

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ҚИШЛОҚ ВА СУВ ХЎЖАЛИГИ
ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ АГРАР УНИВЕРСИТЕТИ**

Педагогика, психология ва ўқитиш методикаси кафедраси

5140900 – Касб таълими (Агрономия) йўналиши
бакалавриат 4-01 гуруҳ талабаси

АБДУЛЛАЕВ АЛИШЕР КАРИМ ЎҒЛИНИНГ

**Мавзу: “мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда
психологиянинг роли”**

Илмий раҳбар:

Педагогика, психология ва ўқитиш
методикаси кафедраси доценти

С.Н.Жўраева

Иш кўриб чиқилди ва ҳимояга қўйилди:

Педагогика, психология ва
ўқитиш методикаси кафедра
мудир, доцент

Агрономия факультети декани,
доцент _____ Х.Алланов
« _____ » _____ 2014 йил

_____ С.Жўраева
« _____ » _____ 2014 йил

Тошкент – 2014 йил

Мундарижа

КИРИШ.....3 **I.БОБ.**

Мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда касбий- ўзига хос хусусиятларнинг адабиётларда ўрганилганлик даражаси.

1.1 Касб-хунар коллежи ўқувчиларида касбий фаолиятни шакллантиришнинг бугунги кундаги аҳамияти7

1.2. Мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда психологик билимларнинг роли.....13

1.3. Касб-хунар коллежи ўқувчиларида устоз-шогирд фаолиятини йўлга қўйиш.....19

II. БОБ. Касб-хунар коллеж ўқувчиларида мутахассиснинг ижодий

фаолиятининг самарадорлиги

2.1. Касб-хунар коллежи ўқувчиларида ижодий фаолиятини бошқариш ва уни ривожлантириш27

2.2.Касб-хунар коллежи ўқувчиларида педагог одоби фазилатларини шакллантириш йўллари.....35

2.3. Касб-хунар коллеж ўқувчиларида мутахассиснинг ижодий фаолиятини самарали ташкил этишнинг сифати ва самарадорлигини таъминловчи илмий-методик тавсиялар48

2.4. Таълим-тарбияга технологик ёндошувлар.....51

Хулосалар ва тавсиялар.....58

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....60

КИРИШ

Ўзбекистондаги туб ислохотлар инсон омилини ҳар қачонгидан ҳам юқори даражада кўтариб, унинг кучи, идроки, салоҳияти, руҳий ҳамда маънавий баркамоллиги тараққиёт, ривожланиш ва цивилизация билан узвий боғлиқ эканлигини кўрсатди. Ҳозирги кунда инсон ва унинг мукамаллиги, ўз устида ишлаши, ўз мукамаллиги хусусида қайғуриш муаммоси ҳар қачонгидан ҳам долзарб масалага айланди.

«Таълим тўғрисидаги» даги ва «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» касб-ҳунар таълими тизимида юқори малакали кадрларни тайёрлаш, уларда илмий дунёқарашни, меҳнатга ижодий муносабатни таркиб топтириш, уларда юксак меҳнат интизомини шакллантириш вазифасини қўяди.

Ишлаб чиқариш технологияларининг янгиланаётганлиги, фан кашфиётлари ва техникани бевосита ишлаб чиқариш кучига айланиб бориши мутахассис кадрлардан ўз билимларини мустақил ва мунтазам равишда чуқурлаштириб, янгилаб, тўлдириб ва кенгайтириб боришни талаб этади.

Ишлаб чиқариш салоҳиятини, иқтисодини, дунё бозорида рақобатбардош енгил саноат маҳсулотларини ишлаб чиқаришни, экспорт салоҳиятини, фан ва техника тараққиётига асосланиб энг долзарб соҳага айлантириш бугунги кундаги устувор вазифалардан ҳисобланади. Мамлакатимиз экспорт имкониятларини кескин оширишнинг муҳим омилларидан бири ишлаб чиқариш суръатини жадаллаштириш ва четга тайёр маҳсулот ишлаб чиқаришдан иборат бўлиши керак.

Ўзбекистон Республикасининг “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури” моҳиятини узлуксиз таълим тизими ва унинг фаол иштирокчиси эркин шахс

ташкил қилади. Ақлий жиҳатдан етук мустақил ва ижодий фикрловчи шахс жамият ҳаётининг барча бўғинларида ҳамда ишлаб чиқаришнинг турли соҳаларида муваффақиятли фаолият кўрсатиш ва меҳнат қилиши мумкин. Шунинг учун билим олиш, касбий таёргарлик таълимнинг ҳам объекти, ҳам субъекти ҳисобланмиш ўқувчидан мустақил тафаккурни ва фаолликни талаб қилади.

Улғайиб келаётган ва мамлакат касб-ҳунар коллежларида таълим олаётган ёшларнинг мутахассиснинг ижодий фаолиятини ривожлантириш асосида уларни баркамол инсон қилиб шакллантиришда узлуксиз таълим тизими учун пухта замин яратиш ва унинг босқичлари ўртасида узвий боғлиқлик тамойилларни ўрнатишга моддий асос ҳозирлаш лозим.

Ўрта махсус касб - ҳунар таълими босқичида эса ўқувчилар турли хил касбларнинг илмий-амалий асосларини, кичик мутахассисликлар даражасида зарурий касбий билим, кўникма ва малакаларни эгаллаб борадилар. "Касб-ҳунар коллежи тегишли давлат таълим стандартлари доирасида ўрта махсус, касб-ҳунар таълими беради, ўқувчиларнинг касб-ҳунарга мойиллиги, билим ва кўникмаларини чуқур ривожлантириш, танлаб олинган касб-ҳунар бўйича бир ёки бир неча ихтисосни эгаллаш имконини беради." ¹

Муаммонинг долзарблиги.

Дунёнинг барча тараққий этган давлатларида ҳам ёшлар таълим-тарбияси, уларни маълум касбга оид билим ва кўникмаларни эгаллашга йўллаш, болалар меҳнатини ташкил этиш касбий фаолият ва мулоқатни шакллантириш муаммолари, умуман олганда шаклланаётган мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда бугунги кунда психологик билимларнинг роли долзарб масалалардан биридир.

Республикамизда ўрта-махсус, касб-ҳунар таълими тизимида педагогик кадрларни ўнга яқин йўналишларда тайёрлаши мўлжалланади. Аммо ана шу тайёрланиши лозим бўлган педагог - кичик мутахассисларнинг билим, кўникма,

¹ Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори.-Т.:Шарқ. 1998.-48-б.

малакалари, касбий маҳорат сифатлари, шахсий фазилатлари олий касбий таълим соҳасида педагог-мутахассисларни тайёрлайдиган тизимдан фарқли хусусиятлари, ўхшашликлари даражаларини белгилаш анча қизиқарли ва муҳим бўлган муаммолардан ҳисобланади.

Битирув малакавий ишнинг мақсади – касб-ҳунар коллежи ўқувчиларида касбий фаолият ва мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда бугунги кундаги психологик билимларнинг ролини илмий-назарий жиҳатдан асослаш.

Тадқиқот вазифалари:

1. Касб-ҳунар коллежи ўқувчиларида касбий фаолият ва мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда психологик билимларнинг ролини аниқловчи психодиагностик методикалар билан танишиш.

2. Мутахассиснинг касбий-педагогик ижодий фаолиятини бошқариш услубларини ўрганиш.

3. Мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда психологик билимларнинг роли ва психологик тренингларни солиштирган ҳолда ўрганиш.

Ишнинг илмий ва амалий аҳамияти :

-ҳозирги кунда ҳар бир касб-ҳунар коллежларида ўқувчининг психологик ривожланишини кузатиш учун “Ижтимоий касбий-мослашув” дафтари жорий этилганлиги ва унда кўрсатилган вазифаларни амалга оширишда;

- касб-ҳунар коллежи ўқувчиларида мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда касбий фаолият ва уни шакллантириш хусусиятларини аниқловчи психодиагностик методикаларни ишлаб чиқишда;

- коллеж ўқувчиларида мутахассиснинг касбий- ижодий фаолиятини бошқариш ва шакллантиришга бағишланган машғулотларда маъруза сифатида;

- бўлғуси аграном педагогларнинг замонавий касбий билим, кўникмаларини шакллантиришда турли хил маънавий ва маърифий ишларни ташкил қилишда фойдаланиш мумкин.

- 1. БОБ. Мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда касбий- ўзига хос хусусиятларнинг адабиётларда ўрганилганлик даражаси.**
- 1.1. Касб-ҳунар коллежи ўқувчиларида касбий фаолиятни шакллантиришнинг бугунги кундаги аҳамияти**

Республикамизда олиб борилаётган ижтимоий – иқтисодий ислохотлар аҳолидан юксак маданият, ўз касбининг моҳир устаси бўлиш кўникмаларига эга бўлишни талаб этади. Шу нуқтаи назардан касбий ижодий фаолиятнинг икки хил жиҳати психологик ва педагогик жиҳатлари фарқланади. Касбий ижодий фаолиятнинг психологик жиҳатлари ходимларнинг келажакда ўз бурч ва мажбуриятларини самарали бажаришлари учун уларга зарур бўлган психологик – педагогик принциплар, категориялар ва тушунчаларни сингдириш ҳамда касб маданияти ва этикаси талабларига мувофиқ ҳатти – ҳаракатларини изоҳлаш, хизмат вазифаларини тўғри бажаришга ўргатиш, ўз касбига меҳр – муҳаббат, инсонга ҳурмат билан қарашни тарбиялашда намоён бўлади.

Касбий таълимнинг ривожланишига назар солар эканмиз соҳа вакилларининг касб танлаш, касбий шаклланиш, касбий шаклланиш жараёнида ўз-ўзини шакллантириш масалалари кенг ўрганилганлигига гувоҳ бўлишимиз мумкин.

Ўспиринларнинг касбий ўзликни англаши борасидаги ҳолатлари таҳлил қилинганда, уларнинг касблар тўғрисидаги тушунчаларида саёзлик мавжудлиги кўзга ташланади. Бундан ташқари, касбий ўзлигини англаш билан маълум касбни танлаш жараёни ўртасида таълим-тарбия муҳити ва атрофдагиларнинг таъсири омилларини назардан четда тутмаслигимиз лозим бўлади. Мазкур ўзаро таъсир жараёнларидаги диалектик боғлиқликнинг ўзиёқ ушбу масаланинг нақадар мураккаблигидан далолат беради. Масалан, биргина касбий маслаҳатни ташкил этишнинг ўзи бир қатор босқичларга бўлинади:

а) касбий маълумот босқичида шахс ўзи учун меҳнатни ташкил этиш, ишга қабул қилиш талаблари, турли касбларни эгаллаш, уларни тайёрлаш босқичлари ва таълим олиш муддати, меҳнат ҳақи ҳамда касбнинг истикболи хусусида маълумотлар олади;

б) диагностик босқичда шахснинг ўз танлаган касбига нисбатан қизиқишлари, лаёқати, қобилияти ва мақсадларининг мослиги ўрганилади;

в) шакллантирувчи босқичда касб танлаган ўқувчи ёки шахсга раҳбарлик

қилинади, касб танлашдаги “оғиш”ларнинг олди олинади ва тузатишлар киритилади;

г) тиббий жиҳатдан шахс саломатлигининг касбга мос келишини аниқлаш ва психологик босқичда шахс сифатларининг ўз танлаган касбига мувофиқлиги масалалари муҳокама қилинади.

Мутахассиснинг касбий шаклланиш жараёнида, шубҳасиз, инсоннинг хатти-ҳаракатлари ҳам ўзгариб, такомиллашиб, касб-корга хос хусусиятлар пайдо бўлиб бораверади. Бу жараённинг муваффақиятли кечиши ўқувчининг ўз касбий келажагига ижобий муносабатда бўлишлиги, ўз танлаган касбидан мамнунлиги ва келажакда касбий фаолиятдан қаноатланиш мумкинлигини ҳис қила олиши, орзу қилиши касбга хос хатти-ҳаракатларининг пайдо бўлиши, шаклланишига ва ривожланишига асос бўладиган омилларни келтириб чиқаради.

Ўзига нисбатан ижобий муносабатда бўлган ва ўзининг касбий имкониятларидан қаноатланган талаба, ўқувчи ўз касбдошлари, ихтисослик бўйича амалиётдаги муносабатлардан қийналмайди, ноқулайлик ёки хавотирланишни ҳис этмайди. Аксинча, касбий имкониятлари шаклланмаган ўз танлаган касбига салбий муносабатда бўлган ўқувчи тенгдошларига нисбатан, касбий соҳа предметларни ўзлаштиришида, ўша соҳа мутахассис кишилари билан муносабатларида ва бошқа касбий амалларни бажаришда муваффақиятга эриша бошлайди, бажараётган ишларига нисбатан ўзини ижобий баҳолайди, муттаносиб хатти-ҳаракатларидан қаноатланиш ҳиссини сеза бошлайди, касбий камолотга интилади.

Маълумки, ҳар бир киши фаровончиликда ва яхши таъминланган шароитда яшашни истайди. Шу сабабли ҳам одамлар фаровон турмушни таъминлашга хизмат қилувчи меҳнат фаолияти билан шуғулланишга интиладилар ва моддий бойликларни ўзлаштиришга имкон яратувчи касб-ҳунар соҳалари ва мутахассисликларни эгаллашга ҳаракат қиладилар. Баъзи ҳолатларда маълум бир касбни танлаш ва уни эгаллашда шахснинг имконияти етарли бўлмайди.

Одамнинг қизиқишларига ва психологик имкониятларига тўғри келмайдиган касбнинг танланиши, табиийки, унинг шахс сифатида камол топишига салбий таъсир кўрсатади. Шу нуқтаи назардан шахснинг ички интилиш ва имкониятларига у танлаган касбнинг мутаносиблиги масаласи ўта долзарб масала ҳисобланади.

Касбий таълимнинг муҳим вазифаларидан бири мутахассиснинг ижодий фаолиятга онгли тайёргарлиги бўлиб, бунда тайёргарлик икки хил кўринишда амалга оширилади: ўз- ўзича таълим олиш орқали ва махсус касбий таълим муассасаларида таълим олиш орқали. Касбий таълимнинг муваффақиятини белгилайдиган муҳим психологик жараён “маълум бир касбга тайёргарлик” ҳолати ҳисобланади. Бу ҳолат эмоционал ва мотивацион тайёргарликни ҳам назарда тутаяди. Касб танлаш инсон ҳаётидаги муҳим бир босқич ҳисобланиб, бунда инсон ҳаёти учун муҳим қарор қабул қилади ва у жамиятда ўз имкониятларини рўёбга чиқаради.

Касб-ҳунар коллежи ўқувчиларида касбий ижодий фаолиятни шакллантиришнинг бугунги кундаги аҳамияти жаҳон психологияси фанининг асосий (фунда ментал) тушунчаларидан бири ҳисобланиб, кўпинча психо логик категория сифатида олиб қаралади. Шунинг билан бирга ушбу тушунча ҳаддан зиёд кенг маъноли ва кўп аҳа миятли тарзда фойдаланилганлиги туфайли унинг моҳияти ёйиқ бўлиб боради, натижада қиймати асл мазмунини йўқотади. Худди шу боисдан психологияда фаолият учун умумий қабул қилинган дефиниция мавжуд эмас, фойдала ниб келинаётган тузилма, таъриф эса кўп ҳолларда танқидга учрайди. Ҳолбуки шундай экан, семантик таҳлил ўтказиш орқали фаолиятга нисбатан турлича қарашларни умумлаш тириш, ўзаро таққослаш зарурияти аниқланган бўлар эди, бу эса ўз навбатида унинг (фаолиятнинг) илмий психологик объектига айлантириши унга алоқадор тушунчалар тарки бини мукаммаллаштириш имкониятини вужудга келтиради.

Аждодларимиз томонидан яратилган касб-кор кўникмаларини авлодларга

ўргатиш меҳнат фаолияти ёрдамида амалга оширилади. Касбий малакаларни шакллантириш, такомиллаштириш, маҳсулот яратиш ва ундан мақсадга мувофиқ равишда фойдаланиш меҳнат фаолияти орқали рўёбга чиқарилади. Меҳнат фаолиятида амалий кўникмалар барқарорлашади, назарий фикр, ғоя, мулоҳаза вужудга келади. Фаолият билан онг бирлиги мавжуд бўлганлиги сабабли шахс таркиб топади, ҳам ахлоқан, ҳам ақлан ривожланади. Меҳнат фаолияти индивидуал хусусият касб этса-да, лекин унинг моҳияти ижтимоийдир. Инсон шахсий эҳтиёжини қондириш учун меҳнат қилади, у ёки бу маҳсулот ишлаб чиқарилади, оқибат натижада одам ижтимоий жамият фаровонлиги учун ўз шахсий улушини қўшади.

И.М.Сеченов физиологик органлар ва тизимлар фаоллиги ёки иши тўғрисида тасаввурга эга бўлган, шу сабабдан унинг асарларида "тафаккурнинг фаоллиги", "тафаккур фаолияти", "миа фаолияти", "мушкул фаолияти" сўз бирикмалари кенг қўламда жой эгаллаган. И.П.Павлов томонидан "олий нерв фаолияти", Н.А.Бернштейн эса "физиология фаоллиги" атамаси фан оламига олиб кирган. Лекин Н.А.Бернштейн фаоллик, фаолият, иш, меҳнат тушунчала рини маъносига кўра фарқлаган бўлишига қарамай, у аксарият ҳолларда фаолликни фаолият маъносида қўллаган.

Психофизиологияда фаолият фаолликни физиологик маъноси сифатида талқин қилинган бўлса, иш, меҳнат фаолияти "меҳнат фаоллиги" мазмунида қўлланади. Ижтимоий психологияда "фаолият-фаоллик-иш-меҳнат", "фаолият-хулқ", "меҳнат-хулқ-фаолият" кўринишлари жуфтлиги учраб туради. С.Л.Рубинштейн онг ва фаолият бирлиги принципини илгари суриб ва атрофлича асослаб бериб, фаолият психологиясини яратиш заруриятини тушунтира олди. Унингча, меҳнат психологик эмас, балки "ижтимоий категория", психология эса "меҳнат фаолиятининг психологик жабҳаларини" тадқиқ этади. Психологик намоён бўлиши ёки ҳукм суришининг объектив шакли хулқда, фаолиятда ифодаланади (акс эттириш ҳаракати маъносида) .

Б.Г.Ананьев фаолият психологиясини фаоллик психологияси маъносида тушунади. Унинг фикрича, билиш ва муомала фаолиятнинг бирламчи кўринишидир. Тадқиқотчи "инсон фаолияти", "ташкилий иш", "ташкilotчилик фаолияти", "хулқ жараёнининг алгоритмлари" атамаларидан ҳар хил маънода фойдаланади.

Бу муаммонинг илмий-услубий йўналишларининг илмий жиҳатдан таҳлили шуни кўрсатадики, касб ҳунар таълимининг илмий назарий ва амалий муоммаларини тадқиқ этиш масалалари С.Я.Батышев, А.Т.Беляева, М.А. Жиделев., К.Н.Катханов., И.Я.Лернер, А.М.Новиков., В.А.Скакун ва Д.А.Тхоржевский каби олимлар катта ҳисса қўшганлар, қишлоқ хўжалик меҳнатининг турли жиҳатлари К.А.Иванович, П.Р.Атутов, А.А.Шибанов, В.А.Поляков, А.Е.Ставровский, П.Н.Андриянов педагог-олимларнинг тадқиқот ишларида ҳар томонлама ўрганилган. Касб-ҳунар таълим муассасаларида махсус фанларни ўқитиш ва ишлаб чиқариш таълимини такомиллаштириш масалалари бўйича Р.Х.Жўраев, Я.Ҳайдаров, С.Р.Волкова, П.З.Ишанов, К.Д.Мирсаидов, О.Абдукуддусов ва бошқалар томонидан тадқиқ қилинган. Меҳнат ва касб-ҳунар таълими ўқитувчиларининг касбий тайёргарлигини такомиллаштириш муаммоларига У.Н.Нишоналиев, А.Р.Хўжабоев, Э.Т.Чориев, Н.Саидахмедов, Ў.К.Толипов, Л.В.Голишларнинг илмий-тадқиқот ишлари бевосита боғлиқдир.

Касб-ҳунар коллежларида малакали кичик мутахассислар тайёрлаш муаммоси С.Р.Волкова, Д.А.Зохидова, И.Т. Д.О.Химматалиев, Ў.Д.Хидиров каби илмий-изланувчилар томонидан кичик мутахассислар тайёрлашга оид назарий-амалий ишлар амалга оширилган.

Бироқ касб-ҳунар коллежларида Аграрномия йўналишлари бўйича педагог мутахассислар тайёрлаш муоммаси шу кунга қадар назарий-амалий жиҳатдан кам ўрганилган.

Ҳар қандай фаолиятдан зерикиш, чарчаш мумкин, фақат одам мулоқатдан, айниқса, унинг норасмий, самимий, бевосита шаклидан чарчамайди, яхши

суҳбатдошлар доимо маънавий жиҳатдан рағбатлантириладилар.

XXI асрда одамнинг энг табиий бўлган мулоқотга эҳтиёжи, унинг сирларидан хабардор бўлиш ва ўзгаларга самарали таъсир эта олишга бўлган интилиши янада ошди ва бунинг қатор сабаблари бор.

Биринчидан, индустриал жамиятдан ахборотлар жамиятига ўтиб бормоқдамиз. Ахборотларнинг кўплиги айнан инсон манфаатига алоқадор маълумотларни саралаш, у билан тўғри муносабатда бўлишни тақозо этди. Ахборот ХХИ асрда энг нодир капиталга айланади ва бу ўз навбатида инсонларга зарур ахборотлар узатилиши тезлиги ва темпини ўзгартиради.

Иккинчидан, турли касб-фаолият соҳасида ишлаётган одамлар гуруҳининг кўпайиши, улар ўртасида муносабатлар ва алоқанинг долзарблиги ахборотлар тизим шариоитида оддийгина мулоқотни эмас, балки профессионал, билимдонлик асосидаги мулоқотни талаб қилади. Умуман, ХХИ асрнинг корпорациялар асри деб башорат қилган иқтисодчилар ҳам бу корпорация инсонларнинг ўзаро тил топишларига қаратилган малакаларининг ривожланган, мукамал бўлиши ҳақида гапирмоқдалар. Ундан ташқари, бу каби корпоратив алоқа кўп ҳолларда бевосита юзма-юз эмас, балки замонавий техник воситалар – уяли алоқа, факслар, электрон почта, Интернет кабилар ёрдамида аниқ ва лўнда фикрларни узатишни назарда тутди. Бу ҳам ўзига хос мулоқот малакаларининг атайлаб шакллантирилишини тақозо этади.

Учинчидан, охириги пайтларда шундай касб-хунарлар сони ортдики, улар социономик гуруҳ касблар деб аталиб, уларда “одам – одам” диалоги фаолиятнинг самарасини белгилайди. Масалан, педагогик фаолият, бошқарув тизими, турли хил хизматлар (сервис), маркетинг ва бошқалар шулар жумласидандир. Бундай шариоитларда одамларнинг атайлаб мулоқот билимдонлигининг оширилиши меҳнат маҳсулини белгилайди.

1.2. Мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда психологик

билимларнинг роли

Инсон психологиясини тушиниш, таҳлил қилиш, ривожлантиришга жиддий эътибор бериш масаласи ҳамма замонларда ва ҳамма давлатларда ҳам ижтимоий-иқтисодий тараққиётнинг етакчи вазифаларидан бири бўлиб келган.

XX аср бўсағасида психология фани ва унинг илғор вакиллари ўзларининг навбатдаги жаҳоншумул илмий мақсадлари - инсонга, айти пайтда, жамиятга психологик хизмат кўрсатиш тизимининг муқаррарлигини назарий-илмий жиҳатдан асослаб беришга муваффақ бўлдилар.

Мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда илмий психологиянинг етакчи йўналишларидан бири сифатида кўп бор мунозаралар манбаи бўлган. Бу ҳақда дастлабки психологик тасаввурлар макони бўлмиш Ҳиндистон, Хитой, Египет, Вавилон, Ўрта Осиё, Грециядан, шунингдек, жон (рух) ҳақидаги китобнинг муаллифи Аристотелдан ҳамда темперамент (мижоз) таълимотининг асосчилари Галенъ, Гиппократ ва ибн Синолардан тортиб, то ҳозирга қадар психологлар ўз фикр-мулоҳазаларини билдириб келмоқдалар.

Тарих ва ижтимоий ҳаёт тамойиллари шуни кўрсатмоқдаки, жамиятнинг ҳар томонлама ривожланиши ва унда юксак даражадаги ҳаёт, турмуш тарзининг қарор топтирилиши, аввало ҳар бир фаолият кўрсатувчи шахсдаги ўзига хос психологик салоҳиятнинг не чоғлик тўла-тўқис намоён этилаётганлиги билан белгиланади. Зеро, ҳар бир мамлакатнинг порлоқ келажagini одамлардаги ижодий, интеллектуал ва маънавий тараққиёт йўлига хизмат қилувчи давлат механизми тасаввур қилиб бўлмайди. Шу боисдан бўлса керак, ҳозирги кунда барча ривожланган, ривожланиш йўлидан бораётган мамлакатлар биринчи галда ўз фуқароларининг маънавий, интеллектуал, жисмоний, рухий баркамоллигига ва ундан ижтимоий манфаатлар учун самарали фойдаланиш йўллари излашга жиддий эътиборни қаратмоқдалар. Шу нуқтаи назардан, ҳар бир мамлакатда инсон ва унинг ижодий фаолияти ўртасидаги уйғунликни таъминлашга қаратилган

ижтимоий-психологик хизмат тизимининг жорий этилиши алоҳида аҳамият касб этади.

Шахс ва унинг фаолиятини ҳар томонлама ривожлантириш муаммосига психологиянинг амалий-татбиқий йўналишлари асосида ёндашиш зарурлиги ҳақида кўпгина олимлар ўз фикр-мулоҳазаларини билдирганлар ҳамда билдириб келмоқдалар.

Халқ таълими тизимидаги ва ўрта махсус, касб-ҳунар тизимидаги психологик хизматнинг **мақсади** - шахснинг ҳар томонлама гармоник камолоти, тўлақонли психологик тараққиётни таъминловчи қулай шарт-шароитлар яратишдан иборатдир.

Психологик хизматда тадқиқот ва таъсир ўтказиш **объекти** ўқувчилар, махсус ўқув юрти ва олий мактаб, коллеж талабалари, ўқитувчилар, ота-оналар бўлиб ҳисобланади, уларни алоҳида ёки гуруҳий шаклда тадқиқ қилиш мумкин.

Психологик хизматнинг **мазмуни**:

- а) психопрофилактика,
- б) психологик маориф ва маърифат,
- в) психодиагностика,
- г) психик ривожлантириш ва психокоррекция,
- д) психологик консультация.

Мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда *психологик хизмат бугунги кунда уч асосий бўғиндан иборатдир, булар:*

- 1) Аниқ ўқув муассасасида ишлайдиган болалар амалий психологи.
- 2) Туман халқ таълими қошидаги **ташхис** маркази.
- 3) Республика касб - ҳунарга йўналтириш ва психологик-педагогик **ташхис** маркази.

Мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда психологик билимларнинг ролини аниқлашда хизмат **методлари** турли туман бўлиши мумкин:

- а) халқ таълими ва ўрта махсус касб-ҳунар таълими ходимлари, ўқувчилар,

талабалар билан маърузалар туркуми, аҳолининг психологик маданиятини ўстириш мақсадида тренинг машғулоти ўтказиш;

б) илмий оммабоп адабиётларни яратиш ва уларни тарқатиш;

в) оммавий ахборот воситаларида чиқишлар;

г) психодиагностик тадқиқотлар ўтказиш, методикалар ишлаб чиқиш (тест савол варақаси, тажриба, кузатиш, суҳбат ва бошқалар);

д) психологик маслаҳат бериш;

е) психологик консилиумлар ўтказиш;

ж) таълим ва тарбия берувчи дастурлардан фойдаланиб психодрама, психокоррекцион тренингларни амалга ошириш;

з) психологик тадқиқот объектининг психологик хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ўқув дастури, ўқув тарбия режаларини таҳлил қилиш ва ҳоказолар.

Ҳозирги босқичда психологик хизмат фаолиятининг 2 йўналиши: долзарб ва келажак йўналишлари мавжуд. **Долзарб йўналиш** ўқувчилар таълим тарбиясидаги қийинчиликлар, улар хулқ-атворидаги, мулоқотдаги ва шахси шаклланишидаги бузилишлар билан боғлиқ муаммоларни ҳал қилишга қаратилган.

Келажак йўналиши ҳар бир бола индивидуаллигини ривожлантиришга, жамиятда яратувчанлик ҳаётига психологик тайёрликни шакллантиришга қаратилган. Психолог педагогик жамоа фаолиятига ҳар бир ўқувчи шахси гармоник ривожланиш имкониятлари ҳақида асосий психологик ғояни олиб киради. Икки йўналиш ҳам бир-бири билан боғлиқ.

Коллежлардаги ва академик лицейлардаги психологик хизмат ўрта махсус таълимнинг зарурий таркибий қисмидир. Бу хизматнинг зарурийлиги коллеж ва академик лицей эҳтиёжларидан келиб чиқади. Ҳар бир ўқувчида ҳаётга ижодий муносабат ва индивидуал хусусиятларнинг тараққиётини таъминлаганлигини психологик хизмат тўғри ташкил этилган дейиш мумкин.

Психолог ўзининг инсон хулқ - атери ва психик фаолияти, психик

тараққийнинг ёш қонуниятлари ҳақидаги касбий билимларига, уларнинг ўқувчилар ва катталар, тенгдошлари билан ўзаро муносабат хусусиятларига, ўқув-тарбия жараёнини ташкил этишга боғлиқлигига таяниб, болага индивидуал ёндашув имкониятларини таъминлайди, унинг қобилиятларини аниқлайди, нормадан четлашишларнинг бўлиши мумкин бўлган сабабларини психологик-педагогик коррекция қилиш йўллари аниқлайди. Бу билан психологик хизмат мактабда ўқув тарбия ишининг маҳсулдорлигини оширишга, ижодий фаол шахсни шакллантиришга имкон беради.

Илмий тадқиқот вазифалари - ўқувчилар шахсини шакллантиришнинг муҳим муаммоларини, таълим ва тарбиянинг психологик асосларини ўқувчилар билан ўқитувчилар, мактаб психологлари, мактаб психологлар билан ўқитувчилар ўртасидаги ўзаро таъсирни ҳамда мактаб психологининг этикасини ўз ичига олади.

Амалий вазифалар - психологик тадқиқот натижаларини амалда психологик хизмат ишида қўллаб, ўқувчиларнинг ижодий фаолиятини шакллантириш, ижодий иш фаолиятиги тайёрлигини аниқлаш, ўқувчиларнинг ўқиш фаолиятини осонлаштириш, ўқувчи шахсини ҳар томонлама камол топтириш, ўқувчиларнинг қобилият ва мойилликларини аниқлаш, ривожлантириш, талабалар билан ҳунарга, касбга оид суҳбат, маслаҳат ишларини олиб бориш, турли хилдаги «қийин» болалар билан иш олиб бориш каби асосий вазифани ҳал қилишдан иборатдир.

Ташвиқот ишлари - психологик билимларни, психологик умумтаълимни ташвиқ қилиб, ўқувчиларнинг психологик билимларини ошириш, ота-оналар учун семинарлар, маърузалар ва суҳбатлар уюштириш, анжуманлар ўтказишдан иборат.

Психологик ташвиқот ишлари телекўрсатув ва радиода чиқиш, яккама-якка маслаҳатлар ташкил этиш, мулоқот тренинглари уюштиришдан иборатдир.

Бугунги кунда ижтимоий ҳаётнинг турли соҳалари, жумладан халқ таълими тизимида фаолият юритаётган амалиётчи-психологлар доимий равишда мутахассислик ва педагогик билимларини ошириб боришлари, янги педагогик ва

психологик билимлар билан изчил танишиб боришлари, шунингдек касбий тажрибани ўзлаштириш йўлида амалий ҳаракатларни ташкил эта олишлари лозим.

Инсон назоратнинг ҳам объекти, ҳам субъекти бўлиши мумкин. Ижтимоий мавжудот сифатида бутун ҳаёти давомида атрофдаги одамлар учун у назорат объекти ҳисобланади. Аммо инсон учун назорат объекти бўлиб ўз хатти-ҳаракати ва ҳулки, унга ҳос бўлган психик ҳодисалар бўлиши мумкин. Айнан сўнги ҳолатда, яъни инсон ўз психик ҳолатини назорати қилишида биз ўз-ўзини назорат қилишга дуч келишимиз мумкин.

Ўз-ўзини назорат қилиш тирик табиатнинг юқори даражада мураккаб системаси бўлган инсоннинг ўз-ўзини бошқариш жараёнлари компонентларидан бири ҳисобланади. Бир томондан ўз-ўзини назорат қилиш қилинадиган ва текшириладиган объектсиз амалга ошмайди. Бошқа томондан ўз-ўзини назорат қилиш таркибида албатта эталон бўлиши лозим. Назорат қилинадиган таркиб ва эталоннинг мос келиш даражаси таққослаш операцияси орқали аниқланади. Агар амалга ошириш натижасида назорат объекти ва эталон мос келмаса, уларнинг мос келмаганлигини акс эттирадиган белги намоён бўлади, ва аксинча, мос келмаслик факти намоён бўлмаса, назорат қилинадиган объект эталонга мос келганлигини билдиради.

Ўз-ўзини назорат қилиш ажратиб бўлмас даражада инсоннинг ҳар бир фаолияти билан ўзвий боғланган: ўйин, ўқиш, меҳнат, илмий, спорт фаолиятлари ва ҳ.к. Ўз-ўзини назорат қилишнинг психологик асослари ишлаб чиқиш учун унинг умумий принциплари, улар ёрдамида ўз-ўзини назорат қилишнинг турларини таснифлаш лозим бўлади. Ўз-ўзини назорат қилиш принциплари таснифига кўра вақт, фазовий, структурали ва яна ихтиёрий ўз-ўзини назорат қилиш принципларига бўлиши мумкин.

Фазовий ўз-ўзини назорат қилишнинг кўрув, эшитув, тактил турлари мавжуд. Ҳаётий фаолияти давомида инсонда алоқанинг ташқи каналлари билан назорат

қилиш доминантлик қилади. Масалан, футболчининг тўпга нисбатан жойлашиши, жарима тўпини уришда унинг масофани чамалаши, ҳаракат тезлиги, оёқлари ҳаракати, шу вақтнинг ўзида рақиб команда аъзоларининг ўзига нисбатан ҳаракат қилишини диққат назарида тутиб туришини айтишимиз мумкин.

Назоратнинг структура принципига кўра фақат инсонга ҳос бўлган ўз-ўзини назорат қилишнинг турли-туман механизмлари иерархик ташкил топган. Яъни ўз-ўзини назорат қилиш механизмлари инсоннинг жон-жонига сингиб боради, аниқроғи организм эталонлари асосида ҳам амалга оширилади. Катта куч билан ишлар экан, юрак тинимсиз машқланади. Унинг имконият чегаралари кенгаяди ва у машқ қилмайдиган инсон юрагига нисбатан кўпроқ миқдордаги қонни ўтказишга мослашади. Бунда организм эталони дея юракнинг ишлаш қобилияти баҳоланади ва бу ягона эмас. Чунки ҳар бир тана ҳаракати чаққонлиги талаб қилинса, назорат спортчи томонидан айнан шу аъзоларга нисбатан олиб борилади, баъзи турларида оғир-вазминлик, тафаккур ўта талаб қилинса, спортчи айнан шу жиҳатларни назорат қилишга интилади.

Ихтиёрийлик принципида эса ўз-ўзини назорат қилишнинг ихтиёрий ва ихтиёрий бўлмаган турларини фарқлаш лозим. Ихтиёрий ўз-ўзини назорат қилиш фаолиятни амалга оширишда мақсаднинг қўйилиши ва мос равишда бажарилишини онгли баҳолашга қаратилади. Масалан, фигурали учишда ҳаракатлар кетма-кетлиги, ҳаракатдан ҳаракатга ўтишда тана аъзоларини сониялар ичида мослаштириш ва эгилувчанлигини таъминлаш кабилар.

Ихтиёрий бўлмаган назорат асосан биологик даражада кечади, мисол учун бокс спорт турида буни кузатишимиз мумкин, баъзи боксчиларда чап қўли билан зарба бериш самарали бўлади, асосан эътибор ихтиёрсиз равишда шу чап қўлни назорат қилишга қаратилади.

• ўз-ўзи билан мулоқот (ўзини конкрет тарбия объекти сифатида идрок этиш ва ўзи билан мулоқотни ташкил этиш сифатида);

• ўз-ўзини ишонтириш (ўз имкониятлари, кучи ва иродасига ишониш орқали,

ижобий хулқ нормаларига бўйсундириш);

- ўз-ўзига буйруқ бериш (тиғиз ва экстремал ҳолатларда ўзини қўлга олиш ва мақбул йўлга ўзини чорлай олиш сифати);

- ўз-ўзига таъсир ёки аутосуггестия (ижтимоий нормалардан келиб чиққан ҳолда ўзида маъқул установакаларни шакллантириш);

ички интизом — ўз-ўзини бошқаришнинг муҳим мезони, ҳар доим ҳар ерда ўзининг барча ҳаракатларини мунтазам равишда коррекция қилиш ва бошқариш учун зарур сифат.

1.3. Касб-ҳунар коллежи ўқувчиларида устоз-шогирдлик фаолиятини йўлга қўйиш

Устоз билан шогирд муносабатларига ҳос илғор таълимий ва тарбиявий қарашлар, шахсий фазилатлар ўзаро муносабатлар маданиятига ҳос масалалар буюк муҳаддис алломалар Муҳаммад ибн Исмоил Бухорий, Ат-Термизий ижодларида ҳамда тасаввуф фалсафасининг йирик намояндалари Абдулҳолиқ Ғиждувоний, Аҳмад Яссавий, Боховуддин Нақшбанд, Нажмиддин Кубро асарларида ҳам кенг ёритилгандир.²

Ўтмишнинг муқаддас китоби «Авесто» да ҳозирги ўзбек миллати, унинг этник онги ва ўзига ҳослигининг илдизларини вужудга келтирган давр (VII-асргача) учун қоидалар ва қонунларнинг тўплами ҳисобланган. Мазкур давр ўзбекларининг миллий характерини шакллантирган. Биз «Авесто»ни ўзбек халқининг ҳозир ҳам намоён бўлаётган маданий технологияси ва маданий-ижтимоий муҳитини тасвирлаш соҳасидаги хазина эканини тан оламиз. «Авесто» битта авлод кишиларининг асари эмас. У ўз моҳиятига кўра, ҳозирги

² Э.Ғозиев «Олий мактаб психологияси» Т.. 1997 й.

Марказий Осиё ва Шарқ давлатлари худудларида яшаган халқлар донишмандлигининг хазинасидир.

“Авесто”нинг педагогик қиммати шундаки, у кўп асрлар давомида ёшларга илму маърифатни ўргатиш, ахлоқ-одоб фазилатларини шакллантиришда муҳим вазифасини бажарган. “Ҳар бир кишини шундай тарбиялаш зарурки, - дейилади “Авесто”да - у аввало, яхши ўқиши ва сўнгра ёзишни ўрганиб, энг юксак поғонага кўтарилсин” .

Ўсиб келаётган ёш, бунёдкор авлод келажагини ҳар томонлама такомиллашган ва ижтимоий тараққиёт талабларига тўла-тўқис жавоб бера олувчи таълим тизимининг муваффақиятли татбиқисиз тасаввур қилиб бўлмайди. Таълимнинг муваффақияти эса ташкил этилган ўқув фаолиятининг ҳар бир ўқувчи шахсига, унинг ижтимоий тараққиётига қўшган ҳиссаси билан белгиланади. Бу масъулиятли вазифани, айниқса, бугунги кунда психологик хизматсиз тасаввур қилиб бўлмайди. Қолаверса, болаларни мактаб таълимига тайёрлашда, ўқув топшириқларини такомиллаштиришда, ўқувчиларни у ёки бу касбга йўналтиришдаги ўзига хос индивидуал психологик хусусиятларини ва қизиқишларини аниқлашда, уларни ўз-ўзини англашларида, ўқув жараёни, ўқувчилар жамоаси, ўқувчи-ўқитувчи фаолияти билан боғлиқ барча муаммоларни бартараф этиш йўллари излашдаги психолог-олимларнинг бугунги ютуқлари ҳақида етарли далиллар мавжуд.

Дарҳақиқат, Республика халқ таълими тизимида психологик хизматнинг жорий этилиши, даставвал, ўқувчи шахсини ҳар томонлама тушуниш таҳлил қилиш ва ривожлантириш борасида ўзига хос юксак ижтимоий аҳамият касб этади. Зеро, ҳамма ривожланган давлатларда ва ҳамма замонларда ҳам инсон омилидан унумли фойдаланиш муаммоси энг долзарб муаммо ҳисобланган. Ушбу муаммони бартараф этиш эса энг биринчи навбатда ўқув масканларидаги ҳар бир ўқувчи шахсига, ўқувчилар жамоасига бўлган психологик ёндашувнинг

мазмунига, моҳиятига ва савиясига кўп жиҳатдан боғлиқдир.

Ўқитувчи билан бўлган суҳбатда у ёки бу боланинг муаммоси психологик муаммо бўлмагани учун у бўйича ҳеч нарса қила олмаслигини тан олишдан кўрқмаслик керак. Дастлабки қадамларни қўйишда ота-оналар билан алоқа ўрнатиш жуда муҳим. Дастлабки алоқа ихтиёрий характерда бўлиши ва ўзи мурожаат қилган ота-оналар билан амалга оширилиши керак. Бунинг учун психолог алоҳида кун ва соатларни ажратиши лозим.

Демак, умумий ўрта таълим мактабида ишни бошлашдан аввал психолог:

1. Ўзининг педагоглар жамоаси ва мактаб маъмурияти билан бўлган муносабатларни тўғри йўлга қўйиши.

2. Ўз ишининг асосий мақсади - бу боланинг оптимал ривожланишини таъминлаш эканини доим ёдда сақлаши.

3. Ўзининг фаолиятида профилактик ишга у билан бевосита боғлиқ бўлган диагностик ва ривожлантирувчи ишга алоҳида эътибор билан қараши (ахир касални тузатгандан унинг олдини олган маъқулроқ- да) лозим бўлади.

Психологнинг касбга йўллаш ҳақидаги ишлари:

1. Ёшларни касб танлашга йўналтириш ижтимоий воқелик сифатида.

2. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар.

3. Касб танлашнинг умумий масалалари.

Касб танлаш уларда ижлдий фаолиятни оқилона ташкил этиш учун мамлакатимиз қайси соҳа мутахассисларига муҳтожлигини назарда тутиш ва шунга яраша мактаб ўқувчиларини уларнинг майли, интилиши, қизиқиши, имконияти, ақлий ва жисмоний қобилиятларига қараб, у ёки бу касбга йўллаш керак.

Ҳозирги даврда халқ таълими бўлимларида, ишлаб чиқаришда, аҳолини иш билан таъминлаш муассасаларида, коллежлар ва олий ўқув юртларида ёшларга касб танлаш йўлини кўрсатадиган махсус касб-ҳунар хоналари ташкил этилган. Бу борада республика ташхис марказининг ҳамда жойлардаги унинг

бўлимларининг фаолияти ибратлидир. Бундан ташқари малакали психологлар ва педагоглар, мураббийлар, муҳандислар ва техниклар ҳар бир касб-хунарнинг ўзига хос томонлари ҳақида малакавий маслаҳатлар ташкил қилишади.

Лекин ёшларнинг касб-хунар танлаши асосан ўрта мактабдан бошланади, шунга кўра ўқувчилар кичик жамоаси билан психологлар олдида турли ёшдаги, жинсдаги мактаб ўқувчиларни касбга қизиқтириш меҳнат қобилиятларни ривожлантириш, ички имкониятларни ишга солиш каби муҳим вазифа турибди.

Психологлар бундан ташқари, ўқувчиларнинг ақл-идроки, қобилиятларини ҳамда муайян касбга яроқлилик даражасини аниқлаш методлари, усуллари, технологияси, шакллари, мезонлари ва таркибий қисмларини ишлаб чиқаришлари шунингдек, бу соҳада илмий тадқиқот ишларини олиб боришлари зарур.

Касб-хунарга йўналтириш - бу ўқувчиларнинг лаёқати, қизиқиши ва қобилиятларига мос касб-хунарларни онгли танлашга тайёрлашдан иборат тадбирлар мажмуасидир.

Умумий ўрта таълим мактабларида, ўрта махсус ва касб-хунар коллежларига ўқувчиларни касб танлаш моҳияти, вазифаси, монандлиги, уларнинг имконияти, истиқболи тўғрисида илмий-амалий хусусиятга молик маслаҳат ишларни олиб бориш ёшларни саралаш, танлаш ихтисосга яроқлилик ва лаёқатлик даражасини аниқлаш, танлов жараёнида маслаҳатчи сифатида қатнашади.

Касб-хунарга йўналтириш ишлари: Касб-хунарга йўналтириш –ўқувчиларнинг лаёқати, қизиқиши ва қобилиятларига мос касб-хунарларни онгли танлашни тайёрлашга доир тадбирлар иш режаси:

№	Бажариладиган ишлар мазмуни	Муддати	Маъсул шахс
1	Ўқувчилар билан касб танлашга доир суҳбатлар ўтказиш, уларни фаолият кўрсатаётган ўрта махсус	Йил давомида	Психолог, синф раҳбари, профориентатор

	ўқув юртлири йўналиши билан синф раҳбари ва профориентатор орқали таништириш;		
2	Ўқувчиларни касб танлашга йўналтириш, ўзлаштирмовчилигининг сабабларини аниқлаш	Йил давомида, талабга кўра	Психолог, профориентатор

Касб танлаш жараёни ижтимоий аҳамият касб этса-да, лекин унинг ортида жисмоний индивидуал шахс туради, холбуки шундай экан, ҳар бир касб танловчи шахсиятига индивидуал муносабатни амалга ошириш лозим. Бунинг учун касб танловчининг ёш ва жинс хусусиятларига биноан касб маорифини амалга ошириш мақсадга мувофиқ. Бунда биринчи навбатда шахснинг касбий эҳтиёжи, мотиви, лаёқати, қизиқиши ва қобилиятини ҳисобга олиш даркор.

Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар моҳияти қуйидагиларда ўз ифодасини топади:

- 1) Таълим - тарбия тизимида касбга йўллаш фаолиятининг мазмуни ва методикалари мажмуаси мукамал равишда мужассамлаштирганлиги;
- 2) Ўқувчиларни касб танлашга ўргатишда ўқитувчилар жамоаси фаолияти, ҳамкорлиги ва самарадорлиги;
- 3) Синф раҳбарининг ота-оналар билан ҳамкорлиги онгли касб танлаш негизи эканлиги;
- 4) Касб танлашда ёшлар ташкилотининг иштироки;
- 5) Синфдан ва мактабдан ташқари олиб бориладиган ишлар мазмунида касб танлашнинг алоҳида ажратилиб кўрсатилиши;
- 6) Махсус муассасалар фаолияти;
- 7) Касбга оид кўргазмалар, саёҳатлар уюштирилиши;

- 8) Ижодкор, нуфузли, маҳоратли кишилар билан учрашувлар ўтказилиши;
- 9) Касб танлашда маҳаллий матбуот, радио ва телевидиниянинг иштироки.

Касбга йўллаш умумдавлат аҳамиятига эга муаммо ҳисобланиб, уни босқичма-босқич амалга ошириш “Кадрлар тайёрлаш миллий” дастурида алоҳида ўрин эгаллайди. Юқорида касб танлашга йўллаш омиллари фаолиятини ҳамкорликка айлантириш юксак самаралар сари етаклайди.

Касб-ҳунар тўғрисида ҳар хил муносабатлар ҳосил бўлишининг асосий сабабларидан бири бу коллеж ўқувчиларида касб танлаш жараёнида турли хил мотивларнинг намоён бўлишидир. Мотивлар ўртасидаги кураш уларнинг у ёки бу қарорга келишларига сабаб бўлади. Касб танлашга йўлланма беришнинг ва уни ташвиқот қилишнинг усулларида бири - кўرғазмали воситалар, фотостендлар, китоблар кўрғазмаси, наққошлар ва техника тўғараги ишларини кўрғазмаларга кўйишдир. Бундан ташқари, музейларга экскурсиялар уюштириш орқали у ёки бу касбга нисбатан қизиқишни вужудга келтириш мумкин.

Психолог М.Г. Давлетшин касб танлашни уч босқичдан келиб чиққан ҳолда шахснинг касб-ҳунарга яроқлиги (лаёқати)нинг ички томонларини очишга ҳаракат қилади.

А) кадр танлаш даврида шахснинг умумий яроқлиги (лаёқати);

Б) касб-ҳунар танлашда унинг қайси касб турига лойиқлиги;

В) касбга ўргатишда шахс сифатларини шакллантириш имкониятининг мавжудлиги ҳақидаги саволларга жавоб олишга интилади. Муалифнинг фикрича, ўспириннинг касбга яроқлилигини аниқланганда уч муҳим нарсага эътибор қилиш мақсадга мувофиқдир:

- касбга муносабат;

- қобилият;

- кўникма ва малакалардан иборатдир.

Таъкидлаш жоизки, ўқув жараёнини ташкил этишнинг мавжуд хусусиятлари ўқувчилар, айниқса кичик ёшдаги ўқувчиларнинг тўлақонли ривожланишига кўп

жихатдан тўсқинлик қилади. Замонавий мактаб методикасининг ўзига хослиги шундаки, ўқувчи ўқув топшириқларини бажариш жараёнига эмас, балки энг аввало ўқитувчи, кейин ота-оналар томонидан кам баҳо бериладиган охириги натижага йўналтирилган. Ўқувчиларнинг фақат тўғри жавоб олиш, уларнинг дарсликдаги жавобларга формал мос келишига интилишларига сабаб ҳам айнан шу. Ўқитувчилар эса оралиқ амалларни тўғри бажариш устидан назоратга деярли эътибор бермайдилар, хатолар эса айти шу амалларда кўпроқ кузатилади. Шу боис психолог ва тарбиячи, педагог ва психологнинг ҳамкорликдаги профилактик ва тушунтириш фаолияти болаларни мактабгача ёшдан мактаб ўқувчиси ёшига ўтиши шароитларини тобора энгиллатишга қаратилиши лозим.

Мақсадли профилактик, коррекцион ва ривожлантириш ишлари комплекс равишда олиб борилиши керак. Фақат шундагина у бола шахсининг ривожланиши, унинг қобилиятлари намоён бўлиши, ижодий имкониятлари ихтиёрийлашувига хизмат қилади.

Бугунги кун таълим бериш жараёнида таълим бериш, зарур билим, кўникма ва малакаларни шакллантиришнинг ўзига хос усуллари борки, улардан фойдаланиш ҳар хил самара бериши мумкин. Таълим тажрибаларининг кўрсатишича гуруҳий ташкил этилаётган ўқитиш шакллари энг оммавий ва самарали тус олаётганлигини кўрсатмоқда. Бу борада таълим беришнинг амалий (психологик тренинг) машғулотлар усули аҳамиятини алоҳида таъкидлаш лозим. Психологик амалий машғулотлар, психотренинглар бугунги кун амалиётида анъанавий таълим усули билан таққосланганда таълим олувчиларнинг назарий ва амалий билим, кўникма ва малакаларни ўзаро уйғунликда ўзлаштиришига ҳамда гуруҳий муносабатларни шакллантиришга имкон бериши билан эътироф этилмоқда.

Ҳозирги кунда мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда касбий-ўзига хос хусусиятларни жамиятда туб ислоҳотларни амалга ошириш, меҳнат унумдорлигини “инсон омили”ни такомиллаштириш ҳисобига ошириш давр

талаби бўлиб қолди. Мутахассислар барча бажарадиган функциялари орасида одамлар билан тил топишиш, уларга таъсир кўрсатиш, улар фаолиятини тўғри ташкил қилиш ва бошқариш энг мураккабларидан эканлигини эътироф этмоқдалар. Одамлар билан нормал муносабатларни ўрната олмаслик, айниқса, таълим ва тарбия жараёнида устоз шогирд муносабатлар ҳалотлари, кутишларни аниқлай олмаслик, шогирднинг ички кечинмалари ва ўзига бўлган муносабатини аниқ тасаввур қила олмаслик психологияда коммуникатив уқувсизлик, ёки дисконмуникация ҳолатини келтириб чиқаради. Бунда одамлар оддий тил билан айтганда, бир-бирларини тушунолмай қоладилар, шунинг оқибатида пишиб турган лойиҳа ёки яхши режа амалга ошмаслиги, бир неча ойларга чўзилиб кетиши мумкин.

II. БОБ. Касб-хунар коллеж ўқувчиларида мутахассиснинг ижодий фаолиятининг самарадорлиги

2.1. Касб-хунар коллежи ўқувчиларида ижодий фаолиятини бошқариш ва уни ривожлантириш.

Ҳар бир инсон ҳаётида ижодий касбий фаолияти муҳим аҳамиятга эга. Ота-оналар фарзандларининг илк қадамлариданоқ унинг келажаги тўғрисида ўйлаб қолишади. Фарзандларининг қизиқиш ва қобилиятларини кузатиш орқали уларнинг касбий келажагини аниқлашга ҳаракат қиладилар. Айниқса, мактабда бериладиган таълим-тарбия ўқувчининг турли фанларга бўлган танловли муносабатини келтириб чиқаради, айрим болаларда эса қайсидир фанларга бўлган қизиқиши тез сезилади, яъни тасвирий, муסיқавий ва ҳоказолар.

Ўсмирлик даврига келиб, муаммо янада кучаяди. Кўпгина ўқувчилар ва ота-оналарга қандай касбни танлашлари олдиндан маълум бўлади: улар “Мен шифокор бўламан”, “Бизнинг ўғлимиз, қизимиз, тиббиёт инсититутига ҳужжат топширади. Шундай бўлсада, касбий мақсадларнинг аниқлиги ва уларни руёбга чиқиши бўйича хавотирланиш ҳолатлари сезилиб туради. Омадсизликка учраса-чи

айрим ўқувчилар учун тўққизинчи синфни битиргач, касбий йўналишларини танлаш - энг долзарб масала бўлиб қолади.

Кўпгина мактаб битирувчилари келажакда ким бўлсам экан ёки қайси соҳани мутахассиси бўлсам экан - деган саволни ўз олдларига қўйиб, касб танлаш муаммосига дуч келишади. Натижада ўқувчилар томонидан мутахассисликлар тасодифан танланади. ҳеч қандай махсус тайёргарликка эга бўлмасдан ёки касбий келажакгини тушуниб етмасдан мактаб битирувчиларининг бир қисми дарҳол ишга жойлашади. Бунда касб дунёсида ўз ўрнини қидириш ўзгача маънога эга бўлади.

Касб ҳунар коллежига кирган ёшлар учун касб танлаш муаммоси тўлиқ ечилмаган бўлади. Уларнинг бир қисми танловнинг тўғрилигига ўқишнинг биринчи йилидаёқ иккиланиб қолишади, бошқалари - мустақил касбий фаолиятнинг бошида, айримлари-касб бўйича 3-4 йил ишлагандан кейин, ёшларнинг айримлари касб мактабини битириб, эгаллаган касби бўйича иш топа олмайдилар ва ишсизлар қаторига қўшилиб қолади. Демак, улар учун касб танлаш муаммоси яна долзарб бўлиб қолаверади.

Психологик толиқиш, хавотирланиш, келажакка нисбатан ишончсизлик, билан қараш меҳнат оламида ўзини топишида маълум қийинчиликларни юзага келтиради. Касбий тайёргарликка эга бўлган ўқувчилар олдида ишга жойлашиш муаммоси пайдо бўлади. Кишиларнинг индивидуал-психологик хусусиятларини касб талаблари бўйича касбий тайёргарлигига мослигини аниқлаш учун қатор мутахассисликлар бўйича касбий танлов ўтказилади. Унинг бажарилиши бир қанча муаммоларни келтириб чиқаради яъни унга кўра касбнинг норматив тавсифларини белгилаб олиш психологик хусусият ва сифатларини аниқлаш лозим.

Бўлажак мутахассис шахсида янги аъзолари орасида, турли ёшдаги кишилар бўлган жамоага кириш, касбий фаолиятга кўникиш, янги ижтимоий ролни тушуниб олиш яна муаммоларни келтириб чиқаради. Мослашув босқичига касбий ижтимоий етуклик ва ижтимоийлашув шакли киритилади. Ўзгарган касбий вазият

янги психологик хусусиятлар ва сифатларнинг шаклланишига олиб келади. Шахс психологик тузилишидаги кескин ўзгаришлар кишининг ҳаётини ҳам ўзгартиради. Олдинги – “мактаб - оила –жамият” тизими ўрнида янги яъни “касб-оила ижтимоий-иқтисодий шароитлар” вазияти келиб чиқади. Энди шахс ривожланишида касб-муҳит омили муҳим аҳамиятга эга бўлади. Ҳар бир кишининг ҳаётида касбий ривожланиш бўйича ўзгартирувчи норматив вақтлар мавжуд бўлади.

Масалан; касб-ҳунар коллежига кириш, уни тугатиш, ишга кириш, меҳнатга бўлган лаёқатини йўқотиш, мажбурий ишдан бўшаш ва бошқалар. Бундай воқеаларининг пайдо бўлиши бехосдан ёки қандайдир шароитлар туфайли, гоҳида эса мутахассислик сабаби натижасида бўлади. Кўп ҳолларда норматив бўлмаган воқеалар касбий исталмаган нохуш воқеалар, ҳисобланади. Ўз касбини устаси бўлишга эришиш вариантлари кўп бўлиб, бу борада талайгина муаммолар пайдо бўлади. Шахснинг касбий ривожланиши турли хилда намоён бўлишини қандай тушунтириб берса бўлади? Нега бир киши ҳаёти давомида маълум бир касбга содиқ қолади, бошқаси эса йиллар давомида меҳнат турларини ўзгартириб туради? Касбни ўзгартириш сабаблари (қандай) нимада? Касбдан қониқиш, мутахассисларнинг касбий ривожланиши, лавозимлардан кўтарилиши қандай омилларга боғлиқ.

Қандай қилиб касб устаси бўлиш мумкин. Инсоннинг касбий ҳаётини ўзгаришида шу саволларга жавоб бериш керак бўлади. Шу боис талайгина муаммолар ишсизликни келтириб чиқаради. Бу эса эртанги кунга бўлган ишончсизлик психологик зўриқишни кучайтиради. Бунда кўпгина ишсизлар учун касбини ўзгартириш муаммоси келиб чиқади. Янги касбни шаклланиши жараёнида касбий қарашлар шахс хусусиятларининг ўзгаришини талаб этади.

Ҳар бир кишининг касбий ҳаётида касбий ривожланиш инқирозлари учраб туради. Бир неча йил давомида маълум бир соҳада фаолият кўрсатиш мутахассиснинг касбидан зерикиш ҳолатларини келтириб чиқаради. Касбий

тикланиш шахс фаоллигини сусайтиради, хордик чиқариш имкониятларини қидиришга олиб келади.

Бир хил касбий фаолияти жараёнида мутахассисда муҳим касбий фазилатлар ривожлана бошлайди. Шахснинг ўз касбий устаси бўлиши фаолият маҳсулдорлигига таъсир этади. қандай қилиб мутахассиснинг ишга бўлган лаёқатини сақлаб қолиш, гоҳида эса тиклаш мумкин. Маълумки, мутахассис мунтазам равишда касбий психологик томонидан ёрдамга муҳтож бўлади.

Жамиятимиз учун долзарб психологик муаммолардан бири-бу ишчининг нафақага чиқиши ҳисобланади. Ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларнинг ўзгариши янги ижтимоий вазифа - нафақахўрлар учун психологик қийинчиликларни келтириб чиқаради.

Шунингдек, улар психологик кўмак ва қўллаб - қувватлашга муҳтож бўладилар. Шахс ва касб ўртасида келиб чиқадиган шахсий ва касбий ривожланиш вазиятларини умумлаштирган ҳолда қуйидагиларда кўришимиз мумкин:

-Шахс ва касб ҳамкорлигининг психологик хусусиятлари.

-Шахсий ва касбий ривожланиш омиллари

Касбий жиҳатдан келиб чиқадиган психологик муаммолар

-Мактабгача ёшдаги болаларнинг қизиқиш ва қобилиятларини хилма-хиллиги.

-Таълимнинг кейинги турини танлаш ва умумий ўрта таълим мактабини битиргандан сўнг ишга жойлашиш.

-Касбий таълимнинг кейинги турларини танлаш жараёнида касбий маслаҳатлар бериш.

-Таълимнинг кейинги турларини танлаш ва ўзига хос махсус коллежини битириб ишга жойлашиш.

- Касбий маълумот олишга тайёргарлик жараёнида касбий маслаҳатлар бериш, касбий танлов, касбий текширувдан ўта олмаганларга психологик ёрдам бериш.

-Касбий маълумот олиш ва тайёргарлик, касб хатоликларига йўл қўйиш, таълим жараёнидан қониқмаслик ва бошқалар.

-Ўқув-касбий фаолиятнинг моҳиятини кучайтириш, таълим жараёнига инновацион технологияларини жорий этиш ҳамда таълим олувчининг шахс сифатида ўзини-ўзи бошқара олиш, кўникмалар.

-Иш жойини қидириш, ишга жойлашиш, малакавий талаблар ва лавозим мажбуриятларини қабул қилиниши, янги ижтимоий касбий вазифани англаб олиш.

- Касбий танлов ва касбга яроқлилиқни (лаёқатини) аниқлаш.

-Ёш мутахассис томонидан янги ижтимоий, касбий талаблар ва масъулиятларини қабул қилиниши.

-Касбга кириб бориш орқали касбий тажрибага эга бўлиш, ҳаётда янги тартиб, ижтимоий-иқтисодий вазиятларга мослашиш.

- Касбга кўникишдаги ижтимоий қийинчиликлар, касбий лаёқатсизликнинг яширин шакли, касбий хулқ - атворни эгаллашдаги ва янги ҳаёт тарзига кўникишдаги қийинчиликлар.

-Касбий фаолиятдаги юксалиш имкониятлари, иш ҳақи, касбдан ва раҳбарлар билан ўзаро муносабатлардан қониқмаслик, касбий ривожланишдаги зиддиятлар ва уларни коррекция қилиш.

-Касбий меҳнатдан шахсий маънони топиш, касбий ҳаётнинг янги томонларини қидириш, инсонлар билан бўлган муносабатлардаги зиддиятларидаги инқирозлардан чиқиш ва келишмовчиликларни ҳал этиш ҳамда психологик чарчоқни бартараф этиш.

-Мажбурий равишда ишдан бўшаш, янги иш жойини қидириш, касбини ўзгартириш.

-Касбий ҳаётдаги янги йўлни тан олиш.

-Мутахассисликнинг деструктив ривожланиши, касбий деформациялар касбий чарчоқ ҳолатида касбнинг маъносини йўқолиши.

-Шахсининг касбий деформацияларини аниқлаш ва таҳлил этиш, унинг сабабларини ўрганиш, касбга нисбатан кўника олмасликни енгиб ўтиш.

-Касбий фаолиятдан четлашиш (нафақага чиқиш).

-Ижтимоий-психологик кераксизлик туфайли келиб чиқадиган психологик зўриқишдан халос этиш, янги ҳаёт тарзи ва ҳаётда янги маънони топишга интилиш.

Меҳнат психологиясининг муҳим вазифаларидан бири, меҳнат шароитлари, воситалари ва мазмунини таҳлил қилишдан иборат. Ишлаб чиқаришдаги турли нуқсонларни, лаёқат ва чарчоқни диагностика қилиш орқали оптимал иш тажрибасини аниқлашга катта эътибор берилади. Аммо тадқиқотчилар диққат марказида асосан меҳнатнинг ижрочилик операцион аспектлари, унинг психофизиологик тавсифлари туради.

Касбий шаклланиш йўли ва тезлиги бир гуруҳ омиллар билан белгиланади. Уларга ёш, индивидуал-психологик, касбий технологик ва ижтимоий-иқтисодий омилларни киритиш мумкин. Касбий ривожланиш Касбий ривожланиш - бу йўналиш салоҳият ва муҳим касбий сифатларнинг бойиб бориши, меҳнат фаолияти самарадорлигини ошириб бориш билан белгиланади. Касбий шаклланишининг психологик жиҳати . Шахсининг касбий ривожланиш ва касбий жиҳатидан ўзини топа олиш учун ўз устида ишлаши ва турли масалаларни ҳал қилиш учун бор кучини сарфлаш, шарт-шароитлар ҳамда имкониятлар яратиш, касбий ва шахсий ривожланишдаги деструктив анъаналарни ўзлаштиришда кишиларга психологик мадад ва ёрдам кўрсатиш. Касбий жиҳатдан ўзини англашдир.

Инсоннинг касбни психологик имкониятларини касбий фаолият мазмуни ва талаблари билан бўлган жиҳатларини мустақил англаб олиши, шунингдек маълум ижтимоий-иқтисодий вазиятда бажариладиган ишидан маъно топиши.

Инсон шахсига йўналтирилган маҳсулдор касбий фаолиятда доимий ўзини-ўзи ўзгартириб туриши, тайёргарлиги ва касбий имкониятини ўзини руёбга

чиқариши, касбий ҳаётини бошқара олиши, касбий ривожланиш ва лавозимда кўтарилишдаги деструктив вазиятларни енгиб ўтиш билан боғлиқдир.

Профессионализация деструкциялари. Профессионализация жараёнидаги миқдор ва сифат ўзгаришлар, шахснинг ривожланиши ва деформацияси билан кузатилади.

Касбий ўзини - ўзи фаоллаштириш. Шахснинг кучини фаоллаштириш йўли билан касбий ривожланишни тезлаштириш, нормадан ортиқ касбий фаолиятни намоён этиш, шунингдек турли хил психотехнологияларда қатнашиш ва бошқалар.

Касбий ижтимоийлашув: касбга кириб бориш ва уни эгаллашда касбнинг ижтимоийлашуви кузатилади; яъни, касбий таърифкацияда ўз ўрнини топиш, касбий имкониятини ишлаб чиқиш, касбий идентификацияни шакллантириш .

1. Тоталитар жамият шароитида кишиларнинг индивидуал психологик хусусиятлари инкор этилган. Асосий эътибор ишлаб чиқариш вазифаларини ечиш учун зарур бўлган ишчиларни тайёрлаш билан боғлиқ ижтимоий буюртмани бажаришга қаратилган. Сиёсий вазиятнинг ўзгариши, мафкуравий қарашларнинг оммалашуви натижасида мустақил ишбилармонлик фаолияти билан шуғулланиш имкониятининг пайдо бўлиши-меҳнатга нисбатан онгли муносабатларни шаклланишига олиб келади. Бу эса ишчиларнинг касбини ўзгартиришга мажбур бўлганда янги иш жойини қидириш, ўзининг рақобатбардошлигини тасдиқлаш учун ҳулқ-атворининг ўзгаришига олиб келади.

Россиядаги сиёсий ва мафкуравий эркинликлар ишчиларда иккиланиш ва психик зўриқишни келтириб чиқаради. Ишлаб чиқариш муносабатларининг тўғри йўлга қўйилмаганлиги, оғир шароитларни ўзгариши, ишчиларда стресс ҳолатини келтириб чиқаради. Чунки улар бирданига ўз касбий ҳаётлари учун маъсул бўлиб қоладилар.

Меҳнатга лаёқатли аҳоли учун долзарб масалалардан бири бу касбий ҳаёт ценарийсини танлаш, касбий ривожланиш, ишсизлик муаммоси бўлиб қолди.

Аmmo бу муаммоларни ечимини топишнинг имконияти йўқ эди. Ўз навбатида бу кишиларда бир-бирини психологик қўллаб-қувватлаш ва бир-бирига кўмаклашиш эҳтиёжини юзага келтиради. Шуниси аҳамиятлики, психологиянинг ҳеч бир йўналиши бу муаммолар билан шуғулланмайди, бу эса ўз навбатида мазкур муаммоларни ўрганиш учун янги бир соҳага, яъни касб психологиясининг шаклланишига олиб келади.

2. Бозор иқтисодиётига ўтиш ва ундаги ўзгаришлар, яъни дастлабки пайтларда иқтисодий вазиятлар бир маромда кечаётган эди. Бозор иқтисодиёти шароитида юқори малакали касбий жиҳатидан етук рақобатбардош ишчиларга зарурият сезилмоқда. Бу эса касб танлаш, касбий лаёқатни аниқлаш, кадрлар фаолиятини баҳолаш ва аттестасиядан ўтказиш, касбий ривожланиш йўллари белгилаш, ишчилар малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш масалаларига эътиборни қаратиш лозимлигини англатади. Шунинг натижасида корхона ва ташкилотларда ишчилар учун ривожланиш бўлимлари пайдо бўлади.

Психология фани доирасида шахснинг касб билан ҳамкорлиги юзасидан кўп томонлама тадқиқотлар олиб борилади. Асосан бу муаммолар меҳнат психологияси, педагогик психология ва ёш даврлар психологияси фанлари томонидан ўрганилган. Бу муаммолар ечимининг методологик жиҳатдан асосланиши психология соҳасида олиб борилган фундаментал ишларда акс этган;

Фаолиятнинг психологик назариясини яратилиши касбий фаолиятга доир тадқиқотлар учун назарий асос бўлади.

Касбий ўзликни англаш ва касбий лаёқат масалаларини ечимини топилиши-психологиянинг янги соҳаси психотехниканинг ривожланишига олиб келди. 1920-йилларда эса меҳнат жараёни, инсон ва техниканинг ривожланишига туртки бўлди. Бу жараёнда инсоннинг психика ва ишлаб чиқариш технологиясига мослашуви жараёнига катта эътибор берилган.

Ишлаб чиқаришни ташкил қилишда демократик тамойилларнинг ўрнатилиши шахснинг фаолиятида меҳнатнинг аҳамияти тўғрисидаги инсонпарварлик

назариялар ривожланган мамлакатларда XX-асрнинг 70-йилларида пайдо бўлди ва шахснинг касбий жиҳатлари тўғрисидаги концепцияни бошқача англашларига олиб келди. Шахс ва касб ҳамкорлиги касбий шаклланишнинг ўзаги деб ҳисоблана бошланди. Касб эгаллаш ва айниқса касбий фаолиятни бажариш жараёнида ишчи шахсида ва фаолият тузилмасида ўзгаришлар бўлиб ўтади, яъни шахс ўз касбни устаси бўлиб касбнинг мазмуни ва хусусиятини ўзгартиради.

2.2. Касб-хунар коллежи ўқувчиларида педагог одоб фазилатларини шакллантириш йўллари

Агар ўқитувчи мукамалликка ҳаракат қилса, у дарсда позитив иқлимни ҳосил қилади ва болалар ўқиш жараёнини ички ўсишдай қабул қиладилар.

Бундай ўқитувчи касбни онгли равишда танлайди, чунки педагогик фаолият ўзининг ривожланишига ёрдам беради.

Шундан келиб чиқиб мутахассиснинг ўзи ҳақида, ўз ички имкониятлари ҳақида билиши, ўз профессионал лаёқатини баҳолаши унинг ўзига муносабатини белгилайди.

Ҳозирги Америка педагогикасида “самарали ўқитувчи” атамаси қўлланилади. Бу атама (“Самарали ўқитувчи”) орқали ўқитувчининг ўзига бўлган ишончи ва ўзини юқори баҳолаши, эмоционал барқарорлик ва максимал ўзгарувчанлик хислатлари ифодаланади. Бироқ кўпчилик замонавий педагогларда “салбий мен”-концепцияси, ўзига паст баҳо қўйиш, ишончсизлик юқори туради.

Касбий ўз-ўзини англаш жараёнининг якуни педагогик “Мен” концепциясини шакллантиришдир. Бунда когнитив, эмоционал ва ҳулқ-атвор компоненти бор. Бўлажак педагогда ўзини англашининг юқори даражада ривожланиши -“Мен” касбий ўз-ўзини англашидир. У ўзини камчиликларини топиши ва малакасини

оширишга ҳаракат қилиши керак. Ўз - ўзини таҳлил қилишда ўзини ривожлантириш, мукаммаллаштиришга бўлган талаб бўлажак педагогга эмоционал барқарорликни шакллантиришга шароит яратиб беради.

Инсонни шакллантириш муаммоси ниҳоятда мураккаб ва кўп қирралидир. Бу муаммонинг куйидаги жиҳатлари ҳозирги замон педагогика фанида анчагина самарали тадқиқ этилмоқда:

- педагогик жараён йўналтирилган таълим-тарбиянинг истиқболли модели, касбий, маънавий-ахлоқий шаклланганликнинг нисбатан идеал ҳолати каби муаммолар устида тадқиқотлар амалга оширилмоқда. Чунки ўқувчилар ҳулқининг у ёки бу даражадаги тавсифи, уларда шахсий сифатлар шаклланганлигининг мавжуд даражаси аниқланиб, мўлжалдаги идеал даражасини лойиҳалаштириш назарда тутилади;

- таълим-тарбиянинг самарали воситалари, шакл, усуллари тизимини яратиш; белгиланган мақсадга эришиш учун зарур билимларни танлаш ва тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш;

- шахсда шакллантириш талаб этиладиган зарурий сифатлар, ҳулқ-одатларни шакллантириш жараёнининг хусусиятларини психологик-педагогик жиҳатдан ўрганиш;

- таълим-тарбия жараёнига жалб этиладиган ўқувчилар таркибининг ўзига хос хусусиятларини социологик-психологик жиҳатдан таҳлил қилиш;

- ўқувчиларда маълум сифат ва хусусиятлар шаклланганлигини баҳолаш мезонлари, кўрсаткичларини ишлаб чиқиш;

-таълим-тарбия жараёнининг боришини назорат қилишнинг самарали тизимини - таълим жараёни мониторингини яратиш кабилар.

Юқорида келтирилган масалалардан ҳар бирининг “салмоғи”ни аниқлаш, уларни яхлит бир тизим - “мажмуа”га бирлаштириш - таълим-тарбия ишларини **самарали бошқариш муаммоси** доирасида ҳал этилади. Таълим жараёнини самарали бошқаришнинг моҳияти шундаки, ўқитишнинг қулай восита ва

усулларини қўллаш орқали мўлжалланган натижага эришишдан иборат. Таълим-тарбия ишлари муайян изчиллик асосида, тизимли ташкил этилсагина кўзланган натижага эришиш мумкин бўлади. Бизнинг фарзандимиз шундан иборатки, педагогика ўқув юртининг ўқувчиларида педагог одоби фазилатларини шакллантириш таълим-тарбия жараёнининг асосини ташкил этиши лозим. Касбий-ахлоқий тарбияни бундай ташкил этиш талабаларда атрофдаги борлиққа ўқитувчига хос фаол ҳаётий нуқтаи назар, намунали одоб меъёрларини эгаллаш кўникмасини шакллантиради.

Касбий-ахлоқий таълим-тарбияни самарали ташкил этиш учун: 1) касбий-ахлоқий шаклланганликнинг талаб этиладиган идеал ҳолатини аниқ тасвирлаш, асослаб ифодалаш; 2) талабалар касбий-ахлоқий шаклланганлик даражасининг мавжуд ҳолатини аниқлаш; 3) касбий-ахлоқий шаклланганликнинг мавжуд ҳолати билан идеал ҳолат орасидаги тафовутни аниқлаб, уни бартараф этиш йўллари кўрсатиш; 4) мавжуд ҳолатни исталган идеал сари ўзгартириш оладиган аниқ йўллар, воситалар, иш усуллари, шакллари белгилаш; 5) таълим-тарбия ва амалиёт таъсирида содир бўлаётган ўзгаришларни назорат қилиш, қийинлаш, зарур бўлганда тузатишлар киритиш лозим.

Шунинг учун ҳам таълим-тарбия жараёнини самарали бошқариш муаммонинг учта жиҳати: талабаларнинг касбий-ахлоқий шаклланганлик даражаси **қандай бўлиши керак; мавжуд ҳолати қандай;** деган саволларга жавоб топган ҳолда уни **исталган идеал томон қандай ўзгартириш мумкинлигига** эътибор беришни талаб этади.

Касбий-ахлоқий жиҳатдан шаклланган мутахассис қандай бўлиши керак, деган саволга аниқ, тўғри жавоб топиш бу соҳадаги кўпгина муаммоларнинг ечимини топишга ёрдам беради. Дарҳақиқат, касбий-ахлоқий жиҳатдан шаклланган мутахассиснинг имкониятлари маълум даражада реал ёки нореал; кўп қиррали ёки бир ёклама бўлиши мумкин. Масалан, касбий-ахлоқий жиҳатдан шаклланган мутахассис идеали нореал, яъни, амалда эришиб бўлмайдиган

даражада бўлса, назарий жиҳатдан таълим-тарбиянинг самарадорлик даражаси юқори бўлмайди; чунки бундай юқори идеал даражасига санокли талабаларгина эришишлари мумкин.

Таълим-тарбиявий жараёнида касбий-ахлоқий шаклланган мутахассиснинг муайян кўникма ва малакаларини баҳолаш мезонлари тизимини ишлаб чиқишга асос бўлади. Жуда мавҳум, нореал идеални амалда баҳолаб бўлмайди ва бу ўқувчининг касбий-ахлоқий даражасини объектив баҳолашни қийинлаштиради. Аксинча идеал аниқ, реал бўлса, ўқувчининг касбий-ахлоқий ҳатти-ҳаракатларини қиёслаш ва объектив баҳолашга имконият туғилади. Лекин бу йўлда ҳам айрим қийинчиликларга дуч келиш мумкин. Бунда белгиланган мезон жуда оддий, енгил бўлиши ва талабада айрим зарур сифатлар ривожланмай, ўз ҳолида қолиб кетиши мумкин.

Педагог одобини шакллантиришга йўналтирилган таълим-тарбия жараёнини ташкил этиш учун мўлжалланган идеал масаласи ўта муҳим бўлгани учун педагог одобини фазилатлари шаклланиш **моделли** масаласини ўқувчиларда ўқитувчи одобига хос сифатлар мисолида қуйида батафсил кўриб чиқамиз.

Педагог одобини ўқувчи ҳамда ўқитувчиларнинг ўзаро муносабатларида намоён бўлади. Бундай ёндашув бир қадар чекланган нуқтаи назар эканлигини таъкидлаш жоиз, зеро ўқитувчининг касбий ахлоқи ўқувчилар билан мулоқот жараёнидагина намоён бўлмайди, балки унинг бутун фаолияти давомида биринчи даражали эҳтиёж сифатида ифодаланади. Ахлоқий тарбия билан педагогик одоб тарбияси ўртасида мураккаб ўзаро боғлиқлик муносабатлари мавжуд.

Бизнинг фикримизча, ахлоқий таълим-тарбиянинг таркибий қисми сифатида педагог одобини фазилатларини шакллантиришда икки йўналишдаги алоқадор тушунчаларни таҳлил қилиш мақсадга мувофиқдир: биринчиси-жамиятнинг ўқитувчи шахсига муносабати; иккинчиси – ўқитувчи шахсининг жамиятга муносабати. Инсоннинг инсонга муносабати иккинчи гуруҳ алоқалар доирасига киради. Касбий-ахлоқий таълим-тарбия жараёнида улар қисман қамраб олинади,

холос.

Юқорида баён этилганлар педагог одоби фазилатларини шакллантиришни таълим-тарбиянинг алоҳида соҳаси сифатида ажратишни тақозо қилади. Айниқса, педагогика ўқув юртлари таълим тизими учун бу жуда муҳим, чунки ўқитувчилик касби учун ўқувчилар ҳақида ғамхўрлик қилиш педагог одобининг асосини ташкил қилади.

Бу, ўз навбатида касб одобига йўналтирилган таълим-тарбиянинг мазмуни қандай бўлиши лозимлигини аниқлашни талаб этади. Чунки таълим-тарбия жараёни бўлажак ўқитувчиларда педагог одоби фазилатларини шакллантиришга йўналтирилиши ва ўқув жараёнининг натижаси идеал билан қиёсланиши лозим. Адабиётлар таҳлили шунни кўрсатдики, бу масала педагогикага оид тадқиқотларда етарлича ёритилмаган.

Педагог одоби фазилатларини шакллантириш муаммосини ишлаб чиқиш одоблилик намоён бўлиши талаб этилган муҳитнинг барча жиҳатларини қамраб олиши зарур. Бунда ҳар доим ўқитувчи одоби фазилатлари шаклланиш ҳолатини тасвирлаш керак. Бунинг учун касб одоби фазилатлари шаклланиш моделини ишлаб чиқиш зарур. Фақат шундагина тақлиф қилинаётган идеал таълим-тарбия тизимининг асосий қисмига айланади.

Биз, аввало, педагог одоби фазилатларини шакллантиришга йўналтирилган таълим-тарбия тизимини илмий жиҳатдан асослашни мақсадга мувофиқ деб ҳисобладик:

Ҳар бир касбнинг ўзига хос хусусияти билан боғлиқ ҳолда, хайрихоҳлик, яхшилик қилиш муносабатлари ҳам бир-биридан ажралиб туради. Масалан, ўқувчилар билан субъект- субъект муносабатга киришиладиган ўқитувчилик касбида хайрихоҳлик, болаларга яхшилик қилиш муносабати муҳим аҳамият касб этади, ўқитувчилик касби муаллимдан болаларни жон дилдан сева олиш фазилатига эга бўлишни талаб этади.

Фаолиятнинг маълум бир соҳаси билан шуғулланувчи кишиларга тааллуқли

ахлоқий меъёрлар, ўқувчилар ҳам бор. Бундай ахлоқ касб ахлоқи дейилади. Ҳар бир жамиятда ҳукмрон бўлган ахлоқ билан касб ахлоқи ўртасида маълум бир муносабат мавжуд. Бу умумийлик билан хусусийлик ўртасидаги муносабатдир. Касб ахлоқи умуминсоний ахлоқ назариясининг қоидалари, тамойиллари ва тушунчаларини, афзалликлари ва камчиликларини ўзида мужассамлаштиради, ойдинлаштиради ва ривожлантиради. Бундан ташқари касб ахлоқи фақат шу соҳа кишилари учун хос бўлган айрим одоб, ахлоқ меъёрлари ва қоидаларини ҳам ўз ичига олади.

Айрим касблар- ўқитувчи, шифокор, тижоратчи, ҳуқуқшунос, санъаткор, раҳбар ходимлар учун инсон - меҳнат объекти ҳисобланади. Бу касбларда меҳнат объектининг - шахснинг тақдири кўп жиҳатдан шу касб эгасининг ахлоқий фазилатларига боғлиқ. Бундай касб эгаларидан меҳнат фаолияти жараёнида одамлар билан ўзаро муомала-муносабатларини тартибга солувчи ахлоқий меъёрларга қатъий амал қилиш талаб этилади. Бу эса шу касб эгаларининг ахлоқий масъулиятини оширади.

Жамиятнинг, давлатнинг бундай кишиларга ишончи ҳам юқори бўлади. Шунинг учун ҳам ўқитувчи, врач, тижоратчи, раҳбар ходимнинг ахлоқий фазилатлари шу касбда ишлашга яроқли эканлигини кўрсатувчи муҳим белгилардан ҳисобланади. Муаллимлик ана шундай касблардан бўлгани учун ўқитувчи одоби касб ахлоқининг бошқа турларидан фарқ қилади, бу - педагогик фаолиятнинг ахлоқий характери ва ўзига хос хусусиятларидан келиб чиқади.

Юқоридаги таҳлиллар бизга бўлажак ўқитувчи шахсидаги касб одоби фазилатларини шакллантириш учун зарур бўлган “Одоб фазилатлари шаклланишининг модели” ни белгилаш имконини берди.

Тузма: Ўқувчида педагог одоби фазилатлари шаклланишининг модели.

Таълим-тарбиянинг самарадорлигини таъминлаш мақсадида таълим-тарбиявий тадбирларни ўтказиш учун мўлжалланган гуруҳлардаги ўқувчиларни мазкур жараённинг субъекти сифатида касб одоби фазилатлари шаклланганлигининг мавжуд ҳолатини ўрганиб, аниқлаш зарур. Бу, таълим-тарбия жараёнини тўғри ташкил этишнинг муҳим шарти ҳисобланади. Бунинг сабаби - ўрганиш объекти бўлган инсоннинг мураккаб такрорланмаслигидадир.

Шахс сифатида шаклланиш жараёнини бошдан кечираётган инсон турли жиҳатлардан тавсифланади: анатомо-физиологик жиҳатдан унинг ривожланиши ўз динамикаси ва қонуниятларига эга, таълим-тарбия жараёнида буни эътибордан четда қолдириб бўлмайди; психофизик индивид сифатида ҳар бир бола ўзига хос характер сифатлари, хусусиятларига, ўз темпераментига; ҳиссий, ақлий, ҳулқий тавсифларига эга; руҳий шаклланишнинг маълум бир поғонасидаги шахс сифатида ўз ёш даврига мос келадиган руҳий олами, қизиқишлари, тасаввурларига эга бўлади.

Ҳар бир ўқитувчи ўқувчи ҳақидаги хилма-хил, кўп ахборотлардан қисман хабардор бўлиши мумкин, барча ахборотларни билиб олишнинг иложи йўқ. Ўқитувчи, аввало, таълим-тарбия жараёнини самарали бошқариш учун, ўқитиш лозим бўлган ўқувчиларнинг қайси хислатларини билиб, эътиборга олиш лозимлигини аниқлайди.

Педагогика фанида бу масалага икки хил ёндашув мавжуд: 1) инсонни мураккаб мавжудотлигини англаш жараёни сифатида; 2) маълум бир фаолиятни яхшироқ бажаришга тайёрлаш жиҳатидан. Бу жиҳатларнинг ҳар бирини алоҳида-алоҳида кўриб чиқамиз.

Инсонни англаш жараёнининг ўзига хос хусусияти шундан иборатки, ўқитувчи амалда ўқувчининг фақат ҳатти-ҳаракати, хулқинигина кузатиши мумкин. Ваҳоланки, талабанинг қатор тадбирларда иштирок этиши, ҳеч сўзсиз, унда бу соҳага қизиқиши кучли, унда маълум йўналиш шаклланган деб баҳоланади. Лекин бундай хулоса ҳақиқатга тўғри келмаслиги ҳам мумкин.

Кишининг фаоллиги турли мотивларга биноан содир бўлади. Масалан, талаба жамоа топширган ишни бажаришни фаол бошқараяпти. Бунда жамоавийлик мотиви амал қилиши, талабанинг ҳаракатлари жамоа фойдасини кўзлаган, умумий ишни яхшироқ бажаришдан манфаатдорлигида намоён бўлади; ёки худбинлик хусусияти устунлик қилади; у ўзини кўрсатмоқчи, устунлигини, раҳбарлик қилишга ҳаққи борлиги ёки манфаатдорлигини намоён қилиши мумкин.

Бу қийинчиликни яъни ўқувчи хулқининг ташқи кўриниши билан унинг ички маънавий-руҳий оламидаги фарқларни аниқлаш, ажратиш учун савол-жавоб, анкета ўтказиш, интервью олиш каби усуллардан фойдаланилади. Уларнинг ички оламини тавсифловчи ҳиссий кечинмалари, ҳатти-ҳаракатларининг мотивларини ўзларидан сўраб аниқлаш мумкин. Бундай усул билан олинган ахборотлар баъзи яширин жиҳатларни ойдинлаштиради. Лекин бу усулда ҳам айрим ноаниқликлар сақланади.

Хуллас, бўлажак ўқитувчиларнинг ички дунёси, унинг онги, ўз-ўзини англаш жараёнларини аниқлашнинг бу усуллари - анкета, интервью, сўров кабилар муҳим ахборотлар тўплашга ёрдам берса ҳам бу ахборотлар ҳаққонийлигини исботлайдиган махсус усуллардан, мантиқий таҳлил усулидан ҳам фойдаланиш талаб этилди.

Ўқувчиларда педагог одоби фазилатларининг шаклланганлик даражаларини ўрганишда тажриба-синов усулидан фойдаланиш, кузатиш ва сўровномалар ёрдамида тўпланган материаллар ҳаққонийлигини аниқлашга ёрдам берди. Тажриба-синов йўли билан таҳлил қилинганда талабаларнинг фақат ўзлаштирган билимлари даражасини аниқлашгина эмас, балки уларнинг ҳис-туйғулари, кечинмаларига ҳам эътибор қаратилди.

Шундай қилиб, ўқитувчи одоби фазилатларини шакллантириш жараёни бир қадар мураккаб бўлиб бу соҳада турли усулларни қўллаган тақдирдагина ҳаққоний ахборотлар тўплаш мумкин бўлади. Таълим-тарбия жараёни субъекти бўлган талабалар таркибини ўрганишда яхлит ёндашув самарали ҳисобланади. Ҳар хил воситалар, усулларни қўллаш бўлажак ўқитувчи ҳақида атрофлича ахборот тўплаш; тўғри, объектив тасаввур ҳосил қилишга имкон яратади.

Одоб фазилатлари шаклланишининг моделини ишлаб чиқаётганда биз икки хил алоқага эътиборни қаратдик: биринчиси-жамиятнинг ўқитувчи шахсига муносабати ва иккинчиси – ўқитувчи шахсининг жамиятга муносабати масаласига эътиборни қаратдик, чунки касб одоби фазилатлари уларда намоён бўлади.

Бизнинг фикримизча, келажакдаги касбий фаолиятга тайёрланиш босқичида талабанинг педагогика ўқув юртида ўқиш чоғида олган билимлари дунёқарашининг замини сифатида илмий асосланган, мустаҳкам бўлмоғи зарур. Ўқувчида чуқур, тўғри касбий-ахлоқий билимлар ҳосил қилинмаса, мактаб ўқитувчиси учун зарур ахлоқий эътиқодни ривожлантириб бўлмайди. Ўқувчилар билимига эътиборни қаратиш шунинг учун ҳам зарурки, педагогика ўқув юртида яхши ўқиш билимлар тизимини пухта ўзлаштириш-уларнинг ижтимоий бурчидир:

талаба билимларни эгаллаш фаолияти орқали жамият ҳаётида қатнаша боради, билим эгаллашдаги ютуқлари орқали жамият ривожига ўз ҳиссасини қўша боради.

Шахснинг жамиятга муносабатини таҳлил этганда биз одоб фазилатлари шаклланишининг идеал моделига биноан уч хил муносабатлар - атроф-муҳитга муносабат; бошқа кишиларга ва ўз-ўзига муносабатларга эътиборни қаратдик. Бу хил муносабатлар ривожланишига доир тўғри ахборотларни қандай тўплаш мумкинлигини кўриб чиқамиз.

Мустақил Ўзбекистон Ватанига муносабатни турли воситалар мажмуи орқалигина аниқлаш мумкин. Таклиф этилган иккинчи анкетадаги саволлар талабаларнинг мустақил Ўзбекистоннинг тараққиёти, унинг ўтмиши, маданий-ахлоқий қадриятлари, анъаналари, ўзи туғилиб ўсган жойга доир талабаларнинг тасаввурлари, тушунчалари, муносабатлари, ҳис-туйғуларини аниқлашга қаратилди. Олинган жавоблар талабалар хулқини, хатти-ҳаракатларини дарсда, шанбаликларда, тадбирларда кузатиш материаллари билан тўлдирилди.

Ўқувчининг ўқув юртида қандай ўқигани ҳақидаги ахборотлар унинг ўқишини битирганидан кейинги дастлабки йилларда мактабда қандай ишлаганлигига, ўқув-тарбия ишларига ижодий муносабатига доир ахборотлар билан тўлдирилди. Шундагина кишининг педагогик ишга муносабати ҳақида мукамал, тўғри хулосага келиш мумкин.

Шу билан бирга олинган ахборотларни ўқувчининг ва ёш ўқитувчилар хулқининг асосий мотивларига доир ахборотлар билан тўлдириш мақсадга мувофиқ. Маълумки, мотивлар ўзгарувчан бўлади, улар ўқишга кираётганда, ўқиш даврида, педагогик фаолиятнинг дастлабки йилларида ўзгариши мумкин. Айрим ўқувчиларга ўқишга киргунча танлаган касби ёқса ҳам, кейинчалик ёқмай қолиши мумкин. Ёки аксинча, ота-онаси, танишларининг маслаҳати билан шу касбни, хоҳламаса ҳам, танлаган талаба ўқиш даврида педагогик касбига қизиқиб қолади, ўқитувчиликни танлаб тўғри иш қилганига ишонч ҳосил қилади.

Бундай ахборотни икки хил йўл билан олиш мумкин: биринчиси

талабалардан анкета сўровларига жавоблар олиш; иккинчиси ёш ўқитувчи дастлабки йилларда қандай ишлаётгани тўғрисида; мактабда ишламаяпти, ишляяпти лекин совуққонлик билан; жон куйдириб ўқитувчилик қилаяпти каби маълумотлар тўплаш йўли билан. Бундай ахборотни мактаб маъмуриятидан, бирга ишлаётганлардан сўраб билиш мумкин.

Бошқа кишиларга муносабат - ахлоқий муносабатларнинг жуда муҳим жиҳатидир. Бу хил муносабатларни ўрганиш ўта мураккаб иш. Чунки у инсон қалбининг ички сирларига тааллуқли. Уни тадқиқ этганда ўта эҳтиёткорлик талаб этилади.

Ўз-ўзига муносабат масаласини тадқиқ этганда биз ўқувчининг онглилик даражасини аниқлаш мақсадида қуйидаги саволлардан фойдаландик: биринчидан, талаба ўзидаги қайси сифатларни ижобий, қайсиларини салбий баҳолайди; иккинчидан, бу хусусиятларга қандай муносабатда: маъқул деб билади; қарши курашади, бефарқ. учинчидан, ўзида нималарни ўзгартирмоқчи? Бунинг учун нима қияпти? Бу саволларга тегишли ёзма тарзда жавоблар олинди.

Педагогик тадқиқотлар шундан далолат берадики, меҳнат шахсий ва ижтимоий қимматга эга бўлсагина таълим-тарбиявий вазифани бажара олади. Ўқувчиларнинг фаоллигини мамлакатимиз тараққиёти, ўқув юрти жамоаси яшаётган шаҳри (қишлоғи) ва ўзи учун зарур бўлган меҳнат турига жалб этиш кутилган натижани беради, талаба учун шахсий қимматга эга бўлади. Хилма-хил фаолият турларидан талабаларнинг ёши, эгаллаётган ихтисослиги, манфаатларига мос келадиган шаклини танлаш лозим. Педагогика ўқув юрти ўқувчилари учун қуйидаги фаолият турларини танлаш мақсадга мувофиқ.

1) Педагогик фаолиятининг барча шакл, турлари – фаолиятнинг бу турларига бўлажак ўқитувчилар катта қизиқиш ва манфаатдорлик билан қарайдилар. Бундай фаолиятни бажариб ўзларининг педагогик маҳоратлари кўникма, малакаларини оширадилар, ҳамда жамиятга фойда келтирадилар;

2) Давлат, жамият учун долзарб, зарур мавсумий ишлар; пахта ҳосилини

йиғиштириб олиш, сув иншоотлари, ободончилик, кўкаламзорлаштиришда қатнашиш кабилар. Фаолиятнинг бу турларида иштирок этиш билан бўлажак ўқитувчи мамлакатнинг ижтимоий ҳаётида қатнашади, ижтимоий муносабатларни чуқурроқ англай боради, одамлар билан муносабатда бўлади, мулоқот одобини эгаллайди.

Ўқувчилар меҳнат фаолиятининг шакли ва характери масаласи, уларнинг фаоллиги масаласи ҳам жуда муҳимдир. Меҳнат, фаолият ижодий характерда бўлса, унинг таълим-тарбиявий қиммати ортади. Шу тарзда ташкил этилган фаолият бўлажак ўқитувчилар шахсини шакллантиришга хизмат қилади: уларда масъулият, мақсадга интилувчанлик, ташаббускорлик каби сифатларни ўстиради. Эркин ҳаракат қилиш, ижодкорлик элементларидан холи меҳнатни, зўрма-зўраки ишларни талабалар ёқтирмайдилар, совуққонлик билан бажарадилар, бунинг тарбиявий аҳамияти бўлмайди. Ёшларда бефарқлик, ҳатто меҳнатга салбий муносабат ҳосил бўлишига олиб келади.

Шунинг учун ҳам ўқувчилар меҳнат фаолиятини ташкил этишда фаолият кўрсатишнинг индивидуал шакллари ҳам қўллаш мақсадга мувофиқ, чунки ишни якка ўзи бажариши кишида топшириқни бажариш учун шахсий масъулият ҳиссини оширади; ишни ўзи бажаришни режалаштириб, мўлжаллаб олишга, ишни бажаришнинг осонроқ йўллари излашга даъват этади; ва ниҳоят режалаштирилгани билан бажарилганини таққослаб кўриш, ўз ишига ўзи ҳолисона баҳо бериши, ишни ташкил этиш, бажариш борасида ўз нуқсонларини бартараф этишга, ўз ишини яхшироқ ташкил этишига туртки бўлади.

Шундай қилиб, меҳнат воситасида ўқувчиларни касбий-ахлоқий шакллантириш тамойили ўқувчилар сони, ишнинг характери ва ишлаш шароитига қараб аниқланади, меҳнатнинг ижтимоий қиммати, мазмуни, характерини ҳисобга олиб ташкил этилиши керак. Шундай ташкил этилган иш, меҳнат, фаолиятгина ўқувчиларнинг касбий-ахлоқий шаклланишига ижобий таъсир этади. Акс ҳолда педагогик адабиётларда кўрсатилганидек ва таълим-тарбия амалиётида содир

бўлаётганидек меҳнатга бефарқлик авж олади, бу бўлажак ўқитувчилар шахсининг ахлоқий шаклланишига ёрдам бермайди.

Олий ўқув юрти тажрибасида таълим-тарбиявий ишлар амалиётида яна бир нарсага эътиборни қаратмоқ лозим. Тарбиявий тадбир яхши ўтди, ёки аксинча бўлди деб тадбир баҳоланади, лекин уни тайёрлаш ва ўтказишда фаол иштирок этган талабалар шахсан тақдирланмайди. Бундай шароитда талабанинг шахсан манфаатдорлиги сўнади, ҳафсаласи пир бўлади; жамият, жамоатчилик томонидан кадрланмаган, тақдирланмаган ишни бажаришнинг қизиғи қолмайди.

Ошкоралик ва очик муҳокама қилиш ўзаро ишонч билан бойитилади. Ўқувчи ҳаёти ва фаолиятининг ҳамма жиҳати ҳам очик муҳокама қилинавермайди, талаба дуч келган ҳамма қийинчилик, кечинмаларни ҳам жамоа йиғилишида кўриб чиқиш тўғри эмас. Ўқувчи ҳаётининг асосий жиҳатинигина эмас, балки тенгқурлари билан муомала муносабатидаги айрим қийинчиликлар, ўқув материални ўзлаштиришидаги қийинчилик кабилар ҳам таълим-тарбия жараёнининг ташкилотчиси (мураббий, гуруҳ раҳбари) ёки бошқа бирор ишончли, обрўли киши билан маслаҳат тарзида муҳокама қилинса мақсадга мувофиқ бўлади.

Албатта бундай одам ўқувчи ихлос қўйган, дилдан ишонадиган бўлмоғи лозим. Акс ҳолда талаба дуч келган бошқа бегона одамга ўз кўнглини ёриши мумкин; бегона киши талабага тўғри маслаҳат бериб, тўғри йўлга солишига ишониш қийин. Гуруҳ мураббийси билимдон, обрўли, ҳамма ҳурмат қиладиган киши бўлса, ўқувчилар ўзларини қийнаётган ички кечинмалари тўғрисида унга айтиб, кўнглини бўшатгиси келади, ҳаётда тўғри йўлга тушишга интилади. Илмий-педагогик адабиётларда бундай ҳолатлар кўрсатиб ўтилган.

Лекин бундай алоқа ва муносабатлар жуда мураккаб ҳодиса: касб- ҳунар таълимида билимдон, обрўли, ҳурматли мураббийлар оз эмас, лекин талабалар ўз муаммоларини уларга айтиб, маслаҳат олишга ҳар доим ҳам интилавермайдилар. Обрўли ва ҳурматли мураббий очик кўнгил, талабалар билан муомалага тез

киришадиган, уларга ўз маслаҳати, тўғри сўзи билан, лозим бўлса амалда ёрдам кўрсатадиган бўлмоғи керак.

Бунга амал қилиш талаба-ёшларни касбий-ахлоқий шакллантиришга алоҳида эътибор беришни тақозо этади. Амалиётда ўқув юртининг ҳар бир ўқитувчиси мураббийлик ишига тайёр деб ҳисобланади. Тажриба бу фикр унчалик тўғри эмаслигидан далолат беради. Чунки бўлажак ўқитувчини касбий-ахлоқий шакллантириш учун мураббийнинг ўзи юксак даражада касбий, маънавий-ахлоқий жиҳатдан шаклланган бўлиши лозим. Бу тамойил бўлажак ўқитувчиларни тўғри танлашни эмас, улар таълим-тарбиявий ишларни бажаришга мунтазам тайёрлаб бориш зарурлигини ҳам кўрсатади.

Юқорида келтирилган ва таҳлил этилган касбий-ахлоқий таълим-тарбия тамойиллари ўқув-билув жараёнида қўлланадиган барча ҳолатларни қамраб олади. Демак, бўлажак ўқитувчиларни касбий-ахлоқий шакллантиришга тизимли ёндашув, фаолиятга асосланиб таълим- тарбия бериш, ошкоралик ва ўзаро ишонч тамойилларига асосланиш талабаларда педагог одоби фазилятларини шакллантириш жараёнининг самарали, асосли бўлишини таъминлайди.

2.3. Касб-ҳунар коллеж ўқувчиларида мутахассиснинг ижодий фаолиятини самарали ташкил этишнинг сифати ва самарадорлигини таъминловчи илмий-методик тавсиялар

Шахснинг мутахассис сифатида шаклланиш жараёни хусусида муаллифлик қарашлари келтирилган. Илгари ишлаб чиқилган шахснинг мутахассис сифатида шаклланиши ёш хусусияти ва иш стажига боғлиқ деган қарашлардан фарқли равишда муаллиф томонидан шахснинг касбий маҳорати бу параметрларнинг функцияси ҳисобланмаслиги, аксинча индивиднинг касбий шаклланишининг қайси босқичида эканлигига қараб аниқланишини кўрсатиб берган.

Касбий фаолиятни турли даражада ўзлаштирган мутахассислар ҳақидаги тасаввурлар, қолаверса, касбий шаклланиш мезонларининг тавсифи келтириб

ўтилган. Малакали кадрлар тайёрлаш тизимини узлуксиз равишда ривожлантириш эҳтиёжи ва турли ишлаб чиқариш соҳаларида кўп йиллик иш стажи билан фаолият юритаётган шахснинг ўз имкониятларини тўлиқ амалга оширмаслиги шахсни ҳар томонлама касбий фаолиятда ўзини намоён қилиши муаммосини юзага келтирди.

Бу муаммоларни ҳал қилмасдан туриб келгуси касбий фаолиятдаги муваффақиятли сифатли таълимни ва режалаштиришни амалга ошириш мумкин эмас. Бу муаммонинг амалий аҳамияти уни турли фан доиралар каторида психология доирасида ҳам ўрганишни муҳимлигини кўрсатиб берди.

Касбий шаклланиш жараёнини ўрганишдаги қийинчиликлар қобилиятлар ва касбий қобилиятларнинг ишни бажаришнинг муайян бир усулига асосланган норматив фаолиятга йўналтирилганлигидадир. Шунинг учун ҳам касбий етуклик даражаси ажратиб кўрсатилмайди, балки фақатгина ёш хусусияти ва мутахассис сифатида юритилаётган вақт инобатга олинади.

Шахснинг касбий шаклланиши масаласи кўпгина муаллифлар томонидан тадқиқ қилинган. Бу инсон тараққиётида тез-тез учрайдиган жараёндыр. Кўпинча мутахассис шахсининг тўла тақлил қилиш тушиб қолади, шахснинг касбий шаклланиш босқичи эса ҳаёт йўли босқичи билан мувофиқ тарзда кўриб чиқилади. Шунинг учун вақт доирасида қатий чегараланиб қолади. Ижтимоий соҳаларда фаолият юритувчи шахснинг касбий шаклланишини ўрганишда инсоннинг имкониятларини тўлиқ очиб берувчи субъект ва ижтимоий муҳит орасидаги турли ижтимоий алоқалар типига аҳамият бериш муҳимдыр.

Ҳар бир ижтимоий алоқаларнинг яна одамовилик ва мулоқотчанлик каби кичик типларга бўлиниши биз учун муҳим аҳамиятга эгадир. Биринчи типда субъект ўзини “топган”, ўзида ва фаолиятида ўзини ўзгартиришни хохламаслиги билан тавсифланади. Иккинчи тип эса субъектнинг ўзини ўзи “қидириши” билан изоҳланади. Бу ўтиш, оралик ҳолат ҳисобланади. Индивид (ёки жамият) бир шаклни тарк этиб жамиятнинг бошқа юқори даражасига эришади. Гармоник алоқалар учун субъект яхлит шахс сифатида намоён бўлади, у субъект-предмет

тартиби - ролли ниқоб шарти билан белгиланади.

Бу ерда инсон “тараққиётнинг абсолют ҳаракати ҳолатида” бўлади. Кейинчалик шахсни касбий шаклланиши борасидаги қарашларга С.Л.Рубинштейн ишлари асос бўлиб хизмат қилди. С.Л.Рубинштейн инсоннинг ҳаётга муносабатини ифодаловчи икки усулни ажратиб кўрсатган. Биринчи усул - бу инсондаги барча муносабатлар тўлиқ эмас, балки алоҳида ҳодисаларига муносабат доирасига кирувчи ҳаётдир. Бундай муносабатда инсон ҳаёт субъекти ҳисобланмайди, шу билан бирга ундан алоҳида ҳам бўлмайди. Бу ерда ҳаётнинг ўзи “табиий жараён сифатида” намоён бўлади, инсон ҳаёт тарзи билан уни тўлдирди.

Ижтимоий ҳаёт инсонни ўрнига субъект сифатида намоён бўлади. Бу ерда ахлоқ, беайблик, ёмонлик қилмаслик, табиийлик, инсоннинг табиий ҳолати сифатида намоён бўлади ва шу билан бир қаторда бу ерда яхшилик ва ёмонлик ўзаро боғлиқдир. Бу усул инсоннинг ҳаёти ўзидан ўзи кечадиган ҳаёт-автомат алоқаларига кирувчи хусусият сифатида тавсифланади. Иккинчи усул ички рефлексияни намоён бўлиши билан боғлиқ бўлиб, у “ҳаётнинг бу узлуксиз жараёнини тўхтатиб қўйиши, узиб қўйиши мумкин ва инсоннинг ғоялар дунёсидан чиқариб юборади. Инсон ғоялар дунёсидан ташқаридаги позицияни эгаллайди.

“Бундай рефлексиянинг намоён бўлиши ҳаётини қадриятлар тизимини аниқлаш билан боғлиқдир. С.Л.Рубинштейн айнан шу ҳолат билан воқеликнинг янги усулига ўтиш имкониятини боғлайди. Бевосита алоқаларни узиш ва уларни янги негизлар асосида тиклаш иккинчи усулга ўтиш билан яқунланади. Шу вақтдан бошлаб “руҳий бўшлиққа, ахлоқий скептизмга, ахлоқий беқарорликка ёки бошқа - янги анланган шароитда ахлоқий инсон ҳаётини қуришга йўл очила бошлайди”. Санаб ўтилган феноменлар янги усулнинг мавжудлигини тавсифламайди, балки, шахс илгаригидек яшаш имконияти йўқ бўлган вазиятда қолганда ўзининг беқарор “Мен” тизимини бузилишлардан сақлаб қола

олмаслигини англатади. Бу вазият баъзида “ўзини сафарбар этиш” ҳолати деб номланади. Бироқ бу ҳолатни ўзининг намоён бўлишига кўра ўзини ўзи сафарбар этиш деб номлаб бўлмайди: табиатдан, бошқалардан алоҳида тарзда анланмаган воқеликни йўқотиш мумкин эмас. Шунчаки, биринчи усулда турмуш тарзининг ҳаёт-автоматдан ажратилмаганлиги ҳеч қачон ахлоқий беқарорликни келтириб чиқармайди.

Ҳаётий фаолият модуси - бу инсоннинг ташқи дунё билан ўзаро ҳамкорлигини, инсон турмуш тарзи қандай тузилганлигини аниқлаб берувчи кўпгина муносабатларнинг ўзаро боғлиқлигини тўлиқ характериدير. ҳаётий фаолият модуси фақатгина инсон турмуш тарзини турли воқеликларга муносабатини ифодалаб қолмасдан, балки индивиднинг турли индивидуал қобилиятларини ҳам фаоллаштиради. Унинг таъсир остида шахс қадриятлари, эҳтиёжлари соҳаси ва бошқалар шаклланиб боради. Турли ҳаётий фаолият модусларидаги муносабатлар тизими ҳақидаги тушунчаларнинг мазмуни қуйидаги жадвалда келтирилган.

2.4. Таълим-тарбияга технологик ёндашувлар

Қатъий талаблар ва шахс фаолияти нормативлари шароитида фақатгина шаклларнинг турли - туманлиги, ўзини ўзи ташкил қилиш, мослашиш малакалари намоён бўлибгина қолмасдан, балки фаолиятни бошқариш усуллари, механизмларини қидириш ва ишлаб чиқишдаги конструктив фаолликда, оптимал ва индивидуал ўзига хос йўлни топиш ва талаб этилган натижаларга эришиш учун психик жараённи ташкил қилиш ҳолатлари яққол кўзга ташланади.

Фаолият муаммолари ва талабларида шахс индивидуал қулайлик, субъектив ёқимлилик ва кашф этилган ижодий образни таъминлайди. К.А.Абулханова-Славскаянинг таъкидлашича, шахснинг фаолиятда намоён бўлиши ва ривожланиши ҳақидаги қарашлар С.Л.Рубинштейн томонидан илгари сурилган бўлиб, ўзининг методологик-принципиал аҳамиятини йўқотмаган. Бироқ,

бу қарашларга Л.И.Ансиферова томонидан шахснинг фаолият билан ҳамоҳанг ривожланишининг оптималлиги ва аниқлиги билан боғлиқ айрим ўзгартиришларни киритди, унга кўра ҳар қандай фаолият шахсни шакллантирмайди ва ҳар қандай тараққиёт шахс тараққиёти билан бир нарса эмасдир.

Шахс ривожланиши ва эҳтиёжларининг фаолиятда намоён бўлиши субъектнинг меҳнат жараёни ва унинг натижасидан қониққанлиги билан боғлиқ, қийинчиликларни енгишга интилиши ва мураккаб масалаларни ҳал қилишдаги муваффақият, меҳнат жараёнида ўз имкониятларини намоён қилиш истаги - уларнинг барчаси юқори профессионалликка ва касбий етукликка эришишнинг гаровидир.

Шахс профессионаллашуви динамик жараён бўлиб, ҳар бир босқич ўзига яраша ривожланиш даражасини босиб ўтади. Шахснинг фаолиятда ўз касбий потенциалини амалга ошириши айнан шу вазиятга шахс психологик тузилишини мослашишидаги ўзаро таъсирини бошқариш негизида юз беради. “Шахс тараққиётининг ҳар бир янги шахсий-психологик босқичида индивиднинг ижтимоий муҳитга фаол муносабати натижасида шаклланувчи барча - предметли фаолият, мулоқот, ўйин, ўқиш, ижтимоий-сиёсий фаолият, меҳнат ва шахснинг тизимли шаклланишида тартибли равишда мустаҳкамланиб боради. Улар шахснинг вертикал ва горизонтал функционал тузилишини англатади”.

Фаолият субъектининг профессионаллашуви ва унинг шахсини ривожланиши касбий етукликнинг шаклланиши билан мувофиқ тарзда кечади. Касбий етуклик тушунчасига юқори даражада шахсий ва касбий жиҳатдан ривожланган ва юқори профессионализмни ўзида намоён қиладиган, малакали, қолаверса, ахлоқий-маънавий, этник, маданий, ижтимоий ва касбий муҳим хусусиятларни ҳамда шахсий сифатларни ўзида мужассамлаштирган меҳнат субъектининг хусусияти деб изоҳланса мақсадга мувофиқ бўлади.

Мутахассиснинг шаклланиши фақатгина чуқур ва кенг доирадаги билим,

кўникма ва малакаларга, касбий тажриба ва маҳоратга эга бўлиш билан чекланиб қолмайди, балки тарбияланганлик, етук шахс тараққиёти ҳам муҳим аҳамият касб этади. Шахс томонидан шахсий ва ижтимоий мақсадлар, позитив касбий мотивасиянинг шаклланиши, ижтимоий ва касбий масъулият, ишчанлик қобилияти ва меҳнатга тайёрлик, ташаббускорлик ва ижодкорлик, меҳнатдан қониққанлик, меҳнат субъектининг етуклигини англатувчи бошқа хусусиятларни ривожлантиришга интилишини аниқлаштирувчи фаолият мазмуни ва натижалари англанилгандагина, маҳоратнинг касбий компонентлари эгалланади, ривожлантирилади ва фаоллаштирилади. Касбий етуклик шахсий идеаллар, установкалар, кадриятлар, ҳаёт ва фаолият мазмунини ижтимоий, психологик муҳитнинг касбий талаблари билан мувофиқлигида акс этади.

Мутахассис шахсининг касбий етуклиги қуйидаги шаклларда намоён бўлиши мумкин:

- 1) Касб билан боғлиқ маънавий кадрият тизимини тушуниш.
- 2) Тажриба орттириш ва шахсий тажрибани таҳлил қилиш.
- 3) Намунавий мутахассиснинг адекват моделини қабул қилиш ва унга ўхшаш учун ўз устида ишлашга интилиш.
- 4) Олдинга қўйилган мақсадга эришиш учун шахсий куч ва ресурсларни максимал даражада сафарбар этиш.
- 5) Меҳнатдан қониқиш ҳиссининг пайдо бўлиши.
- 6) Ўзини ўзи ривожлантиришга интилиш.
- 7) Шахс ҳулқида бузилишларнинг мавжуд эмаслиги.
- 8) Шахс организми ва психикасининг функционал имкониятлари ва уларнинг касбий талабларга мувофиқлик даражаси ҳақидаги тасаввурларга эга бўлиш ва бошқалар. Фаолият субъектининг малакаси касбий етукликнинг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланиб, у ўзининг функционал имкониятлари ва эҳтиёжларини касбий талаблар билан мувофиқлаштиради. Бу кўрсаткич касбий “Мен-концепсияси”нинг ўзига хослигини англатади. Ёшлик даврида, айниқса,

касбий этуклик босқичида “Мен-концепсияси” ҳар томонлама бойитилади, бир томондан-ҳаёт ва фаолиятнинг ўзгарувчан талаблари, иккинчи томондан эса-ўзини ўзи баҳолашнинг шаклланиши рўй беради. А.А.Реаннинг таъкидлашича, этуклик даврида “Мен-концепсияси” касбий фаолият таъсирида, кўпгина махсус концепсияларнинг намоён бўлиши ҳисобига шаклланади. Улар реаллашиб, профессионал маҳоратнинг ўсиши билан боғлиқ равишда ривожланиб боради. Шахс аста-секинлик билан ўз имкониятларини намоён қилувчи мақсадларни танлашда ўта синчков ва ишнинг натижасига масъулият билан ёндашадиган бўлиб боради. “Шахснинг ахлоқий қоидалар ва айниқса, муҳим шахсий кадрятлар доирасида ўзини ўзи фаоллаштириш” Мен-концепсиясининг туб моҳиятига сингиб боради.

Касбий этук шахсларда уларнинг ўзлари ҳақидаги маълумотларга асосланган ҳолда ўзини ўзи баҳолашнинг когнитив компонентлари кучайиб боради. Ўзини ўзи баҳолашнинг эмоционал компоненти эса бироз чекланади. Мутахассиснинг ўзини ўзи баҳолашини кўп қисми унинг ички эталонларига йўналтирилган бўлади. Шахсда ўзига нисбатан онгли, реал муносабатларнинг намоён бўлиши эмосияларни бошқаришга олиб келишидан далолат беради. Ўзини ўзи баҳолаш умумий характерга эгадир.

Касбий ўзини ўзи баҳолашни ўзини ўзи баҳолаш профессионал маҳорат ва компетентлик даражасида акс эттирилувчи шахснинг ўзини меҳнат субъекти сифатида баҳолаши билан боғлиқ операционал-фаолият аспектларига ва шахсий сифатларни “Мен-мутахассисман” концепцияси билан мутаносиблигини баҳолашда акс эттирилувчи шахсий аспектларга ажратиш мумкин.

Касбий ўзини ўзи баҳолашда фаолият натижалари ва мутахассиснинг шахсий потенциал баҳолари кўриб чиқилади, биринчисида меҳнат ютуқларидан қониққанлик даражаси акс эттирилса, иккинчисида шахснинг ўз имкониятларини баҳолаш ва шахснинг ўз кучига ишонганлик даражаси кўриб чиқилади. Ўзини ўзи баҳолашнинг паст эканлиги мутахассисни этук ёки “етук эмаслиги” дан далолат

бермайди. Ўзини ўзи баҳолаш негизида позитив мотивацион ўзини ўзи ривожлантириш ётади ва шахснинг ижтимоий, касбий муваффақиятлари билан коррекцияланади.

Мутахассис шахсининг тараққиётини ўрганиш жараёни “профессионализм” ва “касбий етуклик” тушунчаларини бир-бирига чамбарчас боғлиқлигини кўрсатади. ҳар икки тушунча фаолият самарадорлиги ва мутахассис шахсининг ривожланиши билан изоҳланади, бироқ, улардан биринчисида асосий урғу касбий ютуқларга қаратилса, иккинчисида - фаолият жараёни ва мақсади таъсирида нафақат фаолиятнинг юқори ва барқарор кўрсаткичлари, балки ҳар томонлама ривожланганлиги ва шахснинг шаклланиши инобатга олинади.

Шундай қилиб, касбий етукликнинг психологик аспекти мекнат субъектининг фаолиятга йўналтирилган психик жараёнлари - мутахассисда ўзини ўзи бошқаришнинг шаклланишини таъминловчи хусусиятлар ва функциялар комплексига асосланган тизимли хусусиятларни ўзида уйғунлаштирган.

Психологик тизимда касбий етукликнинг муҳим омиллари қуйидагилар ҳисобланади: Касбий фаолиятнинг мазмуни ва қадри, касбий фахр, иймон ва шаън. Касбий етукликнинг тизимлаштирилган омилларига эса қуйидагилар қиради: касбий ўзини ўзи англаш (мутахассис шахсининг тараққиёти самараси сифатида) ва мекнат субъектининг касбий яроқлилиги (шахснинг касбий тараққиёти самараси сифатида).

Фаолият тушунчаси мекнат субъектининг хусусиятлари ва бошқа жараёнларнинг ўзига ҳослигида кўриб чиқилади, шахс ва фаолиятнинг психологик ривожланиши ҳамда уларнинг ўзаро алоқаси ва ўзаро таъсири негизида ўрганилади.

Мутахассисни етук шахсга айланиши субъектнинг фақатгина касбий тараққиёти босқичида амалга ошмайди. Умуман олганда, шахс бутун умри давомида комиллик сари одимлайди, яъни шахснинг маънавий-ахлоқий, этник, психологик дунёқараши ва бошқа хусусиятлари жамият талабларига мувофиқ

равишда шаклланиб боради.

Шахсининг касбий фаолият жараёнига жалб қилинганлиги уни янги талабларга мувофиқ равишда шаклланиши билан боғлиқ бўлиб, мотивацион-қадриятлар тизимини, меҳнат установакаларини ривожланишида, ҳаёт мазмунини ва фаолиятини коррекция қилишда акс этади. Касбий етуклик, биринчидан, меҳнат субъектининг касбий тараққиёти, муҳим касбий психологик хусусиятларнинг шаклланиши ва намоён бўлишига асосланган юксак маҳорат сари ҳаракатлар нуқтаи назаридан, иккинчидан, юқори малакага эришиш ва мутахассис компетентлигининг шахс тараққиёти билан мувофиқлиги натижаси сифатида кўриб чиқилади.

Меҳнат субъектининг етуклигини шаклланишида фақатгина шахсий, психологик (когнитив, интеллектуал, эмосионал ва бошқалар) ва касбий сифатлар, жараёнлар ва хусусиятлар аҳамиятга молик эмас, балки ижтимоий мослашишнинг самарадорлигини ошириш ҳамда ҳаёт ва фаолиятда ўзини ўзи намоён қилишни таъминлаш учун шахс ва касбий фаолиятнинг ўзаро таъсирини инобатга олиш мақсадга мувофиқдир. Бироқ, “мутахассис шахсининг етуклиги” ва “касбий етуклик” тушунчалари адабиётларда ва психологик амалиётда қўлланилганда улар орасида айрим тафовутлар учрайди.

Мутахассиснинг ҳар томонлама ривожланганлиги ва аниқ бир касбий фаолият талабларига тўлиқ жавоб берувчи, қолаверса, шахсий фазилатлари юқори даражада тараққий этган ўз ишининг устасини тайёрланганлиги назарда тутилади.

Умуман олганда, касбий фаолият учун меҳнат самарадорлиги ишончилиги ва хавфсизлигини таъминлаш билан чекланиб қолмай, балки шахсининг меҳнатда ривожланишига, “Мен-мутахассисман” концепциясининг шаклланишига, ўзини ўзи тасдиқлашга, ўз имкониятларини намоён қилишга ва ижтимоий муҳит ҳамда меҳнат жамоасига тўлиқ мослашишга замин ҳозирлайдиган меҳнат субъектининг шахсий ва касбий етуклиги орасидаги мувофиқлик муҳим аҳамият касб этади.

Боб бўйича хулосалар

1. Мутахассиснинг ижодий фаолиятини бошқаришда касбий-ўзига хос хусусиятлар бўлажак мутахассисларда касб одоби фазилатларини шакллантириш ҳозирги кундаги долзарб муаммо бўлиб, педагогика фанида бу муаммонинг ечимига етарлича эътибор берилмаган.

2. Ўқувчиларга касбий-ахлоқий таълим-тарбия беришни самарали ташкил этиш учун, аввало, ўқитувчи одоби фазилатлари шаклланишининг моделини яратиш лозимлиги аён бўлди; касбий-ахлоқий таълим-тарбия жараёнининг субъекти бўлган талабалар орасида тадқиқот ўтказиб, уларнинг реал тарбияланганлик даражаси ҳақида тўғри, ишончли, ахборотларни тўплаш лозим деган қарорга келдик; сўнгра таълим-тарбия ишларининг тегишли шакл-восита, усулларини танлаш аниқ ва изчил қўллаш талаб этилади.

3. Касб ҳунар таълимининг асосий таълим-тарбиявий вазифаларидан бири ўқувчиларда касбий фаолликни шакллантиришдан иборат. У ҳар бир олий ўқув юртида ўқувчи эгаллайдиган касб ва таълимнинг мазмуни билан боғлиқ ҳолда ташкил этилади.

4. Мутахассисларни шакллантиришда ўқув юртида барча тарбиявий ишларни илмий асосда ташкил этиш; касбий-ахлоқий таълим-тарбия жараёнини мунтазам такомиллантириб бориш билан боғлиқ.

ХУЛОСА ВА ТАВСИЯЛАР

Жамиятимиздаги ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар шароитида инсон фаолиятининг барча соҳаларида бўлганидек педагогика соҳасида ҳам янгича фикрлаш зарурияти юзага келди. Биринчи навбатда, таълим муассасаси ўқитувчиси фаолиятини ташкил этишда унинг, янгича фикрлашини таъминлаш халқ таълимининг долзарб вазифаларидан бирига айланди. Ўқитувчи меҳнатини ижодий меҳнатга айлантириш, ҳар бир ўқувчида замонавий касбий тафаккурни шакллантириш, ўқитувчида наворлик тафаккур услубини яратиш каби вазифалар қўйилади. Шунда улар таълим-тарбия бераётган ўқувчилар касбий фаолиятга киришишда мулоқатчанлик жараёнлари активлашади.

Ҳозирги кун мактабларида ўқитувчидан ўқув тарбия жараёнини ташкил этиш, режалаштириш ва амалга оширишда вужудга келадиган кўплаб муаммоларни зудлик билан ҳал этишни талаб этади. Бу муаммоларни олдиндан кўра олиш ва ҳал этиш, ўқув-тарбия жараёнидаги қарама-қаршиликларни ижодий усулларини кўллаб бартараф қилиш ҳозирги замон ўқитувчиси ва тарбиячисининг касбий-ақлий фаолиятини характерли хусусияти ҳисобланади.

Давр талабига муносиб, ҳар томонлама етук, ўз соҳасининг мутахассиси бўлган ёшларни вояга етказишда ўз-ўзини психологик назорат қилишни шакллантиришнинг аҳамияти катта. Жамият назорати остида инсоннинг ўқиш ва тарбияланиш жараёнлари, унинг касбий фаолияти, турмушдаги ҳатти-ҳаракати ётади.

Республикамизда олиб борилаётган ижтимоий – иқтисодий ислохотлар аҳолидан юксак маданиятни, ўз касбининг моҳир устаси бўлишни талаб этади. Шу нуқтаи назардан касбий фаолиятнинг икки хил жиҳати: психологик ва педагогик жиҳатлари фарқланади. Касбий фаолиятнинг психологик жиҳатлари ходимларнинг келажакда ўз бурч ва мажбуриятларини самарали бажаришлари учун уларга зарур бўлган психологик – педагогик тамойиллар, категориялар, тушунчаларни сингдириш ҳамда касб маданияти ва этикаси талабларига мувофиқ ҳатти-ҳаракатларини изоҳлаш, хизмат вазифаларини тўғри бажаришга ўргатиш, ўз касбига меҳр – муҳаббат, инсонга ҳурмат билан қарашни тарбиялашда намоён бўлади.

Ҳаётнинг барча муаммоли ҳолатларида, билингки, муаммо ҳам, унинг ечими ҳам сизнинг ўзингиз. Қарама-қаршилик ташқаридан эмас, ўзингиздан, нимага ишонишингиздан бошланади. Қатъий ишончларингизни ўзгартирсангиз, сиз учун бутунлай янги ҳаёт эшик очади.

Бизнинг мақсадимиз эса кичик мутахассислар тайёрлашнинг ҳолатини ўрганиб, бугунги кунда касб-ҳунар коллеж ўқувчиларида мутахассиснинг ижодий фаолиятини самарали ташкил этишнинг объектив ва субъектив омиллари,

мазмунни, шакли ва методлари илмий-услубий асослаб, махсус фанлар ўқув услубий мажмуасини моделлаштиришдир.

Инсоннинг психик фаолиятида онгсиз рўй бериши мумкин бўлган воқеа-ҳодисаларнинг инкор этилиши, табиий равишда ўзини кузатиш методини илгари сурди. Уни бошланғич маълумотлар олиш методи сифатида кўриш ва олдинги қаторга чиқариб қўйиш муаммонинг қанчалик мураккаблиги ҳақидаги тасаввурни йўл қўйиб бўлмас даражада соддалаштиради.

Касб-ҳунар коллеж ўқувчиларида мутахассиснинг ижодий фаолиятини самарали ташкил этишнинг объектив ва субъектив омиллари кичик мутахассислар тайёрлаш, ўқув услубий мажмуаларини моделлаштириш ва ўқувчиларнинг мустақил таълим олиш фаолиятларини ривожлантириш зарур.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Каримов И.А. Юксак малакали мутахассислар тараққиёт омили. – Тошкент: Ўзбекистон, 1995.
2. Каримов И.А. Ўзбекистон буюк келажак сари. – Тошкент: Ўзбекистон, 1998.
3. Акрамова Ф.А. Мулоқот психологияси:– Т., 2011. 124 – б.
4. Акрамова Ф.А., Лутфуллаева Н.Х., Хайдарова Х.М. Педагогик психология. Маърузалар матни. ТДИУ, 2005-йил, 187-бет.
5. Азизхўжаева Н.Н. Педагогик технология ва педагогик маҳорат.-Тошкент: ТДПУ, 2003.
6. Адизова Т.М. Ўқувчиларнинг шахслараро муносабатлари психологик диагностикаси ва коррекцион ишлар. –Т., 1995 й.

7. Велькеев Д.В. Талабаларда педагогик тафаккурнинг шаклланиши. Т.: -1992й.
8. Давлетшин М.Г. «Замонавий мактаб ўқитувчисининг психологияси». – Т., 1999 й.
9. Давлетшин М.Г. Психологияда шахсни ўрганиш истиқболлари.- «Халқ таълими», 2001 йил, 5-сон.
10. Дўстмухамедова Ш.А. Ўқитувчиларнинг ўқув фаолиятларини бошқариш психологияси. – Т., 2000 й.
11. Энциклопедия психологических тестов. – М., 2000 г.
12. Йўлдошев Ж.Ф., Усмонов С.А. Педагогик технология асослари./ Тошкент: Ўқитувчи, 2004.
13. Муомала тренинги (Тузувчилар: озиев Э., Тошимов Р.).-Т.: «Университет», 1994 й.
14. Қодиров Б.Р. “Касбий ташхис методикалар тўплами” Т.-1999й.
15. Қодиров Б.Р. “Ақлий истеъдод ХХИ асрнинг энг қимматли мулкидир”.Т-1999 й.
16. Қодиров Б.Р.Способности и склонности.Т.: “Фан”-1990.
17. Қодирова М. “Ёшлар онгида ғоявий дунёқарашни шакллантириш” Ўзбекистон файласуфлари миллий жамияти-2002 й.
18. Қоплонова М., Авлаев О.У. Раҳбар шахсининг психологик жиҳатлари. -Т., 2006 й.
19. Ғозиев Э.Ғ. Фаолият ва ҳуқ-атвор мотивацияси.-Т.: “Университет”, 2003.
20. Ғозиев Э.Ғ. Муомала психологияси. Т-2001.
21. Ғозиев Э.Ғ. “ Тафаккур психологияси” Т- -1990 й.
22. Ғозиев Э.Ғ.“Умумий психология” Т-Ўқитувчи-2010 й.
23. Ғозиев Э. Ўқитувчининг этнопсихологик хусусиятлари.- «Халқ таълими», 1999 йил, 1-сон.
24. Шоумаров Ғ.Б. Оила психологияси.-Т.: «Ўқитувчи», 1994 й.

Интернет тармоғи бўйича веб-сайтлар рўйхати:

1. www.glef.org. Джордж Лукаснинг Таълимнинг фонди.
2. www.newhorizons.org. Таълимнинг янги уфқлари.

3. www.recherswithoutborders.org. Чегарасиз ўқитувчилар.
4. www.thelearningweb.net. Таълим тармоғи.
5. www.inetlibrary.com. Интернет-кутубхона