javob beruvchi qismlari pastroq joylashganinin aniqlashgan. Shuning uchun ham Enshteyn va boshqa fiziklarning gapirish va o‘rganishida sekinlikni ko‘rishimiz mumkin bo‘lgan.

Intellektni o‘lchash tarixida dastlabki qadamni ingliz olimi Frensis Galton tomonidan amalga oshirilgan. Galtonning fikricha xarakter irsiyat yo‘li bilan avlodddan–avlodga o‘tar ekan. U bunga bog‘liq ravishda aqliy qobiliyatlarni irsiyat yo‘li bilan tushuntirmoqchi bo‘lgan. Galtonning tadqiqotlari unchalik yaxshi natijalarni ko‘rsatmadi va erkak kishilarning natijali ayollarninkiga

qaraganda yuqori chiqanini ko‘rishimiz mumkin. Galtonning tadqiqotlari o‘z samarasini bermagan bo‘lsa ham biz uni aqliy qobiliyatlarni aniqlagan dastlabki tadqiqotchi sifatida tan olamiz. Intellektni testlar yordamida aniqlash yana bir qadamni fransuz olimi Alfred Bine tomonidan amalga oshirilgan.

Unga frantsuz maktablarida yaxshi o‘zlashtirmayotgan yoki aksincha juda yaxshi o‘zlashtirib maxsus ta‘lim programmasiga ehtiyoj sezgan bolalarni tadqiq etish topshirilgan. Bunning sababi ularning qobiliyatlaridagi farqlar bo‘lishi mumkin deb qaralgan. 1904 - yil A.Bine o‘z xodimi Tedor Simon bilan birga maktabda o‘zlashtirishda ma‘lum muammolarga duch keluvchi o‘quvchilarni aniqlovchi ob‘yektiv testlarni yaratishgan. Bine va Simon aqliy yosh va xronologik yosh degan hodisani o‘rgantishni boshlashgan. Uning aqliy yoshi xronologik yoshiga mos kelishi kerak edi. Agar kimda bu mutanosib kemas, uni maxsus ta‘lim metodi orqali moslashtirish mumkin deb hisoblagan. Bine va Simon Galtondan farqli o‘laroq aqliy qobiliyatni muhitga bog‘liq deb bilgan.

Binedan so‘ng 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 koeffitsiyenti hisoblangan o‘sha mashhur IQ atamasini fanga kiritdi.

$$IQ = \frac{\text{Aqliy yosh}}{\text{Xronologik yosh}} \times 100$$

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‘zlashtira 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 irsiyatnini yoki ijtimoiy muhitning roli kuchlimi? F.Galtonning fikricha, intellektning rivojlanishiga irsiyatninng rolini yuqori qo‘ygan. Lekin ijtimoiy muhitnig 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 koeffitsiyenti deyarli bir xil natijani ko‘rsatgan. Agar bir tuxumdan tug‘ilgan egizaklarni boshqa boshqa oilalarda tarbiya qilib ularning intellekt koeffitsiyenti 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 gimnaziya 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 Tehrondagi kam ta‘minlangan mehribonlik uyi tarbiyalanuvchilarini tadqiq etdi. Ko‘pchilik 2 yoshli bolalar mustaqil o‘tira olmasligini, 4 yoshli bolalar esa yura olmasligini kuzatgan. Tarbiyalovchilar 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 rivojlanishiga 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‘rnida shuni aytish mumkinki, biz intellekt so‘zini talaffuz qilishimiz bilan uni testlar orqali o‘lchashni ko‘z oldimizga keltiramiz. Lekin mana shu testlar qanchalik haqiqatga yaqin. Biz ularga qay darajada ishonishimiz mumkin. 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‘rsatmayotganligini kuzatishgan.

Nutq va uning turlari

Insonning hayvonot olamidan farq qiluvchi, uning fiziologik, psixik va ijtimoiy rivojlanish qonuniyatlarini aks ettiruvchi asosiy xususiyatlardan biri nutq deb ataluvchi alohida psixik jarayonning mavjudligi hisoblanadi. *Nutq* – bu odamlarning til vositasida muloqot qilishi. Gapira olish va begona tilni tushunish malakasiga ega bo‘lish uchun tilni bilish va undan foydalana olish zarur.

Til va nutqning psixologik faoliyatda tutgan o‘rni.

Til va nutqning psixologik rivojlanish yo‘lida tutgan o‘rni beqiyosdir. Nutqning paydo bo‘lishi bilan birga insonning psixologik va ruhiy doirasi ham rivojlana boshlaydi. Masalan, qabul

qilish, xotira, tafakkur, tasavvur, e'tibor kabilar faqatgina til tufayli rivojlana boradi.

Nutq – inson psixologiyasining eng muhim vazifalaridan biri bo'lib, boshqa psixologik jarayonlarni boshqarib, bir biriga bog'lab turadi. Inson ongidagi tafakkur va tasavvur qilish jarayonlari nutq faoliyati bilan chambarchas bog'liq bo'lib, inson fikrlash faoliyati – nutqiy tafakkurni paydo qiladi. Nutqning rivojlanishi boshqa psixologik jarayonlarning rivojlanishiga turtki bo'ladi.

Nutq o'z navbatida tashqi, ichki, og'zaki, yozma dialog va monolog ko'rinishlarida bo'ladi. Nutq o'zaro munosabat va muloqotda eng asosiy qurol hisoblanadi.

Muloqot- bu odamlar o'rtasidagi aloqa, buning natijasida odamlarning bir biriga bo'lgan ta'siri paydo bo'ladi. Muloqot davomida odamga nisbatan ehtiyoj tug'iladi. Muloqot tufayli odamlar turli xil amaliy va nazariy faoliyatlarni uyushtiradi. Bundan tashqari axborot almashish, bir-birini tushinish kabi jarayonlar ham muloqot tufayli sodir bo'ladi. Shuningdek, muloqot shaxslar o'rtasidagi munosabatlarni yaratib, ularni amalda qo'llashdayordam beradi.

Psixologiyada «til» va «nutq» tushunchalari mavjud. **Til** – bu odamlar uchun ma'lum ma'no va ahamiyat kasb etuvchi tovush birikmalarini yetkazuvchi shartli ramzlar tizimi. Til jamiyat tomonidan ishlab chiqilgan bo'lib, odamlarning ijtimoiy ongida ularning ijtimoiy turmushini aks ettirish shakli, shuningdek, ijtimoiy-tarixiy rivojlanish mahsuli bo'lib hisoblanadi. Tilning noyob hodisaviyligi shundaki, har bir odam atrofdagilar muloqotda bo'ladigan tarkib topgan tilga ega bo'ladi va rivojlanish jarayonida uni o'zlashtirib boradi.

Til – bu murakkab hosila. Istalgan til, avvalo, tilning *leksik tarkibi* deb ataluvchi ma'nodor so'zlarning ma'lum tizimiga egadir. Bundan tashqari, til so'z va so'z birikmalari turli shakllarining ma'lum tizimidan iborat bo'lgan til *grammatikasiga*, shuningdek, aniq bir tilga xos bo'lgan ma'lum tovush yoki *fonetik* tarkibga egadir.

Til, asosan, har bir so'z ma'nosini mustahkamlash uchun xizmat qiladi. So'zning istalgan ma'nosi umumlashtirishni

anglatadi, masalan, «odam», «mashina», «stol» va boshqalar.

Tildan farqli ravishda nutq deb ma'lumot etkazish, ko'rsatma, savol, buyruq berish shaklida amalga oshiriladigan nutqiy muloqot jarayoniga aytiladi. Nutq yordamida u yoki axborotni yetkazish uchun ma'lum ma'noga ega bo'lgan mos so'zlarni tanlash emas, balki ularni aniqlashtirish ham lozim. Nutqdagi har bir so'z ma'lum ma'nogacha qisqartirilgan bo'lishi zarur. Bunga so'zni ma'lum kontekstga kiritish bilan erishiladi. Masalan, «bu qanday mashina?» degan savol bilan bizni jismning o'zida qiziqtirayotgan holatni aniqlashtirmoqchi bo'lganimizda murojaat qilamiz, agarda «bu kimning mashinasi?», deb savol bersak, bizni jism emas, uning kimga tegishliligi qiziqtirayotgani ma'lum bo'ladi.

Nutqda so'z ifodalari bilan yetkaziladigan mazmundan tashqari, bizning so'zlayotganlarimizga nisbatan munosabatimiz ham ifodalanadi. Bu hodisa nutqning *emotsional-ifodali jihati* deb ataladi va iborani talaffuz qilishda qo'llaydigan so'zlarning jaranglash toni bilan belgilanadi.

Va nihoyat, nutq psixologik jihatdan mohiyatga ega bo'lgan u yoki bu ibora maqsadini aks ettiruvchi kontekstdan iborat bo'ladi.

Shunday qilib, nutqiy muloqot – bu murakkab va ko'p tomonlama jarayon. A.N. Leontevning fikriga ko'ra, har bir nutq akti o'ziga xos nutqning shakli va turi, aniq sharoitlar va muloqot maqsadlariga ko'ra, turli nutq vositalarini qo'llashni talab etuvchi psixologik muammoning yechimini topishdan iborat. Xuddi shu nutqni tushunishga ham tegishlidir.

Muloqoting universal vositasi sifatidagi hozirgi zamon nutq holatigacha odamning uzoq davom etgan filogenezdagi taraqqiyot jarayoni bo'lib o'tgan edi. Shuni ta'kidlab o'tish lozimki, nutq – bu insonga xos bo'lgan faoliyat. Nutq bilan birga til ham, ilk marotaba faqat insoniylik jamiyatida, hamkorlikdagi mehnat jarayonida yuzaga keldi.

Hozirgi zamon fan ma'lumotlariga ko'ra, dastlabki nutq vositasi *majmuiy kinetik nutq* bo'lgan. Nutqning bu shakli ibtidoiy obrazli tafakkur bilan bog'langan bo'lib, taxminan yarim million yil avval mavjud bo'lgan. Majmuiy kinetik nutq deb, tana harakatlari yordamida ma'lumot yetkazishning sodda tizimiga aytiladi.

Nutq rivojlanishining keyingi bosqichida nutq harakatlarining asta-sekin mehnat faoliyatidan ajralib, nutq vositalari sifatida ixtisoslashi, ya'ni ularning *jestlarga* aylanishi bilan bog'liq. Harakatlarning nutqiy va mehnat harakatlariga bo'linishiga odamlar mehnat faoliyatining murakkablashishi sabab bo'ldi. Natijada maxsus *qo'l bola til* va *qo'l* (kinetik) *nutqi* paydo bo'ldi. Shunday qilib, odam qo'li mehnat va muloqotning asosiy vositasi bo'lib qoldi.

Tovushli nutqqa o'tish, taxminan, 100 ming yillar avval boshlangan bo'lishi mumkin. Bu ishlab chiqarishning rivojlanishi va mehnatning birlamchi bo'linishi bilan bog'liq bo'lgan. Qo'l nutqi bajara olmaydigan jism va hodisalar alohida *tushunchalar* tizimida aniqroq belgilanadigan, nutqqa bo'lgan talab paydo bo'ldi.

Muloqot jarayonida qo'l imo-ishoralari ma'lum mujmal tovushli ovoz bilan birga ijro qilingan. Asta-sekin nutq tovushlari rivojlanib, sayqallanib bordi. Vaqt o'tishi bilan ular kinetik nutq bajargan vazifalarni o'z zimmalariga oldilar, bundan tashqari, odam nutqi taraqqiyotini ta'minlab berdilar. Shunday qilib, nutq va til yangi sifat darajasi – tovushli aniq nutq darajasiga ko'tarildilar.

Dastlab tovushli nutq takomillashmagan edi. So'zlar, birlamchi, qo'l imo-ishoralari kabi juda umumiy, noaniq ma'noga ega edi. Bir xil so'z mazmuni turlicha bo'lgan jismlarni belgilashda qo'llanilishi mumkin edi (ibtidoiy polisemantizm). Ilk so'zlar yaxlit iboralar bilan ifodalangan, deb taxmin qilish mumkin, dastlabki nutq shakllari juda oddiy bo'lgan. Ularda yashirin ma'no, jumlar bo'lmagan. Nutq aniq maqsadlarda, qandaydir ma'lumotni yetkazishdagina ishlatilgan. So'ngra mehnat ta'sirida so'z ma'nolari rivojlana borgan, va bu asta-sekin murakkab morfologiya hamda sintaksisga ega bo'lgan tilning shakllanishiga olib keldi.

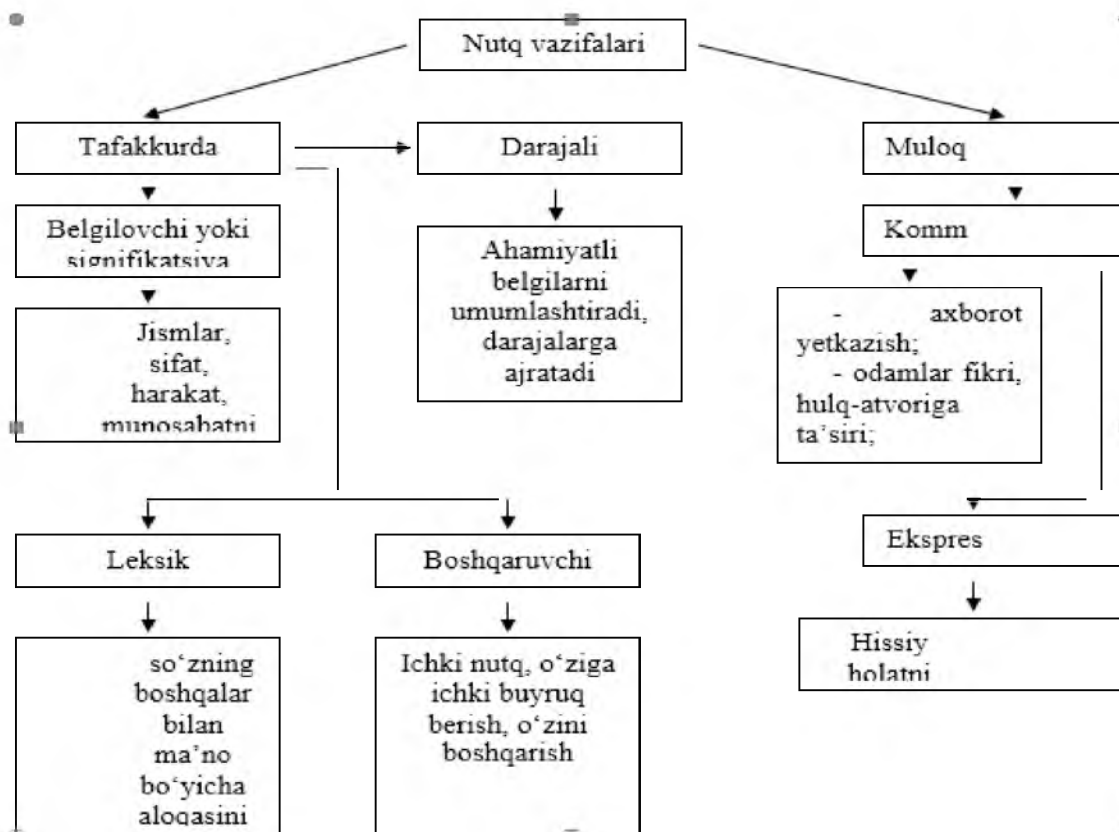
Nutq rivojlanishining keyingi bosqichi yozuvning yaratilishidir. Yozuvli nutq og'zaki nutq kabi o'z taraqqiyotida bir necha bosqichlardan o'tdi. Dastlab yozuv belgilari paydo bo'ldi, keyinroq esa, tovushli nutq paydo bo'lishi bilan yozuv belgilari tovushlar ma'nosini aks ettira boshladi, bu esa harf-fonetik turdagi zamonaviy yozuvning yuzaga kelishiga olib keldi

Irsiy jihatdan nutq tafakkur bilan birga ijtimoiy-mehnat

amaliyotida paydo bo‘ldi va u bilan insoniyat ijtimoiy-tarixiy taraqqiyot jarayonida rivojlandi. Nutq yaxlitligicha ong tomonidan boshqariladi. Ongning asosiy vazifasi – turmushni anglash, aks ettirish, til va nutq buni maxsus holatda bajaradilar: ular turmushni, belgilagan holda aks ettiradilar.

Til va nutq o‘zaro farqlanadi. Til – muloqot vositalarining qat‘iy me‘yoriy tizimi, nutq esa – muloqot jarayonida fikr va hissiyotlarni yetkazish uchun qo‘llanma. Til uni qo‘llaydigan odamlar uchun bir xildir, nutq individual tarzda o‘ziga xos bo‘ladi. Nutqda alohida olingan odam yoki odamlar jamoasining psixologiyasi ifodalanadi, til esa o‘zida xalq psixologiyasini ifodalaydi.

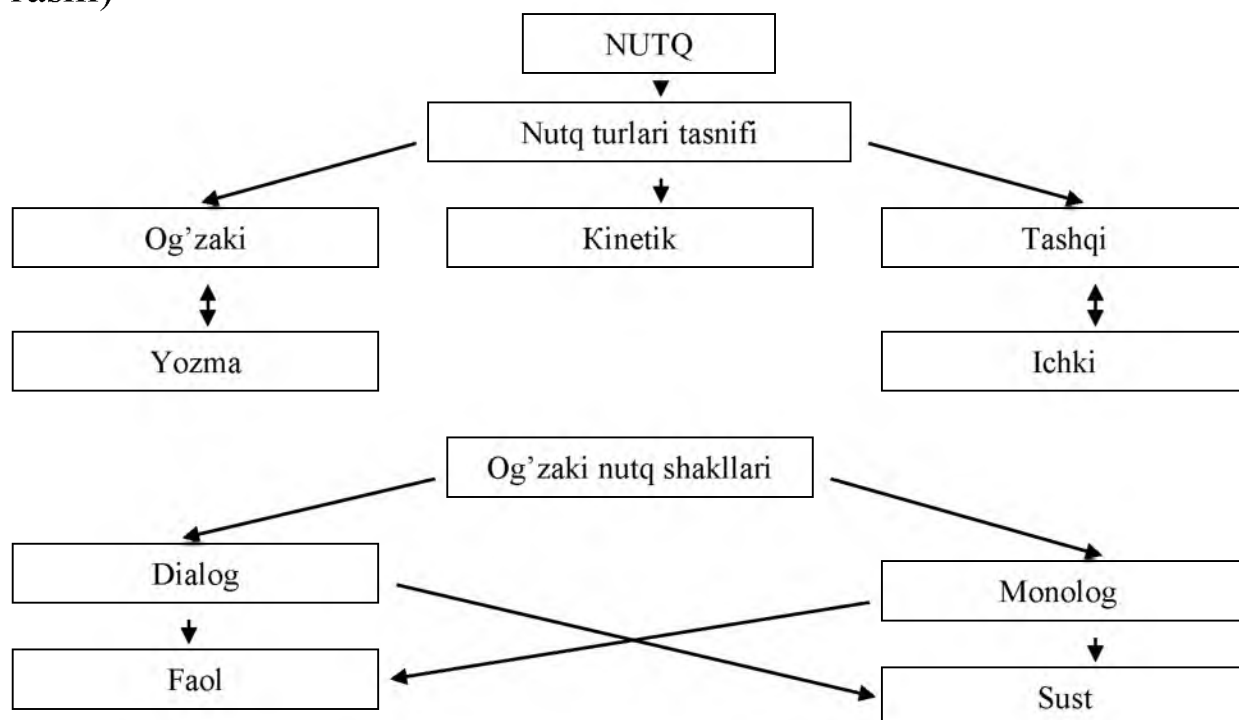
Shu bilan birga, nutq va tilning o‘zaro aloqasi shubhasizdir, chunki ma‘lum tilsiz nutq bo‘lmagani kabi, nutqda qo‘llanmaydigan til ham bo‘lmaydi.



6-rasm.

Demak, nutq – bu verbal kommunikatsiya, ya‘ni, til vositasidagi muloqot jarayonidir. Inson nutqi xilma-xil shakllarga

ega. Lekin nutqning qanday shaklidan foydalanmaylik, u nutqning ikki asosiy: *og'zaki* yoki *yozma* turlaridan biriga tegishli bo'ladi (7 rasm)



7-rasm.

Bunda ikki tur ma'lum o'xshashlikka ega bo'ladi. Bu o'xshashlik hozirgi zamon tillaridagi yozma nutq, xuddi og'zaki nutq kabi tovushli ekanligidan iborat: yozma nutq belgilari bevosita ma'noni emas, so'zning tovush tarkibini yetkazadi.

Og'zaki nutqning asosiy boshlang'ich ko'rinishi bo'lib, suhbat shaklida kechadigan nutq hisoblanadi. Bunday nutq *suhbat* yoki *dialog* deb ataladi. Uning asosiy xususiyati suhbatdosh tomonidan faol olib boriladigan nutq hisoblanadi, ya'ni suhbat jarayonida ikki suhbatdosh ishtirok etib, tilning sodda gap va iboralarni qo'llaydilar. Dialog nutqning ochiq holda ifodalanishi talab etmaydi, chunki suhbatdosh suhbat davomida nima haqida so'z yuritilayotganini tushunadi va boshqa suhbatdosh tomonidan bildirilgan iborani fikran yakunlay oladi. Shunga o'xshash vaziyatlarda birgina so'z boshqa suhbatdosh tomonidan aytilgan iborani yakunlab qo'yishi mumkin. Bunda birgina so'z yaxlit iboraning o'rnini bosadi.

Nutqning boshqa shaklini so'zlovchi tomonidan aytilgan nutq tashkil etadi, bunda tinglovchilar uning nutqini idrok qiladilar, lekin unda to'g'ridan-to'g'ri qatnashmaydilar. Bunday nutq *monolog* deb

ataladi. Maʼruzachining nutqi monologik nutq hisoblanadi. Bu nutq psixologik jihatdan dialogdan murakkabroqdir, chunki u tinglovchidan oʻz mulohazalarini tushunarli, qatʼiy mantiqqa asoslangan holda bayon qilish malakasini talab etadi. Bunda soʻzlovchi yetkaziladigan axborotning tinglovchilar tomonidan oʻzlashtirilishini baholashi zarur, yaʼni u faqat oʻz nutqinigina emas, balki tinglovchilarni ham kuzatishi kerak boʻladi.

Dialog ham, monolog ham *faol* va *sust* boʻlishi mumkin. Nutqning faol shakli – bu soʻzlovchining nutqi, tinglovchining nutqi esa sust shaklda namoyon boʻladi. Gap shundaki, tinglayotganimizda tashqaridan unchalik sezilmasada, ichimizda soʻzlovchining soʻzlarini takrorlaymiz. Odamlar faol va sust nutq shakllarining rivojlanish darajasiga koʻra ajratiladilar. Koʻpincha odam boshqa odamning nutqini yaxshi tushunadi, lekin oʻzining fikrlarini yetkazib berolmaydi. Va, aksincha, odam yetarlicha yaxshi soʻzlab berishi mumkin, lekin boshqalarni tinglashni umuman bilmaydi.

Nutqning boshqa turi yozma nutq hisoblanadi. Yozma va ogʻzaki nutqlar oʻrtasida psixologik tafovutlar mavjud. Ogʻzaki nutqning yozma nutqdan farqlaridan biri ogʻzaki nutqda soʻzlarning qatʼiy ravishda ketma-ket kelishi, bir soʻz talaffuz etilganida undan oldin kelgan soʻz na soʻzlovchi va na tinglovchi tomonidan idrok qilinmasligidan iborat. Yozma nutqda boshqacharoq: yozayotgan ham, oʻqiyotgan ham oʻzlarining idrok maydonlarida bir vaqtning oʻzida soʻzlar qatoriga ega boʻladilar, ehtiyoj tugʻilgan vaziyatlarda esa bir necha satr yoki sahifa orqaga qaytishlari mumkin. Yozma nutqning ogʻzaki nutq oldidagi afzalligi shundan iborat. Yozma nutqni ixtiyoriy ravishda tuzish mumkin, chunki yozganlaringiz doimo koʻz oldingizda boʻladi. Shu bilan birga, yozma nutq murakkab nutq shakli boʻlib hisoblanadi, chunki u avvaldan oʻylab iboralar tuzish, mulohazalarni aniqroq bayon etishni talab etadi, negaki, unga emotsional tus berib, zarur imo-ishoralar bilan amalga oshira olmaymiz.

Nutqning yana bir – kinestetik shakli mavjud. Nutqning bu turi insonda oʻtmish davrlardan buyon saqlanib qolgan. Vaqt oʻtishi bilan nutqning ushbu turi oʻz vazifalarini yoʻqotgan va hozirda asosan nutqning emotsional-ifodali tarkibiy qismlari – imo-ishoralar sifatida

qo'llaniladi.

Lekin odamlarning kinestetik nutq avvalgidek nutqning asosiy turi bo'lib sanaladigan katta guruhi mavjud. Bunda kar-soqov bo'lib tug'ilgan yoki baxtsiz hodisa yoki kasallik natijasida so'zlash yoki eshitish qobiliyatidan mahrum bo'lgan odamlar nazarda tutiladi. Albatta, hozirgi zamon kinestetik nutqi qadimgi kinestetik nutqdan tubdan farq qiladi. U bir muncha taraqqiy etgan bo'lib, belgili daraklarning yaxlit tizimiga ega.

Nutq turlarining ichki va tashqi nutq turlariga bo'linishining yana bir umumiy ko'rinishi mavjud. Tashqi nutq muloqot, axborot almashinuv jarayonlari bilan bog'liq. Ichki nutq, avvalambor, tafakkur jarayonini ta'minlash bilan bog'liq.

Og'zaki, ayniqsa, yozma nutqqa tayyorgarlik ko'rishda so'zlovchining o'z ichida nutqni qaytarib olish davri mavjud. Mana shu ichki nutqdir. Unga parchalarga bo'linganlik xosdir, u vaziyatga bog'liq bo'ladi. Ichki nutq tashqi nutq asosida shakllanadi.

Tashqi nutqning ichki nutqqa ko'chirilishi (interiorizatsiya) tashqi nutq tuzilishining qisqarishi bilan birgalikda kechadi, ichki nutqning tashqi nutqqa o'tishi (eksteriorizatsiya) esa, aksincha, ichki nutq tuzilishini ochib berishni, uni mantiqiy hamda grammatik qoidalarga muvofiq ravishda tuzishni talab etadi.

Nazorat savollari:

1. Kim tafakkur va aqliy jarayonlarning assotsiativ tarzda kechishini tafovutlash zaruriyati haqida ogohlantirgan edi?

- a) V.Shterni
- b) J.Piaje
- c) D.Veksler
- d) A.A.Smirnov

2. Uyquga ketishdan oldin xayolingizdan ketma-ket turli xildagi o'ylar o'tishini kuzatgansiz. Mana shu o'ylar nimalarga kiradi?

- a) xayol surish
- b) ma'lum assotsiatsiyalarga
- c) tush ko'rishga moyillik
- d) to'g'ri javob yo'q

3. Voqelikni to'g'ri aks ettirib, odam o'z hulq-atvorini anglaydigan tafakkur bu?

- a) amaliy tafakkur
- b) diskursiv tafakkur
- c) realistik tafakkur
- d) autistik tafakkur

4. Tafakkurning aqliy jarayonning natijasi hisoblangan uch xil shakli farq qilinadi va bular qaysilar?

- a) tushuncha, mulohaza va xulosa
- b) tushuncha, mulohaza va hukm
- c) xulosa, mulohaza va tafakkur
- d) xulosa, mulohaza va tushuncha

5. Xulosa chiqarishning sodda va tipik shakli nima deyiladi?

- a) sintez
- b) sillogizm
- c) taqqoslash
- d) selektivlik

6. Xususiy xulosalardan umumiy xulosalarni keltirib chiqarish, ayrim dalillar va hodisalarni o'rganish asosida umumiy qoidalar va qonunlar o'rnatish usuli bu?

- a) analiz
- b) sintez
- c) deduksiya
- d) induksiya

7. Moddiy dunyodagi narsa-hodisalarning asosiy qonunlari, qonuniyatlari, xossalari, sifatlari ularning o'zaro bog'lanishlari, munosabatlari, tafakkurimizda to'liq aks etganligini tushunishimiz bu?

- a) tafakkur mazmundorligi
- b) tafakkurning kengligi
- c) tafakkurning chuqurligi
- d) tafakkurni mustaqilligi

8. Kimning fukriga ko'ra-“har bir nutq akti o'ziga xos nutqning shakli va turi, aniq sharoitlar va muloqot maqsadlariga ko'ra, turli nutq vositalarini qo'llashni talab etuvchi psixologik muammoning yechimini topishdan iborat”?

- a) A.N. Leontevning
- b) Dj. Mak-Vikerning
- c) V. Shterni
- d) A.A Smirnov

Nazorat uchun savollar:

1. Tafakkur tushunchasini yoritib bering.
2. Tafakkurning qanday turlari mavjud?
3. Tafakkur operatsiyalari haqida tushuncha bering.
4. Tafakkurning mantiqiy shakllariga ta'rif bering.
5. Intellect va kreativlikka ta'rif bering
6. Intellect va kreativlikning o'zaro aloqasi nimalardan iborat?
7. Ijtimoiy intellect nima ?
8. Intellectni dastlab o'lchagan olim kim edi ?
9. Jinsiy farqlarning asosiy komponentlarida nima namoyon bo'ladi ?
10. Nutq nima?
11. Nutqning turlariga izoh bering.
12. Nutqning vazifalari nimalardan iborat?

V BOB. KASB TANLASHGA YO‘LLASHNING PSIXOLOGIK MOHIYATI

Kasb tanlashga yo‘llashning maqsadi, vazifalari va asosiy tamoyillari

Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot bir-biri bilan chambarchas bog‘liqdir: kasbiy sifatlar bir tomondan kasbiy taraqqiyot jarayonida shakllansa, boshqa tomondan –shaxsning mutaxassis sifatida namoyon bo‘lishining muhim ko‘rsatkichi hisoblanadi. Amaliy jihatdan bu quyidagilarni anglatadi: yangi ijtimoiy-iqtisodiy dinamik sharoitda o‘z sha‘niga ega bo‘lish, raqobatda sinmaslik, farovon kelajakni ta‘minlash uchun mutaxassis doimiy rivojlanishda bo‘lishi, qolaversa, ijtimoiy va mehnat sharoitida o‘zining mavqeini tahlil qilib borishi lozim. Shuning uchun kasbiy sifatlarni tadqiq qilishning zamonaviy yo‘nalishi shaxsning ijtimoiy va kasbiy taraqqiyoti jarayoni bilan bog‘liq jihatlarni o‘rganish hisoblanadi.

Kasbiy shakllanish individning mutaxassisga aylanish sifatida insonning o‘zi haqidagi, kasbiy va ijtimoiy muhitdagi mavqei haqidagi tasavvurlarining o‘zgarishi, qolaversa, yangi kasbiy sifatlarni o‘zida tarkib toptirishi, keng ma‘noda aytadigan bo‘lsak – shaxsning kasbiy o‘z-o‘zini anglashi bilan hamohanglikda kechadigan jarayondir. Kasbiy shakllanish inqirozlari davrida kasbiy sifatlar yaqqol namoyon bo‘ladi.

Kasb tanlashga yo‘llash - umuminsoniy madaniyatni shakllantirish jarayonining tarkibiy qismlaridan biri sifatida yosh avlodning kasbiy tiklanishi, tabiat in‘om etgan (tug‘ma) layoqatlarini rivojlantirishga ko‘maklashish, insonga kasbiy o‘zligini anglashiga yordam beruvchi maxsus chora-tadbirlar majmuasi bo‘lib, uning imkoniyat va ehtiyojlarini hisobga olgan holda, bandlik va maqbul ta‘lim turini tanlash ishlarida, turli xil malakali kasb mutaxassislariga bo‘lgan ehtiyojlarda jamiyatning g‘amxo‘rligi sifatida namoyon bo‘ladi.

Kasb tanlashga yo‘llashning bosh maqsadi o‘ziga xos usullar yordamida mutaxassisning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini

kuchaytirish va aholining samarali bandligini oshirishga erishishdan iborat.

Kasb tanlashga yo‘llashning asosiy maqsadi - yosh avlodni ongli va mustaqil ravishda ta‘lim yo‘nalishini tanlashiga yoki shaxsning psixofiziologik xususiyatlari, qiziqishi, qobiliyati, moyilliklari va jamiyatning kadrlarga bo‘lgan extiyojidan kelib chiqqan holda mehnat qilish sohasini tanlashga tayyorlashdan iborat.

Kasb tanlashga yo‘llash quyidagi ikki asosiy vazifani hal qilishga qaratilgan:

- mehnat imkoniyatlarini oqilona taqsimlash va foydalanish hisobiga mamlakatning iqtisodiy salohiyatini mustaxkamlash;

- shaxsni ijtimoiy va iqtisodiy himoyalash, chunki o‘z qiziqishlari, moyillik va imkoniyatlariga mos kelgan kasbni tanlagan inson ham kasbiy, ham moddiy jihatdan tezroq uni o‘zlashtiradi va sezilarli natijalarga erishadi.

Kasb tanlashga yo‘llash ishining pirovard natijasi ijtimoiy - iqtisodiy omil bo‘lib, shaxsga ham, davlatga ham real foyda keltiradi.

Kasb tanlashga yo‘llashda quyidagi tamoyillar asos qilib olingan:

- kasb tanlashga yo‘llash xizmatlarining majmuaviy xarakterdaligi;

- iqtisodiy rivojlanish va mehnat bozorini o‘rganish va prognoz qilish orqali jamiyat va shaxs qiziqishlarini muvofiqlashtirish;

- shaxsni kasb tanlashga yo‘llash va psixologik-pedagogik tashxis qilish shakli, uslublari va vositalarining ilmiy asoslanganligi;

- O‘zbekiston fuqarolarining va (lozim bo‘lganda) boshqa davlat fuqarolarining o‘qish, ish joyi, yoshi, jinsi, millati va diniy dunyoqarashidan qat‘iy nazar kasb tanlashga yo‘llash xizmatlaridan foydalanishga teng huquqligi;

- kasb tanlash yoki almashtirish, ta‘lim turi va ishga joylashish imkoniyatlariga nisbatan kasbiy va boshqa axborotlarning tushunarlilikligi;

- kasbiy tashxis va maslahat berishning ixtiyoriyligi;

- kasbiy tanlov, tashxis va maslahat xulosalarining ob‘yektivligi, maxfiyligi va tavsiyaviy xarakterda ekanligi;

– kasb tanlashga yo‘llash xizmatlari xodimlarining kasbiy axloq normalariga rioya etishligi.

Kasb tanlashga yo‘llash ishlarining asosiy ob‘yekti:

– umumiy o‘rta ta‘lim maktablarining 1 - 11 sinf o‘quvchilari;

– oliy o‘kuv yurtlari talabalari va kasb-hunar ta‘limi muassasalarining o‘quvchilari;

– ishdan bo‘shashi kutilayotganlar;

– ish qobiliyati cheklangan shaxslar.

Kasb tanlashga yo‘llashning mohiyati va mazmuni.

Kasb tanlashga yo‘llash bu har bir shaxsning o‘ziga xos individual xususiyatlari va mehnat bozorining ehtiyojlarini hisobga olgan holda, o‘z kasbiy o‘rnini topishi uchun shaxsga ta‘sir etishning ilmiy asoslangan shakl, usul va vositalar tizimidir. U insonning kasbiy qiziqishi va imkoniyatlari hamda jamiyatning aniq bir kasbiy faoliyat turiga ehtiyojlarining mutanosibligiga erishishga yo‘naltirilgandir. Kasb tanlashga yo‘llash - mohiyat va samaradorlikni baholash ko‘rsatkichlariga ko‘ra ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir. Kasbga yo‘naltirishni hal etish vazifalari bo‘yicha ijtimoiy-iqtisodiy, tibbiy-fiziologik va psixologik-pedagogik mohiyatga ega muammodir. Kasb tanlashga yo‘llash insonning qobiliyati va iqtidorini maqsadli rivojlantirishda, uning kasb mahorati, ish qobiliyati va salomatligini asrashga imkon yaratadi hamda aholini ijtimoiy himoyalash va uning bandligi sohasidagi davlat siyosatining muhim elementlaridan biri sifatida namoyon bo‘ladi. Kasb tanlashga yo‘llash shaxsning mehnat salohiyatidan samarali foydalanish, uning ijtimoiy va kasbiy faolligini oshirish hamda majburiy ishsizlikning oldini olishda muhim rol o‘ynaydi. Kasb tanlashga yo‘llash tadbirlari inson tomonidan o‘z kasbiy malakasini oshirishning qulay shakllarini izlash, ijtimoiy-iqtisodiy tashabbuskorlik, intellektual va mehnat mustaqilligini rivojlantiradi.

Yosh avlodni ongli ravishda kasb tanlashga tayyorlashga, uni har tomonlama barkamol rivojlantirishning shart-sharoiti sifatida qaraladi. Bu shaxsning ma‘naviy, aqliy, mehnat, estetik va jismoniy

tarbiyasi, ya'ni barcha o'quv-tarbiya jarayoni bilan uzviy birlikda amalga oshiriladi.

Kasb tanlashga yo'llash quyidagi qismlarni o'z ichiga oladi: kasbiy axborot, kasbiy maslahat, kasbiy tanlov va saralash, kasbiy moslashish.

Kasbiy axborot - ma'lum bir kasbni egallash xohishi bo'lgan shaxsga, turli mutaxassisliklarni egallashning shakl va sharoitlariga, kasbiy malakalarning o'sish imkoniyatlariga mehnat bozorining holati va ehtiyojiga, kasbiy qiziqishlarning shakllanishiga, shaxsning istak va ko'nikmalariga quyilgan talablar hamda zamonaviy kasblarning istiqboli va mazmuni to'g'risidagi ma'lumotlarni to'plash, targ'ibot qilish chora-tadbirlaridir.

Kasbiy maslahat - kasb tanlash yoki faoliyat turini o'zgartirishda yordamga muhtoj bo'lgan shaxsning individual-psixologik xususiyatlari, shaxsiy fazilatlarini, kasbiy qiziqishlari, moyilligi, sog'ligi va mehnat bozori ehtiyojlarini o'rganish asosida psixologik-maslahatchi bilan ilmiy tashkil etilgan o'zaro muloqot tizimidan iborat.

Kasbiy tanlov va saralash - kasbiy faoliyatning alohida turlariga yaroqlilik darajasini aniqlashga yo'naltirilgan shaxsning psixofiziologik xususiyatlari (tanlash) yoki aniq bir kasbga bo'lgan psixofiziologik me'yoriy talablar (saralash) asosida shaxsni har tomonlama o'rganish tizimidir. Moslashish - ishlab chiqarishda kasbiy faoliyatning ijtimoiy-psixologik va tashkiliy-texnik sharoitlariga shaxsni moslashtirishga, uni muvaffaqiyatli ravishda kasbni egallashi uchun shart-sharoitlarni yaratishga yo'naltirilgan choralarning majmuaviy tizimidir.

3.2. Ilg'or xorijiy mamlakatlarda kasb tanlashga yo'llash tajribasi

Yoshlarni kasbni mustaqil tanlashga tayyorlash bo'yicha mavjud adabiyotlarning o'rganilishi, bu muammo turli mamlakatlarda o'ziga xos milliy xususiyatlar va ijtimoiy-iqtisodiy muhitdan kelib chiqib anchagina farq qilishi kuzatildi. Iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlardagi, yoshlarni kasb tanlashga yo'llash ijtimoiy-iqtisodiy hamda milliy an'ana sifatida davlat tomonidan tartibga solinadi. Bu tajribaning qay darajada samarali

ekanligini ta'lim sifatida va tayyorlanayotgan kadrlarning kompetensiya darajasida ko'rish mumkin.

AQSHda kasb tanlashga yo'llashishlari XX asrning boshlarida shakllana boshladi. Bu davrda, mamlakatda sanoat ishlab chiqarish tez o'sishi jarayonida bo'lganligi sababli, umumiy ta'lim va maxsus malakali kadrlarga bo'lgan talab ham ortgan edi. Bu muammoni hal qilish uchun, 1908 yilda Boston shahrida F.Parsons tomonidan shahar maktablari o'quvchilari uchun birinchi kasb tanlashga yo'llash maslahat byurosi tashkil etiladi. Byuroning faoliyati kasbga yo'naltirishni boshlanishi hisoblangan.

Uning vazifasi to'g'ri kasb tanlashda o'quvchilarga maslahat berishdan iborat edi. O'quvchilar tavsiyalarni o'tkazilgan so'rovnomalar va test natijalari asosida olganlar. Shu bilan birga yoshlar haqida ma'lumotlar, muayyan kasb talablariga mos holda qilingan.

F.Parsonsning shaxs xususiyatlari va ishlab chiqarish omillarini hisobga olish zarurligi haqidagi g'oyalar turli ta'lim muassasalarning o'quv dasturlarida ham o'z ifodasini topgandi. Kasb tanlashga yo'llash shaxsga o'zining shaxsiy sifatlarini va kasb xususiyatlarini o'rganishga yordam berish bo'lib, natija o'quvchi tomonidan o'z kasb yo'lini oqilona tanlash bilan yakunlanishidir. Biroq F.Parsonsning g'oyasi inson va uning kasbiy faoliyati biroz soddalashtirilgan ko'rinishda aks ettirilgan. Bunda mehnat unumdorligi ishchining manfaatlariga bog'liq bo'lgan. So'ngra, xuddi shunday byuro Nyu-Yorkda tashkil etilgan. Uning vazifasi kasblar haqida yanada batafsil bilishlari uchun o'quvchilar qanday talablarga javob berishlari lozimligini o'rganish edi. Byuro maktab o'qituvchilari bilan hamkorlikda so'rovnoma va testlardan foydalangan holda ish olib borganlar. Byuroning bu tajribalari AQSH, Ispaniya, Shvetsiya, Shveysariya, Chexiya, Slovakiya va boshqa mamlakatlarda keng tarqalib borgan.

Byuro o'z faoliyati davomida quyidagilarga amal qilishni ta'kidlaydi:

- kasb tanlash, turmush o'rtoq tanlashdek ahamiyatga tenglashtirish kerak;

- kasbni tasodifiy holatga umid qilgandan ko‘ra, uni tanlash afzaldir;

- kasbni, mutaxassis maslahati bilan va yaxshi o‘ylab ko‘rib, ishonch hosil qilgan holda tanlash kerak;

- yoshlar ko‘p sonli kasblar bilan tanishib chiqishi lozim, birinchi uchragan yoki “qulay” bo‘lgan kasbni tanlashi kerak emas;

- maslahatchi kasb tanlashda, shaxsning xarakter xususiyatlarini, kasb tanlash omillari va kasblar olami bilan yaqindan tanishib chiqqandagina uning ishi yaxshi natija beradi.

O‘tgan asrning 50–yillarida AQSHda A.Maslovning kasbiy rivojlanish konsepsiyasi hisoblangan nazariyasi ishlab chiqilgan, bunda shaxs o‘zi mustaqil kasb tanlashi kerak bo‘lgan, o‘quvchi o‘z qobiliyati mos kasbni o‘zi tanlashi va amaliyotda o‘zini ko‘rsata olish kerak. Bu konsepsiya S.Axelrod, S.Ginsberg, E.Ginsburga va boshqlarning ishlarida yanada rivojlandi va bu ta‘lim-tarbiya jarayonida o‘qituvchilarga va o‘quvchilarning individual faolligiga ta‘siri ahamiyatli bo‘lgan.

D.Syuper kontsepsiyasi asosida AQSH maktablarida kasbga yo‘naltirishni nazorat qilish yoki maslahat xizmati tartibi ishlab chiqilgan. Kasb tanlashga yo‘llash maslahatchisining tayinlanishi maktab davrida o‘quvchi bilan birgalikda uning kasbiy faoliyati sohasini tanlash rejasini ishlab chiqish va amalga oshirishda erishishga yordam berishdir.

AQSH maktablarida kasb tanlashga yo‘llash maslahat ishlari o‘quvchining maktab yillari davomida amalga oshiriladi. Kasb tanlashga yo‘llash maslahatlarini o‘quvchilarni qiziqtiradigan turli savollarga javob bera oladigan va turli masalalarda tavsiyalar berish imkoniyatiga ega, yosh psixologiyasini biladigan va tegishli tayyorgarlikka ega mutaxassis bergan. Maslahatchi-konsultant o‘quvchilarni kasblar olami va ularning egallash yo‘llarini bilan tanishtiradi. Ta‘lim jarayonida o‘qituvchilar kasb tanlashga yo‘llashlarini muvofiqlashtiradilar va ota-onalarga farzandlarining qiziqish va qobiliyatlarni rivojlantirishga yordam beradi.

AQSHda o‘quvchilarni kasb tanlashga yo‘llashishlari maktab xizmati bilan chegaralanib qolmaydi. Bu mamlakatda yoshlarni kasb tanlashga yo‘llash va bandligini ta‘minlash tizimini

yuritadigan davlat tasarrufidagi turli tashkilotlar mavjud bo‘lib, ularning faoliyati yuqori darajada tavsiflanadi. AQSH Konstitutsiyasiga ko‘ra, ta‘lim masalalari federal hukumatning xizmat doirasi kirmaydi. Har bir shtat ta‘lim jarayonini tashkil qilish bilan bog‘liq masalalar yuzasidan mustaqil qaror qabul qiladi. Har bir shtat o‘z o‘quv reja va dasturlarida ega. Barcha shtatlarning davlat boshqaruvi organlari hodimlaridan biri maktablardagi kasb tanlashga yo‘llashlarini muvofiqlashtirish bilan bog‘liq ishlarni bajaradi. AQSHda yoshlarini kasb tanlashga yo‘llashlarini Mehnat vazirligiga bo‘ysunuvchi xususiy va davlat aholi bandligi xizmatlari (mehnat birjalari) ham bajaradilar. Aholi bandligi xizmatlari yoshlar va kattalar bandligini ta‘minlashda test sinovdan o‘tkazish va maslahatlar berish bilan birga tadbirkorlarning talab va ehtiyojlarida ko‘ra bo‘sh ish o‘rinlariga nomzodlarni aniqlash bilan ham shug‘ullanadilar.

AQSHda shuningdek, xususiy agentliklar keng tarqalgan. Ularning faoliyatini davlat hukumati nazorat qiladi. Davlat kasb tanlashga yo‘llash xizmatlaridan farqli o‘laroq, xususiy agentliklar pullik xizmat ko‘rsatadilar. Xususiy agentliklar xodimlari sotsiologiya, psixologiya yoki boshqaruv yo‘nalishlaridan birida diplomga ega bo‘lishi kerak.

Kollej va universitetlar o‘quvlari uchun ta‘lim muassasalar huzuridagi kasb tanlashga yo‘llash markazlari tashkil etilgan bo‘lib, ular yoshlarni nafaqat kasb tanlashga yordam beradilar, balki ularni mehnat faoliyatini yo‘lga qo‘yishga, butun hayoti va mehnat faoliyati davomida mustaqil qaror qabul qilishga ham o‘rgatadilar.

Yangi konseptual yondashuvga asoslangan kasb tanlashga yo‘llashlari turli ta‘lim dasturlarida ham o‘z ifodasini topgan. Masalan, “maktabdan ishga” dasturi (1994- yil) orqali o‘quvchilar o‘z amaliy tajribalarida turli sohalar haqidagi tushunchalarga ega bo‘lishadi. O‘quvchilar firma yoki biror ishlab chiqarishda, mutaxassis nazoratida ishlab ko‘rish imkoniga ega. Bundan tadbirkorlar o‘zlari manfaatdordirlar. Ular jamiyatga kadr tayyorlashni nafaqat faxr hisoblaydilar, balki o‘z kompaniyasini kengaytirish va takomillashtirish uchun iqtidorli yoshlar orasidan zaxiralar tayyorlash uchun ham bu ishda qatnashadilar.

O'quvchilarni kasb tanlashga tayyorlashning yana bir yo'li bor. Maktabning so'nggi ikki yili (11–12 sinflar) davomida kollej dasturi bo'yicha akademik o'quv mashg'ulotlari o'tkaziladi. O'quvchilarga mutaxassislar tomonidan laboratoriya va ishlab chiqarishda turli amaliy vazifalarni bajarishlari uchun individual dasturlar ishlab chiqiladi. O'quvchilar tomonidan dasturlarni erkin tanlanishi muayyan mutaxassisliklarni, qiziqish, bilimi va ko'nikmalarini hisobga olgan holda tanlash imkonini beradi. Bu esa ta'lim jarayonida kasbiy yo'lini o'zi anglagan holda tanlash imkonini beradi.

AQSH asosiy ahamiyatni mehnat bozorini rivojlantirish istiqbollarinig holatiga hamda kasbning shaxsga qo'ygan talabi, ta'lim olish yo'llari va imkoniyatlari haqidagi ma'lumotlar bazasiga qaratadi. Ma'lumotlar bazasidan foydalanish kasb tanlashga yo'llashlarini sezilarli darajada samaradorligini oshirishga olib keladi.

Shunday qilib, AQSH kasb tanlashga yo'llash tizimining ishi maktab yoshidagi o'quvchilardan tortib to katta yoshdagi aholi kasbni mustaqil tanlashini qo'llab-quvvatlashga yo'naltirilgan. So'nggi yillardagi yangi axborot texnologiyalarni kirib kelishi bilan inson hayotida o'zgarishlar ro'y berdi. Bu esa, mamlakatning iqtisodiy o'sishiga hissa qo'shdi.

Buyuk Britaniyaning kasb tanlashga yo'llash ishlarini tashkil etilishi. Bu mamlakatda, yoshlar bandligiga ko'maklashish xizmati XX asrning boshida ochilgan bo'lib, ijtimoiy-iqtisodiy sharoitning o'zgarishi bilan bog'liq bo'lgan va mehnat bozori o'zgarib, mavjud kasblarning eskrihi kuzatilgan hamda malakali xodimlarga bo'lgan talab o'sib borgan. Mamlakat ishchilarini ishga joylashtirishni tashkil etilishi bilan bog'liq bo'lgan iqtisodiy yo'qotishlar qoniqarsiz darajada bo'lishi jamiyatda doimiy ijtimoiy tanglikni keltirib chiqishiga sabab bo'lgan. Bu holat, ayniqsa, ishsizlik bilan aziyat chekayotgan yoshlarga ta'siri kuchliroq bo'lgan. Shu munosabat bilan, 1909 yilda hukumat, davlat mehnat birjalari doirasida yoshlarni ishga joylashtirish bilan shug'ullanuvchi maxsus byurolari tashkil etilgan. Mehnat birjalari tarkibida umumiy o'rta ta'lim maktablari uchun kasb tanlashga yo'llash xizmatlari

tashkil etilgan. Mazkur xizmatlar, 16 yoshgacha bo'lgan o'quvchilarga yordam ko'rsatgan, mehnat birjalari tarkibidagi yoshlarni bandligini ta'minlash byurosi esa 19 yoshdan o'quvchilarga kasb tanlashda yordam ko'rsatgan.

Mamlakatda kasbga yo'naltirishning ikki yo'nalishdagi tizimi uzoq vaqt davomida saqlanib turdi. Faqatgina XX asrning 60-yillarida, davlat, maktabning kasb tanlashga yo'llash xizmati va kattalar bandligini ta'minlash tizimini birlashtirish bilan mavjud tizim o'zgartirishga qaror qildi. Lekin, bu qaror kasb tanlashga yo'llash sohasidagi ko'pchilik o'qituvchi va mutaxassislar tomonidan ma'qullanmadi. Shu munosabat bilan 1973- yilda, kasb tanlashga yo'llash ishlari nafaqat maktablarda, balki kollej va universitetlarida ham amalga oshirilishi kerak, degan, maxsus qonun qabul qilingan. Shu qarorga asosan, kasb tanlashga yo'llash ishlari ta'limning barcha bosqichlarida amalga oshirila boshladi.

Maktab va boshqa o'quv yurtlarida asosiy kasb tanlashga yo'llash ishlarini professional maslahatchilar tomonidan amalga oshirilgan. Ularning asosiy vazifasi, o'quvchilarni qiziqishlarini, qobiliyatini aniqlash va kasb tanlash bo'yicha ularga maslahat berishdan iborat bo'lgan. Ularning ishlari diagnostik yondashuvga asoslangan holda tashkil etilgan. Ular qiziqishlarini aniqlashga doir savolnomalar, turli testlar (qobiliyatini, shaxs sifatlarini aniqlash testlari va h.k.) ishlatganlar. Biroq, diagnostik yondashuv o'quvchilar faoliyatini aniqlashga to'sqinlik qilgan.

1970 – yillarda kasb tanlashga yo'llash ishlarini rivojlanayotgan jarayonini hisobga olib, yangi konseptual yondashuv shakllantirilgan. Ko'proq e'tibor maktab ta'limning barcha bosqichlarida o'quvchining o'z faoliyatini rivojlantirishga qaratilgan. O'quv jarayoniga, kasbga tayyorlashning umumlashgan variantli dasturlari joriy etilgan, lekin bu dasturlar orqali o'quvchilar qat'iy kasb tanlash ko'nikmalariga yo'naltirilmagan. Shuning uchun o'quvchilar o'z kuchlarini bir necha kasblarda sinab ko'rishlari mumkin bo'lgan. Bunday yondashuv o'quvchilar mavjud kasblar bilan yuzaki tanishganlari uchun ham to'liq tan olinmadi, chunki o'quvchilarda maktabni tamomlagach, muvaffaqiyat bilan mehnat qilish imkoni bo'lmadi. Shuning uchun,

kasb tanlashga yo‘llash sohasida konseptual yondashuvlar qayta ko‘rib chiqildi va e‘tibor o‘quv jarayoniga qaratildi. Professional kasbiy tayyorgarlik ta‘lim sohasidagi umumiy ta‘lim tayyorgarlik yo‘nalishlaridan biri sifatida hisobga olingan edi. Ta‘lim jarayoniga muayyan kasblar bo‘yicha kasbiy ko‘nikmalar va o‘quvchilarning shaxsiy fazilatlarini rivojlantiruvchi, o‘quvchilarni kasblar bo‘yicha fikrlash doirasini kengaytirish uchun kurslar kiritilgan.

Ta‘lim va mehnat faoliyati qat‘iy cheklanmagan bo‘lib, kasb tanlashga yo‘llash ishlari keng o‘rganilib chiqilgan va yoshlarga kasb tanlash haqida ongli qaror qabul qilishga yordam berishga mo‘ljallangan faoliyat turlari qabul qilingan.

Xususiy maktablarda shakllanib qolgan an‘anaga ko‘ra, o‘quvchilarning kasb tanlashiga shaxsan maktab direktori javobgar bo‘lgan. U kasb tanlash bo‘yicha rahbarni tayinlaydi, uning ishi uchun zarur shart-sharoitlar bilan ta‘minlaydi, muhokama qilish uchun ota-onalar hamda kasb tanlashga yo‘llash bo‘yicha xizmatlar va tashkilotlar bilan uchrashuvlar tashkil etadi.

Kasb tanlashga yo‘llash jarayonida o‘qituvchi-murabbiylarning ta‘siri sezilarli darajada katta hisoblanadi. Ular o‘quvchilarning shaxsiy sifatleri va qobiliyatini yuzaga chiqishiga ko‘maklashadilar, o‘quvchilar tomonidan individual rejalarini bajarilishini nazorat qiladilar va o‘quvchilarga tavsiya beradilar. Kasb tanlashda, maslahatchi sifatida o‘quvchilarining kasbiy faoliyati, qobiliyati va imkoniyatlari haqidagi ma‘lumotga ega o‘quv fani o‘qituvchilari ham ishtirok etadilar. O‘quvchilarning kasbga yo‘naltirishga qaratilgan pedagogik jamoaning faoliyati natijasida, yuqori sinf o‘quvchilarning juda oz qismigina kasb tanlashga yo‘llash xizmatlari yoki boshqa maktabdan tashqari tashkilotlar xizmatidan foydalanadilar.

Shunday qilib, Buyuk Britaniyada kasbga yo‘naltirishning vazifasi o‘quvchilarga kasb tanlashga yordam berishgina emas, balki mehnat bozori talablari doirasida o‘zlarini baholashga o‘rgatish. Shu bilan birga, kasbni mustaqil tanlashga va u yoki bu turdagi professional faoliyatida amaliy tajriba oshirishiga alohida e‘tibor qaratiladi. Kasb tanlashga yo‘llash tizimi ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlariga muvofiq holda tez rivojlangan. Ta‘lim va kasbiy

yo'lining tanlashga yo'naltirish ishlari yagona va uzluksiz jarayon sifatida qaraladi. Kasb tanlashga yo'llashishlari maktabda o'qish davrida amalga oshirilib boriladi va keyinchalik uning mehnat faoliyatini nazorat qilib boriladi. Buyuk Britaniya yoshlarini kasb tanlashga yo'llash muammosiga alohida e'tibor qaratiladi.

Germaniyada kasb tanlashga yo'llash ishlarini tashkil etilishi. XX asrning 30-yillarida yoshlarni ta'lim va kasbiy sohalarga yo'naltirish xizmatlarini taqdim etuvchi turli idora va agentliklar tashkil topgan. Ularning ish faoliyati, kasb tanlashga yo'llash Markaziy boshqaruv huzurida tashkil etilgan aholi bandligi va ishsizlikni sug'urtalash institutining bo'limi tomonidan muvofiqlashtiriladi. Kasb tanlashga yo'llash xizmati xodimlari maktab bilan yaqindan hamkorlikda ish olib boradilar. Kasb tanlashga yo'llash maqsadida tashkilotlar va ota-onalar bilan hamkorlikda so'rovnomalar, test, konsultatsiyalar amalga oshiriladi.

O'quvchilar, oilasi haqida umumiy ma'lumot, shaxsiy qiziqishlari, qobiliyatlari, kasbiy qiziqishlari va qaysi kasbda faoliyat olib bormoqchiligi haqidagi "ish daftari"ni to'ldiradi. O'tkazilgan psixologik diagnostika testlar va shifokorlar, psixologlar, o'qituvchilar bilan olib borilgan suhbatlarni hisobga olib, konsultant o'quvchining qobiliyatlari haqida xulosa qiladi. Ish daftariidagi qo'shimcha ma'lumotlar va test sinov natijalari kasbiy konsultatsiya uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Hozirgi paytda, kasb tanlashga yo'llash tizimi umumiy kasbiy ta'lim korxonadagi samarali mehnatga asoslangan holda tashkil etilmoqda. Mehnat faoliyati davomida professional bilim va shaxsiy ko'nikmalarini oshirish, uzluksiz ta'lim tizimining asosiy maqsadidir.

Uzluksiz ta'lim tizimi ham o'quvchilarni kasbga moslashish jarayonini yengillashtiradi ham mehnat bozori talabiga mos ta'lim bilan ta'minlaydi.

Fransiyada o'quvchilarni kasb tanlashga yo'llash rasman uchta model asosida tashkil etiladi. Birinchi model XX asrning 20-yillarida ishlab chiqilgan. Kasb tanlashga yo'llash ishlari maktabning yakunlanish arafasida tashkil etilib, bunda o'quvchilar ish beruvchilarni qidirish bilan tashkil etilgan. Bundan asosiy

maqsad, salomatligi uchun zararli bo'lishi mumkin tibbiy qarshiliklarni aniqlash bo'lib, yoshlarning individual xususiyatlari va ularga ish beruvchilar tomonidan taklif etilayotgan kasb xususiyatlari orasidagi moslikni aniqlash.

Ikkinchi model XX asrning 60-yillarida ustuvor bo'lib, uning asosini ta'limiy yo'naltirish. Kasb tanlashga yo'llash ishlari maktab tomonidan olib borilgan, yagona umumiy ta'lim jarayonini o'z ichiga oladi.

Eng keng tarqalgan model esa uchinchi hisoblanib, uning asosiy mohiyati o'quvchining maktabga qabul qilinganidan boshlab to uning jamiyatga barqaror moslashishgacha bo'lgan davrigacha pedagogik jamoa tomonidan ularni nazorat qilib, yo'naltirilib boriladi.

Fransiyada, ta'limga va kasb tanlashga yo'llash ishlari alohida olib boriladi. Ta'limga yo'naltirishning asosiy vazifasi o'quvchilarning qobiliyatlariga mos ta'lim yo'nalishini tanlashda yordam berish. Kasb tanlashga yo'llash ishlari esa o'quvchilar amalga oshirishning real imkoniyatlarini hisobga olgan holda kasbiy rejalarni ishlab chiqishga bo'lgan qobiliyatlari va imkoniyatlarini aniqlashga qaratiladi va shunday kasblar olami haqida ma'lumot berishdan iborat bo'ladi. Kasb tanlashga yo'llash ishlari o'qituvchilar, psixologlar va kasb tanlashga yo'llash xizmati maslahatchilari bilan birgalikda olib boriladi. Bu jarayon o'quvchilarni kasbga yo'naltiruvchi barcha ishtirokchilarning hamkorligi bevosita uzviylik tamoyillari asosida olib boriladi.

Yaponiyaning ham kasb tanlashga yo'llash o'ziga xosligi mavjud. Kasbga yo'naltirishni tashkil etish ta'lim tizimining o'ziga xos jihatlari bilan bog'liqdir. Yaponiyada ta'limning asosiy maqsadlaridan biri bu – o'quvchilarni kasbga tayyorlashda, o'quvchilarni kasbiy rivojlanishga o'rgatish, kelajakdagi, shaxsiy fazilatlariga mos va o'zlari qiziqqan kasbiy rivojlanish yo'llarini to'g'ri tanlay olish qobiliyatini o'stirish hisoblanadi.

S.Fukuyama tomonidan o'quvchilarni kasbni tanlashga tayyorligini shakllanishini baholovchi test ishlab chiqilgan. Bu test "B-test" (Rikiuata test) deb nom olgan. Muallif kasb tanlashning uchta asosiy omillarini belgilaydi:

- a) o‘z-o‘zini tahlil qilish;
- b) kasblarni tahlil qilish;
- d) professional sinovlar (o‘zini kasblarda sinab ko‘rish).

O‘z-o‘zini tahlil qilish – o‘quvchilar o‘z xarakterini, intellektual qobiliyatini, mahoratini, jismoniy kuchini aniqlash imkonini beradi. Mazkur tahlil, (pedagog, psixolog, ota-onalar) kuzatuvi, o‘rganishi va ularning baholari natijasida o‘quvchi o‘ziga bergan baholarini hisobga olgan holda o‘z vaqtida to‘g‘ri yo‘nalishda ish olib borishlariga sabab bo‘ladi. Kasblarning tahlili – turli kasblarning xususiyatlarini va xodimlarga qo‘yiladigan talablarni ochib beradi. Kasbiy sinovlar – o‘quvchilarga mazkur kasbda tajriba orttirish hamda qobiliyati va ko‘nikmalarini uning tabiatiga mosligini aniqlash imkonini beradi.

Har yili yapon yoshlari tanlov asosida inson bilan o‘zaro bog‘liq bo‘lgan (texnika, tabiat, belgilar tizimi, badiiy obraz) mehnat faoliyatlarida ishtirok etadilar. Maktab o‘quvchilari bir yilda 16 marta, uch yil davomida 48 marta o‘z bilim va ko‘nikmalarini sinab ko‘rish imkoniyatiga ega bo‘ladilar. “B-test” dasturida – o‘z-o‘zini kasbiy sinovlar va ular tomonidan qo‘lga kiritilgan professional tajribalari qayd etilib boriladi. O‘z-o‘zini kasbiy sinovlar natijasida o‘quvchilar, tanlagan kasb bo‘yicha tayyorgarligi hamda mazkur kasb, xodimga qo‘yadigan talablari bilan tanishganlik va bilim, ko‘nikmalarga egalik darajasini hisobga olgan holda o‘zining individual xususiyatlarini, manfaatlari va intilishlariga solishtirish imkonini beradi.

Rossiyaning kasb tanlashga yo‘llash ishlaridagi tajribalari ham o‘ziga xosligi bilan ajralib turadi. Rossiyaning ta‘lim tarixida yoshlarni kasb tanlashga tayyorlash muammosini tadqiq etishga alohida e‘tibor qaratilgan va qaratilib kelmoqda. Boshqa mamlakatlarda bo‘lgani kabi, Rossiyada ham kasb tanlash muammosi ijtimoiy mehnatning taqsimlanishi va kasblar paydo bo‘lishi bilan birga yuzaga kelgan. Lekin XIX asr oxiriga qadar, kasb tanlashga ilmiy muammo sifatida e‘tibor qaratilmagan, chunki odatda yoshlar o‘z qiziqish yoki qobiliyatlarini hisobga olmay, ota-onalari kasbini tanlashga moyil bo‘lganlar. Kasb tanlash jarayoniga ilmiy nuqtayi nazarda e‘tibor qaratilmagan. Shu bilan birga

yoshlarga kasb tanlashga tayyorlash faoliyatlarini olib boruvchi tashkilotlar ham bo'lmagan.

Bu holat, sanoat ishlab chiqarishning jadal rivojlanishi va ko'plab yangi ish o'rinlari hamda tor doiradagi mutaxassisliklar paydo bo'lgunga qadar davom etgan. Rossiyada kasb tanlashga yo'llash ishlariga, asosan XX asr boshida e'tibor qaratila boshlagan.

Bu davrga kelib, kasb tanlashga yo'llash xizmatining keng tarmog'i ochildi, kasb tanlashga yo'llash byuro va laboratoriyalar hamda turli ilmiy tadqiqot institutlarida kasbga yo'naltirish metodologik muammolari bilan shug'ullanuvchi psixotexnik laboratoriyalar tashkil etila boshlagan, ilmiy tadqiqotlar metodlari rivojlantirildi, kasb tanlashga yo'llash testlari ishlab chiqildi hamda kasbni mutaxassisga qo'yiladigan talablari o'rganila boshlandi.

Ko'proq e'tibor, maktablardagi kasb tanlashga yo'llash ishlariga, ayniqsa, tarbiyaviy ishlarga qaratildi. Ko'pchilik o'qituvchilar o'qitayotgan o'quv fanlari orqali kasb tanlashga yo'llash ishlarini amalga oshirganlar. Yoshlarni kasbni mustaqil tanlashga tayyorlashni nazorat qilish uchun qisqa muddatli o'quv kurslari tashkil etilgan. Pedagogika institutlari ayrim bo'limlari (pedagogik va psixotexnik)da talabalarni kasb tanlashga yo'llash maxsus tayyorgarlik ishlari boshlagan.

Keyingi yillarda, o'quvchilarni kasbga yo'naltirishga e'tibor oshdi, kasb tanlashga yo'llash nazariyasi va amaliyoti yuzasidan tadqiqotlarni kuchayganini kuzatish mumkin. Uning quyidagi asosiy komponentlari ishlab chiqildi: kasbiy tarbiya, kasbiy ta'lim, kasbiy maslahat, kasbiy tanlov, kasbiy moslashish. O'quvchilarni mustaqil ravishda kasb tanlash muammolarini hamda kasb tanlashga yo'llash shakl va metodlari tadqiq etildi. Maktab va korxonalar hamkorligini mustahkamlash hamda mehnat ta'limini rivojlantirish chora-tadbirlar ishlab chiqildi (E.F.Zeer, E.A.Klimov, N.S.Pryajnikov, S.N.Chistyakova, N.F.Rodichev, E.O.Cherkashin va boshq.).

XX asr 70–yillarning oxiriga kelib, maktablar va maktabdan tashqari bolalar ta'lim muassasalarining asosiy faoliyati kasb tanlashga yo'llash va kasblar haqida ma'lumotlar yig'ish, kasb tanlash imkoniyatlari va bandlikni ta'minlashdan iborat bo'lgan.

Maktablarda kasb tanlashga yo‘llash ishlarini tashkil etish uchun pedagogik kadrlarni tayyorlash tizimi tashkil etildi, kasb tanlashga yo‘llash doirasidagi ilmiy tadqiqotlar soni ortdi, muntazam ravishda natijalar aks etgan ilmiy anjumanlar, simpozium, seminarlar o‘tkazildi.

1980– yillarga kelib, kasb tanlashga yo‘llash ishlari davlat darajasiga ko‘tariladi. Mehnat davlat qo‘mitasi xuzurida, kasbiy maslaxat punktlaridan iborat keng tarmoqli bo‘linmalariga ega bo‘lgan hududiy kasb tanlashga yo‘llash markazlari tashkil etildi. Maktabning kasb tanlashga yo‘llash tizimini rivojlantirishda o‘quv-uslubiy xonalar muhim rolni o‘ynadi.

XX asrning 90 yillarda Rossiyani bozor iqtisodiyotiga o‘tishi, kasbni mustaqil tanlash tushunchalari o‘zgarishiga olib keldi, fuqarolar orasida kasbiy faoliyatini qayta-qayta o‘zgartirish ehtimoli oshdi. O‘zgarishlar kasb tanlashga yo‘llash siyosatiga o‘z ta‘sirini ko‘rsatdi. Insonlarning ehtiyojlari va qiziqishlari kasb tanlashga yo‘llash ishlarga bog‘liq bo‘lib qoldi. Ilm-fan va amaliyot kasb tanlashga yo‘llash muammolarining yangi yechimlarini topish vazifasiga duch keldi. 1990 yilda, S.N.Chistyakova rahbarligida “Maktab–mehnat–kasb”, shaxsning rivojlanish qonunlariga, uning qiziqishlari va ehtiyojlariga asoslanib o‘quvchilarni kasb tanlashga yo‘llash tizimining yangi yondashuvlarni ishlab chiqish uchun “Vaqtinchalik ilmiy tadqiqot jamoasi” tashkil etildi.

Rossiyaning 2002 – yilda joriy etilgan maxsus maktablar o‘quvchilari tomonidan kasbni mustaqil tanlashga tayyorlash doirasida olib borilayotgan ishlar sezilarli darajada ta‘sir etdi. Maxsus kasbiy yo‘naltirishni maktabgacha va boshlang‘ich ta‘limiga ham kiritish mumkin bo‘ldi.

Kasbga yo‘naltirishning asosiy bosqichi umumiy ta‘limning asosiy bosqichi bilan bir vaqtga to‘g‘ri keladi. O‘quvchilar ta‘lim olish yo‘nalishini tanlash bo‘yicha qaror qabul qiladilar hamda maxsus kasbiy ta‘limni o‘zlashtiradilar, shuningdek, psixologik-pedagogik va shaxsiy diagnostikaga ega bo‘ladilar. O‘quvchilarda qabul qilgan shaxsiy qarorlariga nisbatan hurmati shakllanadi, chunki u orqali yuqori sinfda maxsus kasbiy ta‘limni olishga qaror qabul qiladi.

Maxsus kasbiy yoʻnaltirishning yakuniy bosqichi umumiy taʼlimning yuqori sinflarida amalga oshiriladi, natijada, oʻquvchida taʼlimni yoki maktabdan keyingi kasbiy faoliyatni davom ettirishga qaror shakllanadi.

Kasbga yoʻnaltirishga maxsus tayyorgarlik ishlari: taʼlimni yoki ish faoliyatini davom ettirishni tanlashda yordam koʻrsatish, kasblar olami bilan tanishish, mehnat bozorida talab va ehtiyojlari haqidagi axborotlar bazasi bilan ishlash kabi tadbirlarni oʻz ichiga oladi.

Xalqaro tajribalarni oʻrganish davomida kasbga yoʻnaltirishning mazmuni va tahliliga ham alohida eʼtibor qaratildi. Yoshlarni kasbga yoʻnaltirishning bir qator yoʻnalishlari mavjud, bular: tahliliy yoʻnalish, taʼlimiy yoʻnalish, shaxsga yoʻnaltirilgan yoʻnalish, shakllanayotgan yoʻnalish, rivojlanayotgan yoʻnalish, uning (qiymatli, mintaqaviy, insonparvarlik va boshq.) jihatlari kabilardir.

Tahliliy yoʻnalish - ish faoliyatda foydalanish uchun tahlil vositasi yordamida aniqlanadigan shaxsning qiziqish va qobiliyatlarini eʼtibor olgan holda kasb tanlashga yoʻllashishini olib boradi.

Yoshlarni kasbga yoʻnaltirishda tarbiyaning oʻrni beqiyos chunki, tarbiya insonni tashqi taʼsirlarga boʻlgan munosabatlariga asoslangan. K.Roberte, D.Syuper va boshqalar “har kimni har qanday kasbga oʻrgatish mumkin, faqat uning uchun, samarali usulni tanlash zarur” - deb hisoblaydilar. Shuning uchun, yoshlarni oʻqitishda, asosiy vazifa shaxsning individual xususiyatlarini oʻrganish va oʻqitish uchun optimal sharoitlarni tashkil etish lozim. Bu olimlarning fikriga koʻra kasb tanlashga yoʻllash oʻquv jarayonining ajralmas qismi boʻlishi kerak. Kasbga yoʻnaltirishning tarbiyaviy yoʻnalishi oʻquvchining ijtimoiy kelib chiqishidan qatʼi nazar, kasb tanlashda va berilgan imkoniyatlardan foydalanishda mustaqil qaror qabul qila olishiga oʻrgata olishi lozim.

Kasbga yoʻnaltirishning bunday yondashuvi shaxs qobiliyatlarini rivojlanishiga olib keladi. Lekin, u differensial ruhiy fiziologiya nazariyasi va amaliyotida olingan maʼlumotlarni inkor qiladi. Odamlar orasidagi mavjud tabiiy va kam oʻzgaruvchan

individual farqlar bir xil kasblarda chidamlilikni shakllantirishiga yoki boshqalariga esa bajara olmas to'siq bo'lishi mumkin.

Kasbga yo'naltirishda insoniylik hissini uyg'otishda, o'quvchining insonparvarlik tushunchasining umumiy tamoyillariga asoslaniladi.

Kasbga yo'naltirishning rivojlanishi, kasbni to'g'ri tanlanishini belgilovchi omildir. Bu esa, kasb tanlovchini muhim hayotiy va kasbiy vazifalarini hal etish jarayonida faol bo'lishini talab etadi. Kasbga yo'naltirishning asosiy maqsadi, o'quvchi tomonidan kasbni mustaqil tanlashda uning psixologik tayyorgarligini shakllantirishni jadallashtirishdir.

Amaldagi kasb tanlashga yo'llash ishlarida diagnostika va tarbiya masalalarida uzluksizlik mavjud bo'lsa-da, haligacha bu sohada olimlar o'rtasida nazariy va amaliy ishlanmalar yuzasidan muhokamalar to'xtamagan.

Kasbni mustaqil tanlashga tayyorlash jarayoniga, ta'lim jarayoni sifatida qaralishi kerak. Kasbni mustaqil tanlashga tayyorlashni shakllantirishda, kasb tanlovchini ongli va asoslangan kasbiy faoliyat turini tanlash imkonini beruvchi motivatsion munosabatini, qobiliyatni, muhim shaxsiy fazilatlarini ifoda etish va rivojlantirishga o'rgatish kerakki, shu orqali kasb tanlovchining o'zining shaxsiy ichki resurslarini ishga tushurish bilan o'zining kasbiy faoliyatini olib bora olsin. Yuqoridagi ma'lumotlardan kelib chiqqan holda rivojlangan mamlakatlarda o'quvchilarni kasbga yo'naltirishga katta e'tibor qaratiladi, deb xulosa qilish mumkin. Shu bilan birga, kasb tanlashda, mehnat bozori sharoitida o'zini-o'zi baholay olish qobiliyatiga hamda yetarli darajada raqobatbardosh bo'lishga intilish ustuvor vazifa hisoblanadi. Xorijiy mamlakatlardagi kasb tanlashga yo'llash sohasidagi muammolarini o'rganganimiz, bizga, o'tmishdan qolgan va hozirgi kundagi an'analarimizni, tajribalarimizni qaytadan ko'rib chiqish, tahlil qilish hamda o'quvchilarni kasbga yo'naltirishga va o'qituvchilarni bu jarayonni boshqarishga tayyorlashga bo'lgan qarashlarimizning o'zgarishi dinamikasini kuzatish imkonini beradi.

Xorijiy mamlakatlar kasb tanlashga yo'llash tajribalari shuni ko'rsatib turibdiki, aksariyat mamlakatlarda hozirda ta'limni

insonparvarlashtirish tendensiyasi keng tarqalgan. Ta'lim tizimlari pragmatik, dinamik, moslashtirilganligi bilan farq qilmoqda. Ko'p mamlakatlarda, ta'lim modernizatsiyalashishi nafaqat ta'lim-tarbiyaning strukturasi balki o'quvchilarni kasb tanlashga tayyorlash tizimiga ham ta'sir qilgan.

Xorijiy davlatlar tajribasida kasb tanlashga yo'llash va bandlikni ta'minlashga, kasb haqida ma'lumot va maslahat berish, kasbni o'quvchi tomonidan tanlashga tayyorlash, uning bandligini ta'minlash va mehnat faoliyatiga moslashuvi (adaptatsiyasi)ni ta'minlovchi jarayonlarni o'z ichiga oluvchi yagona kompleks sifatida qaralmoqda. Xorijiy olimlarning mazkur kompleksning qismlari haqidagi fikrlari shuni ifodalaydiki, o'quvchining o'qishdan mehnat faoliyatiga o'tishi - natijaviy harakatdir.

Xalqaro hamjamiyat tomonidan to'plangan tendensiyalar va yoshlarni kasb tanlashga yo'llash tajribalari, bizning ta'lim tizimimiz qiziqishini uyg'otmoqda hamda hozirda joriy etish bo'yicha tajribalar va chora-tadbirlar belgilash maqsadga muvofiq ekanligini anglatmoqda.

Jahonning yoshlarni kasb tanlashga yo'llash tajribasidan kelib chiqib, kasbga yo'naltirishda diagnostik yo'nalishining asosiy maqsadi bolaning tug'ma salohiyatini tashxis qilishdan iborat, shuning uchun o'quvchiga o'z ustida ishlash sharoitini yaratish lozim.

Shaxsni ijtimoiylashuvini rivojlantirish asosida turmush tarzini tanlashga, yoki oddiy qilib aytganda maktab o'quvchilarini kasbni mustaqil tanlashga tayyorlash jarayoni takomillashtirilsa, shundagina kasb tanlashga yo'llash ishlari shaxsga yo'nalgan bo'ladi.

3.3. Kasbiy psixologiyada motivlar va ularning mutaxassislar tayyorlashga ta'siri

Zamonaviy mutaxassislar oldiga qo'iladigan eng muhim masalalardan biri — malakali kadrlar sifatida o'zligini, o'z qobiliyatlari, intellekti, shaxsiy fazilatlarini bilgan tarzda atrofdegilar mehnatini oqilona tashkil etish va ijtimoiy foydali mehnatning barcha sohalarida iqtidorli kasb sohibi sifatida faoliyat ko'rsatishdir. Bu o'rinda inson ruhiyati qonunlarini o'rganuvchi

psixologiya fanining o'rnini benihoya katta. Yosh avlodni yangi ta'lim standartlari asosida, jahon talablariga javob beruvchi mutaxassislar qilib tarbiyalash OO'Yuda ta'lim olayotgan yoshlar uchun yangi darsliklar, o'quv qo'llanmalar, ma'ruza matnlar tayyorlashning ham yangicha usullari talab etilmoqda. Yangi pedagogik texnologiya usullarini mukammallashtirish va amaliyotga tatbiq etish davr talabidir.

Shu o'rinda ta'kidlash lozimki, oldimizda hozirgi kunda oliygohlarda talabalar bilim olishlari uchun, sohani chuqur egallashlari uchun barcha imkoniyatlarni yaratish vazifalari turibdi. Gap fikr yuritish operatsiyalarini faollashtirish, aqliy faoliyatni faollashtirish xususida borar ekan, biz eng avvalo, e'tiborni talabalarning yo'nalganligini aniqlashga qaratishimiz lozim. Yo'nalganlik shaxsning atrof- muhitda ro'y berayotgan voqea, hodisalarga nisbatan munosabatlar majmui bo'lib, faoliyat sifatini belgilab beradi.

Xatti - harakatlar tuzilishining shakllanishiga ta'sir o'tkazadi (yangi ehtiyojlar, maqsadlar, motivlar). Bu o'rinda ustanovkalar ham alohida ahamiyatga ega. O'qish-bilim olish faoliyati shaxs kamolotida muhim ahamiyatga ega va chuqur muammo kasb etadi. Bu shunday faollikki, uning jarayonida bilimlar, malaka va turli ko'nikmalar o'zlashtiriladi. Faoliyat turlari o'z-o'zidan ro'y bermaydi. Shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy xulqi va o'zini qanday tutishi, egallangan mavqei ham sababsiz, o'z-o'zidan ro'y bermaydi. Faoliyatni amalga oshirish va shaxs hulq-atvorini tushuntirish uchun psixologiyada «Motiv» va «Motivatsiya» tushunchalari ishlatiladi. «Motivatsiya» tushunchasi «Motiv» tushunchasidan kengroq ma'noga ega. Motivatsiya-inson hulq-atvori, yo'nalishi va faolligini tushuntirib beruvchi psixologik sabablar majmuini bildiradi. Bu tushuncha u yoki bu shaxs hulqini, ya'ni «nema?», «nima uchun?», «nima maqsadda?», «qanday manfaat yo'lida?» degan savollarga javob qidirish —motivatsiyani qidirish demakdir.

Shaxsning jamiyatda odamlar orasida xulqi va o'zini tutish sabablarini o'rganish tarbiyaviy ahamiyatga ega bo'lib, masalani yoritishning ikki jihati farklanadi.

1. Ichki sabablar, yaʼni xatti-harakat egasining subʼyektiv psixologik xususiyatlari nazarda tutiladi (motivlar, ehtiyojlar, maqsadlar, moʻljallar, istaklar, qiziqishlar va h.k.).

2. Tashqi sabablar — faoliyatning tashqi shart-sharoitlari va holatlar. Yaʼni bular ayni konkret holatlarning kelib chiqishiga sabab boʻladigan tashqi stimullardir. Shaxs hulq-atvorini ichki psixologik sabablar tufayli boshqarish odatda shaxsiy dispozitsiya deb ham ataladi. Ular shaxs tomonidan anglanilishi yoki anglanmasligi mumkin. Baʼzan shunday boʻladiki, shaxs oʻzi amalga oshirgan ishi yoki oʻzidagi oʻzgarishlarga nisbatan shakllangan munosabatning haqiqiy sababini oʻzi tushunib yetmaydi. «Nega?» degan savolga «oʻzim ham bilmayman», deb javob beradi. Bu anglangan dispozitsiyalar yoki ustanovkalar deb ataladi. Agar shaxs biror sohaga, kasbga qiziqib, ongli tarzda, uning barcha sir-asrorlarini egallash uchun astoydil harakat qilsa, bunda vaziyat boshqacharoq boʻladi, aniqrogʻi, dispozitsiya anglangan, ongli hisoblanadi. Shu nuqtayi nazardan motiv kengroq tushuncha boʻlib, u shaxsdagi u yoki bu faollik usuliga nisbatan turgan moyillik, xozirlikni tushuntirib beruvchi sababni nazarda tutadi. Mashhur nemis olimi Kurt Levin motivlar muammosi ayniqsa, shaxsdagi ijtimoiy hulq motivlari borasida katta, keng qamrovli tadqiqotlar olib borib, shuni aniqladiki, har bir odam oʻziga xos tarzda u yoki bu vaziyatni idrok qilish vabaholashga moyil boʻladi. Bu baholar turlicha xarakterga ega.

Bundan tashqari, bir shaxsning oʻzi ham oʻzidagi holat, kayfiyatga qarab bir xil vaziyatni alohida hollarda turlicha idrok qilishga moyil boʻlarkan.

Shuning uchun ham odamning ayni paytdagi real harakatlarni oʻsha maʼlum sharoitdagi ichki va tashqi stimullarga uning bergan bahosi yoki reaksiyasi

sifatida qaramay, balki shunga oʻxshash xolatlarni idrok etishga ichki bir hozirlik — dispozitsiyaning mavjudligi bilan tushuntirish toʻgʻriroq boʻladi. Shu maʼnoda shaxs faolligining motivatsiyasi turli sharoitlarda orttirilgan tajribaga tayangan, ongli tahlillar, hattoki ijtimoiy tajriba meʼyorlarining taʼsirida shakllanadigan sabablar majmuasini oʻz ichiga oladi.

Kasbiy motiv va motivatsiya muammosi xorij psixologlari tomonidan keng doirada tadqiq qilingan. Jumladan, kasbiy motivlar borasida E.A.Klimov, V.A.Krutetskiy, A.N.Vasilkova, E.Disi, V.Vrum, M.V.Dmitriy va boshqalarni kiritishimiz mumkin. Shaxsning ish faoliyati bilan bog‘liq motivatsiyalarni 3 guruhga ajratish mumkin; birinchisi - mehnat faoliyati motivlari, ikkinchisi - kasb tanlash motivlari va uchinchisi-ish joyini tanlash motivlari. Aniq faoliyat esa barchasini jamlangan holda izohlanadi, ya‘ni bunda mehnat faoliyati motivlari, kasb tanlash motivlarining shakllanishi, shuningdek, qolgan ikkita motiv orqali esa ish joyini tanlash motivlari ham yuzaga keladi. Mehnat faoliyati motivlari xilma-xil bo‘lib, ular o‘ziga xos omillar bilan belgilanadi. Birinchi guruh omillariga jamoaviy xarakterning uyg‘onishi bilan bog‘liklari kiritilib, bunda jamoaga foyda tegishini anglash, boshqa insonlarga yordam berish istagi, mehnat faoliyatida ijtimoiy ustanovkaning zarurligi va boshqalarga nisbatan tobelikni xoxlamaslik kabi motivlar hisoblanadi.

Ikkinchi guruh omillari o‘zi va oilasi uchun moddiy mablag‘ning orttirilishi, moddiy va ma‘naviy ehtiyojlarning qondirilishi uchun pul ishlab topish motivlaridir. Uchinchi guruxga o‘zini o‘zi faollashtirish, rivojlantirish, o‘zini namoyon qilish ehtiyojlarining qondirilishi va boshqalar kiradi. Ma‘lumki, insonlar tabiatdan biror-bir faoliyat bilan shug‘ullanmasdan turolmaydilar. Inson nafaqat iste‘molchi balki yaratuvchi bo‘lib, yaratish jarayonida u ijoddan ilhom oladi. Bu guruhga mansub motiv jamiyat tomonidan ehtiyojlarning qondirilishi va boshqalarning xurmatini qozonish bilan bog‘liq. Maktab o‘quvchilarining mehnat tarbiyasi ham shu motiv bilan bog‘liq ravishda shakllantiriladi. Mehnat faoliyatining umumiy motivlari yuqorida aytib o‘tilganidek, aniq kasblar doirasida amalga oshadi. Kasb tanlash anchagina qiyin va motivatsion jarayondir. Axir shaxsning to‘g‘ri kasb tanlashi ko‘pincha insonning hayotdan qoniqishga ham sabab bo‘ladi. Insonning qaysi faoliyatini tanlashi ko‘proq tashqi omillar haqidagi qarorning qabul qilinishi jarayoniga to‘xtalishi muhimdir. Bu asosan tashqi holat baholariga, o‘zining imkoniyat va qobiliyatlariga, kasb tanlashdagi qiziqish va moyilliklariga

bogʻliqdir. Tashqi holatini baholash, ijobiy taʼsir koʻrsatadigan omillar, oʻzida ishlab topiladigan pul miqdori, imtiyoz, taklif etilayotgan korxonada, muassasaning yashash joyiga yaqin boʻlishi, transport aloqalarining qulayligi, ish joyi estetikasi va ishlab chikarishning zararli tomonlari, jamoadagi psixologik iqlim, maqtov va tartibga chaqirish kabilarni qamrab oladi. Oʻz imkoniyatlarini baholash sogʻlomligi, ishga yaroqliligi, kasbi boʻyicha muhim sifatlarga egaligi, bilim darajasi, stresslarsiz ishga moyilligi, yuqori shovqinli ishda talab etilgan temp va xotirjam ritm bilan ishlay olish imkoniyati kabilarni oʻz ichiga oladi. Qiziqishlarga mos ravishda tanlangan ish joyini baholash, ayni vaqtda ishlayotgan muassasasi, korxonadagi imkoniyat toʻsiqlari, ishni boshqarish, kasbiy oʻsish, tashabbusning paydo boʻlishi muhim ahamiyatga ega. Baʼzan qiziqish boʻyicha ish joyini tanlash muhim ahamiyat kasb etadi. Ish joyini va kasbni tanlash motivlari E.S.Chuchunay tomonidan klassifikatsiya qilingan. U kasb motivlarini quyidagilarga ajratadi:

- 1) Dominant (kasbga qiziqishning ustun turishi).
- 2) Vaziyat bilan bogʻliq (har doim insonni qiziqtirib kelgan shart-sharoitlarni roʻyobga chiqarish).
- 3) Komformist.
- 4) Kasbiy motivatsiyalar (oʻziga yaqin ijtimoiy olamning yaʼni yaqinlarini, doʻst va tanishlarining maslahatlari bilan).

Motivlarning mustahkamlanishi mehnat faoliyatida ishlovchilarning koʻpgina omillarini kondirilishiga bogʻliq boʻladi. Gʻarb psixologlaridan V.Vrum va E.Disi mehnat faoliyati motivatsiyasini tarkibiy qismlarini ajratadilar. Unga koʻra insonlar qanchalik oʻz ishidan qoniqsa, shunchalik ular oʻz ishlarini bajarishga kuchliroq harakat qiladilar. Ularni faoliyat jarayonida ragʻbatlantirib borilsa, shunchalik sitqidildan ishlaydilar. Bunday yondashuvda amalga oshiriladigan ragʻbatlantirish ishchilar faoliyatining mahsuldorligiga bogʻliq. Bunda ular faoliyat koʻrsatadigan firma, kompaniya va tashqilotlardan kuch oladilar. Bu turli qoʻshimcha imtiyozlar nafaqat taʼlim olish uchun intilish, dam olish, korxonada tomonidan tashkil etiladi.

Tadqiqot natijalariga muvofiq ishdan bo'shashning turi - ob'yektiv, ob'yektiv - sub'yektiv va sub'yektiv ko'riinishlarga ajratiladi. Ob'yektiv sabablarga sog'liqning yomonligi va jismoniy holati, turar joyini o'zgarishi, ta'lim olishni davom ettirish, tug'ish va bolani parvarishlash kabilar kiradi. Ob'yektiv - sub'yektiv sabablarga mehnat shartnomasining shartlari, kasbiy o'sish, yuksalish imkonining yuqligi va boshqalarni kiritishimiz mumkin. Sub'yektiv sabablarga jamoadagi psixologik iqlim, shaxslararo munosabatlar va boshqalar kiradi. Ishsizlarning ish qidirish motivatsiyalari haligacha ham o'rganilmayotgan muammo bo'lib qolmoqda. Shu bilan birga ishsizlarning ahloqi, yangi ish joyini topish buyicha faoliyati ko'p jihatdan uning motivasion jabhalariga, ularning tuzilishiga kam hollarda hayot mazmunining shart sharoitlariga bog'liq. M.V.Dmitriy ta'kidlaganidek, ishsizlarning motivasion jabhalarini o'ziga xos xususiyatlari ish izlashdagi faoliyatlari motivasion tuzilishlarining xamma ko'rsatkichlariga bog'liq xolda namoyon bo'ladi. Ular ijtimoiy o'zgarishlardan mustaqil bo'lish uchun qayta harakat qilishda o'z imkoniyatlaridan foydalanishga turtki beradi. Passiv ishsizlarning motivasion imkoniyatlarini tuzilish xususiyati alohida motivlarning xam harakatlanuvchanligi bilan tavsiflanadi. Kasbiy faoliyat motivlari tuzilishining tavsifnomasi uchun f34 taklif qilgan usullarni qo'llash mumkin. U istalgan faoliyatning sabablari sifatida quyidagi omillarni o'zida aks ettiradi, deb ko'rsatadi:

1. Ayni faoliyat jarayonidan rohatlanish.
2. Faoliyatning to'g'ri natijalari (yaratiladigan mahsulot o'zlashtirilayotgan bilim va hokazo).
3. Faoliyatni rag'batlatirish (maosh, mansabni oshirish, suz vositasida va hokazo).
4. Bosh tortish xollarida yoki faoliyat yaxshi bajarilmaganda beriladigan jazodan o'zini olib qochishga intilish.

Bu sabablar salbiy "valentlikka" xam ega bo'lishi mumkin. Masalan, faoliyatdan uzoqlashib, qiziqishlarini so'ndirishi mumkin.

Salbiy valentlikni maxsus belgi bilan izohlab, ularni quyidagicha ifodalash mumkin:

- T–insonga ish jarayonining mashaqqatli, yoqimsiz bo‘lishi;
- R–erishishi kerak bo‘lgan natijaga intilishdan o‘zoqlashish;
- V–ishdan bosh tortish uchun rag‘batlantirish-taklif etish;
- G–ayni ish faoliyati uchun jazo belgilashi.

Motivatsiyaning barcha omillarini moddiy va nomoddiy stimullarga ajratish mumkin. “Hayot faqat yeb ichishdan iborat emas”. Boshqa so‘z bilan aytganda, pul bilan xodimlarni jalb etishning o‘zi yetarli emas. Korxonada moddiy rag‘batlantirishdan tashqari xodimlar jalb qilinadiganlar motivatsiyasining qo‘shimcha, nomoddiy tizimi ishlab chikilgan bo‘lishi mumkin. Bu ularni psixologik tashqi iqtisodiy jihatlardan muhim ehtiyojlarni qondirishga mo‘ljallangan bo‘lishi kerak. Tamoyilni amalga oshishi, yuqori natijalarga erishgan ishchilarning rag‘batlantirilishiga qaratilgan ijobiy motivatsiyalarning ishlab chiqilishi bilan belgilanadi. Past darajaga ega bo‘lgan ishchilarga beriladigan jazolar tizimidan joy olgan “Salbiy motivatsiyalarni” aks ettiradi. Motivlarning qaysi biri ustunlik qilishi ijobiymi yoki salbiymi? degan savolga javobni aniq bir korxonada ishlash va xodimlar bilan munosabatga kirishish jarayoniga bog‘liq holda hal qilish mumkin. Shunday ekan, motivatsiya adekvat bo‘lishi, korxonada xodimining ish natijalariga mos bo‘lishi kerak. Agar oldinda xatolarga, hayot, ish natijalariga va tartib buzarlilklarga jazo ko‘zda tutiladigan bo‘lsa, motivatsiya tizimi samarali bo‘lmaydi. Bundan tashqari, motivatsiyaning tashqi omillari xodimlarni o‘z natijalarini baholashga o‘rgatuvchi va korxonada xodimlarining ishdagi muvaffakiyati darajalari bilan bog‘liq ichki motivatsiya omillarini ham ajratish mumkin. Agar rahbarning bahosi, rahbarlarning o‘z natijalarini baholashni shakllantirsa, bu yaxshi ko‘rsatkich xisoblanadi. Bunda rahbarning tashqaridan beradigan bahosi va xodimlarning o‘z-o‘ziga beradigan bahosi muvofiq keladi. V.A.Krutetskiy o‘spirinlarda uchrash mumkin bo‘lgan motivlardan quyidagilarni alohida ta‘kidlab o‘tadi:

- biror o‘quv faniga nisbatan o‘spirinning qiziqishi;
- Vatanga foyda keltirish istagi;

- shaxsiy qobiliyatini ro‘kach qilib ko‘rsatish;
- oilaviy an‘analariga rioya qilishi;
- do‘stlari va o‘rtoqlaridan o‘rnak olganligi;
- ish joyining va o‘quv yurtining uyga yaqinligi;
- moddiy ta‘minlanganlik;
- o‘quv yurti ko‘rinishining chiroyliligi yoki unga joylashishining osonligi singari motivlardir.

Yuqoridagi fikrlardan ko‘rinadiki, ilk o‘spirinlik davrida kasbiy motivlarning shakllanishi bir qator tashqi va ichki omillarga bog‘liq. Shuningdek, kasb tanlashga bo‘lgan intilish ishtiyoqlar negizida kasbiy motiv va motivatsiya shakllanadi. Aynan xorij psixologlari kasbiy motivlar, tarkibini ishlab chiqishda kasb tanlashgacha bo‘lgan va kasb tanlab bo‘lgandan keyingi jihatlarini ko‘rsatib o‘tadilar.

O‘smirlik davri va kasbga qiziqish

O‘smirlik davri o‘zining betakrorligi, mustaqilligi, ijodiyligi, tanqidiyligi va boshqa xususiyatlari bilan ajralib turadi. Shuning uchun bu davr o‘zining murakkabligi o‘smir shaxsida o‘ziga, o‘zgalarga nisbatan tanqidiylikning shakllanishi bilan bog‘liqdir. Aynan o‘smir shaxsining shaxs sifatida shakllanishida bilish jarayonlari psixologik xususiyatlarini o‘rganish hozirgi kun uchun dolzarb muammo bo‘lib kelmoqda.

O‘smirlik davrini o‘tish, burilish, qiyin davr sifatida adabiyotlarda keng qo‘llaniladi. O‘smirlik davrining o‘tish davri deyilishiga asosiy sabab bu vaqt oralig‘ida bolalikdan kattalik holatiga o‘tish davri yuzaga keladi, ya‘ni psixik jarayonlar o‘quvchi faoliyatlarining jiddiy ravishda qayta qurish bilan bog‘liqdir. Shuning uchun o‘smirlik yoshi o‘zaro munosabat shakllaridan faoliyatni tashkil qilishda kattalar tomonidan rahbarlik qilishda qat‘iy o‘zgarishlarni talab qiladi. Aynan mazkur davrni ilmiy jihatdan o‘rganish muhim bo‘lib, unga asos bo‘lgan omillar quyidagilardan iborat:

- fan va texnika rivojlanishi natijasida madaniyat san‘at va adabiyot ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarning o‘zgarayotganligi;–

ommaviy axborot ko‘lamining kengayishi tufayli o‘smirlar ongli darajasining ko‘tarilganligi;

– o‘g‘il va qizlarning dunyo voqealaridan, tabiat va jamiyat qonunlaridan, tarixdan yetarli darajada xabardorligi;

– ularning jismoniy va aqliy kamolotining jadallashgani;

– o‘smirlar bilan ishlashda g‘oyaviy, siyosiy, vatanparvarlik va baynalmiynal tarbiyaga alohida yondashish zarurligi;

– oshkoralik ijtimoiy adolat demokratiya muammolarining ijtimoiy hayotga chuqur kirib borayotganligi;

– o‘quvchilar uchun mustaqil bilim, ongli ijodiy fikr yuritish, o‘z-o‘zini boshqarish, anglash, baholash va nazorat qilishga keng imkoniyat yaratilganligi.

Kichik maktab va katta maktab yoshiga qaraganda o‘smirlik yoshi ta‘lim va tarbiya uchun ancha qiyin hisoblanadi. Buni quyidagilar bilan izohlash mumkin, ya‘ni ta‘lim jarayonida yangi materialni tushuntirishning eski shakli va metodlari sekin-asta yaroqsiz bo‘lib qoladi. Agar o‘quvchi yaqin-yaqinlarda batafsil tushuntirishlarini bajonidil eshitgan bo‘lsa, endilikda yangi material bilan batafsil tanishtirish shakli ko‘pincha o‘quvchilarni zeriktirib qo‘yadi, ularda befarqlikni yuzaga keltiradi, ularga ochiqdan ochiq og‘irlik qiladi. Ilgarilari o‘quv materialini so‘zma-so‘z qayta tiklashga moyil bo‘lgan o‘quvchi endilikda materialni o‘z so‘zlari bilan ifodalab berishga intiladi. O‘qituvchi biror formula qonun-qoidani aniq esga tushirib aytib berishlarini talab qilganda o‘quvchi qarshilik bildiradi. Kechagina itoatkor, odobli bo‘lgan o‘smir to‘satdan qo‘rslik, qo‘pollik, qaysarlik va intizomsizlik ko‘rsata boshlaydi.

O‘smirlarda o‘zini anglashning muhim xususiyatlaridan biri o‘zini bilishga bo‘lgan ehtiyoj bilan shaxsning namoyon bo‘lishini yetarli darajada to‘g‘ri tahlil qila olmasligi, o‘zi haqida yetarli darajada obyektiv bilimlarga ega emasligi o‘rtasidagi qarama-qarshilikdir, mana shu asosda ba‘zan o‘smirdagi tirishqoqlik darajasi bilan uning jamoadagi haqiqiy mavqei o‘rtasida, uning o‘z-o‘ziga nisbatan, o‘z shaxslariga nisbatan bo‘lgan munosabati bilan unga hamda uning shaxsining sifatlariga nisbatan kattalarning va tengdoshlarining munosabatlari o‘rasidagi ixtilof yuzaga keladi.

A.G. Kovalyov adolatli ravishda ta'kidlaydi, o'smirlarda ikkita bir-biriga qarama-qarshi, ammo har ikkisi ham ayni bir vaqtda salbiy bo'lgan kechinmalarni, ya'ni boshqalardan ustunlik va kamlik hissini tug'dirmaslik uchun o'smir shaxsiga to'g'ri baho berishi muhimdir.

O'smirlik yoshida psixologik jihatdan eng muhim hisoblangan yangi xislatlarning tarkib topishi unda, ya'ni o'smirda o'ziga xos kattalik hissining yuzaga kelishidir. O'smir bu hissiyotni o'z-o'ziga katta yoshli odam sifatida bo'lgan shaxsiy munosabatlarni kattalar jamoasida ular hayotining to'laqonli va to'la huquqli a'zosi sifatida yashashga tayyor ekanligini subyektiv tarzda ichidan kechiradi.

Ilk o'spirinlar shaxsining taraqqiyotida ijtimoiy foydali mehnatning ahamiyati katta. Ilk o'spirinlar mehnati faqat o'zining moddiy natija berishi tomoni bilangina muhim emas. Bu yoshdagilarning mehnatini to'g'ri tashkil etish shaxsning kollektivizm, umum foydasi uchun qilinadigan mehnatga muhabbat, tashabbuskorlik, maqsadga intiluvchanlik, intizomlilik, qat'iyatlilik singari sifatlarini tarkib toptirishga yordam beradi. O'quvchilar umumiy mehnatda qatnashar ekanlar, mehnatni va mehnat kishilarini hurmatlash tuyg'usini hosil qiladilar, ularda mehnat qilish ehtiyoji va istagi paydo bo'ladi. Mehnatning ijtimoiy ahamiyati va uning natijalariga ijtimoiy baho berish – o'quvchini mehnatga psixologik jihatdan tayyorlashning zarur tomonlaridan biridir. Lekin muayyan mehnat turiga individual moyillik bilan unga bo'lgan qobiliyat va uning ijtimoiy ahamiyatiga yuqori baho berish birga qo'shilib ketgan vaqtdagina chin yurakdan tanlangan kasbgina kishiga ma'naviy qoniqish va jamiyatga foyda keltiradi. Ilk o'spirinlar uchun xarakterli xususiyat – kasblarga keskin tanlab munosabatda bo'lishdir. Ular ayrim kasblarni yuksak baholaydilar, o'quvchilarning ko'z o'ngida bu kasblarning ijtimoiy mavqei ulug'dir. Boshqa kasblarning ijtimoiy mavqei juda past. Kasbiy niyatlarning barqarorligini o'rganish yuzasidan N.I.Krilov o'tkazgan tekshirish shuni ko'rsatdiki, hatto o'z niyatlarini amalga oshirib, oliy o'quv yurtiga kirgan talabalar orasida ham ko'plari o'zlarining kim bo'lishlarini oxirigacha hal qilmaganlar. Bunga sabab yoshlarni mazkur oliy o'quv yurtiga olib kelgan kasb

haqidagi tasavvur bilan bu kasbning haqiqiy, amaliy mazmuni o'rtasidagi nomuvofiqlikdir. O'zining kasb tanlash bo'yicha taqdirini tasodifan hal etish murakkab kechinmalarga, tanlagan kasbi sohasida ikkilanishlarga, og'ir ichki nizolarga olib kelishi mumkin. Bu esa yigit va qizlar uchun ham, jamiyat uchun ham katta zarar keltiradi.

Kasb tanlash nimaning ta'siri ostida ro'y beradi? Bunday tanlashning motivlari nima?

Ko'pdan-ko'p ma'lumotlar maktab o'quvchilarida o'zlarining kelajakdagi kasblariga qiziqishni tarbiyalashda maktab va o'qituvchilarning ma'lum darajada rol o'ynashini ko'rsatadi. Bir qancha tadqiqotlarning bergan ma'lumotlariga qaraganda, so'rab chiqilgan o'quvchilarning 40-50 % kelajakdagi kasbni tanlashga biror o'quv predmetiga bo'lgan qiziqishlari sabab bo'lganligini aytadi. Ko'pgina o'quvchilar xalq xo'jaligi uchun zarur bo'lgan kasblarni tanlaydilar, bunga Vatanga foyda keltirish istagini sabab qilib ko'rsatadilar, lekin bu kasblarni o'zlarining individual xususiyatlariga, qobiliyatlariga muvofiq keladi, deb hisoblamaydilar. Ilk o'spirinlarning ko'pchiligi kasb tanlashga motiv qilib o'z qobiliyatlarini ko'rsatadilar. Ko'p o'quvchilar esa oilaviy an'analarning mavjudligini, moddiy-maishiy ta'minlanganlik sababini, do'stlar va o'rtoqlaridan namuna olganligini motiv qilib ko'rsatib o'tadilar. Ayrim hollarda ish joyi yoki oliy o'quv yurtining uydan yaqinligi va boshqalar motiv bo'lgan.

Ilk o'spirinlarning qiziqishlarini xarakterlaganda avvalo shuni aytish kerakki, yigit va qizlar odatda xuddi shu yoshda biror fanga, bilim tarmog'iga, faoliyat sohasiga bo'lgan o'zlarining qat'iy spetsifik qiziqishlarini belgilab oladilar. Ilk o'spirin yoshidagi bunday qiziqish shaxsning bilish-professional yo'nalishining tarkib topishiga olib keladi, yigit yoki qizning maktabni tamomlagandan keyin qanday kasb tanlashini, hayot yo'lini belgilab beradi. Ana shunday maxsus qiziqishning mavjudligi muayyan sohadagi bilimlarni kengaytirish va chuqurlashtirishga doimiy intilishni rag'batlantiradi: katta maktab yoshidagi o'quvchi zarur adabiyot

bilan aktiv ravishda tanishib boradi, tegishli to‘garaklarda bajonidil shug‘ullanadi.

Ilk o‘spirinlik yoshida bilishga oid qiziqishlar tobora keng, qat‘iy va amaliy xarakter kasb etadi. O‘quvchilarning qiziqishlari keng va xilma-xil bo‘lib boradi: texnikaga, tabiyotga, ijtimoiy-siyosiy masalalarga, falsafiy-axloqiy masalalarga, sportga qiziqish ortadi.

Psixologlarning tadqiqotlari kattalik hissini xarakterli xislatlarini, uning mazmun va shakl tomonidan namoyon bo‘lishini ko‘rsatadi. Kattalikning obyektiv tarzda namoyon bo‘lishi ijtimoiy-axloqiy doirada, intellektual faoliyatida, qiziqishlarda romantik munosabat elementlarida kuzatiladi. Kattalik hissi o‘smirning katta kishi sifatida o‘z-o‘ziga bo‘lgan munosabatida va o‘zining kattaligini obyektiv e‘tirof etish xohishida ifodalanadi. U ya‘ni o‘smir tevarak-atrofdagilardan o‘ziga kattalardek munosabatda bo‘lishlarini talab qiladi, o‘z hayotining ayrim tomonlariga kattalarning aralashishidan himoya qilish xohishini namoyon qiladi va kattalarning qarshilik qilishlariga qaramay, o‘z qarashlari hamda o‘z mulohazalari ustida turishga harakat qiladi. Qisqacha qilib aytganda, A.G.Kovalyovning qayd qilishicha, birmuncha aktivroq ijtimoiy holatni egallash uchun yetilgan o‘smir uning bolalik chog‘larida tarkib topgan ilgarigi munosabatlarni parchalab, o‘zining hozirgi holati uchun kurasha boshlaydi.

Psixologik kuzatishlardan ma‘lum bo‘lishicha, o‘smirlik yoshida o‘rtoqlari bilan bo‘lgan munosabatlarga intilish, o‘z tengdoshlari jamoasidagi hayotga intilish juda yorqin namoyon bo‘ladi. Qator tadqiqotlarda D.B. Elkonin, T.V. Dragunova o‘zgalari bilan bo‘lgan munosabatlarda kattalik hissi amalga oshiriladi va munosabatlarning ijtimoiy-axloqiy normalari o‘zlashtiriladi deb hisoblab, o‘smirlarning o‘rtoqlari bilan bo‘lgan munosabatlarini, hatto ular hayotining alohida doirasi sifatida ajratishga moyildir. O‘smirlar yoshi uchun shaxsiy do‘st bo‘lish hissi, do‘stlarcha munosabatga bo‘lgan haqiqiy ehtiyojning sezilarli darajada rivojlanishi xarakterlidir. O‘smirlar: «Do‘stsiz hayotni tasavvur qila olmayman», «Do‘stlik – bu insonda bo‘lishi mumkin bo‘lgan eng yaxshi fazilatdir», deb hisoblaydilar. Do‘stlik motivlari ancha

chuqur bo‘ladi. Agar ilgari do‘st o‘z-o‘zidan topilib qolgan bo‘lsa, endilikda o‘smir do‘stlik qachon kelar ekan, deb passiv poylab o‘tirishga moyil emas.

O‘smir yaqin o‘rtog‘ini, do‘stni topishga aktiv ravishda intiladi, ana shu nuqtayi nazarda o‘z sinfdoshlarining tegishli sifatlarini sinab ko‘radi. D.B. Elkonin, T.V. Dragunovlar do‘st qidirish yuzasidan maxsus faoliyat borligi haqida gapiradilar. Ularning termonologiyalariga ko‘ra, bu faoliyat «taxminan sinab ko‘rish» xarakteriga ega bo‘ladi.

Qiziqish shaxsning muhim psixologik jabhalaridan biri hisoblanib, unda insonning individual xususiyati bevosita mujassamlashadi. Qiziqish insonlarning dunyoqarash, e‘tiqodlari, ideallari, ya‘ni uning oliy maqsadlari, ezgu niyatlari, orzu umidlari bilan bevosita bog‘liq ravishda aks etadi. Qiziqish insonlar hayoti va faoliyatida muhim ahamiyatga ega hamda ularning muvaffaqiyatli kechishini ta‘minlash uchun xizmat qiladi.

Qiziqish bilimlarning ongli, puxta, barqaror, anglangan holda o‘zlashtirishda, ko‘nikma va malakalarni shakllantirishda shaxs qobiliyati, zehni, uquvchanligi rivojlanishiga, olamni mukammalroq tushunishga, bilim saviyasini kengayishiga yordam beradi. Qiziqish motiv singari borliqning mo‘jizakor tomonlarini bilishga, fan asoslarini egallashga, faoliyatning turli-tuman shakllariga nisbatan ijodiy yondashishni vujudga keltiradi. Mehnatga, ta‘limga mas‘uliyat bilan munosabatda bo‘lishni shakllantiradi, har qaysi yakka hol (individual) shaxsda ishchanlik, g‘ayrat-shijoat, egilmas irodani tarkib toptirishga puxta psixologik shart-sharoitlar yaratadi.

Qiziqishning psixologik mohiyatidan kelib chiqqan holda yondashilganda, qiziqish foyda va manfaatni bildirib, insonda intilish, faollik ichki turtki, ehtiyojni ruyobga chiqarish manbai rolini bajaradi.

Jahon psixologiya fanining yirik namoyondalari shaxsning qiziqishini uning yaxlit ruhiy dunyosi bilan, binobarin, odamning aqliy faoliyati, bilish jarayonlari, irodasi, xarakteri, temperamenti, hissiyoti, qobiliyati bilan, umuman olganda, inson tuzilishining barcha qirralari bilan bog‘liq tarzda tushuntirishga harakat qilganlar.

Qiziqish muammosi psixologik nuqtayi nazardan N.A.Ribnikov, N.F.Dobrinin, N.D.Levitov, M.F.Belyeav, L.A.Gordon, L.I.Bojovich, N.G.Morozova, M.G.Davletshin, M.Voxidov, V.A.Tokareva, E.R.Rozihev va boshqalarning nazariy metodologik xususiyatga ega bo'lgan asarlarida va maxsus eksperimental tadqiqotlarida rivojlantirildi.

Hozirgi zamon psixologiyasida qiziqish ob'yektiv borliqning insonlar ongida sub'yektiv tarzda aks etish shakllaridan biri sifatida tan olinadi. Qiziqish shaxsning muayyan voqelikdagi, ma'lum vaziyatdagi turli narsa va hodisalarga tanlab munosabatda bo'lishga, insonning o'ziga xos qaror qabul qilishida, o'zini – o'zi nazorat eta bilishida, maqsadga intiluvchanligida, yuzaga kelgan ob'yektiv va sub'yektiv to'siqlarni yengishida ifodalanadi.

Psixologiya fanining yirik namoyondalarining ta'limoticha, qiziqish odamlarning ehtiyojlari negizida yuzaga keladi, yaqqol ijtimoiy tarixiy shart-sharoitda, vaziyatda vujudga keladi, shakllanadi, barqarorlashib boradi hamda ularning shaxsiy turmush sharoitida va faoliyatda, ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishi singari omillarda gavdalanadi. Umumiy talqinlarga asoslanib, mulohaza bildirilganda, qiziqish alohida jarayon, ma'lum psixologik funksiya emas, chunki u his-tuyg'u, iroda, ong, qolaversa, jamiki psixik holatlar, hodisalar va ichki kechinmalarning o'zida mujassamlashtirgan, murakkab tizimli ruhiy voqelikdir.

Qiziqishning psixologik mohiyatining dastlabki ko'inishi — bu uni odamlar tomonidan anglab yetishi yoki tushunish imkoniyatidir. Shaxs qiziqish mahsulini, uning oqibatini anglash, tasavvur etish orqaligina ob'yektiv borliqdagi narsa va hodisalarga ongli, tanlab munosabatda bo'ladi. Lekin, bu voqelik (anglash, tushunish) insonda birdaniga sodir bulmaydi, balki muayyan vaqt davomida unda bilish jarayonlari, shaxsiy fazilatlari, individual-tipologik xususiyatlari rivojlanishi tufayli yuzaga keladi. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, qiziqishning psixologik mohiyati namoyon bo'lishida aqliy jarayonlar muhim ahamiyatga egaligi hodisasi qayd qilinishi u faqat intellektdan tashkil topadi, degan ma'no anglatmaydi, albatta.

Xuddi shu boisdan, qiziqishni psixologik moddiyatining ikkinchi ko‘rinishi — uning his-tuyg‘ular, emotsional holatlar bilan uyg‘unlashgan, mujassamlashgan tarzda ifodalanishidir. Ma‘lumki, his tuyg‘ular, shuningdek, emotsional holatlar (emotsional ton, kayfiyat, shijoat, ehtiros va boshqalar) shaxsning borliqdagi aniq voqelikka, narsa va hodisalarga, muayyan faoliyatga nisbatan intilishni, sa‘i-harakatlarni kuchaytiradi, jadallashtiradi, safarbarlikni ob‘yektga yo‘naltiradi. Inson o‘z shaxsiy qiziqishini qondirgandan keyin unda yoqimli his-tuyg‘ular uyg‘onadi, ruhiy qoniqish esa o‘z navbatida lazzatlanish (praksik) hisni vujudga keltiradi.

Aksincha, narsaga, hodisaga, faoliyatga qiziqish muvaffaqiyatsizlik bilan yakunlansa, u holda noxush kechinmalarni yuzaga keltiradi, buning natijasida frustratsiya (ruhi tushish) uning shaxsiyatini egallaydi. Qiziqishni psixologik mohiyatining uchinchi ko‘rinishi — uning irodaviy sifatleri bilan yoki iroda akti bilan umumlashgan tarzda vujudga kelishidir. Irodaviy zo‘r berish, muayyan qaror bo‘yicha intilish, ba‘zi qiyinchiliklarni yengish, mustaqillik namoyon qilish qiziqishni qaror toptiradi, shaxsni maqsad sari yetaklaydi.

Qiziqishni psixologik mohiyatining to‘rtinchi ko‘rinishi — uni oliy asab faoliyati xususiyatlari va temperament tiplari bilan birga mujassamlashgan holda namoyon bo‘lishidir. Qiziqishning asab-fiziologik mexanizmlari to‘g‘risida mulohaza yuritilganda, dastavval rus olimi I.P.Pavlovning oliy asab faoliyati haqidagi ta‘limotini ta‘kidlab o‘tish joiz. Uning «bu nima?» refleksi, ya‘ni oriyentir (mo‘ljal olish) refleksi qiziqishning moddiy negizini tushuntirishda muhim ahamiyat kasb etadi. I.P.Pavlov va uning shogirdlaridan keyin P.K.Anoxin, N. A. Bernshteyn, B.M.Teplov, B.C.Merlin, V.D.Nebilitsin va boshqalar insondagi qiziqishning asab-fiziologik mexanizmlarini bosh miya katta yarim sharlari po‘stlog‘ida orientir refleksi negizida murakkab muvaqqat bog‘lanishlarining vujudga kelishidir, degan yo‘sinda talqin qilganlar. Qiziqishning moddiy asoslari o‘zaro induksiya qonuni, po‘stloqdagi optimal qo‘zg‘alish o‘chog‘i va dinamik stereotiplar (I.P.Pavlov), dominanta (A.A.Uxtomskiy), oriyentir murakkab

psixofiziologik hodisa ekanligi (E.N.Sokolov) va boshqalar bo‘lib hisoblanadi.

Hozirgi davrda qiziqish shaxsning individual psixologik xususiyatidan iboratdir, degan xulosa odatiy narsaga aylanib qoldi. Shunga qaramasdan, ba‘zi manbalarda qiziqish — muayyan soha bo‘yicha to‘g‘ri mo‘ljall olishga, yangi omillar bilan tanishishga, voqelikni to‘la va chuqur aks ettirishga yordam beradigan motivdir, degan ta‘rifga ham egadir. Shunga mutanosib tarzda qiziqish, bilish jarayoni tusini kashf etadigan, ijobiy his tuyg‘ularga yo‘naltirilgan ob‘yekt bilan chuqurroq tanishishga, u haqda ko‘proq ma‘lumotga ega bo‘lish, uni moddiyatini anglab yetishga nisbatan shaxsning istagida namoyon bo‘ladi.

Shuni alohida ta‘kidlash lozimki, shaxsning ishtiyoqini qondirishga yo‘naltirilganligini aks ettiruvchi qiziqishning qondirilishi, hech qachon uning so‘nishini ifodalaymaydi, aksincha ob‘yektning noma‘lum qirralarini aniqlashga nisbatan intilish davom etaveradi. Shu bilan birga qiziqishlar bilishning uning jarayonlari funksional holatining doimiy qo‘zg‘atuvchi mexanizmi sifatida vujudga keladi va aks ettirishda davom etadi.

Psixologiyada qiziqish quyidagi turlarga ajratilishi mumkin: 1) mazmuniga ko‘ra; 2) maqsadiga binoan: bevosita va bilvosita; 3) ko‘lamiga qaraganda: keng va tor; 4) qiziqishlar darajasi bo‘yicha: barqaror, beqaror va boshqalar.

Qiziqishlarning mazmun jihatidan o‘zaro tafovutlanishi quyidagilarda mujassamlashadi: bilish ehtiyojlarining ob‘yektlari, bilishning mazkur faoliyat maqsadi bilan mutanosibliigi, shaxsning yashayotgan muhitiga nisbatan munosabati kabilar. Shaxsda nimalarga nisbatan qiziqish uyg‘onadi, uning bilish ehtiyojlari ob‘yektining ijtimoiy qiymati qanday ahamiyat kasb etadi? Insonning shaxsiy qiziqishi kelib chiqishiga ko‘ra birlamchi bo‘lishiga qaramasdan, u bir davrning o‘zida ijtimoiylik xususiyatini kasb etaveradi. Uning kasbiy faoliyatiga nisbatan qiziqishi oxir oqibatda jamiyat uchun naf keltirishi, ravnaqi uchun qiymatlidir.

Ijtimoiy xususiyatli qiziqishlarning paydo bo‘lishi shaxsiy ahamiyat kasb etish sari yetaklashi muqarrar. Chunki, umumiylik

(ijtimoiylik) bilan xususiylik (shaxsga oidlik) uyg'unlashgan holda hukm suradi va ular doimo o'rin almashtirib turishadi. Shaxs o'z qiziqishi tufayli biron-bir narsani kashf etsa, individual ehtiyojini qondiradi, shuningdek, jamiyat, jamoa uchun ishlab chiqarishni takomillashtirishga bu narsa xizmat qiladi. Shu boisdan jamiyatning, jamoaning eng dolzarb vazifalaridan biri — yoshlarning mustaqil, faol bilishga, ijtimoiy ahamiyatga moyillik, mehnat faoliyatiga nisbatan qiziqish uyg'otishdan iboratdir. Toki ularda jiddiy, sermazmun, jamiyat tomonidan rag'batlantiriluvchi, mehr-muhabbatga sazovor qiziqishlar shakllansin. Qiziqishning maqsad jihatidan farqi bevosita va bilvosita namoyon bo'ladigan qiziqishlarning mavjudligini aniqlaydi. Bevosita qiziqishlar voqelikning, jismlar va hodisalarning emotsional jozibaliligi, his-tuyg'ularga ega bo'lishligi, tashqi ta'sirlarga beriluvchanligi tufayli vujudga keladi.

Bevosita qiziqishlar o'rganilayotgan narsaning ma'nosi bilan uning shaxs faoliyati uchun ahamiyati mos tushgan taqdirda paydo bo'lishi mumkin. Shuning uchun psixologiyada bevosita qiziqishning yuzaga kelishini faoliyatning maqsadini anglash bilan bog'liq bo'lgan bilishni ehtiyoj deb atash qabul qilingan. Mehnat va o'qish faoliyatida hamma his-tuyg'uga, jozibaga tayanib ish tutish imkoniyati mavjud bo'lmasligi sababli jismoniy va aqliy mehnatni ongli idora qilishda muhim ahamiyat kasb etadigan bevosita qiziqishlarni tarkib toptirish masalasi ishlab chiqarish hamda ta'lim tizimi oldida turgan muhim vazifa hisoblanadi.

Shunday qilib, u yoki bu narsalarni (hodisalar moddiyatini) bilish, ko'rish, idrok etish, anglab yetish uchun qiziqarli tuyulgan ichki kechinmalar bevosita qiziqishni aks ettiradi. Bilvosita qiziqishlar mehnat faoliyati yoki ta'lim olish jarayonining muayyan ijtimoiy ahamiyati bilan uning shaxs uchun sub'yektiv ahamiyati o'zaro mos tushganda bilvosita qiziqish yuzaga keladi. Binobarin, shaxs mazkur jarayonda bu narsalar meni qiziqtirgani uchun juda qiziqarlidir, degan xulosaga keladi. Mehnat faoliyati va ta'lim jarayonini ongli tashkil etishda yetakchi va ustuvor rol o'ynaydigan bilvosita qiziqishlarni tarkib toptirish uchun maxsus treninglarga, omilkor yo'l- yo'riqlarga o'rgatish maqsadga muvofiqdir.

Qiziqishlar o'zlarining darajasiga qarab barqaror va beqaror turlarga ajratiladi. Barqaror qiziqishga ega bo'lgan shaxs uzoq vaqt davomida yoqtirgan predmetlariga, ob'yektlariga, hodisalarga nisbatan o'z maylini hech o'zgarishsiz saqlab tura oladi. Shu boisdan inson ehtiyojlarini o'zida mujassamlashtiruvchi, shaxsning ruhiy fazilatiga aylana boshlagan qiziqishlar barqaror qiziqishlar deyiladi. Barqaror qiziqish odam qobiliyatining rivojlanganligidan darak berishi mumkin. Ana shu nuqtayi nazardan olib qaraganimizda, mazkur qiziqish tashxis qiluvchanlik xususiyatiga ega. Biroq, insonlarda barqaror qiziqishning mavjud yoki mavjud emasligini aniqlash uchun ularning mehnat faoliyati va o'quv jarayonini qiziqishlarining tashqi ifodasini atroflicha o'rganishga to'g'ri keladi. Odatda qiziqishning tashqi ifodasi shaxsning o'ziga o'zi baho berishi, o'zini o'zi tahlil qilishi faoliyatlarida namoyon bo'ladi. Barqaror qiziqish to'g'risida mulohaza yuritilganda, uning boshqa tarkibiy qismlari va qirralarini hisobga olish lozim, chunki bu narsa ko'p jihatdan shaxsning irodaviy sifatlari, xarakterining vazminligiga bog'liq.

Qiziqishning barqarorligi uning nisbatan jadal tarzda namoyon bo'lishi hamda uzoq davom etishi bilan ifodalanadi. Shaxsning zaruriy ehtiyojlarini yuksak darajada aks ettiradigan, shuningdek, uning psixologik tuzilishiga xos xislatlarga aylanib boradigan qiziqishlari barqaror qiziqish deyiladi.

Barqaror qiziqish qobiliyatning bir ko'rinishiga o'xshash bo'lib, maqsadga yo'nalganligi bilan muhim individual, ham ijtimoiy ahamiyatga, qiymatga egadir. Qiziqishlarning ba'zi holatlarda beqaror bo'lishi insonlarning yosh, jins, tipologik xususiyatlariga bog'liqdir. Bunday toifadagi odamlarda qiziqishlar g'oyatda ehtirosli kechadi, biroq qisqa muddatli bo'lishi mumkin. Masalan, bir vaqtning o'zida ular bir nechta fanlarga, tabiat hodisalariga qiziqadi, barcha narsaga ishtiyok, bilan kirishib muammo mohiyatiga chuqur kirib bormasdan, boshqa holatlar bilan mashg'ul bo'lib ketadilar. Bunday xususiyatli shaxslar mashg'ulotlarga tez kirishadi va shunday yo'sinda so'nib turadi ham. Qiziqishlar salohiyatli voyaga yetgan odamlarning,

yoshlarning o‘z iste‘odlarini maqsadga yo‘naltirilgan tarzda amalga oshishini ta‘minlaydi.

Hayotiy reja – bir vaqtning o‘zida ijtimoiy va axloqiy hodisadir. Kim bo‘lish (kasbiy o‘zlikni anglash) va qanday bo‘lish (axloqiy o‘z-o‘zini anglash) muammolari o‘smirlik davrida farqlanmaydi. O‘smir va o‘spirinlarning hayotiy rejalari tarqoq bo‘lib, ularning amaliy faoliyatiga mos kelmaydi. Ilk o‘spirinlar “Hayotiy rejalaringiz bormi?” degan savolga “ha” deb javob berishgan, lekin ko‘pchilik hayotiy reja sifatida o‘qish, kelajakda qiziqarli ish bilan shug‘ullanish, sodiq do‘stlarga ega bo‘lish va ko‘p sayohat qilish deb ta‘kidlashgan. Hayotiy reja faqat so‘nggi natijagina emas, unga erishish usul va yo‘llari, unga zarur bo‘ladigan ob‘yektiv va sub‘yektiv imkoniyatlar e‘tiborga olingandagina bu so‘zning asl ma‘nosi vujudga keladi. Faol va hayolotga beriluvchan orzudan farqli ravishda, hayotiy reja – bu faoliyat rejasidir, u birinchi navbatda kasb tanlashga bog‘liq. Ilk o‘spirin uchun kasb tanlash avvalo axloqiy muammodir. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida ham shaxs mehnat qilish huquqi bilan birga, o‘z qobiliyati, layoqati va qiziqishiga ko‘ra kasb tanlash huquqiga egaligi ta‘kidlangan.

Bugungi kunda kasb tanlash har xil nuqtayi nazardan qarash mumkin bo‘lgan ko‘p o‘lchovli va ko‘p darajali jarayondir. Birinchidan, jamiyat shakllanayotgan shaxs oldiga qo‘ygan vazifalar seriyasi sifatida, ularni shaxs ma‘lum vaqt davomida ketma-ket hal qilishi zarur. Ikkinchidan, individ o‘z qiziqish va layoqatlarini shakllantiradigan qaror qabul qilish jarayoni sifatida namoyon bo‘ladi. Uchinchidan, hayotning individual uslubini shakllantirish jarayoni sifatida, kasbiy faoliyat uning bir qismi sifatida namoyon bo‘ladi. Bu uch nuqtayi nazar o‘zaro bir-birini to‘ldiradigan ishning har xil tomonlaridir.

Yosh davrlari psixologiyasida kasb tanlash bosqichlari

Birinchi bosqich – bolalar o‘yinlari bo‘lib, unda bola o‘ziga har xil kasbiy rollarni qabul qiladi va shu bilan bog‘liq xulq-atvorning alohida elementlarini “o‘ynaydi”.

Ikkinchi bosqich – o‘smirlik xayoli bo‘lib, o‘smir orzularida, o‘zini u yoki bu qiziqarli kasbning namoyondasi sifatida ko‘radi.

Uchinchi bosqich - ilk o‘spirinlik davrini qamrab oladi – dastlabki kasb tanlashdir. Har xil faoliyat turlari o‘smirning qiziqishlari tomonidan saralanadi va baholanadi (“Men tarixiy romanlarni yoqtiraman, tarixchi bo‘laman”), keyin qobiliyatlari nuqtayi nazaridan kasb tanlashga harakat qilinadi (“Men matematikani yaxshi o‘zlashtirayapman, matematik bo‘lsammikan?”), eng so‘nggida qadriyatlar tizimi nuqtayi nazaridan qarab chiqiladi (“Men kasal odamlarga yordam berishni hohlayman, shifokor bo‘laman”; “Ko‘p pul topishni xohlayman, qaysi kasb bu talabga javob beradi?”). Qiziqishlar, qobiliyatlar va qadriyatlar kasb tanlashning har bir bosqichida namoyon bo‘ladi. Fanga qiziqish o‘quvchini u bilan ko‘proq shug‘ullanishga undaydi, bu esa uning qobiliyatlarini rivojlantiradi, qobiliyatlar esa faoliyat muvaffaqiyatini ta‘minlaydi va qiziqishlarni mustahkamlaydi.

To‘rtinchi bosqich – amaliy qaror qabul qilish, kasb tanlash bosqichi bo‘lib, o‘z ichiga ikki bosh tarkibiy qismni oladi: avval biror faoliyat bilan shug‘ullanish istagi paydo bo‘ladi, keyin esa aniq soha tanlanadi (“O‘qituvchi bo‘laman”, “Matematika o‘qituvchisi bo‘laman”). Kasb tanlash ko‘p bosqichli jarayon. 9-sinf o‘quvchilari akademik litseyga yoki qaysi kasb –hunar kollejiga topshirishlarini tanlashlari zarur. Qiziqishlar, qobiliyatlar va qadriyatlar yo‘nalganligidan tashqari qaror qabul qilishda o‘zining imkoniyatlarini – oilaning moddiy sharoiti, o‘quv tayyorligi darajasi, sog‘lig‘i va boshqalarni hisobga olish ham muhim rol o‘ynaydi.

Kasb tanlash ilk o‘spirindan ikki xil ma‘lumotni talab qiladi: kasb dunyosi va har bir kasbga qo‘yiladigan talablardan xabardorlik; o‘z qobiliyatlari va qiziqishlarini bilish. U ma‘lumot ham bu ma‘lumot ham ilk o‘spirinlarga yetishmaydi. Ilk o‘spirinlarning hayotiy rejalarini amalga oshirish va kasb tanlashi ijtimoiy sharoitlarga, ayniqsa ota-onaning umumta‘lim darajasiga bog‘liq. Ota-onaning ta‘lim darajasi qanchalik yuqori bo‘lsa, farzandlarining oliy-o‘quv yurtida o‘qishni davom ettirishi va bu rejalarini amalga oshirish ehtimoli shunchalik yuqoridir. Hayotiy

rejalarni amalga oshirish ehtimoli yigitlarda qizlarga nisbatan yuqoridir.

Kasbiy yoʻnalganlik nafaqat ijtimoiy, balki psixologik muammo hamdir. Psixologiyada kasbiy yoʻnalganlik boʻyicha uch nazariy nuqtayi nazar mavjud.

Birinchi nuqtayi nazar faoliyatning muvaffaqiyati va usullari bogʻliq boʻlgan individual xususiyatlarning amaliy oʻzgarishligi va barqarorligi haqida gʻoyaga asoslangan. Bunda birinchi tomondan, u yoki bu ishga mos insonlarni kasbga yoʻllash va tanlashga urgʻu beriladi, ikkinchi tomondan u yoki bu insonning individual xususiyatlariga mos kasblarni tanlashda namoyon boʻladi.

Ikkinchi nuqtayi nazar qobiliyatlarni maqsadga muvofiq shakllantirish gʻoyasidan kelib chiqadi, bunda har bir insonning muhim xislatlarini rivojlantirish nazarda tutiladi. Yuqorida keltirilgan bu ikki nuqtayi nazar ham har xil shakllantirilishi mumkin, lekin ularning umumiy metodologik kamchiligi shundaki, individuallik va mehnat faoliyati oʻzaro bogʻliq boʻlmagan, bir-biriga qarama-qarshi, biri ikkinchisini albatda boʻysundiradigan kattaliklar sifatida qaraladi.

Uchinchi nuqtayi nazar psixologiyadagi ong va faoliyatning birligi tamoyilidan kelib chiqadi, faoliyatning individual uslubini shakllantirishga yoʻnaltirilgan. Ushbu konsepsiya E.A.Klimov ilgari surgan quyidagi qarashlarga asoslanadi:

1. Faoliyatning muvaffaqiyati uchun muhim boʻlgan amaliy tarbiyalanmaydigan shaxsiy (psixologik) xislatlar mavjud.

2. Kasbiy faoliyat sharoitlariga moslashishning mehnat mahsuldorligi boʻyicha bir xil boʻlgan, har xil usullari mavjud.

3. Alohida qobiliyatlarning kuchsiz ifodalanganligini mashq qilish yoki boshqa qobiliyatlar yoki ish usullari yordamida bartaraf etishning keng imkoniyatlari mavjud. (sekin javob qaytarish qobiliyatini tayyorlanish tadbirlaridagi oʻta diqqatlilik bilan toʻldirish mumkin; bir sharoitdagi faoliyatning susayishini, inson sunʼiy ravishda faoliyatni oʻzgartirishi mumkin – harakatlar tartibini oʻzgartirishi yoki obʼyektlar ranglarini oʻzgartiradi deb tasavvur qilishi mumkin).

4. Shaxsning individual o‘ziga xosligini hisobga olgan holda qobiliyatlarni shakllantirish zarur, tashqi sharoitlarni hisobga olgan holda ichki sharoitlarni rivojlantirish.

Kasb tanlashda kasbiy maslahat juda muhim hisoblanadi. Bu jiddiy tayyorgarlikni talab qiladigan qiyin ishdir. Hozirgi vaqtda har bir maktab psixologi tomonidan o‘tkaziladigan 9-sinf o‘quvchilari bilan olib boriladigan kasbga yo‘naltirish ishlari bo‘yicha diagnostik va maslahat ishlari bunga yaqqol misol bo‘la oladi.

Kasb tanlashda – kasb tanlash amalga oshiriladigan yosh, ilk o‘spirinning ma‘lumotlilik darajasi va uning intilish darajasi muhim omillar hisoblanadi.

Biz yuqorida ko‘rib o‘tganimizdek, kasb tanlash murakkab va uzoq jarayon. Muammo na faqat umumiy davomiylikda, balki bosqichlarning ketma-ketligida hamdir. Bu yerda ikkita xavf mavjud. Ulardan birinchisi ilk o‘spirinlarning kasb tanlash jarayonini aniq va barqaror qiziqishlari bo‘lmaganligi uchun keyinga qoldirishidir. Bu keyinga qoldirish umumiy yetukmaslik, hulq-atvorning infantilligi bilan qo‘shiladi. Bu holat kasb tanlash jarayoni kattalik va barqaror “Men” obrazining, o‘z-o‘zini hurmat qilishning asosiy komponentlaridan biri ekanligini esga olsak tushunarli bo‘ladi.

Ota-onalarning urinishlari (ayniqsa ziyoli oilalarda ko‘p uchraydi) to‘g‘ridan-to‘g‘ri psixologik ta‘sir ko‘rsatish yordamida bu jarayonni tezlashtirmoqchi bo‘ladilar (“Sen qachon kasb tanlaysan? Men sening yoshingda ...”). Bu esa bolalarda xavotirlanishni kuchaytirib, ba‘zan hech qanday kasb tanlamasdan, turli sevimli mashg‘ulotlarni tanlashgacha bo‘lgan salbiy natijalarga olib keladi. Bunda o‘z vaqtida o‘qish davomida bolalarning qiziqishlari va dunyoqarashini kengaytirish, har xil faoliyat turlari bilan tanishtirish, amaliy mehnat ko‘nikmalarini shakllantirish sifatida yordam ko‘rsatish mumkin. Erta kasbiy tanlash ijobiy omil hisoblansa-da, uning ham o‘ziga yarasha kamchiliklari bor. O‘smirlarning qiziqishlari tasodifiy, vaziyatli omillarga bog‘liq. O‘smir faqat faoliyatning mazmuniga qarab ish tutadi, uning boshqa jihatlarini payqamaydi.

Ilk o‘spirinlarning bo‘lajak kasblari haqida xabardorlik darajasi ham muhim hisoblanadi. Yigit va qizlar ular tanlaydigan kasblar doirasini, har bir kasbning aniq xususiyatlarini bilmaganliklari uchun kasbni tasodifan tanlaydilar. Kasb haqida ma‘lumotga ega emaslik oliy o‘quv yurtiga kirganlar orasida ham uchraydi. “Bo‘lg‘usi kasbingizning xarakteri, mazmuni va sharoitidan xabardormisiz?” degan savolga talabalarning to‘rtidan bir qismigina “ha” javobini berishgan. Inson kasb tanlayotgan vaqtda qanchalik kichik bo‘lsa, uning kasb tanlashi shunchalik mustaqil bo‘lmaydi, shaxsiy qadriyatlar tizimi asosida emas, ma‘lumotlarning yetarli bo‘lmaganligi tufayli kimningdir tavsiyasiga ko‘ra amalga oshiriladi.

Kasb tanlash ma‘lum shaxsiy intilish darajasini aks ettiradi. U o‘z ob‘yektiv imkoniyatlarini hamda qobiliyatlarini baholashdan iborat. Bundan tashqari unga sub‘yekt tomonidan anglanmaydigan kasbga qo‘yiladigan talablar ham ta‘sir qiladi. 15–17 yoshli yigit va qizlarning intilish darajasi ko‘pincha yuqori bo‘ladi. Bu normal va foydali holat bo‘lib, yoshlarni yanada izlanishga va qiyinchiliklarni bartaraf etishga undaydi. Dastlabki hayotiy muvaffaqiyatsizlik tufayli, masalan oliy o‘quv yurtiga topshirishga urinishdan kelib chiqadigan jarohatdan qanday qutulish mumkin?

Ba‘zi konkursdan o‘ta olmagan yoshlar ularning barcha hayotiy rejalari puchga chiqqanligi, to‘g‘rilab bo‘lmaydigan halokat ro‘y berdi, deb o‘ylaydilar. Lekin sotsiologik tadqiqotlarning ko‘rsatishicha, oliy o‘quv yurtida o‘qishni jiddiy xohlovchilar o‘zlarining hayotiy rejalarni keyinroq ham amalga oshirishi mumkin.

Insonning yoshi ulg‘aygan sayin hayotiy qadriyatlari va hayotiy rejalari o‘zgarib boradi. Oliy o‘quv yurtiga kirishni xohlaganlar, dastlab o‘qishga kirganlari uchun xursand bo‘ladilar. Kasbni to‘liq o‘ylab tanlamaganlar uchun keyinchalik qiyinchiliklar vujudga keladi: ularning ayrimlari o‘qishni eplay olmaydi, boshqa birlari tanlagan mutaxassislikdan ko‘ngli to‘lmaydi, yana boshqalari oliy o‘quv yurtini to‘g‘ri tanlaganiga shubhalanadi. L.V.Lisovskiy tadqiqotlaridan ma‘lum bo‘lishicha, “Yana kasb tanlashga to‘g‘ri kelsa, yana shu kasbni tanlarmidingiz?” degan savolga

soʻralganlarning uchdan bir qismi rad javobini berishgan. Yuqori kurslarda tanlagan kasbidan qoniqadiganlar kamaymasdan, aksincha ortib boradi.

Buni har xil sabablar bilan tushuntirish mumkin: oliy oʻquv yurtidagi oʻqitish darajasi bilan, oʻquvchilik vaqtida payqamagan boʻlgʻusi kasbning salbiy jihatlarini koʻrish bilan va h. Koʻpchilikda qoniqmaslik rivojlanishdagi inqirozli oddiy nuqta boʻlib, amaliyot boshlanganda bularning bari yoʻqolib ketadi. Yosh mutaxassis ishga tushganda yangi qiyinchiliklar vujudga keladi. Ularning baʼzilari yuqori masʼuliyat hissiga javob bera olmaydi, baʼzilarda esa talablar olingan bilim darajasidan ancha quyida boʻladi. Shunday qilib, rivojlanishning oliy oʻquv yurtidagi varianti nizolardan holi emas.

Insonning hayot yoʻli turli tumandir. Ilk oʻspirinlikda inson hayot yoʻlini oʻzi tanlaydigandek tuyuladi, lekin uning kasb tanlashiga tarbiya, muhit va boshqalar ham taʼsir qiladi. Kasb-hunar kolleji yoki litseyni bitirgandan soʻng shaxsiy boʻlmagan tashqi omillarning taʼsiri yanada kuchli boʻladi. V.N. Shubkinning taʼkidlashicha, biz tanlaydigan yoʻllardan boshqa bizlarni tanlaydigan yoʻllar ham mavjud. Oliy oʻquv yurtini tugallagan yoshlar taʼlimni hayotni mazmunli va qiziqarli qilish vositasi sifatida hamma narsadan ustun qoʻyishadi. Ishlaydigan yoshlar esa taʼlimning mohiyatini jamiyatga koʻproq foyda keltirishda degan fikrdalar.

Oʻspirinlar turli kasblarni turlicha baholaydilar. 17 yoshlilar kasblarni kontrast “oq-qora”, mavhum deb baholasalar, 25 yoshlilar oʻzlarining hayot yoʻllari bilan baholaydilar. Muvaffaqiyatli kasbga yoʻnaltirishning muhim shartlaridan biri oʻquvchilarning mehnatga toʻgʻri munosabatda boʻlishi va ularning faolligidir.

Kasbga yoʻnaltirish – shaxsning ijtimoiy taqdirini belgilashning tarkibiy qismidir. Kasb tanlash - hayot mazmuni haqidagi oʻylari va shaxsiy “Men” tabiati bilan mos kelganda muvaffaqiyatli hisoblanadi.

Toshkent toʻqimachilik va yengil sanoat instituti talabalarida Z.T. Nishanova rahbarligida oʻtkazilgan D. Xodjaqulova tadqiqotlarida soʻralganlarning yarmisi yana shu kasbni

tanlashlarini ta'kidlab, tasdiq javobini berishgan, uchdan bir qism talabalar esa ikkilanishlarini bayon etishgan. Talabalarda kasbiy yo'nalganlikning shakllanishi va rivojlanishi jarayoniga faol maqsadga muvofiq ta'sir ko'rsatish uchun quyidagilarni tavsiya etish mumkin:

1. Oliy o'quv yurtidagi ta'lim jarayonida har bir talabaning barqaror kasbiy yo'nalganligi shakllanishiga yordam berish uchun ta'limning muvafaqqiyatini ta'minlaydigan psixologik fenomenlar majmuini hisobga olish zarur.

2. Oliy ta'lim davomida har bir talabaga individual yondashuvni amalga oshirmoq, kasbiy yo'nalganlik imkoniyatlaridan kengroq foydalanish lozim.

3. Talabalarning anchagina qismi kasbni anglamay tasodifan tanlaganliklarini hisobga olib, oliy o'quv yurtidagi ta'lim jarayonida talabalarda dunyoni kasb nuqtayi nazaridan ko'rishni shakllantirishga yo'naltirilgan tadbirlar tizimini tavsiya etish mumkin.

4. Ko'pchilik talabalar hozirgi zamon masalalari bilan aloqasi borligi, ilmiylik, muammolilik, bilimining chuqurligi, ta'limda ko'rsatmalik va texnika vositalarining qo'llanilishini mutaxassislik fanlarini o'qitishdagi ijobiy jihatlar sifatida ta'kidlangani bois, darslarni jonli, yangi pedagogik texnologiyalarga asoslangan holda qiziqarli qilib o'tishlarini o'qituvchilarga tavsiya etamiz.

5. Talabalarda kasbiy yo'nalganlikni shakllantirish uchun kasb professiogrammasi va psixogrammasi bilan tanishtirish hamda kasbiy muhim xislatlarni psixologiya darslarida amaliy mashg'ulotlarda hamda tarbiyaviy soatlarda guruh murabbiylari yordamida rivojlantirishni tavsiya etamiz.

E.N.Sattarov rahbarligida S.N.Jo'rayeva tomonidan talaba shaxsiga kasbiy shakllanish ta'sirining psixologik jihatlari o'rganildi. Tadqiqotda shaxsning kasbiy faoliyatga mutanosibligini belgilovchi psixologik xususiyatlar va omillar aniqlandi, talabalarning oliy o'quv yurtiga kirishida ta'lim yo'nalishlarini tanlashlariga sabab bo'luvchi psixologik omillarning roli aniqlandi, shaxs xususiyatlarining kasbiy faoliyatga mutanosibligini

taʼminlashga xizmat qiluvchi kasbiy motivlar, ustanovkalar va yoʻnalganlikning oʻrni aniqlangan.

Oʻsmirlik davrida kasb tanlash va kasb etikasi kategoriyalarining ahamiyati

Oʻsmirlik davrida kasb tanlash ijtimoiy foydali mehnatga oʻz hissasini qoʻshish zarurligini anglash natijasida kasbga yoʻnaltirish. Proforientatsiya – yoshlarni xohish-istaklari, qiziqishlari, qobiliyatlariga qarab xalq xoʻjaligining mutaxassislariga boʻlgan ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda psixologik-pedagogik va tibbiy kasbga yoʻnaltirish. Kasb tanlashga taʼsir etuvchi asosiy omillar quyidagilardan iborat:

- oʻquvchilarni kasb tanlashga oʻrgatishda oʻqituvchilar jamoasi faoliyati hamkorligi va samaradorligi;
- kasb tanlashda yoshlar tashkilotining ishtiroki;
- sinfdan va maktabdan tashqari olib boriladigan ishlar mazmunida kasb tanlashning alohida ajratib koʻrsatilishi;
- maktablarda ishlab chiqarish kombinatlarida ommaviy va keng koʻlamda yoʻlga qoʻyilishi;
- maxsus muassasalar faoliyati;
- kasbga oid koʻrgazmalar, sayohatlar uyushtirilishi;
- ijodkor, nufuzli, mahoratli kishilar bilan uchrashuvlar oʻtkazilishi;
- kasb tanlashda mahalliy matbuot, radio va televideniyaning ishtiroki. Psixolog K.K.Platonov «Kasb tanlashga yoʻnaltirish uchburchagi» sxemasini ishlab chiqqan, u oʻzining ixchamligi bilan boshqalardan ajralib turadi. Xuddi shu bois kasb tanlashga yoʻllashda undan unumli foydalanish mumkin.

Kasb tanlashga yoʻnaltirish uchburchagining muhim tomoni bu har xil kasb-hunar egasiga nisbatan qoʻyiladigan talablar yuzasidan muayyan bilimning mavjudligidir. Uning ikkinchi bir xususiyatli tomoni shuki, u yoki bu mutaxassislikka nisbatan jamiyatning mehnat imkoniyatiga ehtiyoji boʻyicha bilimlar mujassasmlashganligidir. Yana bir oʻziga xos tomoni shundan iboratki, kasbga yoʻnaltiruvchining qunti, qobiliyati, shaxsiy

xususiyatlari bo'yicha bilimlar umumlashtirilgan bo'lib, kasb tanlashga oid barcha jihatlar majmua holiga keltirilgandir.

Kasb tanlashga yo'naltirilgan uchburchagi shaxsning qiziqishi, mayli, xohishi, o'zini o'zi baholashi, nufuzi kabilarga oid materiallarni o'zida mujassamlashtiradi.

V.A.Krutetskiy o'spirinlarda uchrash mumkin bo'lgan motivlardan quyidagilarni alohida ta'kidlab o'tadi:

- biror o'quv faniga nisbatan o'spirinning qiziqishi;
- vatanga foyda keltirish istagi;
- shaxsiy qobiliyatini ro'kach qilib ko'rsatish;
- oilaviy an'analariga rioya qilishi;
- do'stlari va o'rtoqlaridan o'rnak olganligi;
- ish joyining va o'quv yurtining uyga yaqinligi;
- moddiy ta'minlanganlik;
- o'quv yurti ko'rinishining chiroyliligi yoki unga joylashishining osonligi singari motivlardir.

Psixolog E.A.Klimov tomonidan o'spirinlarda kasb tanlash jarayonida uchraydigan xatoliklarni quyidagilar deb ajratib ko'rsatadi:

- biror-bir kasbning nufuzli ekanligiga baho berishdagi fikrlarga asoslanish;
- kasbga uzoq va noaniq tasavvurga binoan baho berish;
- biror kasb egasi bo'lmish kishiga nisbatan ijobiy yoki salbiy munosabatda bo'lishni tegishli kasbga ko'chirish;
- kasbning oddiy kundalik tomonini nazar-pisand qilmasdan uning tashqi tomoniga sirtiga mahliyo bo'lish;– o'rtoqlarining ta'siri ostida kompaniya uchun kasb tanlash va boshqalar.

G. Kulagin ham maktabni bitirib chiqayotganlar orasida turli kasblarning qanday mavqega ega ekanligi haqida yorqin ma'lumotlar keltiradi. Ana shu yoshlar 80 ta kasbni muhimligiga qarab qo'yib chiqqanligini ko'rishimiz mumkin, unga ko'ra tokar va usta kasblarini 39–40 o'ringa qo'ygan bo'lsalar ayrimlari 75–76 o'ringa qo'yishgan.

Kasbiy niyatlarning barqarorligini o'rganish maqsadida N.I. Krilov o'tkazgan tekshirish shuni ko'rsatadiki, hatto o'z niyatlarini amalga oshirib oliy o'quv yurtiga kirgan talabalar orasida ham

ko‘plari o‘zlarining kim bo‘lishlarini oxirigacha hal qilmaganlar. Bunga sabab maktabni bitirgan yoshlarni mazkur oliy o‘quv yurtiga olib kelgan kasb haqidagi tasavvur bilan, bu kasbning haqiqiy amaliy mazmuni o‘rtasidagi nomuvofiqlikdir. Ko‘plari mazkur oliy o‘quv yurtiga tasodifan kirgan bo‘ladilar «otam ham shifokor bo‘lgani sababli kirdim», «o‘rtog‘im kirayotgani sababli kirdim, chunki bu yerga kirish osonroq bo‘ldi» va hokazo.

A.V. Darinskiy yoshlar oliy ma‘lumot olishining ijobiy tomonlari bilan birga salbiy tomonlari ham mavjudligini ko‘rsatib o‘tadi:

– ilk o‘spirinlar o‘zlari tanlagan oliy o‘quv yurtga kirish uchun imtihon topshiradigan 3–4 ta fanni chuqur o‘rganishni mo‘ljallaydilar, xolos. Boshqa fanlarni o‘rganishga vaqt sarflash oqilona va samarali ish deb hisoblanmaydi, uch baho olsa bo‘lgani;

– tanlagan fanlarini o‘rganish ham to‘g‘ri ko‘rsatib o‘tilganidek oliy o‘quv yurtiga kirish imtihonlari topshirish talablariga mos keladigan pragmatik xarakterga ega bo‘ladi.

Kasb etikasining kategoriyalari. Har bir fanning o‘z kategoriyalari bo‘lgani kabi o‘smirlik davri yoshlarning ham kasb etikasi va estetik madaniyati kategoriyalari mavjud. «Kategoriya» so‘zi yunoncha bo‘lib, lug‘aviy ma‘nosi «hukm», «guvoh», «ifodalash», «ta‘rif berish», «fikir aytish» demakdir. Kasb etikasi fanining kategoriyalari boshqa fanlarning kategoriyalaridan o‘zining bir qator xususiyatlari bilan farq qiladi:

Birinchi, etika kategoriyalari faqat axloqshunoslik sohasida emas, balki boshqa fan sohalarida ham qo‘llaniladi. Har qanday nazariya, kashfiyot va ilmiy qarashning zaminida ma‘lum qadriyat bor, ya‘ni u mazkur ish nima maqsadda qilingan, u yaxshimi yoki yomon narsami, degan savoldan tashqarida bo‘lolmaydi. Shunday qilib, amaliyotda axloqiy faoliyatdan tashqarida bo‘lgan narsaning o‘zi yo‘q.

Ikkinchi, etika kategoriyalari (masalan, vatanparvarlik, adolat, javobgarlik va h.k.) bir vaqtning o‘zida boshqa fanlar – siyosiy, iqtisodiy va huquqiy fanlarning ham kategoriyalari hisoblanadi. Bu axloqiylikning, uning in‘ikosi bo‘lgan axloq kategoriyalarining sintez qilish xususiyatiga ega ekanligini

ko'rsatadi. Sintez, bir tomondan, axloqiy tarbiya uchun boshqa fan jabhalarini o'zida mujassamlashtirgan holda ish ko'rishini ko'rsatsa, ikkinchi tomondan, boshqa fan kategoriyalariga axloqiy mazmun bag'ishlashini, ularning axloqlikdan tashqarida emasliklarini ham ko'rsatib beradi.

Uchinchidan, etika kategoriyalari o'zining keng qamrovliligi bilan ajralib turadi. Bu kategoriyalar inson hayotining barcha jabhalarini, ya'ni tug'ilishidan hayotining so'nggi kunlarigacha bo'lgan mehnat, sevgi, kundalik odob-axloq, xulq, muomala – hammasini o'zida umumiy tarzda aks ettirishi bilan ajralib turadi.

To'rtinchidan, etika kategoriyalari kishilar xatti-harakatlari, xulq-avtorlarini jamiyat talablari nuqtayi nazaridan ma'qullash yoki qoralash, ya'ni axloqiy baholash xususiyatiga egadir.

O'smir shaxsining etika kategoriyalariga quyidagilar kiradi:

Yaxshilik va yomonlik. «Yaxshilik» tushunchasi va uning mohiyati. Yaxshi deganda, odatda, kishining biror talabiga to'la javob beradigan, unga yoqadigan, ma'lum bo'lgan xatti-harakatlar, narsalarning ijobiy sifatlari tushunilsa, yaxshilik deganda esa ixtiyoriy ravishda biror kishining manfaatini ko'zlab ish tutish, unga manfaat yetkazish, xayrli, ezgu ishlarni amalga oshirish tushuniladi. Yaxshilik o'zining kundalik oddiy tushunchasidan tashqari, etika fanining kategoriyasi sifatidagi ta'rifiga ham egadir.

Yaxshilik deb, tevarak-atrofdan sodir bo'layotgan hamma voqea, hodisa va vujudga kelayotgan narsalarning insonni e'zozlaydigan, uning manfaat va ehtiyojlarini qondiradigan, axloqiy ideallariga mos keladigan, odamgarchiligining o'sishini har tomonlama ta'minlaydigan, pirovardida baxtli hayot kechirishiga xizmat qiladigan barcha ijobiy tomonlarining yig'indisiga aytiladi.

«Yomonlik» tushunchasi va uning mohiyati. Yomon odam deganda, odatda, fe'l-atvori buzuvchi, yaramas, razil odam; yomonlik deganda esa, o'zining fe'l-atvori, qilgan ishlari bilan atrofdagilarga zarar yetkazuvchi axloqsiz buzuvchi, yaramas odamlarning xatti-harakatlari tushuniladi.

Umuman olganda, yaxshi xulq egasi bo'lish – yaxshilik, yomon xulqlilik yomonlik hisoblanadi. Chunonchi, jamiyatning moddiy va

maʼnaviy farovonligini oshirishga qarshi qaratilgan barcha xatti-harakatlar yomonlikdir.

Yomonlikni oddiy tushunish va falsafiy, yaʼni kategoriya sifatida tushunish mavjud.

Yomonlik deb, jamiyatning rivojlanishiga toʻsqinlik qiluvchi, kishilarning axloqiy ideallariga, ular eʼzozlaydigan qadriyatlarga zid keladigan, baxtga erishishga, odamlar orasidagi munosabatlarda axloqiy taraqqiyotning qaror topishiga va insoniylikning oʻsishiga zid keladigan xatti-harakatlarni oʻzida mujassamlashtirgan tushunchalar yigʻindisiga aytiladi.

Yaxshilik va yomonlik toʻgʻrisida hadislarda shunday deyilgan: «Yaxshilaringiz xushxulq boʻlib, kishilarga yon beruvchi, yaʼni atrofida yaxshi hayot kechirishga imkon beruvchi kishilardir. Yomonlaringiz mahmadona, dilozor, kishilar rohatini buzuvchi kishilardur».

«Yaxshilaringiz farzni yaxshi ado etuvchi kishilardir».

«Yaxshilaringiz oʻz aqliga, oila va aʼzolariga yaxshi boʻlganlaringizdir».

«Kimga yaxshilik qilay», – deb soʻragan sahobaga uch marta «onangga» deb, toʻrtinchisida «otangga» deb aytdilar. «Yaʼni yaxshilikni onangga, onangga, onangga, soʻngra otangga qil, dedilar».

Vijdon va vijdonsizlik

«Vijdon» kategoriyasi. Vijdon deganda, odatda, kishining oʻz xatti-harakati, qilmishi, yurish-turishi uchun odamlar, jamoatchilik oldidagi masʼuliyat tuygʻusi tushuniladi. Vijdon deb oʻsmir shaxsining oʻz axloqiy xatti-harakatlarini va bu xatti-harakatlarga bogʻliq boʻlgan his-tuygʻulari, kechinmalarini davlat, jamiyat tomonidan joriy qilingan axloqiy normalar nuqtayi nazaridan baholovchi va nazorat qiluvchi ichki tuygʻularining majmuasiga aytiladi.

Vijdonning tarkibiy tuzilishi, birinchidan, oʻziga nisbatan tanqidiy munosabatda boʻlish, erishgan muvaffaqiyatlardan oʻzini yoʻqotmaslik, ichki jihatdan qoniqish hosil qilish, ikkinchidan, oʻz shaxsiy manfaatlaridan kechib, oʻzini jamiyat manfaatlari yoʻlida baxshida etish kabi ichki tuygʻularni qamrab olganligini koʻramiz.

Vijdon insonning faqat o‘ziga, o‘z xatti-harakatlarigagina emas, balki boshqa kishilarga, ijtimoiy manfaatlarga munosabatini ham ifoda etadi. «Vijdonning buyuk qudrati bor, – deb yozgan edi qadimgi yunon mutafakkiri Sitseron, – gunohsizni har qanday qo‘rquvdan forig‘ etgani holda va gunohkorning tasavvurida u o‘zi loyiq bo‘lgan hamma jazolarni muttasil tiklagani holda, ikkovini ham baravar hayajonga solib turadi».

Burch, or-nomus va qadr-qimmat

«Kasb burchi» tushunchasi va uning ahamiyati. Inson ijtimoiy mavjudoddir. U jamiyat hayotining harakatlantiruvchi kuchi sifatida ko‘p qirrali faoliyat yuritadi, ana shu jarayon davomida turli xil kishilar, guruhlar bilan aloqada bo‘ladi. Har qanday aloqadorlik esa odamga qandaydir majburiyat yuklaydi, ana shu majburiyatni bajarish burchni keltirib chiqaradi. Shunday qilib, burch, oddiy qilib aytganda, ado etilishi, bajarilishi shart bo‘lgan vazifa, majburiyatdir.

Burchning manbaini, asosini ijtimoiy manfaatlar tashkil etadi. Burchda manfaat buyruq shaklida maydonga chiqadi.

«Or-nomus («sha‘n») va «qadr-qimmat» kategoriyalari. Or deganda, odatda, o‘ziga nomunosib yoki ep ko‘rmagan ishdan, narsadan xijolat tortish, uyalish, nomus qilish tushunilsa, nomus deganda kishining o‘z obro‘sini ulug‘lashi va ardoqlashi, oriyat, diyonat, uyat-andisha qilish, sharm, hayo tushuniladi. Shunga ko‘ra, oriyatli odam deb or-nomusini biladigan, o‘z obro‘yini qadrlaydigan kishilarga aytilsa; nomusli odam deb uyat-andishani biladigan, sharm-hayoli kishilarga aytiladi.

«Or-nomus» kategoriyasi bilan bir qatorda inson faoliyatining axloqiy tomonlarini ifodalovchi «qadr-qimmat» kategoriyasi ham mavjud.

Qadr-qimmat deb o‘smir shaxsining jamiyatda, kishilar orasida tutgan o‘rni, topgan obro‘si, hurmati va nufuziga aytiladi. «Or-nomus» kategoriyasi shaxs axloqining tashqi tomonlarini ifodalasa, qadr-qimmat kategoriyasi esa insonning o‘z-o‘zini anglashi va nazorat qilishini ifodalaydi. Qadr-qimmat o‘z qadrini anglash shakli bo‘lib, insonni kamsitadigan, xo‘rlaydigan va shu bilan uning

boshqa kishilar ko‘z o‘ngida o‘z qimmatini yo‘qotishiga sabab bo‘ladigan qiliqlarga yo‘l qo‘ymaydigan to‘siq hisoblanadi.

Yuqorida zikr qilingan axloq kategoriyalaridan tashqari, «baxt», «hayotning ma‘nosi», «imon», «adolat» kabi kategoriyalar ham mavjuddir.

Bu kategoriyalar, garchand umumiy kategoriyalar bo‘lsa-da, o‘smirlik shaxsining amaliy faoliyatida qo‘llanishida aniqlik, ya‘ni o‘ziga xoslik kasb etadi.

Shaxslardagi qiziqishlarni rivojlantirish va barqarorlashtirish uchun ularning negizini tashkil etadigan faoliyat bilan mashg‘ul bo‘lishga, maqsadga muvofiq ravishda shug‘ullanishga, mayl uyg‘otishga puxta zamin hozirlash zarur, toki qiziqishlar motiv, ehtiyoj, e‘tiqod funksiyasini bajarishga aylansin.

Nazorat uchun test topshirig‘i:

1. 1908– yilda Boston shahrida maktab o‘quvchilari uchun birinchi kasb tanlashga yo‘llash maslahat byurosi kim tomonidan tashkil etilgan?

- a) A.Maslov
- b) D.Syuper
- c) E.O.Cherkashin
- d) F.Parsons

2. Qaysi yilda hukumat, davlat mehnat birjalari doirasida yoshlarni ishga joylashtirish bilan shug‘ullanuvchi maxsus byurolari tashkil etilgan?

- a) 1909– yilda
- b) 1910– yilda
- c) 1911– yilda
- d) 1912– yilda

3. "B-test" (Rikiuata test) kim tomonidan ishlab chiqilgan?

- a) F.Parsons
- b) D.Syuper
- c) S.Fukuyama
- d) E.O.Cherkashin

4. Qaysi yilda S.N.Chistyakova rahbarligida “Maktab–mehnat–kasb”, “Vaqtinchalik ilmiy-tadqiqot jamoasi” tashkil etildi?

- a) 1989–yilda
- b) 1990–yilda
- c) 1991–yilda
- d) 1992–yilda

5. “Har kimni har qanday kasbga o‘rgatish mumkin, faqat uning uchun, samarali usulni tanlash zarur” deb qaysi olimlar hisoblaydilar?

- a) E.F.Zeer, E.A.Klimov
- b) K.Roberte, D.Syuper va boshqalar
- c) S.N.Chistyakova, N.F.Rodichev
- d) N.F.Rodichev, E.O.Cherkashin

6. Shaxsning ish faoliyati bilan bog‘liq motivatsiyalarni nechchi guruhga ajratish mumkin?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4

7. O‘smirlarda ikkita bir-biriga qarama-qarshi, ammo har ikkisi ham ayni bir vaqtda salbiy bo‘lgan kechinmalarni, ya‘ni boshqalardan ustunlik va kamlik hissini tug‘dirmaslik uchun o‘smir shaxsiga to‘g‘ri baho berishi muhimdir-deb kim ta‘kidlagan?

- a) A.G. Kovalyov
- b) V.A.Krutetskiy
- c) B.N.Dadanov
- d) To‘g‘ri javob yo‘q

8. Psixologiyada kasbiy yo‘nalganlik bo‘yicha nechta nazariy nuqtayi nazar mavjud?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4

Nazorat uchun topshiriqlar:

1. Kasb tanlashga yo‘llashning psixologik jihatlarini tushuntiring.

2. Kasb tanlashga yo‘llashning mohiyati va mazmunini izohlab bering.

3. Kasb tanlashga yo‘llash asoslari to‘g‘risidagi ta‘limot, fan, texnika va ijtimoiy taraqqiyot, kasbni to‘g‘ri tanlashning ahamiyati, kasbga bo‘lgan qiziqishni shakllantirish mazmunini tushuntiring.

4. Kasb qanday tanlanadi?

5. Kasblar tavsifi – professiogramma nimani bildiradi?

6. Kasb tanlashga yo‘llashga qo‘yiladigan talablar va xatoliklar qaysilar?

7. Psixologiyaning asosiy prinsiplari va ularning kasb tanlash ishlaridagi ahamiyati.

8. O‘smirlik davri psixologik xususiyatlari.

9. O‘smirlik davri va kasb tanlash muammolari.

10. O‘smirlik davrida qanday etika kategoriyalarini bilasiz?

VI BOB. KASBLARNING PSIXOLOGIK TAVSIFI VA UNING MOHIYATI

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 kompetensiyalarga, maxsus qobiliyatlar 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, pediatr 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 ham 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'yektiv 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, afzalliklarini

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 yechish, 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.

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 konsepsiyasiga asoslangan bo'lib, ushbu konsepsiya 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‘yektiga 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, agronom, zootexnik, veterinar, mikrobiolog.

2. Inson – texnika. Ishchilar jonsiz texnik mehnat ob‘yektlari bilan ishlashadi. Masalan, texnik, mexanik, muhandis 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, chizmachil - 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 - restavrator, musiqa asboblarini 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 agronom, payvandchi, avtonazorat inspektori.

Odatiy bo‘lmagan sharoitlarda balandlikda, suv tagida, yer 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 bog‘chasi 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.

Kasbiy shakllanish jarayonida shaxs taraqqiyoti

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 funksiyasi hisoblanmasligi, aksincha individning kasbiy shakllanishining qaysi bosqichida ekanligiga qarab aniqlanishini ko'rsatib bergan. Kasbiy faoliyatni turli darajada o'zlashtirgan mutaxassislar haqidagi tasavvurlar, qolaversa, kasbiy shakllanish mezonlarining tavsifi keltirib o'tilgan.

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'limini 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 ishni bajarishning muayyan bir usuliga asoslangan normativ faoliyatga yo'naltirilganligidadir. Shuning uchun ham kasbiy yetuklik darajasi ajratib ko'rsatilmaydi, balki faqatgina yosh xususiyati va mutaxassis sifatida yuritilayotgan vaqt inobatga olinadi.

Shaxsning kasbiy shakllanishi masalasi ko'pgina mualliflar tomonidan tadqiq qilingan. Bu inson taraqqiyotida tez-tez uchraydigan jarayondir. Ko'pincha mutaxassis shaxsining to'la tahlil qilish tushib qoladi, shaxsning kasbiy shakllanish bosqichi esa hayot yo'li bosqichi bilan muvofiq tarzda ko'rib chiqiladi. Shuning uchun vaqt doirasida qa'tiy chegaralanib qoladi.

Ijtimoiy sohalarda faoliyat yurituvchi shaxsning kasbiy shakllanishini o'rganishda insonning imkoniyatlarini to'liq ochib beruvchi sub'yekt va ijtimoiy muhit orasidagi turli ijtimoiy aloqalar tipiga ahamiyat berish muhimdir.

Har bir ijtimoiy aloqalarning yana odamovilik va muloqotchanlik kabi kichik tiplarga bo'linishi biz uchun muhim ahamiyatga egadir. Birinchi tipda sub'yekt o'zini "topgan", o'zida va faoliyatida o'zini o'zgartirishni xohlamasligi bilan xarakterlanadi. Ikkinchi tip esa sub'yektning o'zini-o'zi "qidirishi" bilan tavsiflanadi. Bu o'tish, oraliq holat hisoblanadi. Individ (yoki jamiyat) bir shaklni tark etib jamiyatning boshqa yuqori darajasiga erishadi.

Garmonik aloqalar uchun sub'yekt yaxlit shaxs sifatida namoyon bo'ladi, u sub'yekt-predmet tartibi – rolli niqob sharti bilan belgilanadi. Bu erda inson "taraqqiyotning absolyut harakati holatida" bo'ladi.

Keyinchalik shaxsni kasbiy shakllanishi borasidagi qarashlarga S.L.Rubinshteyn ishlari asos bo'lib xizmat qildi. S.L.Rubinshteyn insonning hayotga munosabatini ifodalovchi ikki usulni ajratib ko'rsatgan. Birinchi usul – bu insondagi barcha munosabatlar to'liq emas, balki alohida hodisalariga munosabat doirasiga kiruvchi hayotdir. Bunday munosabatda inson hayot sub'yekti hisoblanmaydi, shu bilan birga undan alohida ham bo'lmaydi. Bu yerda hayotning o'zi "tabiiy jarayon sifatida" namoyon bo'ladi; inson hayot tarzi bilan uni to'ldiradi. Ijtimoiy hayot insonni o'rniga sub'yekt sifatida namoyon bo'ladi. Bu yerda axloq beayblik, yomonlik qilmaslik, tabiiylik, insonning tabiiy holati sifatida namoyon bo'ladi, shu bilan bir qatorda bu erda yaxshilik va yomonlik o'zaro bog'liqdir. Bu usul insonning hayoti o'zidan o'zi kechadigan hayot-avtomat aloqalariga kiruvchi xususiyat sifatida tavsiflanadi.

Ikkinchi usul ichki refleksiyaning namoyon bo'lishi bilan bog'liq bo'lib, u "hayotning bu uzluksiz jarayonini to'xtatib qo'yishi, uzib qo'yishi mumkin va insonning g'oyalar dunyosidan chiqarib yuboradi. Inson g'oyalar dunyosidan tashqaridagi pozitsiyani egallaydi...". Bunday refleksiyaning namoyon bo'lishi hayotiy

qadriyatlar tizimini aniqlash bilan bog‘liqdir. S.L.Rubinshteyn aynan shu holat bilan voqelikning yangi usuliga o‘tish imkoniyatini bog‘laydi. Bevosita aloqalarni uzish va ularni yangi negizlar asosida tiklash ikkinchi usulga o‘tish bilan yakunlanadi. Shu vaqtdan boshlab “ruhiy bo‘shliqqa, negilizmga, axloqiy skeptizmga, axloqiy beqarorlikka yoki boshqa – yangi anglangan sharoitda axloqiy inson hayotini qurishga yo‘l ochila boshlaydi”.

Sanab o‘tilgan fenomenlar yangi usulning mavjudligini xarakterlamaydi, 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.

Hayotiy faoliyat modusi – bu insonning tashqi dunyo bilan o‘zaro hamkorligini, inson turmush tarzi qanday tuzilganligini aniqlab beruvchi ko‘pgina munosabatlarning o‘zaro bog‘liqligini to‘liq xarakteridir. Hayotiy faoliyat modusi faqatgina inson turmush tarzini turli voqeliklarga munosabatini ifodalab qolmasdan, balki individning turli individual qobiliyatlarini ham faollashtiradi. Uning ta‘sir ostida shaxs qadriyatlari, ehtiyojlari sohasi va boshqalar shakllanib boradi. Turli hayotiy faoliyat moduslaridagi munosabatlar tizimi haqidagi tushunchalarning mazmuni quyidagi jadvalda keltirilgan.

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”.	Mas‘uliyat, ijodkorlik.

Egalik qilish modusida predmet yoki boshqa insonlarga egalik qilish nazarda tutiladi. Bu tip ehtiyojlari muayyan bir davr ehtiyojlari bilan hamohangdir. Ular kamchilik, yetishmovchilik 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 yetuklikni mutaxassis shaxsining shakllanishi va mehnat sub’yektining 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'yekti sifatida anglay boshlaydi va kasbining ijtimoiy ahamiyatlilik darajasini tushunadi.

Shaxsning kasbiy shakllanish jarayonida aniq faoliyatning mohiyatini ochish dinamikasidagi maqsadga yo'nalganlik, uning imkoniyatlarini bosqichma-bosqich kashf qilinishi va uning alohida komponentlari hamda tuzilishining o'zgarishini muhim manbasi bo'lib hisoblanadi. Psixologik tuzilish bilan muvofiq adekvat faollikni talab qiluvchi maqsadlar tizimini aniqlash, tanlash, unga erishish va alohida faoliyat komponentlarining mazmuni hamda ko'zlangan natijaga erishish uchun psixik zo'riqqanlikning muvofiqlik darajasi ham mehnat sub'yekti shaxsining psixik taraqqiyoti manbasi bo'lib hisoblanadi. Taraqqiyotning bu mexanizmi predmetli faoliyat motivlarining shakllanishi va aniqlashtirilishi jarayoni bo'lib, uning mehnat jarayonini har bir bosqichida o'zgarishlarni aniq bir fazasini bosib o'tuvchi, mazmun jihatdan boyib boruvchi va faoliyatning yo'nalganligiga, psixik va kasbiy taraqqiyotni harakatlantiruvchi omillarga aylanadigan motivatsion-ehtiyojlarni boshqarish bilan bevosita bog'liqdir

Mehnat sub'yektining kasbiy shakllanishi, shaxsning mutaxassisga aylanish jarayonida faoliyatning operatsional tomonini egallash qobiliyatini qidirish va yaratish, faoliyatning psixologik tizimi komponentlarini o'zaro aloqasi va mazmunini o'zlashtirishini o'z ichiga oladi.

Bu jarayonni boshqarishning asosiy mexanizmlaridan biri o'zi 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.

Ko'rsatib o'tilgan sub'yektiv modellarning roli qator tadqiqotlarda o'z aksini topgan bo'lib, ular: "stereotiplashgan

kasbiy namunalar shaxs tajribasining to‘liq integratsiyasiga yo‘l qo‘ymaydi, bu vaziyatda kasbiy shakllanish shaxs taraqqiyoti uchun to‘siq bo‘lib xizmat qilishi ham mumkin”, degan g‘oyani tasdiqlaydilar. Faqatgina individuallashtirilgan, qolaversa, shaxsning individual xususiyatlarini inobatga olgan holda yaratilgan kasbiy namunagina shaxs taraqqiyoti uchun xizmat qilishi mumkin, chunki ular muayyan bir shaxsning o‘ziga xos xususiyatlari bilan muvofiq bo‘ladi.

Sub‘yektning psixik sohasini o‘rganish natijalariga ko‘ra mehnat mutaxassis shaxsi shakllanishining boshqarish jarayoni bilan psixik funksiyalarning rivojlanish holati o‘rtasidagi aloqadorligini tushunishda muhim ahamiyat kasb etib, mehnat faoliyatining shaxsga ta‘siri xarakterini aks ettiruvchi mehnat yutuqlari darajasini aniqlab beradi.

Mehnat sub‘yektning kasbiy shakllanishi, o‘zining hayotiy pozitsiyasiga, maqsadi va harakatlar dasturiga, faoliyat jarayoni va natijalariga nisbatan munosabatga hamda shu kabi qator maxsus xususiyatlarga ega bo‘lgan mutaxassis shaxsining shakllanishi, sub‘yektning shaxs taraqqiyoti qonuniyatlarini engib o‘tishi, faoliyat determinantlari ta‘sirida uning hayotga psixologik qarashlarining o‘zgarishi natijasi hisoblanadi.

Shaxsning hayotiy va kasbiy shakllanishini dinamik xarakterini, shaxsning o‘ziga xos filogenetik va ontogenetik xususiyatlarini, qolaversa, undagi mehnat faoliyatining rolini, sub‘yektning kasbiy shakllanishini o‘ziga 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 o‘rganuvchi psixologiyaning qator sohalari va boshqa fan sohalari uchun metodologik, nazariy va metodik asos bo‘lib xizmat qiladi.

Mutaxassis shaxsining shakllanishini o‘ziga xos xususiyatlari mehnat sub‘yektining kasbiy shakllanishiga nisbatan professiogenetik yondashuvning asosiy xususiyatlarini aniqlab beradi. Bu yondashuv mehnat sub‘yektning kasbiy faoliyati davomida ijtimoiy va psixologik rivojlanish qonuniyatlarini o‘rganish asosiga qurilgan. Bunda kasbiy taraqqiyot jarayonini faol

boshqarish imkoniyatlari va shaxsning mehnat faoliyatiga yaroqliligi ko‘rib chiqiladi. U faqatgina shaxs taraqqiyoti xususiyatlarini va mutaxassis shakllanishini o‘rganishga qaratilgan bo‘lmay, balki mavjud faoliyat turlarini, faoliyatga moslashish jarayonini psixik boshqarish mexanizmlari va shaxsning mavjud imkoniyatlari hamda kasbiy talablar orasidagi muvofiqlikni psixologik tahlil qiladi, qolaversa, obro‘li kasb va faoliyat turlarining psixologik xususiyatlarini taxmin qiladi. Ommaviy va obro‘li 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 ma‘lumotlar yordamida aniqlanadi.

Professiogeneznining markaziy nuqtasida mehnat sub‘yektning kasbiy shakllanishi va uni bir necha aspektlarini keng ko‘lamda ko‘rib chiqish maqsadga muvofiqdir:

Birinchi, *shaxs taraqqiyoti* sifatida – bu muayyan mehnat sub‘yektining 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.

Ikkinchi, *sub‘yekt 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.

Uchinchi, *sub‘yektning 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.

Toʻrtinchidan, kasbiy shakllanish *shaxs faolligi* shaklida namoyon boʻladi va tavsiflanadi – bunda shaxs shakllanishining dinamik sharoitlari va uni shaxsiy harakatlarining faoliyat bilan muvofiqligi koʻrib chiqiladi.

Yuqorida koʻrsatilgan professiogeneznining oʻziga xos xususiyatlari mutaxassis shaxsining uzluksiz ravishda shakllanishi, mehnat subʼyektining 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 professiogenetik yondashuv asosida oʻrganish 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 oʻz aksini topib kelmoqda. Yetuklik davridagi shaxslarni *kasbiy qayta yoʻnaltirish* keng tarqalgan voqelikka aylangan. Oʻzini-oʻzi anglash va shaxsning kasbiy shakllanishi muammosi bu jarayonda subʼyektlarning 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 subʼyektining 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 subʻyektlarning 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 haydaliş, 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 maʼlumotlar, faoliyatning dinamik tuzilishi va mazmuni hamda bu jarayon bilan bogʻliq ravishda shaxsga nisbatan qoʻyiladigan kasbiy talablar keyinchalik kasbiy shakllanishning va bu tizim asosida mutaxassislarni psixologik saralashning takomillashtirish jarayonining yangi qirralarini oʻrganishni belgilab beradi. Bu qarashlar eksperimental asoslangan boʻlib, uning negizida kasbiy yaroqlilikni baholashga nisbatan strukturaviy-dinamik yondashuv konsepsiyasi yotadi.

Toʻrt yil davomida 600 dan ortiq uchuvchi-kursantlarda olib borilgan tadqiqotlar orqali uchuvchilik qobiliyatini aniqlashga qaratilgan alohida kasbiy muhim xususiyatlar qator tipik jihatlarga, yaʼni uchuvchilik qobiliyatining tuzilishidagi komponentlarning oʻzaro ichki aloqalarini namoyon boʻlish darajasidagi tafovutlar va bu komponentlar orasidagi ierarxik munosabatlar xarakteriga ega ekanligi aniqlandi. Bu maʼlumot kursantlarning haqiqiy mutaxassis boʻlib yetishishlarining dastlabki bosqichida ulardagi qobiliyatlarning rivojlanganlik darajasidagi individual farqlarning keng qamrovli ekanidan dalolat beradi. Aytish mumkinki, ularning

uchuvchi kasbini tanlashdagi kasbiy yoʻnalganligi psixik mavqe jihatidan iqtidorli va uning kasbiy faoliyatga qoʻyiladigan talablarga muvofiq tarzda rivojlanganligi boʻlajak mutaxassislarining kontingentini toʻliq shaklda aniqlab bera olmaydi.

Taʼlimning turli bosqichlarida kasbiy muhim xususiyatlarning miqdoriy, xarakter jihatdan va oʻzaro chambarchas bogʻliq holda oʻzgarishi aniqlangan boʻlib, ular kursantlarga qoʻyiladigan talablarning turli mazmunga egaligi bilan bogʻliq: oʻquv masalalari, qolaversa, bu talablarga nisbatan moslashuvchanlik darajasi va bu masalalarni hal qilish sharti hamda mazmuniga nisbatan adekvatlik darajasi hamda faoliyat tizimiga (V.D.Shardakov boʻyicha) individual funksional moyilligi bilan belgilanadi.

Kursantlarning turli taʼlim bosqichlarda alohida kasbiy muhim xususiyatlarini namoyon boʻlish darajasi koʻrsatkichlarining dinamikasini katta variativligi psixik taraqqiyot fazalarining geteroxronligi va oʻzgarishlarning betartibliigi, qolaversa, har bir oʻquv 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-yetakchi xususiyatlar orasida “kuchli” aloqalar sonini ortganligi kuzatiladi); kasbiy muhim xususiyatlar tuzilishida– kognitiv (axbortni qayta qurish), psixomotor (yetakchi faollik), faollashtirilgan (axborotlarni qidirish, diqqatni taqsimlash va nazorat qilish) kabi 3 ta yirik majmualarni ajratilishiga xizmat qilmoqda.

Berilgan korrelatsion 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

bo'lgan kursantlarning esa kasbiy muhim xususiyatlari ularda yangi kasbiy masalalarni o'zlashtirishlari uchun qiyinchiliklar tug'diruvchi konservativ, qattiqqo'llik tizimiga asoslanganligidan dalolat beradi.

Sunday qilib, uchuvchi-kursantlar kasbiy shakllanishining o'ziga xosligida aks etuvchi shaxsning kasbiy taraqqiyoti qonuniyatlarini o'rnatish jarayoni kasbiy muhim psixologik xususiyatlarning maxsus integratsiyasi sifatleri va shaxsning kasbiy tizimda to'liq shakllanishi bilan hamohang tarzda kechishidan dalolat beradi. Aytish mumkinki, shaxsning kasbiy shakllanishidagi individual farqlar mutaxassislarni kasbiy yetuklikka erishishlarining turli imkoniyatlarini belgilab beradi.

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

“*Kasbiy shakllanganlik*” tushunchasi mehnat sub'yektining 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'yektining 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 yetishmaydigan xususiyatlarning o‘rnini qoplash qobiliyati va h.k.”

Kasbiy shakllanganlik darajasini aniqlash uchun shaxsning sifat va miqdor jihatidan kasbiy tayyorgarlik darajasini, faoliyat samaradorligini, ish qobiliyatini, kasbiy yaroqliligini, o‘z ustida ishlashining muvafaqqiyatligini 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’yekti yetukligini shakllanishining va namoyon bo‘lishining muhim sharti hisoblanadi, vaholanki, ayrim vaziyatlarda kasbiy yetuklik yetarli darajada bo‘lmasa ham shaxs qator mehnat funksiyalarini malakali darajada bajarishi mumkin.

Ko‘p qo‘llaniluvchi “*kompetentlik*” tushunchasi kasbiy shakllanish va kasbiy yetuklikni baholovchi me‘yor bo‘lib, hali aniq ta‘rifga ega emas. U mehnat sub’yektiga nisbatan aniq faoliyat talablari yoki aynan, sub’yektning 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'yektning professionalizatsiyani yo'nalganligi, ko'rsatgichi va mazmuni hamda mutaxassisning professionallashuv darajasiga ta'sir etuvchi ijtimoiy, psixologik, iqtisodiy va boshqa keng doiradagi kompetentliki bilan shartlangandir.

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

- ☀ Eng avvalo, shaxs qadriyatlari, 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 yechishga, 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'rnini 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 mas'uliyatlilik 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 sifatlari 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'yektining sanab o'tilgan professionallashuv ko'rsatkichlari, mutaxassis bo'lish (malaka, kompetentlik) va sub'yektning kasbiy yetukligi orasida o'zaro aloqa va o'zaro ta'sir mavjud.

Nazorat savollari:

1. E.A.Klimov o'z ishlarida kasb tushunchasiga qanday ta'rif bergan?

a) kasb bu shunday faoliyatki, uning yordamida shaxs jamiyat hayotida ishtirok etadi va uning yashashi uchun moddiy vositalar asosiy manbasi bo'lib xizmat qiladi

b) Kasb bir xil faoliyat bilan shug'ullanuvchi kishilarni birlashtiradi.

c) Kasb - jamiyat uchun zarur va qadriyatli soha bo'lib bunda insondan jismoniy va ruhiy kuch talab etadi

d) a) va b) javoblari to'g'ri

2. Qaysi psixolog "mutaxassisning kasbiy tayyorligi bu o'zining muayyan kasbiy faoliyatini bajarishga qodir va tayyorgarlik ko'rgan deb hisoblovchi va uni bajarishga intiluvchi shaxsning sub'yektiv holatidir" - deb hisoblangan?

a) K.K.Platonov

b) D.N.Arziqulov

c) M.I.Dyachenko

d) A.M.Stolyarenko

3. Mutaxassisning kasbiy tayyorgarligida ikkita o‘zaro bog‘liq bo‘lgan tomonlarni ko‘rsatish maqsadga muvofiq, bu o‘zaro bog‘liq tomonlar qaysi psixologlar tomonidan ishlab chiqilgan?

- a) M.I.Dyachenko va D.N.Arziqulov
- b) A.M.Stolyarenko va K.K.Platonov
- c) Dj.Xolland va A.V. Petrovskiy
- d) M.I.Dyachenko va A.M.Stolyarenko

4. Qaysi psixolog “ishlab chiqarilgan kasblarni tizimlashishni ajratish mumkin”- degan?

- a) Dj.Xolland tomonidan 1996– yilda
- b) Dj.Xolland tomonidan 1966– yilda
- c) E.A.Klimov tomonidan 1996– yilda
- d) E.A.Klimov tomonidan 1966– yilda

5. Mehnat obyektiga ko‘ra nechta kasb turlari ajratiladi?

- a) 2
- b) 3
- c) 4
- d) 5

6. Shaxsni kasbiy shakllanishi borasidagi qarashlarga kimning ishlari asos bo‘lib xizmat qildi?

- a) S.L.Rubinshteyn
- b) D.N.Arziqulov
- c) V.E.Govrilov
- d) E.A.Klimov

7. Muayyan bir shaxsning kompetentligi uning kasbiy shakllanishiga qaraganda ko‘proq uchraydigan tavsifnomasidir? Ushbu fikr qaysi psixologga tegishli?

- a) A.N.Leontev
- b) B.G.Ananev
- c) A.K.Markova
- d) K.K.Platonov

8. Kompetentlikning asosiy darajalari to‘g‘ri ko‘rsatilgan javobni belgilang

- a) kasbiy tayyorgarlik va tajriba, o‘z-o‘zini anglash,
- b) o‘z kuchiga ishonish

c) o‘zga insonlar tomonidan ko‘rsatilgan kamchiliklarni to‘g‘ri qabul qilish va h.k

d) a,b,c javoblari to‘g‘ri

Nazorat uchun savollar:

1. Kasb tanlash va kasbga moslashishni izohlang.
2. Kasb tanlashda uzviylik.
3. Kasbiy motiv mazmuni nimadan iborat?
4. Kasbiy motivatsiya nima?
5. Kasbiy moslashuv deganda nimani tushunasiz?
6. S.L.Rubinshteyn insonning hayotga munosabatini ifodalovchi necnta usulni ajratib ko‘rsatgan?
7. Hayotiy faoliyat modusini tushuntiring.
8. Shaxsning hayotiy va kasbiy shakllanishini dinamik xarakteriga tushuncha bering.
9. Yyetuklik davrida kasbiy qayta yo‘naltirish va uning kasbiy shakllanish jarayoniga ta‘siri qanday omillar orqali aniqlanadi?

VII BOB. KASBIY TANLOVNING UMUMIY MASALALARI VA UNING TUZILISHI

Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati

Zamonaviy mutaxassislarni tayyorlashdagi asosiy muammolar orasida ikkita predmetli sohani alohida ajratib ko'rsatish muhimdir: "kasbiy sifatlar" va "kasbiy taraqqiyot". Kasbiy sifatlar insonning butun umrida unga hamroh bo'ladigan va hayot faoliyati davomida muhim o'rin tutadigan "Men kimman?" degan ongli savolga asosiy e'tiborni qaratadi. Taraqqiyot esa kasbiy rivojlanishga, ishning sifatini ortishiga, izlanishlardagi kashfiyotlarga, qaror qabul qilishdagi egiluvchanlikka yo'naltirilgan bo'ladi.

Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot bir-biri bilan chambarchas bog'liqdir: kasbiy sifatlar bir tomondan kasbiy taraqqiyot jarayonida shakllansa, boshqa tomondan – shaxsning mutaxassis sifatida namoyon bo'lishining muhim ko'rsatkichi hisoblanadi. Amaliy jihatdan bu quyidagilarni anglatadi: yangi ijtimoiy-iqtisodiy dinamik sharoitda o'z sha'niga ega bo'lish, raqobatda sinmaslik, farovon kelajakni ta'minlash uchun mutaxassis doimiy rivojlanishda bo'lishi, qolaversa, ijtimoiy va mehnat sharoitida o'zining mavqeini tahlil qilib borishi lozim. Shuning uchun kasbiy sifatlarini tadqiq qilishning zamonaviy yo'nalishi shaxsning ijtimoiy va kasbiy taraqqiyoti jarayoni bilan bog'liq jihatlarni o'rganish hisoblanadi.

Kasbiy shakllanish individning mutaxassisga aylanish sifatida insonning o'zi haqidagi, kasbiy va ijtimoiy muhitdagi mavqei haqidagi tasavvurlarining o'zgarishi, qolaversa, yangi kasbiy sifatlarini o'zida tarkib toptirishi, keng ma'noda aytadigan bo'lsak – shaxsning kasbiy o'z-o'zini anglashi bilan hamohanglikda kechadigan jarayondir. Kasbiy shakllanish inqirozlari davrida kasbiy sifatlar yaqqol namoyon bo'ladi.

Xorij manbalarida kasbiy sifatlar muammosini tadqiq qilishga nisbatan ikkita yo'nalish ko'rsatib o'tilgan: birinchisi kasbiy taraqqiyotga shaxsning o'z ustida ishlashiga yo'naltirilgan, ikkinchisi esa, kasbiy shakllanishning ijtimoiy tomonlari va omillariga yo'naltirilgandir. Dj.Sonenfeld kasbiy sifatlar kasbiy

taraqqiyot jarayonida yuzaga kelishi va shakllanishini aytib o‘tgan. Kareraning o‘shishi turli kasbiy sifatlarning o‘zgarishi bilan kuzatiladi. Alohida, xususiy kasbiy sifatlardan biroz umumiyroq konseptual sifatlarga o‘tish sodir bo‘ladi. Aynan konseptual sifatlarning kareradagi o‘shishini va kasbiy taraqqiyotning bosqichini aniqlab beradi.

R.Finchman ishlarida asosiy e‘tibor kasbni egallash jarayonida kasbiy talablar, axloqiy me‘yorlar, qadriyatlarni anglashga qaratiladi. Kasbiy sifatlarning shakllanish jarayoni insonga kasbiy o‘zini-o‘zi boshqarish imkonini beruvchi kasbiy taraqqiyot davomidagi individual xususiyatlar va ijtimoiy ta‘sirlarning o‘zaro muvofiqligi sifatida namoyon bo‘ladi.

S.Djoshli o‘zining ijtimoiy tadqiqotlarida Rim aholisining kasbiy sifatlari va mavqeiini tahlil qilib, shunday xulosaga kelgan: kasbiy sifatlarning faoliyat bilan bog‘liq bo‘lib, kasbning rasmiy va norasmiy mavqeiining o‘zaro muvofiqligi asosida shakllanadi. Faoliyat haqidagi mavjud tasavvurlar bilan muvofiq kasb nomlari o‘ziga yarasha me‘yoriy talablarga egadir va shuning uchun ham o‘z-o‘zidan shaxsga ma‘lum ma‘noda ta‘sir o‘tkazadi. Faoliyat mazmunidan tashqari kasbiy sifatlarga munosabatlar tizimi, insonning boshqalar bilan o‘zaro hamkorligi ham ta‘sir qiladi.

K.Mak– Goven va L.Xartlar asosiy urg‘uni o‘z tarkibiga kasbiy rollarni amalga oshirish va yangi qadriyatlarni, ustanovkalarni va kasbiy sifatlarning tarkibini rivojlanishi uchun talab etiladigan maxsus bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirishni qamrab oluvchi ijtimoiy o‘rganish 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, ko‘nikmalarni o‘zlashtirishlari, qolaversa, kompyuter texnologiyalari va turli metodlarni qo‘llay olishlari zarur.

Kasbiy sifatlarning shaxsiy va ijtimoiy aspektlarining muvofiqligi g‘oyasi “psixoijtimoiy sifatlarning” tushunchasida to‘laligicha aks ettirilgan bo‘lib, u kasbiy taraqqiyotning ijtimoiy kontekstlari bilan bog‘liq kasbiy sifatlarni anglatadi. Bu bilan shaxs taraqqiyoti va faoliyatni amalga oshirishda ijtimoiy muhitning roli

alohida ko‘rsatib o‘tiladi. Muammoga bu jihatdan yondoshish G.Teshfelning ijtimoiy sifatlar nazariyasi yuzaga kelgandan so‘ng ommalashib ketdi. Faoliyat va o‘zaro hamkorlikni o‘zlashtirish natijasida shakllanuvchi ijtimoiy sifatlar ishchilar guruhining o‘zaro munosabatlariga hamda individning kasbiy taraqqiyotiga ta‘sir o‘tkazadi.

Kasb – jamiyatga zarur bo‘lgan faoliyatning tarixan yuzaga kelgan shakllaridir. Uni bajarish uchun inson bilim, ko‘nikma va malakalar yig‘indisiga mos keluvchi qobiliyat va kasbiy muhim sifatlarga ega bo‘lish lozim. Kasb (aniq bir kishi nuqtayi nazaridan) bu faoliyat bo‘lib, uning yordamida ushbu shaxs jamiyat hayotida ishtirok etadi va bu unga yashash uchun zarur bo‘lan moddiy vositalar asosiy manbai bo‘lib xizmat qiladi. Shuningdek, u shaxsiy o‘zini o‘zi amalga oshirishning vositasi ham hisoblanadi.

Mutaxassislik – kasb ichidagi kasbiy faoliyat ko‘rinishlaridan biridir. Biroq birmuncha qisman, oraliq natijalarni erishishga yo‘nalgan (muhandis-tadqiqotchi, muhandis-o‘qituvchi, muhandis-konstrktor).

Professionallik – ahamiyatli kasbiy natijalarga erishish va faoliyatini yuqori darajada amalga oshirish imkonini beruvchi, psixik sifatlarni zarur me‘yoriy to‘plamiga ega bo‘lgan shaxsning ichki tavsifnomasidir.

Har qanday holatda pam shaxs kasb tanlash jarayonida 2 ta savolga to‘qnash keladi va unga javob berishga harakat qiladi. Xususan, tanlayotgan kasbim menga qay darajada to‘g‘ri keladi yoki men tanlagan kasbimga mosmanmi? Boshqacha qilib aytganda, menga tanlagan kasbim qay darajada yoqadi? Menda ushbu kasbga nisbatan layoqat, qobiliyat, imkoniyatlarim yetarli mi? Yuqoridagi savollarga javob berish shaxs kasbiy ta‘limining samaradorligini bildiradi va kelgusidagi muvaffaqiyatli faoliyatini ta‘minlaydi.

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

• **Tibbiy kasbiy tanlov** tibbiy muolajalar orqali amalga oshiriladi: inson organizmining rivojlanishi, shakllanishi alopida

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 baho 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, motivatsiyasi, 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 ob‘yektiv va muayyan shaxs xususiyatlariga bog‘liq bo‘lgan subyektiv omillar ham mavjud.

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

Sub‘yektiv omillar – orasida shaxs qiziqishi muhim o‘rin egallaydi. Agar kasb qanchalik qiziqarli bo‘lsa, ushbu kasbni tanlash ehtimoli yuqori bo‘ladi.

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 ahd 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 asta sekin egallay boradilar hamda yuqorida aytib o‘tilgan fazilatlarni aniqlab borib, nazariy bilimlarning hammasida mantiqiy fikrlash yo‘lini ishlatishga odatlanadilar. Shu tartibda bolalarga o‘rgatish yo‘li bilan ular kamolga yetguncha ana shu fazilatlar aniqlanadi va tarbiya qilinadi. Buyuk qomusiy olim Abu Nasr Forobiy 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 funksiyasi 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 ishni bajarishning muayyan bir usuliga asoslangan normativ faoliyatga yo'naltirilganligidadir. Shuning uchun ham kasbiy yetuklik darajasi ajratib ko'rsatilmaydi, balki faqatgina yosh xususiyati va mutaxassis sifatida yuritilayotgan vaqt inobatga olinadi.

Shaxsning kasbiy shakllanishi masalasi ko'pgina mualliflar tomonidan tadqiq qilingan. Bu inson taraqqiyotida tez-tez uchraydigan jarayondir. Ko'pincha mutaxassis shaxsining to'la tahlil qilish tushib qoladi, shaxsning kasbiy shakllanish bosqichi esa hayot yo'li bosqichi bilan muvofiq tarzda ko'rib chiqiladi. Shuning uchun vaqt doirasida qat'iy chegaralanib qoladi.

Ijtimoiy sohalarida faoliyat yurituvchi shaxsning kasbiy shakllanishini o'rganishda insonning imkoniyatlarini to'liq ochib beruvchi sub'yekt va ijtimoiy muhit orasidagi turli ijtimoiy aloqalar tipiga ahamiyat berish muhimdir. Har bir ijtimoiy aloqalarning yana odamovilik va muloqotchanlik kabi kichik tiplarga bo'linishi biz uchun muhim ahamiyatga egadir. Birinchi tipda sub'yekt o'zini "topgan", o'zida va faoliyatida o'zini o'zgartirishni xohlamasligi bilan tavsiflanadi. Ikkinchi tip esa sub'yektning o'zini o'zi "qidirishi" bilan izohlanadi. Bu o'tish, oraliq holat hisoblanadi. Individ (yoki jamiyat) bir shaklni tark etib jamiyatning boshqa yuqori darajasiga erishadi.

Garmonik aloqalar uchun sub'yekt yaxlit shaxs sifatida namoyon bo'ladi, u sub'yekt-predmet tartibi – rolli niqob sharti bilan belgilanadi. Bu erda inson "taraqqiyotning absolyut harakati holatida" bo'ladi.

Keyinchalik shaxsni kasbiy shakllanishi borasidagi qarashlarga S.L.Rubinshteyn ishlari asos bo'lib xizmat qildi. S.L.Rubinshteyn insonning hayotga munosabatini ifodalovchi ikki usulni ajratib ko'rsatgan. Birinchi usul – bu insondagi barcha munosabatlar to'liq emas, balki alohida hodisalariga munosabat doirasiga kiruvchi hayotdir. Bunday munosabatda inson hayot sub'yekti hisoblanmaydi, shu bilan birga undan alohida ham bo'lmaydi. Bu erda hayotning o'zi "tabiiy jarayon sifatida" namoyon bo'ladi, inson hayot tarzi bilan uni to'ldiradi. Ijtimoiy hayot insonni o'rniga sub'yekt sifatida namoyon bo'ladi. Bu yerda axloq, beayblik,

yomonlik qilmaslik, tabiiylik, insonning tabiiy holati sifatida namoyon bo‘ladi va shu bilan bir qatorda bu erda yaxshilik va yomonlik o‘zaro bog‘liqdir. Bu usul insonning hayoti o‘zidan o‘zi kechadigan hayot-avtomat aloqalariga kiruvchi xususiyat sifatida tavsiflanadi.

Ikkinchi usul ichki refleksiyaning namoyon bo‘lishi bilan bog‘liq bo‘lib, u “hayotning bu uzluksiz jarayonini to‘xtatib qo‘yishi, uzib qo‘yishi mumkin va insonning g‘oyalar dunyosidan chiqarib yuboradi. Inson g‘oyalar dunyosidan tashqaridagi pozitsiyani egallaydi...”. Bunday refleksiyaning namoyon bo‘lishi hayotiy qadriyatlar tizimini aniqlash bilan bog‘liqdir. S.L.Rubinshteyn aynan shu holat bilan voqelikning yangi usuliga o‘tish imkoniyatini bog‘laydi. Bevosita aloqalarni uzish va ularni yangi negizlar asosida tiklash ikkinchi usulga o‘tish bilan yakunlanadi. Shu vaqtdan boshlab “ruhiy bo‘shliqqa, axloqiy skeptizmga, axloqiy beqarorlikka yoki boshqa – yangi anglangan sharoitda axloqiy inson hayotini qurishga yo‘l ochila boshlaydi”.

A.A.Rusalina tomonidan kasb tanlashning 3 ta omili ajratib ko‘rsatiladi:

- moddiy motivlar (kasb orqali moddiy ta‘minlanganlik);
- ijtimoiy mavqei (kasbning jamiyatdagi o‘rni va qadri);
- shaxsning qiziqishlari darajasi (bu shaxsning kasbdan qoniqishi va uning ko‘rsatishi bilan bog‘liq darajada).

U yoki bu kasbni tanlashga ta‘sir etuvchi omillar sirasiga quyidagilar kiradi:

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

Kasbiy layoqat tizimi ijtimoiy muassasa sifatida o‘zaro bog‘liq darajalardan iborat:

Birinchi daraja – kasbiy muhitni o‘rganish va tahlil qilish. Buning uchun kasb va mutaxassislikni shaxsga qo‘yadigan talablar nuqtayi 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, gigiyenik, axloqiy, psixologik va boshqalar. Kasblarning psixologik tavsifi psixogramma deyiladi. Bunda sub‘yektning psixologik sifatlariga qo‘yiladigan talablar keltiriladi.

Ikkinchi daraja – mehnat ekspertizasi. Mehnat ekspertizasi – bu shaxsning muayyan kasb bo‘yicha mehnatga layoqatliligini 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 nuqtayi 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-xohishlari 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 ilgariyidek 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.

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'zgarini tinglashga, o'z fikrini birovlariga etkazishga, ya'ni fikr bildirishi, 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 yetkaza 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 shaxslar 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'ladiki, 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 yetakchi 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 zurrur bilim, ko'nikma, malakalar hamda psixologik va psixofiziologik xususiyatlarini majmuidir. U yosh, malaka, kasbiy qobiliyatlar, motivatsiyaga 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 attesatsiya hisoblanadi. Attesatsiya bu shaxsning kasbiy tavsifnomasini muayyan malaka kategoriyasiga muvofiqligini baholash tizimi hisoblanadi. Attesatsiya bahosi asosan nomzoding bilim, ko'nikma va malakalari hisobga olinadi. Ko'rsatilgan baholash va kasbiy yaroqlilik tizimi shaxsning ob'yektiv va sub'yektiv 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 motivatsiyani 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 ustanovkalarni 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 chidamliligni 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 ob'yektiv tavsifnomasini yetarli darajada ta'minlab beruvchi qator

uzviy bosqichlarni qamrab oladi.

Birinchi bosqichda ish joyi yoki faoliyatning fiziologigiyenik 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);
- ta'limiy talablar (umumiy va maxsus tayyorgarlik darajasi);
- xarakterologik talablar (xarakter va shaxs xususiyatlari, motivatsiya);

- psixologik va psixofiziologik talablar (xotira, diqqat, tafakkur, reaksiya tezligi, emotsional barqarorlik, markaziy asab 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'rsatmalarining 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 guruhga 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 tatbiq 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 yetkazmasdan 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:

- ob‘yektiv 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.

Nazorat savollari:

1. R.Finchman ishlarida asosiy e‘tibor nimaga qaratiladi?
 - a) kasbiy sifatlar faoliyat bilan bog‘liq bo‘lib, kasbning rasmiy va norasmiy mavqeining o‘zaro muvofiqligi asosida shakllanadi

b) o‘z tarkibiga kasbiy rollarni amalga oshirish va yangi qadriyatlarni, ustanovkalarni va kasbiy sifatlar tarkibini rivojlanishi

c) kasbni egallash jarayonida kasbiy talablar, axloqiy me‘yorlar, qadriyatlarni anglashga qaratiladi

d) jamiyatga zarur bo‘lgan faoliyatning tarixan yuzaga kelgan shakllaridir

2. Qaysi psixolog shunday xulosaga kelgan? “kasbiy sifatlar faoliyat bilan bog‘liq bo‘lib, kasbning rasmiy va norasmiy mavqeining o‘zaro muvofiqligi asosida shakllanadi”

a) K.Mak-Goven

b) L.Xartlar

c) R.Finchman

d) S.Djoshli

3. Kasbiy tanlov – insonning aniq kasbga, ish joyiga yaroqliligini aniqlovchi omildir va 4 jihat bo‘yicha farqlanadi. Bular to‘g‘ri keltirilgan javobni belgilang.

a) Tabiiy, aniq, psixologik, pedagogik

b) tibbiy, fiziologik, pedagogik, psixologik

c) normativ, tabiiy, fiziologik, psixologik

d) to‘g‘ri javob yo‘q

4. Qaysi psixolog insonning hayotga munosabatini ifodalovchi ikki usulni ajratib ko‘rsatgan?

a) S.L.Rubinshteyn

b) L.Xartlar

c) Abu Nasr Forobiy

d) R.Finchman

5. Kasbiy layoqat tizimi ijtimoiy muassasa sifatida o‘zaro bog‘liq darajalardan iborat. Mehnat ekspertizasi qaysi darajaga kiritilgan?

a) Birinchi darajaga

b) Ikkinchi darajaga

c) Uchinchi darajaga

d) To‘rtinchi darajaga

6. Kasbiy layoqat tizimi ijtimoiy muassasa sifatida o‘zaro bog‘liq darajalardan iborat. Kasbga yo‘naltirish qaysi darajaga kiritilgan?

- a) Birinchi darajaga
- b) Ikkinchi darajaga
- c) Uchinchi darajaga
- d) To'rtinchi darajaga

Nazorat uchun savollar:

1. Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati yoritib bering.
2. Kasbiy tanlovga qanday omillar ta'sir etadi?
3. Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari qanday?
4. Kasbiy tanlov jihatlarini yoritib bering.
5. Odamlar muloqotida bo'lishgani sari, ular o'rtasidagi munosabatlar tajribasi ortgan sari ular o'rtasida qanday o'zgarishlar paydo bo'ladi?
6. Shaxs – ijtimoiy munosabatlar mahsuli deyilishining, asosiy sababi nimada?
7. Kasbga yo'naltirish tizimi qanday tizimchalardan iborat?

VIII BOB. MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASINING KELIB CHIQISHI VA FAN VA AMALIYOTIDAGI O'RNI

Muhandislik psixologiyasining fan sifatida paydo bo'lishining shart-sharoitlari

Texnika rivojlanishi bilan ishlab chiqarish jarayonida insonning roli o'zgarib, muhandislik psixologiyasiga ehtiyoj paydo bo'ldi. Endi inson katta energiya va axborot oqimlarini, murakkab texnologik jarayonlarni nazorat qiladi, shuning uchun uning xatosining ahamiyati oshadi. Aynan iqtisodiy sabablarga ko'ra, ishlab chiqarishdagi inson omilini o'rganish va hisobga olish boshlandi. Keyinchalik psixologlar insonni va uning manfaatlarini tadqiqot markaziga qo'yish, insonni texnikaga emas, balki texnikani insonga moslashtirish zarurligi haqida gapira boshladilar. Mustaqil ilmiy fan sifatida muhandislik psixologiyasi XX asrning 40-yillarida shakllana boshladi, ammo inson va texnikani birgalikda o'rganish zarurligi haqidagi g'oyalar XIX asrda paydo bo'lgan.

1880-yilda D.I. Mendelyev havoda uchadigan qurilmalarni loyihalashda ushbu apparat "hammabop va qulay" chiqishi uchun insonning antropometrik xususiyatlarini hisobga olish kerakligini aytgan.

Mamlakatimizda aviatsiya uchun uchuvchilarni tanlashda dunyoda birinchi marta 1882 – yilda Rossiya meteorologi M. A. Rixachev tomonidan shakllantirilgan psixologik mezonlardan foydalanilgan. Aeronavtga idrok etishning tezkorligi, ehtiyotkorlik, hushyorlik, ruhiy holatning mavjudligi zarur. Kasbiy tanlov dunyoda birinchi marta Rossiyada paydo bo'lgan og'ir, ko'p motorli samolyot uchuvchilari uchun juda muhim edi.

XIX asrda I.M. Sechenov mehnat faoliyatini ratsionalizatsiya qilish ta'limotining nazariy asoslarini ishlab chiqdi. Mehnat ko'nikmalarini shakllantirishni o'rganib, faol dam olish tushunchasini ishlash qobiliyatini asrashning eng yaxshi vositasi sifatida kiritdi. U "Ish kuni uzunligini belgilashning fiziologik mezonlari" (1897), "Insonning ish-harakatlarida asab tizimining ishtiroki" (1900) va boshqa asarlar yozgan.

Shu bilan birga, G'arbda, birinchi bo'lib Amerika Qo'shma Shtatlarida ishchilar mehnatini samarali qilish yo'llarini o'rganish boshlandi. Aynan shu yerda insoniy-texnik fanlar paydo bo'ldi va rivojlandi, ularning rus fanidagi analoglari muhandislik psixologiyasi va ergonomika sifatida tanildi.

Bu sohada eng muhim nazariyalardan biri F.U.Teylor tizimidir. 1895– yilda F.U.Teylor mehnatni tashkil qilish bo'yicha o'zining dunyoga mashhur tadqiqotlarini boshladi. Uning dastlabki tajribalari inson uzoq vaqt davomida ish qobiliyatini yo'qotmaslik uchun turli o'lchamdagi belkuraklarda qancha temir rudasi yoki ko'mir ko'tarishi mumkinligi haqidagi masalani yechishga qaratilgan edi (sinchiklab o'lchashlar natijasida eng maqbul og'irlik aniqlandi – 21 funt). Keraksiz, ortiqcha harakatlarni yo'qotish orqali ishchining ishini oqilona tashkil etish mumkin, degan fikr unga tegishli. Buning uchun ishning maqbul sur'atini tanlash kerak. Shu bilan birga, u yana bir muhim xulosaga keldi: nafaqat ish vaqtini, balki dam olish vaqtini ham belgilash lozim.

F. U. Teylorning mehnatni ilmiy tomondan tashkil etish tizimi bir qator asosiy qoidalarni o'z ichiga olgan: ishlab chiqarishning ilmiy asoslari, xodimlarni ilmiy tomondan tanlash, o'qitish va mashq qildirish, ish boshqaruvchilar va ishchilar o'rtasidagi o'zaro hamkorlik ishlarini tashkil etish. Boshqa savollar ham o'rtaga tashlangan: asbobni ishchiga moslashtirish, kasbiy tanlov va boshqalar.

F.U. Teylor ishlab chiqarish jarayoni elementlarini ilmiy tomondan o'rganish uchun aniq talablarni kiritdi: butun jarayonning minimal qismlarga bo'linishi, bu elementlarning barchasini va ular mavjud bo'lgan sharoitlarni kuzatish va qayd etish, bu elementlarni vaqt hamda kuchning sarflanishiga qarab aniq o'lchashdir. Buning uchun u birinchilardan bo'lib ish harakatlarini bajarish xronometrajidan foydalandi.

1903 – yilda G'arbda yangi nazariya – psixotexnika paydo bo'ldi. Bu atamani V. Shtern taklif qilgan, G. Myunsterberg esa nazariyaning asoschisidir.

Bu yo'nalish G'arbda juda keng tarqaldi va 1939– yilgacha sakkizta xalqaro konferensiya o'tkazildi. Psixotexnikaning eng

muhim vazifasi kasbiy tanlovni testlar yordamida o'tkazish hisoblangan (1914– yildan boshlab kadrlarni tanlash bo'yicha test tizimlari ishlab chiqarila boshlangan). Psixotexnika kasbiy faoliyatning ma'lum bir turi uchun tug'ma qobiliyatlar haqidagi g'oyadan kelib chiqqan. Odamlarning individual xususiyatlarini o'rganib, psixotexnika mutaxassislari kasbiy tanlov orqali mehnatni oqilona tashkil etishga harakat qildilar.

1918– yilda V. M. Bexterev mehnatning shaxsga ta'siri o'rganiladigan Miya va aqliy faoliyatni o'rganish institutida mehnat laboratoriyasini tashkil etdi. 1920– yilda V.I.Leninning tashabbusi bilan Markaziy mehnat instituti ochildi. XX asrning 20 – yillarida Rossiyada korxonalarida psixotexnika laboratoriyalari tashkil etildi.

Psixotexnika rossiyaaga kirib, biroz o'zgardi. Kasbiy tanlov bilan bir qatorda olimlar ba'zi xususiyatlarni boshqalari bilan qoplash imkoniyatlarini, ish joyini tashkil qilish, aviatsiya asboblari shkalalarini ratsionalizatsiya qilish va boshqalarni o'rganib chiqdilar. Psixotexnikada mehnat faoliyatini o'rganishga har tomonlama yondashish g'oyasi oldinga surildi. Mahalliy psixotexnika mutaxassislari texnik qurilmalarni ishlab chiqish (klaviaturada harflarning joylashuvi), kasbiy tanlov, samolyot kabinasidagi asboblari shkalalarini ratsionalizatsiya qilish bilan shug'ullanadilar (S. G. Gellershteyn, I. N. Shpilreyn, N. V. Zimkin).

Masalan, A.A.Tolchinskiy kalish ishlab chiqarish bo'yicha "Qizil uchburchak" fabrikasida texnik nazorat xodimlari uchun psixologik trening o'tkazgan. Faoliyat tahlili o'tkazilgan, uni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan psixofiziologik fazilatlar ochib berilgan.

A.K.Gastev o'qitish va mehnat faoliyatining oqilona usullarini standartlashtirish, mehnatni o'rnatish konsepsiyasini ishlab chiqish bilan shug'ullanadi.

Yu. I. Shpigel, L. I. Seletskaya va V. V. Chebisheva po'latning sifatini po'lat erituvchilar tomonidan farqlash funksiyasini takomillashtirishni o'rganishdi. Ular po'lat tarkibini vizual aniqlash sifatini yaxshilaydigan maxsus jadvallar yordamida rang ajratish funksiyalarini mashq qildirish metodikasini taklif etdilar.

N.A. Bernshteyn metro poyezdi haydovchisining ish joyini o'rgangan.

N.A. Eple uchuvchining asboblar panelidagi aviatsiya indikatorlari bilan shug'ullangan.

Ushbu tadqiqotlar kelajakda muhandislik psixologiyasining rasmiy "tug'ilishi" yo'l ochdi.

Muhandislik psixologiyasining rossiya va xorijda fan sifatida rivojlanishi

XX asrning 40–yillarida AQSH va Angliyada harbiy texnika ob'yektlari, xususan, jangovar aviatsiya tizimlarini takomillashtirish bilan bog'liq ergonomikaga oid eng salmoqli ishlar paydo bo'ldi. Eng mashhur mualliflar –

K. Morgan, R. Sleyt, Dj.A. Miller, E. Mak-Kormik va boshqalar. Chet eldagi birinchi ergonomik jamiyat 1949- yilda Angliyada tuzilgan bo'lib, 1961 yilda Xalqaro ergonomik uyushma 30 dan ortiq mamlakat olimlarini birlashtirdi.

Sovet Ittifoqida Kommunistik partiyaning Markaziy Komiteti tomonidan 1936– yilda qabul qilingan "Narkompros tizimidagi pedologik buzuvchiliklar haqida"gi qarordan so'ng, hech qanday maxsus qarorlarsiz mehnat psixologik tadqiqotlarining kamayishi kuzatildi. Sanoat psixotexnikasi va mehnat psixofiziologiyasi laboratoriyalarining barchasi yopildi. Bu munosabatning sabablaridan biri psixotexnikaning fan sifatida samaradorligi va deklarativligining

pastligidir. Faqat o'n yil o'tgach, 1946-yilning oxirida, Germaniya bilan urush tugagandan so'ng, harbiy-havo kuchlari qo'mondonligi tashabbusi bilan aviatsiyada psixologik tadqiqotlarning yo'nalishlari haqidagi savol muhokama qilinadigan Rossiya FA Falsafa institutining psixologiya sektorining yig'ilishlari va RSFSR pedagogika fanlari akademiyasi psixologiya bo'limining sessiyasi o'tkaziladi. Odatda Rossiyada muhandislik psixologiyasiga oid tadqiqotlarning qayta tiklanishi 1957-yilda Moskvada o'tkazilgan mehnat psixologiyasini rivojlantirish muammolari bo'yicha kengash bilan bog'liq, uning qatnashchilari birinchi marta AQSH va Buyuk Britaniyadagi tadqiqotlar sohasi

sifatida muhandislik psixologiyasining fenomeni haqida gaplashdilar. Muhandislik psixologiyasi mamlakatimizda mustaqil fan sifatida XX asrning 50-yillarning oxirlaridan boshlab rivojlanib kelmoqda.

1959-yilda Leningrad davlat universitetida Boris Fedorovich Lomov rahbarligida universitetda birinchi sanoat psixologiyasining ilmiy tadqiqot laboratoriyasi tashkil etildi, keyinchalik u muhandislik psixologiyasi laboratoriyasi deb nomlandi. Laboratoriya nomining o'zgarishi texnikaning rivojlanishi sanoat psixologiyasi prinsiplaridan chetga chiqish orqali hal qilinishi mumkin bo'lgan yangi vazifalarni qo'yganligi bilan bog'liq. Laboratoriya 1964– yilda muhandislik psixologiyasi bo'yicha birinchi Leningrad konferentsiyasini chaqirish tashabbusi bilan chiqdi. Shu yildan boshlab muhandislik psixologiyasi bo'yicha butunittifoq konferensiyalar muntazam o'tkazib kelinmoqda. B.F.Lomov, shuningdek, mamlakatda muhandislik psixologiyasi bo'yicha “Inson va texnologiya” (1963) nomli birinchi monografiyasini nashr ettirdi, unda o'sha davrga kelib olib borilgan tadqiqotlarni umumlashtirdi va xorijiy asarlarga to'liq sharh berdi.

Mamlakatimizda muhandislik psixologiyasining jadal rivojlanish davri XX asrning 60–yillarining boshlaridan 70-yillarning boshlarigacha bo'lgan o'n yillikka to'g'ri keladi. 1961-yilda Moskva davlat universitetida muhandislik psixologiyasi laboratoriyasi ochildi, unga professor V.P. Zinchenko rahbarlik qildi.

1963– yilda Texnika estetikasi ilmiy tadqiqot institutida professor V. F. Vend rahbarligida muhandislik psixologiyasi kafedrasini ochildi.

1966– yilda Moskva va Leningrad Davlat universitetlarida bir vaqtning o'zida mehnat psixologiyasi va muhandislik psixologiyasi kafedralari ochildi.

Ko'pgina sanoati rivojlangan mamlakatlarda bo'lgani kabi, Rossiyada muhandislik va psixologik tadqiqotlarning shakllanishi fuqarolik sanoatiga qaraganda ko'proq insoniy, moliyaviy, ilmiy va texnik resurslarga ega bo'lgan harbiy-sanoat kompleksining talablari bilan rag'batlantirildi. Turli mudofaa idoralari va Rossiya

Mudofaa vazirligi institutlarida muhandislik va psixologik tadqiqotlar boshlandi. 50–yillarning oxirida, Moskvada, avtomatik asbob-uskunalar maxfiy ilmiy tadqiqot institutida D.Yu. Panov rahbarligida “inson omili”ni hisob-kitob qiladigan laboratoriya tashkil etildi. Avtomatik asbob-uskunalar ilmiytadqiqot institutidagi muhandislik psixologiyasi laboratoriyasi ish joylari, axborotni aks ettirish vositalari, boshqaruv organlari va hokazolarni baholash va loyihalashda ishtirok etdi. D. Yu. Panov “Atmosfera-1” nomli harbiy texnikani yaratishda inson omilini hisob-kitob qilish bo‘yicha ilmiy tadqiqot dasturini ishlab chiqdi.

Ushbu dasturni amalga oshirish uchun psixologlardan V.D. Nebilitsina va V.P. Zinchenko, 1960 – yilda esa Moskva, Leningrad va Xarkov universitetlarining psixologiya kafedralari va psixologik laboratoriyalari, RSFSR pedagogika fanlari Akademiyasi Umumiy va pedagogik psixologiya instituti jalb etildi. Keyinchalik ularga Tartu, Tbilisi va Vilnyus universitetlari, Butunittifoq texnika estetikasi ilmiy tadqiqot instituti va uning ko‘plab filiallari, Gruziya Fanlar Akademiyasining psixologiya instituti va boshqalar qo‘shildi. Mudofaa sanoati mablag‘lariga harbiy texnikani yaratishda inson omilini hisob – kitob qilish bo‘yicha dasturni amalga oshirishda ishtirok etgan universitetlarda muhandislik psixologiyasi laboratoriyalari tashkil etildi. XX asrning 70 – yillarida Tulada Gennadiy Leonidovich Koroteev rahbarligida Sovet armiyasi uchun trenajyorlar ishlab chiqildi. G.S. Nikiforov – aviatsiyada inson bo‘g‘inining ishonchliligi, T.P. Zinchenko – kodli alfavitlarni vizual aniqlash va ishlab chiqish masalalari, A.I. Naftulev – qaror qabul qilish muammolari bilan shug‘ullanishgan. B.G. Ananov, P.I. Zinchenko, A.N. Leontev, A.A. Smirnov, B.M. Teplov, P.A. Shevarev o‘zlari rahbarlik qiladigan jamoalarda muhandislik va psixologik tadqiqotlarni o‘tkazishda yordam berganlar.

1964-yilda muhandislik psixologiyasiga oid original asarlar to‘plami nashr etildi. XX asrning 50 –yillar oxiri – 60-yillar boshlarida muhandislik psixologiyasi va ergonomika sohasidagi xorijiy ishlarga sharhlar e‘lon qilindi. Biroz vaqt o‘tgach tavsiyalar,

standartlar, meʼyorlar va hokazolar boʻyicha nashrlar paydo boʻla boshladi.

1980 -yilda Rossiyaada birinchi marta universitetda muhandislik psixologiyasi boʻyicha kadrlarni qayta tayyorlash uchun maxsus fakultet tashkil etildi, uning bitiruvchilari xalq xoʻjaligining turli sohalarida ishlaganlar. XX asrning 80-yillari boshlarida Rossiyaada mudofaa va sanoatning barcha sohalaridagi muammolarni hal etadigan muhandislik psixologiyasi va ergonomikaning kuchli ilmiy-amaliy majmuasi yaratildi. Urushdan keyingi muhandislik psixologiyasi va ergonomikasining rivojlanishiga yuqorida aytib oʻtilganlardan tashqari: V.F. Rubaxin, Yu.M. Zabrodin, K.K. Platonov, M.A. Kotik, B.A. Dushkov, V.F. Venda, A.I. Galaktionov, G.V. Suxodolskiy, A.I. Naftulev, V.M. Munipov, soʻnggi yillarda esa L.G. Dikaya, Yu.K. Strelkov, V.A. Vavilov, V.A. Bodrov va boshqa tadqiqotchilar katta hissa qoʻshdilar.

Bugungi kundagi Rossiya muhandislik va psixologik tadqiqotlar markazlari – Sankt-Peterburg va Moskva davlat universitetlari, Rossiya Fanlar Akademiyasining psixologiya instituti, “Ergotsentr” (Tver), Moskva aviatsiya instituti, Sankt-Peterburg davlat elektrotexnika instituti, Aviatsiya asboblari davlat universiteti (Sankt-Peterburg), Aviatsiya va kosmik tibbiyot instituti (Moskva), Harbiy tibbiyot akademiyasi (Sankt-Peterburg).

Nanotexnologiya va virtual voqelik paydo boʻlishi bilan muhandislik psixologiyasi yangi muammolarga duch keldi.

Muhandislik psixologiyasi fan sifatida

Muhandislik psixologiyasi – bu “Inson – mashina” tizimini loyihalash, yaratish va ishlatishda ulardan foydalanish maqsadida inson va texnika oʻrtasidagi oʻzaro taʼsir jarayonlarining qonuniyatlarini oʻrganadigan ilmiy fan. Muhandislik psixologiyasining tadqiqot obʼyekti “Inson – mashina” tizimi (IMT) hisoblanadi. IMTga inson – operator (yoki operatorlar guruhi) va mashina (operator oʻz faoliyati davomida foydalanadigan texnik vositalarning barchasi) kiradi. Human engineering Amerika ilmiy fanidan farqli oʻlaroq, Rossiya muhandislik psixologiyasi nafaqat mehnat faoliyatini optimallashtirish, balki texnikani loyihalash

bilan bog‘liq kengroq doiradagi ilmiy-amaliy masalalar bilan qiziqadi.

Muhandislik psixologiyasining maqsadi – insonga mashinani tartibga solish imkonini beruvchi xususiyatlarni o‘rganishdir. Bular qisman anatomik, lekin ko‘p hollarda psixologik xususiyatlardir: idrok, tafakkur, diqqat, xotira va boshqalar. Ularni texnika loyihasini tuzishda, odamlarni ma‘lum bir texnika bilan ishlash uchun tanlashda va o‘zlarining kasbiy faoliyatlarida murakkab texnik qurilmalardan foydalanadigan odamlarni kasbiy tayyorlashda hisobga olish zarur. Muhandislik psixologiyasining diqqat markazida inson faoliyat sub’yekti sifatida turadi. Muhandislik psixologiyasi o‘zining tadqiqotlarida quyidagi metodologik prinsiplarga asoslanadi:

- mehnatni gumanizatsiya qilish prinsipi (tadqiqotning boshlang‘ich nuqtasi – o‘zining xususiyatlari va qiziqishlari, ishini ijodiy qilish istagi bo‘lgan shaxs);

- operatorning faollik prinsipi (aynan IMTdagi shaxs qaror qabul qilish uchun mas‘ul hisoblanadi, tizimni boshqarish faoliyatini amalga oshiradi, faollik operatorga ishlash qobiliyatini asrashga imkon beradi);

- faoliyatni loyihalash prinsipi (avval inson faoliyati, keyin texnika loyihalanadi);

- ketma-ketlik prinsipi (IMTni loyihalash, ishlab chiqarish va ishlatishning hamma bosqichlarini psixologik qo‘llab-quvvatlash);

- komplekslilik prinsipi (boshqa fanlar bilan fanlararo munosabatlarni rivojlantirish).

Muhandislik psixologiyasi murakkab texnik tizimni boshqaradigan inson-operatorning mehnatini o‘rganadi va o‘zgartiradi. Murakkab “Inson – mashina” tizimi ikkita o‘ziga xos xususiyatlarga ega. Birinchidan, inson ob’yektni to‘g‘ridan-to‘g‘ri aloqa, to‘g‘ridan-to‘g‘ri ta‘sir qilish orqali emas, balki masofaviy vositalardan foydalanish orqali boshqaradi. Ikkinchidan, operator mashina va unga ta‘sir etuvchi atrof-muhit omillari haqidagi ma‘lumotlarni bevosita emas, balki axborotni ko‘rsatish vositalari orqali qabul qiladi.

Muhandislik psixologiyasining nazariy fan sifatidagi vazifalari quyidagilardan iborat:

- operator faoliyatini tahlil qilish, vazifalarni inson va tizimning kibernetik qismi o‘rtasida taqsimlash;
- operatorlarning birgalikdagi faoliyatini, muloqot jarayonlarini, axborot almashinuvini tadqiq qilish;
- operator faoliyatiga ta‘sir qiladigan omillarni o‘rganish, ish joyini baholash, maqbul ish sharoitlarini loyihalash;
- inson – operator faoliyatiga psixologik fazilatlarning ta‘sirini o‘rganish, uning faoliyatini boshqarishning maqbul algoritmini ishlab chiqish, operatorning psixofiziologik holati va ishlash qobiliyatini baholash metodikalarini yaratish.

Muhandislik psixologiyasi va ergonomika o‘rtasidagi farqlarni aniqlash uchun barcha psixologlar tomonidan qabul qilingan yagona mezon mavjud emas. Umuman olganda, ushbu fanlarni farqlash kerakmi, degan masalada turli xil fikrlar mavjud. Ularning har ikkisi ham “Inson – mashina” tizimini o‘rganadi, inson-operatorning ruhiy xususiyatlari bilan qiziqadi. Ko‘pgina tadqiqotchilar muhandislik psixologiyasi va ergonomika o‘rtasidagi kichik farqlarga qaramay, bu fanlar o‘ziga xos xususiyatlarga ega, degan fikrga ishonadilar. Ularni farqlash mezoni sifatida quyidagilarni qabul qilishni taklif etamiz: muhandislik psixologiyasi ko‘proq insonga, ergonomika esa - insonning psixologik xususiyatlarini hisobga olgan holda texnikani loyihalashga qaratilgan

(P.Ya.Shlaen, V.M.Lvov). Shunday qilib, muhandislik psixologiyasi psixologiyaga, ergonomika esa texnik fanlarga, muhandislikka yaqinroq.

Turli fanlar chegarasida paydo bo‘lgan muhandislik psixologiyasi mehnat psixologiyasi, ergonomika, mehnat gigiyenasi, mehnat va kasbiy ekspertiza, sud ekspertizasi, kasbga yo‘naltirish va mehnat rehabilitatsiyasi bo‘yicha tadqiqotlarni birlashtirdi. Muhandislik psixologiyasining o‘ziga xosligi shundaki, u gumanitar va texnik bilimlar sohasining kesishgan joyida paydo bo‘ldi. Bir tomondan, u psixikaning faoliyatda namoyon bo‘lishini o‘rganadigan mustaqil psixologik fan bo‘lsa, ikkinchi tomondan,

texnikani loyihalashga tegishli aniq texnik va muhandislik jihatga ega. Bu tabiatiga ko'ra ikki tomonlama tadqiqot ob'yekti – "Inson-texnika" tizimining o'ziga xosligidan kelib chiqadi.

Muhandislik psixologiyasi rivojlanishining birinchi bosqichida tadqiqotchilar diqqatni inson-operator tomonidan qaror qabul qilish va axborot qabul qilishning psixologik qonuniyatlariga qaratdilar.

XX asrning 60 – 70 yillarida yangi bosqich boshlandi, o'rta hisobda o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lgan ma'lum bir odamga burilish yuz berdi. Muhandislik psixologiyasining qiziqishlar sohasi shaxs bilan bog'liq bo'lgan qator masalalarni o'z ichiga olib, umumiy, ijtimoiy va pedagogik psixologiyaning ishlanmalari qo'llanila boshlandi.

Muhandislik psixologiyasi amaliyot sifatida

Muhandislik psixologiyasi nafaqat bilimlar tizimi, balki quyidagi muammolarni hal qilish imkonini beradigan amaliyot sohasi hisoblanadi: - yangi kelganlarni tanlash (kasbiy tanlov) odamlarning o'qitish va keyingi kasbiy faoliyatga yaroqliligini belgilaydi. Buning uchun tekshirish, hujjatlarni tekshirish, suhbat, xulq-atvorni kuzatish, tanlov imtihonlari va boshqalar natijasida olingan tibbiy va psixologik ko'rsatkichlar baholanadi. Ko'pincha diqqat, tafakkur, xotira, emotsional barqarorlik va shaxsning dinamik xususiyatlari (temperament) ko'rsatkichlari kabi psixologik fazilatlar baholanadi. Kasbiy tanlovdan foydalanish natijasida o'ziga xos sharoitlarda ishlaydigan ayrim mutaxassislarning (kosmonavtlar, uchuvchilar, dengizchilar) o'qitish va ishlash samaradorligi oshadi, saralash va o'quv xarajatlari pasayadi, o'zlashtirish taxminan 25 % ga oshadi;

– kasbiy yo'naltirish – odamlarni kasbiga qarab optimal taqsimlash. U nafaqat kasb tanlash bo'yicha tavsiyanoma berish bilan tekshirishni (psixologik va, ehtimol, tibbiy), balki kasbni tanlash uchun zarur kasb haqidagi bilimlarni shakllantirish, barqaror motivatsiya, o'z-o'zini tayyorlash usullari va kasbiy muhim fazilatlarni rivojlantirish haqida xabar berishni o'z ichiga oladi;

– mutaxassislarni o'qitish, qayta o'qitish – nafaqat bilim olish, balki mashq qildirish bosqichini ko'zlaydigan malaka va

ko'nikmalarni ham o'z ichiga oladi. Harakatlar to'liq ishlab chiqilishi shart emas, ayrim ko'nikmalarni ishlab chiqish yoki hatto kasbiy muhim bo'lgan fazilatlarni (diqqat, harakatlar tezligi va hokazolarni) rivojlantirish kifoya. Buning uchun muhandislik psixologiyasi, qachon bu maqsadga muvofiq bo'lganda, o'qitadigan trenajyorlarning modellarini ishlab chiqadi. Ilgari amaliy mashg'ulotlardan foydalanilgan, ammo u qimmatga tushgan, ba'zi hollarda trenajyor amaliy mashg'ulot o'rniga yoki u bilan birgalikda ishlatiladi;

– kasbiy moslashish muammolarini yechish. Muhandislik psixologiyasi ishdan qoniqish darajasini oshiradigan omillarni o'rganadi, ijtimoiy tashkilot va mehnatni tashkil etish masalalarini ko'rib chiqadi, mehnat va dam olish tartibini ishlab chiqadi va guruh faoliyatiga psixologik yordam beradi;

– lavozimni ko'tarish yoki nafaqaga chiqishda mutaxassisni baholash, operator ishi holati va natijalarini nazorat qilish;

– favqulodda vaziyatlar (shikastlanish, baxtsiz hodisalar) yuz berganda ekspertiza o'tkazish, mehnat sharoitlarining xavfsizlik qoidalariga muvofiqligini aniqlash, odamlarning harakatlarini baholash;

– unumdorlikni oshirish bilan bir qatorda, yaxshi mehnat sharoitlarini tashkil qilish uchun ish joylari, boshqarish tizimlari, datchiklar va boshqalarni loyihalash. Masalan, V.G.Asyev va uning xodimlari Irkutsk fabrikalaridagi mehnat sharoitlarini o'rganib, ishning bir xilligini kamaytirish tizimini ishlab chiqdilar. Ishlab chiqarish operatsiyalarini oqilona almashtirish tadbirlarini amalga oshirgan Irkutsk poyabzal fabrikasi mehnat intensivligini kamaytirish va mehnat unumdorligini 16% ga oshirishga muvaffaq bo'ldi.

Odam texnikaning holati haqidagi ma'lumotni axborot imitatsion modellari orqali oladi. Operatorlar uchun yanada rivojlangan boshqaruv qurilmalari ishlab chiqilgandan so'ng sarflangan vaqt 30% ga qisqardi, bu esa unumdorlikni 15-20% ga oshirdi. Muhandislik psixologlari, masalan, hujjatlar oqimini o'rganib chiqib, o'rtacha axborot almashish kuniga 2×10^6 belgini tashkil etishini hisobladilar, bunga esa ish vaqtining 25% gacha

ketishini aniqladilar. Agar ularning tavsiyalari amalga oshirilganda, hujjatlar soni 20-30 martaga qisqarar edi. Hisob-kitoblarga ko'ra, bu axborotni qayta ishlashga sarflanadigan ish haqini 60% gacha kamaytirishi mumkin.

Harf yoki raqamli ma'lumotlarni kiritish uchun, 3×3 Q 1 ni boshlanishi bilan raqamli va harflar qatorining yuqori qismida joylashtirish yanada samarali bo'ladi. Faqat raqamli ma'lumotlarni kiritish uchun hech qanday farq yo'q. Katta amaliy ahamiyatga ega bo'lgan ma'lumotlarni kiritish uchun klaviaturalarni tashkil etishning muhandislik va psixologik jihatlarida to'xtalamiz. Asosiy muammo klaviaturaning tuzilishiga qarab, operatorning bitta belgini kiritishga sarflanadigan vaqtini kamaytirishdan iborat. Ucha asosiy klaviaturalar ishlab chiqilgan: ABCDE – alifbo tartibida, QWERTY – yozuv mashinkalari kabi. Vashington universiteti professori Avgust Dvorok 1936-yilda ingliz alifbosidagi harflarning uchrash chastotasiga asoslangan soddalashtirilgan klaviaturani taklif qildi. Tadqiqotchining fikricha, bu klaviatura axborotni kiritish aniqligi va tezligi bo'yicha afzalliklarga ega.

G'arbiy nemis olimi K. Kromer K-klaviaturadagi klavishlarni qo'ldagi barmoqlar shakliga ko'ra joylashtirib, mushak tarangligini kamaytirish uchun har bir qo'l uchun ikkita qismga bo'lingan holda ishlab chiqdi.

Bugungi kunga kelib yuzlab tadqiqotlar o'tkazilgan, ko'plab kitob va qo'llanmalar chop etilgan, mutaxassislarni tayyorlaydigan kafedralar mavjud bo'lsa-da, muhandislik psixologiyasi oldida asosan axborot hamkorligi muammolari bilan bog'liq ko'plab yangi vazifalar turibdi.

Nazorat savollari:

1. Dunyoda birinchi marta kim tomonidan shakllantirilgan psixologik mezonlardan foydalanilgan?

- a) XIX asrda I.M. Sechenov tomonidan
- b) 1895 – yilda F. U. Teylor tomonidan
- c) 1882 – yilda Rossiya meteorologi M. A. Rixachev tomonidan
- d) 1903 – yilda V.Shtern tomonidan

2. Keraksiz, ortiqcha harakatlarni yo‘qotish orqali ishchining ishini oqilona tashkil etish mumkin, degan fikr kimga tegishli?

- a) I.M. Sechenov
- b) F. U. Teylor
- c) M. A. Rixachev
- d) V.Shtern

3. Psixotexnikaning eng muhim vazifasi nima hisoblangan?

- a) laboratoriyalar tashkil etish
- b) texnik qurilmalarni ishlab chiqarish
- c) ishchilarni ma‘nan tayyorlash
- d) kasbiy tanlovni testlar yordamida o‘tkazish

4. Kim tomonidan – mehnatning shaxsga ta‘siri o‘rganiladigan miya va aqliy faoliyatni o‘rganish institutida mehnat laboratoriyasini tashkil etildi?

- a) 1918– yilda V. M. Bexterev
- b) 1920– yilda V. I. Lenin
- c) 103– yilda G. Myunsterberg
- d) 1920– yilda V.M. Bexterev

5. Chet eldagi birinchi ergonomik jamiyat qachon va qayerda tuzilgan?

- a) XX asrning 40-yillarida AQSH va Angliyada
- b) XX asrning 60-yillarida AQSh va Angliyada
- c) 1961– yilda Angliyada
- d) 1949– yilda Angliyada

6. Muhandislik psixologiyasi mamlakatimizda mustaqil fan sifatida qachondan boshlab rivojlanib kelmoqda?

- a) 1957– yildan
- b) 1960 – yildan
- c) XX asrning 50-yillarning oxirlaridan
- d) XX asrning 60-yillarning oxirlaridan

7. 1959-yilda Leningrad Davlat universitetida kim rahbarligida universitetda birinchi sanoat psixologiyasining ilmiy tadqiqot laboratoriyasi tashkil etildi?

- a) K. Morgan
- b) Boris Fedorovich Lomov
- c) Lomonosov

d) Mendeleev

8. 1936-yilda ingliz alifbosidagi harflarning uchrash chastotasiga asoslangan soddalashtirilgan klaviaturani kim taklif qildi?

a) K. Kromer

b) V.G. Aseev

c) Boris Fedorovich Lomov

d) Avgust Dvorok

Nazorat uchun savollar:

1. Muhandislik psixologiyasining paydo bo'lishiga qanday fanlar asos bo'ldi?

2. Rossiya va G'arb psixotexnikasining rivojlanishida farqlar bormi?

3. Muhandislik psixologiyasining fan sifatida rivojlanishiga hissa qo'shgan tadqiqotchilarni ayting.

4. Hozirgi zamondagi muhandislik va psixologik tadqiqotlarning zarurligini qanday tushuntirish mumkin?

5. Mamlakatimizda va xorijda muhandislik psixologiyasining paydo bo'lishi uchun qachon va qanday shart-sharoitlar paydo bo'ldi?

6. Muhandislik psixologiyasining o'rganish ob'yekti nima?

7. O'zining tadqiqotlarida muhandislik psixologiyasining prinsiplari nimalardan iborat?

8. Muhandislik psixologiyasining nazariya va amaliyot sifatida ularning ahamiyatiga ko'ra vazifalarini qanday tashkil etgan bo'lardingiz?

9. Muhandislik psixologiyasining fanlararo aloqasi qanday?

10. Zamonamizning ilmiy-texnik taraqqiyoti bilan bog'liq holda muhandislik va psixologik tadqiqotlarning istiqbolli yo'nalishlari haqida fikr yuriting.

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 – asab 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 munosabatlarni mohiyatini, shuningdek turli qonuniyatlarini bilib olishga nisbatan doimiy barqaror yo‘nalishidan iborat individual xususiyati.

Bilish yehtiyojlari – 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‘yektga 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 yig‘indisi.

Individual xususiyatlar – ma‘lum bir shaxsning faqat o‘ziga xos bo‘lgan xususiyatlari.

Individual tajriba – har bir shaxsning o‘z hayoti davomida orttirgan tajribasi.

Individual munosabat – har bir shaxsning aqliy madaniy va bilim darajasini yoshlik hamda individual xususiyatlarini hisobga olgan holda muomala-munosabatda bo‘lish.

Industrial psixologiyasi – mehnat psixologiyasining psixologik omillarning sanoatdagi rolini o‘rganuvchi, psixologiyaning qonuniyatlariga asoslanib, mehnat unumdorligini oshirish masalalari bilan shug‘ullanuvchi maxsus sohasi.

Inertlik – faoliyatda sustkashlik ko‘rsatishdan iborat salbiy xarakter xislati.

Introversiya – shaxsning o‘z fikrlari, sezgilari, kechinmalari va his-tuyg‘ulariga tayanish.

Ixtisoslashgan mehnat – muayyan kasbga doir maxsus bilimlar ko‘nikmalar, malaka va madaniy odatlarning tarkib topishi hamda rivojlanishini talab qiladigan mehnat.

Intizomsizlik – jamoat joylari mehnat o‘qish yoki oila jamoasining tartib qoidalariga tizimli ravishda rioya qilmaslik yoki ularni buzishdan iborat salbiy xarakter xislati.

Ijtimoiy malakalar – ijtimoiy hayotda faol ishtirok yetish va jamoa orasida o‘zini tuta bilish malakalari.

Iste‘dod – inson qobiliyatlari taraqqiyotining yeng yuksak darajasini ta‘minlovchi tug‘ma tabiiy imkoniyatlar yig‘indisi.

Ish usullarini tasvirlash – mehnat psixologiyasi sohasidagi ilmiy tekshirish ishlarida alohida ish usullari yoki malakalarni ularning bajarilish tartibi bo‘yicha tasvirlashdan iborat tekshirish metodi.

Itoatgo‘ylik – o‘zidan kattalarga bo‘ysunish 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 bo‘lgan jismoniy hamda psixik funksiyalari yig‘indisi.

Iroda kuchi – shaxsning o‘z oldiga qo‘ygan maqsadining aniqligi uni amalga oshirish uchun intilishi, maqsad yo‘lida ma‘lum bir qaror qabul qilish tezligi va uni o‘z vaqtida ijro yetishi bilan belgilanadigan iroda sifati.

Irodasi bo‘shlik – shaxsning biror faoliyat turini bajarish uchun o‘zini majbur qila olmaslik yoki o‘z harakatlarini o‘z maqsadlariga bo‘ysundira olmaslikdan iborat salbiy xarakter xislati.

Insoniylik – o‘zaro muomala va munosabatlarda insonga xos bo‘lgan barcha ijobiy fazilatlarga rioya qilishdan iborat xarakter xislati.

Irodaviy zo‘r berish – maqsadni amalga oshirish uchun ob‘yektiv va sub‘yektiv qiyinchiliklarni bartaraf qilishda namoyon bo‘ladigan nerv hamda iroda kuchi.

Kuchsiz tip – nerv tizimining arzimagan yoki minimal qo‘zg‘ovchilar ta‘siriga ham bardosh bera olmasdan himoyaviy tormozlanishga o‘tishdan iborat sifat ko‘rsatkichi.

Kamtarlik – shaxsning atrofdagi kishilar bilan oddiy muomalada o‘ziga tanqidiy munosabatda bo‘lishi, o‘zgalarni 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 ko‘pchilik vakillariga xos bo‘lgan kasallik.

Kasb tanlashga yo‘llash – pedagoglar, psixologlar, vrachlar va boshqa mutaxassislarining yoshlarni ongli ravishda kasb tanlashga tayyorlashdagi maslahati, tushuntirishlari kabi tadbirlar tizimi.

Kasbga tayyorgarlik – muayyan kasb bo‘yicha muvaffaqiyatli ishlash imkoniyatini ta‘minlovchi maxsus bilim, ko‘nikma, malaka, odat, sifat, xususiyatlar, mehnat tajribasi va xulq normalariga yega bo‘lishlik.

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‘yektiv 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 yesda qoldirish, mustahkamlash va yesga 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‘yektiv 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‘sib, mukammalashib borishdan iborat qonuniyat.

Matonatlilik – shaxsning muayyan maqsadni amalga oshirish yo‘lida uchraydigan har qanday ob‘yektiv hamda sub‘yektiv qiyinchiliklarga bardosh berib, ularni yengib chiqishdan iborat irodaviy xarakter xislati.

Motiv – odamni muayyan xatti-harakatlarga undaydigan bosh sabab.

Motivatsiya – shaxsning nima uchun ma‘lum vaqtda boshqa fikr va harakatlarni yemas, faqat shu fikr va harakatni bajarishga qaror qilganligini asoslab berishi tushuntirib berishdan iborat mantiqiy operatsiya.

Mehnat – tarixan tarkib topgan maqsadga muvofiq yo‘naltirilgan boylik 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 taʼminlash uchun zrrur boʻlgan jismoniy hamda psixik funksional imkoniyatlari yigʻindisi.

Mahorat – muayyan foliyat sohasida mustahkam bilimlarga yuqori darajada uddlash qobiliyati va malakalarga yega boʻlishdan iborat shaxsiy sifat boʻlib, ishini yuksak va miqdor koʻrsatkichlr bilan tez bajarishdan iborat ixtisos darajasi.

Mashq – maʼlum bir aqliy yoki jismoniy harakatlarni ularni puxta yegallash va sifatini yaxshilash maqsadida ongli ravishda bir necha bor qayta bajarishdan iborat takrorlash jarayoni.

Motivlar kurashi – shaxsning oldida bir yemas bir qancha maqsadlar mavjud boʻlgan taqdirda ulardan yeng muhimini tanlab olish jarayonida roʻy beradigan ikkilanishdan iborat holat.

Muhandislik psixologiyasi – psixologiyaning texnika moslamalari bilan uni boshqaruvchi kishilar oʻrtasidagi oʻzaro bogʻlanish hamda oʻzaro taʼsirni 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 to‘g‘ri tashkil qilishga doir bilimlar, malakalar va odatlar tizimidan iborat individual xislat.

Malakalarning ko‘chishi – muayyan faoliyat sohasida hosil qilingan malakalarning yangi malakalar hosil qilishga ijobiy ta‘sir ko‘rsatishdan iborat qonuniyat.

Melanxolik -nozik dilli,hissiyotga o‘ta berilgan, o‘z ichki dunyosiga va kechinmalariga e‘tiborli. Bunday insonlar orasida san‘atga qobiliyatlilar ko‘p uchraydi. Ulardan ajoyib rassomlar, yozuvchi va shoirlar etishib chiqadi. Murakkab va nizoli vaziyatlarda harakati sust, tezkor vazifalarni hal etishda asabiylashadi va tez toliqadi.

Mustaqillik – shaxsning muayyan aqliy, axloqiy yoki amaliy masalalarni hal qilishida ayniqsa murakkab vaziyatni baholash va maqsadga muvofiq yo‘lni tanlashda o‘zining mustaqil fikrlari, tamoyillari hamda ye‘tiqodiga yega bo‘lishdan 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 yehtiyojiga aylanib ketgan harakatlardan iborat individual xislati.

Osoyishta tip – nerv tizimining qo‘zg‘alish va tormozlanish jarayonlari teng hamda o‘rtacha kuchga yega 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 yeksperimental 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 qismat 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 yeng 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 to‘g‘irlovchi usul.

Psixopatiya – kuchli iztirob tufayli ruhiy kasallikka chalinish.

Psixoz – qalban buzilish, holatni buzilishi.

Psixogenetika - xulq-ator genetikasi, psixikano nasl bilan bog‘liq 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 o‘lchash, tadqiq etuvchi fan yo‘nalishi.

Psixonevroz – surunkali ruhiy nevroz holati.

Psixopad – ruhiy og‘ish holatidagi inson.

Psixoterapevt – ruhiy kasalliklar shifokori.

Psixonometr – gazlarni suyultirilgan holatini o‘lchovchi qurilma.

Psixotronniy – inson ongiga ta‘sir 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 qo‘llaniladigan, sun‘iy ravishda yaratiladigan vaziyatlar orqali insonning ruhiyatini davolash usuli.

Psixologik tavsifnoma¹ – odamni asosan psixik jihatdan sifatlab beriladigan hujjat.

Psixologik tavsifnoma² – ma‘lum bir kishining aqliy, axloqiy irodaviy sifatlarning qiziqishlari, dunyoqarashi, e‘tiqodi, shuningdek individual psixologik xususiyatlari xarakteri, temperamenti, qobiliyati va iste‘dodlari ob‘yektiv ravishda tasvirlab yozilgan shaxsiy hujjat.

Prinsipiallik – haqqoniylik va jamiyat manfaatlari nuqtayi 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 tekshiriluvchi o‘rtasidagi savol-javob tariqasida ro‘y beradi.

Sub'yekt – ob'yektiv 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 yemotsional qo'zg'aluvchanligi va harakatchanligi bilan sifatlanadigan individual xususiyatlar yig'indisi.

Talabchanlik – shaxsning o'z-o'zining va o'zgalarning xulqini muayyan ob'yektiv tamoyillarga bo'ysundira olishdan iborat irodaviy xarakter xislati.

Toliqish – organizmning jismoniy va aqliy zo'riqish, salbiy yemotsiyalar 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 ye‘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 axloq normalari doirasidagi doimiy ijobiy xususiyatlari.

Xayrixohlik – shaxs kechirayotgan muayyan ruhiy holatining ifodali harakatlar orqali boshqa kishilarga ham o‘tib, ularda shunga mos yemotsional kechinmalarini hosil qilishdan iborat ruhiy hodisa.

Xolerik – asab tizimidagi qo‘zg‘alish va tormozlanish jarayonlari kuchli bo‘lib, bu ikki jarayon biron nerv markazi doirasida tez o‘rin almashadi va shu bois bu tipga mansub shaxs biron bir faoliyatga tez kirishib, tez sovib ketishi mumkin.

Shaxsiy tajriba – har bir individning yoki shaxsning turmush jarayonida hosil qilgan tajribasi.

Shuhratparastlik – arzon obro‘- e‘tibor qozonishga jon–jahdi bilan intilishdan iborat juda past xarakter xislati.

Ehtiyoj – organizmning hayotini ta‘minlovchi zarur sharoitlarni aks ettirishdan iborat faoliyati.

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 munosabatda ifodalanadigan ijobiy-optimistik kayfiyatidan iborat yemotsional holati yoki xarakter xislati.

Qiziqish – shaxsning muayyan narsa va hodisaga yega 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.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Mirziyoyev 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 istiqbollariga bag'ishlangan majlisidagi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti nutqi. // Xalq so'zi gazetasi, 2017.16 yanvar, №1
2. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va oliy janob xalqimiz bilan birga quramiz. “O'zbekiston”, 2017.
3. Mirziyoyev 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 hujjatlari to'plami, 2017–yil, 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. Айзенк Г. Тесты IQ. – М., 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. Muhandis xodimlar psixologiyasi. – T., 2007
13. Belinskaya Ye.P.,Tixomandriskaya O.A. Sotsialnaya psixologiya lichnosti. – M., 2001.
14. Bill Uizers. Upravlenie konfliktami. – SPb., 2004.
15. Verderyer R., Verderver K. Obshenie. – SPb., 2005.

16. G'oziyev E. G'. Yosh davrlari psixologiyasi. – T., 1994.
17. G'oziyev 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.: Akademicheskiiy projekt; Yekaterinburg: Delovaya kniga, 2003.
24. Zeer E.F. Psixologiya professionalnogo razvitiya: uchebnoe posobie. - M.: Akademiya, 2009. - 240 s.
- 25.
26. Karimova V. Psixologiya. –T., 2002.
27. Kogan M. S. Mir obsheniya. – M., 1990.
28. Klimov E.A. “Kak vibrat professiyu” Moskva, 1990.
29. Le Bon Gyustav. Psixologiya mass i narodov. – M., 2000.
30. Leonov N. I. Konflikti i konfliktnoe povedenie – SPb., 2005.
31. Luchinin A. S. Istoriya psixologii. – M., 2005.
32. Klimov Ye.A. Obshaya psixologiya. – Cpb., Piter, 2001.
33. Maqsudova M.A. Muloqot psixologiyasi. T., 2006.
34. Nемов R.S. Psixologiya. M.: Vlados, 2003. 1-2-t.
35. 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 uzviyligini ta'minlashning nazariy-metodologik asoslari”. – Toshkent: O'zPFITI bosmaxonasi, 2015. 152 bet.
36. Turg'unov A.A. Kasb-hunarga yunaltirish. –M.,2019.
37. Radugina A.A. Pedagogika i psixologiya. – M., 2007.
38. Shelixova N.I. Texnika pedagogicheskogo obsheniya. – M.: Izd-vo «Institut prakticheskoy psixologii», 1998.
39. Mayers. D. Sotsialnaya psixologiya. – SPb., 2005.
40. Mesherekova B. G., Zinchenko V. P. Bolshoy

psixologicheskiy slovar. – SPb., 2005.

41. Mixaylov A. G. Zagadki chelovecheskogo «YA». – M., 1991.

42. Muhammetov R.G. Kasbga yo‘naltirishning tarbiyaviy ahamiyati G‘G‘ Maktab va hayot. – 2007, № 2. – B. 2.

43. Safayev N.S., Mirashirova N.A., Odilova N.G. Umumiy psixologiya nazariyasi va amaliyoti. Nizomiy nomidagi TDPU, 2014.

44. Xoliqov G‘ A.A; Pedagogik mahorat. Darslik O‘zR Oliy va o‘rta maxsus ta‘lim vazirligi. – T.: "IQTISOD-MOLIYA", 2011, - 420 b.

45. Xolmuxamedov M.M. Kichik mutaxassislarning professiogrammalari to‘plami: To‘plam G‘ Muallif - to‘z... – Toshkent, 2016. – B. 105.

46. Yugay A.X. Obshaya psixologiya. TGPU im.Nizami, 2007.

47. Yugay A.X., Mirashirova N.A., Obshaya psixologiya. TGPU im.Nizami, 2012

48. Qodirov K.B. “Kasb tanlashga tayyorgarlikning psixologik jihatlari va kasbiy tashxis” Toshkent 2001 yil

49. David G.Myers “Psychology”. Michigan USA: Worth Publishers.: 2011

MUNDARIJA

KIRISH.....	5
I-MODUL. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING METODOLOGIK ASOSLARI	
I BOB. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING PREDMETI VA VAZIFALARI.....	9
Kasb-hunar egallashning ijtimoiy va tarixiy muammolari.....	9
Kasbiy psixologiyaning boshqa fanlar bilan bog‘liqligi.....	14
Kasbiy psixologiya mutaxassislik fani sifatida.....	18
II BOB. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING ASOSIY TADQIQOT METODLARI.....	23
Kasbiy psixologiyaning tadqiqot metodlari klassifikatsiyasi.....	23
Kasbiy psixologiyaning tadqiqot metodlaridan foydalanishni shakllantirish.....	25
Sotsiometriya metodi.....	38
III BOB. KASB TANLASH VA KASBIY SHAKLLANISHINING PSIXOLOGIK JIHATI.....	48
Yoshlarni kasb tanlashga yo‘naltirish ijtimoiy voqelik sifatida.	48
Shaxs shakllanishining turli bosqichlarida kasbiy o‘zlikni anglash.....	55
Shaxsning tuzilishi va kasb etikasining shakllanishi.....	75
II-MODUL. SHAXSNING KASBIY ETIKASI	
IV BOB. SHAXSNING KASBIY ETIKASI VA INDIVIDUAL XUSUSIYATI.....	84
Shaxs va temperament tiplari.....	84
Muhandis xodimlar faoliyati samaradorligini oshirishda hissiy- irodaviy sohaning o‘rni.....	91
Kasb tanlashda his-tuyg‘ularning o‘rni.....	102
V BOB. PROFESSIOGRAFIYA (PROFESSIOGRAMMA) TO‘G‘RISIDA UMUMIY TUSHUNCHA.....	109
Professioografiyaning hiyati.....	109
Muhandis xodimlar faoliyatiga psixologik tavsif.....	111

Muhandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat.....	113
Kasbiy buzilish tushunchasi va ularning oldini olish yo‘llari.....	118
VI BOB. KASBIY TANLOVNING UMUMIY MASALALARI VA UNING TUZILISHI.....	125
Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot.....	125
Kasb tanlashga yo‘naltirishning mohiyati va mazmuni.....	127
Ilg‘or xorijiy mamlakatlarda kasbga yo‘naltirish tajribasi.....	128
Kasbiy psixologiyada motivlar va ularning mutaxassislar tayyorlashga ta’siri.....	142
Kasb tanlash masalasining yoshga bog‘liq jihatlari.....	160
VII BOB. KASBIY FAOLIYATNING INDIVIDUAL USLUBI.....	175
Kasbiy sifatlar tushunchasining mazmuni.....	175
Kasbiy sifatlar masalasini o‘rganilish holati.....	178
Shaxs va kasb hamkorligining psixologik xususiyatlari.....	182
IV BOB. KASBIY FAOLIYATNING INDIVIDUAL USLUBI.....	187
Kasbiy faoliyat va bilish jarayonlari.....	187
Sezgi va uning muhandislar kadiy faoliyatida tutgan o‘rni.....	191
Idrok va uning muhandis kadrlar faoliyatida tutgan o‘rni.....	193
Xotira va uning muhandis kadrlari faoliyatida tutgan o‘rni.....	194
Tafakkur. Intellekt. Nutq.....	204
Tafakkur operatsiyalari, sifatleri va individual xususiyatlari.....	211
Intellekt haqida tushuncha.....	219
Nutq va uning turlari.....	229
V BOB. KASB TANLASHGA YO‘LLASHNING PSIXOLOGIK MOHIYATI VA O‘SMIRLIK PSIXOLOGIYASI.....	239
Kasb tanlashga yo‘llashning maqsadi, vazifalari va asosiy tamoyillari.....	239
Yosh davrlari psixologiyasida kasb tanlash bosqichlari.....	274
VI BOB. KASBLARNING PSIXOLOGIK TAVSIFI VA UNING MOHIYATI.....	290
Kasb tushunchasining mohiyati.....	290

Kasblarni tizimlashtirish va kasb tipologiyasi.....	293
Kasbiy shakllanish jarayonida shaxs taraqqiyoti.....	296
VII BOB. KASBIY TANLOVNING UMUMIY MASALALARI VA UNING TUZILISHI.....	332
Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati.....	332
Kasbiy tanlovga taʼsir etuvchi omillar.....	315
Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari.....	320
VIII BOB. MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASINING KELIB CHIQISHI VA FAN VA AMALIYOTIDAGI OʻRNI.....	327
Muhandislik psixologiyasining fan sifatida paydo boʻlishining shart-sharoitlari.....	327
Muhandislik psixologiyasining rossiya va xorijda fan sifatida rivojlanishi.....	330
Muhandislik psixologiyasi fan sifatida.....	333
GLOSSARIY.....	341
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR.....	353

**Z.N.Yulchiyeva, N.A.Mirashirova, Sh.D.Usmanova,
G.G.Kuvandikova, I.N.Mustafayeva, D.F.Hamroqulova**

KASBIY PSIXOLOGIYA

Oliy texnik ta'lim yo'nalishlari uchun darslik

“Nodirabegim” nashriyoti

Nashriyot litsenziyasi AI № 313. 24.11.2017 y.

Bosishga ruxsat etildi: 14.06.2021.

“Times New Roman” garniturası. Qog'oz bichimi: 60x84 ¹/₁₆

Nashriyot bosma tabog'i 22,5. Adadi 200 nusxa.

100129, Toshkent shahri, Shayxontohur tumani,

Navoiy kochasi, 30-uy.

OOO “AKTIV PRINT” bosmaxonasida chop etildi.

Toshkent, Chilonzor 25, Lutfiy 1A.