

Z.N. YULCHIYEVA
S.T. RUZMETOVA

MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI



**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY TA‘LIM,
FAN VA INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI**

TOSHKENT DAVLAT TEXNIKA UNIVERSITETI

Z.N.YULCHIYEVA, S.T.RUZMETOVA

**MUHANDISLIK
PSIXOLOGIYASI**

(O‘quv qo‘llanma)

TOSHKENT – 2023

UO‘K: 159.9:331.1(075)

KBK 88.4

M 47

Z.N.Yulchiyeva, S.T.Ruzmetova. Muhandislik psixologiyasi. (O‘quv qo‘llanma). –T.: «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi», 2023, 252 bet.

ISBN 978–9910–9716-4-2

O‘quv qo‘llanma ta’lim standartlari hamda “Muhandislik psixologiyasi” fanining o‘quv dasturi asosida davlat tilida tayyorlangan bo‘lib, unda texnik mutaxassislik xodimlari faoliyatining psixologik jihatlari batafsil yoritilgan.

Mazkur o‘quv qo‘llanma TDTUning 60710400 – Ekologiya va atrof-muhit muhofazasi (sanoatda) bakalavriat ta’lim yo‘nalishi hamda texnik yo‘nalishi sohalarida xodimlar faoliyati psixologiyasini o‘rgatayotgan tinglovchi va talabalar, uni tadqiq etish bilan shug‘ullanayotgan tadqiqotchilar hamda professor-o‘qituvchilarga, shuningdek, texnika yo‘nalishidagi amaliyotchi xodimlarga mo‘ljallangan.

UO‘K: 159.9:331.1(075)

KBK 88.4

Taqrizchilar:

O‘.B.Shamsiyev M.Ulug‘bek nomidagi O‘zMU, “Ijtimoiy – psixologiya” kafedrasida dotsenti, psixologiya fanlari doktori (DSc);

K.A.Farfiyeva TDTU, “Pedagogika va psixologiya” kafedrasida dotsenti, psixologiya fanlari doktori (DSc).

Toshkent davlat texnika universiteti Kengashining 2023 yil 29 apreldagi 5-son qaroriga asosan nashr qilindi.

ISBN 978–9910–9716-4-2

© «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi», 2023.

KIRISH

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022–2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi Farmonida so‘nggi besh yillik islohotlarning natijasida mamlakatimizda Yangi O‘zbekistonni barpo etishning zarur siyosiy-huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy va ilmiy-ma‘rifiy asoslari yaratildi. Ta‘lim tizimi yangilandi, yangilangan ta‘lim tizimiga xos ta‘lim mazmuni, ta‘lim maqsadi, ta‘lim vazifalari ishlab chiqildi. Ularning mohiyat-mazmuni demokratiyalashtirildi va insonparvarlashtirildi. Yangilangan ta‘lim mazmuniga xos ta‘lim texnologiyalari va ta‘lim vositalarini yaratish zaruriyati tug‘ildi. 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 strategiyasining ishlab chiqilishi ta‘lim sohasini davlat siyosatida ustuvor o‘rin tutish bilan birga keng jamoatchilik ishtirokini ham talab qilishiga alohida e‘tibor qaratadi. To‘rtinchi yo‘nalish ijtimoiy sohani rivojlantirishga qaratilgan bo‘lib, bunda ta‘lim, madaniyat, ilm-fan, adabiyot, san‘at va sport sohalarini rivojlantirish va yoshlarga oid davlat siyosatini takomillashtirish bilan birga ta‘lim va o‘qitish sifatini baholashning xalqaro standartlarini joriy etish asosida oliy ta‘lim muassasalari faoliyatining sifati hamda samaradorligini oshirish alohida uqtirib o‘tildi.

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

“Muhandislik psixologiyasi” o‘quv kursi texnik oliy ta‘lim muassasalari ta‘lim yo‘nalishi talabalarida psixologik sifatlarini

shakllantirish, ularni kasbga tayyorlashda muhim o‘rin tutadi. Zamonaviy sharoitda fanni o‘qitish talaba yoshlarni ilm-fan, texnika va texnologiya sohalarida erishilayotgan ilg‘or yutuqlar, umuminsoniy g‘oyalar, milliy qadriyatlarga tayangan holda tayyorlash, ularda pedagogik-psixologik madaniyatni rivojlantirish, ijodiy-texnik tafakkurni tarkib toptirish, yetakchi faoliyatini to‘g‘ri tashkil etish malakalarini hosil qilishga yo‘naltirilgan.

“Muhandislik psixologiyasi” fani talabalar ta’lim jarayonini samarali tashkil etish, yosh avlodda yuksak ma’naviy-axloqiy sifatlarni tarbiyalashga doir zamonaviy psixologik bilimlar, amaliy ko‘nikma va malakalarning zarur hajmini, muhandis shaxsda namoyon bo‘lishi zarur bo‘lgan umumiy shaxsiy fazilatlarni muvaffaqiyatli egallashlari lozim. Bakalavrlar – bo‘lg‘usi muhandis texnologlarning kasbiy tayyorgarligi ta’lim va ishlab chiqarish amaliyoti integratsiyasi, umumiy hamda mutaxassislik fanlari o‘rtasidagi o‘zaro aloqadorlik, milliy va jahon pedagogikasining eng ilg‘or g‘oyalari uyg‘unligi, zamonaviy ilm-fan, texnika, texnologiyalarning so‘nggi yangiliklariga tayangan holda ta’minlanadi.

“Muhandislik psixologiyasi” fanida talabalar psixologiyasining mohiyati, uning metodlari va tamoyillari, shaxsning bilish jarayonlari, individual-tipologik xususiyatlari, faoliyati, muloqot va shaxslararo munosabatlar, muhandislik psixologiyasining nazariy va amaliy asoslari haqidagi bilimlarni uyg‘unlashtiradi. Shaxsning emotsional-irodaviy sohasi, hissiyotning umumiy turlari chuqur tahlil etiladi. Har qanday inson kundalik hayotida odamlar bilan uchrashib, muloqotga kirishadi va bu muloqot jarayonida har ikki tomon o‘zining ichki va tashqi ruhiy olamini namoyon qiladi. Ana shu ruhiy holatlarning barchasi insonning psixikasini tashkil qiladi.

O‘quv qo‘llanma Davlat ta’lim standartlari hamda “Muhandislik psixologiyasi” fanining o‘quv dasturi asosida tayyorlandi. Uni tayyorlashda psixolog olimlar – M.I.Enikeyev, A.M.Chufarovskiy, E.G‘.G‘oziyev, V.M.Karimova, G‘.B.Shoumarov, S.V.Asyamov va boshqalarning ilmiy ishlaridan keng foydalanildi.

I. “MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI” FANINING PREDMETI, MAZMUNI VA MOHIYATI

1.1. “Muhandislik psixologiyasi” fanining shakllanish tarixi, predmeti, maqsadi va vazifalari

Muhandislik psixologiyasi – psixologiya sohasi inson bilan mashina (texnika) munosabatni, insonga mashinaning psixologik ta’sirini, insonning texnika bilan munosabat jarayoni psixologik qonuniyatlarini o‘rganadi. Muhandislik psixologiyasi – fan-texnika taraqqiyoti natijasida vujudga kelgan. U quyidagi muammolarni tekshiradi: insonning boshqaruv tizimlaridagi, avtomatik qurilmalar, xususan, EHM bilan munosabatdagi vazifalari, EHM operatorining faoliyatida muloqot jarayoni va ularning o‘zaro ta’siri, operator faoliyatining psixologik tuzilishi, operator ishining sifati, tezligi, samaradorligiga ta’sir qiluvchi omillarni tahlil qilish, operatorlar uchun psixodiagnostika va kasbga yo‘llash metodlarini ishlab chiqish va h.k.

Muhandislik psixologiyasi – inson va texnik tuzilmalar o‘rtasidagi informatsion aloqa vositalari va jarayonlarini o‘rganuvchi psixologiya tarmog‘idir.

Muhandislik psixologiyasi psixologiyaning texnik moslamalar bilan uni boshqaruvchi kishilar o‘rtasidagi o‘zaro bog‘lanish hamda o‘zaro ta’sirini tekshirish bilan shug‘ullanuvchi maxsus sohasi. *Muhandislik psixologiyasining ilmiy vazifasi* optimal konstruksiyalarni psixofiziologik jihatdan asoslash va mehnat unumdorligini orttiruvchi psixikani loyihalashda mutaxassis injenerlarga bevosita yordam berishdan iboratdir.

Iqtisodiyotning jadal rivojlanishi, mutaxassislarning 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 muhandislik 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 va tashqi ruhiy olamini namoyon qiladi. Bu ruhiy holatlar ongli va ongsiz tarzda namoyon bo‘ladi. Ana shu holatlarning barchasi insonning psixikasini tashkil qiladi. Inson psixikasi moddiy va ma‘naviy borliqdagi narsa va hodisalarni jonli aks etuvchi murakkab jarayon bo‘lib, u uzoq davom etgan fiziologik rivoji uyg‘unligining mahsuli hisoblanadi.

Muhandis xodimning psixik xususiyatlari, psixik protsesslarining holati va xususiyati turlicha, ularning ishlab chiqarish faoliyati esa muayyan sifatlarni talab qiladi. Ishlab chiqarishning mehnatkashlarga qo‘yadigan talabi va muhandis xodimning bu talablarni bajara olish imkoniyatlari o‘rtasida qarama-qarshilik paydo bo‘ladi. Bu o‘zlashtirayotgan mehnat turiga layoqatli yoki professional ta‘lim jarayonida hamda amaliy faoliyat davomida talab qilinayotgan shaxsiy sifatlar rivojlanishi mumkin bo‘lgan shaxsni tanlash va mehnat jarayoni, ishlab chiqarish texnologiyasi va texnik vositalarni insonning umumiy psixik xususiyatiga moslashtirish zarurati ana shundan kelib chiqadi.

Psixika – yuqori darajada tashkil topgan materiyaning tizimli xossasi (xususiyati), subyekt tomonidan obyektiv borliqni faol aks ettirish, mazkur borliq manzaralarini subyekt 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.

Psixikaning asosiy vazifalari – aks ettirish – munosabat va xulq atvorni boshqarish – nazorat etishdir. Ruhiyatning namoyon bo‘lish

¹ G‘oziyev E. Umumiy psixologiya. – T., 2002. – B. 25

shakllari va ularning o‘zaro bog‘liqligi ruhiy (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 kirsam, uning predmetini ana shu obyekt haqidagi muayyan bilimlar tashkil qiladi (Obyekt – 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 jihatlari 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

tugʻilganidan to umrining oxirigacha psixik rivojlanish jarayonini, shaxsning shakllanishi va oʻzaro munosabatlari qonuniyatlarini individning yoshiga mos tarzda oʻzgarishi tamoyillarini oʻrganadi;

– ijtimoiy psixologiya odamlarning jamiyatda birgalikda faoliyatlari natijasida ularda hosil boʻladigan tasavvurlar, fikrlar, eʼtiqodlar, hissiy kechinma va xulq-atvorlarni oʻrganadi;

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

– harbiy psixologiya kishining harbiy harakatlar sharoitida namoyon boʻladigan xulq-atvorini, zobitlar bilan oddiy askarlar oʻrtasidagi munosabatlarning psixologik jihatlarini oʻrganadi;

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

– tibbiyot psixologiyasi shifokor faoliyati psixologiyasini, bemor xulq-atvorining psixologik jihatlarini oʻrganadi.

Shuningdek, psixologiyada etnopsixologiya, oilaviy hayot psixologiyasi, boshqaruv psixologiyasi, shaxs psixologiyasi, sport psixologiyasi, psixodiagnostika, siyosiy va tashkiliy psixologiya kabi koʻplab sohalar mavjudki, ularning har biri jamiyatdagi real ehtiyojlar va ularni qondirishda psixologiyaning fan sifatidagi oʻrni va maqsadidan kelib chiqadi. Texnik muhandis xodimlarning faoliyati jamiyatda mavjud boʻlgan barcha kasblardan, avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari sifatida ish koʻrishi bilan ajralib turadi. Ana shu faoliyat maʼlum psixologik qonunlar, usullar asosida ish koʻrishni talab etadi. Bu esa texnik muhandis xodimlarning faoliyatida yuz beradigan psixik holat va jarayonlarni alohida fan – “Muhandislik psixologiyasi” sifatida oʻrganishni taqozo etadi.

Xoʻsh, “Muhandislik psixologiyasi” fanining bahs mavzusi nima?

“Muhandislik psixologiyasi” oʻz mohiyatiga koʻra, ijtimoiy psixologiya fani tarkibiga kiradi. Shu nuqtayi nazardan qaraganda

muhandislik psixologiyasi 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 obykti va subykti shaxs, inson hisoblanadi.

Yuqorida ta'kidlab o'tganimizdek, muhandislik psixologiyasi 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.

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

Muhandislik psixologiyasi fani texnik muhandis xodimlarining munosabatlari, odamlarning psixik faoliyatini texnik boshqarish mexanizmlari va qonuniyatlarini o'rganuvchi fandır. Bunda texnik muhandis faoliyatining psixologik asoslarini o'rganish maqsad qilib qo'yilgan.

Muhandislik psixologiyasi 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.

Muhandislik psixologiyasi 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 muhandislik psixologiyasi fanining ham o'z

obyekti 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.

Muhandislik psixologiyasining mustaqil fan sifatida rivojlanishining 3 bosqichi mavjud:

1-bosqich – XIX asrning oxirida mehnatni ilmiy tashkil etishning psixologik masalalarini hal qiladigan psixotexnika yo‘nalishlarini ng paydo bo‘lishi, shuningdek, psixotexnika taraqqiyotining asosiy masalalari bu mehnat sharoitlari va usullari, ratsionalizatsiya qilish jarayonlarni kamaytirish, ishlab chiqarish ta’limini shakllantirish masalalariga e’tiborning ortishi.

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

3-bosqich – XX asrning 70-yillarida inson va kasb hamkorligi muammolarni hal qiluvchi mehnat psixologiyasi va muhandislik psixologiyasidagi vazifalarning paydo bo‘lishi mehnat psixologiyasining bu sohasi kasblar psixologiyasi deb nomlana boshlandi. Muhandislik psixologiyasi doirasida kasbiy maslahat, kasb tanlash bo‘yicha tadqiqotlar birlashtirilgan. Mustaqil fan sifatida muhandislik psixologiyasi yuzaga keldi va birinchilardan bo‘lib, AQSHda olimlar J.Kritets va R Super ishlarida ko‘zga tashlangan.

Rus psixologi E.A.Klimov tadqiqotlarida “Kasb tanlash”, “kasbga yo‘naltirish” kabi masalalarga e’tiborni qaratib, bu borada tadqiqot ishlarini olib borgan. Xususan, “Differensial diagnostik so‘rovnoma” (DDS) metodikasini ishlab chiqqan. Muhandislik psixologiyasining

ajralib chiqishi hozirgi kunda shaxsning kasbiy mehnatga o'rganib ketishi emas, balki alohida kasbiy bilim, ko'nikma va malakalar hamda umuman kasblar olamiga kirib borishga asoslanadi. Muhandislik psixologiyasi masalalarini o'rganish bo'yicha G.V.Kudryavsev, E.A.Klimov, B.F.Lomov, K.K.Platonov, K.M.Gurevich va boshqalar shug'ullanganlar.

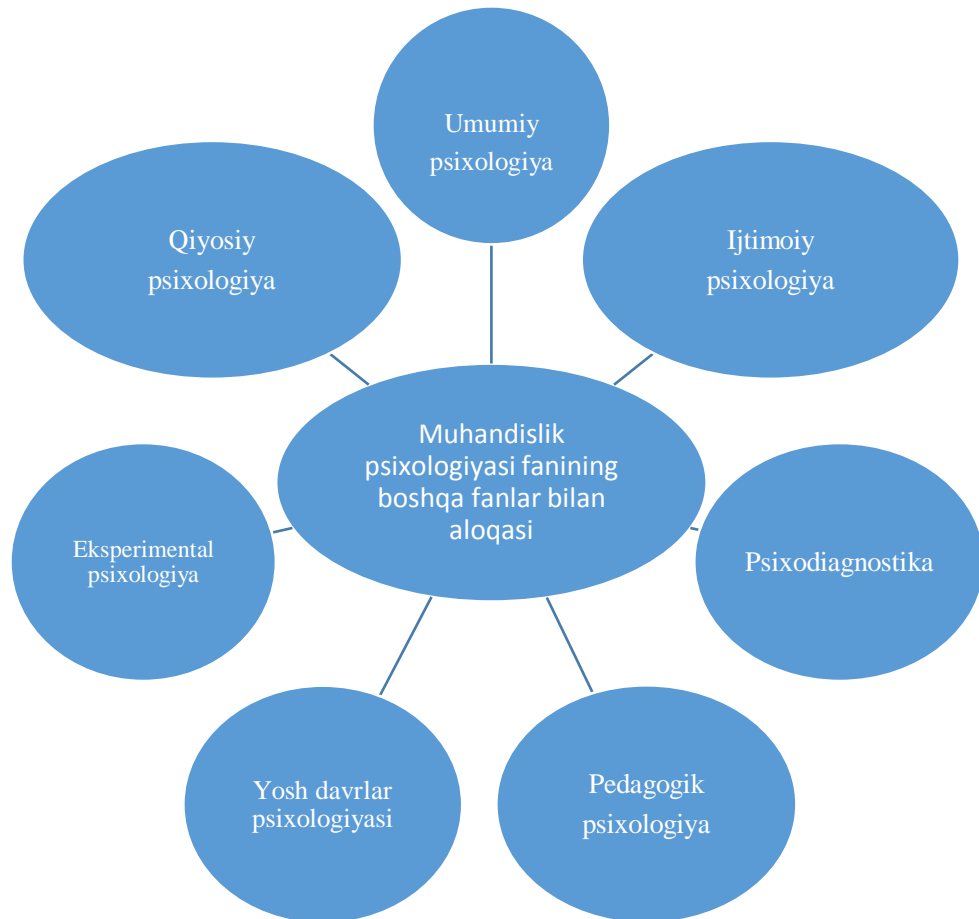
Shunday qilib, muhandislik psixologiyasi fani texnik muhandis xodimlarining faoliyatidagi psixika, ong, ongsizlik kabi fenomenlarning kelib chiqishi, rivojlanish qonuniyatlarini o'rganuvchi fandır.

1.2. Muhandislik psixologiyasining boshqa fanlar bilan bog'liqligi

Ijtimoiy psixologiya ko'pgina sohalarni o'z ichiga qamrab oluvchi amaliy fan hisoblanib, bir tomondan psixologiya, ikkinchi tomondan odamshunoslik fanlari doirasiga kiradi. Bu fan ijtimoiy-gumanitar fanlarning integrallashuvi jarayonlarining mahsuli sifatida XVIII asrdan boshlab paydo bo'la boshlagan. Ijtimoiy psixologiya o'z ichiga munosabatlar psixologiya yo'nalishlarini qamrab oladi. Gumanistik nuqtayi nazardan muhandislik psixologiyasi muammolarini M. M. Sherbatov (1733–1790) o'rgana boshlagan. XIX asr oxiri va XX asr boshlarida I.M.Sechenov, S.M.Bexterov, A.F.Koni faoliyat yuritgan davr muhandislik psixologiyaning o'sish davri hisoblanadi. Ishchi xizmatchi-xodim shaxsi psixologiyasi ustidagi izlanishlar natija bera boshlaydi va ayni shu davrda muhandislik psixologiyani mustaqil fan sifatida qabul qilish zarurati tug'iladi.

Muhandislik psixologiyasi fanining rivojlanishiga S.S.Romanov, M.I.Enikeyev, V.L.Vasilevlar katta hissa qo'shganlar. Muhandislik 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 genezisidagi roli); uchinchidan, injenerlik faoliyati (profilaktik faoliyat psixologiyasi, mehnat faoliyati psixologiyasi kabilarning psixologik

asoslarini ishlab chiqadi. Muhandislik 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.



1.1-rasm.

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

Muhandislik psixologiyasi: avtomatlashtirilgan boshqaruv tizimlari operatorlarining faoliyatini, odam-texnika o'rtasida funksiyalarni taqsimlash va muvofiqlashtirishning xususiyatlarini o'rganadi;

Muloqot psixologiyasi: Shaxs ijtimoiylashuvining biologik va ijtimoiy omillari; «muhandis shaxsi» tushunchasi; ayrim toifadagi

shaxslarning muloqoti tipologik tavsifi. Faoliyatda muloqot psixologiyasi,

Ijtimoiy psixologiya va muhandislik psixologiyasi o‘rtasida farq qiluvchi tomonlar ham mavjud bo‘lib, ular quyidagilardan iborat:

1) muhandislik psixologiyasi fanining ko‘lami ijtimoiy psixologiyaga qaraganda torroq, chunki u kasbiy holatlar psixologiyasi bilan shug‘ullanmaydi;

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

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

4) muhandislik psixologiyasining ish uslubi tezkorlik xususiyatiga ega;

5) muhandislik psixologiyasi katta psixologik stress holatlarini ham o‘z ichiga oladi;

6) muhandislik psixologiyasi texnik muhandis xodimlarining psixologiyasini shakllantirish va rivojlantirishi bilan ajralib turadi.

Muhandislik psixologiyasi fani ijtimoiy psixologiya kabi bir necha tarmoqlarga bo‘linadi. Bular:

1) profilaktika faoliyati psixologiyasi;

2) muhandislik faoliyati psixologiyasi;

3) inson-texnika munosabatlari psixologiyasi.

Muhandislik psixologiyasi fanining mustaqil sohasi bo‘lib, u o‘zining tadqiqot predmeti va obyektiga ega. Shu jihatdan aynan u mehnat psixologiyasi, muhandislik psixologiyasi, yosh davrlari psixologiyasi va pedagogik psixologiya fanlarining obyekt va predmetidan kasbiy faoliyat psixologiyasi farqlanadi. Mazkur farqlar jadvalda quyidagicha ifodalaniladi.

Mehnat psixologiyasi – inson psixik faoliyatining takomillashishi va qonuniyatlarini o‘rganuvchi psixologiya sohasi bo‘lib, u mehnat jarayonida shaxsdagi jarayon, holatlar va xususiyatlarni o‘rganadi.

Mehnat psixologiyasi vazifalariga psixologiyaning mehnat faoliyatini, psixologik muammolarini, mehnat unumdorligini orttirishning psixologik shart-sharoitlari, mehnat va dam olish rejimi, mehnat turlarini psixologik tahlil qilish, kadrlarni ularning individual psixologik xususiyatlariga qarab tanlash hamda joy-joyiga qo'yish, ishlab chiqarish avariya va travmasining psixologik sabablari kabi masalalar kiradi.

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 soha.

1.1-jadval

Muhandislik psixologiyasi fanining farqlar

Muhandislik psixologiyasi fanining tarmoqlari	Tadqiqot predmeti	Tadqiqot obyekti
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

Aniq faoliyat turiga ko'ra psixologiyaning quyidagi turlari mavjud:

- - mehnat psixologiyasi: inson mehnat faoliyatining psixologik xususiyatlarini, mehnatni ilmiy asosda tashkil qilishning psixologik tamoyillarini o'rganadi. Mehnat psixologiyasining bir nechta bo'limlari mavjud;

a) muhandislik psixologiyasi - inson bilan mashina o'rtasidagi vazifalarni taqsimlash masalalarini hal qiladi va asosan operatorlarning faoliyatini o'rganadi;

b) aviatsiya psixologiyasi- uchishga o'rganish jarayoni va uchish moslamalarini boshqarishda inson faoliyatining psixologik qonuniyatlarini o'rganadi;

v) kosmik psixologiya - vaznsizlik holati, fazoviy tasavvurlar chalkashib ketgan vaqtda va organizmga juda ko'p ortiqcha ta'sirlar yuklangan paytda asab va ruhiy zo'r berish bilan bog'liq bo'lgan alohida holatlar tug'ilganda odam faoliyatining xususiyatlarini o'rganadi.

Muhandislik psixologiyasining ilmiy vazifasi optimal konstruksiyalarni psixofiziologik jihatdan asoslash va mehnat unumdorligini orttiruvchi psixikani loyihalashda mutaxassis injenerlarga bevosita yordam berishdan iboratdir.

Yosh davrlar psixologiyasi – ontogenezda shaxs 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 muhandislik psixologiyasi predmetlarining farqini alohida ta’kidlash lozim. E.A. Klimov mehnat psixologiyasiga quyidagicha tavsif beradi: mehnat psixologiyasi fan sifatida bu insonning subyekt sifatida faoliyat ko‘rsatishi va shakllanishi sohasidagi vazifalarni yechish usullari, yo‘llari va sharoitlarini o‘rganuvchi psixologiya yo‘nalishidir.

Muhandislik 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.

Muhandislik psixologiyasi inson uchun kasbiy faoliyatning ahamiyatini o‘rganib, shaxsning kasbiy shakllanishini tadqiq etadi, shuningdek, yoshlikda kasbiy tasavvurlarning rivojlanishini, kasbiy yetuklik determinantalarini ayniqsa, kasbga kirishish va uning hayotga bo‘lgan ta’sirini o‘rganadi.

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

1.3. Muhandislik psixologiyasi mutaxassislik fani sifatida

Muhandislik psixologiyasi fani ham ma'lum bir psixologik qonuniyatlarni o'rganadi va ularni amalda qo'llash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqadi. *Psixologik qonuniyat* u yoki bu ruhiy hodisani keltirib chiqaruvchi va rivojlantiruvchi sabab bilan natijaning ichki bog'ligidan 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) logarifm 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'biri 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'liqligini 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 yetarli asoslangan bo‘lmaydi, boshqacha qilib aytganda muhim aniqlik va teranlik bilan ajralib turmaydi.

Muhandislik psixologiyasi 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.

Muhandislik psixologiyasining o‘ziga xos prinsiplari mavjud. Har qanday usulda o‘tkaziladigan psixologik tekshirishlar qator tamoyillarga rioya qilishni talab etadi. Masalan: subyektiv (psixologik) asosga nisbatan obyektiv (moddiy) asosning birlamchiligi, psixikaning taraqqiyotida faoliyatning yetakchilik roli, psixik hodisalarning o‘ziga xos bog‘liqligi tamoyili, psixologik faoliyatni o‘rganishda obyektivlik tamoyili, nazariya bilan amaliyotning bog‘liqligi tamoyili.

Subyektiv asosga nisbatan obyektiv 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, imo-ishora, nafas olish va qon aylanishining o‘zgarishi, miya elektr faolligining o‘zgarishi va hokazo.

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

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

Psixika taraqqiyotida faoliyatning yetakchi 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 obyektivlik 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.

Muhandislik psixologiyasi fanining bu tamoyillari birgalikda qo'llaniladi va ular har bir aniq psixologik metodning asosini tashkil qiladi.

1.4. Muhandislik psixologiyasi fanining asosiy vazifalari

Muhandislik psixologiyasining asosiy vazifasi shaxsning ichki his-tuyg'ularini o'rganish, inson-texnika munosabatlari jarayonida kelib chiqishi mumkin bo'lgan muammolarning subyektiv va obyektiv 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.

Muhandislik psixologiyasi fanini o'qitishda quyidagilarga e'tiborni qaratish zarur:

- bo'lg'usi muhandis mutaxassislarni muhandislik psixologiyasi bilimlari bilan qurollantirish;
- muhandislik vazifalarni hal etishda olingan nazariy bilimlardan mohirona foydalanish va ularni hayotga, amaliyotga tatbiq etish;
- huquq mutaxassisligiga xos zamonaviy muhandislik psixologiyasi fazilatlarini har tomonlama shakllantirish;
- huquq yo'nalishida ta'lim olayotgan mutaxassislarning kasbiy qobiliyatlarini har tomonlama rivojlantirish;
- kasbiy sezgirlik, xotira, tafakkur, fuqarolar bilan muloqotda bo'lish va psixologik aloqa o'rnatish mahoratiga ega bo'lish.

Muhandislik psixologiyasi 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) muhandislik psixologiyasi tushunchasi va kategoriyalarning psixologik mohiyatini ochib berish;

3) muhandis xodimlariga asosiy obyekt – inson xulq-atvorining ruhiy jihatlarini tushuntirish;

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

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Muhandislik psixologiyasining fan sifatidagi ahamiyatini aytib bering.

2. Muhandislik psixologiyasi fanining predmeti, maqsadi va vazifalari nimalardan iborat?

3. Muhandislik psixologiyasi fani metodlarini tavsiflang.

4. Muhandislik psixologiyasi fanining qonuniyatlari va o‘ziga xos tomonlari nimalarda ko‘rinadi?

5. Muhandislik psixologiyasi fani qaysi fanlar bilan uzviy bog‘liq?

II. MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI FANINING ILMIY TADQIQOT METODLARI. MUHANDIS XODIMLAR SHAXSINING BILISH FAOLIYATINING PSIXOLOGIK TAVSIFI

2.1. Muhandislik psixologiyasi fanining tadqiqot metodlari

Muhandislik psixologiyasi 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.

Muhandislik psixologiyasi sohasining obyektiv 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.

Muhandislik psixologiyasining 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 muhandislik psixologiyasi 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.

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 birmuncha murakkab ish bo'lgan. Testdan o'tayotgan shaxs juda ko'p savollarni o'qir hamda maxsus jadvallarning katta qog'oz «choyshab»larini to'ldirar edi. To'ldirilgan jadvallarga «qo'lda» ishlov berish ayniqsa qiyin va katta hajmli ish bo'lgan. Psixolog yoki uning yordamchilari javoblarni guruhlarga ajratar (yordamchi jadvallarga yozib qo'yar yoki maxsus traferetalardan foydalanar), har bir guruhdagi javoblarni hisoblar va aniq psixologik ko'rsatkichlarni aniqlar edilar. Bunday psixologik diagnostika quyidagi

sabablarga ko‘ra amalda qoniqarsizdir:

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

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

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

– ko‘pchilik tadqiqotchilarning fikricha, test o‘tkazuvchi psixologning subyektiv 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 turiladi. 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 majmuyi 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 majmuyi dastlabki tarzda baholangani-dan 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.

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.

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 tashxislash metodlari (testlar, anketalar, so'rovnomalar, sotsiometriya, suhbat, intervyu), faoliyat mahsuli tahlili (xronometriya, kasbiy ta'riflar, mahsulot va bajarilgan ishlarni baholash va

boshqalar), tarjimayi 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 (materialning 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.

Majmuyiy 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 obyektivligi, 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.

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 obyektning o'rganish uchun ishlab chiqilgan reja bo'yicha) va *tizimsiz* (noma'lum vaqt davomida rejaga asoslanmagan) bo'ladi.

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

2.2. Muhandislik psixologiyasida «shaxs» tushunchasi

«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. Muhandislik psixologiyasi fani boshqa fanlardan farqli o'laroq, shaxsning ichki dunyosini, boshqacha qilib aytganda, uning ruhiy jarayonlarini, hissiy-irodaviy holatlarini, individual psixologik xususiyatlarini tadqiq qiladi. Muhandislik psixologiyasi fanida shaxs muammosini o'rganish bo'yicha turli nazariyalar mavjud bo'lib, ularga biogenetik, sotsiogenetik, psixogenetik, kognitivistik, psixanalitik, 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 (aniqlovchilariga) 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.Gekkellar 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.

Muhandislik psixologiyasi 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 funksional 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'oyalari davom ettirgan psixologlarning bir guruhini kognitiv-genetik nazariyaga birlashtirish mumkin. Bu yo'nalishning namoyandalari qatoriga L.Kolberg, D.Bromley, Dj.Birrer, A.Vallon, G.Grimm va boshqalar kiradi.

Muhandislik 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 hissalarini qo'shganlar.

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

A.G. Kovalevning fikricha, shaxs – ijtimoiy munosabatlarning ham obyekt, ham subyekt. A.N.Leontevning tushuntirishicha, shaxs faoliyat subyektidir.

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'sirlar 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 olamidan ajralib chiqqan, jamiyatda rivojlanuvchi va odamlar bilan til yordamida munosabatga kirishuvchi odam shaxsga voqelikni beruvchi hamda faol

o'zgartiruvchi subyektga 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'zgalalar 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 mavqeyidan 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 ma'nolarni anglatadi) birligini kuzatish mumkin.

Birinchi tendensiya muhandis xodimlarni jamiyatda mavjud shaxs sifatida tan olib, uning shaxsiy individual psixologik xususiyatlarini o'rganish, ya'ni uni psixologik jihatdan tavsiflash, tasniflashdir. Buni xodimning injener mehnati psixologiyasi nuqtayi nazaridan talqin qilish mumkin. Ya'ni, muhandis mehnat huquqni qo'llash faoliyatining psixologik qonuniyatlarini tadqiq etadi va muhandislikka oid

mutaxassisliklar professiogrammalarni, texnik usul va mahoratni, mutaxassislik ko'nikmalari va malakalarini, kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yishni, muhandislik faoliyati shakllari va boshqaruvini, mutaxassislik yo'nalishini, mutaxassislikka tanlovni; muhandislik idoralari xodimlari shaxsini shakllantirish va ixtisoslikka oid tarbiyalashni, mutaxassislik deformatsiyasi (buzilishi) va uning oldini olish, ish joyini, ish vaqtini to'g'ri tashkil etishni va boshqa masalalar bo'yicha ularning psixologik asosini ishlab chiqish bilan shug'ullanadi.

Ikkinchi tendensiya muhandislar xizmat faoliyatining obykti va predmetini tashkil etuvchi shaxslar psixologiyasini har tomonlama o'rganish. Bu tendensiyaning yechimi muhandis xodimlar zimmasiga yanada murakkabroq bo'lgan vazifalarni yuklaydi².

Bu ikki tendensiya muhandis xodimlar faoliyatida shaxs muammosini psixologik jihatdan chuqur o'rganishni taqozo etadi.

Muhandis xodimlar faoliyatida shaxs muammosini o'rganishning bu ikki tendensiyasi rasman ikki xilda ko'rinsa ham uning yechimi bir nuqtaga, ya'ni mamlakatimizda yashab mehnat qilayotgan shaxslarning psixologiyasini o'rganib, jamiyatda barqarorlikni ta'minlashga kelib taqaladi. Bu har ikki tendensiya uchun ham ustuvor vazifa hisoblanadi. Muhandis shaxsining psixologik tuzilishi yetarli darajada o'rganilmagan. Uning psixologik tuzilishi quyidagi masalalarning hal qilinganligi darajasiga bog'liq.

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

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.

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

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 muhandislarning psixologik tuzilishini belgilaydi.

Psixolog olimlar shaxsning psixologik tuzilishini quyidagicha talqin qiladilar. 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; bilimlar, ko'nikmalar, malakalar hayot va faoliyat jarayonida egallanadi; 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 tuzilish) 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'nalganlik* voqelikka nisbatan inson munosabatini aniqlaydi, unga o'zaro ta'sir etuvchi har xil g'oyaviy va amaliy yo'nalishlar,

qiziqishlar, ehtiyojlar kiradi. Ustuvor yoʻnalganlik shaxsning barcha psixik faoliyatini belgilaydi;

– *imkoniyatlar* shaxs faoliyatining muvaffaqiyatli amalga oshishini taʼminlovchi tizim. Oʻzaro taʼsir etuvchi va oʻzaro bogʻliq boʻlgan turlicha qobiliyatlarni qamrab oladi;

– *iroda* ijtimoiy muhitda shaxsning xulq-atvorini aniqlaydi. Odamning ruhiy hayoti shakli va mazmuni unda namoyon boʻladi. Iroda tizimida irodaviy va maʼnaviy sifatlari ajratiladi;

– *mashqlar tizimi* hayotiy faoliyat, harakat va xulq-atvorni tuzatish (korreksiyalash), oʻzini oʻzi nazorat qilish, boshqarishni taʼminlaydi.

Bundan tashqari, inson shaxsining oʻzi «endopsixik» va «ekzopsixik» tizimga boʻlinadi, degan fikr ham ilgari surilgan. Shaxs psixologiyasining ichki tuzilishi sifatida «endopsixika» bamisoli kishining nerv psixik tuzilishiga oʻxshash boʻlgan inson shaxsining ichki mexanizmi kabi psixik qismlar va funksiyalarning oʻzaro ichki bogʻliqligini ifoda etadi. «Ekzopsixika»ning tashqi muhitga munosabati, yaʼni shaxs qanday boʻlmasin, baribir munosabatga kirishishi va shaxsga qarama-qarshi turadigan tizimlarning barchasiga nisbatan munosabati bilan belgilanadi.

«Endopsixika» moyillik, xotira, tafakkur, xayol, irodaviy zoʻriqish, tashqi taʼsirlarga beriluvchanlik kabi xislatlarni, «ekzopsixika» esa kishi munosabatlari tizimi va uning tajribasini, qiziqishlarini, moyilliklarini, his-tuygʻularini, shakllangan bilimlari va boshqa xususiyatlarini oʻz ichiga oladi. Tabiiy asosdagi «endopsixika», ijtimoiy omil bilan belgilanadigan «egzopsixika»ga qarama-qarshi oʻlaroq, biologik jihatlar bilan bogʻliq.

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

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

2) muhandislik psixologiyasi 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 (korreksiyalash), o'zini o'zi nazorat qilish, o'zini o'zi boshqarishni ta'minlaydi.

2.3. Muhandis xodimlar shaxsining bilish faoliyatiga psixologik tavsif

Muhandis xodimlarning bilish faoliyati boshqa kasb kishilarnikiga qaraganda chuqurligi, keng qamrovliligi, tezkorligi, aniq maqsadga qaratilganligi, mantiqiyliqi, maxsusligi bilan farq qiladi. Quyida bularning barchasiga batafsil to'xtalamiz.

Diqqat va uning muhandis xodimlar faoliyatida tutgan o'rni.

Diqqat kishi faoliyatining barcha turlari, eng avvalo, mehnat va o'quv faoliyati samaradorligining muhim va zarur shartidir. Bilish jarayonlari kechishining eng muhim xususiyati uning tanlanganligi, yo'naltirilganligidan iboratdir. Tevarak-atrofdagi ko'plab ta'sirlar orasidan kishi hamisha nimanidir idrok etadi, nimanidir faraz qiladi, nima haqidadir fikr yuritadi, o'ylaydi. Ongning bu xossasi diqqat kabi xususiyat bilan o'zaro bog'liq. Muhandis xodimlarning 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 obyektga 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.

Muhandislik psixologiyasi 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. Muhandis diqqatning yaxshi rivojlanganligi uning

maqsadli va mohirona yoʻnaltirilganligi bilan belgilanadi. Diqqatni bir joyga jamlash va uni toʻgʻri yoʻnaltirishda quyidagi omillarni hisobga olish zarur:

– ish jarayoniga xos va mos sharoitni yaratish, yaʼni ish joyini sarajomlash, yorugʻlikka qulay joylashib olish;

– muayyan vazifani bajarish uchun psixologik tayyorgarlik koʻrish;

– aqliy tayyorgarlik, zarur adabiyotlardan foydalanish, tajriba orttirish, aqliy faoliyat yuritish uchun qulay vaqtlarni hisobga olish (tonggi soat 5 dan 11 gacha, kunduzgi soat 16 dan kechki 20–24 gacha aqliy faoliyat unumdorligi yuqoriligini kuzatish mumkin).

Muhandis xodim faoliyatida diqqatning asosiy xususiyatlari (taqsimlanishi, tarqoqligi, barqarorligi, tez oʻrin almashishi) ham oʻziga xos ahamiyat kasb etishi, yaʼni sodir boʻlgan voqea-hodisalarning zarur tomonlarini oʻrganish va aniqlik kiritishda, jinoyatchi shaxsning psixik holatini kuzatishda qoʻl kelishini anglab yetish lozim. Masalan, diqqatning hajmi 7–12 ta obyektga toʻliq qamraydi, barqarorligi 10–12 daqiqa toʻliq saqlanadi, bir soniya ichida diqqatni 3–4 marotaba koʻchirish mumkin.

Diqqatni kuchaytirish usullari:

– javobgarlik hissini sezish, faoliyat samaradorligini belgilovchi ahamiyatli tomonlarni hisobga olish;

– muayyan xatti-harakatlarni amalga oshirishda irodaviy kuchga tayanish;

– obyektga «eʼtibor bilan kuzat», «yaxshilab qara», «yana bir bor tekshir» kabi diqqatni kuchaytiruvchi buyruqlarni berish;

– salbiy hissiyotlarni kuzatish jarayoniga aralashtirmaslik;

– kuzatuvchanlik faoliyatini susaytiruvchi omillarni inobatga olmaslik.

Diqqatni jamlash tamoyillari:

– muayyan holatga diqqatni yoʻnaltirish;

– ahamiyatsiz maʼlumotlarni miyada saqlamaslik;

– keraksiz fikrlarga chalgʻimaslik.

Diqqat jarayoni, oʻz navbatida, kuzatuvchanlik faoliyati bilan uygʻun shakllanadi. Kuzatish muhandis xodimlarning kasbiy faoliyatida oʻziga xos ahamiyat kasb etadi. U operativ qiziqish uygʻotgan shaxslarning jinoiy faoliyatini fosh etishda, ularning aloqalarini, shaxsiy xislatlarini oʻrganishda, tergov jarayoniga tegishli maʼlumotlarni toʻplashda namoyon boʻladi.

Kuzatish deganda, maʼlum bir maqsadli rejani amalga oshirish uchun narsa va hodisani ongda ataylab idrok etish tushuniladi.

Kasbiy kuzatish esa muhandis xodimlarning operativ xizmat vazifalarini amalga oshirishida muhim voqea va hodisalarni maqsadga muvofiq tarzda idrok etish jarayonidir.

Muhandis *kuzatuvchanlik* xodimning shaxsiy xususiyati emas, balki tabiiy xususiyatiga aylanib, faoliyatning barcha turlarida namoyon boʻlishida, kuzatuvchanligining oliy darajaga chiqqanida namoyon boʻladi.

Muhandis kuzatishda koʻzga tushgan barcha narsa idrok etilmaydi, balki eng muhim, zarur, xizmat faoliyati uchun ahamiyatga molik boʻlgan obyekt (narsa, predmet)lar idrok etiladi. Bu, odatda, kuzatish asosini tashkil qiladigan maqsadlar, vazifalar, rejalar bilan bogʻliq boʻladi.

Muhandis kuzatuvchanlik samaradorligi esa albatta psixologik mexanizmlar, qonuniyatlar va omillar bilan belgilanadi. Yaʼni, ular namoyon boʻlish xususiyatlariga koʻra *obyektiv, sharoitga xos va subyektiv* guruhlariga boʻlinadi.

Muhandis kuzatish jarayonini amalga oshirishda subyektiv omillarga muhim vazifa yuklatiladi.

Shu nuqtayi nazardan kasbiy kuzatuvchanlik faoliyatini shakllantirishda xodimdan kasbiy diqqat, idrok xususiyatlari va operativ xotira jarayonlarini rivojlantirish talab etiladi.

Muhandis xodim operativ qiziqish uygʻotgan shaxsga nisbatan kuzatuv ishlarini olib borishda quyidagi psixologik omillarni hisobga

olishi kerak.

– zarur bo‘lganda maxsus texnik vositalar va eslab qolish orqali kuzatilayotgan obyektning xatti-harakatlarini to‘liq esda saqlashi, kerak bo‘lsa aniq qayd etishi;

– qayd etilgan faktlarni kuzatilayotgan obyekt to‘g‘risida olingan avval ma’lumotlar bilan qiyoslashi va xulosalar chiqarishi.

Muhandis xodimlar kasbiy kuzatuvchanlikni rivojlantirishda quyidagilarni e’tiborga olishi zarur:

– kuzatuvdan oldin o‘rganilayotgan shaxs, narsa yoki hodisa haqida to‘liq tasavvurga ega bo‘lish;

– vazifani aniq maqsad asosida belgilab olish (xayolan bo‘lsa-da) va kuzatuv rejasi hamda tartibini tuzish;

– kuzatilayotgan obyektida 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, obyektни 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 obyektlarini 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.

Kuzatuvchanlikni rivojlantirishning muhim yo‘nalishi omili tegishli psixologik qonuniyatlarga asoslangan kasbiy kuzatish texnikasini egallash sanaladi.

Sezgi va uning muhandis xodimlar 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. Sezgilar mohiyatiga ko‘ra obyektiv olamning subyektiv 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-atrofdagi sodir bo‘layotgan voqea-hodisalar haqida hamisha axborot olib turishi kerak.

Shu ma‘noda, sezgilar ma‘lum bir qo‘zg‘atuvchining muayyan retseptorga ta‘siri natijasida hosil bo‘lgani uchun ham sezgilarning tasnifi ularni hosil qiladigan qo‘zg‘atuvchilarning va ana shu qo‘zg‘atuvchilarga ta‘sir qiladigan retseptorlarning xususiyatlariga asoslanadi.

Sezgilarning Arastu tomonidan alohida ajratib ko‘rsatilgan turlari mavjuddir:

- ko‘rish;
- eshitish;
- hid bilish;
- badanning tegishli a‘zolari orqali sezish;
- ta‘m bilish.

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‘atuvchilar ta‘sir qiladigan retseptorlarning xususiyatlariga asoslanadi.

Aks etish xususiyatiga va retseptorlarning joylashgan o‘rniga qarab sezgilar, odatda, uch guruhga ajratiladi:

1. Tashqi muhitdagi narsalar va hodisalarning xususiyatlarini aks

ettiradigan hamda tananing yuzasida retseptorlari bo‘lgan ekstrotseptiv sezgilar.

2. Tananing ichki a‘zolarida va to‘qimalarida joylashgan hamda ichki a‘zolarining holatini aks ettiradigan retseptorlarga ega bo‘lgan interotseptiv sezgilar.

3. Retseptorlari mushaklarda va paylarda o‘rnashgan propriotseptiv 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 obyektlar bilan bevosita aloqa bog‘lagan paytda qo‘zg‘aydi; badanning tegishli a‘zolari orqali sezish, ta’min bilish retseptorlari shular jumlasidandir. Distant retseptorlar uzoqdagi obyektidan 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 yengilgina 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, birmuncha 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 xodimlar faoliyatida tutgan o‘rni.

Idrok sezgiga nisbatan murakkab va mazmundor psixik jarayon hisoblanganligi sababli barcha ruhiy holatlar, hodisalar, xususiyatlar, xossalar va inson ongining yaxlit mazmuni, egallangan bilimlar, tajribalar, ko‘nikmalar bir davrning o‘zida namoyon bo‘ladi, aks ettirishda ishtirok etadi.

*Narsa yoki hodisalarning sezgi a‘zolariga bevosita ta‘siri jarayonida kishi ongida uning aks etishi **idrok** deb ataladi.*

Idrok etish jarayonida alohida holdagi sezgilarning tartibga solinishi hamda narsa va voqea-hodisalarning yaxlit obrazlarga birlashuvi yuz beradi.

Qo‘zg‘atuvchining alohida xususiyatlari aks etadigan sezgilardan farqli o‘laroq, idrok narsalarni uning hamma xususiyatlari bilan birgalikda aks ettiradi. Bunda idrok alohida sezgilar yig‘indisi tarzida emas, balki hissiy bilishning o‘ziga xos xususiyatlari bilan sifat jihatidan yuqori bosqichi sifatida tasavvur qilinadi.

Muhandis xodimlar faoliyatida idrok kasbiy faoliyat uchun muhim ahamiyat kasb etadigan hodisa, holat, obyektlardan predmetli ravishda kerakli narsalarni ajratib olib, yaxlit holda ongida aks ettirish, oddiy shaxs ko‘ra olmaydigan holatlardagi narsalarni tez va oson ilg‘ash jarayonidir. Yaxshi rivojlanmagan kasbiy idrok xodimda illuzion (noto‘g‘ri) idrok qilish xususiyatini shakllantiradi.

Shu nuqtayi nazardan idrok muhandis xodimlarning kasbiy faoliyatida muayyan o‘ziga xos xususiyatlarni namoyon etadi. Ya‘ni,

muhandis xodim aniq ma'lumot olish uchun guvoh, jabrlanuvchi, gumon qilinuvchi yoki ayblanuvchini kuzatayotganda o'rganilayotgan obyekt to'g'risida turli ko'rinishlarda olingan tasavvur va tushunchalarni yaxlit holatda idrok qiladi. Muhandis xodimlar 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 obyektga nisbatan qiziqish uyg'otish.

Idrok qilish prinsiplari asosida xodim turli nuqtayi nazarlarni, masofadan, vaziyatdan, holatning yoritilish darajasi, sharoitdan kelib chiqib, obyektidan olgan taassurotlarni tahlil qiladi.

Xotira va uning muhandis xodimlari 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 xro-

nologik jihatdan boshqalaridan ustunroq bo‘lib, fanda turli yo‘nalishlar va nazariyalarning ilgari surilganligi bilan ma’lumdir. Bu nazariyalarni ular xotira jarayonlarining shakllantirilishida subyektning 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 operativ turlarga bo‘linadi.

Shu o‘rinda xotirani mustahkamlashning quyidagi sakkizta qonunini eslab qolish tavsiya etiladi:

Anglanganlik qonuni. Oddiy, lekin murakkab qonun, ya’ni berilgan materialni qanchalik chuqur anglasak, shunchalik uni xotirada mustahkam muhrlagan bo‘lamiz.

Qiziqish qonuni. Anatol Frans «Bilimlarni yaxshi hazm qilish uchun uni ishtaha bilan yutish kerak» deganda, albatta, materialga jonli qiziqish bilan munosabatda bo‘lishimiz va uni yaxshi ko‘rishimiz kerakligini nazarda tutgan.

Ilgarigi bilimlar qonuni. Ma’lum mavzu yuzasidan bilimlar qanchalik ko‘p bo‘lsa, yangisini esda saqlab qolish shunchalik oson bo‘ladi. Masalan, ilgari o‘qigan biror kitobni qaytadan o‘qib, uni yangidan o‘qiyotganday his qilsangiz, siz ilgarigi tajribangizni his qilishingiz mumkin. Demak, eski bilimlar tajribaga aylangandagina yangilariga zamin bo‘la oladi.

Eslab qolishga tayyorgarlik qonuni. Biror materialni eslab qolishdan avval, bo‘lg‘usi aqliy ishga qanday hozirlik ko‘rgan bo‘lsangiz, shunga mos tarzda eslab qolasiz. Agar materialni mutaxassis bo‘lishim uchun juda kerak deb, muhimligini anglasangiz, u narsa xotirada muqim saqlanadi.

Assotsiatsiyalar qonuni. Bu qonun haqida eramizdan avval Arastu ham yozgan. Qonunning mohiyati shundaki, bir vaqtda shakllangan tasavvurlar xotirada ham yonma-yon bo‘ladi. Masalan, muayyan xona o‘sha yerda 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 kerak³.

Muhandis xodimlar faoliyatida «**kasbiy xotira**»:

– xodimning ilgari idrok etib amalga oshirgan, boshidan kechirgan, tezkor xizmat faoliyatiga aloqador va uni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan ma‘lumotlarni eslab qolish, esda saqlash va keyinchalik yana xotirada qayta tiklash xususiyatlarini ifodalovchi xislat».

Muhandis xodimlardan faoliyatini tashkil etishda xotiraning muvaffaqiyatga erishtiruvchi asosiy jarayonlarini bilish talab etiladi. Xotirada axborotni eslab qolish, keyin esga tushirish jarayoni subyekt faoliyatida katta ahamiyat kasb etadi va bu axborotdan qanday

³ Karimova V.M., Akramova F.A. Psixologiya. – T.: 2000. – B. 75–76.

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»⁴.

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 hisoblanadi⁵.

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

⁴ Зинченко П.И. Непроизвольное запоминание. – СПб., 2000. – С. 26.

⁵ Лук А.Н. Памят и кибернетика. – М., 1999. – С. 11.

qobig‘ini 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*»⁶, – deydi A.N.Luk. Bu jarayon unchalik oson kechmaydi. Me‘yorida faoliyat yuritadigan miya individning butun hayotiy tajribasini saqlab qoladi. Uning murakkab tomoni ma‘lumotlarni erkin eslash mumkin emasligidadir. Xotiraning faqat ma‘lum sharoitga aloqador qismigina zarurat tug‘ilganida tiklanishi, ya‘ni yodga tushishi mumkin. Inson xotirasidagi doimiy ishlatilmaydigan, eslab yangilanmaydigan axborot tez yoddan chiqadi. Gohida doimiy harakatdagi axborot ham, agar ayni vaqtda muhim deb hisoblanmasa, esdan chiqishi mumkin.

Xodimning xotirasini maqsadli rivojlantirish quyidagi yo‘nalishlarda mashqlar bajarishni taqozo etadi:

– odamlarning yuzlari, tashqi qiyofasi, belgilari va xatti- harakatlardagi 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 va tanish;

– joy chizmalari, harakatlanish yo‘nalishlarini eslab qolish va xotirada saqlash.

Xodimlarning kasbga oid muhim ma‘lumotlarni eslab qolish, esda saqlash, esga tushirishlarida bir qator psixologik usullardan foydalanishlari kasbiy xotirani rivojlantirishga yordam beradi.

⁶ Лук А.Н. Память и кибернетика. – М., 1999. – С. 80.

Ma'lumotni esda saqlash prinsiplari:

1) maqsadni to'g'ri tanlash;

2) axborotni saqlash uchun (hissiy, obrazli, eshitish, ko'rish orqali) turli bog'liqliklarni o'rnatish.

Ma'lumotni yodlash prinsipi:

– ma'lumot idrok qilinganidan so'ng 20 soniya ichida takrorlash;

– ma'lumotni takrorlash, takrorlashni har ikki soatda amalga oshirish;

– mavjud imkoniyat chegarasidan ortiqcha ishlashga harakat qilish;

– ma'lumotni mantiqiy butunlikda takrorlash.

Kasbga oid muhim ma'lumotni eslab qolish samaradorligini oshirish usullari:

Eslab qolish haqida o'ziga buyruq (ustanovka) berish. Xodim har safar kasbga oid muhim axborotga duch kelganida o'ziga: «*Buni eslab qolish kerak!*» deb aytishi zarur.

Yodlash. Katta hajmdagi, eslab qolish qiyin bo'lgan ma'lumotni odam «ichida» yoki fikran takrorlashi, uning xotirada aniq saqlanib qolishiga erishishi lozim.

Anglash. Har qanday ma'lumot, agar u anglangan bo'lsa, esda yaxshi saqlanib qoladi. Eslab qolinadigan ma'lumotdagi ma'noli aloqalarni aniqlashga «Nima uchun?» degan savolini qo'yish yordam beradi.

Qonuniyatlarni izlash. Bu raqamli ma'lumotlarni, masalan, avtomashina va telefon raqamlarini eslab qolishni osonlashtiradi. Ushbu usul eslab qolinadigan ma'lumotda muayyan qonuniyatni – ma'noli, raqamli va boshqa qonuniyatlarni topishga asoslanadi.

Analogiya, o'xshashliklardan foydalanish. Yangi ma'lumotni ma'lum ma'lumot bilan qiyoslash doimo uni eslab qolishni osonlashtiradi. Obyekt nimaga o'xshashini aniqlash kerak.

Obrazli tasavvur. So'zda ifodalangan ma'lumotni tasavvur qilish orqali eslab qolish ancha oson.

Xayolan gapirish. Qidirilayotgan shaxsning surati, agar xodim uni

eslab qolayotganda fikran, ichki nutqida «gapirsa», yuzidagi ayrim jihatlarni ta'kidlasa, xotirada mustahkamroq va aniqroq saqlanib qoladi.

Modellashtirish. Mantiqiy aloqalar yordamida betartib faktlar yagona tizimga birlashtiriladi. Ana shu tizim eslab qolish uchun model bo'lib xizmat qiladi. Taxminni ilgari surish yordamida bo'lgan voqea qayta 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? Esday olmaysiz... Shunda u kishini qayerda ko'rgan bo'lishingiz mumkinligini tasavvur qiling: bo'limda, uyingiz hovlisida, transportda va hokazo. Vaziyatlarni saralash chog'ida sizni qiziqtirayotgan shaxs haqidagi ma'lumotlar ham

chiqib keladi.

Voqealar ketma-ketligini xayolan esga tushirish (uzilgan zanjirni tiklash). Xotirada voqealarning butun ketma-ketligini tiklash zanjirdagi yo‘qolgan halqani topishga yordam beradi. Qidirilayotgan ma’lumot saqlanishi kerak bo‘lgan ma’lumotlarning xayoliy zanjiridagi barcha halqalarni ketma-ket tekshirib chiqing. Zanjirda kemtik topganingizda undan sakrab o‘ting, oldinroqqa o‘ting, so‘ngra orqaga 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, ras-somlarda 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 yengillashtiruvchi sun‘iy assotsiativ aloqalar o‘rnatishni o‘rganish zarur.

2.1-jadval

Xotirani rivojlantirish qonuniyatlari.

<i>No</i>	<i>Nomlanishi</i>	<i>Tavsifi</i>
1.	Assotsiatsiya qonuni (Arastu)	Notanish narsani eslab qolish uchun uni birorta tanish narsa bilan bog‘lash zarur.
2.	Mustahkamlash qonuni (A. R. Luriya)	10 daqiqa insonga biror narsani xotirasida mustahkamlash uchun yetarli hisoblanadi.
3.	Esdan chiqarish qonuni (G. Ebbingauz)	Har qanday material yodlanganidan so‘ng, 1–2 soat ichida xotirada 40% qoladi. Keyinroq esdan chiqish tezligi kamayadi, 6 sutkada axborotning 20% saqlanib qoladi.
4.	B. V. Zeygarnik qonuni	Mashg‘ulotni eng qiziq joyida tugallash, yodlanayotgan materialni eng qiziq joyida to‘xtatish qayta yodlash jarayonigacha materialning to‘liq saqlanib qolishini ta‘minlaydi.
5.	Yosh qonuniyati	Xotira 18–25 yoshgacha yaxshilanib boradi, 45 yoshda bir xillik saqlanib qoladi, 45 yoshdan sustlasha boradi.
6.	«Boshidan oxirigacha» qonuni	Yodlanayotgan materialning boshi va oxiridagi axborot, o‘rtasidagiga qaraganda yaxshi saqlanadi.

Ko‘pgina mnemotexnik tizimlar ushbu qonuniyatlarning amal qilishiga asoslanadi. Eslab qolishning quyidagi asosiy usullari mavjud: mantiqiy, ma‘noli, mexanik va mnemotexnik.

Mantiqiy eslab qolish – eslab qolishning asosiy usuli. Ushbu usuldan qanchalik samarali foydalanish aqliy imkoniyatlarga, ma'noli va mantiqiy aloqalar o'rnatishga bog'liq. Mantiqiy eslab qolishga asos bo'ladigan ma'noli aloqalar tasodifiy yuzaga keladigan aloqalarga qaraganda ancha mustahkamligi bilan ajralib turadi. Mantiqiy eslab qolishning muhim usullaridan biri, avvalo, manbani guruhlarga ajratish, ya'ni ma'nosi bo'yicha guruhlalashtirishdan iborat.

Mexanik usul – ma'nosini tushunmay quruq yodlanadigan usul. Uning asosini esda olib qolinadigan ma'lumotlarni oddiy takrorlash, ma'nosini anglamasdan turib ko'p marta 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.

Xotirani rivojlantirishning asosiy qonuniyatlarini yodda tutish zarur.

Shuningdek, axborot inson hayoti va faoliyati uchun qanchalik muhim bo'lsa, shunchalik mustahkam esda qoladi va oson yodga tushadi. Shuning uchun ham qandaydir axborotni yod olayotganda doimo uni o'zingiz, masalan, kasbiy faoliyatda maqsadga erishishingiz uchun muhimligini ta'kidlab turishingiz zarur.

Axborot inson faoliyatiga qanchalik aloqador bo'lsa, shunchalik mustahkam yodlanadi (eslab qolinadi). Xotirani rivojlantirish uchun biron bilimni, qonuniyatni oddiygina yodlash emas, balki uni amaliy faoliyatda iloji boricha kengroq qo'llash muhimdir.

Axborot qanchalik chuqur anglansa, u xotirada shunchalik yaxshi saqlanib qoladi. Ushbu qonuniyatdan foydalanish eslab qolish jarayonini fikrlash jarayoniga eng ko'p darajada yaqinlashtirishni bildiradi. Anglangan holda eslab qolish obyektlarning 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 xodimlarning kasbiy faoliyatida xotiraning ishini yengillashtiruvchi sun'iy assotsiativ aloqalar o'rnatishni o'rganishimiz zarur.

Xotirani shakllantirish usullari:

– bilishga bo'lgan qiziqishlar doirasini, xotirada saqlash maqsadlarini shakllantirish;

– mantiqiy eslash usullarini o'rganish;

– javobgarlik hissini kuchaytirish: bilim olishga, o'rganishga, qunt qilishga, o'zini tarbiyalashga e'tibor berish;

– o'tilgan mashg'ulotlardagi materiallarni tizimli ravishda qayta takrorlash, xotirani mustahkamlovchi mashqlarni bajarish.

Shu ma'noda muhandis faoliyatida 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'ladi⁷.

Tafakkur va uning muhandis xodimlar faoliyatida tutgan o'rni.

Tafakkur atrof-muhitdagi voqealikni nutq yordamida bevosita,

⁷ *Фозиев Э. Тафаккур психологияси. – Т., 1990, – 15-б.*

umumlashgan holda aks ettiruvchi psixik jarayon, sotsial sababiy bog‘lanishlarni anglashga, yangilik yaratish va bashorat qilishga yo‘naltilgan aqliy faoliyatdir⁸.

Insonning bilish faoliyati voqealikni, narsa va hodisalarni sezish va idrok qilishdan boshlanadi, so‘ngra asta-sekin tafakkurga, fikr yuritishni aqliy yo‘l bilan aks ettirishga o‘tadi.

Tafakkur jarayonida inson hissiy bilish qobig‘idan tashqari chiqib, sezgi va idroklarda bevosita aniqlash imkoniyati mumkin bo‘lmagan murakkab holatlarni anglay boshlaydi. Insonning bilish faoliyatida sezgi, idrok, tasavvur obrazlari bilan tafakkur uzluksiz bir-birlarini boyitib turadi.

Tafakkur boshqa psixik jarayonlardan ajralgan holda rivojlanishi mutlaqo mumkin emas. Shuning uchun shaxsning tafakkuri rivojlanishi bilan birga nutq faoliyati ham o‘sadi. Bu esa shaxsda o‘z fikrini to‘g‘ri, aniq ifodalash malakasini tarkib toptiradi, nutqining tuzilishini takomillashtiradi va lug‘at boyligini oshiradi.

Muhandis faoliyatida tafakkur kasbiy masalalarni yechishga oid holat va hodisalarning mohiyatini tez anglash, turli-tuman axborotlar ichidan zarurini ajratib olish, ular o‘rtasidagi farq va tafovutlarni oson aniqlash, ko‘pchilik ilg‘ay olmaydigan mayda narsalarni ko‘rish bilan ularni turli harakat, shakllarda obrazlashtirish, jonlantirishda namoyon bo‘ladi.

Muhandis xodim oldida turgan vazifalarni hal etishi uchun uning kasbiy tafakkurini rivojlantirish katta ahamiyatga ega. Idrok va tasavvurda aks etadigan narsa tafakkurda taqqoslanadi, tahlil qilinadi va umumlashtiriladi.

Umumiy psixologiya asoschilari talqinida esa tafakkur voqelikning umumlashtirilgan, bevosita, to‘liq hamda eng aniq ifodasi hisoblanadi.

Tafakkur, xususiyatiga ko‘ra, shaxs faoliyatida vujudga kelgan muammo va masalalarni hal qilishga yordam beradi, muammoning

⁸ Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. – М., 1998.– С. 328.

yechimini topish bilan bir qatorda, muammoli vaziyatga aloqador narsa va hodisalarning noaniq xususiyatlari, ayni vaziyatdagi munosabatlariga ham aniqlik kiritadi. Tafakkur yuritishdan ko‘zlangan asosiy maqsad muayyan vaziyatdagi turli munosabatlar, holatlar yuzasidan avval alohida, so‘ngra umumlashtirilgan holda olingan manbalarni o‘zaro solishtirish orqali masalaga oydinlik kiritish usullarini ongda shakllantirishdir⁹.

Tafakkur nafaqat harakatga keltirish zarur bo‘lgan aqliy imkoniyat, balki inson omilini faollashtirish qurolidir. Shu nuqtayi nazardan, muhandis xodimlarining kasbiy tafakkuri deganda, o‘z xizmat vazifalarini bajarishlarida muhim ahamiyat kasb etadigan voqea, hodisa va holatlardagi umumiylikni ko‘ra olish, analiz va sintez qilish, taqqoslash, asoslash va taxminiy xulosalar chiqarish jarayoni tushuniladi.

Rivojlangan tafakkur xodimning muhim xislati bo‘lib, narsalar, odamlar va ularning xatti-harakatlaridagi muhim jihatlarini bilish, ular o‘rtasidagi qonuniyatli aloqalarni topish qobiliyatida namoyon bo‘ladi. Xodimning tafakkuri murakkab tezkor xizmat vazifalarini bajarish, amaliy muammolarni hal etishning yangi yo‘llarini topish qobiliyati.

Tafakkurni faollashtirishning asosiy usullari quyidagilardan iborat.

Dastlab umumiy vazifani oddiy vazifalarga bo‘lish zarur. Ishning tafsilotlari, ikir-chikirlariga e‘tibor berish, hech narsani nazardan qochirmaslik, vazifani bajarishning bir necha variantlariga ega bo‘lishga harakat qilish kerak.

Masalaning yechimini topish usuli. Avvalo, izlanishning dastlabki nuqtasi ajratib olinadi, bunda izlash chegaralari aniqlanadi va tartibga solinadi. Izlash yo‘nalishlari tanlanadi, uyg‘unlashtiriladi va qayta ko‘rib chiqiladi.

Tekshirilayotgan hodisaning manzarasini fikran shakllantirish usuli. Xodimdan umumiy manzara va undagi elementlarning obrazli ishlovini amalga oshirish hamda shu asosda tekshirilayotgan hodisaning

⁹ Рубинштейн С.Л. О мышлении и путях его исследования. – М., 1999. – С. 14.

qolipi (sxemasi)ni shakllantirish talab etiladi (bu tezkor yoki taxminlar (timsollar) shaklida amalga oshirilishi mumkin). Hodisaning elementlari o'rtasidagi aloqalarni ko'rib chiqish va ishlash, ularni bir butun ko'rinishga birlashtirish hamda asosiy bo'g'inni topish zarur.

Tafakkurni yo'naltirish usuli tadqiq etilayotgan vaziyatda ruhiy yo'nalish olish (masalan, gumon qilinuvchining xatti-harakatlari motivlarini tushunishga harakat qilish), shuningdek, psixologik tahlil o'tkazish va uning asosida vaziyatning bundan keyingi rivojlanishini bashorat qilishdan iborat. Ba'zi murakkab vaziyatlarda refleksiya usulidan, ya'ni raqib nuqtayi nazaridan mulohaza qilishdan foydalaniladi.

Tafakkur jarayonida nazoratni kuchaytirish usuli. Xodim o'zini nazorat qilishning so'zda ifodalangan formulalaridan («Men buni qanday qilib bajara oldim?», «Nima uchun men bunday xulosaga keldim?» va h.k.) foydalangan holda tekshirib turishi zarur. O'z xulosalari va baholarida subyektivlikka yo'l qo'ymaslikka, shaxsiy moyillik va xusumatni yo'q qilishga harakat qilishi kerak.

Tafakkurni shakllantirish usullari:

- 1) mustaqil fikr yuritish, javobgarlik hissini anglash kabi shaxsiy xususiyatlarni rivojlantirish;
- 2) kasbiy masalalarni hal qilishda talab etiladigan bilim, ko'nikma va tajribani egallashga harakat qilish;
- 3) muhandis masalalarni hal qilishda talab etiladigan bilim, ko'nikma va tajriba egallashga harakat qilish;
- 4) bir-biriga qarama-qarshi fikrlar chigalini yechish, qiyin, mavhum vaziyatlarda yechim topish mashqlarini mukammallashtirish;
- 5) mantiqiy fikrlash, tafakkur operatsiyalar mohiyatini anglash, masalani yechishdagi g'ayritabiiy usullar bilan tanishish;
- 6) aqliy imkoniyatlarni takomillashtirish.

Xayol va uning muhandis xodimlar faoliyatida tutgan o‘rni.

Xayol yoki fantaziya tafakkur kabi yuksak bilish jarayonlari qatoriga kirib, har bir kishida o‘ziga xos tarzda namoyon bo‘ladi. Mehnatning tayyor natijasini xayolga keltirmay turib, ishga kirishib bo‘lmaydi. Fantaziya yordamida kutilayotgan natijani tasavvur qilish inson mehnatining hayvonlar instinktiv faoliyatidan tub farqidir. Istalgan mehnat jarayoni zarur tarzda xayolni o‘z ichiga qamrab oladi. Xayol badiiy, konstruktorlik, ilmiy-adabiy, musiqaviy va, umuman, ijodiy faoliyatning zarur tomoni sifatida namoyon bo‘ladi.

Xayol – inson ijodiy faoliyatining zarur elementi bo‘lib, mehnatning oxirgi va oraliq mahsulotlarida o‘z ifodasini topadi, shuningdek, muammoli vaziyat, noaniq holatlarda xulq-atvorning namoyon bo‘lishini ta‘minlaydi. Shu bilan birga, xayol faol faoliyatni yo‘naltiruvchi emas, balki uning o‘rnini almashtiruvchi timsollar hosil qilish vositasi sifatida yuzaga keladi.

Xayol tafakkur bilan chambarchas bog‘langan. Xayol ham tafakkur singari kelajakni oldindan ko‘rish imkonini beradi. Tafakkur singari xayol shaxslarning ehtiyojlariga asoslanadi. Ehtiyojlarni qondirishning real jarayonidan oldin ularni qondirishning soxta, xayoliy jarayoni sodir bo‘ladi, ya‘ni bu ehtiyojlarning qondirilishi mumkin bo‘lgan vaziyatni jonli, yorqin tasavvur qilish mumkin.

Xayol o‘zining faolligi bilan tavsiflanadi. Ayrim hollarda xayol faoliyatning o‘rnida, uning sun‘iy aralashmasi sifatida namoyon bo‘lishi mumkin. Mana shunday holatda odam hal qilib bo‘lmaydigandek ko‘rinadigan masalalar, turmushning og‘ir sharoitlari, o‘z xatolarining ta‘qibi va shu kabilardan qochish uchun real tasavvurlardan uzoq bo‘lgan fantastika olamiga vaqtincha kirib ketadi.

Fantaziya hayotda gavdalanmaydigan obrazlarni yaratadi, amalga oshmaydigan va ko‘pincha amalga oshirib bo‘lmaydigan ish-harakat dasturlarini belgilaydi. Xayolning bunday shakli *passiv xayol* deyiladi. Kishi passiv xayolni oldindan o‘ylab yuzaga keltirishi mumkin. Ataylab yuzaga keltirilgan, iroda bilan bog‘liq bo‘lmagan, lekin hayotda

gavdalantirishga qaratilgan xayolning mana shunday obrazlari *shirin xayol* deb ataladi. Qandaydir quvonchli, yoqimli, qiziqarli narsalar haqida shirin xayol surish hamma odamlarga xos. Mana shunday shirin xayollarda fantaziya bilan ehtiyoj o'rtasidagi aloqa engil namoyon bo'ladi. Ammo insonning xayoliy jarayonlarida shirin xayol kechirish hollari ko'proq bo'lsa, bu shaxsning passivligidan dalolat beruvchi nuqson hisoblanadi. Agar kishi passiv bo'lsa, u kelajakda yaxshi hayot kechirish uchun kurashmasa, uning hozirgi hayoti esa qiyin, ko'ngilsiz bo'lsa, bunday holda u o'zining ehtiyojlari to'la qondiriladigan, istagan narsasini qo'lga kiritmay oladigan, hozirgi paytda umid qilmaydigan biror mansabni egallaydigan soxta hayotni ko'p xayol qiladi.

Agar passiv xayolni oldindan o'ylab va o'ylamasdan qilingan turlarga bo'lish mumkin bo'lsa, *aktiv xayolni* ijodiy va qayta tiklovchi xayol turlariga bo'lish mumkin bo'ladi. O'z asosida tasviriga muvofiq keladigan obrazlar tizimini yaratuvchi xayol *qayta tiklovchi xayol* deb ataladi.

2.4. Muhandis xodimlar faoliyati samaradorligini oshirishda hissiy-irodaviy va shaxsiy fazilatlarining o'rnini

Muhandis xodimlar faoliyatlarida turli voqea-hodisalarga nisbatan muayyan munosabatlarini bildirib, u yoki bu tarzda hissiyotlarini namoyon etadilar. Xodim psixologiyasida namoyon bo'ladigan bunday ruhiy holatlar voqealiksodir 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 xil ma'noda ishlatiladi. Lekin ularni aynan bir xil holat deb tushunish noto'g'ridir. Odatda, tashqi alomatları yaqqol namoyon bo'ladigan hissiyotlarni ichki kechinmalarda ifodalanishdan iborat psixik jarayon yuzaga kelishining aniq shaklini emotsiya deb atash maqsadga muvofiqdir. Masalan, ranglarning o'zgarishi, yuzlarning tabassumi,

lablarning titrashi, ko‘zlarning yarqirashi, kulgi, yig‘i, g‘amginlik, ikkilanish, sarosima va boshqalar emotsiyaning ifodasidir. Lekin vatanparvarlik, javobgarlik, mas‘uliyat, vijdon, mehr-oqibat, sevgi-muhabbat singari yuksak xislatlarni emotsiya tarkibiga kiritish g‘ayritabiiy hisoblanadi. Ularning eng muhim farqi shundaki, biri (hissiyot) ijtimoiy, ikkinchisi (emotsiya) individual, xususiy ahamiyat kasb etadi.

Shu ma‘noda hissiyot shaxs hayotiy faoliyatining muhim jabhasi bo‘lib, inson emotsional holatining rang-barangligi, ko‘p qirraligini bildiradi. Hissiy ton (tus) (yunoncha «tonos» – zo‘riqish, urg‘u berish ma‘nosini bildiradi), emotsiyalar (lotincha «emovere» – qo‘zg‘atish, hayajonlanish demak), affektlar (lotincha «affectus» – ruhiy hayajon, shijoat, ehtiros ma‘nosini anglatadi), stress (inglizcha «stress» – zo‘riqish degani), frustratsiya (*frustration* – rejalarning barbod bo‘lishi, maqsadga erisha olmaslik) va kayfiyat kabi tushunchalar shular jumlasidandir.

Kishi idrok etishi, xotirlash, xayol surish va fikrlash jarayonlarida faqat voqealikni bilib qolmay, balki hayotdagi u yoki bu narsalarga qaysidir ma‘noda munosabat bildiradi, ularga nisbatan u yoki bu tarzda hissiyotlar paydo bo‘ladi.

Hissiyot – kishining hayotida yuz berayotgan voqealarga yoki nima bilan mashg‘ul bo‘layotganiga nisbatan o‘ziga turli shaklda bildiradigan ichki munosabati.

Ehtiyojlarning qondirilishi yoki qondirilmasligi kishida turli xil o‘ziga xos kechinmalarni: emotsiya, affekt (hissiy bo‘ronlar), kayfiyat, kuchli hayajonlanish (stress) holatlarini va his-tuyg‘ularni hosil qiladi.

Hissiyot aksariyat hollarda ruhiy jarayonning o‘ziga xos ko‘rinishi sifatida faqat emotsional shaklda vujudga keladi. Shu o‘rinda hissiyot o‘zicha emas, balki bilishga intilayotgan, uni egallayotgan shaxsda ma‘lum munosabatni namoyon qiluvchi narsalar, hodisalar va harakatlarning alohida xossasi, xususiyati ma‘nosida gavdalanadi. Shuni alohida ta‘kidlash o‘rinliki, ko‘rish, 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 ta'sir o'tkazadi. Xotirjamlik, yoqimli musiqa, shaxslararo iliq munosabatlar, muomala, ahillik muvaffaqiyat kafolati, ijtimoiy taraqqiyot omili hisoblanadi.

Emotsiya. Emotsional jarayonlar, holatlar yoki, qisqacha aytganda, emotsiya hissiy kechinmalarning o'ziga 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, g'azabli hissiy kechinma hosil bo'lishi ijobiy yoxud salbiy emotsiya deyiladi. Qo'rqinch, dahshat hissiy kechinma sifatida obyektlarga shaxsning munosabatini aks ettirib, turlicha shaklda namoyon bo'lishi mumkin: odam dahshatdan qochadi, qo'rquvdan serrayib qoladi, o'zini idora qila olmay har tomonga uradi, hatto, xavf-xatarga ham o'zini tashlashi mumkin.

Ba'zi holatlarda emotsiya ta'sirchanligi bilan ajralib turadi. U xatti-harakatga, fikr-mulohaza bildirishga turtki beradigan kuch bo'lib, 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-tuyg'ularning boshdan kechirilishi kishini bo'shashtirib yuboradi.

His-tuyg'ular hissiyot (emotsiya), kayfiyat, kuchli hayajonlanish tarzida boshdan kechirilishi chog'ida ma'lum darajada seziladigan tashqi belgilarga ham ega bo'ladi. Masalan, yuzlarning ifodali (mimika), qo'l va gavdaning ma'noli harakatlari, turq-tarovat, ohang, ko'z qorachiqklarining kengayishi yoki torayishi kabilar shular jumlasiga kiradi. Bu ifodali harakatlar ba'zan shaxsga o'ziga o'zi hisob bermagan tarzda yuz bersa, boshqa bir holatda ongning nazorati ostida sodir bo'ladi.

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 qila 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 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».

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 olmaganda, kutilmaganda turli to'siqqa duch kelganida namoyon bo'ladi¹⁰.

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 yengib o'tishga qaratilgan aqliy, maqsadga yo'naltirilgan psixik faollik bo'lib, maqsadga intilishda sodir bo'ladi va instinktlar manbayida shakllanadi.

¹⁰ Левитов Н. Д. Фрустрация – один из видов психических состояний // Вопросы психологии. – 2000. – № 6. – С. 120.

Irodaviy faoliyatda shaxs o‘zini o‘zi boshqaradi, o‘zini qo‘lga oladi, o‘zini 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 iyerarxiyasini 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 xodimlarda irodaviy fazilatlarni shakllantirish faoliyat samaradorligini ta‘minlovchi psixologik omillardan sanaladi. Muhandis xodimlar o‘z kasbiy vazifalarini benuqson bajarishlarini qiyinlashtiradigan, ba‘zan xizmat faoliyatlarida maqsadga erishish uchun to‘sqinlik

qiladigan turli to'siqlarga duchor bo'ladilar. Bunday vaziyatlarda ular ushbu qiyinchiliklar va to'siqlarni yengishga undovchi irodaviy fazilatlarini namoyon qilishlari muhimdir. Irodaviy ko'nikmalarni rivojlantirish uchun mashg'ulotlar jarayoniga qo'yilgan vazifani bajarishga to'sqinlik qiluvchi muayyan elementlar, to'siqlarni kiritish katta yordam beradi.

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

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

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

Muhandis xodimlarining kasbiy faoliyatida hissiy-irodaviy holatlarning o'rni beqiyosdir. Chunki xodimning murakkab vaziyatlarda qulay ruhiy holatni saqlash qobiliyati faoliyat samaradorligini ta'minlovchi omillardan biri sanaladi.

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

- ekstremal vaziyatlarda harakat samaradorligini pasaytiruvchi, adashishlar tug'diruvchi psixologik reaksiyalarning yo'qligi;
- psixologik jihatdan murakkab sharoitlarda kasbiy vazifalarni bexato bajarish;
- kasbiy ziyraklikni saqlash, tavakkal, xavf-xatar, kutilmagan vaziyatlarga nisbatan oqilona ehtiyotkorlik bilan yondashish.

Shu nuqtayi nazardan xodim faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan o'z xatti-harakatlarini boshqara olishi, o'z his-tuyg'ularini

nazorat qila olishiga bog‘liq. Shuningdek, muhandis xodimlarning 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 fanining 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.

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

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

Gippokratning to'rt xil moddalar (suyuqliklar) aralashmasi, ya'ni «temperament» tushunchasi va uning tipologiyasi (sanguvinik, xolerik, flegmatik, melanxolik) ramziy ma'noda hozirgi zamon psixologiyasida ham qo'llanilib kelinmoqda. Organizmda suyuqliklarning aralashuvi (u qonning ko'pligi bilan xarakterlanadi) *sanguvinik* temperament (lotin tilidagi «sanguis» – «qon» so'zidan olingan); limfa ko'p bo'lganda *flegmatik* temperament (grekcha «flegma» – shilimshiq parda degani); sariq o'tning ko'payganligini *holerik* temperament (grek tilidagi «hola» – «o't» so'zidan olingan); qora o't ko'p bo'lganda *melanxolik* temperament (grekcha «melayna hole» – «qora o't») deb ataladi.

Kishining temperamenti qanaqaligi haqida tasavvur odatda shu 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 *sanguvinik* 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 – sanguvinik;
- 3) kuchli, bosiq, sust – flegmatik;

4) kuchsiz – melanjolik.

2.2-jadval

Temperament turlarining tizimli tavsifi

Ichki xususiyat	Xolerik	Sangvinik	Flegmatik	Melanjolik
<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 etishish, to‘siqlarni aylanib otish	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

Xarakter shaxsning faoliyat va muomalada tarkib topadigan va namoyon bo'ladigan barqaror individual xususiya 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, ayamasklik 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 yotdi. Masalan, kishining tashqi ko'rinishida qandaydir hayvon bilan o'xshashlik

belgisini topish tavsiya qilingan, soʻngra esa uning xarakteri ana shu hayvonning xarakteri bilan aynan bir xil deb qaralgan. Arastuning fikricha, buqaniki singari yoʻgʻon burun ish yoqmaslikni bildiradi¹¹.

Qobiliyat shaxs faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish sharti hisoblab, zarur bilim, koʻnikma va malakalarni egallashning oʻsishida yuzaga chiqadigan farqlarda namoyon boʻladigan individual-psixologik xususiyatdir.

Qobiliyat individual-psixologik xususiyat boʻlib, bir odamning boshqa bir odamdan farq qiladigan belgilari sifatida taʼriflanadi.

Qobiliyat umumiy va maxsus turga boʻlinadi.

Shaxsning umumiy qobiliyati yoki umumiy fazilati muayyan psixologik koʻrinishlarga ega boʻlib, ularni tadqiq qilishga psixologlar allaqachon kirishgan. Shaxsning aniq faoliyat sharoitida qobiliyat sifatida namoyon boʻladigan umumiy fazilatlari jumlasiga odamlarning uch tipdan bittasiga mansubligini koʻrsatadigan individual-psixologik fazilat kiradi.

Isteʼdod, uning tuzilishi va paydo boʻlishi. Qobiliyat taraqqiyotining yuksak bosqichi isteʼdod deb ataladi. Psixologik adabiyotlarda unga turlicha taʼrif berilishiga qaramay, uning asosiy belgilari taʼkidlab oʻtiladi. Chunonchi, shaxsga qandaydir murakkab mehnat faoliyatini muvaffaqiyatli, mustaqil va original tarzda bajarish imkonini beradigan qobiliyatlar majmuasi *isteʼdod* deyiladi.

Muhandis xodimlar faoliyatida qobiliyat asosiy oʻrinni egallaydi. Chunki har bir xodimning mehnatga loyiq yoki loyiq emasligi ham uning qobiliyatini aniqlashdan boshlanadi.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar

1. Psixologiyada «shaxs» tushunchasiga psixologik tavsif bering.
2. Muhandis xodimlar faoliyatida shaxs muammosi qanday hal qilinadi?

¹¹ Umumiy psixologiya Gʻ A.V. Petrovskiy tahriri ostida. – T., 1992. – B. 467.

3. Shaxs nazariyasining psixologik asoslari nimalardan iborat?
4. Muhandis faoliyatida shaxsning obyekt va subyekt sifatidagi o‘rnini ayting.
5. Muhandis xodimlar shaxsining psixologik tuzilishi qanday?
6. Muhandis xodimlarning kasbiy yo‘nalishiga psixologik tavsif bering.
7. Muhandis xodimlarning bilish faoliyatiga psixologik tavsif bering.
8. Muhandis xodimlarning kasbiy faoliyatida hissiy-irodaviy sifatlar qanday ahamiyatga ega?

III. KASBLAR VA ULARNING KLASSIFIKATSIYASI. PROFESSIOGRAFIYA (PROFESSIOGRAMMA) TO‘G‘RISIDA UMUMIY TUSHUNCHA

3.1. Professiografiyaning mohiyati

1920-yillarning ikkinchi yarmida rus psixotexniklari tez sur‘atlarda kasbiy faoliyatning tamoyil va usullarini ishlab chiqdilar. Shu tadqiqotlarni umumlashtirish natijasida psixotexnikada maxsus yondashuv professiografiyaning 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 obyektlar belgilari, mehnat subyeksi, mehnat predmeti vazifalari, vositalari va sharoitlari o‘rganiladi. Professiografiyaning asosiy tamoyillaridan biri kasbiy faoliyatni o‘rganishda differensial yondashuv tamoyili hisoblanadi. Bu tamoyilning mohiyati professiografiyaning aniq amaliy masalalarini yechishga 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 toliqishni keltirib chiqaradigan omillarni aniqlaydi. Shunday qilib, professiografiyaning differensial 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 motivatsion, iroda va emotsional 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 mehnat subyektining ichki vositalariga bo'lgan integral psixologik tuzilmalarini nazarda tutadi.

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

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

Psixografiyalarni kasbga yo'naltirish uchun ishlab chiqayotganda kasbning umumiy professiografik va ijtimoiy-psixologik ta'siriga katta e'tibor beriladi. Mehnat sharoitlaridan texnik, texnologik va ijtimoiy psixologik sharoitlari ancha chuqurroq o'rganiladi. Tadqiqotlarning muhim yo'nalishi bu shaxsning qobiliyatlari, psixofiziologik xususiyatlarini baholashdir. Professigrammalarning 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 professiografiyalash asosiga kasb subyektligi haqidagi g'oya qo'yiladi: kasb egasi, faoliyatning haqiqiy subyekti bo'lib, unga bir qator maxsus belgilar xos. Bu professiografiyalashning mualliflari uning mazmun-mohiyati va loyihalashtirish

texnologiyalarini o‘rganib chiqishdi. “Kasb pasporti” bloki kasb va mutaxassisliklar nomining modifikatsiyasi, kasbiy yo‘nalish, kasb maqsadi, ta’lim darajasi haqida qisqa ma’lumotlarni o‘z ichiga oladi.

“Kasbning asosiy obyekti” (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 obyektlarga yo‘naltirilgan, bu obyektlar qanday obyektlar, bu sohada mehnat natijasi yoki mehnat mahsuli qanday ahamiyatga egaligi haqidagi ma’lumotga ega bo‘lishi lozim. “Ijtimoiy kasbiy salohiyat” blokida shaxs obyektining 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 jihatdan psixofiziologik xususiyatlariga qo‘yiladigan talablarni aks ettiradi. Bunga tibbiy ko‘rsatmalar, jinsiga, yoshga bo‘lgan va sanitariya-gigiyenik talablar kiradi.

3.2. Muhandis xodimlar faoliyatiga psixologik tavsif

Ma’lumki, muhandis xodimlar faoliyatining bir nechta xususiyatlari mavjud bo‘lib, bu xususiyatlar xodimlarning ruhiy jihatdan tayyorgarligiga salmoqli ta’sir ko‘rsatadi. Muhandis xodimlar 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 – muhandis xodimlarga qo'yiladigan juda muhim kasbiy talablardan biri. Hokimiyat vakolatidan foydalanishning qonunga va maqsadga muvofiqligi ko'p hollarda xodimning shaxsiy fazilatlariga bog'liq.

Muhandis xodimlar 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 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 xodimlarning 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, rivojlantirish davomli va qiyin jarayon, ammo u ichki ishlar organlari xodimining kasbiy shakllanishi uchun zarur va shartdir.

Ushbu xislatlarning xodim shaxsida bo‘lmasligi yoki yetarli rivojlanmaganligi uning o‘z funksional vazifalarini to‘g‘ri va aniq bajarishiga 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.

3.3. Muhandislik faoliyatida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat

Muhandis xodimlarning kasbiy qobiliyati va mahoratini takomillashtirishning yetakchi 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. Zer).

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 majmuyi 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 vaziyatlarning psixologik jihatlarini va kishilarni tushunishga intilishi, qiziqishlari va ularni tushuna olishi);*

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

–*xodimning rivojlangan kasbiy kuzatuvchanligi va xotirasi* (kasbiy kuzatish samaradorligini oshirish uchun psixologik asoslangan usul va qoidalarni qo‘llash mahoratini o‘z ichiga oladi) rivojlangan kasbiy diqqatlilik, sezgi va tasavvur organlarining mashq orqali

rivojlanganligi, hal etilishi kerak bo'lgan vazifalar uchun muhim bo'lgan ma'lumotlarni tez, to'liq va aniq esda olib qolish, xotirada yaxshi saqlash va to'g'ri bayon etish bo'yicha mashq qilganlik;

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

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

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

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

Xodimlar kasbiy mahorati mazmuniga quyidagilarni kiritish mumkin:

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

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

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

–fuqarolar bilan muloqotga kirishning murakkab, nizoli vaziyatlarda ta'sir etishning psixologik usullarini qo'llash mahoratini

takomillashtirish;

– og‘ir vaziyatlarda o‘zini tuta bilish, psixologik barqarorlikni shakllantirish;

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

– irodaviy faollik va irodaviy harakat ko‘nikmalarini shakllantirish;

– ishdagi ruhiy zo‘riqlashlarga tayyor turish.

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

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

Hamkasblar bilan muloqotga kirishishning murakkab, nizoli vaziyatlarda ta‘sir etishning psixologik usullarini qo‘llash mahoratini takomillashtirish. Xodimlarda nizoli vaziyatni bartaraf etish mahoratini shakllantirish, ularga nizolarni hal qilish usullarini o‘rgatish juda muhim. Xodimlar faoliyatining samaradorligi ko‘p jihatdan odamlarga psixologik ta‘sir ko‘rsatishning ishontirish, majburlash, rag‘batlantirish singari muayyan usullaridan mohirlik bilan foydalanishlariga bog‘liq. Xodimlarda nizoli vaziyatda o‘zini tutish, turli taktik usullarini qo‘llash

hamda nizoli vaziyatdan operativ maqsadda foydalanish ko'nikmalari ham shakllangan bo'lishi kerak.

O'zini tuta olish, psixologik barqarorlikni shakllantirish. Xodimlar kundalik amaliy ishlarida kasbiy harakatlarini bajarish sifatiga ta'sir etishi mumkin bo'lgan ko'plab noqulay psixologik holatlar ta'siriga duch keladilar. Psixologik barqarorlik xodimlarning salbiy holatlar ta'siriga berilmaslik qobiliyatida namoyon bo'ladigan psixologik tayyorgarlikning muhim ko'rsatkichlaridan biri sifatida qaraladi. Bu o'rinda xizmat vazifalarini bajarish chog'ida mazkur qiyinchiliklarni oldindan ko'rish qobiliyatini shakllantirish muhim. Psixologik barqarorlikning shakllanganligi xodimlarga eng qiyin psixologik sharoitda o'z vazifalarini kamchiliksiz bajarishlariga yordam beradi. Bunga mashqlar va amaliy mashg'ulotlar jarayonida og'ir vaziyatlarni modellashtirish yo'li bilan erishish mumkin.

Shaxsning ijobiy hissiy-irodaviy xislatlarini rivojlantirish, xodimlarga o'zini tutish va boshqarish usullarini o'rgatish. Xodimlarning psixologik barqarorlik va og'ir vaziyatlarda o'zini tuta bilish qobiliyati ularda mas'uliyat, muvaffaqiyatsizlikka 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 boshqarishlari 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 yengishga 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, obyekt, 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.

3.4. 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'kidlamogda.

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

Axloqiy-kasbiy buzilishning xavfli tomoni shundaki, uning eng past darajasi ham muhandis xodimlarning shaxsiy va xizmat qobiliyatlariga jiddiy zarar yetkazadi.

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

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

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

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

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

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

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

Kasbiy tanazzul avvalo, shaxsning o'zida, keyinchalik esa uning harakatlari orqali kasb faoliyati va atrof-muhitidagi munosabatlarda ifoda bo'lishni boshlaydi. Bu holat muhandis jamoalarida ham yuz berishi mumkin. Masalan, spirtli ichimliklarga ruju qo'yish holati shu bo'lim yoki bo'linmada xizmat intizomining sustligiga dalil bo'la oladi.

Kasbiy tanazzulning xavfli tomoni shundaki, u «latent», ya'ni yashirin tarzda kechadi. Tajribalar shuni ko'rsatmoqdaki, ko'pgina holatlarda xodimning mast tarzda xizmatga chiqishini, avvalo, rahbarlarning o'zlari (o'zlariga gap tegmasligi uchun) yashiradilar. Xodimlar psixologik, psixoterapevtik 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 qo'yiladigan 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 xodimlarning kasbiy buzilishi, uning kelib chiqish sabablarini tugatish yo'llaridagi muhim qadamdir. xodimlarning obro'siga putur yetkazishi mumkin. Shuning uchun kasbiy buzilishning oldini olish, unga yo'l qo'ymaslik bugungi kunning eng dolzarb vazifalaridan hisoblanadi.

Muhandis xodimlar 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 hamda 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 va 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-odatlari va tili bilan bog'liq qadriyatlardan tarbiya jarayonida milliy g'ururni o'stirish va milliy ongini 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 manbayi deb atash mumkin.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Muhandis xodimning 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?

IV. INSON VA TEXNIKA HAMKORLIGI. KASBIY MOTIVATSIYA.

4.1. Kasb tanlashga yo‘llashning maqsadi, vazifalari va asosiy tamoyillari

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 ehtiyojidan 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 mustahkamlash;

- 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 dunyo-qarashidan qat’i 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 obyektivligi, maxfiyligi va tavsiiyaviy xarakterda ekanligi;

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

Kasb tanlashga yo‘llash ishlarining asosiy obyekti:

– 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‘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‘lig‘i 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 (sarlash) 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.

4.2. 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‘llashlari 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 yoʻnaltirishni boshlanishi hisoblangan.

Uning vazifasi toʻgʻri kasb tanlashda oʻquvchilarga maslahat berishdan iborat edi. Oʻquvchilar tavsiyalarni oʻtkazilgan soʻrovnomalar va test natijalari asosida olganlar. Shu bilan birga yoshlar haqida maʼlumotlar, muayyan kasb talablariga mos holda qilingan.

F.Parsonsning shaxs xususiyatlari va ishlab chiqarish omillarini hisobga olish zarurligi haqidagi gʻoyalar turli taʼlim muassasalarining oʻquv dasturlarida ham oʻz ifodasini topgandi. Kasb tanlashga yoʻllash shaxsga oʻzining shaxsiy sifatlarini va kasb xususiyatlarini oʻrganishga yordam berish boʻlib, natija oʻquvchi tomonidan oʻz kasb yoʻlini oqilona tanlash bilan yakunlanishidir. Biroq F.Parsonsning gʻoyasi inson va uning kasbiy faoliyati biroz soddalashtirilgan koʻrinishda aks ettirilgan. Bunda mehnat unumdorligi ishchining manfaatlariga bogʻliq boʻlgan. Soʻngra, xuddi shunday byuro Nyu-Yorkda tashkil etilgan. Uning vazifasi kasblar haqida yanada batafsil bilishlari uchun oʻquvchilar qanday talablarga javob berishlari lozimligini oʻrganish edi. Byuro maktab oʻqituvchilari bilan hamkorlikda soʻrovnoma va testlardan foydalangan holda ish olib borganlar. Byuroning bu tajribalari AQSH, Ispaniya, Shvetsiya, Shveysariya, Chexiya, Slovakiya va boshqa mamlakatlarda keng tarqalib borgan.

Byuro oʻz faoliyati davomida quyidagilarga amal qilishni taʼkidlaydi:

– kasb tanlash, turmush oʻrtoq tanlashdek ahamiyatga tenglashtirish kerak;

– kasbni tasodifiy holatga umid qilgandan koʻra, uni tanlash afzaldir;

– kasbni, mutaxassis maslahati bilan va yaxshi oʻylab koʻrib, ishonch hosil qilgan holda tanlash kerak;

– yoshlar koʻp sonli kasblar bilan tanishib chiqishi lozim, birinchi uchragan yoki “qulay” boʻlgan 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 boshqalarning ishlarida yanada rivojlandi va bu ta'lim-tarbiya jarayonida o'qituvchilarga va o'quvchilarning individual faolligiga ta'siri ahamiyatli bo'lgan.

D.Syuper konsepsiyasi 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 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 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 otanalarga farzandlarining qiziqish va qobiliyatlarini 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‘quvchilari uchun ta’lim muassasalari huzuridagi kasb tanlashga yo‘llash markazlari tashkil etilgan bo‘lib, ular yoshlarga nafaqat kasb tanlashga yordam beradilar, balki ularning 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 dasturlarning 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 istiqbollarinin 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 texnologiyalarning kirib kelishi bilan inson hayotida o‘zgarishlar ro‘y berdi. Bu esa, mamlakatning iqtisodiy o‘rishiga hissa qo‘shdi.

Buyuk Britaniya kasb tanlashga yo‘llash ishlarining 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 eskirishi kuzatilgan hamda malakali xodimlarga bo‘lgan talab o‘shib borgan. Mamlakat ishchilarini ishga joylashtirishni tashkil etilishi bilan bog‘liq bo‘lgan iqtisodiy yo‘qotishlar qoniqarsiz darajada bo‘lishi jamiyatda doimiy ijtimoiy tanglik 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 yoshlar 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 universitetlarda 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 ishlari 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 qobiliyati yuzaga chiqishiga ko'maklashadilar, o'quvchilar tomonidan individual rejalari bajarilishini nazorat qiladilar va o'quvchilarga tavsiya beradilar. Kasb tanlashda, maslahatchi sifatida o'quvchilarning 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 tashkari 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 ishlarining 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 daftaridagi 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 asosi 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.

Yaponiya 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 tayyorligining shakllanishini baholovchi test ishlab chiqilgan. Bu test "B-test" (Rikiuata test) deb nom olgan. Muallif kasb tanlashning uchta asosiy omillarni 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 kasbga yo‘naltirish metodologik muammolari bilan shug‘ullanuvchi psixotexnik laboratoriyalar tashkil etila boshlagan, ilmiy-tadqiqot 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 tadqiqotlarning 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.Zeyer, 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 huzurida, kasbiy maslahat 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 Rossiyaning 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.

Muhandislik kasbiga 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 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.

Muhandislik kasbiga 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

yoʻnalish, rivojlanayotgan yoʻnalish, uning (qiymatli, mintaqaviy, insonparvarlik va boshq.) jihatlari kabilardir.

Tahliliy yoʻnalish – ish faoliyatida 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 insonning 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.

Muhandislik 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 toʻsiq boʻlishi mumkin.

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

Muhandislik 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, ilg'or xorijiy mamlakatlarda kasb tanlashga yo'llash tajribasini 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 tushirish bilan o'zining kasbiy faoliyatini olib bora olsun. 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.

Shaxsning 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.

4.3. 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 atrofdagilar mehnatini okilona 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‘Yda 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 majmuyi 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 mavqeyi ham sababsiz, o‘z-o‘zidan ro‘y bermaydi. Faoliyatni amalga oshirish 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 majmuyini bildiradi. Bu tushuncha u yoki bu shaxs xulqini, ya’ni «nega?», «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 farqlanadi.

1. Ichki sabablar, ya’ni xatti-harakat egasining subyektiv 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 chiqishiga 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 yetmaydi. «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 nuqtayi nazardan motiv kengroq tushuncha bo'lib, u shaxsdagi u yoki bu faollik usuliga nisbatan turgan moyillik, hozirlikni tushuntirib beruvchi sababni nazarda tutadi. Mashhur nemis olimi Kurt Levin motivlar muammosi ayniqsa, shaxsdagi ijtimoiy xulq motivlari borasida katta, keng qamrovli tadqiqotlar olib borib, shuni aniqladiki, har bir odam o'ziga xos tarzda u yoki bu vaziyatni idrok qilish va baholashga 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 ham odamning ayni paytdagi real harakatlarni o'sha ma'lum sharoitdagi ichki va tashqi stimullarga uning bergan bahosi yoki reaksiyasi sifatida qaramay, balki shunga o'xshash holatlarni 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.

4.4. Kasb va qiziqish

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 saviyasi 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 ro'yobga chiqarish manbai rolini bajaradi.

Jahon psixologiya fanining yirik namoyandalari 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.Belyayev, L.A.Gordon, L.I.Bojovich, N.G.Morozova, M.G.Davletshin, M.Voxidov, V.A.Tokareva, E.R.Roziev va boshqalarning nazariy metodologik xususiyatga ega bo'lgan asarlarida va maxsus eksperimental tadqiqotlarida rivojlantirildi.

Hozirgi zamon psixologiyasida qiziqish obyektiv borliqning insonlar ongida subyektiv 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 obyektiv va subyektiv to'siqlarni yengishida ifodalanadi.

Psixologiya fanining yirik namoyandalarining 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 funktsiya emas, chunki u his-tuyg'u, iroda, ong, qolaversa, jamiki psixik holatlar, hodisalar va ichki kechinmalarining o'zida mujassamlashtirgan, murakkab tizimli ruhiy voqelikdir.

Qiziqishning psixologik mohiyatining dastlabki ko'rinishi — bu uni odamlar tomonidan anglab yetishi yoki tushunish imkoniyatidir. Shaxs qiziqish mahsulini, uning oqibatini anglash, tasavvur etish orqaligina obyektiv borliqdagi narsa va hodisalarga ongli, tanlab munosabatda bo'ladi. Lekin, bu voqelik (anglash, tushunish) insonda birdaniga sodir bo'lmaydi, 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, qiziqishning 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'y-harakatlarni kuchaytiradi, jadallashtiradi, safarbarlikni obyektga 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 sifatlari 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.

Qiziqishning 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 oriyentir 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'ljal 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 obyekt bilan chuqurroq tanishishga, u haqda ko'proq ma'lumotga ega bo'lish, uning moddiyati 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 ifodalamaydi, aksincha obyektning 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 obyektlari, bilishning mazkur faoliyat maqsadi bilan mutanosibli, shaxsning yashayotgan muhitiga nisbatan munosabati kabilar. Shaxsda nimalarga nisbatan qiziqish uyg'onadi, uning bilish ehtiyojlari obyektining 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 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 qilishda 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 moddiyati) bilish, koʻrish, idrok etish, anglab yetish uchun qiziqarli tuyulgan ichki kechinmalar bevosita qiziqishni aks ettiradi. Bilvosita qiziqishlar mehnat faoliyati yoki taʼlim olish jarayonining muayyan ijtimoiy ahamiyati bilan uning shaxs uchun subyektiv 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 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, obyektlariga, 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 jarayoni 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 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 ishtiyoq, 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’dodlarini maqsadga yo‘naltirilgan tarzda amalga oshishini ta’minlaydi.

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 savol va 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. Professiogramma nima?
5. Kasb qanday tanlanadi?
6. Kasblar tavsifi – professiogramma nimani bildiradi?
7. Kasb tanlashga yo‘llashga qo‘yiladigan talablar va xatoliklar qaysilar?
8. Psixologiyaning asosiy prinsiplari va ularning kasb tanlash ishlaridagi ahamiyati.

V. SHAXSNING SHARTLI KASBIY TUZILMASI

5.1. Kasb tushunchasining mohiyati

Kasbshunoslik adabiyotida kasb tushunchasining tavsifi xilma-xil talqinda keltiriladi. Jumladan, kasb-maxsus tayyorgarlik va ish tajribasi natijasida ma'lum bir sohada kasbiy faoliyatni amalga oshirish uchun nazariy bilimlar majmuasini, amaliy ko'nikma va malakalarni egallagan, unga jismoniy imkoniyat, aqliy qobiliyat va yuridik huquqlarni ta'minlovchi insoniy mehnat faoliyatining (mashg'ulotining) turidir.

Lug'aviy jihatdan kasb yoki kasb qilmoq kabi so'z va tushunchalar arab tilidan kirib kelgan bo'lib, (kasaba) fe'lining o'zagi hisoblanadi. Arab tilidagi kasaba so'zi qo'lga kiritmoq, ishlab topmoq, qozonmoq, biror ishni bajarmoq, qandaydir foyda-manfaatga erishmoq, yutuqqa ega bo'lmoq kabi ma'nolarni anglatadi. Kasb bir xil faoliyat bilan shug'ullanuvchi kishilarni birlashtiradi. Bu faoliyat ichida ma'lum aloqalar va axloq normalari o'rnatiladi. E.A.Klimov o'z ishlarida kasb tushunchasiga quyidagicha ta'rif beradi: "Kasb - jamiyat uchun zarur va qadriyatli soha bo'lib, bunda insondan jismoniy va ruhiy kuch talab etadi". Bu kuchlar unga sarflangan mehnat o'rniga yashashi va rivojlanishi uchun muhim vositalar omili sifatida namoyon bo'ladi. Bu ta'rifni yanada batafsil yoritilib, kasb bu – kasbiy faoliyatning sifatli tarixiy rivojlanuvchi tizim va shaxsning o'zini namoyon etish sohasi deb ta'riflaydi.

V.G.Makushinning fikricha, kasb – bu shunday faoliyatki, uning yordamida shaxs jamiyat hayotida ishtirok etadi va uning yashashi uchun moddiy vositalar asosiy manbasi bo'lib xizmat qiladi. Mavjud ta'riflarni umumlashtirib, kasb tushunchasiga quyidagicha zamonaviy ta'rif beramiz. Kasb mehnat faoliyatining paydo bo'lgan shakli bo'lib, texnika va texnologiyalarning rivojlanishi jarayonida mazmunan va shaklan o'zgarib boradi, ularni bajarish uchun inson albatta ma'lum kasbiy kompetensiyalarga, maxsus qobiliyatlari va muhim kasbiy sifatlarga ega bo'lishlari kerak.

Kasbshunoslik nazariyasida “kasb” va “mutaxassislik” tushunchalari farqlanadi. Kasb mutaxassislikka ko‘ra kengroq tushuncha bo‘lib, kasbiy salohiyatidan 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, okulist, 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‘quvchilarning kasbiy shakllanish jarayonini tabaqalashtirilgan ta’lim tizimining tarkibiy qismi sifatida e’tirof etadi. Ushbu tadqiqotlarda kasbiy yo‘naldirilganlikni shakllantirish maqsadida tabaqalashtirilgan ta’limning tuzilmasi va mazmunini tashkillashtirish muammolari, tabaqalashtirilgan ta’limning kasb tanlash motivatsiyasiga ta’siri qarab chiqilgan.

Kasbiy faoliyat samaradorligining 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 subyektiv 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 sifatlar shakllanganligi va rivojlanganligini talab qiladi. Chunki har qanday kasbiy faoliyat insonning qandaydir kuch jismoniy energiya sarflashini ko‘zda tutadi. Mutaxassisning kasbiy tayyorgarligida ikkita o‘zaro bog‘liq bo‘lgan tomonlarni ko‘rsatish maqsadga muvofiq. Bu o‘zaro bog‘liq tomonlar psixologlar M.I.Dyachenko va A.M.Stolyarenkolar tomonidan ishlab chiqilgan bo‘lib, ular quyidagilardan iborat:

1. Shaxsning kasbiy faoliyatga dastlabki salohiyatli tayyorligi mutaxassisning bu tayyorligi quyidagilardan iborat bo‘ladi, ya’ni statik komponentlar kasbiy faoliyatning psixik asoslari, bilim, ko‘nikma, malakalar kasb uchun muhim hisoblangan, shaxsning sifatlari uning munosabati, mazmun va qadriyatlarini, afzalliklari hamda umuman shaxsning zarur bo‘lgan kasbiy imkoniyatlari darajasi;

2. Shaxsning kasbiy faoliyatga bevosita ayni vaqtdagi tayyorligi. Mutaxassisning kasbiy tayyorligining ushbu tomoni tezkorligi, o'zgaruvchanligi, har qanday holat va sharoitda aniq masalalarni 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.

5.2. 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, konvensional, 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, karyera va boshqalar.

Pedagogik amaliyotda E.A.Klimov tomonidan ishlab chiqilgan kasblar tuzilmasi keng tarqalgan.

Mehnat obyektiga ko‘ra 5 ta kasb turlari ajratiladi.

1. **Inson – tabiat.** Bu tur namoyandalari o‘simlik va hayvonot mikroorganizmlar va ular yashash sharoitlari bilan ishlashadi. Masalan, meva-sabzavot ustasi, agronom, zootexnik, vetenar, mikrobiolog.

2. **Inson – texnika.** Ishchilar jonsiz texnik mehnat obyektlari 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 namoyandalarini qiziqtiruvchi predmetlar olami va boshqalar. Masalan, dasturchi, chizmachikartagraf, matematik, tilshunos, nashriyot muharriri.

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, konsert 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, er tagida baland-past darajalarda ishlash: havvos, o‘t o‘chiruvchi va hokazo. Insonlar sog‘ligi, hayoti uchun yuqori mas‘uliyat sharoitida ishlash: moddiy qadriyatlar, bolalar bog‘chasi tarbiyachisi, o‘qituvchi, tergovchi. Shartli belgilarni qo‘llagan holda, kasblar dunyosi “xaritasini” va ma‘lum kasbning namunaviy 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.

5.3. 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‘rganish 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 sohalarda faoliyat yurituvchi shaxsning kasbiy shakllanishini o'rganishda insonning imkoniyatlarini to'liq ochib beruvchi subyekt 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 subyekt o'zini "topgan", o'zida va faoliyatida o'zini o'zgartirishni xohlamasligi bilan xarakterlanadi. Ikkinchi tip esa subyektning 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 subyekt yaxlit shaxs sifatida namoyon bo'ladi, u subyekt-predmet tartibi – rolli niqob sharti bilan belgilanadi. Bu yerda inson "taraqqiyotning absolut 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 subyektini 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 insonning o'rniga subyekt sifatida namoyon bo'ladi. Bu yerda axloq beayblik, yomonlik qilmaslik, tabiiylik, insonning tabiiy

holati sifatida namoyon bo‘ladi, shu bilan bir qatorda bu yerda 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 ilgariidek 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‘liqligi 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.

5.1-jadval

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 subyekting 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.Ananayev, 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 shaxs kasbiy kamolotining asosiy qonuniyatlari haqidagi tasavvurlarning taraqqiyoti va turli omillar ta'sirida uning dinamikasini boshqarish muhim rol o'ynaydi, buning natijasida shaxs o'zini kasbiy faoliyat subyekti 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 subyekti 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 subyektining kasbiy shakllanishi, shaxsning mutaxassisga aylanish jarayonida faoliyatning operatsional tomonini egallash qobiliyatini qidirish va yaratish, faoliyatning psixologik tizimi komponentlarining 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 subyektiv 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.

Subyektning 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 subyektining 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, subyektning shaxs taraqqiyoti qonuniyatlarini yengib o‘tishi, faoliyat determinantlari

ta'sirida uning hayotga psixologik qarashlarining o'zgarishi natijasi hisoblanadi.

Shaxs hayotiy va kasbiy shakllanishining dinamik xarakterini, shaxsning o'ziga xos filogenetik va ontogenetik xususiyatlarini, qolaversa, undagi mehnat faoliyatining rolini, subyektning kasbiy shakllanishining 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 subyektining kasbiy shakllanishiga nisbatan professiogenetik yondashuvning asosiy xususiyatlarini aniqlab beradi. Bu yondashuv mehnat subyektining 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 nazariyalarining ahvoli haqidagi ma'lumotlar yordamida aniqlanadi.

Professiogenezning markaziy nuqtasida mehnat subyektining kasbiy shakllanishi va uning bir necha aspektlarini keng ko'lamda ko'rib chiqish maqsadga muvofiqdir:

Birinchi dan, *shaxs taraqqiyoti* sifatida – bu muayyan mehnat subyekting faollik darajasiga bog‘liq va yetakchi 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 dan, *subyekt 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 dan, *subyektning kasbiy o‘z-o‘zini anglashi, o‘z-o‘zini namoyon qilishi* sifatida – bu hayot faoliyati davomida kasbiy shakllanishiga zamin tayyorlaydigan o‘z-o‘zini anglash, o‘z-o‘zini boshqarish, o‘z-o‘zini nazorat qilish, hayotiy tajriba va hayot tarzi orqali namoyon bo‘ladi. Hayot davomida taraqqiy etish va kasbiy shakllanish yosh davrlarida, shaxs hayot-faoliyati bosqichlarida aks etib, jamiyat talablari va shaxsning o‘zini o‘zi namoyon qilishga intilishi orasidagi qarama-qarshiliklarga bog‘liq bo‘ladi.

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

Yuqorida ko‘rsatilgan professiogeneznining o‘ziga xos xususiyatlari mutaxassis shaxsining uzluksiz ravishda shakllanishi, mehnat subyekting 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 o‘rganish borasida bir qator tadqiqotlar olib borilmoqda va bu muammoning turli jihatlari keng doirada ochib berilmoqda.

Oxirgi 15 yil ichida mamlakatimizdagi ijtimoiy-siyosiy vaziyatlar shaxs xulq-atvori va kasbiy sohasida o'z aksini topib kelmoqda. Yetuklik davridagi shaxslarni *kasbiy qayta yo'naltirish* keng tarqalgan voqelikka aylangan. O'zini o'zi anglash va shaxsning kasbiy shakllanishi muammosi bu jarayonda subyektlarning 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 bo'ldi.

V.A.Bodrov va M.A.Ratnikova bilan hamkorlikda kasbiy faoliyatni o'zgartirishning psixologik xususiyatlari va qayta kasbga yo'naltirish vaziyatining xarakteri hamda mehnat subyektlarining individual-psixologik xususiyatlariga bog'liq holda kasbiy faoliyatga moslashishni o'rganish maqsadida tadqiqot ishi olib borilgan.

Yetuklik davrida kasbiy qayta yo'naltirish va uning kasbiy shakllanish jarayoniga ta'siri quyidagi omillar orqali aniqlanadi:

1. Qayta yo'naltirish vaziyatining ko'rinishiga ko'ra (majburiy yoki ixtiyoriy).

2. Mintaqaning ijtimoiy-demografik va kasbiy xususiyatlariga ko'ra (turli yosh va ish stajiga ega bo'lgan harbiy xizmatchilar, boshqaruvchi shaxs, muhandis, shifokor, o'qituvchi).

3. Joriy faoliyatning xarakteriga ko'ra.

4. Qayta yo'naltirilgan subyektlarning individual-psixologik xususiyatlariga ko'ra (introvertlik, ekstrovertlik, xavotirlanish va boshqalar).

Qayta yo'naltirishning muvaffaqiyati yangi faoliyatga kasbiy, ijtimoiy va psixologik moslashganlik darajasi bilan tavsiflangan. Bunda majburiy qayta yo'naltirishni, ya'ni ishdan haydalish, tashkilotning inqirozga uchrashi vaziyatlarini boshidan o'tkazgan 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 yo'naltirishni yoki qo'shimcha 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 iyerarxik 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 mutaxassislarning kontengentini 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 bo'yicha) individual funksional moyilligi bilan belgilanadi.

Kursantlarning turli ta'lim bosqichlarda alohida kasbiy muhim xususiyatlari namoyon bo'lish darajasi ko'rsatkichlarining dinamikasini katta variativligi psixik taraqqiyot fazalarining geteroxronligi va o'zgarishlarning betartibliigi, qolaversa, har bir o'quv faoliyatining kasbiy muhim xususiyatlar holatiga ta'sirida aks etishi joriy qilingan. Ta'lim jarayonida kasbiy muhim xususiyatlarni tizimlashtirishning samaradorligi oshib borayotgani aniqlangan bo'lib, bu bevosita alohida xususiyatlar orasidagi zaif aloqalar sonining kamayishiga, ya'ni xarakterning kasbiy ta'lim bosqichidagi passiv qobiliyatlar tuzilishiga bog'liq ravishda o'zgarishiga (birinchi kursda barcha kasbiy muhim xususiyatlar orasida teng va ahamiyatsiz aloqalar mavjud bo'lib, to'rtinchi kursga kelganda yetakchi xususiyatlar orasida "kuchli" aloqalar sonining 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 majmualar ajratilishiga xizmat qilmoqda.

Berilgan korrelatsion tahlillar kasbiy muhim xususiyatlarning kursantlarni past va yuqori o'zlashtirish darajasiga bog'liq holda namoyon bo'lishida miqdor va sifat jihatdan tafovutlar borligini ko'rsatmoqda, bu esa tayyorgarligi yuqori bo'lgan kursantlarda kasbiy muhim xususiyatlarning funksional majmuyini 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.

Shunday qilib, uchuvchi-kursantlar kasbiy shakllanishining o'ziga xosligida aks etuvchi shaxsning kasbiy taraqqiyoti qonuniyatlarini o'rnatish jarayoni kasbiy muhim psixologik xususiyatlarning maxsus

integratsiyasi sifatlari 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 subyektining 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 subyektining 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 subyektining aniq bir faoliyat sohasida yuqori darajadagi kasbiy malakalarga egaligi *mahorat* deb yuritiladi. A.K.Markovaning 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 majmuyining 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 sifatlari, hajmi; shaxsning o‘zini mutaxassis sifatidagi to‘liq obrazi; kasb yordamida o‘zini o‘zi rivojlantirish va etishmaydigan 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 muvaffaqiyatliligini 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 subyekti yetukligi 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 subyektiga nisbatan aniq faoliyat talablari yoki aynan, subyektning 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 subyektning professionalizatsiyani yo‘nalganligi, ko‘rsatgichi va mazmuni hamda mutaxassisning professionallashuv darajasiga ta’sir

etuvchi ijtimoiy, psixologik, iqtisodiy va boshqa keng doiradagi kompetentligi 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 sohasining 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 mezonini 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.Zeyerning 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 subyektining sanab o'tilgan professionallashuv ko'rsatkichlari, mutaxassis bo'lish (malaka, kompetentlik) va subyektning kasbiy yetukligi orasida o'zaro aloqa va o'zaro ta'sir mavjud.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

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?

VI. MUHANDIS XODIMLAR SHAXSINING BILISH FAOLIYATINING PSIXOLOGIK TAVSIFI

6.1. Shaxs va kasb hamkorligining psixologik xususiyatlari

6.1-jadval

Shaxsiy va kasbiy rivojlanish omillari	Kasbiy jihatdan kelib chiqadigan psixologik muammolar
Maktabgacha yoshdagi bolalarning qiziqish va qobiliyatlari xilma-xilligi.	
Ta'limning keyingi turini tanlash va umumiy o'rta ta'lim maktabini bitirgandan so'ng ishga joylashish.	Kasbiy ta'limning keyingi turlarini tanlash jarayonida kasbiy maslahatlar berish.
Ta'limning keyingi turlarini tanlash va o'ziga xos maxsus kollejni bitirib ishga joylashish.	Kasbiy ma'lumot olishga tayyorgarlik jarayonida kasbiy maslahatlar berish kasbiy tanlov kasbiy tekshiruvdan o'ta olmaganlarga psixologik yordam berish.
Kasbiy ma'lumot olish va tayyorgarlik kasb xatoliklariga yo'l qo'yish, ta'lim jarayonidan qoniqmaslik.	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.
Ish joyini qidirish, ishga joylashish malakaviy talablar va lavozim majburiyatlarning qabul qilinishi, yangi ijtimoiy kasbiy vazifani anglab olish.	Kasbiy tanlov va kasbga yaroqlilikni (layoqatini) aniqlash. Yosh mutaxassis tomonidan yangi ijtimoiy kasbiy talablar va mas'uliyatlarining qabul qilinishi.
Kasbga kirib borish orqali kasbiy tajribaga ega bo'lish, hayotda yangi tartib, ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatlarga moslashish.	Kasbga ko'nikishdagi ijtimoiy qiyinchiliklar, kasbiy layoqatsizlikning yashirin shakli, kasbiy xulq-atvorni egallashdagi va yangi hayot tarziga ko'nikishdagi qiyinchiliklar.
Kasbiy faoliyatdagi yuksalish imkoniyatlari, ish haqi, kasbdan va rahbarlar bilan o'zaro munosabatlardan qoniqmaslik,	Kasbiy mehnatdan shaxsiy ma'noni topish, kasbiy hayotning yangi tomonlarini topish, insonlar bilan bo'lgan munosabatlardagi ziddiyatlarni yengib o'tish jarayonidagi

kasbiy rivojlanishdagi ziddiyatlar va ularni korreksiya qilish.	inqirozlardan chiqish va kelishmovchiliklarni hal etish hamda psixologik charchoqni yengib o'tish.
Majburiy ravishda ishdan bo'shash, yangi ish joyini qidirish, kasbini o'zgartirish.	Kasbiy hayotdagi yangi yo'lni tan olish.
Mutaxassislikning destruktiv rivojlanishi, kasbiy deformatsiyalar kasbiy charchoq holatida kasbning ma'nosini yo'qolishi.	Shaxsning kasbiy deformatsiyalarini aniqlash va tahlil etish, uning sabablarini o'rganish, kasbga nisbatan ko'nika olmaslikni yengib o'tish.
Kasbiy faoliyatdan chetlashish (nafaqaga chiqish).	Ijtimoiy-psixologik keraksizlik tufayli kelib chiqadigan psixologik zo'riqishdan xalos etish, yangi hayot tarzi va hayotda yangi ma'noni topishga intilish.

6.2. 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 xodimlar 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 – muhandis xodimlariga qo'yiladigan juda muhim kasbiy talablardan biri.

Hokimiyat vakolatidan foydalanishning qonunga va maqsadga muvofiqligi ko‘p hollarda xodimning shaxsiy fazilatlariga bog‘liq.

Muhandis xodimlar 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 yetarli rivojlanmaganligi uning o‘z funksional vazifalarini to‘g‘ri va aniq bajarishiga 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.

6.3. Muhandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat

Muhandis xodimlarning kasbiy qobiliyati va mahoratini takomillashtirishning yetakchi 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. Zeyer). 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 majmuyi 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 vaziyatlarning psixologik jihatlarini va kishilarni tushunishga intilishi, qiziqishlari va ularni tushuna olishi);

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

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

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

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

ishlar organlarining faoliyat samaradorligini oshiruvchi muhim omillardan biridir.

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

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

Xodimlar kasbiy mahorati mazmuniga quyidagilarni kiritish mumkin:

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

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

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

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

–og'ir vaziyatlarda o'zini tuta bilish, psixologik barqarorlikni shakllantirish;

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

–irodaviy faollik va irodaviy harakat ko'nikmalarini shakllantirish;

–ishdagi ruhiy zo'riqishlarga tayyor turish.

Kasbiy jihatdan muhim bo'lgan bilish xislatlarini shakllantirish va rivojlantirish xodimlar faoliyatining samaradorligini ta'minlaydi. Ularga kasbiy ziyraklik, idrok, kuzatuvchanlik, xotira, tafakkur va tasavvur kiradi. Ushbu xislatlarni rivojlantirishga qaratilgan maxsus mashqlar xodimlarning kasbiy jihatdan muhim ma'lumotlarni esda olib qolish, esda

saqlash va qayta esga tushirish samaradorligini oshiradi, mantiqiy fikrlash va ijodiy tasavvurlarini rivojlantiradi.

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

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

O'zini tuta olish, psixologik barqarorlikni shakllantirish. Xodimlar kundalik amaliy ishlarida kasbiy harakatlarini bajarish sifatiga ta'sir etishi mumkin bo'lgan ko'plab noqulay psixologik holatlar ta'siriga duch keladilar. Psixologik barqarorlik xodimlarning salbiy holatlar ta'siriga berilmaslik qobiliyatida namoyon bo'ladigan psixologik tayyorgarlikning muhim ko'rsatkichlaridan biri sifatida qaraladi. Bu o'rinda xizmat vazifalarini bajarish chog'ida mazkur qiyinchiliklarni oldindan ko'rish qobiliyatini shakllantirish muhim. Psixologik barqarorlikning shakllanganligi xodimlarga eng qiyin psixologik sharoitda o'z vazifalarini kamchiliksiz bajarishlariga yordam beradi. Bunga mashqlar va amaliy mashg'ulotlar jarayonida og'ir vaziyatlarni modellashtirish yo'li bilan

erishish mumkin.

Shaxsning ijobiy hissiy-irodaviy xislatlarini rivojlantirish, xodimlarga o'zini tutish va boshqarish usullarini o'rgatish. Xodimlarning psixologik barqarorlik va og'ir vaziyatlarda o'zini tuta bilish qobiliyati ularda mas'uliyat, muvaffaqiyatsizlikka 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 boshqarishlari 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 yengishga 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, obyekt, 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.

6.4. Kasbiy buzilish tushunchasi va ularning oldini olish yo‘llari

Muhandislik sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar, birinchi navbatda, respublikamiz uchun har tomonlama yetuk va munosib kadrlar tayyorlash masalasini kun tartibiga qo‘ymoqda. 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 xodimlarning shaxsiy va xizmat qobiliyatlariga jiddiy zarar yetkazadi.

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

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

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

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

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

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

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

Kasbiy tanazzul avvalo, shaxsning o'zida, keyinchalik esa uning harakatlari orqali kasb faoliyati va atrof-muhitidagi munosabatlarda ifoda bo'lishni boshlaydi. Bu holat muhandis jamoalarida ham yuz berishi mumkin. Masalan, spirtli ichimliklarga ruju qo'yish holati shu bo'lim yoki bo'linmada xizmat intizomining sustligiga dalil bo'la oladi.

Kasbiy tanazzulning xavfli tomoni shundaki, u «latent», ya'ni yashirin tarzda kechadi. Tajribalar shuni ko'rsatmoqdaki, ko'pgina holatlarda xodimning mast tarzda xizmatga chiqishini, avvalo, rahbarlarning o'zlari (o'zlariga gap tegmasligi uchun) yashiradilar. Xodimlar psixologik, psixoterapevtlik yordamini psixiatriya xizmati bilan adash-tiradilar 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 tur-g'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 qo'yiladigan 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'siga putur yetkazishi mumkin. Shuning uchun kasbiy buzilishning oldini olish, unga yo'l qo'ymaslik bugungi kunning eng dolzarb vazifalaridan hisoblanadi.

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

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.

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 hamda jazolash usul va 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-odatlarini 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 manbayi deb atash mumkin.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Muhandis xodimning 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?

VII. KASBIY TANLOVNING UMUMIY MASALALARI VA UNING TUZILISHI

7.1. Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati

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 manbayi 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-konstruktor).

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 ham 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 yetarlimi? 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 alohida 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 obyektiv va muayyan shaxs xususiyatlariga bog'liq bo'lgan subyektiv omillar ham mavjud.

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

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

7.2. Kasbiy tanlovga ta'sir etuvchi omillar

A.A.Rusalinova tomonidan kasb tanlashning 3 ta omili ajratib ko'rsatiladi:

- moddiy motivlar (kasb orqali moddiy ta'minlanganlik);
- ijtimoiy mavqeyi (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:

- tanlagan kasbiga shaxsiy layoqatning mavjudligi;
- kasbni shaxs qiziqishlari va intilishlari bilan muvofiqligi;
- tanlangan kasbni egallash uchun moddiy imkoniyatlarni yetarli ekanligi;
- tanlagan kasbni egallash oson va qulayligi;
- tanlagan kasbi doirasida ish topishning osonligi va karyera 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 subyektning 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 (sogʻligʻi nuqtayi nazaridan).
2. Faoliyatni amalga oshirish uchun munosib insonlarni tanlay olish.
3. Ishga yaroqsiz xodimlarni oʻz vaqtida ishdan ozod qilish.
4. Shaxsga mos ishni aniqlash.

Uchinchi darajasi – kasbga yoʻnaltirish. Kasbga yoʻnalganlik bu shaxs imkoniyatlari darajasidagi adekvat kasbni tanlashga ilmiy asoslangan yordam koʻrsatish va qoʻllab-quvvatlashga qaratilgan davlat tizimi. Kasbga yoʻnaltirish yordamida shaxsning istak-xohishlari va kasblar olamidagi ijtimoiy talabning oʻzaro muvofiqlashuvi kechadi.

Kasbga yoʻnaltirish tizimi kichik tizimchalardan iborat:

1. Kasbiy tashviqot va targʻibot tizimi.
2. Kasbiy maslahat tizimi.
3. Kasb tanlash tizimi.
4. Kasbiy moslashuv tizimi.

7.3. Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari

Kasbiy tanlovning psixologik tomonining asosiy vazifalari quyidagilar:

1. Qobiliyatlar va kasbiy muhim bilim, koʻnikma va malakalarning diagnostikasini oʻtkazish.
2. Olingan maʼlumotlarni kasbiy talablar bilan muvofiqligi.
3. Ushbu shaxsning mazkur kasbda faoliyat yuritishi muvaffaqiyatli va muvaffaqiyatsiz kechishini oldindan prognoz qilib xulosa berish.

Kasbiy tanlov jarayonida kasbiy yaroqlilik ham aniqlanadi. Kasbiy yaroqlilik u yoki bu mehnat faoliyatiga yaroqlilik bilan belgilanadi.

Kasbiy yaroqlilik bu mehnat faoliyatini samarali tashkil qilish uchun zarur bilim, koʻnikma, malakalar hamda psixologik va

psixofiziologik xususiyatlarining majmuyidir. 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 attestatsiya hisoblanadi. Attestatsiya bu shaxsning kasbiy tavsifnomasini muayyan malaka kategoriyasiga muvofiqligini baholash tizimi hisoblanadi. Attestatsiya bahosi asosan nomzodning bilim, ko‘nikma va malakalari hisobga olinadi.

Ko‘rsatilgan baholash va kasbiy yaroqlilik tizimi shaxsning obyektiv va subyektiv imkoniyatlarini hisobga olish va mehnat faoliyati uchun qulay muhitni yaratishni hisobga olishdan iborat.

Psixologik tanlovning quyidagi tomonlari mavjud:

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

2. Ushbu kasbiy faoliyat turiga nisbatan qobiliyatlarni shakllanishini prognozlash.

3. 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. Motivatsiya 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. Motivatsiya 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 chidamliligini kasbiy tanlov bosqichida aniqlash muassasa, tashkilot va ish joylarida xodimlar taqsimoti jarayonini samarali olib borishni ta'minlaydi.

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

Birinchi bosqichda ish joyi yoki faoliyatning fiziologiyenik 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 nerv tizimining xususiyatlari va boshqalar).

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

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

To‘rtinchi bosqichda kasbiy tanlovni o‘tkazish jarayonidir. Kasbiy tanlovni o‘tkazishning muhim sharti standartlik hisoblanadi. Tadqiqot sharoiti, ya’ni test, ko‘rsatmalar, blankalar, natijalarni qayta ishlash barcha nomzodlar uchun bir xil bo‘lishi lozim. Testdan foydalanish tajribasining ko‘rsatishicha, ko‘rsatmalarning ozgina bo‘lsa ham o‘zgarishi tadqiqot natijalariga ham o‘z ta’sirini o‘tkazadi. Nomzodning o‘zi tadqiqot natijalariga motivatsiyalashganligi 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 (yoshining to‘g‘ri kelmasligi, sog‘lig‘i, ma‘lumoti, psixofiziologik ko‘rsatkichlari);

– mavjud kasbga ishchan mehnatni o‘z sog‘lig‘iga 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:

– obyektiv 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 metodikalar bajarilishining ishonchliligi;

– kasbiy tanlovni o‘tkazish uchun tayyorlangan mutaxassislar ular kasbiy tanlovni o‘tkazish va tashkillashtirishda amaliy tajribaga ega.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyatini yoritib bering.
2. Kasbiy tanlovga qanday omillar ta’sir etadi?
3. Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari qanday?
4. Kasbiy tanlov jihatlarini yoritib bering.

VIII. MUHANDISLIK FAOLIYATIDA INDIVIDUAL-TIPOLOGIK XUSUSIYATLAR

8.1. 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, ish sifati 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 mavqeyini 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 sifatlari 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. Karyeraning o‘sishi turli kasbiy sifatning o‘zgarishi bilan kuzatiladi. Alohida, xususiy kasbiy sifatlardan biroz umumiyroq konseptual sifatlarga o‘tish sodir bo‘ladi. Aynan konseptual sifatlar lavozimidagi o‘shni va kasbiy taraqqiyotning bosqichini aniqlab beradi.

R.Finchman ishlarida asosiy e‘tibor kasbni egallash jarayonida kasbiy talablar, axloqiy normalar, qadriyatlarni anglashga qaratiladi. Kasbiy sifatlarining 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 mavqeyini tahlil qilib, shunday xulosaga kelgan: kasbiy sifatlar faoliyat bilan bog‘liq bo‘lib, kasbning rasmiy va norasmiy mavqeyining 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 sifatlar tarkibining rivojlanishi uchun talab etiladigan maxsus bilim va

ko'nikmalarni o'zlashtirishni qamrab oluvchi ijtimoiy o'rganish jarayoniga qaratadilar.

Kasbiy sifatlarining shaxsiy va ijtimoiy aspektlarining muvofiqligi g'oyasi "psixoijtimoiy sifatlar" tushunchasida to'laligicha aks ettirilgan bo'lib, u kasbiy taraqqiyotning ijtimoiy kontekstlari bilan bog'liq kasbiy sifatlarini 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 sifatning yuzaga kelishi, shaxsning individual sifatleri 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 subyektlarning muloqotchanlik xarakteriga bog'liq bo'ladi.

Boshqa nuqtayi nazarga ko‘ra kasbiy sifatlar – bu dinamik, shu bilan bir qatorda muvozanatlilik 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 anglaydi, o‘z menining kognitiv emotsional xulq-atvor jihatidan tavsiflashda o‘zini ishini boshqalardan farqli ekanligini aniqlaydi.

8.2. Kasbiy sifatlar masalasining o'rganilish holati

Kasbiy sifatlarini tadqiq qiluvchi jahon psixologlari uchun psixik voqeliklarni strukturaviyligi va sistemaliligi tamoyili, sifatning 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 sifatlarini quyidagicha tahlil qiladi:

a) subyektning 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;

d) subyekt kasbiy faoliyatida funksional tizim shaklida amalga oshuvchi tuzilmadir.

T.V.Mishenko ishlarida kasbiy sifatlar kasbiy faoliyat kontekstiga nisbatan ko'rib chiqilib, bunda subyekt 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 sifatlar 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.

Y.N.Kiryanova kasbiy sifatlarining o'zgaruvchan kasbiy

sharoitlarda ko‘nikma va malakalarni shakllanganlik darajasi va keyinchalik kasbiy o‘shish bilan shartlangan, muayyan bir bosqichda subyektning kasbiy mahorat darajasiga erishishni ta‘minlovchi individual belgi, kasbiy shartlar va kasb mazmunining barqaror muvofiqligi sifatida tavsiflaydi. O‘tkazilgan tadqiqotlar shuni ko‘rsatmoqdaki, kasbiy sifatlarning 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 Y.P.Ermolayevaning ta‘kidlashicha, kasbiy sifatlarning ijtimoiy sharoitlarga bog‘liq bo‘lgan shaxsiy va kasbiy taraqqiyotning mahsulidir. Muallif kasbiy sifatlarning 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 sifatlarning darajasini tahlil qilish subyektning o‘zi bilan kasbni identifikatsiya qilish darajasi kasbiy sifatlarning funksiyasini amalga oshirish imkonini aniqlash mumkinligini ko‘rsatdi. Kasbiy sifatlarning 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 pozitsiyaning 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 diapazonining 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. Muhandislik faoliyatida 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‘shish 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 subyekt 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).

8.3. Umumiy va maxsus qobiliyatlar

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

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

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

Psixologiya fanida qobiliyatlar quyidagicha tavsiflanadi:

Tabiiy qobiliyatlar odamlar va hayvonlar uchun xos bo‘lib, idrok

qilish xotirada saqlash, oddiy muloqotga kirisha olish shular jumlasidandir.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ijodiy qobiliyatlar moddiy va ma'naviy madaniyat asarlarini yaratish, yangi g'oya, kashfiyot va yangiliklar yechishda namoyon bo'ladi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Talant yunoncha qimmatbaho, noyob narsa, irsiy tabiiy xislat degan ma'noni anglatib, muayyan faoliyatning muvaffaqiyatli va ijodiy

ravishda bajarilishini ta'minlaydigan qobiliyat hamda iste'dodlar majmuasidan iborat individual xususiyatdir.

Qobiliyatlarning rivojlanishi va shakllanishi quyidagilarga bog'liq:

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

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

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

to'rtinchidan, o'quvchining maxsus qobiliyatini kamol toptirishni jadallashtirishni ta'minlovchi shaxsni har tomonlama rivojlantirish yo'li bilan,

beshinchidan, shaxsning faollik alomatlarini tarbiyalash yo'li bilan borish kerakki, bu alomatlari dastavval mehnatsevarlik, mustaqillik, tashabbuskorlik, puxtalik, qat'iyatlik, sinchkovlik va tanqidiylikdan iborat.

V.A.Kruteskiy matematik qobiliyat tuzilishiga quyidagilarni kiritadi:

1) qobiliyatda bolalarning matematik materialni qabul qilish borasidagi qobiliyatiga matematik obyektlar, munosabat va amallarni shakl holiga keltirib idrok qilish matematik materialga o'ziga xos «yig'ma» analitik-sintetik ishlov berish qobiliyati qayd qilish lozim;

2) qobiliyatli o'quvchilarning fikrlashi quyidagilar bilan:

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

b) matematik materialni tez va keng umumlashtira olish;

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

e) fikrlash jarayonlarining nihoyatda moslashuvchan va harakatchanligi;

f) yechishda ravshanlik, soddalik, ratsionallik va ixchamlikka intilish

3) matematik axborotni xotirada saqlash va hokazo.

Matematik qobiliyatning borligini taxmin qilishga asos bo'ladigan tashqi alomatlarni belgilash mumkin, ular quyidagilardir:

1) o'quvchining matematikaga oid ochiq-oydin qiziqishini namoyish qilishi, hech kim majbur qilmasdan, o'zining bo'sh vaqtini sarflab, matematika bilan bajonidil shug'ullanishga moyillik;

2) muayyan matematik ko'nikma va malakalarni odatdagidan kichikroq yoshda o'zlashtirish qobiliyati;

3) matematikani o'zlashtirish sohasida tez siljib borish;

4) matematik taraqqiyot va yutuqlarning yuqori darajasi.

Psixolog M.G.Davletshin texnikaviy qobiliyat ustida tadqiqot ishlari olib borgan yetakchi mutaxassis hisoblanadi. Muallif texnikaviy qobiliyat deganda shaxsning individual psixik xususiyatlaridan tuzilgan shunday o'ziga xos birikmalarni tushunadiki, u shaxsning texnikaviy faoliyatga yaroqlilik darajasini va u bilan muvaffaqiyatli ravishda shug'ullana olishini aniqlaydi.

M.G.Davletshin ham an'anaviy yo'ldan borib, texnikaviy qobiliyatlarni ikkita o'sha nomdagi tipga ajratadi hamda yetakchi tayanch xususiyatlarini o'zgarishsiz qoldiradi. Lekin boshqalardan farqli o'laroq, bunda yetakchi xususiyatlar rivojlangan texnikaviy fikrlash va fazoviy tasavvurdan iboratdir. Uning talqinicha, texnikaviy iste'dodli shaxs bo'lish uchun unda:

a) amaliy jihatdan fahmli;

b) texnik moslamalarni tahlil qila olish qobiliyati;

d) narsalarni montaj qilib qismlardan butun hosil qila olish qobiliyati bo'lishi shart.

M.G.Davletshin texnikaviy iste'dod ko'rsatkichlarini an'anaviy baholashni tan olgan holda (ko'z bilan chamalash, fazoviy tasavvur, texnikaviy tahlil, konstruksiyalash qobiliyati) o'zining original yondashuvini ishlab chiqqan. Texnikaviy qobiliyat darajasini tashxis qilish uchun tekshirishlarda ishlab chiqilgan eksperimental masalalarning to'qqizta seriyasidan foydalanadi.

B.R.Qodirovning fikricha: "Ma'lum bir faoliyatga qiziqmay turib qobiliyat haqida gapirib bo'lmaydi. Va o'z navbatida har qanday qobiliyatli bola hali iste'dodli degani emas. Ko'p qirrali va rivojlangan qobiliyatlar iste'dodli bola shaxsining moddiy asosini tashkil etadi, xolos. Aksincha, iste'dodli bola qobiliyatsiz bo'lishi mumkin emas. Bu fikrlardan ko'rinib turibdiki, iste'dodli bola sof fikrli, har xil qobiliyatga va umuman aqliy rivojlanishga tayyor turgan hozirjavob, nodir shaxsiy xususiyatlarga to'la boladir.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar

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.

IX. TAFAKKUR. INTELLEKT. NUTQ

9.1. Tafakkur, uning xususiyatlari va turlari

Inson atrof-olam (narsa, hodisalar, insonlar) va o'zini turli xil faoliyatlarni bajarish va bu obyektlarga 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 obyektlar va ularning bevosita o'rganiladigan xossalari haqida ma'lumot beradilar. Psixik aks ettirishning bu shakllari inson tomonidan obyektiv reallikni bilishning hissiyotli asoslaridir. Lekin alohida jismlar va real olam hodisalarini bilish istalgan amaliy vazifani hal etishda yuzaga keladigan uch ahamiyatga ega bo'lgan savolga javob topish uchun yetarli emas. Bu savollar: «yuzaga kelgan vaziyatda nimani, qay tarzda bajarish mumkin, va bu harakat natijasida nima hosil bo'ladi?»dan iborat.

Bu savollarga javob izlashda bizlarga tafakkur yordam beradi. Avvalambor, tafakkur yuksak darajadagi bilish psixik jarayoni hisoblanadi. Ushbu jarayonning mohiyati inson tomonidan voqelikning faol ijodiy aks ettirish va o'zgartirishdan iborat. Tafakkur bevosita idrokda anglanmaydiganlarni 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 jismlari 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.Smironov tafakkur va *aqliy jarayonlarning assotsiativ tarzda kechishini* tafovutlash zaruriyati haqida ogohlantirgan edi. Gap shundaki, aqliy faoliyatda biz assotsiatsiyalardan keng foydalanamiz, chunki ular tafakkur masalalarini yechishda 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 qurolidir. 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.

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, odatda, nazariy va amaliy tafakkurlarga bo‘linadi. Nazariy tafakkurda tushunchali va obrazli tafakkur, amaliy tafakkurda esa – ko‘rgazmali-obrazli va ko‘rgazmali-harakatli tafakkur ajratiladi.

Tushunchali tafakkur – bu ma’lum tushunchalar qo‘llaniladigan tafakkur. U yoki bu aqliy masalalarni yechishda boshqa odamlar tomonidan aniqlangan hamda tushunchalar, mulohazalar, xulosalar shaklida ifodalangan tayyor bilimlardan foydalanamiz.

Obrazli tafakkur – bu obrazlar yordamida mulohaza yuritish jarayonining bir turi. Ular xotiradan olinadi yoki tasavvurda hosil qilinadi. Ko‘pincha tafakkurning bu turi badiiy ijodkorlik faoliyati bilan shug‘ullanuvchi odamlarda ustun bo‘ladi.

Tushunchali tafakkur voqelikni aniq va umumlashtirgan holda aks ettiradi, lekin bunday aks ettirish mavhumdir. O‘z navbatida, obrazli tafakkur atrofimizdagi olamni aniq va subyektiv aks ettirish imkonini beradi. Shunday qilib, tushunchali va obrazli tafakkurlar bir-birini to‘ldiradi.

Ko‘rgazmali-obrazli tafakkur obrazlarni qo‘llash bilan bog‘liq. Bu tafakkur odam biror masalani yechishda turli obrazlarni, hodisalar va jismlar haqidagi tasavvurlarni tahlil qilishida, qiyoslashtirishida, umumlashtirishida namoyon bo‘ladi.

Ko‘rgazmali-harakatli tafakkur – mohiyati real jismlar bilan amalga oshiriladigan amaliy o‘zgartiruvchi faoliyatdan iborat bo‘lgan tafakkurning alohida turi. Tafakkurning bu turi biror-bir moddiy mahsulot ishlab chiqarish maqsadidagi mehnat bilan mashg‘ul bo‘lgan odamlarda kengroq ifodalanadi.

Yana til vositalari asosida vazifa bajaruvchi ***so‘z – mantiqiy tafakkur*** mavjud bo‘lib, u tafakkur tarixiy rivojlanishining so‘nggi bosqichidir. Unga tushunchalar va mantiqiy hosilalarni qo‘llash xosdir.

Amaliy tafakkur tajriba, amaliy harakatlar asosida amalga oshiriladi va aniq vazifalarni bajarishga qaratilgan, ***nazariy*** – tajriba bilan ish ko‘rmasdan tushunchalardan foydalanadi.

Diskursiv tafakkur – kengaytirilgan tafakkur, ***ichki sezgi*** kechishining tezligi, aniq ifodalangan bosqichlarning mavjud emasligi, oz darajada anglanganligi bilan xarakterlanadi. ***Reproduktiv, ishlab chiqaruvchi tafakkur*** – bu namuna bo‘yicha tafakkur, ijodkorlik esa –

yangi kashfiyotlar, yangi natijalarga olib boruvchi tafakkur. **Realistik tafakkur** voqelikni to'g'ri aks ettiradi, odam o'z xulq-atvorini anglaydi, **autistik tafakkur** esa, asosan, obyektga emas, affektga mos bo'lganlarni ifodalaydi, ehtiyojni qondirishga, kelib chiqqan hissiy zo'riqishni kamaytirishga yo'naltirilgan bo'ladi.

Tafakkurning aqliy jarayonning natijasi hisoblangan uch xil shakli: tushuncha, mulohaza va xulosa farq qilinadi.

Tushuncha – bu jism va hodisalarning umumiy, ahamiyatga ega bo'lgan va farqlanuvchi belgilarini aks ettiruvchi tafakkur shakli. Tushunchalar asosida hodisalar va jismlar haqidagi mavjud bilimlarimiz yotadi. U **aniq** va **mavhum** bo'lishi mumkin. Jismning barcha belgilaridan aynan ushbu jism yoki o'xshash jismlar guruhini xarakterlab beruvchi ma'lum belgilar yig'indisi ajratilgan bo'lsa, u holda aniq bir tushuncha haqida gap ketadi. Bunday tushunchalarga shahar, g'oya, jamiyat va boshqalar kiradi. Agar jismdagi biror-bir alohida belgi ajratilib, va bu belgi o'rganish predmeti bo'lib xizmat qilsa, alohida jism sifatida o'rganilsa, mavhum tushuncha hosil bo'ladi. Bunday tushunchalarga fidokorlik, tenglik, vijdoniylik va boshqalar kiradi.

Tushunchalar **ayrim** va **umumiy** bo'lishi mumkin. Ayrim belgilar deb, jismning qaysi sinfga tegishliligidan qat'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 sinfning 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 obyektiv voqelikni aks ettirishiga ko‘ra ular chin va soxta bo‘lishi mumkin. **Chin hukm** jismlar va ularning xossalari o‘rtasidagi voqelikda mavjud bo‘lgan aloqalarni ifodalaydi. «Massa – inertlik o‘lchovi» chin hukmdir. **Xato hukm** obyektiv hodisalar o‘rtasidagi voqelikda mavjud bo‘lmagan aloqani ifodalaydi, masalan: «Barcha odamlar uchun o‘lim muqarrar emas».

Bir yoki bir necha hukmlardan yangi hukm yuzaga keladigan tafakkur shakli **xulosa** deb ataladi. Boshqa hukmlar keltirib chiqariladigan boshlang‘ich hukmlar **xulosa dalillari** deb ataladi. Masalan, barcha slanetslarning yonuvchanligi ma’lum, va ushbu modda slanets bo‘lsa, u holda «ushbu moddaning yonuvchanligi» haqida xulosa yasash mumkin.

Xulosa chiqarishning sodda va tipik shakli **sillogizm** hisoblanadi. Masalan: «barcha metallar – elektr o‘tkazuvchi. Qalay – metall bo‘lgani uchun, qalay – elektr tokini o‘tkazadi».

Inson asosan xulosalarning ikki turi – induksiya va deduksiyadan foydalanadi. **Induksiya** – bu xususiy xulosalardan umumiy xulosalarni keltirib chiqarish, ayrim dalillar va hodisalarni o‘rganish asosida umumiy qoidalar va qonunlar o‘rnatish usuli.

Deduksiya – bu umumiy mulohazalardan xususiy mulohazalar

keltirib chiqarish, umumiy qonunlar va qoidalar asosida ayrim dalillar va hodisalarni bilish.

9.2. 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, xossalar, harakatlarni fikran yaxlitlikka birlashtirish. Xuddi shunday, o'quvchi biror mavzuni o'rganishda matnning hammasini o'qib chiqadi, so'ngra esa alohida ma'noga ega bo'lgan qismlarni ajratadi, ya'ni matnni tahlil qiladi. Keyin eslab qolish uchun reja tuzadi – bu sintez operatsiyasi bo'ladi.

Taqqoslash – bu jism va hodisalar, yoki ularning alohida belgilari o'rtasidagi o'xshashlik yoki farqlarni aniqlash. Taqqoslash bir tomonlama (chala) va ko'p tomonlama (to'liq); yuzaki va chuqur; bevosita va vositali bo'lishi mumkin.

Umumlashtirish – jism va hodisalarni ularning umumiy va ahamiyatli belgilari bo'yicha fikran birlashtirish. Masalan, olma, nok, olxo'ri, o'rik va h.k.lardagi o'xshash belgilar «mevalar» so'zi bilan ifodalanadigan yagona tushunchada namoyon bo'ladi. Sodda umumlashtirishlar obyektlarni alohida, tasodifiy belgilar asosida birlashtirishdan iborat, majmuyiy umumlashtirish murakkab bo'lib hisoblanadi, bunda obyektlar 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, subyektning 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**: obyektни boshqa obyektlar bilan taqqoslash vositasida unda yangi xossalarni ajratish hisoblanadi; shunday qilib, «obyektdan, 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** (lot. – 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 subyekt doimiy refleksiya holatida bo'ladi, o'z mulohazalarini aks ettiradi, ularni tanqidiy baholaydi, o'zining baholash mezonlarini ishlab chiqadi. **Refleksiya** deb subyektning 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 toshsa, 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 sistemalashganligiga qarab to'g'ri va ratsional yo'l nazarda tutiladi, u yoki bu shaxsning tafakkur chuqurligi to'g'risida qat'iy bir qarorga kelish mumkin.

Tafakkurning kengligi o‘zining mazmundorligi, chuqurligi kabi sifatleri bilan muntazam aloqada bo‘ladi. Insonlardagi narsa va hodisalarning eng muhim belgi, xususiyatlarini o‘zida mujassamlashtirgan o‘tmish yuzasidan, hozirgi davr haqida, shuningdek, kelajak to‘g‘risida mulohazalar, muammolar va tushunchalarni qamrab olgan tafakkur **keng tafakkur** deyiladi. Fikr doirasi keng bilim saviyasi yuqori serg‘oya ijodiy izlanishdagi kishilarni aql-zakovatli, bilimdon yoki tafakkuri keng kishilar deb atash mumkin. Demak, insonning aql-zakovati, bilimdonligi mulohazadorligi uning tafakkurining kengligidan dalolat beradi.

Inson tafakkuri o‘zining mustaqilligi jihatidan mustaqil va nomustaqil tafakkurga ajratiladi.

Tafakkur 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 konkret vazifalar qo‘yishni, ana shularning barchasini amalga oshirishda, nihoyasiga yetkazishda yechimni qidirishda usul va vositalarni shaxsan o‘zi izlashi, aqliy zo‘r berib intilishi, ularga taaalluqli qo‘shimcha belgi va alomatlarini kiritishdan iborat bosqichlarning namoyon bo‘lishini nazarda tutamiz.

Aqlning pishiqligi vazifalarni tez yechishda, 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 obyektiv va subyektiv 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 obyektiv tanqidiylik deb ataladi. Mabodo tafakkurning tanqidiyligi subyektiv xatolarga, umuman subyektivizmga og'ib ketsa, bunday holda subyektiv tanqidiylik deyiladi. Subyektiv 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 biroz 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 oralig'ida bajarilgan ish ko'lami va sifatiga oqilona baho berish tafakkur mahsuldorligini o'lchash mezoni sifatida xizmat qiladi.

Tafakkur ixchamligi deganda muammoni hal qilishning dastlab tuzilgan rejasi mazkur jarayonda masala 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. Imtixon 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 zaxira 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 sinchkovligi, tafakkur kengligi, chuqurligi va mustaqilligi, fikrning egiluvchanligi, aqlning sertashabbusligi va tanqidiyligi, mantiqiylik, isbotlanganlik va ijodkorlik kabi sifatlarida ifodalanishi mumkin.

Aqlning pishiqligi – u yoki bu hodisani ahamiyatga molik munosabatlarda har tomonlama bilishga intilish; tafakkur **kengligi** – bu savolni yaxlitligicha, shu bilan birga zarur bo‘lgan xususiyatlarni chetda qoldirmay qamrab olish qobiliyati. Tafakkur kengligi inson dunyoqarashi va har bir hodisani boshqa hodisalar bilan turli aloqalarda ko‘rib chiqish qobiliyatida ifodalanadi. Tafakkurning **chuqurligi** murakkab savollar mohiyatiga kirib borish, asosiy holatni ikkinchi darajalilardan, zaruriyatni tasodifiydan ajratish malakasida ifodalanadi. Tafakkur chuqurligigiga qarama-qarshi sifat bo‘lib hukm va xulosalarning yuzasi hisoblanadi, bunda odam mayda-chuydalarga e‘tibor qaratib, asosiysini ko‘rmaydi. Tafakkurning **mustaqilligi** insonning yangi vazifalarni ilgari surishi va boshqalarning yordamidan foydalanmasdan ularning yechimini topish malakasi bilan xarakterlanadi. Fikrning **egiluvchanligi** masalalarni yechishda avvaldan qo‘llanilib

kelayotgan usullarning ta'siridan xoli 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 obyektiv baholashi, ilgari surilayotgan nizomlar va xulosalarni izchillik bilan har tomonlama tekshirib chiqish malakasi. Tafakkurning **mantiqiyligi** – tadqiq etilayotgan obyektning 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 subyektning tashqi cheklovlar bilan **bog'lanmaganligi**dir. Shunday qilib, odamlardagi tafakkurning individual xususiyatlari yuqorida ko'rib chiqilgan aqliy sifatlarda turli uyg'unlikda ifodalanadi.

9.3. Intellekt haqida tushuncha

Intellekt bu inson va hayvonlarning yangi muhitga moslashishi hisoblanadi. V.Shterni, J.Piaje, D.Veksler va boshqa mualliflar ham intellektni insonlarni yangi hayotiy sharoitlarga moslashtiruvchi umumiy qobiliyat sifatida qarashgan. Ular o'z tadqiqotlarida amerikalik minglab maktab o'quvchilarini logityud metodi orqali tadqiq etishgan. Tadqiqot jarayonida, dastlab ularni IQ (intellekt koeffitsiyenti) aniqlab olindi. O'quvchilarni IQ koeffitsiyentiga qarab guruhlariga ajratildilar va 30, 40, 50, 60 yil oralig'ida kuzatishgan. Yillar davomida intellekt

koeffitsiyenti 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.

Evolutsiya 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'g'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? Intellektni? 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. Yana yuqori darajadagi talantga ega bo'lgan rassomning oddiy matematik misollar oldida esankirab qolishini va ajoyib matematikni ozroq badiiy qobiliyatga ega bo'lishini kuzatganmiz. Bunday insonlarni aqlli deb aytishimiz mumkinmi? ¹²

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

¹² Psychology David G. Myers Hope College Holland, Michigan 409 p.

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 7 ta klasterdagi barcha masalani muvaffaqiyatli yechsa, u qolgan barcha sohalarda ham xuddi shunday muvaffaqiyatga erishadi deb bilgan. Ular aqliy qobiliyatni jismoniy qobiliyat bilan taqqoslashgan. Uning fikricha, shtanga ko‘tarish bo‘yicha jahon chempioni yaxshigina figuristik sport turi bilan ham shug‘ullanishi mumkin. Chunki undagi jismoniy tayyorgarlik shunga imkon beradi.

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

1980-yillarga kelib Spiremennig yagona intellekt nazariyasini va Terstounning akademik 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 boshlashidir. X.Gardner intellektni bir necha qobiliyatlar yig‘indisi deb qaragan. U o‘z tadqiqotlarini past qobiliyatli odamlarda o‘tkazgan. Miyaning shikastlanishi bir qobiliyatni so‘n-dirishi mumkin lekin qolgan qobiliyatlarni qoldirishi mumkin deb hisoblagan.

Gardner o‘z tadqiqotini bosh miyasi ba’zi qismlari fiziologik jihatdan shikastlangan sinaluvchilarda o‘tkazgan. Ular ko‘pincha intellekt testlaridan quyi ballarni egallashgan. Bu sindrom vakillarining ba’zilarida nutq rivojlanmagan. Lekin qo‘shib ayirishni xuddi elektron hisoblagichday tezda hisoblay olish qobiliyatiga ega bo‘lishgan. Ba’zilari, biror tarixiy kun bilan bog‘liq sanalarni yoddan bilishgan. Bunday sindrom egalari hattoki 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‘tgan.

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

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

Kreativlikning ajratilishiga aqlning an’anaviy testlari va muammoni 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)

koefitsiyentini kiritishgan, xolos. Aqliy iste'dod esa bolaning guvohnomasidagi yoshiga nisbati qo'lga kiritgan muvaffaqiyatlarining miqdori bilan o'lchanib, *IQ* koefitsiyenti bilan belgilanadi. *IQ* va *Cr* koefitsiyentlarini 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'rifi ishlab chiqildi. Ijodiylik ta'riflarini tahlil qilish orqali ularni 6 turga ajratish mumkin: *geshtaltik* ta'rif (ijodiy jarayonni mavjud geshtaltlarni 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), *psixanalitik* (ijodiylikni "U", "Men" va "Ideal – Men" o'rtasidagi o'zaro munosabat deb ta'riflovchi); *muammoli* (ijodiylikni masalalar yechish jarayoni deb aniqlaydigan. Bunga *J.P. Guilford*ning "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 subyektlar 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 original 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 bir vaqtning 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 kiritgan 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 uni yangi bosqichga olib o'tamiz.

3. Tavakkalchilik yangi taassurotlarni 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 yechishda qiziqish va qoniqish hissini yuzaga keltiradi. Ijodkor shaxs masalaning muddatini, uning keltiruvchi daromadini va talabgorlari haqida o'ylamaydi. Butun e'tibori masalani yechishdagi qoniqish hissi va stimuliga qaratadi. Isaak Nyutondan "Siz bunday murakkab masalalarni qanday qilib hal qilgansiz?" deb so'rashganda, u shunday javob bergan: "Men bu muammo haqida tun-u 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'qidlab 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 yetish 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.Mayerlarnig fikricha, ijtimoiy intellektning muhim bo'lagi bu emotsional intellektdir. 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 yengib 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'zgarishining aytib berish)
- Emotsiyani boshqarish (qaysi vaziyatda qaysi bir emotsiyadan foydalanishni bila olish)
- Emotsiyani moslashuvchan va ijodkor tafakkurda qo'llay olish

Agar shaxs yuqori intellekt koeffitsiyentiga ega bo'lsa, ammo bosh miyasining biror joyidan jarohat olsa uning 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 ofatlar orqali insonlarda yuz bergan talafotlar 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 xohish 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‘irligini aniqlashgan. Miyasi og‘ir bo‘lgan shaxslar yuqori intellektga ega bo‘lishadi degan qarashlar ham mavjud bo‘lgan. Lekin afsus ba’zi bir olim daholarning miyasi normal insonlarnikidan ancha pastligini ham aniqlashgan. Aksincha ba’zi bir jinoyatchilarning miyasining og‘irligi xuddi Bayronnikiday ekanligi aniqlangan. Baribir keyinchalik MRT asab bilan miyani tahlil qilishda intellekt bilan miyani bog‘liqligi ko‘rsatiladi. Intellektning yuqori bo‘lishi nafaqat uning og‘irligiga 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 Eynshtey miyasining quyi qismi kanadalikning miyasidan 15 foizga yuqoriroqligi namoyon bo‘lgan. Aynan miyaning quyi qismi matematik va fazoviy ma’lumotlarga javob beradi. Aksincha Eynshteyn miyasining faollikka javob beruvchi qismlari pastroq joylashganini aniqlashgan. Shuning uchun ham Eynshteyn 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 avloddan 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 natijasi ayollarnikiga qaraganda yuqori chiqqanini 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 aniqlashda yana bir qadam fransuz olimi Alfred Bine tomonidan amalga oshirilgan.

Unga fransuz maktablarida yaxshi o'zlashtirmayotgan yoki aksincha juda yaxshi o'zlashtirib maxsus ta'lim programmasiga ehtiyoj sezgan bolalarni tadqiq etish topshirilgan. Buning sababi ularning qobiliyatlaridagi farqlar bo'lishi mumkin deb qaralgan. 1904-yilda A.Bine o'z xodimi Tedor Simon bilan birga maktabda o'zlashtirishda ma'lum muammolarga duch keluvchi o'quvchilarni aniqlovchi obyektiv testlarni yaratishgan. Bine va Simon aqliy yosh va xronologik yosh degan hodisani o'rganishni boshlashgan. Uning aqliy yoshi xronologik yoshiga mos kelishi kerak edi. Agar kimda bu mutanosib kelmasa, 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 uni Stenford-Bine testi deb nomladi. Keyinchalik nemis olimi Vilyam Shtern aqliy qobiliyat koeffitsiyenti hisoblangan o'sha mashhur IQ atamasini fanga kiritdi.

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 Galtondek L.Terman aqliy qobiliyatlar irsiyatning mevasi deb bilgan. Stenford- Bine testi bu ko'rinmayotgan qobiliyatni uyg'otishga yordam beradi deb aytib o'tgan.

Intellektning rivojlanishi irsiyatmi yoki ijtimoiy muhitning roli kuchlimi? F.Galtonning fikricha, intellektning rivojlanishiga irsiyatning rolini yuqori qo'ygan. Lekin ijtimoiy muhitning rolini yuqori qo'ysak, unda yaxshi ta'lim-tarbiya olmagan nosog'lom muhitda o'sgan bola qobiliyatsiz bola deb hisoblashga to'g'ri keladi.

Haqiqatda ham bir tuxumdan tug'ilgan egizaklarda intellekt koeffitsiyenti deyarli bir xil natijani ko'rsatgan. Agar bir tuxumdan tug'ilgan egizaklarni boshqa oilalarda tarbiya qilib ularning intellekt koeffitsiyenti tekshirilganda, baribir natijani bir xilligini ko'rishimiz mumkin.

Yana bir tadqiqot asrab olingan bolalarda o'tkazilgan. Bir muhitda katta bo'lgan bolalarning intellekt koeffitsiyenti 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 uylaridan asrab olingan bolalar o'gay ota-onalariga qaraganda o'zlarining biologik ota-onalariga o'xshashligi kuzatilgan. Irsiyat va ijtimoiy muhitning bir-biriga o'zaro bog'liqdir. Matematik qobiliyatga ega bo'lgan bolani maxsus matematikaga yo'naltirilgan gimnaziyada o'qitib, yillar o'tib uning intellekti tekshirilganda, yuqori natijalarni ko'rsatgan. Buning sababini ham irsiyat, ham ijtimoiy omilda ko'ramiz (qobiliyat+ta'lim). Demak, genlarimiz bizning muhitimizni, muhit esa o'z navbatida bizning o'zimizni shakllantirar ekan.

Dj.Mak-Viker Tegerandagi kam ta'minlangan mehribonlik uyi tarbiyalanuvchilarini tadqiq etdi. Ko'pchilik 2 yoshli bolalar mustaqil o'tira olmasligini, 4 yoshli bolalar esa yura olmasligini kuzatgan. 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 ulg'ayishgani 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 shakllantirishida ham irsiyatning, ham atrof-muhitning roli muhim. Insonning dastlabki rivojlanish bosqichida irsiy omillar yetakchiroq 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 teslar qanchalik haqiqatga yaqin. Biz ularga qay darajada ishonishimiz mumkin. Bu ko'rinishdagi testlarning savollari barcha qatlam vakillarining turmush sharoitini hisobga olmaganligini kuzatishimiz mumkin. Hattoki, Alfred Bine ham o'zi kashf etgan intellekt testlarini tahlili ustida ishlash kerakligini aytib o'tgan. Sababi, bu teslarning 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. Baribir, hozirgi kunda IQ koeffitsiyenti o'z ahamiyatini zararcha ham yo'qotmagan.

9.4. 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 tushunish kabi jarayonlar ham muloqot tufayli

sodir bo‘ladi. Shuningdek, muloqot shaxslar o‘rtasidagi munosabatlarni yaratib, ularni amalda qo‘llashda yordam 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 yetkazish, 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.

Muloqotning 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 *majmuyiy kinetik nutq* bo‘lgan. Nutqning bu shakli ibtidoiy obrazli tafakkur bilan bog‘langan bo‘lib, taxminan yarim million yil avval mavjud bo‘lgan. Majmuyiy 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‘tarildi.

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 va sintaksisga ega bo‘lgan tilning shakllanishiga olib keldi.

Nutq rivojlanishining keyingi bosqichi *yozuv*ning 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 farqlanadilar. Til – muloqot vositalarining qat’iy me’yoriy tizimi, nutq esa – muloqot jarayonida fikr va hissiyotlarni yetkazish uchun qo‘llanma. Til uni qo‘llaydigan odamlar

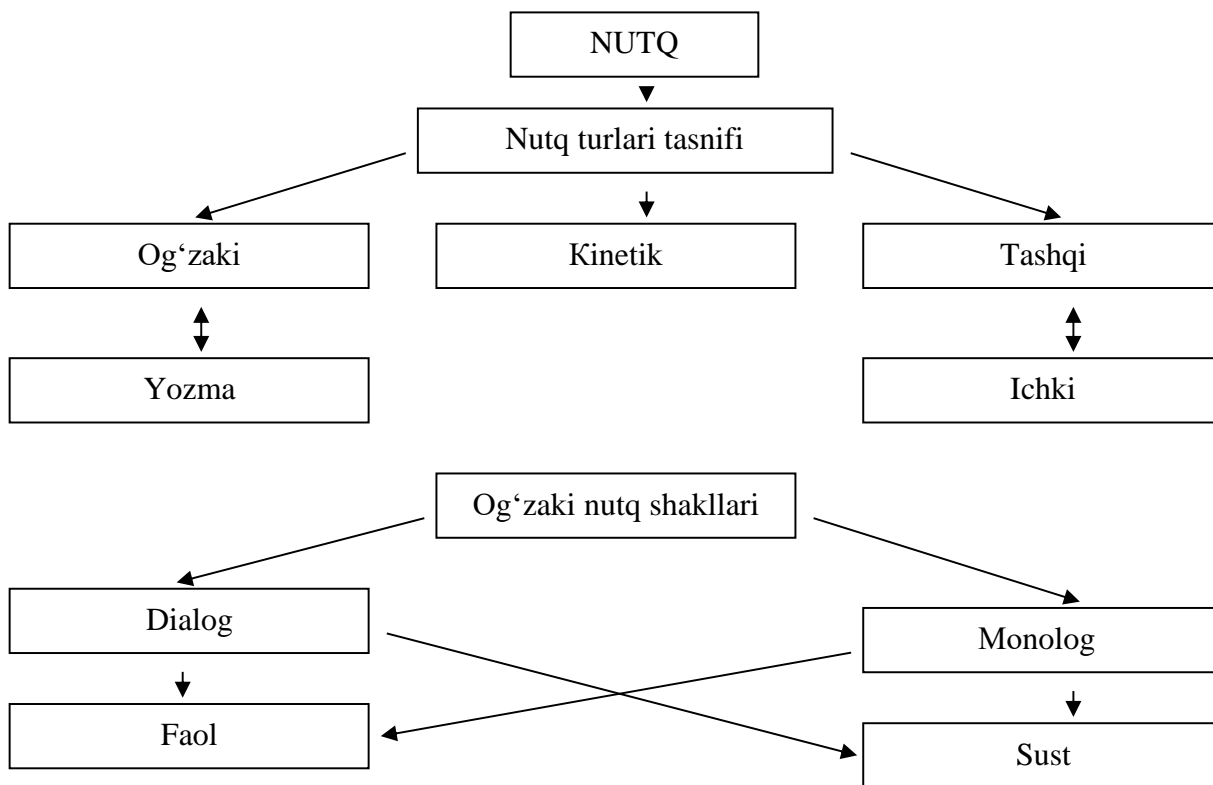
uchun bir xildir, nutq individual tarzda o‘ziga xos bo‘ladi. Nutqda alohida olingan odam yoki odamlar jamoasining psixologiyasi ifodalanadi, til esa o‘zida xalq psixologiyasini ifodalaydi.

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.

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.

9.1-jadval

Nutq turlari tasnifi.



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,

soʻzning tovush tarkibini yetkazadi.

Ogʻzaki nutqning asosiy boshlangʻich koʻrinishi boʻlib, suhbat shaklida kechadigan nutq hisoblanadi. Bunday nutq *suhbat* yoki *dialog* deb ataladi. Uning asosiy xususiyati suhbatdosh tomonidan faol olib boriladigan nutq hisoblanadi, yaʼni suhbat jarayonida ikki suhbatdosh ishtirok etib, tilning sodda gap va iboralarni qoʻllaydilar. Dialog nutqning ochiq holda ifodalanishi talab etmaydi, chunki suhbatdosh suhbat davomida nima haqida soʻz yuritilayotganini tushunadi va boshqa suhbatdosh tomonidan bildirilgan iborani fikran yakunlay oladi. Shunga oʻxshash vaziyatlarda birgina soʻz boshqa suhbatdosh tomonidan aytilgan iborani yakunlab qoʻyishi mumkin. Bunda birgina soʻz yaxlit iboraning oʻrnini bosadi.

Nutqning boshqa shaklini soʻzlovchi tomonidan aytilgan nutq tashkil etadi, bunda tinglovchilar uning nutqini idrok qiladilar, lekin unda toʻgʻridan toʻgʻri 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 sezilmasa-da, 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 o‘rtasida psixologik tafovutlar mavjud. Og‘zaki nutqning yozma nutqdan farqlaridan biri og‘zaki nutqda so‘zlarning qat’iy ravishda ketma-ket kelishi, bir so‘z talaffuz etilganida undan oldin kelgan so‘z na so‘zlovchi va na tinglovchi tomonidan idrok qilinmasligidan iborat. Yozma nutqda boshqacharoq: yozayotgan ham, o‘qiyotgan ham o‘zlarining idrok maydonlarida bir vaqtning o‘zida so‘zlar qatoriga ega bo‘ladilar, ehtiyoj tug‘ilgan vaziyatlarda esa bir necha satr yoki sahifa orqaga qaytishlari mumkin. Yozma nutqning og‘zaki nutq oldidagi afzalligi shundan iborat. Yozma nutqni ixtiyoriy ravishda tuzish mumkin, chunki yozganlaringiz doimo ko‘z oldingizda bo‘ladi. Shu bilan birga, yozma nutq murakkab nutq shakli bo‘lib hisoblanadi, chunki u avvaldan o‘ylab 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 o‘tmish davrlardan buyon saqlanib qolgan. Vaqt o‘tishi bilan nutqning ushbu turi o‘z vazifalarini yo‘qotgan 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 birmuncha 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 uchun savol va topshiriqlar:

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? Nutqning turlariga izoh bering.
11. Nutqning vazifalari nimalardan iborat?

KASBIY QOBILIYATLARNI ANIQLASH METODIKALARI TO‘PLAMI. XOLLAND METODIKASI

Maqsad: talabalarning kasbiy qiziqishlari, qobiliyatlarini aniqlashga mo‘ljallangan bo‘lib, amaliy psixologning kasbiy proforientatsion yo‘nalishda ko‘nikma va malakalarini shakllantirishga qaratilgan.

Mashg‘ulotning borishi: Ushbu metodika asosida amerikalik psixolog olim Ya.Xolland taklifi bo‘yicha odamlar va ko‘pchilik kasblarni shartli ravishda 6 guruhga bo‘lish mumkin (realistik, ijtimoiy, konvensial (shartli), tadbirkor, artistik tiplar). Bu metodika asosida yuqorida qayd qilingan tiplarni qay biri qay darajada shaxsda namoyon bo‘lishini aniqlash mumkin. Kasblarning xususiyati shundaki, shaxs psixologiyasida qaysi bir yo‘nalish ko‘proq shakllangan bo‘lsa, shu kasb o‘ziga ko‘proq jalb qiladi.

Metodikani o‘tkazish tartibi:

Metodika savolnomasini o‘quvchilarga berishdan oldin, ularga quyidagi ko‘rsatma beriladi: «Quyidagi juft-juft taklif etilgan – kasblardan o‘zingiz uchun har bir juftdan bittasini tanlang va «a» yoki «b» grafalar yonida «+» yoki «— » belgisini qo‘ying.

Ikkala kasbdan bittasini tanlashi shart

1.	a) quruvchi	b) loyiha tuzuvchi
2.	a) elektron texnik	b) sanitariya shifokori
3.	a) tokar (chilangar)	b) kotiba
4.	a) suratkash	b) do‘kon mudiri
5.	a) chizmakash	b) dizayner
6.	a) faylasuf	b) psixiatr
7.	a) tilshunos	b) advokat
8.	a) ilmiy jurnal muharriri	b) badiiy jurnal tarjimoni
9.	a) pediatr	b) statist
10.	a) sport shifokori	b) feletonchi
11.	a) notarius	b) ta‘minotchi
12.	a) parmalovchi	b) hajviy surat soluvchi rassom
13.	a) siyosiy arbob	b) yozuvchi

14.	a) bog‘bon	b) meteorolog
15.	a) avtobus haydovchi	b) feldsher
16.	a) elektron uskunalar muhandisi	b) kotiba
17.	a) bo‘yoqchi	b) yog‘och yoki metall bo‘yicha rassom
18.	a) biolog	b) ko‘z shifokori
19.	a) teleoperator	b) rejissor
20.	a) gidrolog	b) taftishchi
21.	a) zoolog	b) bosh zootexnik
22.	a) matematik	b) me‘mor
23.	a) bolalar xonasi noziri	b) hisobchi
24.	a) o‘qituvchi	b) kasaba uyushmasi lideri
25.	a) tarbiyachi	b) kulol
26.	a) iqtisodchi	b) bo‘lim mudiri
27.	a) korrektor	b) tanqidchi
28.	a) xo‘jalik ishlari mudiri	b) dirijor
29.	a) radiooperator	b) fizik yadrochi
30.	a) sozlovchi	b) montajchi
31.	a) agronom	b) menejer
32.	a) bichuvchi	b) dekarator
33.	a) arxeolog	b) ekspert
34.	a) muzey xodimi	b) maslahatchi
35.	a) olim	b) aktyor
36.	a) logoped	b) stenografist
37.	a) shifokor	b) diplomat
38.	a) bosh hisobchi	b) direktor
39.	a) shoir	b) ruhshunos

Metodika natijalarini tahlil qilish uchun har bir o‘quvchining javob varaqasi alohida ishlab chiqiladi. Buning uchun 6 yo‘nalish bo‘yicha berilgan maxsus kalitdan foydalaniladi. Har bir savolning javobi kalitda berilgan natija bilan to‘g‘ri kelsa 1 ball qo‘shiladi va oxirida har bir yo‘nalish bo‘yicha umumiy ballar yig‘indisi hisoblab chiqiladi. Eng ko‘p ball to‘plagan yo‘nalish yetakchi hisoblanadi, bunda shu yo‘nalish ballar yig‘indisi 5 balldan kam bo‘lmasligi kerak.

Kalit

	Realistik tip	1a, 2a, Za,5a, 14a, 15a,16a, 17a, 19a, 29a, 30a, 31a, 32a.
	Aqliy tip	1b, 6a, 7a, 8a, 14b, 18a, 20a, 21a, 22a, 29b, 33a, 34a, 35a
	Ijtimoiy tip	2b, 6b, 9a, 10a, 15b, 18b, 23a, 24a, 25a, 34b, 36a, 37a, 39b
	Konvensial (shartli) tip	3b, 9b, 11a, 12a, 16b, 20b, 23b, 26a, 27a, 30b, 33b, 36b, 38a
	Tadbirkor tip	4b, 7b, 11b, 13a, 19b, 21b, 24b, 26b, 28a, 31b, 35b, 37b, 38b
	Artistik tip	4a, 5b, 8b, 10b, 12b, 13b, 17b, 22b, 25b, 27b, 28b, 32b, 39a

Tiplarning tahlili

Realistik tip. Bunday tipdagi shaxs ko‘proq konkret, ya’ni aniq obyektlar (narsalar, asbob-uskunalar, hayvonlar, mashinalar) bilan shug‘ullanishni afzal ko‘radilar, konkret obyekt bilan shug‘ullanish, chaqqonlik va aniqlikni yoqtiradi. Odamlar bilan muloqotda bo‘lishni yoqtirmaganligi sababli yuqori lavozimlarda ishlashni xush ko‘rmaydi. Injener, mexanik, elektrik, agronom, bog‘bon, haydovchi va shunga o‘xshash kasblarni tanlaydi.

Intellektual tip. Bunday odamlar o‘zining sezgir va boy xayolligi bilan boshqalardan ajralib turadi. Ular amaliy mashg‘ulotlarni bajarishdan ko‘ra, muammolarni nazariy hal qilish ustida o‘ylashni yoqtiradilar. Mavhum kasblarni tanlashadi: biolog, botanik, astronom, fizik.

Ijtimoiy tip. Bunday odamlar muammoni yechishda ko‘proq o‘zlarining intellektual qobiliyatlaridan ko‘ra shaxsiy hissiyot va tuyg‘ularga asoslanadilar. Mexanizmlar bilan shug‘ullanishni yoqtirmaydilar. Ko‘proq ta’lim va sog‘liqni saqlash sohasiga qiziqadilar: shifokor, psixolog, o‘qituvchi kasblarini tanlashlari mumkin, chunki ularda muloqotga kirishish, boshqaruv va san’atga ehtiyoj katta.

Konvensial (shartli) tip. Bunday odamlarda moslashish salohiyati juda past. Ularga past faollikni talab qiluvchi mashg‘ulotlar va mutaxassisliklar hamda aniq tizimli faoliyatlar ko‘proq yoqadi. Chunki

bunday faoliyatlarda aniqlik va noaniqlik belgilab berilgan. Boshqaruv faoliyati qo‘l kelmaydi, chunki bunday odamlar masalalarni hal qilishda ko‘proq boshqalarning fikriga suyanadilar. Tavsiya etilgan kasblar iqtisod, hisobchi, kotiba va hokazo.

Tadbirkorlik tipi. Bunday tiplar yuqori lavozimlarda ishlashni yoqtiradilar. Ularga qo‘l mehnati, diqqatni bir nuqtaga jalb etuvchi faoliyatlar yoqmaydi. Ular quyidagi kasblarni tanlaydilar: direktor, teleoperator, artist, diplomat, jurnalist.

Artistik (kreativlik) tip. Bunday insonlarda xayol va intuitsiya yaxshi rivojlangan. Ular hayotni murakkablashgan holda qabul qiladilar. "Erkaklashtirilgan" — sport, avtota'mirlash kabi ishlar qiziq-tirmaydi. Ular ijodiy xarakterli mashg'ulotlarni xush ko'radilar. Ya'ni, musiqa, rassomchilik, adabiyot va shu kabi sohalarda yuqori natijalarga erishishlari mumkin.

QIZIQISHLAR XARITASI

Maqsad: talabalarning kasbiy qiziqishlari, qobiliyatlarini aniqlashga mo'ljallangan bo'lib, maktab psixologining kasbiy proforientatsion yo'nalishda ko'nikma va malakalarini shakllantirishga qaratilgan.

Mashg'ulotning borishi: Qiziqishlaringiz sohasi va yo'nalishini aniqlashga qaratilgan quyidagi savollarning har birini diqqat bilan o'qing va mumkin qadar aniq javob berishga harakat qiling. Agar savolda so'ralgan mazmun, sizga har tomonlama ma'qul tushsa va juda yoqsa, unda javob varaqasining tegishli katakchasiga ikkita plyus (++) belgisini qo'yasiz. Agar savol mazmuni shunchaki yoqsa, unda bitta plyus (+), agar yoqish-yoqmasligini bilmasangiz yoki ikkilansangiz unda, nol (0) qo'yasiz. Agar savol mazmuni sizga ma'qul bo'lmasa, minus (—), agar juda yoqmasa, ya'ni bu faoliyatni yomon ko'rsangiz, unda ikkita minus (— —) belgisini qo'yasiz. Vaqt chegaralanmagan, lekin diqqat bilan, savollarni tushirib qoldirmay, tez-tez o'ylab javob bering.

Diqqat boshladik!

Quyidagi faoliyatlar bilan shug‘ullanishni yoqtirasizmi? Havas qilasizmi? Istaysizmi?

1. O‘simliklar va hayvonlarning hayoti bilan shug‘ullanish, tanishish.
2. Muhandislik darsligi, muhandislikka oid kitoblarni o‘qish.
3. Texnik ekspeditsiyalar haqidagi badiiy yoki ilmiy-ommabop adabiyotlar o‘qish.
4. Odam anatomiyasi va fiziologiyasi darslari va shu sohaga oid darsliklar, kitoblarni o‘qish.
5. Uy-ro‘zg‘or darslari yoki ro‘zg‘or ishlariga taalluqli vazifalar.
6. Fizikadagi yangi kashfiyotlar va buyuk fiziklarning hayoti, ijodi haqidagi ilmiy-ommabop adabiyotlar o‘qish.
7. Ximiya fanidagi yangi ixtirolar yoki buyuk ximiklarning hayoti va ijodi haqida o‘qish.
8. Texnika sohasiga tegishli jurnallar o‘qish
9. Ilmiy-ommabop jurnallardagi elektronika va radiotexnika bo‘yicha yutuqlar va yangiliklar haqida maqolalar o‘qish.
10. Har xil metallar va ularning xususiyatlari bilan tanishish.
11. Yog‘ochlarning har xil turlari va ularni amalda qo‘llash haqida bilish.
12. Qurilish sohasidagi yutuqlarni bilish.
13. Har xil turdagi transport (avtomobil, temiryo‘l) haydovchilari haqida kitoblar o‘qish, filmlar ko‘rish.
14. Uchuvchi va kosmonavtlar haqida kitoblar o‘qish, filmlar ko‘rish.
15. Harbiy texnika bilan tanishish.
16. Tarixiy voqealar va tarixiy arboblarning haqidagi kitoblar o‘qish.
17. O‘zbek va jahon adabiyoti klassikalarini o‘qish.
18. Gazeta va jurnallarning maqola va ocherklarini muhokama qilish.

19. Guruhda va OTMda bo‘layotgan ishlar va voqealarni muhokama qilish.

20. OTM hayoti (professor-o‘qituvchi, sardorlarning faoliyati) haqida kitoblar o‘qish.

21. Muhandislik faoliyati haqida filmlar ko‘rish, kitob o‘qish.

22. O‘qiyotgan, ishlayotgan yoki yashayotgan joyingizni chiroyli qilib bezash, narsalarni saranjomlash, tartibga keltirish.

23. "Qiziqarli matematika", "boshqotirmalar" haqidagi maqola va kitoblar o‘qish.

24. Iqtisodiy texnik va texnologik taraqqiyotni o‘rganish.

25. Chet tili mashg‘ulotlari.

26. Buyuk rassomlar hayoti, tasviriy san’atning rivojlanish tarixi bilan tanishish.

27. Mashhur sahna va kino artistlarining hayoti bilan tanishish, ular bilan uchrashish, fotosuratlarini yig‘ish.

28. Mashhur musiqachilarning hayoti va ijodi bilan, musiqa san’ati nazariyasiga doir masalalar bilan tanishish va o‘rganish.

29. Sport va buyuk sportchilar haqida jurnal, gazeta, kitoblar o‘qish.

30. Biologiya, botanika, zoologiyani o‘rganish.

31. Geografik ixtirolar va ma’lumotlar orqali har xil mamlakatlar bilan tanishish.

33. Odamlar qanday qilib kasalliklar bilan kurashishlarini o‘rganganlari haqida, tibbiyot sohasidagi yutuqlar haqida o‘qish.

34. Yengil sanoat korxonalariga ekskursiyaga borish.

35. "Fiziklar hazillashadilar", "Qiziqarli fizika" sohasida kitoblar o‘qish.

36. Tabiatdagi ximiyaviy hodisalarni kuzatish, ximiyadan tajribalar o‘tkazish, ximik reaksiyalarning borishini kuzatish.

37. Mediatexnologiyaning hamda zamonaviy texnikaning eng so‘nggi yutuqlari bilan tanishish.

38. Radiotexnika to‘garaklariga qatnashish yoki elektriklarning ishi bilan tanishish.

39. Metallarga ishlov berishda ishlatiladigan har xil o'lchov asboblari bilan tanishish. Ular bilan ishlash.

40. Yog'ochdan uy jihozlari tayyorlash jarayonini kuzatish, mebellarning yangi namunalarini o'rganish.

41. Quruvchilar bilan uchrashish, ularning faoliyatini kuzatish.

42. Yo'l harakati vositalari haqida ommabop adabiyotlarni o'qish.

43. Dengizchilar haqida kitoblar o'qish, filmlar ko'rish.

44. Harbiy mazmundagi filmlarni ko'rish, kitob o'qish, katta to'qnashuvlar va janglar tarixi bilan tanishish.

45. O'zimizda va chet el miqyosida bo'layotgan siyosiy voqealarni muhokama etish.

46. Adabiy-tanqidiy maqolalarni o'qish.

47. Radio va televizordan har xil yangiliklar va axborot ko'rsatuvlarini eshitish va ko'rish.

48. Tuman, shahar, respublikada bo'layotgan kundalik voqealardan xabardor bo'lish.

49. O'rtoqlaringizga dars mashg'ulotlarini bajarishda yordam berish va tushuntirish ishlarini olib borish (agar o'zlari qila olmasalar).

50. Do'stlarning, tanishlarning yoki adabiy qahramonlarning qilmishlarini to'g'ri va haqqoniy tahlil etish va baholash.

51. Oilaning oziq-ovqat bilan ta'minlanishiga ahamiyat berish, sayohatlar chog'ida hamma uchun ovqatlanishni tashkil etish.

52. Matematika sohasidagi kashfiyotlar, buyuk matematiklar hayoti va faoliyati haqida ilmiy ommabop adabiyotlarni o'qish.

53. Xalq xo'jaligi rejalarining bajarilishi bilan qiziqish.

54. Xorijiy tilda badiiy adabiyotlarni o'qish.

55. Xorijiy tilda gazetalarni o'qish.

56. Drama teatri va yosh tomoshabinlar teatriga borish.

57. Opera yoki simfonik musiqalarni eshitish.

58. Sport musobaqalarini tomosha qilish, sportga doir radio va teleko'rsatuvlarni eshitish, ko'rish.

59. Yosh muhandislar to'garagiga qatnashish.

60. Kasbim – faxrim to‘garagida shug‘ullanish.
61. Yerdagi minerallarning geografik tarqalishi haqida tasvirlar, ma’lumotlar yig‘ish va xaritalar tuzish.
62. Odam organizmi xislatlarini, kasallikning paydo bo‘lish sabablari va da’volash usullarini o‘rgatish.
63. Pazandalik to‘garagiga qatnashish, uyda ovqat tayyorlash.
64. Fizikadan tajribalar o‘tkazish.
65. Eritmalarni tayyorlash, reaktivlarning og‘irligini o‘lchash.
66. Har xil mexanizm (soat, dazmol)larni yig‘ish, tuzatish.
67. Aniq o‘lchov asboblari (ossillograf, ampermetr, voltmetr)ni ishlatish, ular yordamida har xil hisoblarni olib borish.
68. Metallardan har xil detallar va buyumlar yasash.
69. Yog‘ochdan har xil qismlar va ashyolar yasash yoki yog‘ochni badiiy bezash (o‘ymakorlik, kuydirish, naqsh berish).
70. Har xil imoratlarning eskizlarini, qurilishlarning chizmalarini bajarish.
71. Yosh temiryolchilar yoki avtohavaskorlar to‘garagiga qatnashish.
72. Parashyotchilar seksiyasida, aviamodelchilar to‘garagida ishtirok etish yoki aviaklub ishida qatnashish.
73. O‘q-yoy otish to‘garagida shug‘ullanish.
74. Har xil xalqlar va mamlakatlarning kelib chiqish tarixini o‘rganish.
75. Matematika fanidan qiziqarli masalalar yechish.
76. O‘zga odamlarning harakatlari, xulqi va hayotini kuzatish.
77. Jamoat topshiriqlarini, biron-bir ishni bajarish, tashkil etish uchun o‘rtoqlarini uyushtirish, birlashtirish.
78. Texnik konstruktorlarga ko‘maklashish.
79. OTMda o‘rnatilgan tartib va intizomga rioya etish.
80. Sotuvchi, oshpaz, ofitsiantlarning faoliyatini kuzatish.
81. Matematika to‘garagida shug‘ullanish.

82. Ishlab chiqarishning rivojlanish masalalarini o‘rganish, ishlab chiqarish korxonalarida hisob-kitob va rejalash borasidagi yutuqlar haqida bilish.

83. Xorijiy tilidagi lug‘atlar bilan ishlash, yaxshi tanish bo‘lmagan tilda o‘ziga xos murakkab nutq xususiyatlarini tahlil qilish.

84. Muzei va badiiy ko‘rgazmalarga borish.

85. Tomoshabinlar oldida, sahnada badiiy faoliyat ko‘rsatish.

86. Biron-bir musiqiy asbobda o‘ynash.

87. Sport o‘yinlarini o‘ynash.

88. O‘simlik va hayvonlarning rivojlanishini kuzatib, yozib borish.

89. Mustaqil ravishda geografik xaritalarni tuzish, har xil geografik ma’lumotlarni to‘plash.

90. Geologiya muzeylari uchun ko‘rgazma materiallar, minerallar to‘plami yig‘ish.

91. Vrach, hamshira, dorishunoslarning faoliyati bilan tanishish.

92. Bichish va tikish to‘garagiga qatnashish, o‘zingizga va oila a’zolaringizga tikish.

93. Fizika to‘garagida shug‘ullanish, yoki fizika bo‘yicha qo‘shimcha mashg‘ulotlarga qatnashish.

94. Ximiya to‘garagida shug‘ullanish yoki ximiya bo‘yicha qo‘shimcha mashg‘ulotlarga borish.

95. Texnika to‘garaklaridan birida shug‘ullanish (samolyot, dengiz kemalari va boshqa inshootlarning modelini yasash).

96. Elektr asboblari, apparatlari va har xil elektr mashinalarining tuzilishi bilan tanishish, ishini kuzatish har xil radiuskuna va o‘lchov asboblari bilan shug‘ullanish.

97. Metallga ishlov berish ustaxonasida shug‘ullanish.

98. "Mohir qo‘llar" yoki yog‘ochga ishlov berish to‘garagida shug‘ullanish.

99. Qurilishda bo‘lish, qurilish jarayoni va bezash ishlarini kuzatish.

100. Transport va yo‘lovchilarning yo‘l harakati qoidalarini bajarishlarini kuzatish.

101. Eshkak eshuvchi, yelkanli qayiqchi, akvalangchi (g'avvoslar) to'garaklarida va suvda cho'kayotganlarni qutqarish brigadasida qatnashish.

102. Harbiy (masalan, "shunqorlar") o'yinlarida ishtirok etish.

103. Tarix muzeylariga borish, madaniy obidalar va yodgorliklar bilan tanishish.

104. Badiiy to'garaklarda shug'ullanish.

105. Shaxsiy kundalik tutish.

106. Xalqaro ahvol haqida guruhda axborot berish.

107. Guruh ishlarini bajarish.

108. Odamlarning xatti-harakatlari va odatda yashiradigan ba'zi bir xulqlarining sabablarini ochish, aniqlash.

109. Do'konda xaridorlarga kerakli buyumlarni tanlashda yordam berish.

110. Matematikadan qiyin masalalarni yechish.

111. Pullik kirim-chiqimlarning aniq hisob-kitobini olib borish.

112. Xorijiy tili to'garaklarida shug'ullanish yoki xorijiy tildan qo'shimcha darslarga qatnashish.

113. Badiiy to'garaklarda shug'ullanish.

114. Badiiy-havaskorlik ko'riklarida ishtirok etish.

115. Xorda ashula aytish yoki musiqa to'garaklarida qatnashish.

116. Sport seksiyalarining birida shug'ullanish.

117. Fan olimpiadalarida qatnashish yoki o'simliklar va hayvonlar ko'rgazmasini tayyorlash.

118. Amaliy ekspeditsiyada qatnashish.

119. Amaliy geologik ekspeditsiyada qatnashish.

120. Kasallarning ahvolini kuzatish, g'amxo'rlik qilish, tegishli yordam berish, ahvollarini yengillashtirish choralarini ko'rish.

121. Oshpazlik va qandolatchilik ko'rgazmalariga qatnashish yoki borish.

122. Fizika olimpiadasida qatnashish.

123. Ximiyadan qiyin masalalar yechish, olimpiadalarda qatnashish.

124. Texnik sxema va chizmalarni tahlil qilish, ularni mustaqil ravishda tuzish.

125. Murakkab radiosxemalarni tahlil qilish.

126. Ishlab chiqarish korxonalariga ekskursiyaga borish, uskunalarni va dastgohlarning yangi turlari bilan tanishish, ularda ishlash yoki ta'mirlash ishlarini kuzatish.

127. O'z qo'li bilan yog'ochdan biror narsa yasash.

128. Qurilish ishlarida imkon darajada yordamlashish.

129. Avtomobilda xizmat ko'rsatish va ta'mirlash ishlarida baholi qudrat qatnashish.

130. Har qanday ob-havo sharoitida ham "tez yordam" samolyotda uchish yoki katta tezlik bilan uchuvchi samolyotlarni boshqarish.

131. Qat'iy o'rnatilgan tartib bo'yicha yashash, kun tartibiga qat'iy rioya qilish.

132. Tarix to'garagida shug'ullanish, tarixiy ma'lumotlarni to'plash, ma'ruzalar qilish.

133. Adabiyot manbaalari bilan ishlash, o'qiganlarim haqida taassurotlarimni kundalikka yozib borish.

134. Munozaralarda va kitobxonlar konferensiyalarida qatnashish.

135. Guruh jamoatchiligi yig'ilishi yoki majlislarini tayyorlash va o'tkazish.

136. Guruh muammolarini guruh bilan muhokama qilish.

137. TTJ ishiga yordam berish, "TTJ" to'garagiga a'zo bo'lish.

138. Doim har xil odamlar bilan muloqotda, aloqada bo'lish.

139. Matematika olimpiadalarida qatnashish.

140. Tovarlar va ular narxining kelib chiqishini bilish, oylik maosh, mehnatni tashkillashtirishni tushunishga harakat qilish.

141. Do'stlar bilan xorijiy tilda gaplashish.

142. Tasviriy san'at ko'rgazmalarida qatnashish.

143. Teatr to'garagiga borish.

144. Teatr ko'rik-tanlovlariga qatnashish.

145. Sport musobaqalarida qatnashish.

146. Bog‘da yoki tomorqada o‘simliklarni o‘stirish, hayvonlarni tarbiyalash va parvarish qilish.

147. Joylarni xaritaviy (topografik) ko‘rinishda suratlarini chizish.

148. Berilgan dastur bo‘yicha murakkab va jiddiy topshiriqlarni bajarishga to‘g‘ri keladigan qiyin va uzoq muddatli sayohatlarga borish.

149. Shifoxona, poliklinika yoki dorixonada ishlash.

150. Oziq-ovqat yoki yengil sanoat korxonasida mutaxassis bo‘lib ishlash (tikuvchi, bichuvchi, qandolatchi).

151. Fizikadan qiyin masalalar yechish.

152. Ximiyaviy ishlab chiqarish korxonasida ishlash.

153. Texnik ijodiyot ko‘rgazmasida ishtirok etish.

154. Elektroenergetika yoki radioelektronika sohasida ishlash.

155. Dastgoh (stanok)da ishlash, har xil detallar, buyumlar tayyorlash.

156. Chizmalar asosida modellar, yog‘ochsozlik ishlarini bajarish.

157. Qurilish brigadasida ishlash.

158. Yo‘lovchi yoki yuklarni tashish, yo‘l harakati qoidalariga qat’iy rioya qalish.

159. Bo‘ronli ob-havoda katta daryo yoki ochiq dengizda ishlash.

160. Harbiy injener yoki qo‘mondon bo‘lish.

161. Ona diyorning tarixiy obidalariga sayohat qilish.

162. Hikoyalar yozish, she‘r va masal tuzish.

163. Devoriy gazeta yoki davriy matbuot uchun maqola yoki ocherklar yozish.

164. Mehnat shanbaligida brigadaga boshchilik qilish.

165. Talabalar uchun bayramlar tashkil etish.

166. Yuridik tashkilotlarda ishlash (sud, prokuratura, advokatura huquqiy maslahatxonalarda).

167. Odamlarga har xil katta va kichik xizmatlar ko‘rsatish.

168. Har doim matematik bilimlar talab qiladigan ishlarni bajarish.

169. Xalq xo‘jaligi korxonalarining iqtisodi, rejalashtirilishi va moliyaviy ta‘minlanishi sohasida ishlash.

170. Xorijiy tildan olimpiada, tanlov va konferensiyalarda qatnashish.
 171. Tasviriy san'at ko'rgazmalarida ishtirok etish.
 172. Sahnada yoki kinoda o'ynash.
 173. Musiqachi, musiqiy rejissor yoki musiqa darsidan o'qituvchi bo'lish.
 174. Jismoniy tarbiya o'qituvchisi yoki treneri bo'lish.

JAVOB VARAQASI

Familiya _____ Ism _____ Maktab _____ Sinf _____

1	30	59	88	117	146			
2	31	60	89	118	147			
3	32	61	90	119	148			
4	33	62	91	120	149			
5	34	63	92	121	150			
6	35	64	93	122	151			
7	36	65	94	123	152			
8	37	66	95	124	153			
9	38	67	96	125	154			
10	39	68	97	126	155			
11	40	69	98	127	156			
12	41	70	99	128	157			
13	42	71	100	129	158			
14	43	72	101	130	159			
15	44	73	102	131	160			
16	45	74	103	132	161			
17	46	75	104	133	162			
18	47	76	105	134	163			
19	48	77	106	135	164			
20	49	78	107	136	165			
21	50	79	108	137	166			
22	51	80	109	138	167			
23	52	81	110	139	168			
24	53	82	111	140	169			
25	54	83	112	141	170			
26	55	84	113	142	171			
27	56	85	114	143	172			
28	57	86	115	144	173			
29	58	87	116	145	174			

KASBIY MOTIVATSIYANI ANIQLASH METODIKASI

Maqsad: talabalarning kasbiy qiziqishlari, qobiliyatlarini aniqlashga mo'ljallangan bo'lib, OTM psixologining kasbiy proforientatsion yo'nalishda ko'nikma va malakalarini shakllantirishga qaratilgan.

Mashg'ulotning borishi: Kasbiy motivatsiya (moyillik) kasb tanlashga sabab bo'ladigan aniq rag'batlantiruvchi harakatdir.

Kasb egallash istagi talabalarda atrof-muhit omillari va guruhda o'tkaziladigan muhandislikka yo'naltiruvchi ishlar orqali shakllanadi. Kasbiy motivatsiya o'zgaruvchan uning shakllanishi uzluksiz jarayon bo'lib, obyektiv va subyektiv omillar ta'sirida boradi. Shuning natijasida kasbiy motivatsiyani kurs bosqichlarida aniqlash zarurat bo'lsa, ularni to'g'rilash maqsadga muvofiqdir. Kasbiy motivatsiyani guruhlarda va alohida o'rganish mumkin. O'spirinlarga javoblar uchun qog'oz tarqatiladi, qo'llanma o'qiladi, savolnoma tasdiq gaplardan iborat har bittasi 3 ta har xil ma'noli gap bilan tugallangan. 3 variant javobdan faqat bitta to'g'ri kelgan javobni topib javoblar varag'iga belgilash lozim. Javob berganingizda, yodingizda bo'lsin, aniq javobdan ko'ra ballarning jami muhimroq.

DIFFERENSIAL DIAGNOSTIK SO‘ROVNOMA

Maqsad: talabalarning kasbiy qiziqishlari, qobiliyatlarini aniqlashga mo‘ljallangan bo‘lib, amaliy psixologning kasbiy proforientatsion yo‘nalishda ko‘nikma va malakalarini shakllantirishga qaratilgan.

Mashg‘ulotning borishi:

Bu metodika yordamida sinaluvchiga faoliyatning u yoki bu turidan qaysi biri unga ko‘proq ma‘qul ko‘rishligi va shunga mos ravishda qaysi kasbga moyilligi aniqlanadi. Atoqli psixolog olim Ye.A.Klimov kasblarning besh asosiy tipini farqlaydi (tabiat, texnika, odam, belgilar tizimi, badiiy obraz).

Ko‘rsatma: «Faraz qilaylik tegishli ta‘limni olganingizdan so‘ng, Siz har qanday ishni bajara oladigan bo‘lasiz. Agar Sizga taklif qilingan ikki imkoniyatdan faqat birini (ulardan biri yoki ikkalasining ham sizga yoqishi yoki yoqmasligidan qat‘i nazar) tanlashingizga to‘g‘ri kelgundek bo‘lsa, unda Siz qaysi birini ma‘qul ko‘rgan bo‘lardingiz?»

O‘z javoblaringizni, javoblar uchun berilgan varaqda, tegishli kataklarda qayd etilgan. Siz tanlagan javob variantingizni tartib raqami va harfini doira ichiga olib qo‘yish bilan bildiring. Imkon qadar tezroq ishlashga va javoblaringizda samimiy bo‘lishga harakat qiling».

JAVOB VARAQASI:

O — Tt	O — Ta	O — O	O — Bt	O - Bo
1a	1b	2a	2b	3a
3b	4a	4b	5a	5b
6a		6b		7a
	7b	8a		8b
10a	9a		9b	
11a			10b	
13b	11b	12a	12b	13a
16a	14a	14b	15a	15b
		16b		17a
20a	17b	18a		18b
	19a		19b	
			20b	

Savollar: Men ma'qul ko'raman

1a. Hayvonlarga qarash (ularni boqish, parvarish qilish)	Yoki	1b. Mashina priborlariga xizmat qilish
2a. Bemor kishilarga yordam berish, ularni davolash	Yoki	2b. Jadvallar, sxemalar, hisoblash mashinalari uchun dasturlar tuzish.
3a. Kitob bezaklari, plakatlar, badiiy, gramplastinkalar sifatini kuzatib borish.	Yoki	3b. O'simliklar holatini, o'sishini kuzatish.
4a. Materiallarni (yog'och, gazlama, metall, plastmassa va h.k.) karta ishlash.	Yoki	4b. Mahsulotlarni (iste'molchilarga yetkazish, reklama qilish, sotish)
5a. Ilmiy-ommabop kitob, maqolalarni muhokama qilish	Yoki	5b. Badiiy kitoblarni (yoki pesa, konsertlarni muhokama qilish.
6a. Biron- bir zotli kichik hayvonni boqish, parvarish qilish.	Yoki	6b. O'rtoqlaringiz (yoki o'zingizdan kichik talabalarni) biron-bir faoliyat (mehnat, o'qish, sport)ni bajarish uchun shug'ullantirish.
7a. Rasm, tasvirlardan nusxalar ko'chirish (yoki musiqa asboblarini sozlash, tuzatish)	Yoki	7b. Biron-bir yuk tashuvchi (ko'taruvchi) vositalarni (kran, traktor, teplovoz va boshqa) boshqarish.
8a. Odamlarga (ma'lumot byuro-larida, sayohatlarda va boshqa) ularga kerakli ma'lumotlarni berish, tushuntirish.	Yoki	8b. Ko'rgazmalarni, peshtaxtalarni bezashda (yoki pyesa, konsertlarni tayyorlashda) ishtirok etish.
9a. Buyumlar, narsalar (kiyim, texnika)ni, uy-joyni ta'mirlash, tuzatish.	Yoki	9b. Jadvallar, tekstlar, rasmlardan xatolarini qidirib topish va tuzatish.
10a. Hayvonlarni da'volash.	Yoki	10b. Hisob-kitob ishlarini bajarish.
11a. O'simliklarning yangi navlarini yaratish.	Yoki	11b. Sanoat mahsulotlari (mashinalar, kiyimlar, uy, oziq-ovqat mahsulotlari)ning yangi turlarini loyihalashtirish, yaratish.

12a. Odamlar o'rtasidagi nizo, janjallarni hal qilish (ishontirish, tushuntirish, rag'batlantirish).	Yoki	12b. Chizmalar, sxemalar, jadvallarni o'rganish (tekshirish, aniqlash, tartibga keltirish)
13a. Badiiy havaskorlik to'garaklari ishlarini o'rganish, kuzatish.	Yoki	13b. Mikroblar hayotini o'rganish.
14a. Meditsina priborlari, yoki apparatlarni ishlatish, ularga xizmat qilish.	Yoki	14b. Odamlarga yaralanganda, shikastlanganda, kuyganda tibbiy yordam ko'rsatish.
15a. Kuzatilayotgan voqealar, yoki hodisalar, o'lchanayotgan obyektlar va boshqalar haqida aniq hisobotlar yozib borish.	Yoki	15b. Voqealar (kuzatilayotgan yoki ular haqida o'qigan)ni badiiy ifodalash.
16a. Kasalxonada laboratoriya analizlarini qilish.	Yoki	16b. Bemorlarni qabul qilish, ularni tekshirish, ular bilan suhbatlashish va ularni da'volashga yo'llash.
17a. Xona devorlarini, narsalar yoki sirtini bo'yash va bezash.	Yoki	17b. Binolarni ta'mirlash yoki mashina priborlarini yig'ish.
18a. Tengdoshlaringiz yoki kichik yoshdagi bolalarni (teatr, muzeylarga) madaniy sayohatlarini, ekskursiyalarini) tashkil etish.	Yoki	18b. Sahnada o'ynash, konsertlarda ishtirok etish.
19a. Chizmalar bo'yicha detallarni buyumlar (mashina, kiyimlar)ni tayyorlash, binolarni qurish.	Yoki	19b. Chizmachilik bilan shug'ullanish, chizmalar, kartalardan nusxalar ko'chirish.
20. O'simliklar kasalliklari va bog' -o'rmon zararkunandalariga qarshi kurashish.	Yoki	20b. Klavishli mashinalarda (kompyuter, teletayp va boshqalar)da ishlash.

Agar sinaluvchida u yoki bu kasbga moyillik yorqin ifodalangan bo'lsa va u konkret bir kasbni tanlagan bo'lsa, unda aynan shu kasbni tanlash motivi qanday ekanligini bilish zarurati ham yuzaga kelib qolishi mumkin. Bu o'rinda psixolog yuqori «Kasb tanlash motivatsiyasini aniqlash» deb nomlangan metodikadan foydalanishi mumkin.

SHAXSNING KOMMUNIKATIV VA TASHKILOTCHILIK QOBILIYATLARI (KTQ)NI O‘RGANISH USULI

Maqsad: talabalarning kasbiy qiziqishlari, qobiliyatlarini aniqlashga mo‘ljallangan bo‘lib, amaliy psixologning kasbiy proforientatsion yo‘nalishda ko‘nikma va malakalarini shakllantirishga qaratilgan.

Mashg‘ulotning borishi:

Shaxsning tashkilotchilik va kommunikativ qobiliyatlarini diagnostika qilish metodikasi psixologik tashxisda talabalarga kasbiy maslahat berishda keng qo‘llaniladi. Tadqiqotni o‘tkazish uchun KTQ savolnomani va varaqasini tayyorlash kerak. Tadqiqotni individual va guruhda o‘tkazish mumkin. Tekshiruvchilarga javob varaqalarini tarqatib bo‘lgach, qo‘llanmalarni o‘qib berish kerak.

Quyida keltirilgan tasdiqlarni yaxshilab o‘qib chiqing va bu tasdiqlarga rozi bo‘lsangiz «+» belgisini, agar rozi bo‘lmasangiz «-» belgisini qo‘ying. Noaniq savolni suiiste‘mol qilmaslikka harakat qiling. Har bir detal ustida uzoq o‘ylamaslik, aniq holatlarni ko‘z oldingizga keltiring. Javob uchun ko‘p vaqt sarflamang, miyangizga kelgan birinchi tabiiy javobni bering. Savollarni qoldirmasdan, tartibi bilan javob bering. To‘g‘ri va samimiy javob bering. O‘z javoblaringizni yaxshi tasavvur etishga harakat qilmang, ular haqiqiy bo‘lishi lozim. Har bir savolga berilgan javob umuman ko‘rib chiqilmaydi, bizni faqatgina umumiy ko‘rsatgichlar qiziqtiradi.

Kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatini aniqlash savolnomasi

1. Har doim muloqotda bo‘lib turadigan do‘stlaringiz ko‘pmi?
2. Do‘stlaringizning ko‘pchiligini fikringizni qabul qilishga og‘dirib olasizmi?
3. Do‘stlaringizdan biri sizni ranjitsa, uzoq vaqt xafa bo‘lib yurasizmi?
4. Hosil bo‘lgan keskin vaziyatda har doim ham yo‘l topishga qiynalasizmi?
5. Har xil kishilar bilan tanishishga sizda intilish bormi?
6. Jamoat ishlari bilan shug‘ullanish sizga yoqadimi?
7. Sizga odamlar ichida bo‘lishdan ko‘ra kitob o‘qish yoki boshqa ishlar bilan vaqt o‘tkazish yoqadimi?
8. Ko‘zlagan maqsadlaringizni amalga oshirishda to‘siq bo‘lsa, siz ulardan osongina chekinasizmi?
9. O‘zingizdan katta yoshdagi kishilar bilan osongina muomalaga o‘ta olasizmi?
10. Siz o‘z do‘stlaringiz bilan ko‘ngil ochar o‘yinlar o‘ylab topishni yoqtirasizmi?
11. Sizga yangi kompaniyaga kirishib ketish qiyinmi?
12. Bugungi qilinadigan ishlarni boshqa kunlarga tez-tez qoldirib turasizmi?
13. Notanish odamlar bilan muomalaga kirishish sizga oson bo‘ladimi?
14. Do‘stlaringiz sizni fikringiz bilan ish tutishlariga intilasizmi?
15. Yangi jamoaga ko‘nikish sizga qiyinmi?
16. Do‘stlaringiz o‘z majburiyatlarini bajarishmasa, sizda ular bilan kelishmovchilik chiqmasligi rostmi?
17. Qulay vaziyat bo‘lib qolsa, siz yangi kishilar bilan tanishishga va suhbatlashishga intilasizmi?
18. Muhim ishlarni bajarishda tashabbusni ko‘pincha o‘zingizni qo‘lingizga olasizmi?

19. Atrofdagi odamlar sizni bezovta qiladimi va siz yolg'iz bo'lishni istaysizmi?

20. Siz notanish sharoitda o'zingizni noqulay his qilishingiz rostmi?

21. Sizga har doim odamlar orasida bo'lish yoqadimi?

22. Boshlagan ishingizni bitira olmasangiz, bezovta bo'lasizmi?

23. Odamlar bilan tanishayotganda tashabbus ko'rsatish kerak bo'lsa, o'zingizda noqulaylik, hayajon, tortinishni his etasizmi?

24. Do'stlaringiz bilan tez-tez bo'lgan muloqotdan toliqasizmi?

25. Jamoa o'yinlarida ishtirok etishni yoqtirasizmi?

26. Do'stlaringizga tegishli bo'lgan muammolarni yechish uchun tez-tez o'z tashabbusingizni ko'rsata olasizmi?

27. Siz yaxshi tanimagan odamlar ichida o'zingizni erkin tuta olmasligingiz rostmi?

28. Siz o'z haqqoniyligingizni isbotlash uchun kamdan kam intilishingiz rostmi?

29. Yaxshi tanimagan guruhga jonlanish kiritish, siz uchun uncha qiyin emas deb hisoblaysizmi?

30. Siz OTM yoki guruh jamoat ishlariga qatnashasizmi?

31. Siz o'z tanishlaringiz sonini bir necha odamlar bilan cheklatishga intilasizmi?

32. Agar fikringizni do'stlaringiz birdaniga qabul qilmasa, siz uni himoya qilish uchun intilmasligingiz rostmi?

33. Begona guruhga tushib qolsangiz, o'zingizni erkin tutasizmi?

34. Siz har xil tadbirlar tashkil qilishga jon deb kirishasizmi?

35. Katta guruh oldida so'zlaganda o'zingizni dadil va bosiq tutmasligingiz rostmi?

36. Siz ishga doir uchrashuvlarga tez-tez kech qolib borasizmi?

37. Do'stlaringiz ko'pligi rostmi?

38. Do'stlaringiz ichida diqqat markazida tez-tez bo'lib turasizmi?

39. Yaxshi tanimagan odamlar bilan muloqotda bo'lganda siz o'zingizni noqulay his qilasizmi?

40. Do‘stlaringiz davrasida o‘zingizni uncha dadil his qila olmasligingiz rostmi?

DESHIFRATOR

Kommunikativ qobiliyatlar

1 +	11 -	21 +	31 -
3 -	13 +	23 -	33 +
5 +	15 -	25 +	35 -
7 -	17 +	27 -	37 +
9 +	19 -	29 +	39 -

DESHIFRATOR

Tashkilotchilik qobiliyatlar

2 +	12 -	22 +	32 -
4 -	14 +	24 -	34 +
6 +	16 -	26 +	36 -
8 -	18 +	28 -	38 +
10 +	20 -	30 +	40 -

Natijalarni qayta ishlash

Tekshiruvchilarni javoblarini deshifратор bilan solishtirib, kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlarga to‘g‘ri kelganini hisoblab chiqing. Kommunikativ (Kk) va tashkilotchilik (Kt) qobiliyatlarini baholash koeffitsiyentini quyidagi formula orqali hisoblab chiqing.

(Kk)q to‘g‘ri kelgan javoblarning soni X 0,05

(Kt)q to‘g‘ri kelgan javoblarning soni X 0,05

Masalan: tekshiruvchining kommunikativ qobiliyatlari deshifратор bilan to‘g‘ri kelgan javoblar soni 18, tashkilotchilik qobiliyatlari esa deshifратор bilan to‘g‘ri kelgan javoblar soni 15. Demak, kommunikativ qobiliyatni baholash koeffitsiyenti quyidagiga teng (Kk)q $18 \times 0,05 = 0,90$ tashkilotchilik qobiliyatlarini baholash koeffitsiyenti (Kt)q $15 \times 0,05 = 0,75$. Shu metodika orqali olingan ko‘rsatkichlar 0-1 o‘zgarishi mumkin. 1-ga yaqin ko‘rsatkichlar kommunikativ yoki tashkilotchilik qobiliyatlarining yuqori darajasini bildiradi. 0-ga yaqin ko‘rsatkichlar past darajasini bildiradi. Ko‘rsatkichlarni sifatli baholash

uchun olingan koeffitsiyentlarni baholash bilan solishtirib chiqish kerak.

Kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlarini baholash shkalasi

Kk	Kt	Baho	Qobiliyatning ifodalanish darajasi
0,10 - 0,45	0,20 - 0,55	1	Past
0,46 - 0,55	0,56 - 0,65	2	O'rtadan past
0,56 - 0,65	0,66 - 0,70	3	O'rtadan yuqori
0,66 - 0,75	0,71 - 0,80	4	Juda yuqori
0,76 - 1,00	0,81 - 1,00	5	

Natijalarni tahlil qilishda parametrlarni ko'zda tutish kerak:

1 baho olgan tekshiriluvchilar kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlari past darajasi bilan ta'riflanadi.

2 baho olgan tekshiriluvchilar kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlari o'rtadan past ta'riflanadi. Ular muloqotga intilishmaydi, ya'ni guruhda (jamoada) o'zlarini erkin tuta olmaydi, vaqtni yolg'iz o'tkazishni afzal ko'radi, o'zlarining tanishuvlarini chegaralab qo'yadi, odamlar bilan muloqot o'rnatishga va auditoriya oldida gapirishga qiynaladi, o'z fikrini himoya qila olmaydi, ko'p ishlarda mustaqil qaror qabul qilishda o'zlarini chetga tortishni afzal ko'radi.

3 baho olgan tekshiriluvchilar kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlari o'rta darajalik deb hisoblanadi. Ular odamlar bilan muloqot o'rnatishga intiladi, o'zlarini tanishuvlarini chegaralamaydi, o'z fikrini himoya qila oladi, ishlarini rejalaydi, lekin qobiliyatlarini yuqori turg'unlik bilan ta'riflab rivojlantirish uchun katta va jiddiy tarbiyaviy ishlar olib borish kerak.

4 baho olgan tekshiriluvchilar kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlari yuqori darajali deb hisoblanadi. Ular yangi vaziyatlarda o'zini yo'qotmaydi, do'stlarni tez topadi, tanishuvlar darajasini har doim kengaytirishga intilishadi, jamoat ishlari bilan shug'ullanadi, yaqinlari va do'stlariga yordam beradi, jamoat tadbirlarini tashkil qilishga qatnashadi, og'ir vaziyatda mustaqil qarorlar qabul qila oladi.

5 baho olgan tekshiriluvchilar kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlari juda ham yuqori darajali deb hisoblanadi. Ular muloqot va tashkiliy faoliyatga katta ehtiyoj his etishadi, shunga faol intilishadi, og‘ir vaziyatlarda tez yo‘l topa olishadi. Yangi jamoada o‘zini erkin tutishadi, tashabbuskor, muhim ishda yoki murakkab vaziyatda mustaqil qaror qabul qilishni afzal ko‘radi, o‘z fikrini himoya qila olishadi, do‘stlari ularning fikrlari bilan ish tutishadi.

TEXNIK QOBILIYATLARNI ANIQLASH TESTI

Yo‘riqnoma: Hurmatli respondent, sizga taqdim etilayotgan testda to‘g‘ri va noto‘g‘ri, shaxsning yaxshi yoki yomon xislatlarini ifodalovchi mulohazalar mavjud emas. Keltirilgan 75 juft mulohazalarni quyidagi ball tizimi bo‘yicha baholang: (-2;-1;0;1;2). Birinchi juftlikni o‘qing va ikkala muqobil mulohazalardan o‘zingizga ko‘proq ma‘qul kelganini aniqlang. Agar siz tanlagan mulohaza baholash shkalasining chap tomonida bo‘lsa, bu mulohazani belgilash uchun “-2” yoki “-1” qiymatlardan foydalaning. Mabodo o‘ng tomondagi mulohazalarni ma‘qul bilsangiz uni “2” yoki “1” qiymatlar bilan baholang. “-2” yoki “2” agar mulohazalar kuchli namoyon bo‘lganda baholanadi. Agar kuchsiz ifodalanganda esa “-1” yoki “1” qiymatlardan foydalaniladi. Agar hech bir mulohaza yoqmasa yoki mulohazalar teng kuch bo‘lsa, u holda “0” bilan baholang. Birinchi mulohazalar bo‘yicha tanlangan qiymat javoblar varaqasining 1 raqamli chap yacheykasiga belgilanadi. Barcha mulohazalar bo‘yicha qiymatlar shu tarzda mos tartib raqamiga ko‘ra chap yacheykasiga yozib boriladi.

Menga jismoniy tarbiya bilan shug‘ullanish yoqadi	-2	-1	0	1	2	Menga jismoniy tarbiya bilan shug‘ullanish yoqmaydi
Odamlar meni xayrixoh va rahmdil odam deb hisoblaydilar	-2	-1	0	1	2	Ayrim kishilar meni iltifotsiz va bag‘ritosh deb hisoblaydilar
Men hamma narsada tozalik va batartiblikni yoqtiraman	-2	-1	0	1	2	Ba‘zan o‘zimni palapartish tutaman
Meni tez-tez nimadir yuz berishi mumkinligi bezovta qiladi	-2	-1	0	1	2	Meni “hayotning ikirchikirlari” bezovtalantirmaydi

Barcha yangi narsalarga qiziqaman	-2	-1	0	1	2	Ko'pincha yangi narsalar meni asabiylashtiradi
Agar men biror narsa bilan mashg'ul bo'lmasam, bezovtalanaman	-2	-1	0	1	2	Men vazmin odam bo'lganligim sababli hovliqib harakat qilishni yoqtirmayman
Men barcha odamlarga do'stona munosabatda bo'lishga harakat qilaman	-2	-1	0	1	2	Men har doim va hamma bilan ham samimiy munosabatda bo'la olmayman
Mening xonam doimo saranjom-sarishta	-2	-1	0	1	2	Men tozalik va tartibga rioya qilavermayman
Men ba'zan arzimagan narsalarga asabiylashaman	-2	-1	0	1	2	Men mayda-chuyda muammolarga e'tibor bermayman
Menga kutilmagan narsalar yoqadi	-2	-1	0	1	2	Men voqea-hodisalarni bashorat qilishni yoqtiraman
Men uzoq vaqt harakatsiz qola olmayman	-2	-1	0	1	2	Menga shijoatli turmush tarzi yoqmaydi
Men boshqalar bilan xushmuomala munosabatda bo'laman	-2	-1	0	1	2	Ba'zan hazillashib boshqalarning nafsoniyatiga tegib qo'yaman
Men hamma narsada rejali va batartibman	-2	-1	0	1	2	Men unchalik mas'uliyatli emasman
Men nozik ta'b va jizzakiman	-2	-1	0	1	2	Men kamdan kam bezovtalanaman va biror narsadan qo'rqaman
Javobi oldindan aniq bo'lgan narsalar men uchun qiziqarli emas	-2	-1	0	1	2	Menga tushunarsiz bo'lgan narsalarga qiziqmayman

Boshqalar mening buyruqlarimni tez bajarishlarini yoqtiraman	-2	-1	0	1	2	Boshqalarning buyruqlarini shoshmasdan bajaraman
Men murosakor va yon berishga moyil odamman	-2	-1	0	1	2	Atrofdagilar bilan bahslashishni yoqtiraman
Murakkab vazifalarni yechishda qat'iyatliman	-2	-1	0	1	2	Men unchalik sabotli odam emasman
Murakkab vaziyatlarda butunlay zo'riqishda bo'laman	-2	-1	0	1	2	Har qanday vaziyatda ham o'zimni erkin tutaman
Mening tasavvurlarim juda jonli	-2	-1	0	1	2	Men har doim olamga real ko'z bilan qarashni afzal bilaman
Menga tez-tez yetakchi bo'lish, tashabbus ko'rsatishga to'g'ri keladi	-2	-1	0	1	2	Menda yetakchilikdan ko'ra butunlay tobelik ustun
Men doimo boshqalarga yordam berish va mushkullariga sherik bo'lishga tayyorman	-2	-1	0	1	2	Har bir kishi o'z-o'ziga g'amxo'rlik ko'rsata olishi kerak
Barcha yumushlarda juda tirishqoqman	-2	-1	0	1	2	Men ishda unchalik g'ayrat ko'rsatmayman
Mening kayfiyatim tez-tez ko'tarilib va tushib turadi	-2	-1	0	1	2	Men odatda bir xil kayfiyatda bo'laman
Ba'zan o'zimni lo'ttiboz, boshqalarni masxara qiluvchi kishidek his etaman	-2	-1	0	1	2	Odamlar ko'pincha meni zerikarli, ammo ishonchli inson, deb hisoblaydilar
Men boshqa jins vakillari uchun yoqimliman	-2	-1	0	1	2	Ayrimlar meni oddiy va ko'rimsiz odam deb hisoblaydilar

Men har bir kishiga nisbatan mehribon va e'tiborli bo'lishga intilaman	-2	-1	0	1	2	Ayrim odamlar meni o'ziga bino qo'ygan va xudbin, deb o'ylaydilar
Sayyohatga chiqishdan oldin aniq reja tuzaman	-2	-1	0	1	2	Men odamlarning nega bunday mukammal reja tuzishlariga tushunmayman
Mening kayfiyatim qarama-qarshi tomonga oson o'zgarib turadi	-2	-1	0	1	2	Men doimo xotirjam va vazminman
Men hayot bu qi-mor o'yinidek narsa, deb o'ylayman	-2	-1	0	1	2	Hayot bu avloddan avlodga uzatiladigan tajribadir
Menga kishini g'ashiga tegadigan-dek ko'rinishda bo'lish yoqadi	-2	-1	0	1	2	Men jamoat orasida odatda xatti-harakatim va modali kiyimlar bilan ajralib turmayman
Ayrimlar meni atrofdagilarga nisbatan iltifotli kishi deb hisoblaydilar	-2	-1	0	1	2	Men ko'pincha o'z yutuqlarim bilan maqtanishimni gapiradilar
Men o'z ishimni aniq va batartib bajaraman	-2	-1	0	1	2	Men o'z tuyg'ularimga ishonib, "oqim bo'ylab suzishni" afzal bilaman
Men ba'zan juda hayajonlanganligimdan yig'lab ham yuboraman	-2	-1	0	1	2	Meni o'z holatimdan chiqarish qiyin
Ba'zan men o'zimdagi qandaydir yangilikni kashf etadigandek his etaman	-2	-1	0	1	2	Men o'zimdagi hech narsani o'zgartirmagan bo'lar edim

**“Texnik qobiliyatlarni aniqlash testi” so‘rovnomasining
javoblar varaqasi**

F.I.SH _____

yoshi _____ **jinsi** _____

Mutaxassisligi _____ **ma’lumoti** _____

	I	II	III	IV	V
1	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	2 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	3 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	4 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	5 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>
6	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	7 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	8 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	9 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	10 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>
11	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	12 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	13 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	14 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	15 <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>

1.1= 2.1= 3.1= 4.1= 5.1=

16	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	1	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	1	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	1	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	2	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>
		7		8		9		0	
21	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	2	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	2	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	2	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	2	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>
		2		3		4		5	
26	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	2	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	2	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	2	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	3	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>
		7		8		9		0	

1.2= 2.2= 3.2= 4.2= 5.2=

31	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	32	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	33	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	34	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	35	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>
36	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	37	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	38	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	39	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	40	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>
41	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	42	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	43	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	44	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	45	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>

1.3= 2.3= 3.3= 4.3= 5.3=

46	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	47	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	48	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	99	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	50	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>
----	---	----	---	----	---	----	---	----	---

51

52

53

54

55

56

77

58

59

60

1.4=

2.4= 3.4= 4.4= 5.4=

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

75

1.5=

2.5= 3.5= 4.5= 5.5=

I= II= III= IV= V=

GLOSSARIY

Motivlar kurashi – shaxsning oldida bir emas bir qancha maqsadlar mavjud bo‘lgan taqdirda ulardan eng muhimini tanlab olish jarayonida ro‘y beradigan ikkilanishdan iborat holat.

Faoliyat – inson hayoti uning voqelikka nisbatan faol munosabatning ro‘yobga chiqish shakli.

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.

Quvnoqlik – shaxsning atrofidagi kishilarga nisbatan ijobiy munosabatida ifodalanadigan ijobiy-optimistik kayfiyatidan iborat emotsional holati yoki xarakter xislati.

Hasadgo‘ylik – o‘zga shaxslarning mavqeyi qobiliyati, iste’dodi, faoliyatidagi yutuqlari, mulki kabilarga nisbatan g‘arazgo‘ylik munosabatida ifodalanadigan salbiy xarakter xislat.

Zehn – shaxsning maxsus qobiliyatlarining tarkib topishi va rivojlanishi uchun asos bo‘ladigan anatomik-fiziologik imkoniyatlari tug‘ma iste’dod nishonalari.

Odamovilik – odamlarga qo‘shilmay, ko‘pchilikni yoqtirmay, yakka holda yashashni afzal ko‘rishdan iborat salbiy xarakter xislati.

Uyatchanlik – asossiz tortinchoqlikda ifodalanadigan xarakter xislati.

Bilim – shaxsning bilish faoliyati mahsuli, tabiat, jamiyat va inson tafakkuri hodisalari haqidagi to‘g‘ri tasavvur hamda tushunchalar tizimidan iborat ong mazmuni.

Tantiqlik – arzimagan narsalarga ham injiqlik qilaverishdan iborat salbiy 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.

Muhandislik psixologiyasi – psixologiyaning texnika moslamalari bilan uni boshqaruvchi kishilar o‘rtasidagi o‘zaro bog‘lanish hamda o‘zaro ta’sirni tekshirish bilan shug‘ullanuvchi maxsus sohasi.

Qiziqish – shaxsning muayyan narsa va hodisaga ega bo‘lishga, bilishga faol va barqaror yo‘nalishidan iborat individual xislati yoki faoliyat motivi.

Introversiya – shaxsning o‘z fikrlari, sezgilari, kechinmalari va his-tuyg‘ulariga tayanish.

Mutaxassis – shaxsning muayyan kasbga nisbatan yaroqlilik darajasi, tayyorgarlik saviyasi, muayyan faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlay olish uchun zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma va malakalar yig‘indisi.

Mutaxassislik tavsifnomasi – muayyan kasb yoki mutaxassis ishchilari mehnatining mazmuniga nisbatan qo‘yiladigan ishlab chiqarish talablarining bayoni.

Ixtisoslashgan mehnat – muayyan kasbga doir maxsus bilimlar ko‘nikmalar, malaka va madaniy odatlarning tarkib topishi hamda rivojlanishini talab qiladigan mehnat.

Mutaxassislik sinovlari – o‘quvchilar ishlab chiqarish ta’limining to‘liq nazariy va amaliy kursini tamomlagandan keyin, ularning kasb bo‘yicha olgan bilim va malakalarini tekshirish ularga ta’rif ixtisos darajasini berish uchun o‘tkaziladigan tadbir.

Mutaxassislik imtihonlari – mutaxassis sinovlarining bir qismi bo‘lib, ishlab chiqarish ta’lim natijasida o‘quvchilarning olgan maxsus nazariy bilimlarini tekshirish uchun o‘tkaziladi.

Mehnat madaniyati – mehnatni to‘g‘ri tashkil qilishga doir bilimlar, malakalar va odatlar tizimidan iborat individual xislat.

Shaxsiy tajriba – har bir individning yoki shaxsning turmush jarayonida hosil qilgan tajribasi.

Metod – tabiat hodisalarini tekshirish usuli, o‘rganilayotgan hodisalarga yondashishda ilmiy bilishning va haqiqatni aniqlashning rejali yo‘li, harakat usuli va tartibi.

So‘rovnoma metodi – muayyan ruhiy hodisani o‘rganish maqsadida tuzilgan savollarga yozma ravishda tegishli javoblar olinadi.

Suhbat metodi – psixologiyaning ilmiy tekshirish metodlaridan biri bo‘lib, tekshiruvchi va teshiriluvchi o‘rtasidagi savol-javob tariqasida ro‘y beradi.

Motiv – odamni muayyan xatti-harakatlarga undaydigan bosh sabab.

Motivatsiya – shaxsning nima uchun ma’lum vaqtda boshqa fikr va harakatlarni emas, faqat shu fikr va harakatni bajarishga qaror qilganligini asoslab berishi tushuntirib berishdan iborat mantiqiy operatsiya.

Kuzatuvchanlik – shaxsning kuzata bilish qobiliyatidan iborat individual xislati.

Malaka – ongli faoliyatni ko‘p takrorlanishi yoki ko‘p mashqlar natijasida avtomatlashgan harakatlar tizimi.

Diqqatsizlik – diqqatni muayyan obyektga yo‘naltira va to‘play olmaslik.

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 etish va jamoa orasida o‘zini tuta bilish malakalari.

Iste’dod – inson qobiliyatlari taraqqiyotining eng 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.

Kasbni tasvirlash – mehnat psixologiyasi sohasidagi ilmiy tekshirish ishlarida muayyan kasbni texnologiya va psixologik jihatidan tasvirlashdan iborat tekshirish metodi.

Faoliyatni optimallashtirish – mehnat qilish o‘qish uchun eng qulay sharoitlar, psixologik imkoniyatlar yaratish yo‘li bilan muayyan faoliyatning samaradorligini orttirish.

Tajriba – keng ma’noda kishilarning tashqi dunyo bilan o‘zaro munosabatida amaliy, ayniqsa, moddiy ishlab chiqarish jarayonida to‘plangan ijtimoiy amaliyotning butun yig‘indisi.

Professiogrammani tajribada tekshirish – mehnat psixologiyasida muayyan kasbga nisbatan qo‘yiladigan psixologik talablarni eksperimental ravishda tekshirib ko‘rish.

Passivlik – atrofdagi narsa va hodisalarga, kishilarga nisbatan befarq munosabatda bo‘lishdan va jismoniy yoki psixik faoliyatsizlikdan iborat holat.

Malakalarning ko‘chishi – muayyan faoliyat sohasida hosil qilingan malakalarning yangi malakalar hosil qilishga ijobiy ta’sir ko‘rsatishdan iborat qonuniyat.

Xulq – inson hamda hayvonlarning tashqi muhitga bo‘lgan munosabatini va ichki psixik hayotini ifodalovchi xatti-harakatlar tizimi.

Bilishga qiziqish – shaxsning voqelikdagi narsa va hodisalarni ularning sifat hamda xususiyatlarini, o‘zaro munosabatlarininh mohiyatini, shuningdek, turli qonuniyatlarini bilib olishga nisbatan doimiy barqaror yo‘nalishidan iborat individual xususiyati.

Bilish ehtiyojlari – bilimlarni yoki fan asoslarini o‘zlashtirishga nisbatan qondirilmagan muhtojlikni sezishdan iborat faoliyat motivi.

Xarakterning ijobiy xislatlari – shaxsning jamiyat axloq normalari doirasidagi doimiy ijobiy xususiyatlari.

Ehtiyoj – organizmning hayotini ta‘minlovchi zarur sharoitlarni aks ettirishdan iborat faoliyati.

Itoatgo‘ylik – o‘zidan kattalarga bo‘ysunish yoki ularning izidan chiqmaslikdan iborat ijobiy xarakter xislati yoki odat.

Rostgo‘ylik – har qanday sharoitda ham haqiqatni aytish, chin gapirish, haqqoniyat yuzasidan ish tutishdan iborat ijobiy xarakter xislati.

Amaliy faoliyat – insoniyatning ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida tabiatni va ijtimoiy munosabatlarni o‘zgartirishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyati.

O‘qituvchi – oliy o‘rta maxsus yoki umumiy ta‘lim maktablarining biror o‘quv fanidan dars beruvchi xodim.

Odat – kundalik faoliyatda ko‘p takrorlanishi natijasida avtomatlashgan va bajarilishi shaxsning funksional ehtiyojiga aylanib ketgan harakatlardan iborat individual xislati.

Qunt – muayyan faoliyat turini tirishqoqlik, serxafsalalik va ishtiyoq bilan bajarishda ifodalanadigan ijobiy irodaviy sifat va xarakter xislati.

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.

Malakalarning rivojlanishi – muayyan faoliyat sohasiga doir malakalarning kundalik amaliyotda ko‘p qo‘llanilishi natijasida tobora o‘tib, mukammallashib borishdan iborat qonuniyat.

Unumli mehnat – bevosita moddiy boylik ishlab chiqarishga qaratilgan mehnat.

Ixtiyoriy harakatlar – impulsiv va avtomatlashgan harakatlardan farq qilib, maqsadga muvofiq ravishda bajariladigan ongli harakatlar.

Professiogramma – muayyan kasbdagi faoliyat uchun zarur bo‘lgan psixologik funksiyalar ro‘yxati.

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 mutaxassislarning 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 ega 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 obyektiv 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 kasbiga doir narsa va hodisalarni fikr hissiyot, harakatlarni esda qoldirish, mustahkamlash va esga tushirishdan iborat xotira turi.

Kasbga xos odatlar – ma’lum bir kasb vakillari uchun tipik hisoblangan odatlar.

Kasbda ishlashni to‘g‘ri tanlash – shaxsni muayyan kasbda ishlash uchun qabul qilishda uning shu kasbning obyektiv xususiyatlariga to‘g‘ri keladigan jismoniy va psixik sifatlarini hisobga olish.

Kasb – shaxsning jamiyat a‘zosi sifatida yashash manbayi bo‘lib xizmat qiladigan doimiy mashg‘ulot yoki faoliyat turi.

Psixik charchash – psixik funksiyalarning haddan tashqari kuchli yoki muttasil ishlashi natijasida ular ish qobiliyatining vaqtincha qismat yo‘qolishidir.

Psixogramma – muayyan kasb yoki ixtisos sohasiga xos bo‘lgan yeng muhim shaxsiy sifat va xususiyatlarning yozma yoki jadval tarzda ifodalanishi.

Psixolog – psixologiya mutaxassisi, psixologiya sohasida ilmiy tekshirish ishlari olib boruvchi yoki o‘qituvchilik qiluvchi shaxs.

Psixologik tavsifnoma – odamni asosan psixik jihatdan sifatlab beriladigan hujjat.

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.

Mehnat psixologiyasi – psixologiyaning mehnat faoliyatining psixologik muammolarini o‘rganuvchi sohasi.

Psixotexnika – psixologiyaning asosan mehnat psixologiyasi amaliy masalalarini o‘rganuvchi sohasi.

Ish qobiliyati – shaxsning muayyan faoliyat turini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan jismoniy hamda psixik funksiyalari yig‘indisi.

Malakalarning regressi – ma’lum bir faoliyat sohasida hosil qilingan malakalarning biror sababga ko‘ra, ko‘p vaqt amalda ishlatilmaganligi natijasida asta-sekin so‘nishidan iborat qonun.

Qat’iylik – xarakterning o‘z vaqtida asosli va qat’iy qarorlar qabul qila olish va ularni ikkilanmasdan ijro etishga kirishishdan iborat irodaviy xislati.

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 e’tiqodiga ega bo‘lishdan iborat irodaviy xarakter xislati.

Sangvinik temperament – shaxsning tez kuchli, lekin beqaror emotsional qo‘zg‘aluvchanligi va psixik jarayonlari bilan sifatlanadigan individual xususiyati.

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 etishi bilan belgilanadigan iroda sifati.

Simpatiya – biror narsaga yoki shaxsga nisbatan ichki moyillik ishonchdan iborat emotsional holat.

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.

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.

Kuchsiz tip – nerv tizimining arzimagan yoki minimal qo‘zg‘ovchilar ta’siriga ham bardosh bera olmasdan himoyaviy tormozlanishga o‘tishidan iborat sifat ko‘rsatkichi.

Jasurlik – shaxsiy hayot uchun xavf-xatarli bo‘lgan harakatlarni qat’iylik bilan va oqilona bajarishda ifodalanadigan xarakter xislati.

Zehn o‘tkirlik – yangi yoki murakkab nazariy hamda amaliy masalalarni hal qilishning to‘g‘ri yo‘llarini tez topa olishdan iborat aql sifati.

Xayrixohlik – shaxs kechirayotgan muayyan ruhiy holatining ifodali harakatlar orqali boshqa kishilarga ham o‘tib, ularda shunga mos emotsional kechinmalarini hosil qilishdan iborat ruhiy hodisa.

Osoyishta tip – nerv tizimining qo‘zg‘alish va tormozlanish jarayonlari teng hamda o‘rtacha kuchga ega bo‘lgan tipi.

Qobiliyat – shaxsning muayyan faoliyat turini muvaffaqiyatli bajarishga bo‘lgan layoqat darajasini ifodalaydigan turmush jarayonida hosil qilingan individual xususiyatlari yig‘indisi.

Matonatlilik – shaxsning muayyan maqsadni amalga oshirish yo‘lida uchraydigan har qanday obyektiv hamda subyektiv qiyinchiliklarga bardosh berib, ularni yengib chiqishdan iborat irodaviy xarakter xislati.

Ehtiros – muayyan faoliyat turiga kuchli intilish bilan bog‘liq bo‘lgan davomli va barqaror emotsional holat.

Subyekt – obyektiv dunyoni biluvchi uni o‘zining ehtiyoj va qiziqishlariga moslab o‘zgartiruvchi odam, ongli mavjudot.

Talant – muayyan faoliyatning muvaffaqiyatli va ijodiy ravishda bajarilishini ta’minlaydigan qobiliyat hamda iste’dodlar yig‘indisidan iborat, turmush jarayonidan tarkib topgan individual xususiyat.

Temperament – shaxsning emotsional qo‘zg‘aluvchanligi va harakatchanligi bilan sifatlanadigan individual xususiyatlar yig‘indisi.

Talabchanlik – shaxsning o‘z-o‘zining va o‘zgalarning xulqini muayyan obyektiv tamoyillarga bo‘ysundira olishdan iborat irodaviy xarakter xislati.

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.

Mehnatsevarlik – mehnatni xurmatlash uning har qanday turini bajarishga doim tayyor turishdan iborat xarakter xislati.

Mehnat qobiliyati – shaxsning muayyan mehnat turini muvaffaqiyatli bajarishni ta‘minlash uchun zarur bo‘lgan jismoniy hamda psixik funksional imkoniyatlari yig‘indisi.

Mahorat – muayyan faoliyat sohasida mustahkam bilimlarga yuqori darajada uddalash qobiliyati va malakalarga ega bo‘lishdan iborat shaxsiy sifat bo‘lib, ishini yuksak va miqdor ko‘rsatkichlar bilan tez bajarishdan iborat ixtisos darajasi.

Aqliy ish qobiliyati – aqliy mehnatning biror turini bajarish uchun zarur bo‘lgan jismoniy va psixik funksional imkoniyatlar yig‘indisi.

Aqliy charchash – nerv tizimining potensial energiyasining haddan tashqari ko‘p sarflanishi natijasida aqliy ish qobiliyatining pasayishi.

Mashq – ma‘lum bir aqliy yoki jismoniy harakatlarni ularni puxta egallash va sifatini yaxshilash maqsadida ongli ravishda bir necha bor qayta bajarishdan iborat takrorlash jarayoni.

Irodaviy zo‘r berish – maqsadni amalga oshirish uchun obyektiv va subyektiv qiyinchiliklarni bartaraf qilishda namoyon bo‘ladigan nerv hamda iroda kuchi.

Toliqish – organizmning jismoniy va aqliy zo‘riqish, salbiy emotsiyalar ta’siri natijasida hosil bo‘ladigan hamda ish qobiliyatining pasayishi bilan sifatlanadigan holati.

Flegmatik temperament – sekin kuchsiz va barqaror emotsional qo‘zg‘aluvchanlik bilan tavsiflanadigan individual xususiyat.

Psixologik tavsifnoma – ma’lum bir kishining aqliy, axloqiy, irodaviy sifatlarining qiziqishlari, dunyoqarashi, e’tiqodi, shuningdek, individual psixologik xususiyatlari xarakteri, temperamenti, qobiliyati va iste’dodlari obyektiv ravishda tasvirlab yozilgan shaxsiy hujjat.

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.

Insoniylik – o‘zaro muomala va munosabatlarda insonga xos bo‘lgan barcha ijobiy fazilatlarga rioya qilishdan iborat xarakter xislati.

Xarakter xislati – ijtimoiy muhit ta’sirida tarkib topgan shaxsning xatti-harakatlarida muntazam uchraydigan doimiy xususiyat va sifatlar yig‘indisi.

Halollik – shaxsning o‘z burchi va e’tiqodlariga nisbatan sadoqatida atrofdagi borliqqa hamda kishilarga vijdonan munosabatda bo‘lishida ifodalanadigan axloqiy sifati.

Shuhratparastlik – arzon obro‘-e’tibor qozonishga jon-jahdi bilan intilishdan iborat juda past xarakter xislati.

Samimiylik – atrofdagi kishilar bilan munosabatda sofdillik vijdonlilik tariqasida ifodalanadigan shaxsiy sifat.

Egoizm – o‘z shaxsiy manfaatlarini jamiyat, jamoa manfaatlaridan yuqori qo‘yishga kuchli intilishda ifodalanadigan salbiy xarakter xislati.

Ekstroverziya – shaxsning tevarak-atrofdagi odamlarga tashqi hodisalarga yo‘nalishi.

TAVSIYA ETILADIGAN 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 istiqbollarga bag'ishlangan majlisidagi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti nutqi. // Xalq so'zi gazetasi, 2017.16-yanvar, №1.

2. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va oliyjanob 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. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1990.

8. Андрианова В.Э. Деятельность человека в системах управления. – М., 1994.

9. Arifxodjayeva I. X. Muhandis xodimlar psixologiyasi. – T., 2007.

10. Белинская Е.П., Тихомандриская О.А. Социальная психология личности. – М., 2001.

11. Билл Уизерс. Управление конфликта. – СПб., 2004.

12. Вердервер Р, Вердервер К. Общение. – СПб., 2005.

13. G'oziyev E. G'. Yosh davrlari psixologiyasi. – T., 1994.

14. G'oziyev E.G'. Umumiy psixologiya. – T., 2002.

15. G'oziyev E.G', Momedov K.Q. “Kasb psixologiyasi”. –Toshkent 2003-yil.

16. Z.N. Yulchiyeva. “Kasbiy psixologiya”. O'quv qo'llanma. Fan va texnologiyalar nashriyot-matbaa uyi. –T.: 2020-y.

17. Z.N. Yulchiyeva. “Kasbiy psixologiya”. Darslik “Nodirabegim”. –Т.: 2021-у.
18. Z.N. Yulchiyeva. “Kasbiy faoliyat psixologiyasi”. O‘quv qo‘llanma. –Т.: History and page, 2022-у.
19. Гришина Н. В. Психология конфликта. – Спб., 2005.
20. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. –М., 1990.
21. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект ; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
22. Karimova V. Psixologiya. –Т., 2002.
23. Коган М. С. Мир общения. – М., 1990.
24. Климов Е.А. “Как выбрать профессию” Москва, 1990.
25. Ле Бон Гюстав. Психология масс и народов. – М., 2000.
26. Леонов Л.И. Конфликты и конфликтное поведение. – СПб., 2005.
27. Лучинин А. С. История психологии. – М., 2005.
28. Климов Е.А. Общая психология. – Спб., Питер, 2001.
29. М.А. Maxsudova. Muloqot psixologiyasi. –Т., 2006.
30. R S. Nemov. Psixologiya. –М.: Vldos, 2003. 1-2-t.
31. Радугина А.А. Педагогика и психология. –М., 2007.
32. Шелихова Н.И. Техника педагогического общения. –М.: Изд-во «Институт практической психологии», 1998.
33. Маерс. Д. Социальная психология. – СПб., 2005.
34. Мешерекова Б. Г., Зинченко В. П. Большой психологический словарь. – СПб., 2005.
35. Михайлов А. Г. Загадки психологического «Я». – М., 1991.
36. Safayev N.S., Mirashirova N.A., Odilova N.G. Umumiy psixologiya nazariyasi va amaliyoti. Nizomiy nomidagi TDPU, 2014.
37. Югай А.Х. Общая психология. TGPU im.Nizami, 2007.
38. Qodirov K.B. “Kasb tanlashga tayyorgarlikning psixologik jihatlari va kasbiy tashxis” –Toshkent, 2001-yil.
39. David G.Myers “Psychology”. Michigan USA: Worth Publishers.:

MUNDARIJA

KIRISH.....	3
1.MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI FANINING PREDMETI, MAZMUNIVA MOHIYATI	
1.1. “Muhandislik psixologiyasi” fanining shakllanish tarixi, predmeti, maqsadi va vazifalari.....	5
1.2. Muhandislik psixologiyasi fanining ning boshqa fanlar bilan bog‘liqligi	11
1.3. Muhandislik psixologiyasi mutaxassislik fani sifatida.....	17
1.4. Muhandislik psixologiyasi fanining asosiy vazifalari.....	21
2. MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI FANINING ILMIY TADQIQOT METODLARI. MUHANDIS XODIMLAR SHAXSINING BILISH FAOLIYATINING PSIXOLOGIK TAVSIFI	
2.1. Muhandislik psixologiyasi fanining tadqiqot metodlari...	23
2.2. Psixologiya fanida «shaxs» tushunchasi.....	28
2.3. Muhandis xodimlar shaxsining bilish faoliyatiga psixologik tavsif.....	35
2.4. Muhandis xodimlar faoliyati samaradorligini oshirishda hissiy-irodaviy va shaxsiy fazilatlarining o‘rni.....	58
3. KASBLAR VA ULARNING KLASSIFIKATSIYASI. PROFESSIOGRAFIYA (PROFESSIOGRAMMA) TO‘G‘RISIDA UMUMIY TUSHUNCHA	
3.1. Professiografiyaning mohiyati.....	71
3.2. Muhandis xodimlar faoliyatiga psixologik tavsif.....	73
3.3. Muhandislik faoliyatida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat.....	75
3.4. Kasbiy buzilish tushunchasi va ularning oldini olish yo‘llari.....	80

4. INSON VA TEXNIKA HAMKORLIGI. KASBIY MOTIVATSIYA

4.1. Kasb tanlashga yo‘llashning maqsadi, vazifalari va asosiy tamoyillari.....	86
4.2. Ilg‘or xorijiy mamlakatlarda kasb tanlashga yo‘llash tajribasi..	89
4.3. Motivlar va ularning mutaxassislar tayyorlashga ta’siri.	104
4.4. Kasb va qiziqish.	107

5. SHAXSNING SHARTLI KASBIY TUZILMASI

5.1. Kasb tushunchasining mohiyati.....	114
5.2. Kasblarni tizimlashtirish va kasb tipologiyasi.....	117
5.3. Kasbiy shakllanish jarayonida shaxs taraqqiyoti.....	120

6. MUHANDIS XODIMLAR SHAXSINING BILISH FAOLIYATINING PSIXOLOGIK TAVSIFI

6.1. Shaxs va kasb hamkorligining psixologik xususiyatlari....	135
6.2. Muhandis xodimlar faoliyatiga psixologik tavsif....	136
6.3. Muhandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat....	138
6.4. Kasbiy buzilish tushunchasi va ularning oldini olish yo‘llari.....	143

7. KASBIY TANLOVNING UMUMIY MASALALARI VA UNING TUZILISHI

7.1. Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati.....	148
7.2. Kasbiy tanlovga ta’sir etuvchi omillar.....	150
7.3. Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari....	151

8. MUHANDISLIK FAOLIYATIDA INDIVIDUAL- TIPOLOGIK XUSUSIYATLAR

8.1. Kasbiy sifatlar tushunchasining mazmuni.....	156
8.2. Kasbiy sifatlar masalasining o‘rganilish holati.....	160
8.3. Umumiy va maxsus qobiliyatlar.....	163

9. TAFAKKUR. INTELEKT. NUTQ

9.1. Tafakkur, uning xususiyatlari va turlari.....	169
9.2. Tafakkur operatsiyalari, sifatlari va individual xususiyatlari..	175
9.3. Intellekt haqida tushuncha.....	182
9.4. Nutq va uning turlari.....	194

KASBIY QOBILIYATLARNI ANIQLASH

METODIKALARI TO‘PLAMI.....	202
-----------------------------------	------------

GLOSSARIY.....	231
-----------------------	------------

TAVSIYA ETILADIGAN ADABIYOTLAR.....	242
--	------------

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ПРЕДМЕТ, СУТЬ И СОДЕРЖАНИЯ НАУКИ ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ	
1.1. История, предмет, цель и задачи инженерной психологии.....	5
1.2. Взаимосвязь инженерной психологии с другими дисциплинами.....	11
1.3. Инженерная психология как предмет по специальности	17
1.4. Основные задачи инженерной психологии	21
2. НАУЧНЫЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНЖЕНЕРНОЙ ПСИХОЛОГИИ	
2.1. Методы исследования инженерной психологии.....	23
2.2. Понятие «личность» в инженерной психологии	28
2.3. Психологическое описание познавательной деятельности инженера.....	35
2.4. Роль эмоционально-волевых и личностных качеств в повышении эффективности труда инженера	58
3. ПРОФЕССИИ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ. ОБЩЕЕ ПОНЯТИЕ О ПРОФЕССИОГРАФИИ (ПРОФЕССИОГРАММА)	
3.1. Суть профессиографии	71
3.2. Психологическая характеристика деятельности инженеров ...	73
3.3. Профессиональные способности и профессиональное мастерство в инженерной системе	75
3.4. Понятие о профессиональных расстройствах и пути их предупреждения	80
4. СОТРУДНИЧЕСТВО ЧЕЛОВЕКА И ТЕХНИКИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ	
4.1. Цель, задачи и основные принципы профессиональной ориентационной работы	86
4.2. Опыт по профессиональной ориентации в передовых зарубежных странах	89
4.3. Мотивы и их влияние на подготовку специалистов	104
4.4. Профессия и интерес	107
5. УСЛОВНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ЧЕЛОВЕКА	
5.1. Суть понятия профессии	114
5.2. Систематизация профессий и типология профессий	117
5.3. Личностное развитие в процессе профессионального становления.....	120

6.	ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЧНОСТИ ИНЖЕНЕРНОГО ПЕРСОНАЛА	
6.1.	Психологические особенности личного и профессионального сотрудничества	135
6.2.	Психологическая характеристика деятельности инженеров	136
6.3.	Профессиональные способности и профессиональное мастерство в инженерной системе	138
6.4.	Понятие о профессиональных расстройствах и пути их предупреждения	143
7.	ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА И ЕГО СТРУКТУРА	
7.1.	Суть понятия профессионального выбора	148
7.2.	Факторы, влияющие на профессиональный выбор	150
7.3.	Основные задачи психологического аспекта профессионального выбора	151
8.	ИНДИВИДУАЛЬНО-ТИПОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ИНЖЕНЕРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
8.1.	Содержание понятия профессиональные качества	156
8.2.	Состояние изучения вопроса о профессиональных качествах.....	160
8.3.	Общие и специальные способности	163
9.	МЫШЛЕНИЕ. ИНТЕЛЛЕКТ. РЕЧЬ	
9.1.	Мышление, его особенности и виды	169
9.2.	Операции, качества и индивидуальные особенности мышления	175
9.3.	Понятие интеллект	182
9.4.	Речь и ее виды	194
	СБОРНИК МЕТОДИК ПО ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ	202
	ГЛОССАРИЙ	231
	РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	242

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION		3
1. SUBJECT, ESSENCE AND CONTENTS OF SCIENCE		
ENGINEERING PSYCHOLOGY		
1.1. History, subject, purpose and tasks of engineering psychology		5
1.2. The relationship of engineering psychology with other disciplines.		11
1.3. Engineering psychology as a specialty subject		17
1.4. The main tasks of engineering psychology		21
2. SCIENTIFIC METHODS OF RESEARCH OF		
ENGINEERING PSYCHOLOGY		
2.1. Research methods of engineering psychology		23
2.2. The concept of "personality" in engineering psychology		28
2.3. Psychological description of the cognitive activity of an engineer.....		35
2.4. The role of emotional-volitional and personal qualities in improving the efficiency of an engineer's work.....		58
3. PROFESSIONS AND THEIR CLASSIFICATION. GENERAL		
CONCEPT OF PROFESSIOGRAPHY (PROFESSIOGRAM)		
3.1. Essence of professionalism		71
3.2. Psychological characteristics of the activity of engineers		73
3.3. Professional abilities and professional skills in the engineering system.....		75
3.4. The concept of occupational disorders and ways to prevent them...		80
4. COOPERATION OF MAN AND TECHNOLOGY.		
PROFESSIONAL MOTIVATION		
4.1. Purpose, objectives and basic principles of professional orientation work		86
4.2. Experience in vocational guidance in advanced foreign countries...		89
4.3. Motives and their influence on the training of specialists		104
4.4. Profession and interest.....		107
5. CONDITIONAL PROFESSIONAL STRUCTURE OF A		
HUMAN		
5.1. The essence of the concept of profession		114
5.2. Systematization of professions and typology of professions.....		117
5.3. Personal development in the process of professional development.		120

6.	PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE PERSONALITY OF ENGINEERING PERSONNEL	
6.1.	Psychological features of personal and professional cooperation...	135
6.2.	Psychological characteristics of the activity of engineers	136
6.3.	Professional abilities and professional skills in the engineering system.....	138
6.4.	The concept of occupational disorders and ways to prevent them...	143
7.	GENERAL ISSUES OF PROFESSIONAL CHOICE AND ITS STRUCTURE	
7.1.	The essence of the concept of professional choice	148
7.2.	Factors influencing professional choice	150
7.3.	The main tasks of the psychological aspect of professional choice.	151
8.	INDIVIDUAL-TYOLOGICAL CHARACTERISTICS OF ENGINEERING ACTIVITY	
8.1.	The content of the concept of professional qualities.....	156
8.2.	The status of the study of the issue of professional qualities.....	160
8.3.	General and special abilities	163
9.	THINKING. INTELLIGENCE. SPEECH	
9.1.	Thinking, its features and types	169
9.2.	Operations, qualities and individual characteristics of thinking	175
9.3.	The concept of intelligence	182
9.4.	Speech and its types	194
	COLLECTION OF METHODS FOR DETERMINING PROFESSIONAL ABILITIES	202
	GLOSSARY	231
	RECOMMENDED READING	242

**YULCHIYEVA ZULFIZARXON NADJIBULLAYEVNA,
RUZMETOVA SAYYORAXON TIMURXANOVNA**

MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASI

Toshkent – «Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi» – 2023

Muharrir:	H.Zakirova
Tex. muharrir:	M.Tursunov
Musavvir:	Sh.Zoxidova
Musahhih:	L.Ibragimov
Kompyuterda sahifalovchi:	Sh.Rasulov

E-mail: nashr2019@inbox.ru. Tel.: +99899.920-90-35

№ 3226-275f-3128-7d30-5c28-4094-7907, 10.08.2020.

Bosishga ruxsat etildi 15.08.2023.

Bichimi 60x84 ¹/₁₆. «Timez Uz» garniturasini.

Ofset bosma usulida bosildi.

Shartli bosma tabog'i: 16,5. Nashriyot bosma tabog'i 15,75.

Tiraji: 100. Buyurtma № 95.

**«Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi»
bosmaxonasida chop etildi.**

100174, Toshkent sh., Olmazor tumani, Universitet ko‘chasi, 7-uy.



ISBN 978-9910-9716-2-4

