

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA
O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**

**Z.N.Yulchiyeva, N.A.Mirashirova, SH.D.Usmanova,
G.G.Kuvandikova, I.N.Mustafaeva, D.F.Hamroqulova**

KASBIY PSIXOLOGIYA

Oliy texnik ta'lim yo'nalishlari uchun darslik

Toshkent 2021

UDK

KBK

Z.N.Yulchiyeva, N.A.Mirashirova, Sh.D.Usmanova, G.G.Kuvondiqova, I.N.Mustafaeva, D.F.Hamroqulova Kasbiy psixologiya darslik –T.; - 2020 yil.

Darslik ta'lim standartlari hamda "Kasbiy psixologiya" fanining o'quv dasturi asosida davlat tilida tayyorlangan bo'lib, unda kasbiy faoliyatning psixologik jihatlari batafsil yoritilgan.

Mazkur darslik bakalavriat ta'lim yo'nalishi hamda kasb psixologiyasi sohalarida xodimlar faoliyati psixologiyasini o'rganayotgan tinglovchi va talabalar, uni tadqiq etish bilan shug'ullanayotgan tadqiqotchilar hamda professor-o'qituvchilarga, shuningdek, texnika yo'nalishidagi amaliyotchi xodimlarga mo'ljallangan.

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

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

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

Taqrizchilar: M.Ulug'bek nomidagi O'zMU "Psixologiya" kafedrası professori, psixologiya fanlari doktori;
N.S.Safaev –
O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari Akademiyasi Boshlig'ining Innovasiya va Ilmiy ishlar bo'yicha o'ribosari psixol.f.n.,fals.f.doktori professor.
R.S.Samarov –
D.G.Muhamedova– M.Ulug'bek nomidagi O'zMU "Psixologiya" kafedrası professori, psixologiya fanlari doktori.

MUQADDIMA

Inson, ko'rganimizdek, shaxs bo'lib tug'ilmaydi; u shaxs bo'lib shakllanadi. Shaxsning bu shakllanishi oddiy organik etilish jarayonida kechadigan organizmning rivojlanishidan mohiyatan farq qiladi. Inson shaxsining mohiyati uning nafaqat har qanday organizm sifatida rivojlanishi, balki o'z tarixiga ega bo'lishida o'zining yakuniy ifodasini topadi. Boshqa tirik mavjudotlardan farqli o'laroq, insoniyat faqat oddiy takrorlanadigan rivojlanish davrlariga emas, balki tarixga ega, chunki insonlarning faoliyati voqelikni o'zgartirib, avloddan-avlodga o'tib kelayotgan moddiy va ma'naviy madaniyat mahsullarida ob'ektivlashtiriladi. Ular orqali avlodlar o'rtasida izchil bog'liklik yaratiladi, buning natijasida keyingi avlodlar oldingilarining ishini takrorlamaydilar, balki davom ettirib, ular bilan kurashga kirishganlarida ham o'tmishdoshlarining qilgan ishlariga tayanadilar.

Butun insoniyatga tegishli narsa har bir insonga ma'lum ma'noda tegishli bo'lmasligi mumkin. Nafaqat insoniyat, balki har bir odam insoniyat tarixida ma'lum darajada ishtirokchi va sub'ekt bo'lib, ma'lum ma'noda o'zining tarixiga ham ega. Har bir inson o'z tarixiga ega, chunki shaxsning rivojlanishi uning faoliyati natijasi orqali namoyon bo'ladi, insoniyatning taraqqiyoti ijtimoiy amaliyot mahsulotlari orqali namoyon bo'lgandek, ular orqali avlodlarning tarixiy izchilligi o'rnatiladi. Shuning uchun ham o'zining taraqqiyot yo'lini haqiqiy insoniy mohiyatida tushunish uchun inson uni ma'lum bir jihatda ko'rib chiqishi kerak: kim edim? — nima qildim? — kim bo'ldim? O'zlarining ishlarida, faoliyatlarida, mehnatlarida shaxs faqat namoyon bo'ladi, ulardan oldin va ulardan tashqari allaqachon tayyor bo'lib, ulardan keyin ham o'zgarmaydi, deb o'ylash noto'g'ri bo'lardi. Biror muhim ishni qilgan inson, qaysidir ma'noda, boshqa odamga aylanadi. Albatta, muhim bir ishni qilish uchun qandaydir ichki imkoniyatlarga ega bo'lish kerakligi ham to'g'ri. Biroq, insonning bu yashirin imkoniyatlari amalga oshmasa, ular to'xtab qoladi va o'ladi; shaxs faqat o'z mehnatining natijasida ob'ektiv ravishda amalga oshsagina, ular orqali o'sadi va shakllanadi. Shaxs bilan uning mehnat natijasi o'rtasida o'ziga xos dialektika mavjud. Inson qilgan ishidan charchashi shart emas; aksincha, biz qilgan ishlari

natijasida odamlarni charchagan deb hisoblasak, ular bizda shaxsiy qiziqish uyg'otmaydilar. Shu bilan birga, inson qilgan ishiga qanchalik o'zini bag'ishlab, charchamagan bo'lsa, ish ortida shaxsi alohida qiziqish uyg'otadigan tirik odam borligini his etamiz. Bunday odamlar o'zlarining ishiga, o'z faoliyatlari natijasiga erkin munosabatda bo'ladilar; ular charchamagan holda, yangi yutuqlar uchun ichki kuch va imkoniyatlarini saqlab qoladilar.

Shunday qilib, gap inson hayoti tarixini bir qator tashqi ishlarga jalb qilish haqida emas. Bunday ma'lumot shaxsning psixik rivojlanishi va ichki psixik mazmuni uchun ahamiyatli bo'lgan psixologiyaga kamroq tegishli; ammo masalaning mohiyati shundaki, shaxsning psixik rivojlanishining o'zi uning amaliy va nazariy faoliyati, uning ishlarida namoyon bo'ladi. Inson o'z tarixining birinchi bosqichida kim bo'lganligi, keyingi bosqichda kimga aylanganligidan kelayotgan chiziq uning qilgan ishidan o'tadi. Insonning faoliyatida, amaliy va nazariy ishlarida insonning ruhiy va ma'naviy rivojlanishi nafaqat namoyon bo'ladi, balki amalga oshadi.

Muallif

KIRISH

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

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

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoevning 7 fevral 2017 yil farmoni bilan 2017—2021 yillarga mo'ljallangan O'zbekistonni rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini ishlab chiqilishi ta'lim sohasini davlat siyosatida ustuvor o'rin tutish bilan birga keng jamoatchilik ishtirokini ham talab qilishiga alohida e'tibor qaratadi. To'rtinchi yo'nalish ijtimoiy sohani rivojlantirishga qaratilgan bo'lib, bunda ta'lim, madaniyat, ilm-fan, adabiyot, san'at va sport sohalarini rivojlantirish va yoshlarga oid davlat siyosatini takomillashtirish bilan birga ta'lim va o'qitish sifatini baholashning xalqaro standartlarini joriy etish asosida oliy ta'lim muassasalari faoliyatining sifati hamda samaradorligini oshirish alohida uqtirib o'tildi. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoevning 2019 yil 14 maydagi PQ 4319-sonli qarori va Vazirlar mahkamasining 395-sonli qarorini targ'ibot qilish

yuzasidan beshta muhim tashabbus bo'yicha Yoshlar ma'naviyatini yuksaltirish, kitobxonlik madaniyatini takomillashtirish orqali ta'lim sohasini tubdan isloh qilishda har bir sohaning "Yo'l xaritalari" ishlab chiqilib amaliyotga tatbiq etilmoqda. Shu o'rinda talabalarni kasbga yo'naltirishda "Kasbiy psixologiya" fani kategoriyalarini o'rgatish eng muhim vazifa sanaladi.

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

Bu fan tegishli fan sohasi uchun izomorf bo'lib, ayni paytda o'ziga xos xususiyatlarga ega. Bularga mavzuning amaliy tabiati, ilmiy bilimlarni didaktik qayta ishlash, o'quvchilarning yosh va aqliy qobiliyatlarini hisobga olgan holda ta'lim va kasbiy faoliyat mantiqiga muvofiq tarkibni qurish kiradi. Ilm-fan va mavzu maqsadlarida jiddiy farq mavjud. Ilm-fanning maqsadlari ob'ektiv ravishda yangi bilimlarni olish, aqliy hodisalarning qonuniyatlari, mexanizmlarini ochishdir. Fanning vazifalari tizimlashtirilgan, didaktik ravishda qayta ishlangan ilmiy

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

Ushbu darslikda kasbiy psixologiyaning umumiy masalalari, shaxs, faoliyat va muloqot psixologiyasi, bilish jarayonlari, shaxsning hissiy-irodaviy sohasi va individual psixologik xususiyatlari psixologik-pedagogik fanlarning hozirgi zamon yutuqlarini hisobga olgan holda yoritilgan. Mualliflar dotsent v.b. Z.N.Yulchieva tomonidan “Kasbiy psixologiya fanining predmeti, vazifalari va tadqiqot metodlari”, “kasb tanlash va kasbiy shakllanishining psixologik jixati” mavzulari; “tafakkur. intellekt. nutq”, mavzulari; dotsent dotsent N.A.Mirashirova tomonidan “Kasb-hunar egallashning ijtimoiy va tarixiy muammolari”, “Muhandislik psixologiyasining kelib chiqishi, fan va amaliyotidagi o'rni”, “Shaxs va kasb etikasining shakllanishi” Sh.Usmanova tomonidan “Shaxsning kasbiy etikasida individual xususiyatlarning o'rni”, “professiografiya (professiogramma) to'g'risida umumiy tushuncha”, “Xodimlar attestatsiyasining psixologik jihatlari”,

katta o'qituvchi G.K.Quvandikova tomonidan "Kasbiy faoliyatning psixodiagnostikasi" "Kasbga yo'naltirish omillari va kasblarning psixologik tasnifi", katta o'qituvchi I.N.Mustafayeva "Kasblarning psixologik tavsifi va uning mohiyati", "Kasbiy faoliyatning individual uslubi" va katta o'qituvchi D.F.Hamroqulova "Kasb tanlashga yo'llashning psixologik mohiyati va o'smirlik psixologiyasi, "Kasbiy tanlovning umumiy masalalari va uning tuzilishi" mavzularini yoritish amalga oshirildi.

O'quv materialining mazmuni va uni bayon qilish shakli bilim va ko'nikmalarni egallashda talabalarning bilish faoliyatini oshirishga qaratilgan.

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

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

I-MODUL. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING METODOLOGIK ASOSLARI

I - BOB. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING PREDMETI VA VAZIFALARI

Kasb-hunar egallashning ijtimoiy va tarixiy muammolari

Iqtisodiyotning jadal rivojlanishi, mutaxassislarning kasbiy sifatlari va shaxsiy salohiyatiga talablarning yuqoriligi, shaxs hayot faoliyatining turli sohalarida psixologik fanlar ma'lumotlaridan keng qamrovli foydalanishni talab etmoqda. Hozirgi kunda ko'pgina insonlar o'z kasbiy faoliyatlarini hayotiy muvaffaqiyatga erishish uchun shaxsiy shakllanishning asosi deb tushunib, psixologik qo'llab-quvvatlanishga ehtiyojlari mavjudligini tan olmoqdalar. O'z kasbining bilimdoni bo'lish uchun nafakat 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.

Psixika – yuqori darajada tashkil topgan materiyaning tizimli xossasi (xususiyati), sub'ekt tomonidan ob'ektiv borliqni faol aks ettirish, mazkur borliq manzaralarini sub'ekt 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 atvroni boshqarish –nazorat etishdir.

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

Ruxiyatning namoyon bo'lish shakllari va ularning o'zaro bog'liqligi ruxiy (bilish) jarayonlar (sezgi, idrok, xotira, tafakkur, xayol, nutq va diqqat), ruxiy holatlar (hissiyot, emotsiya, bardamlilik, tetiklik, qiziquvchanlik, hayratlanish, ishonchlilik, ijodiy ruhlanish), shaxs xususiyatlari (yo'nalishlar, temperament, xarakter, qobiliyat, iqtidor, aqliy salohiyat, xulq motivatsiyasi, ish uslubi, mas'uliyat)da kuzatiladi.

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

Psixologiya fani: umumiy psixologiya, ijtimoiy psixologiya, pedagogik psixologiya, zoopsixologiya, yosh davrlari psixologiyasi, muhandislik psixologiyasi, yuridik psixologiya, harbiy psixologiya, tibbiyot psixologiyasi, savdo psixologiyasi kabi tarmoqlarga bo'linadi. 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 tug'ilganidan to umrining oxirigacha psixik rivojlanish jarayonini, shaxsning shakllanishi va o'zaro munosabatlari qonuniyatlarini individning yoshiga mos tarzda o'zgarishi

tamoyillarini o'rganadi;

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

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

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

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

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

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

Xo'sh, kasbiy psixologiya fanining bahs mavzui nima?

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

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

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

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

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

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

Kasbiy psixologiya fanining predmeti quyidagilardan iborat:

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

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

- texnik muxandis idoralar xodimlarining psixologiyasi;
- texnika inson munosabatlarida inson omili va psixologiyasi;

- fuqarolarning onglilik va ongsizlik holatlari;
- shaxsning tuzilishi;
- shaxsning faoliyati;
- shaxsning faolligi va uning shakllari.

Kasbiy psixologiyaning mustaqil fan sifatida rivojlanishining 3 bosqichi mavjud:

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

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

3-bosqich - XX asrning 70 yillarida inson va kasb hamkorligi muammolarining xal qiluvchi mehnat psixologiyasi va muhandislik psixologiyadagi vazifalarni paydo bo'lishi mehnat psixologiyasining bu sohasi kasblar psixologiyasi deb nomlana boshlandi. Kasbiy psixologiya doirasida kasbiy maslahat, kasb tanlash bo'yicha tadqiqotlar birlashtirilgan. Mustaqil fan sifatida kasbiy psixologiya 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 etiborni qaratib, bu borada tadqiqot ishlarini olib borgan. Xususan, “Differentsial diagnostik so'rovnoma” (DDS) metodikasini ishlab chiqqan. Kasbiy psixologiyaning ajralib chiqishi xozirgi kunda shaxsning kasbiy mehnatga o'rganib ketishi emas, balki alohida kasbiy bilim, ko'nikma va malakalar hamda umuman kasblar olamiga kirib borishga asoslanadi. Kasb psixologiyasi masalalarini o'rganish bo'yicha G.V.Kudryavtsev, E.A.Klimov,

B.F.Lomov, K.K.Platonov, K.M.Gurevich va boshqalar shug'llanganlar.

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

Kasbiy psixologiyaning boshqa fanlar bilan bog'liqligi.

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

Falsafa. Tabiat, jamiyat va inson tafakkurining rivojlanishiga oid bo'lgan umumiy qonuniyatlar va printsiplarni psixologiya falsafaning bazasidan oladi va

shu bilan birga o'zi ham inson ongi va tafakkuri qonuniyatlari sohasidagi yutuqlari bilan falsafani boy ma'lumotlarga ega bo'lishiga yordam beradi.

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

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

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

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

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

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

Kasbiy psixologiya fanining tarkibiy qismlariga quyidagilar kiradi.

- 1) mulokot psixologiyasi;
- 2) muxandislik psixologiyasi;

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

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

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

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

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

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

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

4) kasbiy psixologiyaning ish uslubi tezkorlik xususiyatiga ega;

5) kasbiy psixologiya katta psixologik stress holatlarini ham o'z ichiga oladi;

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

Kasbiy psixologiya fani ijtimoiy psixologiya kabi bir necha tarmoqlarga bo'linadi. Bular:

1) profilaktika faoliyati psixologiyasi;

2) muxandislik faoliyati psixologiyasi;

3) inson-texnika munosabatlari psixologiyasi;

4) kasbiy faoliyat psixologiyasi.

Kasb psixologiyasi psixologiya fanining mustaqil sohasi bo'lib u o'zining tadqiqot predmeti va ob'ektiga ega. Shu jihatdan aynan u mehnat psixologiyasi,

muhandislik psixologiyasi, yosh davrlari psixologiyasi va pedagogik psixologiya fanlarining ob’ekti va predmetidan farqlanadi.

Mazkur farqlar jadvalda quyidagicha ifodalaniladi

Psixologiya fanlarining tarmoqlari	Tadqiqot predmeti	Tadqiqot ob’ekti
Mehnat psixologiyasi	Mehnat faoliyatining psixologik qonuniyatlari va xususiyatlari	Mehnat faoliyatining yangi va uning psixologik, bajaruvchilik tavsiflari
Muhandislik psixologiyasi	Inson va texnikaviy tizimlar o’rtasidagi o’zaro aloqalarning psixologik qonuniyatlari	Inson-mashina tizimi
Pedagogik psixologiya	Ta’lim va tarbiyaning psixologik qonuniyatlari	Ta’lim oluvchi va tarbiyalanuvchi shaxsi
Yosh davrlari psixologiyasi	Shaxsning ontogenezda rivojlanishining psixologik qonuniyatlari	Shaxsning ontogenezda psixik rivojlanishi
Kasb psixologiyasi	Shaxsni kasbiy shakllanishining psixologik qonuniyatlari	Shaxsning “inson-kasb” tizimida kasbiy rivojlanishi

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

Muhandislik psixologiyasi psixologiyaning texnik moslamalar bilan uni boshqaruvchi kishilar o’rtasidagi o’zaro bog’lanish hamda o’zaro ta’sirini tekshirish bilan shug’ullanuvchi maxsus sohasi. *Muhandislik psixologiyasining ilmiy vazifasi* optimal konstruktsiyalarni psixofiziologik jihatdan asoslash va

mehnat unumdorligini orttiruvchi psixikani loyhalashda mutaxassis injenerlarga bevosita yordam berishdan iboratdir.

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

Pedagogik psixologiya- shaxsga ta'lim-tarbiya berishning qonuniyatlari va muammolarini o'rganuvchi psixologiya sohasi. Pedagogik psixologiya psixologiyaning yosh avlodga ta'lim va tarbiya berishning psixologik muammolarini o'rganuvchi maxsus sohasi. Pedagogik psixologiya pedagogikaning ilmiy asoslaridan biri bo'lib, pedagogika nazariyasi va amaliyotini tashkil qilish uchun zarur bo'lgan psixologiyaga oid fakt hamda qonuniyatlarni aniqlaydi.

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

Kasb psixologiyasi shaxsning kasbiy jihatdan shakllanishini o'rganadi. Bunda shaxs rivojlanishi kasbiy shakllanish sifatida ko'rib chiqiladi. Kasb psixologiyasi-mehnat psixologiyasining kasblarning psixologik komponentlarini yoki muayyan kasbda ishlovchilarga nisbatan qo'yiladigan psixologik talablarni o'rganish hamda ilmiy tahlil qilish bilan shug'ullanuvchi bo'limidan iborat.

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

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

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

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

Kasbiy psixologiya mutaxassislik fani sifatida.

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

Juz'iy qonuniyatlar ba'zi yoshdagi kasb egalari va ba'zi toifadagi shaxslarga xos qonuniyatlardir. Masalan, o'smirlarda abstrakt fikrlashning tezlik bilan rivojlanishi hamma shaxslarga emas, faqat o'smirlarga xos bo'lgan juz'iy qonuniyatdir. Psixologik qonuniyatlarni jiddiy o'ylab tashkil qilingan hamda rejali ravishda olib boriladigan tekshirishlar orqali aniqlash mumkin. Qanchalik murakkab bo'lishidan qat'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'liqlikni hisobga olish kerak bo'ladi, binobarin, bitta ma'lumotdan turlicha xulosa chiqarish mumkin. Ko'pincha chiqarilgan xulosalar taxminiy xususiyatga ega bo'lib, keyingi tekshirishlar, aniqlashlar uchun asos bo'ladi.

- *Qonuniyatni amalda qo'llash.* Aniqlangan qonuniyat ma'lum bir amaliyot sohasida, masalan, ishlab chiqarish jarayonida insoniy munosabatlar

psixologiyasini o'rganishdan to'plangan tajriba keyingi jarayon uchun kerak bo'ladi. Ko'pgina xodimlar amaliy faoliyatlarida hamisha shaxsiy hamda boshqalarning tajribalarini umumlashtiradilar. Lekin, shunday bo'lsa ham, har holda bunday umumlashtirishlar ilmiy jihatdan etarli asoslangan bo'lmaydi, boshqacha qilib aytganda muhim aniqlik va teranlik bilan ajralib turmaydi.

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

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

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

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

Sub'ektiv asosga nisbatan ob'ektiv 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.

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

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

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

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

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

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

II-BOB. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING ASOSIY TADQIQOT METODLARI

Kasbiy psixologiyaning tadqiqot metodlari klassifikatsiyasi

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

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

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

Ushbu metodlarning qo'llanishi individual-psixologik xususiyatlarni o'rgatadi. Psixolog-ekspert oldida har bir bosqichdagi psixologik determinantlar (omillar)ni ajratish vazifasi turadi. Birinchi bosqichda o'zini o'zi anglash, o'zini o'zi baholashning shakllanishi, haqiqiy hayotiy qadriyat va axloqiy-me'yoriy yo'naltirishlarning rivojlanish xususiyatlarini tahlil qilish zarur. Ekspertizadan o'tkazilayotgan shaxsning individual-tipologik xususiyatlarini tahlil qilish ham muhim o'rin tutadi. Ikkinchi bosqichda ekspertizadan o'tkaziluvchining qaror qabul qilishining o'ziga xos tomonlari tadqiq etiladi. Qaror qabul qilish

sub'ektning shaxsiy jihatlari, xatti-harakat motivlarining ob'ektiv tashqi vaziyat bilan o'zaro ta'sir jarayoni sifatida baholanadi.

Shunday qilib, psixolog-ekspert oldida turgan vazifalarning keng qamrovligi va xilma-xilligini inobatga olgan holda, ekspertizadan o'tkaziluvchining shaxsini bir marta tekshirish emas, balki uning rivojlanish jarayonini o'rganish, turli sharoitlarda o'zini namoyon etishini tahlil qilish zarur. Hech bir psixologik metod shaxs haqida mutlaqo to'g'ri ma'lumot olinishini kafolatlamaydi. Shaxsni samarali psixologik tadqiq etishning muhim tomoni – standart va nostandart tadqiqotlar ma'lumotlarini, eksperimental va noeksperimental metodlarni qo'shish hisoblanadi. Kasbiy psixologiyaning o'ziga xos metodlariga muhandislik faoliyati ishini psixologik tahlil qilish kiradi. Bu o'rinda qaror qabul qilish muammosini tadqiq etish ayniqsa samarali hisoblanadi .

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

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

– testlarda kam sonli xohlovchilarning ishtirok etishi, javoblarga ishlov

berishning nihoyatda qiyinligi statistik ji- hatdan ishonchli natijaga erishish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni shakllantirishga imkon bermasligi;

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

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

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

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

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

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

Shunday qilib, tizimli yondashuv psixologiya va muhandislik faoliyatiga oid turli usullari bilan birga, faoliyat jarayonining asosiy psixologik qonuniyatlari, shaxsning tuzilishi va huquqiy normalar tizimining o'zaro ta'sirini yetarlicha chuqur tahlil etish va aniqlashga, ushbu o'zaro ta'sirning barcha

ishtirok etuvchi elementlarini inobatga olgan holda aniq tavsiflash va muhim xususiyatlarini ajratishga imkon beradi.

Kasbiy psixologiyaning tadqiqot metodlaridan foydalanishni shakllantirish

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

Kasbiy psixologiya muxandislik psixologiya sohasining ob'ektiv qonuniyatlarini o'rganishda uning metodlaridan keng foydalanadi. Ushbu metodlar o'zining maqsadi va yo'nalishiga qarab tasniflanadi.

Individual-psixologik xususiyatlarni o'rganishning instrumental metodlariga avvalo eksperiment metodining turli variantlari, shuningdek, har xil testlar o'tkazish, anketalar, so'rovnomalar kiradi. Ularning mazmuni psixodiagnostikaga oid asosiy qo'llanmalarda berilgan.

Metodlarning ushbu guruhi insonning ayrim ruhiy xususiyatlarining doimiyliigi yoki o'zgaruvchanligi darajasi, tuzilishini aniqlash uchun nihoyatda katta ahamiyatga ega. Biroq, psixologik metodlar yordamida olinadigan materiallarda ayrim xatolar ham bo'lishi muqarrar. Ushbu xatolar inson shaxsini psixologik o'rganishning o'ziga xos «artefaktlari» hisoblanadi. U eksperiment tadqiqotining barcha bosqichlarida maxsus o'rganish va hisobga olishni talab qiladi.

Kasbiy psixologiyaning o'rganish sohalariga, jumladan, tek- shirilayotgan shaxsning inson-texnika munosabatlari sharoitidagi holatlari kiradi. Shaxs harakat qiladigan bu sharoitlar shaxsning odatdagi tadqiqot sharoitida yo aniqlash juda qiyin bo'lgan, yo umuman ko'rinmaydigan tomonlarini ko'rsatadi.

Shaxsning ong osti holatini chuqur va har tomonlama o'rganishga imkon beradigan psixoanaliz metodi kasbiy psixologiya uchun muhim hisoblanadi.

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

– testlarda kam sonli xohlovchilarning ishtirok etishi, javoblarga ishlov berishning nihoyatda qiyinligi statistik ji- hatdan ishonchli natijaga erishish

uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni shakllantirishga imkon bermasligi;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Psixologik tadqiqotda qo'llaniladigan metodlarning barchasini to'rt guruhga ajratish mumkin: 1) tashkiliy metodlar; 2) tajriba metodlari; 3) ma'lumotlarni qayta ishlab chiqish metodlari; 4) izohlash metodlari. Birinchi guruhga qiyosiy, longityud va majmua metodlari kiradi. Ma'lumotlar olishning tajriba metodlari kuzatish va o'zini kuzatish (introspektsiya), tajriba metodlari (laboratoriya, tabiiy, shakllantiruvchi), psixologik tashhishlash metodlari (testlar, anketalar, so'rovnomalar, sotsiometriya, suhbat, intervyu), faoliyat mahsuli tahlili (xronometriya, kasbiy ta'riflar, mahsulot va bajarilgan ishlarni baholash va boshqalar), tarjimai hol va egizaklar metodlarini o'z ichiga oladi. Ma'lumotlarni qayta ishlash metodlariga miqdoriy (statistika) va sifat (materialni guruhlarga ajratish, tahlil) metodlari kiradi. Izohlash metodlariga turli xildagi irsiy (materilning rivojlanishdagi alohida davrlar, bosqichlar, xavfli vaziyatlar va boshqalarni ajratib ko'rsatgan holda tahlili) va tarkibiy (psixika barcha xususiyatlarining tuzilishlari o'rtasidagi aloqani o'rnatish) metodlar kiradi. Psixologik tadqiqotning asosiy metodlarini birmuncha to'liqroq holatda ko'rib chiqamiz.

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

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

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

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

Kuzatish – psixika tashqi alomatlarini oldindan belgilangan, tizimli, maqsadga muvofiq va qayd etilgan holatda qabul qilishdan iborat bo'lgan metod. Bu metod ilmiylikning asosiy sharti bo'lib uning ob'ektivligi, 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 mos ravishda o'tkazilgan), **erkin** (oldindan o'rnatilgan chegaralarga ega bo'lmagan), **kiritilgan** (tadqiqotchi o'zi kuzatayotgan jarayonning bevosita ishtirokchisiga aylanadi), **yashirin** bo'ladi.

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

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

O'rganilayotgan hodisaning o'tkazilish davomiyligi, vazifalari va ko'lamiga ko'ra kuzatishlar *qisqa vaqtli* (farazlarni ifodalash yoki boshqa metodlar yordamida olingan ma'lumotlarni nazorat qilish va to'ldirish uchun tadqiqotning boshlang'ich bosqichida o'tkaziladi) va, uzoq oylar va yillar davomida keng ko'lamli yoki murakkab tuzilmali ijtimoiy jarayonlarning kechishini kuzatishga xizmat qiluvchi *uzoq vaqtli* kuzatishlarga bo'linadi. Kasbiy psixologiyaning asosiy vazifasi shaxsning ichki his-tuyg'ularini o'rganish, inson-texnika munosabatlari jarayonida kelib chiqishi mumkin bo'lgan muammolarning sub'ektiv va ob'ektiv sabablarini o'rganishdir.

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

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

Kasbiy psixologiya fanini o'qitishda quyidagilarga e'tiborni qaratish zarur:

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

Kasbiy psixologiya fani ana shu vazifalarning maqsadi va ko'lamidan kelib

chiqqan holda quyidagi bir qator vazifalarni bajaradi.

- 1) psixologik bilimlarni chuqur o'rganish hamda ularni ilmiy jihatdan sintezlash;
- 2) kasbiy tushuncha va kategoriyalarning psixologik mohiyatini ochib berish;
- 3) muxandis kadrlariga asosiy ob'ekt – inson xulq-atvorining ruhiy jihatlarini tushuntirish;
- 4) ijtimoiy munosabatlarga kirishayotgan sub'ektlar o'rtasidagi psixik jarayonlarni o'rganish va ularning ruhiy holatlarini ko'rsatish.

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

Kasbiy psixologiya muxandislik psixologiya sohasining ob'ektiv qonuniyatlarini o'rganishda uning metodlaridan keng foydalanadi. Ushbu metodlar o'zining maqsadi va yo'nalishiga qarab tasniflanadi.

Individual-psixologik xususiyatlarni o'rganishning instrumental metodlariga avvalo eksperiment metodining turli variantlari, shuningdek, har xil testlar o'tkazish, anketalar, so'rovnomalar kiradi. Ularning mazmuni psixodiagnostikaga oid asosiy qo'llanmalarda berilgan.

Metodlarning ushbu guruhi insonning ayrim ruhiy xususiyatlarining doimiyligi yoki o'zgaruvchanligi darajasi, tuzilishini aniqlash uchun nihoyatda katta ahamiyatga ega. Biroq, psixologik metodlar yordamida olinadigan materiallarda ayrim xatolar ham bo'lishi muqarrar. Ushbu xatolar inson shaxsini psixologik o'rganishning o'ziga xos «artefaktlari» hisoblanadi. U eksperiment tadqiqotining barcha bosqichlarida maxsus o'rganish va hisobga olishni talab qiladi.

Kasbiy psixologiyaning o'rganish sohalariga, jumladan, tek- shirilayotgan

shaxsning inson-texnika munosabatlari sharoitidagi holatlari kiradi. Shaxs harakat qiladigan bu sharoitlar shaxsning odatdagi tadqiqot sharoitida yo aniqlash juda qiyin bo'lgan, yo umuman ko'rinmaydigan tomonlarini ko'rsatadi.

Shaxsning ong osti holatini chuqur va har tomonlama o'rganishga imkon beradigan psixoanaliz metodi kasbiy psixologiya uchun muhim hisoblanadi. Psixoanaliz xatti-harakat motivlari, murakkab nizolarning haqiqiy sabablarini tadqiq etish darajasini aniqlashda keng qo'llaniladi. Metod so'zi – yunoncha *methodos* bo'lib tadqiqot, tekshirish degan ma'noni beradi. Nazarimizda yuqoridagilarga yana yo'l, usul so'zlarini ham kiritish mumkin. Metodlar tadqiqot ishlarida ham, bilim berishda ham qo'llaniladi. Ushbu bobda bilim berish metodlari haqida emas, balki fan uchun, uning rivojlanishi uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni to'plashdagi qo'llaniladigan tadqiqot metodlari haqida so'z boradi.

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

Kuzatish – psixika tashqi alomatlarini oldindan belgilangan, tizimli, maqsadga muvofiq va qayd etilgan holatda qabul qilishdan iborat bo'lgan metod. Bu metod ilmiyligining asosiy sharti bo'lib uning ob'ektivligi, 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 mos ravishda o'tkazilgan), **erkin** (oldindan o'rnatilgan chegaralarga ega bo'lmagan), **kiritilgan** (tadqiqotchi o'zi kuzatayotgan jarayonning bevosita ishtirokchisiga aylanadi), **yashirin** bo'ladi. Kuzatish metodi. Kuzatishning texnologiyasi takomillashdi, uning yangi shakllari, vositalari, usullari paydo bo'ldi, xolislik (ob'ektivlik) darajasi ortdi, ishonchliligini ifodalovchi mezonlar, o'lchovlar yaratildi. Buning natijasida kuzatish psixologiya

fanining universal tadqiqot metodlari qatoriga kirib, uning barcha sohalarida qo'llanilmoqda, ayniqsa tadbiiyiligi imkoniyatining yuksakligi, statistik hisoblashga beriluvchanligi xususiyati bilan boshqa metodlardan ajralib turadi. Yuqoridagi mulohazalardan kelib chiqqan holda uning yoritilmay qolib ketgan jihatlari, tarkiblari, yordamchi jabhalari yuzasidan mulohaza yuritimiz.

Kuzatish metodining texnologiyasi quyidagilardan tashkil topadi:

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

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

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

- kuzatish davomida to'plangan omillar, ma'lumotlar, natijalarni matematik statistik metodlar yordami bilan hisoblab chiqish va miqdoriy tahlil yakunlari bo'yicha psixologik sifat talqinini amalga oshirish.

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

- kuzatiluvchi vaziyat, holat va ob'ektni maqsadga muvofiq tanlash, uning oqilona ekanligiga ishonch hosil qilish;

- kuzatishning dasturini ishlab chiqish, uni amaliyotga tatbiq qilish, sxematik ifodalashni yaratish, yig'ilgan natijalarni chizma asosida aks ettirish.

Kuzatishning ob'ekti va predmeti quyidagi tuzilishga ega:

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

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

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

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

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

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

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

Kuzatishni ifodalash uslublari: tajribalarda to'plangan ma'lumotlarni alomat, belgi va simbolika orqali aks ettirish (piktogramma, chizgi, jadval, anogramma) va turli shakl, xususiyatli bayonnomalar, qaydnomalar yuzaga keltirish. Psixologiya fanida kuzatishning quyidagi turlaridan foydalaniladi: izchil, epizodli, dala sharoitli, laboratoriyaviy – sun'iy, tabiiy, xronologiyali, davriy, bir martali kabilar.

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

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

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

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

Kuzatish metodining bir necha xil shakllari mavjud bo'lib, vazifalariga qarab ularning har biridan foydalanish mumkin: aralashib yashirin kuzatish, kuzatiluvchining psixologik portretini yaratish, aralashib oshkora kuzatish

(o'smirlarda yuqori natijalar beradi), hulq – atvor portretini tahlil qilish va hokazo. Kuzatilgan ob'ektni qayd qilishning turlari va vositalari mavjuddir: kundaliklar, foto, video, kinoapparatlarning mahsullari, voqelikning musavvir tomonidan faktik ifodalanishi, ta'kidlovchi, ta'birlovchi, umumlashtiruvchi xususiyatlar majmuasi. Kuzatish natijalarini umumlashtirishda ma'lumotlar miqdor va sifat jihatidan tahlil qilinadi, tajriba yakunlari bo'yicha g'oyalar, umumlashmalar, xossalalar, qonuniyatlar mexanizmlar, holatlarining ilmiy psixologik talqini amalga oshiriladi. Kuzatish yakunida to'plangan ma'lumotlar ilmiy hisobot sifatida muayyan qoidalarga asoslangan holda quyidagi tartibda joylashtiriladi: kirish, metodikalarning tasnifi, natijalarning bosqichma – bosqich tahlili, ularning muxokamasi, izlanishlarning xotimasi va xulosalari, amaliy xususiyatga ega bo'lgan tavsiyalar, ko'rsatmalar berilishi, foydalaniladigan adabiyotlar ro'yhati va nihoyat ilovalar (har bir qism o'ziga xos yakunlangan, tugallangan ma'no anglatishi lozim).

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

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

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

Kuzatish yakunlari bo'yicha umumpsixologik xulosalar chiqarish, milliy, etnopsixologik, hududiy xususiyatlarni qat'iy ravishda sharxlash, yosh davrlari,

jinsiy xususiyatlariga taalluqli mulohazalar bildirish – psixologik bilimlarning boyishiga olib keladi. Tajribalarda, kuzatishlarda to'plangan materiallar qiymatini oshirish uchun vujudga kelgan barcha omillarni psixologik tahlil qilish, statistik metodlardan unumli foydalanish zarur, toki bu mezonlar ma'lumotlarning ilmiylik darajasini yuksaltirishga xizmat qilsin.

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

- olingan natijalarni foizlar bo'yicha hisoblash chiqish;
- to'plangan ma'lumotlarning o'rtacha arifmetik qiymatini topish;
- son qatoridagi o'rtacha kvadrat og'ishni hisoblash (sigma);
- son qatoridagi miqdorlar tarqoqligini aniqlash (dispersiya);
- omillar o'rtasidagi muayyan munosabatlar mavjudligini (korrelyatsion)

tahlil qilish;

ma'lumotlar, metodikalar ishonchlilik darajasini aniqlash uchun Student mezonidan foydalanish lozim.

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

Anketa metodi. Bu metodga tadqiqotchini qiziqtiruvchi faktlar haqida bir qator materiallar olish uchun nisbatan ko'p sonli shaxslar guruhiga beriladigan savollarning bir xilligi xos. Materiallarga statistik ishlov beriladi va tahlil qilinadi. Umumiy psixologiyada keng qo'llaniladigan metodlardan biri bo'lib, unda odamlarning psixologik xususiyatlari narsa va hodisalarga nisbatan munosabatlari o'rganiladi. Anketa odatda 3 xil bo'lib, birinchi xilida anglashilgan motivlarni aniqlashga mo'ljallangan savollardan iborat bo'ladiki, ikkinchi xilida esa faqat bittagina javob tanlash sharti bilan har bir savolga bir nechtadan tayyor javoblar ham beriladi. Uchinchi xil anketada sinaluvchiga havola qilinganda kamida

to'rt besh to'g'ri javoblari ballar yordamida baholanadi. Anketa metodidan odamlarning layoqatlarini muayyan sohaga qiziqishlari, qobiliyatlari, o'ziga, tengdoshlariga katta va kichiklariga munosabatlarini aniqlash maqsadida foydalaniladi. Anketa orqali shaxslarning xarakter xislatlari, xulq atvorlarini tekshirish, sirdan turib baholash mumkin.

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

Quyida anketa varaqasidan namuna keltirib o'tamiz.

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

Biografiya (tarjimai hol) metodi

Inson psixikasini – ruhiyatini tadqiq qilish uchun uning hayoti, faoliyati, ijodiyoti to'g'risidagi og'zaki va yozma ma'lumotlar odamlarning tarjimai holi, kundaliklari, xatlari, esdaliklari muhim ahamiyatga ega. Shu bilan birga o'zgalar tomonidan to'plangan tarjimai holga aloqador materiallar: esdaliklar, xatlar, rasmlar, tavsiflar, magnitofon ovozlari, foto lavhalar, xujjatli filmlar, videokamera

tasviri, taqrizlar, tanbehlar ham o'rganilayotgan shaxsni to'laroq tasavvur etishga xizmat qiladi. Hatto shifokorning kasallik tarixi xujjati ham bolaning tug'ilganidan, ham to boshlang'ich ma'lumot olgunicha davr oralig'ida salomatlik darajasi qanday bo'lganligi to'g'risidagi omillar bilan tanishish imkonini beradigan material hisoblanadi. **Biografiya** metodi inson psixikasini suhbat va tajriba metodlari vositasida o'rganib bo'lmaydigan jihatlarini ochishda yordam bo'radi. Mazkur metod orqali, masalan, ijodiy xayol bilan bog'liq jarayonlar: shariyat, musiqa, nafosat, tasviriy san'at, texnik ijodiyotning nozik turlari va shaxsning ma'naviyat, qadriyat, qobiliyat, iqtidor, iste'dod salohiyat kabi fazilatlari kuzatiladi. Inson ongining namoyon bo'lishi, rivojlanishi, o'ziga xos individual va ijtimoiy xususiyatlari atoqli shaxslar bildirgan mulohazalarida, asarlarida o'z ifodasini topadi. Allomalar to'g'risidagi ma'lumotlar zamondoshlari, izdoshlari, safdoshlarining ta'rifu – tavsiflari orqali avloddan – avlodga o'tadi. Xuddi shu ijtimoiy uzluksiz natijasida ajdodlar bilan avlodlar o'rtasida vorislik hodisasi ijtimoiy psixologik voqelik vujudga keladi va ijtimoiy tarixiy taraqqiyotning uyg'unligini ta'minlaydi.

Sotsiometriya metodi

Bu tadqiqot metodiga AQShlik Djon Moreno asos solgan bo'lib, kichik (birlamchi) guruh a'zolari o'rtasida emotsional, hissiy munosabatlarni bevosita o'rganish va darajasini o'lchashda qo'llaniladi. Mazkur metod yordamida muayyan guruhdagi har bir a'zoning o'zaro munosabatlarini aniqlash uchun uning faoliyatida kim bilan ishtirok etishi so'raladi. Olingan ma'lumotlar matritsa, grafik, sxema, jadval, diagramma shaklida ifodalanadi. Ulardagi miqdor ko'rsatkichlari guruhdagi odamlarning shaxslararo munosabatlari mazmuni yuzasidan ma'lum bir xulosa qiladi. Biroq ma'lumotlar guruhiy munosabatlarning tashqi ko'rinishini aks ettiradi xolos. Uni takomillashtirish maqsadida hozirgi vaqtda psixolog olimlar Ya. L. Kolominskiy va I. P. Volkov tomonidan sotsiometriyaning kichik guruhlar psixologiyasiga moslab o'zgartirilgan variantlari, ko'rinishlari ishlab chiqilganki, ular orqali shaxslarning bir – birini tanlashi motivlarini aniqlash mumkin. Ayniqsa, sotsiometriyaning Ya. L. Kolominskiy ishlab chiqqan o'zgartirilgan varianti

bolalar jamoasidagi shaxslararo munosabatlar to'g'risida to'la axborot berishga yordam beradi.

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

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

Kasbiy psixologiyaning tadqiqot metodlaridan foydalanishni shakllantirish

Bu metod psixologiyada inson xotirasi tafakkuri, qobiliyati va xayolining xususiyatlarini aniqlash maqsadida keng qo'llaniladi. Odam chizgan rasmlar, yasagan o'yinchoqlar, modellar, to'qigan narsalar, tikkan qo'g'irchoqlar, to'qib, so'zlab berilgan hikoyalar, texnik konstruktsiyalar sxemasini tushunish kabilarni

tahlil qilish orqaliularning mantiqiy xotirasi, tafakkuri, badiiy va adabiy qobiliyati, ijodiy xayoli, texnik ijodi yuzasidanmateriallar to'plash mumkin. Mazkur metodda ijod mahsulining yaratgan jismoniy shaxs bevosita ishtirok etmaydi. Teshiriluvchi bilan tekshiruvchi o'rtasida muloqot o'rnatish uchun shaxsning psixikasi to'g'risida sirdan muayyan hukm va xulosa chiqariladi. Tekshiruvchi (o'qituvchi, murabbiy, psixolog) ekspert tariqasida shaxslar ijodiyotiga baho beradi, bunda mehnat mahsulining shakli, mazmuni, sifati, originalligi, hajmi, xususiyati bilan keskin tafovut qilishi nazarda tutiladi. Ijodiy faoliyat mahsullarini tahlil qilish orqali har xil yoshdagi va kasbdagi odamlarning psixik xususiyatlarito'g'risida ma'lumotlar to'plash mumkin. Faoliyat mahsulotlarini o'rganish inson ruhiyatini o'rganish metodlari ichida o'ziga xos o'rinni tashkil etadi. Shuni ta'kidlab o'tish joizki, inson ruhiyatini o'rganish yuqorida bayon qilingan metodlardan tashqari yana ayrim qo'shimcha metodlardan ham foydalaniladi. E'tirof etish joizki, qo'llanilayotgan har bir metodning o'ziga xos ijobiy, afzal tomonlari bilan birgalikda qiyin va salbiy tomonlari ham mavjud. Shu bois konkret shaxs ruhiyatini o'rganish vaqtida yakka metodlar natijalari bilan kifoyalanib qolish mumkin emas. Ruhiyatni tekshirishda atroflilik, dinamiklik, ob'ektivlik, tekshiruvchining yosh xususiyatlarini inobatga olish va boshqa tamoillarga suyanish darkor. Shundagina shaxs haqida batafsil ma'lumotlarga ega bo'lishimiz mumkin.

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

- sonli operatsiyalariga nisbatan qobiliyatlik;
- lug'at boyligi ko'lami;
- geometrik shakllar o'rtasidagi o'xshashlik va farqli tomonlarini ajratishga nisbatan uquvchanlik;

- shaxs nutqining tezligi yoki sur'ati;
- shaxsning fikrlashga, mulohaza yuritishga nisbatan qobiliyatligi;
- xotiraning maxsuldorligi yoki noyob hislatligi.

Yana bir salohiyatli psixolog L. Tyorstoun umumiy intellektning turli jabhalarini tadqiq qilib, ularni umumlashtirib “birlamchi aqliy potentsiyalar” deb ataydi. Muallif etti xildagi potentsiyalar o'zaro farqlanishini ta'kidlab o'tadi:

- insonning hisoblash qobiliyati ko'rsatkichi;
- og'zaki so'zni ixcham ifodalanishining ko'rsatkichi, nutq yordami bilan tez o'qish hadisi (texnikasi) ni egallanganligi;
- og'zaki ma'lumotlarni to'la idrok qilish yoki idrok qilingan so'zlarni tushunish, anglash;
- fazoviy operatsiyalarni amalga oshirish imkoniyati yoki shaxsning chamalash qobiliyati (uquvchanligi);
- xotiraning mustahkamligi yoki uning barqarorligi;
- fikrlashga, munozara yuritishga qobiliyatlik;
- shaxs idrok qilishining tezligi yoki uning sur'ati;

Frantsuz psixologi T. Ribo idrok ko'lamining kengayishi, bilimlarning ko'payishi, diqqatni bir vaqtning o'zida bir necha ob'ektga qarata olish – intellekti taraqqiyotiga olib keladi va u uch bosqichdan iborat bo'lishi mumkin ekanligini ta'kidlaydi:

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

Sh. Byuller intellektual taraqqiyot quyidagi bosqichlardan iborat bo'lishi shart deb hisoblaydi:

- sinkretizm (tushunchalarni bir – biridan ajrata olmaslik holati);

- agglyutinizm (maktab yoshiga yaqin bolalarda fantaziyaning kuchayishi, vaqtni noadekvat, noto'g'ri idrok qilish, har bir obrazlarni muayyan bo'laklariga binoan bir umumiyatga yaxlitlash, birlashtirish);

- xayolot (ijodiy xayol) yordamida inson o'zi tug'ilib o'sgan Vataniga biror bir jihatdan yordam berishi;

- realiya (realiz, ya'ni atrof muhitdagi narsa va hodisalarga nisbatan yaqqol tuzilmani yaratish, turmush tajribalariga mumkin qadar yaqinlashib kelishdan iborat fikrlashning ko'rinishi singari).

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

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

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

- muammo echimi uslubi va strategiyasi;
- intellektual operatsiyalar tizimi yoki tuzilmasi;
- vaziyatlarga nisbatan alohida yondashishning samaradorligi yoki mahsuldorligi (ma'naviy, miqdoriy va mantiqiy jabhalar), uning funktsional tomonlari, yo'nalishlari;

- alohida, yakkahol yondashish, bilish jarayonining shaxsdan faollikni taqozo etish xususiyati, holati;

- kognitiv uslub shakllanishi imkoniyati va boshqalar.

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

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

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

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

- bilim maskanlarida zamonaviy texnika vositalarining mavjudligi;
- turli xildagi to'garak, sektsiya, bilim uylari faoliyat ko'rsatishi va unda zarur sharoitlarning yaratilganligi;
- oila muhitida yaratilgan moddiy va ma'naviy shart – sharoitlar hamda shaxslarni ruhan rag'batlantirish yo'lga qo'yilganligi;
- shaxslar bilan o'zaro muloqot o'rnatishning uzluksiz va oilada shaxslararo iliq psixologikmuhitning hukm surishi;
- turli televizion baxslar, zukkolik, ijodkorlik, tezkorlik bo'yicha musobaqalar uyushtirilishi va ularda qatnashish imkoniyatiyaratilganligi;

- ortiqcha informatsiya va xabarlar ko'lamini kamaytirish (masalan, avtomat o'yinlar, videolar);
- zararli odatlar va qiliqlar bilan shug'ullanmaslik muammosining qo'yilishi, uning echimi (ichish, chekish va boshqalar);
- bolalar va o'quvchilarni ro'zg'or ishlari bilan band qilib qo'yishlik va oila muhitida mehnatning shaxslararo oqilona taqsimlanganligi;
- hozirgi davrda ayrim kasblarning nufuzi kamayib ketayotganligi tufayli o'quvchilar va talabalar o'rtasida o'quv motivlariga kuchli ta'sir o'tkazayotganligi;
- kollej va oliy o'quv yurtlarida ta'lim – tarbiya tizimini yangicha, yangi pedagogik texnologiya asosida tubdan qurish zaruriyati mavjudligi,
- o'g'il va qizlarda vatanparvarlik va milliy iftixor tuyg'ulari barqarorligini ta'minlash va ularni shakllantirishning eng qulay yo'llarini izlab topish, loqaydlikning oldini olish,
- o'quvchilar va talabalar o'rtasida borliqqa, jamiyatga, shaxslararo munosabatlarga, isrofgarchilikka, fidoiylikka nisbatan qarashlarni keskin o'zgartirish masalalari vujudga kelmoqda.

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

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

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

bir guruhdagi javoblarni hisoblar va aniq psixologik ko'rsatkichlarni aniqlar edilar. Bunday psixologik diagnostika quyidagi sabablarga ko'ra amalda qoniqarsizdir:

- testlarda kam sonli xohlovchilarning ishtirok etishi, javoblarga ishlov berishning nihoyatda qiyinligi statistik ji- hatdan ishonchli natijaga erishish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni shakllantirishga imkon bermasligi;

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

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

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

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

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

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

Testdan o'tish 90 daqiqadan oshmasligi kerak. Asosiy testdan keyin tekshiriluvchi shaxs o'zining individual-tipologik va shaxsiga xos xususiyatlarni

raqamlar ko'rinishida ifodalovchi maxsus psixogrammalarni oladi. Psixolog-mutaxassis yakka tartibdagi suhbatda tekshiruvchiga test natijalarini tushuntirib beradi. Ta'kidlash joizki, ba'zi test o'tkazish tizimlarida kompyuterda tekshiriluvchilarga o'z shaxsini test ma'lumotlari bo'yicha tavsiflash taklif etiladi. Bunday xarakteristikalar (tavsiflar) rasmiy (formal) xususiyatga ega, ularda olingan empirik ma'lumotlar inobatga olinmaydi. Bundan tashqari, test o'tkazish tizimi o'z-o'zicha emas, balki inson faoliyatini yaxshilash uchun zarur. Olingan ma'lumotlarni psixolog muayyan maqsadga yo'naltirilgan suhbat, kuzatish kabilarning natijalari bilan solishtiradi.

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

Psixologik tadqiqotda qo'llaniladigan metodlarning barchasini to'rt guruhga ajratish mumkin: 1) tashkiliy metodlar; 2) tajriba metodlari; 3) ma'lumotlarni qayta ishlab chiqish metodlari; 4) izohlash metodlari. Birinchi guruhga qiyosiy, longityud va majmua metodlari kiradi. Ma'lumotlar olishning tajriba metodlari kuzatish va o'zini kuzatish (introspektsiya), tajriba metodlari (laboratoriya, tabiiy, shakllantiruvchi), psixologik tashhislash metodlari (testlar, anketalar, so'rovnomalar, sotsiometriya, suhbat, intervyu), faoliyat mahsuli tahlili (xronometriya, kasbiy ta'riflar, mahsulot va bajarilgan ishlarni baholash va boshqalar), tarjimai hol va egizaklar metodlarini o'z ichiga oladi. Ma'lumotlarni qayta ishlash metodlariga miqdoriy (statistika) va sifat (materialni guruhlariga ajratish, tahlil) metodlari kiradi. Izohlash metodlariga turli xildagi irsiy (materilning rivojlanishdagi alohida davrlar, bosqichlar, xavfli vaziyatlar va boshqalarni ajratib ko'rsatgan holda tahlili) va tarkibiy (psixika barcha xususiyatlarining tuzilishlari o'rtasidagi aloqani o'rnatish) metodlar kiradi. Psixologik tadqiqotning asosiy metodlarini birmuncha to'liqroq holatda ko'rib chiqamiz.

Qiyosiy metod («ko'ndalang kesim» metodi) turli guruhlariga mansub odamlarning yoshi, ma'lumoti, faoliyati va muloqotiga ko'ra taqqoslashdan iborat. Masalan, yoshi va jinsi bir xil bo'lgan odamlarning ikkita katta guruhi (talabalar va

ishchilar) ilmiy ma'lumotlarga ega bo'lish uchun bir xil tajriba metodlari bilan tadqiq etiladi va olingan ma'lumotlar o'zaro solishtiriladi.

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

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

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

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

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

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

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

Sotsiometriya metodi.

Bu tadqiqot metodiga AQShlik Djon Moreno asos solgan bo'lib, kichik (birlamchi) guruh a'zolari o'rtasida emotsional, hissiy munosabatlarni bevosita o'rganish va darajasini o'lchashda qo'llaniladi. Mazkur metod yordamida muayyan guruhdagi har bir a'zoning o'zaro munosabatlarini aniqlash uchun uning faoliyatida kim bilan ishtirok etishi so'raladi. Olingan ma'lumotlar matritsa, grafik, sxema, jadval, diagramma shaklida ifodalanadi. Ulardagi miqdor ko'rsatkichlari guruhdagi odamlarning shaxslararo munosabatlari mazmuni yuzasidan ma'lum bir xulosa qiladi. Biroq ma'lumotlar guruhiy munosabatlarning tashqi ko'rinishini aks ettiradi xolos. Uni takomillashtirish maqsadida hozirgi vaqtda psixolog olimlar Ya. L. Kolominskiy va I. P. Volkov tomonidan sotsiometriyaning kichik guruhlar psixologiyasiga moslab o'zgartirilgan variantlari, ko'rinishlari ishlab chiqilganki, ular orqali shaxslarning bir – birini tanlashi motivlarini aniqlash mumkin. Ayniqsa, sotsiometriyaning Ya. L. Kolominskiy ishlab chiqqan o'zgartirilgan varianti bolalar jamoasidagi shaxslararo munosabatlar to'g'risida to'la axborot berishga yordam beradi.

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

Guruhiy tabaqalanishni ko'rsatish uchun sotsiogramma to'rtta “maydon”ga ajratiladi. Qizlar doiracha bilan, o'g'il bolalar esa uchburchaklar bilan belgilanadi. Doiracha va uchburchaklar soni familiyalar soniga to'g'ri keladi. Guruh a'zolarining o'zaro munosabatlari doiracha va uchburchaklar strelkalar bilan bog'langanida o'z ifodasini topadi. Eng ko'p munosabatga ega bo'lgan sinaluvchi doiraning markazidan o'rin oladi. U guruh a'zolarining eng yoqimtoyi hisoblanadi. Shaxslar bilan aloqa o'rnatmagan sinaluvchi doiraning eng chetidan joy oldai. Oraliqdagi “maydon”larga o'rtacha va undan kamroq tanlangan tekshiriluvchilar

joylashtiriladi. Shu yo'l bilan birinchidan shaxslararo munosabatlarning darajasi va ko'lami aniqlanadi, ikkinchidan qizlar bilan o'g'il bolalar o'rtasidagi ko'rsatkichlar taqqoslanadi. Natijalarga qarab guruhdagi munosabatlar va ularning o'ziga xosligi, psixologik birini taqozo etuvchanligi haqida xulosalar chiqariladi. Shu bilan birga nazariy va metodologik ahamiyatga molik g'oyalar, qonuniyatlar ilgarisuriladi, amaliy ko'rsatmalar beriladi, aniq tavsiyalar bildiriladi, mavzuning tadqiqot istiqboli to'g'risida muloxazalar yuritiladi.

III-BOB. KASB TANLASH VA KASBIY SHAKLLANISHINING PSIXOLOGIK JIXATI

Yoshlarni kasb tanlashga yo'naltirish ijtimoiy voqelik sifatida

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

Ijtimoiy taraqqiyotni ro'yobga chiqarish uchun mamlakatda yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlash va ularni jahon 28 standartlari darajasiga ko'tarmoq lozim, fan va texnikaning bugungi kun taraqqiyotiga javob berish uchun keng saviyali, bilimdon, o'z kasbining fidoiy kishisini kamol toptirish orqali davlatimizda bozor iqtisodiyotiga bardosh beradigan raqobatbardosh mahsulotlar yaratuvchi kasb egalarini shakllantirish joiz. Toki ular davr talablariga og'ishmay javob beradigan, qiziqishi keng, malakasi mustahkam, xotirasi barqaror, fikr

yuritishi puxta izlanuvchan, mehnatsevar, vatanparvar, iymon-e'tiqodli insonlar bo'lib voyaga yetishishsin.

Shuni alohida ta'kidlash joizki, o'rta maktab o'quvchilarining hammasi kasb tanlashga kelganda oqilona va to'g'ri yo'l tutadi, deb bo'lmaydi, albatta. Ulardan ba'zilari tavakkalliga ish tutsalar, ayrimlari ota-ona kasbini tanlaydilar yoki ko'zga tashlanib turgan, yaqqol namunalarga taqlid qiladilar, goho sevimli kishilari izidan borishni mo'ljallaydilar.

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

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

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

Darhaqiqat, maktabda o'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirish va psixologik-pedagogik tashxis ishlarini amalga oshirishdagi dastlabki qadamlar boshlandi. O'ylaymizki, ana shu dastlabki qadam maktablarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlarini olib boruvchi mutaxassis hamda o'quvchilarning kasb-hunarga qiziqishi, moyilligi va layoqatini aniqlash bilan shug'ullanadigan maktab amaliyotchi

psixologi shtatlarini tashkil etishdan iborat bo'lishi lozim. Chunki, bu mutaxassisiz maktabda mazkur ishlar haqida gapirish ham mumkin emas. Maktabda olib borilayotgan kasb-hunarga yo'naltirish va psixologik-pedagogik tashxis ishlarining samarasi bevosita shu ikki mutaxassisning olib borayotgan ishlari ko'lami, ularning saviyasi va malaka ko'rsatkichi hamda faoliyatining aniqligiga ko'p jihatdan bog'liq bo'lishi barchamizga ayondir.

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

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

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

maqsadni ko‘zlab hunarga yo‘naltiruvchi mutaxassis tuman (shahar) tashxis Markazidan olgan kasbiy axborotlar, kasblarga bo‘lgan ehtiyoj va boshqa kasbiy tashxis metodikalari, tavsiya va yo‘riqnomalardan foydalaniladi. Maktab kasb-hunarga yo‘naltiruvchi mutaxassisi tomonidan o‘quvchilarning kasbiy qiziqishlarini rivojlantirish, kasblar haqidagi ma‘lumotlarni to‘liqroq anglab yetish, shuningdek, ularning kasb tanlashdagi reallikni vujudga keltirish maqsadida maktabda ilg‘or kasb vakillari, kasb fahriylari, kasb sulolalari bilan uchrashuvlar, davra suhbatlari, kechalar va ma‘ruzalar tashkil etilsa maqsadga muvofiq bo‘ladi. Ushbu tadbirlar o‘quvchining shu kasbga bo‘lgan qiziqishini yanada qat‘iylashishini vujudga keltiradi.

Mehnat psixologiyasi va kasb psixologiyasi predmetlarini farqini aloxida ta‘kidlash lozim. E.A.Klimov, mehnat psixologiyasiga quyidagicha tavsif beradi: mehnat psixologiyasi fan sifatida bu insonning sub‘ekt sifatida faoliyat ko‘rsatishi va shakllanishi soxasidagi vazifalarni echish usullari, yullari va sharoitlarini o‘rganuvchi psixologiya yunalishidir. Kasb psixologiyasi shaxsning kasbiy jixatdan shakllanishini o‘rganadi. Bunda shaxs rivojlanishi kasbiy shakllanishi sifatida ko‘rib chiqiladi. Kasb psixologiyasi-mehnat psixologiyasining kasblarni psixologik komponentlarini yoki muayyan kasbda ishlovchilarga nisbatan quyiladigan psixologik talablarni o‘rganish xamda ilmiy taxlil qilish bilan shug‘ullanuvchi bo‘limidan iborat. Mutaxassislikning turli ijtimoiy - madaniy va ijtimoiy-iqtisodiy qarashlarida kasbiy xulk muxim axamiyatga ega. Shaxsning psixomotor motivatsion va kognitiv sifatlariga e‘tibor berilgan xolda kasbiy yutuqlarga asosiy e‘tibor karatiladi. Inson va uning kasbi o‘rtasidagi, shuningdek, kasbiy vazifasi va kasblar olami tuzilmasi o‘rtasidagi munosabatlar taxlil kilinadi. Kasb psixologiyasi inson uchun kasbiy faoliyatning axamiyatini o‘rganib, shaxsning kasbiy shakllanishini tadqiq etadi, shuningdek, yoshlikda kasbiy tasavvurlarni rivojlanishini, kasbiy etuklik determinantalarini ayniqsa, kasbga kirishish va uning xayotga bo‘lgan ta‘sirini o‘rganadi. Kasb psixologiyasining muxim aspektlari - bu kasbiy faoliyatning taxlili, kasbiy maqsadlar, vaziyatlar, qiyinchiliklarini o‘rganishi, kasbiy talablarni aniqlashdan iborat.

Kasb psixologiyasining predmetining ta'rifiga asoslanib, uning quyidagi vazifalarini ajratib ko'rsatish maksadga muvofik:

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

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

3. Kasblarning tavsifiy tuzilmasini psixologik taxlil qilish, kasblarni proektlash uslublari va tamoyillarini ishlab chikish;

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

5. Mutaxassislikning kasbiy desturuktsiyalarini, ya'ni shaxsning deformatsiyasi, kasbiy faoliyatga bo'lgan layokatini pasayishi va boshkalar;

6. Shaxsning kasbiy rivojlanish monitoringni yuritish, bu borada psixodiagnostik vositalarni ishlab chiqish xamda mutaxassislarni attestatsiyadan o'tkazish;

7. Shaxsning kasbiy shakllanishiga psixologik yordam xamda insonning kasbiy xayoti davomida yordam berish, qullab-quvvatlash;

8. Kasbiy maslaxat, kasbiy ma'lumotning shaxsiy rivojlantiruvchi psixologik jixatlari, attestatsiyadan o'tkazish, kasbiy rivojlanishpsixotexnikasi, kasbiy korrektsiya va reabilitatsiya, kasbdan ketishga psixologik tayyorgarlik borasidagi bilimlar bilan qurollantirishdan iborat. Kasb psixologiyasining metodologik asosi - bu shaxsning kasbiy shakllanish kontseptsiyasidir. Mazkur kontseptsiyaning asosiy mohiyati shundaki, kasb tanlash jarayonida shaxe miqdor va sifat jixatidan rivojlanib boradi ya'ni ular o'z yunalishini boyitib boradi, shu orkali tajriba va salohiyat shakllanadi. Kasbiy shakllanish jarayonida inqirozlar, to'qnashuvlar, destruktiv o'zgarishlar bo'lib o'tishi mumkin. Bu jarayonning tezligi biologik va ijtimoiy omillarga, shuningdek tasodifiy xolatlarga, xayotiy muxim kasbiy voqealarga bog'lik bo'ladi. Kasbiy shakllanish - bu shaxs rivojlanishining katta bir qismini o'z ichiga olib, u kasbiy maksadlarning tarkib topishidan boshlab, kasbiy xayotning tugallangungacha bo'lgan davrni o'z ichiga oladi. Bu geteroxron

jarayondan optatsiya, ya'ni kasbiy ta'lim va tayyorgarlik, profadaptatsiya, professionalizm xamda maxorat boskichlarini ajratish mumkin. Kasb psixologiyasining asosiy kontseptual qoidalari quyidagi jadvalda aks ettirilgan.

Asosiy tushunchalar	Kontseptual qoidalar
<i>Kasbiy shakllanish</i>	Kasbiy shakllanish - bu shaxsning kasb tanlash jarayonidagi kasbiy ta'limga tayyorlanish, shuningdek kasbiy faoliyat jarayonidagi rivojlanish xisoblanadi .
<i>Kasbiy shakllanish bosqichlari</i>	Kasbiy shakllanish-getroxron jarayon bo'lib, ayrim paytlarda pasayish va sakrash xususiyatiga ega. Individning shaxsiy va kasbiy rivojlanish omillarining o'zaro alokalariga ko'ra kelishmovchilik va inqirozlar kiritiladi Bu individual to'lakonli jarayonini ijtimoiy vaziyat va asosiy faoliyat bilan bog'lik bosqichlarga ajratish mumkin. Ular sirasiga kasbiy tayyorgarlik, kasbiy adaptatsiya, birlamchi va иккиламчи профессионализatsия ва касбий maxoratlar kiradi.
<i>Kasbiy shakllanish turlari</i>	Kasbiy shakllanish yuli va tezligi bir gurux omillar bilan belgilanadi. Ularga yosh, individual-psixologik, kasbiy texnologik va ijtimoiy-iktisodiy omillarni kiritish mumkin.
<i>Kasbiy rivojlanish</i>	Kasbiy rivojlanish - bu yunalish saloxiyat va muxim kasbiy sifatlarning boyib borishi, mehnat faoliyati samaradorligini oshirib borish bilan belgilanadi.
<i>Kasbiy shakllanishining psixologik jixati.</i>	Shaxsning kasbiy rivojlanish va kasbiy jixatidan o'zini topa olish uchun o'z ustida ishlashi va turli masalalarni xal kilish uchun bor

	kuchini sarflash, shart-sharoitlar xamda imkoniyatlar yaratish, kasbiy va shaxsiy rivojlanishdagi destruktiv an'analarni o'zlashtirishda kishilarga psixologik madad va yordam ko'rsatish.
<i>Kasbiy jixatdan o'zini anglash</i>	Insonning kasbni psixologik imkoniyatlarini kasbiy faoliyat mazmuni va talablari bilan bo'lgan jixatlarini mustaqil anglab olishi, shuningdek ma'lum ijtimoiy-iktisodiy vaziyatda bajariladigan ishidan ma'no topishi.
<i>Kasbiy jixatdan o'zini asray olish.</i>	Inson shaxeiga yunaltilgan maxsuldor kasbiy faoliyatda doimiy o'zini-o'zi o'zgartirib turishi, tayyorgarligi va kasbiy imkoniyatini o'zini ruyobga chikarishi, kasbiy xayotini boshkara olishi, kasbiy rivojlanish va lavozimda kutarilishdagi destruktiv vaziyatlarni engib o'tish bilan bog'liqdir.
<i>Professionalizatsiya destruksiyalari.</i>	Professionalizatsiya jarayonidagi miqdor va sifat o'zgarishlar, shaxsning rivojlanishi va deformatsiyasi bilan ko'zatiladi.
<i>Kasbiy o'zini-o'zi faollashtirish</i>	Shaxsning kuchini faollashtirish yuli bilan kasbiy rivojlanishni tezlashtirish, normadan ortik kasbiy faoliyatni namoyon etish, shuningdek turli xil psixotexnologiyalarda qatnashish va boshqalar.
<i>Kasbiy ijtimoiylashuv</i>	Kasbga kirib borish va uni egallashda kasbning ijtimoiylashuvi ko'zatiladi; ya'ni, kasbiy ta'rifikatsiyada o'z)FNINI topish, kasbiy imkoniyatini ishlab chikish, kasbiy identifikatsiyani shakllantirish.

Shaxs shakllanishining turli bosqichlarida kasbiy o'zlikni anglash

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

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

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

Yoshlik 16-23 yoshda yigit qizlarning aksariyat qismi o'quv yurtlarida kasbny ta'lim olishadi yoki korxonada va muassasalarda kasbiy tayyorgarlik ko'rishadi. Endi

istalgan kelajak ko'plar uchun hakikiy bo'ldi, ammo ayrimlar kasbiy tanlovlaridan qonikmaydilar. Shunday bo'lsada, ko'p yigit qizlarda kasbiy ta'lim davomida amalga oshirilgan tanlovdan qoniqish seziladi. Kelajakdagi ijtimoiy kasbiy vazifani sekin-asta egallash, shaxsni ma'lum kasbiy xamjamiyat vakili sifatida shakllanishiga yordam beradi.

Yoshlik (27 yoshgacha) bu ijtimoiy kasbiy faollik davri. Kasbiy tanlov to'g'riligi xaqidagi ikkilanishlar orqada qolgan. Odatda, kasbiy tajriba va ish joyi ham mavjud. Endi dolzarb masala bu kasbiy rivojlanish xisoblanadi. Tengdoshlarining bir qismi ma'lum kasbiy yutuqlarga erishgan. Ammo yoshlarning aksariyat qismi kasbiy rejalar, kasbiy maqsadlarning amalga oshmaganidan aziyat chekishadi. Real kasbiy yutuqlarning yuqligi, lavozimdan ko'tarilishi, istiqbollarning yuqligi, noanikligi, o'zini taxlil etish va o'ziga baho berishni taqozo etadi. Kasbiy xayotni qaytadan ko'rib chikish, yangi muhim hayotiy maqsadlarni keltirib chiqaradi. Masalan: Kasbiy malakani oshirish va takomillashtirish. Ishni o'zgartirish. Yoqqan mutaxassislikni yoki kasbny tanlash. Shunisi ma'lumki, 30 yoshgacha ko'pgina yoshlar uchun kasbiy o'zlikni anglash muammosi dolzarb bo'lib qoladi. Bunda ikki yul mavjud yoki tanlagan kasbda qolish va professional darajasiga yetish, yoki kasbiy migratsiya, ya'ni ish joyi yoki kasbni almashtirishdan iborat. Yetuklik - bu eng sermaxsul davr o'zini shaxs sifatida namoyon etish, o'z kasbiy psixologik salohiyatini ishlatish davri xisoblanadi. Aynan shu davrda shu yoshda xayotiy va kasbiy rejalar amalga oshadi, inson xayotining mazmun mohiyati to'g'risida o'ylaydi. Kasb tanlash jarayonida o'z qobiliyatlarini aniq mehnat faoliyatida qullashni individual faoliyat turini ishlab chiqish, shaxs bo'lish extiyojini namoyon eta olish imkonini beradi. Kasbiy xayotga to'liq sho'ng'ib ketish, tanlagan kasbdan qoniqish hosil qilish, anglangan kasbiy qarashlar, o'zining kasbiy muximligini kerakligini va foydaliligini doimiy ravishda tasdiqlab turish o'zgacha emotsional holat kasbiy optimizmga olib keladi. Bu kasbiy ijobiy o'zgarishlar qatorida destruktiv o'zgarishlar xam bo'lib o'tadi. O'z kasbiy va lavozimiy xolatdan qonikmagan professionallarning bir qismi, o'z kasbiy xayotlarini qayta qurib chiqadilar. O'z kasbiy yutuqlarini taxlil etib, ular ish lavozimi xattoki, kasblarini o'zgartirish

fikriga keladilar. Ammo ulkan ijobiy kasbiy tajriba va yutuqlar shaxsning kasbiy mustaxkamligini pasaytiradi. Kasbiy migratsiya imkonini qiyinlashtiradi. Bunday xolatlarda turli kasbiy mukofotlar ijtimoiy muxim lavozimlar, moddiy rag'batlantirish, unvonlar va xokazalar bu noxushlikni to'ldiradi.

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

Kasbiy shakllanishning turli bosqichlarida shaxs o'zlikni anglashni aniqlashning reflektiv taxlilini xulosa qilib, quyidagilarni ta'kidlash mumkinki, kasbiy o'zlikni anglash - bu nafaqat kasb yoki kasbiy xayotning alternativ stsenariylarini tanlash balki, shaxs rivojlanishining o'ziga xos ijodiy jarayonidir. O'zlikni anglash muhim kasbiy muammoga teng bo'lishi mumkin va bunda shaxs rivojlanishi yuzaga keladi yoki teng bo'lmasligi xam mumkin. Bunda u ichki ziddiyatni keltirib chiqarishi xam mumkin. Shaxsning kasbiy shakllanishning turli bosqichlarida kasbiy o'zlikni anglash usullarini o'zaro aloqalari to'g'risidagi reflektiv taxliliy fikrlarini umumlashtirgan xolda quyidagi jadvalda aks ettiriladi.

Shaxs shakllanishining turli bosqichlarida kasbiy o'zlikni anglash

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

Psixologiyada «shaxs» tushunchasi va shaxs ijtimoiylashuvi muammosi

«Shaxs» tushunchasi keng va ko'p qirralidir. Shaxsni u yoki bu yo'nalishda bir qator fanlar: falsafa, tarix, pedagogika, sotsiologiya, tibbiyot va psixologiya o'rganadi. Psixologiya fani boshqa fanlardan farqli o'laroq, shaxsning ichki

dunyosini, boshqacha qilib aytganda, uning ruhiy jarayonlarini, hissiy- irodaviy holatlarini, individual psixologik xususiyatlarini tadqiq qiladi. Psixologiya fanida shaxs muammosini o'rganish bo'yicha turli nazariyalar mavjud bo'lib, ularga biogenetik, sotsiogenetik, psixogenetik, kognitivistik, psixoanalitik, bixevioristik kabi qarashlar, yondashuvlar qiradi.

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.

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

belgilovchi birdan-bir mezon yoki betakror turtki vazifasini bajara olmaydi.

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

shaxsga aylanadi.

Kognitivistik yo'nalish. Kognitivistik yo'nalishning asoschilari qatoriga J. Piaje, Dj. Kelli va boshqalarni kiritish mumkin. J. Piajening intellekt nazariyasi ikkita muhim jihatga ajratilgan bo'lib, u intellekt funksiyalari va intellektning davrlari ta'limotini o'z ichiga qamrab oladi. Intellektning asosiy funksiyalari uyushqoqlik (tartiblilik) va adaptatsiya (moslashish, ko'nikish)dan iborat bo'lib, intellektning 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'oyalarini 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.

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

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

A.G.Kovalevning fikricha, shaxs – ijtimoiy munosabatlarning ham ob'ekti, ham sub'ekti. A. N. Leontevning tushuntirishicha, shaxs faoliyat sub'ektidir. 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'rifini sifatida qabul qilish mumkin: «O'z mehnati tufayli hayvonot olamidanda ajralib chiqqan, jamiyatda rivojlanuvchi va odamlar bilan til yordamida munosabatga kirishuvchi odam shaxsga voqelikni beruvchi hamda faol o'zgartiruvchi sub'ektga 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'zgaralar bilan o'zaro munosabatlarga kirisha oladigan tabiat va jamiyatga faol ta'sir o'tkaza oladigan har qanday individ».*

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

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

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

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

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

Ushbu xulosalardan muxandis faoliyatida amalda foydalaniladigan bo'linsa, shaxs muammosini o'rganishning ikki tendentsiyasi («tendentsiya lotincha so'z bo'lib, «intilish», «g'oya», «fikir», «mayl», «tamoyil» degan ma'nolarni anglatadi) birli- gini kuzatish mumkin.

Birinchi tendentsiya muxandis xodimlarini 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 nuqtai nazaridan talqin qilish mumkin. Ya'ni, muxandis mehnat huquqni qo'llash faoliyatining psixologik qonuniyatlarini tadqiq etadi va muxandislikka oid mutaxassisliklar professiogrammalarni, texnik usul va mahoratni, mutaxassislik ko'nikmalari va malakalarini, kadrlarni tanlash va joy-

joyiga qo'yishni, muxandislik faoliyati shakllari va boshqaruvini, mutaxassislik yo'nalishini, mutaxassislikka tanlovni; muxandislik idoralari xodimlari shaxsini shakllantirish va ixtisoslikka oid tarbiyalashni, mutaxassislik deformatsiyasi (buzilishi) va uning oldini olish, ish joyini, ish vaqtini to'g'ri tashkil etishini va boshqa masalalar bo'yicha ularning psixologik asosini ishlab chiqish bilan shug'ullanadi.

Ikkinchi tendentsiya muxandislar xizmat faoliyatining ob'ekti va predmetini tashkil etuvchi shaxslar psixologiyasini har tomonlama o'rganish. Bu tendentsiyaning echimi muxandis xodimlar zimmasiga yanada murakkabroq bo'lgan vazifalarni yuklaydi².

Bu ikki tendentsiya muxandisxodimlari faoliyatida shaxs muammosini psixologik jihatdan chuqur o'rganishni taqozo etadi.

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

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

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

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

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

To'rtinchidan, xodimlarning har bir ijobiy xatti-harakat qanday baholanadi?

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

Mana shu masalalarning qonuniylik, adolat, axloqiylik mezonlari bilan hal qilinishi muxandislarining 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'nalغانlik, u ehtiyojlar, qiziqishlar, ideallar, e'tiqodlar, faoliyat va xulqning ustuvor motivlari hamda dunyoqarashlarda ifodalanadi;

- 1) bilimlar, ko'nikmalar, malakalar hayot va faoliyat jarayonida egallanadi;
- 2) individual tipologik xususiyatlar temperament, irodada aks etadi.

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

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

– *imkoniyatlar* shaxs faoliyatning muvaffaqiyatli amalga oshishini ta'minlovchi tizim. O'zaro ta'sir etuvchi va o'zaro bog'liq bo'lgan turlicha

qobiliyatlarni qamrab oladi;

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

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

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

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

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

1) kasbiy yo'nalganlik xodimning ehtiyojlari, qiziqishlari, e'tiqodlari, faoliyati va xulqining ustuvor motivlari hamda dunyoqarashlarida ifodalanadi;

2) kasbiy bilim, ko'nikma va malakalar xodimning hayotiy faoliyati jarayonida egallanadi;

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

4) mashqlar tizimi hayotni, faoliyat, harakat va xulq-atvorni tuzatish

(korrektsiyalash), o'zini o'zi nazorat qilish, o'zini o'zi boshqarishni ta'minlaydi.

Muloqot jarayonining ham, guruhiy jarayonlarning ham egasi–subyekti hamda obyekt aslida alohida shaxs, konkret odamdir. Shuning uchun ham kasbiy psixologiya fani alohida shaxs muammosini ham o'rgandiki, uni o'sha turli ijtimoiy jarayonlarning ishtirokchisi va faol amalga oshiruvchisi degan nuqtayi nazardan tekshiradi. Ma'lumki, shaxs muammosi umumiy psixologiyada ham, yosh psixologiyasi, ijtimoiy psixologiya, kasbiy psixologiya va pedagogik psixologiyada ham, differensial, huquqiy psixologiya va psixologiyaning qator maxsus bo'limlarida ham o'rganiladi. Har bir bo'lim yoki tarmoq uni o'z mavzui va vazifalari nuqtayi nazaridan shaxsga taalluqli bo'lgan muammolarni yoritadi. Masalan, umumiy psixologiya shaxsni psixologik faoliyatning mahsuli, alohida psixik jarayonlarning egasi deb hisoblasa, sotsiologiya uni ijtimoiy munosabatlarning obyekt deb qaraydi.

Shaxs muammosiga ijtimoiy-psixologik yondashishning o'ziga xosligi shundaki, u turli guruhlar bilan bo'ladigan turli shakldagi o'zaro munosabatlarning oqibati sifatida qaraladi. Ya'ni, kasb etikasi va kommunikatsiya fani avvalo biror guruhning a'zosi hisoblangan shaxs xulq-atvori qanday qonuniyatlarga bo'ysunishini, shaxsning muloqotlar sistemasida olgan ta'sirlari uning ongida qanday aks topishini o'rganadi. Guruhning shaxs psixologiyasiga ta'siri qay yo'sinda sodir bo'lishi ijtimoiy psixologiyada sotsializatsiya muammosi bilan uzviy bog'liq bo'lsa, bu ta'sirlarning shaxs xatti-harakatlari, xulqida bevosita qanday namoyon bo'lishi ijtimoiy yo'l-yo'riqlar muammosi bilan bog'liqdir. Ana shular asosida shaxsda shakllanadigan fazilatlar va ularning turli tipdagi shaxslarda namoyon bo'lishini aniqlagan holda, shaxs xulq-atvorini boshqarish, mexanizmlarini ishlab chiqish ijtimoiy psixologiyaning asosiy vazifalaridan biridir.

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

Shaxs sotsializatsiyasi to'g'risida gap ketarkan, uning fanda ko'pincha «shaxs taraqqiyoti» yoki «tarbiyasi» tushunchalari bilan sinonimdek ishlatilishiga alohida e'tibor berish kerak. Lekin sotsializatsiya sof ijtimoiy-psixologik tushuncha bo'lib,

aytib o‘tilgan tushunchalardan farq qiladi. **Sotsializatsiya** – bu individning ijtimoiy muhitga qo‘shilishi, ijtimoiy ta’sirlarni o‘ziga singdirishi va aktiv ravishda muloqot sistemasiga kirib borishi jarayonidir. Bu jarayon ikki tomonlama bo‘lib, bir tomondan, shaxs aktiv ravishda ijtimoiy ta’sirlarni qabul qiladi, ikkinchi tomondan esa, ularni hayotda o‘z xulq-atvorlari, munosabatlarida namoyon etadi. Bu jarayon normal individda tabiiy tarzda ro‘y beradi, chunki individda shaxs bo‘lishga ehtiyoj hamda shaxs bo‘lishiga imkoniyat va zaruriyat bordir. Shuning uchun ham bola tug‘ilib, ijtimoiy muhitga qo‘shilgan ondan boshlab, undagi shaxs bo‘lishga intilishni, undagi shakllanish jarayonini kuzatish mumkin (masalan, chaqaloqlardagi bevosita emotsional muloqotga ehtiyojning borligi).

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

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

2) muloqot sohasi, ayniqsa maktabgacha yosh davrdagi va o‘smirlik davrlaridagi muloqot sistemalari bolada bir qancha ijtimoiy-psixologik xislatlarni paydo qiladiki, buning natijasida u faol hayotiy mavqega ega bo‘ladi, jamiyatda o‘z o‘rnini tasavvur qilishga erishadi;

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

Shaxs sotsializatsiyasi, yuqorida ta’kidlab o‘tganimizdek, bola tug‘ilishi bilan boshlansa-da, sezilarli samaradorlik nuqtayi nazaridan uning bosqichlari farqlanadi. Masalan, birinchi bosqich mehnat faoliyatigacha bo‘lgan bosqich bo‘lib, unga bolaning maktabgacha davri hamda o‘qish yillari kiradi. Bu davrdagi

sotsializatsiyaning ahamiyati va o‘ziga xosligi shundaki, bu davrda asosan tashqi ijtimoiy muhit, ijtimoiy ta’sirlar faol ravishda ongga singdiriladi, mustaqil hayotga tayyorgarlik borasida muhim bosqich o‘tiladi.

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

Ijtimoiy munosabatlar tizimida odamlar bilan o‘zaro muloqotga kirishgandan so‘ng inson o‘zini atrofdagi muhitdan ajratadi, o‘zidagi jismoniy va ruhiy holatlar, harakatlar va jarayonlarning sub’ekti sifatida his etadi, shaxsan o‘zi uchun «boshqalar» qarshisida turgan, shu bilan birga, ularga bevosita bog‘liq bo‘lgan «Men» sifatida namoyon bo‘ladi. Shaxsan «Men» mavjudligining sub’ektiv kechinmasi, avvalambor, insonning hozirgi, o‘tgan zamon va kelajakda shaxsan o‘ziga nisbatan o‘zining *o‘xshashligini* tushunishi holatida ifodalanadi. SHunday qilib, *o‘zini anglash* yoki «Men-konsepsiyasi» – bu individning o‘zi haqidagi tasavvurlarning takrorlanmas tizimi sifatida kechiriladigan nisbatan barqaror u yoki bu darajada anglanganlikdir, uning asosida individ boshqa odamlar bilan o‘zaro aloqalarini o‘rnatadi va o‘ziga munosabat bildiradi. «Men-konsepsiyasi» – bir butun bo‘lsada, lekin ichki qarama-qarshiliklardan holi emas, o‘ziga nisbatan mayl sifatida namoyon bo‘ladigan va quyidagi tarkibiy qismlardan iborat shaxsiy Men *obrazi* bo‘lib hisoblanadi: *kognitiv* – o‘z sifatlari, layoqatlari, tashqi ko‘rinishi, ijtimoiy ahamiyatliligi va h.k.lar obrazi; *emotsional* – o‘zini hurmat, o‘zini yaxshi ko‘rish, o‘zini kamsitish va h.k.; *baholash-irodaviy* – o‘ziga berilgan bahoni ko‘tarishga, hurmatga sazovor bo‘lishga va h.k.ga intilish. «Men-konsepsiyasi» – ijtimoiy o‘zaro ta’sir sharti va oqibati ijtimoiy tajriba bilan

aniqlanadi. Uning tarkibiy qismlari: *real Men* (o'zini hozirgi hozirgi zamonda tasavvur etish), *ideal Men* (uning fikricha, ahloqiy qoidalarga rioya qilgan sub'ekt kim bo'lishi), *dinamik Men* (sub'ekt qanday bo'lishni xohlashi), *xayoliy Men* (imkoniyat bo'lsa, sub'ekt qanday bo'lib qolishni istashi) va boshqalar.[1]

I.S.Kon «Men» tushunchasini individga o'zini anglashnigina emas, balki, o'z faoliyatini ongli yo'naltirish va boshqarish imkoniyatini yaratuvchi faol-ijodiy, integrativ muqaddima sifatida ochib bergan holda, bu tushunchaning ikki tomonlama xususiyatga ega ekanligini ta'kidlab o'tadi. O'zini anglash ikkilangan «Men»ni o'z ichiga oladi: 1) «Men» tafakkur sub'ekti sifatidagi, refleksga ega «Men» – faol, harakatchan, sub'ektga tegishli, ekzistensial «Men»; 2) «Men» idrok qilish va ichki sezgi ob'ekti sifatida – ob'ektga tegishli, refleksga ega, noyob hodisaviy, «Men» darajasi yoki «Men» obrazi «Men» tushunchasi, «Men-konsepsiyasi».

Refleksga ega «Men» *kognitiv chizma* dan iborat bo'lib, uning yordamida individ o'zining ijtimoiy persepsiyasini va boshqalar haqidagi tasavvurlarini tuzadi. Kognitiv chizma ikkita tizimni o'z ichiga oladi: shaxsiy va ijtimoiy o'xshashlik. Shaxsiy o'xshashlik jismoniy, intellektual va ahloqiy qirralar atamalaridagi o'z yo'nalishini belgilashga kiradi. Ijtimoiy o'xshashlik alohida o'xshashliklardan tashkil topib, odamning turli ijtimoiy guruhlar: irq, millat, sinf, jins va h.k.larga mansubligi bilan belgilanadi. Shaxsiy o'xshashlik bilan bir qatorda ijtimoiy o'xshashlik o'zini anglash va ijtimoiy hulq-atvorning asosiy boshqaruvchisi bo'lib hisoblanadi.

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

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

Jismoniy nuqtai nazarga ko'ra, «Men-konsepsiyasi» odam tanasi va organizmining psixofiziologik va anatomik xususiyatlarida: ko'rish, eshitish, og'irlik, jins, bo'y o'lchami va boshqalarda namoyon bo'ladi. Bularga yana

kiyinish rusumi, yoqtirgan avtomobil rusumi, uy-joy turi, yashash hududini kiritish zarur.

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

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

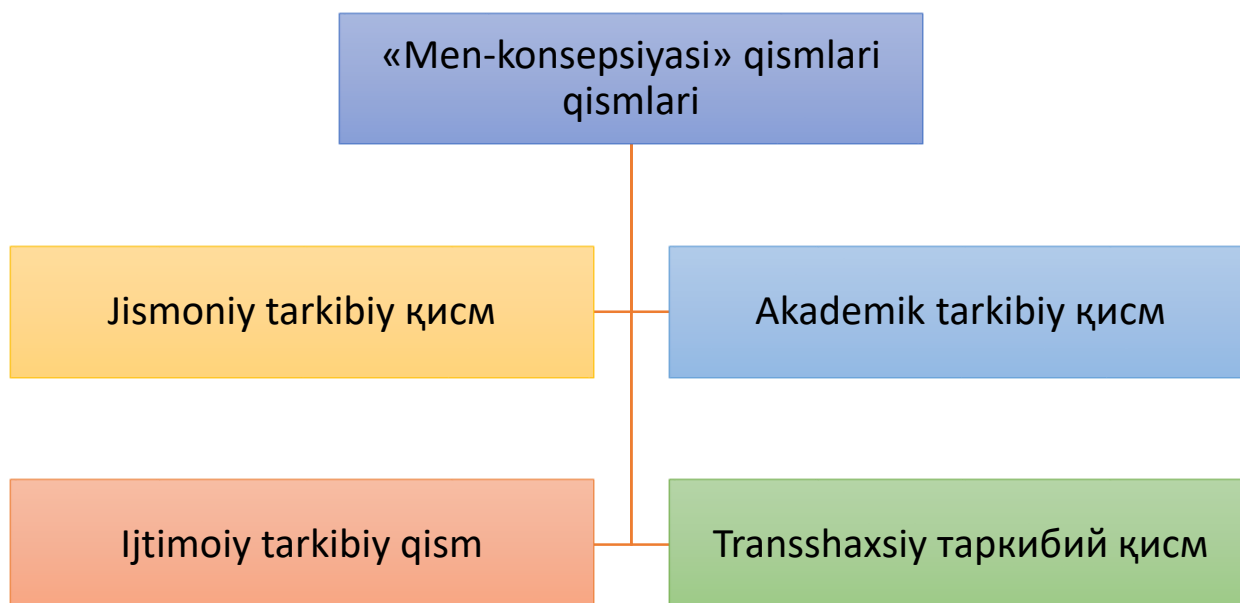
Ijtimoiy «Men» bizning boshqa odamlar, jamiyat hayotiga kirgan holda bu jamiyatga nisbatan ba'zi bir majburiyatlarni bajarishimiz, boshqacha aytganda, ijtimoiy rollar: o'quvchi, o'g'il-qiz, do'st, sportchi, a'lochi, yigit, qiz bolaning rolini o'ynaganimiz yuzasidan paydo bo'ladi. Biz boshqa odamlar bilan rollar darajasidagi muloqotda juda ko'p vaqtimizni o'tkazamiz.

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

Har bir «Men» tamoyillar, mulohazalar, ahloqiy qoidalar, maqsadlar, motivatsiyalarning yaxlit tizimidir. Balki, har bir «Men» o'z tiliga egadir. Bunday tillar qatoriga harakatlar, ishoralar, mazmunlar, ichki nutq tillari kiradi (2 rasm).

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

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



1. Rasm. U. Xyuit bo'yicha «Men-kontsepsiyasi»ning to'rt tarkibli tuzilishi

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

3. *«Boshqalar kutgan Men»* – bu mening fikrimcha, boshqalar menda ko'rmoqchi bo'lganlari, mendan kutayotganlari. Bunda ikkilangan aks ettirishni ta'kidlash lozim: menda haqiqatdan ham ko'rmoqchi bo'lgan xususiyatlar emas, mening fikrimcha, ko'rmoqchi bo'lganlardir. Ko'p hollarda «Kutilgan Men» sohasini ota-onalar belgilaydi. Ba'zan ular o'z farzandlariga bu haqda to'g'ridan to'g'ri gapiradilar («Haqiqiy musiqachi bo'lib etishishingni orzu qilaman (olim, shoir va sh.o'.)»). Odatda, «Kutilgan Men» biz uchun obro'li bo'lgan insonga yo'nalgan holda tuziladi. Bu ota, ona, qarindoshlar yoki do'stlardan biri, ba'zida ustoz ham bo'lishi mumkin. Bu insonning obro'si qanchalik kuchli bo'lsa, uning kutilganlariga nisbatan yo'nalish ham shunchalik kuchli bo'ladi.

4. *«Ko'rgazmali Men»* yoki *«Namoyishkorona Men»* katta tantanalarda o'zining egallab turgan darajasini ko'rsatish, alohida ko'rinish uchun kiyiladigan ko'chalik ko'ylakni eslatadi. «Na Men» – bu boshqalarda yaxshi taassurot qoldirish uchun ko'rsatiladigan hulq-atvor aktlari yig'indisi. Bunga, shuningdek,

biz o'z darajamiz yoki ijtimoiy rolimizdan qat'iy nazar bildiradigan qarashlar, g'oyalar, hulq-atvor odati va shu kabilarni kiritish mumkin.

5. **«Uydagi Men»** ko'chalik ko'ylakni echib, hulq-atvorning ko'rgazmali odatlarini tashlab, bo'shashganda namoyon bo'ladi. Masalan, gerdaygan general doimo unga boshchilik qilib, hatto, ovozini ko'taradigan ayolining itoatkor qo'g'irchog'iga aylanadi. Yoki yuvosh ziyoli muhandis uyidagi ayoli va bolalarini qiynaydigan zolimga aylanadi.

6. **«SamimiyMen»** - eng yaqin odamlardan hamsir tutiladigan «Uydagi Men»ning yashirin qismi. Har birimizda, hatto, yaqin odamlarimizdan yashiradigan sirlarimiz topiladi. U o'zimiz yakka qolganimizda ochishga imkon berishimiz mumkin bo'lgan, qachondir sodir etilgan va kechirib bo'lmaydigan xatolik hisoblanadigan, anglanmagan va boshqalar tomonidan qoralanadigan istaklar (ayniqsa, jinsiy) va boshqalar kabi yomon odatlardan shakllanadi. Boshqacha aytganda, bu biz boshqalarda ta'na qiladigan, lekin o'zimiz namoyon qiladigan harakatlar va qirralar uchun zahiradir.

«Men»ning oxirgi uch turi ma'lum ko'rinishda bir-biri bilan yoki o'zaro bog'liq bo'ladi. «Men»ning boshqa turlariga qaraganda, ularning o'zaro bog'liqligi kuchliroqdir. Quyidagi belgilanishlarni kiritamiz:

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

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

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

- «Na-Men» - uzoqdagi boshqalar uchun ma'lumot;

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

Inson boshqalardan yashiradigan sohasi	«Na- Men»
	«Uy- Men»
Inson boshqalarga o'zi haqida bilishga ishonch bildirishi sohasi	«Sa- Men»

2. Rasm. «Men»imizning uch modalligi

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

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

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

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

Shunday qilib, o'z «Men»ining mavjudligi kechinmasi go'daklik davrida boshlanadigan va I.S. Kon «Menni kashf etish» sifatida belgilagan shaxs shakllanishi jarayonining natijasi bo'lib hisoblanadi. Bir yashar bola tanasidagi hissiyotlari bilan tashqaridagi jismlardan yuzaga keladigan hissiyotlar o'rtasidagi farqni anglay boshlaydi. So'ngra, 2-3 yoshida bola unga zavq bag'ishlaydigan jarayon va o'zining jismlar bilan harakatlari natijasini kattalarning jismlari harakatlariga «Men o'zim!» talabini qo'ygan holda, ajrata boshlaydi. U birinchi marta o'zini atrof- muhitdan ayro tutish bilan birga, boshqalarga qarama-qarshi turgan holatda o'z harakatlarining sub'ekti sifatida anglay boshlaydi. Bolalar bog'chasi va maktab chegarasida, kichik sinflarda kattalar, ota-onalar va o'qituvchilar yordamida shaxsiy psixik sifatlarini baholashga vaqtincha yutuq va kamchiliklarining sababini anglash darajasida yondoshish imkoniyati tug'iladi. Nihoyat, o'smirlik va o'spirinlik davrida ijtimoiy hayot va mehnat faoliyatiga faol kirishish natijasida ijtimoiy-ahloqiy o'zini baholashning kengaytirilgan tizimi shakllana boshlaydi, o'zini anglash taraqqiyoti nihoyasiga etib, asosan, «Men» obrazi tarkib topadi.

Shaxsning tuzilishi va kasb etikasining shakllanishi.

Shaxs asosini uning tuzilishi tashkil etadi, bu esa shaxsning yaxlit hosila sifatida har taraflama nisbiy barqaror aloqa va o'zaro ta'sirga ega bo'lishidan

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

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

Bizlar nima uchun odam harakatlari faollashganining sababini aniqlashda ehtiyojlar mohiyatining tahlilini o'tkazamiz, lekin bu faollikning oqibatlarini bilish uchun uning yo'nalganligi nima bilan belgilanishini tahlil qilishimiz lozim. *Yo'nalganlik* deb, shaxs faoliyatini yo'naltiruvchi va xususiy vaziyatlardan nisbatan mustaqil bo'lgan barqaror motivlar yig'indisiga aytiladi. Masalan, o'quvchi hulq-atvori yaxlitligicha ko'rib chiqilganida, uning psixologiyasi tahlilida *barqaror* motivlarni aniqlash zarur. Mana shu holatdagina o'smirning harakati tasodifiyligi yoki qonuniyatga asoslanganligiga baho berish, uning takrorlanish imkoniyatlarini oldindan ko'ra olish, shaxs sifatlarining ba'zilarini bartaraf etish, boshqalarining rivojlanishini esa rag'batlantirish mumkin. Motivlar u yoki bu darajada *anglangan* yoki umuman *anglanmagan* bo'lishi mumkin. Shaxs yo'nalganligida asosiy o'rinni anglangan motivlar egallaydi.[1]

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

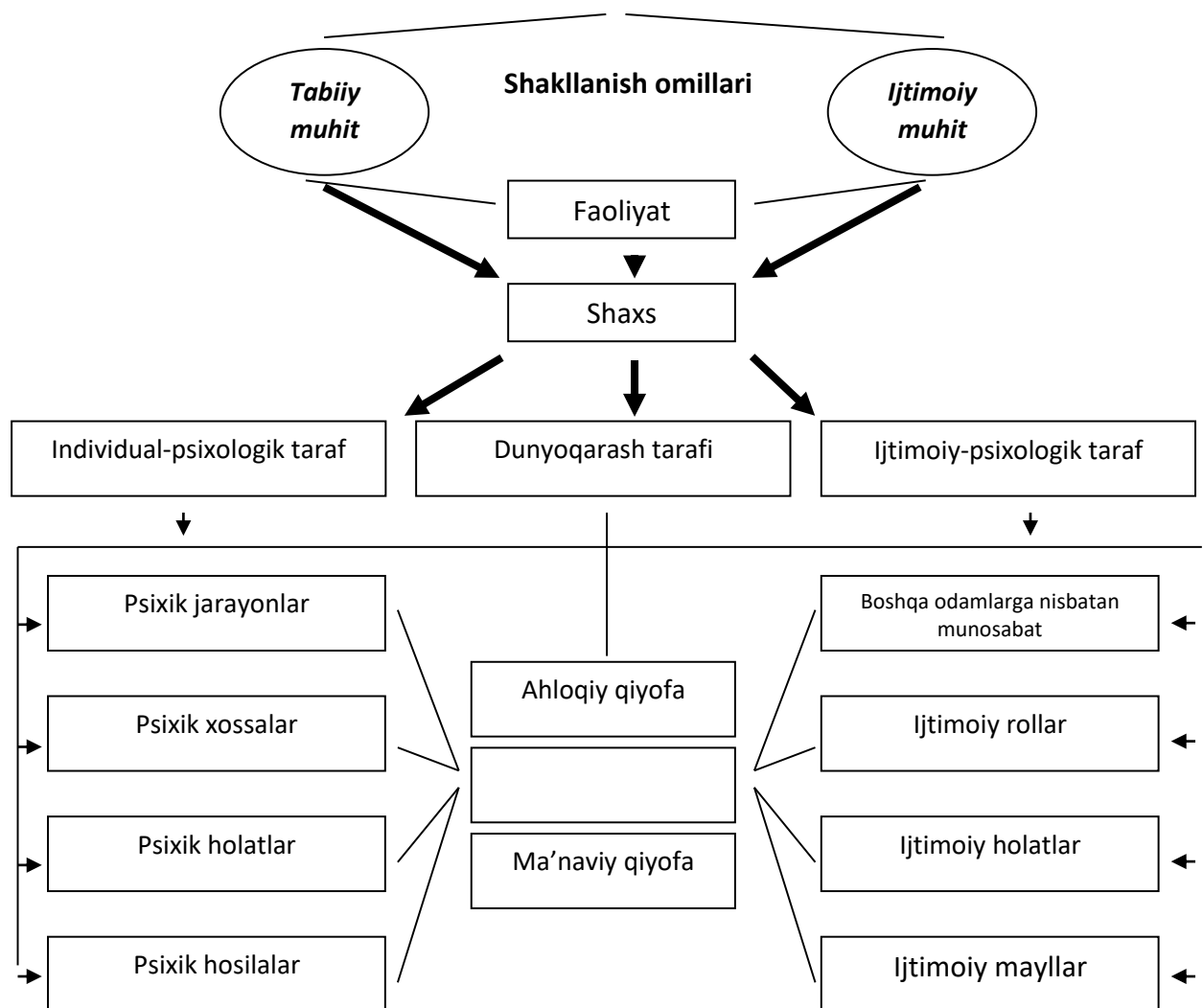
Havas– bu sub’ektning ajratilmagan, anglanmagan yoki etarlicha anglanmagan ehtiyojlarini ifodalovchi ruhiy holat. **Istak** faoliyat motivisifatida ehtiyojning etarlicha aniq anglanganligi bilan ifodalanadi. Bunda uning ob’ektigina emas, balki uni qondirish yo‘llari ham anglanadi. **Intilish** istak tuzilishiga irodaviy tarkibiy qism qo‘shilganida yuzaga keladi. **Qiziqish**– bu shaxsning yo‘nalganligini faoliyat maqsadlarini anglash bilan ta’minlovchi bilish ehtiyoji ifodalanishining maxsus shakli. Sub’ektiv tarzda qiziqish ob’ektini chuqurroq o‘rganish, u haqda ko‘proq ma’lumotga ega bo‘lish, uni tushunish istagida bilish jarayoniga ega bo‘ladigan ijobiy emotsional tonda namoyon bo‘ladi. Odatda, shaxs yo‘nalganligini ifodalovchi qiziqishning qondirilishi uning so‘nishiga sabab bo‘lmasdan, uni ichdan o‘zgartiradi, boyitadi va chuqurlashtiradi, bilish faoliyatining yuqori darajasi talablariga javob beruvchi yangi qiziqishlarni uyg‘otadi. **E’tiqodlar**– bu shaxsni o‘z qarashlari, tamoyillari, dunyoqarashiga muvofiq ravishda harakat qilishga undovchi motivlar tizimi. E’tiqodlar shaklidagi ehtiyojlar mazmuni – bu tabiat va jamiyatni o‘rab turgan olam haqidagi bilimlar, ularni muayyan tarzda anglash. Bu bilimlar tartibli va ichdan tashkil topgan qarashlar (falsafiy, etika, estetika, tabiiy-ilmiy) tizimini hosil etganida, ular insonning **dunyoqarashi** sifatida o‘rganilishi mumkin.[2]

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

majmuasidir; *hulq-atvort* tarkibiy qism – mayl ob’ektiga nisbatan ma’lum tarzda harakat qilish, iroda kuchini amalga oshirishdir.

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

Shaxsning psixologik tuzilishini quyidagi ko’rinishda tasavvur etish mumkin



3. Rasm. Shaxsning psixologik tuzilishi.

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

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

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

b) ijtimoiy ustanovkalar (attitud) – ijtimoiy vaziyatlar ta'sirida ijtimoiy obyektlarga nisbatan shakllanadigan ustanovkalar. Ularni o'zgartirish uchun ijtimoiy shart-sharoitlar va shaxsning ularga nisbatan baho va munosabatlari tizimini o'zgartirish kerak;

d) bazaviy ijtimoiy ustanovkalar – ular shaxsning umumiy yo'nalishini belgilaydi va ularni o'zgartirish e'tiqodlar va dunyoqarashlarni o'zgartirish demakdir;

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

Ijtimoiy ustanovkalarni o'zgartirishning eng sodda va qulay yo'li bu ayni vaziyatlar va ulardagi ta'sirlarni qaytarishdir. Bu qaytarish qayd qilingan obraz sifatida inson ongida uzoq muddatli xotirada saqlanadi va vaziyat paydo bo'lganda obyektivlashadi, ya'ni o'z kuchini va mavjudligini ko'rsatadi. Shuning uchun ham agar chet el tajribasiga murojaat qiladigan bo'lsak, u yerda biror g'oyani ongga singdirish uchun bir odam yoki biror guruh o'z siyosiy, mafkuraviy yoki boshqa qarashlarini bir xil so'zlar va iboralar, harakatlar bilan qaytaraveradi va shu yo'l bilan ko'pchilikning ma'qullashiga erishadi. Ayniqsa, saylov oldi tadbirlarida ana

shu usul keng qo'llaniladi. Shulardan kelib chiqib, ijtimoiy ustanovkalarni o'zgartirishning usullari va psixologik vositalari orqali ham dunyoqarashni o'zgartirishga erishish mumkin.

Respublikamizda yuz berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar, jamiyatning ruhiy va ma'naviy takomili ko'p jihatdan oilada ota-onaning farzand tarbiyasiga qanchalik mas'uliyat bilan yondashganiga ham bog'liq bo'ladi. «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» hamda O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risidagi» qonunida davlat, jamiyat va oila oldiga o'z burchi va mas'uliyatini anglab yetadigan har tomonlama yetuk shaxsni shakllantirish masalasi qo'yilgan.

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

Tarixiy manbalar, xalq og'zaki ijodi materiallari, sharq klassiklarining ta'lim-tarbiyaga oid asarlarini sinchiklab o'rganish shuni ko'rsatadiki, o'zbek xalqi qadim zamonlardan boshlab farzandni tarbiyalash sohasida o'ziga xos an'analarga ega bo'lgan. Ota-onalarning bolalarni sevishi, o'z navbatida farzandlarning ota-onani astoydil hurmat qilishi oila tarbiyasining ko'rki bo'lib hisoblangan. Sharq mamlakatlarida ayniqsa, ota-onalarning shaxsiy namunasi farzand tarbiyasining eng muhim usullaridan biri hisoblangan. Shunga ko'ra, o'g'il bolalar yurish-turishi, o'zaro muomalasi, kasb egallashda otasiga o'xshashlikka harakat qilgan. Ota kasbini egallash yaxshi tarbiyaning natijasi hisoblangan. Hech bir inson jamiyatdan tashqarida, yakka holda yashamaydi. U odamlar orasida o'sadi, ulg'ayadi, hayot kechiradi, o'zining butun hayoti va faoliyati davomida har xil toifadagi ko'plab insonlar bilan, katta-yu kichik mehnat jamoalari bilan muloqotda bo'ladi. Bu insonning o'z kundalik hayotiy ehtiyojlarini qondirish zaruratidan kelib

chiqadi. Jamoa bo‘lib yashash jamiyatda qabul qilingan urf-odat, an‘ana va qonun-qoidalarga amal qilishni talab etadi. Ana shu jarayonda inson va jamiyat o‘rtasida yuzaga keladigan obyektiv aloqadorlik, ya‘ni ijtimoiy munosabat – xulq-atvor, odob, xatti-harakat prinsip va normalarining majmuasi axloqning mazmun-mohiyatini tashkil etadi. Binobarin, axloqning manbai jamiyat ehtiyoji va manfaatlaridan iborat. «Axloq» – arabcha so‘z bo‘lib, xulq-atvor, yurish-turish, tarbiya, odob degan ma‘nolarni anglatadi. Ushbu tushuncha jamiyatning axloqiy hayotida yuz beradigan barcha jarayonlarni o‘zida mujassam etadi. Jamiyatning axloqiy hayoti deb kishilarning ishlab chiqarish jarayonini tashkil etishda, ularning ijtimoiy-siyosiy va huquqiy faoliyatida, oilasida va kundalik turmushida yuzaga keladigan munosabatlar; ularning xulq-atvori, yurish-turishi; adolat, sadoqat, burch, baxt kabi bir qator tushunchalarda ifodalanadigan munosabatlarining majmuiga aytiladi. Shundan kelib chiqqan holda, jamiyatning ko‘p qirrali va murakkab axloqiy hayotini aks ettiruvchi «axloq» tushunchasini kategoriya sifatida quyidagicha ta‘riflash mumkin. Axloq inson va jamiyat o‘rtasidagi obyektiv aloqadorlik tufayli kelib chiqadigan, shaxsiy va umumiy manfaatlarni muvofiqlashtirib turish asosida har bir shaxsning hayoti va faoliyati ni boshqaradigan, tartibga soladigan muayyan xulq-atvor, odob, xatti-harakat, prinsip va normalarining majmuidir.

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

- umuminsoniy madaniyatning inson tabiiy xislatlarini o‘zgartiruvchi faoliyat shaklidagi tarkibiy qismi;

- jamiyatda yashovchi har bir shaxsni har tomonlama kamol toptiruvchi ma‘naviy-ijtimoiy omil asoslaridan biri;

- kishilarning ichki tuyg‘ularini, hissiyotlarini o‘stirib, umuminsoniy moddiy va ma‘naviy qadriyatlarni anglab yetish, ularni asrash va kelgusi avlodlarga yetkazib berish yo‘llaridan eng afzali;

– oila va kundalik turmushda mavjud bo‘lgan oilaviy burch, o‘zaro hurmat, sadoqat, or-nomus kabi an’analarni avloddan-avlodga o‘tkazish asosida davom ettirish vositasi va h.k.

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

Axloqshunoslik fani axloqning kelib chiqishi, mohiyati, xususiyatlari, jamiyat rivojidadagi o‘rni, taraqqiyot qonuniyatlarini o‘rganuvchi va haqiqatligi amalda isbotlangan bilimlar majmuidan iborat fan. U boshqa ijtimoiy fanlar singari o‘z qonunlari va kategoriyalariga ega bo‘lib, ular orqali o‘z xulosalarini bayon qiladi.

Axloqshunoslik fani umumiy etika nazariyasi, tarixiy etika, normativ-qadriyatlar etikasi, kasb etikasi va axloqiy tarbiya nazariyasi kabi tarkibiy qismlardan tashkil topgan. Umumiy etika nazariyasi axloqning tabiati, mohiyati, xususiyati, tarkibiy qismlari, uning jamiyat taraqqiyotida tutgan o‘rnini o‘rganadi. O‘zbekiston xalqlarining yangicha mazmundagi ma’naviy axloqiy dunësi shakllanadi va qaror topadi. Bu esa, o‘z navbatida xalqimiz axloqining negizini belgilab beradigan asosiy omillardan biri hisoblanadi. Axloqning jamiyat xaëtida tutgan o‘rni u bajaradigan quyidagi funktsiyalar bilan belgilanadi: *Regulyativ funktsiyasi* –axloqning asosiy funktsiyasi hisoblanadi. Regulyativ funktsiya shaxs, xizmat jamoasi, davlat va jamoat institutlari faoliyatini jamiyatda mavjud bo‘lgan axloqiy normalar asosida boshqarib turishni anglatadi. Shu maqsadda bir qancha vositalarga tayanadi: axloqiy printsiplar, jamoatchilik fikri, axloqiy avtoritet, an’analar, urf-odatlar va hokazo. Axloq nafaqat alohida shaxs, balki butun jamiyatning ham hulq-atvorini boshqaradi. *Aksiologik funktsiyasi* (baholash) – yuqorida ta’kidlaganimizdek, har qanday axloqiy xatti-harakat u èki bu qadriyatlar sistemasi orqali baholanadi. «Axloqiy-axloqsiz», «yaxshi-èmon» nuqtai nazaridan kelib chiqqan holda xatti-harakatlar, munosabatlar, motivlar, qarashlar, shaxsiy sifatlar baholanadi. Axloq inson tomonidan qadriyatlarni o‘zlashtirish, ularni rivojlantirishni ham nazorat qiladi. *Informatsion* (bilish) funktsiyasi-axloqiy bilimlar hosil qilishga qaratilgan bo‘lib, axloqiy printsiplar, normalar, kodekslar ijtimoiy-axloqiy qadriyatlar haqidagi informatsiya manbai hisoblanadi. Shu bilan

birga odatiy va ekstremal vaziyatlarda, konfliktli va tang holatlarda axloqiy tanlov masalasiga e'tibor qaratiladi. Demak, axloq olamni, insonni, uning mohiyatini, ha'etining ma'nosini anglashga e'rdam beradi. Tarbiyaviy funksiyasi—har qanday tarbiya tizimi —bu eng avvalo axloqiy tarbiya tizimi hisoblanadi. Axloqiy tarbiya axloqiy norma, odat, an'ana, umumiy xulq-atvor namunalarini aniq tashkiliy tizim holiga keltiradi, axloqiy bilimlarni axloqiy ishonch-e'tiqodga aylantiradi, konkret vaziyatlarda axloqiy bilim va ishonch-e'tiqodni qo'llashda ijodiy e'ndashuvga o'rgatadi. Demak, axloq nafaqat norma va qoidalarga rioya qilishni, balki o'z-o'zini nazorat qilishga o'rgatadi. Shu erda, axloqning alohida funksiyalarini ajratish shartli xarakterga ega ekanligini qayd qilish lozim. Chunki real ha'etda ular bir-biri bilan uyg'un holda namo'èn bo'ladi. Axloq bir vaqtning o'zida boshqaradi, tarbiyalaydi, yo'naltiradi va hokazo. Axloqiy bilimlar insoniy munosabatlar va ijtimoiy voqelik hodisalarini baholash asosida vujudga keladi. Bu baholashning asosiy mezonikishilarning«nima yaxshi-yu nima e'monligi» haqidagi tasavvurlari hisoblanadi. Bunday baholash ham jamiyatga, ham alohida shaxsga xosdir. Shu tariqa axloqiy qadriyatlardan ijtimoiy va individual tizimlar vujudga keladi. Bu tizimlar bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lib, har bir insonda turlicha namo'èn bo'ladi. Shaxs faoliyatida ijtimoiy qadriyatlar tizimi ustun bo'lsa, u ijtimoiy ha'etda faol ishtirok etadi, uning dun'e qarashida jamoatchilik tamoyili ustun bo'ladi. Aksincha bo'lsa, inson o'zining shaxsiy manfaatlarini ustun qo'yadi, dun'e qarashida individualizm printsipi ustun bo'ladi. Kasb etikasi-har bir kasb-hunarga xos axloqiy norma, printsip va sifatlarni o'rganadi va ha'etga tatbiq etadi. Axloqiy tarbiya nazariyasi-axloqning jamiyat talabi, ehtiyoji va manfaatlaridan kelib chiqqan holda uni ha'etga tadbiq etishning vosita va uslublarini o'rganadi. Etika ning tarkibiy qismlari (sohalari) uzviy bog'liqlikda bo'lib, bir-birini taqozo etadi va to'ldirib turadi. Etika boshqa ijtimoiy-falsafiy fanlar tizimida o'ziga xos o'ringa ega. Etikaning Estetika bilan munosabati ayniqsa o'ziga xos. Chunki inson biror bir faoliyatni amalga oshirar ekan, muayyan nuqtai nazar, yaxshilik e'ki e'monlik (axloq) va go'zallik e'ki xunuklik (nafosat) nuqtai nazaridan ish ko'radi. Ya'ni ichki go'zallik va tashqi go'zallik uyg'unligiga e'tibor qaratadi. Shu bilan birga, san'at estetikaning asosiy tadqiqot ob'ektlaridan

hisoblanadi. Har bir san'at asarida axloqiy –tarbiyaviy jihatdan muhim bo'lgan g'oyalar ilgari suriladi va san'atkor badiiy obrazlar orqali axloqiy ideallarni yaratadi.

II-MODUL. SHAXSNING KASBIY ETIKASI.

IV-BOB. SHAXSNING KASBIY ETIKASI VA INDIVIDUAL XUSUSIYATLAR

Shaxs va temperament tiplari

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

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

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

Temperament xususiyatlari tabiiy shartlanganlik omiliga taalluqli bo'lganligi tufayli inson hayoti va faoliyati (umri) davomida yoki uning muayyan bir

bo‘lagida (ta’sirga beriluvchanligi sababligidan qat’i nazar) barqaror, o‘zgarmas va mustahkamdir.

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

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

- o‘tning xususiyati – quruqlikdir, uning vazifasi tana a’zolarida quruqlikni saqlab turish yoki badanni quruq tutishdir;
- qonning xususiyati issiqlikdir, uning vazifasi tanani isitib turishdir;
- qora o‘tning xususiyati namlikdir, uning vazifasi badan namligini saqlab turishdir;
- balg‘amning (shilimshiq moddaning) xususiyati sovuqlikdir, uning vazifasi badanni sovitib turishdan iboratdir.

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

Yirik rus psixologlaridan biri B.M. Teplov (1896–1965) va uning shogirdlari, maslakdoshlari I.P. Pavlovning tadqiqotlarini davom ettirib, inson nerv jarayonlari xususiyatlarining o‘ziga xos tomonlarini ochishga muvaffaq bo‘ldilar. Ular nerv-fiziologik jarayonlarning nozik qirralarini o‘rganishga maxsus moslamalar

yordami bilan o'zgarishlarni qayd qilish hamda olingan natijalarni (omillarni) matematik statistika metodlari orqali hisoblashni tatbiq etdilar.

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

Temperament tiplarining tavsifnomasi. Turli temperament tipiga mansub insonlarda har xil xarakter xususiyatlari, shaxs sifatlari, holatlari ro'y beradi.

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

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

o'zgartiradi. Aqli ixcham. Ekstrovertlik xususiyatiga ega. O'tgan va kelajak hayot haqida tasavvurlariga qaraganda quyiroq tashqi taassurotlarga javob beradi.

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

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

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

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

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

Gippokratning to'rt xil moddalar (suyuqliklar) aralashmasi, ya'ni «temperament» tushunchasi va uning tipologiyasi (sangvinik, holerik, flegmatik, melanxolik) ramziy ma'noda hozirgi zamon psixologiyasida ham qo'llanilib kelinmoqda. Organizmda suyuqliklarning aralashuvi (u qonning ko'pligi bilan xarakterlanadi) *sangvinik* temperament (lotin tilidagi «sangvis» – «qon» so'zidan olingan); limfa ko'p bo'lganda *flegmatik* temperament (grekcha

«flegma» – shilimshiq parda degani); sariq o'tning ko'payganligini *holerik* temperament (grek tilidagi «hola» – «o't» so'zidan olingan); qora o't ko'p bo'lganda *melanxolik* temperament (grekcha «melayna hole» – «qora o't») deb ataladi.

Kishining temperamenti qanaqaligi haqida tasavvur odatda shu 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 engil o'tkazib yuboruvchi, jonli, harakatchan bo'lgan kishi *sangvinik* deyiladi.

Yuragi keng, barqaror intilish va kayfiyatga, doimiy va chuqur his-tuyg'uga ega, harakatlari va nutqi bir maromida bo'lgan, ruhiy holatini tashqi tomonda ifoda etadigan kishi *flegmatik* deb ataladi.

Juda g'ayratli, ishga ehtiros bilan berilish qobiliyatiga ega bo'lgan, tez, qizg'in emotsional «portlash» va kayfiyatning keskin o'zgarishlariga moyil, ildam harakatlar qiladigan kishi *holerik* deb ataladi.

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

Temperament turlarining tizimli tavsifi³

Ichki xususiyat	Holerik	Sangvinik	Flegmatik	Melanxolik
<i>xulqi</i>	beqaror	barqaror	o'ta barqaror	juda beqaror
<i>hissiyoti</i>	kuchli, qisqa muddatli	yuzaki, qisqa muddatli	kuchsiz	chuqur va uzoq muddatli
<i>kayfiyati</i>	turg'un emas, yaxshi	turg'un, ko'tarinki ruhda	turg'un, doimo xursand va qayg'usiz	turg'un emas, pessimistik ruhda
<i>nutqi</i>	baland, keskin, bir xil emas	baland, jonli, biro 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</i>	ijobiy	befarq	salbiy	manfaatli

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

<i>munosabati</i>				
<i>xavfga munosabati</i>	jangovar, tavak- kaliga	yaxshi tayyorgarlikdan so'ng tavakkalsiz	sovuqqon, o'zidan chiqishi qiyin	xavotirli, o'zini yo'qotib qo'yadi
<i>maqsadga intilish</i>	kuchli, bortez imkoniyatini ishga soladi	etishish, to'siqlarni aylanib o'tish	qat'iyat bilan, shoshmasdan	to'siqlardan qochish orqali tez yoki sust
<i>imkoniyatni baholashi</i>	juda ortiqcha	bir muncha	real baho	hisoblay olmaydi
<i>ta'sirga berilish</i>	past	biroz mavjud	kuchsiz	juda kuchli

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

Shaxs ba'zida o'z xarakteridan afsuslanadi, lekin boshqacha harakatni amalga oshirishni uddasidan chiqib olmaydi. Xorijiy psixologlarning tasdiqlashicha, ayrim insonlar faoliyatida muvaffaqiyatsizlikka uchrashidan xavfsirab, o'z yutuqlarini qadrlaydilar va yuqori baholaydilar. Muvaffaqiyatsizlik ular uchun fojia emas, shuning uchun «tavakkalchilik»ka qo'l urishda davom etaveradilar. Boshqa toifadagi odamlar muvaffaqiyat- sizlikdan cho'chiydilar, o'ta ehtiyotkor bo'ladilar, 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 xususiyat- lar: ozodalik,

ifloslik, ayash, ayamaslik va hokazo.

4. Shaxsning o'ziga nisbatan munosabatini ifodalovchi xislatlar: izzatnafslilik, shuhratparastlik, mag'rurlik, takabburlik, dimog'dorlik, kamtarinlik, samimiylilik 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, so'ngra esa uning xakteri ana shu hayvonning xakteri bilan aynan bir xil deb qaralgan. Arastuning fikricha, buqaniki singari yo'g'on burun ish yoqmaslikni bildiradi⁴.

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

Qobiliyat individual-psixologik xususiyat bo'lib, bir odamning boshqa bir odamdan farq qiladigan belgilari sifatida ta'riflanadi.

Qobiliyat umumiy va maxsus turga bo'linadi.

Shaxsning umumiy qobiliyati yoki umumiy fazilati muayyan psixologik ko'rinishlarga ega bo'lib, ularni tadqiq qilishga psixologlar allaqachon kirishgan. Shaxsning aniq faoliyat sharoitida qobiliyat sifatida namoyon bo'ladigan umumiy fazilatlari jumlasiga odamlarning uch tipdan bittasiga mansubligini ko'rsatadigan individual-psixologik fazilat kiradi.

Iste'dod, uning tuzilishi va paydo bo'lishi. Qobiliyat taraqqiyotining yuksak bosqichi iste'dod deb ataladi. Psixologik adabiyotlarda unga turlicha ta'rif berilishiga qaramay, uning asosiy belgilar ta'kidlab o'tiladi. Chunonchi, shaxsga

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

qandaydir murakkab mehnat faoliyatini muvaffaqiyatli, mustaqil va original tarzda bajarish imkonini beradigan qobiliyatlar maj- muasi *iste'dod* deyiladi.

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

Muxandis xodimlar faoliyati samaradorligini oshirishda

hissiy-irodaviy sohaning o'rne

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

Jahon psixologiyasida «hissiyot» bilan «emotsiya» atamaları bir xil ma'noda ishlatiladi. Lekin ularni aynan bir xil holat deb tushunish noto'g'ridir. Odatda, tashqi alomatlari yaqqol namoyon bo'ladigan his-tuyg'ularni 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, hayajonlash demak), affektlar (lotincha «affectus» – ruhiy hayajon, shijoat, ehtiros ma'nosini anglatadi), stress (inglizcha «stress» – zo'riqish degani), frustratsiya (*frustratsion* – 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'rinish 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 ob'ektlarga shaxsning munosabatini aks ettirib, turlicha shaklda namoyon bo'lishi mumkin: odam dahshatdan qochadi, qo'rquvdan serryib 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'shashti-rib 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'ladi⁵.

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

Hissiy portlash ro'y berganda kishi o'zini nazorat 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

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

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»⁶.

Stress holatida shaxsning xatti-harakatlari keskin tarzda o'zgaradi, qo'zg'alishning umumiy reaksiyasi paydo bo'ladi, harakatlari tartibsiz ravishda amalga oshiriladi. Stressning kuchayishi esa teskari reaksiyaga olib keladi, natijada sustlik, zaiflik, faoliyatsizlik ustuvorlik qila boshlaydi. Stress holatida fiziologik o'zgarishlar tashqi tomondan qariyb ko'zga tashlanmasligi mumkin, biroq muammoni echishdagi qiyinchilik, diqqatni taqsimlashdagi sarosimalikni stressning tashqi ifodasi deb taxmin qilish mumkin. Shaxs stress holatida telefon raqamini adash-tiradi, vaqtni chamalashda yanglishadi, ong faoliyati engil 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

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

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

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

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

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

Iroda o'zaro bog'liq ikki vazifaning bajarilishini ta'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 ierarxiasini tashkil etadi. Irodaning undovchi va taqiqlovchi funktsiyalari 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

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

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 frantsuzchada «controle» – «tekshirish» degan ma'nolarni anglatadi). O'z xulq-atvori va ishlari sabablarini tashqi omillar (taqdir, holatlar, tasodiflar va boshqalar)dan deb bilishga moyil bo'ladigan odamlar bor. Shunaqa paytda nazoratning tashqi (eksternal) lokallashtirilishi to'g'risida fikr yuritiladi.

Muxandis xodimlarida irodaviy fazilatlarni shakllantirish faoliyat samaradorligini ta'minlovchi psixologik omillardan sanaladi. Muxandis xodimlari o'z kasbiy vazifalarini benuqson bajarishlarini qiyinlashtiradigan, ba'zan xizmat faoliyatlarida maqsadga erishish uchun to'sqinlik qiladigan turli to'siqlarga duchor bo'ladilar. Bunday vaziyatlarda ular ushbu qiyinchiliklar va to'siqlarni engishga undovchi iro- daviy 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 qiyinchilik- larni muntazam ravishda eng borib, kishi o'zining irodasini mashq qildiradi va chiniqtiradi.

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

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

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

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

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

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

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

Psixologiya fanning ijtimoiy tarixiy taraqqiyoti davomida shaxsning o'ziga xos sifatleri, ya'ni temperament, xarakter va qobiliyatga nisbatan bildirilgan

mulohazalar, uning moddiy asosi to'g'risidagi talqinlar xilma-xil bo'lib, shaxsning psixologik xususiyatlarini o'ziga xos tarzda tushuntirish uchun xizmat qilib kelgan.

Shaxsning irodaviy sifatlari. Kishining irodaviy sifatlari, ya'ni iroda kuchi, mustaqilligi jihatidan ayrim hollarda turlicha namoyon bo'ladi. Har bir kishida irodaning ayrim sifatlari umr bo'yi mustahkamlanib, shu odamning xususiy sifatlari (ya'ni doimiy xislatlari) bo'lib qolishi mumkin. Shaxsning bu o'ziga xos xususiyatlari xarakter xislatlari deb ataladi. Har bir kishidagi biron-bir irodaviy sifatlarning har qanday namoyon bo'lishi shu kishi xarakterining xislati bo'lavermaydi. Ayrim hollarda hatto tasodifiy ravishda kishi kuchli iroda ko'rsatishi mumkin, ayrim hollarda mazkur kishining irodasi, umuman kuchli iroda kuchi shu kishi xarakterining xislati ekanligidan dalolat beravermaydi. Bu kishining irodasi kuchli deb aytish uchun uning iroda kuchini bir marta emas, bir necha marotaba namoyon qilganini bilmoq kerak. Kishining xarakterini ta'riflaganimizda falon kishi dadillik qildi, rost gapirdi demasdan, balki bu odamning ma'nosi shuki, dadillik va rostgo'ylik, to'g'riso'zlik shu odamning xususiyatlaridir, xarakter xislatlaridir, tegishli sharoitda bu kishi dadillik, rostgo'ylik, to'g'riso'zlik xislatlariga ega ekanligini namoyon qildi, deb aytamiz. Kishi xarakterini, xislatlarini bilib olgach, uning biron ish-harakatda qanday yo'l tutishini ancha aniq bilib olamiz, oldindan aytib bera olamiz. Iroda kuchi irodaning muhim sifatidir. Iroda kuchining turli darajasi irodaviy jarayonning hamma bosqichlarida ko'rinadi. Iroda kuchi avvalo ehtiyojlarni his qilishda va intilishda ko'rinadi, biz kuchli hamda kuchsiz intilishlarni, kuchli hamda kuchsiz xohishlarni farq qilamiz. Xarakter xislati bo'lgan sabot-matonat ba'zi kishilar faoliyatining hamma sohalarida namoyon bo'ladi, boshqa kishilarda esa bu xislat ularning manfaatlari bilan bog'langan va ayrim faoliyat sohalarida ko'rinadi. Tashabbuskor kishi shaxsiy hayotida ham, ijtimoiy faoliyatida ham vaziyat va turmush talablarini hisobga ola biladi, shu bilan bir vaqtda vazifalarni ilgari suradi, qo'yilgan vazifalarni amalga oshirish uchun yo'l va vositalarni tanlaydi va bu vazifalarni hal etishda faol ishtirok etadi.

Mustaqillik qilinmagan va qilingan ish-harakatlar uchun javobgarlik sezishda

ko‘rinadi. Javobgarlikni sezish ayni harakatlarning to‘g‘riligiga, maqsadga muvofiq ekanligiga va zarurligiga ishonch hosil qilish demakdir. Irodaning axloqiyliги hayot va faoliyatda iroda kuchi, uning mustaqilligiga ijobiy yoki salbiy baho berganda qanday to‘sqinlik va qiyinchiliklar bartaraf qilinganligini nazarda tutish bilangina cheklanib qolmay, asosan kishining axloqiy qiyofasi irodaviy harakatlarda qanchalik ifodalanishi, biron odamning irodasi naqadar axloqiy ekanligi ham nazarda tutiladi.

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

Ma’lumki, odam ayrim nojo‘ya harakatlardan o‘zini so‘zlari orqali (ya’ni o‘ziga-o‘zi pand-nasihatlari qilish yoki tarbiya berish orqali) ushlab qoladi. Shuning uchun irodaviy, ixtiyoriy harakatlarni amalga oshirishda ikkinchi signallar tizimining roli juda kattadir. Ana shu sababdan bo‘lsa kerak akademik I.P. Pavlov ikkinchi signallar tizimiga baho berib, bu signallar tizimi insonlar xulq-atvori va ixtiyoriy harakatlarning yuksak boshqaruvchisidir», – degan edi. Shuni ham aytish kerakki, iroda ikkinchi signallar tizimi birinchi signallar tizimiga asoslangan holda ishlaydi. Agar ikkinchi signallar tizimi o‘z faoliyatida birinchi signallar tizimiga asoslanmasa, odamning aks ettirish jarayoni ma’lum bir tizimli, ma’noli bo‘lmaydi. Ikkinchi signallar tizimi birinchi signallar tizimiga asoslanishi bilan birga uning faoliyatini boshqarib, nazorat qilib turadi. Demak, irodaviy, ixtiyoriy harakatlarda ikkinchi signallar tizimi bilan birga birinchi signallar tizimi ham ishtirok etadi.

Irodaviy ixtiyoriy harakatlarni amalga oshirishda nerv tizimining umumiy

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

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

Harakat motivlari va motivlar kurashi. Kishi biron maqsadni, ayniqsa, shu maqsadga yetish uchun biron yo‘l va usulni tanlar ekan, nega boshqa maqsadni emas, xuddi shu maqsadni tanlashi kerak, bu maqsad nima uchun boshqa yo‘llar bilan emas, balki mana shu yo‘llar bilan hal etishi kerak, degan savolni ko‘ngildan o‘tkazadi. Maqsadni va unga yetish yo‘lini tanlash jarayonida unga ma‘qul yoki noma‘qulligi nuqtayi nazaridan baho beriladi. Maqsadni va unga yetishish yo‘llarining ma‘qulligi yoki noma‘qulligini belgilab beradigan hamma narsa ish-harakat motivlari deb ataladi. Kishi nega boshqa bir maqsadni emas, balki xuddi shu vositalar bilan ish ko‘rishni, yoki ish ko‘rmoqchi bo‘layotganining sababi nima degan savolga javob motiv mazmunini tashkil etadi.

Qarorga kelish. Maqsadga yetishish yo‘llarini va vositalarini tanlash jarayonida rejalashtirish, motivlar kurashi bilan bog‘langan bo‘lib, qarorga kelish bilan tugaydi. Qarorga kelish muayyan bir maqsadni va shu maqsadga erishish yo‘lida harakat usullaridan birini tanlab olish demakdir. Motivlar kurashida buning ma‘nosi shuki, motivlardan biri hal qiluvchi rol o‘ynagan bo‘ladi. Masalan,

kechqurun qayoqqa borish kerak – teatrgami yoki o‘rtog‘ining yonigami, degan motivlar kurashi natijasida kishi bormoqchi bo‘lgan joyi haqida qarorga keladi.

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

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

Kasb tanlashda his-tuyg‘ularning o‘rni

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

G.Turg‘unov muallifligidagi lug‘atda hissiyot shaxsning voqelikdagi narsa va hodisalarga, kishilarga hamda o‘z-o‘ziga bo‘lgan munosabatlarida kelib chiqadigan yoqimli yoki yoqimsiz kechinmalardan iborat. Professor E.G‘oziyev muallifligidagi «Umumiy psixologiya» darsligida hissiyot odamda, tirik

mavjudodlar miyasida, ya'ni shaxslarning ehtiyojlarini qondiruvchi va unga monelik qiluvchi obyektlarga nisbatan uning munosabatlarini aks ettirish ma'nosida qo'llaniladi.

Yuqoridagi ta'riflardan ko'rinib turibdiki, hissiyot bizning tuyg'ularimizning o'ziga xos aks ettirish jarayoni bo'lib, bunda narsa va hodisalarni aks ettirish jarayonida bizda tug'iladigan ichki kechinmalar va munosabatlar aks ettiriladi. Demak, hissiyotlar o'z-o'zidan yuzaga kelmasdan, tashqi olamdagi narsa va hodisalarning ta'siri bilan bog'liq ravishda yuzaga keladi. Adabiyotlarda hissiyot bilan birga emotsiya tushunchasi ham keng doirada qo'llaniladi. Aynan emotsiya tushunchasining mazmuni nimadan iborat va hissiyot tushunchasi bilan o'zaro bog'liqligi qanday degan savol tug'iladi. Shunga muvofiq emotsiya tushunchasining mazmun-mohiyatini yoritadigan bo'lsak, jumladan, professor E.G'oziyevning «Umumiy psixologiya» darsligida emotsiya odatda tashqi alomatlari yaqqol namoyon bo'ladigan his-tuyg'ularni, ichki kechinmalarni ifodalanishidan iborat psixik jarayon yuzaga kelishining aniq shaklidir, deb ta'riflanadi.

Emotsiya – shaxsning voqelikka o'z munosabatini his qilishidan kelib chiqadigan, uning ehtiyoj va qiziqishlari bilan bog'liq bo'lgan yoqimli yoki yoqimsiz kechinmalaridir. Keltirilgan ta'riflardan ko'rinadiki, hissiyot tushunchasi emotsiyaga nisbatan kengroq tushuncha bo'lib, shaxsning kundalik hayoti, turmush tarzidagi barcha jabhalarni qamrab oladi. Hissiyot boshqa hamma psixik jarayonlar kabi bosh miya po'sti qismining faoliyati bilan bog'liqdir. Bosh miya hissiyotlarning kuchini va barqarorligini idora qilib turadi.

Hissiyotlar boshqa bilish jarayonlaridan farqli bosh miya po'stining faoliyatidan tashqari organizmning ichki a'zolari faoliyati bilan ham bog'liqdir, boshqacha qilib aytganda hissiyotlar vegetativ nerv tizimining faoliyati bilan ham bog'liqdir. Chunonchi, odam qattiq uyalgan paytida qizarib ketadi, qattiq qo'rqqan paytida esa rangi o'chib, qaltirab ketadi, hattoki odamning ovozida ham o'zgarish paydo bo'ladi. Ana shunday hissiy holat yuz bergan paytda odamning yuragi tez ura boshlaydi, nafas olishi ham tezlashadi.

Hislarni kechirish shakllari. Hissiyot kechinmalari turli holatlarda turlicha tezlik bilan paydo bo'ladi. Ba'zan hissiyot to'satdan, darhol paydo bo'ladi. Hissiyotning qo'zg'alish xususiyatlari paydo bo'lish yo'lini kuchi va barqarorligi bir qancha sabablarga bog'liqdir. Atrof-muhitning holati shu paytdagi ehtiyojlarning kuchi shu xislat tuzilishiga sabab bo'lgan hodisalarning shaxsiy va ijtimoiy ahamiyatini anglashi, odamning dunyoqarashi, bu xislat qanday vaziyatda paydo bo'lishi va o'tmishi hamda shaxsning individual xususiyatlariga bog'liqdir. Hislarning ayni vaqtda naqadar tez kuchli va barqaror bo'lishiga ko'ra his-tuyg'ularning quyidagi turlari farqlanadi: hissiy ton, emotsiyalar, affekt, stress, kayfiyat va boshqalar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nazorat savollari:

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

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

2. Affekt holati bu-

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

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

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

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

3. Stress holati bu-

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

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

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

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

4. Axloqiy hislar bu-

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

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

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

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

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

a) 2

b) 3

c) 4

d) 5

6. Emotsiya bu-

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

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

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

d) to‘g‘ri javob yo‘q

7. Praksik hislar bu-

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

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

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

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

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

a) G.Turg'unov

b) A.G. Kovalyov

c) A.V. Petrovskiy

d) B.M. Teplov

Nazorat uchun savollar:

1. Hissiy holatlarning ifodalanishini qanday izohlaysiz?

2. Hislarni kechirish shakllarini qanday baholaysiz?

3. Iroda tushunchasining mazmunini izohlang.

4. Irodaviy faoliyatning umumiy xususiyatlari nimalarda ko'rinadi?

5. Oliy nerv faoliyati tipi va temperament o'rtasidagi bog'liqlikni ko'rsating.

6. Temperament xususiyatlariga ta'rif bering.

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

Professiografiyaning mohiyati.

Professiografiya – deganda kasblar va ularning bir-biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oldiga qo'yiladigan talablarni bayon qilish majmuasi tushuniladi. 1920 yillarning ikkinchi yarmida rus psixotexniklari tez suratlarda kasbiy faoliyatning tamoyil va usullarini ishlab chiqdilar. Shu tadqiqotlarni umumlashtirishi natijasida psixotexnikada maxsus yondoshuv professiografiyanishakllanishiga olib keldi. Bu yondashuvning mohiyati – “kasblar tasviri” umuman olganda professiografiyani o'rganish, kasbning psixologik tavsifi va loyihalashtirishini o'z ichiga oladi. Professiografiyada ma'lum mehnat jarayonini tashkil etuvchi ob'ektlar belgilari, mehnat sub'ekti, mehnat predmeti vaziflari, vositalari va sharoitlari o'rganiladi. Professiografiyaning asosiy tamoyillaridan biri kasbiy faoliyatni o'rganishda differentsial yondashuv tamoyili hisoblanadi. Bu tamoyilning mohiyati professiografiyaning aniq amaliy masalalarini echishga bo'ysunishidir. Masalan, kasbiy konsultatsiya va kasbiy tanlov uchun shunday kasbiy muhim belgilarni ajratish kerakki, ular sinovdagilarning kasbiy layoqatiga ko'ra farqlanishi lozim. Malaka darajasini aniqlash uchun mehnat vazifalari, kasbiy bilim, malaka, ko'nikma tavsifi muhim ahamiyatga ega. Kasbiy toliqishni o'rganish uchun shunday belgilardan foydalanildiki, ular yordamida kasbiy toliqishning keltirib chiqaradigan omillarini aniqlaydi. Shunday qilib, profesioografiyaning differentsial tamoyili kasbning o'rganish usullarini uning tavsif, mazmuni, shuningdek, qo'llanilish sohasi ya'ni professiografiya o'tkazish xususiyatlari uning maqsadlari bilan belgilanadi.

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

jarayonlar ko'rishini ya'ni, mehnat sub'ektining ichki vositalariga bo'lgan integral psixologik tuzilmalarini nazarda tutadi.

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

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

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

Ta'limga yo'naltirilgan professiografiyalash - asosiga kasb sub'ektligi haqidagi g'oya qo'yiladi: kasb egasi, faoliyatning haqiqiy sub'ekti bo'lib, unga bir qator maxsus belgilar xos. Bu professiografiyalashning mualliflari uning mazmun - mohiyati va loyiqalashtirish texnologiyalarini o'rganib chiqishdi. "Kasb pasporti" bloki kasb va mutaxassisliklar nomining modifikasiyasi, kasbiy yo'nalish, kasb maqsadi, ta'lim darajasi haqida qisqa ma'lumotlarni o'z ichiga oladi. "Kasbning

asosiy ob'ekti" (sohasi) bloki kasb turi haqida ma'lumotlarni o'z ichiga oladi. "Inson – tabiat", "inson – inson", "inson – texnika", "inson - belgilar tizimi", "inson badiiy obraz" va boshqalar. Bu blok mazmuni boshqa professiografiyalash bloklarining asosi hisoblanadi. "Kasbiy predmetli salohiyat" bloki ko'p tizimli ta'lim sifatida kasbiy muhim tavsifini o'z ichiga oladi. Mutaxassis kasbi qaysi sohaga tegishli ekanini, qaysi asosiy ob'ektlarga yo'naltirilgan, bu ob'ektlar qanday ob'ektlar, bu sohada mehnat natijasi yoki mehnat mahsuli qanday ahamiyatga egaligi haqidagi ma'lumotga ega bo'lishi lozim. "Ijtimoiy kasbiy salohiyat" blokida shaxs ob'ektining 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 – gigienik talablar kiradi.

Muxandis xodimlar faoliyatiga psixologik tavsif.

Ma'lumki, muxandis xodimlar kasbiy faoliyatining bir nechta xususiyatlari mavjud bo'lib, bu xususiyatlar xodimlarning ruhiy jihatdan tayyorgarligiga salmoqli ta'sir ko'rsatadi. Muxandis xodimlari faoliyatining asosiy xususiyatlaridan biri – xodimlar faoliyatining huquqiy jihatdan tartibga solinganligi. Muxandis 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 – muxandisxodimlariga qo'yiladigan juda muhim kasbiy talablardan biri. Hokimiyat vakolatidan foydalanishning qonunga va maqsadga muvofiqligi ko'p hollarda xodimning shaxsiy fazilatlariga bog'liq.

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

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

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

- xodim shaxsiga xos xislatlarning kasbiy-psixologik yo'nalganligi;
- xodimning psixologik tayyorgarligi;
- rivojlangan irodaviy xislatlar;
- noodatiy vaziyatlarda o'zini tuta bilish, jasurlik, mardlik, oqilona tavakkalga moyillik;
- yaxshi rivojlangan kommunikativlik;
- turli toifadagi shaxslar bilan tezda aloqaga kirisha olish, ishonchli

munosabatlar o'rnata olish va sir saqlay olish;

– turli tezkor xizmat vazifalarini bajarishda odamlarga psixologik ta'sir ko'rsata olish qobiliyati;

– rolga, boshqa qiyofaga kira olish;

– rivojlangan, kasbiy jihatdan muhim bilish xislatlari: kuzatuvchanlik va diqqatlilik, rivojlangan xotira, ijodiy tasavvur;

– rivojlangan mantiqiy tafakkur, murakkab aqliy ishga moyillik, farosat, rivojlangan intuitsiya;

– ziyraklik, murakkab vaziyatdan chiqib keta olish.

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

Ushbu xislatlarning xodim shaxsida bo'lmasligi yoki etarli rivojlanmaganligi uning o'z funktsional vazifalarini to'g'ri va aniq 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.

Muxandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

kunda kasbiy mahorat – ichki ishlar organlarining faoliyat samaradorligini oshiruvchi muhim omillardan biridir.

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

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 vaziyatlarida o'zini tuta bilish, psixologik barqarorlikni shakllantirish;

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

– irodaviy faollik va irodaviy harakat ko'nikmalarini shakllantirish;

– ishdagi ruhiy zo'riqishlarga tayyor turish.

Kasbiy jihatdan muhim bo'lgan bilish xislatlarini shakllantirish va rivojlantirish 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 enga olish mahorati shakllangan bo'lishi kerak. Psixologik tayyorgarlik xodimlarning psixologik aloqa o'rnatish jarayonini engillashtirishga imkon beruvchi muayyan qoidalarni o'zlashtirishlarini taqozo etadi.

Hamkasblar bilan muloqotga kirishishning murakkab, nizoli vaziyatlarida ta'sir etishning psixologik usullarini qo'llash mahoratini takomillashtirish. Xodimlarda nizoli vaziyatni bartaraf etish mahoratini shakllantirish, ularga nizolarni hal qilish usullarini o'rgatish juda muhim. Xodimlar faoliyatining samaradorligi ko'p jihatdan odamlarga psixologik ta'sir ko'rsatishning ishonirish, 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'rga-tish. 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 boshqarish olishlari shart. Ular mashg'ulot va mashqlar jarayonida o'zlarini boshqarish, asabiy zo'riqishni yo'qotish, ichki imkoniyatlarni qo'yilgan vazifani bajarishga safarbar qilish usullarini egallashlari kerak.

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

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

Turli kasblarning psixologik tuzilishida bilish faoliyati turli mazmunga ega bo'lishi mumkin. Bu bilish faoliyatining o'ziga xosligini belgilab beruvchi maqsad, ob'ekt, sharoit va usullarga bog'liq. Ichki ishlar organlari faoliyatdagi bilish jarayoni ham o'ziga xos jihatlari bilan ajralib turadi.

Bularning hammasi xodimlarda kasbiy jihatdan muhim bo'lgan va bilishning samaradorligini ta'minlaydigan xislatlarni rivojlantirish zaruratini keltirib chiqaradi. Muxandis xodimlarda bilish xislatlarini shakllantirish va rivojlantirishda

maxsus trening katta ahamiyat kasb etadi. Trening jarayonida mazkur xislatlar rivojlantiriladi.

Kasbiy buzilish tushunchasi va ularning oldini olish yo'llari.

Muxandis sohasida amalga oshirilayotgan islohotlar, birinchi navbatda, respublikamiz uchun har tomonlama etuk va munosib kadrlar tayyorlash masalasini kun tartibiga qo'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'kidlamogda.

Xush, 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 muxandis xodimlarining shaxsiy va xizmat qobiliyatlariga jiddiy zarar etkazadi.

Psixologik nuqtai 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.

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

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

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

spirtli ichimliklarga ruju 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 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 qoniqganligi va xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni aniqlash va hokazo;

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

– uzoq xizmat safaridan qaytgan xodimlarni xizmatga ko'nikma hosil qilishlariga ko'maklashish;

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

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

Muxandis xodimlari kasbiy buzilishlarining oldini olishda asosan qo'yidagi 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 echimini 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'llash- ni o'rgatish va xodimni janjalli va qo'rqinchli vaziyatlarda ishlashga ruhiy jihatdan tayyorlash ishlarini amalga oshirish;
- jismonan chiniqtirish va chidamliligini oshirish.

2. Tarbiyaviy ishlarni amalga oshirish sohasida:

- xodimlarda ilmiy dunyoqarashni, axloqiy-huquqiy e'tiqodni, g'oyaviy-siyosiy madaniyat va irodaviy xislatlarni, qisqacha aytganda, milliy istiqlol mafkurasini shakllantirish;
- ularni tanqid va o'z-o'zini tanqid ruhida tarbiyalash;
- iroda va xarakter kuchini chiniqtirish;
- jinoyatchilar dunyosining ta'siriga qarshi tura olish qobi-liyatini 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-odatlar 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, muxandis 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 etish, ijtimoiy burch, ya'ni o'z qilmishlari uchun davlat oldida javobgarlik tuyg'usi bilan uzviydir. Qonunlarga itoatkor har bir fuqaro qonunlarning talablari jamiyatning yuksak manfaatlarini ifoda etishini, huquqiy qonunlarga rioya qilish faqat xalq manfaatlariga emas, balki uning o'z manfaatlariga ham xizmat qilishini yaxshi tushunadi. Mazkur ma'noda qonunlarga itoat qilishni xalq birligi va kuch-qudratining manbai deb atash mumkin.

Nazorat topshirig'i:

1. Professiografiya – deganda nima tushiniladi?
 - a) deganda biz go'zallikni idrok qilish, go'zallikdan zavqlanish va go'zallik yaratishga intilishni tushunamiz
 - b) odamning boshqa kishilarga, jamoa va o'zining ijtimoiy burchlariga bo'lgan munosabatlarida ifodalanadi
 - c) a va b javoblari to'g'ri
 - d) kasblar va ularning bir-biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oldiga qo'yiladigan talablarni bayon qilish majmuasi tushuniladi

2. Xodimlarining kasbiy faoliyatida qaysi asosiy psixologik tizimlar mavjud?
- kuzatuvchanlik va diqqatlilik, rivojlangan xotira, ijodiy tasavvur
 - bilish faoliyati, konstruktiv, tashkilotchilik va kommunikativ faoliyat
 - murakkab aqliy ishga moyillik, farosat, rivojlangan intuitsiya
 - rolga, boshqa qiyofaga kira olish
3. “Kasbiy faoliyat – bu mehnat faoliyati” bu so’zlar kimga tegishli?
- E. F. Zeer
 - A.V.Budanov
 - A.V. Petrovskiy
 - A.G. Kovalyov
4. Xodimlarning kasbiy buzilishida ularning shaxsiy xusu- siyatlari ta’sirini qaysi rus psixologi tahlil qilgan?
- E. F. Zeer
 - A.V. Petrovskiy
 - A. V. Budanov
 - To’g’ri javob yo’q
5. Qaysi yilda rus psixotexniklari tez suratlarda kasbiy faoliyatning tamoyil va usullarini ishlab chiqdilar?
- 1910 yillarning boshida
 - 1920 yillarning ikkinchi yarmida
 - 1930 yillarning ikkinchi yarmida
 - 1940 yillarning boshida
6. Professiografiyada nimalar o’rganiladi?
- professiografiyaning aniq amaliy masalalarini echish
 - mehnat vazifalari, kasbiy bilim, malaka, ko’nikma tavsifi
 - a) va b) javoblari to’g’ri
 - ma’lum mehnat jarayonini tashkil etuvchi ob’ektlar belgilari, mehnat sub’ekti, mehnat predmeti vazifalari, vositalari va sharoitlari o’rganiladi
7. Muxandis xodimlar kasbiy buzilishlarining oldini olish asosan ikki yo’nalishda olib boriladi bular qaysilar?

- a) Xizmatga layoqatli va layoqatsizligini
- b) xalq birligi va kuch-qudratining manbai
- c) umumiy chora-tadbirlar va bevosita chora-tadbirlarni qo'llash
- d) to'g'ri javob yo'q

8. Xodimlarning kasbiy buzilishlarini psixolog olim A.V.Budanov 3 ta asosiy omillar guruhiga bo'lib o'rgangan va bular qaysilar?

- a) xizmat sohasining o'ziga xosligi (spetsifikasi), shaxsiy fazilatlar omili, ijtimoiy-psixologik omillar
- b) xodimning intellekti ta'siri, shaxsiy salbiy sifatlar ta'siri,
- c) vakolat doirasining kengligi, xizmat kiyimidan havolanish, hammaning diqqat-markazida bo'lish
- d) to'g'ri javob yo'q

Nazorat uchun savollar:

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

VI-BOB. KASBIY TANLOVNING UMUMIY MASALALARI VA UNING TUZILISHI

Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot

Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot bir-biri bilan chambarchas bog'liqdir: kasbiy sifatlar bir tomondan kasbiy taraqqiyot jarayonida shakllansa, boshqa tomondan –shaxsning mutaxassis sifatida namoyon bo'lishining muhim ko'rsatkichi hisoblanadi. Amaliy jihatdan bu quyidagilarni anglatadi: yangi ijtimoiy-iqtisodiy dinamik sharoitda o'z sha'niga ega bo'lish, raqobatda sinmaslik, farovon kelajakni ta'minlash uchun mutaxassis doimiy rivojlanishda bo'lishi, qolaversa, ijtimoiy va mehnat sharoitida o'zining mavqeini tahlil qilib borishi lozim. Shuning uchun kasbiy sifatlarni tadqiq qilishning zamonaviy yo'nalishi shaxsning ijtimoiy va kasbiy taraqqiyoti jarayoni bilan bog'liq jihatlarni o'rganish hisoblanadi.

Kasbiy shakllanish individning mutaxassisga aylanish sifatida insonning o'zi haqidagi, kasbiy va ijtimoiy muhitdagi mavqei haqidagi tasavvurlarining o'zgarishi, qolaversa, yangi kasbiy sifatlarni o'zida tarkib toptirishi, keng ma'noda aytadigan bo'lsak – shaxsning kasbiy o'z-o'zini anglashi bilan hamohanglikda kechadigan jarayondir. Kasbiy shakllanish inqirozlari davrida kasbiy sifatlar yaqqol namoyon bo'ladi.

Kasb tanlashga yo'llash - umuminsoniy madaniyatni shakllantirish jarayonining tarkibiy qismlaridan biri sifatida yosh avlodning kasbiy tiklanishi, tabiat in'om etgan (tug'ma) layoqatlarini rivojlantirishga ko'maklashish, insonga kasbiy o'zligini anglashiga yordam beruvchi maxsus chora-tadbirlar majmuasi bo'lib, uning imkoniyat va ehtiyojlarini xisobga olgan holda, bandlik va maqbul ta'lim turini tanlash ishlarida, turli xil malakali kasb mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojlarda jamiyatning g'amxo'rliqi 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 yunalishini tanlashiga yoki shaxsning psixofiziologik xususiyatlari, qiziqishi, qobiliyati, moyilliklari va jamiyatning kadrlarga bo'lgan extiyojidan kelib chiqqan holda mehnat qilish sohasini tanlashga tayyorlashdan iborat.

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

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

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

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

Kasb tanlashga yo'llashda quyidagi tamoyillar asos qilib olingan:

- kasb tanlashga yo'llash xizmatlarining majmuaviy xarakterdaligi;
- iqtisodiy rivojlanish va mehnat bozorini o'rganish va prognoz qilish orkali jamiyat va shaxs qiziqishlarini muvofiqlashtirish;

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

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

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

- kasbiy tashxis va maslahat berishning ixtiyoriyligi;

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

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

Kasb tanlashga yo'llash ishlarining asosiy ob'ekti:

- umumiy o'rta ta'lim maktablarining 1 - 11 sinf o'quvchilari;

- oliy o'quv yurtlari talabalari va kasb-hunar ta'limi muassasalarining o'quvchilari;
- ishdan bo'sh shashi kutilayotganlar;
- ish qobiliyati cheklangan shaxslar.

Kasb tanlashga yo'naltirishning mohiyati va mazmuni.

Kasb tanlashga yo'llash - bu har bir shaxsning o'ziga xos individual xususiyatlari va mehnat bozorining ehtiyojlarini hisobga olgan holda, o'z kasbiy o'rnini topishi uchun shaxsga ta'sir etishning ilmiy asoslangan shakl, usul va vositalar tizimidir. U insonning kasbiy kiziqishi va imkoniyatlari xamda 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 xal 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 xamda 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 xoxishi bo'lgan shaxsga, turli mutaxassisliklarni egallashning shakl va sharoitlariga, kasbiy malakalarning o'sish imkoniyatlariga mehnat bozorining holati va ehtiyojiga, kasbiy qiziqishlarning shakllanishiga, shaxsning istak va ko'nikmalariga quyilgan talablar hamda zamonaviy kasblarning istiqboli va mazmuni to'g'risidagi ma'lumotlarni to'plash, targ'ibot qilish chora-tadbirlaridir.

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

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

Ilg'or xorijiy mamlakatlarda kasbga yo'naltirish tajribasi

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

AQShda kasb tanlashga yo'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 yo'naltirishni boshlanishi hisoblangan.

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

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

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

- kasb tanlash, turmush o'rtoq tanlashdek ahamiyatga tenglashtirish kerak;
- kasbni tasodifiy holatga umid qilgandan ko'ra, uni tanlash afzaldir;
- kasbni, mutaxassis maslahati bilan va yaxshi o'ylab ko'rib, ishonch xosil qilgan holda tanlash kerak;
- yoshlar ko'p sonli kasblar bilan tanishib chiqishi lozim, birinchi uchragan yoki "qulay" bo'lgan kasbni tanlashi kerak emas;
- maslaxatchi 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 kontseptsiyasi 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 kontseptsiya S.Axelrod, S.Ginsberg, E.Ginsburga va boshqlarning ishlarida yanada rivojlandi va bu ta'lim-tarbiya jarayonida o'qituvchilarga va o'quvchilarning individual faolligiga ta'siri ahamiyatli bo'lgan.

D.Syuper kontseptsiyasi 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 ota-onalarga farzandlarining qiziqish va qobiliyatlarni rivojlantirishga yordam beradilar.

AQShda o'quvchilarni kasb tanlashga yo'llashishlari maktab xizmati bilan chegaralanib qolmaydi. Bu mamlakatda yoshlarni kasb tanlashga yo'llash va bandligini ta'minlash tizimini yuritadigan davlat tasarrufidagi turli tashkilotlar mavjud bo'lib, ularning faoliyati yuqori darajada tavsiflanadi. AQSh Konstitutsiyasiga ko'ra, ta'lim masalalari federal hukumatning xizmat doirasi kirmaydi. Har bir shtat ta'lim jarayonini tashkil qilish bilan bog'liq masalalar yuzasidan mustaqil qaror qabul qiladi. Har bir shtat o'z o'quv reja va dasturlari ega. Barcha shtatlarning davlat boshqaruvi organlari hodimlaridan biri maktablardagi kasb tanlashga yo'llashlarini muvofiqlashtirish bilan bog'liq ishlarni bajaradi. AQShda yoshlarini kasb tanlashga yo'llashlarini Mehnat vazirligiga

bo'ysunuvchi xususiy va davlat aholi bandligi xizmatlari (mehnat birjalari) ham bajaradilar. Aholi bandligi xizmatlari yoshlar va kattalar bandligini ta'minlashda test sinovdan o'tkazish va maslahatlar berish bilan birga tadbirkorlarning talab va ehtiyojlari ko'ra bo'sh ish o'rinlariga nomzodlarni aniqlash bilan ham shug'ullanadilar.

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

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

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

O'quvchilarni kasb tanlashga tayyorlashning yana bir yo'li bor. Maktabning so'nggi ikki yili (11-12 sinflar) davomida kollej dasturi bo'yicha akademik o'quv mashg'ulotlari o'tkaziladi. O'quvchilarga mutaxassislar tomonidan laboratoriya va ishlab chiqarishda turli amaliy vazifalarni bajarishlari uchun individual dasturlar ishlab chiqiladi. O'quvchilar tomonidan dasturlarni erkin tanlanishi muayyan mutaxassisliklarni, qiziqish, bilimi va ko'nikmalarini hisobga olgan holda tanlash imkonini beradi. Bu esa ta'lim jarayonida kasbiy yo'lini o'zi anglagan holda tanlash imkonini beradi.

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

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

Buyuk Britaniyaning kasb tanlashga yo'llash ishlarini tashkil etilishi. Bu mamlakatda, yoshlar bandligiga ko'maklashish xizmati XX asrning boshida ochilgan bo'lib, ijtimoiy-iqtisodiy sharoitning o'zgarishi bilan bog'liq bo'lgan va mehnat bozori o'zgarib, mavjud kasblarning eskriishi kuzatilgan hamda malakali xodimlarga bo'lgan talab o'sib borgan. Mamlakat ishchilarini ishga joylashtirishni tashkil etilishi bilan bog'liq bo'lgan iqtisodiy yo'qotishlar qoniqarsiz darajada bo'lishi jamiyatda doimiy ijtimoiy tanglikni keltirib chiqishiga sabab bo'lgan. Bu holat, ayniqsa, ishsizlik bilan aziyat chekayotgan yoshlarga ta'siri kuchliroq bo'lgan. Shu munosabat bilan, 1909 yilda hukumat, davlat mehnat birjalari doirasida yoshlarni ishga joylashtirish bilan shug'ullanuvchi maxsus byurolari tashkil etilgan. Mehnat birjalari tarkibida umumiy o'rta ta'lim maktablari uchun kasb tanlashga yo'llash xizmatlari tashkil etilgan. Mazkur xizmatlar, 16 yoshgacha bo'lgan o'quvchilarga yordam ko'rsatgan, mehnat birjalari tarkibidagi yoshlarni bandligini ta'minlash byurosi esa 19 yoshdan o'quvchilarga kasb tanlashda yordam ko'rsatgan.

Mamlakatda kasbga yo'naltirishning ikki yo'nalishdagi tizimi uzoq vaqt davomida saqlanib turdi. Faqatgina XX asrning 60-yillarida, davlat, maktabning kasb tanlashga yo'llash xizmati va kattalar bandligini ta'minlash tizimini birlashtirish bilan mavjud tizim o'zgartirishga qaror qildi. Lekin, bu qaror kasb tanlashga yo'llash sohasidagi ko'pchilik o'qituvchi va mutaxassislar tomonidan ma'qullanmadi. Shu munosabat bilan 1973 yilda, kasb tanlashga yo'llash ishlari

nafaqat maktablarda, balki kollej va universitetlarida ham amalga oshirilishi kerak, degan, maxsus qonun qabul qilingan. Shu qarorga asosan, kasb tanlashga yo'llash ishlari ta'limning barcha bosqichlarida amalga oshirila boshladi.

Maktab va boshqa o'quv yurtlarida asosiy kasb tanlashga yo'llash ishlarini professional maslahatchilar tomonidan amalga oshirilgan. Ularning asosiy vazifasi, o'quvchilarni qiziqishlarini, qobiliyatini aniqlash va kasb tanlash bo'yicha ularga maslahat berishdan iborat bo'lgan. Ularning ishlari diagnostik yondashuvga asoslangan xolda 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 kontseptual yondashuv shakllantirilgan. Ko'proq e'tibor maktab ta'limning barcha bosqichlarida o'quvchining o'z faoliyatini rivojlantirishga qaratilgan. O'quv jarayoniga, kasbga tayyorlashning umumlashgan variantli dasturlari joriy etilgan, lekin bu dasturlar orqali o'quvchilar qat'iy kasb tanlash ko'nikmalariga yo'naltirilmagan. Shuning uchun o'quvchilar o'z kuchlarini bir necha kasblarda sinab ko'rishlari mumkin bo'lgan. Bunday yondashuv o'quvchilar mavjud kasblar bilan yuzaki tanishganlari uchun ham to'liq tan olinmadi, chunki o'quvchilarda maktabni tamomlagach, muvaffaqiyat bilan mehnat qilish imkoni bo'lmadi. Shuning uchun, kasb tanlashga yo'llash sohasida kontseptual yondashuvlar qayta ko'rib chiqildi va e'tibor o'quv jarayoniga qaratildi. Professional kasbiy tayyorgarlik ta'lim sohasidagi umumiy ta'lim tayyorgarlik yo'nalishlaridan biri sifatida hisobga olingan edi. Ta'lim jarayoniga muayyan kasblar bo'yicha kasbiy ko'nikmalar va o'quvchilarning shaxsiy fazilatlarini rivojlantiruvchi, o'quvchilarni kasblar bo'yicha fikrlash doirasini kengaytirish uchun kurslar kiritilgan.

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

Xususiy maktablarda shakllanib qolgan an'anaga ko'ra, o'quvchilarning kasb tanlashiga shaxsan maktab direktori javobgar bo'lgan. U kasb tanlash bo'yicha

rahbarni tayinlaydi, uning ishi uchun zarur shart-sharoitlar bilan ta'minlaydi, muhokama qilish uchun ota-onalar hamda kasb tanlashga yo'llash bo'yicha xizmatlar va tashkilotlar bilan uchrashuvlar tashkil etadi.

Kasb tanlashga yo'llash jarayonida o'qituvchi-murabbiylarning ta'siri sezilarli darajada katta hisoblanadi. Ular o'quvchilarning shaxsiy sifatlari va qobiliyatini yuzaga chiqishiga ko'maklashadilar, o'quvchilar tomonidan individual rejalarini bajarilishini nazorat qiladilar va o'quvchilarga tavsiya beradilar. Kasb tanlashda, maslahatchi sifatida o'quvchilarining kasbiy faoliyati, qobiliyati va imkoniyatlari haqidagi ma'lumotga ega o'quv fani o'qituvchilari ham ishtirok etadilar. O'quvchilarning kasbga yo'naltirishga qaratilgan pedagogik jamoaning faoliyati natijasida, yuqori sinf o'quvchilarning juda oz qismigina kasb tanlashga yo'llash xizmatlari yoki boshqa maktabdan 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 ishlarini tashkil etilishi. XX asrning 30-yillarida yoshlarni ta'lim va kasbiy sohalarga yo'naltirish xizmatlarini taqdim etuvchi turli idora va agentliklar tashkil topgan. Ularning ish faoliyati, kasb tanlashga yo'llash Markaziy boshqaruv xuzurida 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 suxbatlarni 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 engillashtiradi ham mehnat bozori talabiga mos ta'lim bilan ta'minlaydi.

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

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

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

Frantsiyada, 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'llashishlari esa o'quvchilar amalga oshirishning real imkoniyatlarini hisobga olgan holda kasbiy

rejalarni ishlab chiqishga bo'lgan qobiliyatlari va imkoniyatlarini aniqlashga qaratiladi va shunday kasblar olami haqida ma'lumot berishdan iborat bo'ladi. Kasb tanlashga yo'llash ishlari o'qituvchilar, psixologlar va kasb tanlashga yo'llash xizmati maslahatchilari bilan birgalikda olib boriladi. Bu jarayon o'quvchilarni kasbga yo'naltiruvchi barcha ishtirokchilarning hamkorligi bevosita uzviylik tamoyillari asosida olib boriladi.

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

S.Fukuyama tomonidan o'quvchilarni kasbni tanlashga tayyorligini shakllanishini baholovchi test ishlab chiqilgan. Bu test "B-test" (Rikiuata test) deb nom olgan. Muallif kasb tanlashning uchta asosiy omillar 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) kuzatuv, 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 nuqtai 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 kasba yo'naltirish metodologik muammolari bilan shug'ullanuvchi psixotexnik laboratoriyalar tashkil etila boshlagan, ilmiy-tadqiqotlar metodlari rivojlantirildi, kasb tanlashga yo'llash testlari ishlab chiqildi hamda kasbni mutaxassisga qo'yiladigan talablari o'rganila boshlandi.

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

psixotexnik)da talabalarni kasb tanlashga yo'llash maxsus tayyorgarlik ishlari boshlangan.

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

XX asr 70-yillarning oxiriga kelib, maktablar va maktabdan tashqari bolalar ta'lim muassasalarining asosiy faoliyati kasb tanlashga yo'llash va kasblar haqida ma'lumotlar yig'ish, kasb tanlash imkoniyatlari va bandlikni ta'minlashdan iborat bo'lgan. Maktablarda kasb tanlashga yo'llash ishlarini tashkil etish uchun pedagogik kadrlarni tayyorlash tizimi tashkil etildi, kasb tanlashga yo'llash doirasidagi ilmiy tadqiqotlar soni ortdi, muntazam ravishda natijalar aks etgan ilmiy anjumanlar, simpozium, seminarlar o'tkazildi.

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

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

tanlashga yo'llash tizimining yangi yondashuvlarni ishlab chiqish uchun "Vaqtinchalik ilmiy-tadqiqot jamoasi" tashkil etildi.

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

Kasbga yo'naltirishning asosiy bosqichi umumiy ta'limning asosiy bosqichi bilan bir vaqtga to'g'ri keladi. O'quvchilar ta'lim olish yo'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 xurmati shakllanadi, chunki u orqali yuqori sinfda maxsus kasbiy ta'limni olishga qaror qabul qiladi.

Maxsus kasbiy yo'naltirishning yakuniy bosqichi umumiy ta'limning yuqori sinflarida amalga oshiriladi, natijada, o'quvchida ta'limni yoki maktabdan keyingi kasbiy faoliyatni davom ettirishga qaror shakllanadi.

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

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

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

Yoshlarni kasbga yo'naltirishda tarbiyaning o'rni beqiyos chunki, tarbiya insonni tashqi ta'sirlarga bo'lgan munosabatlariga asoslangan. K.Roberte, D.Syuper va boshqalar "har kimni har qanday kasbga o'rgatish mumkin, faqat uning uchun, samarali usulni tanlash zarur" - deb hisoblaydilar. Shuning uchun,

yoshlarni o'qitishda, asosiy vazifa shaxsning individual xususiyatlarini o'rganish va o'qitish uchun optimal sharoitlarni tashkil etish lozim. Bu olimlarning fikriga ko'ra kasb tanlashga yo'llash o'quv jarayonining ajralmas qismi bo'lishi kerak. Kasbga yo'naltirishning tarbiyaviy yo'nalishi o'quvchining ijtimoiy kelib chiqishidan qat'iy nazar, kasb tanlashda va berilgan imkoniyatlardan foydalanishda mustaqil qaror qabul qila olishiga o'rgata olishi lozim.

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

Kasbga yo'naltirishda insoniylik xissini uyg'otishda, o'quvchining insonparvarlik tushunchasining umumiy tamoyillariga asoslaniladi.

Kasbga yo'naltirishning rivojlanishi, kasbni to'g'ri tanlanishini belgilovchi omildir. Bu esa, kasb tanlovchini muhim hayotiy va kasbiy vazifalarini hal etish jarayonida faol bo'lishini talab etadi. Kasbga yo'naltirishning asosiy maqsadi, o'quvchi tomonidan kasbni mustaqil tanlashda uning psixologik tayyorgarligini shakllantirishni jadallash-tirishdir.

Amaldagi kasb tanlashga yo'llash ishlarida diagnostika va tarbiya masalalarida uzluksizlik mavjud bo'lsada, 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, kobiliyatni, muhim shaxsiy fazilatlarini ifoda etish va rivojlantirishga o'rgatish kerakki, shu orqali kasb tanlovchining o'zining shaxsiy ichki resurslarini ishga tushurish bilan o'zining kasbiy faoliyatini olib bora olsin. Yuqoridagi ma'lumotlardan kelib chiqqan holda rivojlangan mamlakatlarda o'quvchilarni kasbga yo'naltirishga katta e'tibor qaratiladi, deb xulosa qilish mumkin. Shu bilan birga, kasb tanlashda, mehnat bozori sharoitida o'zini-o'zi baholay olish qobiliyatiga hamda etarli 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 tendentsiyasi 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 tendentsiyalar va yoshlarni kasb tanlashga yo'llash tajribalari, bizning ta'lim tizimimiz qiziqishini uyg'otmoqda hamda hozirda joriy etish bo'yicha tajribalar va chora-tadbirlar belgilash maqsadga muvofiq ekanligini anglatmoqda.

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

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

Kasbiy psixologiyada motivlar va ularning mutaxassislar tayyorlashga ta'siri

Zamonaviy mutaxassislar oldiga qo'ildigan eng muxim 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'Yuda ta'lim olayotgan yoshlar uchun yangi darsliklar, o'quv qo'llanmalar, ma'ruza matnlar tayyorlashning ham yangicha usullari talab etilmokda. Yangi pedagogik texnologiya usullarini mukammallashtirish va amaliyotga tadbiq etish davr talabidir.

Shu o'rinda ta'kidlash lozimki, oldimizda hozirgi kunda oliygoxlarda 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 aniklashga qaratishimiz lozim. Yo'nalganlik shaxsning atrof muhitda ro'y berayotgan voqea, hodisalarga nisabatan munosabatlar majmui bo'lib, faoliyat sifatini belgilab beradi.

Xatti - harakatlar tuzilishining shakllanishiga ta'sir o'tkazadi (yangi extiyojlar, maqsadlar, motivlar). Bu o'rinda ustanovkalar ham alohida ahamiyatga ega. O'qish-bilim olish faoliyati shaxs kamolotida muhim ahamiyatga ega va chukur muammo kasb etadi. Bu shunday faollikki, uning jarayonida bilimlar, malaka va turli ko'nikmalar uzlashtriladi. Faoliyat turlari o'z-o'zidan ro'y bermaydi. Shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy xulqi va o'zini kanday tutishi, egallangan mavqei ham sababsiz, o'z-o'zidan ro'y bermaydi. Faoliyatni amalga oshrish va shaxs hulq-atvorini tushuntirish uchun psixologiyada «Motiv» va «Motivatsiya» tushunchalari ishlatiladi. «Motivatsiya» tushunchasi «Motiv» tushunchasidan kengroq ma'noga ega. Motivatsiya-inson hulq-atvori, yo'nalishi va faolligini tushuntirib beruvchi psixologik sabablar majmuini bildiradi. Bu

tushuncha u yoki bu shaxe hulkinini, ya'ni «nega?», «nima uchun?», «nima maqsadda?», «qanday manfaat yulida?» degan savollarga javob kddirish — motivatsiyani qidirish demakdir.

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

1. Ichki sabablar, ya'ni xatti-harakat egasining sub'ektiv psixologik xususiyatlari nazarda tutiladi (motivlar, ehtiyojlar, maqsadlar, mo'ljallar, istaklar, qizikishlar va h.k.).

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

Bundan tashqari, bir shaxsning o'zi ham o'zidagi holat, kayfiyatga qarab bir xil vaziyatni alohida hollarda turlicha idrok qilishga moyil bo'larkan. Shuning uchun xam odamning ayni paytdagi real harakatlarni o'sha ma'lum sharoitdagi ichki va tashqi stimullarga uning bergan bahosi yoki reaksiyasi sifatida karamay, balki shunga uxshash xolatlarni idrok etishga ichki bir hozirlik — dispozitsyaning

mavjudligi bilan tushuntirish to'g'riroq bo'ladi. Shu ma'noda shaxs faolligining motivatsiyasi turli sharoitlarda orttirilgan tajribaga tayangan, ongli tahlillar, hattoki ijtimoiy tajriba me'yorlarining ta'sirida shakllanadigan sabablar majmuasini o'z ichiga oladi.

Kasbiy motiv va motivatsiya muammosi xorij psixologlari tomonidan keng doirada tadqiq kilingan. Jumladan, kasbiy motivlar borasida E.A.Klimov, V.A.Krutetskiy, A.N.Vasilkova, E.Disi, V.Vrum, M.V.Dmitriy va boshqalarni kiritishimiz mumkin. Shaxsning ish faoliyati bilan bog'liq motivatsiyalarni 3 guruxga ajratish mumkin; birinchisi - mehnat faoliyati motivlari, ikkinchisi - kasb tanlash motivlari va uchinchisi-ish joyini tanlash motivlari. Aniq faoliyat esa barchasini jamlangan holda izoxlanadi, ya'ni, bunda mehnat faoliyati motivlari, kasb tanlash motivlarining shakllanishi, shuningdek, kolgan ikkita motiv orkali esa ish joyini tanlash motivlari xam yuzaga keladi. Mexnat faoliyati motivlari xilmay xil bo'lib, ular o'ziga xos omillar bilan belgilanadi. *Birinchi gurux* omillariga jamoaviy xarakterning uyg'onishi bilan bog'liklari kiritilib, bunda jamoaga foyda tegishini anglash, boshqa insonlarga yordam berish istagi, mehnat faoliyatida ijtimoiy ustanovkaning zarurligi va boshqalarga nisbatan tobelikni xoxlamaslik kabi motivlar hisoblanadi.

Ikkinchi gurux omillari o'zi va oilasi uchun moddiy mablag'ning orttirilishi, moddiy va ma'naviy extiyojlarning qondirilishi uchun pul

ishlab topish motivlaridir. *Uchinchi guruxga* o'zini o'zi faollashtirish, rivojlantirish, o'zini namoyon qilish extiyojlarining qondirilishi va boshqalar kiradi. Ma'lumki, insonlar tabiatdan biror-bir faoliyat bilan shug'ullanmasdan turolmaydilar. Inson nafaqat iste'molchi balki yaratuvchi bo'lib, yaratish jarayonida u ijoddan ilhom oladi. Bu guruxga mansub motiv jamiyat tomonidan extiyojlarning qondirilishi va boshqalarning xurmatini qozonish bilan bog'liq. Maktab o'quvchilarining mehnat tarbiyasi xam shu motiv bilan bog'liq ravishda shakllantiriladi. Mehnat faoliyatining umumiy motivlari yuqorida aytib o'tilganidek, aniq kasblar doirasida amalga oshadi. Kasb tanlash anchagina qiyin va motivatsion jarayondir. Axir shaxsning tug'ri kasb tanlashi ko'pincha insonning xayotdan qoniqishga xam sabab bo'ladi. Insonning qaysi faoliyatini tanlashi

ko'proq tashqi omillar xaqidagi qarorning qabul qilinishi jarayoniga to'xtalishi muximdir. Bu asosan tashqi holat baholariga, o'zining imkoniyat va qobiliyatlariga, kasb tanlashdagi qiziqish va moyilliklarigabog'liqdir. Tashqi holatini baholash, ijobiy ta'sir ko'rsatadigan omillar, o'zida ishlab topiladigan pul miqdori, imtiyoz, taklif etilayotgan korxonona, muassasaning yashash joyiga yaqin bo'lishi, transpot aloqalarining qulayligi, ish joyi estetikasi va ishlab chikarishning zararli tomonlari, jamoadagi psixologik iqlim, maqtoov va tartibga chaqirish kabilarni qamrab oladi. O'z imkoniyatlarini baholash sog'lomligi, ishga yaroqliligi, kasbi buyicha muxim sifatlarga egaligi, bilim darajasi, stresslarsiz ishga moyilligi, yuqori shovkinli ishda talab etilgan temp va xotirjam ritm bilan ishlay olish imkoniyati kabilarni o'z ichiga oladi. Qiziqishlarga mos ravishda tanlangan ish joyini baholash, ayni vaqtda ishlayotgan muassasasi, korxonadagi imkoniyat to'siqlari, ishni boshqarish, kasbiy o'sish, tashabbusning paydobo'lishi muhim ahamiyatga ega. Ba'zan qizikish buyicha ish joyini tanlash muhim ahamiyat kasb etadi. Ish joyini va kasbni tanlash motivlari E.S.Chuchunay tomonidan klassifikatsiya qilingan. U kasb motivlarini quyidagilarga ajratadi:

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

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

⁸ С.Х.Жалилова, „Касбий психология-(ўкув кўлланма) TDPU, Т., 2010. 57-59.

nafaqat ta'lim olish uchun intilish, dam olish, korxonadan tashkil etiladi.

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

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

Bu sabablar salbiy "valentlikka" xam ega bo'lishi mumkin. Masalan, faoliyatdan o'zoklashib, qizikishlarini so'ndirishi mumkin. Salbiy valentlikni maxsus belgi bilan izohlab, ularni kuyidagicha ifodalash mumkin:

T-insonga ish jarayonining mashaqqatli, yokimsiz bo'lishi;
R-erishishi kerak bo'lgan natijaga intilishdan o'zoqlashish;
V-ishdan bosh tortish uchun rag'batlantirish-taklif etish;
G-ayni ish faoliyati uchun jazo belgilashi.

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

- biror o'quv faniga nisbatan o'spirinning qiziqishi;
- Vatanga foyda keltirish istagi;
- shaxsiy qobiliyatini ro'kach qilib ko'rsatish;
- oilaviy an'analariga rioya qilishi;

- do'stlari va o'rtoklaridan o'rnak olganligi;
- ish joyining va o'kuv yurtining uyga yaqinligi;
- moddiy ta'minlanganlik;
- o'kuv yurti ko'rinishining chiroyliligi yoki unga joylashishining osonligi singari motivlardir.

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

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

- fan va texnika rivojlanishi natijasida madaniyat san'at va adabiyot ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarning o'zgarayotganligi;– ommaviy axborot ko'laminig kengayishi tufayli o'smirlar ongli darajasining ko'tarilganligi;

- o'g'il va qizlarning dunyo voqealaridan, tabiat va jamiyat qonunlaridan, tarixdan yetarli darajada xabardorligi;

- ularning jismoniy va aqliy kamolotining jadallashgani;

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

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

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

O‘smirlik yoshida psixologik jihatdan eng muhim hisoblangan yangi xislatlarning tarkib topishi unda, ya’ni o‘smirda o‘ziga xos kattalik hissining

yuzaga kelishidir. O'smir bu hissiyotni o'z-o'ziga katta yoshli odam sifatida bo'lgan shaxsiy munosabatlarni kattalar jamoasida ular hayotining to'laqonli va to'la huquqli a'zosi sifatida yashashga tayyor ekanligini subyektiv tarzda ichidan kechiradi.

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

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

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

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

Ilk o'spirinlik yoshida bilishga oid qiziqishlar tobora keng, qat'iy va amaliy xarakter kasb etadi. O'quvchilarning qiziqishlari keng va xilma-xil bo'lib boradi: texnikaga, tabiyotga, ijtimoiy-siyosiy masalalarga, falsafiy-axloqiy masalalarga, sportga qiziqish ortadi.

Psixologlarning tadqiqotlari kattalik hissini xarakterli xislatlarini, uning mazmun va shakl tomonidan namoyon bo'lishini ko'rsatadi. Kattalikning obyektiv tarzda namoyon bo'lishi ijtimoiy-axloqiy doirada, intellektual faoliyatida, qiziqishlarda romantik munosabat elementlarida kuzatiladi. Kattalik hissi

o'smirning katta kishi sifatida o'z-o'ziga bo'lgan munosabatida va o'zining kattaligini obyektiv e'tirof etish xohishida ifodalanadi. U ya'ni o'smir tevarak-atrofdagilardan o'ziga kattalardek munosabatda bo'lishlarini talab qiladi, o'z hayotining ayrim tomonlariga kattalarning aralashishidan himoya qilish xohishini namoyon qiladi va kattalarning qarshilik qilishlariga qaramay, o'z qarashlari hamda o'z mulohazalari ustida turishga harakat qiladi. Qisqacha qilib aytganda, A.G.Kovalyovning qayd qilishicha, birmuncha aktivroq ijtimoiy holatni egallash uchun yetilgan o'smir uning bolalik chog'larida tarkib topgan ilgarigi munosabatlarni parchalab, o'zining hozirgi holati uchun kurasha boshlaydi.

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

O'smir yaqin o'rtog'ini, do'stni topishga aktiv ravishda intiladi, ana shu nuqtayi nazarda o'z sinfdoshlarining tegishli sifatlarini sinab ko'radi. D.B. Elkonin, T.V. Dragunovlar do'st qidirish yuzasidan maxsus faoliyat borligi haqida gapiradilar. Ularning termonologiyalariga ko'ra, bu faoliyat «taxminan sinab ko'rish» xarakteriga ega bo'ladi.

Qiziqish shaxsning muhim psixologik jabhalaridan biri hisoblanib, unda insonning individual xususiyati bevosita mujassamlashadi. Qiziqish - insonlarning dunyoqarash, e'tiqodlari, ideallari, ya'ni uning oliy maqsadlari, ezgu niyatlari, orzu umidlari bilan bevosita bog'liq ravishda aks etadi. Qiziqish insonlar hayoti va

faoliyatida muhim ahamiyatga ega hamda ularning muvaffaqiyatli kechishini ta'minlash uchun xizmat qiladi.

Qiziqish bilimlarning ongli, puxta, barqaror, anglangan holda o'zlashtirishda, ko'nikma va malakalarni shakllantirishda shaxs qobiliyati, zehni, uquvchanligi rivojlanishiga, olamni mukammalroq tushunishga, bilim saviyasini kengayishiga yordam beradi. Qiziqish motiv singari borliqning mo''jizakor tomonlarini bilishga, fan asoslarini egallashga, faoliyatning turli-tuman shakllariga nisbatan ijodiy yondashishni vujudga keltiradi. Mehnatga, ta'limga ma'suliyat bilan munosabatda bo'lishni shakllantiradi,

har qaysi yakka hol (individual) shaxsda ishchanlik, g'ayrat-shijoat, egilmas irodani tarkib toptirishga puxta psixologik shart-sharoitlar yaratadi.

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

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

Qiziqish muammosi psixologik nuqtai nazardan N.A.Ribnikov, N.F.Dobrinin, N.D.Levitov, M.F.Belyaev, L.A.Gordon, L.I.Bojovich, N.G.Morozova, M.G.Davletshin, M.Voxidov, V.A.Tokareva, E.R.Roziev va boshqalarning nazariy metodologik xususiyatga ega bo'lgan asarlarida va maxsus eksperimental tadqiqotlarida rivojlantirildi.

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

Psixologiya fanining yirik namoyondalarining ta'limoticha, qiziqish odamlarning ehtiyojlari negizida yuzaga keladi, yaqqol ijtimoiy tarixiy shart-

sharoitda, vaziyatda vujudga keladi, shakllanadi, barqarorlashib boradi hamda ularning shaxsiy turmush sharoitida va faoliyatda, ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishi singari omillarda gavdalanadi. Umumiy talqinlarga asoslanib, mulohaza bildirilganda, qiziqish alohida jarayon, ma'lum psixologik funktsiya emas, chunki u his-tuyg'u, iroda, ong, qolaversa, jamiki psixik holatlar, hodisalar va ichki kechinmalarning o'zida mujassamlashtirgan, murakkab tizimli ruhiy voqelikdir.

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

Xuddi shu boisdan, qiziqishni psixologik moddiyatining ikkinchi ko'rinishi — uning his-tuyg'ular, emotsional holatlar bilan uyg'unlashgan, mujassamlashgan tarzda ifodalanishidir. Ma'lumki, his — tuyg'ular, shuningdek, emotsional holatlar (emotsional ton, kayfiyat, shijoat, ehtiros va boshqalar) shaxsning borliqdagi aniq voqelikka, narsa va hodisalarga, muayyan faoliyatga nisbatan intilishni, sa'i-harakatlarni kuchaytiradi, jadallashtiradi, safarbarlikni ob'ektga yo'naltiradi. Inson o'z shaxsiy qiziqishini qondirgandan keyin unda yokimli xis-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 engish, mustaqillik namoyon qilish qiziqishni qaror toptiradi, shaxsni maqsad sari etaklaydi.

Qiziqishni psixologik mohiyatining to'rtinchi ko'rinishi — uni oliy asab faoliyati xususiyatlari va temperament tiplari bilan birga mujassamlashgan holda namoyon bo'lishidir. Qiziqishning asab-fiziologik mexanizmlari to'g'risida mulohaza yuritilganda, dastavval rus olimi I.P.Pavlovning oliy asab faoliyati haqidagi qat'limotini ta'kidlab o'tish joiz. Uning «bu nima?» refleksi, ya'ni orientir (mo'ljal olish) refleksi qiziqishning moddiy negizini tushuntirishda muhim ahamiyat kasb etadi. I.P.Pavlov va uning shogirdlaridan keyin P.K.Anoxin, N. A. Bernshteyn, B.M.Teplov, B.C.Merlin, V.D.Nebilitsin va boshqalar insondagi qiziqishning asab-fiziologik mexanizmlarini bosh miya katta yarim sharlari po'stlog'ida orientir refleksi negizida murakkab muvaqqat bog'lanishlarining vujudga kelishidir, degan yo'sinda talqin qilganlar. Qiziqishning moddiy asoslari o'zaro induksiya qonuni, po'stloqdagi optimal qo'zg'alish o'chog'i va dinamik stereotiplar (I.P.Pavlov), dominanta (A.A.Uxtomskiy), orientir 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 ob'ekt bilan chuqurroq tanishishga, u haqda ko'proq ma'lumotga ega bo'lish, uni moddiyatini anglab etishga 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 ob'ektning 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 va beqaror va boshqalar.

Qiziqishlarning mazmun jihatidan o'zaro tafovutlanishi quyidagilarda mujassamlashadi: bilish ehtiyojlarining ob'ektlari, bilishning mazkur faoliyat maqsadi bilan mutanosibli, shaxsning yashayotgan muhitiga nisbatan munosabati kabilar. Shaxsda nimalarga nisbatan qiziqish uyg'onadi, uning bilish ehtiyojlari ob'ektining 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 etaklashi 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 kiladi. Shu boisdan jamiyatning, jamoaning eng dolzarb vazifalaridan biri —yoshlarning mustaqil, faol bilishga, ijtimoiy ahamiyatga moyillik, mehnat faoliyatiga nisbatan qiziqish uyg'otishdan iboratdir. Toki ularda jiddiy, sermazmun, jamiyat tomonidan rag'batlantiriluvchi, mehr-muhabbatga sazovor qiziqishlar shakllansin. Qiziqishning maqsad jihatidan farqi bevosita va bilvosita namoyon bo'ladigan qiziqishlarning mavjudligini aniqlaydi. Bevosita qiziqishlar voqelikning, jismlar va hodisalarning emotsional jozibaliligi, his-tuyg'ularga ega bo'lishligi, tashqi ta'sirlarga beriluvchanligi tufayli vujudga keladi.

Bevosita qiziqishlar o'rganilayotgan narsaning ma'nosi bilan uning shaxs faoliyati uchun ahamiyati mos tushgan taqdirda paydo bo'lishi mumkin. Shuning uchun psixologiyada bevosita qiziqishning yuzaga kelishini faoliyatning maqsadini anglash bilan bog'liq bo'lgan bilishni ehtiyoj deb atash qabul qilingan. Mehnat va o'qish faoliyatida hamma his-tuyg'uga, jozibaga tayanib ish tutish imkoniyati mavjud bo'lmasligi sababli jismoniy va aqliy meg'natni ongli idora kilishda

muhim ahamiyat kasb etadigan bevosita qiziqishlarni tarkib toptirish masalasi ishlab chiqarish hamda ta'lim tizimi oldida turgan muhim vazifa hisoblanadi.

Shunday qilib, u yoki bu narsalarni (hodisalar moddiyatini) bilish, ko'rish, idrok etish, anglab etish uchun qiziqarli tuyulgan ichki kechinmalar bevosita qiziqishni aks ettiradi. Bilvosita qiziqishlar mehnat faoliyati yoki ta'lim olish jarayonining muayyan ijtimoiy ahamiyati bilan uning shaxs uchun sub'ektiv ahamiyati o'zaro mos tushganda bilvosita qiziqish yuzaga keladi. Binobarin, shaxs mazkur jarayonda bu narsalar meni qiziqtirgani uchun juda qiziqarlidir, degan xulosaga keladi. Mehnat faoliyati va ta'lim jarayonini ongli tashkil etishda etakchi va ustuvor rol o'ynaydigan bilvosita qiziqishlarni tarkib toptirish uchun maxsus treninglarga, omilkor yo'l- yo'riqlarga o'rgatish maqsadga muvofikdir.

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

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

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

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

Kasb tanlash masalasining yoshga bog'liq jixatlari

Bugungi kunda kasb tanlash har xil nuqtai nazardan qarash mumkin bo'lgan ko'p o'lchovli va ko'p darajali jarayondir. Birinchidan, jamiyat shakllanayotgan shaxs oldiga qo'ygan vazifalar seriyasi sifatida, ularni shaxs ma'lum vaqt

davomida ketma-ket hal qilishi zarur. Ikkinchidan, individ o'z qiziqish va layoqatlarini shakllantiradigan qaror qabul qilish jarayoni sifatida namoyon bo'ladi. Uchinchidan, hayotning individual uslubini shakllantirish jarayoni sifatida, kasbiy faoliyat uning bir qismi sifatida namoyon bo'ladi. Bu uch nuqtai nazar o'zaro bir-birini to'ldiradigan ishning har xil tomonlaridir.

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

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

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

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

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

Kasbiy yo'nalganlik nafaqat ijtimoiy, balki psixologik muammo hamdir. Psixologiyada kasbiy yo'nalganlik bo'yicha uch nazariy nuqtai nazar mavjud.

Birinchi nuqtai nazar faoliyatning muvaffaqiyati va usullari bog'liq bo'lgan individual xususiyatlarning amaliy o'zgarmasligi va barqarorligi haqida g'oyaga asoslangan. Bunda birinchi tomondan, u yoki bu ishga mos insonlarni *kasbga yo'llash va tanlashga* urg'u beriladi, ikkinchi tomondan u yoki bu insonning individual xususiyatlariga mos kasblarni tanlashda namoyon bo'ladi.

Ikkinchi nuqtai nazar *qobiliyatlarni maqsadga muvofiq shakllantirish* g'oyasidan kelib chiqadi, bunda har bir insonning muhim xislatlarini rivojlantirish nazarda tutiladi. Yuqorida keltirilgan bu ikki nuqtai nazar ham har xil shakllantirilishi mumkin, lekin ularning umumiy metodologik kamchiligi shundaki, individuallik va mehnat faoliyati o'zaro bog'liq bo'lmagan, bir-biriga qarama-qarshi, biri ikkinchisini albtata bo'ysundiradigan kattaliklar sifatida qaraladi.

Uchinchi nuqtai nazar psixologiyadagi ong va faoliyatning birligi tamoyilidan kelib chiqadi, *faoliyatning individual uslubini* shakllantirishga yo'naltirilgan. Ushbu qontseptsiya E.A.Klimov ilgari surgan quyidagi qarashlarga asoslanadi:

1. Faoliyatning muvaffaqiyati uchun muhim bo'lgan amaliy tarbiyalanmaydigan shaxsiy (psixologik) xislatlar mavjud.

2. Kasbiy faoliyat sharoitlariga moslashishning mehnat mahsuldorligi bo'yicha bir xil bo'lgan, har xil usullari mavjud.

3. Alohida qobiliyatlarning kuchsiz ifodalanganligini mashq qilish yoki

boshqa qobiliyatlar yoki ish usullari yordamida bartaraf etishning keng imkoniyatlari mavjud.(sekin javob qaytarish qobiliyatini tayyorlanish tadbirlaridagi o'ta diqqatlilik bilan to'ldirish mumkin; bir sharoitdagi faoliyatning susayishini, inson sun'iy ravishda faoliyatni o'zgartirishi mumkin – harakatlar tartibini o'zgartirishi yoki ob'ektlar ranglarini o'zgartiradi deb tasavvur qilishi mumkin).

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

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

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

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

Ota-onalarning urinishlari (ayniqsa ziyoli oilalarda ko'p uchraydi) to'g'ridan-to'g'ri psixologik ta'sir ko'rsatish yordamida bu jarayonni tezlashtirmoqchi bo'ladilar ("Sen qachon kasb tanlaysan? Men sening yoshingda ..."). Bu esa bolalarda xavotirlanishni kuchaytirib, ba'zan hech qanday kasb tanlamasdan, turli sevimli mashg'ulotlarni tanlashgacha bo'lgan salbiy natijalarga olib keladi. Bunda o'z vaqtida o'qish davomida bolalarning qiziqishlari va dunyoqarashini kengaytirish, har xil faoliyat turlari bilan tanishtirish, amaliy mehnat

ko'nikmalarini shallantirish sifatida yordam ko'rsatish mumkin. Erta kasbiy tanlash ijobiy omil hisoblansa-da, uning ham o'ziga yarasha kamchiliklari bor. O'smirlarning qiziqishlari tasodifiy, vaziyatli omillarga bog'liq. O'smir faqat faoliyatning mazmuniga qarab ish tutadi, uning boshqa jihatlarini payqamaydi.

Ilk o'spirinlarning bo'lajak kasblari haqida *xabardorlik darajasi* ham muhim hisoblanadi. Yigit va qizlar ular tanlaydigan kasblar doirasini, har bir kasbning aniq xususiyatlarini bilmaganliklari uchun kasbni tasodifan tanlaydilar. Kasb haqida ma'lumotga ega emaslik oliy o'quv yurtiga kirganlar orasida ham uchraydi. "Bo'lg'usi kasbingizning xarakteri, mazmuni va sharoitidan xabardormisiz?" degan savolga talabalarning to'rtidan bir qismigina "ha" javobini berishgan. Inson kasb tanlayotgan vaqtda qanchalik kichik bo'lsa, uning kasb tanlashi shunchalik mustaqil bo'lmaydi, shaxsiy qadriyatlar tizimi asosida emas, ma'lumotlarning etarli bo'lmaganligi tufayli kimningdir tavsiyasiga ko'ra amalga oshiriladi.

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

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

Insonning yoshi ulg'aygan sayin hayotiy qadriyatlari va hayotiy rejalari o'zgarib boradi. Oliy o'quv yurtiga kirishni hohlaganlar, dastlab o'qishga kirganlari uchun xursand bo'ladilar. Kasbni to'liq o'ylab tanlamaganlar uchun keyinchalik qiyinchiliklar vujudga keladi: ularning ayrimlari o'qishni eplay olmaydi, boshqa birlari tanlagan mutaxassislikdan ko'ngli to'lmaydi, yana boshqalari oliy o'quv yurtini to'g'ri tanlaganiga shubhalanadi. **L.V.Lisovskiy**

tadqiqotlaridan ma'lum bo'lishicha, "Yana kasb tanlashga to'g'ri kelsa, yana shu kasbni tanlarmidingiz?" degan savolga so'ralganlarning uchdan bir qismi rad javobini berishgan. Yuqori kurslarda tanlagan kasbidan qoniqadiganlar kamaymasdan, aksincha ortib boradi.

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

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

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

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

Toshkent to'qimachilik va engil sanoat instituti talabalarida Z.T. Nishanova rahbarligida o'tkazilgan D. Xodjakulova tadqiqotlarida so'ralganlarning yarmisi yana shu kasbni tanlashlarini ta'kidlab, tasdiq javobini berishgan, uchdan bir qism

talabalar esa ikkilanishlarini bayon etishgan. Talabalarda kasbiy yo'nalganlikning shakllanishi va rivojlanishi jarayoniga faol maqsadga muvofiq ta'sir ko'rsatish uchun quyidagilarni tavsiya etish mumkin:

1. Oliy o'quv yurtidagi ta'lim jarayonida har bir talabaning barqaror kasbiy yo'nalganligi shakllanishiga yordam berish uchun ta'limning muvafaqqiyatini ta'minlaydigan psixologik fenomenlar majmuini hisobga olish zarur.

2. Oliy ta'lim davomida har bir talabaga individual yondashuvni amalga oshirmoq, kasbiy yo'nalganlik imkoniyatlaridan kengroq foydalanish lozim.

3. Talabalarining anchagina qismi kasbni anglamay tasodifan tanlaganliklarini hisobga olib, oliy o'quv yurtidagi ta'lim jarayonida talabalarda dunyoni kasb nuqtai nazaridan ko'rishni shakllantirishga yo'naltirilgan tadbirlar tizimini tavsiya etish mumkin.

4. Ko'pchilik talabalar hozirgi zamon masalalari bilan aloqasi borligi, ilmiylik, muammolilik, bilimining chuqurligi, ta'limga ko'rsatmalik va texnika vositalarining qo'llanilishini mutaxassislik fanlarini o'qitishdagi ijobiy jihatlar sifatida ta'kidlangani bois, darslarni jonli, yangi pedagogik texnologiyalarga asoslangan holda qiziqarli qilib o'tishlarini o'qituvchilarga tavsiya etamiz.

5. Talabalarda kasbiy yo'nalganlikni shakllantirish uchun kasb professiogrammasi va psixogrammasi bilan tanishtirish hamda kasbiy muhim hislatlarni psixologiya darslarida amaliy mashg'ulotlarda hamda tarbiyaviy soatlarda guruh murabbiylari yordamida rivojlantirishni tavsiya etamiz.

E.N.Sattarov rahbarligida S.N.Jo'raeva tomonidan talaba shaxsiga kasbiy shakllanish ta'sirining psixologik jihatlari o'rganildi. Tadqiqotda shaxsning kasbiy faoliyatga mutanosibligini belgilovchi psixologik xususiyatlar tva omillar aniqlandi, talabalarining oliy o'quv yurtiga kirishida ta'lim yo'nalishlarini tanlashlariga sabab bo'luvchi psixologik omillarning roli aniqlandi, shaxs xususiyatlarining kasbiy faoliyatga mutanosibligini ta'minlashga xizmat qiluvchi kasbiy motivlar, ustanovkalar va yo'nalganlikning o'rni aniqlangan.⁹

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

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

- o'quvchilarni kasb tanlashga o'rgatishda o'qituvchilar jamoasi faoliyati hamkorligi va samaradorligi;
- kasb tanlashda yoshlar tashkilotining ishtiroki;
- sinfdan va maktabdan tashqari olib boriladigan ishlar mazmunida kasb tanlashning alohida ajratib ko'rsatilishi;
- maktablarda ishlab chiqarish kombinatlarida ommaviy va keng ko'lamda yo'lga qo'yilishi;
- maxsus muassasalar faoliyati;
- kasbga oid ko'rgazmalar, sayohatlar uyushtirilishi;
- ijodkor, nufuzli, mahoratli kishilar bilan uchrashuvlar o'tkazilishi;
- kasb tanlashda mahalliy matbuot, radio va televideniyaning ishtiroki.

Psixolog K.K.Platonov «Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagi» sxemasini ishlab chiqqan, u o'zining ixchamligi bilan boshqalardan ajralib turadi. Xuddi shu bois kasb tanlashga yo'llashda undan unumli foydalanish mumkin.

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

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

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

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

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

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

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

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

bo‘ladilar «otam ham vrach bo‘lgani sababli kirdim», «o‘rtog‘im kirayotgani sababli kirdim, chunki bu yerga kirish osonroq bo‘ldi» va hokazo.

A.V. Darinskiy yoshlar oliy ma‘lumot olishining ijobiy tomonlari bilan birga salbiy tomonlari ham mavjudligini ko‘rsatib o‘tadi:

– ilk o‘spirinlar o‘zlari tanlagan oliy o‘quv yurtga kirish uchun imtihon topshiradigan 3–4 ta fanni chuqur o‘rganishni mo‘ljallaydilar, xolos. Boshqa fanlarni o‘rganishga vaqt sarflash oqilona va samarali ish deb hisoblanmaydi, uch baho olsa bo‘lgani;

– tanlagan fanlarini o‘rganish ham to‘g‘ri ko‘rsatib o‘tilganidek oliy o‘quv yurtiga kirish imtihonlari topshirish talablariga mos keladigan pragmatik xarakterga ega bo‘ladi.

Kasb etikasining kategoriyalari. Har bir fanning o‘z kategoriyalari bo‘lgani kabi o‘smirlik davri yoshlarning ham kasb etikasi va estetik madaniyati kategoriyalari mavjud. «Kategoriya» so‘zi yunoncha bo‘lib, lug‘aviy ma‘nosi «hukm», «guvoh», «ifodalash», «ta‘rif berish», «fikir aytish» demakdir. Kasb etikasi fanining kategoriyalari boshqa fanlarning kategoriyalaridan o‘zining bir qator xususiyatlari bilan farq qiladi:

Birinchidan, etika kategoriyalari faqat axloqshunoslik sohasida emas, balki boshqa fan sohalarida ham qo‘llaniladi. Har qanday nazariya, kashfiyot va ilmiy qarashning zaminida ma‘lum qadriyat bor, ya‘ni u mazkur ish nima maqsadda qilingan, u yaxshimi yoki yomon narsami, degan savoldan tashqarida bo‘lolmaydi. Shunday qilib, amaliyotda axloqiy faoliyatdan tashqarida bo‘lgan narsaning o‘zi yo‘q.

Ikkinchidan, etika kategoriyalari (masalan, vatanparvarlik, adolat, javobgarlik va h.k.) bir vaqtning o‘zida boshqa fanlar – siyosiy, iqtisodiy va huquqiy fanlarning ham kategoriyalari hisoblanadi. Bu axloqiylikning, uning in‘ikosi bo‘lgan axloq kategoriyalarining sintez qilish xususiyatiga ega ekanligini ko‘rsatadi. Sintez, bir tomondan, axloqiy tarbiya uchun boshqa fan jabhalarini o‘zida mujassamlashtirgan holda ish ko‘rishini ko‘rsatsa, ikkinchi tomondan, boshqa fan kategoriyalariga axloqiy mazmun bag‘ishlashini, ularning axloqiylikdan tashqarida emasliklarini ham ko‘rsatib beradi.

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

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

O'smir shaxsining etika kategoriyalariga quyidagilar kiradi:

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

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

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

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

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

Yomonlik deb, jamiyatning rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi, kishilarning axloqiy ideallariga, ular e'zozlaydigan qadriyatlarga zid keladigan, baxtga

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

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

«Yaxshilaringiz farzni yaxshi ado etuvchi kishilardir».

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

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

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

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

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

Burch, or-nomus va qadr-qimmat. «Kasb burchi» tushunchasi va uning ahamiyati. Inson ijtimoiy mavjudoddir. U jamiyat hayotining harakatlantiruvchi

kuchi sifatida ko‘p qirrali faoliyat yuritadi, ana shu jarayon davomida turli xil kishilar, guruhlar bilan aloqada bo‘ladi. Har qanday aloqadorlik esa odamga qandaydir majburiyat yuklaydi, ana shu majburiyatni bajarish burchni keltirib chiqaradi. Shunday qilib, burch, oddiy qilib aytganda, ado etilishi, bajarilishi shart bo‘lgan vazifa, majburiyatdir.

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

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

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

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

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

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

Shaxslardagi qiziqishlarni rivojlantirish va barqarorlashtirish uchun ularning negizini tashkil etadigan faoliyat bilan mashg‘ul bo‘lishga, maqsadga muvofiq ravishda shug‘ullanishga, mayl uyg‘otishga puxta zamin hozirlash zarur, toki qiziqishlar motiv, ehtiyoj, e’tiqod funksiyasini bajarishga aylansin.

Nazorat uchun test topshirig'i:

1. 1908 yilda Boston shahrida maktab o'quvchilari uchun birinchi kasb tanlashga yo'llash maslahat byurosi kim tomonidan tashkil etilgan?
 - a) A.Maslov
 - b) D.Syuper
 - c) E.O.Cherkashin
 - d) F.Parsons
2. Qaysi yilda hukumat, davlat mehnat birjalari doirasida yoshlarni ishga joylashtirish bilan shug'ullanuvchi maxsus byurolari tashkil etilgan?
 - a) 1909- yilda
 - b) 1910- yilda
 - c) 1911- yilda
 - d) 1912- yilda
3. "B-test" (Rikiuata test) kim tomonidan ishlab chiqilgan?
 - a) F.Parsons
 - b) D.Syuper
 - c) S.Fukuyama
 - d) E.O.Cherkashin
4. Qaysi yilda S.N.Chistyakova rahbarligida "Maktab–mehnat–kasb", "Vaqtinchalik ilmiy-tadqiqot jamoasi" tashkil etildi?
 - a) 1989-yilda
 - b) 1990-yilda
 - c) 1991-yilda
 - d) 1992-yilda
5. "Har kimni har qanday kasbga o'rgatish mumkin, faqat uning uchun, samarali usulni tanlash zarur" deb qaysi olimlar hisoblaydilar?
 - a) E.F.Zeer, E.A.Klimov
 - b) K.Roberte, D.Syuper va boshqalar
 - c) S.N.Chistyakova, N.F.Rodichev
 - d) N.F.Rodichev, E.O.Cherkashin

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

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4

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

- a) A.G. Kovalyov
- b) V.A.Krutetskiy
- c) B.N.Dadanov
- d) To'g'ri javob yo'q

8. Psixologiyada kasbiy yo'nalganlik bo'yicha nechta nazariy nuqtai nazar mavjud?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4

Nazorat uchun topshiriqlar:

1. Kasb tanlashga yo'llashning psixologik jihatlarini tushuntiring.
2. Kasb tanlashga yo'llashning mohiyati va mazmunini izohlab bering.
3. Kasb tanlashga yo'llash asoslari to'g'risidagi ta'limot, fan, texnika va ijtimoiy taraqqiyot, kasbni to'g'ri tanlashning ahamiyati, kasbga bo'lgan qiziqishni shakllantirish mazmunini tushuntiring.
4. Kasb qanday tanlanadi?
5. Kasblar tavsifi – professiogramma nimani bildiradi?
6. Kasb tanlashga yo'llashga qo'yiladigan talablar va xatoliklar qaysilar?
7. Psixologiyaning asosiy printsiplari va ularning kasb tanlash ishlaridagi ahamiyati.

VII - BOB. KASBIY FAOLIYATNING INDIVIDUAL USLUBI

Kasbiy sifatlar tushunchasining mazmuni

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

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

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

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

Kasbiy sifatlarning shaxsiy va ijtimoiy aspektlarining muvofiqligi g‘oyasi “psixosotsial sifatlarning” tushunchasida to‘lalgicha aks ettirilgan bo‘lib, u kasbiy taraqqiyotning ijtimoiy kontekstlari bilan bog‘liq kasbiy sifatlarni anglatadi. Bu bilan shaxs taraqqiyoti va faoliyatni amalga oshirishda ijtimoiy muhitning roli alohida ko‘rsatib o‘tiladi. Muammoga bu jihatdan yondoshish G.Teshfelning ijtimoiy sifatlarning 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 sub’ektlarning muloqotchanlik harakteriga bog‘liq bo‘ladi.

Boshqa nuqtai 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 tadqiq 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 hulq – atvor jihatidan tavsiflashda o‘zini ishini boshqalardan farqli ekanligini aniqlaydi.

Kasbiy sifatlar masalasini o‘rganilish holati

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

Yu.P.Povarenkovaning tadqiqotlari doirasida kasbiy sifatlar tizimli, dinamik va muvozanatli, inson kasbiy taraqqiyotining boshqa elementlari: kasbiy o‘z-o‘zini anglash, kasbiy o‘z-o‘ziga baho, kasbiy deformatsiya bilan uzviy bog‘liq bo‘lgan voqelik sifatida ko‘rib chiqiladi.

Muallif kasbiy sifatlarini quyidagicha tahlil qiladi: a) sub’ektning kasbiy

faoliyatidagi tendensiya va uning kasbiy taraqqiyotidagi yetakchi ko'rsatkich, b) kasbiy faoliyat, kasbiy shakllanish davomida va o'ziga mutaxassis sifatidagi munosabati negizida yuzaga keluvchi emotsional holat, v) sub'ekt kasbiy faoliyatida funksional tizim shaklida amalga oshuvchi tuzilmadir.

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

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

Professiogenez konsepsiyasining muallifi Ye.P.Ermolaevaning ta'kidlashicha, kasbiy sifatlarni ijtimoiy sharoitlarga bog'liq bo'lgan shaxsiy va kasbiy taraqqiyotning mahsulidir. Muallif kasbiy sifatlarni faqatgina kasbni yuqori darajadagi mahorat bilan boshqarish orqali shakllanadi va faoliyat jarayonining asosiy elementlarini barqaror muvofiqligi sifatida namoyon bo'ladi, degan g'oyadan kelib chiqadi. Kasbni egallash bosqichi va shunga muvofiq kasbiy

sifatlar darajasini tahlil qilish sub'ektning o'zi bilan kasbni identifikatsiya qilish darajasi kasbiy sifatlar funksiyasni amalga oshirish imkonini aniqlash mumkinligini ko'rsatdi. Kasbiy sifatlar muvofiqlashtiruvchi va qayta tashkil qiluvchi funksiyalarini boshqaradi, ijro etadi: bu funksiyalarning o'zaro muvofiqligi kasbiy o'z-o'zini anglash va kasbiy taraqqiyotni ta'minlaydi.

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

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

1. Shaxs xarakteriga maksimal darajada yaqin bo'lgan kasblarni tanlash orqali o'zligini namoyon qilish sodir bo'ladi. Bu holatda hayotiy imkoniyatlar shaxs o'zining imkoniyatlarini to'liq amalga oshirishiga sharoit yaratuvchi vaziyatlarni qaytarish bilan bog'liq bo'ladi.

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

qobiliyatlarining rivojlanishi yotadi.

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

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

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

Kasbiy sifatlarni o'rganishning qiyin tomoni, birinchidan u shaxsning aynan o'ziga, ikkinchidan esa muayyan bir guruh a'zolariga tegishlidir. Muayyan bir ijtimoiy kategoriyalarga shaxsiy daxldorlikni idrok qilishning identifikatsiya jarayoni shunga muvofiq qadriyatlar tizimining shakllanishi bilan hamohang tarzda kechadi. Kasbiy shakllanish jarayonida sub'ekt 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 sifatlar baribir ham ijtimoiy chegaraga yaqinroqdir va ijtimoiy sifatlarga egalik qiladi (ijtimoiy guruhlardagi o'z-o'zini anglash, guruh tarkibiga qo'shilish, guruhlararo diskriminatsiya samarasi va boshqalar).

Shaxs va kasb hamkorligining psixologik xususiyatlari.

Tarixiy-mazmun jihatdan 1940 yillar boshiga kelib, xodimlarning psixofiziologik xususiyatlari va psixik jarayonlarini o'rganishga qaratilgan tadqiqotlarda uning shaxs xususiyatlarini qayd etish mumkin. XX asrning oxirgi o'n yilligida ikki asosiy yondashuvni ikkiga ajratish mumkin bo'lgan psixologiya tarmoqlari doirasida shaxsning shunga o'xshash tadqiqotlarini jadalligi ayniqsa,

oshdi. Rossiya psixologiyasida birmuncha keng yoyilgan birinchi yondashuv xodimning alohida individual psixologik o'ziga xos xususiyatlarini, kompleks kasbiy muhim sifatlarni ularning o'zaro aloqasini va kasbiy faoliyat jarayonini muvaffaqiyatiga ta'sirini o'rganish bilan bog'liq. Odatda tadqiqotchilar shaxsning kasbiy muhim sifatlari kontseptsiyasiga tayanadilar.

- Respublikamizda tashxisning bunday metodikalarini yaratishda ma'lum tajriba to'plangan. Masalan o'quvchilarni psixologik o'rganish metodikasi (Tokareva V.A, Aytmetova S.Sh.) shaxsni o'rganish metodlari (M.G.Davletshin tahriri ostida B.Qodirov va K.Qodirovlar) o'quvchilarni kasb tanlash vazifalarini hal etish uchun tashxislash metodlari, R.Z.Gaynutdinov rahbarligida yaratilgan turli kasblar uchun asosli professiogrammalardir.

- O'zbekistonda kasbiy orientatsiya ishi tajribasi bir necha marta umumlashtirilgan «Yoshlarni kasbga yo'naltirishni takomillashtirish muammolari» Respublika konferentsiyasi, mehnat ta'lim-tarbiyasi va kasbga yo'naltirishni takomillashtirish masalalari bo'yicha konferentsiya, «Yoshlar o'rtasida kasbiy ishlarning psixologik jihatlarini» simpoziumi, qishloq yoshlari orasida ommaviy kasbga yo'naltirish ishlarini takomillashtirishga bag'ishlangan ilmiy amaliy konferentsiya, respublika ilmiy-amaliy konferentsiyasi va boshqalarni misol tariqasida keltirib o'tish mumkin.

- «Inson-kasb-ishlab chiqarish muhiti» tizimi o'z-o'zicha ko'p bosqichli, ko'p qirrali juda murakkab bo'lib, respublikamizda ushbu tizimda davlat miqyosida inson omiliga g'amxo'rlik qilinadi. Kadrlar tayyorlash sohasida davlat siyosati har tomonlama rivojlangan shaxs fuqaroni uzluksiz ta'lim tizimi orqali tarbiyalashni ko'zda tutadi.

- Shunday qilib, insonning kasbiy shakllanish muammolarini o'rganish ham fundamental ham amaliy tadqiqotlarning dolzarb vazifalaridan sanaladi. O'z-o'zini anglashning chegaralanganligi bu-erkinlikni chegaralanishi hisoblanadi. Agarda mutaxassis o'zini chuqur bilsa, boshqalarni ham chuqur tushuna oladi. Shaxsiy ma'suliyatlikni qabul qilish ham muhim sifatlardan hisoblanadi.

- Malakali kadrlar tayyorlash tizimini uzluksiz ravishda rivojlantirish ehtiyoji

va turli ishlab chiqarish sohalarida ko'p yillik ish staji bilan faoliyat yuritayotgan shaxsning o'z imkoniyatlarini to'liq amalga oshirmasligi shaxsni har tomonlama kasbiy faoliyatda o'zini namoyon qilishi muammosini yuzaga keltirdi. Bu muammolarni hal qilmasdan turib kelgusi kasbiy faoliyatdagi muvaffaqiyatli sifatli ta'limni va rejalashtirishni amalga oshirish mumkin emas.

• Bu muammoning amaliy ahamiyati uni turli fan doiralar qatorida psixologiya doirasida ham o'rganishni muhimligini ko'rsatib berdi. Kasbiy shakllanish jarayonini o'rganishdagi qiyinchiliklar qobiliyatlar va kasbiy qobiliyatlarning ishni bajarishning muayyan bir usuliga asoslangan normativ faoliyatga yo'naltirilganligidadir.

Shaxsiy va kasbiy rivojlanish omillari	Kasbiy jihatdan kelib chiqadigan psixologik muammolar
Maktabgacha yoshdagi bolalarning qiziqish va qobiliyatlarini 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 kollejini 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,	Kasbiy tanlov va kasbga yaroqlilikni (layoqatini) aniqlash. Yosh mutaxassis tomonidan yangi ijtimoiy kasbiy talablar va

yangi ijtimoiy kasbiy vazifani anglab olish.	ma'suliyatlarini 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 rivojlanishdagi ziddiyatlar va ularni korrektsiya qilish.	Kasbiy mehnatdan shaxsiy ma'noni topish, kasbiy hayotning yangi tomonlarini topish, insonlar bilan bo'lgan munosabatlardagi ziddiyatlarni engib o'tish jarayonidagi inqirozlardan chiqish va kelishmovchiliklarni hal etish hamda psixologik charchoqni engib o'tish.
Majburiy ravishda ishdan bo'shsh, 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 engib 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.

Nazorat savollari:

1. Kim tomonidan kasbiy sifatlar va individning kasbiy shakllanishi orasidagi bog‘liqlik haqida yozib qoldirgan?
 - a) Dj.Sonenfeld 1970 yillarning boshlarida
 - b) M.Argayl 1970 yillarning boshlarida
 - c) R.Finchman 1970 yillarning boshlarida
 - d) S.Djoshli 1970 yillarning boshlarida
2. S.Djoshli o‘zining ijtimoiy tadqiqotlarida Rim aholisining kasbiy sifatlari va mavqeini tahlil qilib, qanday xulosaga kelgan?
 - a) kasbiy sifatlar kasbiy taraqqiyot jarayonida yuzaga kelishi va shakllanishini aytib o‘tgan
 - b) kasbiy sifatlar va individning kasbiy shakllanishi orasidagi bog‘liq
 - c) kasbiy sifatlar faoliyat bilan bog‘liq bo‘lib, kasbning rasmiy va norasmiy mavqeining o‘zaro muvofiqligi asosida shakllanadi
 - d) asosiy e‘tibor kasbni egallash jarayonida kasbiy talablar, axloqiy normalar, qadriyatlarni anglashga qaratiladi
3. Kimning tadqiqotlari doirasida kasbiy sifatlar tizimli, dinamik va muvozanatli, inson kasbiy taraqqiyotining boshqa elementlari ko‘rib chiqiladi?
 - a) T.V.Mishenkoning
 - b) Ye.N.Kiryanova
 - c) Ye.P.Ermolaevaning
 - d) Yu.P.Povarenkovaning
4. Kasbiy sifatlarning ikkita muhim aspektlari: shaxsning o‘zini aniq bir kasb va mehnat jamoasi vakili sifatida anglashini kim ajratib ko‘rsatgan?
 - a) L.B.Shneyder
 - b) Ye.P.Ermolaeva
 - c) T.V.Mishenko
 - d) M.Argayl
5. Qanday qobiliyat abstrakt, evristik fikrlashning yuksak rivojlangan bo‘lishini, og‘zaki mantiqiy xotirani, qat’iyat va sabr-toqatni talab qiladi?
 - a) Tabiiy qobiliyat
 - b) Umumiy qobiliyat

- c) Ilmiy qobiliyat
 - d) Amaliy qobiliyat
6. Insonlarni “badiiy”, “fikrlovchi”, “aralash” tiplarga kim ajratib tushuntirib berib oʻtgan?
- a) V.A.Kruteskiy
 - b) I.P.Pavlov
 - c) M.G.Davletshin
 - d) Toʻgʻri javob yoʻq
7. Muayyan faoliyatning muvaffaqiyatli va ijodiy ravishda bajarilishini taʼminlaydigan qobiliyat hamda isteʼdodlar majmuasidan iborat individual xususiyat bu?
- a) layoqat
 - b) qobiliyat
 - c) fikrlovchi
 - d) talant
8. Texnikaviy qobiliyat ustida tadqiqot ishlari olib borgan yetakchi mutaxassis toʻgʻri koʻrsatilgan javobni belgilang.
- a) V.A.Kruteskiy
 - b) I.P.Pavlov
 - c) M.G.Davletshin
 - d) Toʻgʻri javob yoʻq

Nazorat uchun savollar:

1. Kasbiy sifatlar tushunchasining mazmun mohiyati nimadan iborat?
2. Kasbiy sifatning qaysi olimlar tomonidan oʻrganilgan?
3. Qobiliyat tushunchasini yoritib bering.
4. Muxandis-texnik xodim faoliyatiga xos qobiliyatlarni yoritib bering.
5. Kasbiy sifatlar olimlar tomonidan qanday tahlil qilinadi?
6. Professiogenez konsepsiyasining muallifi Ye.P.Yermolaeva kasbiy sifatlar nimaga bogʻliqligi haqida taʼkidlab oʻtgan?
7. I.P.Pavlov tomonidan ishlab chiqilgan tipologiyani qanday tushuntirish mumkin?

IV –BOB. KASBIY FAOLIYATNING INDIVIDUAL USLUBI.

Kasbiy faoliyat va bilish jarayonlari

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

Diqqat kishi faoliyatining barcha turlari, eng avvalo, mehnat va o'quv faoliyati samaradorligining muhim va zarur shartidir. Bilish jarayonlari kechishining eng muhim xususiyati uning tanlanganligi, yo'naltirilganligidan iboratdir. Tevarak-atrofdagi ko'plab ta'sirlar orasidan kishi hamisha nimanidir idrok etadi, nimanidir faraz qiladi, nima haqidadir fikr yuritadi, o'ylaydi. Ongning bu xossasi diqqat kabi xususiyat bilan o'zaro bog'liq. Muxandiskadrlarining kasbiy faoliyatida bilish jarayonlarining ahamiyati beqiyosdir. Biz quyida bilish jarayonlariga va uning muxandisfaoliyatidagi o'rniga to'xtalamiz.

Diqqat individning hissiy, aqliy yoki harakatlantiruvchi faolligi darajasining oshirilishini taqozo etadigan tarzda ongning yo'naltirilganligi va bir narsaga qaratilganligidir.

E'tiborni ma'lum ob'ektga qaratish uchun irodaviy kuch-g'ayrat sarflash zarurati yuzaga kelganda, binobarin, qiyinchiliklar paydo bo'lganida, bilishga oid qiziqish susayganida va shuningdek, to'siqlar mavjud bo'lgan kezlarda diqqat aniq-ravshan namoyon bo'ladi.

Hosil bo'lish xususiyati va amal qilish usullariga ko'ra diqqatning uchta asosiy turi mavjud:

- ixtiyorsiz diqqat;
- ixtiyoriy diqqat;
- ixtiyoriy diqqatdan keyingi diqqat

Ixtiyorsiz diqqat kishining niyatlari va maqsadlaridan mustasno tarzda hosil bo'ladi va qo'llab-quvvatlanadi. Ixtiyorsiz diqqatning paydo bo'lishi jismoniy, psixofiziologik va psixik omillar bilan belgilanadi. Individning ehtiyojlariga mos keladigan, uning uchun ahamiyatiga ega bo'lgan qo'zg'atuvchilar ixtiyorsiz

diqqatni qo'zg'aydi. Ixtiyorsiz diqqatda bevosita qiziqishning roli benihoya kattadir. Nimaiki qiziqarli, maroqli, hissiyotga boy, zavqli bo'lsa, diqqatning uzoq vaqt mobaynida to'planib turishini taqozo etadi. Ixtiyorsiz diqqat shaxsning umumiy yo'nalganligiga ham bog'liqdir.

Ixtiyoriy diqqat ongli ravishda boshqariladigan va tartibga solinadigan diqqat-e'tibordir. Ixtiyoriy diqqat ixtiyorsiz diqqat zamirida hosil bo'ladi. Ixtiyoriy diqqat, agar kishi o'z oldiga ma'lum bir vazifa qo'ygan va harakat dasturini ongli tarzda ishlab chiqqan bo'lsa, yuz beradi.

Ixtiyoriy diqqatdan keyingi diqqat maqsadga yo'naltirilgan faoliyatda shaxs uchun diqqatning ixtiyoriy to'planganligidagi kabi, faqat uning mazmuni va jarayonining qiziqarli hamda ahamiyatli bo'lishi natijasida qiziqib, kirishib ketish xususiyatida namoyon bo'ladi. Diqqatning jamlanishi, jalb qilinishi ixtiyoriy diqqatdan keyingi diqqatda unumli va sermahsul hisoblanadi. Ixtiyoriy diqqatdan keyingi diqqat sharoitiga o'tish uchun ish jarayonini faollashtirish talab etiladi. Ish jarayonini xotira qonuniyatlarini yaxshi bilgan holda, uning yordamidan foydalanib amalga oshirish talab etiladi. Bular mantiqan tushunish va qiziqish uyg'otish qonuniyatlari hisoblanadi.

Kasbiy diqqat yaxshi shakllangan ixtiyoriy diqqatning anglanganligi va keragicha boshqarish imkoniyatining mavjudligi bilan ajralib turuvchi va nima, qachon, qaerda hamda nimaga diqqatni qaratish kerakligini belgilab beruvchi jarayon hisoblanadi. Kasbiy diqqatning yaxshi rivojlanganligi uning maqsadli va mohirona yo'naltirilganligi bilan belgilanadi. Diqqatni bir joyga jamlash va uni to'g'ri yo'naltirishda quyidagi omillarni hisobga olish zarur:

- ish jarayoniga xos va mos sharoitni yaratish, ya'ni ish joyini saranjomlash, yorug'likka qulay joylashib olish;
- muayyan vazifani bajarish uchun psixologik tayyorgarlik ko'rish;
- aqliy tayyorgarlik, zarur adabiyotlardan foydalanish, tajriba orttirish, aqliy faoliyat yuritish uchun qulay vaqtlarni hisobga olish (tongi soat 5 dan 11 gacha, kunduzgi soat 16 dan kechki 20–24 gacha aqliy faoliyat unumdorligi yuqoriligini kuzatish mumkin).

Muxandis kadrning kasbiy faoliyatida diqqatning asosiy xususiyatlari (taqsimlanishi, tarqoqligi, barqarorligi, tez o'rin almashishi) ham o'zisha xos ahamiyat kasb etishi, ya'ni sodir bo'lgan voqea-hodisalarning zarur tomonlarini o'rganish va aniqlik kiritishda, jinoyatchi shaxsning psixik holatini kuzatishda qo'l kelishini anglab etish lozim. Masalan, diqqatning hajmi 7–12 ta ob'ektni to'liq qamraydi, barqarorligi 10–12 daqiqa to'liq saqlanadi, bir soniya ichida diqqatni 3–4 marotaba ko'chirish mumkin.

Diqqatni kuchaytirish usullari:

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

– muayyan xatti-harakatlarni amalga oshirishda irodaviy kuchga tayanish;

– ob'ektni «e'tibor 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 yo'naltirish;

– ahamiyatsiz ma'lumotlarni miyada saqlamaslik;

– keraksiz fikrlarga chalg'imaslik.

Diqqat jarayoni, o'z navbatida, kuzatuvchanlik faoliyati bilan uyg'un shakllanadi. Kuzatish muxandis kadrlarining kasbiy faoliyatida o'ziga xos ahamiyat kasb etadi. U operativ qiziqish uyg'otgan shaxslarning jinoiy faoliyatini fosh etishda, ularning aloqalarini, shaxsiy xislatlarini o'rganishda, tergov jarayoniga tegishli ma'lumotlarni to'plashda namoyon bo'ladi.

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

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

Kasbiy kuzatuvchanlik kadrning shaxsiy xususiyati emas, balki tabiiy

xususiyatiga aylanib, faoliyatning barcha turlarida namoyon bo'lishida, kuzatuvchanligining oliy darajaga chiqqanida namoyon bo'ladi.

Kasbiy kuzatishda ko'zga tushgan barcha narsa idrok etilmaydi, balki eng muhim, zarur, xizmat faoliyati uchun ahamiyatga molik bo'lgan ob'ekt (narsa, predmet)lar idrok etiladi. Bu, odatda, kuzatish asosini tashkil qiladigan maqsadlar, vazifalar, rejalar bilan bog'liq bo'ladi.

Kasbiy kuzatuvchanlik samaradorligi esa albatta psixologik mexanizmlar, qonuniyatlar va omillar bilan belgilanadi. Ya'ni, ular namoyon bo'lish xususiyatlariga ko'ra *ob'ektiv, sharoitga xos va sub'ektiv* guruhlarga bo'linadi.

Kasbiy kuzatish jarayonini amalga oshirishda sub'ektiv omillarga muhim vazifa yuklatiladi.

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

Muxandis kadr operativ qiziqish uyg'otgan shaxsga nisbatan kuzatuv ishlarini olib borishda quyidagi psixologik omillarni hisobga olishi kerak.

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

– qayd etilgan faktlarni kuzatilayotgan ob'ekt to'g'risida olingan avval ma'lumotlar bilan qiyoslashi va xulosalar chiqarishi.

Muxandis kadrlar kasbiy kuzatuvchanlikni rivojlantirishda quyidagilarni e'tiborga olishi zarur:

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

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

– kuzatilayotgan ob'ektda nafaqat topilishi kutilgan narsani, balki uning teskarisini ham izlash;

– kuzatish predmetini qismlarga bo'lib o'rganish bilan birga, butun jarayonni

kuzatishni esdan chiqarmaslik;

– bir martalik kuzatishga ishonmaslik, ob’ektni turli nuqtai nazar va turli vaziyatlarda tekshirish;

– kuzatish davomida har bir elementga nisbatan «nega?», «nima uchun?» kabi savollar qo’yish, o’z fikr va xulosalari asosida taxmin qilish;

– kuzatuv ob’ektlarini solishtirish, ularni bir-biriga qara- ma-qarshi qo’yish va ulardagi o’xshash hamda farq qiluvchi tomon- larni topish;

– kuzatish natijalarini ushbu predmet haqida ma’lum bo’lgan ma’lumotlar bilan qiyoslash;

– kuzatish natijalarini aniq ifodalash va tegishli shaklda qayd etish;

– kuzatishga turli mutaxassislarni jalb etish, kuzatish natijalarini solishtirish va hamkasblari bilan muhokama qilish;

Kasbiy kuzatuvchanlikni rivojlantirishning muhim yo’nalishi omili tegishli psixologik qonuniyatlarga asoslangan kasbiy kuzatish texnikasini egallash sanaladi.

Sezgi va uning muxandislar kadiy faoliyatida tutgan o’rni.

Sezgi oddiy psixik jarayon bo’lib, u moddiy olamdagi narsa va hodisalarning ayrim xususiyatlari aksidan, shuningdek, moddiy qo’zg’atuvchilar tegishli retseptorlarga bevosita ta’sir etganda organizmda hosil bo’ladigan ichki holatlardan tarkib topadi. Materiya bizning sezgi, irodalarimizga ta’sir etib, sezgi hosil qiladi. Sezgi a’zolari axborotni qabul qilib oladi, saralaydi, jamlaydi va miyaga etkazib beradi.

Sezgi a’zolari tashqi olamning kishi ongiga kirib keladigan yagona yo’llaridir. Sezgilarning mohiyatiga ko’ra ob’ektiv olamning sub’ektiv siymosi hisoblanadi. Lekin sezgilarning hosil bo’lishi uchun organizm moddiy qo’zg’atuvchining tegishli ta’siriga berilishi kifoya qilmaydi, balki organizmning o’zi ham qandaydir ish bajarishi darkor.

Kishining hayoti va faoliyatida sezgilarning roli juda katta. Chunki, ular bizning olam haqidagi va o’zimiz to’g’rimizdagi bilimlarimiz manbai hisoblanadi.

Inson tevarak atrofda sodir bo'layotgan voqea-hodisalar haqida hamisha axborot olib turishi kerak.

Shu ma'noda, sezgilar ma'lum bir qo'zg'atuvchining muayyan 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 proprioseptiv sezgilar, ular gavdamizning harakati va holati haqida axborot berib turadi.

Ekstrotseptivlarni ikki guruhga, ya'ni aloqa bog'laydigan kontakt va distant retseptorlarga ajratamiz. Aloqa bog'laydigan retseptorlar ularga ta'sir qiladigan ob'ektlar bilan bevosita aloqa bog'lagan paytda qo'zg'aydi; badanning tegishli a'zolari orqali sezish, ta'm bilish retseptorlari shular jumlasidandir. Distant retseptorlar uzoqdagi ob'ektdan keladigan qo'zg'atishdan ta'sirlanadi; distant

retseptorlarga ko'rish, eshitish, hid bilish retseptorlari kiradi.

Adaptatsiya yoxud moslashuv sezgi organlari sezgirligining qo'zg'atuvchi ta'siri ostida o'zgarishi demakdir.

Bu hodisaning uch xil turini alohida ko'rsatish mumkin:

1. Qo'zg'atuvchining uzoq muddat davomida ta'sir etishi jarayonida sezgining tamomila yo'qolib qolishiga o'xshaydi. Doimiy qo'zg'atuvchilar ta'sir qilgan taqdirda sezgi yo'qolib qolish xususiyatiga ega. Masalan, terining ustiga qo'yilgan engilgina yuk tezdayoq sezilmaydigan bo'lib qoladi. Hid bilish sezgilari atrof- muhitga yoqimsiz hid yoyilganidan keyin ko'p o'tmay batamom yo'qolib qolishi ham oddiy bir hodisadir;

2. Adaptatsiya – kuchli qo'zg'atuvchining ta'siri ostida sezgining zaiflashib qolishi. Masalan: sovuq qo'zg'atuvchi hosil qiladigan sezgining jadalligi qo'lni sovuq suvga solganda susayadi. Biz yarim qorong'u xonadan yorqin yoritilgan joyga chiqqanimizda oldiniga ko'zlarimiz qamashadi va tevarak-atrofdagi biror-bir narsaning farqiga eta olmaydigan bo'lib qolamiz, bir muncha vaqt o'tgandan keyin esa ko'rish analizatorlarining sezuvchanligi keskin susayib, biz odatdagidek ko'ra boshlaymiz;

3. Kuchsiz qo'zg'atuvchining ta'siri ostida sezgirlikning ortishi ham adaptatsiya deb ataladi.

Muxandis faoliyatida ham sezgining o'rni beqiyosdir. Kasbiy sezgirlik his qilish jarayonlarini mashq qildirish orqali rivojlantiriladi. Bu xususiyat faoliyat davomida shakllanib boradi. Masalan, muhandis o'z faoliyati mobaynida mashina tovushidan undagi texnik nosozliklarni aniqlay boshlaydi.

Idrok va uning muxandis kadrlar faoliyatida tutgan o'rni.

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

Narsa yoki hodisalarning sezgi a'zolariga bevosita ta'siri jarayonida kishi

ongida uning aks etishi idrok deb ataladi.

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

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

Muxandis kadrlar faoliyatida idrok kasbiy faoliyat uchun muhim ahamiyat kasb etadigan hodisa, holat, ob'ekt- lardan predmetli ravishda kerakli narsalarni ajratib olib, yaxlit holda ongida aks ettirish, oddiy shaxs ko'ra olmaydigan holatlardagi narsalarni tez va oson ilg'ash jarayonidir. Yaxshi rivojlanmagan kasbiy idrok kadrda illyuzion (noto'g'ri) idrok qilish xususiyatini shakllantiradi.

Shu nuqtai nazardan idrok muxandis kadrlarining kasbiy faoliyatida muayyan o'ziga xos xususiyatlarni namoyon etadi. Ya'ni, muxandis kadr aniq ma'lumot olish uchun guvoh, jabrlanuvchi, gumon qilinuvchi yoki ayblanuvchini kuzatayotganda o'rganilayotgan ob'ekt to'g'risida turli ko'rinishlarda olingan tasavvur va tushunchalarni yaxlit holatda idrok qiladi. Muxandis kadrlar voqelikni to'g'ri idrok etishlari uchun uning printsiplariga rioya qilishlari zarur.

Idrok qilish tamoyillari quyidagilar:

- bilish zarur bo'lgan holat yuzasidan miyada aniq aqliy zanjir tuzish;
- sezgi a'zolarining imkoniyatlaridan to'liq foydalanish;
- o'rganilayotgan ob'ektga nisbatan qiziqish uyg'otish;

Idrok qilish printsiplari asosida kadr turli nuqtai nazarlarni, masofadan, vaziyatdan, holatning yoritilish darajasi, sharoitdan kelib chiqib, ob'ektdan olgan taassurotlarni tahlil qiladi.

Xotira va uning muxandis kadrlari faoliyatida tutgan o'rni.

Odam ko'rgan, his qilgan va eshitgan narsalarining juda oz miqdorinigina eslab qoladi. Psixikaning eng muhim xususiyati shundan iboratki, individ tashqi

taassurotlardan o'zining keyingi xatti-harakatlarida doimo foydalanadi. Individual tajriba orta borishi hisobiga xulq-atvor sekin-asta murakkablashadi. Agar tashqi dunyoning miya qobig'ida hosil bo'ladigan obrazlari beiz yo'qolib ketaversa, tajribaning shakllanishi mutlaqo mumkin bo'lmay qolar edi. Bu obrazlar bir-biri bilan o'zaro turli xil aloqalar bog'lagan holda mustahkamlanib, saqlanib qoladi hamda hayot va faoliyat talablariga muvofiq tarzda yana boshqatdan namoyon bo'ladi.

*Individning o'z tajribasini esda olib qolishi, esda saqlashi va keyinchalik uni yana esga tushirishi **xotira** deyiladi.*

Xotirada esda olib qolish, esda saqlash, esga tushirish va unutish kabi asosiy jarayonlar alohida ajratib ko'rsatiladi. Bu jarayonlarning har biri alohida mustaqil psixik xususiyat hisoblanmaydi. Ular faoliyat davomida shakllanadi va o'sha faoliyat bilan belgilanadi.

Xotira mexanizmlarini o'rganishning psixologik darajasi xronologik jihatdan boshqalaridan ustunroq bo'lib, fanda turli yo'nalishlar va nazariyalarning ilgari surilganligi bilan ma'lumdir. Bu nazariyalarni ular xotira jarayonlarining shakllantirilishida sub'ektning 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 ilgari tajribangizni his qilishingiz mumkin. Demak, eski bilimlar tajribaga aylangandagina yangilariga zamin bo'la oladi.

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

Assotsiatsiyalar qonuni. Bu qonun haqida eramizdan avval Arastu ham yozgan. Qonunning mohiyati shundaki, bir vaqtda shakllangan tasavvurlar xotirada ham yonma-yon bo'ladi. Masalan, muayyan xona o'sha erda ro'y bergan hodisani ham eslatadi.

Ketma-ketlik qonuni. Harflarni alifbodagi tartibida yoddan aytish oson, uni teskarisiga aytish qiyin bo'lganidek, xotirada ham ma'lumotlarni ma'lum tartibda joylashtirishga va kerak bo'lganda, tartib bilan birin-ketin tiklash maqsadga muvofiqdir.

Kuchli taassurotlar qonuni. Eslab qolinadigan narsa to'g'risidagi birinchi taassurot qanchalik kuchli bo'lsa, unga aloqador obraz ham shunchalik yorqin bo'ladi va siz uchun ahamiyatli ma'lumotlar oqimida eslanayotgan material ham yaxshi esga tushadi.

Tormozlanish qonuni. Har qanday yangi ma'lumot o'zidan oldingi ma'lumotni tormozlaydi. Oldingi ma'lumotning o'chib ketmasligi uchun, yangini

esda saqlashdan avval, uni mustahkamlash choralarini ko'rishingiz kerak¹⁰.

Muxandis kadrlar faoliyatida "kasbiy xotira"

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

Muxandis kadrlardan faoliyatini tashkil etishda xotiraning muvaffaqiyatga erishtiruvchi asosiy jarayonlarini bilish talab etiladi. Xotirada axborotni eslab qolish, keyin esga tushirish jarayoni sub'ekt faoliyatida katta ahamiyat kasb etadi va bu axborotdan qanday maqsadda foydalanishga bog'liq.

Faoliyatning maqsadi bilan bevosita bog'liq material ko'proq esda qoladi, u hatto astoydil esda saqlash jarayonidan ham kuchli bo'ladi.

Shuni ta'kidlash joizki, esda saqlash jarayonida his-tuyg'ularning ham ta'siri kuchli bo'ladi. Kuchli hissiyot ta'sirida axborot esda yaxshi saqlanadi.

Voqea-hodisalar his-tuyg'ularni qo'zg'atsa (ya'ni kechirilgan hissiyotlarning qayta-qayta qo'zg'alishi natijasida), fikr yuritish qobiliyati yoki aqliy faoliyat yanada faollashadi.

«Shaxs ongidagi qabul qilingan yoki qabul qilinmagan axborotlar ko'p hollarda ahamiyatga ega bo'lmay qolganda turli muddat ichida yoddan ko'tarilishi kuzatilgan. Bu holat axborotning shaxs faoliyatidagi ahamiyati bilan emas, balki hayoti yoki faoliyatida vujudga kelgan yangi sharoitlar, o'zgarishlar bilan bog'liq bo'lib, uning birlamchi ahamiyatini susaytirib yuborishi mumkin»¹¹.

Xotiraning idrok qilinishi ongda saqlanish muddatiga qarab qisqa va uzoq muddatli bo'lib, ularning ishlash mexanizmi ham turlicha bo'ladi. Har qanday voqea-hodisa, avvalo, *birlamchi qisqa muddatli xotira blokiga* tushadi. Ishlatilish ahamiyatiga qarab uzoq *muddatli xotira blokiga* o'tishi mumkin.

Aks etish – *reverbatsiyaning* davomiyligi (30–50 daqiqa) miyaning asab

¹⁰ Karimova V. M., Akramova F. A. Psixologiya. – T., 2000. – B. 75–76.

¹¹ Зинченко П. И. Непроизвольное запоминание. – СПб., 2000. – С. 26.

katakchalarida turg'un o'zgarishlarni qo'zg'atadi. Bu jarayon uzoq muddatli xotira mexanizmi hisoblanadi¹².

Eslash va eslashga harakat qilish bir-biridan ajralgan jarayonlar emas. Bir tomondan, eslashga harakat qilish dastlabki ma'lumotlarni tiklash bo'lsa, ikkinchi tomondan, natijadir. Eslashga harakat qilish fikrni erkin hikoya, bayon qilish natijasida vujudga keladi. Shuni unutmaslik kerakki, zaruratsiz guvoh, jabrlanuvchi, gumon qilinuvchi yoki ayblanuvchining fikrini chalg'itmaslik, savol berib gapini bo'lmaslik, hikoyasini uzmaslik zarur. Miyaning muhrlangan latent qobiqni faollashtirish uchun so'roqni erkin bayondan boshlash lozim.

Esdan chiqarish eslash va esda olib qolish jarayonining aksi bo'lib, *normal fiziologik* hodisa hisoblanadi. Agar xotiradagi barcha ma'lumotlar inson ongiga qalqib chiqsa, samarali tafakkur bo'lmaydi.

Inson faqat iroda kuchi yordamidagina aynan kerakli manba- larni eslay oladi. «*Fikrlar harakati – uzoq muddatli xotira blokidan tezkor xotira blokiga o'tishni ta'minlovchi ip*»¹³ deydi A. N. Luk. Bu jarayon unchalik oson kechmaydi. Me'yorida faoliyat yuritadigan miya individning butun hayotiy tajribasini saqlab qoladi. Uning murakkab tomoni ma'lumotlarni erkin eslash mumkin emasligidadir. Xotiraning faqat ma'lum sharoitga aloqador qismigina zarurat tug'ilganida tiklanishi, ya'ni yodga tushishi mumkin. Inson xotirasidagi doimiy ishlatilmaydigan, eslab yangilanmaydigan axborot tez yoddan chiqadi. Gohida doimiy harakatdagi axborot ham, agar ayni vaqtda muhim deb hisoblanmasa, esdan chiqishi mumkin.

Kadrning kasbiy xotirasini maqsadli rivojlantirish quyidagi yo'nalishlarda mashqlar bajarishni taqozo etadi:

- odamlarning yuzlari, tashqi qiyofasi, belgilari va xatti- harakatlaridagi o'ziga xosliklarni eslab qolish va tanish;
- xizmat vazifalarini bajarishda doimo yuzaga keladigan muammolarni hal etish xususiyatlarini ifodalovchi so'zdagi axborotni eslab qolish va xotirada

¹² Лук А. Н. Памят и кибернетика. – М., 1999. – С. 11.

¹³ Лук А. Н. Память и кибернетика. – М., 1999. – С. 80.

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.

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

Ma'lumotni esda saqlash printsiplari:

1) maqsadni to'g'ri tanlash;

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

Ma'lumotni yodlash printsiipi:

– ma'lumot idrok qilinganidan so'ng 20 soniya ichida takror- lash;

– 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. Kadr 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 osonlash- tiradi. Ushbu usul eslab qolinadigan

ma'lumotda muayyan qonuniyatni – ma'noli, raqamli va boshqa qonuniyatlarni topishga asoslanadi.

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

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

Xayolan gapirish. Qidirilayotgan shaxsning surati, agar kadr uni eslab qolayotganda fikran, ichki nutqida «gapirsa», yuzidagi ayrim jihatlarni ta'kidlasa, xotirada mustahkamroq va aniqroq saqlanib qoladi.

Modellashtirish. Mantiqiy aloqalar yordamida betartib faktlar yagona tizimga birlashtiriladi. Ana shu tizim eslab qolish uchun model bo'lib xizmat qiladi. Taxminni ilgari surish yordamida bo'lgan voqea qayta gavdalantirilsa, modellashtirilsa, kerakli ma'lumotni yaxshi eslab qolishga yordam beradi.

Oqibatlarini tasavvur qilish orqali xotirani faollashtirish. Kerakli ma'lumot xotirada saqlanib qolinmasa (yoki, aksincha, saqlab qolinsa) nima bo'lishini tasavvur qilish ham yaxshi samara beradi.

Tartibga keltirish. Ilgari esda olib qolingan ma'lumotni endi esda olib qolish kerak bo'lgan ma'lumot bilan bog'lash ularning xotirada ishonchliroq saqlanib qolishiga imkon beradi.

Unutish orqali eslab qolish. Nimanidir unutishni istasak, biz ana shu narsaga diqqatimizni jamlaymiz va natijada uni esda olib qolamiz. Xayolan yoqtirgan odamingizni dushmaningiz deb tasavvur qilishga harakat qilib ko'ring... Tasavvur qildingizmi? Endi esa uni kallangizdan chiqarib tashlashga harakat qiling. Siz bu to'g'rida o'ylamaslikka qanchalik ko'p harakat qilsangiz, u sizni shunchalik kuchliroq ta'qib etadi.

Vaziyatni jismonan tiklash. Go'yoki «o'sha joyning o'zida bo'lib qolish» va u erdagi narsalarni, masalan, kerakli tartibda joylashtirish lozim. Ko'rish tasavvurlariga tayanish zarur narsalarni eslashni osonlashtiradi.

Vaziyatni xayolan esga tushirish. Har doim ham o'sha sharoitda jismonan bo'lish, ahvolni jismonan esga tushirishning imkoni bo'lmaydi, ammo butun

vaziyatni uning qismlari bo'yicha xayolan tasavvur qilish, esga tushirish orqali ma'lumotni ham eslash mumkin.

Vaziyatlarni saralab tanlash. U kim? Eslay olmasiz... Shunda u kishini qaerda ko'rgan bo'lishingiz mumkinligini tasavvur qiling: bo'limda, uyingiz hovlisida, transportda va hokazo. Vaziyatlarni saralash chog'ida sizni qiziqtirayotgan shaxs haqidagi ma'lumotlar ham chiqib keladi.

Voqealar ketma-ketligini xayolan esga tushirish (uzilgan zanjirni tiklash). Xotirada voqealarning butun ketma-ketligini tiklash zanjirdagi yo'qolgan halqani topishga yordam beradi. Qidirilayotgan ma'lumot saqlanishi kerak bo'lgan ma'lumotlarning xayoliy zanjiridagi barcha halqalarni ketma-ket tekshirib chiqing. Zanjirda kemptik topganingizda undan sakrab o'ting, oldinroqqa o'ting, so'ngra orqaga qayting. Agar halqa tiklanmasa, xotirangizni uzoq vaqt zo'riqtirmang – buning yordam berishi gumon.

Tanani bo'sh qo'yish. Relaksatsiya – tanani bo'shashtirish amalda hammaga yordam beradi. Masalan, uch daqiqaga tanangizni bo'sh qo'ying va hech narsani o'ylamaslikka harakat qiling, kerakli fikr miyaga tez va oson keladi.

Xotira turlari ichida kasbiy xotira eng samarali hisoblanadi, chunki u insonning qiziqishlari bilan bog'liq bo'lib, muddatli mashq va iste'dod (musiqachi, matematik), diqqat xususiyatlariga bevosita aloqador. Ayrim shaxslarda obrazli xotira rivojlangan bo'ladi (insonning tuzilishi, predmetlar, ovoz, rang), boshqalarda so'z, raqamlar bilan bog'liq (so'z, fikr, sonlar) xotira ustuvor hisoblanadi. Inson hamma taassurotlarni eslab qola olmaydi. Axborotni ham turli ma'no, shaklda saqlash mumkin.

Yana alohida *obrazli ko'rish xotirasi ham mavjud bo'lib (eydetizm)*, inson ko'rgan narsalarini (*tezkor xotirada*) ko'rish maydonidan chetda, hatto mayda tafsilotlari bilan uzoq saqlay oladi. Xotiraning ma'lum turi rivojlanishida shaxs xususiyat- larining bevosita ahamiyati katta.

Faylasuf, yurist, advokatlarda *mantiqiy xotira kuchli* bo'ladi. San'atkor, sportchilarda *harakat xotirasi*, musiqachilarda *eshitish xotirasi*, degustatorlarda ta'm bilish, mazani sezish xotirasi, kimyogarlarda *hid xotirasi*, ko'rlarda *sezish xotirasi* rivojlangan bo'ladi. *Masalan*, hisobchilarda son, sanalarni, kadrlar bilan

ishlovchilarda ismlarni, rassomlarda ranglarni ajratib farqlash, ilg'ash xotirasi yaxshi rivojlangan bo'ladi.

Xotira qonuniyatidan samarali foydalanish uchun eslab qolish va esga tushirish jarayonida tabiiy assotsiatsiyalardan foydalanishni, shuningdek, xotiraning ishini engillashtiruvchi sun'iy assotsiativ aloqalar o'rnatishni o'rganish zarur.

Xotirani rivojlantirish qonuniyatlari

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

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

mexanik va mnemotexnik.

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

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

tashkil etadi. Mexanik xotira ancha yuqori turdagi xotiralarning eng oddiy asosidir, usiz ma'lumotlarni eslab qola olmaymiz.

Mnemotexnika eng qiziqarli va mashq qilib rivojlantirsa bo'ladigan usul. U asosan ma'nosiz axborotni bilvosita eslab qolishga xizmat qiladi. Uning yordamida ma'noli axborotni eslab qolishning ratsional usulini ancha kuchaytirish va ma'nosiz materialni mexanik eslab qolish samaradorligini benihoya oshirish mumkin.

Kasbiy xotirani rivojlantirishning asosiy qonuniyatlarini yodda tutish zarur.

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

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

Axborot qanchalik chuqur anglansa, u xotirada shunchalik yaxshi saqlanib qoladi. Ushbu qonuniyatdan foydalanish eslab qolish jarayonini fikrlash jarayoniga eng ko'p darajada yaqinlashtirishni bildiradi. Anglangan holda eslab qolish ob'ektlarning eng muhim jihatlarini va munosabatlarini ifodalovchi mantiqiy aloqalarga asoslanadi.

Qiziqish uyg'otuvchi yoki manfaat keltiruvchi axborot oson eslab qolinadi. O'zlashtirayotgan narsamizni bizni qiziqtirayotgan, biz uchun manfaat keltiradigan narsalar bilan bog'lash – muvaffaqiyatli eslab qolishning asosiy shartlaridan biridir. Muvaffaqiyatli eslab qolishda muayyan axborotni idrok etishga tayyorgarlik va yaxshi eslab qolish maqsadini qo'yish katta ahamiyatga ega. Bular eslab qolish jarayoniga katta ta'sir ko'rsatishi bilan birga, uning natijalarini oldindan ko'rish imkonini beradi va xotirada tiklashni osonlashtiradi.

Bir vaqtning o'zida yuzaga keladigan tasavvurlar eslash jarayonida bir-birini yodga tushiradi. Xotiraning ushbu qonuniyatidan foydalanish uchun eslab qolish va esga tushirish jarayonida tabiiy assotsiatsiyalardan foydalanish, shuningdek, muxandiskadrlarining kasbiy faoliyatida xotiraning ishini engillashtiruvchi sun'iy assotsiativ aloqalar o'rnatishni o'rganishimiz zarur.

Xotirani shakllantirish usullari:

- bilishga bo'lgan qiziqishlar doirasini, xotirada saqlash maqsadlarini shakllantirish;
- mantiqiy eslash usullarini o'rganish;
- javobgarlik hissini kuchaytirish: bilim olishga, o'rganishga, qunt qilishga, o'zini tarbiyalashga e'tibor berish;
- o'tilgan mashg'ulotlardagi materiallarni tizimli ravishda qayta takrorlash, xotirani mustahkamlovchi mashqlarni bajarish.

Shu ma'noda muxandisfaoliyatida kasbiy xotira

- tezkor, uzoq muddatli, so'z mantiqli shaklda, raqam, son, ism, familiya, qiyofalarni tez tanib eslab qolish, qayta tiklash (keyinchalik farqlay olish)da namoyon bo'ladi¹⁴.

Tafakkur. Intellekt. Nutq.

Inson atrof-olam (narsa, hodisalar, insonlarni) va o'zini turli xil faoliyatlarni bajarish va bu ob'ektlarga ta'sir ko'rsatgan holda ma'lum bir ijtimoiy va shaxsiy ahamiyatga molik maqsadlarga erishish uchun o'rganadi. Sezgi, idrok va

¹⁴ *Фозиев Э. Тафаккур психологияси. – Т., 1990, – 15-б.*

tasavvurlar ixtiyorsiz diqqat va ko'rgazma-obrazli xotira bilan hamkorlikda insonga aniq bir ob'ektlar va ularning bevosita o'rganiladigan xossalari haqida ma'lumot beradilar. Psixik aks ettirishning bu shakllari inson tomonidan ob'ektiv reallikni bilishning hissiyotli asoslaridir. Lekin alohida jismlar va real olam hodisalarini bilish istalgan amaliy vazifani hal etishda yuzaga keladigan uch ahamiyatga ega bo'lgan savolga javob topish uchun etarli emas. Bu savollar: «yuuga 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 angalaymaydiganlarni 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 echishda ahamiyatli yordam ko'rsatadi. Aqliy jarayonlarning assotsiativ kechishida holat o'zgacha bo'ladi. Muhim tafovut shundan iboratki, bu vaziyatda o'z oldimizga hech qanday maqsad qo'ymaymiz, chunki hech qanday vazifani bajarmaymiz. Bunda bir jarayon ikkinchisi bilan almashadi, chunki ular bir-biri bilan assotsiativ tarzda bog'langan bo'ladi. Tafakkur jarayonlarining assotsiativ tarzda kechishi ko'p hollarda inson toliqqan bo'lib, hordiq olishni xohlayotganida kuzatiladi. Uyguga ketishdan oldin xayolingizdan ketma-ket turli xildagi o'ylar o'tishini kuzatgansiz. Mana shu o'ylar ma'lum assotsiatsiyalarga kiradi.

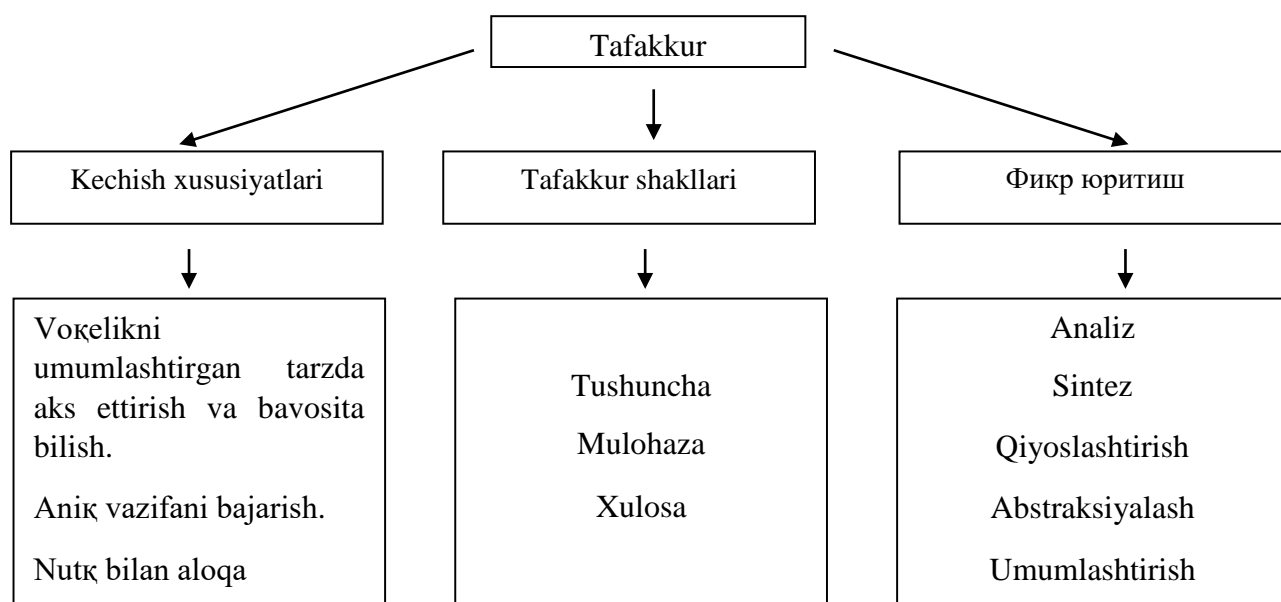
Tafakkurning alohida muhim o'ziga xos xususiyati – bu uning nutq bilan uzluksiz aloqasi. Tafakkur va nutqning bunday aloqasi, avvalambor, fikrlarning, hatto, nutq tovush shakliga ega bo'lmagan holat, masalan, kar-soqov odamlarda ham nutq shakliga mujassamlashtirilishida o'z ifodasini topadi. Biz doimo 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. Tafakkurning ikki darajasi mavjud: *fahm-farosat* – abstraksiyalardan foydalanish o'zgarmas chizmalar, namunalar chegarasida sodir bo'ladigan oddiy tafakkur, sog'lom fikr, tafakkurning boshlang'ich darajasi, uning mantiqiy mazmunini emas, balki, ibora va dalillar tuzilishini o'rganadi, bu aniq, izchilliklik bilan mulohaza yuritish, fikrlarni to'g'ri tuzish, dalillarni qat'iy tizimlashtirish, tasniflash layoqati; *aql*(dialektik tafakkur) – abstraksiyalarni ijodiy qo'llash va ular tabiatini ongli tadqiq etish xususiyatiga ega bo'lgan nazariy bilishning oliy darajasi, aql yordamida inson narsalar mohiyati, ularning qonunlari va qarama-qarshiliklarini anglab etadi.



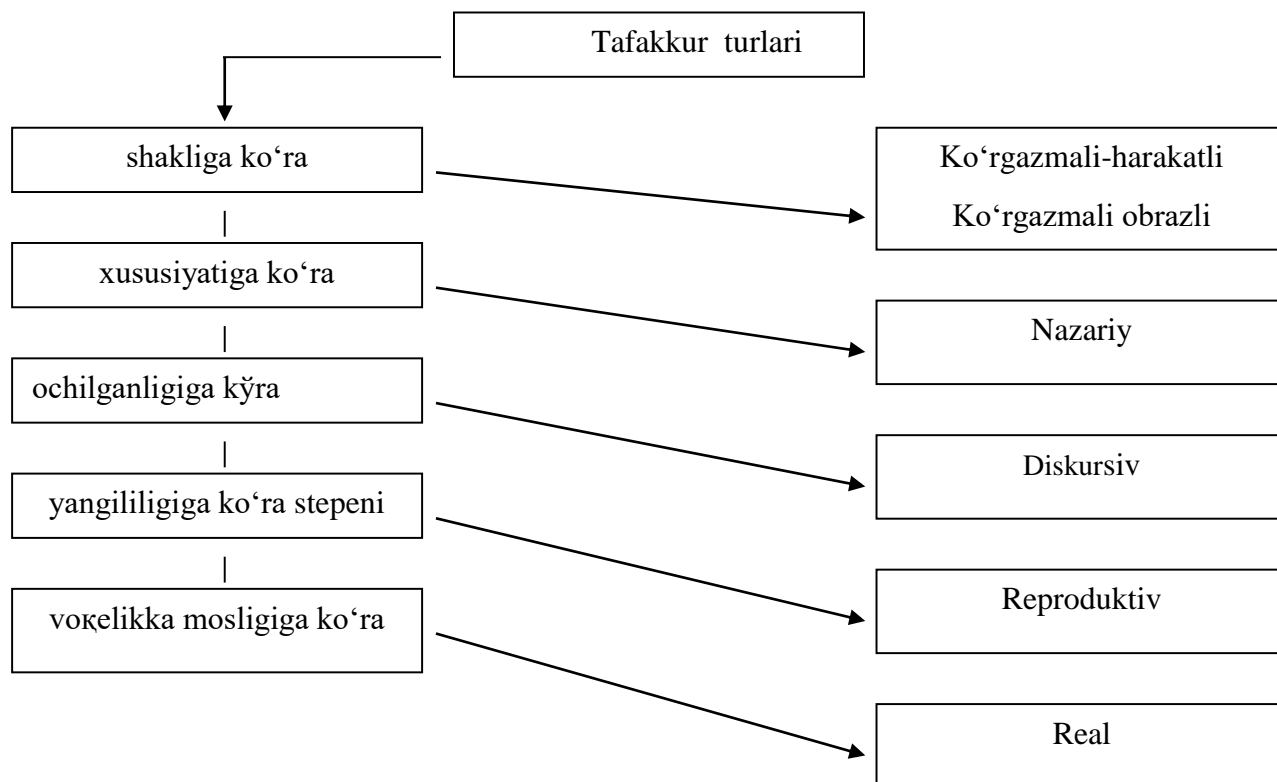
4-Rasm .Tafakkurning psixik jarayon sifatidagi umumiy xususiyatlari.

Tafakkur moddiy olam qonuniyatlari, tabiat va ijtimoiy-tarixiy hayotdagi sababiy-oqibat aloqalari, insonlar psixikasi qonuniyatlarini tushunish imkonini beradi. Aqliy faoliyat natijalarini qo'llash sohasi bo'lgan amaliyot tafakkur faoliyatining manbai bo'lib xizmat qiladi.

Tafakkur psixik faoliyat sifatida miyaning vazifasi hisoblanadi. Oddiy psixik jarayonlar, masalan, sezgilar uchun asos vazifasini o'taydigan yuqoriroq darajadagi miya jarayonlari tafakkurning fiziologik asosini tashkil etadi. Lekin hozirda tafakkur jarayonini ta'minlovchi barcha fiziologik tuzilmalarning o'zaro ta'sir etish tartibi va ahamiyati haqida aniq fikr mavjud emas. Tafakkur faoliyatida

miya peshona qismlari alohida ahamiyatga ega ekanligi shubhasizdir. Bundan tashqari, bosh miya po'stlog'ining tafakkurni gnostik (bilish) vazifasi bilan ta'minlovchi doirasi, shuningdek, tafakkur jarayonini ta'minlovchi miya nutq markazlari ham katta ahamiyatga ega.

Tafakkur – bu o'z tuzilishi va turlariga ega bo'lgan o'ziga xos faoliyat. Tafakkurning turlarga bo'linishi shakli, xususiyati, ochib berilganlik, yangililik va voqelikka moslik darajasiga ko'ra amalga oshiriladi.



5- Rasm. Tafakkur turlari.

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

Tushunchali tafakkur – bu ma'lum tushunchalar qo'llaniladigan tafakkur. U yoki bu aqliy masalalarni echishda boshqa odamlar tomonidan aniqlangan va tushunchalar, mulohazalar, xulosalar shaklida ifodalangan tayyor bilimlardan foydalanamiz.

Obrazli tafakkur – bu obrazlar yordamida mulohaza yuritish jarayonining bir turi. Ular xotiradan olinadi yoki tasavvurda hosil qilinadi. Ko'pincha tafakkurning

bu turi badiiy ijodkorlik faoliyati bilan shug‘ullanuvchi odamlarda ustun bo‘ladi.

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

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

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

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

Amaliy tafakkur tajriba, amaliy harakatlar asosida amalga oshiriladi va aniq vazifalarni bajarishga qaratilgan, *nazariy* – tajriba bilan ish ko‘rmasdan tushunchalardan foydalanadi. *Diskursiv tafakkur* – kengaytirilgan tafakkur, *ichki sezgi* kechishining tezligi, aniq ifodalangan bosqichlarning mavjud emasligi, oz darajada anglanganligi bilan xarakterlanadi. *Reproduktiv, ishlab chiqaruvchi tafakkur* – bu namuna bo‘yicha tafakkur, ijodkorlik esa – yangi kashfiyotlar, yangi natijalarga olib boruvchi tafakkur. *Realistik tafakkur* voqelikni to‘g‘ri aks ettiradi, odam o‘z hulq-atvorini anglaydi, *autistik tafakkur* esa, asosan, ob’ektga emas, affektga mos bo‘lganlarni ifodalaydi, ehtiyojni qondirishga, kelib chiqqan hissiy zo‘riqishni kamaytirishga yo‘naltirilgan bo‘ladi.

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

Tushuncha – bu jism va hodisalarning umumiy, ahamiyatga ega bo‘lgan va farqlanuvchi belgilarini aks ettiruvchi tafakkur shakli. Tushunchalar asosida hodisalar va jismlar haqidagi mavjud bilimlarimiz yotadi. U *aniq va mavhum*

bo'lishi mumkin. Jismning barcha belgilaridan aynan ushbu jism yoki o'xshash jismlar guruhini xarakterlab beruvchi ma'lum belgilar yig'indisi ajratilgan bo'lsa, u holda aniq bir tushuncha haqida gap ketadi. Bunday tushunchalarga shahar, g'oya, jamiyat va boshqalar kiradi. Agar jismdagi biror-bir alohida belgi ajratilib, va bu belgi o'rganish predmeti bo'lib xizmat qilsa, alohida jism sifatida o'rganilsa, mavhum tushuncha hosil bo'ladi. Bunday tushunchalarga fidokorlik, tenglik, vijdoniylik va boshqalar kiradi.

Tushunchalar *ayrim* va *umumiy* bo'lishi mumkin. Ayrim belgilar deb, jismning qaysi sinfga tegishliligidan qat'iy nazar, yagona jismga taalluqli bo'lgan tushunchaga aytiladi. Ayrim tushunchalarga moskva, toshkent, baykal ko'li va boshqalar kiradi. Umumiy tushuncha deb, bir jismga emas, balki, jismlar sinfiga, bu sinfdagilarning istalgan jismiga tegishli bo'lgan tushunchaga aytiladi. Masalan, samolyot, davlat, korxonalar, institut va h.k.

Tushunchalarning tasavvurdan farq qiluvchi o'ziga xos xususiyatlariga, tasavvurlarning doimiy obrazga ega ekanligi, tushuncha esa – bu so'zda o'z ifodasini topgan fikr ekanligidan iboratligi kiradi; tasavvur ahamiyatli va ahamiyatga ega bo'lmagan belgilarni o'z ichiga oladi, tushunchalarda esa faqatgina ahamiyatli belgilar saqlanib qoladi. Tushuncha tasavvurdan ko'ra ko'proq umumlashtirilgan aks ettirish hisoblanadi.

Hukm – jismlar va hodisalar o'rtasidagi aloqani aks ettiruvchi tafakkur shakli; biror narsani tasdiqlash yoki inkor etish. Tasdiqlovchi hukmga misol sifatida: «psixika miyaning vazifasi», «barcha metallar elektr tokini o'tkazadi», inkor etishga – «suvda hech qanday yog' erimaydi» kabi hukmlarni keltirish mumkin.

Biz tasdiqlayotgan yoki inkor etayotgan hukmning ma'lum sinfnin jismlaridan birortasi, ba'zilari yoki har qaysi jismga taalluqli bo'lishiga bog'liq ravishda hukmlar ayrim, xususiy yoki umumiy bo'lishi mumkin. *Ayrim hukm*: «bu odam hech qachon aldov yo'lga kirmaydi». *Xususiy hukm*: «ba'zi metallar suvdan og'irroq». *Umumiy hukm*: «suyuqlikdagi har bir jismga u siqib chiqargan suyuqlikka teng bo'lgan bosim ta'sir ko'rsatadi».

Hukmlarning ob'ektiv voqelikni aks ettirishiga ko'ra ular chin va soxta bo'lishi mumkin. *Chin hukm* jismlar va ularning xossalari o'rtasidagi voqelikda

mavjud bo'lgan aloqalarni ifodalaydi. «massa – inertlik o'lchovi» chin hukmdir. *Xato hukm* ob'ektiv hodisalar o'rtasidagi voqelikda mavjud bo'lmagan aloqani ifodalaydi, masalan: «barcha odamlar uchun o'lim muqarrar emas».

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

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

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

Deduksiya – bu umumiy mulohazalardan xususiy mulohazalar keltirib chiqarish, umumiy qonunlar va qoidalar asosida ayrim dalillar va hodisalarni bilish.

Tafakkur operatsiyalari, sifatleri va individual xususiyatlari

Fikrlash jarayonida inson atrof-olamni o'ziga xos aqliy operatsiyalar vositasida o'rganadi. Asosiy fikrlash operatsiyalariga analiz va sintez, taqqoslash, abstraksiya va umumlashtirish, aniqlashtirish, tasniflash va tizimlashtirish kiradi.

Analiz – bu yaxlitlikni fikran qismlarga yoki yaxlitlikni tomonlar, harakatlar, munosabatlarga ajratish. Stolni, masalan, qopqog'i, tirgaklari, g'aladonlari va boshqalarga bo'lish mumkin. Fikrlash jarayoni bevosita nutqiy faoliyatga kiritilganida analiz *amaliy*, va nazariy holatda *aqliy* bo'ladi.

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

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

Umumlashtirish – jism va hodisalarni ularning umumiy va ahamiyatli belgilari bo‘yicha fikran birlashtirish. Masalan, olma, nok, olxo‘ri, o‘rik va h.k.lardagi o‘xshash belgilar «mevalar» so‘zi bilan ifodalanadigan yagona tushunchada namoyon bo‘ladi. Sodda umumlashtirishlar ob’ektlarni alohida, tasodifiy belgilar asosida birlashtirishdan iborat, majmuiy umumlashtirish murakkab bo‘lib hisoblanadi, bunda ob’ektlar turli asoslarga ko‘ra birlashtiriladi.

Abstraksiya – bu jism va hodisalarning muhim bo‘lgan xossa va belgilarini fikran ajratib, bir vaqtning o‘zida ahamiyatsiz belgilar va xossalardan ayro holatda ko‘rsatish. Xuddi shunday, mas’uliyatlilik hissi haqida so‘z yuritganimizda, biror-bir ishchi, muhandis, talabaning emas, balki har bir insonning muhim xususiyati sifatida gapiramiz. Abstraklashtirish odatda tahlil natijasida amalga oshiriladi. Aynan, abstraklashtirish vositasida uzunlik, kenglik, miqdor, narx va boshqa tushunchalar yuzaga kelgan.

Aniqlashtirish – bu umumlashtirilgan bilimlardan yagona, alohida vaziyatga fikran o‘tish. O‘quv faoliyatida aniqlashtirish – umumiy nazariy qonun, qoida, nizomni tasdiqlovchi misol, rasm, aniq dalilni keltirish demakdir.

Jism va hodisalarni *tizimlashtirish* yoki *tasniflash* ularni bir-biriga o‘xshashlik yoki farqlari asosida guruhlariga bo‘lish. Masalan, o‘quvchilarni o‘zlashtirish, intizom, jamoat ishlaridagi faollik bo‘yicha guruhlariga bo‘lish mumkin.

Tafakkur quyidagi asosiy *qonuniyatlarga* bo‘linadi:

1. Tafakkur *muammoni* hal etish bilan bog‘liq ravishda yuzaga keladi; *muammoli vaziyat* yuzaga kelish sharoiti vazifasini o‘taydi, u boshlang‘ich ma’lumotning taqchilligi, sub’ektning aqliy faolligi yordamida engib o‘tish zarur bo‘lgan ma’lum bilish to‘siqlari, qiyinchiliklarning yuzaga kelishi bilan xarakterlanadi.

2. Tafakkurning asosiy mexanizmi, uning umumiy qonuniyati *sintez orqali tahlil qilish*: ob’ektni boshqa ob’ektlar bilan taqqoslash vositasida unda yangi xossalarni ajratish hisoblanadi; shunday qilib, «ob’ektdan, yangi mazmun 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 etarlicha asossiz sodir bo'lmaydi. Etarlicha asoslash qonuni inson fikrining har bir mulohazada o'zaro bog'langan bo'lishini, birining ikkinchisidan kelib chiqishini talab etadi. Har bir xususiy fikr umumiyroq fikr bilan asoslangan bo'lishi kerak.

4. *Selektivlik* (lot. – tanlash, tanlanish) – ma'lum vaziyat uchun zarur bo'lgan bilimlarni tanlash, barcha imkoniyatga ega bo'lgan holatlarni chetlab o'tgan holda ularni muammoni hal etishga safarbar qilish.

5. *Antitsipatsiya* (lat. – oldindan sezish) voqealar rivojini oldindan ko'ra bilish, oldindan sezishni bildiradi. Inson voqealar rivojini oldindan ko'ra bilish, ularning natijalarini bashorat qilish, muammo echimining ehtimolligi chizmasini tasavvur qilish qobiliyatiga ega.

6. Tafakkur *refleksivligi*. Fikrlovchi sub'ekt doimiy refleksiya holatida bo'ladi, o'z mulohazalarini aks ettiradi, ularni tanqidiy baholaydi, o'zini baholash mezonlarini ishlab chiqadi. *Refleksiya* deb sub'ektning 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 xususiyat-lari, sifatlariga bilish faoliyatining mazmundorligi, mustaqillik, epchillik, samaradorlik, fikrning kengligi, tezligi, chuqurligi va boshqa sifatlar kiritiladi.

Tafakkur mazmundorligi deganda insoning tevarak-atrofdagi moddiy voqelik 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. Tafakkurni mustaqilligi deganda kishining shaxsiy tashabbusi bilan o'z oldiga aniq maqsad, yangi vazifalar qo'ya bilishi, ular yuzasidan amaliy va ilmiy xarakterdagi faraz, gipoteza qilish, natijani ko'z oldiga keltira olishi, qo'yilgan vazifani hech kimning ko'magisiz, ko'rsatmasisiz o'zining aqliy izlanishi tufayli turli yo'l, usul va vositalar topib, mustaqil ravishda hal qilishdan iborat aqliy qobiliyatni tushunish kerak.

Tafakkurning mustaqilligi aqlning sertashabbusligi, pishiqligi va tanqidiyligida namoyon bo'ladi. Aqlning sertashabbusligi deganda insonning o'z oldiga yangi muammo, aniq maqsad va konkret vazifalar qo'yishni, ana shularning barchasini amalga oshirishda, nihoyasiga etkazishda echimni qidirishda usul va vositalarni shaxsan o'zi izlashi, aqliy zo'r berib intilishi, ularga taaalluqli qo'shimcha belgi va alomatlarini kiritishdan iborat bosqichlarning namoyon bo'lishini nazarda tutamiz. Aqlning pishiqligi vazifalarni tez echishda, echish paytida yangi usul va vositalarni o'z o'rnida aniq qo'llashda, trafaretga aylangan eski yo'l hamda usullardan forig' bo'lishda va boshqa jarayonlarda ifodalanadi.

O'zining o'zgalarning mulohazalarini, bu mulohazalarning chin yoki chin emasligini tekshira bilishda va namoyon bo'lgan mulohazalarga, muhokamalarga,

muammoli vaziyatga baho bera bilishda aqlning tanqidiyligi muhim rol o'ynaydi. Tafakkurning tanqidiyligi ob'ektiv va sub'ektiv ravishda ifodalanishi mumkin. Mazkur sifat insonni baholash, o'z-o'zini baholash kabi tafakkurning individual xususiyatlari bilan bog'liq ravishda namoyon bo'ladi. Agar tanqidiylik oqilona, muhim belgilarga, muammo mohiyatining to'g'ri ochilishiga, ba'zan etalonga asoslanib amalga ohsa, unday tanqidiylik ob'ektiv tanqidiylik deb ataladi. Mabodo tafakkurning tanqidiyligi sub'ektiv xatolarga, umuman sub'ektivizmga og'ib ketsa, bunday holda sub'ektiv tanqidiylik deyiladi. Sub'ektiv tanqidiylik salbiy oqibatlariga olib keladi, shuningdek insonlar o'rtasida anglashilmovchilik g'ovini vujudga keltiradi, ikki shaxs o'rtasida kutilmaganda ziddiyat paydo bo'ladi. Insonda tafakkurning tanqidiyligi oqilona ratsional tarzda vujudga kelsa, unda shaxs muhim sifat bilan boyiydi deb atash mumkin.

Maqsad, muammo va vazifalar o'zga shaxslar tomonidan qo'yilib, tayyor usul va vositalarga tayangan holda o'zga kishilarning bevosita yordami bilan amalga oshirilishi jarayonida bir oz ishtirok etgan tafakkur nomustaqil deb ataladi. Nomustaqil tafakkurli kishilar tayyor mahsulotlar quliga aylanadilar, o'sishdan orqada qolish xavfi tug'iladi. Natijada aql-zakovatli inson bo'lish o'rniga, kaltabin, aqldan erinchoq, behafsala odam bo'lib voyaga etadi. Demak, tafakkurning nomustaqillik illati rivojlanishiga to'siq bo'lib, yakka shaxs uchun esa tragediya rolini bajarishi ehtimoldan xoli emas.

Fikrning mustaqilligi uning mahsuldorligi bilan uzviy bog'langan. Agar inson tomonidan muayyan vaqt ichida ma'lum soha uchun qimmatli va yangi fikrlar, g'oyalar, tavsifnomalar yaratilgan hamda nazariy va amaliy vazifalar hal qilingan bo'lsa, bunday kishining tafakkuri sermahsul tafakkur deb ataladi. Demak, vaqt oraliq'ida bajarilgan ish ko'lami va sifatiga oqilona baho berish tafakkur mahsuldorligini o'lchash mezoni sifatida xizmat qiladi.

Tafakkur ixchamligi deganda muammoni hal qilishning dastlab tuzilgan rejasi mazkur jarayonda masala echish shartini qanoatlantirmay qolsa, nomutanosiblik hosil bo'lsa hech ikkilanmay elastik ravishda o'zgartirishlar kiritishdan iborat fikr yuritish faoliyatini tasavvur qilmog'imiz shart. Fikrning operativ jihatdan tezkorlik bilan o'zgartirishdan va to'g'ri yo'nalishga yo'llab yuborishdan iborat tafakkur

sifati uning ixchamligi deyiladi. Masalan, talaba imtihonda avval g'oyani noto'g'ri yoritayotib, o'z-o'zicha birdaniga xatosini anglab to'g'ri javob bera boshlashi kabilar. Demak, tafakkurning mazkur sifati fikrlarni, axborotlarni tinglovchilarga xato va kamchiliklarsiz etkazib berish garovidir.

Tafakkurning tezligi qo'yilgan savolga va muammoga to'liq javob olingan vaqt bilan belgilanadi. Uning tezligi qator omillarga, jumladan fikrlar uchun zarur materialni tez yodga tushira olishga, muvaqqat bog'lanishlarning tezligi, turli hislarning mavjudligiga, insonning diqqatiga, qiziqishiga bog'liq bo'ladi. Bundan tashqari tafakkurning tezligi boshqa shartlarga – insonning bilim saviyasiga, fikrlash qobiliyatiga, mavjud ko'nikma va malakalariga ham bog'liq ekanligi isbotlangan. Xulosa qilib aytganda, tafakkur jarayonlarining tezligi va jarayonlarning ma'lum fursat ichida qanchalik samara berganligi bilan baholanadi.

Fikrlarning tezligi talabalar va o'quvchilarga zarur psixologik qurol bo'lib xizmat qiladi. 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, funktsiyasi jadallashib ketadi va fikr birdaniga ravshanlashishi mumkin. SHuning uchun o'qitish jarayonida talaba va o'quvchilarning aqliy faoliyatini to'g'ri baholashda ularning individual tipologik xususiyatlarini hisobga olish maqsadga muvofiqdir.

Jahon psixologlarining ko'rsatishiga qaraganda, yuqorida tahlil qilib chiqilgan tafakkur sifatlari ularning asosiy xususiyati bilan uzviy bog'liqdir. Tafakkurning asosiy va eng muhim belgisi, xususiyati bu moddiy voqelikdagi muhim jihatlarni ajratib mustaqil ravishda yangi mazmundagi umumlashmalarni keltirib chiqarishdir. Inson oddiy narsalar to'g'risida fikr yuritganda ham ularning tashqi belgilari bilan chegaralanib qolmaydi, balki hodisa mohiyatini ochishga intiladi, oddiy turmush haqidagi umumiy qonuniyatni yaratishga harakat qiladi. Shubhasiz, inson tafakkuri hali izlanmagan, to'la foydalanilmagan zahira va imkoniyatlarga

ega. Tafakkur psixologiyasining asosiy vazifasi ana shu zahirani to'la ochish fan-texnika rivojini intensivlashdan iborat. Chunki har qanday kashfiyot, yangilik, rivojlanish inson aql-zakovatining mahsulidir. SHu boisdan ham fan va texnikaning rivojlanishi insonshunoslik fanining rivojiga ko'p jihatdan bog'liqdir.

Insonlar fikrlash faoliyatidagi individual tafovutlar tafakkurning sinchkovlik, tafakkur kengligi, chuqurligi va mustaqilligi, fikrning eguluvchanligi, 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 echimini topish malakasi bilan xarakterlanadi. Fikrning *egiluvchanligi* masalalarni echishda avvaldan qo'llanilib kelayotgan usullarning ta'siridan holi bo'lishda, sharoit o'zgarganda harakatlarni tezda o'zgartirish malakasida ifodalanadi. tafakkurning *tezligi* – insonning yangi vaziyatda o'zini yo'qotib qo'ymaslik, o'ylab olgan holda to'g'ri qaror qabul qilish qobiliyati. aqlning sertashabbusligini insonning o'ylamasdan masalaning bir tomonini ushlab olib, qaror qilishga shoshishi, etarlicha o'ylanmagan javoblar bildirishida ifodalanadigan shoshqaloqlikdan farqlash lozim. Aqlning *tanqidiyligi* – bu inson o'zining va boshqalarning fikrlarini ob'ektiv baholashi, ilgari surilayotgan nizomlar va xulosalarni izchillik bilan har tomonlama tekshirib chiqish malakasi. tafakkurning *mantiqiyliigi* – tadqiq etilayotgan ob'ektning barcha ahamiyatli tomonlarini hisobga olgan holda mulohazalarning qat'iy izchilligiga rioya qilish qobiliyati. tafakkurning *isbotlanganligi* – zarur vaqtda hukm va xulosalarning

to'g'riligini tasdiqlovchi dalillar, qonuniyatlardan foydalanish qobiliyati. aql *ijodkorligi* – ijodkorlik tafakkuriga bo'lgan qobiliyat. tafakkurning salbiy sifati uning *rigidligi* – hodisa mohiyatiga nisbatan xolis bo'lmagan munosabat, hissiy taassurotning oshirib yuborilishi, bir xil qolipdagi baholarga berilganlik hisoblanadi.

Inson aqliy rivojlanganligining ko'rsatkichi sub'ektning tashqi cheklovlar bilan *bog'lanmaganligidir*.

Shunday qilib, odamlardagi tafakkurning individual xususiyatlari yuqorida ko'rib chiqilgan aqliy sifatlarda turli uyg'unlikda ifodalanadi.

Intellekt haqida tushuncha.

Intellekt bu inson va hayvonlarni yangi muhitga moslashishi hisoblanadi. V.Shterni, J.Piaje, D.Veksler va boshqa avtorlar ham intellektni insonlarni yangi hayotiy sharoitlarga moslashashtiruvchi umumiy qobiliyat sifatida qarashgan. Ular o'z tadqiqotlarida amerikalik minglab maktab o'quvchilarini logityud metodi orqali tadqiq etishgan. Tadqiqot jarayonida, dastlab ularni IQ (intellekt koefitsenti) aniqlab olindi. O'quvchilarni IQ koefitsentiga qarab guruhlariga ajratildilar va 30, 40, 50, 60 yil oralig'ida kuzatishgan. Yillar davomida intellekt koefitsenti yuqori bo'lgan sinaluvchilar hayotda, faoliyatda yuqori ko'rsatkichlarni ko'rsatishgan. IQ koefitsenti pastroq bo'lgan sinaluvchilar ulardan farqli o'laroq 30 marta kam yutuqlarga erishishgan.

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

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

Intellektni kreativlikdan yiroq qilish, shaxsdagi yaratuvchanlik, originallik kabi sifatlarni kreativlikka moslab qo'ymoqda. Kim birinchi bo'lib buyuk

kashfiyotni, o'q-yoylarni yaratgan, kim olovni o'zlashtirish mumkinligini o'ylab topgan? Intellektmi? yoki Kreativlikmi? Agar kreativlik bo'lsa, unda intellekt qaerga 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 aqilli deb aytishimiz mumkinmi.¹⁵

Spirmenning fikricha, insonlarda umumiy intellekt mavjud. Uning fikricha insonlarni bir-biridan ajratib turuvchi o'ziga xos qobiliyatlari bor. Spirmen faktorli analiz, statistik protsedurani ishlab chiqdi. U bog'liq elementlarning muvaqqat bog'lanishlarini tushuntirib bergan. Spirmenning fikricha malakaning umumiy yig'indisi, bizning aqliy hulq-atvorimizga bog'liqdir deb tushuntirgan. SHu kungacha Spirmenning umumiy intellekt nazariyasi, ya'ni intellektni bir taraflama baholash nazariyasi ko'plab noroziliklarga sabab bo'lgan. Spirmendan farqli o'laroq Terstoun aqliy qobiliyatlarning 56 xil testlar, 7 ta klaster orqali baholashni joriy etdi. Terstoun insonlarni yagona shkala orqali baholamadi. U agar shaxs 7ta klasterdagi barcha masalani muvaffaqiyatli echsa, u qolgan barcha sohalarda ham xuddi shunday mavaffaqiyatga erishadi deb bilgan. Ular aqliy qobiliyatni jismoniy qobiliyat bilan taqqoslashgan. Uning fikricha, shtanga ko'tarish bo'yicha jahon chempioni yaxshigina figuristik sport turi bilash ham shug'ullanishi mumkin. CHunki undagi jismoniy tayyorgarlik shunga imkon beradi.

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

1980 yillarga kelib Spiremennig yagona intellekt nazariyasini va Terstounning akedemik qobiliyatlar nazariyalarini taqqoslash jarayoni kuzatilgan. Ularning fikricha, shaxs biror kognitiv sohada muvaffaqiyatga erishayotgan bo'lsa, demak u boshqa sohalarda ham xuddi shunday zafarlarga erishadi. Hayotga

¹⁵ Psychology David G. Myers Hope College Holland, Michigan 409p

moslashishning asosiy omili shaxsdagi umumiy intellekt emas, balki vaqt o'tib, qobiliyatlar bir-biriga ta'sir eta boshlao'idir. X.Gardner intellektni bir necha qobiliyatlar yig'indisi deb qaragan. U o'z tadqiqotlarini past qobiliyatli odamlarda o'tkazgan. Miyaning shikastlanishi bir qobiliyatni so'ndirishi mumkin lekin qolgan qobiliyatlarni qoldirishi mumkin deb hisoblagan.

Gardner o'z tadqiqotini bosh miyasi ba'zi qismlari fiziologik jihatdan 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 taxlil qilishgan:

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

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

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

Mustaqil fikrlashning yuqori shakli bo'lmish ijodiylik muammosi chet el psixologiyasida juda chuqur o'rganilgan, bu asosan qobiliyatning kreativligi tarzida talqin qilingan. Biz bu ta'rifdan "ijodiy" deb foydalanmasligimizga sabab ("*create*" - inglizcha "ijod qilish" demakdir), ijodiylik - bu intellektual faollikning yuksak bosqichi, degan tasavvur paydo bo'lmasligi uchun "kreativlik" atamasidan foydalandik. Psixologiyada kreativlik muammosi 1950-yillardan boshlab izchil ravishda o'rganilmoqda. Lekin biz o'z tadqiqotimizda "kreativlik" atamasini

o'zbek tilida shartli ravishda "aqliy ijodiylik" deb atadik va uni mustaqil fikrlashning psixologik asosi sifatida o'rganishni lozim topdik. SHunday qilib, bundan buyon aqliy ijodiylik haqida mulohaza yuritilganda fikrlashning nostandartligi, uning mustaqilligi va "kreativligi" nazarda tutiladi.

Kreativlikning ajratilishiga aqlning an'anaviy testlari va muammoni 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) koeffitsentini kiritishgan, xolos. Aqliy iste'dod esa bolaning guvohnomasidagi yoshiga nisbati qo'lga kiritgan muvaffaqiyatlarining miqdori bilan o'lchanib, *IQ* koeffitsenti bilan belgilanadi. *IQ* va *Sr* koeffitsentlarini ajratish qobiliyat bilan mantiqni aqliy ijodiylikka qarama-qarshi qo'yishga omil bo'lgan. Xuddi shu bois ham XX asrning 60-yillariga kelib, ijodiylikning 60 dan ortiq ta'rifi ishlab chiqildi. Ijodiylik ta'riflarini tahlil qilish orqali ularni 6 turga ajratish mumkin: *geshtaltik* ta'rif (ijodiy jarayonni mavjud *geshtalt*larni buzib, yaxshirog'ini tuzish sifatida ta'riflanadi), *innovatsion (yangi)* ta'rif (so'nggi natijaning yangiligi bo'yicha ijodiylikni baholashga yo'naltirilgan), *estetik yoki ekspressiv* (ijod qiluvchining o'zini-o'zi ifodalashga ahamiyat beruvchi), *psixoanalitik* (ijodiylikni "U", "Men" va "Ideal - Men" o'rtasidagi o'zaro munosabat deb ta'riflovchi); *muammoli* (ijodiylikni masalalar yechish jarayoni deb aniqlaydigan. Bunga J.P. Gilfordning "Ijodiylik - divergent qobiliyat jarayonidir", degan ta'rifini ham mujassamlashtirish mumkin), oltinchi tipga yuqorida ta'riflangan tiplarning birortasiga ham kirmaydigan har xil ta'riflarni kiritish mumkin (masalan, "umuminsoniy" bilimlar zaxirasini to'ldirish)

Hozirgi davrda to'plangan ijodiylik atamasiga taalluqli ta'riflar mazmuni, mohiyati va tuzilmasini baholash qiyin. Tadqiqotchilarning ta'kidlashicha, "ijodiylikning nimaligini tushunishning o'zi ijodiy harakatni talab qiladi. So'nggi

yillardagi tadqiqotlar mualliflaridan biri ijodiylikni qandaydir ahamiyatli va yangi narsaga erishish deb, ya'ni "boshqacha aytganda, bu insonlarning dunyoni o'zgartirish uchun qilgan harakatlari" sifatida ta'riflaydilar

Ijodiylikning XX asr 60-yillardagi ko'zga ko'ringan tadqiqotchilaridan biri M.Wallachning ta'kidlashicha, intellektual testlar ijodiy yutuqlar bilan yuqori ko'rsatkichlarda o'zaro bog'lanmagan. U 11-12 yoshli o'quvchilar o'rtasidagi intellekt va ijodiylik turlicha rivojlanganligi sababli ularni 4 xil guruhga ajratib ko'rsatadi:

intellekt va ijodiylikning yuqori darajasiga erishgan o'quvchilar o'zlarini to'g'ri baholaydilar, ularda o'zini-o'zi nazorat qilish yuqori, ular barcha yangi narsalarga qiziqishadi va baholashda mustaqillikka egadirlar;

intellektual darajasi yuqori va ijodiylik darajasi past o'quvchilar maktabda muvaffaqiyatga intiladilar, lekin birovdan o'z sirlarini yashiradilar, o'zlarini pasaytirib baholaydilar;

intellektual darajasi past va ijodiylik ko'rsatkichi yuqori o'quvchilar xavotirli, e'tiborsiz, quyi ijtimoiy moslashuv bilan boshqalardan ajralib turadilar;

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

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

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

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

Ikkinchi mezon - anglanganlikdir. Bu asnoda soʻz borganda sinaluvchi tomonidan muammo yechimining anglanganligi nazarda tutiladi.

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

Kreativlik- bu birvaqtning oʻzida yangi va qadrli gʻoyalarni yaratuvchi ijodkorlik qobiliyatidir.

Sternberg va uning kasbdoshlari kreativlikning 5 komponentini ishlab chiqishgan.

1. Shaxsdagi bilimning koʻpqirraligi. Qoʻlga qiritgan bilimlarimiz gʻoyalarimizning koʻp boʻlishining asosi hisoblandi. Dunyoviy bilimlarimiz qanchalik koʻp boʻlsa, psixikamizdagi bloklar ham shunchalik koʻp boʻladi. Hayotda muammolarni hal qilishda bilimlarimiz qanchalik koʻp boʻlsa, uni hal qilish shunchalik oson boʻladi.

2. Tasavvuriy tafakkur narsa va hodisalarini yangidan koʻrishga, ularni qayta yaratishga va bogʻlashga imkon beradi. Muammoning asosiy elementini tasavvur qilib uni oʻzlashtiramiz va uni yangi bosqichga olib oʻtamiz.

3. Tavakkalchilik- yangi taʼsurotlarni qidirish. Buni ikki maʼnoda koʻrish mumkin. Yaʼni birinchisi tavakkal va muammoni engib oʻtishdagi qatʼiylikda deb koʻrish mumkin. bunday xususiyatga ega boʻlgan shaxslar orqaga qaytishdan koʻra, yangi tajribaga ega boʻlishni avzal deb bilishadi.

4. Ichki motivatsiya majburlikdan koʻra shaxsda murakkab masalani echishda qiziqiqish va qoniqish hissini yuzaga keltiradi. Ijodkor shaxs masalaning muddatini, uning keltiruvchi daromadini va talabgorlari haqida oʻylamaydi. Butin eʼtibori masalani echishdagi qonikish hisi va stimuli qaratadi. Isaak Nyutondan “Siz bunday murakkab masalalarni qanday qilib hal qilagansiz” deb soʻrashganda, u shunday javob bergan “Men bu muammo haqida tunu kun oʻylab yurganman ” deb javob bergan.

5. Ijodiy muhit shaxsdagi ijodiy gʻoyalarni qoʻllab-quvvatlashga yordam beradi. Hamkasblar bilan ijobiy munosabat va ularni koʻmagi shaxsdagi gʻoyalarni kamol topishiga turtki boʻladi. Lekin shuni taʼqidlab oʻtish kerakki, baʼzi tadqiqotlarda ijtimoiy muhitning shaxsga salbiy taʼsiri holati ham kuzatilgan.

Masalan, amerikalik talabalarga insho yozish topshirig'i berilgan. Ular yozgan inshoni uning kursdoshlari tomonidan tekshirilishi oldindan ogohlantirilgan. Boshqa guruhga esa faqatgina insho yozishni aytishagan. Natijalar shuni ko'rsatdiki, ogohlantirilgan guruhning insholari yomon yozilgani ma'lum bo'lgan. Bu holatda biz ijtimoiy muhitning ijodkorlikka salbiy ta'sirini yaqqol ko'rishimiz mumkin.

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

Emotsional intellektni E.Torndayk, Golman va boshqa olimlar ham tadqiq etgan. Dj. Mayer, P.Solovey, D.Krauzo qobiliyat sirasiga kiruvchi emotsional intellektning 4 komponentini tadqiq etuvchi testlarni ishlab chiqishdi. Bular quyidagilar:

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

Agar shaxs yuqori intellekt koefitsentiga ega bo'lsa, ammo bosh miyasining biror joyidan jarohat olsaunnig emotsional intellekti pasayib ketar ekan. Nevrolog Antonio Damasio o'z tajribasida miya saratoni mavjud Elliot ismli bemorni mosol qilib keltirgan. U o'z bemoridagi o'smani jarrohlik yo'li bilan olib tashlagan. U

bemor sog'aygandan keyin u bilan bo'lgan soatlab suhbatda unnig yuzida emotsiyaning hech qanday ko'rinishini payqashmagan. Elliotga turli xil vahshiona va turli tabiiy offtlar orqali insonlarda yuz bergan talofatlar aks etgan rasmlarni ko'rsatishgan. Elliot o'zida hech qanday his yo'qligini bilgan va uni ifodalay olmagan. U endilikda hech nima his eta olmayotganini yaxshi bilgan. Natijada Elliot o'z ishi va oilasini yo'qotdi. Uning qayta turmishi ham o'xshamagan. Elliot jamiyatda o'z o'rnini yo'qotib muvaffaqiyatsizlikka erishdi.

Lekin ba'zi olimlarning fikricha, emotsional intellekt – intellektdan yiroq tushuncha. Lekin shuni ham aytib o'tish kerakki, emotsional intellekt bizdagi bor hohish va qiziqishni aktivlashtiradi. Muammoning ma'nosini kamroq o'ylashga majbur qiladi. Bu jarayon kreativlik uchun muhim hisoblanadi.

Intellektning yuqori bo'lishi miya yarim sharlariga bog'liqmi? Bu masalani tadqiq etishganda shu narsa ma'lum bo'ldiki, Bayron, Betxovenlarning miyasining og'irligi normal odamning miyasidan anchagina og'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 daxolarning miyasi normal insonlarnikidan ancha pastligini ham aniqlashgan. Aksincha ba'zi bir jinoyatchilarning miyasining og'irligi xuddi Bayroninkiday ekanligi aniqlangan. Baribir keyinchalik MRT asob bilan miyani tahlil qilishda ishtellekt bilan miyani bog'liqligi ko'rsatiladi. Intellektning yuqori bo'lishi nafaqat uning og'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 Eynshteyning miyasining kuyi qismi kanadalikning miyasidan 15 foizga yuqoriroqligi namoyon bo'lgan. Aynan miyaning quyi qismi matematik va fazoviy ma'lumotlarga javob beradi. Aksincha Eynshteyning miyasining faollika javob beruvchi qismlari pastroq joylashganinin aniqlashgan. SHuning uchun ham Enshteyn va boshqa fiziklarning gapirish va o'rganishida sekinlikni ko'rishimiz mumkin bo'lgan.

Intellektni o'lchash tarixida dastlabki qadamni ingliz olimi Frensis Galton tomonidan amalga oshirilgan. Galtoning fikricha xarakter irsiyat yo'li bilan

avlodddan-avlodga o'tar ekan. U bunga bog'liq ravishda aqliy qobiliyatlarni irsiyat yo'li bilan tushuntirmoqchi bo'lgan. Galtonning tadqiqotlari unchalik yaxshi natijalarni ko'rsatmadi va erkak kishilarning natijali ayollarninkiga qaraganda yuqori chiqanini ko'rishimiz mumkin. Galtonning tadqiqotlari o'z samarasini bermagan bo'lsa ham biz uni aqliy qobiliyatlarni aniqlagan dastlabki tadqiqotchi sifatada tan olamiz. Intellektni teslar yordamida aniqlash yana bir qadamni fransuz olimi Alfred Bine tomonidan amalga oshirilgan.

Unga frantsuz maktablarida yaxshi o'zlantirmayotgan yoki aksincha juda yaxshi o'zlashtirib maxsus ta'lim programmasiga ehtiyoj sezgan bolalarni tadqiq etish topshirilgan. Bunning sababi ularning qobiliyatlaridagi farqlar bo'lishi mumkin deb qaralgan. 1904 yil A.Bine o'z xodimi Tedor Simon bilan birga maktabda o'zlashtirishda ma'lum muammolarga duch keluvchi o'quvchilarni aniqlovchi ob'ektiv testlarni yaratishgan. Bine va Simon aqliy yosh va xronologik yosh degan hodisani o'rgantishni boshlashgan. Uning aqliy yoshi xronologik yoshiga mos kelishi kerak edi. Agar kimda bu mutanosib kemas, uni maxsus ta'lim metodi orqali moslashitirish mumkin deb hisoblagan. Bine va Simon Galtondan farqli o'laroq aqliy qobiliyatni muhitga bog'liq deb bilgan.

Binedan so'ng Stanford universitetining professori Lyuis Terman Bine va Simonning intellekt testlari Stanford universitetining talabalariga mos kelmayotganini aniqlab, unga ma'lum o'zgartirish kiritdi. Endilikda unga Stenford-Bine testi deb nomladi. Keyinchalik nemis olimi Vilyam SHtern aqliy qobiliyat koeffitsenti hisoblangan o'sha mashhur IQ atamasini fanga kiritdi.

$$IQ = \frac{Aqliy\ yosh}{Xronologik\ yosh} \times 100$$

Demak, dastlab angliyalik olim F.Galton individual- aqliy qobiliyatlarni tadqiq etgan. Lekin unda buni qanday qilib o'lchash kerakligini aniqlay olmagan bo'lsa ham. A.Bine esa uning g'oyasini rivojlantirib, fransuz ta'lim tizimida o'quvchilarning kelajakda o'zlashtirira olishini aytib bera olgan. Xuddi Galton dek L.Terman aqliy qobiliyatlar irsiyatning mevasi deb bilgan. Ctenford- Bine testi bu ko'rinmayotgan qobiliyatni uyg'otishga yordam beradi deb aytib o'tgan.

Intellektning rivojlanishi irsiyatsiyatmi yoki ijtimoiy muhitning roli kuchlimi? F.Galtonning fikricha, 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 koefitsenti deyarli bir xil natijani ko‘rsatgan. Agar bir tuxumdan tug‘ilgan egizaklarni boshqa boshqa oilalarda tarbiya qilib ularning intellekt koefitsenti tekshirilganda, baribir natijani bir xiligini ko‘rishimiz mumkin.

Yana bir tadqiqot asrab olingan bolalarda o‘tkazilgan. Bir muhitda katta bo‘lgan bolalarning intellekt koefitsenti yoshligida bir xil natijani ko‘rsatgan. Lekin ular ulg‘aygan sari bu o‘xshashlik kamayib borishini kuzatishgan. Aynan aqliy qobiliyatlar yillar o‘tib o‘z o‘xshashligini yo‘qotishini tadqiqotlar isbotlab bergan. Bundan tashqari mehribonlik uylardan asrab olingan bolalar o‘gay ota-onalariga qaraganda o‘zlarining biologik ota-onalariga o‘xshashligi kuzatilgan. Irsiyat va ijtimoiy muhitning bir-biriga o‘zaro bog‘liqdir. Matematik qobiliyatga ega bo‘lgan bolani maxsus matematikaga yo‘naltirilgan gimnaziya o‘qitib, yillar o‘tib uning intellekti tekshirilganda, yuqori natijalarni ko‘rsatgan. Buning sababi ham irsiyat ham ijtimoiy omilda ko‘ramiz (qobiliyat+ta’lim). Demak, genlarimiz bizning muhitimizni, muhit esa o‘z navbatida bizning o‘zimizni shakllantirar ekan.

Dj. Mak-Viker Tehrondagi kam ta’minlangan mehribonlik uyi tarbiyalanuvchilarini tadqiq etdi. Ko‘pchilik 2 yoshli bolalar mustaqil o‘tira olmasligini, 4 yoshli bolalar esa yura olmasligini kuzatgan. Tarbiyalovchilar bolalarning yig‘lashiga, qaysarliklariga umuman e’tibor qaratmas edilar. Natijada bunday bolalar “passiv”, tashqi muhit ta’siriga nisbatan hech qanday ehtiyoji yo‘q qoloq bolalar bo‘lib 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 soʻzni talaffuz qila boshlashgani aniqlandi. Natijada oʻsha saralab olingan bolalar juda rivojlangan bolalar boʻlib ulgʻayishdi.

Xulosa qilib shuni aytishimiz mumkinki, aqliy qobiliyatlarning shakllanishida ham irsiyatning ham atrof muhitning roli muhim. Insonning dastlabki rivojlanish bosqichida irsiy omillar etakchiroq boʻlib koʻrinadi. Lekin yillar davomida ayniqsa aqliy qobiliyatlarning rivojlanishiga atrof- muhit oʻz taʼsirini koʻrsatib boradi. Uning keyingi rivojlanishi yoki soʻnib borilishi atrof- muhitga bogʻliq boʻlib qoladi.

Aqliy qobiliyatning jinsiy farqlari mavjud boʻlib, ayollarning xotirasi erkaklarnikiga qaraganda kuchli ekanligini koʻrishimiz mumkin. Erkaklarda esa matematik va fazofiy qobiliyatlar yaxshi rivojlanganligi aniqlangan.

Xulosa oʻrnida shuni aytish mumkinki, biz intellekt soʻzini talaffuz qilishimiz bilan uni testlar orqali oʻlchashni koʻz oldimizga keltiramiz. Lekin mana shu testlar qanchalik haqiqatga yaqin. Biz ularga qay darajada ishonishimiz mumkin. Bu koʻrinishdagi testlarning savollari barcha qatlam vakillarining turmush shartini hisobga olmaganligini kuzatishimiz mumkin. Hattoki, Alfred Bine ham oʻzi kashf etkan intellekt testlarini tahlili ustida ishlash kerakligini aytib oʻtgan. Sababi, bu testlarning natijasi haqiqatdan uzoq boʻlishini aniqlagan. Bundan tashqari bunday testlar intellektning faqat bir tomonini tadqiq etishga qaratilgan. Emotsional va amaliy intellekti yuqori rivojlangan shaxslarning natijalari bu testlarda yaxshi natija koʻrsatmayotganligi kuzatishgan.

Nutq va uning turlari

Insonning hayvonot olamidani 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 boʻlish uchun tilni bilish va undan foydalana olish zarur.

Til va nutqning psixologik faoliyatda tutgan oʻrni.

Til va nutqning psixologik rivojlanish yoʻlida tutgan oʻrni beqiyosdir. Nutqning paydo boʻlishi 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 boq'lab turadi. Inson ongigidagi 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 extiyoj tug'iladi. Muloqot tufayli odamlar turli xil amaliy va nazariy faoliyatlarni uyushtiradi. Bundan tashqari axborot almashish, bir-birini tushinish kabi jarayonlar ham muloqot tufayli sodir bo'ladi. Shuningdek , muloqot shaxslar o'rtasidagi munosabatlarni yaratib, ularni amalda qo'llashdayordam beradi.

Psixologiyada «til» va «nutq» tushunchalari mavjud. **Til** – bu odamlar uchun ma'lum ma'no va ahamiyat kasb etuvchi tovush birikmalarini etkazuvchi 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, slova «odam», «mashina», «stol» va boshqalar.

Tildan farqli ravishda nutq deb ma'lumot etkazish, ko'rsatma, savol, buyruq berish shaklida amalga oshiriladigan nutqiy muloqot jarayoniga aytiladi. Nutq yordamida u yoki axborotni etkazish uchun ma'lum ma'noga ega bo'lgan 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 tegishligi qiziqtirayotgani ma'lum bo'ladi.

Nutqda so'z ifodalari bilan etkaziladigan 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 echimini topishdan iborat. Xuddi shu nutqni tushunishga ham tegishlidir.

Muloqoting universal vositasi sifatidagi hozirgi zamon nutq holatigacha odamning uzoq davom etgan filogenezdagi taraqqiyot jarayoni bo'lib o'tgan edi. Shuni ta'kidlab o'tish lozimki, nutq – bu insonga xos bo'lgan faoliyat. Nutq bilan birga til ham, ilk marotaba faqat insoniylik jamiyatida, hamkorlikdagi mehnat jarayonida yuzaga keldi.

Hozirgi zamon fan ma'lumotlariga ko'ra, dastlabki nutq vositasi *majmuiy kinetik nutq* bo'lgan. Nutqning bu shakli ibtidoiy obrazli tafakkur bilan bog'langan bo'lib, taxminan yarim million yil avval mavjud bo'lgan. Majmuiy kinetik nutq deb, tana harakatlari yordamida ma'lumot etkazishning sodda tizimiga aytiladi.

Nutq rivojlanishining keyingi bosqichida nutq harakatlarining asta-sekin mehnat faoliyatidan ajralib, nutq vositalari sifatida ixtisoslashi, ya'ni, ularning

jestlarga aylanishi bilan bog‘liq. Harakatlarning nutqiy va mehnat harakatlariga bo‘linishiga odamlar mehnat faoliyatining murakkablashishi sabab bo‘ldi. Natijada maxsus *qo‘l bola til* va *qo‘l* (kinetik) *nutqi* paydo bo‘ldi. Shunday qilib, odam qo‘li mehnat va muloqotning asosiy vositasi bo‘lib qoldi.

Tovushli nutqqa o‘tish, taxminan, 100 ming yillar avval boshlangan bo‘lishi mumkin. Bu ishlab chiqarishning rivojlanishi va mehnatning birlamchi bo‘linishi bilan bog‘liq bo‘lgan. Qo‘l nutqi bajara olmaydigan jism va hodisalar alohida ***tushunchalar*** tizimida aniqroq belgilanadigan, nutqqa bo‘lgan talab paydo bo‘ldi.

Muloqot jarayonida qo‘l imo-ishoralari ma‘lum mujmal tovushli ovoz bilan birga ijro qilingan. Asta-sekin nutq tovushlari rivojlanib, sayqallanib bordi. Vaqt o‘tishi bilan ular kinetik nutq bajargan vazifalarni o‘z zimmalariga oldilar, bundan tashqari, odam nutqi taraqqiyotini ta‘minlab berdilar. Shunday qilib, nutq va til yangi sifat darajasi – tovushli aniq nutq darajasiga ko‘tarildilar.

Dastlab tovushli nutq takomillashmagan edi. So‘zlar, birlamchi, qo‘l imo-ishoralari kabi juda umumiy, noaniq ma‘noga ega edi. Bir xil so‘z mazmuni turlicha bo‘lgan jismlarni belgilashda qo‘llanilishi mumkin edi (ibtidoiy polisemantizm). Ilk so‘zlar yaxlit iboralar bilan ifodalangan, deb taxmin qilish mumkin, dastlabki nutq shakllari juda oddiy bo‘lgan. Ularda yashirin ma‘no, jumlar bo‘lmagan. Nutq aniq maqsadlarda, qandaydir ma‘lumotni etkazishdagina 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.

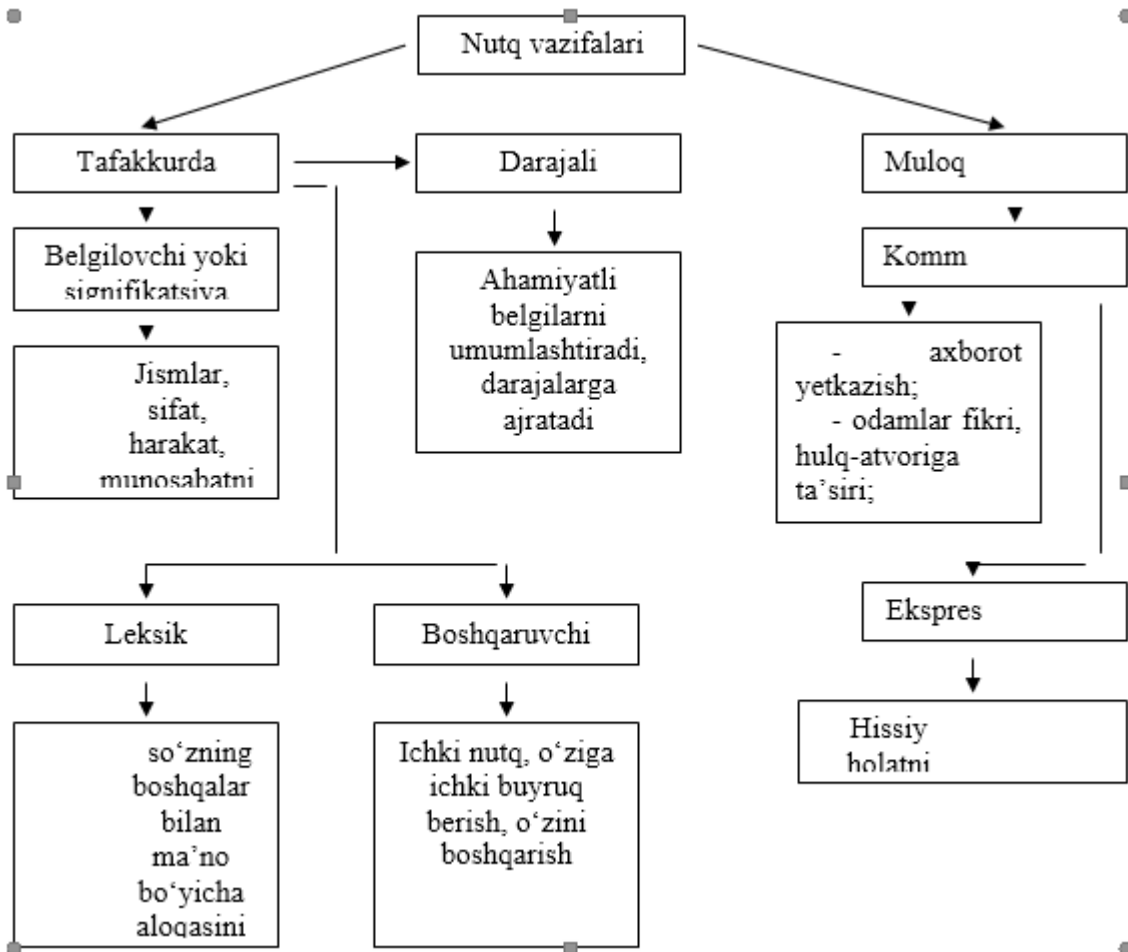
Nutq rivojlanishining keyingi bosqichi yozuvning yaratilishidir. Yozuvli nutq og‘zaki nutq kabi o‘z taraqqiyotida bir necha bosqichlardan o‘tdi. Dastlab yozuv belgilari paydo bo‘ldi, keyinroq esa, tovushli nutq paydo bo‘lishi bilan yozuv belgilari tovushlar ma‘nosini aks ettira boshladi, bu esa harf-fonetik turdagi zamonaviy yozuvning yuzaga kelishiga olib keldi

Irsiy jihatdan nutq tafakkur bilan birga ijtimoiy-mehnat amaliyotida paydo bo‘ldi va u bilan insoniyat ijtimoiy-tarixiy taraqqiyot jarayonida rivojlandi. Nutq yaxlitligicha ong tomonidan boshqariladi. Ongning asosiy vazifasi – turmushni anglash, aks ettirish, til va nutq buni maxsus holatda bajaradilar: ular turmushni,

belgilagan holda aks ettiradilar.

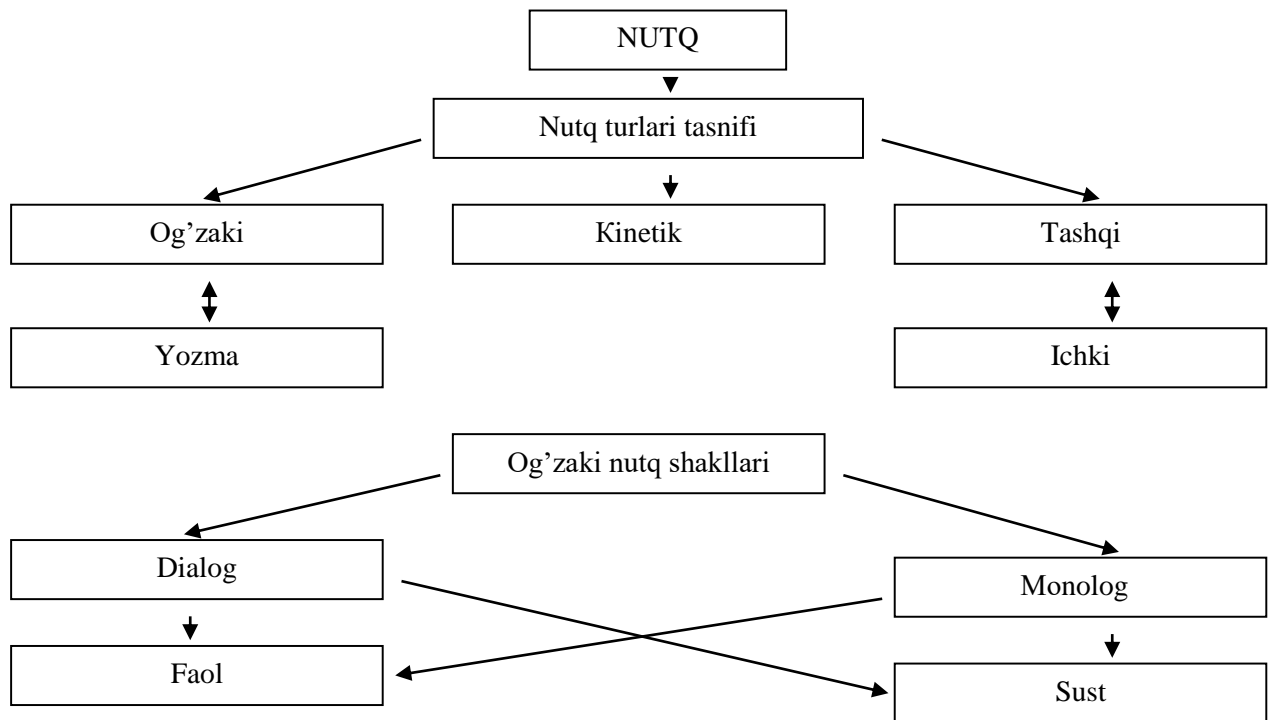
Til va nutq o'zaro farqlanadilar. Til – muloqot vositalarining qat'iy me'yoriy tizimi, nutq esa – muloqot jarayonida fikr va hissiyotlarni etkazish uchun qo'llanma. Til uni qo'llaydigan odamlar uchun bir xildir, nutq individual tarzda o'ziga xos bo'ladi. Nutqda alohida olingan odam yoki odamlar jamoasining psixologiyasi ifodalanadi, til esa o'zida halq psixologiyasini ifodalaydi.

shu bilan birga, nuq va tilning o'zaro aloqasi shubhasizdir, chunki ma'lum tilsiz nutq bo'lmagani kabi, nutqda qo'llanmaydigan til ham bo'lmaydi.



6-Rasm.

Demak, nutq – bu verbal kommunikatsiya, ya'ni, til vositasidagi muloqot jarayonidir. Inson nutqi xilma-xil shakllarga ega. Lekin nutqning qanday shaklidan foydalanmaylik, u nutqning ikki asosiy: *og'zaki* yoki *yozma* turlaridan biriga tegishli bo'ladi (3 rasm)



7-Rasm.

Bunda ikki tur ma'lum o'xshashlikka ega bo'ladi. Bu o'xshashlik hozirgi zamon tillaridagi yozma nutq, xuddi og'zaki nutq kabi tovushli ekanligidan iborat: yozma nutq belgilari bevosita ma'noni emas, so'zning tovush tarkibini etkazadi.

Og'zaki nutqning asosiy boshlang'ich ko'rinishi bo'lib, suhbat shaklida kechadigan nutq hisoblanadi. Bunday nutq *suhbat* yoki *dialog* deb ataladi. Uning asosiy xususiyati suhbatdosh tomonidan faol olib boriladigan nutq hisoblanadi, ya'ni, suhbat jarayonida ikki suhbatdosh ishtirok etib, tilning sodda gap va iboralarni qo'llaydilar. Dialog nutqning ochiq holda ifodalanishi talab etmaydi, chunki suhbatdosh suhbat davomida nima haqida so'z yuritilayotganini tushunadi va boshqa suhbatdosh tomonidan bildirilgan iborani fikran yakunlay oladi. Shunga o'xshash vaziyatlarda birgina so'z boshqa suhbatdosh tomonidan aytilgan iborani yakunlab qo'yishi mumkin. Bunda birgina so'z yaxlit iboraning o'rnini bosadi.

Nutqning boshqa shaklini so'zlovchi tomonidan aytilgan nutq tashkil etadi, bunda tinglovchilar uning nutqini idrok qiladilar, lekin unda to'g'ridan-to'g'ri qatnashmaydilar. Bunday nutq **monolog** deb ataladi. Ma'ruzachining nutqi monologik nutq hisoblanadi. Bu nutq psixologik jihatdan dialogdan murakkabroqdir, chunki u tinglovchidan o'z mulohazalarini tushunarli, qat'iy mantiqqa asoslangan holda bayon qilish malakasini talab etadi. Bunda so'zlovchi etkaziladigan axborotning

tinglovchilar tomonidan o'zlashtirilishini baholashi zarur, ya'ni, u faqat o'z nutqinigina emas, balki tinglovchilarni ham kuzatishi kerak bo'ladi.

Dialog ham, monolog ham *faol* va *sust* bo'lishi mumkin. Nutqning faol shakli – bu so'zlovchining nutqi, tinglovchining nutqi esa sust shaklda namoyon bo'ladi. Gap shundaki, tinglayotganimizda tashqaridan unchalik sezilmasada, ichimizda so'zlovchining so'zlarini takrorlaymiz. Odamlar faol va sust nutq shakllarining rivojlanish darajasiga ko'ra ajratiladilar. Ko'pincha odam boshqa odamning nutqini yaxshi tushunadi, lekin o'zining fikrlarini etkazib berolmaydi. Va, aksincha, odam etarlicha yaxshi so'zlab berishi mumkin, lekin boshqalarni tinglashni umuman bilmaydi.

Nutqning boshqa turi yozma nutq hisoblanadi. Yozma va og'zaki 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 bir muncha taraqqiy etgan bo‘lib, belgili daraklarning yaxlit tizimiga ega.

Nutq turlarining ichki va tashqi nutq turlariga bo‘linishining yana bir umumiy ko‘rinishi mavjud. Tashqi nutq muloqot, axborot almashinuv jarayonlari bilan bog‘liq. Ichki nutq, avvalambor, tafakkur jarayonini ta‘minlash bilan bog‘liq.

Og‘zaki, ayniqsa, yozma nutqqa tayyorgarlik ko‘rishda so‘zlovchining o‘z ichida nutqni qaytarib olish davri mavjud. Mana shu ichki nutqdir. Unga parchalarga bo‘linganlik xosdir, u vaziyatga bog‘liq bo‘ladi. Ichki nutq tashqi nutq asosida shakllanadi.

Tashqi nutqning ichki nutqqa ko‘chirilishi (interiorizatsiya) tashqi nutq tuzilishining qisqarishi bilan birgalikda kechadi, ichki nutqning tashqi nutqqa o‘tishi (eksteriorizatsiya) esa, aksincha, ichki nutq tuzilishini ochib berishni, uni mantiqiy, hamda grammatik qoidalarga muvofiq ravishda tuzishni talab etadi.

Nazorat savollari:

1. Kim tafakkur va aqliy jarayonlarning assotsiativ tarzda kechishini tafovutlash zaruriyati haqida ogohlantirgan edi?

- a) V.Shterni
- b) J.Piaje
- c) D.Veksler
- d) A.A.Smirnov

2. Uyquga ketishdan oldin xayolingizdan ketma-ket turli xildagi o‘ylar o‘tishini kuzatgansiz. Mana shu o‘ylar nimalarga kiradi?

- a) Xayol surish
- b) ma‘lum assotsiatsiyalarga
- c) tush ko‘rishga moyillik
- d) to‘g‘ri javob yo‘q

3. Voqelikni to‘g‘ri aks ettirib, odam o‘z hulq-atvorini angelaydigan tafakkur bu?

- a) amaliy tafakkur

- b) diskursiv tafakkur
 - c) realistik tafakkur
 - d) autistik tafakkur
4. Tafakkurning aqliy jarayonning natijasi hisoblangan uch xil shakli farq qilinadi va bular qaysilar?
- a) tushuncha, mulohaza va xulosa
 - b) tushuncha, mulohaza va hukm
 - c) xulosa, mulohaza va tafakkur
 - d) xulosa, mulohaza va tushuncha
5. Xulosa chiqarishning sodda va tipik shakli nima deyiladi?
- a) sintez
 - b) sillogizm
 - c) taqqoslash
 - d) selektivlik
6. Xususiy xulosalardan umumiy xulosalarni keltirib chiqarish, ayrim dalillar va hodisalarni o'rganish asosida umumiy qoidalar va qonunlar o'rnatish usuli bu?
- a) analiz
 - b) sintez
 - c) deduksiya
 - d) induksiya
7. Moddiy dunyodagi narsa-hodisalarning asosiy qonunlari, qonuniyatlari, xossalari, sifatlari ularning o'zaro bog'lanishlari, munosabatlari, tafakkurimizda to'liq aks etganligini tushunishimiz bu?
- a) tafakkur mazmundorligi
 - b) tafakkurning kengligi
 - c) tafakkurning chuqurligi
 - d) tafakkurni mustaqilligi
8. Kimning fukriga ko'ra-“har bir nutq akti o'ziga xos nutqning shakli va turi, aniq sharoitlar va muloqot maqsadlariga ko'ra, turli nutq vositalarini qo'llashni talab etuvchi psixologik muammoning echimini topishdan iborat”?

- a) A.N. leontevning
- b) Dj. Mak-Vikerning
- c) V. Shterni
- d) A.A Smirnov

Nazorat uchun savollar:

1. Tafakkur tushunchasini yoritib bering.
2. Tafakkurning qanday turlari mavjud?
3. Tafakkur oeratsiyalari haqida tushuncha bering.
4. Tafakkurning mantiqiy shakllariga ta'rif bering.
5. Intellekt va kreativlikka ta'rif bering
6. Intellekt va kreativlikning o'zaro aloqasi nimalardan iborat?
7. Ijtimoiy intellekt nima ?
8. Intellektni dastlab o'lchagan olim kim edi ?
9. Jinsiy farqlarning asosiy komponentlarida nima namoyon bo'ladi ?
10. Nutq nima?
11. Nutqning turlariga izoh bering.
12. Nutqning vazifalari nimalardan iborat?

**V-BOB. KASB TANLASHGA YO'LLASHNING PSIXOLOGIK
MOHIYATI**

Kasb tanlashga yo'llashning maqsadi, vazifalari va asosiy tamoyillari.

Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot bir-biri bilan chambarchas bog'liqdir: kasbiy sifatlar bir tomondan kasbiy taraqqiyot jarayonida shakllansa, boshqa tomondan –shaxsning mutaxassis sifatida namoyon bo'lishining muhim ko'rsatkichi hisoblanadi. Amaliy jihatdan bu quyidagilarni anglatadi: yangi ijtimoiy-iqtisodiy dinamik sharoitda o'z sha'niga ega bo'lish, raqobatda sinmaslik, farovon kelajakni ta'minlash uchun mutaxassis doimiy rivojlanishda bo'lishi, qolaversa, ijtimoiy va mehnat sharoitida o'zining mavqeini tahlil qilib borishi lozim. Shuning uchun kasbiy sifatlarni tadqiq qilishning zamonaviy yo'nalishi

shaxsning ijtimoiy va kasbiy taraqqiyoti jarayoni bilan bog'liq jihatlarni o'rganish hisoblanadi.

Kasbiy shakllanish individning mutaxassisga aylanish sifatida insonning o'zi haqidagi, kasbiy va ijtimoiy muhitdagi mavqei haqidagi tasavvurlarining o'zgarishi, qolaversa, yangi kasbiy sifatlarni o'zida tarkib toptirishi, keng ma'noda aytadigan bo'lsak – shaxsning kasbiy o'z-o'zini anglashi bilan hamohanglikda kechadigan jarayondir. Kasbiy shakllanish inqirozlari davrida kasbiy sifatlari yaqqol namoyon bo'ladi.

Kasb tanlashga yo'llash - umuminsoniy madaniyatni shakllantirish jarayonining tarkibiy qismlaridan biri sifatida yosh avlodning kasbiy tiklanishi, tabiat in'om etgan (tug'ma) layoqatlarini rivojlantirishga ko'maklashish, insonga kasbiy o'zligini anglashiga yordam beruvchi maxsus chora-tadbirlar majmuasi bo'lib, uning imkoniyat va ehtiyojlarini xisobga olgan holda, bandlik va maqbul ta'lim turini tanlash ishlarida, turli xil malakali kasb mutaxassislariga bo'lgan ehtiyojlarda jamiyatning g'amxo'rliqi sifatida namoyon bo'ladi.

Kasb tanlashga yo'llashning bosh maqsadi o'ziga xos usullar yordamida mutaxassisning mehnat bozorida raqobatbardoshligini kuchaytirish va aholining samarali bandligini oshirishga erishishdan iborat.

Kasb tanlashga yo'llashning asosiy maqsadi - yosh avlodni ongli va mustaqil ravishda ta'lim yunalishini 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 xal qilishga qaratilgan:

- mehnat imkoniyatlarini oqilona taqsimlash va foydalanish xisobiga mamlakatning iqtisodiy salohiyatini mustaxkamlash;
- shaxsni ijtimoiy va iqtisodiy himoyalash, chunki o'z qiziqishlari, moyillik va imkoniyatlariga mos kelgan kasbni tanlagan inson ham kasbiy, ham moddiy jihatdan tezroq uni o'zlashtiradi va sezilarli natijalarga erishadi.

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

Kasb tanlashga yo'llashda quyidagi tamoyillar asos qilib olingan:

- kasb tanlashga yo'llash xizmatlarining majmuaviy xarakterdaligi;
- iqtisodiy rivojlanish va mehnat bozorini o'rganish va prognoz qilish orkali jamiyat va shaxs qiziqishlarini muvofiqlashtirish;
- shaxsni kasb tanlashga yo'llash va psixologik-pedagogik tashxis qilish shakli, uslublari va vositalarining ilmiy asoslanganligi;
- O'zbekiston fuqarolarining va (lozim bo'lganda) boshqa davlat fuqarolarining o'qish, ish joyi, yoshi, jinsi, millati va diniy dunyoqarashidan qat'iy nazar kasb tanlashga yo'llash xizmatlaridan foydalanishga teng xuquqligi;
- kasb tanlash yoki almashtirish, ta'lim turi va ishga joylashish imkoniyatlariga nisbatan kasbiy va boshqa axborotlarning tushunarililigi;
- kasbiy tashxis va maslahat berishning ixtiyoriyligi;
- kasbiy tanlov, tashxis va maslahat xulosalarining ob'ektivligi, maxfiyligi va tavsiyaviy xarakterda ekanligi;
- kasb tanlashga yo'llash xizmatlari xodimlarining kasbiy axloq normalariga rioya etishligi.

Kasb tanlashga yo'llash ishlarining asosiy ob'ekti:

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

Kasb tanlashga yo'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 kiziqishi va imkoniyatlari xamda 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 xal 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 xamda 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 xoxishi bo'lgan shaxsga, turli mutaxassisliklarni egallashning shakl va sharoitlariga, kasbiy malakalarning o'sish imkoniyatlariga mehnat bozorining holati va ehtiyojiga, kasbiy qiziqishlarning shakllanishiga, shaxsning istak va ko'nikmalariga quyilgan talablar hamda zamonaviy kasblarning istiqboli va mazmuni to'g'risidagi ma'lumotlarni to'plash, targ'ibot qilish chora-tadbirlaridir.

Kasbiy maslahat - kasb tanlash yoki faoliyat turini o'zgartirishda yordamga muhtoj bo'lgan shaxsning individual-psixologik xususiyatlari, shaxsiy fazilatlari, kasbiy qiziqishlari, moyilligi, sog'ligi va mehnat bozori ehtiyojlarini o'rganish asosida psixologik-maslaxatchi 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 muvofaqiyatli ravishda kasbni egallashi uchun shart-sharoitlarni yaratishga yo'naltirilgan choralarning majmuaviy tizimidir.

3.2. Ilg'or xorijiy mamlakatlarda kasb tanlashga yo'llash tajribasi

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

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

Uning vazifasi to'g'ri kasb tanlashda o'quvchilarga maslahat berishdan iborat edi. O'quvchilar tavsiyalarni o'tkazilgan so'rovnomalar va test natijalari asosida

olganlar. Shu bilan birga yoshlarning haqida ma'lumotlar, muayyan kasb talablariga mos holda qilingan.

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

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

- kasb tanlash, turmush o'rtoq tanlashdek ahamiyatga tenglashtirish kerak;
- kasbni tasodifiy holatga umid qilgandan ko'ra, uni tanlash afzaldir;
- kasbni, mutaxassis maslahati bilan va yaxshi o'ylab ko'rib, ishonch xosil qilgan holda tanlash kerak;
- yoshlar ko'p sonli kasblar bilan tanishib chiqishi lozim, birinchi uchragan yoki "qulay" bo'lgan kasbni tanlashi kerak emas;
- maslaxatchi 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 kontseptsiyasi hisoblangan nazariyasi ishlab chiqilgan, bunda shaxs o'zi mustaqil kasb tanlashi kerak bo'lgan, o'quvchi o'z qobiliyati mos kasbni o'zi tanlashi va

amaliyotda o'zini ko'rsata olish kerak. Bu kontsepsiya S.Axelrod, S.Ginsberg, E.Ginsburga va boshqlarning ishlarida yanada rivojlandi va bu ta'lim-tarbiya jarayonida o'qituvchilarga va o'quvchilarning individual faolligiga ta'siri ahamiyatli bo'lgan.

D.Syuper kontsepsiyasi asosida AQSh maktablarida kasbga yo'naltirishni nazorat qilish yoki maslahat xizmati tartibi ishlab chiqilgan. Kasb tanlashga yo'llash maslahatchisining tayinlanishi maktab davrida o'quvchi bilan birgalikda uning kasbiy faoliyati sohasini tanlash rejasini ishlab chiqish va amalga 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 ota-onalarga farzandlarining qiziqish va qobiliyatlarni rivojlantirishga yordam beradilar.

AQShda o'quvchilarni kasb tanlashga yo'llashishlari maktab xizmati bilan chegaralanib qolmaydi. Bu mamlakatda yoshlarni kasb tanlashga yo'llash va bandligini ta'minlash tizimini yuritadigan davlat tasarrufidagi turli tashkilotlar mavjud bo'lib, ularning faoliyati yuqori darajada tavsiflanadi. AQSh Konstitutsiyasiga ko'ra, ta'lim masalalari federal hukumatning xizmat doirasi kirmaydi. Har bir shtat ta'lim jarayonini tashkil qilish bilan bog'liq masalalar yuzasidan mustaqil qaror qabul qiladi. Har bir shtat o'z o'quv reja va dasturlari ega. Barcha shtatlarning davlat boshqaruvi organlari hodimlaridan biri maktablardagi kasb tanlashga yo'llashlarini muvofiqlashtirish bilan bog'liq ishlarni bajaradi. AQShda yoshlarini kasb tanlashga yo'llashlarini Mehnat vazirligiga bo'ysunuvchi xususiy va davlat aholi bandligi xizmatlari (mehnat birjalari) ham bajaradilar. Aholi bandligi xizmatlari yoshlar va kattalar bandligini ta'minlashda

test sinovdan o'tkazish va maslahatlar berish bilan birga tadbirkorlarning talab va ehtiyojlari ko'ra bo'sh ish o'rinlariga nomzodlarni aniqlash bilan ham shug'ullanadilar.

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

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

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

O'quvchilarni kasb tanlashga tayyorlashning yana bir yo'li bor. Maktabning so'nggi ikki yili (11-12 sinflar) davomida kollej dasturi bo'yicha akademik o'quv mashg'ulotlari o'tkaziladi. O'quvchilarga mutaxassislar tomonidan laboratoriya va ishlab chiqarishda turli amaliy vazifalarni bajarishlari uchun individual dasturlar ishlab chiqiladi. O'quvchilar tomonidan dasturlarni erkin tanlanishi muayyan mutaxassisliklarni, qiziqish, bilimi va ko'nikmalarini hisobga olgan holda tanlash imkonini beradi. Bu esa ta'lim jarayonida kasbiy yo'lini o'zi anglagan holda tanlash imkonini beradi.

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

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

Buyuk Britaniyaning kasb tanlashga yo'llash ishlarini tashkil etilishi. Bu mamlakatda, yoshlar bandligiga ko'maklashish xizmati XX asrning boshida ochilgan bo'lib, ijtimoiy-iqtisodiy sharoitning o'zgarishi bilan bog'liq bo'lgan va mehnat bozori o'zgarib, mavjud kasblarning eskirishi kuzatilgan hamda malakali xodimlarga bo'lgan talab o'sib borgan. Mamlakat ishchilarini ishga joylashtirishni tashkil etilishi bilan bog'liq bo'lgan iqtisodiy yo'qotishlar qoniqarsiz darajada bo'lishi jamiyatda doimiy ijtimoiy tanglikni keltirib chiqishiga sabab bo'lgan. Bu holat, ayniqsa, ishsizlik bilan aziyat chekayotgan yoshlarga ta'siri kuchliroq bo'lgan. Shu munosabat bilan, 1909 yilda hukumat, davlat mehnat birjalari doirasida yoshlarni ishga joylashtirish bilan shug'ullanuvchi maxsus byurolari tashkil etilgan. Mehnat birjalari tarkibida umumiy o'rta ta'lim maktablari uchun kasb tanlashga yo'llash xizmatlari tashkil etilgan. Mazkur xizmatlar, 16 yoshgacha bo'lgan o'quvchilarga yordam ko'rsatgan, mehnat birjalari tarkibidagi yoshlarni bandligini ta'minlash byurosi esa 19 yoshdan o'quvchilarga kasb tanlashda yordam ko'rsatgan.

Mamlakatda kasbga yo'naltirishning ikki yo'nalishdagi tizimi uzoq vaqt davomida saqlanib turdi. Faqatgina XX asrning 60-yillarida, davlat, maktabning kasb tanlashga yo'llash xizmati va kattalar bandligini ta'minlash tizimini birlashtirish bilan mavjud tizim o'zgartirishga qaror qildi. Lekin, bu qaror kasb tanlashga yo'llash sohasidagi ko'pchilik o'qituvchi va mutaxassislar tomonidan ma'qullanmadi. Shu munosabat bilan 1973 yilda, kasb tanlashga yo'llash ishlari

nafaqat maktablarda, balki kollej va universitetlarida ham amalga oshirilishi kerak, degan, maxsus qonun qabul qilingan. Shu qarorga asosan, kasb tanlashga yo'llash ishlari ta'limning barcha bosqichlarida amalga oshirila boshladi.

Maktab va boshqa o'quv yurtlarida asosiy kasb tanlashga yo'llash ishlarini professional maslahatchilar tomonidan amalga oshirilgan. Ularning asosiy vazifasi, o'quvchilarni qiziqishlarini, qobiliyatini aniqlash va kasb tanlash bo'yicha ularga maslahat berishdan iborat bo'lgan. Ularning ishlari diagnostik yondashuvga asoslangan xolda 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 kontseptual yondashuv shakllantirilgan. Ko'proq e'tibor maktab ta'limning barcha bosqichlarida o'quvchining o'z faoliyatini rivojlantirishga qaratilgan. O'quv jarayoniga, kasbga tayyorlashning umumlashgan variantli dasturlari joriy etilgan, lekin bu dasturlar orqali o'quvchilar qat'iy kasb tanlash ko'nikmalariga yo'naltirilmagan. Shuning uchun o'quvchilar o'z kuchlarini bir necha kasblarda sinab ko'rishlari mumkin bo'lgan. Bunday yondashuv o'quvchilar mavjud kasblar bilan yuzaki tanishganlari uchun ham to'liq tan olinmadi, chunki o'quvchilarda maktabni tamomlagach, muvaffaqiyat bilan mehnat qilish imkoni bo'lmadi. Shuning uchun, kasb tanlashga yo'llash sohasida kontseptual yondashuvlar qayta ko'rib chiqildi va e'tibor o'quv jarayoniga qaratildi. Professional kasbiy tayyorgarlik ta'lim sohasidagi umumiy ta'lim tayyorgarlik yo'nalishlaridan biri sifatida hisobga olingan edi. Ta'lim jarayoniga muayyan kasblar bo'yicha kasbiy ko'nikmalar va o'quvchilarning shaxsiy fazilatlarini rivojlantiruvchi, o'quvchilarni kasblar bo'yicha fikrlash doirasini kengaytirish uchun kurslar kiritilgan.

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

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

Kasb tanlashga yo'llash jarayonida o'qituvchi-murabbiylarning ta'siri sezilarli darajada katta hisoblanadi. Ular o'quvchilarning shaxsiy sifatlari va qobiliyatini yuzaga chiqishiga ko'maklashadilar, o'quvchilar tomonidan individual rejalarini bajarilishini nazorat qiladilar va o'quvchilarga tavsiya beradilar. Kasb tanlashda, maslahatchi sifatida o'quvchilarining kasbiy faoliyati, qobiliyati va imkoniyatlari haqidagi ma'lumotga ega o'quv fani o'qituvchilari ham ishtirok etadilar. O'quvchilarning kasbga yo'naltirishga qaratilgan pedagogik jamoaning faoliyati natijasida, yuqori sinf o'quvchilarning juda oz qismigina kasb tanlashga yo'llash xizmatlari yoki boshqa maktabdan 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'llashlari maktabda o'qish davrida amalga oshirilib boriladi va keyinchalik uning mehnat faoliyatini nazorat qilib boriladi. Buyuk Britaniya yoshlarini kasb tanlashga yo'llash muammosiga alohida e'tibor qaratiladi.

Germaniyada kasb tanlashga yo'llash ishlarini tashkil etilishi. XX asrning 30-yillarida yoshlarni ta'lim va kasbiy sohalarga yo'naltirish xizmatlarini taqdim etuvchi turli idora va agentliklar tashkil topgan. Ularning ish faoliyati, kasb tanlashga yo'llash Markaziy boshqaruv xuzurida 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 suxbatlarni hisobga olib, konsultant o'quvchining qobiliyatlari haqida xulosa qiladi. Ish daftari haqidagi qo'shimcha ma'lumotlar va test sinov natijalari kasbiy konsultatsiya uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

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

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

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

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

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

Frantsiyada, 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'llashishlari esa o'quvchilar amalga oshirishning real imkoniyatlarini hisobga olgan holda kasbiy rejalarni ishlab chiqishga bo'lgan qobiliyatlari va imkoniyatlarini aniqlashga qaratiladi va shunday kasblar olami haqida ma'lumot berishdan iborat bo'ladi. Kasb tanlashga yo'llash ishlari o'qituvchilar, psixologlar va kasb tanlashga yo'llash xizmati maslahatchilari bilan birgalikda olib boriladi. Bu jarayon o'quvchilarni kasbga yo'naltiruvchi barcha ishtirokchilarning hamkorligi bevosita uzviylik tamoyillari asosida olib boriladi.

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

S.Fukuyama tomonidan o'quvchilarni kasbni tanlashga tayyorligini shakllanishini baholovchi test ishlab chiqilgan. Bu test "B-test" (Rikiuata test) deb nom olgan. Muallif kasb tanlashning uchta asosiy omillar 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) kuzatuv, 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 nuqtai 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 kasba yo'naltirish metodologik muammolari bilan shug'ullanuvchi psixotexnik

laboratoriyalar tashkil etila boshlagan, ilmiy-tadqiqotlar metodlari rivojlantirildi, kasb tanlashga yo'llash testlari ishlab chiqildi hamda kasbni mutaxassisga qo'yiladigan talablari o'rganila boshlandi.

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

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

XX asr 70-yillarning oxiriga kelib, maktablar va maktabdan tashqari bolalar ta'lim muassasalarining asosiy faoliyati kasb tanlashga yo'llash va kasblar haqida ma'lumotlar yig'ish, kasb tanlash imkoniyatlari va bandlikni ta'minlashdan iborat bo'lgan. Maktablarda kasb tanlashga yo'llash ishlarini tashkil etish uchun pedagogik kadrlarni tayyorlash tizimi tashkil etildi, kasb tanlashga yo'llash doirasidagi ilmiy tadqiqotlar soni ortdi, muntazam ravishda natijalar aks etgan ilmiy anjumanlar, simpozium, seminarlar o'tkazildi.

1980 yillarga kelib kasb tanlashga yo'llash ishlari davlat darajasiga ko'tariladi. Mehnat davlat qo'mitasi xuzurida, kasbiy maslaxat punktlaridan iborat keng tarmoqli bo'linmalariga ega bo'lgan xududiy kasb tanlashga yo'llash markazlari

tashkil etildi. Maktabning kasb tanlashga yo'llash tizimini rivojlantirishda o'quv-uslubiy xonalar muhim rolni o'ynadi.

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

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

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

Maxsus kasbiy yo'naltirishning yakuniy bosqichi umumiy ta'limning yuqori sinflarida amalga oshiriladi, natijada, o'quvchida ta'limni yoki maktabdan keyingi kasbiy faoliyatni davom ettirishga qaror shakllanadi.

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

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

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

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

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

Kasbga yo'naltirishda insoniylik xissini uyg'otishda, o'quvchining insonparvarlik tushunchasining umumiy tamoyillariga asoslaniladi.

Kasbga yo'naltirishning rivojlanishi, kasbni to'g'ri tanlanishini belgilovchi omildir. Bu esa, kasb tanlovchini muhim hayotiy va kasbiy vazifalarini hal etish jarayonida faol bo'lishini talab etadi. Kasbga yo'naltirishning asosiy maqsadi,

o'quvchi tomonidan kasbni mustaqil tanlashda uning psixologik tayyorgarligini shakllantirishni jadallash-tirishdir.

Amaldagi kasb tanlashga yo'llash ishlarida diagnostika va tarbiya masalalarida uzluksizlik mavjud bo'lsada, 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, kobilyatni, muhim shaxsiy fazilatlarini ifoda etish va rivojlantirishga o'rgatish kerakki, shu orqali kasb tanlovchining o'zining shaxsiy ichki resurslarini ishga tushurish bilan o'zining kasbiy faoliyatini olib bora olsin. Yuqoridagi ma'lumotlardan kelib chiqqan holda rivojlangan mamlakatlarda o'quvchilarni kasbga yo'naltirishga katta e'tibor qaratiladi, deb xulosa qilish mumkin. Shu bilan birga, kasb tanlashda, mehnat bozori sharoitida o'zini-o'zi baholay olish qobiliyatiga hamda etarli 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 tendentsiyasi 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 tendentsiyalar va yoshlarni kasb tanlashga yo'llash tajribalari, bizning ta'lim tizimimiz qiziqishini uyg'otmoqda hamda hozirda joriy etish bo'yicha tajribalar va chora-tadbirlar belgilash maqsadga muvofiq ekanligini anglatmoqda.

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

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

3.3. Kasbiy psixologiyada motivlar va ularning mutaxassislar tayyorlashga ta'siri

Zamonaviy mutaxassislar oldiga qo'iladigan eng muxim 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'rnini benihoya katta. Yosh avlodni yangi ta'lim standartlari asosida, jahon talablariga javob beruvchi mutaxassislar qilib tarbiyalash OO'Yuda ta'lim olayotgan yoshlar uchun yangi darsliklar, o'quv qo'llanmalar, ma'ruza matnlar tayyorlashning ham yangicha usullari talab etilmokda. Yangi pedagogik texnologiya usullarini mukammallashtirish va amaliyotga tadbiq etish davr talabidir.

Shu o'rinda ta'kidlash lozimki, oldimizda hozirgi kunda oliygoxlarda 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 aniklashga qaratishimiz lozim. Yo'nalganlik shaxsning atrof muhitda ro'y berayotgan voqea, hodisalarga nisabatan munosabatlar majmui bo'lib, faoliyat sifatini belgilab beradi.

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

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

1. Ichki sabablar, ya'ni xatti-harakat egasining sub'ektiv psixologik xususiyatlari nazarda tutiladi (motivlar, ehtiyojlar, maqsadlar, mo'ljallar, istaklar, qizikishlar va h.k.).

2. Tashqi sabablar — faoliyatning tashqi shart-sharoitlari va holatlar. Ya'ni, bular ayni konkret holatlarning kelib chikishiga sabab bo'ladigan tashqi stimullardir. Shaxs hulq-atvorini ichki psixologik sabablar tufayli boshqarish odatda shaxsiy dispozitsiya deb ham ataladi. Ular shaxs tomonidan anglanilishi yoki

anglanmasligi mumkin. Ba'zan shunday bo'ladiki, shaxs o'zi amalga oshirgan ishi yoki o'zidagi o'zgarishlarga nisbatan shakllangan munosabatning haqiqiy sababini o'zi tushunib etmaydi. «Nega?» degan savolga «o'zim ham bilmayman», deb javob beradi. Bu anglangan dispozitsiyalar yoki ustanovkalar deb ataladi. Agar shaxs biror sohaga, kasbga qiziqib, ongli tarzda, uning barcha sir-asrorlarini egallash uchun astoydil harakat qilsa, bunda vaziyat boshqacharoq bo'ladi, aniqrog'i, dispozitsiya anglangan, ongli xisoblanadi. Shu nukgai nazardan motiv kengroq tushuncha

bo'lib, u shaxsdagi u yoki bu faollik usuliga nisbatan turgan moyillik, xozirlikni tushungirib beruvchi sababni nazarda tutadi. Mashhur nemis olimi Kurt Levin motivlar muammosi ayniqsa, shaxsdagi ijtimoiy hulq motivlari borasida katta, keng kamrovli tadqiqotlar olib borib, shuni anikdadiki, har bir odam o'ziga xos tarzda u yoki bu vaziyatni idrok kilish 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 xam odamning ayni paytdagi real harakatlarni o'sha ma'lum sharoitdagi ichki va tashqi stimullarga uning bergan bahosi yoki reaksiyasi

sifatida karamay, balki shunga uxshash xolatlarni idrok etishga ichki bir hozirlik — dispozitsyaning mavjudligi bilan tushuntirish to'g'riroq bo'ladi. Shu ma'noda shaxs faolligining motivatsiyasi turli sharoitlarda orttirilgan tajribaga tayangan, ongli tahlillar, hattoki ijtimoiy tajriba me'yorlarining ta'sirida shakllanadigan sabablar majmuasini o'z ichiga oladi.

Kasbiy motiv va motivatsiya muammosi xorij psixologlari tomonidan keng doirada tadqiq kilingan. Jumladan, kasbiy motivlar borasida E.A.Klimov, V.A.Krutetskiy, A.N.Vasilkova, E.Disi, V.Vrum, M.V.Dmitriy va boshqalarni kiritishimiz mumkin. Shaxsning ish faoliyati bilan bog'liq motivatsiyalarni 3 guruxga ajratish mumkin; birinchisi - mehnat faoliyati motivlari, ikkinchisi - kasb tanlash motivlari va uchinchisi-ish joyini tanlash motivlari. Aniq faoliyat esa barchasini jamlangan

holda izoxlanadi, ya'ni, bunda mehnat faoliyati motivlari, kasb tanlash motivlarining shakllanishi, shuningdek, kolgan ikkita motiv orkali esa ish joyini tanlash motivlari xam yuzaga keladi. Mexnat faoliyati motivlari xilma-xil bo'lib, ular o'ziga xos omillar bilan belgilanadi. Birinchi gurux omillariga jamoaviy xarakterning uyg'onishi bilan bog'liklari kiritilib, bunda jamoaga foyda tegishini anglash, boshqa insonlarga yordam berish istagi, mehnat faoliyatida ijtimoiy ustanovkaning zarurligi va boshqalarga nisbatan tobelikni xoxlamaslik kabi motivlar hisoblanadi.

Ikkinchi gurux omillari o'zi va oilasi uchun moddiy mablag'ning orttirilishi, moddiy va ma'naviy extiyojlarning qondirilishi uchun pul

ishlab topish motivlaridir. Uchinchi guruxga o'zini o'zi faollashtirish, rivojlantirish, o'zini namoyon qilish extiyojlarining qondirilishi va boshqalar kiradi. Ma'lumki, insonlar tabiatdan biror-bir faoliyat bilan shug'ullanmasdan turolmaydilar. Inson nafaqat iste'molchi balki yaratuvchi bo'lib, yaratish jarayonida u ijoddan ilhom oladi. Bu guruxga mansub motiv jamiyat tomonidan extiyojlarning qondirilishi va boshqalarning xurmatini qozonish bilan bog'liq. Maktab o'quvchilarining mehnat tarbiyasi xam shu motiv bilan bog'liq ravishda shakllantiriladi. Mehnat faoliyatining umumiy motivlari yuqorida aytib o'tilganidek, aniq kasblar doirasida amalga oshadi. Kasb tanlash anchagina qiyin va motivatsion jarayondir. Axir shaxsning tug'ri kasb tanlashi ko'pincha insonning xayotdan qoniqishga xam sabab bo'ladi. Insonning qaysi faoliyatini tanlashi ko'proq tashqi omillar xaqidagi qarorning qabul qilinishi jarayoniga to'xtalishi muximdir. Bu asosan tashqi holat baholariga, o'zining imkoniyat va qobiliyatlariga, kasb tanlashdagi qiziqish va moyilliklarigabog'liqdir. Tashqi holatini baholash, ijobiy ta'sir ko'rsatadigan omillar, o'zida ishlab topiladigan pul mikdori, imtiyoz, taklif etilayotgan korxonalar, muassasaning yashash joyiga yaqin bo'lishi, transport aloqalarining qulayligi, ish joyi estetikasi va ishlab chikarishning zararli tomonlari, jamoadagi psixologik iqlim, maqtov va tartibga chaqirish kabilarni qamrab oladi. O'z imkoniyatlarini baholash sog'lomligi, ishga yaroqliligi, kasbi buyicha muxim sifatlarga egaligi, bilim darajasi, stresslarsiz

ishga moyilligi, yuqori shovkinli ishda talab etilgan temp va xotirjam ritm bilan ishlay olish imkoniyati kabilarni o'z ichiga oladi. Qiziqishlarga mos ravishda tanlangan ish joyini baholash, ayni vaqtda ishlayotgan muassasasi, korxonadagi imkoniyat to'siqlari, ishni boshqarish, kasbiy o'sish, tashabbusning paydobo'lishi muhim ahamiyatga ega. Ba'zan qizikish buyicha ish joyini tanlash muhim ahamiyat kasb etadi. Ish joyini va kasbni tanlash motivlari E.S.Chuchunay tomonidan klassifikatsiya qilingan. U kasb motivlarini quyidagilarga ajratadi:

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

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

Tadqiqot natijalariga muvofik ishdan bo'shshning turi - ob'ektiv, ob'ektiv - sub'ektiv va sub'ektiv ko'riinishlarga ajratiladi. Ob'ektiv sabablarga sog'liqning yomonligi va jismoniy holati, turar joyini o'zgarishi, ta'lim olishni davom ettirish, tug'ish va bolani parvarishlash kabilar kiradi. Ob'ektiv - sub'ektiv sabablarga mehnat shartnomasining shartlari, kasbiy o'sish, yuksalish imkonining yuqligi va boshqalarni kiritishimiz mumkin. Sub'ektiv sabablarga jamoadagi psixologik

iqlim, shaxslararo munosabatlar va boshqalar kiradi. Ishsizlarning ish qidirish motivatsiyalari xaligacha xam o'rganilmayotgan muammo bo'lib kolmokda. Shu bilan birga ishsizlarning ahloqi, yangi ish joyini topish buyicha faoliyati ko'p jixatdan uning motivatsion jabxalariga, ularning tuzilishiga kam xollarda xayot mazmunining shart sharoitlariga bog'liq. M.V.Dmitriy ta'kidlaganidek, ishsizlarning motivatsion jabxalarini o'ziga xos xususiyatlari ish izlashdagi faoliyatlari motivatsion tuzilishlarining xamma ko'rsatkichlariga bog'liq xolda namoyon bo'ladi. Ular ijtimoiy o'zgarishlardan mustaqil bo'lish uchun qayta harakat qilishda o'z imkoniyatlaridan foydalanishga turtki beradi. Passiv ishsizlarning motivatsion imkoniyatlarini tuzilish xususiyati alohida motivlarning xam xarakatlanuvchanligi bilan tavsiflanadi. Kasbiy faoliyat motivlari tuzilishining tavsifnomasi uchun f34 taklif qilgan usullarni qullash mumkin. U istalgan faoliyatning sabablari sifatida quyidagi omillarni o'zida aks ettiradi, deb ko'rsatadi:

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

Bu sabablar salbiy "valentlikka" xam ega bo'lishi mumkin. Masalan, faoliyatdan o'zoklashib, qizikishlarini so'ndirishi mumkin. Salbiy valentlikni maxsus belgi bilan izohlab, ularni kuyidagicha ifodalash mumkin:

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

R-erishishi kerak bo'lgan natijaga intilishdan o'zoqlashish;

V-ishdan bosh tortish uchun rag'batlantirish-taklif etish;

G-ayni ish faoliyati uchun jazo belgilashi.

Motivatsiyaning barcha omillarini moddiy va nomoddiy stimullarga ajratish mumkin. “Xayot fakat eb ichishdan iborat emas”. Boshqa soʻz bilan aytganda pul bilan xodimlarni jalb etishningoʻzi etarli emas. Korxonada moddiy ragʻbatlantirishdan tashkari xodimlar jalb qilinadiganlar motivatsiyasining qoʻshimcha, nomoddiy tizimi ishlab chikilgan boʻlishi mumkin. Bu ularni psixologik tashqi iktisodiy jixatlardan muhim extiyojlarni qondirishga moʻljallangan boʻlishi kerak. Tamoyilni amalga oshishi, yuqori natijalarga erishgan ishchilarning ragʻbatlantirilishiga qaratilgan ijobiy motivatsiyalarning ishlab chikilishi bilan belgilanadi. Past darajaga ega boʻlgan ishchilarga beriladigan jazolar tizimidan joy olgan “Salbiy motivatsiyalarni” aks ettiradi. Motivlarning kaysi biri ustunlik qilishi ijobiymi yoki salbiymi? degan savolga javobni aniq bir korxonada ishlash va xodimlar bilan munosabatga kirishish jarayoniga bogʻliq xolda xal qilish mumkin. Shunday ekan, motivatsiya adekvat boʻlishi, korxonada xodimining ish natijalariga mos boʻlishi kerak. Agar olinda xatolarga, xayot, ish natijalariga va tartib buzarlklarga jazo koʻzda tutiladigan boʻlsa, motivatsiya tizimi samarali boʻlmaydi. Bundan tashqari, motivatsiyaning tashqi omillari xodimlarni oʻz natijalarini baholashga oʻrgatuvchi va korxonada xodimlarining ishdagi muvaffakiyati darajalari bilan bogʻliq ichki motivatsiya omillarini xam ajratish mumkin. Agar rahbarning bahosi, rahbarlarning oʻz natijalarini baholashni shakllantirsa, bu yaxshi koʻrsatkich xisoblanadi. Bunda rahbarning tashqaridan beradigan bahosi va hodimlarning oʻz-uziga beradigan bahosi muvofiq keladi. V.A.Krutetskiy oʻspirinlarda uchrash mumkin boʻlgan motivlardan quyidagilarni aloxida taʼkidlab oʻtadi:

- biror oʻquv faniga nisbatan oʻspirinning qiziqishi;
- Vatanga foyda keltirish istagi;
- shaxsiy qobiliyatini roʻkach qilib koʻrsatish;
- oilaviy anʼanalariga rioya qilishi;
- doʻstlari va oʻrtoklaridan oʻrnak olganligi;

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

Yukoridagi fikrlardan ko'rinadiki, ilk o'spirinlik davrida kasbiy motivlarning shakllanishi bir qator tashqi va ichki omillarga bog'liq. Shuningdek, kasb tanlashga bo'lgan intilish ishtiyoqlar negizida kasbiy motiv va motivatsiya shakllanadi. Aynan xorij psixologlari kasbiy motivlar, tarkibini ishlab chikishda kasb tanlashgacha bo'lgan va kasb tanlab bo'lgandan keyingi jixatlarini ko'rsatib o'tadilar.

3.4. O'smirlik davri va kasbga qiziqish

O'smirlik davri o'zining betakrorligi, mustaqilligi, ijodiyligi, tanqidiyligi va boshqa xususiyatlari bilan ajralib turadi. Shuning uchun bu davr o'zining murakkabligi o'smir shaxsida o'ziga, o'zgalarga nisbatan tanqidiylikning shakllanishi bilan bog'liqdir. Aynan o'smir shaxsining shaxs sifatida shakllanishida bilish jarayonlari psixologik xususiyatlarini o'rganish hozirgi kun uchun dolzarb muammo bo'lib kelmoqda.

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

- fan va texnika rivojlanishi natijasida madaniyat san'at va adabiyot ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarning o'zgarayotganligi;
- ommaviy axborot ko'laminin g kengayishi tufayli o'smirlar ongli darajasining ko'tarilganligi;

- o‘g‘il va qizlarning dunyo voqealaridan, tabiat va jamiyat qonunlaridan, tarixdan yetarli darajada xabardorligi;
- ularning jismoniy va aqliy kamolotining jadallashgani;
- o‘smirlar bilan ishlashda g‘oyaviy, siyosiy, vatanparvarlik va baynalminal tarbiyaga alohida yondashish zarurligi;
- oshkoralik ijtimoiy adolat demokratiya muammolarining ijtimoiy hayotga chuqur kirib borayotganligi;
- o‘quvchilar uchun mustaqil bilim, ongli ijodiy fikr yuritish, o‘z-o‘zini boshqarish, anglash, baholash va nazorat qilishga keng imkoniyat yaratilganligi.

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

O‘smirlarda o‘zini anglashning muhim xususiyatlaridan biri o‘zini bilishga bo‘lgan ehtiyoj bilan shaxsning namoyon bo‘lishini yetarli darajada to‘g‘ri tahlil qila olmasligi, o‘zi haqida yetarli darajada obyektiv bilimlarga ega emasligi o‘rtasidagi qarama-qarshilikdir, mana shu asosda ba‘zan o‘smirdagi tirishqoqlik darajasi bilan uning jamoadagi haqiqiy mavqei o‘rtasida, uning o‘z-o‘ziga nisbatan, o‘z shaxslariga nisbatan bo‘lgan munosabati bilan unga hamda uning shaxsining sifatlariga nisbatan kattalarning va tengdoshlarining munosabatlari o‘rasidagi ixtilof yuzaga keladi. A.G. Kovalyov adolatli ravishda ta‘kidlaydi, o‘smirlarda

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

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

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

tasodifan hal etish murakkab kechinmalarga, tanlagan kasbi sohasida ikkilanishlarga, og'ir ichki nizolarga olib kelishi mumkin. Bu esa yigit va qizlar uchun ham, jamiyat uchun ham katta zarar keltiradi.

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

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

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

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

texnikaga, tabiyotga, ijtimoiy-siyosiy masalalarga, falsafiy-axloqiy masalalarga, sportga qiziqish ortadi.

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

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

O'smir yaqin o'rtog'ini, do'stni topishga aktiv ravishda intiladi, ana shu nuqtayi nazarda o'z sinfdoshlarining tegishli sifatlarini sinab ko'radi. D.B. Elkonin, T.V.

Dragunovlar do‘st qidirish yuzasidan maxsus faoliyat borligi haqida gapiradilar. Ularning termonologiyalariga ko‘ra, bu faoliyat «taxminan sinab ko‘rish» xarakteriga ega bo‘ladi.

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

Qiziqish bilimlarning ongli, puxta, barqaror, anglangan holda o‘zlashtirishda, ko‘nikma va malakalarni shakllantirishda shaxs qobiliyati, zehni, uquvchanligi rivojlanishiga, olamni mukammalroq tushunishga, bilim saviyasini kengayishiga yordam beradi. Qiziqish motiv singari borliqning mo‘‘jizakor tomonlarini bilishga, fan asoslarini egallashga, faoliyatning turli-tuman shakllariga nisbatan ijodiy yondashishni vujudga keltiradi. Mehnatga, ta‘limga ma‘suliyat bilan munosabatda bo‘lishni shakllantiradi,

har qaysi yakka hol (individual) shaxsda ishchanlik, g‘ayrat-shijoat, egilmas irodani tarkib toptirishga puxta psixologik shart-sharoitlar yaratadi.

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

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

Qiziqish muammosi psixologik nuqtai nazardan N.A.Ribnikov, N.F.Dobrinin, N.D.Levitov, M.F.Belyaev, L.A.Gordon, L.I.Bojovich, N.G.Morozova, M.G.Davletshin, M.Voxidov, V.A.Tokareva, E.R.Roziev va boshqalarning nazariy

metodologik xususiyatga ega bo'lgan asarlarida va maxsus eksperimental tadqiqotlarida rivojlantirildi.

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

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

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

Xuddi shu boisdan, qiziqishni psixologik moddiyatining ikkinchi ko'rinishi — uning his-tuyg'ular, emotsional holatlar bilan uyg'unlashgan, mujassamlashgan tarzda ifodalanishidir. Ma'lumki, his — tuyg'ular, shuningdek, emotsional holatlar

(emotsional ton, kayfiyat, shijoat, ehtiros va boshqalar) shaxsning borliqdagi aniq voqelikka, narsa va hodisalarga, muayyan faoliyatga nisbatan intilishni, sa'i-harakatlarni kuchaytiradi, jadallashtiradi, safarbarlikni ob'ektga yo'naltiradi. Inson o'z shaxsiy qiziqishini qondirgandan keyin unda yokimli xis-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 moyiyatining 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 engish, mustaqillik namoyon qilish qiziqishni qaror toptiradi, shaxsni maqsad sari etaklaydi.

Qiziqishni psixologik moyiyatining 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 qat'limotini ta'kidlab o'tish joiz. Uning «bu nima?» refleksi, ya'ni orientir (mo'ljal olish) refleksi qiziqishning moddiy negizini tushuntirishda muhim ahamiyat kasb etadi. I.P.Pavlov va uning shogirdlaridan keyin P.K.Anoxin, N. A. Bernsh-teyn, B.M.Teplov, B.C.Merlin, V.D.Nebilitsin va boshqalar insondagi qiziqishning asab-fiziologik mexanizmlarini bosh miya katta yarim sharlari po'stlog'ida orientir refleksi negizida murakkab muvaqqat bog'lanishlarining vujudga kelishidir, degan yo'sinda talqin qilganlar. Qiziqishning moddiy asoslari o'zaro induksiya qonuni, po'stloqdagi optimal qo'zg'alish o'chog'i va dinamik stereotiplar (I.P.Pavlov), dominanta (A.A.Uxtomskiy), orientir 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 ob'ekt bilan chuqurroq tanishishga, u haqda ko'proq ma'lumotga ega bo'lish, uni moddiyatini anglab etishga 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 ob'ektning noma'lum qirralarini aniqlashga nisbatan intilish davom etaveradi. Shu bilan birga qiziqishlar bilishning uning jarayonlari funktsional 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 va beqaror va boshqalar.

Qiziqishlarning mazmun jihatidan o'zaro tafovutlanishi quyidagilarda mujassamlashadi: bilish ehtiyojlarining ob'ektlari, bilishning mazkur faoliyat maqsadi bilan mutanosibliigi, shaxsning yashayotgan muhitiga nisbatan munosabati kabilar. Shaxsda nimalarga nisbatan qiziqish uyg'onadi, uning bilish ehtiyojlari ob'ektining 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 etaklashi 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 kiladi. Shu boisdan jamiyatning, jamoaning eng dolzarb vazifalaridan biri —yoshlarning mustaqil, faol bilishga, ijtimoiy ahamiyatga moyillik, mehnat faoliyatiga nisbatan qiziqish uyg'otishdan iboratdir. Toki ularda

jiddiy, sermazmun, jamiyat tomonidan rag'batlantiriluvchi, mehr-muhabbatga sazovor qiziqishlar shakllansin. Qiziqishning maqsad jihatidan farqi bevosita va bilvosita namoyon bo'ladigan qiziqishlarning mavjudligini aniqlaydi. Bevosita qiziqishlar voqelikning, jismlar va hodisalarning emotsional jozibaliligi, his-tuyg'ularga ega bo'lishligi, tashqi ta'sirlarga beriluvchanligi tufayli vujudga keladi.

Bevosita qiziqishlar o'rganilayotgan narsaning ma'nosi bilan uning shaxs faoliyati uchun ahamiyati mos tushgan taqdirda paydo bo'lishi mumkin. Shuning uchun psixologiyada bevosita qiziqishning yuzaga kelishini faoliyatning maqsadini anglash bilan bog'liq bo'lgan bilishni ehtiyoj deb atash qabul qilingan. Mehnat va o'qish faoliyatida hamma his-tuyg'uga, jozibaga tayanib ish tutish imkoniyati mavjud bo'lmasligi sababli jismoniy va aqliy mehnatni ongli idora kilishda muhim ahamiyat kasb etadigan bevosita qiziqishlarni tarkib toptirish masalasi ishlab chiqarish hamda ta'lim tizimi oldida turgan muhim vazifa hisoblanadi.

Shunday qilib, u yoki bu narsalarni (hodisalar moddiyatini) bilish, ko'rish, idrok etish, anglab etish uchun qiziqarli tuyulgan ichki kechinmalar bevosita qiziqishni aks ettiradi. Bilvosita qiziqishlar mehnat faoliyati yoki ta'lim olish jarayonining muayyan ijtimoiy ahamiyati bilan uning shaxs uchun sub'ektiv ahamiyati o'zaro mos tushganda bilvosita qiziqish yuzaga keladi. Binobarin, shaxs mazkur jarayonda bu narsalar meni qiziqtirgani uchun juda qiziqarlidir, degan xulosaga keladi. Mehnat faoliyati va ta'lim jarayonini ongli tashkil etishda etakchi va ustuvor rol o'ynaydigan bilvosita qiziqishlarni tarkib toptirish uchun maxsus treninglarga, omilkor yo'l- yo'riqlarga o'rgatish maqsadga muvofikdir.

Qiziqishlar o'zlarining darajasiga qarab barqaror va beqaror turlarga ajratiladi. Barqaror qiziqishga ega bulgan shaxs uzoq vaqt davomida yoqtirgan predmetlariga, ob'ektlariga, hodisalarga nisbatan o'z maylini hech o'zgarishsiz saklab tura oladi. Shu boisdan inson ehtiyojlarini o'zida mujassamlashtiruvchi, shaxsning ruhiy fazilatiga aylana boshlagan qiziqishlar barqaror qiziqishlar deyiladi. Barqaror qiziqish odam qobiliyatining rivojlanganligidan darak berishi mumkin. Ana shu nuqtai nazardan olib qaraganimizda, mazkur qiziqish tashxis qiluvchanlik xususiyatiga ega. Birok, insonlarda barqaror qiziqishning mavjud

yoki mavjud emasligini aniqlash uchun ularning mehnat faoliyati va o'quv jarayonini qiziqishlarining tashqi ifodasini atroflicha o'rganishga to'g'ri keladi. Odatda qiziqishning tashqi ifodasi shaxsning o'ziga o'zi baho berishi, o'zini o'zi tahlil qilishi faoliyatlarida namoyon buladi. Barqaror qiziqish to'g'risida mulohaza yuritilganda, uning boshqa tarkibiy qismlari va qirralarini hisobga olish lozim, chunki bu narsa ko'p jihatdan shaxsning irodaviy sifatlari, xarakterining vazminligiga bog'liq.

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

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

Hayotiy reja – bir vaqtning o'zida ijtimoiy va axloqiy hodisadir. Kim bo'lish (kasbiy o'zlikni anglash) va qanday bo'lish (axloqiy o'z-o'zini anglash) muammolari o'smirlilik davrida farqlanmaydi. O'smir va o'spirinlarning hayotiy rejalari tarqoq bo'lib, ularning amaliy faoliyatiga mos kelmaydi. Ilk o'spirinlar “Hayotiy rejalaringiz bormi?” degan savolga “ha” deb javob berishgan, lekin ko'pchilik hayotiy reja sifatida o'qish, kelajakda qiziqarli ish bilan shug'ullanish, sodiq do'stlarga ega bo'lish va ko'p sayohat qilish deb ta'kidlashgan. Hayotiy reja faqat so'nggi natijagina emas, unga erishish usul va yo'llari, unga zarur bo'ladigan

ob'ektiv va sub'ektiv imkoniyatlar e'tiborga olingandagina bu so'zning asl ma'nosi vujudga keladi. Faol va xayolotga beriluvchan orzudan farqli ravishda, hayotiy reja – bu faoliyat rejasidir, u birinchi navbatda kasb tanlashga bog'liq. Ilk o'spirin uchun kasb tanlash avvalo axloqiy muammodir. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida ham shaxs mehnat qilish huquqi bilan birga, o'z qobiliyati, layoqati va qiziqishiga ko'ra kasb tanlash huquqiga egaligi ta'kidlangan.

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

Yosh davrlari psixologiyasida kasb tanlash bosqichlari.

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

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

Uchinchisi bosqich - ilk o'spirinlik davrini qamrab oladi – dastlabki kasb tanlashdir. Har xil faoliyat turlari o'smirning qiziqishlari tomonidan saralanadi va baholanadi (“Men tarixiy romanlarni yoqtiraman, tarixchi bo'laman”), keyin qobiliyatlari nuqtai nazaridan kasb tanlashga harakat qilinadi (“Men matematikani yaxshi o'zlashtirayapman, matematik bo'lsammikan?”), eng so'nggida qadriyatlar tizimi nuqtai nazaridan qarab chiqiladi (“Men kasal odamlarga yordam berishni hohlayman, vrach bo'laman”; “Ko'p pul topishni hohlayman, qaysi kasb bu talabga javob beradi?”). Qiziqishlar, qobiliyatlar va qadriyatlar kasb tanlashning har bir bosqichida namoyon bo'ladi. Fanga qiziqish o'quvchini u bilan ko'proq

shug'ullanishga undaydi, bu esa uning qobiliyatlarini rivojlantiradi, qobiliyatlar esa faoliyat muvaffaqiyatini ta'minlaydi va qiziqishlarni mustahkamlaydi.

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

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

Kasbiy yo'nalganlik nafaqat ijtimoiy, balki psixologik muammo hamdir. Psixologiyada kasbiy yo'nalganlik bo'yicha uch nazariy nuqtai nazar mavjud.

Birinchi nuqtai nazar faoliyatning muvaffaqiyati va usullari bog'liq bo'lgan individual xususiyatlarning amaliy o'zgarimasligi va barqarorligi haqida g'oyaga asoslangan. Bunda birinchi tomondan, u yoki bu ishga mos insonlarni kasbga yo'llash va tanlashga urg'u beriladi, ikkinchi tomondan u yoki bu insonning individual xususiyatlariga mos kasblarni tanlashda namoyon bo'ladi.

Ikkinchi nuqtai nazar qobiliyatlarni maqsadga muvofiq shakllantirish g'oyasidan kelib chiqadi, bunda har bir insonning muhim xislatlarini rivojlantirish nazarda tutiladi. Yuqorida keltirilgan bu ikki nuqtai nazar ham har xil shakllantirilishi mumkin, lekin ularning umumiy metodologik kamchiligi shundaki, individuallik

va mehnat faoliyati o'zaro bog'liq bo'lmagan, bir-biriga qarama-qarshi, biri ikkinchisini albata bo'ysundiradigan kattaliklar sifatida qaraladi.

Uchinchi nuqtai nazar psixologiyadagi ong va faoliyatning birligi tamoyilidan kelib chiqadi, faoliyatning individual uslubini shakllantirishga yo'naltirilgan. Ushbu qontseptsiya E.A.Klimov ilgari surgan quyidagi qarashlarga asoslanadi:

1. Faoliyatning muvaffaqiyati uchun muhim bo'lgan amaliy tarbiyalanmaydigan shaxsiy (psixologik) xislatlar mavjud.
2. Kasbiy faoliyat sharoitlariga moslashishning mehnat mahsuldorligi bo'yicha bir xil bo'lgan, har xil usullari mavjud.
3. Alohida qobiliyatlarning kuchsiz ifodalanganligini mashq qilish yoki boshqa qobiliyatlar yoki ish usullari yordamida bartaraf etishning keng imkoniyatlari mavjud.(sekin javob qaytarish qobiliyatini tayyorlanish tadbirlaridagi o'ta diqqatlilik bilan to'ldirish mumkin; bir sharoitdagi faoliyatning susayishini, inson sun'iy ravishda faoliyatni o'zgartirishi mumkin – harakatlar tartibini o'zgartirishi yoki ob'ektlar ranglarini o'zgartiradi deb tasavvur qilishi mumkin).
4. Shaxsning individual o'ziga xosligini hisobga olgan holda qobiliyatlarni shakllantirish zarur, tashqi sharoitlarni hisobga olgan holda ichki sharoitlarni rivojlantirish.

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

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

Biz yuqorida ko'rib o'tganimizdek, kasb tanlash murakkab va uzoq jarayon. Muammo na faqat umumiy davomiylikda, balki bosqichlarning ketma-ketligida hamdir. Bu erda ikkita xavf mavjud. Ulardan birinchisi ilk o'spirinlarning kasb tanlash jarayonini aniq va barqaror qiziqishlari bo'lmaganligi uchun keyinga

qoldirishidir. Bu keyinga qoldirish umumiy etukmaslik, xulq-atvorning infantilligi bilan qo'shiladi. Bu holat kasb tanlash jarayoni kattalik va barqaror "Men" obrazining, o'z-o'zini hurmat qilishning asosiy komponentlaridan biri ekanligini esga olsak tushunarli bo'ladi.

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

Ilk o'spirinlarning bo'lajak kasblari haqida xabardorlik darajasi ham muhim hisoblanadi. Yigit va qizlar ular tanlaydigan kasblar doirasini, har bir kasbning aniq xususiyatlarini bilmaganliklari uchun kasbni tasodifan tanlaydilar. Kasb haqida ma'lumotga ega emaslik oliy o'quv yurtiga kirganlar orasida ham uchraydi. "Bo'lg'usi kasbingizning xarakteri, mazmuni va sharoitidan xabardormisiz?" degan savolga talabalarning to'rtidan bir qismigina "ha" javobini berishgan. Inson kasb tanlayotgan vaqtida qanchalik kichik bo'lsa, uning kasb tanlashi shunchalik mustaqil bo'lmaydi, shaxsiy qadriyatlar tizimi asosida emas, ma'lumotlarning etarli bo'lmaganligi tufayli kimningdir tavsiyasiga ko'ra amalga oshiriladi.

Kasb tanlash ma'lum shaxsiy intilish darajasini aks ettiradi. U o'z ob'ektiv imkoniyatlarini hamda qobiliyatlarini baholashdan iborat. Bundan tashqari unga sub'ekt tomonidan anglanmaydigan kasbga qo'yiladigan talablar ham ta'sir qiladi. 15-17 yoshli yigit va qizlarning intilish darajasi ko'pincha yuqori bo'ladi. Bu normal va foydali holat bo'lib, yoshlarni yanada izlanishga va qiyinchiliklarni bartaraf etishga undaydi. Dastlabki hayotiy muvaffaqiyatsizlik tufayli, masalan

oliy o'quv yurtiga topshirishga urinishdan kelib chiqadigan jarohatdan qanday qutulish mumkin?

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

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

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

Insonning hayot yo'li turli tumandir. Ilk o'spirinlikda inson hayot yo'lini o'zi tanlaydigandek tuyuladi, lekin uning kasb tanlashiga tarbiya, muhit va boshqalar ham ta'sir qiladi. Kasb-hunar kolleji yoki litseyni bitirgandan so'ng shaxsiy bo'lmagan tashqi omillarning ta'siri yanada kuchli bo'ladi. V.N. Shubkinning ta'kidlashicha, biz tanlaydigan yo'llardan boshqa bizlarni tanlaydigan yo'llar ham mavjud. Oliy o'quv yurtini tugallagan yoshlar ta'limni hayotni mazmunli va

qiziqarli qilish vositasi sifatida hamma narsadan ustun qo'yishadi. Ishlaydigan yoshlar esa ta'limning mohiyatini jamiyatga ko'proq foyda keltirishda degan fikrdalar.

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

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

Toshkent to'qimachilik va engil sanoat instituti talabalarida Z.T.Nishanova rahbarligida o'tkazilgan D.Xodjakulova tadqiqotlarida so'ralganlarning yarmisi yana shu kasbni tanlashlarini ta'kidlab, tasdiq javobini berishgan, uchdan bir qism talabalar esa ikkilanishlarini bayon etishgan. Talabalarda kasbiy yo'nalغانlikning shakllanishi va rivojlanishi jarayoniga faol maqsadga muvofiq ta'sir ko'rsatish uchun quyidagilarni tavsiya etish mumkin:

1. Oliy o'quv yurtidagi ta'lim jarayonida har bir talabaning barqaror kasbiy yo'nalغانligi shakllanishiga yordam berish uchun ta'limning muvaffaqiyatini ta'minlaydigan psixologik fenomenlar majmuini hisobga olish zarur.
2. Oliy ta'lim davomida har bir talabaga individual yondashuvni amalga oshirmoq, kasbiy yo'nalغانlik imkoniyatlaridan kengroq foydalanish lozim.
3. Talabalarining anchagina qismi kasbni anglamay tasodifan tanlaganliklarini hisobga olib, oliy o'quv yurtidagi ta'lim jarayonida talabalarda dunyoni kasb nuqtai nazaridan ko'rishni shakllantirishga yo'naltirilgan tadbirlar tizimini tavsiya etish mumkin.
4. Ko'pchilik talabalar hozirgi zamon masalalari bilan aloqasi borligi, ilmiylik, muammolilik, bilimining chuqurligi, ta'limda ko'rsatmalik va texnika vositalarining qo'llanilishini mutaxassislik fanlarini o'qitishdagi ijobiy jihatlar

sifatida ta'kidlangani bois, darslarni jonli, yangi pedagogik texnologiyalarga asoslangan holda qiziqarli qilib o'tishlarini o'qituvchilarga tavsiya etamiz.

5. Talabalarda kasbiy yo'nalganlikni shakllantirish uchun kasb professiogrammasi va psixogrammasi bilan tanishtirish hamda kasbiy muhim hislatlarni psixologiya darslarida amaliy mashg'ulotlarda hamda tarbiyaviy soatlarda guruh murabbiylari yordamida rivojlantirishni tavsiya etamiz.

E.N.Sattarov rahbarligida S.N.Jo'raeva tomonidan talaba shaxsiga kasbiy shakllanish ta'sirining psixologik jihatlari o'rganildi. Tadqiqotda shaxsning kasbiy faoliyatga mutanosibligini belgilovchi psixologik xususiyatlar tva omillar aniqlandi, talabalarning oliy o'quv yurtiga kirishida ta'lim yo'nalishlarini tanlashlariga sabab bo'luvchi psixologik omillarning roli aniqlandi, shaxs xususiyatlarining kasbiy faoliyatga mutanosibligini ta'minlashga xizmat qiluvchi kasbiy motivlar, ustanovkalar va yo'nalganlikning o'rni aniqlangan.

O'smirlik davrida kasb tanlash va kasb etikasi kategoriyalarining ahamiyati.

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

- o'quvchilarni kasb tanlashga o'rgatishda o'qituvchilar jamoasi faoliyati hamkorligi va samaradorligi;
- kasb tanlashda yoshlar tashkilotining ishtiroki;
- sinfdan va maktabdan tashqari olib boriladigan ishlar mazmunida kasb tanlashning alohida ajratib ko'rsatilishi;
- maktablarda ishlab chiqarish kombinatlarida ommaviy va keng ko'lamda yo'lga qo'yilishi;
- maxsus muassasalar faoliyati;

- kasbga oid ko‘rgazmalar, sayohatlar uyushtirilishi;
- ijodkor, nufuzli, mahoratli kishilar bilan uchrashuvlar o‘tkazilishi;
- kasb tanlashda mahalliy matbuot, radio va televideniyaning ishtiroki. Psixolog K.K.Platonov «Kasb tanlashga yo‘naltirish uchburchagi» sxemasini ishlab chiqqan, u o‘zining ixchamligi bilan boshqalardan ajralib turadi. Xuddi shu bois kasb tanlashga yo‘llashda undan unumli foydalanish mumkin.

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

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

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

- biror o‘quv faniga nisbatan o‘spirinning qiziqishi;
- vatanga foyda keltirish istagi;
- shaxsiy qobiliyatini ro‘kach qilib ko‘rsatish;
- oilaviy an’analariga rioya qilishi;
- do‘stlari va o‘rtoqlaridan o‘rnak olganligi;
- ish joyining va o‘quv yurtining uyga yaqinligi;
- moddiy ta’minlanganlik;

– o‘quv yurti ko‘rinishining chiroyliligi yoki unga joylashishining osonligi singari motivlardir.

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

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

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

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

A.V. Darinskiy yoshlar oliy ma’lumot olishining ijobiy tomonlari bilan birga salbiy tomonlari ham mavjudligini ko‘rsatib o‘tadi:

- ilk o‘spirinlar o‘zlari tanlagan oliy o‘quv yurtga kirish uchun imtihon topshiradigan 3–4 ta fanni chuqur o‘rganishni mo‘ljallaydilar, xolos. Boshqa

fanlarni o'rganishga vaqt sarflash oqilona va samarali ish deb hisoblanmaydi, uch baho olsa bo'lgani;

– tanlagan fanlarini o'rganish ham to'g'ri ko'rsatib o'tilganidek oliy o'quv yurtiga kirish imtihonlari topshirish talablariga mos keladigan pragmatik xarakterga ega bo'ladi.

Kasb etikasining kategoriyalari. Har bir fanning o'z kategoriyalari bo'lgani kabi o'smirlik davri yoshlarning ham kasb etikasi va estetik madaniyati kategoriyalari mavjud. «Kategoriya» so'zi yunoncha bo'lib, lug'aviy ma'nosi «hukm», «guvoh», «ifodalash», «ta'rif berish», «fikr aytish» demakdir. Kasb etikasi fanining kategoriyalari boshqa fanlarning kategoriyalaridan o'zining bir qator xususiyatlari bilan farq qiladi:

Birinchidan, etika kategoriyalari faqat axloqshunoslik sohasida emas, balki boshqa fan sohalarida ham qo'llaniladi. Har qanday nazariya, kashfiyot va ilmiy qarashning zaminida ma'lum qadriyat bor, ya'ni u mazkur ish nima maqsadda qilingan, u yaxshimi yoki yomon narsami, degan savoldan tashqarida bo'lolmaydi. Shunday qilib, amaliyotda axloqiy faoliyatdan tashqarida bo'lgan narsaning o'zi yo'q.

Ikkinchidan, etika kategoriyalari (masalan, vatanparvarlik, adolat, javobgarlik va h.k.) bir vaqtning o'zida boshqa fanlar – siyosiy, iqtisodiy va huquqiy fanlarning ham kategoriyalari hisoblanadi. Bu axloqiylikning, uning in'ikosi bo'lgan axloq kategoriyalarining sintez qilish xususiyatiga ega ekanligini ko'rsatadi. Sintez, bir tomondan, axloqiy tarbiya uchun boshqa fan jabhalarini o'zida mujassamlashtirgan holda ish ko'rishini ko'rsatsa, ikkinchi tomondan, boshqa fan kategoriyalariga axloqiy mazmun bag'ishlashini, ularning axloqiylikdan tashqarida emasliklarini ham ko'rsatib beradi.

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

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

O‘smir shaxsining etika kategoriyalariga quyidagilar kiradi:

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

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

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

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

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

Yomonlik deb, jamiyatning rivojlanishiga to‘sqinlik qiluvchi, kishilarning axloqiy ideallariga, ular e’zozlaydigan qadriyatlarga zid keladigan, baxtga erishishga, odamlar orasidagi munosabatlarda axloqiy taraqqiyotning qaror topishiga va

insoniylikning o‘shiga zid keladigan xatti-harakatlarni o‘zida mujassamlashtirgan tushunchalar yig‘indisiga aytiladi.

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

«Yaxshilaringiz farzni yaxshi ado etuvchi kishilardir».

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

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

Vijdon va vijdotsizlik

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

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

Vijdon insonning faqat o‘ziga, o‘z xatti-harakatlarigagina emas, balki boshqa kishilarga, ijtimoiy manfaatlarga munosabatini ham ifoda etadi. «Vijdonning buyuk qudrati bor, – deb yozgan edi qadimgi yunon mutafakkiri Sitseron, – gunohsizni har qanday qo‘rquvdan forig‘ etgani holda va gunohkorning

tasavvurida u o‘zi loyiq bo‘lgan hamma jazolarni muttasil tiklagani holda, ikkovini ham baravar hayajonga solib turadi».

Burch, or-nomus va qadr-qimmat

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

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

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

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

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

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

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

Shaxslardagi qiziqishlarni rivojlantirish va barqarorlashtirish uchun ularning negizini tashkil etadigan faoliyat bilan mashg'ul bo'lishga, maqsadga muvofiq ravishda shug'ullanishga, mayl uyg'otishga puxta zamin hozirlash zarur, toki qiziqishlar motiv, ehtiyoj, e'tiqod funksiyasini bajarishga aylansin.

Nazorat uchun test topshirig'i:

1. 1908 yilda Boston shahrida maktab o'quvchilari uchun birinchi kasb tanlashga yo'llash maslahat byurosi kim tomonidan tashkil etilgan?
 - a) A.Maslov
 - b) D.Syuper
 - c) E.O.Cherkashin
 - d) F.Parsons
2. Qaysi yilda hukumat, davlat mehnat birjalari doirasida yoshlarni ishga joylashtirish bilan shug'ullanuvchi maxsus byurolari tashkil etilgan?
 - a) 1909- yilda
 - b) 1910- yilda
 - c) 1911- yilda
 - d) 1912- yilda
3. "B-test" (Rikiuata test) kim tomonidan ishlab chiqilgan?
 - a) F.Parsons
 - b) D.Syuper
 - c) S.Fukuyama

- d) E.O.Cherkashin
4. Qaysi yilda S.N.Chistyakova rahbarligida “Maktab–mehnat–kasb”, “Vaqtinchalik ilmiy-tadqiqot jamoasi” tashkil etildi?
- a) 1989-yilda
- b) 1990-yilda
- c) 1991-yilda
- d) 1992-yilda
5. “Har kimni har qanday kasbga o’rgatish mumkin, faqat uning uchun, samarali usulni tanlash zarur” deb qaysi olimlar hisoblaydilar?
- a) E.F.Zeer, E.A.Klimov
- b) K.Roberte, D.Syuper va boshqalar
- c) S.N.Chistyakova, N.F.Rodichev
- d) N.F.Rodichev, E.O.Cherkashin
6. Shaxsning ish faoliyati bilan bog’liq motivatsiyalarni nechchi guruxga ajratish mumkin?
- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) 4
7. O’smirlarda ikkita bir-biriga qarama-qarshi, ammo har ikkisi ham ayni bir vaqtda salbiy bo’lgan kechinmalarni, ya’ni boshqalardan ustunlik va kamlik hissini tug’dirmaslik uchun o’smir shaxsiga to’g’ri baho berishi muhimdir-deb kim ta’kidlagan?
- a) A.G. Kovalyov
- b) V.A.Krutetskiy

c) B.N.Dadanov

d) To'g'ri javob yo'q

8. Psixologiyada kasbiy yo'nalganlik bo'yicha nechta nazariy nuqtai nazar mavjud?

a) 1

b) 2

c) 3

d) 4

Nazorat uchun topshiriqlar:

1. Kasb tanlashga yo'llashning psixologik jihatlarini tushuntiring.

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

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

4. Kasb qanday tanlanadi?

5. Kasblar tavsifi – professiogramma nimani bildiradi?

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

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

8. O'smirlik davri psixologik xususiyatlari.

9. O'smirlik davri va kasb tanlash muammolari.

10. O'smirlik davrida qanday etika kategoriyalarini bilasiz?

|

VI- BOB. KASBLARNING PSIXOLOGIK TAVSIFI VA UNING MOHIYATI

Kasb tushunchasining mohiyati

Kasbshunoslik adabiyotida kasb tushunchasining tavsifi xilma-xil talqinda keltiriladi. Jumladan, kasb-maxsus tayyorgarlik va ish tajribasi natijasida 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 yoritirib, 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 kompetentsiyalarga, maxsus qobiliyatlarga va muhim kasbiy sifatlarga ega bo'lishlari kerak.

Kasbshunoslik nazariyasida "kasb" va "mutaxassislik" tushunchalari farqlanadi. Kasb mutaxassislikka ko'ra kengroq tushuncha bo'lib, kasbiy

salohiyatida tashqari, uning muhim sifatlari - ijtimoiy - kasbiy salohiyat, kasbiy avtonomiya, o'zini nazorat qilish, guruhli mezonlar va qobiliyatlar hisoblanadi. Kasb odatda yaqin mutaxassisliklar guruhini birlashtiradi. Masalan, kasb shifokor; mutaxassisliklar - terapevt, pediatr akulist, urolog, va hokazo. Kasb – muhandis; mutaxassisliklari - konstruktor, texnolog, metallurg va hokazolar.

Mutaxassislik - kasbiy ta'lim, tayyorgarlik yo'li bilan ish jarayonidagi maxsus bilimlar, ko'nikma va malakalar kompleksi bo'lib, ular u yoki bu kasb doirasida ma'lum faoliyat turini bajarish uchun zaruriy hisoblanadi. Shunday qilib, mutaxassislik - kasb ichdagi kasbiy faoliyat turi bo'lib, u shaxsiy yutuqlarga yoki o'ziga xos vaziyatlar orqali umumiy natijalarga erishishga yo'naltirilgan bo'ladi.

Kasb, mutaxassislik tushunchalari bilan bir qatorda ixtisoslik tushunchasi xam keng qo'llaniladi. Ixtisoslik – birorta kasb doirasida ma'lum bir faoliyat turi uchun maxsus tayyorgarlik va ish tajribalari bilan erishilgan zaruriy bilimlar, ko'nikma va malakalar majmuasi.

Kasbga oid tadqiqotlarni yoritishda “kasbiy shakllanish”, “kasbiy tayyorgarlik” kategoriyalarini tadqiq etish maqsadga muvofiq. Dastlab kasbiy shakllanish jarayonining pedagogik jihatlarini shaxs rivojlanish jarayonidan farqlab olishga e'tibor qaratildi.

Birinchi holatda, kasbiy shakllanish shaxs rivojlanish shakllaridan biri, ikkinchidan esa, kasbiy shakllanish shaxsni rivojlantirish (mustaqil ta'lim va o'z-o'zini rivojlantirish jarayonlarida) vositasida sifatida qaraladi. Har ikki jihat o'rtasida «bir butun - qism» ko'rinishdagi tarbiya, ijtimoiylashuv kabilardan iborat. Kasbiy shakllanish uchun nafaqat muayyan kasbga yoki faoliyat sohasiga qiziqish, balki ushbu faoliyat turiga layoqatning mavjud bo'lishi ham talab etiladi.

O'rganilgan barcha metodik xarakterga ega bo'lgan ilmiy izlanishlar va tadqiqotlarda kasbiy shakllanish ongli ravishda kasb tanlashda muhim ahamiyat kasb etishi ta'kidlangan.

Ayrim mualliflar, shu jumladan, D.N.Arziqulov o'quvchilarining kasbiy shakllanish jarayonini tabaqalashtirilgan ta'lim tizimining tarkibiy qismi sifatida e'tirof etadi. Ushbu tadqiqotlarda kasbiy yo'naltirilganlikni shakllantirish maqsadida tabaqalashtirilgan ta'limning tuzilmasi va mazmunini tashkillashtirish

muammolari, tabaqalashtirilgan ta'limning kasb tanlash motivatsiyasiga ta'siri qarab chiqilgan.

Kasbiy faoliyatning samaradorligini shartlaridan biri mutaxassisning kasbiy tayyorligi hisoblanadi. Kasbiy tayyorgarlik deganda uning ruhiyati va jismoniy sog'lig'i hamda holati, undagi mavjud sifatlarning bajarayotgan faoliyati talablariga mosligi darajasi tushuniladi. Mashhur rus psixologi K.K.Platonov mutaxassisning kasbiy tayyorligi bu o'zining muayyan kasbiy faoliyatini bajarishga qodir va tayyorgarlik ko'rgan deb hisoblovchi va uni bajarishga intiluvchi shaxsning sub'ektiv holatidir - deb hisoblangan. Mutaxassisning kasbiy tayyorligi murakkab ko'p darajali va ko'rinishli tizimli psixik shaklga ega bo'lib, birinchi navbatda odamning shaxsiy ko'rinishi asosiy o'rin egallaydi. Shu bilan birga, kasbiy tayyorgarlik mutaxassisda kerakli darajada jismoniy sog'liqni kasbiy faoliyat uchun zarur bo'lgan jismoniy sifatlarni shakllanganligi va rivojlanganligini talab qiladi. Chunki har qanday kasbiy faoliyat insonning qandaydir kuch jismoniy energiya sarflashini ko'zda tutadi. Mutaxassisning kasbiy tayyorgarligida ikkita o'zaro bog'liq bo'lgan tomonlarni ko'rsatish maqsadga muvofiq. Bu o'zaro bog'liq tomonlar psixologlar M.I.Dyachenko va A.M.Stolyarenkolar tomonidan ishlab chiqilgan bo'lib ular quyidagilardan iborat:

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

2. Shaxsning kasbiy faoliyatga bevosita ayni vaqtdagi tayyorligi. Mutaxassisning kasbiy tayyorligining ushbu tomoni tezkorligi, o'zgaruvchanligi, har qanday holat va sharoitda aniq masalalarni echish, mutaxassisning ruhiy va jismoniy holati, jamoadagi ma'naviy psixologik muhitga bog'liqligi bilan ifodalanadi. Mutaxassisning bevosita psixologik tayyorgarligi dastlabki tayyorgarlikni faollashtirish natijasi sifatida ishtirok etadi. Mutaxassisning kasbiy faoliyatga dastlabki salohiyatli tayyorligi bevosita ayni vaqtdagi tayyorligining asosi hisoblanadi.

Kasblarni tizimlashtirish va kasb tipologiyasi

Kasblarni tizimlashni muhim muammosi - bu kasbni tavsiflovchi ma'lumotlarni to'plash usullaridir. Ularga kuzatish, faoliyatini mustaqil bajarishi (mehnat metod), ishchilar bilan savol-javob, ish-joyidan kuzatuvchi hamda savol-javoblardan iborat. Chet elda qiziqishlar, shaxs qobiliyatlari va temperament xususiyatlarini hisobga olish asosida kasblarni tizimlashi keng tarqalgan. Avvalambor Dj.Xolland tomonidan 1966 yilda ishlab chiqarilgan kasblarni tizimlashishni ajratish mumkin. Uning mohiyati psixolog konsepsiyasiga asoslangan bo'lib, ushbu konsepsiya shaxs nazariyasini kasb tanlash nazariyasi bilan birlashtiradi. Yo'nalishning asosiy komponentlarini o'rganish asosida Dj.Xolland shaxsning kasbga yo'naltirilgan turlarini ajratadi: realistik, intellektual, ijtimoiy, konventsional ya'ni, umumiy qabul qilish mezonda va an'analarga asoslangan ishbilarmonlik va badiiy qobiliyatlar va boshqalar. Har bir shaxs turi ma'lum kasbiy muhitga yo'naltirilgan idealistik tur - moddiy buyumlar yaratishga texnologik jarayon va texnik qurilmalar, iqtidor - aqliy mehnatga, ijtimoiy - iqtisodiy mehnat bilan o'zaro aloqaga, konvensional aniq tuzilgan faoliyatga, ishbilarmonlik - odamlarga rahbarlik va badiiy - ijodga. har bir shaxs turi modeli quyidagi sxema bo'yicha tuziladi: maqsadlar, qadriyatlar, qiziqishlar, qobiliyatlar, istalgan kasbiy rollar mumkin bo'lgan yutuqlar, karera va boshqalar.

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

Mehnat ob'ktiga ko'ra 5 ta kasb turlari ajratiladi.

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

2. Inson - texnika. Ishchilar jonsiz texnik mehnat ob'ektlari bilan ishlashadi. Masalan, texnik, mexanik, muxandis mexanik, muhandis elektrik, texnik texnolog va hokazo.

3. Inson – inson. Bunda ijtimoiy tizimlar, axloqiy guruhlar, turli yoshdagi insonlar bilan ishlash nazarda tutiladi. Masalan, oziq - ovqat mahsulotlarini sotuvchisi, sartarosh, shifokor, o'qituvchi va boshqalar.

4. Inson - belgilar tizim. Tabiiy va sun'iy tillar, shartli belgilar, ramzlar, raqamlar, formulalar kasb turi namoyondalarini qiziqtiruvchi predmetlar olami va boshqalar. Masalan, dasturchi, chizmachil - kartagraf, matematik, tilshunos, nashriyot muqarriri.

5. Inson - badiiy obraz. Hodisalarni badiiy aks etishi dalillari - mana shu narsalar bu kasb turi vakillarini qiziqtiradi. Masalan, rassom dekarator, rassom - restavrator, musiqa asboblarini sozlovchi, balet artisti, 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 agranom, payvandchi, avtonazorat inspektori.

Odatiy bo'lmagan sharoitlarda balandlikda, suv tagida, er tagida baland past darajalarda ishlash: havvos, o't o'chiruvchi va hokazo. Insonlar sog'ligi, hayoti uchun yuqori mas'uliyat sharoitida ishlash: moddiy qadriyatlar, bolalar boqchasi tarbiyachisi, o'qituvchi, tergovchi. Shartli belgilarni qo'llagan holda, kasblar dunyosi "xaritasini" va ma'lum kasbning na'munaviy formulasini tuzish mumkin. Bu formula real kasbga nisbatan ham orzudagi kasbga nisbatan ham, qo'llanishi mumkin.

1. Mening kasbim
2. Kasblar guruhlari
3. Kasblar bo'limlari
4. Kasblar sinflari
5. Kasblar turlarini sinflash

Bu kasbga yo'naltirish ishlari uchun mo'ljallangan. Bu tasniflashni o'rganib chiqqan V.E.Govrilov ijobiy tomonlari bilan birga kamchiliklarini ham ko'rsatib berdi. Masalan, bir guruhdagi kasblar ishchiga qarama - qarshi talablarni oldiga qo'yuvchi komponentlarni o'z ichiga oladi, bu esa kasbga layoqatlilik belgilarini aniqlashni qiyinlashtiradi. Tasniflashning yana bir kamchiligi shundaki, kasblar olami nihoyatda o'zgaruvchan, shunga ko'ra kasblarning mehnat mazmuni ham o'zgaruvchan xususiyatga ega. Bu esa kasblarni tizimlashga nisbatan noaniqlikni keltirib chiqaradi va kasbiy tanlovni kasbiy maslahat jarayoniga kirishni qiyinlashtiradi. Ma'lumki, kasbiy ta'limning barcha kasblar bo'yicha olib borib bo'lmaydi va kasbiy faoliyat turlarining murakkablik darajasi, sharoitlari, vositalari, mazmuni juda farqlanadi. O'quv kasblarning ma'lum belgilari, sifatlarini tasniflash va malaka darajalarini aniqlash bo'yicha ilmiy asoslangan tanlov lozim. O'quv kasblar ro'yxati buning natijasi bo'lishi kerak va shu asosda mutaxassislar tayyorlash shakllari aniqlanadi. Bu korxonalaridagi qisqa muddatli tayyorgarlik, kasb maktablarida yoki oliy o'quv yurtlaridagi o'qish bo'lishi mumkin.

O'quv kasblar ro'yxatiga shuningdek, kasblarning tarqalganligi, og'ir va zararli mehnat sharoitlari bo'lgan ishlarga qarshi ko'rsatmalar, shuningdek yoshdagi cheklashlar ta'sir etadi. Kasbiy ta'lim uchun o'quv kasblar ro'yxatini tanlash doimo dolzarb bo'ladi va albatta bu ro'yxat ilmiy asoslangan guruhlashga ega bo'lishi kerak hamda kam sonli bo'lishi lozim.

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 doiralar qatorida psixologiya doirasida ham o'rganishni muhimligini ko'rsatib berdi. Kasbiy shakllanish jarayonini o'rganishdagi qiyinchiliklar qobiliyatlar va kasbiy qobiliyatlarning ishni bajarishning muayyan bir usuliga asoslangan normativ faoliyatga yo'naltirilganligidadir. SHuning uchun ham kasbiy etuklik darajasi ajratib ko'rsatilmaydi, balki faqatgina yosh xususiyati va mutaxassis sifatida yuritilayotgan vaqt inobatga olinadi.

SHaxsning kasbiy shakllanishi masalasi ko'pgina mualliflar tomonidan tadqiqqilingan. 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 sub'ekt va ijtimoiy muhit orasidagi turli ijtimoiy aloqalar tipiga ahamiyat berish muhimdir.

Har bir ijtimoiy aloqalarning yana odamovilik va muloqotchanlik kabi kichik tiplarga bo'linishi biz uchun muhim ahamiyatga egadir. Birinchi tipda sub'ekt o'zini "topgan", o'zida va faoliyatida o'zini o'zgartirishni hojlamasligi bilan xarakterlanadi. Ikkinchi tip esa sub'ektning o'zini-o'zi "qidirishi" bilan

tavsiflanadi. Bu o'tish, oraliq holat hisoblanadi. Individ (yoki jamiyat) bir shaklni tark etib jamiyatning boshqa yuqori darajasiga erishadi.

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

Keyinchalik shaxsni kasbiy shakllanishi borasidagi qarashlarga S.L.Rubinshteyn ishlari asos bo'lib xizmat qildi. S.L.Rubinshteyn insonning hayotga munosabatini ifodalovchi ikki usulni ajratib ko'rsatgan. Birinchi usul – bu insondagi barcha munosabatlar to'liq emas, balki alohida hodisalariga munosabat doirasiga kiruvchi hayotdir. Bunday munosabatda inson hayot sub'ekti hisoblanmaydi, shu bilan birga undan alohida ham bo'lmaydi. Bu erda hayotning o'zi “tabiiy jarayon sifatida” namoyon bo'ladi; inson hayot tarzi bilan uni to'ldiradi. Ijtimoiy hayot insonni o'rniga sub'ekt sifatida namoyon bo'ladi. Bu erda axloq beayblik, yomonlik qilmaslik, tabiiylik, insonning tabiiy holati sifatida namoyon bo'ladi, shu bilan bir qatorda bu erda yaxshilik va yomonlik o'zaro bog'liqdir. Bu usul insonning hayoti o'zidan o'zi kechadigan hayot-avtomat aloqalariga kiruvchi xususiyat sifatida tavsiflanadi.

Ikkinchi usul ichki refleksiyaning namoyon bo'lishi bilan bog'liq bo'lib, u “hayotning bu uzluksiz jarayonini to'xtatib qo'yishi, uzib qo'yishi mumkin va insonning g'oyalar dunyosidan chiqarib yuboradi. Inson g'oyalar dunyosidan tashqaridagi pozitsiyani egallaydi...”. Bunday refleksiyaning namoyon bo'lishi hayotiy qadriyatlar tizimini aniqlash bilan bog'liqdir. S.L.Rubinshteyn aynan shu holat bilan voqelikning yangi usuliga o'tish imkoniyatini bog'laydi. Bevosita aloqalarni uzish va ularni yangi negizlar asosida tiklash ikkinchi usulga o'tish bilan yakunlanadi. Shu vaqtdan boshlab “ruhiy bo'shliqqa, negilizmga, axloqiy skeptizmga, axloqiy beqarorlikka yoki boshqa – yangi anglangan sharoitda axloqiy inson hayotini qurishga yo'l ochila boshlaydi”.

Sanab o'tilgan fenomenlar yangi usulning mavjudligini xarakterlamaydi, balki shaxs ilgarigidek yashash imkoniyati yo'q bo'lgan vaziyatda qolganda o'zining beqaror “Men” tizimini buzilishlardan saqlab qola olmasligini anglatadi. Bu vaziyat ba'zida “o'zini safarbar etish” holati deb nomlanadi. Biroq bu holatni

o‘zining namoyon bo‘lishiga ko‘ra o‘zini-o‘zi safarbar etish deb nomlab bo‘lmaydi: tabiatdan, boshqalardan alohida tarzda anglanmagan voqelikni yo‘qotish mumkin emas. Shunchaki, birinchi usulda turmush tarzining hayot-avtomatdan ajratilmaganligi hech qachon axloqiy beqarorlikni keltirib chiqarmaydi.

Hayotiy faoliyat modusi – bu insonning tashqi dunyo bilan o‘zaro hamkorligini, inson turmush tarzi qanday tuzilganligini aniqlab beruvchi ko‘pgina munosabatlarning o‘zaro bog‘liqligini to‘liq xarakteridir. Hayotiy faoliyat modusi faqatgina inson turmush tarzini turli voqeliklarga munosabatini ifodalab qolmasdan, balki individning turli individual qobiliyatlarini ham faollashtiradi. Uning ta’sir ostida shaxs qadriyatlari, ehtiyojlari sohasi va boshqalar shakllanib boradi. Turli hayotiy faoliyat moduslaridagi munosabatlar tizimi haqidagi tushunchalarning mazmuni quyidagi jadvalda keltirilgan.

Turli hayotiy faoliyat moduslaridagi shaxs munosabatlari tizimi.

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

Egalik qilish modusida predmet yoki boshqa insonlarga egalik qilish nazarda tutiladi. Bu tip ehtiyojlari muayyan bir davr ehtiyojlari bilan hamohangdir. Ular kamchilik, etishmovchilik sifatida yuzaga keladi. Nimagadir yoki kimgadir egalik qilish ehtiyoji inson ehtiyojlarining begonalashgan shaklidir. Bu modusda individga tegishli bo‘lmagan barcha narsalar ular tomonidan vosita darajasigacha

ko'tariladi. Kasbiy faoliyat san'at darajasigacha ko'tariladi va shaxsning zaruriy ishtiroki natijasiga ko'ra predmetli yoki to'liq predmetli ko'rinishlarga ajratiladi. Shunga muvofiq tarzda, hech qanday faoliyat motivga ega emas, chunki hech qanday motivning o'zi yo'q, faqatgina muayyan faoliyatga egalik qila olinsa bo'ldi.

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

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

Kasbiy etuklikni mutaxassis shaxsining shakllanishi va mehnat sub'ektining 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 shaxsning kasbiy kamolotini asosiy qonuniyatlari haqidagi tasavvurlarning taraqqiyoti va turli omillar ta'sirida uning dinamikasini boshqarish muhim rol o'ynaydi, buning natijasida shaxs o'zini kasbiy faoliyat sub'ekti sifatida anglay boshlaydi va kasbining ijtimoiy ahamiyatlilik darajasini tushunadi.

Shaxsning kasbiy shakllanish jarayonida aniq faoliyatning mohiyatini ochish dinamikasidagi maqsadga yo'nalganlik, uning imkoniyatlarini bosqichma-bosqich kashf qilinishi va uning alohida komponentlari hamda tuzilishining o'zgarishini muhim manbasi bo'lib hisoblanadi. Psixologik tuzilish bilan muvofiq adekvat

faollikni talab qiluvchi maqsadlar tizimini aniqlash, tanlash, unga erishish va alohida faoliyat komponentlarining mazmuni hamda ko'zlangan natijaga erishish uchun psixik zo'riqqanlikning muvofiqlik darajasi ham mehnat sub'ekti shaxsining psixik taraqqiyoti manbasi bo'lib hisoblanadi. Taraqqiyotning bu mexanizmi predmetli faoliyat motivlarining shakllanishi va aniqlashtirilishi jarayoni bo'lib, uning mehnat jarayonini har bir bosqichida o'zgarishlarni aniq bir fazasini bosib o'tuvchi, mazmun jihatdan boyib boruvchi va faoliyatning yo'nalganligiga, psixik va kasbiy taraqqiyotni harakatlantiruvchi omillarga aylanadigan motivatsion-ehtiyojlarni boshqarish bilan bevosita bog'liqdir

Mehnat sub'ektining kasbiy shakllanishi, shaxsning mutaxassisga aylanish jarayonida faoliyatning operatsional tomonini egallash qobiliyatini qidirish va yaratish, faoliyatning psixologik tizimi komponentlarini o'zaro aloqasi va mazmunini o'zlashtirishini o'z ichiga oladi.

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

Ko'rsatib o'tilgan sub'ektiv modellarning roli qator tadqiqotlarda o'z aksini topgan bo'lib, ular: "stereotiplashgan kasbiy namunalar shaxs tajribasining to'liq integratsiyasiga yo'l qo'ymaydi, bu vaziyatda kasbiy shakllanish shaxs taraqqiyoti uchun to'siq bo'lib xizmat qilishi ham mumkin", degan g'oyani tasdiqlaydilar. Faqatgina individuallashtirilgan, qolaversa, shaxsning individual xususiyatlarini inobatga olgan holda yaratilgan kasbiy namunagina shaxs taraqqiyoti uchun xizmat qilishi mumkin, chunki ular muayyan bir shaxsning o'ziga xos xususiyatlari bilan muvofiq bo'ladi.

Sub'ektning psixik sohasini o'rganish natijalariga ko'ra mehnat mutaxassis shaxsi shakllanishining boshqarish jarayoni bilan psixik funksiyalarning rivojlanish holati o'rtasidagi aloqadorligini tushunishda muhim ahamiyat kasb etib, mehnat faoliyatining shaxsga ta'siri xarakterini aks ettiruvchi mehnat yutuqlari darajasini aniqlab beradi.

Mehnat sub'ektining kasbiy shakllanishi, o'zining hayotiy pozitsiyasiga, maqsadi va harakatlar dasturiga, faoliyat jarayoni va natijalariga nisbatan munosabatga hamda shu kabi qator maxsus xususiyatlarga ega bo'lgan mutaxassis shaxsining shakllanishi, sub'ektning shaxs taraqqiyoti qonuniyatlarini engib o'tishi, faoliyat determinantlari ta'sirida uning hayotga psixologik qarashlarining o'zgarishi natijasi hisoblanadi.

Shaxsning hayotiy va kasbiy shakllanishini dinamik xarakterini, shaxsning o'ziga xos filogenetik va ontogenetik xususiyatlarini, qolaversa, undagi mehnat faoliyatining rolini, sub'ektning kasbiy shakllanishini o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda bu jarayonni "*professiogenez*" atamasi bilan atash mumkin. Shaxs faoliyatini tashkil qilish va tahlil qilishga nisbatan professiogenetik yondashuv shaxs mehnat faoliyatini o'rganuvchi psixologiyaning qator sohalari va boshqa fan sohalari uchun metodologik, nazariy va metodik asos bo'lib xizmat qiladi.

Mutaxassis shaxsining shakllanishini o'ziga xos xususiyatlari mehnat sub'ektining kasbiy shakllanishiga nisbatan professiogenetik yondashuvning asosiy xususiyatlarini aniqlab beradi. Bu yondashuv mehnat sub'ektining kasbiy faoliyati davomida ijtimoiy va psixologik rivojlanish qonuniyatlarini o'rganish asosiga qurilgan. Bunda kasbiy taraqqiyot jarayonini faol boshqarish imkoniyatlari va shaxsning mehnat faoliyatiga yaroqliligi ko'rib chiqiladi. U faqatgina shaxs taraqqiyoti xususiyatlarini va mutaxassis shakllanishini o'rganishga qaratilgan bo'lmay, balki mavjud faoliyat turlarini, faoliyatga moslashish jarayonini psixik boshqarish mexanizmlari va shaxsning mavjud imkoniyatlari hamda kasbiy talablar orasidagi muvofiqlikni psixologik tahlil qiladi, qolaversa, obro'li kasb va faoliyat turlarining psixologik xususiyatlarini taxmin qiladi. Ommaviy va obro'li kasbiy faoliyat turlarini psixologik tahlil qilishning samaradorligi faoliyatni rejalashtirishdagi texnik va texnologik qarorlar va shu bilan bir qatorda, shaxsga nisbatan kasbiy talablar xarakteri hamda faoliyatning psixologik nazariyalarini ahvoli haqidagi ma'lumotlar yordamida aniqlanadi.

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

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

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

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

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

Kasbiy shakllanish jarayonini profессиogenetik 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 sub’ektlarning 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 sub’ektining 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 sub’ektlarning 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 haydaliq, 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 yo‘naltirishni boshidan kechirayotgan xodimlarning yangi kasbiy faoliyatga psixologik moslashishida ko‘pgina qiyinchiliklarga uchragan. Kasbiy faoliyatga moslashish jarayonining

tezligi shaxsning internallik-eksternallik xarakterlariga va shaxsiy xavotirlanish darajasiga bogʻliqdir.

Shaxs tuzilishining arxitektonik holati va maxsus qobiliyatlar, shaxs taraqqiyotida faoliyatning roli haqidagi maʼlumotlar, faoliyatning dinamik tuzilishi va mazmuni hamda bu jarayon bilan bogʻliq ravishda shaxsga nisbatan qoʻyiladigan kasbiy talablar keyinchalik kasbiy shakllanishning va bu tizim asosida mutaxassislarni psixologik saralashning takomillashtirish jarayonining yangi qirralarini oʻrganishni belgilab beradi. Bu qarashlar eksperimental asoslangan boʻlib, uning negizida kasbiy yaroqlilikni baholashga nisbatan strukturaviy-dinamik yondashuv konsepsiyasi yotadi.

Toʻrt yil davomida 600 dan ortiq uchuvchi-kursantlarda olib borilgan tadqiqotlar orqali uchuvchilik qobiliyatini aniqlashga qaratilgan alohida kasbiy muhim xususiyatlar qator tipik jihatlarga, yaʼni uchuvchilik qobiliyatining tuzilishidagi komponentlarning oʻzaro ichki aloqalarini namoyon boʻlish darajasidagi tafovutlar va bu komponentlar orasidagi ierarxik munosabatlar xarakteriga ega ekanligi aniqlandi. Bu maʼlumot kursantlarning haqiqiy mutaxassis boʻlib etishishlarining 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 boʻyicha) individual funksional moyilligi bilan belgilanadi.

Kursantlarning turli taʼlim bosqichlarda alohida kasbiy muhim xususiyatlarini namoyon boʻlish darajasi koʻrsatkichlarining dinamikasini katta variativligi psixik

taraqqiyot fazalarining geteroxronligi va 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 sonini kamayishiga, ya'ni xarakterning kasbiy ta'lim bosqichidaga 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-etakchi xususiyatlar orasida "kuchli" aloqalar sonini ortganligi kuzatiladi); kasbiy muhim xususiyatlar tuzilishida– kognitiv (axbortni qayta qurish), psixomotor (etakchi faollik), faollashtirilgan (axborotlarni qidirish, diqqatni taqsimlash va nazorat qilish) kabi 3 ta yirik majmualarni ajratilishiga xizmat qilmoqda.

Berilgan korrelyasion tahlillar kasbiy muhim xususiyatlarning kursantlarni past va yuqori 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 majmuini egiluvchan va moslashuvchan tizimga asoslanganidan, tayyorgarligi past darajada bo'lgan kursantlarning esa kasbiy muhim xususiyatlari ularda yangi kasbiy masalalarni o'zlashtirishlari uchun qiyinchiliklar tug'diruvchi konservativ, qattiqqo'llik tizimiga asoslanganligidan dalolat beradi.

Sunday qilib, uchuvchi-kursantlar kasbiy shakllanishining o'ziga xosligida aks etuvchi shaxsning kasbiy taraqqiyoti qonuniyatlarini o'rnatish jarayoni kasbiy muhim psixologik xususiyatlarning maxsus integratsiyasi sifatlari va shaxsning kasbiy tizimda to'liq shakllanishi bilan hamohang tarzda kechishidan dalolat beradi. Aytish mumkinki, shaxsning kasbiy shakllanishidagi individual farqlar mutaxassislarni kasbiy etuklikka erishishlarining turli imkoniyatlarini belgilab beradi.

Mehnat sub'ektining kasbiy shakllanishi taraqqiyot jarayoni sifatida mutaxassisning qator yakuniy natijalarga erishishi, ayniqsa, yuqori darajadagi professionalizm, malakaga, kompetentlikka va etuklikka egaligida mujassamlashadi. Bu tavsiflarning har biri kasbiy shakllanganlikning o'ziga xos

xususiyatlarini, shaxs taraqqiyoti darajasi va xususiyatlarini, eng asosiysi, bu jarayonning natijalarini muhokama qilishda muhim ahamiyatga egadir.

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

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

Ko‘p qo‘llaniluvchi “*kompetentlik*” tushunchasi kasbiy shakllanish va kasbiy etuklikni baholovchi me’yor bo‘lib, hali aniq ta’rifga ega emas. U mehnat sub’ektiga nisbatan aniq faoliyat talablari yoki aynan, sub’ektning 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.Markovaning fikricha, muayyan bir shaxsning kompetentligi uning kasbiy shakllanishiga qaraganda ko'proq uchraydigan tavsifnomasidir. Bunga ko'ra, kasbiy kompetentlikning xilma-xil turlarini ajratish mumkin: maxsus (mehnat jarayonini amalga oshirishda), ijtimoiy (hamkorlikdagi faoliyatni amalga oshirishda), shaxsiy (o'zini-o'zi boshqarish va takomillashtirish malakalariga egalik) va boshqalar. Ayrim mualliflar kasbiy muloqotdagi, mutaxassis shaxsining rivojlanishidagi kompetentlikni ham ajratib ko'rsatadilar.

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

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

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

- ☀ Eng avvalo, shaxs qadriyatlarini, ijtimoiy-siyosiy ishonchi va fikrini aniqlovchi shaxs motivatsion-qadriyatlar sohasini tizimli ravishda namoyon bo'lishi va shakllanishining ahamiyati;

- ☀ Shaxsiy qadriyatlarning mehnat jarayonini tashkil qilish va mazmuniga nisbatan bevosita qiziqish, liderlik, tashkilotchilik kabi xususiyatlarda aks etishi;

- ☀ Kompetentlikning tabiati kognitiv, emotsional va irodaviy jarayonlarning, individning maqsadga erishishini ta'minlovchi masalalarni echishga, hal qilishga tayyorligini baholash 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 ma’suliyatlilik va boshqalarni kiritishimiz mumkin.

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

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

Nazorat savollari:

1. E.A.Klimov o‘z ishlarida kasb tushunchasiga qanday ta’rif bergan?
 - a) kasb - bu shunday faoliyatki, uning yordamida shaxs jamiyat hayotida ishtirok etadi va uning yashashi uchun moddiy vositalar asosiy manbasi bo‘lib xizmat qiladi
 - b) Kasb bir xil faoliyat bilan shug‘ullanuvchi kishilarni birlashtiradi.

c) Kasb - jamiyat uchun zarur va qadriyatli soha bo'lib bunda insondan jismoniy va ruhiy kuch talab etadi

d) a) va b) javoblari to'g'ri

2. Qaysi psixolog "mutaxassisning kasbiy tayyorligi bu o'zining muayyan kasbiy faoliyatini bajarishga qodir va tayyorgarlik ko'rgan deb hisoblovchi va uni bajarishga intiluvchi shaxsning sub'ektiv holatidir" - deb hisoblangan?

a) K.K.Platonov

b) D.N.Arziqulov

c) M.I.Dyachenko

d) A.M.Stolyarenko

3. Mutaxassisning kasbiy tayyorgarligida ikkita o'zaro bog'liq bo'lgan tomonlarni ko'rsatish maqsadga muvofiq, bu o'zaro bog'liq tomonlar qaysi psixologlar tomonidan ishlab chiqilgan?

a) M.I.Dyachenko va D.N.Arziqulov

b) A.M.Stolyarenko va K.K.Platonov

c) Dj.Xolland va A.V. Petrovskiy

d) M.I.Dyachenko va A.M.Stolyarenko

4. Qaysi psixolog "ishlab chiqarilgan kasblarni tizimlashishni ajratish mumkin"- degan?

a) Dj.Xolland tomonidan 1996 yilda

b) Dj.Xolland tomonidan 1966 yilda

c) E.A.Klimov tomonidan 1996 yilda

d) E.A.Klimov tomonidan 1966 yilda

5. Mehnat obyektiga ko'ra nechta kasb turlari ajratiladi?

a) 2

b) 3

c) 4

d) 5

6. Shaxsni kasbiy shakllanishi borasidagi qarashlarga kimning ishlari asos bo'lib xizmat qildi?

- a) S.L.Rubinshteyn
- b) D.N.Arziqulov
- c) V.E.Govrilov
- d) E.A.Klimov

7. Muayyan bir shaxsning kompetentligi uning kasbiy shakllanishiga qaraganda ko‘proq uchraydigan tavsifnomasidir? Ushbu fikr qaysi psixologga tegishli?

- a) A.N.Leontev
- b) B.G.Ananov
- c) A.K.Markova
- d) K.K.Platonov

8. Kompetentlikning asosiy darajalari to‘g‘ri ko‘rsatilgan javobni belgilang

- a) kasbiy tayyorgarlik va tajriba, o‘z-o‘zini anglash,
- b) o‘z kuchiga ishonish
- c) o‘zga insonlar tomonidan ko‘rsatilgan kamchiliklarni to‘g‘ri qabul qilish va h.k
- d) a,b,c javoblari to‘g‘ri

Nazorat uchun savollar:

1. Kasb tanlash va kasbga moslashishni izohlang.
2. Kasb tanlashda uzviylik.
3. Kasbiy motiv mazmuni nimadan iborat?
4. Kasbiy motivatsiya nima?
5. Kasbiy moslashuv deganda nimani tushunasiz?
6. S.L.Rubinshteyn insonning hayotga munosabatini ifodalovchi necnta usulni ajratib ko‘rsatgan?
7. Hayotiy faoliyat modusini tushuntiring.
8. Shaxsning hayotiy va kasbiy shakllanishini dinamik xarakteriga tushuncha bering.
9. Yetuklik davrida kasbiy qayta yo‘naltirish va uning kasbiy shakllanish jarayoniga ta’siri qanday omillar orqali aniqlanadi?

VII- BOB. KASBIY TANLOVNING UMUMIY MASALALARI VA UNING TUZILISHI

Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati

Zamonaviy mutaxassislarni tayyorlashdagi asosiy muammolar orasida ikkita predmetli sohani alohida ajratib ko'rsatish muhimdir: "kasbiy sifatlar" va "kasbiy taraqqiyot". Kasbiy sifatlar insonning butun umrida unga hamroh bo'ladigan va hayot faoliyati davomida muhim o'rin tutadigan "Men kimman?" degan ongli savolga asosiy e'tiborni qaratadi. Taraqqiyot esa kasbiy rivojlanishga, ishning sifatini ortishiga, izlanishlardagi kashfiyotlarga, qaror qabul qilishdagi egiluvchanlikka yo'naltirilgan bo'ladi.

Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot bir-biri bilan chambarchas bog'liqdir: kasbiy sifatlar bir tomondan kasbiy taraqqiyot jarayonida shakllansa, boshqa tomondan –shaxsning mutaxassis sifatida namoyon bo'lishining muhim ko'rsatkichi hisoblanadi. Amaliy jihatdan bu quyidagilarni anglatadi: yangi ijtimoiy-iqtisodiy dinamik sharoitda o'z sha'niga ega bo'lish, raqobatda sinmaslik, farovon kelajakni ta'minlash uchun mutaxassis doimiy rivojlanishda bo'lishi, qolaversa, ijtimoiy va mehnat sharoitida o'zining mavqeini tahlil qilib borishi lozim. Shuning uchun kasbiy sifatlarni tadqiq qilishning zamonaviy yo'nalishi shaxsning ijtimoiy va kasbiy taraqqiyoti jarayoni bilan bog'liq jihatlarni o'rganish hisoblanadi.

Kasbiy shakllanish individning mutaxassisga aylanish sifatida insonning o'zi haqidagi, kasbiy va ijtimoiy muhitdagi mavqei haqidagi tasavvurlarining o'zgarishi, qolaversa, yangi kasbiy sifatlarni o'zida tarkib toptirishi, keng ma'noda aytadigan bo'lsak – shaxsning kasbiy o'z-o'zini anglashi bilan hamohanglikda kechadigan jarayondir. Kasbiy shakllanish inqirozlari davrida kasbiy sifatlar yaqqol namoyon bo'ladi.

Xorij manbalarida kasbiy sifatlar muammosini tadqiq qilishga nisbatan ikkita yo'nalish ko'rsatib o'tilgan: birinchisi kasbiy taraqqiyotga shaxsning o'z ustida

ishlashiga yo'naltirilgan, ikkinchisi esa, kasbiy shakllanishning ijtimoiy tomonlari va omillariga yo'naltirilgandir. Dj.Sonenfeld kasbiy sifatlar kasbiy taraqqiyot jarayonida yuzaga kelishi va shakllanishini aytib o'tgan. Kareraning o'sishi turli kasbiy sifatlarning o'zgarishi bilan kuzatiladi. Alohida, xususiy kasbiy sifatlardan biroz umumiyroq kontseptual sifatlarga o'tish sodir bo'ladi. Aynan kontseptual sifatlarning kareradagi o'sishini va kasbiy taraqqiyotning bosqichini aniqlab beradi.

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

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

K.Mak-Goven va L.Xartlar asosiy urg'uni o'z tarkibiga kasbiy rollarni amalga oshirish va yangi qadriyatlarni, ustanovkalarni va kasbiy sifatlar tarkibini rivojlanishi uchun talab etiladigan maxsus bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirishni qamrab oluvchi ijtimoiy o'rganish jarayoniga qaratadilar. Pedagoglarning kasbiy shakllanishini tadqiq qilish natijasida quyidagicha tahliliy xulosaga kelingan: pedagog-talabalar tanqidiy tafakkur, shaxslararo munosabatlar, nizolarni bartaraf etish kabi sohalar yuzasidan maxsus bilim, ko'nikmalarni o'zlashtirishlari, qolaversa, kompyuter texnologiyalari va turli metodlarni qo'llay olishlari zarur.

Kasbiy sifatlarining shaxsiy va ijtimoiy aspektlarining muvofiqligi g'oyasi "psixosotsial sifatlarning" tushunchasida to'laligicha aks ettirilgan bo'lib, u kasbiy taraqqiyotning ijtimoiy kontekstlari bilan bog'liq kasbiy sifatlarni anglatadi. Bu bilan shaxs taraqqiyoti va faoliyatni amalga oshirishda ijtimoiy muhitning roli

alohida ko'rsatib o'tiladi. Muammoga bu jihatdan yondoshish G.Teshfelning ijtimoiy sifatlar nazariyasi yuzaga kelgandan so'ng ommalashib ketdi. Faoliyat va o'zaro hamkorlikni o'zlashtirish natijasida shakllanuvchi ijtimoiy sifatlar ishchilar guruhining o'zaro munosabatlariga hamda individning kasbiy taraqqiyotiga ta'sir o'tkazadi.

Kasb-jamiyatga zarur bo'lgan faoliyatning tarixan yuzaga kelgan shakllaridir. Uni bajarish uchun inson bilim, ko'nikma va malakalar yig'indisiga mos keluvchi qobiliyat va kasbiy muhim sifatlarga ega bo'lish lozim. Kasb (aniq bir kishi nuqtai nazaridan)-bu faoliyat bo'lib, uning yordamida ushbu shaxs jamiyat hayotida ishtirok etadi va bu unga yashash uchun zarur bo'lan moddiy vositalar asosiy manbai bo'lib xizmat qiladi. Shuningdek, u shaxsiy o'zini o'zi amalga oshirishning vositasi ham hisoblanadi.

Mutaxassislik-kasb ichidagi kasbiy faoliyat ko'rinishlaridan biridir. Biroq birmuncha qisman, oraliq natijalarni erishishga yo'nalgan (muhandis-tadqiqotchi, muhandis-o'qituvchi, muhandis-konstruktur).

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 xam shaxs kasb tanlash jarayonida 2 ta savolga to'qnash keladi va unga javob berishga harakat qiladi. Xususan, tanlayotgan kasbim menga qay darajada to'g'ri keladi yoki men tanlagan kasbimga mosmanmi? Boshqacha qilib aytganda, menga tanlagan kasbim qay darajada yoqadi? Menda ushbu kasbga nisbatan layoqat, qobiliyat, imkoniyatlarim yetarli? 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 baxo berish orqali amalga oshiriladi, malaka va amaliyot kasbiy ko'nikmalar tekshiriladi.

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

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

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

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

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

Kasbiy tanlovga ta'sir etuvchi omillar

Ta'lim so'z va o'rganish yo'li bilangina bo'ladi . Tarbiya esa amaliy ish va tajriba bilan o'rgatishdir. Ya'ni shu xalq, shu millatning amaliy malakalaridan iborat bo'lgan ish-harakatlariga kasb-hunarga qiziqsalar, shu qiziqish ularni butunlay kasb-hunarga jalb etsa, demak, ular kasb-hunarning chinakam oshig'i bo'ladilar. Maqsadni amalga oshirishda axd va g'ayrat mo'ljallanganligini

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

Bu muammoning amaliy ahamiyati uni turli fan doiralar qatorida psixologiya doirasida ham o'rganishni muhimligini ko'rsatib berdi. Kasbiy shakllanish jarayonini o'rganishdagi qiyinchiliklar qobiliyatlar va kasbiy qobiliyatlarning ishni bajarishning muayyan bir usuliga asoslangan normativ faoliyatga yo'naltirilganligidadir. Shuning uchun ham kasbiy etuklik 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 sub'ekt va ijtimoiy muhit orasidagi turli ijtimoiy aloqalar tipiga ahamiyat berish muhimdir. Har bir ijtimoiy aloqalarning yana odamovilik va muloqotchanlik kabi kichik tiplarga bo'linishi biz uchun muhim ahamiyatga egadir. Birinchi tipda sub'ekt o'zini "topgan", o'zida va faoliyatida o'zini o'zgartirishni hojlamasligi bilan tavsiflanadi. Ikkinchi tip esa sub'ektning o'zini o'zi "qidirishi" bilan izohlanadi. Bu o'tish, oraliq holat hisoblanadi. Individ (yoki jamiyat) bir shaklni tark etib jamiyatning boshqa yuqori darajasiga erishadi.

Garmonik aloqalar uchun sub'ekt yaxlit shaxs sifatida namoyon bo'ladi, u sub'ekt-predmet tartibi – rolli niqob sharti bilan belgilanadi. Bu erda inson "taraqqiyotning absolyut harakati holatida" bo'ladi.

Keyinchalik shaxsni kasbiy shakllanishi borasidagi qarashlarga S.L.Rubinshteyn ishlari asos bo'lib xizmat qildi. S.L.Rubinshteyn insonning hayotga munosabatini ifodalovchi ikki usulni ajratib ko'rsatgan. Birinchi usul – bu insondagi barcha munosabatlar to'liq emas, balki alohida hodisalariga munosabat doirasiga kiruvchi hayotdir. Bunday munosabatda inson hayot sub'ekti hisoblanmaydi, shu bilan birga undan alohida ham bo'lmaydi. Bu erda hayotning o'zi "tabiiy jarayon sifatida" namoyon bo'ladi, inson hayot tarzi bilan uni to'ldiradi. Ijtimoiy hayot insonni o'rniga sub'ekt sifatida namoyon bo'ladi. Bu erda axloq, beayblik, yomonlik qilmaslik, tabiiylik, insonning tabiiy holati sifatida namoyon bo'ladi va shu bilan bir qatorda bu erda yaxshilik va yomonlik o'zaro bog'liqdir. Bu usul insonning hayoti o'zidan o'zi kechadigan hayot-avtomat aloqalariga kiruvchi xususiyat sifatida tavsiflanadi.

Ikkinchi usul ichki refleksiyaning namoyon bo'lishi bilan bog'liq bo'lib, u "hayotning bu uzluksiz jarayonini to'xtatib qo'yishi, uzib qo'yishi mumkin va insonning g'oyalar dunyosidan chiqarib yuboradi. Inson g'oyalar dunyosidan tashqaridagi pozitsiyani egallaydi...". Bunday refleksiyaning namoyon bo'lishi hayotiy qadriyatlar tizimini aniqlash bilan bog'liqdir. S.L.Rubinshteyn aynan shu holat bilan voqelikning yangi usuliga o'tish imkoniyatini bog'laydi. Bevosita aloqalarni uzish va ularni yangi negizlar asosida tiklash ikkinchi usulga o'tish bilan yakunlanadi. Shu vaqtdan boshlab "ruhiy bo'shliqqa, axloqiy skeptizmga, axloqiy beqarorlikka yoki boshqa – yangi anglangan sharoitda axloqiy inson hayotini qurishga yo'l ochila boshlaydi".

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

- moddiy motivlar (kasb orqali moddiy ta'minlanganlik);
- ijtimoiy mavqei (kasbning jamiyatdagi o'rni va qadri);
- shaxsning qiziqishlari darajasi (bu shaxsning kasbdan qoniqishi va uning ko'rsatishi bilan bog'liq darajada).

U yoki bu kasbni tanlashga ta'sir etuvchi omillar sirasiga quyidagilar kiradi:

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

Kasbiy layoqat tizimi ijtimoiy muassasa sifatida o'zaro bog'liq darajalardan iborat:

Birinchi daraja – kasbiy muhitni o'rganish va tahlil qilish. Buning uchun kasb va mutaxassislikni shaxsga qo'yadigan talablar nuqtai nazaridan ko'rib chiquvchi professiografiya qo'llaniladi. Professiografiya kasblar tasnifini ham o'zida mujassamlaydi. Ma'lumki, kasblar tavsifi turli mezonlarga asoslanadi, ya'ni texnologik, iqtisodiy, gigienik, ahloqiy, psixologik va boshqalar. Kasblarning

psixologik tavsifi psixogramma deyiladi. Bunda subektning psixologik sifatlariga qo‘yiladigan talablar keltiriladi.

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

Mehnat ekspertizasi quyidagi vazifalarni bajaradi:

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

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

Kasbga yo‘naltirish tizimi kichik tizimchalardan iborat:

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

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

Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari

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

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

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

Kasbiy tanlovning psixologik tomonini asosiy vazifalari quyidagilar:

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

✓ Olingan ma’lumotlarni kasbiy talablar bilan muvofiqligi;

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

Psixologik tanlovning quyidagi tomonlari mavjud:

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

✓ Ushbu kasbiy faoliyat turiga nisbatan qobiliyatlarni shakllanishini prognozlash.

✓ Prognozni aniqlashtirish va tekshirish.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ko'pincha kasb tanlashda quyidagi tasnif qo'llaniladi:

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

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

Shuni nazarda tutish kerakki, ekspertizaning birinchi va ikkinchi shaklini sifatli

o'tkazish uchun asosiy vazifalar belgilangan:

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

- mavjud kasbga ishchan mehnatni o'z sog'ligiga zarar 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:

- obektiv ijtimoiy-iqtisodiy zaruratning mavjudligi;

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

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

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

Nazorat savollari:

1. R.Finchman ishlarida asosiy e'tibor nimaga qaratiladi?

a) kasbiy sifatlar faoliyat bilan bog'liq bo'lib, kasbning rasmiy va norasmiy mavqeining o'zaro muvofiqligi asosida shakllanadi

b) o'z tarkibiga kasbiy rollarni amalga oshirish va yangi qadriyatlarni, ustanovkalarni va kasbiy sifatlar tarkibini rivojlanish

c) kasbni egallash jarayonida kasbiy talablar, axloqiy me'yorlar, qadriyatlarni anglashga qaratiladi

d) jamiyatga zarur bo'lgan faoliyatning tarixan yuzaga kelgan shakllaridir

2. Qaysi psixolog shunday xulosaga kelgan? “kasbiy sifatlar faoliyat bilan bog’liq bo’lib, kasbning rasmiy va norasmiy mavqeining o’zaro muvofiqligi asosida shakllanadi”

- a) K.Mak-Goven
- b) L.Xartlar
- c) R.Finchman
- d) S.Djoshli

3. Kasbiy tanlov – insonning aniq kasbga, ish joyiga yaroqliligini aniqlovchi omildir va 4 jihat bo’yicha farqlanadi. Bular to’g’ri leltirilgan javobni belgilang.

- a) Tabiiy, aniq, psixologik, pedagogik
- b) tibbiy, fiziologik, pedagogik, psixologik
- c) normativ, tabiiy, fiziologik, psixologik
- d) to’g’ri javob yo’q

4. Qaysi psixolog insonning hayotga munosabatini ifodalovchi ikki usulni ajratib ko’rsatgan?

- a) S.L.Rubinshteyn
- b) L.Xartlar
- c) Abu Nasr Farobiy
- d) R.Finchman

5. Kasbiy layoqat tizimi ijtimoiy muassasa sifatida o’zaro bog’liq darajalardan iborat. Mehnat ekspertizasi qaysi darajaga kiritilgan?

- a) Birinchi darajaga
- b) Ikkinchi darajaga
- c) Uchinchi darajaga
- d) To’rtinchi darajaga

6. Kasbiy layoqat tizimi ijtimoiy muassasa sifatida o’zaro bog’liq darajalardan iborat. Kasbga yo’naltirish qaysi darajaga kiritilgan?

- a) Birinchi darajaga
- b) Ikkinchi darajaga
- c) Uchinchi darajaga

d) To'rtinchi darajaga

Nazorat uchun savollar:

1. Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati yoritib bering.
2. Kasbiy tanlovga qanday omillar ta'sir etadi?
3. Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari qanday?
4. Kasbiy tanlov jihatlarini yoritib bering.
5. Odamlar muloqotida bo'lishgani sari, ular o'rtasidagi munosabatlar tajribasi ortgan sari ular o'rtasida qanday o'zgarishlar paydo bo'ladi?
6. Shaxs – ijtimoiy munosabatlar mahsuli deyilishining, asosiy sababi nimada?
7. Kasbga yo'naltirish tizimi qanday tizimchalardan iborat?

VIII- BOB. MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASINING KELIB CHIQISHI VA FAN VA AMALIYOTIDAGI O`RNI

Muhandislik psixologiyasining fan sifatida paydo bo'lishining shart-sharoitlari.

Texnika rivojlanishi bilan ishlab chiqarish jarayonida insonning roli o'zgarib, muhandislik psixologiyasiga ehtiyoj paydo bo'ldi. Endi inson katta energiya va axborot oqimlarini, murakkab texnologik jarayonlarni nazorat qiladi, shuning uchun uning xatosining ahamiyati oshadi. Aynan iqtisodiy sabablarga ko'ra, ishlab chiqarishdagi inson omilini o'rganish va hisobga olish boshlandi. Keyinchalik psixologlar insonni va uning manfaatlarini tadqiqot markaziga qo'yish, insonni texnikaga emas, balki texnikani insonga moslashtirish zarurligi haqida gapira boshladilar. Mustaqil ilmiy fan sifatida muhandislik psixologiyasi XX asrning 40-yillarida shakllana boshladi, ammo inson va texnikani birgalikda o'rganish zarurligi haqidagi g'oyalar XIX asrda paydo bo'lgan.

1880 yilda D. I. Mendeleev havoda uchadigan qurilmalarni loyihalashda ushbu apparat "hammabop va qulay" chiqishi uchun insonning antropometrik xususiyatlarini hisobga olish kerakligini aytgan.

Mamlakatimizda aviatsiya uchun uchuvchilarni tanlashda dunyoda birinchi marta 1882 yilda Rossiya meteorologi M. A. Rixachev tomonidan shakllantirilgan psixologik mezonlardan foydalanilgan. Aeronavtga idrok etishning tezkorligi, ehtiyotkorlik, hushyorlik, ruhiy holatning mavjudligi zarur. Kasbiy tanlov dunyoda birinchi marta Rossiyada paydo bo'lgan og'ir, ko'p motorli samolyot uchuvchilari uchun juda muhim edi.

XIX asrda I.M. Sechenov mehnat faoliyatini ratsionalizatsiya qilish ta'limotining nazariy asoslarini ishlab chiqdi. Mehnat ko'nikmalarini shakllantirishni o'rganib, faol dam olish tushunchasini ishlash qobiliyatini asrashning eng yaxshi vositasi sifatida kiritdi. U "Ish kuni uzunligini belgilashning fiziologik mezonlari" (1897), "Insonning ish-harakatlarida asab tizimining ishtiroki" (1900) va boshqa asarlar yozgan.

Shu bilan birga, G'arbda, birinchi bo'lib Amerika Qo'shma Shtatlarida ishchilar mehnatini samarali qilish yo'llarini o'rganish boshlandi. Aynan shu erda

insoniy-texnik fanlar paydo bo'ldi va rivojlandi, ularning rus fanidagi analoglari muhandislik psixologiyasi va ergonomika sifatida tanildi.

Bu sohada eng muhim nazariyalardan biri F. U. Teylor tizimidir. 1895 yilda F. U. Teylor mehnatni tashkil qilish bo'yicha o'zining dunyoga mashhur tadqiqotlarini boshladi. Uning dastlabki tajribalari inson uzoq vaqt davomida ish qobiliyatini yo'qotmaslik uchun turli o'lchamdagi belkuraklarda qancha temir rudasi yoki ko'mir ko'tarishi mumkinligi haqidagi masalani echishga qaratilgan edi (sinchiklab o'lchashlar natijasida eng maqbul og'irlik aniqlandi – 21 funt). Keraksiz, ortiqcha harakatlarni yo'qotish orqali ishchining ishini oqilona tashkil etish mumkin, degan fikr unga tegishli. Buning uchun ishning maqbul sur'atini tanlash kerak. Shu bilan birga, u yana bir muhim xulosaga keldi: nafaqat ish vaqtini, balki dam olish vaqtini ham belgilash lozim.

F. U. Teylorning mehnatni ilmiy tomondan tashkil etish tizimi bir qator asosiy qoidalarni o'z ichiga olgan: ishlab chiqarishning ilmiy asoslari, xodimlarni ilmiy tomondan tanlash, o'qitish va mashq qildirish, ish boshqaruvchilar va ishchilar o'rtasidagi o'zaro hamkorlik ishlarini tashkil etish. Boshqa savollar ham o'rtaga tashlangan: asbobni ishchiga moslashtirish, kasbiy tanlov va boshqalar. F.U. Teylor ishlab chiqarish jarayoni elementlarini ilmiy tomondan o'rganish uchun aniq talablarni kiritdi: butun jarayonning minimal qismlarga bo'linishi, bu elementlarning barchasini va ular mavjud bo'lgan sharoitlarni kuzatish va qayd etish, bu elementlarni vaqt va kuchning sarflanishiga qarab aniq o'lchashdir. Buning uchun u birinchilardan bo'lib ish harakatlarini bajarish xronometrajidan foydalandi.

1903 yilda G'arbda yangi nazariya – psixotexnika paydo bo'ldi. Bu atamani V. Shtern taklif qilgan, G. Myunsterberg esa nazariyaning asoschisidir.

Bu yo'nalish G'arbda juda keng tarqaldi va 1939 yilgacha sakkizta xalqaro konferentsiya o'tkazildi. Psixotexnikaning eng muhim vazifasi kasbiy tanlovni testlar yordamida o'tkazish hisoblangan (1914 yildan boshlab kadrlarni tanlash bo'yicha test tizimlari ishlab chiqarila boshlangan). Psixotexnika kasbiy faoliyatning ma'lum bir turi uchun tug'ma qobiliyatlar haqidagi g'oyadan kelib chiqqan. Odamlarning individual xususiyatlarini o'rganib, psixotexnika

mutaxassislari kasbiy tanlov orqali mehnatni oqilona tashkil etishga harakat qildilar.

1918 yilda V. M. Bexterev mehnatning shaxsga ta'siri o'rganiladigan Miya va aqliy faoliyatni o'rganish institutida mehnat laboratoriyasini tashkil etdi. 1920 yilda V. I. Leninning tashabbusi bilan Markaziy mehnat instituti ochildi. XX asrning 20-yillarida rossiyaada korxonalarda psixotexnika laboratoriyalari tashkil etildi.

Psixotexnika rossiyaaga kirib, biroz o'zgardi. Kasbiy tanlov bilan bir qatorda olimlar ba'zi xususiyatlarni boshqalari bilan qoplash imkoniyatlarini, ish joyini tashkil qilish, aviatsiya asboblari shkalalarini ratsionalizatsiya qilish va boshqalarni o'rganib chiqdilar. Psixotexnikada mehnat faoliyatini o'rganishga har tomonlama yondashish g'oyasi oldinga surildi. Mahalliy psixotexnika mutaxassislari texnik qurilmalarni ishlab chiqish (klaviaturada harflarning joylashuvi), kasbiy tanlov, samolyot kabinasidagi asboblar shkalalarini ratsionalizatsiya qilish bilan shug'ullanadilar (S. G. Gellershteyn, I. N. Shpilreyn, N. V. Zimkin).

Masalan, A. A. Tolchinskiy kalish ishlab chiqarish bo'yicha "Qizil uchburchak" fabrikasida texnik nazorat xodimlari uchun psixologik trening o'tkazgan. Faoliyat tahlili o'tkazilgan, uni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan psixofiziologik fazilatlar ochib berilgan.

A. K. Gastev o'qitish va mehnat faoliyatining oqilona usullarini standartlashtirish, mehnatni o'rnatish kontseptsiyasini ishlab chiqish bilan shug'ullanadi.

Yu. I. Shpigel, L. I. Seletskaya va V. V. Chebisheva po'latning sifatini po'lat erituvchilar tomonidan farqlash funksiyasini takomillashtirishni o'rganishdi. Ular po'lat tarkibini vizual aniqlash sifatini yaxshilaydigan maxsus jadvallar yordamida rang ajratish funksiyalarini mashq qildirish metodikasini taklif etdilar.

N. A. Bernshteyn metro poezdi haydovchisining ish joyini o'rgangan. N. A. Eple uchuvchining asboblar panelidagi aviatsiya indikatorlari bilan shug'ullangan.

Ushbu tadqiqotlar kelajakda muhandislik psixologiyasining rasmiy "tug'ilishi" yo'l ochdi.

Muhandislik psixologiyasining rossiya va xorijda fan sifatida rivojlanishi.

XX asrning 40-yillarida AQSh va Angliyada harbiy texnika ob'ektlari, xususan, jangovar aviatsiya tizimlarini takomillashtirish bilan bog'liq ergonomikaga oid eng salmoqli ishlar paydo bo'ldi. Eng mashhur mualliflar – K. Morgan, R. Sleyt, Dj.A. Miller, E. Mak-Kormik va boshqalar. Chet eldagi birinchi ergonomik jamiyat 1949 yilda Angliyada tuzilgan bo'lib, 1961 yilda Xalqaro ergonomik uyushma 30 dan ortiq mamlakat olimlarini birlashtirdi.

Sovet Ittifoqida Kommunistik partiyaning Markaziy Komiteti tomonidan 1936-yilda qabul qilingan “Narkompros tizimidagi pedologik buzuvchiliklar haqida”gi qarordan so'ng, hech qanday maxsus qarorlarsiz mehnat psixologik tadqiqotlarining kamayishi kuzatildi. Sanoat psixotexnikasi va mehnat psixofiziologiyasi laboratoriyalarining barchasi yopildi. Bu munosabatning sabablaridan biri psixotexnikaning fan sifatida samaradorligi va deklarativligining

pastligidir. Faqat o'n yil o'tgach, 1946 yilning oxirida, Germaniya bilan urush tugagandan so'ng, harbiy-havo kuchlari qo'mondonligi tashabbusi bilan aviatsiyada psixologik tadqiqotlarning yo'nalishlari haqidagi savol muhokama qilinadigan rossiya FA Falsafa institutining psixologiya sektorining yig'ilishlari va RSFSR pedagogika fanlari akademiyasi psixologiya bo'limining sessiyasi o'tkaziladi. Odatda rossiyaada muhandislik psixologiyasiga oid tadqiqotlarning qayta tiklanishi 1957 yilda Moskvada o'tkazilgan mehnat psixologiyasini rivojlantirish muammolari bo'yicha kengash bilan bog'liq, uning qatnashchilari birinchi marta AQSh va Buyuk Britaniyadagi tadqiqotlar sohasi sifatida muhandislik psixologiyasining fenomeni haqida gaplashdilar. Muhandislik psixologiyasi mamlakatimizda mustaqil fan sifatida XX asrning 50-yillarning oxirlaridan boshlab rivojlanib kelmoqda.

1959 yilda Leningrad Davlat universitetida Boris Fedorovich Lomov rahbarligida universitetda birinchi sanoat psixologiyasining ilmiy-tadqiqot laboratoriyasi tashkil etildi, keyinchalik u muhandislik psixologiyasi laboratoriyasi deb nomlandi. Laboratoriya nomining o'zgarishi texnikaning rivojlanishi sanoat psixologiyasi printsiplaridan chetga chiqish orqali hal qilinishi mumkin bo'lgan

yangi vazifalarni qo'yganligi bilan bog'liq. Laboratoriya 1964 yilda muhandislik psixologiyasi bo'yicha birinchi Leningrad konferentsiyasini chaqirish tashabbusi bilan chiqdi. Shu yildan boshlab muhandislik psixologiyasi bo'yicha butunittifoq konferentsiyalar muntazam o'tkazib kelinmoqda. B. F. Lomov, shuningdek, mamlakatda muhandislik psixologiyasi bo'yicha "Inson va texnologiya" (1963) nomli birinchi monografiyasini nashr ettirdi, unda o'sha davrga kelib olib borilgan tadqiqotlarni umumlashtirdi va xorijiy asarlarga to'liq sharh berdi.

Mamlakatimizda muhandislik psixologiyasining jadal rivojlanish davri XX asrning 60-yillarining boshlaridan 70-yillarning boshlarigacha bo'lgan o'n yillikka to'g'ri keladi. 1961 yilda Moskva Davlat universitetida muhandislik psixologiyasi laboratoriyasi ochildi, unga professor V.P. Zinchenko rahbarlik qildi.

1963 yilda Texnika estetikasi ilmiy-tadqiqot institutida professor V. F. Vend rahbarligida muhandislik psixologiyasi kafedrasini ochildi.

1966 yilda Moskva va Leningrad Davlat universitetlarida bir vaqtning o'zida mehnat psixologiyasi va muhandislik psixologiyasi kafedralari ochildi.

Ko'pgina sanoati rivojlangan mamlakatlarda bo'lgani kabi, Rossiyaada muhandislik va psixologik tadqiqotlarning shakllanishi fuqarolik sanoatiga qaraganda ko'proq insoniy, moliyaviy, ilmiy va texnik resurslarga ega bo'lgan harbiy-sanoat kompleksining talablari bilan rag'batlantirildi. Turli mudofaa idoralari va Rossiya Mudofaa vazirligi institutlarida muhandislik va psixologik tadqiqotlar boshlandi. 50-yillarning oxirida, Moskvada, avtomatik asbob-uskunalar maxfiy ilmiy-tadqiqot institutida D.Yu. Panov rahbarligida "inson omili"ni hisob-kitob qiladigan laboratoriya tashkil etildi. Avtomatik asbob-uskunalar ilmiy-tadqiqot institutidagi muhandislik psixologiyasi laboratoriyasi ish joylari, axborotni aks ettirish vositalari, boshqaruv organlari va hokazolarni baholash va loyihalashda ishtirok etdi. D. Yu. Panov "Atmosfera-1" nomli harbiy texnikani yaratishda inson omilini hisob-kitob qilish bo'yicha ilmiy-tadqiqot dasturini ishlab chiqdi.

Ushbu dasturni amalga oshirish uchun psixologlardan V.D. Nebilitsina va V.P. Zinchenko, 1960 yilda esa Moskva, Leningrad va Xarkov universitetlarining psixologiya kafedralari va psixologik laboratoriyalari, RSFSR pedagogika fanlari

Akademiyasi Umumiy va pedagogik psixologiya instituti jalb etildi. Keyinchalik ularga Tartu, Tbilisi va Vilnyus universitetlari, Butunittifoq texnika estetikasi ilmiy-tadqiqot instituti va uning ko'plab filiallari, Gruziya Fanlar Akademiyasining psixologiya instituti va boshqalar qo'shildi. Mudofaa sanoati mablag'lariga harbiy texnikani yaratishda inson omilini hisob-kitob qilish bo'yicha dasturni amalga oshirishda ishtirok etgan universitetlarda muhandislik psixologiyasi laboratoriyalari tashkil etildi. XX asrning 70-yillarida Tulada Gennadiy Leonidovich Koroteev rahbarligida Sovet armiyasi uchun trenajyorlar ishlab chiqildi. G.S. Nikiforov – aviatsiyada inson bo'g'inining ishonchliligi, T.P. Zinchenko – kodli alfavitlarni vizual aniqlash va ishlab chiqish masalalari, A.I. Naftulev – qaror qabul qilish muammolari bilan shug'ullanishgan. B.G. Ananov, P.I. Zinchenko, A.N. Leontev, A.A. Smirnov, B.M. Teplov, P.A. Shevarev o'zlari rahbarlik qiladigan jamoalarda muhandislik va psixologik tadqiqotlarni o'tkazishda yordam berganlar.

1964 yilda muhandislik psixologiyasiga oid original asarlar to'plami nashr etildi. XX asrning 50-yillar oxiri – 60-yillar boshlarida muhandislik psixologiyasi va ergonomika sohasidagi xorijiy ishlarga sharhlar e'lon qilindi. Biroz vaqt o'tgach tavsiyalar, standartlar, me'yorlar va hokazolar bo'yicha nashrlar paydo bo'la boshladi.

1980 yilda rossiyaada birinchi marta universitetda muhandislik psixologiyasi bo'yicha kadrlarni qayta tayyorlash uchun maxsus fakultet tashkil etildi, uning bitiruvchilari xalq xo'jaligining turli sohalarida ishlaganlar. XX asrning 80-yillari boshlarida rossiyaada mudofaa va sanoatning barcha sohalaridagi muammolarni hal etadigan muhandislik psixologiyasi va ergonomikaning kuchli ilmiy-amaliy majmuasi yaratildi. Urushdan keyingi muhandislik psixologiyasi va ergonomikasining rivojlanishiga yuqorida aytib o'tilganlardan tashqari: V.F. Rubaxin, Yu.M. Zabrodin, K.K. Platonov, M.A. Kotik, B.A. Dushkov, V.F. Venda, A.I. Galaktionov, G.V. Suxodolskiy, A.I. Naftulev, V.M. Munipov, so'nggi yillarda esa L.G. Dikaya, Yu.K. Strelkov, V.A. Vavilov, V.A. Bodrov va boshqa tadqiqotchilar katta hissa qo'shdilar.

Bugungi kundagi Rossiya muhandislik va psixologik tadqiqotlar markazlari – Sankt-Peterburg va Moskva davlat universitetlari, Rossiya Fanlar Akademiyasining psixologiya instituti, “Ergotsentr” (Tver), Moskva aviatsiya instituti, Sankt-Peterburg davlat elektrotexnika instituti, Aviatsiya asboblari davlat universiteti (Sankt-Peterburg), Aviatsiya va kosmik tibbiyot instituti (Moskva), Harbiy tibbiyot akademiyasi (Sankt-Peterburg).

Nanotexnologiya va virtual voqelik paydo bo'lishi bilan muhandislik psixologiyasi yangi muammolarga duch keldi.

Muhandislik psixologiyasi fan sifatida

Muhandislik psixologiyasi – bu “Inson – mashina” tizimini loyihalash, yaratish va ishlatishda ulardan foydalanish maqsadida inson va texnika o'rtasidagi o'zaro ta'sir jarayonlarining qonuniyatlarini o'rganadigan ilmiy fan. Muhandislik psixologiyasining tadqiqot ob'ekti “Inson – mashina” tizimi (IMT) hisoblanadi. IMTga inson-operator (yoki operatorlar guruhi) va mashina (operator o'z faoliyati davomida foydalanadigan texnik vositalarning barchasi) kiradi. Human engineering Amerika ilmiy fanidan farqli o'laroq, Rossiya muhandislik psixologiyasi nafaqat mehnat faoliyatini optimallashtirish, balki texnikani loyihalash bilan bog'liq kengroq doiradagi ilmiy-amaliy masalalar bilan qiziqadi.

Muhandislik psixologiyasining maqsadi – insonga mashinani tartibga solish imkonini beruvchi xususiyatlarni o'rganishdir. Bular qisman anatomik, lekin ko'p hollarda psixologik xususiyatlardir: idrok, tafakkur, diqqat, xotira va boshqalar. Ularni texnika loyihasini tuzishda, odamlarni ma'lum bir texnika bilan ishlash uchun tanlashda va o'zlarining kasbiy faoliyatlarida murakkab texnik qurilmalardan foydalanadigan odamlarni kasbiy tayyorlashda hisobga olish zarur. Muhandislik psixologiyasining diqqat markazida inson faoliyat sub'ekti sifatida turadi. Muhandislik psixologiyasi o'zining tadqiqotlarida quyidagi metodologik printsiplarga asoslanadi:

- mehnatni gumanizatsiya qilish printsiipi (tadqiqotning boshlang'ich nuqtasi – o'zining xususiyatlari va qiziqishlari, ishini ijodiy qilish istagi bo'lgan shaxs);

- operatorning faollik printsi (aynan IMTdagi shaxs qaror qabul qilish uchun mas'ul hisoblanadi, tizimni boshqarish faoliyatini amalga oshiradi, faollik operatorga ishlash qobiliyatini asrashga imkon beradi);

- faoliyatni loyihalash printsi (avval inson faoliyati, keyin texnika loyihalanadi);

- ketma-ketlik printsi (IMTni loyihalash, ishlab chiqarish va ishlatishning hamma bosqichlarini psixologik qo'llab-quvvatlash);

- komplekslilik printsi (boshqa fanlar bilan fanlararo munosabatlarni rivojlantirish).

Muhandislik psixologiyasi murakkab texnik tizimni boshqaradigan inson-operatorning mehnatini o'rganadi va o'zgartiradi. Murakkab "Inson – mashina" tizimi ikkita o'ziga xos xususiyatlarga ega. Birinchidan, inson ob'ektni to'g'ridan-to'g'ri aloqa, to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qilish orqali emas, balki masofaviy vositalardan foydalanish orqali boshqaradi. Ikkinchidan, operator mashina va unga ta'sir etuvchi atrof-muhit omillari haqidagi ma'lumotlarni bevosita emas, balki axborotni ko'rsatish vositalari orqali qabul qiladi.

Muhandislik psixologiyasining nazariy fan sifatidagi vazifalari quyidagilardan iborat:

- operator faoliyatini tahlil qilish, vazifalarni inson va tizimning kibernetik qismi o'rtasida taqsimlash;

- operatorlarning birgalikdagi faoliyatini, muloqot jarayonlarini, axborot almashinuvini tadqiq qilish;

- operator faoliyatiga ta'sir qiladigan omillarni o'rganish, ish joyini baholash, maqbul ish sharoitlarini loyihalash;

- inson-operator faoliyatiga psixologik fazilatlarning ta'sirini o'rganish, uning faoliyatini boshqarishning maqbul algoritmini ishlab chiqish, operatorning psixofiziologik holati va ishlash qobiliyatini baholash metodikalarini yaratish.

Muhandislik psixologiyasi va ergonomika o'rtasidagi farqlarni aniqlash uchun barcha psixologlar tomonidan qabul qilingan yagona mezon mavjud emas. Umuman olganda, ushbu fanlarni farqlash kerakmi, degan masalada turli xil fikrlar mavjud. Ularning har ikkisi ham "Inson – mashina" tizimini o'rganadi, inson-

operatorning ruhiy xususiyatlari bilan qiziqadi. Ko'pgina tadqiqotchilar muhandislik psixologiyasi va ergonomika o'rtasidagi kichik farqlarga qaramay, bu fanlar o'ziga xos xususiyatlarga ega, degan fikrga ishonadilar. Ularni farqlash mezoni sifatida quyidagilarni qabul qilishni taklif etamiz: muhandislik psixologiyasi ko'proq insonga, ergonomika esa - insonning psixologik xususiyatlarini hisobga olgan holda texnikani loyihalashga qaratilgan (P. Ya. Shlaen, V. M. Lvov). Shunday qilib, muhandislik psixologiyasi psixologiyaga, ergonomika esa texnik fanlarga, muhandislikka yaqinroq.

Turli fanlar chegarasida paydo bo'lgan muhandislik psixologiyasi mehnat psixologiyasi, ergonomika, mehnat gigienasi, mehnat va kasbiy ekspertiza, sud ekspertizasi, kasbga yo'naltirish va mehnat rehabilitatsiyasi bo'yicha tadqiqotlarni birlashtirdi. Muhandislik psixologiyasining o'ziga xosligi shundaki, u gumanitar va texnik bilimlar sohasining kesishgan joyida paydo bo'ldi. Bir tomondan, u psixikaning faoliyatda namoyon bo'lishini o'rganadigan mustaqil psixologik fan bo'lsa, ikkinchi tomondan, texnikani loyihalashga tegishli aniq texnik va muhandislik jihatga ega. Bu tabiatiga ko'ra ikki tomonlama tadqiqot ob'ekti – "Inson-texnika" tizimining o'ziga xosligidan kelib chiqadi.

Muhandislik psixologiyasi rivojlanishining birinchi bosqichida tadqiqotchilar diqqatni inson-operator tomonidan qaror qabul qilish va axborot qabul qilishning psixologik qonuniyatlariga qaratdilar.

XX asrning 60-70 yillarida yangi bosqich boshlandi, o'rta hisobda o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lgan ma'lum bir odamga burilish yuz berdi. Muhandislik psixologiyasining qiziqishlar sohasi shaxs bilan bog'liq bo'lgan qator masalalarni o'z ichiga olib, umumiy, ijtimoiy va pedagogik psixologiyaning ishlanmalari qo'llanila boshlandi.

Muhandislik psixologiyasi amaliyot sifatida

Muhandislik psixologiyasi nafaqat bilimlar tizimi, balki quyidagi muammolarni hal qilish imkonini beradigan amaliyot sohasi hisoblanadi: - yangi kelganlarni tanlash (kasbiy tanlov) odamlarning o'qitish va keyingi kasbiy faoliyatga yaroqliligini belgilaydi. Buning uchun tekshirish, hujjatlarni tekshirish,

suhbat, xulq-atvorni kuzatish, tanlov imtihonlari va boshqalar natijasida olingan tibbiy va psixologik ko'rsatkichlar baholanadi. Ko'pincha diqqat, tafakkur, xotira, emotsional barqarorlik va shaxsning dinamik xususiyatlari (temperament) ko'rsatkichlari kabi psixologik fazilatlar baholanadi. Kasbiy tanlovdan foydalanish natijasida o'ziga xos sharoitlarda ishlaydigan ayrim mutaxassislarning (kosmonavtlar, uchuvchilar, dengizchilar) o'qitish va ishlash samaradorligi oshadi, saralash va o'quv xarajatlari pasayadi, o'zlashtirish taxminan 25 % ga oshadi;

- kasbiy yo'naltirish – odamlarni kasbga qarab optimal taqsimlash. U nafaqat kasb tanlash bo'yicha tavsiyanoma berish bilan tekshirishni (psixologik va, ehtimol, tibbiy), balki kasbni tanlash uchun zarur kasb haqidagi bilimlarni shakllantirish, barqaror motivatsiya, o'z-o'zini tayyorlash usullari va kasbiy muhim fazilatlarni rivojlantirish haqida xabar berishni o'z ichiga oladi;

- mutaxassislarni o'qitish, qayta o'qitish – nafaqat bilim olish, balki mashq qildirish bosqichini ko'zlaydigan malaka va ko'nikmalarni ham o'z ichiga oladi. Harakatlar to'liq ishlab chiqilishi shart emas, ayrim ko'nikmalarni ishlab chiqish yoki hatto kasbiy muhim bo'lgan fazilatlarni (diqqat, harakatlar tezligi va hokazolarni) rivojlantirish kifoya. Buning uchun muhandislik psixologiyasi, qachon bu maqsadga muvofiq bo'lganda, o'qitadigan trenajyorlarning modellarini ishlab chiqadi. Ilgari amaliy mashg'ulotlardan foydalanilgan, ammo u qimmatga tushgan, ba'zi hollarda trenajyor amaliy mashg'ulot o'rniga yoki u bilan birgalikda ishlatiladi;

- kasbiy moslashish muammolarini echish. Muhandislik psixologiyasi ishdan qoniqish darajasini oshiradigan omillarni o'rganadi, ijtimoiy tashkilot va mehnatni tashkil etish masalalarini ko'rib chiqadi, mehnat va dam olish tartibini ishlab chiqadi va guruh faoliyatiga psixologik yordam beradi;

- lavozimni ko'tarish yoki nafaqaga chiqishda mutaxassisni baholash, operator ishi holati va natijalarini nazorat qilish;

- favqulodda vaziyatlar (shikastlanish, baxtsiz hodisalar) yuz berganda ekspertiza o'tkazish, mehnat sharoitlarining xavfsizlik qoidalariga muvofiqligini aniqlash, odamlarning harakatlarini baholash;

- unumdorlikni oshirish bilan bir qatorda, yaxshi mehnat sharoitlarini tashkil qilish uchun ish joylari, boshqarish tizimlari, datchiklar va boshqalarni loyihalash. Masalan, V.G. Aseev va uning xodimlari Irkutsk fabrikalaridagi mehnat sharoitlarini o'rganib, ishning bir xilligini kamaytirish tizimini ishlab chiqdilar. Ishlab chiqarish operatsiyalarini oqilona almashtirish tadbirlarini amalga oshirgan Irkutsk poyabzal fabrikasi mehnat intensivligini kamaytirish va mehnat unumdorligini 16% ga oshirishga muvaffaq bo'ldi.

Odam texnikaning holati haqidagi ma'lumotni axborot imitatsion modellari orqali oladi. Operatorlar uchun yanada rivojlangan boshqaruv qurilmalari ishlab chiqilgandan so'ng sarflangan vaqt 30% ga qisqardi, bu esa unumdorlikni 15-20% ga oshirdi. Muhandislik psixologlari, masalan, hujjatlar oqimini o'rganib chiqib, o'rtacha axborot almashish kuniga 2×10^6 belgini tashkil etishini hisobladilar, bunga esa ish vaqtining 25% gacha ketishini aniqladilar. Agar ularning tavsiyalari amalga oshirilganda, hujjatlar soni 20-30 marta qisqarar edi. Hisob-kitoblarga ko'ra, bu axborotni qayta ishlashga sarflanadigan ish haqini 60% gacha kamaytirishi mumkin.

Harf yoki raqamli ma'lumotlarni kiritish uchun, 3×3 Q 1 ni boshlanishi bilan raqamli va harflar qatorining yuqori qismida joylashtirish yanada samarali bo'ladi. Faqat raqamli ma'lumotlarni kiritish uchun hech qanday farq yo'q. Katta amaliy ahamiyatga ega bo'lgan ma'lumotlarni kiritish uchun klaviaturalarni tashkil etishning muhandislik va psixologik jihatlarida to'xtalamiz. Asosiy muammo klaviaturaning tuzilishiga qarab, operatorning bitta belgini kiritishga sarflanadigan vaqtini kamaytirishdan iborat. Uchta asosiy klaviaturalar ishlab chiqilgan: ABCDE – alifbo tartibida, QWERTY – yozuv mashinkalari kabi. Vashington universiteti professori Avgust Dvorok 1936-yilda ingliz alifbosidagi harflarning uchrash chastotasiga asoslangan soddalashtirilgan klaviaturani taklif qildi. Tadqiqotchining fikricha, bu klaviatura axborotni kiritish aniqligi va tezligi bo'yicha afzalliklarga ega.

G'arbiy nemis olimi K. Kromer K-klaviaturadagi klavishlarni qo'ldagi barmoqlar shakliga ko'ra joylashtirib, mushak tarangligini kamaytirish uchun har bir qo'l uchun ikkita qismga bo'lingan holda ishlab chiqdi.

Bugungi kunga kelib yuzlab tadqiqotlar o'tkazilgan, ko'plab kitob va qo'llanmalar chop etilgan, mutaxassislarni tayyorlaydigan kafedralar mavjud bo'lsa-da, muhandislik psixologiyasi oldida asosan axborot hamkorligi muammolari bilan bog'liq ko'plab yangi vazifalar turibdi.

Nazorat savollari:

1. Dunyoda birinchi marta kim tomonidan shakllantirilgan psixologik mezonlardan foydalanilgan?

- a) XIX asrda I.M. Sechenov tomonidan
- b) 1895 yilda F. U. Teylor tomonidan
- c) 1882 yilda Rossiya meteorologi M. A. Rixachev tomonidan
- d) 1903 yilda V.Shtern tomonidan

2. Keraksiz, ortiqcha harakatlarni yo'qotish orqali ishchining ishini oqilona tashkil etish mumkin, degan fikr kimga tegishli?

- a) I.M. Sechenov
- b) F. U. Teylor
- c) M. A. Rixachev
- d) V.Shtern

3. Psixotexnikaning eng muhim vazifasi nima hisoblangan?

- a) laboratoriyalar tashkil etish
- b) texnik qurilmalarni ishlab chiqarish
- c) ishchilarni ma'nan tayyorlash
- d) kasbiy tanlovni testlar yordamida o'tkazish

4. Kim tomonidan - mehnatning shaxsga ta'siri o'rganiladigan miya va aqliy faoliyatni o'rganish institutida mehnat laboratoriyasini tashkil etildi?

- a) 1918-yilda V. M. Bexterev
- b) 1920-yilda V. I. Lenin
- c) 1903-yilda G. Myunsterberg
- d) 1920-yilda V.M. Bexterev

5. Chet eldagi birinchi ergonomik jamiyat qachon va qayerda tuzilgan?

- a) XX asrning 40-yillarida AQSh va Angliyada

- b) XX asrning 60-yillarida AQSh va Angliyada
 - c) 1961 yilda Angliyada
 - d) 1949 yilda Angliyada
6. Muhandislik psixologiyasi mamlakatimizda mustaqil fan sifatida qachondan boshlab rivojlanib kelmoqda?
- a) 1957-yildan
 - b) 1960-yildan
 - c) XX asrning 50-yillarning oxirlaridan
 - d) XX asrning 60-yillarning oxirlaridan
7. 1959 yilda Leningrad Davlat universitetida kim rahbarligida universitetda birinchi sanoat psixologiyasining ilmiy-tadqiqot laboratoriyasi tashkil etildi?
- a) K. Morgan
 - b) Boris Fedorovich Lomov
 - c) Lomonosov
 - d) Mendeleyev
8. 1936-yilda ingliz alifbosidagi harflarning uchrash chastotasiga asoslangan soddalashtirilgan klaviaturani kim taklif qildi?
- a) K. Kromer
 - b) V.G. Aseev
 - c) Boris Fedorovich Lomov
 - d) Avgust Dvorok

Nazorat uchun savollar:

1. Muhandislik psixologiyasining paydo bo'lishiga qanday fanlar asos bo'ldi?
2. Rossiya va G'arb psixotexnikasining rivojlanishida farqlar bormi?
3. Muhandislik psixologiyasining fan sifatida rivojlanishiga hissa qo'shgan tadqiqotchilarni ayting.
4. Hozirgi zamondagi muhandislik va psixologik tadqiqotlarning zarurligini qanday tushuntirish mumkin?

5. Mamlakatimizda va xorijda muhandislik psixologiyasining paydo bo'lishi uchun qachon va qanday shart-sharoitlar paydo bo'ldi?
6. Muhandislik psixologiyasining o'rganish ob'ekti nima?
7. O'zining tadqiqotlarida muhandislik psixologiyasining printsiplari nimalardan iborat?
8. Muhandislik psixologiyasining nazariya va amaliyot sifatida ularning ahamiyatiga ko'ra vazifalarini qanday tashkil etgan bo'lardingiz?
9. Muhandislik psixologiyasining fanlararo aloqasi qanday?
10. Zamonamizning ilmiy-texnik taraqqiyoti bilan bog'liq holda muhandislik va psixologik tadqiqotlarning istiqbolli yo'nalishlari haqida fikr yuriting.

GLOSSARIY

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Intizomlilik – muayyan jamoaning barcha a‘zolari uchun majbur bo‘lgan qat‘iy tartib va xulq-atvor qoidalariga tizimli ravishda rioya qilishdan iborat bo‘lgan ijobiy xarakter xislati.

Individualizm – shaxsiy manfaatlarni jamoat manfaatlaridan yuqori qo‘yish, faqat o‘zining tor manfaatlarini ko‘zlab ish tutishda ifodalanadigan salbiy xarakter xislati.

Individuallik – har bir tirik mavjudotning uni shu turdagi boshqa mavjudotlardan farqlantiruvchi xususiyatlari yig‘indisi.

Individual xususiyatlar – ma’lum bir shaxsning faqat o‘ziga xos bo‘lgan xususiyatlari.

Individual tajriba – har bir shaxsning o‘z hayoti davomida orttirgan tajribasi.

Individual munosabat – har bir shaxsning aqliy madaniy va bilim darajasini yoshlik hamda individual xususiyatlarini hisobga olgan holda muomala-munosabatda bo‘lish.

Industrial psixologiyasi – mehnat psixologiyasining psixologik omillarning sanoatdagi rolini o‘rganuvchi, psixologiyaning qonuniyatlariga asoslanib, mehnat unumdorligini oshirish masalalari bilan shug‘ullanuvchi maxsus sohasi.

Inertlik – faoliyatda sustkashlik ko‘rsatishdan iborat salbiy xarakter xislati.

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

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

Intizomsizlik – jamoat joylari mehnat o‘qish yoki oila jamoasining tartib qoidalariga tizimli ravishda rioya qilmaslik yoki ularni buzishdan iborat salbiy xarakter xislati.

Ijtimoiy malakalar – ijtimoiy hayotda faol ishtirok yetish va jamoa orasida o‘zini tuta bilish malakalari.

Iste’dod – inson qobiliyatlari taraqqiyotining yeng yuksak darajasini ta’minlovchi tug‘ma tabiiy imkoniyatlar yig‘indisi.

Ish usullarini tasvirlash – mehnat psixologiyasi sohasidagi ilmiy tekshirish ishlarida alohida ish usullari yoki malakalarni ularning bajarilish tartibi bo‘yicha tasvirlashdan iborat tekshirish metodi.

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

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

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

Iroda kuchi – shaxsning o‘z oldiga qo‘ygan maqsadining aniqligi uni amalga oshirish uchun intilishi, maqsad yo‘lida ma’lum bir qaror qabul qilish tezligi va uni o‘z vaqtida ijro yetishi bilan belgilanadigan iroda sifati.

Irodasi bo‘shlik – shaxsning biror faoliyat turini bajarish uchun o‘zini majbur qila olmaslik yoki o‘z harakatlarini o‘z maqsadlariga bo‘ysundira olmaslikdan iborat salbiy xarakter xislati.

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

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

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

Kamtarlik – shaxsning atrofdagi kishilar bilan oddiy muomalada o‘ziga tanqidiy munosabatda bo‘lishi, o‘zgalarni hurmat qilishi maqtanmasligi kabi bir qancha ijobiy sifatlar bilan belgilanadigan xarakter xislati.

Kuzatuvchanlik – shaxsning kuzata bilish qobiliyatidan iborat individual xislati.

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

Kasb kasalligi – muayyan kasb sohasidagi psixik yoki shu kasbning ko‘pchilik vakillariga xos bo‘lgan kasallik.

Kasb tanlashga yo‘llash – pedagoglar, psixologlar, vrachlar va boshqa 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 yega bo‘lishlik.

Kasbga layoqatlilik – shaxsning muayyan kasbga yaroqlilik darajasini ko‘rsatuvchi jismoniy va psixik sifatlar yig‘indisi.

Kasbga xos diqqat – ma‘lum bir kasbga ko‘p yil ishlash natijasida shu kasbning talablari va ob‘ektiv xususiyatlariga mos ravishda tarkib topgan diqqat turi.

Kasbga tegishli ma‘lumot – mehnat faoliyatining ma‘lum bir sohasi uchun zarur bo‘lgan maxsus bilim, amaliy ko‘nikma, malaka va odatlar tizimi.

Kasbga xos zararliklar – mehnat va ishlab chiqarish sharoitlarining odam organizmi hamda ish qobiliyatiga salbiy ta‘sir ko‘rsatuvchi omillar yig‘indisi.

Kasbga qiziqishlar – shaxsning ma‘lum bir kasbga nisbatan doimiy va barqaror motivlashtirilgan qiziqishidan iborat individual xususiyati.

Kasbiy malakalar – ishlab chiqarish faoliyatining ko‘p takrorlanishi natijasida avtomatlashgan xatti-harakatlar yig‘indisi.

Kasbiy xotira – bevosita o‘z kasbga doir narsa va hodisalarni fikr hissiyot, harakatlarni yesda qoldirish, mustahkamlash va yesga tushirishdan iborat xotira turi.

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

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

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

Kasb psixologiyasi – mehnat psixologiyasining kasblarning psixologik komponentlarini yoki muayyan kasbda ishlovchilarga nisbatan qo‘yiladigan psixologik talablarni o‘rganish hamda ilmiy tahlil qilish bilan shug‘ullanuvchi bo‘lim.

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

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

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

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

Motiv – odamni muayyan xatti-harakatlarga undaydigan bosh sabab.

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

Mehnat – tarixan tarkib topgan maqsadga muvofiq yo‘naltirilgan boylik yaratishga qaratilgan ongli faoliyat turi.

Mehnat terapiyasi – mehnat jarayonlaridan davolash maqsadlarida foydalanadigan fan tarmog‘i.

Mehnat tarbiyasi – yosh avlodni mehnatga nisbatan ongli munosabati – mehnasevarlik ruhida har qanday jamoat, ijtimoiy foydali mehnat turini bajarishga psixologik jihatdan tayyorlashdan tarkibiy qismi.

Mehnat ta‘limi – politexnik ta‘lim va mehnat tarbiyasining yosh avloddan mehnatga, ijtimoiy hayotning ma‘lum bir sohaga doir bilim, ko‘nikma, malaka va odatlarni tarkib toptirish rivojlantirishdan iborat turi.

Mehnat malakalari – mehnat faoliyatining ma‘lum bir sohasiga doir avtomatlashgan mustahkamlangan harakatlar.

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

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

Mahorat – muayyan foliyat sohasida mustahkam bilimlarga yuqori darajada uddlash qobiliyati va malakalarga yega bo'lishdan iborat shaxsiy sifat bo'lib, ishini yuksak va miqdor ko'rsatkichlr bilan tez bajarishdan iborat ixtisos darajasi.

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

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

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.

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.

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.

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 imtixonlari – mutaxassis sinovlarining bir qismi bo'lib, ishlab chiqarish ta'lim natijasida o'quvchilarning olgan maxsus nazariy bilimlarini tekshirish uchun o'tkaziladi.

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

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

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

Melanxolik -nozik dilli,hissiyotga o‘ta berilgan, o‘z ichki dunyosiga va kechinmalariga e‘tiborli. Bunday insonlar orasida san‘atga qobiliyatlilar ko‘p uchraydi. Ulardan ajoyib rassomlar, yozuvchi va shoirlar etishib chiqadi. Murakkab va nizoli vaziyatlarda harakati sust, tezkor vazifalarni hal etishda asabiylashadi va tez toliqadi.

Mustaqillik – shaxsning muayyan aqliy, axloqiy yoki amaliy masalalarni hal qilishida ayniqsa murakkab vaziyatni baholash va maqsadga muvofiq yo‘lni tanlashda o‘zining mustaqil fikrlari, tamoyillari hamda ye‘tiqodiga yega bo‘lishdan iborat irodaviy xarakter xislati.

Maqsadga intiluvchanlik – shaxsning o‘z xatti-harakatlarini barqaror hayotiy maqsadlarga bo‘ysundira olishida, maqsad yo‘lida hamisha tayyor, qat‘iy bo‘lishida ifodalanadigan xarakter xislati.

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

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

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

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

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

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

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

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

Psixologiya – psixologik ta‘limot, ruhiyatni o‘rganuvchi fan, psixik og‘ish, kasalliklarni o‘rganuvchi fan.

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

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

Psixosteniya – ruhiyatni bo‘shashib og‘ishgan holati.

Psixotriya – tibbiyot sohasi bo‘lib, ruhiy kasalliklar bilan shug‘ullanadi.

Psixoanaliz – psixologik nazariyaga asoslanib XIX-XX asrlarda avstriyalik nevrolog Zigmund Freyd tomonidan yaratilgan, psixologik buzilishlarni to‘g‘irlovchi usul.

Psixopatiya – kuchli iztirob tufayli ruhiy kasallikka chalinish.

Psixoz – qalban buzilish, holatni buzilishi.

Psixogenetika - hulq-ator genetikasi, psixikano nasl bilan bog‘liq jihati.

Psixolingvistika – til, nutqning psixologik tahlili, tafakkur operatsiyalari.

Psixologizm – ruhiy kechinmalarni chuqurlashgan ifodasi, mantiq va matematik tafakkurning kesishishi.

Psixomimetika – turli kimyoviy tasirlar natijasida kelib chiqadigan ruhiyatning buzilishi.

Psixomatika – psixik jihatlarni o‘lchash, tadqiq etuvchi fan yo‘nalishi.

Psixonevroz – surunkali ruhiy nevroz holati.

Psixopad – ruhiy og‘ish holatidagi inson.

Psixoterapevt – ruhiy kasalliklar shifokori.

Psixonometr – gazlarni suyultirilgan holatini o'lchovchi qurilma.

Psixotronniy – inson ongiga ta'sir etuvchi modda.

Tashkiliy psixologiya – biznes, faoliyatni tashkil etish va boshqarishning psixologik asosi.

Iqtisodiy psixologiya – ishlab chiqarish jarayonida iqtisodiy aloqalarning psixologik asoslari.

Psixobiologiya – biologiya fani qarashlaridan foydalanib, psixologik tahlil berish.

Psixodrama – psixoterapiyada qo'llaniladigan, sun'iy ravishda yaratiladigan vaziyatlar orqali insonning ruhiyatini davolash usuli.

Psixologik tavsifnoma¹ – odamni asosan psixik jihatdan sifatlab beriladigan hujjat.

Psixologik tavsifnoma² – ma'lum bir kishining aqliy, axloqiy irodaviy sifatlarning qiziqishlari, dunyoqarashi, ye'tiqodi, shuningdek individual psixologik xususiyatlari xarakteri, temperamenti, qobiliyati va iste'dodlari ob'ektiv ravishda tasvirlab yozilgan shaxsiy hujjat.

Prinsipiallik – haqqoniylik va jamiyat manfaatlari nuqtai nazaridan o'z qarash hamda ye'tiqodlarini qat'iy turib, himoya qilishdan yoki so'z bilan ishning birligidan iborat ijobiy xarakter xislati.

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

Sangvinik temperament- shaxsning tez kuchli, lekin beqaror yemotsional qo'zg'aluvchanligi va psixik jarayonlari bilan sifatlanadigan individual xususiyati.

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

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

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

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

Sub’ekt – ob’ektiv dunyoni biluvchi uni o‘zining yehtiyoj va qiziqishlariga moslab o‘zgartiruvchi odam, ongli mavjudot.

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

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

Talabchanlik – shaxsning o‘z-o‘zining va o‘zgalarning hulqini muayyan ob’ektiv tamoyillarga bo‘ysundira olishdan iborat irodaviy xarakter xislati.

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

Tantiqlik – arzimagan narsalarga ham injiqlik qilaverishdan iborat salbiy xarakter xislati.

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

Uyatchanlik – asossiz tortinchoqlikda ifodalanadigan xarakter xislati.

Unumli mehnat – bevosita moddiy boylik ishlab chiqarishga qaratilgan mehnat.

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

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

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

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

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

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

Xarakterning ijobiy xislatlari- shaxsning jamiyat ahloq normalari doirasidagi doimiy ijobiy xususiyatlari.

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

Xolerik – nerv tizimidagi qo‘zg‘alish va tormozlanish jarayonlari kuchli bo‘lib, bu ikki jarayon biron nerv markazi doirasida tez o‘rin aldmashadi va shu bois bu tipga mansub shaxs biron bir faoliyatga tez kirishib, tez sovib ketishi mumkin.

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

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

TAVSIYA ETILADIGAN ADABIYOTLAR

1. Mirziyoev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2016 yil yakunlari va 2017 yil istiqbollari bag'ishlangan majlisidagi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti nutqi. // Xalq so'zi gazetasi, 2017.16 yanvar, №1
2. Mirziyoev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va oliyjanob xalqimiz bilan birga quramiz. “O'zbekiston”, 2017.
3. Mirziyoev Sh.M. Qonun ustuvorligi – inson manfaatlarini ta'minlash taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi. “O'zbekiston”, 2017. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T., 2012.
4. O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi qonuni. – T., 1997.
5. O'zbekiston Respublikasining Kadrlar tayyorlash bo'yicha milliy dasturi – T., 1997.
6. O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha harakatlar strategiyasi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoni. O'zbekiston Respublikasi qonun xujjatlari to'plami, 2017yil, 6-son,70-modda.
7. Agrashenkov A.V. Psixologiya na kajdo'y den: soveto', rekomendatsii, testo'. – SPb., 2004.
8. Adizova T.M. Psixologicheskie metodo' izucheniya lichnosti uchahegosya v protsesse obheniya. – Tashkent, 2000.
9. Айзенк Г. Тесты IQ. – М., 2005. G'oziev E.G'. Umumiy psixologiya. – T., 2002.
10. Andreeva G. M. Sotsialnaya psixologiya. – M., 1990.
11. Andrianova V. Ye. Deyatelnost cheloveka v sistemax upravleniya.– M., 1994.
12. Arifxodjaeva I. X. Muxandis xodimlar psixologiyasi. – T., 2007
13. Belinskaya Ye .P.,Tixomandriskaya O.A. Sotsialnaya psixologiya lichnosti. – M., 2001.
14. Bill Uizers. Upravlenie konfliktami. – SPb., 2004.

15. Verderver R., Verderver K. Obshenie. – SPb., 2005.
16. G'oziev E. G'. Yosh davrlari psixologiyasi. – T., 1994.
17. G'oziev E.G'. Umumiy psixologiya. – T., 2002.
18. G'oziyev E.G', Momedov K.Q. “Kasb psixologiyasi” Toshkent 2003 yil
19. Grishina N. V. Psixologiya konflikta. – SPb., 2005.
20. David G.Myers “Psychology”. Michigan USA: Worth Publishers.:
2011
21. Jalolov A. Kasbga qanday tayyorlanadi. – T.: Yangi asr avlodi, 2010.
22. Zigert V., Lang L. Rukovoditel bez konfliktov. – M., 1990.
23. Zeer E.F. Psixologiya professiy. M.: Akademicheskii projekt;
Yekaterinburg: Delovaya kniga, 2003.
24. Zeer E.F. Psixologiya professionalnogo razvitiya: uchebnoe posobie. -
M.: Akademiya, 2009. - 240 s.
- 25.
26. Karimova V. Psixologiya. –T., 2002.
27. Kogan M. S. Mir obsheniya. – M., 1990.
28. Klimov E.A. “Kak vibrat professiyu” Moskva, 1990.
29. Le Bon Gyustav. Psixologiya mass i narodov. – M., 2000.
30. Leonov N. I. Konflikti i konfliktnoe povedenie – SPb., 2005.
31. Luchinin A. S. Istoriya psixologii. – M., 2005.
32. Klimov Ye.A. Obshaya psixologiya. – Cpb., Piter, 2001.
33. Maxsudova M.A. Muloqot psixologiyasi. T., 2006.
34. Nemov R.S. Psixologiya. M.: Vlados, 2003. 1-2-t.
35. Ne'matov Sh.E.,Tohirov O'.O.,Yadgarova G.T.,Tashbaev N.
“O'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirish orqali umumiy o'rta va o'rta maxsus,
kasb-hunar ta'limi o'zviyiligini ta'minlashning nazariy-metodologik asoslari”. –
Toshkent: O'zPFITI bosmaxonasi, 2015. – 152 bet.
36. Turg'unov A.A. Kasb-hunarga yunaltirish.-M.,2019.
37. Radugina A.A. Pedagogika i psixologiya. - M., 2007.
38. Shelixova N.I. Texnika pedagogicheskogo obsheniya. - M.: Izd-vo

«Institut prakticheskoy psixologii», 1998.

39. Mayers. D. Sotsialnaya psixologiya. – SPb., 2005.
40. Mesherekova B. G., Zinchenko V. P. Bolshoy psixologicheskiy slovar. – SPb., 2005.
41. Mixaylov A. G. Zagadki chelovecheskogo «YA». – M., 1991.
42. Muhammetov R.G. Kasbga yo'naltirishning tarbiyaviy ahamiyati G'G' Maktab va hayot. – 2007, № 2. – B. 2.
43. Safaev N.S., Mirashirova N.A., Odilova N.G. Umumiy psixologiya nazariyasi va amaliyoti. Nizomiy nomidagi TDPU, 2014.
44. Xoliqov G' A.A; Pedagogik mahorat. Darslik O'zR Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi. - T.: "IQTISOD-MOLIYA", 2011, -420 b.
45. Xolmuxamedov M.M. Kichik mutaxassislarning professiogrammalari to'plami: To'plam G' Muallif - to'z... –Toshkent, 2016. – B. 105.
46. Yugay A.X. Obshaya psixologiya. TGPU im.Nizami, 2007.
47. Yugay A.X., Mirashirova N.A., Obshaya psixologiya. TGPU im.Nizami, 2012
48. Qodirov K.B. “Kasb tanlashga tayyorgarlikning psixologik jihatlari va kasbiy tashxis” Toshkent 2001 yil
49. David G.Myers “Psychology”. Michigan USA: Worth Publishers.: 2011

KIRISH.....	5
I-MODUL. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING METODOLOGIK ASOSLARI.....	9
I - BOB. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING PREDMETI VA VAZIFALARI.....	9
Kasb-hunar egallashning ijtimoiy va tarixiy muammolari.....	9
Kasbiy psixologiyaning boshqa fanlar bilan bog'liqligi.....	14
Kasbiy psixologiya mutaxassislik fani sifatida.....	19
II-BOB. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING ASOSIY TADQIQOT METODLARI.....	23
Kasbiy psixologiyaning tadqiqot metodlari klassifikatsiyasi.....	23
Kasbiy psixologiyaning tadqiqot metodlaridan foydalanishni shakllantirish.....	26
Sotsiometriya metodi.....	39
III-BOB. KASB TANLASH VA KASBIY SHAKLLANISHINING PSIXOLOGIK JIXATI.....	50
Yoshlarni kasb tanlashga yo'naltirish ijtimoiy voqelik sifatida.....	50
Shaxs shakllanishining turli bosqichlarida kasbiy o'zlikni anglash.....	57
Shaxsning tuzilishi va kasb etikasining shakllanishi.....	76
II-MODUL. SHAXSNING KASBIY ETIKASI.....	85
IV-BOB. SHAXSNING KASBIY ETIKASI VA INDIVIDUAL XUSUSIYATI	
Shaxs va temperament tiplari.....	85
Muxandis xodimlar faoliyati samaradorligini oshirishda hissiy-irodaviy sohaning o'rni.....	93
Kasb tanlashda his-tuyg'ularning o'rni.....	103
V- BOB. PROFESSIOGRAFIYA (PROFESSIOGRAMMA) TO'G'RISIDA UMUMIY TUSHUNCHA.....	110
Professiografiyaning mohiyati.....	110
Muxandis xodimlar faoliyatiga psixologik tavsif.....	112
Muxandis tizimida kasbiy qobiliyat va kasbiy mahorat.....	114
Kasbiy buzilish tushunchasi va ularning oldini olish yo'llari.....	119

VI-BOB. KASBIY TANLOVNING UMUMIY MASALALARI VA UNING TUZILISHI.....	126
Kasbiy shakllanishda kasbiy sifatlar va taraqqiyot.....	126
Kasb tanlashga yo'naltirishning mohiyati va mazmuni.....	128
Ilg'or xorijiy mamlakatlarda kasbga yo'naltirish tajribasi.....	129
Kasbiy psixologiyada motivlar va ularning mutaxassislar tayyorlashga ta'siri...	143
Kasb tanlash masalasining yoshga bog'liq jixatlari.....	159
VII - BOB. KASBIY FAOLIYATNING INDIVIDUAL USLUBI.....	174
Kasbiy sifatlar tushunchasining mazmuni.....	174
Kasbiy sifatlar masalasini o'rganilish holati.....	177
Shaxs va kasb hamkorligining psixologik xususiyatlari.....	180
IV –BOB. KASBIY FAOLIYATNING INDIVIDUAL USLUBI.	186
Kasbiy faoliyat va bilish jarayonlari	186
Sezgi va uning muxandislar kadiy faoliyatida tutgan o'rni.....	190
Idrok va uning muxandis kadrlar faoliyatida tutgan o'rni.....	192
Xotira va uning muxandis kadrlari faoliyatida tutgan o'rni.....	193
Tafakkur. Intellekt. Nutq.....	203
Tafakkur operatsiyalari, sifatleri va individual xususiyatlari.....	210
Intellekt haqida tushuncha.....	217
Nutq va uning turlari.....	227
V-BOB. KASB TANLASHGA YO'LLASHNING PSIXOLOGIK MOHIYATI VA O'SMIRLIK PSIXOLOGIYASI.....	236
Kasb tanlashga yo'llashning maqsadi, vazifalari va asosiy tamoyillari.....	236
Yosh davrlari psixologiyasida kasb tanlash bosqichlari.....	278
VI- BOB. KASBLARNING PSIXOLOGIK TAVSIFI VA UNING MOHIYATI.....	288
Kasb tushunchasining mohiyati.....	288
Kasblarni tizimlashtirish va kasb tipologiyasi.....	291
Kasbiy shakllanish jarayonida shaxs taraqqiyoti.....	293
VII- BOB. KASBIY TANLOVNING UMUMIY MASALALARI VA UNING TUZILISHI.....	309

Kasbiy tanlov tushunchasining mohiyati.....	309
Kasbiy tanlovga ta'sir etuvchi omillar.....	312
Kasbiy tanlov psixologik tomonining asosiy vazifalari.....	317
VIII- BOB. MUHANDISLIK PSIXOLOGIYASINING KELIB	
CHIQUISHI VA FAN VA AMALIYOTIDAGI O`RNI.....	324
Muhandislik psixologiyasining fan sifatida paydo bo'lishining shart-sharoitlari.	324
Muhandislik psixologiyasining rossiya va xorijda fan sifatida rivojlanishi.....	327
Muhandislik psixologiyasi fan sifatida.....	332
GLOSSARIY.....	338
TAVSIYA ETILADIGAN ADABIYOTLAR.....	340