

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI

NARZIYEVA NARGIZA NORKUZIYEVNA

KASBIY PSIXOLOGIYA

O‘QUV QO‘LLANMA

Samarqand - 2017

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI

NARZIYEVA NARGIZA NORKUZIYEVNA

KASBIY PSIXOLOGIYA

O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta‘lim vazirligi
huzuridagi Oliy va o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limi yo‘nalishlari bo‘yicha
O‘quv-uslubiy birlashmalar faoliyatini Muvofiqlashtiruvchi kengash
tomonidan 5111000-Kasb ta‘limi (5410600-Zootexniya(Turlari bo‘yicha)) va
5111000- Kasb ta‘limi (5440100-Veterinariya) ta‘lim yo‘nalishlari uchun
o‘quv qo‘llanma sifatida tavsiya etilgan.

Samarqand - 2017

ANNOTATSIYA

Mazkur o'quv qo'llanma 5111000-Kasb ta'limi (5410600-Zootexniya(Turlari bo'yicha)) va 5111000- Kasb ta'limi (5440100-Veterinariya) ta'lim yo'nalishlari o'quvchilari uchun tuzilgan bo'lib, DTS talablari asosida o'quvchilarga "Kasbiy psixologiya" fanidan ma'ruza, seminar, tajriba mashg'ulotlariga tayyorgarlik ko'rishda, mustaqil ish topshiriqlarini bajarishda foydalanadilar. Shuningdek, o'z bilimlarini tekshirib ko'rishlari uchun savollar, testlar, ko'rgazmalar, glossariy, kiritilgan bo'lib o'quvchini o'z ustida ishlashga ko'mak beradi.

O'quv qo'llanma ushbu ta'lim yo'nalishi o'quvchilariga "Kasbiy psixologiya" fanini o'qitish uchun tuzilgan bo'lib, o'quvchilarning ta'lim, tarbiya va shaxsni o'rganishda psixologik bilimlarga zaruratning mavjudligi; ularning dunyoqarashini boyitish va rivojlantirishda psixologik qonuniyatlarni o'rganish ehtiyojining mavjudligi; inson psixologiyasining kasbiy psixologik qonuniyatlarini, shaxs va voqelik, shaxs va jamiyat, shaxs va predmetlar olami orasidagi munosabat, voqelikni anglashi, olamni psixologik tahlili, psixologik hodisalarning kechishi, psixologiya tarixiy va nazariy rolini jamiyatda olib borilayotgan ishlar orqali amalga oshirishga qaratilganligini xarakterlaydi.

Taqrizchilar:

- 1. G.Salohiddinova – SamDU "Psixologiya" kafedrasining mudiri, dotsent, p.f.n.**
- 2. B.Doniyev – Sam.vil. PKQT va MOI dotsenti, p.f.n.**

MUNDARIJA:

1- modul. Kasbiy taraqqiyotning umumiy asoslari

- 1-MAVZU: Barkamol avlodni tarbiyalashda kasb psixologiyasini tutgan o'rnini.....
- 2-MAVZU: Kasb psixologiyasining ilmiy tadqiqot metodlari.....

3-MAVZU: Psixologlarning kasb psixologiyasini rivojlantirishdagi nazariy qarashlari.....

2-modul: Shaxs va kasb bilan bog'liq psixologik fikrlar taraqqiyoti.....

4-MAVZU: Shaxsning kasbiy shakllanishi.....

5-MAVZU: Ta'lim oluvchilar shaxsi va faoliyatining psixologik xususiyatlari.....

6-MAVZU: Kasbiy o'qitish psixologiyasi.....

3-modul: O'qituvchi psixologiyasi.

7 - MAVZU: O'qituvchi professiogramma va psixogrammasi.....

8-MAVZU: O'qituvchining psixologik portreti. O'qituvchi shaxsiga qo'yiladigan talablar.....

9-MAVZU: Kasbiy faoliyat.O'qituvchi kasbidagi muammolar. O'z-o'zini nazorat qilish psixologiyasi.....

4-modul: Muloqot psixologiyasi.

10-MAVZU: Muloqot psixologiyasi. Verbal va noverbal muloqot.....

11-MAVZU: Kasbiy faoliyatdagi muloqot. O'qituvshinrning kommunikativ ko'nikmalari.....

12- MAVZU: Kasbiy faoliyatni shaxsiga ta'sir ko'rsatishi. Kasbiy faoliyatga moslashuv.....

13- MAVZU: Jamoadagi psixologik muhit.....

5-modul: O'qituvchi faoliyati samaradorligi.....

14 -MAVZU: O'qituvchining kasbiy xususiyatlari. Kasbiy faollik.....

15-MAVZU: Kasbiy muhitdagi O'z-o'ziga motivatsiya va maqsadga intiluvchanlik.....

16-MAVZU: O'qituvchi kasbkorligini baholash. Kasbiy faoliyatning so'nishi.....

17-MAVZU: O'qituvchi samaradorligi. O'qituvchi professionalligini mezonlari (o'ichovi).....

6-Modul: Yosh davrlar ketma-ketligi.....

18-MAVZU: O'smirlik va o'spirinlik davrlarini yosh davrlari xususiyatlari.

19-MAVZU. O'qituvchi shaxsining rivojlanishi va ijtimoiylashuvi.....

7-Modul: Pedagogik jarayon va uning xususiyatlari

20-MAVZU: Pedagogik jarayondagi psixologik boshqaruv. Pedagogik hamkorlikning psixologik xususiyatlari.....

21-MAVZU. Kasbkorlik. Kasbkorlikning yuqori darajasi. Kasbkorlikni shakllanishining bosqichlari.....

8-Modul: O'quvchi bilimni baholash mezonlari.

22-MAVZU: O'quvchi bilimni baholash o'qituvchi funksiyasi biri ekanligi. Bilimlarni baholashga ob'ektiv yondashuv o'qituvchi faoliyatini haqqoniylik sifatida.....

23-MAVZU: Ta'lim muhiti va uning tarkibiy qismi. Ta'lim muhiti xususiyatlari.....

24-MAVZU: Ta'lim muhitidagi psixologik xavfsizlik.....

25-MAVZU :O'quv jarayonidagi nizolar. kasbiy muhitdagi psixologik nizolar.kasbiy faoliyatdagi nizolarni bartaraf etish.....

26-MAVZU: Ruhiy hayajon va ruhiy holat omillari. O'quv jarayonida ruhiy zo'riqlashlarni vujudga kelishini dastlabki omillari. Informasion ruhiy zo'riqlashlar.....

27-MAVZU: O'qituvchi odob-axloq normalari.....

1- MODUL. KASBIY TARAQQIYOTNING UMUMIY ASOSLARI

1-MAVZU: BARKAMOL AVLODNI TARBIYALASHDA KASBIY PSIXOLOGIYANI TUTGAN O'RNI

REJA:

1. Barkamol avlodni tarbiyalashda kasbiy psixologiyani tutgan o'rni
2. Individuallikning o'ziga xos talablari.
3. Buyuk allomalarning shaxs va kasb bilan bog'liq fikrlari.
4. XX asrning boshlarida Amerika va Yevropa mamlakatlarida kasbni

yo'nalishlarini shakllanishi.

Tayanch tushunchalar

Ong - ob'ektiv borliqni psixik aks etirishning faqat insongagina xos yuqori usuli. Odamlarning ijtimoiy tarixiy faoliyati vositasida paydo bo'lgan.

Ongsizlik - odam ongiga borib yetmagan psixik jarayonlar majmui.

Ong osti holatlari - aktual ravishda anglab olinmaydigan psixik jarayonlar va psixik holatlar yig'indisi. Odamning xatti -harakatlari va uning ongi mazmuniga ta'sir etishga qodir.

Psixika (yunon. psychikos - ruhiy) - yuksak darajada tashkil topgan materiya - miyaning funksiyasi. Uning mohiyati tuyg'ular, idrok, tasavvur, fikrlar, iroda va boshqalar ko'rinishida aks etirishdan iborat.

Psixik jarayonlar - u yoki bu psixik mahsulot va natijalarni (psixik obrazlar,holatlar, tushunchalar, hissiyot va x.k.) hosil qiluvchi, shakllantiruvchi va rivojlantiruvchi jarayon.

Psixologiya (yunon. Psyche - ruh logos - bilim) - odamning ob'ektiv borliqni sezgi, idrok, tafakkur, tuyg'u - hissiyot va boshqa psixik holatlar orqali aks ettirish jarayonini o'rganadigan fan.

1. Barkamol avlodni tarbiyalashda kasbiy psixologiyani tutgan o'rni.

Kasbiy psixologiya orqali shakllanayotgan mutaxassislarda kasbga oid bo'lgan nazariy bilimlar, amaliy ko'nikma va malakalar shakllantirilib borilishi nazarda tutilgan Bu jarayonda ta'lim prinsiplariga ham alohida to'xtaladi. Ta'lim (o'qitish) jarayoni murakkab hamda ko'p qirralidir. Unda o'qituvchi va

o'quvchilar faol ishtirok etadilar. Bu jarayonning muvaffaqiyatli va samarali natijasi ta'lim jarayonining qonun-qoidalari, ta'limga qo'yilgan didaktik talablarga qay darajada amal qilinishiga bog'liq.

O'qitish bilish faoliyatining ajralmas qismi sifatida dunyoni bilishning umumiy qonunlari asosida sodir bo'ladi. Shu sababli, shaxsni o'qitish, tarbiyalash, barkamol avlod qilib yetishtirish jarayonini bir butunlikda amalga oshirish zarur. O'qituvchi qachonki ta'lim tamoyillaridan xabardor bo'lgandagina uni samarali boshqarish, o'qitishning samarali usullarini to'g'ri tanlash imkoniyatiga ega bo'ladi. Shuning uchun ham o'qitish tamoyillari ta'lim jarayonining eng muhim masalalarini nazariy va amaliy jihatdan to'g'ri hal qilishning asosiy negizi hisoblanadi.

Mutaxassislarga pedagogik bilimlar, uslubiy ko'rsatmalar berish bilan birgalikda jamiyatda mavjud bo'lgan turli kasblar haqida ham keng qarovli bilimlar berish kasbiy psixologiya orqali shakllanayotgan mutaxassislarda kasbga oid bo'lgan nazariy bilimlar, amaliy ko'nikma va malakalar shakllantirilib borilishi nazarda tutilgan.

Kasb tanlash jarayoni ijtimoiy ahamiyat kasb etsa-da, lekin uning ortida jismoniy individual(yakkahol) shaxs turadi. Holbuki shunday ekan, har bir kasb tanlovchi shaxsiyatiga individual munosabatni amalga oshirish zarur. Buning uchun kasb tanlovchining yosh va jins xususiyatlariga binoan kasb maorifini amalga oshirish maqsadga muvofiq. Bunda birinchi navbatda shaxsning kasbiy ehtiyoji, motivi, layoqati, qiziqishi va qobiliyatini hisobga olish darkor.

Aks holda umumiy xususiyatli yo'llanma, ko'rsatma ijobiy natijaga olib kelmaydi, chunki individuallik o'ziga xos talablarni taqozo etadi.

2. Individuallik o'ziga xos talablari

1. Mutaxassislarga qo'yiladigan kasbiy va shaxsiy talablarning o'sib borayotganligi.

2. Kasb tanlashga sabab bo'luvchi omillarning davriy xarakterga egaligi va kasblar to'g'risidagi ijtimoiy ideallarning yagona me'yorining mavjud emasligi.

1. O'spirin kasbiy tasavvurlarining ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarga va bozor munosabatlariga hamohang o'zgarayotganligi hamda kasb –hunar va tegishli mutaxassislik yo'nalishlari o'rtasidagi tafovutning keskin ortayotganligi.

2. Yoshlarning mutaxassislik yo'nalishlarini tanlashlarida aniq tasavvurga, maqsadga, faoliyat yo'nalishiga va istiqbol rejalarini belgilash qobiliyatiga ega emasligi va boshqalar.

Kasbiy shakllanishini ta'minlashga to'siq bo'luvchi bir qator omillar

1. Mutaxassislarga qo'yiladigan kasbiy va shaxsiy talablarning o'sib borayotganligi.

2. Kasb tanlashga sabab bo'luvchi omillarning davriy xarakterga egaligi va kasblar to'g'risidagi ijtimoiy ideallarning yagona me'yorining mavjud emasligi.

3. O'spirin kasbiy tasavvurlarining ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarga va bozor munosabatlariga hamohang o'zgarayotganligi hamda kasb–hunar va tegishli mutaxassislik yo'nalishlari o'rtasidagi tafovutning keskin ortayotganligi.

4. Yoshlarning mutaxassislik yo'nalishlarini tanlashlarida aniq tasavvurga, maqsadga, faoliyat yo'nalishiga va istiqbol rejalarini belgilash qobiliyatiga ega emasligi va boshqalar.

3.Shaxs va kasb bilan bog'liq allomalarni fikrlari bolaning fe'l-atvori va tasavvurlarini shakllantirishda umuminsoniy g'oyalar qo'llanishini yaratgan hamda murabbiy, ota-onalarga uni qattiq tan jazosidan ko'ra, shaxsiy ibrat orqali voyaga yetkazish ma'qulligini ko'rsatgan.

(Abu Ali Ibn Sino)

O'g' il va qizlarning aqliy, hissiy va jismoniy imkoniyatlarini g'oyat ziyraklik bilan kuzatgan holda, ularning fe'l-atvorlarini tezroq bilib olish, salbiy va ijobiy sifatlarini osonroq aniqlash, yoqimsiz xatti – harakatlarini bartaraf etish mumkin.

(Muhammad Rizo Ogahiy).

O'spirin hunar egallashi bilan unda nafaqat axloqiy hislar, balki

xarakterning irodaviy xislatlari ham tarkib topa boshlaydi.

(Abu Ali Ibn Sino)

Barkamol shaxsning ko'p qirrali bilimlarga ega bo'lishi, yaxshi bir kasb-korning sirlarini egallashi ko'p jihatdan ijtimoiy muhit bilan oilaviy sharoitning uyg'unligiga bog'liqdir.

(Abdulla Avloniy)

“Men tal xarita” bu- kasbiy faoliyat maydonining mutaxassis joylashishi mumkin bo'lgan ichki olami hisoblanadi. Kasbiy faoliyat maydoni tarkibidan kasbiy sohadagi anchagina barqaror ta'lim, kasbning tavsiyanomasi, uning qo'llanish sohasi, aniq ishchi o'rniga nisbatan yashovchanligi o'rin olgan.

K.Farrenning shaxs yashovchanlik sifatlariga quyidagi ko'rsatkichlarni kiritadi:

- Shaxs xususiyatlariga munosib kasb tanlash;
- Bajarayotgan ishga qo'yilgan talablarga yuqori darajada tayyorlik;
- Hayoti davomida ta'lim olish va o'rganishga tayyorlik;
- Madaniyligi, o'zga kishilar qadr-qimmatini, farqlarini qabul qila bilish;
- Kompyuter va axborot texnologiyalaridan foydalanishni bilish;
- Bir necha sohalarda kasbiy mahoratni namoyish qila olishi;
- Yangi loyihalar taqdim qilish tashabbusiga ega bo'lish;
- Ishda hamkasblar bilan hamkorlikda ishlash ko'nikmasiga egaligi;

K.Farren kasbning yashovchanlik ko'rsatkichlariga quyidagilarni kiritadi:

- Kasbning tashkilot maqsadlari bilan chambarchas bog'liqligi

- Boshqa muassasa va ishlab chiqarish sohalari bilan uyg'unlashish imkoniyati.

- Boshqa kasblarda o'z kompetentligi va qobiliyatlaridan foydalanish imkoniyati.

- Shaxsiy va moliyaviy ta'minlanganlik.
- Kasb bo'yicha shaxslar uyushmasining mavjudligi.
- Mahoratga yetaklovchi bilimga egalik.

- Yoshidan qat'iy nazar kasbiy muvaffaqiyatlarda mustaqil bo'lish.

4. XX asrning boshlarida Amerika va Yevropa mamlakatlarida kasb va yo'nalishlarini shakllanishi XX asrning boshlarida Amerika va Yevropa mamlakatlarida beshta asosiy yo'nalish shakllandi

- 1) differensial diagnostik,
- 2) psixoanalitik,
- 3) qaror qabul qilish nazariyasi,
- 4) taraqqiyot nazariyasi
- 5) tipologik yo'nalishlar.

Differensial – diagnostik yo'nalish shaxsning kasbiy faoliyat samaradorligini ta'minlash omillariga, kasbga ta'sir ko'rsatuvchi individual psixologik xususiyatlarga va kasbga qo'yilgan talablarga asosiy e'tibor qaratiladi. Psixoanalitik yo'nalishi bu yo'nalish vakillari kasbiy rivojlanishning psixodinamik jihatlarini tahlil qilish bilan shug'ullandilar. Ular kasb tanlash va kasbiy rivojlanish asosida tabiiy ehtiyojlardan tortib kompleks psixodinamik mexanizmlar va shaxs tuzilish instansiyalarigacha bo'lgan turli xil ehtiyojlar yotadi deb hisobladilar.

Qaror qabul qilish nazariyasi kasb tanlash jarayonini o'rganish uchun yo'nalganlik ustanovkalarini tadqiq etishga e'tibor qaratdilar. Ularning qarashlariga ko'ra, har qanday kasbni tanlash kasbiy alternativi va qaror qabul qilishga yo'naltirilgan tizimdan iboratdir deyildi.

Taraqqiyot nazariyasi yo'nalishi

Rivojlanish nazariyasiga asoslanibishtutishgan.

Bu yo'nalishning izlanishlari akademik psixologik xarakterga ega bo'lib, ilk izlanishlar o'spirinlarni kasb izlashi bilan bog'liq xususiyatlarini asoslashga qaratilgan edi.

Tipologik yo'nalish vakillari kasbiy faoliyatni tipologiyalashtirishga e'tibor qaratadilar. Ular shaxsning kompleks mo'ljal olishga yo'naltirilgan bir qator tiplarini ajratishga erishdi:

1. Realistik oriyentasiya; 2. Intellektual oriyentasiya; 3) Ijtimoiy oriyentasiya; 4) Konvensional oriyentasiya; 5) Tadbirkorlik oriyentasiyasi .

Kasb maorifi bu-o'quvchilarni kasbning mohiyati bilan, har bir kasbning shaxs oldiga qo'yadigan talablari bilan tanishtirishdan iborat ta'sirchan axborotlar majmuasidir. Ma'lumotlarning aniqligi, to'liqligi, xususiy va ijtimoiy ahamiyati ifodalanganligi bilan boshqa tarkiblardan ajralib turadi. Kasb maorifi insonning yoshi, jinsi, saviyasiga ko'ra xilma-xil tarzda amalga oshiriladi, shakllari esa verbal va noverbal, kuzatuv va tanishuv, ko'rgazmali va grafik, uchrashuv kabi ko'rinishlarga ega. Kasbiy maslahat -

Kasbga yo'llashning mohiyatini inson ongiga chuqurroq singdirish uchun, shaxsning ishtiyoqi va qobiliyatlariga mos kasb-hunar(ixtisos) tanlashi uchun muhim ob'yektiv va sub'yektiv shart-sharoit yaratish jarayonidir. Kasb egallovchi (tanlovchi) ehtiyoji, o'qituvchi (murabbiy)ning kasbiy mas'uliyatidan kelib chiqqan holda ilmiy-amaliy xususiyatli yo'llanmalar berish jarayonidir.

Maslahat o'zining maqsadga yo'nalganligi, izchilligi, ob'yektivligi, axborotlar bilan to'yinganligi bilan boshqa asosiy qismlardan keskin ajralib turadi.

Kasbiy saralash – muayyan kasbni muvaffaqiyatli ravishda egallab, o'z oldiga qo'ygan fuqarolik (xususiy) burchini yuqori saviyada ado eta biladigan shaxslarni ajrata olishdan iborat jarayondir. Kasbiy bilimlar, shakllangan ma'lum ko'nikmalar, malakalarga asoslangan holda tekshirish me'zonlariga suyanib, omilkorlik bilan oqilona saralash o'tkaziladi.

Kasbiy moslashish- yosh kasb egalarining va mutaxassislarning kasbiy faoliyatga, uning shart-sharoitlariga, talablariga muvaffaqiyatli ravishda moslashish

(bir necha bosqichlardan iborat) jarayoni tushuniladi. Kasb mohiyatiga kirishish, bilimlar, ko'nikmalar, malakalar bilan tanishish, ularni egallash uchun oqilona usullar tanlash, ulardan amaliyotda unumli foydalanish, shart-sharoitlarga odatlanish,

Mahorat qirralarini o'zlashtirish kabi muhim qismlar moslashish tarkiblarini tashkil qiladi. Kasb tanlash motivasiyasi Kasb tanlashga ta'sir etuvchi asosiy omillar :

- 1) Ta'lim- tarbiya tizimida kasbga yo'llash faoliyatining mazmuni va metodikalari majmuasi mukammal ravishda mujassamlashganligi;
- 2) O'quvchilarni kasb tanlashga o'rgatishda o'qituvchilar jamoasi faoliyati hamkorligi va samaradorligi;
- 3) Sinf rahbarining ota – onalar bilan hamkorligi ongli kasb tanlash negizi ekanligi;
- 4) Kasb tanlashda yoshlar tashkilotining ishtiroki;
- 5) Sinfdan va maktabdan tashqari olib boriladigan ishlar mazmunida kasb tanlashning alohida ajratilib ko'rsatilishi;
- 6) Maktablarda, ishlab chiqarish kombinatlarida ommaviy va keng ko'lamda yo'lga qo'yilishi;
- 7) Maxsus muassasalar faoliyati;
- 8) Kasbga oid ko'rgazmalar, sayohatlar uyushtirilishi;
- 9) Ijodkor, nufuzli, mahoratli kishilar bilan uchrashuvlar o'tkazilishi;
- 10) Kasb tanlashda mahalliy matbuot, radio va televideniyaning ishtiroki.

O'qish motivlari muammosini tadqiqot qilgan jahon psixologlari ularni ikki kategoriyaga yoki guruhga ajratib tekshirishni lozim topadilar.

Birinchi kategoriyaga taalluqli motivlar o'quv faoliyatining mazmuni, mohiyati hamda uning jarayonlari, sharoitlari bilan bevosita uyg'unlashgandir.

Ikkinchi kategoriyaga kiruvchi motivlar tizimi o'quvchilarning atrof-muhit bilan keng ko'lamdagi o'zaro munosabatlariga ularning begona, o'zga kishilar bilan muomalaga kirishish ehtiyojiga, ijtimoiy turmush vaqyeligiga nisbatan shaxsiy qarashiga bog'liqdir.

O'quv faoliyati mazmuni bilan uzviy bog'liq motivlar tizimini shartli ravishda ikki guruhga ajratib ularni ijobiy (musbat, pozitiv) va salbiy (manfiy,

negativ) deb nomlash mumkin.

Bunday atamalarni qo'llashdan asosiy maqsad mahalliy an'ana, ijtimoiy tajriba (stereotipizasiya darajasidagi ta'sirchan kuchli tashqi omil) ekstremal holat ta'sirida keskin ruhiy burilishlar yasashga qodir psixologik mexanizmlarni aniqlashdan iboratdir.

Salbiy (negativ) motivatsiya shunday vaziyatda vujudga kelishi mumkinki, qachonki o'quvchi bilimlarni o'zlashtirmasligi oqibatida qanday ko'ngilsiz holatlarga olibkelishini anglab yetsa (jazolanish, ota- onalar tanbehi, sinfdoshlar e'tirozi, yomon baho olish, jamoa a'zolari orasida obro'sizlanish va boshqalar) va ana shunga muvofiq sa'yi-harakatlarni amalga oshirsa, salbiy motivasiyaga ega bo'lgan o'quvchi kamroq musibatli (mushkul ahvol) yo'lni tanlab ta'lim jarayonida qatnashishda davom etadi. Bunday o'qish motivasiyasiga aloqador o'quvchilar yuqori ko'rsatkichlarga, muvaffaqiyatli o'zlashtirish imkoniyatiga egabo'lmaydilar, chunki ishtiyoqsiz darsga qatnashish tuyg'usi, bilim va o'quv predmetiga nisbatan qiziqishning mavjud emasligi bunga ma'noviy to'siq bo'lib xizmat qiladi. Buning natijasida o'zlashtirmovchi, bo'sh o'zlashtiruvchi, sust o'quvchilarning safi tabora kengayib boradi, bu narsa kundalik odatga aylanib borsa, u stereotip darajasiga o'sib o'tishi mumkin.

Mustaqil va muvaffaqiyatli o'qish esa shaxsdan faol, qat'iy, ijodiy izlanishlarni taqozo qiladi va shunga o'xshash talablarni o'zlashtiruvchi oldiga qo'yadi

O'quvchilar va o'quvchilarda o'qishga nisbatan salbiy motivasiya birdaniga vujudga kelmaydi, balki uni keltirib chiqaruvchi bir necha xususiyatli omillar ta'sir etishi ehtimol.

O'qishga nisbatan saboq oluvchilar munosabatini aniqlashga qaratilgan mezonlar:

- a) xayolparishonlik vujudga keladi;
- b) vijdonan yondashish yo'qoladi;
- v) boshqalardan ko'chirib olishni odat qiladi;

- g) yolg'on so'zlash va bahona qidirishga o'rganadi;
- d) darslarni qoldiradigan bo'lib qoladi;
- e) mustaqil topshiriqlarni bajarmay qo'yadi va boshqalar.

O'qituvchi yoki o'quvchilar jamoasi yuqorida taxmin qilingan o'quvchilardagi salbiy o'zgarishga nisbatan an'anaviy tartib-intizom metodlarini tatbiq qiladi:

- a) kundaliklarga ogohlantirish yozish;
- b) ota-onalarga bu to'g'risida ma'lumot berish;
- v) sinf rahbari, maktab rahbariyatiga xabar berish;
- g) darsdan keyin olib qolib qattiq uyaltirish;
- d) bilim dargohidan haydash masalasini qo'yish va hokazo.

Bunday aniq voqyelik har qanday maktab, kollej-akademik litsey, oliy ta'lim tizimida yuz berib turadi.

O'qituvchi o'z o'quv faniga nisbatan o'quvchi va o'quvchilarda qiziqishni o'stirish tarafdori bo'lishi shart, chunki xuddi shuning negizida o'quv materiali va o'quv dasturini yuksak darajada o'zlashtirish muammosi yotadi. Shuni alohida ta'kidlash lozimki, bilishga qiziqish motiv doirasida o'sadi, o'zaro ta'sir etadi, ular bilan uzviy bog'lanib ketadi.

Ijtimoiy motivlarni tahlil qilsak, ular bevosita jamoa burchi, qarindoshlar va yaqin kishilar oldidagi burch, o'qishni umuminsoniy madaniyat, qadriyat, ma'naviyatni egallash tasavvuri bilan bog'liq vosita, ushbu vosita odamlarga foydali shaxs tariqasida namoyon bo'lish, o'z imkoniyatini ruyobga chiqarish.

Shuning uchun qiziqish, motiv, motivatsiya shaxsning xatti-harakati ichki regulyasiyasi funksiyasini bajarib, ehtiyojni qondirish, xohish - istak, ezgu niyat, orzu tilakni amaliyotda ruyobga chiqarishning bosh omili bo'lib hisoblanadi. Motiv va motivatsiya faqat bilimlarni o'zlashtirish, o'quv ko'nikmalari va malakalarni egallash bilan cheklanib qolmasdan, balki shaxsning xulq-atvori, ya'ni shaxsga oid xususiyatlarining namoyon bo'lishini ham izohlashga xizmat qiladi.

Maktab o'quvchilarining, kasb–hunar kollejlarining tegishli kasb–hunar tanlashlariga quyidagi omillar ta'sir qilishini xulosa qilib berish mumkin: o'qituvchi, kasb – hunarga yo'naltiruvchi, sinf rahbari, mahalla, mehnat ta'limi o'qituvchisi, fan o'qituvchilari, bolalar yetakchisi, to'garak rahbarlari, kutubxona, xududiy mehnat bozori, psixolog, defektolog, shifokor, ota - onalar, qarindosh - urug'lar, qo'ni-qo'shnilar, ideal qahramon obrazlari, tengdoshlar, ommaviy axborot vositalari, yaqin korxonalar va hokazolar.

O'quv faoliyati motivlari to'g'risida mulohazalar. Psixologik ma'lumotlarga ko'ra, har qanday faoliyat muayyan motivlar ta'sirida vujudga keladi va yetarl shart-sharoitlar yaratilgandagina amalga oshadi. Shuning uchun ham ta'lim jarayonida o'zlashtirish, egallash va o'rganishni amalga oshirishni ta'minlash uchun o'quvchilarda o'quv motivlari mavjud bo'lishi shart.

Tashqi motivlar- jazolash va taqdirlash, xavf–xatar va talab qilish, guruhliy tazyiq, ezgu niyat, orzu–istak kabi qo'zg'atuvchilar ta'sirida vujudga keladi.

Bularning barchasi bevosita o'quv maqsadiga nisbatan tashqi omillar, sabablar bo'lib hisoblanadi. Mazkur holatda bilimlar va malakalar o'ta muhimroq boshqa, hukmron (yetakchi) maqsadlarni amalga oshirishni ta'minlash vazifasini bajaradi (yoqimsiz holat va kechinmalar yoki noxush, noqulay vaziyatdan qochish, ijtimoiy yoki shaxsiy muvaffaqiyatga erishish; muvaqqat erishuv muddaosi mavjudligi va hokazo).

Ichki motivlar turkumiga- individual xususiyatli motivlar kiradiki, ular o'quvchi shaxsida o'qishga nisbatan individual maqsadni ro'yobga chiqaruvchi qo'zg'alish negizida paydo bo'ladi. Chunonchi, bilishga nisbatan qiziqishning vujudga kelishi shaxsning ma'naviy-(madaniy)darajasini oshirish uchun undagi intilishlarning yetilishidir.

Bunga o'xshash motivlarning ta'sirida o'quv jarayonida nizoli, ziddiyatli holatlar(vaziyatlar) yuzaga kelmaydi.

Albatta bunday toifaga taalluqli motivlar paydo bo'lishiga qaramay, ba'zan qiyinchiliklar vujudga kelishi ehtimol, chunki bilimlarni o'zlashtirish uchun

irodaviy zo'r berishga to'g'ri keladi. Bunday xossalarga ega bo'lgan irodaviy zo'r berishlar tashqi xalaqit beruvchi qo'zg'atuvchilar (qo'zg'ovchilar) kuchi va imkoniyatini kamaytirishga qaratilgan bo'ladi.

Pedagogik psixologiya nuqtai nazardan ushbu jarayonga yondashilganda to'laqonli vaziyatgina optimal(oqilona) deyiladi.

Psixologiyada manbalar o'z mohiyatiga ko'ra turkumlarga ajratib talqin qilinadi.

A)Inson ehtiyojlari bilan belgilanuvchi ichki manbalar.

Organizmning tabiiy ehtiyojlarini namoyon qiluvchi tug'ma xususiyatli va jamoada shakllanuvchi ijtimoiy ehtiyojlarni vujudga keltiruvchi orttirma xususiyatga ega bo'lishi mumkin.

B)Inson hayoti va faoliyatining ijtimoiy sharoitlarida aniqlovchi tashqi manbalar. Bunday manbalarning talabchanlik, orzu (kutish) va imkoniyatlar tashkil qiladi

V)Shaxsiy manbalar – odamlar qiziqishlari, intilishlari,ustanovkalari va dunyoqarashlari jamiyat bilan munosabatini aks ettirishdan iboratdir. Inson faolligining manbai-qadriyat orqali ifodalanib, shaxs statusi (roli)da egalana boriladi.

I.M. Kondakov tomonidan ishlab chiqilgan “Kasbiy ustanovkalarni aniqlash” (testia) kasb tanlashdagi qat'iyatsizlik;

b) kasb tanlashdagi rasionallik;

v) kasbning istiqboliga optimistik munosabatda bo'lish;

g) kasb tanlashda o'z imkoniyatlarini baholash;

d) kasb tanlashning kishilarga bog'liqligi.

O'quvchilarning kasbiy tasavvurlariga tayanib, ularning kasbiy shakllanishini belgilovchi psixologik xususiyatlar va omillarni tadqiq etishda ularning shaxsiy va hayotiy pozisiyalarining rolini aniqlash mumkin. Shaxsning maqsadi, ideallari va hayotda tutgan o'rni uning kasb tanlashi, kasbiy o'zligini belgilashi, kasbiy shakllanishi va kasbiy kamolotida muhim ahamiyat kasb etadi.

Kasbiy faoliyatni psixologik baholash testi amaliyotida muhim ahamiyat kasb etadi:

1.Shaxsiy va kasbiy sifatlaringiz haqidagi ma'lumotlar.

2.Siz uchun quyidagi jarayonlar foydali bo'ladi:

- a) attestasiyaga tayyorlanish kezida;
- b) shaxsiy- kasbiy sifatlarni rivojlantirishda va o'z ustingizda ishlashni takomillashtirishda:

- ✓ Kasb – hunar to'g'risida har xil munosabatlar hosil bo'lishi,
- ✓ O'qituvchining kasb maorifi yuzasidan tashviqot ishlari olib borishi,
- ✓ O'spirinlarni kasbning asosiy guruhlar va turlari bilan tanishtirish,
- ✓ Psixodiagnostik va kasb tanlashga doir metodlarni amaliyotga tatbiq qilish,
- ✓ Kasb-hunar to'g'risida har xil munosabatlar hosil bo'lishi.

O'spirinlarda uchrashi mumkin bo'lgan motivlardan quyidagilarni alohida ta'kidlash mumkin:

- 1) Biror o'quv faniga nisbatan o'spirinning qiziqishi;
- 2) Vatanga foyda keltirish istagi(o'zlarining individual-psixologik xususiyatini va qobiliyatlarini hisobga olgan holda), shaxsiy qobiliyatini ro'kach qilib ko'rsatish;
- 3) Oilaviy an'analarga rioya qilishi(vorislik);
- 4) Do'stlari va o'rtoqlaridan o'rnak olganligi;
- 5) Ish joyining va o'quv yurtining uyga yaqinligi;
- 6) Moddiy ta'minlanganlik;
- 7) O'quv yurti ko'rinishining chiroyliligi yoki unga joylashishning osonligi singari motivlardir.

O'spirinlar kasb tanlash kezida; birinchidan, biror kasbning “nufuzli ekanligiga” bahs borishidagi dogmalarga asoslanish, ikkinchidan, kasbga uzoq va noaniq tasavvurga binoan baho berish, uchinchidan, biror kasb egasi bo'lmish kishiga nisbatan ijobiy yoki salbiy munosabatda bo'lishni tegishli kasbga

ko'chirish, to'rtinchidan, kasbning oddiy kundalik tomonini nazar–pisand qilmasdan, uning tashqi tomoniga, sirtiga mahliyo bo'lish, beshinchidan, o'rtoqlarining ta'siri ostida “kompaniya uchun” kasb tanlash kabi xatoliklarga duch kelishi mumkinligini ta'kidlab o'tadi.

1.Kasblarni o'rganish metodlarini ishlab chiqish, ularni tasniflash va lo'nda qilib ifodalash.

2.O'qituvchining kasb maorifi yuzasidan tashviqot ishlari olib borishi, o'quvchilar bilan kasbga doir individual konsultasiyalar – maslahatlar uyushtirish, o'spirin va uning ota-onasi bilan kasbga yo'naltirish metodikasini birgalikda ko'zdan kechirish;

3.O'spirinlarni kasbning asosiy guruhlari, turlari bilan yaqindan tanishtirish; muayyan kasb oldiga qo'yiladigan shaxsning fiziologik, psixologik fazilatlari hamda kasb o'rganishning yo'llari bilan tanishtirishni tashkil qilish;

4. Mehnat ta'limi darslarida o'quvchilarda dastlabki kasbiy tayyorgarlikni yuzaga keltirish va unga nisbatan mehr–muhabbat uyg'otish;

5. Psixodiagnostik va kasb tanlashga doir metodlarni amaliyotga tatbiq qilishga moslashtirilgan turlarini ishlab chiqish;

6. Tuman va shaharlarda zamon talabiga javob beradigan kasb tanlash markazlarini jihozlash;

7. Kasb tanlashni tashviqot qilish yuzasidan o'spirinlarni ommaviy axborot vositasiga jalb qilish va ularni psixologik jihatdan tayyorlash kabilar.

Ye.A.Klimovning yaratgan sxemasi bu o'rinda alohida ahamiyat kasb etadi.

U quyidagi kasb turlarini tavsiya qiladi:

1. Polizchi, chorvador, asalarichi, zootexnik, agronom, o'rmon barpo etuvchi – bionik mutaxassisligi “inson – tabiat”;

2. Slesar, tokar, montyor, konstruktor, radiotexnik, injener – texnika mutaxassisligi “inson-texnika”;

3. Ofitsiant, sotuvchi, hamshira, o'qituvchi, tarbiyachi, muhandis tashkilotchi – sosionomik mutaxassisligi “inson–inson”;

4. Bo'yoqchi, nusxa ko'chiruvchi, musiqachi, badiiy bezovchi yoki pardozlovchi, kompozitor, yozuvchi rassom – artonomik mutaxassisligi “inson–badiiy obraz”.

- a) Insonni tabiatga xizmat qildirishga mo'ljallangan kasblar;
- b) Insonni texnikaga xizmat qildiruvchi kasblar;
- v) Insonni inson xizmatiga moslashtirilgan kasblar;
- g) Insonni badiiy obrazlar ustida ishlashga undovchi kasblar singari turlarga ajratish mumkin.

O'qituvchining kasb maorifi yuzasidan tashviqot ishlari olib borishi Kasb tanlashga yo'llanma berishning va uni tashviqot qilishning usullari ko'rgazmali vositalar, fotostendlar, kitoblar ko'rgazmasi, yosh rassom va tabiatshunoslar ijodiy faoliyatining mahsulotini namoyish qilish, naqqoshlar ijodiy faoliyatining mahsulotini namoyish qilish, naqqoshlar va texnika to'garagi ishlarini ko'rgazmalarga qo'yishdir. Bundan tashqari, muzeylarga ekskursiyalar uyushtirish orqali u yoki bu kasbga nisbatan qiziqishni vujudga keltirish mumkin.

M.G.Davletshin kasb tanlashni uch bosqichdan kelib chiqqan holda,

- a) Kadr tanlash davrida shaxsning umumiy yaroqliligi (layoqati);
- b) kasb–hunar tanlashda uning qaysi kasb turiga loyiqligi;
- v) kasbga o'rgatishda shaxs sifatlarini shakllantirish imkoniyatining mavjudligi haqidagi savollarga javob olishga intiladi.

O'spirinlarni kasbning asosiy guruhlar va turlari bilan tanishtirish o'quvchilarni professiogramma bilan tanishtirishda bosh maqsad quyidagi tarkibiy qismlarni o'z ichiga qamrab oladi:

- a) asosiy mehnat qurollari – kasb tanlovchining diqqati, shijoati, fikr - xayoli – xuddi shu qurollarga qaratilgan va yo'naltirilgan bo'lishi kerak;
- b) asosiy mehnat operatsiyalari: mehnat quroli bilan qanday faoliyatni amalga oshirish imkoniyati mavjudligini aniqlash va qaysi sohalarda ishlatish mumkin ekanligini bilish;
- c) ishlab chiqarish jarayonidagi operatsiyalarning rolini to'g'ri tasavvur

qila olish;

d) operatsiyalarning yangi variantlarini qidirish va kashf qilish uchun harakat qilish;

v) asosiy qurollar va vositalar: qurol aslahalardan - slesar, xirurg, skripkachi, g'ijjakchi, kamon otuvchi kabi kasb egalari foydalanadi;

g) mehnat sharoitlari: kasb tanlovchini o'rab turgan tabiiy muhit va sharoitlar, kishilar va hokazo.

O'qituvchilik kasbiga nomunosiblik xaritasida quyidagi omillar o'z aksini topadi (modifikasiya -E.G'.G'oziyev):

1) qarashlar, e'tiqod (maslak), ideallar ko'rsatkichining pastligi;

2) o'zgaralar hisobiga o'z shaxsiy ehtiyojlarini qondirishga tayyorlik, shaxsiyatparast, g'arazgo'y yo'nalishga egalik, o'z qiziqishlarini umumiyatdan ustun ko'rish;

3) bolalar(o'quvchilar)ga loqayd, befarq munosabat;

4) aqliy taraqqiyot(intellektual) darajasining quyiligi(pastligi);

5) chidamlilik, topqirlik, tashabbuskorlik, tirishqoqlik, sobit qadamlilikning mavjud emasligi, irodasizlik;

6) ayrim ruhiy kasalliklar alomatlarining mavjudligi;

7) nutq faoliyatida harakat tizimlarida sezilarli nuqsonlarga egalik, eshitish, ko'rish sezgisi va qabul qilish, payqash hissining yetishmasligi va boshqalar.

Maktabdagi kasb-hunarga yo'naltirish ishlarining samarali bo'lishini maktabning kasb-hunarga yo'naltirish xonasisiz tasavvur qilib bo'lmaydi. Maktabning kasb-hunarga yo'naltirish xonasi "O'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirish xonasi to'g'risidagi Nizom" asosida tashkil etiladi va jihozlanadi. Mazkur Nizomda maktab kasb-hunarga yo'naltirish xonasining vazifalari, unda o'tkaziladigan tadbirlar, devoriy ko'rgazmalar va unda qanday ma'lumotlar bo'lishligi haqida aytib o'tilgan.

Maktabning kasb-hunarga yo'naltiruvchi mutaxassisi mazkur xonaning

mudiri hisoblanadi(Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.10-16 pages).

“O’tgan o’n yoki yigirma yillikda o’qitish usullari sezilarli darajada o’zgardi. Ta’limning talab va imkoniyatlariga o’zgarishlar ta’sir ko’rsatayapti, bundan tashqari munosabatlar, bilim, va mahoratlar talim karyerasi uchun muhim omil hisoblanadi.

E’tiborimizni to’rtta yo’nalishga qaratamiz.

O’zgarishning ortishi: hozirgi vaqtda o’quvchilar orasidagi tafovut oldingiga qaraganda kattaroq. Tafovut kar’yera sifatida o’rnak paydo qiladi, lekin bir xil vaziyatlarda raqobat ham paydo bo’ladi.

Rivojlanayotgan qo’llanma texnologiyasi: o’quv xonalari , maktablar , o’quvchilar tadqiqotlar, referatlar, muloqot, va yozuvlarni saqlash uchun oldingiga qaraganda ko’proq kompyuterdan foydalanishadi. Texnologiyani o’quvchilar o’rganishi yangi yo’lni ochib berdi. Bundan tashqari dars beruvchilar qanday samaraliroq o’rgatishni, va hattoki ommabop haqida nima o’qitish va organish uchun tog’ri ekanligini.

Hozirgi zamonda ta’lim oluvchilar oldingiga qaraganda qanday qilib yaxshiroq o’rganish va malakali ta’lim olish kabi ta’limdagi javobgarlikka ko’proq e’tibor berishadi. Jamoat uchun ta’limning ahamiyati ortib boryapti. Lekin bu narsa yangi shubhalar keltirib chiqaryapti, o’qituvchilar nima o’rgatayapti va o’quvchilar nima o’rganyapti va h.k.

O’qituvchilarning malakasining ortishi: har doimgiga qaraganda hozir ko’proq, oqituvchilar ish joyidan va hamkasblaridan o’rganishyapti. Professionalizm o’rgatishni yaxshilaydi, lekin bu narsa yuqori darajadagi amaliyot va xavotirlikni vujudga keltiradi.

Bu o’zgarishlar o’quv jarayonining kundalik hayotida qanday tarzda ko’rinadi? Javob qisman sizning qayerda o’qitishinggizga bog’liq; bu vaziyatlar maktablar, shaharlar, va hattoki butun jamiyat orasida har xil.

1. O’quvchilar orasidagi farq.

O'quvchilar orasida albatta farq bo'ladi. O'tgan vaqtda va hozirgi kunda ham, o'quvchilar noyob narsalarni o'rganishyabdi ozlaring yo'li bilan. Hozir har doimgidan ko'proq, oqituvchilar o'quvchilarga har xil tillarda, maxsus ta'limiy talablar asosida, va yoshiga qaramasdan ta'lim berishyapti.

2. Tillarning har xilligi

Qo'shma Shtatlarda deyarli 40 million odam, aniqrog'I 14 % Amerikaliklar Ispan, ularning 20 foizi Ispan tilida gapiradi, va boshqa 50 foizi ingliz tilida biroz sozlashishni biladi. Bolalar guruhlarda bir biriga moslashishga o'qituvchilar masuldirlar. Guruh rahbarlari qisman ingliz tilini o'rganish kerak o'quvchilar bilan muloqot qilish uchun, shu bilan birga o'quvchilr ham.

3. Texnologiyadan ta'lim olishda foydalanish.

Ko'pgina o'qituvchilar uchun , "texnologiya" kompyuterdan foydalanish va internet resurslarini anglatadi. Shunga o'xshash qurilmalar hajmi jihatdan sezilarli darajda ko'paydi, va ma'lumot olish o'quvchilar uchun osonlashdi, hattoki ularning afzalliklari ortib bormoqda. Internet yordamida , yangidan yangi(odatda ular rasmlar, videoroliklar, va turli eshittirishlar bo'lishi mumkin) ma'lumotlar olish judayam osonlashdi.

Bir qancha sabablarga ko'ra, texnologiyalar o'qituvchilarning malakasiga bog'liq emas. Qisqa qilib aytganda bitta sabab, ko'pgina o'quv maskanlarida ko'pi bilan 1 yoki 2 kompyuter bo'lishi mumkin, va bir qator maktablar faqatgina cheklangan internet tarmog'iga ulangan. O'quvchilar qanchalik internetdan foydalanishyapti, kompyuterlarga navbatga turish, kompyuter labaratoriyalariga tashrif buyurish.

4. Ta'limdagi javobgarlik.

Hozirgi yillarda, jamiyat va uning rahbarlari o'quvchilar va o'qituvchilardan o'zlarining kasbi uchun javobgarlikni umid qilishgan. Yoki boshqa so'z bilan aytganda, o'qituvchilar va o'quvchilar uchun oquv kurslari bo'lshi kerak, va o'quvchilar kurslardagi darslarni organishga majburdirlar. O'qituvchilar dars beruvchi sifatida yuridik tomondan tasdiqlanishi kerak. Qo'shma Shtatlarda

hozirgi vaqtda, yaxshi malakaga ega bo'lgan o'qituvchilar ko'proq kerak bo'lyapdi. Ular oldingi davrga qaraganda amaliyotga ko'proq vaqt sarflashyapdi, va ular bir yoki bir nechta imtihondan o'tishi kerak.

4.O'qituvchilarning malakasini (mahoratini) oshirish.

Oldingi yo'nalishlarga sizning fikringiz qanday bo'lmasin, ular to'rtinchi yo'nalishga o'z hissalarini qo'shishgan, o'qituvchilarning malakasi ortishi. Ko'pgina izohlarga asoslanib, agar kasb egalari o'zlarini ishlari uchun shaxsiy javobgarligi bo'lsa, ular bu kasb ustida ko'proq ishlashga majbur bo'lishadi.

Bu ta'rif orqali, o'rgatish yuqori darajada bo'ladi o'tgan davirga qaraganda hozir va bundan keyin. o'quvchilarning muvaffaqiyatga erishishni kutishi shuni anglatadiki, o'qituvchilar javobgarligini kuchaytiriyapti faqatgina o'quvchilarning ilmiy muvaffaqiyati uchun emas, balki o'zlarining o'qituvchi sifatida rivoji uchun. Hozirda yangi o'qituvchi bo'lish uchun ko'proq mutahhassisligi bo'lishi talab etiladi oldingi davrga qaraganda. Talablarning ortishi, darslarda texnologiyalardan foydalanish va o'quvchilar orasidagi tafovutga o'qituvchi javobgardir.

Professionalizm o'qituvchilarning amaliyoti orqali kuchaytirilib borilyapti. Bir yo'l orqali shunday qilishadi, misol uchun harakat tadqiqoti (ba'zida o'qituvchilar tadqiqoti deb ham ataladi). Harakat tadqiqoti aniq qarorlarni boshqaradi, yani bu qarorlar o'rganish va o'rgatishni yaxshilaydi. O'rganishlar har xil shaklda bo'lishi mumkin, quyida ularga biroz misollar keltirilgan.

- Qanday qilib bolalar ravon o'qishni o'rganishi mumkin? Harakat tadqiqoti yo'nalishiga ko'ra, o'qituvchilar diqqat bilan bitta o'quvchining o'qish(kitobni) jarayonini kuzatib turishi kerak, uzoq muddatga. Bitta o'quvchining o'qishini kuzatish orqali boshqa o'quvchilarga ham yordam berish mumkin.

- San'atkor o'qituvchilar o'quvchilarni rasm chizish sohasida ijodkorlikka chaqira oladimi? O'qituvchilar bolalar har bir belgiga e'tibor

berishini nazorat qilishi kerak”¹.

Harakat tatqiqoti proyektidagi qadamlar	Misol 1: O’quvchirning internetdan foydalanishi	Misol 2: o’qituvchilarning yuqori kurslarga ingliz tildan yordami(ESL).
Tadqiqotlarning maqsadi	O’quvchilar qanday qilib yuqori sifatdagi ma’lumotlarni topishadi.	Men javobgarmanmi, butunlay ingliz tilida gapiradigan o’quvchilarimga, nega?
Kim o’qiyapti?	O’qituvchilar (boshlang’ich sinflarda) va maktabdagi kompyuterchi o’qituvchilar.	O’qituvchilar (yuqori sinflarda) o’zlari uchun o’qishi kerak.
Ma’lumotlar qanday yig’iladi.	O’quvchilarning inshosini tekshirish orqali. O’quvchilarni kuzatish, internetdan foydalanish jarayonida.	ESL o’quvchilar bilan Suhbat o’tkazish kerak.
Ma’lumotlar qanday nazorat qilinadi	Umumiy kuch va muammolarga nazar tashlash kerak namunalar orqali.	Orasidagi farqlarga namuna sifatida nazar tashlash kerak.
Ma’lumotlar qanday e’lon qilinadi	Natijalarga qisqacha izoh yozish. Natijalar haqida og’zaki javob yozish.	Natijalarni dostlar bilan ulashish Natijalarni boshqa guruh o’quvchilari bilan ulashish.

Nazorat savollari:

1. Yoshlarni kasb hunarga tayorlashda individual xususiyatlarning nazarda tutilishi muhim ahamiyatga ega deb hisoblaysizmi?
2. Milliy hunarmandchilik deganda nimani tushunasiz ?
3. Mehnat tarbiyasi deganda nimani tushunasiz?
4. Sharq mutaffakkirlarining mehnat tarbiyasi haqidagi qarashlari

¹Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.10-16 pages.

to'g'risida nimalarni bilasiz ?

5. Kasbga qiziqishning shaxs ma'naviy axloqiy dunyoqarashiga?
6. Yevropa davlatlaridagi kasbga munosabat qanday?

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida"gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyunb, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyunb, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.10-16 pages.
5. Каримова В.М. Психология. Дарслик.Т.: Шарқ. 2000.
6. Немов Р.С. Психология. М.: Владос, Учебное пособие. 2003. 1-2-т.
7. Timothy P. Melchert. Foundations Professional Psychology: The end of Theoretical Orentations and the Emergence of the Biopsychosial Approach.USA 2011.
8. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
9. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
10. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
11. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
12. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.:

Ma'naviyat, 2003.

13. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.

14. Э.Г'.Г'озиев, К.К.Мамедов. Касб psixologiyasi. Т. 2003 й.

Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

2-Mavzu: Kasbiy psixologiyaning ilmiy tadqiqot metodlari.

Reja:

1. **Kuzatish metodi.**
2. **Test metodi.**
3. **Biografiya (tarjimaihol) metodi.**
4. **Anketa metodi.**
5. **Sosiometriya metodi.**
6. **Faoliyat mahsulini tahlil qilish metodi.**

1. Kuzatish metodi

- Avvalo metodlar haqida ikki og'iz so'z. Metod so'zi - yunoncha methodos bo'lib tadqiqot, tekshirish degan ma'noni beradi. Nazarimizda yuqoridagilarga yana yo'l, usul so'zlarini ham kiritish mumkin. Metodlar tadqiqot ishlarida ham, bilim berishda ham qo'llaniladi. Ushbu bobda bilim berish metodlari haqida emas, balki fan uchun, uning rivojlanishi uchun zarur bo'lgan ma'lumotlarni to'plashdagi qo'llaniladigan tadqiqot metodlari haqida so'z boradi.

- Psixologiya fanining empirik (amaliy) metodlari turkumidan muhim o'rin egallagan diagnostik xususiyatli metodlaridan biri - kuzatish metodidir. Mazkur metod fanimizning eng qadimgi tadqiqot vositasi bo'lib hisoblanib, uzoq o'tmish

zamonidan to hozirgi davrgacha ilmiy izlanuvchilarning asosiy tekshiruv qurollaridan biri bo'lib, keng ko'lamda foydalanib kelinmoqda. Lekin bugungi kunda uning ob'ekti, ko'lami yanada kengaydi, murakkab psixologik jarayonlar, holatlar, hodisalar, kechinmalar, faoliyat va muomala xususiyatlari o'rganish imkoniyati tug'ildi, sifat hamda mazmun jihatidan katta o'zgarishlar yuzaga keldi.

- Kuzatishning texnologiyasi takomillashdi, uning yangi shakllari, vositalari, usullari paydo bo'ldi, xolisonalik (ob'ektivlik) darajasi ortdi, ishonchliligini ifodalovchi mezonlar, o'lchovlar yaratildi. Buning natijasida kuzatish psixologiya fanining universal tadqiqot metodlari qatoriga kirib, uning barcha sohalarida qo'llanilmoqda, ayniqsa, tatbiqiy imkoniyatining yuksakligi, statistik hisoblashga beriluvchanligi xususiyati bilan boshqa metodlardan ajralib turadi. Yuqoridagi mulohazalardan kelib chiqqan holda uning yoritilmay qolib ketgan jihatlari, tarkiblari, yordamchi jabhalari yuzasidan mulohaza yuritamiz.

- Kuzatish metodining texnologiyasi quyidagilardan tashkil topadi:

- - voqeli (atrof- muhit, inson shaxsi)ni kuzatish oqimini muayyan qismlarga, yo'nalishlarga ajratish (nemischa-lotınca “kvantifikasiyalash”, ya'ni zarur, birinchi darajali jihatlarni saralash);

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

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

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

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

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

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

- Kuzatishning ob'ekti va predmeti quyidagi tuzilishga ega:
- kuzatishning ob'ekti - inson, guruh, jamoa shaxslararo munosabatlar, emosional-hissiy kechinmalar, hayvonot olami, shaxsning faoliyati ijodiyoti, muomalasi kabilarni o'rganishdan iboratdir.
- kuzatishning predmeti - insonning xilma-xil holati, jarayoni, harakatining kuchi, jadalligi uzluksizligi, dinamikasi, o'ziga xosligi, uning hamkorlikdagi harakati, undagi onglilik, ongsizlik, ongosti holatlarining kechishi, faoliyat va muomala kabilarni eksteriorizasiyalashdan tashkil topgandir.
- amaliy va gnostik holatlar; nutq aktlari: ma'nosi, mazmuni, mohiyati, yo'nalishi, chastotasi, ritmikasi, tempi, amplitudasi, davomiyligi, intensivligi, ekspressivligi, uning leksikasi, grammatikasi, fonetikasi, lingvistik qurilishi va boshqalar;
- noverbal nutq ifodasi: mimika, pantomimika va vokal mimikasi (musiqa ma'nosini tana a'zolari orqali ifodalash);
- vegetativ reaksiyalarning ko'rinishi: rangni qizarishi, oqarishi, terlash, nafas olishning tezlashuvi, sekinlashuvi va qiyinlashuvi.
- Kuzatishning bosqichma - bosqichliligi, tadrijiyligi(ierarxiyasi) tarkiblari quyidagilardan tashkil topadi:
- -kuzatishning maqsadi, vazifalari,dasturi, qaydnomasi: bunda umumiy talablarga rioya qilish, yaxlit qayd qilish, kundalik, texnika vositalari (faktik holatlar), natijalarning tahlili, talqini va g'oyalarni ilgari surish.
- Kuzatishni ifodalash uslublari: tajribalarda to'plangan ma'lumotlarni alomat, belgi va simvolika orqali aks ettirish (piktogramma, chizgi, jadval, anagramma) va turli shakl, xususiyatli bayonnomalar, qaydnomalar yuzaga keltirish.
- Psixologiya fanida kuzatishning quyidagi turlaridan foydalanish mumkin: izchil, epizodli, dala sharoitli, laboratoriyaviy-sun'iy, tabiiy, xronologiyali, davriy, bir martali kabilar.
- Insonning mehnat faoliyatini kuzatishda quyidagi vositalarni qo'llash maqsadga muvofiq:
- - F.Gilbertning "Ish kuni fotografiyasi" metodikasi (rasmlarda ifodalangan

ishchining harakatini kuzatish, ko'zdan kechirish orqali ulami tahlil qilish (sa'i-harakatlar bo'yicha tizim vujudga keltirish, ulardagi o'zgarishlarga binoan muayyan ketma-ketlikda joylashtirish);

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

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

- Kuzatish metodining bir necha xil shakllari mavjud bo'lib, vazifalariga qarab ularning har biridan foydalanish mumkin: aralashib yashirin kuzatish, kuzatiluvchining psixologik portretini yaratish, aralashib oshkora kuzatish (o'smirlarda yuqori natijalar beradi), xulq-atvor portretini tahlil qilish va hakazo.

- Kuzatilgan ob'ektni qayd qilishning turlari va vositalari mavjuddir: kundaliklar, foto, video, kinoapparatlarning mahsullari, voqelikning musavvir tomonidan faktik ifodalanishi, ta'kidlovchi, ta'birlovchi, umumlashtiruvchi xususiyatlari majmuasi.

- Kuzatish natijalarini umumlashtirishda ma'lumotlar miqdor va sifat jihatidan tahlil qilinadi, tajriba yakunlari bo'yicha g'oyalar, umumlashmalar, xossalar, qonuniyatlar, mexanizmlar, holatlarning ilmiy psixologik talqini amalga oshiriladi.

- Kuzatish yakunida to'plangan ma'lumotlar ilmiy hisobot sifatida muayyan qoidalarga asoslangan holda quyidagi tartibda joylashtiriladi: kirish, metodikalarning tasnifi, natijalarning bosqichma-bosqich tahlili, ularning muhokamasi, izlanishlarning xotimasi va xulosalari, amaliy xususiyatga ega bo'lgan tavsiyalar, ko'rsatmalar berilishi, foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati va nihoyat ilovalar (har bir qism o'ziga xos yakunlangan, tugallangan ma'no anglatishi lozim).

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

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

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

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

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

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

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

2. Test metodi

Ilmiy psixologik manbalarda qayd qilinishiga ko'ra, intellekt-lotincha so'zdan olingan bo'lib, u odatda aql-idrok, anglash, tushunish, fahmlash degan ma'noni anglatadi. Bizningcha, intellekt shaxsning muayyan darajada mustahkam, barqaror

aqliy qobiliyatlari majmuasi tuzilishidan iboratdir.

O'z davrida AQShlik psixolog F.Frimer intellekt oltita tarkibdan iborat, degan g'oyani ilga suradi va ularni quyidagicha tartibda joylashuvini ko'rsatib o'tadi:

1. sonli operasialariga nisbatan qobiliyatlilik;
2. lug'at boyligi ko'lami;
3. geometrik shakllar o'rtasidagi o'xshashlik va farqli tomonlarini ajratishga nisbatan uquvchanlik;
4. shaxs nutqining tezligi yoki sur'ati;
5. shaxsning fikrlashga, mulohaza yuritishga nisbatan qobiliyatlilik;
- xotiraning mahsuldorligi yoki noyob xislatlilik.

Yana bir salohiyatli psixolog L.Tyorstoun umumiy intellektning turli jabhalarini tadqiq qilib, ularni umumlashtirib "birlamchi aqliy potensiyalar" deb ataydi. Muallif etti xildagi potensiyalar o'zaro farqlanishini ta'kidlab o'tadi: insonning hisoblash qobiliyati ko'rsatkichi;

a) og'zaki so'zni ixcham ifodalashining ko'rsatkichi, nutq yordami bilan tez o'qish hadisini egallaganligi;

b) og'zaki ma'lumotlarni to'la idrok qilish yoki idrok qilingan so'zlarni tushunish, anglash;

c) fazoviy operasialarni amalga oshirish imkoniyati yoki shaxsning chamalash qobiliyati (uquvchanligi);

d) xotiraning mustahkamligi yoki uning barqarorligi; fikrlashga, munozara yuritishga qobiliyatlilik; shaxs idrok qilishining tezligi yoki uning sur'ati.

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

- shaxs imitatsiyasi yoki uning tashqi taqlidi,
- inson identifikasiyasi (o'quvchining bilimlarini o'ziga singdirish jarayoni, uning shaxsiy fazilatlari va xususiyatlarini o'zlashtirib borish va boshqalar),
- refleksiya (inson o'zini-o'zi anglash hamda bo'lg'usi faoliyatni amalga

oshirish, muayyan rejalar tuzish, ularni maqsadga muvofiq hayot va faoliyatga tatbiq etish imkoniyatlari tug'ilishi kabilar).

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

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

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

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

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

- a) intellektning yosh davr xususiyatlariga bog'liqligi;
- b) jins xususiyatiga va farzand dunyoga kelish tartibiga aloqadorligi;
- c) millat, etnos, elat va xalqqa taalluqliligi ;
- d) oilaning ijtimoiy - iqtisodiy statusi bilan uyg'unlashuvi;
- e) ota - onalarning ma'lumotliligi, ijtimoiy kelib chiqishi;
- f) biologik shartlangan shaxs fazilatlar, sifat, xislatlari qanchalik rol o'ynashi va hokazolar.

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

- 1) muammo echimi uslubi va strategiyasi;
- 2) intellektual operasiyalar tizimi yoki tuzilmasi;
- 3) vaziyatlarga nisbatan alohida yondashishning samaradorligi yoki mahsuldorligi (ma'naviy, miqdoriy va mantiqiy jabhalar), uning funksional

tomonlari, yo'nalishlari;

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

5) kognitiv uslub shakllanishi imkoniyati boshqalar.

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

bilish, o'qish motivlarining anglashilgan hamda yuksak regulyativ darajalarining mavjudligi, barqarorligi, puxtaligi;

yangilikni qidirish, muammo echimini topish, muayyan vositalar tanlash hamda tadqiqiy ijodiy faollik namoyon bo'lishi;

mustaqil echishlarga erishish ehtimollik darajasining yuksakligi;

ilgarilab ketib echish imkonining mavjudligi va “aytib berish”, luqma tashlash jarayonida erkinlik, qo'rqinch hissining yo'qligi;

yuksak nafosat va did timsoli hamda namunasini yaratishga nisbatan qobiliyatlilik, ularni baholash va o'lchash funksiyasining tug'ilishi, uning boshqaruvchanligi.

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

4 yoshli bolalar uchun (har bir vazifani bajarish vaqti 2 oy):

- har xil uzunlikda kesilgan shakllar va narsalarni taqqoslash;
- turli tipdagi shakllar o'rtasidagi farqlarni aniqlash;
- 4ta tanga pulni sanab chiqish;
- kvadrat chiz va uni izohlab, tushuntir;
- berilgan savollarga to'g'ri, aniq va tushunarli qilib javob qaytarish talab etiladi, tashqaridan yordam berish man qilinadi;

- to'rtta raqamni to'g'ri va teskari sanash, takrorlash talab qilinadi.

II. 9 yoshli bolalar uchun (bajarish muddati 2 oy davomida):

- bugungi kun, hafta, oy, yil nomlarini aytib chiqish, tushuntirish;
- 5 ta jism yoki predmetni guruhlariga ajratish (belgisiga qarab);
- xariddan keyin qaytim berilishini izohlash;
- 4ta raqamni teskarisiga takrorlash;
- berilgan 3 ta so'zdan gap tuzish (bola, daryo, koptok);
- uchta har xil so'zga qofiya tanlash;

- ma'lumki, har qanday psixologik testning diagnostik ahamiyati uning bir qancha umumiy talablarni qoniqtirishga bog'liqdir, jumladan, standartlashtirish, ishonchlilik, validlik. Ana shu talablarga suyangan holda Stenford - Bine shkalasini ham tahlil qilib chiqamiz.

Ushbu shkala tadqiqotchilar uchun ham har tomonlama yaxshi, qulay va ixcham qilib tayyorlangan. U barcha uchun tushunarli bo'lgan ko'rsatmaga va miqdoriy jihatdan natijalarni ishlab chiqish, hisoblash ishlanmasiga ega. Testlarning har birida uni o'tkazish yo'llari, vaqtning taqsimlanishi, tekshiriluvchilarga beriladigan og'zaki ko'rsatma va tegishli ko'rsatmalar, savollarni izohlash usullari batafsil aytib o'tilgan. Stenford-Bine testi kattalar uchun hamda uncha yoshi yuqori bo'lmagan sinaluvchilar uchun ishonchlidir. Lekin bolalik davridan tortib to o'spirinlik yoshigacha o'zgarib boradi. Masalan, ikki yarim yoshdan besh yoshgacha ishonchlilik koeffisientlari 0,33 (140-149 ball bo'lganligi uchun)dan 0,91 (60-69 ball yiqqanlar uchun)gacha; 6 yoshdan 13 yoshgacha bo'lgan bolalar va o'quvchilarda ishonchlilik koeffisientlari 0,91 (140-149 gacha ball to'plaganligi uchun)dan 0,98 (60-69 ball olganligi uchun)gacha o'zgarib turadi. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, Stenford-Bine testiga kiritilgan har bir savol, topshiriq testning oldindan belgilangan maqsadni ochishga yo'naltirilgan bo'lib, pirovard natijada mazkur savollar oldindan ko'zlangan maqsadni darhol aniqlab bera oladi.

Inson intellektual taraqqiyotidagi tezkorlik, kutilmaganlik hodisalari nafaqat moddiy negiz xossalari bilan izohlanadi, balki idrok maydonining paydo bo'lishi, "sun'iy" tizimning vujudga kelishi, fazoviy aloqalar, biologik va psixologik

imkoniyatlardan to'laroq foydalanish evaziga moddiy asosning ikkilanuvchi “tabiiy” va “sun'iy” manbalar bosh omil ekanligini ta'kidlab o'tish maqsadga muvofiq.

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

- bilim maskanlarida zamonaviy texnika vositalarining mavjudligi;
- turli xildagi to'garak, seksiya, bilim uylari faoliyat ko'rsatishi va unda zarur sharoitlarning yaratilganligi;
- oila muhitida yaratilgan moddiy va ma'naviy shart-sharoitlar hamda shaxslarni ruhan rag'batlantirish yo'lga qo'yilganligi;
- shaxslar bilan o'zaro muloqot o'rnatishning uzluksizligi va oilada shaxslararo iliq psixologik muhitning hukm surishi;
- turli televizion bahslar, zukkolik, ijodkorlik, tezkorlik bo'yicha musobaqalar uyushtirilishi va ularda qatnashish imkoniyati yaratilganligi;
- ortiqcha informasion va xabarlar ko'lamini kamaytirish (masalan, avtomat o'yinlar, videolar);
- zararli odatlar va qiliqlar bilan shug'ullanmaslik muammosining qo'yilishi, uning echimi (ichish, chekish va boshqalar);
- bolalar va o'quvchilarni ro'zg'or ishlari bilan band qilib qo'yishlik va oila muhitida mehnatning shaxslararo oqilona taqsimlanganligi;
- hozirgi davrda ayrim kasblarning nufuzi kamayib ketayotganligi tufayli o'quvchilar va o'quvchilar o'rtasida o'quv motivlariga kuchli ta'sir o'tkazayotganligi;
- kollej va oliy o'quv yurtlarida ta'lim-tarbiya tizimini yangicha, yangi pedagogik texnologiyalar asosida tubdan qurish zaruriyati mavjudligi;
- o'g'il va qizlarda vatanparvarlik va milliy iftixor tuyg'ulari barqarorligini ta'minlash va ularni shakllantirishning eng qulay yo'llarini izlab topish, loqaydlikning oldini olish,
- o'quvchilar va o'quvchilar o'rtasida borliqqa, jamiyatga, shaxslararo munosabatga, isrofgarchilikka, fidoyilikka nisbatan qarashlarni keskin o'zgartirish masalalari vujudga kelmoqda.

Bizningcha, yuqorida ba'zi bir qusurli holatlarning oldini olish uchun

intellektual testlar mohiyatiga milliy va umumbashariy fazilatlar to'g'risidagi g'oyalarni singdirish yuqori natijalar beradi.

3. **Biografiya (tarjimai hol) metodi**

Inson psixikasini-ruhiyatini tadqiq qilish uchun uning hayoti, faoliyati, ijodiyoti to'g'risida og'zaki va yozma ma'lumotlar odamlarning tarjimai holi, kundaliklari, xatlari, esdaliklari muhim ahamiyatiga ega.

Shu bilan birga o'zgalar tomonidan to'plangan tarjimai holga aloqador materiallar: esdaliklar, xatlar, rasmlar, tavsiflar, magnitofon ovozlari, fotolavhalar, hujjatli fil'mlar, videokamera tasviri, taqrizlar, tanbehlar ham o'rganilayotgan shaxsni to'laroq tasavvur etishga xizmat qiladi. Hatto shifokorning kasallik tarixi hujjati ham bolaning tug'ilganidan, ham to boshlang'ich ma'lumot olgunicha davr oralig'ida salomatlik darajasi qanday bo'lganligi to'g'risidagi omillar bilan tanishish imkonini beradigan material hisoblanadi.

Tarjimai hol metodi inson psixikasini suhbat va tajriba metodlari vositasida o'rganib bo'lmaydigan jihatlarini ochishda yordam beradi. Mazkur metod orqali, masalan, ijodiy xayol bilan bog'liq jarayonlar: musiqa, nafosat, tasviriy san'at, texnik ijodiyotning nozik turlari va shaxsning ma'naviyat, qadriyat, qobiliyat, iqtidor, iste'dod, salohiyat kabi fazilatlarini kuzatiladi. Inson ongining namoyon bo'lishi, rivojlanishi, o'ziga xos individual va ijtimoiy xususiyatlari atoqli shaxslar bildirgan mulohazalarida, asarlarida o'z ifodasini topadi. Allomalar to'g'risidagi ma'lumotlar zamondoshlari, izdoshlari, safdoshlarining ta'rifu - tavsiflari orqali avloddan - avlodga o'tadi. Xuddi shu ijtimoiy uzluksizlik natijasida ajdodlar bilan avlodlar o'rtasida vorislik hodisasi ijtimoiy psixologik voqelik vujudga keladi va ijtimoiy tarixiy taraqqiyotning uyg'unligini ta'minlaydi.

4.

Anketa metodi

Umumiy psixologiyada keng qo'llaniladigan metodlardan biri bo'lib, unda odamlarning psixologik xususiyatlari narsa va hodisalarga nisbatan munosabatlari o'rganiladi.

Anketa odatda 3 xil bo'lib, birinchi xilida anglashilgan motivlarni aniqlashga mo'ljallangan savollardan iborat bo'ladi, ikkinchi xilida esa faqat bittagina javob

tanlash sharti bilan har bir savolga bir nechtdan tayyor javoblar ham beriladi. Uchinchi xil anketada sinaluvchiga havola qilinganda kamida to'rt- besh to'g'ri javoblari ballar yordamida baholanadi. Anketa metodidan odamlarning layoqatlarini muayyan sohaga qiziqishlari qobiliyatlarini, o'ziga, tengdoshlariga katta va kichiklariga munosabatlarini aniqlash maqsadida foydalaniladi. Anketa orqali shaxslarning xarakter xislatlari, xulq-atvorlarini tekshirish, sirtidan turib baholash mumkin.

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

Quyida anketa varaqasidan namuna keltirib o'tamiz.

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

5. **Sotsiometriya metodi.**

Bu tadqiqot metodiga AQShlik Djon Moreno asos solgan bo'lib, kichik (birlamchi) guruh a'zolari o'rtasida emotsional, hissiy munosabatlarni bevosita o'rganish va darajasini o'lchashda qo'llaniladi. Mazkur metod yordamida muayyan guruhdagi har bir a'zoning o'zaro munosabatlarini aniqlash uchun uning faoliyatida kim bilan ishtirok etishi so'raladi. Olingan ma'lumotlar matritsa, grafik, sxema,

jadval, diagramma shaklida ifodalanadi. Ulardagi miqdor ko'rsatkichlari guruhdagi odamlarning shaxslararo munosabatlari mazmuni yuzasidan ma'lum bir xulosa qiladi. Biroq ma'lumotlar guruhiiy munosabatlarning tashqi ko'rinishini aks ettiradixolos. Uni takomillashtirish maqsadida hozirgi vaqtda psixolog olimlar Ya. L. Kolominskiy va I. P. Volkov tomonidan sotsiometriyaning kichik guruhlar psixologiyasiga moslab o'zgartirilgan variantlari, ko'rinishlari ishlab chiqilganki, ular orqali shaxslarning bir-birini tanlashi motivlarini aniqlash mumkin. Ayniqsa sotsiometriyaning YaL.Kolominskiy ishlab chiqqan o'zgartirilgan varianti bolalar jamoasidagi shaxslararo munosabatlar to'g'risida to'la axborot berishga yordam beradi.

Odatda o'quvchilardan quyidagicha savollarga javob berish talab qilinadi: “Sen sayohatga kim bilan birga borishni xohlaysan?”, “Mashg'ulotlarga kim bilan birga tayyorlanishni istaysan?”, “Kim bilan qo'shni bo'lib yashashni yoqtirasan?” sinaluvchi har uchta javobdan bittasini “eng ma'qul” deb tanlashi lozim. Unga avval, hammadan ko'ra ko'proq kim bilan birga bo'lishni xohlasang, o'shaning familiyasini yoz”, “agar sen istagan shaxs to'g'ri kelmasa, yana kim bilan birga bo'lishni istasang, shuning familiyasini yoz”, “aytilgan shartlarga binoan uchinchi shaxsning familiyasini yoz” deb uqtirish maqsadga muvofiq.

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

Oraliqdagi “maydon”larga o'rtacha va undan kamroq tanlangan tekshiriluvchilar joylashtiriladi. Shu yo'l bilan birinchidan shaxslararo munosabatning darajasi va ko'lami aniqlanadi, ikkinchidan qizlar bilan o'g'il bolalar o'rtasidagi ko'rsatkichlar taqqoslanadi. Natijalariga qarab guruhdagi munosabatlar va ularning o'ziga xosligi, psixologik mexanizmlari, barqarorligi, puxtaligi, o'zaro bir-birini taqozo etuvchanligi haqida xulosalar chiqariladi. Shu bilan birga nazariy va metodologik ahamiyatga

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

6. **Faoliyat mahsulini tahlil qilish metodi.**

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

Faoliyat mahsulotlarini o'rganish inson ruhiyatini o'rganish metodlari ichida o'ziga xos o'rinni tashkil etadi. Shuni ta'kidlab o'tish joizki, inson ruhiyatini o'rganish yuqoridabayon qilingan metodlardan tashqari yana ayrim qo'shimcha metodlardan ham foydalaniladi. E'tirof etish joizki, qo'llanilayotgan har bir metodning o'ziga xos ijobiy, afzal tomonlari bilan birgalikda qiyin va salbiy tomonlari ham mavjud. Shu bois konkret shaxs ruhiyatini o'rganish vaqtida yakka metodlar natijalari bilan kifoyalanib qolish mumkin emas. Ruhiyatni tekshirishda atroflilik, dinamiklik, ob'ektivlik, tekshiruvchining yosh xususiyatlarini inobatga olish va boshqa tamoyillarga suyanish darkor.

Shundagina shaxs haqida batafsil ma'lumotlarga ega bo'lishimiz mumkin. Har qanday yog'ochdan san'at asarini yaratib bo'lmaydi(Pifagor).

Nazorat savollari:

1. Metod deb nimaga aytiladi?
2. Empirik metodlar deganda nimanitushunasiz?

3. Realiza (realizm) deganda nimani tushunasiz?
4. Sotsiometriya metodining asoschisi kim?
5. Faoliyat mahsulini tahlil qilish metodi orqali nimalar o'rganiladi?
6. Biografiya (tarjimai hol) metodi orqali nimalar o'rganiladi?

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert. 10-16 pages.
2. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
3. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
4. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
5. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.
6. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
7. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostidayu. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.
8. G'. G'oziev E., K. Q. Mamedov. Kasb psixologiyasi. T. 2003 y.

Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziynet.uz
3. www.tuit.uz

3- MAVZU: PSIXOLOGLARNING KASBIY PSIXOLOGIYA NI RIVOJLANTIRISHDAGI NAZARIY QARASHLARI

REJA:

1. Yoshlarni kasb tanlashga yo'naltirish ijtimoiy voqyelik sifatida.
2. Buyuk ajdodlarimiz Kasb-hunar to'g'risida.
3. Kasbiy faoliyat samaradorligini o'rganish borasidagi Amerika va Yevropa mamlakatlaridagi yo'nalishlar.

1. Yoshlarni kasb tanlashga yo'naltirish ijtimoiy voqyelik sifatida

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

Quyidagi mavzular yuqoridagi muammolarni aksariyatiga javob berishga xizmat qiladi. Inson-tabiati munosabatini o'zida aks ettiradi, shaxs omili va uning hozirgi davrda ishlab chiqarishda hisobga olish mehnat samaradorligini oshirish, kasb mahoratini takomillashtirish uchun negiz bo'lib hisoblanadi. Kasb-hunar mohiyatini ochib beruvchi professiogramma, professiografiya, psixogramma asosida qishloq xo'jalik mutaxassislarni tayyorlash uchun agrar oliy o'quv yurtlarini intilmoqlari lozim. Zero, yuksak texnologiyani boshqarishga layoqatli, ijodiy, mustaqil fikrlovchi, shaxslararo munosabatlarni tashkil qilishga o'quvli mutaxassislar yetishtirishga erishilsa, ezgu niyatlar ijtimoiy hayotda qaror topgan bo'lar edi. Ijtimoiy taraqqiyotni ro'yobga chiqarish uchun mamlakatda yuqori

malakali mutaxassislarni tayyorlash va ularni jahon standartlari darajasiga ko'tarmoq lozim, fan va texnikaning bugungi kun taraqqiyotiga javob berish uchun keng saviyali, bilimdon, o'z kasbining fidoiy kishisini kamol toptirish orqali davlatimizda bozor iqtisodiyotiga bardosh beradigan raqobatbardosh mahsulotlar yaratuvchi kasb egalarini shakllantirish joiz. Toki ular davr talablarsh og'ishmay javob beradigan, qiziqishi keng, malakasi mustahkam, xotirasi barqaror, fikr yuritishi puxta, izlanuvchan, mehnatsevar, vatatparvar, iymon-e'tiqodli insonlar bo'lib voyaga yetishsin.

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

Ko'pchilik o'quvchilar ta'lim jarayonida fan asoslarini egallab, muayyan tasavvur hosil qiladilar, o'zlari yoqtirgan kasb-hunarlar haqida o'ylaydilar. Maktab o'quvchilarining mayllari, havaslari, intilishlari, xohishlari, motivlari, ezgu-niyatlari xususan kasb-korga bo'lgan qiziqishlari, motivlari, ehtiyojlari tug'ilishi psixologiya fanining shaxs muammosi bilan uzviy bog'liqdir. Shaxs psixologiyasini o'rganish o'quvchilarni kasb tanlashga yo'llash demakdir. O'quvchilarning idividual tipologik xususiyatlari, yoshi va jinsini hisobga olgan holda ularning har birini oqilona kasbga yo'llash shaxs psixologiyasining muhim vazifalaridan biridir. Bozor iqtisodiyotiga asoslangan jamiyat qurish to'g'risidagi hujjatlarda o'quvchilarni mustaqil kasb tanlashga (o'z imkoniyatlarini o'zi baholash orqali) o'rgatish juda muhim va zarur vazifa ekanligi ta'kidlanadi. Shunga ko'ra psixolog olimlar, metodistlar, tashxis markazi xodimlari keng jamoatchilik bilan birgalikda kasbga doir bilimlarni keng tashviqot qilishlari, kasb-kor tanlashga oid yo'l-yo'riqlari va metodlar ishlab chiqishlari, kasb tanlash maslahatlari rasmiy shaxobchalari kengaytirilishi, professiogramma, professiografiya, psixogrammalar ko'lami

orttirilishi lozim. Bu borada Respublika tashxis markazining 2003 yil ma'lumotlari juda qiziqarli va ba'zan munozaralidir. Bularni quyidagi raqamlarda ham ko'rish mumkin: Respublika bo'yicha 9-sinflarni bitirgan o'quvchilarning 8%iga sanoat yo'nalishlariga yo'llanma berilgan bo'lsa, ularning atigi 3% o'qishga joylashgan. Sog'liqni saqlash sohalariga esa 12,6% yo'llanma berilgan bo'lsa, amalda ularning 4,8% o'qishga kirgan. Maorif sohalariga esa 9,6% yo'llanma berilgan bo'lib, ularning 4%gina o'qishga joylashganlar (Maktab va hayot jurnaliga ilova 2003 yil, 24-39 betlar).

Kasb tanlash faoliyatini oqilona tashkil etish uchun mamlakatimiz qaysi soha mutaxassislariga muhtojligini nazarda tutish va shunga yarasha maktab o'quvchilarini ularning mayli, intilishi, qiziqishi, imkoniyati, aqliy va jismoniy qobiliyatlariga qarab, hamda u yoki bu kasbga yaroqliligini aniqlab, so'ng kasbga yo'llash kerak.

Hozirgi davrda xalq ta'limi bo'limlarida, ishlab chiqarishda, aholini ish bilan ta'minlash muassasalarida, kollejlarda va oliy o'quv yurtlarida yoshlarga kasb tanlash yo'lini ko'rsatadigan maxsus kasb-hunar kabinetlari tashkil etilgan. Bu borada Respublika tashxis Markazining, hamda joylardagi uning bo'limlarining faoliyati ibratlidir. Bundan tashqari, malakali psixologlar va pedagoglar (shu jumladan mahalla tarbiyachisi), murabbiylar, muxandislar va texniklar har bir kasb-hunarning o'ziga xos tomonlari haqida malakaviy maslahatlar tashkil qilishadi.

Lekin yoshlarning kasb-hunar tanlashi asosan o'rta maktabdan boshlanadi, shunga ko'ra o'quvchilar kichik jamoasi bilan psixologlar oldida turli yoshdagi jinsdagi maktab o'quvchilarini kasbga qiziqtirish, mehnat qobiliyatlarini rivojlantirish, ichki imkoniyatlarini ishga solish (o'zini-o'zi namoyon etish) kabi muhim vazifa turibdi. Psixologlar, bundan tashqari, o'quvchilarning aql idroki, qobiliyatlarini hamda muayyan kasbga yaroqlilik darajasini aniqlash metodlari, usullari, texnologiyasi, akllari mezonlari va tarkibiy qismlarini ishlab chiqishlari shuningdek, bu sohada ilmiy- tadqiqot ishlari olib borishlari zarur.

Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki psixologiya fani o'quvchilarning kasb

-hunartanlashiga yordam beradigan, yo'l-yo'riqlar va tavsiyalar, mukammal qo'llanmalar, aksariyat kasb-hunarning professiogrammasini hali to'liq ishlab chiqqan emas. Lekin shaxs psixologiyasiga oid amaliy va nazariy materiallar yetarli miqdorda yaratilgan. Shaxs psixologiyasi masalalarini yoritish, ya'ni shaxsning bilish qobiliyatlari, aql-idroki, aql-zakovati, individual tipologik xususiyatlari, ruhiy holatlarini aniqlash yo'li bilan uning nimalarga qodir, qandaykasb-hunarga yaroqligi to'g'risida aniq fikr bildirish muayyan tavsiyalar berish mumkin.

Keyingi yillarda o'tkazilgan kuzatishlar Respublikamizda yoshlarni kasbga yo'llash sohasida talay kamchiliklar borligini ko'rsatdi. Buni esa psixologlar viloyatlar kesimida hamda Respublika bo'yicha 9 sinf bitiruvchilariga sohalar bo'yicha tavsiyanomalar berish jarayonida aniqlashdi. Darhaqiqat, maktabda o'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirish va psixologik-pedagogik tashxis ishlarini amalga oshirishdagi dastlabki qadamlar boshlandi. O'ylaymizki, ana shu dastlabki qadam maktablarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlarini olib boruvchi mutaxassis hamda o'quvchilarni kasb-hunarga qiziqishi, moyilligi va layoqatini aniqlash bilan shug'ullanadigan maktab amaliyotchi psixologi shtatlarni tashkil etishdan iborat bo'lishi lozim. Chunki, bu mutaxassislarsiz maktabda mazkur ishlar haqida gapirish ham mumkin emas. Maktabda olib borilayotgan kasb-hunarga yo'naltirish va psixologik-pedagogik tashxis ishlarining samarasi bevosita shu ikki mutaxassisning olib borayotgan ishlarining ko'lami, ularning saviyasi va malaka ko'rsatkichi hamda faoliyatining aniqligiga ko'p jihatdan bog'liq bo'lishligi barchamizga ayondir.

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

tayyorlash va ularning kasb-hunarini o'z qobiliyatlariga yarasha to'g'ri tanlashlariga erishish uchun maktab o'qituvchilarining pedagogik mahorati, bilim saviyasi, didaktik (shuningdek, akademik, tashkilotchilik, persektiv va h.k.) qobiliyatlari yuksak bo'lishi, fan asoslarini turmush bilan bog'lab o'rganilishi, to'garak va qo'shimcha, yordamchi kurslar oqilona uyushtirilishi, maktablarda kasb-hunar to'g'risida ma'ruzalar o'qilishi, suhbatlar, munozaralar o'tkazilishi, sayohatlar, uchrashuvlar, kasb-hunar fotoko'rgazmalari tashkil qilishlari zarur. Ilk o'spirinlar va katta o'smirlarning kasb tanlashi katta hayotiy ahamiyatga ega bo'lgan ham shaxsiy, ham ijtimoiy muammo bo'lganligidan bu jarayonda ota-onalar, jamoatchilik va turli kasb ustalari ham faol qatnashishlari kerak, chunki yoshlar ko'p hollarda kattalarning maslahatlari va tavsiyalarini hisobga olgan holda qat'iy bir fikrga, qarorga kelishlari mumkin. Shuni ham aytib o'tish o'rinliki, maktab o'quvchilari kasb tanlash borasidagi o'z qarorlarini, ko'pincha, har tomonlama dalillab bera olmaydilar, biroq ularning ko'pchiligi bu masalaga ongli ravishda yondashishga intiladilar. Maktabdagi kasb-hunarga yo'naltirish ishlarining samarali bo'lishini maktabning kasb-hunarga yo'naltirish xonasisiz tasavvur qilib bo'lmaydi. Maktabning kasb-hunarga yo'naltirish xonasi "O'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirish xonasi to'g'risidagi Nizom" asosida tashkil etiladi va jihozlanadi. Mazkur Nizomda maktab kasb-hunarga yo'naltirish xonasining vazifalari, unda o'tkaziladigan tadbirlar, stend va unda ma'lumotlar bo'lishligi haqida aytib o'tilgan. Maktabning kasb-hunarga yo'naltiruvchi mutaxassisi mazkur xonaning mudiri hisoblanadi.

Maktab kasb-hunarga yo'naltiruvchi mutaxassisining asosiy vazifasi o'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirishni ta'minlovchi barcha ma'lumotlar bankini yaratishdan iborat. Bu maqsadda kasb-hunarga yo'naltiruvchi mutaxassis tuman (shahar) tashxis Markazidan olgan kasbiy axborotlar, kasblar ro'yxati, tasnifi, hududiy kasblar ro'yxati, kasblarga bo'lgan ehtiyoj va boshqa kasbiy tashxis metodikalari, tavsiya yo'riqnomalardan foydalaniladi. Maktab kasb-hunarga

yo'naltiruvchi mutaxassisi tomonidan o'quvchilarni kasbiy qiziqishlarini rivojlantirish, kasblar haqidagi ma'lumotlarni to'liqroq anglab yetishi shuningdek, ularning kasb tanlashdagi reallikni vujudga keltirish maqsadida maktabda ilg'or kasb egalari, kasb faxriylari, kasb sulolalari bilan uchrashuvlar, davra suhbatlari, kechalar va ma'ruzalar tashkil etilsa maqsadga muvofiq bo'ladi. Ushbu tadbirlar o'quvchining shu kasbga bo'lgan qiziqishini yanada qat'iylashishini vujudga keltiradi.

2. Buyuk ajdodlarimiz Kasb-hunar to'g'risida.

Kasb-hunar egalari qadimdan e'zozlanib kelingan. Bizning davlatimizda ularga nisbatan hurmat-ehtirom o'zligimizni anglash tufayli yanada jamiyatimizda bilimdon, mustaqil fikrlovchi, yuqori malakali, ma'naviyatli, mohir kasb egalari tobora ko'proq talab qilinmoqda. O'zbekiston Respublikasi hukumati Qaror va Nizomlarida mutaxassis kadrlar tayyorlash masalasiga katta ahamiyat berilmoqda va ular haqida alohida g'amxo'rlik qilinmoqda. Shu bilan birga, tor sohadagi kasbdan asta-sekin keng qamrovli universal kasbga o'tish muammosi, g'oyasi ilgari surilmoqda. "Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi"da ko'rsatib o'tilganidek, mehnat va kasbiy tayyorgarlik sifatini yanada yaxshilash, uzluksiz ta'limning faol metodlarini qo'llash, yangi pedagogik texnologiyani amaliyotga tadbiq etish, ta'lim va tarbiya birligi tamoyilini sobitqadamlik bilan amalga oshirish lozim.

Sharq mutafakkirlari ta'limotida o'g'il va qizlarga ta'lim va tarbiya berish, ularga kasb-hunar o'rgatish g'oyasi muhim o'rin egallaydi. Qadimiy an'alarimizga binoan hunarmand va kasb, me'mor va naqqosh, dehqon va chorvador, to'quvchi va nonvoy ustoz-shogird munosabatlarini amalga oshirib kelmoqdalar. Dono halqimiz "Ustozidan o'zmagan shogird - shogird emas", "Hunarli kishi aslo xor bo'lmas", "Ustoz otadek ulug'", "Ta'lim bergan ustozingdan ayrilma" singari maqollarni ijod etganlar va farzandalarining barkamol bo'lib ulg'ayishini orzu qilganlar.

Buyuk qomusiy olim Abu Nasr Farobiy kasb-hunar to'g'risida ilk fikrlarini

bildirib, qimmatli maslahatlar bergan, chunonchi, ta'lim-so'z va ko'nikmalar majmui, tarbiya esa amaliy malakalardan iborat ish-harakat ekanligini, muayyan kasb-hunarga berilgan, u bilan qiziqqan kishilar shu kasb-hunarning chinakam shaydosi bo'lish ini aytgan. Bu mulohazalardan anglashilib turibdiki, kasb-hunar insoniyat uchun azaldan juda zarur hayotiy vosita bo'lib kelgan. Buyuk qomusiy olim sifatida barcha hodisalarning mohiyatini ilmiy jihatdan ochib berishga harakat qilgan sharq mutafakkirlaridan biri - Abu Ali Ibn Sinodir. Uning pedagogik-psixologik qarashlari ilmiy asosda qurilgan bo'lib, bolaning fe'l-atvori va tasavvurlarini shakllantirishda umuminsoniy g'oyalar qo'llanishini yaratgan hamda murabbiy, ota-onalarga uni qattiq tanjazosidan ko'ra, shaxsiy ibrat orqali voyaga yetkazish ma'qulliginiko'rsatgan. Mutafakkirning "Donishnoma", "Risoi ishq", "Uy xo'jaligi", "Tib qonunlari" asarlari mamlakatimiz xalqlari odob-axloq psixologiyasi va tabobat olamida alohida o'rin tutadi.

Mutafakkirning mehnatsevarlik tarbiyasi borasidagi fikrlari ham diqqatga sazovordir. Jumladan, u har bir bolani biror hunarga o'rgatmoq shart, deydi. Yosh yigit biror hunarni o'rgansa, uni hayotga tatbiq eta olsa va mustaqil hunar tufay oilani ta'minlaydigan bo'lsagina, otasi uni uylantirib qo'ymog'i lozim, deb hisoblaydi. O'spirin hunar egallashi bilan unda nafaqat ahloqiy hislar, balki xarakterning irodaviy xislatlari ham tarkib topa boshlaydi. Hunar egallash orqali o'spirinlarda sabr-bardoshlilik, chidamlilik, mehnatsevarlik, ishbilarmonlik, tadbirkorlik, zukkolik kabi insoniy sifatlar shakllanadi.

Ibn Sino har bir insonning mijozidan kelib chiqqan holda unga alohida e'tibor berish kerakligini ta'kidlashi tufayli juda katta amaliy ish qilganligiga guvoh bo'lish mumkin. Uning fikricha, har bir inson faqat unga tegishli bo'lgan xususiyatlargagina egadir, unga o'xshagan insonlar kamdan-kam bo'ladi.

Hozirgi davrda ham allomaning falsafiy-psixologik qarashlari, ijtimoiy hayotimizda o'z qimmatini yo'qotgani yo'q. Uning tarbiya va mijoz xususidagi fikrlari alohida ahamiyatga ega bo'lib, shaxslararo munosabatlar etikasiga munosib

hissa bo'lib qo'shilgan. Olimning falsafa, mantiq, psixologiya, siyosiy-ijtimoiy fanlar bo'yicha bizga meros qilib qoldirgan asarlari bashariyat uchun dasturilamal sifatida xizmat qiladi. Bu borada M.G.Davletshin va K.Q.Mamedovlarning "Ibn Sinoning psixologik qarashlari" (Toshkent Davlat Agrar Universiteti-2002 yil) risolalari diqqatga sazovordir.

XI asrning buyuk mutafakkiri Yusuf Xos Hojib o'zining "Qutadg'u bilig" asarida inson va uning hayotiga oid qarashlarini tahlil qilgan. U odamning Oллоh tomonidan yaratilganligini hamda odamning dunyoga kelishi va uning kelajakda qanday odam bo'lib voyaga yetishi ajdodi va kelib chiqishiga, hayotda shug'ullanayotgan faoliyatiga, atrofga nisbatan munosabatlariga bog'liqligini aytib: "Kimning nasli otadan boshlab toza bo'lsa, undan elga yaxshilik, ko'p manfaatlar keladi" deb hisoblaydi.

Iste'dodli shoir, yetuk tarixchi, mohir tarjimon Muhammad Rizo Ogohiy o'zining ijodiy faoliyatida o'g'il va qizlarning aqliy, hissiy va jismoniy imkoniyatlarini g'oyat ziyraklik bilan kuzatgan holda, ularning fe'l-atvorini tezroq bilib olish, salbiy va ijobiy sifatlarini osonroq aniqlash, yoqimsiz xatti-harakatlarini bartaraf etish mumkin, degan xulosaga keladi. Ogohiy o'z davridagi kasb-hunar sohalari, xalq udum va an'analarga o'zining qimmatli fikrlarini bildirgan. U xalq an'analari hamda urf-odotlari to'g'risida izohlar berar ekan, turli kasb ustalarining inson kamolotidagi ahamiyatini birma-bir ta'riflab beradi.

XII- XVI asrlarda yashab ijod etgin mutafakkir allomalar Jaloliddin Rumi, Abu Rayxon Beruniy, Mir Alisher Navoiy, Xorazmiy va boshqalarning asarlarida, qo'llanmalarida, falsafiy-psixologik mulohazalarida turli kasblarga oid durga teng bo'lgan fikrlar talaygina.

XX asrning yetuk ma'rifatparvari Abdulla Avloniyning 1913 yilda yozilgan "Turkiy Guliston yoxud axloq" asarida bola tarbiyasi, uning ijtimoiy ahamiyati falsafiy-pedagogik jihatdan tushuntirib berilgan. Olim ta'lim va tarbiya jarayonida oila va jamoatchilikning o'rnini ularning o'zaro hamkorligini ulug'laydi. Uning

talqiniga qaraganda, barkamol shaxsning ko'p qirrali bilimlarga ega bo'lishi, yaxshi bir kasb-korning sirlarini egallashi ko'p jihatdan ijtimoiy muhit bilan oilaviy sharoitning uyg'unligiga bog'liqligini ta'kidlaydi.

Sharq mutafakkirlaridan qolgan qimmatli ma'naviy boylikning har bir satrini ochib tahlil qilganimizda ularning inson kamoloti, ma'naviyati va mehnatsevarlik xislatlariga, bolalar va yoshlarni barkamol insonlar qilib shakllantirish va kasb-hunarga o'rgatishga taalluqli ibratli, qimmatli mulohazalar olsa bo'ladi. To hozirgacha saqlanib kelayotgan qator me'moriy inshootlar, buyuk tarixiy obidalar, xalq amaliy san'ati asarlari(naqqoshlik, ganjkorlik, me'morchilik) arxeologik izlanishlar tufayli topilgan hunarmandchilik buyumlari bularning barchasi buyuk ajdodlarimizning kasb-hunar o'rgatishga, yuksak iste'dod va qobiliyat sohibi bo'lishiga oid bebaho materiallar qoldirganliklarini mujassamlashtiradi.

Xalqimizda ajoyib bir odat bor: kishilarning bir-biri bilan tanishuvi hol-ahvol so'rashishidan, muomala maromidan boshlanib, kasb-hunar, kasb-korni aniqlash istagi bilan tugaydi. Shu boisdan har bir fuqaro "Dunyoda qay ahvolda yashadim (hayot va faoliyat izchilligi), qanday g'aroyib ishlarni (mehnat mahsulining sifati, o'zining mangulikka daxldorligi) amalga oshirdim? O'z taqdirimdan (turmush strategiyasi va taktikasi nazarda tutilmoqda)xursandmanmi, oldimda turgan vazifalarni (rejalashtirish, nazorat qilish, baholash, tekshirish kabilar tasavvur etiladi) amalga oshira oldimmi, ko'zlagan maqsadimga (maqsad ko'zlash, uni ro'yobga chiqarish, omilkor vositalar tanlash va tatbiq qilish majmuasiga) erisha oldimmi?" kabi savollar tug'ilishi va muammoli masalalar kelib chiqishi tabiiy hol. Shuning uchun shaxsni (bo'lg'usi kasb sub'ektini) o'rganish chog'ida uning tarjimai holiga (biografiyasiga) jiddiy e'tibor berish, u bilan puxta tanishish, qanday jamoat ishlarida qatnashganligini (status, mavqye, rol, tashkilotchilik qobiliyati to'g'risida ma'lumot olish) va shu kungacha egallab kelgan lavozimini (kasbiy layoqati, unga yaroqliligi xususiyatlarini) diqqat bilan tekshirish, u yoki bu amal kursisiga loyiqligini aniqlash maqsadida uning qobiliyatlariga (kasbiy, umumiy

ko'rinishlariga) oqilona baho berish talab qilinadi. Shu o'rinda yetuk ruhiyat mutaxassisi Jaloliddin Rumiyning quyidagi ibratomuz fikrlarini keltirishni joiz deb bildik. "Sen hamma narsani unutishining mumkin, yolg'iz bir narsani - nechun dunyoga kelgansan, shuni unutmasang bas. O'zingni arzon sotmagaysan, illo bahoying baland". Ushbu jummalarda tafakkur qiluvchilar uchun yetarli ma'no bor deb o'ylaymiz.

Nosir Xisravning quyidagi to'rtligi ilm hunar o'rganuvchilar uchun ibratlidir nazarimizda:

"Bilim qidirishga urdim boshimni,
Bekorga o'tkazmadim umrimni bir dam.
Qaydaki eshitsam ilmu donishni,
Eshigi tagida o'ltirdim mahkam"

Muhammad Rizo Ogahiy shunday fikr bildiradi; "o'g'il va qizlarning aqliy, hissiy va jismoniy imkoniyatlarini g'oyat ziyraklik bilan kuzatgan holda, ularning fe'l atvorlarini tezroq bilib olish, salbiy va ijobiy sifatlarini osonroq aniqlash, yoqimsiz xatti-harakatlarini bartaraf etish mumkin". Abdulla Avloniy "Barkamol shaxsning ko'p qirrali bilimlarga ega bo'lishi, yaxshi bir kasbkorning sirlarini egallashi ko'p jihatdan ijtimoiy muhit bilan oilaviy sharoitning uyg'unligiga bog'liqdir" deydi.

3. Kasbiy faoliyat samaradorligini o'rganish borasidagi Amerika va Yevropa mamlakatlaridagi yo'nalishlar.

XX asrning boshlarida Amerika va yevropa mamlakatlarida beshta asosiy yo'nalish shakllandi:

- 1) differensial diagnostik,
- 2) psixoanalitik,
- 3) qaror qabul qilish nazariyasi,
- 4) taraqqiyot nazariyasi
- 5) tipologik yo'nalishlar.

Differensial - diagnostik yo'nalish. Shaxsning kasbiy faoliyat samaradorligini ta'minlash omillariga, kasbga ta'sir ko'rsatuvchi individual psixologik xususiyatlarga va kasbga qo'yilgan talablarga asosiy e'tibor qaratiladi.

Psixoanalitik yo'nalish. Mazkur yo'nalish vakillari kasbiy rivojlanishning psixodinamik jihatlarini tahlil qilish bilan shug'ullandilar. Ular kasb tanlash va kasbiy rivojlanish asosida tabiiy ehtiyojlardan tortib kompleks psixodinamik mexanizmlar va shaxs tuzilish instansiyalarigacha bo'lgan turli xil ehtiyojlar yotadi deb hisobladilar.

Qaror qabul qilish nazariyasi. Kasb tanlash jarayonini o'rganish uchun yo'nalganlik ustanovkalarini tadqiq etishga e'tibor qaratdilar. Ularning qarashlariga ko'ra, har qanday kasbni tanlash kasbiy alternativa va qaror qabul qilishga yo'naltirilgan tizimdan iboratdir deyildi.

Taraqqiyot nazariyasiyo'nalishi. Rivojlanish nazariyasiga asoslanib ish tutishgan. Bu yo'nalishning izlanishlari akademik psixologik xarakterga ega bo'lib, ilk izlanishlar o'spirinlarni kasb izlashi bilan bog'liq xususiyatlarini asoslashga qaratilgan edi.

Tipologik yo'nalish vakillari kasbiy faoliyatni tipologiyalashtirishga e'tibor qaratadilar. Ular shaxsning kompleks mo'ljal olishga yo'naltirilgan bir qator tiplarini ajratishga erishdi: 1. Realistik orientatsiya; 2.Intellektual orientatsiya; 3)Ijtimoiy orientatsiya;4) Konvensional orientatsiya; 5) Tadbirkorlik orientatsiyasi.

K.Farrenning shaxs yashovchanlik sifatlariga quyidagi ko'rsatkichlarni kiritadi:

- Shaxs xususiyatlariga munosib kasb tanlash.
 - Bajarayotgan ishga qo'yilgan talablarga yuqori darajada tayyorlik.
 - Hayoti davomida talim olish va o'rganishga tayyorlik.
 - Madaniyligi, o'zga kishilar qadr-qimmatini,farqlarini qabul qila bilish. -
- Kompyuter va axborot texnologiyalaridan foydalanishni bilish.
- Bir necha sohalarda kasbiy mahoratni namoyish qila olishi.

- Yangi loyihalar taqdim qilish tashabbusiga egabo'lish .
- Ishda hamkasblar bilan hamkorlikda ishlash ko'nikmasiga egaligi.
- K.Farren kasbning yashovchanlik ko'rsatkichlariga quyidagilarni kiritadi:
- Kasbning tashkilot maqsadlari bilan chambarchas bog'liqligi.
- Boshqa muassasa va ishlab chiqarish sohalari bilan uyg'unlashish imkoniyati.

Boshqa kasblarda o'z kompetentliligi va qobiliyatlaridan foydalanish imkoniyati.

- Shaxsiy va moliyaviy taminlanganlik.
- Kasb bo'yicha shaxslar uyushmasining mavjudligi.
- Mahoratga yetaklovchi bilimga egalik.
- Yoshidan qat'iy nazar kasbiy muvaffaqiyatlarda mustaqil bo'lish .

Nazorat savollari:

1. Respublikamizda yoshlarni kasb tanlashga yo'naltirish borasida qanday ishlar amalga oshirilmoqda?
2. "O'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirish xonasi to'g'risidagi Nizom"ni qabul qilinishidan maqsad nima?
3. Abu Nasr Farobiy kasb-hunar to'g'risida fikrlarini qanday?
4. Abu Ali Ibn Sinoning kasb-hunar to'g'risida fikrlarini qanday?
5. Kasbiy faoliyat samaradorligini o'rganish borasidagi Amerika va yevropa mamlakatlaridagi yo'nalishlarni aytib bering?
6. Mutaxassislarga qo'yiladigan kasbiy talablar nimalardan iborat?
7. Mutaxassislarga qo'yiladigan shaxsiy talablarga nimalar kiradi?
8. Psixologik testlar bilan ishlashning afzalliklari nimada?
9. Kasbning yashovchanlik ko'rsatkichlariga nimalar kiradi?

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini

chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora- tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1- bet.

4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.10-16 pages.

5. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.

6. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.

7. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003

8. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.

9. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.

10. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.

11. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasb pskdoiysi. T.2003y.

12. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr.
'Psixologyaprofessionalnogo obrazovaniya" (abirskiy federalnby universitet) SFU, 2010g.

4- MAVZU: SHAXSNING KASBIY SHAKLLANISHI.

REJA:

1. Kasb tanlashga ta'sir etuvchi asosiy omillar.
2. O'quv faoliyati va kasb motivatsiyasi.
3. Motivlar va ularning mutaxassislar tayyorlashga ta'siri.
4. Kasb va qiziqish.

1. Kasb tanlashga ta'sir etuvchi asosiy omillar

Kasb tanlash jarayoni ijtimoiy ahamiyat kasb etsa-da, lekin uning ortida jismoniy individual (yakkahol) shaxs turadi. Holbuki shunday ekan, har bir kasb tanlovchi shaxsiyatiga individual munosabatni amalga oshirish zarur. Buning uchun kasb tanlovchining yosh va jins xususiyatlariga binoan kasb maorifini amalga oshirish maqsadga muvofiq. Bunda birinchi navbatda shaxsning kasbiy ehtiyoji, motivi, layoqati, qiziqishi va qobiliyatini hisobga olish darkor. Aks holda umumiy xususiyatli yo'llanma, ko'rsatma ijobiy natijaga olib kelmaydi, chunki individuallik o'ziga xos talablarni taqozo etadi. Hatto oddiy kasb maorifi ham turlicha yondashuvni talab qiladi, binobarin, uni qondirmasdan turib tub maqsadga erishib bo'lmaydi.

Kasb maorifi — o'quvchilarni kasbning mohiyati bilan, har bir kasbning shaxs oldiga qo'yadigan talablari bilan tanishtirishdan iborat ta'sirchan axborotlar majmuasidir. Ma'lumotlarning aniqligi, to'liqligi, xususiy va ijtimoiy ahamiyatli ifodalanganligi bilan boshqa tarkiblardan ajralib turadi. Kasb maorifi insonning yoshi, jinsi, saviyasiga ko'ra xilma-xil tarzda amalga oshiriladi, shakllari esa verbal va noverbal, kuzatuv va tanishuv, ko'rgazmali va grafik, uchrashuv kabi ko'rinishlarga ega. **Kasbiy maslahat** - kasbga yo'llashning mohiyatini inson ongiga chuqurroq singdirish uchun, shaxsning ishtiyoqi va qobiliyatlariga mos kasb-hunar (ixtisos) tanlashi uchun muhim ob'ektiv va sub'ektiv shart-sharoit yaratish jarayonidir. Kasb egallovchi (tanlovchi) ehtiyoji, o'qituvchi (murabbiy)ning kasbiy mas'uliyatidan kelib chiqqan holda ilmiy-amaliy xususiyatli yo'llanmalar berish jarayonidir. Maslahat o'zining maqsadga yo'nalganligi, izchilligi, ob'ektivligi, axborotlar bilan to'yinganligi bilan boshqa asosiy qismlardan keskin ajralib turadi.

Kasbiy saralash — muayyan kasbni muvaffaqiyatli ravishda egallab, o‘z oldiga qo‘ygan fuqarolik (xususiy) burchini yuqori saviyada ado eta biladigan shaxslarni ajrata olishdan iborat jarayondir. Kasbiy bilimlar shakllangan ma'lum ko‘nikmalar, malakalarga asoslangan holda tekshirish me'zonlariga suyanib omilkorlik bilan oqilona saralash o‘tkaziladi.

Saralash jarayoni o‘tkazilgandan keyin kasbiy moslashish davri boshlanadi. Odatda kasbiy moslashish deganda, yosh kasb egalarining va mutaxassislarning kasbiy faoliyatga, uning shart-sharoitlariga, talablariga muvaffaqiyatli ravishda moslashish (bir necha bosqichlardan iborat) jarayoni tushuniladi. Kasb mohiyatiga kirishish, bilimlar, ko‘nikmalar, malakalar bilan tanishish, ularni egallash uchun oqilona usullar tanlash, ulardan amaliyotda unumli foydalanish, shart-sharoitlarga odatlanish, mahorat qirralarini o‘zlashtirish kabi muhim qismlar moslashish tarkiblarini tashkil qiladi.

Kasb tanlashga ta'sir etuvchi asosiy omillar mohiyati quyidagilarda o‘z ifodasini topadi:

- 1) Ta'lim-tarbiya tizimida kasbga yo‘llash faoliyatining (tadbir va choralarning) mazmuni va metodikalari majmuasi mukammal ravishda mujassamlashganligi.
- 2) O‘quvchilarni kasb tanlashga o‘rgatishda o‘qituvchilar jamoasi faoliyati hamkorligi va samaradorligi.
- 3) Sinf rahbarining ota-onalar bilan hamkorligi ongli kasb tanlash negizi ekanligi.
- 4) Kasb tanlashda yoshlar tashkilotining ishtiroki.
- 5) Sinfdan va maktabdan tashqari olib boriladigan ishlar mazmunida kasb tanlashning alohida ajratilib ko‘rsatilishi.
- 6) Maktablarda ishlab chiqarish kombinatlarida ommaviy va keng ko‘lamda yo‘lga qo‘yilishi.
- 7) Maxsus muassasalar faoliyati.

- 8) Kasbga oid qo'rgazmalar, sayohatlar uyushtirilishi.
- 9) Ijodkor, nufuzli, mahoratli kishilar bilan uchrashuvlar o'tkazilishi.
- 10) Kasb tanlashda mahalliy matbuot, radio va televideniening ishtiroki.

Kasbga yo'llash umumdavlat ahamiyatiga ega muammo hisoblanib, uni bosqichma - bosqich amalga oshirish "Kadrlar tayyorlashning Milliy dasturi"da alohida o'rin egallaydi. Yuqorida kasb tanlashga yo'llash omillari faoliyatini hamkorlikka aylantirish yuksak samaralar sari yetaklaydi.

Kasb tanlash motivatsiyasi. O'qish motivlari muammosini tadqiqot qilgan jahon psixologlari ularni ikki kategoriyaga yoki guruhga ajratib tekshirishni lozim topadilar.

Birinchi kategoriyaga taalluqli motivlar o'quv faoliyatining mazmuni, mohiyati hamda uning jarayonlari, sharoitlari bilan bevosita uyg'unlashgandir. **Ikkinchi kategoriyaga** kiruvchi motivlar tizimi o'quvchilarning atrof-muhit bilan keng ko'lamdagi o'zaro munosabatlariga ularning begona, o'zga kishilar bilan muomalaga kirishish ehtiyojiga, ijtimoiy turmush vaqyeligiga nisbatan shaxsiy qarashiga bog'liqdir.

O'quv faoliyati mazmuni bilan uzviy bog'liq motivlar tizimini shartli ravishda ikki guruhga ajratib ularni ijobiy (musbat, pozitiv) va salbiy (manfiy, negativ) deb nomlash mumkin. Bunday atamalarni qo'llashdan asosiy maqsad mahalliy an'ana, ijtimoiy tajriba (stereotipizatsiya darajasidagi ta'sirchan kuchli tashqi omil) ekstremal holat ta'sirida keskin ruhiy burilishlar yasashga qodir psixologik mexanizmlarni aniqlashdan iboratdir. Odatda salbiy(negativ) motivatsiya shunday vaziyatda vujudga kelishi mumkinki, qachonki o'quvchi bilimlarni o'zlashtirmasligi oqibatida qanday ko'ngilsiz holatlarga olib kelishini anglab yetsa (jazolanish, ota-onalar tanbehi, sinfdoshlar e'tirozi, yomon baho olish, jamoa a'zolari orasida obro'sizlanish va boshqalar) va ana shunga muvofiq sa'yi-harakatlarni amalga oshirsa. Salbiy motivatsiyaga ega bo'lgan o'quvchi kamroq musibatli (mushkul ahvol) yo'lni tanlab ta'lim jarayonida qatnashishda davom etadi. Bunday o'qish motivatsiyasiga

aloqadorm o'quvchilar yuqori ko'rsatkichlarga muvaffaqiyatli o'zlashtirish imkoniyatiga ega bo'lmaydilar, chunki ishtiyoqsiz darsga qatnashish tuyg'usi, bilim va o'quv predmetiga nisbatan qiziqishning mavjud emasligi bunga ma'noviy to'siq bo'lib xizmat qiladi. Buning natijasida o'zlashtirmovchi, bo'sh o'zlashtiruvchi, sust o'quvchilarning safi tabora kengayib boradi, bu narsa kundalik odatga aylana borsa, u stereotip darajasiga o'sib o'tishi mumkin. Mustaqil va muvaffaqiyatli o'qish esa shaxsdan faol, qat'iy, ijodiy izlanishlarni taqozo qiladi va shunga o'xshash talablarni o'zlashtiruvchi oldiga qo'yadi. Shaxsning mazkur holatlarga tayyor emasligi, undagi imkoniyatlarning cheklanganligi sababli o'zlashtirmovchilar qatorini to'ldirishga, bir sinfda yoki kursda ikki yil o'qishga olib keladi, o'sha qiyinchiliklar bilan o'z sinfi, kursini tamomlaydi. Bunday toifadagi o'quvchilar yoki o'quvchilar o'quv faoliyati motivatsiyasini qayta qurish evaziga ijobiy natijalarga erishishi mumkin.

O'quvchilar va o'quvchilarda o'qishga nisbatan salbiy motivatsiya birdaniga vujudga kelmaydi, balki uni keltirib chiqaruvchi bir necha xususiyatli omillar ta'sir etishi ehtimol.

Hozirgi zamon psixologiya fani bilimlarni egallashga nisbatan ichki ehtiyojga katta ahamiyat beradi va bu bilan shaxs xulq-atvorini bir muncha boshqarish imkoniyati mavjud ekanligini ta'kidlaydi. Shuning bilan birga o'quvchi (o'quvchi)da barqaror bilishga qiziqishni shakllantirish muammosiga alohida e'tibor qilinadi. Darhaqiqat barqaror bilishga qiziqishlar qo'zg'atuvchi turtki (kuch) sifatida o'quv motivlarini vujudga keltiradi, muvaffaqiyatni ta'minlashga xizmat qiladi. O'quvchi yoki o'quvchida bilimlarning muayyan sohasiga, u yoki bu faoliyat turiga qiziqishning tug'ilishi ko'p jihatdan shaxsni qay tariqa shakllanish imkoniyatini belgilaydi.

2. O'quv faoliyati va kasb motivatsiyasi.

Psixologik ma'lumotlarga ko'ra, har qanday faoliyat muayyan motivlar ta'sirida vujudga keladi va yetarli shart-sharoitlar yaratilgandagina amalga oshadi. Shuning uchun ham ta'lim jarayonida o'zlashtirish, egallash va o'rganishni amalga oshirishni

ta'minlash uchun o'quvchilarda o'quv motivlari mavjud bo'lishi shart.

Bilish motivlari shaxsning (sub'ektning) gnoseologik maqsad sari, ya'ni bilish maqsadini qaror toptirishga, bilim va ko'nikmalarni egallashga yo'naltiriladi. Odatda bunday turdosh va jins, motivlar nazariy ma'lumotlarning ko'rsatishicha, tashqi va ichki nomlar bilan atalib, muayyan toifani yuzaga keltiradi.

Tashqi motivlar jazolash va taqdirlash, xavf-xatar va talab qilish, guruhiiy tazyiq, ezgu niyat, orzu-istak kabi qo'zg'atuvchilar ta'sirida vujudga keladi. Motivlarning navbatdagi toifasiga, ya'ni *ichki motivlar* turkumiga individual xususiyatli motivlar kiradiki, ular o'quvchi shaxsida o'qishga nisbatan individual maqsadni ro'yobga chiqaruvchi qo'zg'alish negizida paydo bo'ladi. Chunonchi, bilishga nisbatan qiziqishning vujudga kelishi shaxsning ma'naviy (madaniy) darajasini oshirish uchun undagi intilishlarning yetilishidir. Bunga o'xshash motivlarning ta'sirida o'quv jarayonida nizoli, ziddiyatli holatlar (vaziyatlar) yuzaga kelmaydi. Albatta bunday toifaga taalluqli motivlar paydo bo'lishiga qaramay, ba'zan qiyinchiliklar vujudga kelishi ehtimol, chunki bilimlarni o'zlashtirish uchun irodaviy zo'r berishga to'g'ri keladi. Bunday xossalarga ega bo'lgan irodaviy zo'r berishlar tashqi xalaqit beruvchi qo'zg'atuvchilar (qo'zg'ovchilar) kuchi va imkoniyatini kamaytirishga qaratilgan bo'ladi.

Ta'lim jarayonida bunday vaziyatlarni yaratish o'qituvchining muhim vazifasi hisoblanib, uning faoliyati ichki anglanilgan motivlar o'kuvchilar xulq-atvorini shunchaki boshqarish bilan cheklanmasdan, balki ular shaxsini shakllantirishga, ularda maqsad qo'ya olish, qiziqish uyg'otish va ideallarni tarkib toptirishga qaratilgan bo'ladi.

Aniq narsalar, hodisalar va xatti-harakatlar insonning faolligi muayyan manbalar bilan uzviy bog'lanishga ega bo'lsa, uyg'unlashib borsa faoliyat motivlari darajasi o'sib o'tadi. Psixologiyada manbalar o'z mohiyatiga ko'ra turkumlarga ajratib talqin qilinadi.

A) Inson ehtiyojlari bilan belgilanuvchi ichki manbalar. Organizmning tabiiy

ehtiyojlarini namoyon qiluvchi tug'ma xususiyatli va jamoada shakllanuvchi ijtimoiy ehtiyojlarni vujudga keltiruvchi orttirma xususiyatga ega bo'lishi mumkin.

Tug'ma ehtiyojlar orasida o'qishga nisbatan ma'no kasb etuvchi alohida ahamiyatga ega bo'lgan faollikka nisbatan ehtiyoj va axborot, ma'lumot, xabarlar olishga ehtiyoj muhim rol o'ynaydi.

Motivga genetik yondashilganda shu narsani alohida ta'kidlab o'tish lozimki, bola tug'ilgandan e'tiboran bevosita faollik ko'rsatishga moyillik hukm suradi: u kuladi (noverbal muomala shakli), qimirlaydi (fazoda o'rin almashish), qo'l va oyoqlarini harakatlantiradi (moslashish), o'ynaydi (muhim - bola munosabati), gaplashadi (shaxslararo munosabatga kirishish), savollar beradi (dialogik muloqot va boshqalar). Unga o'xshash xatti-harakatlarning o'zi ularni qoniqtiradi, voqyelikni insonning axborotlarga nisbatan ehtiyojini tajribalarda ko'rsatish mumkin: agar tekshiriluvchini ma'lum vaqtga tashqi olamdan ajratib qo'yilsa, natijada uning irodasida, hissiyotida, intellektida buzilish sodir bo'lishi, zerikishi, irodaviy akt tizimi yo'qolishi, fikr yuritish jarayonining parchalanishi, illyuzion gallyusional holatlar uchrashi mumkin.

Ijtimoiy turmush sharoitida faollik va informatsion taqchillik odamlarni salbiy his-tuyg'u va kechinmalarga olib keladi, faoliyat tuzilishi va uning dinamikasiga putur yetkaziladi. Ijtimoiy turmushda shakllanuvchi ehtiyojlar orasida o'quv faoliyatida muhim rol o'ynovchi va uni kuchaytiruvchi ijobiy xususiyatli ijtimoiy va gnostik ehtiyojlar alohida ahamiyat kasb etadi, shaxsni kamol toptirish jarayonida hukmron voqyelikni egallaydi. Ularning turkumiga bilimlarga nisbatan ehtiyoj, jamiyatga foyda keltirishga intilish, umumbashariy yutuqlarga erishishga intilish kabilar kiritiladi.

- Inson hayoti va faoliyatining ijtimoiy sharoitlarida aniqlovchi tashqi manbalar. Bunday manbalarning talabchanlik, orzu (kutish) va imkoniyatlar tashkil qiladi. Jumladan, talabchanlik insonga faoliyat va xulq-atvorning muayyan turini hamda shakli (ko'rinishi)ni taqozo etadi. Mazkur holatni quyidagi mulohazalar

yordamida izohlash mumkin: ota- ona boladan ovqatni qoshiqda yeyishni, stulda to'g'ri o'tirishni, "rahmat" deyishni talab qilsa, maktab o'quvchidan ma'lum belgilangan vaqtda darsga yetib kelishni, o'qituvchilarga quloq solishni, berilgan vazifalarni bajarishni qat'iy belgilaydi. Jamiyat esa xulq, fe'l-atvor orqali ma'lum axloqiy me'yorlar va qoidalarga rioya qilishni, shaxslararo muomalaga kirishish shakllari(vositalari)ni egallashni hamda aniq vazifalarni bajarishga amal qilishlarini o'z fuqarolariga o'rgatadi.

Etnopsixologik stereotiplarda uyg'unlashgan xulq-atvor belgilari va faoliyatning shakllari o'ziga xoslikka ega. Odatda odamlar 1 yoshli bola tik yurishi kerak, deb hisoblaydilar va ular bu tuhfani boladan kutganligi tufayli unga alohida munosabatda bo'ladilar. Psixologiyada kutish tushunchasi talabdan farqli o'laroq, faoliyat yuzaga kelishi uchun umumiy muhit yaratadi.

Imkoniyatlar to'g'risida fikr yuritilganda ma'lum faoliyatning kishilar irodasi bilan bog'liq (iroda akti, sifati, prinsipi) ob'ektiv shart sharoitlarni o'zida aks ettiradi. Agarda odamlarning shaxsiy kutubxonasi boy bo'lsa, ularning o'qish imkoniyati yuqori darajaga ko'tariladi. Kishilarning xulq-atvori psixologik nuqtai-nazardan tahlil qilinganda, ko'pincha ularning ob'ektiv imkoniyatlardan kelib chiqib, unga yondashiladi.

Agarda bola qo'liga tasodifan biologiya kitobi tushib qolsa, uning shu predmetga nisbatan qiziqishi ortishi kuzatiladi.

V) Shaxsiy manbalar — odamlar qiziqishlari, intilishlari, ustanovkalari va dunyoqarashlari jamiyat bilan munosabatini aks ettirishdan iboratdir. Insonfaolligining manbai-qadriyat orqali ifodalanib, shaxs statusi (roli)da egallana boriladi.

3. Motivlar va ularning mutaxassislar tayyorlashga ta'siri.

Jahon psixologiya fanning nazariy mushohadalariga va o'zimizning shaxsiy ma'lumotlarimizga asoslanib, motivlarni quyidagi turkumlarga ajratishni lozim topdik.

I. Shaxsning ijtimoiy ehtiyojlari bilan uyg'unlashgan, ularning mohiyati mezonlari orqali o'lchanuvchi motivlar;

- 1) dunyoqarashga taalluqli, aloqador bo'lgan g'oyaviy motivlar;
- 2) ichki va tashqi siyosatga nisbatan munosabatni aks ettiruvchi, shaxsiy pozitsiyani ifodalovchi siyosiy motivlar;
- 3) jamiyatning ahloqiy me'yorlari, prinsiplari, turmush tarzi, etnopsixologik xususiyatlariga asoslanuvchi ahloqiy motivlar;
- 4) borliq go'zalligiga nisbatan ehtiyojlarda in'ikos etuvchi nafosat (estetik) motivlari.

II. Vujudga kelishi, shartlanganlik manbai bo'yicha umumiylikka ega bo'lgan, boshqaruv boshqariluv xususiyatli motivlar:

- 1) keng qamrovli ijtimoiy motivlar (vatanparvarlik, fidoiylilik, altruistik);
- 2) guruh, jamoaviy, hududiy, umumbashariy motivlar;
- 3) faoliyat tuzilishi, mohiyati va tuzimiga yo'naltirilgan protsessual motivlar;
- 4) faoliyat mahsulini baholashga, maqsadga erishuvga mo'ljallangan rag'batlanuv, mukofot motivlari.

III. Faoliyat turlari mohiyatini o'zida aks ettiruvchi motivlar:

- 1) Ijtimoiy-siyosiy voqeyeliklarni mujassamlashtiruvchi motivlar;
- 2) kasbiy tayyorgarlik va mahoratni o'zida namoyon etuvchi motivlar;
- 3) o'qishga, bilishga (kognitiv), ijodga (kreativ) oid motivlar.

IV. Paydo bo'lish xususiyati, muddati, muddati, barqarorligi bilan umumiylikka ega bo'lgan motivlar:

- 1) doimiy, uzluksiz, longitjudy xususiyatli motivlar;
- 2) qisqa muddatli, bir lahzali, bir zumlik va soniyalik motivlar;
- 3) uzoq muddatli, vaqt taqchilligidan ozod, xotirjam xatti-harakatlarni talab etuvchi motivlar.

V. Vujudga kelishi, kechishi sur'ati bioquvvat bilan o'lchanuvchi motivlar:

- 1) kuchli, qudratli, ta'sir doirasidagi shijoatli motivlar;

- 2) paydo bo'lishi, kechishi o'rta sur'atli motivlar;
- 3) yuzaga kelishi, kechishi o'rta sur'atli motivlar.

VI. Faoliyatda, muomalada va hatti-harakatda vujudga kelishi xususiyati, xislati hamda sifatini aks ettiruvchi motivlar:

- 1) aniq, yaqqol, voqye bo'luvchi real motivlar;
- 2) zarurat, yuksak talab va ehtiyojlarda ifodalanuvchi dolzarb motivlar;
- 3) imkoniyat (potensiya), zahira (rezerv), yashirin (latent) xususiyatlarini o'zida mujassamlashtiruvchi motivlar.

VII. Aks ettirish darajasi, sifati nuqtai razardan ierarxiya vujudga keltiruvchi motivlar;

- 1) biologik motivlar;
- 2) psixologik motivlar;
- 3) yuksak psixologik motivlar.

Zamonaviy mutaxassislar oldiga qo'yiladigan muhim masalalardan biri - malakali kadrlar sifatida o'zligini, o'z qobiliyatlari, intellekti, shaxsiy fazilatlarini bilgan tarzda atrofdagilar mehnatini oqilona tashkil etish va ijtimoiy foydali mehnatning barcha sahalarida iqtidorli kasb sohibi sifatida faoliyat ko'rsatishdir. Bu o'rinda inson ruhiyati qonunlarini o'rganuvchi psixologiya fanining o'rni benihoya katta. Yosh avlodni yangi ta'lim standartlari asosida, jahon talablariga javob beruvchi mutaxassislar qilib tarbiyalash OO'Yuda ta'lim olayotgan yoshlar uchun yangi darsliklar, o'quv qo'llanmalar, ma'ruza matnlar tayyorlashning ham yangicha usullari talab etilmoqda. Yangi pedagogik texnologiya usullarini mukammallashtirish va amaliyotga tadbiq etish davr talabidir.

Gap fikr yuritish operatsiyalarini faollashtirish, aqliy faoliyatni faollashtirish xususida borar ekan, biz eng avvalo, e'tiborni o'quvchilarning yo'nalganligini aniqlashga qaratishimiz lozim. Yo'nalganlik shaxsning atrof-muhitda ro'y berayotgan voqyea, hodisalarga nisbatan munosabatlar majmui bo'lib, faoliyat sifatini belgilab beradi. Hatti-harakatlar tuzilishining shakllanishiga ta'sirl o'tkazadi

(yangi ehtiyojlar, maqsadlar, motivlar). Bu o'rinda ustanovkalar ham alohida ahamiyatga ega. O'qish-bilim olish faoliyati shaxs kamolotida katta rol o'ynaydi va chuqur muammo kasb etadi. Bu shunday faollikki, uning jarayonida bilimlar, malaka va turli ko'nikmalar o'zlashtiriladi.

Faoliyat turlari o'z-o'zidan ro'y bermaydi. Shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy xulki va o'zini qanday tutishi, egallangan mavqeyi ham sababsiz, o'z-o'zidan ro'y bermaydi. Faoliyatni amalga oshirish va shaxs xulq-atvorini tushuntirish uchun psixologiyada "Motiv" va "motivatsiya" tushunchalari ishlatiladi.

"Motivatsiya" tushunchasi "Motiv" tushunchasidan kengroq ma'noga ega. Motivatsiya-inson xulq-atvori, uning bog'lanishi, yo'nalishi va faolligini tushuntirib beruvchi psixologik sabablar majmuini bildiradi. Bu tushuncha u yoki bu shaxs xulqini, ya'ni "nega?", "nima uchun?", "nima maqsadda?", "qanday manfaat yo'lida?" degan savollarga javob qidirish - motivatsiyani qidirish demakdir.

Shaxsning jamiyatda odamlar orasida xulqi va o'zini tutish sabablarini o'rganish tarbiyaviy ahamiyatga ega bo'lib, masalani yoritishning ikki jihati farqlanadi.

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

2. Tashqi sabablar - faoliyatning tashqi shart-sharoitlari va holatlar. Ya'ni, bular ayni konkret holatlarning kelib chiqishiga sabab bo'ladigan tashqi stimullardir.

Shaxs xulq-atvorini ichki psixologik sabablar tufayli boshqarish odatda shaxsiy dispozitsiya deb ham ataladi. Ular shaxs tomonidan anglanilishi yoki anglanmasligi mumkin. Ba'zan shunday bo'ladiki, shaxs o'zi amalga oshirgan ishi yoki o'zidagi o'zgarishlarga nisbatan shakllangan munosabatning haqiqiy sababini o'zi tushunib yetmaydi. "Nega?" degan savolga "o'zim ham bilmayman", deb javob beradi. Bu anglangan dispozitsiyalar yoki ustanovkalar deb ataladi. Agar shaxs biror sohaga, kasbga qiziqib, ongli tarzda, uning barcha sir-asrorlarini egallash uchun astoydil

harakat qilsa, bunda vaziyat boshqacharoq bo‘ladi, aniqrog‘i dispozitsiya anglangan, ongli hisoblanadi.

Shu nuqtai nazardan motiv kengroq tushuncha bo‘lib, u shaxsdagi u yoki bu faollik usuliga nisbatan turgan moyillik, hozirlikni tushuntirib beruvchi sababni nazarda tutadi. Mashhur nemis olimi Kurt Levin motivlar muammosi ayniqsa, shaxsdagi ijtimoiy xulq motivlari borasida katta, keng qamrovli tadqiqotlar olib borib, shuni aniqladiki, har bir odam o‘ziga xos tarzda u yoki bu vaziyatni idrok qilish va baholashga moyil bo‘ladi. Bu baholar turlicha xarakterga ega.

Shu ma'noda shaxs faolligining motivatsiyasi turli sharoitlarda orttirilgan tajribaga tayangan, ongli tahlillar, hattoki ijtimoiytajriba me'yorlarining ta'sirida shakllanadigan sabablar majmuasini o‘zichiga oladi.

4. Kasb va qiziqish.

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

Qiziqish bilimlarning ongli, puxta, barqaror, anglangan holda o‘zlashtirishda, ko‘nikma va malakalarni shakllantirishda shaxs qobiliyati zehni uquvchanligi rivojlanishiga, olamni mukammalroq tushunishga, bilim saviyasini kengayishiga yordam beradi.

Qiziqish motiv singari borliqning mo‘jizakor tomonlarini bilishga, fan asoslarini egallashga, faoliyatning turli-tuman shakllariga nisbatan ijodiy yondoshishni vujudga keltiradi. Mehnatga, ta'limga mas'uliyat bilan munosabatda bo‘lishni shakllantiradi, har qaysi yakka hol (individual) shaxsda ishchanlik, g‘ayrat shijoat, egilmas irodani tarkib toptirishga puxta psixologik shart-sharoitlar yaratadi.

Qiziqishning psixologik mohiyatidan kelib chiqqan holda yondashilganda,

qiziqish foyda va manfaatni bildirib, insonda intilish, faollik ichki turtki, ehtiyojni ro'yobga chiqarish manbai rolini bajaradi.

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

Qiziqish muammosi psixologik nuqtai nazardan N.A.Ribnikov, N.F.Dobrinin, N.D.Levitov, M.F.Belyaev, L.A.Gordon, L.I.Bojovich, N.G.Morozova, M.G.Davletshin, M.Vohidov, V.A.Tokareva, E.G'.G'oziev va boshqalarning nazariy metodologik xususiyatga ega bo'lgan asarlarida va maxsus eksperimental tadqiqotlarida rivojlantirildi. Hozirgi zamon psixologiyasida qiziqish ob'ektiv borliqning insonlar ongida sub'ektiv tarzda aks etish shakllaridan biri sifatida tan olinadi.

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

Qiziqishning psixologik mohiyatining dastlabki ko'rinishi - bu uni odamlar tomonidan anglab yetishi yoki tushunish imkoniyatidir. Shaxs qiziqish mahsulini, uning oqibatini anglash, tasavvur etish orqaligina ob'ektiv borliqdagi narsa va hodisalarga ongli, tanlab munosabatda bo'ladi. Lekin bu voqyelik (anglash, tushunish) insonda birdaniga sodir bo'lmaydi, balki muayyan vaqt davomida unda bilish jarayonlari, shaxsiy fazilatlar, individual-tipologik xususiyatlari rivojlanishi tufayli yuzaga keladi. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, qiziqishning psixologik

mohiyati namoyon bo'lishi aqliy jarayonlar muhim o'ynashi hodisasi qayd qilinishi u faqat intellektdan tashkil topadi, degan ma'no anglatmaydi, albatta.

Xuddi shu boisdan, qiziqishni psixologik mohiyatining ikkinchi ko'rinishi - uning his tuyg'ular, emotsional holatlar bilan uyg'unlashgan mujassamlashgan tarzda ifodalanishidir. Ma'lumki his-tuyg'ular, shuningdek, emotsional holatlar (emotsional ton, kayfiyat, shijoat, ehtiros va boshqalar) shaxsning borliqdagi aniq voqyelikka, narsa va hodisalarga, muayyan faoliyatga nisbatan intilishni, sa'i-harakatlarni kuchaytiradi, jadallashtiradi, safarbarlikni ob'ektga yo'naltiradi. Inson o'z shaxsiy qiziqishini qondirgandan keyin unda yoqimli his-tuyg'ular uyg'onadi, ruhiy qoniqish esa o'z navbatida lazzatlanish (praksik) hisni vujudga keltiradi. Aksincha narsaga, hodisaga, faoliyatga qiziqish muvaffaqiyatsizlik bilan yakunlansa, u holda noxush kechinmalarni yuzaga keltiradi, buning natijasida frustratsiya (ruhi tushish) uning shaxsiyatini egallaydi.

Qiziqishni psixologik mohiyatining uchinchi ko'rinishi - uning irodaviy sifatlari bilan yoki iroda akti bilan umumlashgan tarzda vujudga kelishidir. Irodaviy zo'r berish, muayyan qaror bo'yicha intilish, ba'zi qiyinchiliklarni yengish, mustaqillik namoyon qilish qiziqishni qaror toptiradi, shaxsni maqsad sari yetaklaydi.

Qiziqishni psixologik mohiyatining to'rtinchi ko'rinishi - uni oliy asab faoliyati xususiyatlari va temperament tiplari bilan birga mujassamlashgan holda namoyon bo'lishidir.

Qiziqishning asab-fiziologik mexanizmlari to'g'risida mulohaza yuritilganda, dastavval rus olimi I.P.Pavlovning oliy asab faoliyati haqidagi ta'limotini ta'kidlab o'tish joiz. Uning "bu nima?" refleksi, ya'ni orientirovka (mo'ljal olish) refleksi qiziqishning moddiy negizini tushuntirishda muhim ahamiyat kasb etadi. I.P.Pavlov va uning shogirdlaridan keyin P.K.Anoxin, N.A.Bernshteyn, B.M.Teplov, V.S.Merlin, V.D.Nebilitsin va boshqalar insondagi qiziqishning asab-fiziologik mexanizmlarini bosh miya katta yarim sharlari po'stlog'ida orientirovka refleksi negizida murakkab muvaqqat bog'lanishlarining vujudga kelishidir, degan yo'sinda

talqin qilmoqdalar. Qiziqishning moddiy asoslari o‘zaro induksiya qonuni, po‘stloqdagi optimal qo‘zg‘alish o‘chog‘i va dinamik stereotiplar (I.P.Pavlov), dominanta (A.A.Uxtomskiy), orientir murakkab psixofiziologik hodisa ekanligi (ye.N.Sokolov) va boshqalar bo‘lib hisoblanadi.

Hozirgi davrda qiziqish shaxsning individual psixologik xususiyatidan iboratdir, degan xulosa odatiy narsaga aylanib qoldi. Shunga qaramasdan ba'zi manbalarda qiziqish — muayyan soha bo‘yicha to‘g‘ri mo‘ljol olishga, yangi omillar bilan tanishishga, voqyelikni to‘la va chuqur aks ettirishga yordam beradigan motivdir, degan ta'rifga ham egadir. Shunga mutanosib tarzda qiziqish, bilish jarayoni tusini kashf etadigan, ijobiy his-tuyg‘ularga yo‘naltirilgan ob'ekt bilan chuqurroq tanishishga, u haqda ko‘proq ma'lumotga ega bo‘lish, uni mohiyatini anglab yetishga nisbatan shaxsning istagida namoyon bo‘ladi, qabilida mulohazalar hukm suradi.

Psixologiyada qiziqish mana bunday turlarga ajratilishi mumkin: 1) mazmuniga ko‘ra; 2) maqsadiga binoan: bevosita va bilvosita; 3) ko‘lamiga qaraganda: keng va tor; 4) qiziqishlar darajasi bo‘yicha: barqaror va beqaror va boshqalar.

Qiziqishlarning mazmun jihatidan o‘zaro tafovutlanishi quyidagilarda mujassamlashadi: bilish ehtiyojlarining ob'ektlari qaysilar, bilishning mazkur faoliyat maqsadi bilan mutanosibligi, shaxsning yashayotgan muhitiga nisbatan munosabati kabilar. Shaxsda nimalarga nisbatan qiziqish uyg‘onadi, uning bilish ehtiyojlari ob'ektining ijtimoiy qiymati qanday ahamiyat kasb etadi? Insonning shaxsiy qiziqishi kelib chiqishiga ko‘ra birlamchi bo‘lishiga qaramasdan, u bir davrning o‘zida ijtimoiylik xususiyatini kasb etaveradi. Uning kasbiy faoliyatiga nisbatan qiziqishi oxir oqibatda jamiyat uchun naf keltirishi, ravnaqi uchun qiymatlidir. Ijtimoiy xususiyatli qiziqishlarning paydo bo‘lishi shaxsiy ahamiyat kasb etish sari yetaklashi muqarrar. Chunki umumiylik (ijtimoiylik) bilan xususiylik (shaxsga oidlik) uyg‘unlashgan holda hukm suradi va ular doimo o‘rin almashtirib tushunishadi. Shaxs o‘z qiziqishi tufayli biron-bir narsani kashf etsa, individual ehtiyojini

qondiradi, shuningdek, jamiyat, jamoa uchun ishlab chiqarishni takomillashtirishga bu narsa xizmat kiladi. Shu boisdan jamiyatning, jamoaning eng dolzarb vazifalaridan biri - yoshlarning mustaqil, faol bilishga, ijtimoiy ahamiyatga moyillik, mehnat faoliyatiga nisbatan qiziqish uyg'otishdan iboratdir. Toki ularda jiddiy, sermazmun, jamiyat tomonidan rag'batlantiriluvchi, mehr-muhabbatga sazovor qiziqishlar shakllansin.

Qiziqishning maqsad jihatidan farqi bevosita va bilvosita namoyon bo'ladigan qiziqishlarning mavjudligini aniqlaydi. Bevosita qiziqishlar voqyelikning, jismlar va hodisalarning emotsional jozibaliligi, his-tuyg'ularga ega bo'lishligi, tashqi ta'sirlarga beriluvchanligi tufayli vujudga keladi. Bevosita qiziqishlar o'rganilayotgan narsaning ma'nosi bilan uning shaxs faoliyati uchun ahamiyati mos tushgan taqdirda paydo bo'lishi mumkin. Shuning uchun psixologiyada bevosita qiziqishning yuzaga kelishini faoliyatning maqsadini anglash bilan bog'liq bo'lgan bilishni ehtiyoj deb atash qabul qilingan. Mehnat va o'qish faoliyatida hamma his-tuyg'uga, jozibaga tayanib ish tutish imkoniyati mavjud bo'lmasligi sababli jismoniy va aqliy mehnatni ongli idora qilishda muhim ahamiyat kasb etadigan bevosita qiziqishlarni tarkib toptirish masalasi ishlab chiqarish hamda ta'lim tizimi oldida turgan muhim vazifa hisoblanadi.

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

Odamlarning qiziqishlari o'zining ko'lami bilan bir-biridan farq qiladi. Shunday

shaxslar toifasi ham mavjudki, ularning qiziqishlari faqat birgina sohaga qaratilgan bo'ladi. Boshqa bir toifaga taalluqli odamlarda esa qiziqishlar qator sohalarga, fanlarga, ob'ektlarga yo'naltirilganligini uchratish mumkin. Lekin turli sohaga nisbatan qiziqishlarning biri ikkinchisiga salbiy ta'sir etishi mumkin emas, agarda ular oqilona boshqarish imkoniyatiga ega bo'lsa. Qiziqishning torligi ko'pincha salbiy hodisa sifatida baholanishi mumkin, lekin ayni chog'da ularning kengligini ham nuqson tariqasida tahlil qilsa bo'ladi. Biroq shaxsning barkamol shaxs bo'lib kamol topishini qiziqishlar ko'lamini tor emas, balki keng miqyosda bo'lishini taqozo etadi.

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

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

ko‘rinishiga o‘xshash bo‘lib, maqsadga yo‘nalganligi bilan muhim ham individual, ham ijtimoiy ahamiyati qiymatga egadir.

Qiziqishlarning ba'zi holatlarda beqaror bo‘lishligi insonlarning yosh, jins, tipologik xususiyatlariga bog‘liqdir. Bunday toifadagi odamlarda qiziqishlar g‘oyatda ehtirosli kechadi, biroq qisqa muddatli bo‘lishi mumkin. Masalan, bir vaqtning o‘zida ular bir nechta fanlarga, tabiat hodisalariga qiziqadi, barcha narsaga ishtiyoq bilan kirishib muammo mohiyatiga chuqur kirib bormasdan, boshqa holatlar bilan mashg‘ul bo‘lib ketadilar. Unday xususiyatli shaxslar mashg‘ulotlarga tez kirishadi va shunday yo‘sinda so‘nib turadi ham. Qiziqishlar salohiyatli voyaga yetgan odamlarning, yoshlarning o‘z iste’dodlarini maqsadga yo‘naltirilgan tarzda amalga oshishini ta’minlaydi.

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

Shunday qilib, qiziqishlar - shaxs faoliyatini asoslashning tanho jabhasi emas, lekin uning eng muhim jihatidan iboratdir.

Psixologiya fanining so‘nggi davrdagi ma’lumotlariga asoslangan holda qiziqishni bir nechta darajalarga ajratish mumkin: a) sinchkovlik; b) qiziquvchanlik; v) bilishga qiziqish; g) turg‘un yoki kasbiy qiziqish. Sinchkovlik qiziqishning biror narsaga nisbatan kuchli intilishdan iborat qisqa muddatli turi yoki darajasidir. Qiziquvchanlik shaxsning voqeyelikdagi narsa va hodisalarga, ularning bilishga nisbatan faol munosabatidan iborat qiziqish darajasidir. Bilishga qiziqish anglashinilgan darajadagi, maqsadga muvofiqlashgan, jismoniy va aqliy faoliyatlarning yangi qirralarini egallashga yo‘naltirilgan qiziqish turidir. Turg‘un qiziqish shaxsning kasbiy tayyorgarlik darajasi bilan uyg‘unlashgan, maqsadga erishish yo‘lida faollik ko‘rsatuvchi qiziqish turidir.

Shaxslar ixtiyoriga piktogramma, anagramm turli xususiyatli testlarni havola

qilish ularda qiziqishning ichki mexanizmlarini keltirib chiqaradi. Bu narsa o'z navbatida ularda o'z qiziqishini o'zi boshqarish ko'nikmasini shakllantiradi, har qanday qo'zg'atuvchiga javob berishdan iborat stereotip hosil bo'ladi.

Qiziqishning bu tun va uning yuqori bosqichi shaxsning voqyelikdagi ichki bog'lanishlarni, munosabatlarni bilib olishga yo'llaydi hamda ruhiy to'siqlar va qiyinchiliklarni yengadigan, muvaffaqiyatsizliklardan cho'chimaydigan, qat'iyatlik, intiluvchan, toliqmas individual xususiyatni shakllantirishga yordam beradi. Odamlarda o'zini o'zi boshqarish, shaxsiy qiziqishini idora qilish, o'ziga o'zi buyruq berish, o'zini qo'lga olish, o'zini o'zi takomillashtirish singari shaxsiy xususiyatlarini shakllantirish ijtimoiy, tarixiy hamda ijtimoiy psixologik ahamiyat kasb etadi:

- a. Insonning shaxs jihatdan va kasbiy jihatdan rivojlanishi va individning o'zaro ta'siri.
- b. Kasbiy shakllanish -kasb tanlash jarayonida shaxsning rivojlanishi,kasbiy ta'lim,kasbiy faoliyatning bajarilishi va tayyorlanishi.
- c. Kasbiy rivojlanish- kasbiy faoliyat va kasbiy ta'lim jarayonini o'zlashtirish va bajarishda inson psixikasining o'zgarishi.
- d. Shaxsning shakllanishida xarakterlanuvchi kuchlar ikki xil qarama qarshiliklar bo'ladi: hayot faoliyatini ichki shartlari va shaxs bilan.
- e. Insonning shaxs jixatdan va kasbiy jixatdan rivojlanishi va individning o'zaro ta'siri.

Inson hayoti davomida kasbiy rivojlanish,shaxsning rivojlanishi oqibatida keng spektrli ssenariylarning o'zaro ta'siri bo'ladi. Individning rivojlanishida biologik faktorlar hal qiluvchi rolni o'ynaydi: nasldan o'tish, organizmning xususiyatlari, sog'liqning holati, ruhiy va jismoniy energetika; shaxsning ruxiy xususiyati (aloqa, asos, intellekt, hissiy-irodaviy doira, ehtiyoj, faollik)

Barcha kasbiy shakllanish davrlari besh bosqichga bo'linadi:

1. O'sish bosqichi (tug'ilgandan 14 yoshgacha)

2. Tadqiqot bosqichi (15 yoshdan 24 yoshgacha)
3. Kar'erani mustahkamlash bosqichi (25 yoshdan 44 yoshgacha)
4. Erishilganni saqlash bosqichi (45 yoshdan 64 yoshgacha)
5. Pasayish bosqichi (65 yoshdan keyingi davr)

Shaxs shakllanishining fenomenologiyasi.

Moslashishi davri. Insonni kasb tanlash masalasi tashvishga soladi va majburli o'zgarishlar tufayli bu qarorga keladi.

Adept davri.-Adept-inson, kasb tanlash va uni egallash yo'lida sodiqlik. (o'rta maxsus, kasb-hunar kollejlari o'quvchilari, oliy ta'lim o'quvchilari, kursantlar, ustoz-shogirdlar)

Moslashishi davri - yosh mutaxassis jamoaga moslashadi, turli xil kasbiy masalalarni hal etishga ko'nikadi.

Internal davri - tajribaga ega, o'z ishi uchun "juda malakali" ishchi, o'z ishini juda sevuchan, asosiy kasbiy vazifalarni mustaqil bartaraf eta oladigan.

Mohirlik davri - Kasbiy masalalar bo'yicha eng qiyin va oson vazifalarni yecha oladigan ishchi. O'zini betakror uslubiy faoliyatiga ega bo'lgan va o'zini o'zgarimas shaxs deb atay oladigan. Odatda u o'zini sohasi bo'yicha darajalarga erishgan va erishayotgan shaxs (razryad, kategoriya, unvon).

E'tibor davri – avtoritet - o'z ishining ustasi, kasbiy sohada yaxshi tanilgan, (soha bo'yicha, mamlakatda). Kasbiy masalalarni tajribasiga tayangan holda, ishini tashkil qila olishi, bilishi, o'zini atrofni yordamchilar bilan qamrash.

Ustozlik davri - o'z ishnining ustasi, e'tiborli shaxs, birga fikrlay oladiganlarni, o'quvchilarni, izdoshlarini yetishtiradi.

Nazorat savollari:

1. Kasb tanlashga ta'sir etuvchi qanday omillar mavjud?
2. Kasb tanlash motivatsiyasi qanday usulda o'rganiladi?
3. Har qanday muayyan faoliyat nimalar ta'sirida vujudga keladi?
4. Informatsion taqchillik odamlarda qanday his-tuyg'u va kechinmalarni

olib keladi?

5. Motivlar mutaxassislar tayyorlashga qanday ta'sir ko'rsatadi?

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalqso'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora- tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1- bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.10-16 pages.
5. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
6. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
7. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
8. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
9. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
10. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.
11. E. G'. G'oziev, K. Q. Mamedov. Kasb psixoloiyasi. T. 2003 y.
12. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskova i dr. "Psixologiya professionalnogo obrazovaniya" (sibirskiy federalniy universitet)

SFU, 2010g.

Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

5- MAVZU: TA'LIM OLUVCHILAR SHAXSI VA FAOLIYATINING PSIXOLOGIK XUSUSIYATLARI.

REJA:

1. Ta'limga yo'naltirilgan va loyihalashtirilgan professiograflantirish.
2. Chet ellarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlari.
3. Shaxs psixologiyasi va kasbiy shakllanish.

1. Ta'limga yo'naltirilgan va loyihalashtirilgan professiograflantirish .

Professiografiya - bu kasblarni o'rganish, tasvirlash va loyixalashtirish texnologiyasidir, bu yerda ishchining kasbiy faoliyatiga qo'yiladigan psixofiziologik, psixologik va ijtimoiy-iqtisodiy talablar o'rganiladi.

Psixologiyada E.A.Klimov tomonidan ishlab chiqilgan kasblar klassifikatsiyasi keng tarqalgan. Ish hajmiga muvofiq kasblarni besh turga bo'ladilar:

1. Inson- tirik tabiat.
2. Inson - texnika.
3. Inson -inson
4. Inson -belgilar tizimi
5. Inson - badiiy obraz

Kasblarning bu besh turi mehnat maqsadlari belgisi bo'yicha uch sinfga bo'linadi:

1. Gnostik kasblar.
2. O'zgartiruvchi kasblar.

3. Izlanuvchi kasblar.

Har bir sinf chegarasida asosiy mehnat qurollari xususiyati bo'yicha kasbning to'rt bo'limiga (doimiy emas) bo'linadi:

1. Qo'l mehnati kasblari.

2. Mashina-qo'l mehnati kasblari.

3. Avtomatlashtirilgan va avtomatik uskunali va tizimlarning ishlatilishini talab qiluvchi kasblar.

4. Inson o'zining funksional vositalarini ishlatishini talab qiluvchi kasblar(xulqning, nutqning ifodali vositalari va h.k.).

E.A.Klimov mehnat sharoitiga qarab kasblarni to'rt guruhga bo'ladi:

1. Mikroiklim sharoitida, kundalik hayotimizga yaqin, "xona" sharoitiga yaqin faoliyat;

2. Turli shart-sharoitda, ochiq havodagi faoliyat;

3. Osmonda, suv tegida, yer ostida, xavo harorati baland yoki past darajalarda, g'alati shart- sharoitlardagi faoliyat;

4. Insonlarning sog'lig'iga, katta moddiy qiymatga, hayotiga javobgarlik sharoitidagi faoliyat;

Ta'limga yo'naltiruvchi profseogramma qator bloklarni o'z ichiga oladi:

1- Blok. kasb va mutaxassislik, kodifikatsiyalar, kasbiy yo'nalishni, kasb vazifasini va kasbiy ta'lim darajasi haqidagi ma'lumotlarni o'z ichiga oladi.

2- Blok. kasb turi, kasbning yetakchi ob'ektlari haqidagi ma'lumotlarni o'z ichiga oladi.

3- Blok. shaxs kasbining yetakchi tamoiylarini, kasb predmetiga o'ziga xos munosabati ahamiyati haqidagi ma'lumotlarni o'z ichiga oladi.

4- Blok. ko'p tizimli ta'limdagidek professional muhit tavsifini o'z ichiga oladi.

Bu yerda mehnat natijasining o'zaro aloqasi, oshlang'ich mehnat predmeti, ishlab chiqarish jarayoni hisobga olinadi.

5- Blok. shaxsning aqliy potensialini rivojlantirish, o'z-o'zini boshqarish va

rivojlantirish imkoniyati, shaxsni bozor sharoitida “muvaffaqiyat strategiyasi” mobilligi va egiluvchanligiga yo’naltirilish. Ekologik, huquqli va iqtisodiy madaniyatining masalalarini o’z ichiga oladi.

6- Blok. ishchi kasbining belgilangan psixofiziologik xususiyatlarga talablarni; medisinadagi qarshi ko’rsatmalar, jinsiga, yoshiga talab, analizatorlar rivojlanishini darajasi, sanitarno-gigienik talablarni aks ettiradi.

Talabga yo’naltiruvchi dastur, professional ta’limning mazmunini aniqlashda va yangi o’quv kasblar, mutaxassisliklarni loyihalashda, ta’lim beruvchi dasturiy hujjatlarni ishlab chiqishda ishlatilishi mumkin.

Prospetlashtirilgan dastur mutaxassisning kasbiy o’sish dinamikasini aks ettiradi. Uning vazifasi - mutaxassisning professional o’sishini loyihalashtirish; ishlatilish sohasi-personallar attestatsiyasi, profkonsultatsiya, bandlik xizmatiga yordam ko’rsatish. Prospetlashtirilgan dasturni uzluksiz professional ta’limni loyihalashtirishda ishlatish, malakasini oshirish va qayta malaka oshirish mazmuni va texnologiyasini oshirish maqsadga muvofiqdir.

2. Chet ellarda kasb-hunarga yo’naltirish ishlari.

O’zbekiston jahon andozalariga mos keladigan ko’p bosqichli ta’lim tizimiga o’tmoqda. Ta’lim texnologiyalari jahon andozalariga mos keladimi, ilg’or tajribalar ta’lim texnologiyalariga kirib bormoqdam? - degan savol hammamiz uchun o’ta muhimdir. Biz foydalanadigan ta’lim texnologiyalari shaxsni rivojlanishiga, mustaqil ishlashga o’rgatishi zarur. Chet el tajribalarini o’rganib, ularni sharoitimizga moslab tatbiq qilish kerak. Bu borada bir qator chet el tajribalari, xususan Isroil davlati tajribalari bilan tanishish maqsadga muvofiq bo’ladi. Isroil davlatida ta’lim 5 yoshdan 18 yoshgacha davlat byudjeti hisobiga amalga oshirilib, uch bosqichdan iborat (maktabga 6 yoshdan qabul qilinadi):

- a) boshlang’ich ta’lim (1-4 sinflar),
- b) o’rta ta’lim (5-9 sinflar),
- c) texnologik ta’lim (10-12 sinflar).

Bu bosqichlar yakunida butun Isroil bo'yicha bir kunda bitirish imtihonlari bo'lib o'tadi. Natijalari asosida o'quvchilar o'zi tanlagan maktab yoki texnologik maktablarda o'qishni davom ettiradi. v) texnologik ta'lim (10-12 sinflar).

O'quvchilar bu bosqichda kasbiy bilim oladilar va universitetlarga kirish huquqini beruvchi attestat uchun imtihon topshirib borishadi. (Attestatga imtihon topshirish juda murakkab jarayondir.) Har yili 12-sinfni tugatgan o'quvchilarning o'rtacha 20-40 % attestat oladilar. Shundan keyingi barcha toifadagi ta'lim xizmatlari pullik. On sakiz yoshga kirgan o'g'il - qizlar majburiy armiya xizmatiga chaqiriladi. Armiya xizmatidan keyin attestati borlarning deyarli hammasi universitetga o'qishga kiradi. Attestat olmaganlar texnologik maktablarda o'qishni davom ettirishi yoki olgan kasbi bo'yicha ishlashi mumkin. Attestati yo'qlar texnologik maktablarning 13-14 sinflarida o'qiydi, lekin istagan sinfdan so'ng kichik texnik, texnik hujjati bilan o'qishni yakunlashi mumkin. 15-16 sinflarda o'qishni davom ettirganlar kichik injener (15-sinf) va bakalavr (16-sinf) diplomiga ega bo'ladi. Bunday sinflarga ega bo'lgan texnologik maktablar Isroil yoki chet el univesitetlari bilan shartnomaga ega bo'lib, shu universitetlarning diplomlarini berishadi. Ta'limdagi ustuvor yo'nalishlar va moddiy-texnik ta'minot Isroil davlatida texnologik (kasb-hunar) ta'limga juda katta etibor qaratilgan va turli-tuman ko'rinishdagi o'quv muassasalarida amalga oshiriladi. Bular jumlasiga texnologik maktablar, kollejlari, pedagogik markazlar va boshqalar kiradi. Ularning aksariyati ishlab chiqarish yoki firmalar bilan bevosita bog'liq bo'lib, mutaxassislik yo'nalishlariga ega. Masalan: elektronika, kompyuter, ekologiya, qishloq xo'jaligi, kimyo, grajdan dengiz floti va boshqalar. Hozir Isroil davlatida joriy qilinayotgan ta'lim texnologiyasi kora sinflarda o'quvchilarni o'zlashtirish darajasiga qarab tabaqalarga ajratib o'qitiladi. Ta'lim barcha fanlar bo'yicha hayot va tabiat bilan bog'lagan holda olib boriladi. Fanlarning uzviy bog'lanishi doimo ko'zga tashlanib turdi. Oliy ta'lim tizimi uch bosqichli:

1. Bakalavriatura - 4 yil,

2. Magistratura - 2 yil,
3. Doktorantura - 3 yil.

Bakalavr va magistr uchun o'qish Isroilda, doktorantura asosan Evropa va AQSHda amalga oshiriladi.

Isroil davlatida malaka oshirishga asosan ikki guruh omillar ta'sir qiladi:

1. Ijtimoiy-madaniy omillar:
 - a) jamiyatni ko'p madaniyatlilik (turli davlatlardan kelgan repatriantlar o'ziga xos madaniyatga ega);
 - b) turli din vakillarining yirik qatlamlarining borligi (iudeylar, musulmonlar, xristianlar va ularning turli oqimlari);
 - v) turli yillardagi repatriantlarning katta oqimi (50-, 70-, va 90- yillar).
2. Pedagogik omillar:
 - a) texnologik ta'limga o'tish;
 - b) o'quvchilarni shaxs sifatida rivojlanishiga yo'naltirilgan ta'lim (ayniqsa o'rta va texnologik ta'limda);
 - v) o'quv yurtlarini kompyuterlashtirish davlat dasturi va uning juda yuqori suratlarda amalga oshirilishi;
 - g) mutaxassislarni tayyorlashdagi ko'p bosqichlilik.

Ushbu faktorlar malaka oshirishning mazmunini tashkil etadi va uning samaradorligini, malaka oshirish kelajagini aniqlashda hisobga olinadi. Bu dastur Vazirlik va munitsipialitetlar darajasida boshqariladi. Pedagogik faoliyatning tashkil etilishi Mutaxassis (bakalavr, magistr, doktor) istagan ko'rinishdagi o'quv yurtida pedagog sifatida ishlashi uchun albatta bir yil o'qib pedagogik faoliyat ko'rsatish huquqini olishi kerak. Bu o'qish universitetlarning pedagogik fakultetlarida, pedagogik kollej va markazlarda amalga oshiriladi. Pedagoglarning malaka oshirishi ikki toifaga bo'linadi:

1. Pedagogik ish og'ir hisoblanganligi uchun tayyorlov sinfi pedagoglaridan tortib universitet professorlarigacha olti yil ishlagandan so'ng dam olish, o'zining

professional va pedagogik malakasini oshirish va birorta xobbi bilan shug'illanish uchun bir yil to'liq ish xaqi saqlangan holda ishdan ozod qilinadi, ya'ni sabatiklga chiqadi (AQSH sistemasi). Bu vaqtda u boshqa joyda ishlashga haqqi yo'q. Pedagog sabatikl davrida albatta malakasini oshirish uchun kurslar eshitadi, individual va guruhlarda maslahatlar oladi, kutubxonalarda va Internet to'rida mustaqil ravishda malakasini oshiradi.

2. Universitet professorlaridan tashqari barcha toifadagi o'quv yurtlarining pedagoglari joriy malaka oshirishlardan o'tib turishi kerak. Buning uchun hafta metodik kun beriladi. Metodik kunda malaka oshirish uchun 2 soatga ekvivalent qo'shimcha haq to'lanadi. Bu kunda u o'zining professional va pedagogik malakasini oshirish uchun kurslarga qatnashi kerak. Kurslarga har hafta yoki soatlar (mablag') yig'ilganda birdaniga qatnashi mumkin. Kurslar natijasida pedagog kredit to'playdi. Minimal kredit yoki kredit birligi 112 soatga teng.

Pedagog 112 soatlik kreditlardan ikkitasini yiqqandan so'ng malaka oshirgan hisoblanib, maoshiga 1,6 % qo'shiladi. Bu jarayon o'suvchi koeffitsient bilan uzluksiz davom etadi va maoshni 30 %gacha oshishiga imkon beradi. Malaka oshirish uchun imkoniyatlar juda katta bo'lib, u malakali mutaxassislar, texnika resurslari va moliyaviy jihatdan ta'minlangan. Ta'limga, ajratilgan mablag'lar juda katta bo'lib, davlat byudjetining 11 % va munitsipialitetlarning 40% gacha byudjetini tashkil qiladi. Bundan tashqari chet ellardagi homiylar net el ta'lim texnologiyalarini o'rganish, ularni tanqidiy tahlil qilish va ular bilan o'z tajribalarimizni boyitish "Ta'lim to'g'risida"gi qonunni va "Kadrlar tayyorlash bo'yicha Milliy dastur"ni amalga oshirishda o'ta muhimdir. Jahonning etakchi mamlakatlarida o'quvchilarni kasbga yo'naltirish doimiy tadbir sifatida e'tirof etiladi va maxsus fan sifatida o'quv yurtlarida o'qitiladi. Lekin kasbiy faoliyatga yo'llash tizimi hozircha etarli darajada samara berayotgani yo'q. Buning asosiy sababi tizim tarkibidagi nuqsonlar bo'lmay, balki o'quvchilarni kasbga yo'naltirishning ijtimoiy determinizatsiyasidir.

Masalan, Fransiyada asli kelib chiqishi ziyoli bo'lgan shaxslar odatda farzandlarining umumiy ta'lim litseyida ta'lim olishini ma'qul deb bilishadi, ishchi yoki xizmatchilarning farzandlari esa texnologik va kasbiy yo'nalishdagi litseylarda ta'lim oladilar.

Tadbirkorlar ham o'quvchilarni kasbga yo'llashga katta qiziqish bilan qaraydilar va xususiy tadbirkorlar maktab o'quvchilarini turli xil faoliyatlarga yo'llash ishida ta'lim muassasalariga o'zlaricha yordam beradilar. Masalan, AQS'Hda "Ish yuzasidan hamkorlik", "Maktabni o'z qaramog'iga olish" nomli dasturlar g'oyalariga ko'ra, ishbilarmonlar o'quvchilarga muayyan kasbiy faoliyat yo'nalishini tanlashda yordam beradilar, bir qator maktablarda faoliyat olib boruvchi kasb faoliyatiga yo'naltiruvchi mutaxassislarga mablag' ajratadilar, o'quvchilarning ishlab chiqarish korxonalariga sayohatlarini tashkil etib, ularni ma'lum kasb yoki faoliyat mazmuni bilan tanishtiradilar. Italiyalik ishbilarmonlarning vakillari ham bu borada ijobiy ishlarni amalga oshirmoqdalar. Masalan, "Lombardiyaning omonat kassalari" 14-15 yoshli o'quvchilar uchun iqtisodiy o'yinlar tashkil etadi. O'yinlar ishtirokchilari ishlab chiqarish jarayonini tahlil qilish, byudjetni yaratish, kredit, marketing qilishni o'rganadilar. Natijada ular ishlab chiqarishning zamonaviy sohalari bo'yicha bilimlarga ega bo'ladilar. O'yin g'oliblariga qimmatbaho sovg'alar topshiriladi. Angliyada maktab va ishlab chiqarish korxonalari o'rtasidagi hamkorlikka 1987 yilda "London Kompekt" loyihasi g'oyasiga ko'ra asos solingan. Loyihaning maqsadi o'quvchilarga ularning imkoniyat va qobiliyatlariga mos mutaxassislik asoslarini o'zlashtirish hamda ularning ish o'rinlari bilan ta'minlanishlariga komaklashishdan iboratdir. Ushbu loyiha asosida tashkil etiladigan ta'lim jarayonida 14-16 yoshli o'quvchilardan o'quv fanlari va mutaxassislik asoslarini qoniqarli o'zlashtirish va ikki haftalik amaliyotni o'tish talab etiladi. O'quvchilar ma'lumotlarni yig'adilar. Masalan, Yaponiya zavodlari qoshida tashkil etilgan sifat to'garaklarining faoliyati ushbu fikrni tasdiqlaydi. To'garaklarda o'rta maktab bitiruvchilari ishlaydilar, ularning kasbga to'g'ri yo'naltirilganligi ishlab

chiqarish sifatini yuqori darajaga ko'tarish uchun xizmat qiladi.

AQSHda kasbga yo'naltirish o'quvchilarning kasblar bo'yicha axborotlarga ega bo'lishni ta'minlash, kelajakda maqbul kasbni tanlab, ishga kirishlariga yordam berishdan iboratdir. O'quvchilar turli mutaxassisliklar mazmuni bilan tanishib, mehnat o'qituvchilaridan maslahat oladilar. Kasbga yo'naltirishda "Gaydens" psixologik-pedagogik xizmatining yo'lga qo'yilishi muhim o'rin tutadi. Xizmat tarkibiga sotsiolog, psixolog, o'qituvchi, huquqshunos, shifokor va maktabning boshqa xodimlari kiradi. Ushbu xizmat o'quvchilarning atrofdagi ijtimoiy muhitda o'z o'rnini egallashlariga ko'maklashadi. "Gaydens" xizmati o'quvchilarda qanday sifatlarni rag'batlantirish va rivojlantirish kerak, nimalarni yaxshilash kerakligini aniqlash uchun har bir o'quvchining shaxsi haqida to'liq ma'lumotga ega bo'lishi shart. Bunday ma'lumotlar "Gaydens"ga o'quvchilar uchun maslahatlar berish imkonini beradi. Kanadada xalq xo'jaligining 22 tarmog'i bo'yicha 315 kasb guruhlariga jamlangan mutaxassisliklar yuzasidan dastur mavjud bo'lib, shu asosida yoshlar kasb tanlaydilar.

Rossiyada yoshlarni kasbga yo'llash ishlari mehnat va xalq ta'limi tizimiga bo'ysinadi. Angliya maktablarida kasbga yo'naltirish o'quv jarayonining maxsus qismidir. O'rta o'quv muassasalarida asosiy ishni kasbga yo'naltiruvchi mutaxassislar bajaradilar. Ular o'quvchilarga o'z qobiliyatlari va qiziqishlariga mos ta'lim yo'nalishini tanlash ishida yordam beradi. Kasbga yo'naltiruvchi xizmatlari bilan mustahkam aloqada bo'ladilar. Ular biror kasb egasiga qo'yiladigan talablarni guruhlashlari va maktab bitiruvchilarining kasbiy imkoniyatlarini to'g'ri baholashlari kerak. Kasbga yo'naltiruvchi o'qituvchilardan o'quvchilarga individual yondashuv talab etiladi. Bunday yondashuvni ta'minlash uchun o'qituvchilar har bir o'quvchi uchun shaxsiy ma'lumotnoma yuritadilar, unga doimiy ravishda o'quvchining o'zlashtirishi, umumiy va jismoniy rivojlanish sharoitlari haqidagi ma'lumotlar kiritib boriladi.

Bundan tashqari ma'lumotnomada anketa, test, suhbat natijalari ham o'z

ifodasini topadi. O'quvchilar shaxsini o'rganishda mustaqil tavsiyalar metodi, ya'ni o'smir va uning hayot borasidagi o'y-fikrlariga tayaniladi.

3.Shaxs psixologiyasi va kasbiy shakllanish.

Shaxs - ijtimoiy va shaxslararo munosabatlarning mahsuli, ongli faoliyatning sub'ekti bo'lgan individdir. Shaxsga taalluqli bo'lgan eng muhim tasnif ham uning jamiyatdagi murakkab ijtimoiy munosabatlarga bevosita aloqadorlik, ijtimoiy faoliyatga nisbatan ham ob'ekt, ham sub'ekt bo'lishlikdir. Shaxsga taalluqli bo'lgan fazilatlardan eng muhimi shuki, u shu tashqi, ijtimoiy ta'sirlarni o'z ongi va idroki bilan qabul qilib (ob'ektni), so'ngra shu ta'sirlarning sub'ekti sifatida faoliyat ko'rsatadi. Oddiy qilib aytganda, inson bolasi ilk yoshlikdanok "mening hayotim", "bizning dunyo" degan ijtimoiy muhitga tushadi. Bu muhit o'sha biz bilgan va har kuni his qiladigan siyosat, huquq, axloq olamidir. Bu muhit - kelishuvlar, tortishuvlar, hamkorliklar, an'analar, udumlar, turli xil tillar olami bo'lib, undagi ko'plab qoidalarga ko'pchilik mutloq qo'shiladi, ba'zilar qisman qo'shiladi. Bu shunday qoidalar va normalar olamiki, ularga bo'ysunmaslik jamiyat tomonidan qoralanadi, ta'qiblanadi. Shulardan kelib chiqadigan xulosa shuki, shaxs jamiyatga nisbatan barcha tartib-qoidalarni qabul qiluvchi sub'ekt bo'lsa, jamiyat - ijtimoiy intizom va tartibning, madaniyatning mufassal ko'rinishidir. Shaxs ijtimoiy xulqiga turli tashqi kuchlar ta'sir qiladi: siyosiy, mafkuraviy, iqtisodiy, ma'naviy, axloqiy va boshqalar. Bu ta'sirotlar mohiyatan aslida jamiyat a'zolari bo'lmish shaxslar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning ayrim alohida yo'nalishlarini belgilab beradi. Iqtisodiy munosabatlar ham shaxs ongi va uning insoniy xususiyatlari shakllanishida katta rol o'ynaydi. Masalan, yangicha iqtisodiy o'zgarishlar, bozor, raqobat, legalizatsiya va shunga o'xshash yangiliklar har bir shaxsning moddiy boyliklar va ularga bo'lgan shaxsiy munosabatlarida aks etib, uning iqtisodiy ongi, tafakkuri va iqtisodiy xulqi normalarini belgilaydi.

Kasbiy saralashda pedagoglar, psixologlar, fiziologlar, tibbiyot xodimlari va ishlab chiqarish xodimlarning ishtiroki. Turli kasblarning konkret shaxs oldiga

qo'yadigan talablari. Haydovchi, muhandis, chilangar, qishloq xo'jalik xodimi, temirchi, kosib va boshqa kasblarning shaxs ruhiyatiga qo'yadigan talablari. Kasbiy saralashda shaxslarning anotomik xususiyatlarini hisobga olish.

Ruhiy sifatlarni e'tiborda tutish haqida ma'lumot berish. Bosh miya asab tolalarining qo'zg'aluvchanligi va tormozlanuvchanligi haqida tushunchalar berish. Kasbga saralashda shaxs xarakteri, temperamenti va boshqa shaxsiy sifatlarning tutgan o'ri. Kasbga saralashda kasbning shaxsiyatga hamda shaxsiy sifatlarning kasb mohiyatiga ta'siri masalalari. Bilimlarga mayl va qiziqishlar turlicha namoyon bo'ladi: faol, sust, chuqur, tor, astoydil, yuzaki. Mayl va qiziqishlar kasb tanlashda juda muhim, ammo yoshlarning mayl va qiziqishlari kasb-hunarlar kabi shu darajada ko'p va turfaki, ularni tanlayotgan kasbga qanchalik uyg'unligi haqidagi savolga birdaniga javob berish qiyin. Umumiy tarzda yoshlarning nazariy sohalar, amaliy faoliyat, ijtimoiy tashkilotchilik ishlari, sport, turli ko'ngilxushliklarga bo'lgan qiziqish va mayllarni ko'rsatish mumkin. Tabiiyki, bolalarda qanday qiziqish va mayllarni o'rganish va shakllantirish kerak degan savol tug'iladi. Bu savolga javob topish uchun mavjud kasb-hunarlarning, aniqrog'i, har bir bolani qiziqtirgan kasbning kishilardan talab qiladigan jahatlarini yaxshi bilish kerak. Bu talablar mehnat qurollari, turi, maqsadi, faoliyatning shart- sharoitlaridan kelib chiqadi. Jamiyatdagi insoniyat olamida kasb-hunar ko'p bo'lishiga qaramay, ularni mehnat qurollari, ob'ektlariga ko'ra, besh turga turkumlash mumkin (muqovalarga qarang):

1. Odamlar bilan ishlash yetakchi bo'lgan sohalar - bu turni biz shartli ravishda "Inson+inson" deb belgilaymiz. Bu turdagi kasb egalari asosan insonlar bilan muloqotda bo'ladi, ya'ni ularning faoliyatida odamlar asosiy o'rinda turadi. Aslida hamma narsa inson uchun qilinadi. Ammo odamlar insoniyatga turli yo'l bilan bevosita va bilvosita xizmat qiladilar. Birinchi turdagi kasblar bevosita xizmat turiga kiradi.

2. Texnik jihozlar, asbob-uskunalar bilan mehnat qilinadigan kasblar "Inson + texnika". Bu turdagi kasblarga qiziqqan yoshlar fizika, ximiya,

lektrotexnika sohalari bo'yicha laboratoriya amaliyotlarini o'tkazishni xush ko'radilar. Har xil modellar tuzish, loyihalash, oilada maishiy texnika asboblari ta'mirlashga ishqiboz bo'ladilar.

3. O'smirlar va hayvonot dunyosi bilan bog'liq sohalar. "Inson + tabiat".

Bu turdagi kasblarga qiziqqan bolalar tabiat bag'rida bo'lishni sevishadi. Turli jonivorlar boqishni, ekinlarni parvarish qilishni yoqtirishadilar. Botanika, biologiya, zoologiya fanlarini havas bilan o'rganishadi.

4. Belgilar tizimi, turli ramzlar bilan bog'liq sohalar. "Inson + ramzlar".

Bu turdagi kasblar ishqibozlari turli hisoblash ishlari, chizmalar chizish, kartografiklar tuzish, obrazlar, ramzlar vositasida mulohaza qilish maylida bo'lishadi. Atrofni kuzatishni sevishadi, turli tarqoq ma'lumotlarni bir tartibga keltirishga intilishadi.

5. Badiiy obrazlar bilan ish ko'radigan sohalar. "Inson + badiiy obrazlar".

Badiiy obrazlar bilan ish ko'radigan soha ishqibozlari xayolparastroq bo'lishadi. Rasm chizish, turli jihozlash ishlari, raqsni yaxshi ko'radilar. Kasbiy ma'rifat ta'limi tizimida mehnat qilayotgan pedagoglar bolalarda ana shu besh turdan qaysi biriga qiziqish yoki mayllari borligini aniqlab, ularni rivojlantirib borishlari kerak. Mayl va qiziqishlarni shakllantirishda sinfdan tashqari ishlar, muzeylar, hayvonot bog'i, botanika bog'i, korxonalarga, tabiat bag'riga sayohatlar uyushtirish ham samarali natijalar beradi. O'quvchilarda kasb-hunarga mayl va qiziqish uyg'otish, ularni shakllantirish hamda o'stirish ota-onalar bilan hamkorlikda olib borilsa kutilgan natijalarga erishish mumkin. Shaxsning mutaxassis sifatida shakllanish jarayoni xususida mualliflik qarashlari keltirilgan. Ilgari ishlab chiqilgan shaxsning mutaxassis sifatida shakllanishi yosh xususiyati va ish stajiga bog'liq degan qarashlardan farqli ravishda muallif tomonidan shaxsning kasbiy mahorati bu parametrlarning funksiyasi hisoblanmasligi, aksincha individning kasbiy shakllanishining qaysi bosqichida ekanligiga qarab aniqlanishini ko'rsatib bergan. Kasbiy faoliyatni turli darajada o'zlashtirgan mutaxassislar haqidagi tasavvurlar,

qolaversa, kasbiy shakllanish mezonlarining tavsifi keltirib o'tilgan. Malakali kadrlar tayyorlash tizimini uzluksiz ravishda rivojlantirish ehtiyoji va turli ishlab chiqarish sohalarida ko'p yillik ish staji bilan faoliyat yuritayotgan shaxsning o'z imkoniyatlarini to'liq amalga oshirmasligi shaxsni har tomonlama kasbiy faoliyatda o'zini namoyon qilishi muammosini yuzaga keltirdi. Bu muammolarni hal qilmasdan turib kelgusi kasbiy faoliyatdagi muvaffaqiyatli sifatli ta'limni va rejalashtirishni amalga oshirish mumkin emas. Bu muammoning amaliy ahamiyati uni turli fan doiralar qatorida psixologiya doirasida ham o'rganishni muhimligini ko'rsatib berdi. Kasbiy shakllanish jarayonini o'rganishdagi qiyinchiliklar qobiliyatlar va kasbiy qobiliyatlarning ishni bajarishning muayyan bir usuliga asoslangan normativ faoliyatga yo'naltirilganligidadir. Shuning uchun ham kasbiy yetuklik darajasi ajratib ko'rsatilmaydi, balki faqatgina yosh xususiyati va mutaxassis sifatida yuritilayotgan vaqt inobatga olinadi. Shaxsning kasbiy shakllanishi masalasi ko'pgina mualliflar tomonidan tadqiq qilingan. Bu inson taraqqiyotida tez-tez uchraydigan jarayondir. Ko'pincha mutaxassis shaxsining to'la taqlil qilish tushib qoladi, shaxsning kasbiy shakllanish bosqichi esa hayot yo'li bosqichi bilan muvofiq tarzda ko'rib chiqiladi. Shuning uchun vaqt doirasida qat'iy chegaralanib qoladi. Ijtimoiy sohalarda faoliyat yurituvchi shaxsning kasbiy shakllanishini o'rganishda insonning imkoniyatlarini to'liq ochib beruvchi sub'ekt va ijtimoiy muhit orasidagi turli ijtimoiy aloqalar tipiga ahamiyat berish muhimdir.

Har bir ijtimoiy aloqalarning yana odamovilik va muloqotchanlik kabi kichik tiplarga bo'linishi biz uchun muhim ahamiyatga egadir. Birinchi tipda sub'ekt o'zini topgan, o'zida va faoliyatida o'zini o'zgartirishni xohlamasligi bilan tavsiflanadi. Ikkinchi tip esa sub'ektning o'zini o'zi qidirishi bilan izohlanadi. Bu o'tish, oraliq holat hisoblanadi. Individ (yoki jamiyat) bir shaklni tark etib jamiyatning boshqa yuqori darajasiga erishadi.

Garmonik aloqalar uchun sub'ekt yaxlit shaxs sifatida namoyon bo'ladi, u sub'ekt-predmet tartibi - rolli niqob sharti bilan belgilanadi. Bu yerda inson —

taraqqiyotning absolyut harakati holatida bo'ladi. Keyinchalik shaxsni kasbiy shakllanishi borasidagi qarashlarga S.L.Rubinshteyn ishlari asos bo'lib xizmat qildi.

S.L.Rubinshteyn insonning hayotga munosabatini ifodalovchi ikki usulni ajratib ko'rsatgan. Birinchi usul - bu insondagi barcha munosabatlar to'liq emas, balki alohida hodisalariga munosabat doirasiga kiruvchi hayotdir. Bunday munosabatda inson hayot sub'ekti hisoblanmaydi, shu bilan birga undan alohida ham bo'lmaydi. Bu yerda hayotning o'zi —tabiiy jarayon sifatida namoyon bo'ladi, inson hayot tarzi bilan uni to'ldiradi. Ijtimoiy hayot insonni o'rniga sub'ekt sifatida namoyon bo'ladi. Bu yerda axloq, beayblik, yomonlik qilmaslik, tabiiylik, insonning tabiiy holati sifatida namoyon bo'ladi va shu bilan bir qatorda bu yerda yaxshilik va yomonlik o'zaro bog'liqdir. Bu usul insonning hayoti o'zidan o'zi kechadigan hayot-avtomat aloqalariga kiruvchi xususiyat sifatida tavsiflanadi. Ikkinchi usul ichki refleksiyani namoyon bo'lishi bilan bog'liq bo'lib, u —hayotning bu uzluksiz jarayonini to'xtatib qo'yishi, uzib qo'yishi mumkin va insonning g'oyalar dunyosidan chiqarib yuboradi. Inson g'oyalar dunyosidan tashqaridagi pozitsiyani egallaydi. —Bunday refleksiyaning namoyon bo'lishi hayotiy qadriyatlar tizimini aniqlash bilan bog'liqdir. S.L.Rubinshteyn aynan shu holat bilan voqyelikning yangi usuliga o'tish imkoniyatini bog'laydi.

Bevosita aloqalarni uzish va ularni yangi negizlar asosida tiklash ikkinchi usulga o'tish bilan yakunlanadi. Shu vaqtdan boshlab —ruhiy bo'shliqqa, axloqiy skeptizmga, axloqiy beqarorlikka yoki boshqa - yangi anglangan sharoitda axloqiy inson hayotini qurishga yo'l ochila boshlaydill.

Sanab o'tilgan fenomenlar yangi usulning mavjudligini tavsiflamaydi, balki, shaxs ilgorigidek yashash imkoniyati yo'q bo'lgan vaziyatda qolganda o'zining beqaror "Men" tizimini buzilishlardan saqlab qola olmasligini anglatadi. Bu vaziyat ba'zida "o'zini safarbar etish" holati deb nomlanadi. Biroq bu holatni o'zining namoyon bo'lishiga ko'ra o'zini o'zi safarbar etish deb nomlab bo'lmaydi: tabiatdan, boshqalardan alohida tarzda anglanmagan voqyelikni yo'qotish mumkin

emas. Shunchaki, birinchi usulda turmush tarzining hayot - avtomatdan ajratilmaganligi hech qachon axloqiy beqarorlikni keltirib chiqarmaydi. Hayotiy faoliyat moduli – bu insonning tashqi dunyo bilan o‘zaro hamkorligini, inson turmush tarsi qanday tuzilganligini aniqlab beruvchi ko‘pgina munosabatlarning o‘zaro bog‘liqligini to‘liq xarakteridir.

Hayotiy faoliyat modusi faqatgina inson turmush tarzini turli voqyeliklarga munosabatini ifodalab qolmasdan, balki individning turli individual qobiliyatlarini ham faollashtiradi. Uning ta’sir ostida shaxs qadriyatlari, ehtiyojlari sohasi va boshqalar shakllanib boradi. Turli hayotiy faoliyat moduslaridagi munosabatlar tizimi haqidagi tushunchalarning mazmuni quyidagi jadvalda keltirilgan.

Kasbiy faoliyat san’at darajasigacha ko’tariladi va shaxsning zaruriy ishtiroki natijasiga ko’ra predmetli yoki to‘liq predmetli ko’rinishlarga ajratiladi. Shunga muvofiq tarzda, hech qanday faoliyat motivga ega emas, chunki hech qanday motivning o’zi yo’q, faqatgina muayyan faoliyatga egalik qila olinsa bo’ldi. Bu bosqichda ham boshqalar singari ikkita chiziqni ajratib ko’rsatish mumkin, ulardan biri kasbni endi o’zlashtirayotgan insonlarga xosdir.

Bu shunday holatki, bunda shaxs muayyan bir bosqichni bosib o’tgan, lekin yuqoriroq darajaga erishmagan. Birinchi chiziq o’zining natijasiga ko’ra ikkita imkoniyatga ega.

Ulardan biri - bu keyingi bosqichga (ijtimoiy intilishlar modusiga) o’tish. Ikkinchisi - bu bosqichda izlanish va to‘xtab qolishdan bosh tortishdir. Shaxsning kasbiy shakllanishini boshqa vektori inson allaqachon o’zini “topganligi”, uning o’zini va o’z faoliyatini o’zgartirishni istamasligi bilan yakunlanadi. Shaxs faoliyatga nisbatan o’z ehtiyojlarini qondiruvchi vosita sifatida qaraydi.

O’quvchilarni ongli va to’g’ri kasb tanlashga tayyorlash, ya’ni kasbiy saralash o’zaro bog’liq va birgalikda amalga oshiriladigan quyidagi choralardan iborat:

a) kasbiy maorif- o’quvchilarga mahalliy sharoitlarning ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlarini hisobga olib, u yoki bu kasb egalariga, mutaxassislarga bo’lgan

ehtiyojlarni, turli kasblardagi professional mehnatning mazmunini, kasbning insonga qo'yadigan talablarini, mehnat sharoitlarini moddiy va ma'naviy rag'batlantirish sharoitlarini, kasbni egallash mumkin bo'lgan o'quv muassasalari turlarini ma'lum qilish, ya'ni bunda o'quvchilar turli kasblar va ixtisosliklarning xarakteri va o'ziga xosliklari bilan tanishadilar.

b) kasbiy konsultatsiya- individual xarakterga ega bo'lib, ayrim o'quvchilarga ular egallamoqchi bo'lgan kasbning xususiyatlari va o'z imkoniyatlarini to'g'ri anglashga ko'maklashishini nazarda tutadi.

v) kasbiy diagnostika- o'quvchilarda kasb tanlash sub'ekti shaxsini uning ma'lum shaxs xususiyatlari tanlayotgan kasb talablariga mosligi nazarda tutiladi.

g) kasbiy tanlash (saralash)- muayyan kasbni muvaffaqiyatli ravishda egallab, o'z oldiga qo'ygan fuqarolik (xususiy) burchini yuqori saviyada ado eta biladigan shaxslarni ajrata olishdan iborat jarayondir. Kasbiy bilimlar, shakllangan ma'lum ko'nikmalar, malakalarga asoslangan holda tekshirish me'zonlariga suyanib, omilkorlik bilan oqilona saralash o'tkaziladi.

Kasbiy yo'nalganlik inson shaxsi yo'nalganligining bir ko'rinishi hisoblanib, bu holat uning chuqur shaxs tuzulmalarigacha kirib boradi. Kasbiy yo'nalganlik insonning individual-psixologik va individual-tipologik xususiyatlarigacha, uning qadriyatlar tizimiga, steriotiplariga, qobiliyatlari va qiziqishlariga borib taqaladi.

Kasbiy yo'nalganlik tizimining quyidagi funksiyalarini ajratib ko'rsatsak bo'ladi:

1) Ijtimoiy funksiyasi deganda jamiyatning to'laqonli va teng huquqli a'zosi sifatida ijtimoiy kasbiy faoliyatni amalga oshirish imkoniyatini beradigan qadriyatlar, normalar va bilimlarning ma'lum tizimini o'zlashtirish nazarda tutiladi.

2) Iqtisodiy fuksiyasi deganda xodimlarning sifat tarkibini takomillashtirish, kasbiy faollikni yuksaltirish, ishlab chiqarish unumdorligini va malakasini oshirish tushuniladi.

3) Psixolog-pedagogik funksiyasi deganda ma'lum kasbni tanlagan

kishining individual xususiyatlarini aniqlash, shakllantirish va inobatga olishni tushunish mumkin.

4) Tibbiy fiziologik funksiyasi deganda sog'liqqa va alohida fiziologik xususiyatlarga nisbatan u yoki bu kasbiy faoliyatni amalga oshirishda zarur bo'ladigan talablarni hisobga olish nazarda tutiladi .

Shunday qilib kasbiy o'zini-o'zi aniqlash jarayonininng muhim komponentlaridan biri hisoblangan - kasbiy yo'nalganlikni hisobga olmaslik insonning noto'g'ri, o'ziga mos bo'lmagan kasbni tanlashga olib kelishi mumkin. Bundan shaxsning o'zi ham, jamiyat ham manfaatdor emas.

Kasbiy yaroqlilikning ikki xil turi farqlanadi: *mutloq kasbiy yaroqlilik* (bunda insondan maxsus qobiliyat talab qilinadigan kasblar uchun yaroqlilik nazarda tutiladi) va *nisbiy kasbiy yaroqlilik* (bunda har qanday sog'lom inson uchun imkon darajasida bo'lgan kasblarga yaroqlilik nazarda tutiladi). Kasbiy saralashda shaxslarning anotomik xususiyatlarini hisobga olish.

Kasb tanlashda o'quvchilar qobiliyatlaridan tashqari salomatlik holatini ham hisobga olishlari zarur, chunki kasb tanlovchilarning barchasi ham sog'liqlarini e'tiborga olgan holda kasbni to'g'ri tanlaydi deb bo'lmaydi.

Ikkinchi jahon urushidan keyingi 10 yillikda joriy qilingan shaxsiyat normalariga qarab olib boriladigan tanlovlar Amerika harbiylari va shaxsiy korporatsiyalar tomonidan iliq qarshi olindi. Ammo keyinchalik esa ko'pgina tadqiqotchilar shaxsiyat togrisidagi normalar shaxsning kelajakdagi ish faoliyati davomidagi ish sifati va qoniqish to'grisida hech qanday arzigulik naf bermasligini aniqlashdilar.

Bu shaxsiyatni sinash testini rad qilish xulosalari esa keying 30 yillar davomida o'z kuchida qoldi. Shaxshiyatni o'rganish tarixini qayta o'rganib chiqqan olimlar Mount va Barrick bu rad qilish xulosalarini bir necha omillarga bog'laydi.

Ana shu omillar qatoriga kiritilgan adabiyotda ish faoliyati unumdorligi bilan shaxsiyat o'rtasida juda ham kuchsiz bog'liqlik borligi aytilgan. Buning isboti olib

borilgan bir qator tajriba sinovlarida o'z aksini topgan. Hozirgi kunga kelib esa shaxsiyatning ish faoliyati davomidagi ish sifatiga, o'zini tutish va ishdan qoniqish hosil qilish kabi normalariga tasir qilishdagi rolga yana qiziqish paydo bo'lyapti.

Hogan va Roberts o'zlarining "Ish joylarida Shaxsiyat" nomli kitobida shaxsiyat tushunchasining o'tgan davrlar mobaynida tanqid ostida bo'lganiga qaramasdan uni qaytadan yuzaga chiqaruvchi to'rtta omillarni muhokama qiladi. Birinchi omilga binoan esa shaxsiyatni to'g'ri baholash normalari orqali irq va jinsidan qat'iy nazar tanlov jarayonida ijobiy natijalar olish mumkinligi ko'rsatilgan. Ikkinchi omil esa beshta faktor modelining yuzaga kelishi ham shaxsiyat tushunchasiga bo'lgan qiziqishni orttiradi. Beshta faktor modeli shaxsiyatning ish davomidagi ish unumdorligiga qanchalik ta'siri to'grisidagi chalkash tushunchalarga barham beruvchi o'ta zaruriy ma'lumotlar majmuasini keltiradi. Uchinchi omil esa bu Amerika harbiy tadqiqot instituti tomonidan 1980 yillarda olib borilgan tadqiqot ishi "Proyekt A" dir. "Proyekt A" harbiy lavozimlarga tanlov metodlari ustidan tadqiqot olib borishgan. Bu tadqiqotning natijasi esa shaxsiyat tushunchasi tanlov jarayoinida zarur bo'ladigan juda ham qimmatli yordamchi bola olishiga shubhalanuvchilarni ishontira oldi. Tortinchi omil esa bu o'ta murakkab tahlil texnologiyalaridir. O'tgan bir necha 10 yilliklar davomida bu tahlil texnologiyasi juda ham rivolanib ketdi. Bu texnologiya oddiygina izlanishlar natijalarini umumlashtirishdan endi ma'lumotlar jamlanmasi orasidan xatolarni ko'rsatib beruvchi anchagina aniq ma'lumotlar talab qiladigan statistik kompleks jarayonga aylanib ketdi".²

NAZORAT SAVOLLARI.

1. Chet ellarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlarini gapiring?
2. Isroil davlatida ta'lim tizimi qanday?
3. AQSHda "Ish yuzasidan hamkorlik", "Maktabni o'z qaramog'iga olish" nomli dasturlarni izohlang?

2 ¹W.Bruse Walsh. Mark L. Savikas. Voational Psynoligy. London.2005.267-268pages.

4. Angliyada maktab va ishlab chiqarish korxonalari o'rtasidagi hamkorlik va "London kompekt" loyihasini izohlang?

5. Rossiyada yoshlarni kasbga yo'llash ishlari mehnat va xalq ta'limi tizimi qanday?

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora- tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.

4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology opyright © 2009 Kelvin Seifert.

5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savikas. Voational Psynoligy. London.2005.

6. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.

7. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.

8. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003

9. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "Sharq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.

10. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.

11. XoshimovK. va boshqalar tahriri ostidayu. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.

12. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasb psikdoyasi. T.2003y.

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

5-MAVZU: KASBIY O'QITISH PSIXOLOGIYASI.

REJA:

1. Kasblar va ularning klassifikatsiyasi.
2. Diagnostik professiografiyalash.
3. Chet el adabiyotlarida kasbiy o'qitish to'grisida.

1. Kasblar va ularning klassifikatsiyasi.

1920 yillarning ikkinchi yarmida rus psixotexniklari tez suratlarda kasbiy faoliyatning tamoyil va usullarini ishlab chiqdilar. Shu tadqiqotlarni umumlashtirishi natijasida psixotexnikada maxsus yondoshuv professiografiyani shakllanishiga olib keldi. Bu yondashuvning mohiyati - kasblar tasvirill umuman olganda professiografiyani o'rganish, kasbning psixologik tavsifi va loyihalashtirishini o'z ichiga oladi. Professiografiyada ma'lum mehnat jarayonini tashkil etuvchi ob'ektlar belgilari, mehnat sub'ekti, mehnat predmeti vazifalari, vositalari va sharoitlari o'rganiladi. Professiografiyaning asosiy tamoyillaridan biri kasbiy faoliyatni o'rganishda differensial yondashuv tamoyili hisoblanadi. Bu tamoyilning mohiyati professiografiyaning aniq amaliy masalalarini yechishga bo'ysunishidir. Masalan, kasbiy konsultasiya va kasbiy tanlov uchun shunday kasbiy muhim belgilarni ajratish kerakki, ular sinovdagilarning kasbiy layoqatiga ko'ra farqlanishi lozim. Malaka darajasini aniqlash uchun mehnat vazifalari, kasbiy bilim, malaka, ko'nikma tavsifi muhim ahamiyatga ega. Kasbiy toliqishni o'rganish uchun shunday belgilardan foydalanildiki, ular yordamida kasbiy toliqishning keltirib chiqaradigan omillarini aniqlaydi. Shunday qilib, profesioografiyaning differensial tamoyili kasbning o'rganish usullarini uning tavsif, mazmuni, shuningdek, qo'llanilish sohasi ya'ni

professiografiya o'tkazish xususiyatlari uning maqsadlari bilan belgilanadi. Maqsadlari quyidagi faoliyat sohalari bilan bog'langan bo'lishi mumkin:

- 1) Ishchilar attestasiyasi.
- 2) Yangi kasblar mutaxassisliklarni loyihalashtirish.
- 3) Optantlar profkonsultasiyasi va mutaxassislar tanlovi.
- 4) Kasbiy ta'lim malaka tayyorgarligi va malaka oshirishni

takomillashtirish.

- 5) Shaxs kasbiy rivojlanishi bo'yicha ilmiy tadqiqotlar.

Professiografiya natijalari professiogrammada aks etadi, u mehnat sharoitlari tasviri, ishchi huquq va majburiyatlari, muhim kasbiy sifatlari shuningdek, sog'lig'iga qarshi ko'rsatmalarni o'z ichiga oladi. Professiogrammaning muhim tarkibiy qismi - psixogramma bo'lib, u mutaxassisning motivasion, iroda va emosional sohasining tavsifi hisoblanadi. Psixogramma - kasbning psixologik portreti bo'lib, u aniq kasbda dolzarb bo'lgan psixologik funksiyalar guruhi bilan namoyon bo'ladi. Professiografik tadqiqot metodlari. Kasbning ilmiy ta'siri, mehnatning (mehnat xulqi) tashqi ya'ni psixik jarayonlar ko'rinishini ya'ni, mehnat sub'ektining ichki vositalariga bo'lgan integral psixologik tuzilmalarini nazarda tutadi.

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

- 1) Ijtimoiy (so'rovnomalar, savollar kiritilgan kuzatuv);
- 2) Psixologik (suhbat kuzatuv tajriba va ulardan kelib chiquvchi intervyu, shaxsiy so'rovnomalar testlar, tajribalar, psixobiografiyalari, faoliyat mahsulini o'rganish metodi);
- 3) Fiziologik (EKG. KER qonda arterial bosimni o'lchash antropometrik va texnik ma'lumotlar);
- 4) Texnologik jarayonlar ta'siri va boshqa usullar xilma - xilligidan vaqt, kuch va vaziyatlarni minimalligi bilan profesigramma tadqiqotdagi savollarga javob beruvchi usullarni tanlash lozim. Usullar kompleksini ishlab chiqishda tizimni tashkil etuvchi omil tadqiqot maqsadi muhim rol o'ynaydi. Psixografiyalarni kasbga yo'naltirish uchun ishlab chiqayotganda kasbning umumiy professiografik va ijtimoiy-psixologik ta'siriga katta e'tibor beriladi. Mehnat sharoitlaridan texnik,

texnologik va ijtimoiy psixologik sharoitlari ancha chuqurroq o'rganiladi. Tadqiqotlarning muhim yo'nalishi bu shaxsning qobiliyatlari, psixofiziologik xususiyatlarini baholashdir.

Professiogrammalarning kasbga yo'naltirish va kasbiy tanlov maqsadida ishlab chiqishda psixodiagnostik tadqiqotlar juda muhim hisoblanadi. Qolgan tadqiqotlar o'quv - kasb muassasalarida o'quvchilar, o'quvchilarni o'qishga qabul qilinadigan shaxslar ishlashi lozim bo'lgan sharoitlarni aniqlash uchun ahamiyatga ega. Ammo ular ham muhim hisoblanadi, chunki aniq majburiyatlarni va mehnat sharoitlarini bilmasdan, kasbga yo'naltirish, kasbiy yo'nalganligini tashkillashtirish va kasbga nisbatan layoqatini aniqlab bo'lmaydi.

Professiografik tadqiqotlarning keyingi yo'nalishi - toliqish monotoniya boshqa yomon holatlarni oldini olish, travmatizm bilan ko'zning ko'rish kasalligi va uning pasayishi maqsadida mehnat sharoitlari va tartibini o'rganishdir. Tadqiqotlarning asosiy maqsadi - mehnat sharoitlar va tartibini o'rganishi va shu bilan birga normal va patologik holatlar, shuningdek, shaxsning kasbiy muhim va faoliyatiga bo'lgan reaksiyasini tashxis qiladi. Bu kompleksga professiografik usullardan gigienik, tabiiy, psixologik va fiziologik usullar kiradi. Usullarni tanlashda kasbning to'liq o'rganilishi nazarda tutilishi kerak. Bunda professiografik tadqiqotlar yo'nalishlarida quyidagi professiografiyadan foydalanish tavsiya etiladi:

- 1) Ishlab chiqarish jarayoni bilan umumiy tanishuv uning o'rganish va tasviri.
- 2) Ish o'rinlarini tasvirlash, ish o'rnidagilarning faoliyatini psixologik qo'llash.
- 3) Ish-harakatlarining psixologik, fiziologik va antropometrik tahlili.
- 4) Mehnat jarayonining tahlili.
- 5) Ish kunining sur'ati xronometraj.
- 6) Faoliyatning individualligini o'rganish.
- 7) Xatoli harakatlar tahlili.
- 8) Sanitariya - gigienik mehnat sharoitlarini baholash.
- 9) Bir smena, hafta, uzoq davr manbaida ish qobiliyatini dinamikasi.

Professigrafiyalar turli mazmuniga ega. Bu ular nima maqsadlarda tuzilganligiga bog'liq. Professiografik adabiyotlarni o'rganib va tizimli tahlil tamoyiliga tayangan holda umumlashgan profesiogramma chizmasi ishlab chiqilgan.

Formalashgan professiogramma:

Kasbning ijtimoiy va kasbiy tavsifi.

1) Kasb yoki mutaxassislikning rasmiy qabul qilingan nomenklaturasi bo'yicha nomi.

2) Taksanomik ma'lumotlar: shakli, turi, sinfi, guruhi, mutaxassisligi.

3) Ish joyi nomi.

4) Kasbning shu soha bo'yicha kasbiy guruhidagi o'rni.

5) Lavozim bo'yicha ish haqqi va uni baholash.

6) Asosiy malaka va lavozim majburiyatlari.

7) Zaruriy ma'lumot.

8) Malaka diapazoni (razryadlar, sinflar va hokazo) shuningdek, ma'muriy, kasbiy, ilmiy rivojlanish istiqbollari.

9) Muammolarning asosiy xususiyatlari: doimiy yoki keng yoki tor doira ishlarini bilan muammoli turi (tor kasbiy taklif buyuruvchilar, mijozlar bilan odamlarga xizmat ko'rsatish sharoitiga va qo'l ostidagilarning rahbarlarga nisbatan va hokazo).

10) Kasbiy layoqat tufayli diskvalifikasiya hollarini aloqida kasbiy ta'lim, kasbiy faoliyat davridagi tavsifi.

11) Mehnat faoliyati asosiy xususiyatlarining qisqacha tavsifi (yosh jihatdan cheklash va boshqa holatlar)

Psixogramma

A) Umumiy mehnat tavsifi:

1. Ish kuni va sur'ati.

2. Mehnat dinamik omillarining tasviri va baholashi (ishga layoqat, toliqish, ishonchlilik, xatosizlik va boshqalar).

3. Mehnat sharoitlarini ish jarayonining dinamik jarayonlariga ta'siri.

4. Ish joyi va mehnat harakatlarining psixologik tavsifi.

5. Xato harakatlarining psixologik tahlili.

B) Psixik jarayonlarga qo'yiladigan talablar:

1. Psixomotorika

1. Ishning turi, statik va dinamik yuklamalar.
2. Ishchi harakatlar, gnostik, moslashuv, bajaruvchi va boshqalar.
3. Asosiy texnologik operatsiyalarning vaqtincha va psixofiziologik tavsifi.
4. Psixomotorikaga qo'yiladigan maxsus talablar.
5. Sensor va perseptiv sohalari:
6. Turli sensor modalliklarning sezgirligi.
7. Kasbiy muhim signallarni qabul qilish turlari, vaqt, harakat, tezlikni qabul qilish.
8. Sensor va perseptiv sohalarga qo'yiladigan maxsus talablar.
9. Anglash jarayonlarining kasbiy xususiyatlari:
10. Mehnat faoliyatining ishonchliligi va samarasiga tasavvurlarning ta'siri.
11. Ijodiy faoliyatga bo'lgan talablar.
12. Ustun fikrlash turlari.
13. Ish bajarilayotganda qaror qabul qilish xususiyatlari, mustaqillik mas'uliyati, o'zini - o'zi nazorat qila olish, stressga bardosh berish talablari.
14. Ustun keluvchi xotira turi. Xotiraga qo'yiladigan talablar.
15. Nutqqa qo'yiladigan talablar. Nutq xususiyatlari.
16. Diqqat va uning xususiyatlari.

V) Emosional - iroda sohasiga qo'yiladigan talablar:

1. Ustun keluvchi emosional holatlar tavsifi.
2. Mehnat asab - psixik zo'riqishning o'ziga xos darajasi.
3. Maxsus talablar.
4. Iroda va uning xususiyatlari.

G) Mehnat jarayonida tipik psixologik jarayonlar:

1. Monotaniya va toliqish.
2. Mehnat jarayonida somatik psixologik holatlar.

3. Shu kasbga xos bo'lgan shuningdek e'tiborli e'tiborsiz holatlar.

D) Muhim kasblar ansambli (asosiy sifatlar):

1. Shaxsning umumiy va spesifik yo'nalishi tuzilmasi, kengligi, faolligi, bardoshliligi.
2. Ijtimoiy kasbiy mas'uliyat.
3. Optimizm.
4. Shaxsning istalmagan yoki istalgan xususiyati sifatida ishontirish xususiyati.
5. Shaxsning ma'naviy psixologik bardoshliligi.
6. Xarakter xususiyatlari (ijtimoiy faollik, prinsiplilik, qat'iyatlilik, mustaqillik, rostgo'ylik, mardlik, tashabbuskorlik, tartiblilik, jamoatchilik, optimizm, pessimizm).

E) Chegaralash va qarshi ko'rsatmalar:

1. Xatolar oqibati va mehnat xavfsizligiga qo'yiladigan talablar.
2. Kasbga layoqatsizlik tavsifi.
3. Jinsi, yoshi jihatdan chegaralash.
4. Kasbiy zararlar va imtiyozlar.
5. Shaxsning kasbiy deformasiyalari.

E.M.Ivanova professiografiyaning 4 ta guruhini taklif etadi: ma'lumotli, diagnostik, prognostik va metodik. Informasion (ma'lumotli) professiografiya oktantlar, ya'ni, kasb tanlash zaruriyati oldida turgan shaxslar bilan kasbiy maslahat ishlari uchun mo'ljallangan. Ular qatoriga o'quvchilar, kasb bilim yurtlari bitiruvchilari, ishsizlar va kasblarni almashtirmoqchi bo'lganlar kirishi mumkin. Informasion professiografiya ishlari maxsus kasbiy adabiyotlarni tahliliy va hujjatlarni o'rganish orqali amalga oshiriladi. Diagnostik professiografiyalash mehnat samaradorligining pastligi mahsulot sifatining pastligi, avariya holati, travmatizm, kadrlar qo'nimsizligi sabablarini aniqlash uchun o'tkaziladi.

2. Diagnostik professiografiyalash.

Diagnostik professiografiyalash quyidagi masalalarni o'z ichiga oladi.

1. *Faoliyat mazmuni:*

- 1) Mehnat predmeti va masalalari.
- 2) Ish natijalari sifatiga qo'yiladigan talablar.

2. *Mehnat qurollari:*

- 1) Ish turi va tartibi.
- 2) Boshqarish organlari.
- 3) Ish joyini tashkil etish.

3. *Mehnat sub'ektlarining faoliyati:*

- 1) Harakat turlari va ularning tavsifi.
- 2) Ishni rejalashtirish va bajarish xarakteri.
- 3) Kasb faoliyatiga xalaqit beruvchi omillar.
- 4) Mehnat jarayonida uchraydigan xatolar, brak, travmalar turi.

4. *Mehnat sub'ektlarining faoliyati:*

- 1) Ishchilarning o'zaro aloqalari tuzilmasi.
- 2) Ishni rejalashtirish va nazorat.

5. *Kasbning mehnat sub'ekti shaxsiy psixologik va psixofiziologik sifatlariga qo'yiladigan talablar.*

6. *Mehnat sub'ekti faoliyatining past samaradorligi sabablarini tashxisi.*

7. *Kasbiy faoliyatni takomillashtirish bo'yicha amaliy - eksperimental tekshiruv.*

Diagnostic professiografiyalash empirik ma'lumotlarni yig'ish usullari orqali amalga oshiriladi. Prognostik professiografiyalash kasbiy faoliyatni takomillashtirish bo'yicha asoslangan tavsiyalarni berish maqsadida qo'llaniladi.

1. *Kasbning umumiy tavsifi:*

1) Kasb rivojlanishi tarixi va istiqbollari.

2) Kasbiy faoliyatni bajarilishining ijtimoiy - iqtisodiy sharoitlari.

3) Kasbiy muhit.

2. *Kasbiy dala va mazmuni va jihati:*

- 1) Kasbiy dala tavsifi.
- 2) Kasbiy bilimni aniqlovchi omillar.
- 3) Kasbiy bilimni rivojlanishi prognozi.

3. *Kasbiy ta'lim malaka oshirish:*

- 1) Kasbiy ta'lim darajasi.
- 2) Kasbiy tayyorgarlik.
- 3) Malaka oshirish.

4. *Ishchining kasbiy moyilligi:*

- 1) Mutaxassislik sohasining kengligi.
- 2) Asosiy malakalar darajasi.
- 3) Mutaxassislik va kasbni o'zgartirish imkoniyati.

5. *Kasb istiqbolini baholash:*

- 1) Shaxsning kasbiy - psixologik potentsiali.
- 2) Ishchining kasbiy faolligi.
- 3) Kasbiy o'zini o'zi takomillashtirish karera.

Pragnostik professiografiyalash genetik usullarni, shuningdek modellashtiruvchi eksperimentlarni qo'llaydi. Metodik professiografiyalash psixologga mehnat sub'ektining holati va muhim kasbiy sifatlarni o'rganish usullarini ishlab chiqish imkonini beradi. Tadqiqot maqsadi va vazifalariga ko'ra metodik professiografiyalash sxemasi ham o'zgaradi. Masalan, kasbiy mehnat va hordiq tartibi, kasbiy toliqish, befarqlik, passivlikka bo'lgan ta'sirini o'rganishda shunday sxema qo'llaniladi.

1. *Mehnat sub'ekti faoliyatining mazmuni:*

- 1) Haraktlar turi va ularning tavsifi.
- 2) Ishni rejalashtirish va bajarish xarakteri.
- 3) Emosional ko'rinishlar.
- 4) Ish joyidagi noqulaylik turlari.
- 5) Faoliyat jarayonida paydo bo'ladigan xatolar, brak travma turlari.

2. *Mehnat sharoitlari:*

- 1) Sanitariya - gigienik muhit (havo darajasi, chang, namgarlik va boshqa).
- 2) Jismoniy muhitning yoritilganligi, shovqin.
- 3) Ish tartibi.
- 4) Haq to'lash va rag'bat shakli.

Mutaxassisning kasbiy mahoratini o'rganishda professiografiyalash quyidagicha

qo'llaniladi.

1. *Faoliyat mazmuni:*

- 1) Ishchilar malakasiga qo'yiladigan talablar (kasbiy bilim, ko'nikma va malakalar, shuningdek, sifatlar va qobiliyatlar).
- 2) Ishchilarning huquq va majburiyatlari.

2. *Mehnatni tashkillashtirish:*

- 1) Malaka oshirish.
- 2) Kasbiy psixologik potensial.
- 3) Ijodiy qobiliyatlar.

3. *Mehnat sub'ekti faoliyati:*

- 1) Harakatlar turi va ularning tavsifi.
- 2) Ishni rejalashtirish va uni nazorat qilish.
- 3) Faoliyat individualligining xususiyatlari.

Professiografiya deganda kasblar va ularning bir - biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oldiga qo'yiladigan talablarni bayon qilish majmuasi tushuniladi.

Kasb-kor (hunar) oldiga qo'yiladigan talablarni asoslash va ularni bayon qilish o'ziga xos xususiyatga ega bo'lib, quyidagi umumiy hamda xususiy jabhalarni o'zida aks ettiradi;

1. Kasb va uni ixtisosliklarining psixologik tavsifi;
2. Kasb-korning (hunarning) mamlakat iqtisodiyati uchun ahamiyati;
3. Kasb va ixtisoslikning ijtimoiy tavsifi;
4. Kasbning ijtimoiy psixologik ahamiyati va tavsifi; yoshlarda uning ijtimoiy mavqei (nufuzi), jamoaning o'ziga xos xususiyatlari, vertikal va gorizontal bo'yicha shaxslararo munosabatlarning xususiyatlari;
5. Kasbiy faoliyatni muvaffaqiyatli egallash uchun zarur bilimlar va ko'nikmalar ko'lamining pedagogik tavsifi (maxsus mezonlar orqali kasbiy mahorat aniqlanadi);
6. Pedagogik jarayonni takomillashtirish yuzasidan takliflar, tayyorgarlik muddatlari, tadbir - choralarning umumiy tavsifi;
7. Mehnat sharoitining gigienik tavsifnomasi;

8. Kasb bo'yicha mehnat qilishga tibbiy jihatdan ta'qiqlanuvchi omillar izchilligi;

9. Kasbga psixologik nomutanosiblik, yoki kasbiy yaroqsizlik;

10. O'zini o'zi faollashtirish va identifikatsiyalash.

Kasbning inson oldiga qo'yadigan talablari majmuasi psixologik, ijtimoiy, iqtisodiy, texnikaviy va pedagogik jabhalarni qamrab oladi. Kasb va ixtisos asoslarini egallovchi yoshlar shu fanlarning barcha talablariga moslashishi orqali mutaxassislik layoqatini rivojlantira boradi.

Kasb tanlashga yo'naltirish davlatning tadbir - choralari tizimidan iborat bo'lib inson tomonidan tanlanadi, o'z hayot yo'lining ilmiy asoslanganligini ta'minlashga xizmat qiladi, u turmushda o'z o'rnini aniqlaydi va quyidagi shakllarda amalga oshiriladi:

- 1) maktabda kasbiy ma'lumotlar berish;
- 2) Kasb-hunar maorifi bilan shug'ullanish;
- 3) radio, televidenie, kino, matbuotda tashviqot qilish;
- 4) kasb yuzasidan maslahatlar;
- 5) kasbga saralash (qobiliyatiga binoan);
- 6) kasbga moslashish (adaptatsiyalash).

Mazkur sohada psixologik izlanishlar olib borgan K.K.Platonov muayyan sxema ishlab chiqqan bo'lib, u "Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagi" deb nomlanib, o'zining ixchamligi bilan boshqalardan ajralib turadi. Xuddi shu bois kasb tanlashga yo'llashda, reorientatsiyalashda undan unumli foydalanish mumkin.

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

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

E.A.Klimov qarashlariga binoan professiogramma bu:

- 1) sensor kanallarni yuklamalash, ustivor signallarning turlari faoliyat jarayonidagi axborotlar ko'lami va umumiy xususiyati (ko'rish, eshitish va boshqalar);
- 2) axborotlarni saqlash va qayta ishlash bilan bog'liq aqliy faoliyatning xususiyati;
- 3) xotira, tafakkur va nutqning qatnashuvi va ayrim harakatlarning tavsifi;
- 4) ishda, mehnat faoliyatida asab - psixologik zo'riqish, tanglikning mavjudligi;
- 5) diqqatni boshqarish zarurati;
- 6) ishda muvaffaqiyatga eltuvchi shaxs sifatleri, fazilatlari;
- 7) mehnat faoliyati tuzilishini tavsiflovchi integral psixofiziologik ko'rsatkichlar.

Bizningcha, yuqoridagi mulohazalardan tashqari professiogramma oldiga quyidagi talablarni qo'yish maqsadga muvofiq:

1.Ishning qanday nomlanishi va uning nimalardan tuzilishi (ishning nomi, mutaxassislik, kasb-hunar, lavozim, ishchi o'rni imkoniyati, mehnatning turdosh xususiyatlari va uning muhim tavsiflarining bayoni);

1. Ishning maqsadi, samaradorligi xususida ma'lumotlar;
2. Mehnat quroli sifatida nimalar qo'llanilishi;
3. Mehnat predmetining tarkiblari va ularning o'ziga xos jabhalari;
4. Mehnat faoliyati qaysi usullar yordami bilan bajarilishi;
5. Nimalarning negizida ish (mehnat, faoliyat; amalga oshirilishi);
6. Mehnat mahsullarini baholash mezonlari;
7. Ishning qanday ixtisoslik talab qilishi xususiyatlari.
8. Ish qanday vositalar yordami bilan bajarilish imkoniyati va uning motivirovkasi.
9. Ishning bajarilish shart va sharoitlari;
10. Mehnatni (faoliyatni) tashkil qilish shakllari;
11. Mehnatning kooperatsiyasi (Kim?, Nima?, Kim bilan hamkorlikda?);

12. Mehnatning jadalligi (intensivligi) to'g'risida ma'lumotlar;
13. Mehnat faoliyatida mas'uliyatning va xavf-xatarning qaysi daqiqalari (holatlari) uchrashi;
14. Mehnat uning sub'ektiga qanday foyda, naf keltirishi (ish haqi, mukofot, ma'naviy oзуqа, imtiyoz, ijtimoiy moyillik, altruizm xislati, maqtov, jamoatchilik bahosi va boshqalar);
15. Ish yoki faoliyatning o'ziga xos xususiyatlariga ko'ra qanday talablarga va cheklanishlarga ega ekanligi.

Har bir shaxs farovonlikda va yaxshi ta'minlangan sharoitda yashashni istaydi. Shu sababli ham insonlar farovon turmushni ta'minlashga xizmat qiluvchi mehnat faoliyati bilan shug'ullanishga intiladilar va moddiy boyliklarni o'zlashtirishga imkon yaratuvchi kasb-hunar sohalari va mutaxassisliklarni egallashga harakat qiladilar. Ba'zi holatlarda ma'lum bir kasbni tanlash va uni egallashda shaxsning imkoniyati yetarli bo'lmaydi. Insonning qiziqishlariga va psixologik imkoniyatlariga to'g'ri kelmaydigan kasbning tanlanishi, tabiiyki, uning shaxs sifatida kamol topishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shu nuqtai nazardan shaxsning ichki intilish va imkoniyatlariga u tanlagan kasbi bilan shaxsi orasidagi munosabati o'ta dolzarb masala hisoblanadi. Biz quyida shu masala bo'yicha psixolog olimlarning qarashlarini, o'tkazgan tadqiqotlarini tahlil qilamiz.

Ma'lumki, shaxsning kasbiy shakllanishi to'rt asosiy bosqichdan iborat bo'lib, ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

- a) kasbiy intilishlarning shakllanishi;
- b) kasbiy ta'lim;
- v) kasbiy moslashish;
- g) shaxsning kasbiy faoliyatda qisman va to'liq o'zini-o'zi bag'ishlashi.

Mazkur bosqichlarga mos holda kasbiy o'zini o'zi aniqlash jarayoni ham sodir bo'ladi. Kasbiy o'zini o'zi aniqlash jarayoni psixologik adabiyotlarda yetarli darajada chuqur yoritilgan bo'lib, ayniqsa, psixologlar kasbiy intilishning shakllanishi va kasb tanlash bosqichlariga alohida e'tibor qaratganlar.

Kasb-hunar ta'limi jarayonida professiogramma quyidagi tuzilishga ega bo'lishi

lozim.

I. Maxsus fazilatlar:

- psixologik barqarorlik;
- jismoniy zo'riqlashlarga chidamlilik;
- ish joyida diqqatni tez taqsimlashlik;
- ko'ruv idrokiga tezkor javob qaytarishlik;
- operativ tafakkurga moyillik;
- vaqtni idrok qilishga qobiliyatlik;
- obrazli xotiraga egalik;
- teri-tuyushga sezgirlik;
- harakatni muvaffaqiyatlashtirishga uquvchanlik.

II. Kasbiy bilimlarga zehnilik:

- ishlab chiqarish ta'limi jarayoni mohiyatini komil insonni shakllantirishning tarkibi ekanligini tushunishlik - ishlab chiqarish ta'limi metodikasi va nazariyasi asoslarini egallaganlik;

- yosh va jins xususiyatlari, tayyorgalik darajasini hisobga olgan holda mashg'ulotlar o'tkazish;

- ishlab chiqarish ta'limida o'quvchilarning psixologik, pedagogik, fiziologik xususiyatlari rivojini inobatga olishlik;

- psixologiya fanining ilmiy asoslari bilan qurollanganlik;

- o'quv mashg'ulotlarida psixologik va fiziologik qonuniyatlar mohiyatini tushunganlik;

- ota-onalarga va jamoatchilikka psixologik ta'sir o'tkazish mexanizmini bilishlik;

- o'quvchilar bilan kasbga oid sinfdan tashqari mashg'ulotlar uyushtirish metodikasini o'zlashtirganlik;

- yangi ta'limiy texnologiya ta'sirchanligini uqishlik.

III. Shaxsiy psixologik va pedagogik salohiyat:

- ishlab chiqarish ta'limi mashg'ulotlari uchun zarur materiallarni ajrata bilishlik

- o'quvchilarning kuchiga, yoshiga, jinsiga binoan mashg'ulotlarni

rejalashtirishlik;

- o'quvchilarning amaliy ko'nikmalari va shaxsiy sifatlari rivojlanishining istiqol rejasini tuza olishlik;

- mashg'ulotlar sifatini ko'tarish uchun o'quvchilarni o'zini-o'zi tayyorlashga o'rgatishlik;

- shaxsga ta'sir o'tkazishni rejalashtirishga uquvchanlik;

- o'quvchilar jamoasiga rahbarlik qilishda shaxsiy faoliyatini idora qilishni uddalashlik;

- ishlab chiqarish ta'limiga kasb-hunar o'quv yurtlari jamoasini tortishga qobiliyatlilik.

IV. Tashkilotchilik qobiliyatlari: - Mehnat ta'limi mashg'ulotlarida o'quvchilar jamoasini tashkil qilishlik va uni har xil vaziyatlarda boshqarishlik;

- Sinf va sinfdan tashqari ishlab chiqarish ta'limi mashg'ulotlarini tashkillashtirishlik;

- Mashg'ulotlar davomida kurs faollarini aniqlash va ularni uyushtirishlik;

- O'quvchilar bo'sh vaqtini o'tkazishni tashkil qilish va ular o'rtasida tanlovlar, ko'riklar joriy qilishlik;

- Faollarning tashkilotchilik faoliyatini amalga oshirishda ko'maklashishlik;

- Layoqatli, iqtidorli o'quvchilarni aniqlash va ular bilan individual mashg'ulot o'tkazishlik.

V. Kommunikativ (muomalaviy) xislatlar:

- o'quvchilar diliga yo'l topa olishlik;

- o'quvchilar va ularning ota-onalari bilan muloqot o'rnatishiga qobillik;

- o'quvchilar (o'quvchilar) jamoasida va jamoalararo munosabatlarni boshqarishga uquvchanlik;

- ishlab chiqarish ta'limi bo'yicha boshqa o'quv yurtlari bilan tashqi aloqa o'rnatishga qobiliyatlilik.

VI. Gnostik (bilishga oid) fazilatlar:

- o'quvchilarning kasbiy layoqati, tayyorgarlik ko'rsatkichi darajasini aniqlashga (tashxis qilishga) qobillik;

- o'z faoliyati (natijalari mahsullarini) ni tanqidiy tahlil qilishga moyillik;
- nazariy va amaliy xulosalar chiqarishga zehnlilik;
- kasb-hunarga oid psixologik manbalardan foydalanishga uquvchanlik;
- ijodiy izlanish va o'zgalarni ilhomlantirish imkoniyatiga egalik.

VII. Kasbiy sifatlar:

- ishlab chiqarish ta'limi mashg'ulotlari mazmunini puxta egallaganlik va faol uslublardan foydalana olishlik;

- barqaror e'tiqotlilik;
- psixologik taktga (odobga, nazokatga) egalik - muomala va hulq maromini o'zlashtirganlik;

- adolatlilik;
- topqirlik;
- muammolarni omilkorlik bilan echishlik;
- mashg'ulotlar o'tkazish texnologiyasi va texnikasini uddalashlik;
- chidamlilik;
- o'zini-o'zi qo'lga olishlik;
- kuzatuvchanlik;
- hissiyotni boshqaruvchanli;
- o' quvchilarga mehr-oqibatlilik;
- mehnatsevarlik;
- amaliy aql-zakovatda ustuvorlik;
- xarakterda barqarorlik (qat- 'iyatlilik);
- kuyinchaklik;
- tirishqoqlik;
- kamtarlik;
- yumor hissiga egalik;
- mustaqillikka intiluvchanlik.

IX. Ijodiy (kreativ) xislatlar:

- kasbiy mahoratini takomillashtirishga intiluvchanlik;
- har bir o'quvchida amaliy malakalar shakllantirish dasturini yaratishga

chanqoqlik;

- empatiya tuyg'usini egallaganlik;

- inversiyaga qobillik, tarbiyalanuvchi shaxsiga oid oldingi omillarga yangicha yondoshishlik;

- O'quvchilarga psixologik ta'sir o'tkazish natijalarni oldindan payqash;

- Innovatsiya(yangilik), prognoz(bashorat), diagnoz (tashxis) qilishga ishtiyoqlilik. Kasbiy faoliyatni taxlil qilmasdan turib, professional psixodiagnostika muammolarini hal qilish mumkin emas, chunki professiogramma mohiyatiga va uning tuzilishiga e'tibor qilish zarur. Faoliyat samaradorligini tashxis qilish va baholash uchun testlarni saralash, asoslash, tatbiq qilinadigan mezonlarni aniqlash joiz. Professiogramma natijalarini umumlashtirish asosida kasblarni tasniflash (klassifikatsiyalash) imkoni vujudga keladi.

Respublikamizda olib borilayotgan ijtimoiy - iqtisodiy islohotlar aholidan yuksak madaniyatni, o'z kasbining mohir ustasi bo'lishni talab etadi. Shu nuqtai nazardan kasbiy faoliyatning ikki xil jihatida psixologik va pedagogik jihatlari farqlanadi. Kasbiy faoliyatning psixologik jihatlari xodimlarning kelajakda o'z burch va majburiyatlarini samarali bajarishlari uchun ularga zarur bo'lgan psixologik - pedagogik tamoymlar, kategoriyalar va tushunchalarni singdirish hamda kasb madaniyati va etikasi talablariga muvofiq hatti - harakatlarini izohlash, xizmat vazifalarini to'g'ri bajarishga o'rgatish, o'z kasbiga mehr - muhabbat, insonga hurmat bilan qarashni tarbiyalashda namoyon bo'ladi .

Kasbiy faoliyatning pedagogik jihatlari esa xodimlar xulqidagi mavjud axloqiy - siyosiy xususiyatlarda aks etib, axloqiy prinsiplar va me'yorlarning shaxs ongida qanday hosil bo'lishi bilan belgilanadi. Axloqning shakllanishida atrofdagi turli xulq - atvordagi kishilar, shaxsiy tajriba, muayyan tiplar to'g'risidagi ma'lumotlar, ommaviy axborot vositalarida yoritilayotgan faktlar katta ahamiyatga ega .

Buning uchun bugungi muhandis ham o'z kasb sirlarini, ham shu kasb maxoratini yoshlarga bera olishi lozim. U umumiy psixologiyani, yosh psixologiyasini, pedagogik psixologiyani, kasb-ta'limi va uning psixologiyasini bilishi talab kilinadi.

Kasb-hunar ta'limi kollejlari o'quvchilariga texnikaning konstruktiv

xususiyatlarini, muhandislik psixologik talablarini hisobga olishni, eng muximi qo'llanadigan texnika inson imkoniyatlarini qay darajada hisobga olganligini, ya'ni, texnikaning gumanizatsiyalashuvini hisobga olishini bilib ishga yondoshuvi masalalarini aniq tasavvur qilishi bilan bog'liq. Bu muammo muhandislik psixologiyasida urganiladigan markaziy bosh mavzu odam - mashinaga tizimi OMT-- (ruscha SCHM - «sistema chelovek-mashina») hisoblanadi. Odam-mashina tizimi va uning asosiy muammolari kasb ta'limi o'qituvchisi va kasb ta'limi ustasi maxoratining nazariy, pedagogik-psixologik tayyorligining asosini tashkil kiladi.

3. Chet el adabiyotlarida kasbiy o'qitish to'grisida.

“O'qitishning oziga xos tomonlari. Nima uchun o'qituvchi bo'lish kerak? Bunga qisqa javob juda osondir:

- Yoshlarda ulg'ayishning xilma-xilligiga hamda ularning o'rganishga bo'lgan ishtiyoqiga guvoh bo'lish.

- Boshqalarni hamda ozini umrbod o'qib o'rganishga undash

- Yoshlar uchun ajoyib va qiziqarli mashqlar yaratish va qo'llash

Albatta o'qitishning qadr-qimmatini to'g'risida ko'p gapishimiz mumkin. O'quvchilarning kim bo'lishidan qat'iy nazar, ular yoshmi, kelib chiqishi qanaqaligi, irqi, qobiliyati va hokazolar, ularning kelajak hayotdagi o'rnini topishda o'qituvchining ko'magi beqiyosdir.

O'qituvchilar bunday mas'uliyatli vazifani bajarishda albatta hozirgi ilm-fan taraqqiyot vositalaridan unumli foydalanish bilan bir qatorda kasbiy psixologiyaga ham tayanib ish korishadi.

Oxirgi yigirma yillar mobaynida o'qitish sezilarli tarzda o'zgardi. Ozgarishlar bu o'qitishdagi imkoniyatlar darajasini hamda bu yolda uchraydigan to'siqlarga ta'sir o'tkazmay qolgani yo'q. Ko'pgina narsalarni hisobga olgan holda ya'ni o'qituvchilar uchun vaqt o'zgarid va endi biz oqitish uslubimizga biroz boshqacharoq qarashimizga to'g'ri keladi. O'quvchilik to'grisida ko'pgina narsalarni o'rganishimiz mumkina va biz buni talim psixologiyasidan ham olishimiz mumkindir.

Oqitishda biz har qanday zamonaviy texnologiyalardan foydalanishimiz yetarli bo'lmasligi mumkin. Bu javobni esa biz kasbiy o'qitish psixologiyasidan olamiz. Biz

nafaqat oqitishimiz kerak, balki biz o'quvchilarning dunyoqarashi, ichiki dunyosi, ular ulg'ayayotgan atrof muhit, oilasi, do'stlari haqida toliq ma'lumotlarga ham ega bo'lishimiz kerak"³.

NAZORAT SAVOLLARI:

1. Kasbning psixologik tavsifi valoyihalashtirishini nimalarni o'z ichiga oladi?
2. Kasbiy faoliyatning pedagogik jihatlari deganda nimani tushunasiz?
3. Kasbiy sifatlar nimalarni o'z ichiga oladi?

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyunb, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyunb, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert. 8-10 pages.
5. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
6. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
7. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
8. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
9. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.:

³Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.8-10 pages.

Ma'naviyat, 2003.

10. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.

11. Э. Ф. Есшев, К. К, Мемедэв. Касб исМханомисн. Т. 2003 й.

12. Н. В. Гафурава, В. Л. Ля^ Е. В. Фескава и др. “nfflxomiw прафессиананьнаla абразавания” (сибирский федеральный университет) СФУ, 2010г.

Internetresurslari

1. www.edu.uz

2. www.ziyonet.uz

3. www.tuit.uz

7 - MAVZU: O'QITUVCHI PROFESSIOGRAMMA VA PSIXOGRAMMASI.

REJA:

1. Professiografiyaning psixologik asoslari
2. Kasb tanlashning umumiy masalalari
3. O'qituvchilik kasbining umumiy masalalari
4. O'qituvchi professiogrammasi va psixogrammasi.

1.Professiografiyaning psixologik asoslari

Professiografiya deganda kasblar va ularning bir-biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oddiga qo'yiladigan talablarni bayon qilish majmuasi tushuniladi. Kasb-kor (hunar) oddiga qo'yiladigan talablarni asoslash va ularni bayon qilish o'ziga xos xususiyatga ega bo'lib, umumiy hamda xususiy jabhalarni o'zida aks ettiradi.

1. Kasb va uni ixtisosliklarining psixologik tavsifi.

2. Kasb-korning (humming) mamlakat iqtisodiyoti uchun ahamiyati.
3. Kasb va ixtisoslikning ijtimoiy tavsifi.
4. Kasbning ijtimoiy psixologik ahamiyati va tavsifi: yoshlarda uning ijtimoiy mavqei (nufuzi), jamoaning o'ziga xos xususiyatlari, vertikal va torizontal bo'yicha shaxslararo munosabatlarning xususiyatlari.
5. Kasbiy faoliyatni muvaffaqiyatli egallash uchun zarur bilimlar va ko'nikmalar ko'lamining pedagogik tavsifi (maxsus mezonlar orqali kasbiy mahorat aniqlanadi).
6. Pedagogik jarayonni takomillashtirish yuzasidan takliflar, tayyorgarlik muddatlari, tadbir - choralarning umumiy tavsifi.
7. Mehnat sharoitining gigienik tavsifnomasi.

Kasb bo'yicha mehnat qilishga tibbiy jihatdan ta'qiqlanuvchi omillar izchilligi. Kasbga psixologik nomutanosiblik, yoki kasbiy yaroqsizlik.

O'zini o'zi faollashtirish va identifikasiyalash. Kasbning inson oldiga qo'yadigan majmuasi psixologik, ijtimoiy, iqtisodiy, texnikaviy va pedagogik jabhalarni qamrab oladi. Kasb va ixtisos asoslarini egallovchi yoshlar shu fanlarning barcha o'quvchilariga moslashishi orqali mutaxassislik layoqatini rivojlantira boradi.

Kasb tanlashga yo'naltirish davlatning tadbir - choralari tizimidan iborat bo'lib inson tomonidan tanlanadi, o'z hayot yo'lining ilmiy asoslanganligini ta'minlashga xizmat qiladi, u turmushda o'z o'rnini aniqlaydi va quyidagi shakllarda amalga oshiriladi:

- a) maktabda kasbiy ma'lumotlar berish;
- b) Kasb-hunar maorifi bilan shug'ullanish;
- c) radio, televidenie, kino, matbuoda tashviqu qilish;
- d) kasb yuzasidan maslahatlar;
- e) kasbga saralash (qobiliyatiga binoan);
- f) kasbga moslashish (adaptasiyalash).

Mazkur sohada psixologik izlanishlar olib borgan K.K.Platonov muayyan sxema ishlab chiqqan bo'lib, u “Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagi” deb nomlanib o'zining ixchamligi bilan boshqalardan ajralib turadi. Xuddi shu bois kasb tanlashga

yo'llashda, reorientasiyalashda undan unumli foydalanish mumkin. Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagining muhim bir tomoni - bu har xil kasb-hunar egasiga nisbatan qo'yiladigan talablar yuzasidan muayyan bilimning mavjudligidir. Uning ikkinchi bir xususiyatli tomoni shuki, u yoki bu mutaxassislikka nisbatan jamiyat (viloyat, shahar, tuman)ning mehnat imkoniyatiga ehtiyoji bo'yicha bilimlar mujassamlashganligidir. Yana bir o'ziga xos tomoni shundan iboratki, kasbga yo'naltiruvchining qunti, qobiliyati, shaxsiy xususiyatlari bo'yicha bilimlar umumlashtirilgan bo'lib kasbga tanlashga oid barcha jihatlar majmua holiga keltirilgandir.

Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagi shaxsning qiziqishi, mayli, xohishi, o'zini o'zi baholashi, nufuzi kabilarga oid materiallarni o'zida mujassamlashtiradi. YE.A.Klimov qarashlariga binoan professigramma bu:

- 1) sensor kanallarni yuklamalash, ustivor signallarning turlari faoliyat jarayonidagi axborotlar ko'lami va umumiy xususiyati (ko'rish, eshitish va boshqalar);
- 2) axborotlarni saqlash va qayta ishlash bilan bog'liq aqliy faoliyatning xususiyati;
- 3) xotira, tafakkur va nutqning qatnashuvi ayrim harakatlarning tavsifi;
- 4) ishda, mehnat faoliyatida asab - psixologik zo'riqish, tanglikning mavjudligi; diqqatni boshqarish zarurati;
- 5) ishda muvaffaqiyatga eltuvchi shaxs sifatlari, fazilatlar;
- 6) mehnat faoliyati tuzilishini tavsiflovchi integral psixofiziologik ko'rsatkichlar.

Bizningcha, yuqoridagi mulohazalardan tashqari professiogramma oldiga quyidagi talablarni qo'yish maqsadga muvofiq.

I. Ishning qanday nomlanishi va uning nimalardan tuzilishi (ishning nomi, mutaxassislik, kasb-hunar, lavozim, ishchi o'rni imkoniyati, mehnatning turdosh xususiyatlari va uning muhim tavsiflarining bayoni).

2. Ishning maqsadi, samaradorligi xususida ma'lumotlar.

3. Mehnat quroli sifatida nimalar qo'llanilishi.

Mehnat predmetining tarkiblari va ularning o'ziga xos jabhalari.

Mehnat faoliyati qaysi usullar yordami bilan bajarilishi.

Nimalarning negizida ish (mehnat, faoliyat amalga oshirilishi).

7. Mehnat mahsullarini baholash mezonlari.

8. Ishning qanday ixtisoslik talab qilishi xususiyatlari.

9. Ish qanday vositalar yordami bilan bajarilish imkoniyati va uning motivirovkasi.

10. Ishni bajarilishining sharti va sharoitlari.

II. Mehnatni (faoliyatni) tashkil qilish shakllari.

12. Mehnatning kooperasiyasi (Kim?, Nima?, Kim bilan hamkorlikda?).

13. Mehnatning jadalligi (intensivligi) to'g'risida ma'lumotlar.

Mehnat faoliyatida mas'uliyatning va xavf - xatarning qaysi daqiqalari (holatlari) uchrashi. Mehnat uning sub'ektiga qanday foyda, naf keltirishi (ish haqi, mukofot, ma'naviy ozuqa, imtiyoz, ijtimoiy moyillik, altruizm xislati, maqtoov, jamoatchilik bahosi va boshqalar). Ish yoki faoliyatning o'ziga xos xususiyatlariga ko'ra qanday talablarga va cheklanishlarga ega ekanligi.

2. Kasb tanlashning umumiy masalalari

Kasb-hunar to'g'risida har xil munosabatlar hosil bo'lishining asosiy sabablaridan biri - bu maktab o'quvchilarida kasb tanlash jarayonida turli xil motivlarning namoyon bo'lishidir. Motivlar o'rtasidagi kurash ularning u yoki bu qarorga kelishlariga sabab bo'ladi. Bizningcha, voqelikka ongli munosabatda bo'lish ob'ektiv va qat'iy qarorni keltirib chiqaradi.

V.A.Kruteskiy o'spirinlarda uchrashi mumkin motivlardan quyidagilarni alohida ta'kidlab o'tadi: 1) biror o'quv faniga nisbatan o'spirinning qiziqishi, 2) vatanga foyda keltirish istagi (o'zlarining individual-psixologik xususiyatini va qobiliyatlarini hisobga olgan holda), 3) shaxsiy qobiliyatini ro'kach qilib ko'rsatish, 4) oilaviy an'analarga rioya qilishi (vorislik), 5) do'stlari va o'rtoqlaridan o'rnak olganligi, 6) ish joyining va o'quv yurtining uyga yaqinligi, 7) moddiy ta'minlanganlik, 8) o'quv yurti ko'rinishining chiroyliligi yoki unga joylashishning osonligi singari motivlardir. Bundan tashqari, yoshlarda boshqa turdagi motivlar ham mavjud bo'ladi. Ular qatoriga shaxsning biror kasbga, fanga moyilligi, o'z oldiga qo'ygan maqsadi, unga intilishi,

qunti, kasb to'g'risidagi ma'lumoti, uning sihat - salomatligi, asab tizimining xususiyati va temperamentining xususiyatlari kabi motivlarni sanab o'tish mumkin. Biroq motivlarning boshqa xillari ham uchraydi. Lekin holatning o'zgarishiga qarab ulardan unisi yoki bunisi bosh maqsadga aylanib turadi.

Mazkur holatni tadqiq etgan yirik psixolog Ye.A.Klimov o'spirinlar kasb tanlash kezida; birinchidan, biror kasbning “nufuzli ekanligiga” baho berishdagi dogmalarga asoslanish, ikkinchidan, kasbga uzoq va noaniq tasavvurga binoan baho berish, uchinchidan, biror kasb egasi bo'lmish kishiga nisbatan ijobiy yoki salbiy munosabatda bo'lishni tegishli kasbga ko'chirish, to'rtinchidan, kasbning oddiy kundalik tomonini nazar - pisan qilmasdan, uning tashqi tomoniga, sirtiga mahliyo bo'lish, beshinchidan, o'rtoqlarining ta'siri ostida “kompaniya uchun” kasb tanlash kabi xatoliklarga duch kelishi mumkinligini ta'kidlab o'tadi.

O'spirinlar kasb tanlash to'g'risida yaqqol tasavvuriga ega bo'lmaganliklari boisidan ko'proq xatoga yo'l qo'yadilar. Tanlangan yoki tanlanishi zarur bo'lgan kasb undan qanday shaxs fazilatlarining talab qilishini tushunib etmaydilar. Ular o'z layoqatlarini oqilona baholashga qurbi etmaganligi uchun u yoki bu kasbni egallaganda qanday tezlikda va aniqlikda harakat qilishligini, sezish va idrok qilish xususiyatlarini, asab tizimining muvofiqlashishi mumkinligini bilmaydilar. Shuning uchun yuqorida bayon qilib o'tilgan xatolarga yo'l qo'yadilar. Biroq hozirgi davrda bunday ko'ngilsiz holatlarning oldini olish imkoniyatlari mavjud. Buning uchun quyidagi pedagogik-psixologik va ijtimoiy xususiyatli umumiy tomonlarga alohida e'tibor berish maqsadga muvofiq:

a. Kasblarni o'rganish metodlarini ishlab chiqish, ularni tasniflash va lo'nda qilib ifodalash.

b. O'qituvchining kasb maorifi yuzasidan tashviqot ishlari olib borish o'qituvchilar bilan kasbga doir individual konsultasiyalar - maslahatlar uyushtirish, o'spirin va uning ota-onasi bilan kasbga yo'naltirish metodikasini birgalikda ko'zdan kechirish.

c. O'spirinlarni kasbning asosiy guruhlarini, turlari bilan yaqindan tanishtirish ; muayyan kasb oldiga qo'yiladigan shaxsning fiziologik, psixologik fazilatlarini hamda

kasb o'rganishning yo'llari bilan tanishtirishni tashkil qilish.

d. Mehnat ta'limi darslarida o'quvchilarda dastlabki kasbiy tayyorgarlikni yuzaga keltirish va unga nisbatan mehr-muhabbat uyg'otish.

e. Psixodiagnostik va kasb tanlashga doir metodlarni amaliyotga tadbiq qilishga moslashtirilgan turlarini ishlab chiqish.

f. Tuman va shaharlarda zamon talabiga javob beradigan kasb tanlash markazlarini jihozlash.

g. Kasb tanlashni tashviqot qilish yuzasidan o'spirinlarni ommaviy axborot vositasiga jalb qilish va ularni psixologik jihatdan tayyorlash kabilar.

Hozirgi davrda tadqiqotchilar va amaliyotchilar tomonidan kasb tanlashning metodlari va metodikalari ishlab chiqilgan. Kasblarning xususiyatlariga qarab tasniflash va ularni ma'lum tartibga solib, tizimli ravishda tavsiflashga erishilgan. Ayniqsa, Ye.A.Klimovning yaratgan sxemasi bu o'rinda alohida ahamiyat kasb etadi. U quyidagi kasb turlarini tavsiya qiladi.

1. Polizchi, chorvador, asalarichi, zootexnik, agronom, o'rmon barpo etuvchi - bionik mutaxassisligi "inson – tabiat".

2. Slesar, tokar, montyor, konstruktor, radiotexnik, injener - texnika mutaxassisligi "inson – texnika".

3. Ofisiant, sotuvchi, hamshira, o'qituvchi, tarbiyachi, muhandis tashkilotchi - sosionomik mutaxassisligi "inson – inson".

4. Bo'yoqchi, nusxa ko'chiruvchi, musiqachi, badiiy bezovchi yoki pardozlovchi, kompozitor, yozuvchi rassom artonomik mutaxassisligi "inson - badiiy obraz".

Ye.A.Klimov insonning tabiat bilan munosabatga kirishishga moslashgan kasblarni bionik mutaxassisligi, insonning texnika bilan munosabatda bo'lishi natijasida yuzaga keluvchi kasblarni texnika mutaxassisligi, insonning inson bilan muomalasi orqali vujudga kelgan Kasb-hunarlarini sosionomik mutaxassisligi va nihoyat insonni badiiy obrazlar yaratishga undovchi kasblarni artonomik mutaxassisligi deb ataydi.

Oddiyoq tilda ifodalaganda: a) insonni tabiatga xizmat qildirishga mo'ljallangan

kasblar; b) insonni texnikaga xizmat qildiruvchi kasblar; v) insonni inson xizmatiga moslashtirilgan kasblar; g) insonni badiiy obrazlar ustida ishlashga undovchi kasblar singari turlarga ajratish mumkin. Lekin mazkur kasblar tasnifi mavjud barcha kasblarni birma -bir sanab o'tishni o'z oldiga maqsad maqsad qilib qo'ymaganligi sababli, ularning ko'pchiligi o'z ifodasini topmagan.

Kasb tanlashga yo'llanma berishning va uni tashviqot qilishning usullaridan biri - ko'rgazmali vositalar, fotostendlar, kitoblar ko'rgazmasi, yosh rassom va tabiatshunoslar ijodiy faoliyatining mahsulotini namoyish qilish, naqqoshlar ijodiy faoliyatining mahsulotini namoyish qilish, naqqoshlar va texnika to'garagi ishlarini ko'rgazmalarga qo'yishdir. Bundan tashqari, muzeylarga ekskursiyalar uyushtirish orqali u yoki bu kasbga nisbatan qiziqishni vujudga keltirish mumkin. O'spirinlarda hosil bo'ladigan praksik (lazzatlanish, rohatlanish) hislar kasbga mehrini oshiradi va unga nisbatan mustahkamlaydi.

Psixolog M.G.Davletshin kasb tanlashni uch bosqichdan kelib chiqqan holda (kasb maorifi, kasbiy maslahat, kasbga yo'naltirish) shaxsning kasb-hunarga yaroqliligi (layoqati)ning ichki tomonlarini ochishga harakat qiladi: a) kadr tanlash davrida shaxsning umumiy yaroqliligi (layoqati); b) kasb- hunar tanlashda uning qaysi kasb turiga loyiqligi; v) kasbga o'rgatishda shaxs sifatlarini shakllantirish imkoniyatining mavjudligi haqidagi savollarga javob olishga intiladi. Olimning fikricha, o'spirinning kasbga yaroqliligini aniqlaganda uch muhim narsaga e'tibor qilish maqsadga muvofiqdir: kasbga munosabat, qobiliyat, ko'nikma va malakalar. Odamning kasbga yaroqliligini aniqlashda uning qiziqishi, irodasi, qobiliyati, maxsus bilimi, ko'nikmalarining jips aloqasini ifodalagan holda olib qarash oqilona yo'ldir.

Yuritilgan mulohazalardan ko'rinib turibdiki, kasb-hunar to'g'risida axborot, kasb haqida maslahat vositalari ongli kasb tanlash uchun etarli emas. Shuning uchun o'spirin o'quvchilarning bilish faoliyatini faollashtirish, ularni mustaqil bilim olishga o'rgatish kasb tanlashda o'z kuchini muayyan faoliyatda sinab ko'rishga imkoniyat yaratadi. Lekin bu bilan kifoyalanish, qanoat hosil qilish shart emas, balki boshqa yo'l va vositalarni qidirish, izlash darkor.

Mehnat psixologiyasi namoyondalari kasb tanlashning o'zgacha usullarini

tavsiya qilmoqdalar. Jumladan, barcha fanlarni o'qitishda politexnik xususiyati va xossasini chuqurlashtirish; tabiiy-matematik sohadagi fanlarda atrofdagi ishlab chiqarishdan ob'ekt sifatida foydalanish; ijtimoiy turkumdagi fanlarni o'qitishda o'lkashunoslik materiallarini qo'llagan holda faoliyat uyushtirish o'quvchilarning kasbga nisbatan qiziqishini orttirish va mehnat qilishga ularni axloqan tayyorlash; fan asoslarini egallashda kasb haqida axborotlar berib borish; mehnat sohalari to'g'risida kasb tanlovchiga mustaqil tanishish sharoitini yaratishdir.

Yuqoridagi mulohazalardan kelib chiqqan holda o'spirinlarning qiziqishi, mayli, ehtiyoji, iqtidori, malakasini hisobga olgan holda to'g'ri yo'naltirish mamlakat taraqqiyoti uchun puxta zamin hozirlaydi. Bu haqda “Kadrlar tayyorlashning Milliy dasturi”da ibratli fikrlar bildirilgan.

3.O'qituvchilik kasbining umumiy masalalari

Psixologiya fanida o'qituvchi kasbga oid qator tadqiqot ishlari olib borilgan, ularni I.V.Straxov, N.V.Kuzmina, A. Shcherbakov, F.N.Gonobolin, A.Kruteskiy, M.G.Davletshi, R.Z.Gaynutdinov kabilarning yondashuvlari muhim ahamiyatga ega. Pedagoglardan V.A.Slastenin, S.R.Rajabov, M.O.Ochilov singari olimlar bu sohaning rivojlanishiga o'ziga xos hissa qo'shganlar.

Bundan tashqari, sobiq sovet psixologiyasida kasb—hunarga oid ma'lumotnomalar xaritasi ishlab chiqilgan. Bu sohada G.F.Pavlyukning o'qituvchilik ixtisosligiga taalluqli munosiblik va nomunosibligida ma'lumotnomalar xaritasi alohida ahamiyat kasb etadi. Pedagogik ixtisos ixtisoslikka munosiblik modifikasiyasi xaritasi quyidagilarni aks ettiradi:

1) jamiyat ehtiyojlariga mos tushuvchi yuksak darajadagi qarashlar, e'tiqodlar, ideallar shakllanganligi (jamoaviy) yo'nalganlikni ifodalov shaxsning ijtimoiy — siyosiy faolligi;

2) bolalarga nisbatan mehr — muhabbat, ularni ehtiyojlari va qiziqishlarini tushuni ko'nikmasining mavjudligi; pedagogik kuzatuvchanlik (perseptiv qobiliyat)

3) hayot va faoliyatning u yoki bu jabhalar odamlar xatti -harakatlarining xususiyatlari oqilona tushunish va izohlashga qobillik;

4) o'zgaruvchan shart - sharoitlarda omilkorlik bilan mo'ljal olish qobiliyati;

- 5) tashkilotchilik va boshqaruvchanlik qobiliyatlarga ega;
- 6) umumiy va bilishga oid qiziqishlarning ko'pqirraliligi;
- 7) maqsadga erishish yo'lida irodaviy zo'r berishga tayyorlik va sobitqadamlilik kabilar.

O'qituvchilik kasbiga nomunosiblik xaritasida quyidagi omillar o'z aksini topadi (modifikasiya - E.G'oziyev):

- 1) qarashlar, e'tiqod (maslak), ideallar ko'rsatkichining pastligi;
- 2) o'zgalar hisobiga o'z shaxsiy ehtiyojlarini qondirishga tayyorlik, shaxsiyatparast, g'arazgo'y yo'nalishga egalik, o'z qiziqishlarini umumiyatdan ustun ko'rish;
- 3) bolalar (o'qituvchilar)ga loqayd, befarq munosabat;
- 4) aqliy taraqqiyot (intellektual) darajasining quyiligi (pastligi); chidamlilik, topqirlik, tashabbuskorlik, tirishqoqlik, sobitqadamlilikning mavjud emasligi, irodasizlik;
- 5) ayrim ruhiy kasalliklar alomatlarining mavjudligi;
- 6) nutq faoliyatida sezilarli nuqsonlarga egalik, eshitish sezgisi va qabul qilish, payqash hissining etishmasligi va boshqalar.

Professiogrammaning psixologik jihatlarini to'g'risida mulohazalar yuritilganda mana bu tomonlarga e'tibor berish maqsadga muvofiq deb o'ylaymiz:

I. O'qishga munosabat va intellektual sifatlar: bilimlarning chuqurligi, turli o'quv fanlarini o'zlashtirishning intellektual (aqliy) imkoniyatlari, salohiyatlilik va qiziquvchanlik, ijodiy faoliyatga qobillik, ma'naviy qiziqishlarning ko'lami, fikrni bayon qila olish uquvi, o'qiganlilik, ma'lumotlilik.

II. Axloqiy-irodaviy fazilatlar: serharakatlilik, tirishqoqlik, mustaqillik, hissiy faollik, irodaviy qat'iyatlilik, odoblilik, ezgulik, mehr-muhabbat, dilkashlik, rostgo'ylik, haqgo'ylik, kamtarlik, xushmuomalalilik, vazminlik (bosiqlik).

III. Ishbilarmonlik xislatlari: tashkilotchilik qobiliyati, mehnatsevarlik, so'ziga sodikdik, o'ziga tanqidiylik, prinsipallik, qiyinchilikni engish uquvi, tashabbuskorlik, amaliyotchanlik, do'stlar orasida nufuzga egalik.

IV. Pedagogika institutiga kiruvchilar uchun tavsiya motivlari: maktabdagi

fan to'garaklari mashg'ulotlariga turg'un (barqaror) qiziqish; maxsus sinflar- (maktablar) mashg'uloti bilan ta'lim jarayonini muvofiqlashtirish; havas va ota - onaga munosabat: jismoniy mehnatga munosabat; o'qituvchilik kasbiga moyillik va barqaror qiziqish: institutga kirish uchun tavsiya qilingan ixtisos va fakultet abituriyentni o'ziga tortuvchi (jalb qiluvchi) sevimli o'qituvchi va uning shaxs fazilatlarini; sevimli fan uni o'zlashtirishdagi yutuqlar; maktab va maktabdan tashqari o'qituvchining ijtimoiy va kasbiy faoliyati: ijtimoiy faoliyatda tashabbuskorlik va faollik darajasi; qaysidir masala bo'yicha o'quvchilar davrasida ma'ruza va chiqishlar qilish; qo'shimcha adabiyotlardan foydalanish; kasb va ixtisoslik tanlashda mustaqillik va tashqi omillarning unga ta'siri; hukm va xulosa chiqarishda mustaqillik: o'qituvchi mehnatining hajmi bo'yicha tasavvur hosil qilish.

O'qituvchi professiogrammasi. **Professiogramma** - kasbning turli ob'ektiv xarakteristikalarining tasnifi ya'ni Kasb tanlashga yo'naltirilgan shaxsning qiziqishi, mayli, xohishi, o'zini o'zi baholashi, nufuzi kabilarga oid materiallarni o'zida mujassamlashtirishdir.

O'quvchilarni professiogramma bilan tanishtirishda bosh maqsad quyidagi tarkibiy qismlari o'z aksini topadi::

A) asosiy mehnat qurollari - kasb tanlovchining diqqati, shijoati, fikr - xayoli - xuddi shu qurollarga qaratilgan va yo'naltirilgan bo'lishi kerak;

B) asosiy mehnat operatsiyalari: mehnat quroli bilan qanday faoliyatni amalga oshirish imkoniyati mavjudligini aniqlash va qaysi sohalarda ishlatish mumkin ekanligini bilish; ishlab chiqarish jarayonidagi operatsiyalarning rolini to'g'ri tasavvur qila olish; operatsiyalarning yangi variantlarini qidirish va kashf qilish uchun harakat qilish;

V) asosiy qurollar va vositalar: qo'l aslahalaridan - slesar, xirurg, skripkachi, g'ijjakchi, kamon chaluvchi kabi kasb egalari foydalanadi;

G) mehnat sharoitlari: kasb tanlovchini o'rab turgan tabiiy muhit va sharoitlar, kishilar va hokazo.

O'qituvchilik professiogramma quyidagilarni o'z ichiga oladi:

1) O'qituvchi shaxsining xususiyatlari;

- 2) O'qituvchining ruxiy-pedagogik tayyorgarligiga qo'yilgan talablar;
- 3) Maxsus tayyorgarlik xajmi va mazmuni;
- 4) Ixtisosga oid usuliy tayyorgarlikning mazmuni.

Professiogramma oldiga quyidagi talablarni qo'yish maqsadga muvofiq:

1. Ishning qanday nomlanishi va uning nimalardan tuzilishi
2. Ishning maqsadi, samaradorligi xususida ma'lumotlar;
3. Mehnat quroli sifatida nimalar qo'llanilishi;
4. Mehnat predmetining tarkiblari va ularning o'ziga xos jabhalari;
5. Mehnat faoliyati qaysi usullar yordami bilan bajarilishi;
6. Nimalarning negizida ish(mehnat, faoliyat) amalga oshirilishi;
7. Mehnat mahsullarini baholash mezonlari;
8. Ishning qanday ixtisoslik talab qilishi xususiyatlari.
9. Ish qanday vositalar yordami bilan bajarilish imkoniyati va uning motivirovkasi.
10. Ishning bajarilish shart va sharoitlari;
11. Mehnatni (faoliyatni) tashkil qilish shakllari;
12. Mehnatning kooperatsiyasi (Kim?, Nima?, Kim bilan hamkorlikda?);
13. Mehnatning jadalligi (intensivligi) to'g'risida ma'lumotlar;
14. Mehnat faoliyatida mas'uliyatning va xavf – xatarning qaysi daqiqalari (holatlari) uchrashi;
15. Mehnat uning sub'ektiga qanday foyda, naf keltirishi (ish haqi, mukofot, ma'naviy ozuqa, imtiyoz, ijtimoiy moyillik, altruizm xislati, maqtov, jamoatchilik bahosi va boshqalar);
16. Ish yoki faoliyatning o'ziga xos xususiyatlariga ko'ra qanday talablarga va cheklanishlarga ega ekanligi.

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

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

ketma-ketlikda joylashtirish);

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

- o'quvchilarda dars boshida, o'rtasida va oxirida yoki boshqa vaziyatlarda: yordamchi yumush bilan shug'ullanish holati, dam olish, uyqu va shu kabilar. Kuzatish metodining bir necha xil shakllari mavjud bo'lib, vazifalariga qarab ularning har biridan foydalanish mumkin: kuzatiluvchining psixologik portretini yaratish (o'smirlarda yuqori natijalar beradi), xulq-atvor portretini tahlil qilish va hakazo.

Bu kuzatishda empatiya ya'ni insonning o'zini xayolan suhbatdoshi o'rniga qo'yish orqali uning kechinmalari va hissiyotlarini tushunishga intilishi. Bunda insonning emotsional muammolariga yondashishi tushuniladi. Bu boshqa odam hissiyotlari va kechinmalariga hamdard bo'la olishdir. Bir tomondan ob'ektni tushunishda uni o'rniga o'zini qo'ya olishi muhim bo'lsa, ikkinchi tomondan uning ichki hissiyotlarini tushunish unga hamdard bo'la olish ham muhimdir.

Insonning inson tomonidan idrok etilishida yo'naltirishning roli kattadir. Bu ayniqsa inson haqida, noma'lum inson haqida ilk fikrlarni olishda muhimdir. Bu borada A.A.Bodalevning o'tkazgan tadqiqotlari nihoyatda ahamiyatlidir. Ikki guruh o'quvchilariga bir inson rasmi beriladi. Birinchi rasmda berilgan inson jinoyatchi deb, ikkinchi guruhda esa rasmdagi kishi yirik olim deb e'lon qilinib, ularga portretni yozma ifodalash vazifasi beriladi. Birinchi holatda quyidagi tavsiflar beriladi, ya'ni ko'zlarini ichiga kirib ketgani, ichki alam, qasosdan uzun dahan, boshlagan ishi, jumladan jinoyatni yakuniga etkazish kabilar ekanligi qayd etiladi.

Ikkinchi guruhda ichiga kirgan ko'zlari fikrning chuqurligi haqida gapirib, bunda uzun dahan qiyinchiliklarga bardoshlilik, irodalilik sifatida baholangan. Keltirilgan mulohazalardan ko'rinadiki, insonni inson tomonidan idrok qilinishida tashqi tomondan berilayotgan ko'rsatma, shaxsning bu boradagi bilim, ko'nikma va malakalari muhim rol o'ynaydi.

Psixogramma professiogrammaning asosiy qismi hisoblanadi, chunki u kasb eki mutaxassislik bo'yicha xodimga qo'yiladigan psixologik talablar sifatini belgilaydi. Uning xajmi va mazmuni kasbiy o'qitish, kasbiy tanlash, kasbiy yo'naltirish,

shuningdek korxona kadr siyosatiga binoan bir joydan ikkinchi joyga o'tkazish maqsadlariga muvofiq belgilanadi.

- Psixogramma quyidagi xaqqoniy ma'lumotni taqdim etuvchi manbaalar yordamida tuziladi:

- xronometraj jadvallari, yo'riqnomalar, instruksiyalar, izoxlar muhim o'rin egallagan hujjatlar;

- xodimlarni shaxsiy kuzatishlari, anketalar, tabiiy va laboratoriya eksperimentlarini o'z ichiga oluvchi yozma va og'zaki so'rovlari;

- maqsadli tadqiqotlar ma'lumotlari;

- xodimlar ish joylarida o'tkaziladigan ergonomik tadqiqotlar - elektrookulografiya, elektroensefalografiya, kinosiklografiya, fiziologik parametrlar telemetriyasi, telexronorefleksometriya va boshqalar.

Kasb yoki ish joyi va mutaxassislik psixologik xarakteristikasi strukturasi quyidagi ko'rsatgich va talablar bilan belgilanadi:

- tashkilot, jihoz va mehnat sharoitiga talablar;

- mehnat psixologo-pedagogik jihatlarini boshqarish va tashkil etilishiga talablar;

- ishchi guruh rahbariga talablar: pedagogga, tashkilotchiga, mutaxassisga, shaxsga;

- ijtimoiy-psixologik ko'rsatgichlari va mehnat jamoasi parametrlari;

- shaxs psixikasiga qo'yiladigan kompleks talablar-psixofiziologik, intellektual, neyropsixik va shaxs xususiyatlari;

- shaxs psixik holatiga qo'yiladigan kompleks talablar — ish qobiliyati, emosional-iroda ustanovkasi, o'zgaritirilgan holatlar talablari

- adaptasiya, qabul qilish, o'qitish, ritm jaraenlariga kompleks talablar.

NAZORAT SAVOLLARI:

1. Professiografiya deganda nimani tushunasiz?

2. Kasb tanlashga yo'naltirish qanday usulda amalga oshiriladi?

3. Kasbkorlikka qanday talablar qo'yiladi?

4. Kasbkorlikka yo'naltirishdning pedagogik-psixologik va ijtimoiy

xususiyatlarining umumiy tomonlariga nimalar kiradi?

5. Kasbga yo'naltiruvchi qanday metodikalar mavjud ?

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyunb, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyunb, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.10-16 pages.
5. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
6. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
7. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
8. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
9. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
10. XoshimovK. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.
11. Э. Г'. G'oziev, K. Q. Mamedov. Kasb psixologiyasi. T. 2003 й.
12. Н. В. Гафурова, В. Л. Лях, Е. В. Фескова и др. "Психология профессионального образования" (сибирский федеральный университет) СФУ, 2010г.

Internet resurslari

1. www.edu.uz

2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

8-MAVZU: O'QITUVCHINING PSIXOLOGIK PORTRETI. O'QITUVCHI SHAXSIGA QO'YILADIGAN TALABLAR.

REJA:

1. O'qituvchining psixologik portreti.
2. O'qituvchi shaxsiga qo'yiladigan talablar.
3. Maxsus pedagogik faoliyatdagi talablar.

1. O'qituvchining psixologik portreti.

Psixologik portret - kuzatilgan ob'ektni foto (rasm) orqali kuzatuvchi tomonidan faktik ifodalanishi, ya'ni kuzatilgan ob'ektni xususiyatlariga jins, yosh, ish staji, kasb va boshqa omillarning ta'sirini aniqlash uchun foydalaniladi.

Kuzatish natijalarini umumlashtirishda ma'lumotlar miqdor va sifat jihatidan tahlil qilinadi, tajriba yakunlari bo'yicha g'oyalar, umumlashmalar, xossalar, qonuniyatlar, mexanizmlar, holatlarning ilmiy psixologik talqini amalga oshiriladi. Kuzatish yakunida to'plangan ma'lumotlar ilmiy hisobot sifatida muayyan qoidalarga asoslangan holda quyidagi tartibda joylashtiriladi: kirish, metodikalarning tasnifi, natijalarning bosqichma-bosqich tahlili, ularning muhokamasi, izlanishlarning xotimasi va xulosalari, amaliy xususiyatga ega bo'lgan tavsiyalar, ko'rsatmalar berilishi, foydalaniladigan adabiyotlar ro'yxati va nihoyat ilovalar (har bir qism o'ziga xos yakunlangan, tugallangan ma'no anglatishi lozim).

O'qituvchi psixologik portreti kuzatish jarayonida o'quvchilarni bahs, munozara jarayonida o'zaro ta'sir o'tkazish imkoniyatini aniqlash uchun qo'llash ijobiy natijalar beradi:

- umumiy muammo mohiyatiga guruh a'zolarini yo'naltirish;

- guruh a'zolari tomonidan muammoni yechish yo'llarini baholash;
- bahs (munozara, diskussiya) jarayonini nazorat qilish;
- umumiy fikrga kelish uchun guruh qaro qabul qilish;
- muammo yechimiga erishishdagi guruh a'zolarining birdamligi va

hamjihatligi.

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

Psixologik portreti kuzatish natijalarini miqdoriy tahlil qilishda statistik metodlarni quyidagi tartibda qo'llash lozim:

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

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

2. O'qituvchi shaxsiga qo'yiladigan talablar

O'quv-tarbiyaviy jarayonni tashkil qilishda tarbiyachi xarakteri, uning shaxsi sifati va xususiyatlari kabi kuchli faktorga ko'z yumish mumkin emas. Ba'zi pedagogning xarakteri juda og'ir va irodasi mustahkam, jamoat ishlarida juda faol. U barcha ishlarni o'zi qilishga harakat qiladi, bolalardagi ko'tarinkilikni yoqtirmaydi, ularni harakatsiz, ishtiyoqsiz tomashabinga aylantiradi. Boshqa o'qituvchining xarakteri yumshoq. U o'quvchilardan oddiy tartib saqlanishini talab qila olmaydi. Pedagogik va psixologiya bilimlari past. O'z xarakterini pedagogik talablarga mos

shakllantirish hohishi yo'q. Xaraktersizlik, shavqatsizlik, qat'iyatsizlik ustun keladi. Pedagogika tarbiyadagi demokratiya, tarbiyaning rivojlanish optimal formalarini aniqlaydi va ular maxsus tayyorlangan va pedagogik avtoritetga ega bo'lgan shaxs tomonidan amalga oshiriladi.

Bolalar qaysi tarbiyachini hurmat qilsalar uning ketidan ergashadilar. Har qanday boshqa holatda pedagogik munosabatlar chuqur rasmiy asosda, tashqi talablar asosida quriladi o'zining ijobiy mazmunini yo'qotib, salbiy ta'sir qiladi. "Avtoritet" tushunchasi odamni hamma tan olgan qiymati, uning odamlarga ta'siri, uning g'oya va faoliyatini omma fikr-mulohazalari bilan quvvatlanishi, unga ishonch, hurmat bildirish uning aqli, irodasini, ahloq-odobini quvvatlash. Pedagogik avtoritetning mohiyati, o'ziga xos jihatlari shundaki o'nlab va yuzlab eshko'zlar rentgendek tikilib, pedagog ahloqiy holatini aniqlaydi. Haqiqiy pedagogda ozodalik, poklik, ochiqlik, to'g'rilik uning axloqiy holatlarini belgilaydi. Aks holatda o'qituvchi bolalarga o'z ta'sirini va tarbiyachi bo'lish huquqini yo'qotadi, Pedagogik avtoritetning mohiyati shundaki, pedagog o'zida fuqarolik, ijodiy, odamiylik shaxsiyatlarini, haqiqiy ma'naviylik, ziyolilikni rivojlantiradi. Bola tarbiyachiga o'zining hurmati va ishonchini yuqori ma'naviy shaxsga topshirgandek topshiradi, o'qituvchi albatta bu ishonchni oqlashi kerak.

Berilgan ishonch yuqori ma'naviyat bilan oqlanadi. Hozirgi vaqtda jamiyat turli qatlamlaridagi, hatto oila va maktabda uchraydigan manfaatparastlik, meshchanlik axloqini ko'rgan ba'zi o'quvchilar umuminsoniy axloq -odbni mensimaslik, bosh birlari esa, ikkiyuzlamachilik va yelg'onchilik san'atini egallaganlarni. Shunday qilib, yoshlar va bolalar muhitida ahloq-odob qoidalarini yetishmovchiligi kelib chiqmoqda. Bunday ekstremal sharoitda o'qituvchini o'z- o'zini axloqiy rivojlanirish, o'ziga yuqori talab qo'yish o'qituvchi uchun o'z hurmati va avtoritetini saqlab qolish yo'lidir. Ertami, kechmi o'qituvchining axloqiy prinsipiialligi va qat'iyligi bolalar ongida ustun chiqadi va o'qituvchi o'z o'quvchilariga axloqiy talablar qo'yishida unga katta

Pedagog shaxsining yana bir sharti uning yuksak madaniyati, uning chuqur fuqorolik e'tiqodi, o'quvchilar bilan har qanday jamiyat xaeti muammolarni ochiq

muhokama qila olishi, ularni ishontira olishi, o'z hato va kamchiliklarin qo'rqmasdan tan olishidir.

Xozirgi sharoitda o'qituvchi o'quvchilar oldida avtoritet qozonishi uchun u, jamiyatda sodir bo'layotgan voqyealarga o'z munosabatini belgilab olishi kerak. Bu jamiyat tarixi, siyosiy jarayonlar, millatlararo munosabatlar, inson huquqlari, dinga munosabatlar bo'lishi mumkin. Bolalar e'tiqodiga faqat e'tiqod va pinnsipiallik bilan javob berish mumkin. Lekin bolalar hurmat qiluvchi o'qituvchi, o'quvchilar bilan bemalol bahs-munozara olib boradi va va ularni ba'zi muammolar ustida ularni fikrlash yoki fikrini o'zgartirishga majbur qiladi.

Pedagog axloqiy va ma'naviy qadriyatlari uning intellektual rivojlanganlik va mustaqil fikrlash avtoriteti bilan boyitiladi. Bugungi kunda hayotimiz turli sohalarida turli ma'lumotlar oqimi ko'payib ketgan. Ularning ko'pi biz o'rgangan tushuncha va fikrlarga zid keladi. Bu pedagog va tarbiyalanuvchilar o'rtasida murakkab munosabatlarni yuzaga keltirayapti. Yoshlarni ma'naviy dunyosini tushunish uchun pedagog o'zi o'rgangan fikrlash qobig'idan chiqa olishi kerak. Bunday holatda o'qituvchi o'z avtoritetini saqlashi va ko'tarishi uchun undagi chidam va qat'iy rad etmaslik, o'quvchi psixikasiga kuchli ta'sir ko'rsatmaslik yordam beradi.

Har qanday odam o'qituvchi bo'la olmaydi. O'qituvchilik ommaviy kasb bo'lsada, uni egallagan shaxsga yuqori talablar qo'yiladi. Buning uchun shaxsiy sifat va qobiliyatiga juda qattiq talablar qo'yiladi. O'qituvchi kasbining asosiy mazmuni odamlar bilan muloqot faqat tushunish darajasida emas, balki ularni talabini qondirish darjasida bo'lish i kerak.

3. Maxsus pedagogik faoliyatdagi talablar.

O'qituvchi shaxsiga bir qancha jiddiy talablar taqdim etiladi. Qaysiki yashayotgan va ishlayotgan pedagog uchun, ijtimoiy-iqtisodiy xususiyat, malakali pedagog uchun asosiy va qo'shimcha psixologik xossasidir. Bosh va kundalik talabi pedagogik faoliyatda bolalarga bo'lgan muhabbat, bolalarga ta'lim berishi uchun bu soha bo'yicha maxsus bilim; keng bilimdonlik, pedagogik hissiyot, ko'p qirrali intellekt, umumiy axloq qoidalar va madaniyat, bolalarni turli xil uslublar bilan ta'lim berishda kasbiy qobiliyat. Bu barcha xususiyatlar tug'ma hisoblanmaydi. Bu xususiyatlar yillar

davomida mas'uliyatli mehnatning va o'z ustida ishlashning natijasi hisoblanadi. Pedagogga qo'yiladigan qo'shimcha va barqaror talab o'zining tashqi ko'rinishi, aktyorlik mahorati, muloqotga kirisha olishi, xush kayfiyati va boshqalar.

Bu sifatlar keraklisidir, ammo bulardan tashqari o'qituvchi alohida-alohida munosabatda bo'ladi. Misol qilishimiz mumkin, tez muloqotga kirisha olmaydigan matematika o'qituvchisi bilimi va o'qituvchilik jihatdan qobiliyati yaxshi rivojlangan, insonlarga nafi tegish darajasi yo'qligi bo'lsa ham, u yaxshi o'qituvchi bo'lib qoladi. Yoki bo'lmasa aksini ko'rishimiz mumkin. Bosh va ikkinchi darajali pedagogik sifatlarning jami pedagogning individualligini xosil qiladi, qaysiki o'qituvchi ulkan va o'ziga xos shaxsni taqdim etadi. Pedagogning o'zgarmas sifati masalasida, hozirgi vaqtda va hozirgi ish joyida jamiyat tarixi haqida ma'lumotga ega bo'lishi kerak.

O'quvchini shaxs darajasiga keltirish uchun-hozirda bizga aynan shaxs kerak vaqtda, quyidagi talablar - pedagog mustaqillikka ega bo'lishi, savodxon bo'lishi, o'ziga xosligi, erkin bo'lishi va boshqa sifatlarni o'zida rivojlantirishi kerak. O'zini ishini yaxshi yo'lga qo'shish uchun pedagog pedagogik qobiliyatga ega bo'lishi kerak. Pedagogik qobiliyatda bolaning tarbiyasi va ta'limi uchun o'qituvchi katta natijalarga erishishi lozim.

Quyidagi pedagogik qobiliyatlarni keltirish mumkin:

- Didaktik qobiliyat- o'quvchilarga ta'lim berishning mazmun va metodlarini tanlab olishi, o'quvchilarda ijobiy faollikni oshirish maqsadida o'quv materiallarini to'g'ri taqdim eta olish;
- Ekspressiv qobiliyat- o'qituvchi dasturdagi materialni xissiy va tasviriy ifodasini topish;
- Perseptivlik qobiliyati- o'qituvchining o'quvchilarga psixologik kuzatuvlari natijasidagi munosabatda ko'rinadi, ularning ichki ma'naviy holatini, yosh va yakka xususiyatidan kelib chiqqan holda tarbiyalanuvchini tushunish;
- Tashkilotchilik qobiliyati, sinfda tartib-intizomni ta'minlash; darsning har bir minutidan foydalanish, o'quvchilardan ahil va jipslashgan jamoani tashkil etish;
- Suggestiv va boshqaruv qobiliyati-o'quvchilar ko'z o'ngida kuchli hissiy-

irodali o'qituvchi timsolini shakllantirish asosida uning avtoritetini namoyon etish; bilimlarni egallash, ko'nikma va fanlarni bilish bilan akademik qobiliyat bir-biriga bog'liq.

Maxsus pedagogik qobiliyatga pedagogik takt kiradi, u bolalar tarbiyasi va pedagogik muloqot qobiliyatidir. Pedagogik takt o'qituvchi shaxsining psixologik tomonlarini baholabgina qolmasdan, quyidagi talablarni o'z ichiga oladi. O'qituvchi o'zini harakatlari bilan darsda ijobiy psixologik atmosferani muqarrarlashtirishi, barcha ta'lim oluvchilarning faoliyati va muloqoti uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishi, bolalar bilan do'stona munosabatni rivojlantirishi lozim. Buning uchun quyidagilar zarur:

- Biror bir o'quvchining yutuqlari bilan boshqalarning omadsizligini ta'kidlash kerak emas;
- Kuchli va kuchsizlarni qarama-qarshi qilmaslik;
- Bolani butun sinf oldida tanqid qilmaslik, ko'pincha alohida suhbatlashish;
- Kuchsizlarning kichkinagina yutug'ini anglash;
- Bolalar bilan nima bo'layotganini jiddiy qabul qilish;
- Tushunishni shakllantirish, shaxsning ko'pgina sifatlari orasida yaxshi o'qish bu qobiliyatligini singdirish.

“Ko'pgina omillarni ko'zdan kechirar ekanmiz, aytishimiz mumkinki o'qituvchilik kasbi uchun davr o'zgardi. Ammo o'qituvchilik kasbi hali ham o'ziga jalb qiluvchi, mamnuniyat ulashuvchi muhim kasb bo'lib qolaveradi. Hozirgi zamon talablari shuni anglatadiki, o'qituvchilar endi o'z ishiga bo'lgan tayyorgarliklarini avvalgilariga qaraganda, yoki siz o'zingiz o'qigan maktabdagi o'qituvchilardan farqli o'laroq boshqacha, ya'ni mukammal tayyorlanishingizni talab qiladi. Baxtimizga buni amalga oshirishning turli usullari bor. Bu usullar maktablarda o'qitish uchun amaliyotga ko'p vaqt ajratadi. Misol uchun o'qituvchi tayyorlash instruktorlari hozirgi kundagi eng zo'r ta'lim tarbiya amaliyotida ta'lim tarbiya to'g'risidagi tushunchalar va g'oyalarni psixologiya bilan boshlashga muttasil ravishda urinishadi. Demak zamonaviy o'qituvchilikka tegishli bo'lgan turli tamoyillar nafaqat siz o'zingiz xohlagan o'qituvchi bo'lishingizni xohlash uchun balki siz bo'lishingiz lozim bolgan

o'qituvchi bo'lishingizga katta ko'mak beradi.

O'qituvchilik to'g'risida juda ko'p narsalarni o'rganishimiz mumkin va buning ko'p qismi ta'lim-tarbiya psixologiyasidan kelib chiqadi. Hozirgi kunda o'qituvchilikning ilgari bo'lmagan o'ziga xos xususiyatlari mavjud. Joriy o'zgarishlarni ko'zdan kechirar ekanmiz, bizga shunisi ma'lum bo'ldiki hozirgi kunga kelib biz o'qituvchilik uchun yangi zamon talabiga mos ko'nikmalarga ega bo'lishimiz kerak hamda, bizga bu yo'lda psixologiya hamroh bolib qoladi".⁴

Mavzu bo'yicha glossariy:

Faoliyat- anglangan maqsad bilan boshqariladigan ichki(psixik) va tashqi (jismoniy) harakatlar yig'indisiga aytiladi.

Interorizatsiya - tashqi real ishdan ichki ideal ishga mana shunday o'tish jarayonini

Eksteriorizatsiyasi - oldin ichida o'ylab, so'ngra bevosita tashqi munosabatga o'tishi faoliyat

Maqsad - inson faoliyati so'nggi natijasining obrazi sifatida namoyon bo'ladi va ehtiyojlarini amalga oshirilishidir.

Motiv - kishini faoliyatga undaydi va unga mazmun baxsh etadi.

Ish-harakat - galdagi bitta oddiy vazifani bajarishga qaratilgan, nisbatan tugallangan faoliyatning tarkibi.

O'yin - bola bir yoshga to'lgandan boshlaboq unda faoliyatning sodda shakllarini egallash uchun shart-sharoitlar yuzaga kela bosh.

Mehnat faoliyati - ma'lum ijtimoiy foydali, moddiy yoki madaniy, ma'naviy mahsulot ishlab chiqarishga qaratilgan faoliyatdan iborat.

O'qish- o'quvchinnng o'z qobiliyati, bilimi, malaka va ko'nikmal arini rivojlantirishga qaratilgan harakat.

Motiv - konketiroq tushuncha bo'lib, u shaxsdagi u yoki bu xulq-atvorga nisbatan turgan moyillik, hozirlikni tushuntirib beruvchi sababni nazarda tutadi.

Motivatsiya - odamni faol faoliyatga undovchi sabablar majmui.

⁴Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009.16 pages.

Professiogramma - kasbning turli ob'ektiv xarakteristikalarining tasnifi ya'ni Kasb tanlashga yo'naltirilgan shaxsning qiziqishi, mayli, xohishi, o'zini o'zi baholashi, nufuzi kabilarga oid materiallarni o'zida mujassamlashtirishdir.

Empatiya - ya'ni insoning o'zini xayolan suhbatdoshi o'rniga qo'yish orqali uning kechinmalari va hissiyotlarini tushunishga intilishi. Bunda insonning emotsional muammolariga yondashishi tushuniladi.

Psixologik portreti - kuzatilgan ob'ektni foto (rasm) orqali kuzatuvchi tomonidan faktik ifodalanishi, ya'ni kuzatilgan ob'ektni xususiyatlariga jins, yosh, ish staji, kasb va boshqa omillarning ta'sirini aniqlash uchun foydalaniladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyunb, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyunb, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009.
5. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
6. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
7. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
8. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
9. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.

10. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.
11. Э. Ф. Есшев, К. К, Мямедэв. Касб психометри. Т. 2003 й.
12. Н. В. ратJypоBa, В. Л. Ля^ Е. В. Фесюю и др. “nfflxomiw пpсxl)eccpoHanibHoio абpазавания” (сибирский (J^epanbHbm университет) СФУ, 2010г.

Internetresurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

MAVZU: KASBIY FAOLIYAT. O'QITUVCHI KASBIDAGI MUAMMOLAR. O'Z-O'ZINI NAZORAT QILISH PSI[OLOGIIYASI.

REJA:

1. O'qituvchi kasbiy faoliyati va pedagogik mahorat.
2. Kasbiy faoliyatni shaxs ma'naviy axloqiy shakllanishiga ta'sir ko'rsatishi
3. Kasbiy faoliyatga moslashuvning psixologik asosi
4. Mehnat jamoalaridagi psixologik muhit.

1.O'qituvchi kasbiy faoliyati va pedagogik mahorat.

Xalqning ma'naviy ruhiyatini mustahkamlash va rivojlantirishda, jamiyatni modernizatsiyalash jarayonida ma'naviy qadriyatlar, milliy g'oya, madaniy merosni yoshlar ongiga singdirishda zamonaviy o'qituvchining kasbiy bilim darjasi, mahorati yuksak o'rin turadi.

O'qituvchining kasbiy tayyorgarligi, malaka talablari rivojlanadi hamda ta'lim - tarbiyaning mazmuni zamonaviy bilimlar bilan yangilanib pedagogik industriyani rivojlantirilishiga hissa qo'shadi.

Tadqiqotning nazariy, pedagogik-psixologik jihatlarini ishlab chiqish, ta'limning sifat va samaradorligini oshirishda o'qituvchida pedagogik mahoratni oshirishning eng qulay metodik taktikalari, yo'llari hamda shakllarini takomillashtirish orqali “pedagog ustaxonasi” banki yaratiladi.

O'qituvchida pedagogik mahoratini rivojlantirish orqali pedagogik tajriba, pedagogik madaniyat, mehnat bozoridagi raqobatbardosh malakali mutaxassisga qo'yilgan ijtimoiy talablarga to'laqonli javob bera olish imkoniyati yaratiladi. O'qituvchi pedagogik mahoratini quyidagi tartibda namoyon bo'ladi:

- o'rganilayotgan mavzu bo'yicha maqsad, vazifalar bilan o'quvchi-o'quvchilarni oldindan tanishtirish, muammo, topshiriqlarni, shuningdek, uy vazifalari, mustaqil bajariladigan ishlarni, ularni bajarish tartibi, paytini e'lon qilish, mavzuni to'liq o'zlashtirish bo'yicha ko'rsatmalar berish, o'zlashtirish me'yorlarini aytib berish;

- o'quvchi-o'quvchilarni faol, mustaqil faoliyatga rag'batlantirish, ular diqqatini bo'lim yoki mavzu mazmuniga tortish, uni qanday o'rganish zarurligini aytib berish, bilishga qiziqish uyg'otish, o'qish-o'rganishga havas, muammolarni bajarishga ehtiyoj uyg'otish, emotsiyalar, tafakkur hodisalari, bilimlarni o'quv holatlariga tatbiq etish yo'llari orqali mavzu bo'yicha ma'lumotlar to'plash, to'plangan ma'lumotlar yuzasidan joriy nazoratni tashkil etish, mavzuni to'liq o'zlashtirishga oid o'zgarish, qo'shimcha, tuzatishlarni belgilash;

- bo'lim yoki mavzu bo'yicha to'plangan bilimlarga ishlov berish.

O'qituvchi pedagogik mahoratini oshirish hamda o'quvchi ma'naviy-axloqiy sifatlarini milliy va umuminsoniy qadriyatlar asosida shakllantirishga doir metodik ta'minot tizimini ishlab chiqadi.

Pedagogik mahorat klinikasi saytini yaratishning ilmiy-metodik ta'minoti nomli qo'llanmani tayyorlash va nashr etish bo'yicha fanlar kesimida metodik tizimli materiallar, xulosalar, tavsiya va takliflar ishlab chiqiladi.

O'qituvchi pedagogik mahoratining tarkibiy qismlari (insonparvarlik, pedagogik qobiliyat, kasbiy bilimlar, pedagogik texnika) rivojlantirilib borilishi kerak.

- Moslashuvchanlik - ist'molchi (pedagog)ga qulay vaqt va tezlikda xizmat ko'rsatish imkoniyatining yetarliligi asosida;

- Modullik - bir-biriga bog'liq bo'lmagan metodik modullardan individual yoki jamoaviy talabga mos xizmat namunalarini taklif qilish orqali;

- Parallellik - metodik xizmatni ish faoliyatidan ajralmagan holda parallel olib borish imkoniyati yaratilganida;

- Keng qamrovli - bir vaqtning o'zida ko'p sonli o'qituvchilarning zaxiralariga murojaat qila olishi, o'zaro tajriba almashish imkoniyatining berilishi;

Hozirgi vaqtda dunyoda kuchayib borayotgan turli ma'naviy tahdidlarning oldini olish, "Ommaviy madaniyat" ning zararli ta'siridan farzandlarimizning ongu, tafakkuri himoya qilish va axborot xurujlaridan ogohlik saytlari mahalliy menteletitga mos ravishda tavsiya etiladi.

- Turli mafkuraviy xatarlardan, g'oyaviy xurujlar ta'siridan saqlanish maqsadida ma'naviy bo'shliqqa yo'l qo'ymaslik uchun o'quvchilarning ma'naviy- ma'rifiy dunyoqarashi boyitilishiga oid virtual mavzular yoritilib boriladi hamda o'qituvchiga metodik yordam berilishi nazarda tutiladi;

- O'qituvchining kasbiy tayyorgarligi, malaka talablari rivojlanadi va ta'lim- tarbiyaning mazmuni zamonaviy bilimlar bilan boyitiladi ;

- O'qituvchidagi pedagogik mahoratning ortishi orqali o'quvchi-yoshlardagi ilmiy-amaliy ijodkorlik har tomonlama ravnaq topadi;

Ta'lim jarayoni nihoyatda murakkab va ko'p komponentlidir. Ta'lim samaradorligi pedagog va o'quvchi-o'quvchining faolliligiga, ta'lim vositalarining mavjudligiga, ta'lim jarayonining tashkiliy, ilmiy-metodik mukammalligiga, jamiyatda ilmi kishilarga bo'lgan ehtiyojga va boshqa hali aniqlanmagan ko'pgina omillarga bog'liq. Jamiyat o'zining ijtimoiy-siyosiy, iqtisodiy ehtiyojlari asosida ta'lim samaradorligi yuqori bo'lishini talab etadi.

O'zbekistonda bozor munosabatlariga asoslangan iqtisodiy strukturalar yaratilayotgan hozirgi kunda keng, chuqur bilimli va bilimlarni amalda qo'llay oladigan shaxslarga talab kuchayib bormoqda. Bilimdon va tadbirkor, ijtimoiy faol shaxs jamiyat hayotida, mehnatda o'zining o'rnini topadi. O'zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti I. A.Karimov "...shuni yaxshilab tushunib olishimiz zarurki, jamiyatimizni yanada demokratlashtirish va fuqarolik institutlarini shakllantirish, avvalo, aholining siyosiy, ijtimoiy va davlat

hayotida nechog'lik faol ishtirok etishi bilan uzviy bog'liq", deb ko'rsatdi. Bunday faollik vujudga kelishi uchun bilimdon va harakatchan, milliy istiqlol g'oyasiga sodiq bo'lgan shaxsni shakllantirish kerak.

Ta'limning barcha bo'g'inlarini shunday tashkil etish kerakki, u yoshlarga chuqur va asosli bilim berish bilan birga keng qamrovli fikrlashga o'rgatsin. Ta'lim jarayonida o'quvchida mustaqil bilim olish ehtiyoji shakllanib borishi hozirgi kunning talabidir.

2. Kasbiy faoliyatni shaxs ma'naviy ahloqiy shakllanishiga ta'sir ko'rsatishi

Milliy istiqlol mafkurasini yoshlar ongiga singdirish ta'lim-tarbiyaning turli shakllari orqali amalga oshiriladi. Buning uchun ta'lim muassasalarida bolalar va o'quvchilarning yoshiga mos ravishda, milliy istiqlol mafkurasini singdirishning differensial pedagogik-psixologik dasturini yaratish lozim. Milliy istiqlol mafkurasining asosiy g'oyalari xalqimizning mustaqil taraqqiyot yo'lidagi bosh g'oyasidan kelib chiqadi va o'zining mazmun-mohiyati, falsafasi, jozibasi bilan uni xalqimiz ongiga yanada chuqurroq singdirishga xizmat qiladi.

Mehnat jamoalari inson umrining asosiy qismi o'tadigan, uning tafakkuri, hayotga munosabati shakllanadigan ijtimoiy-ma'naviy muhitdir. Ular kishida jamoa ruhi, mehnatsevarlik, omilkorlik, adolat tushunchasi, mehr-oqibat tuyg'ularini tarbiyalaydigan o'ziga xos maskan hisoblanadi.

Mehnat jamoalari turli millat va dinga mansub odamlarni do'stlik va hamjihatlik, o'zaro manfaatdorlik asosida hamkorlik qilish, milliy va umuminsoniy qadriyatlarni uyg'unlashtirishga o'rgatadi. Bu esa, o'z navbatida, sog'lom ma'naviy muhitni vujudga keltirishda muhim omil vazifasini bajaradi.

Har bir shaxs hayoti davomida biror bir kasbni egallaydi va u bilan shug'ullanadi. Uning bu kasbi shaxsning nafaqat iqtisodiy hayot mazmuni, balki ma'naviy dunyoqarashi, ongi axloqi fikrlash doirasini belgilaydi. Ijtimoiy hayotda boshqalar bilan o'zaro munosabatlarda shaxsning xushmuomalaligi sermulozamatliligi tom ma'noda uning egallagan kasbiga ham bog'liq.

Shaxsning ma'naviy-axloqiy shakllanishiga atrof muhit, hamkasblarning munosabati o'z ta'sirini ko'rsatadi.

Har doim tinimsiz ishlash, kun tartibidagi rejasiz amalga oshirish shaxsni hayot tarzini ma'lum ma'noda izdan chiqaradi. O'z ish faoliyatida doimo quvnoqlik, o'z ishidan mamnunlik do'stlar oila davrasida bo'lish shaxsni ish faoliyatida va kundalik hayotida samaradorlikka olib keladi. Psixologiya fani uchun eng murakkab muammolar qatoriga uning asosiy kategoriyalari bo'lmish shaxs, motivatsiya, faoliyat, muomala, ong tavsifi, ularning takomillashuv bosqichlari, xususiyatlari, aks ettirish imkoniyatlari, hukm surish qonuniyatlari va mexanizmlari bo'yicha aniq fikrlarni bildirish masalalari va vazifalari kiradi.

Shu munosabat bilan, umumiy psixologiya faniga kirish vazifasini bajarsa, ikkinchi tomondan, tinglovchilarni, avvalo, shaxs psixologiyasi, uning faoliyati va jamoadagi munosabati haqida, uni tadqiq qilish metodlari to'g'risida, ong va psixika, asosiy psixik jarayonlarning qonuniyatlari haqida tegishli bilimlardan xabardor etgan holda ularni professional ishga nazariy va amaliy jihatdan tayyorlashdan iborat aniq vazifani o'z zimmasiga oladi.

Tirik mavjudotlarning atrofdagi olam bilan hayotiy ahamiyatga molik bog'lanishlar bo'lishini ta'minlaydigan faoliyati ularga xos yalpi xususiyat hisoblanadi. Faollik tirik mavjudotda «o'z kuchi bilan javob qilish» qobiliyatining borlig'idir.

Jonli mavjudotni muayyan tarzda va muayyan yo'nalishda harakat qilishga undaydigan ehtiyojlar uning faolligi manbai bo'lib hisoblanadi. Ehtiyoj jonli mavjudotning hayot kechirishidagi aniq shart-sharoitlarga uning qaramligini ifoda etuvchi va bu shart-sharoitlarga nisbatan uning faolligini vujudga keltiruvchi holatdir.

Kishining faolligi ehtiyojlarining qondirilishi jarayonida namoyon bo'ladi. Xuddi shu o'rinda odam bilan hayvonning xatti-harakatlari faolligi o'rtasidagi tafovutlar ayon bo'ladi. Hayvon o'z ehtiyojlarining obyektini egallab olish uchun faol intilishga da'vat etishi ehtimoli borligini o'zining tabiiy tuzilishiga ko'ra bamisoli oldindan bilishi tufayli faollik bilan harakat qiladi. Hayvonlar

ehtiyojining qondirilish jarayoni ularning muhitga yaxshiroq moslashuvini ta'minlaydi. Odamning faolligi va faollikning manbai bo'lgan insoniy ehtiyojlari tamomila boshqacha manzara kasb etadi. Kishining ehtiyojiuni tarbiyalash, ya'ni kishilik madaniyati olami bilan yaqinlashtirish jarayonida shakllanadi.

Kishining o'z ehtiyojlarini qondirish jarayoni ijtimoiy taraqqiyot bilan belgilanadigan faoliyat shaklini egallashning faol, muayyan maqsadga yo'naltirilgan jarayoni sifatida alohida ajralib turadi. Ehtiyojlar qondirilishi jarayonida rivojlanib va o'zgarib boradi. Kishining ehtiyojlarini to'liq qondirish uni har tomonlama rivojlantirishningeng muhim shartlaridan biri hisoblanadi. Ehtiyojlar kelib chiqishiga ko'ra tabiiy va madaniy bo'lishi mumkin. Tabiiy ehtiyojlarda kishining faollik kasb etayotgan faoliyati uning hayoti va avlodining hayotini saqlash uchun zarur bo'lgan shart-sharoitlarga bo'ysunganlikda ifodalanadi. Barcha odamlarda ovqatlanish, suv ichish, qarama-qarshi jinsning mavjud bo'lish i, uxlash, sovuqdan va haddan ziyod issiqdan saqlanish kabilarga tabiiy ehtiyoj bo'ladi. Agar tabiiy ehtiyojlardan qaysi biri ma'lum darajada uzoq vaqt davomida qondirilmasdan qolsa, odam muqarrar ravishda halok bo'ladi yoki sulolasini davom ettirish imkoniyatidan mahrum bo'ladi. Madaniy ehtiyojlarda odamning aktiv faoliyati insoniyat madaniyatining mahsuliga bog'liq ekanligi ifodalanadi. Uning ildizlari butunlay kishilik tarixining sarhadlariga borib taqaladi. Turli iqtisodiy va ijtimoiy tuzum sharoitida kishida uning tarbiyasiga va xulq-atvorning keng yoyilgan hamda udum bo'lgan odatlari va shakllarini o'zlashtirishiga bog'liq turli madaniy ehtiyojlar tug'iladi. Agar kishining madaniy ehtiyojlari qondirilmasa, u halok bo'lmaydi, lekin undagi odamiylik sifatlari jiddiy zararlanadi. Ehtiyojlar o'z predmetining xususiyatiga ko'ra moddiy va ma'naviy bo'lishi mumkin. Moddiy ehtiyojlarda kishining moddiy madaniyat predmetlariga qaramligi (ovqatlanishga, kiyinishga, uy-joyga, maishiy turmush ashyolariga va boshqa narsalarga ehtiyoj sezishi), ma'naviy ehtiyojlarda esa ijtimoiy ong mahsuliga tobeligi ifodalanadi. Ma'naviy ehtiyojlar ma'naviy madaniyatni yaratish va

o'zlashtirishda o'z aksini topadi. Ma'naviy ehtiyojlar moddiy ehtiyojlar bilan uzviy bog'liqdir. Ma'naviy ehtiyojlarni qondirish uchun moddiy ehtiyojlar predmeti hisoblanmish moddiy narsalar (kitoblar, gazetalar, yozuv va notaqog'ozlari va shu kabilar) talab qilinishi, shubhasiz. Ehtiyojlarning qondirilishi bilan bog'liq bo'lgan faoliyatga undovchi va uning yo'nalishini belgilovchi sabablar ***motivlar*** deyiladi. Unda sub'yektning faolligi namoyon bo'ladi. Turli kasb egalari faoliyati motivlarini o'rganishda motivlar xususiyatini bilish va ularni o'zgartirish muammosi ahamiyatga ega.

3. **Kasbiy faoliyatga moslashuvning psixologik asosi**

Moslashuv(adaptatsiya) tushunchasi lotincha adapto - moslashuvchan degan so'zdan kelib chiqqan. Bu so'z biologiyadan o'zlashtirib olingan bo'lib, atrof muhitga ko'nikish, moslashish ma'nolarini bildiradi. ***Mehnatga moslashish*** (ko'nikish) - bu shaxsning yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol tasir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Inson ishga kirar ekan, muayyan mehnat tashkilotining kasbiy va ijtimoiy-psixologik munosabatlari tizimiga faol kirishib ketadi, o'zi uchun yangi bo'lgan ijtimoiy vazifalarni, qadriyatlar va normalarni o'zlashtirib oladi, o'zining alohida tutgan yo'lini tashkilot(mehnat jamoasi)ning maqsad va vazifalari bilan moslashtiradi, bu bilan o'zining xulqini mazkur korxona yoki muassasaning xizmat yo'l-yo'riqlariga bo'ysundiradi.

Biroq inson ishga kirishda avvaldan qaror topgan muayyan maqsadlar, qadriyatli muomala yo'nalishiga ega bo'ladi, shularga muvofiq korxonaga bo'lgan o'z talablarini shakllantiradi, korxona esa o'z maqsadlari va vazifalaridan kelib chiqib, xodimga, uning xulq-atvoriga o'z talablarini qo'yadi. Xodim va korxona o'z talablarini amalga oshira borib, o'zaro bir-birlariga ta'sir ko'rsatadilar, bir-birlariga moslashadilar, buning natijasida mehnatga moslashuv jarayoni amalga oshiriladi. Shunday qilib, mehnatga moslashuv - shaxs va uning uchun yangi bo'lgan ijtimoiy muhit o'rtasidagi ikki tomonlama jarayondir.

Insonning muayyan mehnat muhitiga moslashuvi uning real muomalasida, mehnat faoliyatining aniq ko'rsatkichlarida: mehnat samaradorligida, ijtimoiy axborot va uning amalda ruyobga chiqarilishida, faollikni barcha hosil qilishida namoyon bo'ladi. Mehnatga moslashish birlamchi bo'lishi (xodimning mehnat muhitiga kirishida) va ikkilamchi (kasbni almashtirgan vaalmashtirmagan holda ish o'rnini almashtirishida yoki muhitning jiddiy ravishda o'zgarishida) bo'lishi mumkin. Ular murakkab tuzilishga ega bo'lib, kasbiy, ijtimoiy-psixologik, ijtimoiy-tashkiliy, madaniy-maishiy va psixofizik moslashuvdan iboratdir.

Kasbiy moslashuv shaxsning kasbiy ko'nikmalar va malakalarni muayyan darajada egallashida, unda ayrim kasbiy jihatdan zarur xislatlarning shakllanishida, xodimning o'z kasbiga nisbatan barqaror ijobiy munosabatda bo'lishining rivojlanishida ifodalanadi. Kasb sohasidagi ish bilan tanishuvida, kasb mahorati ko'nikmalarini, mahoratini egallashda, funktsional vazifalarni sifatli bajarishida va mehnat sohasidagi ijodkorlikda namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-psixologik moslashuv mehnat tashkiloti(jamoasi)ning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini o'zlashtirishda, unda qaror topgan o'zaro munosabatlar tizimiga kirishda, uning a'zolari bilan o'zaro ijobiy hamjihat bo'lishda o'z ifodasini topadi. Bunda xodimning mehnat jamoasining o'zaro munosabatlari tizimiga, uning an'analari, hayot normalari, qadriyatlari, guruhdagi ayrim a'zolarning ijtimoiy-psixologik nuqtai nazarlari, o'zaro munosabatlar tuzilishi, guruhdagi yetakchilar to'g'risida axborotlarga ega bo'ladi. Xodim bu axborotlarni passivlik bilan emas, balki jamoaning oldingi ijtimoiy tajribasi, uning qadriyatli yo'nalishlari bilan birgalikda o'zlashtiradi va ularga baho beradi. Agar axborot xodimning oldingi tajribasiga, uning tutgan yo'liga mos kelgan taqdirda u tomonidan ijobiy baholanadi, xodim guruhdagi normalarni qabul qila boshlaydi va sekin-asta shaxsning mehnat jamoasi bilan uyg'unlashib borish jarayoni sodir bo'ladi. Xodim ijtimoiy-psixologik moslashuv jarayonida tashkilotning real hayotiga kirib boradi, unda ishtirok etadi, xodimda hamkasblari, rahbarlar, ma'muriyat bilan o'zaro ijobiy munosabatlar qaror topadi.

Ijtimoiy-tashkiliy moslashuv korxona(jamoa)ning tashkiliy tuzilishi, boshqaruv tizimi va ishlab chiqarish jarayoniga, xizmat ko'rsatish tizimini, mehnat va dam olish rejimini o'zlashtirishni bildiradi.

Madaniy-maishiy moslashuv - bu mehnat tashkilotidagi turmush xususiyatlari va bo'sh vaqtni o'tkazish an'analarini o'zlashtirishdir. Bu moslashuv xususiyati ishlab chiqarish madaniyati darajasi, tashkilot a'zolarining umumiy rivojlanishi, ishdan bo'sh vaqtdan foydalanish xususiyatlari bilan belgilanadi. Mehnat tashkilotidagi a'zolar faqat ishdagi munosabatlar bilan bog'lanib qolmasdan, shu bilan birga dam olishni, bo'sh vaqtni birgalikda o'tkazadigan, bunda shaxsning har tomonlama kamol topishiga etibor beriladigan jamoalarda madaniy-maishiy moslashuv tezroq sodir bo'ladi.

Psixofiziologik moslashuv - bu xodimlar uchun mehnat vaqtida zarur bo'ladigan shart-sharoitlarni o'zlashtirish jarayonidir. Zamonaviy ishlab chiqarishda faqat texnika va texnologiya emas, balki ishlab chiqarish sharoitidagi sanitariya-gigiena normalari ham manaviy jihatdan eskirib boradi. Mehnatning sanitariya-gigiena sharoitlarini, xodimlar turmushini yaxshilash, tobora ko'proq miqdorda qulay va zamonaviy uy-joylar, kiyim-boshlar, pardo-andoz ashyolarining paydo bo'lishi ishlab chiqarish faoliyatiga ta'sir qilmasdan qolmaydi. Hozirgi zamon xodimi sub'ektiv ravishda qabul qilinadigan sanitariya-gigiyena shinamligidan, mehnat maromidan, ish o'rnidagi qulayliklar va hokazolardan ozgina bo'lsa ham chetga chiqilishiga juda sezgirlik bilan qaraydi. Ko'pgina tadqiqotlar materiallarining ko'rsatishicha, ishchilar uchun sanitariya-gigiyena shinamligi shart-sharoitlari keskin bo'lib turadi va ular buni og'rinib qabul qiladilar.

Xodim moslashuv jarayonida quyidagi bosqichlarni boshdan kechiradi:

Tanishish bosqichi, bunda xodim umuman yangi vaziyat haqida, turli harakatlarga baho berish, etalonlar, muomala normalari to'g'risida axborot oladi.

Ko'nikish bosqichi, bu bosqichda xodim qadriyatlar yangi tizimining asosiy elementlarini bilib oladi, lekin o'zining ko'pgina qarashlarini saqlab qoladi.

Assimilyatsiya bosqichida xodim muhitga to'liq moslashadi, yangi guruhga o'rganib qoladi.

Identifikatsiya bosqichida xodimning shaxsiy maqsadlari mehnat tashkilotining, korxona va firmaning maqsadlari bilan o'xshash bo'lib qoladi. Identifikatsiya xususiyati bo'yicha xodimlarning uch toifasini farqlash mumkin: befarqlar, qisman identifikatsiyalangan va to'liq identifikatsiyalangan xodimlardan iborat bo'ladi. Binobarin, bunday mehnat tashkilotining pirovard natijalari ham har doim yuqori bo'ladi. Moslashuv tezligi ko'p omillarga bog'liqdir. Xodimlarning turli toifalari moslashuvining normal muddati 1 yildan 3 yilgacha bo'ladi. Mehnat tashkilotiga(jamoasiga) kira olmaslik, unga moslashib, ko'nikib keta olmaslik bu erda ishlab chiqarish va ijtimoiy sohada katta kamchiliklarga sabab bo'ladi.

Mehnatga moslashish omillari - bular mazkur jarayonning kechishi, muddatlari, sur'atlari va natijalariga ta'sir ko'rsatuvchi shart-sharoitlardir. Ular orasida ob'ektiv va sub'ektiv omillarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Ob'ektiv omillar ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq omillar bo'lib, ular xodimga unchalik bog'liq bo'lmaydi. Bu omillarga mehnatni tashkil etish, ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, mehnatning sanitariya-gigiyena shart-sharoitlari, jamoaning katta-kichikligi, korxonaning qayerda joylashganligi, tarmoq ixtisoslashuvi va shu kabilar kiradi.

Sub'ektiv (shaxsiy) omillarga quyidagilar kiradi:

- xodimning ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi, malumoti, malakasi, ish staji, ijtimoiy ahvoli va hokazolar);
- ijtimoiy-psixologik xususiyatlar (davolar darajasi, mehnat qilishga hozirlik, omilkorlik, ishlab chiqarish vaziyatida tezda yo'l topib olish, o'zini o'zi nazorat qilish qobiliyati va o'z harakatlari hamda ishlarini vaqt jihatidan taqsimlay olish, chiqishimlilik va shu kabilar);
- sotsiologik omillar (kasbiy qiziqish mehnat samaradorligi va ish sifatidan moddiy va ma'naviy manfaatdorlik va hokazolar darajasi).

4. **Mehnat jamoalaridagi psixologik muhit**

Guruhga kiruvchi odamlar bir-birlariga va guruhning faoliyatiga nisbatan bir xil nuqtai nazarda bo'lmaydilar. Guruhning har bir a'zosi o'zining ishchanligi va shaxsiy fazilatlariga, o'z *maqomiga*, ya'ni uning guruhda tutgan o'rni haqida dalolat beradigan, mustahkamlab qo'yilgan huquq va burchlariga, uning xizmatlari va fazilatlarini guruhning tan olishi yoki olmasligini aks ettiradigan *nufuziga* binoan guruhdagi shaxslararo munosabatlar tizimida muayyan mavqeiga ega bo'ladi. Psixologiyada guruh ichidagi tabaqalanishning ikkita asosiy tizimi- sotsiometrik va referentometrik afzal ko'rish va tanlashlar alohida ajralib turadi. Amerikalik psixolog J. Moreno guruhlarda shaxslararo afzal ko'rishni aniqlash usulini va emotsional afzal ko'rishni qayd qilish texnikasini taklif etadi. Buni u *sotsiometriya* deb atadi. Sotsiometriya yordamida shaxslararo birgalikdagi harakat jarayonida guruh a'zolarida namoyon bo'ladigan afzal ko'rishlarning, befarqlik yoki xush ko'rmaslikning miqdoriy me'yorini aniqlash mumkin. Sotsiometriya guruh a'zolarining bir-birini xush ko'rish yoki xush ko'rmasligini aniqlashda keng qo'llaniladi. Guruh a'zolarining o'zlari bunday munosabatlarni anglab ola olmasliklari va ularning mavjudligi yoki mavjud emasligi haqida o'zlariga hisob bermasliklari mumkin. Sotsiometrik usulning negizida "Sen kim bilan birga bo'lishni xohlaysan" degan to'g'ridan-to'g'ri savol turadi. U kishilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning xohlagan jabhasiga tatbiqan qo'yilishi mumkin. Qoida tariqasida, tanlashning ikki yo'nalishi - birgalikda mehnat qilish sohasidagi va vaqtichog'lik qilish sohasidagi yo'nalishlari tavsiya qilinadi. Bu o'rinda tanlashning maqbulligi darajasiga (benihoya istak borligi, bajonidilligi, befarqligi, unchalik istamayotganligi, sira ham istak yo'qligi) aniqlik kiritilishi va tanlash uchun tavsiya qilinadigan shaxslar soni cheklangan bo'lishi ham mumkin. Tanlashlarni tanlash matritsasiga tushirish chog'ida yanada tahlil etish o'zaro xush ko'rish va xush ko'rmasliklarning murakkab tarzda chatishib ketganligini va qarama-qarshi tomonlar o'rtasidagi oraliq bo'g'inlarning butun iyerarxiyasini ko'rsatib beradi. Shunday savol tug'iladi: guruhdagi o'zaro munosabatlarning

sotsiometriya metodi uchun yashirin bo'lib qoladigan, lekin bu munosabatlarning faqat tashqi jihatini oddiy kuzatuvga qaraganda ancha tez va aniqroq ko'rsatib bera oladigan haqiqiy ichki rivojlanishni qanday aniqlash mumkin? Guruh ichidagi o'zaro birgalikdagi harakatning tashqi manzarasi guruh a'zolari o'rtasidagi teran munosabatlarning oqibati sifatida qaralishi mumkin, lekin sotsiometriya afzal ko'rish va yakkalanib qolishning sabablarini aniqlamaydi. Har qanday guruh tuzilishiga ko'ra guruh a'zolari nufuzi va maqomining o'ziga xos darajasini aks ettiradi. Uning yuqori qismidan referentometrik va sotsiometrik tarzda tanlanadigan shaxslar o'rin oladi, eng orqada esa noreferent va sotsiometrik jihatdan surib chiqarilgan individlar turadi. Mazkur iyerarxiya zinapoyasining eng yuqori bosqichida guruhning peshqadami (lideri) joylashadi. **Peshqadam** guruhning qolgan barcha a'zolari uchun o'zlarining manfaatlariga daxldor bo'lgan hamda butun guruh faoliyatining yo'nalishini va xususiyatini belgilab beradigan eng mas'uliyatli yechimlarni qabul qilishga haqli deb hisoblangan shaxsdir. Sotsiometrik "yulduz" bo'lishi ham, aksincha, tevarak-atrofdagilarning shaxsiy xayrixohligiga sazovor bo'lmasligi ham mumkin. Peshqadam rasman guruhning rahbari bo'lishi ham, aksincha bo'lmasligi ham mumkin. Peshqadam bilan rahbarlikning yagona bitta shaxsga to'g'ri kelishi maqbul hodisa hisoblanadi. Bordi-yu, agar bunday muvofiqlik bo'lmasa, u holda guruh faoliyatining samaradorligi rasmiy rahbar (masalan, sinfboshi) bilan norasmiy peshqadam yoki peshqadamlar o'rtasidagi munosabatlar qay tarzda yuz berishiga bog'liq bo'ladi. Jamoada peshqadam o'z o'rtoqlari qarshisida tahlil qilish va erishish uchun namunaga aylanib qolayotgan shaxsiy fazilatlar sohibi sifatida namoyon bo'ladi. Bunday peshqadamning shaxsiga mansub fazilatlar mazkur yoshdagi guruhda qabul qilingan va tan olinadigan qadriyatlarga mos keladi. Tajriba yo'li bilan shu narsa aniqlanganki, yuqori sinf o'quvchilari o'z tengdoshlariga faqat shu yoshda alohida qimmatga ega deb tan olinadigan fazilatlardan emas, balki ularning o'zlarida sust rivojlangan yoki umuman mavjud bo'lmagan fazilatlardan kelib chiqqan holda ham baho beradilar. Bu xildagi fazilatlarga ega

bo'lgan o'rtoqlarning ta'siri ancha kuchli bo'ladi va ular obro'-e'tibor qozonish uchun, jamoasida peshqadamlikka erishish uchun ko'pgina asosga egadir. Masalan: *“Biz u bilan birga qayin shirasini yig'ish uchun o'rmonga borib turardik. O'shanda oyog'im shunchalik lat yegan ediki, yurolmasdan qolgandim. U hech o'ylab o'tirmasdan, meni yelkasiga ko'tarib, o'rmondan olib chiqqan edi. Holdan toyib qolsa ham, baribir meni eltib qo'ygandi... Sinfmizda kecha o'tkazgan edik. Hammasi juda yaxshi o'tayotgandi. Lekin bolalar tarqala boshlagan ediki, mast-alast kishilar bir qizga tegajoqlik qila boshladi. Kim birinchi bo'lib qizni himoya qilishga o'tdi, deng? Solovyov”* *“...Men Valyaga o'xshagan bo'lishni xohlayman. Menga uning ochiqligi, hayotdagi sobitqadamligi yetishmaydi. Lekin u yonimda bo'lsa, yuz berayotgan voqea- hodisalarni hamisha oqilona baholashimga yordam beradil” (o'quvchilar yozgan insholardan).* Jamoani aynan bir xil qilish xatti-harakatlarga undovchi mayllarning alohida bir xususiyatiki, bunda sub'yekt ma'naviy prinsiplarg atayangan holda jamoaning boshqa barcha a'zolariga, o'ziga qanday bo'lsa, shunday tarzda, o'ziga ham o'z jamoasidagi boshqa barcha kishilarga bo'lganidek munosabatda bo'ladi. Jamoadagi bir xillilik sharoitida “men” va “ular” degan ziddiyat “biz” degan tushuncha orqali barham topadi. Jamoani aynan bir xil qilish altruistik tarzdag yoppasiga yaxshilik qilishdan ham va tevarak atrofdagilarga nisbatan xudbinlarcha iste'molchilik munosabatidan ham bab-baravar voz kechishni taqozo etadi. Insonparvarlik, o'rtog'iga nisbatan talabchanlik ko'rsatish bilan birga, uning to'g'risida g'amxo'rlik qilish jamoatchilikka asoslangan o'zaro munosabatlar mezonidir. Shaxsning har tomonlama va uyg'un tarzda voyaga yetishi uchun qulaylik tug'diradigan psixologik muhit ana shunday paydo bo'ladi.

“Oqituvchilik kasbida ham muammolar mavjudmi degan savolga biz albatta “Ha” deb javob beramiz. O'qitishning oiziga hos quvontiruvchi tomonlari bilan bir qatorda insonni ajablantiruvchi tomonlari ham bor. Siz o'quvchirning hayotida ijobiy ozgarish yaratishga urinarsiz, ammo individual shahslarni o'qitishda muammolarga ham duch kelasiz. O'quvchi balki ko'p

narsalarni organmayotgandek tuyular, balki istamayroq turar yoki do'stona munosabatda bolmasligi mumkin. Ba'zi o'qitishdagi muammolar juda nozikdir. Agarda qiqqatingizni ko'proq fanning cheksiz sarhadlariga qaratadigan bolsangiz, siz bexosdan o'quvchilarning oziga bolgan ishonchini biroz pasaytirib qoyishingiz mumkin ya'ni ular hech qachon etarli darajada bilim olisholmaydi degan naqla. Bu oqitishdagi ko'rsatmalarni shakllantirish va ularni joriy qilish esa ba'zida bizga beadad qiyinchiliklar tug'dirishi mumkin yoki qoniqarsiz chiqishi mumkin.

Ba'zida o'qitish shart-sharoitlari oqituvchilarni ichki motivatsiya va tashqi o'zini tutish o'rtasidagi farqlarni aniqlash imkoniyatini chegaralab qo'yadi. Albatta o'qituvchilar juda ko'p martalab o'quvchilar xulqini kuzatishadi ya'ni bu xulq xususiyatlari ba'zi bir motivatsiya turini bildiradi. Lekin ko'plab talablar oqituvchilarni shu xulq normalarini kuzatib ularni qaysi xulq normalariga taalluqliligini aniqlash uchun kerak bo'ladigan vaqtdan mahrum qiladi. Agarda o'quvchi bahs-mulohazalarda ko'plab savol bersa bu uning shu mavzuga qiziqishini bildiradimi yoki uning shunchalik sinfdoshlari va oqituvchisi oldida boshqalardan ko'ra aqlli-roq ekanlinigni korsatishimi. Ko'p sonli o'quvchilar hamda kun tartibi judayam band bolib turgan sharoitda siz ushbu ehtimollarni qay biri tog'ri ekanligini aniqlashga vaqtingiz etmaydi. Shuni ham hisobga olish kerakki, o'quvchi balki ingliz tilini organayapti, yoki u o'qituvchiga begona bo'lgan uslubda so'zlashuvchi doiraga mansubdir yoki o'quvchining umumiy so'zlashuv qobilyatiga ta'sir qiluvchi zaifligi bordir. Bunday hollarda o'quvchining ichki motivatsiyasi haqidagi ma'lumotni yuzaga chiqarishimiz biroz mushkul bo'ladi va vaqt talab qiladi. Shunisi muhimki, o'qituvchi bunday o'quvchilarga ko'proq vaqt va kuch ajratishi lozimdir, ammo oqituvchi shu lahzada o'quvchiga to'g'ri ko'rsatmalar berishi va shunga yo'naltira olishi muhim hisoblanadi. Ayni mana shu holatda o'quvchilarni qiziqishiga qarab yo'naltiruchi xulq-atvor mutaxassisi lozim bo'ladi".⁵

⁵Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright ©

NAZORAT SAVOLLARI:

1. O'qituvchining kasbiy faoliyatida nimalar o'rin olgan?
2. O'qituvchining pedagogik mahorati qanday tartibda namoyon bo'ladi.
3. O'qituvchi pedagogik mahoratining tarkibiy qismlari haqida gapirib bering (insonparvarlik, pedagogik qobiliyat, kasbiy bilimlar, pedagogik texnika).
4. Kasbiy moslashuv tushunchasi.
5. SHaxsning kasbiy ko'nikmalari va malakalarni shakllantirishda kasbiy moslashuv turlarini.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyunb, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyunb, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009.
5. Contemporary models in vocational psychology *a volume in honor of samuel h. osipow* Frederick t. l. leong *the ohio state university* Azy Barak *university of Haifa* lawrence ERLBAUM ASSOCIATES, PUBLISHERS 2001 Mahwah, New Jersey London.
6. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Vocational Psycnoligy. London.2005.

7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
8. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
9. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
10. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.
11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
12. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.
13. Э. F. ФоМев, К. К МаМеов. Касб нсМханорнн. Т. 2003 й.
14. Н. В. рат^уроВа, В. Л. Ля^ Е. В. ОесКоВа и др. "nfflxomiw нрсxl)eccromiibHoio оGpaBoBaHHH" (сибирский (JjeaepanbHbrn y^Bepcmer) СФУ, 2010г.

Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

10-MAVZU: MULOQOT PSIXOLOGIYASI. VERBAL VA NOVERBAL MULOQOT.

REJA:

1. Muloqot psixologiyasi. Verbal va noverbal muloqot.
2. Shaxslararo muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o'rni.
3. Insoniy muomala va muloqotning psixologik vositalari.
4. Jamoalarda psixologik o'zaro moslik. Chet el adabiyotlarida muloqotning o'rganilishi.

1. Muloqot psixologiyasi. Verbal va noverbal muloqot.

Muloqotning verbal va noverbal vositalari. Muloqot - odamlarning birgalikdagi faoliyatlari ehtiyojlaridan kelib chiqadigan turli faolliklari mobaynida bir-birlari bilan o'zaro munosabatlarga kirishish jarayonidir. Ya'ni, har bir shaxsning jamiyatda bajaradigan faoliyatlari (mehnat, o'qish, o'yin, ijod qilish va boshqalar) o'zaro munosabat va o'zaro ta'sir shakllarini o'z ichiga oladi. Chunki har qanday ish odamlarning bir-birlari bilan til topishishni, bir-birlariga turli xil ma'lumotlarni uzatishni, fikrlar almashinuvi kabi murakkab hamkorlikni talab qiladi. Shuning uchun ham har bir shaxsning jamiyatda tutgan o'rni, ishlarining muvaffaqiyati, obro'si uning muloqotga kirisha olish qobiliyati bilan bevosita bog'liqdir.

Bir qarashda osongina tuyulgan shaxslararo muloqot aslida juda murakkab jarayon bo'lib, unga odam hayoti mobaynida o'rganib boradi. Muloqot psixologik jihatdan murakkab ekanligi haqida B.F.Parigin shunday yozadi: "Muloqot shunchalik ko'p qirrali jarayonki, unga bir vaqtning o'zida quyidagilar kiradi:

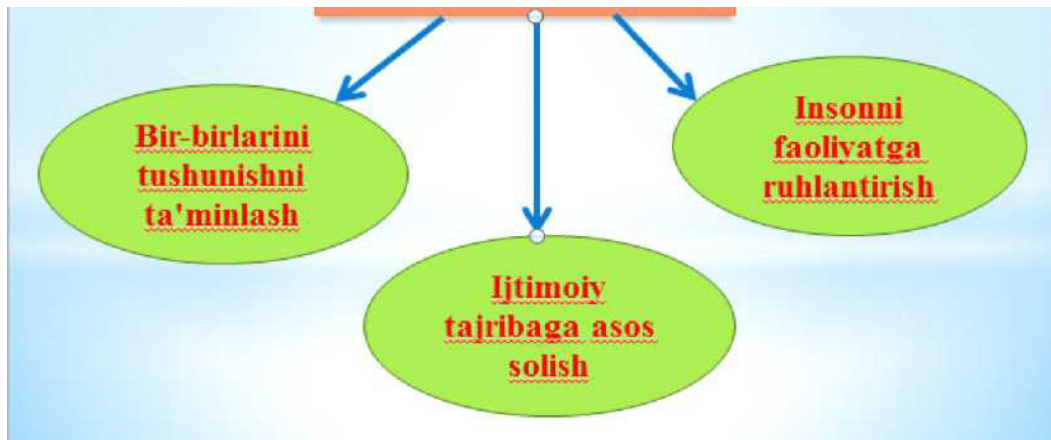
- a) individlarning o'zaro ta'sir jarayoni;
- b) individlar o'rtasidagi axborot almashinuvi jarayoni;
- c) bir shahsning boshqa shaxsga munosabati jarayoni;
- d) bir kishining boshqalarga ta'sir ko'rsatish jarayoni;
- e) bir-birlariga hamdardlik bildirish imkoniyati;
- f) shahslarning bir-birlarini tushunishi jarayoni".

V.M.Bexterev muomalani shartli ravishda bevosita va bilvosita turlarga ham ajratadi. Bilvosita muomala tarkibiy qismlari sifatida xat, telefon, telegramma, erkalash, urishish va boshqalarni olsa, bevosita muomala turiga nutqni kiritadi. Shuni ta'kidlash joizki, muomalani eksperimental o'rganish ishini V.M.Bexterev tomonidan amalga oshirilgandir.

Muloqot funksiyalari. Har qanday muloqotning eng elementar funksiyasi - suhbatdoshlarning o'zaro bir-birini tushunishlarini ta'minlashdir. Bu o'zbeklarda samimiy salom-alik, ochiq yuz bilan kutib olishdan boshlanadi. O'zbek xalqining eng nodir va buyuk xislatlaridan biri ham shuki, uyiga birov kirib kelsa, albatta ochiq yuz bilan kutib oladi, ko'rishadi, so'rashadi, xol-ahvol so'raydi. Shunisi xarakterliki,

ta'ziyaga borgan chog'da ham ana shunday samimiyatli qabulni his qilamiz.

Muloqot funksiyalari



Uning ikkinchi muhim funksiyasi ijtimoiy tajribaga asos solishdir. Odam bolasi faqat odamlar davrasida ijtimoiylashadi, o'ziga zarur insoniy xususiyatlarni shakllantiradi. Odam bolasining yirtqich hayvonlar tomonidan o'g'irlanib ketilishi, so'ng ma'lum muddatdan keyin yana odamlar orasida paydo bo'lishi faktlari shuni ko'rsatganki, "mauglilar" biologik mavjudot sifatida rivojlanaveradi, lekin ijtimoiylashuvda ortda qolib ketadi. Bundan tashqari, bunday holat boladagi bilish qobiliyatlarini ham cheklashi ko'plab psixologik eksperimentlarda o'z isbotini topdi.

Muloqotning shakllari va bosqichlari. Muloqot jarayoni o'ziga xos ravishda murakkab bo'lib, bunda uch xil bosqich mavjud.

Dastlabki bosqich — odamning o'z-o'zi bilan muloqotidir. T.Shibutani "Ijtimoiy psixologiya" darsligida: "Agar odam ozgina bo'lsa ham o'zini anglasa, demak, u o'z-o'ziga ko'rsatmalar bera oladi"— deb to'g'ri yozgan edi. Odamning o'z-o'zi bilan muloqoti aslida uning boshqalar bilan muloqotining xarakterini va hajmini belgilaydi. Agar odam o'z-o'zi bilan muloqot qilishni odat qilib olib, doimo jamiyatdan o'zini chetga tortib, tortinib yursa, demak u boshqalar bilan suhbatlashishda, til topishishda jiddiy qiyinchiliklarni boshdan kechiradi, deyish mumkin. Demak boshqalar bilan muloqot— muloqotning ikkinchi bosqichidir.

Muloqotning hayotimizdagi shakl va ko'rinishlariga kelsak uning har bir

shaxsning hayotiy vaziyatlarga mos keladigan, o'sha vaziyatlardan kelib chiqadigan ko'rinishlari va turlari haqida gapirish mumkin. Lekin umumiy holda har qanday muloqot yo rasmiy yoki norasmiy tusda bo'ladi. Agar rasmiy muloqot odamlarning jamiyatda bajaradigan rasmiy vazifalari va xulq-atvor normalaridan kelib chiqsa, masalan, rahbarning o'z qo'l ostida ishlayotgan xodimlar bilan muloqoti, professorning o'quvchi bilan muloqoti va hokazo, norasmiy muloqot — bu odamning shaxsiy munosabatlariga tayanadi va uning mazmuni o'sha suhbatdoshlarning fikr-o'ylari, niyat-maqсадlari va emosional munosabatlari bilan belgilanadi. Masalan, do'stlar suhbatdoshi, poyezdda uzoq safarga chiqqan yo'lovchilar suhbatlari, tanaffus vaqtida o'quvchilarning sport, moda, shaxsiy munosabatlar borasidagi munozaralari. Odamlarning asl tabiatlariga mos bo'lgani uchun ham norasmiy muloqot doimo odamlarning hayotida ko'proq vaqtini oladi va bunda ular charchamaydilar. Lekin shuni ta'kidlash kerakki, odamda ana shunday muloqotga ham qobiliyatlar kerak, ya'ni uning qanchalik sergapligi, ochiq ko'ngilligi, suhbatlashish yo'llarini bilish, til topishish qobiliyati, o'zgalarni tushunishi va boshqa shaxsiy sifatleri kundalik muloqotning samarasiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun hamma odam ham rahbar bo'lolmaydi, ayniqsa, pedagogik ishga hamma ham qo'l uravermaydi, chunki buning uchun undan ham rasmiy, ham norasmiy muloqot texnikasidan xabardorlik talab qilinadi.

Muloqotning verbal va noverbal vositalari. Muloqotning verbal vositasi bu so'zlar hisoblanadi. Verbal ta'sir - bu so'z va nutqimiz orqali ko'rsatadigan ta'sirimizdir. Bunday asosiy vositalar so'zlardir.

Nutq o'zining fiziologik negiziga ko'ra, eshitish va harakat analizatorlari faoliyatini bajaradi. Miya qobig'ida tashqi olam tomonidan bo'ladigan turli xil qo'zg'atuvchilar bilan so'zlarning talaffuz qilinishini boshqarib turadigan tovush paychalari, xiqildoq, til va boshqa a'zolar harakati o'rtasidagi muvaqqat bog'lanishlar o'rnatiladi. Nutq ikkinchi signallar tizimi negizida amal qiladi. So'z, I.P.Pavlov fikricha, "signallar signali"dir. Nutqni dasturlashtirish - nutqiy ifodaning, ya'ni kishi bildirmoqchi bo'lgan fikrning ma'naviy o'zagini tuzish - birinchi bosqich

hisoblanadi. Ikkinchi bosqich - jumlaning sintaktik tarkibini tuzishdan iborat. Nihoyat, jumlaning ovoz chiqarib ayta boshlaydi, ya'ni nutq real tarzda ruyobga chiqadi. Shunday qilib, "gapirish" jarayoni boshlanadi. Bu jarayon davomida kommunikator uzatilishi lozim bo'lgan axborotni kodlashtiradi. Restipient tinglash jarayonida olingan axborotning kodini ochadi. Bu kommunikator aytmoqchi bo'lgan so'zning anglab etilishini ta'minlaydi.

Nutqiy fikr - mulohazani kodlashtirish va kodini ochish jarayonlari og'zaki muloqotda muvaffaqiyat keltiradigan aqliy markazlar va tizimlar saqlanib qolganda yuz beradi. Mabodo ushbu tizimlar ishida buzilishlar ro'y bersa, kishi nutqida turli xildagi buzilishlar - afaziyalar (so'zlashish va tushunish qobiliyatining yo'qotilishi) sodir bo'ladi.

XIX asrning o'rtalaridayoq olimlar miyaning ba'zi bir qismlari ishidagi buzilish nutqning buzilishiga olib kelishini kashf etgan edilar. Jumladan, P.Broka bemorlarda chap yarim sharning pastki peshona qismidagi burmalari orqali orqa tomonining uchdan bir ulushi shikastlangan holda so'zlarni talaffuz etishda buzilish ro'y berishini aniqladi. Keyinroq K. Vernike chap yarim sharning ustki chakka qismidagi burmalari orqa tomonining uchdan bir ulushi shikastlanganda so'zlarni tushunishning buzilishi hollarini tavsif qilgan edi. Miya to'qimalarining ushbu qismlari harakatlantiruvchi nutq ("Broka markazi") va nutqni tushunish ("Vernike markazi") "markazlari" deb yuritila boshladi. Lekin keyinchalik, asosan psixofiziologlar (A.R.Luriya, N.A.Bernshteyn, P.K.Anoxin va boshqalar) ning ilmiy ishlari tufayli nutqning fiziologik negizi miyaning alohida qismlari ("Nutq markazlari") faoliyatidan ko'ra ko'proq yaxlit holdagi miya faoliyatining murakkab tarzda tashkil topishidan iborat ekanligi aniq - ravshan bo'ldi. Shunday qilib, nutq funksiyalarining jo'shqin, ya'ni anatomik tarzda emas, balki harakatchan tarzda cheklanishi to'g'risidagi tasavvur tarkib topdiki, bu markaziy asab tizimining keng ravishda kompensasiyalab turish imkoniyatlaridan foydalanishi munosabati bilan nutqning buzilishini to'g'rilashida juda katta ahamiyat kasb etadi.

Noverbal (nutqsiz) kommunikasiya vositalariga yuz ifodasi, mimika, ohang,

pauza, poza (holat), ko'z yosh, kulgu va boshqalar kiradi. Bu vositalar verbal kommunikatsiya - so'zni to'ldiradi, kuchaytiradi va ba'zan uning o'rnini bosadi. Bolgalarda boshni qimirlatish yo'q degani, ruslarniki teskarisi bo'ladi. Turli yosh guruhlarida noverbal kommunikatsiya vositasi turlicha bo'ladi. Masalan, bolalar ko'pincha kattalarga ta'sir etish, ularga o'z xohish va kayfiyatlarini o'tkazishda yig'idan vosita sifatida foydalanadilar. Axborotni so'z bilan bayon etishning mazmuni va maqsadiga noverbal kommunikatsiya vositalarining mos kelishi muomala madaniyatining bir turidir.

O'rtog'ining boshiga tushgan kulfatdan xabar topib, unga hamdardlik bildirayotgan suhbatdoshi nutqsiz kommunikatsiya belgilarini ishlatadi: yuzlarini g'amgin tutadi, past ohangda, qo'llarini yuziga yo peshonasiga qo'ygan va boshini chayqagan holda chuqur xo'rsinib gapiradi va h.k.

Nutqsiz kommunikatsiyani amalga oshirish uchun turli xil yosh guruhlarida turlicha vositalar tanlanadi. Nutqsiz kommunikatsiyada qo'llanilayotgan vositalarning axborotni so'z bilan etkazish maqsadlariga va mazmuniga muvofiqligi munosabat madaniyatining tarkibiy qismlaridan hisoblanadi. Bunday muvofiqlik ham og'zaki va ham nutqsiz kommunikatsiya vositalari kasb faoliyatining quroli hisoblangan pedagog uchun juda muhimdir.

2. Shaxslararo muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o'rni

Odamlar guruhidan uzoqlashgan, ular nazaridan qolgan odamning qo'li ishga ham bormaydi, borsa ham jamiyatga emas, balki faqat o'zigagina manfaat keltiradigan ishlarni qilishi mumkin. Masalan, ko'plab tadqiqotlarda izolyasiya, ya'ni odamni yolg'izlatib qo'yishning uning ruhiyatiga ta'siri o'rganilgan. Masalan, uzoq vaqt termokamerada bo'lgan odamda idrok, tafakkur, xotira, hissiy holatlarning buzilishi qayd etilgan. Lekin ataylab emas, taqdir taqozosi bilan yolg'izlikka mahkum etilgan odamlarning maqsadli faoliyatlar bilan o'zlarini band etishlari u qadar katta salbiy o'zgarishlarga olib kelmasligini ham olimlar o'rganishgan. Lekin baribir har qanday yolg'izlik va muloqotning yetishmasligi odamda muvozanatsizlik, hissiyotga beriluvchanlik, hadiksirash, xavotirlanish, o'ziga ishonchsizlik, qayg'u, tashvish

hislarini keltirib chiqaradi. Shunisi qiziqki, yolg'izlikka mahkum bo'lganlar ma'lum vaqt o'tgach ovoz chiqarib, gapira boshlasharkan. Bu avval biror ko'rgan yoki his qilayotgan narsasi xususidagi gaplar bo'lsa, keyinchalik nimagadir qarab gapiraverish ehtiyoji paydo bo'lar ekan. Masalan, bir M.Sifr degan olim ilmiy maqsadlarini amalga oshirish uchun 63 kun g'or ichida yashagan ekan. Uning keyinchalik yozishicha, bir necha kun o'tgach, u turgan yerda bir o'rgimchakni ushlab oladi va u bilan dialog boshlanadi. "Biz, deb yozadi u, shu hayotsiz g'or ichidagi tanho tirik mavjudotlar edik. Men o'rgimchak bilan gaplasha boshladim, uning taqdiri uchun qayg'ura boshladim..."

Shaxsning muloqotga bo'lgan ehtiyojining to'la qondirilishi uning ish faoliyatiga ham ta'sir ko'rsatadi. Odamlar, ularning borligi, shu muhitda o'zaro gaplashish imkoniyatining mavjudligi fakti ko'pincha odamni ishlash qobiliyatini ham oshirarkan, ayniksa, gaplashib o'tirib qilinadigan ishlar, birgalikda yonma-yon turib bajariladigan operatsiyalarda odamlar o'z oldida turgan hamkasbiga qarab ko'proq, tezroq ishlashga kuch va qo'shimcha iroda topadi. To'g'ri, bu hamkorlikda o'sha yonidagi odam unga yoqsa, ular o'rtasida o'zaro simpatiya hissi bo'lsa, unda odam ishga "bayramga kelganday" keladigan bo'lib qoladi. Shuning uchun ham amerikalik sotsiolog hamda psixolog Jon Moreno asrimiz boshidayoq ana shu omilning unumdorlikka bevosita ta'sirini o'rganib, sotsiometrik texnologiyani, ya'ni so'rovnoma asosida bir-birini yoqtirgan va bir-birini inkor qiluvchilarni aniqlagan va sotsiometriya metodikasiga asos solgan edi.

Insoniyatning muomala quroli til bo'lib, odamlar bir-birlari bilan bo'ladigan barcha munosabat va muloqotlarini so'zlashish yordamida amalga oshiradilar. Dono xalqimizda so'zlashish qoidasi, tilga ehtiyotkor bo'lish, har bir so'z, har bir jumlaning o'ylab gapirish, qisqasi - so'zlash odobi va muloqot madaniyati haqida juda ko'p ibratli hikmatlar bor. Ulardan birida keltirilishicha, odamning sharafi va iftixori uning madaniy so'zlashishida ko'rinadi. Kimda-ki so'zlashish odobiga rioya qilmasa, unda insoniylik ham ko'rinmaydi. Gap o'rinli va ma'noli aytilgan bo'lsa, uni jim turib tinglamoq foydalidir.

Bu borada so‘zlashishning sakkizta qoidasini keltirishni lozim deb topdik:

- bemavrid gapirmaslik;
- lutf ila yumshoqlik bilan so‘zlashish;
- ochiq chehra bilan gapirib, yuzda samimiylilikni saqlay olish;
- eshituvchiga malol kelmaydigan tarzda gapirish;
- faqat foydali gaplarni gapirish.
- o‘ylab, andisha bilan so‘zlash, o‘ylamay aytilgan gap pushaymonlik keltirishini yodda tutish;
- kishilar gapirayotganda oraga gap qo‘shmaslik, so‘zini bo‘lmaslik;
- ko‘p gapirmaslik, zero, bu yaxshilik alomati emas.

Har bir odam kishilarga zarar keltiradigan so‘zlardan o‘zini saqlashi lozim. Zero, muqaddas Hadisi sharifda aytilganidek, “O‘zingga ravo ko‘rmagan yomon narsani birovga ham ravo ko‘rma”. Buning uchun tilga ehtiyot bo‘lish, kishi dilini og‘ritadigan, ko‘ngilni qoldiradigan, izzat nafsiga tegadigan, or- nomusi, sha'nini oyoq-osti qiladigan so‘zni hych so‘zlamaslik darkor. Hamma vaqt shirin so‘z bo‘lish, doimo yaxshi, ma'nili so‘zlash kerak, chunki, tildan yetgan ozor nayza ozoridan yomon...

Shunday qilib, muloqot odamlarning jamiyatda o‘zaro hamkorlikdagi faoliyatlarining ichki psixologik mexanizmini tashkil etadi. Qolaversa, hozirgi yangi demokratik munosabatlar sharoitida turli ishlab chiqarish qarorlarini yakka tartibda emas, balki kollegial - birgalikda chiqarish ehtiyoji paydo bo‘lganligini hisobga olsak, odamlarning muomala madaniyati va mulokat texnikasi mehnat unumdorligi va samaradorlikning muhim omillaridandir.

3. Insoniy muomala va muloqotning psixologik vositalari.

Odamlar bir - birlari bilan muomalaga kirishar ekan, ularning asosiy ko‘zlagan maqsadlaridan biri - o‘zaro bir-birlariga ta'sir ko‘rsatish, ya'ni fikr-g‘oyalariga ko‘ndirish, harakatga chorlash, ustanovkalarni o‘zgartirish va yaxshi taassurot qoldirishdir. *Psixologik ta'sir* - bu turli vositalar yordamida insonlarning fikrlari, hissiyotlari va hatti-harakatlariga ta'sir ko‘rsata olishdir.

Ijtimoiy psixologiyada psixologik ta'sirning asosan uch vositasi farqlanadi.

3. **Verbal ta'sir** - bu so'z va nutqimiz orqali ko'rsatadigan ta'sirimizdir. Bunday asosiy vositalar so'zlardir. Ma'lumki, nutq - bu so'zlashuv, o'zaro muomala jarayoni bo'lib, uning vositasi - so'zlar hisoblanadi. Monologik nutqda ham, dialogik nutqda ham odam o'zidagi barcha so'zlar zahirasidan foydalanib, eng ta'sirchan so'zlarni topib, sherigiga ta'sir ko'rsatishni xohlaydi.

4. **Paralingvistik ta'sir** - bu nutqning atrofidagi nutqni bezovchi, uni kuchaytiruvchi yoki susaytiruvchi omillar. Bunga nutqning baland yoki past tovushda ifodalanayotganligi, artikulyasiya, tovushlar, to'xtashlar, duduqlanish, yo'tal, til bilan amalga oshiriladigan harakatlar, nidolar kiradi. Shunga qarab, masalan, do'stimiz bizga biror narsani va'da berayotgan bo'lsa, biz uning qay darajada samimiyligini bilib olamiz. Kuyib - pishib, ochiq yuz va dadil ovoz bilan "Albatta bajaraman!", desa ishonamiz, albatta.

5. **Noverbal ta'sirning** ma'nosi "nutqsiz" dir. Bunga suhbatdoshlarning fazoda bir-birlariga nisbatan tutgan o'rinlari, holatlari (yaqin, uzoq, intim), qiliqlari, mimika, pantomimika, qarashlar, bir-birini bevosita his qilishlar, tashqi qiyofa, undan chiqayotgan turli signallar (shovqin, xidlar) kiradi. Ularning barchasi muloqot jarayonini yanada kuchaytirib, suhbatdoshlarning bir-birlarini yaxshiroq bilib olishlariga yordam beradi. Masalan, agar uchrashuvning dastlabki daqiqalarida o'rtog'ingiz sizga qaramay, atrofga alanglab, "Ko'rganimdan biram xursandman", desa, ishonasizmi?

Muloqot jarayonidagi xarakterli narsa shundaki, suhbatdoshlar bir-birlariga ta'sir ko'rsatmoqchi bo'lishganda, dastavval nima deyish, qanday so'zlar vositasida ta'sir etishni o'ylar ekan. Aslida esa, o'sha so'zlar va ular atrofidagi harakatlar muhim rol o'ynarkan. Masalan, mashhur amerikalik olim Megrabyan formulasiga ko'ra, birinchi marta ko'rishib turgan suhbatdoshlardagi taassurotlarning ijobiy bo'lishiga gapirgan gaplari 7%, paralingvistik omillar 38%, va noverbal harakatlar 58% gacha ta'sir qilarkan. Keyinchalik bu munosabat o'zgarishi mumkin albatta, lekin halq ichida yurgan bir maqol to'g'ri: "Ust-boshga qarab kutib olishadi, aqlga qarab kuzatishadi".

Muloqotning qanday kechishi va kimning ko'proq ta'sirga ega bo'lishi sheriklarning rollariga ham bog'liq. ***Ta'sirning tashabbuskori*** - bu shunday sherikki, unda ataylab ta'sir ko'rsatish maqsadi bo'ladi va u bu maqsadni amalga oshirish uchun barcha yuqorida ta'kidlangan vositalardan foydaladi. Agar boshliq ishi tushib, biror xodimni xonasiga taklif etsa, u o'rnidan turib kutib oladi, iltifot ko'rsatadi, xol-ahvolni ham quyuqroq so'raydi va so'ngra gapning asosiy qismiga o'tadi.

Ta'sirning adresati - ta'sir yo'naltirilgan shaxs. Lekin tashabbuskorning suhbatga tayyorgarligi yaxshi bo'lmasa, yoki adresat tajribalirok sherik bo'lsa, u tashabbusni o'z qo'lga olishi va ta'sir kuchini qayta egasiga qaytarishi mumkin bo'ladi.

4. **Jamoalarda psixologik o'zaro moslik.**

Guruh hayoti va undagi a'zolarning o'zlarini yaxshi his qilishlari ko'p jihatdan ularning hamkorlikda ishlay olishlari va bir-birlariga ijobiy munosabatda bo'la olishlariga bog'liq. Bu hodisani tushuntirish uchun psixologiyada psixologik moslik tushunchasi mavjud.

Psixologik moslik deganda, guruh a'zolari sifatleri va qarashlarining aynanligi emas, balki ular ayrim sifatlarining mos kelishi, qolganlarining kerak bo'lsa, tafovut qilishi nazarda tutiladi. Moslikning mezoni sifatida N. Obozov quyidagilarni ajratadi:

- a) faoliyat natijalari;
- b) a'zolarning sarflagan kuch - energiyalari;
- v) faoliyatdan qoniqish.

Ikki xil o'zaro moslik farqlanadi: psixofiziologik va ijtimoiy psixologik. Birinchi holatda faoliyat jarayonida odamlarning bir xil va mos tarzda harakat qila olishlari, reaksiyalar mosligi, ish ritmi va tempidagi uyg'unliklar nazarda tutilsa, ikkinchisida ijtimoiy xulqdagi moslik - ustanovkalar birligi, ehtiyoj va qiziqishlar, qarashlardagi monandlik, yo'nalishlar birligi nazarda tutiladi.

Birinchi xil moslik ko'proq konveyer usulida ishlanadigan sanoat korxonalari xodimlarida samarali bo'lsa, bu oliygoh o'qituvchilari, ijodiy kasb egalarida iloji yo'q va bo'lishi mumkin emas, ularda ko'proq ijtimoiy psixologik moslikning

ahamiyati kattadir.

O'tkazilgan tadqiqotlar psixologik moslikning ko'plab qirralari bo'lishi mumkinligini isbot qildi. Asosan shuni unutmaslik kerakki, qaysi faoliyat va uning maqsadi odamlarni birlashtirgan bo'lsa, o'sha maqsadni idrok qilish va birgalikda anglash istagida uyg'unlik O'qituvchining kasbiy faolining bo'lishi katta tarbiyaviy ahamiyatga ega bo'ladi.

“Tushunarli gapirish usullarini adabiyotda taqdim etidgan va biz ularni o'quv strategiyalari deb ta'rifladik. Misol keltirildi: fikrlarni tushuntirishda hoh u qisqa bo'lsin, hoh kengaytirilgan bo'lsin oldindan fikrlarni jamlash, taklif etish, dastlabki tarkibini yangi ma'lumotlar bilan bog'lash, yangi ma'lumotni tashkil etish va aniqlashtirish kerak bo'ladi. O'z qarashlarini tushunishlari uchun o'quvchilarga mo'ljallangan mazmunli suhbat haqidagi strategiyani e'tiboringizga taqdim qildik. O'rganishning ikki usulini alohida ta'kidladik: ma'lumotli o'rganish va birgalikda o'rganish.

Quyidagi jadval o'quvchilar va o'qituvchilar uchun o'quv strategiyalarni jamlaydi va uning tarkibi haqida samarali og'zaki muloqotiga qanday ko'maklashishini ko'rsatadi.

jadval:

Mamnunli suhbatni ta'minlash uchun strategiyalar

O'qituvchilar tomonidan mamnuniyatli suhbat		
Strategiya	Ta'rif	Muloqotga qanday yordam beradi
Oldingi Tashkilotchilardan	Yangi materialning aniq ko'rinishini beradigan	O'quvchilar e'tiborini jalb kilish kerak bo'lgan yangi

foydalanish	da'vo va fikrlar	fikrlarga qaratadi; Yangi materiallarni eslab qoli va tushunishda ishtirok etadi.
Yangi materialni avvalgi materialga bog'lash	Yangi fikrlarni o'quvchilarning bor bilimlariga aniq bog'lash	Yangi materialni o'quvchilar uchun ma'noli, mazmunli qilish orqali uni muhokamasini vengillashtiradi
Yangi ma'lumotni tashkil qilish	Yangi materialni tushuntirishda aniq tuzilishga rioya qilish va ta'minlash	Yangi fikrlarni o'quvchilarning bor bilimlariga aniq bog'lash Yangi materiallarni eslab qoli va tushunishda ishtirok etadi.
O'quvchilar tomonidan mamnuniyatli suhbat		
Ma'lumotli o'rganish	O'quvchilar o'z fikrlarini ifoda qilishga yordam berishlari uchun muammolarni kuzatadilar	Fikrlarini ifoda qilish uchun va muammoni hal yetish uchun o'quvchilar nimani bilishni istashlarini aniq ifoda qilishlari kerak.
Birgalikda o'rganish	Umumiy muammoni yoki topshiriqni hal etish uchun o'quvchilar kichik guruhlarda ishlashadi.	Birgalikda ishlash uchun o'quvchilar do 'stlariga fikrlari va savollarni aniq tushuntirishlari kerak.

jadval: Samarali metodik va nazorat suhbatining bosh strategiyalari

Bu strategiyalar ham muloqotdan ko'ra sinfni boshqarish vazifalari haqida ham muhokama yuritgandik. Shuni qayd qilish kerakki, metodik va mamnuniyatli suhbat orasidagi farq ixtiyoriy darajada; ko'p holatlarda suhbatning bir turi boshqa bir turning talabini qondiradi.

Metodik suhbat uchun strategiya	Nazorat suhbat uchun strategiya
Undalik rejimlar uchun metodlar yaratish va muhokama qilish	Sinfning munosib xulq atvor qoidalarini yaratish va muhokama qilish
Hatti harakatlar orasida o'tishlarni e'lon qilish	Mulk muammolarini aniqlashtirish
Jamoatchilik harakatlari uchun aniq ko'rsatma (instruksiya) va qo'llanmalar bilan ta'minlash	Aktiv ravishda tinglash
Topshiriqni bajarish uchun metodlarni o'quvchilarga vaqti vaqti	I-xabarlardan foydalanish

SAMARALI METODIK VA NAZORAT SUHBATI

Tarkib haqidagi ma'lumotga qo'shimcha tarzda o'qituvchilar munosib sinf xulq atvori haqidagi metodlar va umidlarini yetkazishlari kerak. Biz bu masalalarda o'quvchilar bilan bog'lanishning yetarli darajada ko'p metodlarini tavsifladik, shunga qaramay bu bo'limda biz ularni muloqot metodlari deb atamadik, lekin sinf boshqaruvi, ijobiy o'quv muhitini yaratish va sinfdagi nizolarni hal etish metodlari deb atadik. Yuqoridagi jadval, bu bo'limda ta'riflangan asosiy strategiyalardan bir nechtasini jamlaydi. Bu yo'llar bilan muloqot o'rnatish orqali muloqot shakli sifatida ularning muhimligiga e'tibor qaratdik. Biz ta'kidlab o'tganimizdek metodik suhbat va nazorat suhbat masalalari o'qitishda oson qo'llaniladi chunki aniq metodlar va sinfning munosib xulqi o'quvchilar o'rganishi kerak bo'lgan muammolardir.

Keling, o'zimizni maktabda o'qigan paytimizni yoki o'quvchilik yillarini ko'z o'ngimizga keltiraylik. Avgust oyining oxiri, o'quv yilining boshlanishida eng qiziqtirgan savol, qanday fanlar o'tiladi va kimlar dars o'tadi? Tanaffusda, darsdan keyin, o'zimizdan ko'ra yuqori sinf o'quvchilari yoki yuqori kurs o'quvchilaridan darrov so'raganmiz, hamda suhbatga tushib ketganmiz, qaysi o'qituvchi qanday dars

beradi, qanday talablar qo'yadi. Qaysi o'qituvchi bergan dars tushunarli, qaysi guruhni omadi bor ekan, aksincha, qaysi o'qituvchi o'tgan darslar haligacha jumboq.

Ma'ruza o'quv jarayonining asosiy bugini, oliy o'quv yurtlarida dars berishning asosiy shaklidan biri. U o'quvchilarning dunyoqarashini shakllantirishda katta rol o'ynaydi. Ma'ruza ilmiy xarakterga ega bo'lishi, turli nazariy yo'nalishlar, ilmiy maktablarning asosiy g'oyalarini o'quvchilar ongiga yetkazishi va olgan bilimni ishonchga aylantirishi kerak.

Psixologlarning kuzatishlaricha bilish, o'rganish jarayoni fikrlar qarama-qarshiligi asosida ko'rilsa samarali bo'lar ekan. Ilmiy munozara o'quvchilar uchun ijodiy muhit yaratadi. Shuning uchun o'qituvchi shunday sharoitni yaratish uchun harakat qilishi kerak. Ma'ruzada, ayniqsa pedagoglar uchun mo'ljallangan ma'ruzada munozarali savollarni qo'uyish turli nuqtai-nazarlarni bayon qilish maqsadga muvofiq. Ma'ruzachining o'zi ma'lum bir nuqtai-nazarni qo'llab quvvatlar ekan, o'quvchilarga ham nima sababdan ana shu qarash to'g'riligini tushuntirishi, auditoriyani ishontirishi kerak.

Ma'ruzaning ilmiyligi materialni bayon qilishning izchilligi, savollarni aniq, tushunarli qo'yilishini ko'zda tutadi. Ilmiy-ijodiy jarayonlar, ijodiy hayotni tahlil qilishda tarixiylik va mantiqiylikka amal qilishni talab qiladi.”⁶

NAZORAT SAVOLLARI:

1. Kasbiy muloqotning ahamiyati haqida gapiring.
2. Ta'limda shaxslararo munosabatlar, ularning psixologik xususiyatlarini o'rganish masalasi dolzarb muammo ekanligini ko'rsatib bering.
3. Kasbiy psixologik muloqot tushunchasini izoxlang.
4. Pedagogik muloqotning tarbiyaviy didaktik ahamiyati nimadan iborat?
5. Ta'lim tarbiya jarayonida o'qituvchi qanday kommunikativ vazifalarni amalga oshiradi?
6. Yosh o'qituvchi muloqot madaniyatiga qanday uslublar bilan erishadi?

⁶Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.162-167pages.

7. Pedagogik ta'sir eitisining mantiqiy obrazini tasvirlab bering.
8. Professional tinglash texnikasiga nimalar kiradi?
9. Jamoalarda psixologik moslik tushunchasiga misol keltiring.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora- tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1- bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.
5. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
6. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
7. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
8. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.
9. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
10. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.
11. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasb pskdoiysi. T.2003y.
12. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr. ' Psixologyaprofessionalnogo daazovanya' '' (abirskiy federalnby universite) SFU,

2010g.

Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

11-MAVZU: KASBIY FAOLIYATDAGI MULOQOT. O'QITUVSHINING KOMMUNIKATIV KO'NIKMALARI.

REJA:

1. Kasbiy faoliyatdagi muloqot to'g'risidagi ilmiy qarashlar.
2. Kasbkorlikda nutq va kommunikativ muloqotning ahamiyati.
3. O'qituvchining kommunikativ muloqot bilan bog'liq bo'lgan ko'nikmalari.
4. Kasbiy faoliyatdagi muloqot. Oqituvchining kommunikativ bilimdonligi.

1. Kasbiy faoliyatdagi muloqot to'g'risidagi ilmiy qarashlar.

Inson faoliyatining turli soxasida axborot almashish, xar qanday muammoni jamoa bo'lib muhokama qilish natijasida yangi natijalarni olish zaruriyati konferensiya, seminarlar, yig'inlar kabi muloqot shakllarini keltirib chiqardi. Hozirda biror bir jiddiy ishni oraliq natijalar, yakunlar, variantlar, qaror variantlari, opponentlarni tinglash va tegishli qarorlar qabul qilishning turli darajalarida hal qilmasdan turib amalga oshirib bo'lmaydi.

Mazkur davrlarda Sharqda ham ilk psixologik qarashlar yuzaga keldi. Sharqda psixologik qarashlarning paydo bo'lishida buyuk Sharq mutafakkirlarining roli katta bo'lgan. Ular orasida Al-Xorazmiy, Al-Forobiy, Abu Rayxon Beruniy, Abu Ali ibn Sino, Mirzo Ulug'bek kabilar o'zlarining inson psixikasi va yosh avlodni tarbiyalashga doir boy fikrlar va qarashlarini meros sifatida qoldirganlar. Ular orasida ayniqsa Abu Ali ibn Sinoning mantiq, metafizika, tabiiy fanlar, ayniqsa, tibbiyot xaqidagi fikrlari asrlar o'sha davr ilmiy taraqqiyotiga katta xissa qo'shdi. U maxsus psixologik muammolar bilan shug'ullangan olimlardan biridir. Uning ruh, asab tizimi haqidagi qarashlari katta ahamiyatga ega. Ayniqsa, Abu Ali ibn Sinoning temperament xususiyatlariga qarab yondashish zarurligi haqidagi fikrlari

ming yildan so'ng ham zamonaviy psixologiyada o'z qimmatini yo'qotmagan. Abu Ali ibn Sino dunyoda birinchi bo'lib psixoterapevtik usullarni qo'llab ko'rgan olimlardan biridir.

So'nggi vaqtlarda juda ko'p chet el psixologlari 20-30 yillarda nomi chiqqan amerikalik psixolog E.Torndaykning ayrim fikrlariga murojaat etmoqdalar. Hozirgi zamon burjua psixologi o'z qarashlarini niqoblashni yoqtiradi. E.Torndayk esa nihoyatda aniq yozar uning qarashlarida hech qanday ikkilanish holatlariga yo'l qo'yilmas edi. “Arifmetika o'qituvchisining yangi metodlari” va “Psixologiyaga asoslangan prinsiplar” degan asarlarida E.Torndayk to'g'ridan to'g'ri o'quvchilarning “tabiiy kuchlari”ga, ularning “tug'ma mayllari”ga shama qiladi. E.Torndayk muhitning ta'siri haqida tarbiyaning ta'siri haqida gapirgan lekin bu faktorlarning ta'siriga ochiqdan ochiq ikkinchi darajali, tobelik rolini bergan o'qitish qanchalik yaxshi bo'lishiga qaramay, ayrim o'quvchilar hech qanday muvaffaqiyatga erisha olmaydilar, boshqa bir o'quvchilar esa, o'qitish qanchalik yomon bo'lishiga qaramay muvaffaqiyatga erishadilar. Mutlaqo ochiq- oydin fikr! Shunday qilib o'qituvchining roli yakka chiqarilmoqda va oldingan pedagogik brak oqlanmoqda .

Muloqot yoki kommunikatsiya - odamlarning o'zaro hamkorligi shakllaridan biri. Muloqot odamlarning voqelikni aks ettirishi natijasini ifodalovchi xabarlar almashish jarayoni bo'lib, ular ijtimoiy borliqning ajralmas qismi hamda ularning individual va ijtimoiy ongi shakllanishi va amal qilishining vositasidir. Odamlarning birgalikdagi faoliyati jarayonida maqsadli hamkorlikni tashkil etish, tajriba almashish, mehnat va turmush ko'nikmalarini olish, ma'naviy ehtiyojlarni namoyon etish va qondirish muloqot yordamida yuz beradi.

Muloqot yoki muomala, yangi axborotlarning almashinuv jarayoni hamdir, bu haqida Bernard Shou quyidagilarni qayd etadi:

“Agar menda bitta olma va sizda ham shuncha olma bo'lib, o'zaro almashsak, sizda ham, menda ham bittadan olma qoladi, agar har birimizda shaxsiy fikr bo'lsa va o'zaro almashsak, unda har birimizda ikkitadan g'oya bo'ladi”.

Ushbu ta'kiddan ham muloqot davomida o'zaro fikr almashinuv munosabatlari yuzaga kelishini ko'rish mumkin.

Muloqot ijtimoiy psixologik hodisa bo'lib, odamlar o'rtasida birgalikdagi faoliyat ehtiyojlaridan kelib chiqadigan bog'lanishlar rivojlanishining ko'p qirrali jarayonidir. SHaxslar o'zaro munosabatga kirishar ekan, aloqaning eng muhim vositalaridan biri sifatida tilga murojaat qiladilar. Muloqotning yana bir muhim tomoni shundaki, munosabatga kirishuvchilar muomala jarayonida faqat so'zlar bilan emas, balki xatti-harakatlar bilan ham axborot ayirboshlashadilar. Muloqot jarayoni shaxslarning qiziqishlari, dunyoqarashi, muomala madaniyatiga ham bog'liq bo'ladi, chunki shaxslardagi o'zaro muloqot bu tabiiy ehtiyojdir.

Muloqot har qanday faoliyatning muhim jihati hisoblanib, u orqali insonning mohiyati namoyon bo'ladi, ya'ni o'zaro tushunishga, ishni bajarish chog'ida uyg'unlikka erishiladi yoki, aksincha, nizolar va axloqiy ziddiyatlar, ishdagi kelishmovchiliklar muloqot tufayli yuzaga keladi.

Muloqot orqali shaxslarning birgalikda aloqa qilish metodikasi ketma-ket bo'lgan olti bosqichdan iborat:

- I bosqich -o'zaro bir-birini tushunish;
- II bosqich -umumiy yoki mos keladigan qiziqishlarni topish;
- III bosqich -muloqot uchun taklif etiladigan sifat va qabul qilinadigan prinsiplar;
- IV bosqich -muloqot uchun xavflibo'lgan sifatlarni aniqlash;
- V bosqich -individual ta'sir etish va suhbatdoshga moslashish;
- VI bosqich -umumiy qoidalarni yaratish va o'zaro harakat qilish.

Bosqichlar ketma-ketligiga rioya qilish to'g'ri ta'sir etishni tashkillashtirishdamuhim ahamiyatga egadir.

Kasbiy muomala har bir xodim faoliyatida muhim o'rin egallaydi. Shuning uchun ham muomalaning har biri turli faoliyat jarayonida ishtirok etadi. Xodim, muomala qonuniyatlariga suyangan holda shaxslar bilan munosabatga kirishadi. Muloqot jarayonida xodimning barcha kasbiy sifatlari (xotira, diqqat, idrok, sezgi, tafakkur, xayol) ishtirok etadi. Bu jarayonlar xodimning mantiqiy fikrlashga, voqeani o'tmishdagi vaziyat bilan bog'lashga, o'zaro solishtirish va qiyoslash, obekt va sharoitni mukammal tarzda idrok etishiga yordam beradi.

Xodimlar faoliyatida muloqotning quyidagi turlari mavjud:

bevosita;
bilvosita;
rolli;
mazmunli
rasmiy;
norasmiy.

Bevosita muloqot “yuzma-yuz” suhbat bo'lib, uning har bir ishtirokchisi idrok qiladi, aloqa qiladi va hamma mavjud vositalarni keng qo'llaydi.

2. **Kasbkorlikda nutq va kommunikativ muloqotning ahamiyati.**

Birgalikdagi faoliyat davomida odamlar turli fikrlar, o'y-xayollar, his kechinmalar bilan o'rtoqlashadilar.

Kommunikativ muloqot - shaxslararo munosabatlarda ma'lumot, axborot, g'oyalar almashinuvi jarayonidir.

Kommunikativ jarayonda qo'llaniladigan bir necha belgilar tizimi mavjud. Ular verbal kommunikatsiya (nutq orqali) va noverbal (nutq bilan bog'liq bo'lmaydigan belgilar orqali) kommunikatsiyadir.

Verbal kommunikatsiya. Inson nutqi belgilar tizimi sifatida qo'llaniladi. Nutq - inson tomonidan qo'llaniladigan tovush signallari yoki yozma belgilardan iborat bo'lib, ular orqali muloqotdan olingan ma'lumot qayta ishlanadi, saqlanadi va uzatiladi. U jarayon til orqali amalga oshiriladi. Til so'z belgilari tizimi bo'lib, u muloqot jarayonida psixik faoliyat maxsuli bo'lib yuzaga keladi.

Til muomala vositasidir. Til muomalaga kirishuvchilar o'rtasidagi kommunikasiyani ta'minlaydi, chunki uni axborot beruvchi ham, uni qabul qiluvchi ham birday tushunadi. Boshqa kishiga axborot beruvchi (kommunikator) va uni qabul qiluvchi (retsipient) muloqot jarayonida bir xil tildan foydalanishi kerak, aks holda bir-birini to'g'ri tushunolmaydi. Axborot almashish muomala qatnashuvchilariga tushunarli belgi va mazmunga ega bo'lishi kerak. Til so'z belgilari yig'indisidan iboratdir. So'zning ma'nosi uning mazmuniy tomonidir. har

bir alohida odamning harakatlari va faoliyatlarini boshqa odamning harakati va faoliyatlarini 3 ta muhim omil belgilaydi.

Birinchidan, butun insoniyatning yoki birmuncha tor doiradagi kishilar jamoasining ijtimoiy-tarixiy tajribasini belgilaydi. Kichkina bola dunyoni mustaqil ravishda bilib olmaydi. U ota-onasiga savollar beradi va ular unga javob beradilar, bu javoblardan bola o'z faoliyatini keyinchalik foydalanadigan umumiy bilimlarning faqat ozgina qismini oladi. Umumiy bilimlarning bu ozginagina qismini bola til shaklida, til yordamida so'z belgilari tizimida hosil qila oladi. Maktabda ham xuddi shunday bo'ladi, o'quvchi olam haqida barcha bilimlarni o'qituvchining tushuntirishidan yoki darslikdan, ya'ni til yordamida o'zlashtiradi. Bu erda til o'zining muhim vazifalaridan birini bajaradigan, ya'ni yashash vositasi, ijtimoiy-tarixiy tajribani berish va o'zlashtirish vositasi tarzida namoyon bo'ladi.

Ikkinchidan, har bir alohida odamning ish-harakati va faoliyatini ko'pincha ijtimoiy qiymatga ega bo'lmagan o'zga kishilarning bevosita tajribalarini belgilaydi. Masalan, men oshxona tomon yo'l olaman. Yo'lda o'rtog'im uchrab menga: “oshxona yopilgan”, deydi. Shu paytda bu xabar mening faoliyatimni ma'lum bir tarzda boshqaradi: men qayrilib, boshqa oshxona tomon jo'nayman. Bu yerda til o'zining boshqa muhim vazifasi bilan, ya'ni vosita yoki kommunikatsiya usuli yoki olamning hatti-harakatlarini boshqaruvchi bir vosita sifatida namoyon bo'ladi.

Natijada har qanday kommunikatsiya, har qanday munosabat suhbatdoshiga ta'sir qilishdan iboratdir.

Uchinchidan, har bir alohida odamning ish-harakatlari va faoliyatlarini har bir ayrim kishilarning shaxsiy tajribasi belgilaydi. Odamning “shaxsiy” o'z individual tajribasi boshqa kishilarning tajribalari va ijtimoiy tajribaning o'ziga xos aralashmasidan iborat. Odam hayvondan farqli o'laroq, o'z harakatlarini rejalashtira oladi. Bunday rejalashtirish va umumiy fikriy masalalarni hal qilishning asosiy quroli tildir. Bu yerda biz tilning uchinchi vazifasi aqliy faoliyatning (idrok, xotira, tafakkur, xayol) quroli sifatidagi vazifasiga to'qnash keldik. So'z belgilari tizimi sifatida tildan nutq faoliyatida foydalaniladi.

Nutq faoliyati - odam tomonidan ijtimoiy-tarixiy tajribani o'zlashtirish va

avlodlarga berish yoki kommunikasiya o'rnatish, o'z harakatlarini rejalashtirish maqsadida tildan foydalanish jarayonidir. Til aloqa vositasi yoxud quroldir, nutq faoliyati yoki nutq esa aloqa jarayonining o'zidir. Bu jarayonda nutq faoliyatining faol va passiv turlari farqlanadi. So'zlovchining nutqi faol nutq, tinglovchining nutqi passiv nutq hisoblanadi. Nutq ichki va tashqi nutqqa bo'linadi. Tashqi nutq - yozma va og'zaki nutqqa, og'zaki nutq esa monolog va dialogik nutqqa bo'linadi. Monolog - bir kishining o'ziga yoki boshqalarga qaratilgan nutqidir. Bu o'qituvchining bayoni, o'quvchining to'laroq javobi, ma'ruza va boshqalardir. Monologik nutq ma'lum qiyinchiliklarga ega. Monologda gapirayotgan kishi fikrlarning aniqligiga, grammatik qoidalarining saqlanishiga, mantiq va aytilayotgan fikrlarning izchilligiga e'tibor berishi kerak. Dialogik nutqqa nisbatan monologik nutq kechroq shakllanadi. Maktabda o'qituvchilar o'quvchilarda monologik nutqni rivojlantirishga alohida e'tibor berishlari kerak. Ikki yoki undan ortiq kishilar o'rtasidagi nutq - dialog deyiladi. Dialogik nutqda bayon qilinayotgan fikr ko'p jihatdan undan oldingi fikrga bog'liq bo'ladi. Dialogik nutqda suhbatdoshlarga ma'lum bo'lgan ayrim so'zlar tushirib qoldiriladi. Shuning uchun yozib olingan dialog boshqalarga unchalik tushunarli bo'lmasligi mumkin: Dialogik nutqda har xil turdagi shablonlar, ya'ni odatlanib qolingan so'z birikmasi ko'p uchraydi (qoyil, marhamat qilib aytingchi). Nutqning ichki nutq deb atalgan turi nutq faoliyatining alohida turi hisoblanadi. Ichki nutq amaliy va nazariy faoliyatni rejalashtirish fazasi sifatida namoyon bo'ladi. Biz so'zni chala-yarim aytishimiz bilanoq tushunaveramiz. Ichki nutq ayrim og'zaki nutq aktlaridan ilgariroq, xususan ixtiyoriylik darajasi ancha yuksakroq bo'lgan og'zaki nutqdan ilgariroq sodir bo'lishi mumkin. Yozma nutq monologik nutqning turlaridan biri bo'lib, yozma nutq monologik nutqqa nisbatan batafsilroqdir.

Kommunikativ jarayon aksial (bunda axborot ayrim aniq odamlarga yo'naltiriladi) yoki retial (bunda axborot bir qancha ehtimol qilinayotgan retsipientlarga yo'naltiriladi) xarakterda bo'lishi mumkin.

Kommunikativ jarayonda o'zaro munosabatga kirishuvchilarni bir-birlarini tushunishlari juda muhimdir. Bunda nutqning quyidagi muhim xususiyatlari paydo

bo'ladi, ya'ni mazmundorlik, tushunarlik, ifodalilik, ta'sirchanlik ko'rsatiladi.

Buyuk fransuz yozuvchisi Antuan Sent Ekzyuperi "Muloqot - shunday ne'matki, u orqali inson lazzatlanadi", deb yozgan edi.

So'zning mohiyati haqida Sa'diy "Aqllimisan yoki axmoq, kattamisan yoki kichik buni bir so'z aytmaguncha bila olmaymiz" degan edi.

Xalqimizda shunday ibratli ibora bor: «Insonning aql farosati nutqini aniqligida namoyon bo'ladi».

Noverbal kommunikatsiya vositalariga yuz ifodasi, mimika, ohang, pauza, poza (holat), ko'z yosh, kulgu va boshqalar kiradi. Bu vositalar verbal kommunikatsiya - so'zni to'ldiradi, kuchaytiradi va ba'zan uning o'rnini bosadi. Bolgarlarda boshni qimirlatish yo'q degani, ruslarniki teskarisi bo'ladi. Turli yosh guruhlarida noverbal kommunikatsiya vositasi turlicha bo'ladi. Masalan, bolalar ko'pincha kattalarga ta'sir etish, ularga o'z xohish va kayfiyatlarini o'tkazishda yig'idan vosita sifatida foydalanadilar. Axborotni so'z bilan bayon etishning mazmuni va maqsadiga noverbal kommunikatsiya vositalarining mos kelishi muomala madaniyatining bir turidir.

Noverbal kommunikatsiyaga belgilarning optik-kinetik tizimi kirib, ularga jestlar (qo'l harakatlari), mimika (yuz harakatlari) va pantomimika (qo'l, oyoq, tana harakatlari) kiradi.

Jestlar - insonning qo'l harakatlari bo'lib, u orqali insonning ichki holati, biror bir obyektga munosabati va tashqi olamga yo'nalganligi ifodalanadi. U yoki bu halqlarda jestlar turlicha qabul qilinadi. Italyan va fransuzlar o'z muloqotlarini jestlarsiz tavsavvur eta olmaydilar. O'zbek xalqida nutqda jestlardan foydalanish yaxshi odat sifatida qabul qilinmaydi. Lekin shuni ham ta'kidlash lozimki, noverbal kommunikatsiya og'zaki nutqda aytilmay qolgan fikrlarni ifoda etish imkonini beradi.

Mimika - inson yuz harakatlarining bir qismi bo'lib, u orqali insonning o'ylari, xatti-harakatlari, tasavvurlari, xotirlashi, taajjubi va hokazolarida namoyon bo'ladi.

Pantomimika - inson tanasi yoki uning qismlari yordamida ifodalanadigan harakatlar tizimidir.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, kundalik muloqot jarayonida so'zlar 7% ni, tovushlar va intonatsiya 38% ni, nutqsiz muloqot esa 55% ni, tashkil qiladi.

Kishilar jamiyatda doimo jamoa bo'lib yashaydilar. Ijtimoiy mehnat va ijtimoiy munosabatlar odamlarning bir-birlari bilan doimiy aloqa qilish zaruratini keltirib chiqaradi. Bu munosabat, albatta, nutq, vositasida amalga oshiriladi.

Nutq ham odam ongi singari mehnat mahsulotidir. Nutq, boshqa kishilar bilan aloqada bo'lish ehtiyojidan va buning qat'iy zarurligidan kelib chiqqandir.

Biz nutq orqali o'z fikrimizni, bilimimizni, tajribamizni boshqalarga yetkazamiz va boshqa kishilarning fikrini bilib olamiz, o'zimizning ruhiy holatimizni, kechirayotgan tuyg'u hissiyotlarimizni ham ifoda qilamiz. Biz nutq yordamida bir- birimizga ta'sir qilamiz.

Nutq kuchi haqida har bir xalqda alohida maqollarning bo'lishi ham bejiz emas, bu maqollar aqlning kishi ruhiga qanday ta'sir qilish kuchiga ega ekanligini yaqqol ko'rsatadi. Masalan, yaxshi so'z - jon ozig'i", "Sevdigan ham til, bezdirgan ham til va h.k.

Nutqning fiziologik asoslari

Odamning individual hayoti va faoliyati davomida o'zlashtirilib boriladi. Biz gapirganimizda, bir tomondan. ovoz signallarini qabul qilamiz, ikkinchi tomondan. talaffuz qilish nutqqa oid muskul apparati orqali vujudga kelishini ko'ramiz.

Nutq, faoliyati uchun bosh miya katta yarim sharlarida po'stining murakkab markazlashgan, nerv hujayralarining ishlashi talab etiladi. Nutqning anatomik-fiziologik asosi eng avvalo fonetik nutqning nafas olish, ovoz va artikulyatsiya muskul apparatlaridan iboratdir. Nafas olish kishining hayot kechirishi va nihoyat ovoz chiqarishi chiqarishi uchun katta ahamiyatga ega bo'lib, u diafragmadan, o'pkadan, o'pkani, bronxni va bo'g'izni harakatga keltiruvchi muskullardan iboratdir.

Ovoz chiqarish apparati kekirdak bo'lib, u to'rtta to'qaydan iborat. Ana shu to'qaylar o'rtasida ikkita elastik, xususiyatga ega bo'lgan muskullar bor. Bularni ovoz muskullari deymiz.

Nutq turlari.

Nutq o'zining xususiyatiga va bajaradigan vazifalariga qarab asosan uch turga bo'linadi : og'zaki, yozma va ichki nutq kabi.

Og'zaki nutq. Odatda kishilar bir-birlari bilan muomala va munosabatda bo'lganlarida o'zlarining fikrlarini ovoz chiqarish, gapirish bilan amalga oshiradilar. Gapiruvchi shaxs o'z fikrini, xis-tuyg'ularini faqat so'z bilan emas, balki imo-ishora, mimika va intonatsiyalarda ham ifoda qiladi. Gapiruvchi nutqi aniq, ravon, emotsional bo'lishi kerak. O'quvchi esa, o'z diqqatini jalb etib, ma'ruzachining nutqini tinglagandagina uning ma'nosiga yaxshi tushunib oladilar. Dialogik nutq ikki yoki undan ortiq kishilarning bir-birlari bilan suhbatlashish protsessidir. Bunda suhbatdoshlar faollik ko'rsatishlari kerak. Dialogik nutq orqali suhbat qilayotgan kishilar bir-birlarining fikrlarini tez tushunib olgani holda, suhbatdoshining aytgan gaplarini tasdiqlashi yoki unga e'tiroz bildirishi mumkin.

Monologik nutq esa, dialogik nutqdan farq qilib, bitta odamning boshqalarga qarata nutq so'zlashidir. Masalan, dokladchi nutqi, lektorning auditoriyadagi o'quvchi, o'quvchilarga qarata ma'ruza o'qishi kabilar monologik nutqdir. Monologik nutqning ham o'ziga xos xususiyatlari mavjud. Bu xususiyatlar eng avvalo shundan iboratki, ko'pchilik oldida so'zlagan notiq fikrining mantiqiy jihatdan izchilligiga, talant burroligi, talaffuzning aniqligiga va nihoyat fikrning ta'sirchanligiga e'tibor berishi lozim. Ma'ruzachi o'quvchilarning ham aytilayotgan gaplarga munosabatini hisobga olib borsa yaxshi bo'ladi.

Yozma belgilardan foydalangan holda nutq tuzish mumkin, bu yozma nutq bo'ladi. Yozma nutq, monologik nutqning turlaridan biri bo'lib, ko'pincha boshqalar uchun tayinlangan nutqdir.

Yozma nutqning o'ziga xos xususiyatlari bor. Avvalo yozma nutqning murakkab va mukammal tuzilib ifoda qilinadigan nutq turlaridan ekanligini qayd qilish kerak. Chunki, u masofa va zamon e'tibori bilan uzoqda bo'lgan kishilarga atalgan bo'ladi. Shuning uchun ham yoziladigan xat, maqola, kitob va boshqa yozma asarlardagi gaplarning hamma bo'laklari grammatik qoidaga muvofiq o'z joyida ishlatilishi lozim. Bunda gapning egasi, kesimi va boshqa bo'laklari tushib qolar ekan, uning mazmuniga tushunmaslik mumkin. Bu yana shuning uchun

zarurki, biz o'z bilim va tajribalarimizni kelgusi avlodga faqat yozma shaklda qoldiramiz, u albatta kelgusi avlodlarga tushunarli bo'lishi kerak.

Nutqning alohida xili ham bo'lib, uni ichki nutq deb yuritamiz ichki nutq, kishining o'ziga qaratilgan bo'lib, o'z ichidan o'ylab, jim o'tirgan vaqtdagi nutqidir. Odatda, u ovozsiz o'tadi. Ba'zi hollarda esa, u shivirlab aytiladi yoki ovoz bilan gapiriladi. Bunday hodisa kishi bir narsadan qattiq ta'sirlangan, hayajonlangan yoki bir narsadan pushaymon bo'lgan yoki o'zi yolg'iz o'tirgan vaqtlarda ro'y beradi. Kishi o'zi sezmasdan baland ovoz bilan gapira boshlaydi yoki ayrim so'zlarni ovoz chiqarib gapirib ham qo'yadi. ko'p hollarda ichidan o'ylanib o'tirgan kishi yuz ifodasini o'zgartirib, boshini qimirlatib, qoshini chimirib, qo'llarini silkitib ham qo'yadi. Bu ichki nutqning harakat bilan ifoda qilinishidir. Bunday hodisa ayniqsa, kichkina bolalarda ko'p uchraydi. Bola o'ynar ekan, uning og'zi ham jim turmaydi, u o'z-o'zidan gapirib o'ynaydi. ya'ni o'z ichida nimani o'ylayotgan bo'lsa, shuni ovoz chiqarib gapiraveradi.

Ichki nutq, to'la bo'lmasligi, ko'pincha kimlardan tuzilgan bo'lishi ham mumkin. Masalan. kishi portfelini axtarar ekan, "uyda esdan chiqib qolibdiku" yoki "olmabman" deb shivirlab qo'yadi va nima olishini unutganligini o'zi biladi.

Ichki nutq tafakkurga tabiiy ravishda bog'langandir.

Nutqning bolalarda rivojlanishi.

Inson hayotida nutq, ma'lum davrda paydo bo'lib, taraqqiy eta boshlaydi. Bu taraqqiyot asosan uch. davrga bo'linadi. Birinchi davr - nutqni o'zlashtirishdan oldingi davr. Bu ikki oylikdan o'n bir oylikkacha to'g'ri keladi. Ikkinchi davr - tilni dastlabki o'zlashtirish davri. U o'n bir oylikdan bir yoshu etti oylik davrgacha davom etishi mumkin. Uchinchi davr - bir yoshu yetti oylikdan 3 yoshgacha bo'lgan davrni o'z ichiga oladi. Bundan keyingi davrda bola o'z nutqida printsiipial jihatdan katta o'zgarish bo'lmaydi. Faqat so'z boyligi ortib borishi va grammatik jihatdan so'z formalari ko'payib borishi mumkin.

Masalan, ikki yashar bola taxminan 300-500 so'z egallagan bo'lishi mumkin. Ikki yosh bilan 5-7 yosh o'rtasida bolaning nutqi tez o'sa boshlaydi va so'z boyligi 3-4 mingga yetadi, Shu bilan birga uning tafakkuri ham rivojlana boradi. Bola

ko'rgan, eshitgan narsalari to'g'risida ko'p savol beradi, yangi so'z va tushunchani egallay boshlaydi. Albatta, buning uchun bolaga to'g'ri tarbiya berish, u bilan so'zlashish, ertaklar gapirib berish, kitob o'qib eshittirish kerak. Nutqda o'z vaqtida amaliy egallab olish va so'z boyligini o'stirish umuman maktabda sifatli o'qish uchun yaxshi zamin bo'ladi.

3.O'qituvchinmg kommunikativ muloqot bilan bog'liq bo'lgan ko'nikmalari.

Maktabda o'qitiladigan barcha fanlar orqali o'quvchining lug'at boyib boradi. Bolalar o'z nutqiga ongli munosabatda bo'ladilar. Bunga til va adabiyot darslari katta hissa qo'shadi. Chunki, bu fanlar o'quvchilarga o'z nutqini muayyan grammatik talablarga javob bera oladigan qilib tuzish qonunlarini o'rgatadi.

Biz oldimizga har tomonlama rivojlangan, yetuk, komil inson (shaxs)ni tarbiyalashni qo'yganmiz. Prezidentimiz doimo yoshlarni erkin fikrlaydigan qilib tarbiyalashni uqtiradilar. Demak, muloqot fikrlash bilan uzviy bog'liq holda shakllanadi.

Nutq bilan ishlash orqali ham muloqotga o'rgatish mumkin. Masalan, ovozni baland chiqarib she'r o'qish, hikoyani gapirish kabi treninglar ham muloqotni shakllanishiga yordam beradi. Maktabgacha yoshdagi bolalarni esa o'yin faoliyati davomida muloqotga o'rgatish oson kechadi.

Muloqot - bu ikki yoki undan ortiq kishilarning afektiv baholovchi xarakterda va bilish bo'yicha ma'lumot almashishdan iborat bo'lgan o'zaro ta'sir etishdir. Muloqotning tizimida o'zaro bir-biriga bog'liq jihatlari ajratiladi: kommunikativ, interaktiv va perseptiv. 1. Muloqotning kommunikativ jihati bu muloqotdagi individlarni o'zaro ma'lumot almashinishidir. 2. Muloqotning interaktiv jihati bu individlar muloqotda nafaqat bilim va g'oyalar balki harakatlar bo'yicha ham o'zaro ta'sirini tashkil etishdan iborat. 3. Muloqotning perseptiv jihati muloqot jarayonida o'zaro bir-birini idrok qilish orqali tushunishdir.

Demak, muloqot birgalikdagi harakat ehtiyojlaridan kelib chiqadigan, aloqa almashish, bir - biriga ta'sir etish, boshqalarni tushinish, odamlar o'rtasida kontakt o'rnatish va rivojlantirish jarayoni.

Muloqot hayot kechirishning bir shaklidir.

Muloqotning o'zaro birgalikdagi harakati va kommunikativ jihatdan tashqarida uning perseptiv jihati munosabat ishtirokchilarining uning jarayonida amalga oshiriladigan o'zaro idrok etish yuzaga keladi. Taniqli psixolog S. L.Gubinshteyn shunday deb yozgan edi: "Kundalik hayotga odamlar bilan muomalaga kirisharkanmiz, biz ularning xulq - atvoriga mo'ljal olamiz. Negaki biz ularning tanqidiy ma'lumotlariga ma'lumotlari mohiyatini go'yo o'qib ya'ni mag'zini chaqib chiqamiz va shu yo'sinda kontekstda mujassamlashadigan matnning ichki psixologik jihati mavjud bo'lgan mazmunini aniqlaymiz".

Pedagogik kommunikatsiyaning texnologiyasini egallash, ya'ni professional pedagogik muomala va malakalari shakllanishini o'z ichiga oladi. Psixologik pedagogik trenining shakllaridan yana biri tipik pedagogik vaziyatlarining misol uchun imtihonlarni modellashtiruvchi amaliy o'yinlari. Muomala trening, ya'ni muomalani mashq qilish o'qituvchilarni tayyorlash va malakasini oshirish sistemasida pedagogik ishning yangi shakli bo'lib, pedagogik ta'lim uchun juda istiqbolli hisoblanadi.

Pedagogik munosabat deganda pedagog va o'quvchilar kollektivi o'rtasida o'zaro birgalikdagi harakatining mazmunan axborot ayirboshlashdan, o'quv tarbiyaviy ta'sir ko'rsatish va o'zaro hamjihatlikni tashkil etishdan iborat sistemasi usullari va malakalari tushuniladi.

Muomala. Insonning o'zini o'rab turgan olam bilan o'zaro birgalikdagi harakati odamlar o'rtasida ularning ijtimoiy hayoti va eng avvalo, ishlab chiqarish faoliyati jarayonida tarkib topadigan obyektiv munosabatlar tizimida yuz beradi. Muloqot-odamlar o'rtasida birgalikdagi faoliyat ehtiyojlaridan kelib chiqadigan bog'lanishlar rivojlanishining ko'p qirrali jarayonidir.

Munosabat va muloqot birgalikdagi faoliyat ko'rsatuvchilar o'rtasida axborot ayirboshlanishini o'z ichiga oladi. Odamlar muloqotga kirisharkan, muloqotning eng muhim vositalaridan biri sifatidagi tilga murojaat qiladilar. Munosabatning ikkinchi jihati munosabatga kirishuvchilarning o'zaro birgalikdagi harakati - nutq jarayonida faqat so'zlar bilan emas, balki harakatlar, xatti-harakatlar bilan ham ayirboshlashdan iboratdir. (Masalan, ro'paradan kelayotgan mashina haydovchisiga

bormoqchi bo'lgan yo'nalishni ishora qilish har ikkala tomon uchun ham qulay va tejamli ekanligi tushunarli bo'lsa kerak).

Nihoyat, muloqotning uchinchi jihati munosabatga kirishuvchilarning bir-birlarini idrok eta olishlarini taqozo qilishidir. Suhbatdoshining holatiga, rangi-ro'yiga, ovoziga qarab muomala qilish. Shunday qilib, yagona munosabat jarayonida shartli ravishda uchta jihatni kommunikativ (axborot uzatish, interaktiv, o'zaro birgalikdagi harakat qilish) va perseptiv (o'zaro birgalikda idrok etish, har ikkovlonning bir xil ko'rishi, etishishi jihatlarini alohida ko'rsatish mumkin).

Axborot uzatish, ayirboshlash tarzidagi munosabat.

Odamlarni birlashtiradigan umumiy narsa ishlab chiqarish tarzida tushunilishi, ana shu umumiy narsa avvalo munosabat vositasi sifatidagi tildan iborat ekanligini bildiradi. Til- munosabatga kirishuvchilar o'rtasida aloqa bog'lanishini ta'minlaydi.

Og'zaki kommunikatsiya. Nutq - bu og'zaki kommunikatsiya, ya'ni til yordamida muomala qilish jarayoni demakdir. So'zlar ovoz chiqarmasdan yoki eshittirib aytilishi, yozib qo'yilishi, yoki imo-ishora bilan almashtirilishi mumkin. (Masalan, daktilologiya- barmoq yordamida ishora -ma'no anglatish).

Muomalaning perseptiv jihati - bu kishining kishi tomonidan idrok etilishi, tushunilishi va baholashi demakdir.

O'zaro bir-birini bilish borasida shaxslararo idrok etishning uchta muhim mexanizmining ta'siri -identifikatsiyalash (aynan o'xshatish), refleksiya (fikrni taxlil etishga, o'z-o'zini anglashga moyillik) va stereotiplashtirish (bir xil qolipga solish)ni alohida ko'rsatish mumkin.

Identifikatsiyalash- bir kishining ikkinchi kishini, uning ta'rifini subyektning o'z ta'rificha anglab yoki anglamay o'xshatishi orqali tushunish usulidir. (O'zini «uning» o'rniga qo'yib ko'rish yetishmaydi).

Kasbiy - pedagogik muloqot - pedagog va o'quvchining o'zaro zich ijtimoiy-psixologik aloqasi tizimi bo'lib, uning mazmuni axborotlar ayirboshlash, tarbiyaviy ta'sir o'tkazish, kommunikativ vositalar yordamida o'zaro munosabatlarini tashkil etish hisoblanadi.

Kommunikativ sifatlarning namoyon bo'lishi. Nutq madaniyati, mimika,

tashqi ko'rinish psixologik aloqa o'rnatishda ijobiy natija beradi. Suhbatdoshingizda ham shunga qarab ijobiy emotsional holatlar yuzaga keladi, bu esa aloqa o'rnatishda zarur omillardan hisoblanadi. Kommunikativ faoliyat aloqaga kirishish faoliyati hisoblanadi.

Kasbdorning kommunikativligiga tashqi ko'rinishi, jismoniy jihatlari, o'zini tutishi, kiyinishi kabilar kiradi. Kasbdorning batartibligi, ozodalik, oddiyligi, kirishimlilik, kiyimining ozodligi, e'tiborlilik, xayri xohligi bularning bari ishonch paydo bo'lishiga, suhbat qilinuvchining muloqotga tayyor bo'lishiga yordam beradi. Kommunikativ aloqa kishilar o'rtasida axborot almashinuvi zarurligiga asoslangan.

Kommunikativ aloqa axborot almashish jarayoni bo'lib, qayta aloqaga asoslangan. Huquqni muhofaza qiluvchi organlar xodimlari jinoyatchi shaxslar bilan psixologik aloqa o'rnatishning o'ziga xos psixologik xususiyatlariga ega.

Kommunikativ aloqa axborot almashish jarayoni bo'lib, qayta aloqaga asoslangan. Huquqni muhofaza qiluvchi organlar xodimlari jinoyatchi shaxslar bilan psixologik aloqa o'rnatishning o'ziga xos psixologik xususiyatlariga ega. Psixologik aloqa o'rnatishda hamjihatlik va hamkorlik, aloqa o'rnatishda ijobiy yaqinlashuv bo'lajak muloqotning samarali bo'lishiga zamin yaratadi.

Kommunikativ qobiliyat - bu bolalar bilan muloqotda bo'lishga, o'quvchilarga yondashish uchun to'g'ri yo'l topa bilishga, ular bilan pedagogik nuqtai-nazardan maqsadga muvofiq o'zaro aloqa bog'lashga pedagogik taktning mavjudligiga qaratilgan qobiliyatdir. Pedagogik taktning yaqqol ifodalaridan biri - har qanday pedagogik ta'sirga nisbatan qo'llaniladigan chora-tadbirlarni (rag'batlantirish, jazolash, pand-nasihat) xis eta bilishdan iboratdir. Farosatli o'qituvchi bolalarga e'tibor berib, ziyraklik bilan qaraydi, ularning individual psixologik xususiyatlari bilan hisoblashadi. "U biz bilan hayron qolarli darajada, ajoyib, yaqin do'stlarcha yaqin munosabatda bo'ladi"; "Bizning tarix o'qituvchimizning kuchli tomoni - har kimga qanday yondoshishini bilar edi"; «Eng yomoni - o'qituvchining o'quvchilar oldida xushyorlik qilishidir. Bizning zoologiya o'qituvchimiz Farida opamlar shundaylardan edi: ular nimaiki qilib bo'lsa-da, u bolalarni o'ziga qaratish uchun

xushomadgo'ylik qilardi! Nega ular o'zlarini bunchalik kamsitib yerga uradi deb o'ylar edim. Axir ular o'z fanini yaxshi bilardiku»; «Ibrohim aka esa, qarabsanki, hech narsadan hech narsa yo'q, kishi diliga ozor berar, tushirib qolar yoki behudaga urishib, koyib berar edi».

Pedagogik qobiliyat. Psixologik tadqiqotlarda aniqlanishicha, o'qituvchining shaxsida shaxsiy xislatlar va bilim, malaka, ko'nikmalar sintezi paydo bo'lar ekan. Shuning uchun ham xar bir pedagog o'zining psihik xususiyatlarni chuqur anglashi natijasida o'zining tarbiyasi bilan shug'ulanishga olib keladi.

4. Kasbiy faoliyatdagi muloqot. O'qituvchining kommunikativ bilimdonligi.

“Sinfdagi aloqa tabiati. Umuman olganda, sinfda samarali aloqa, sinfdagi suhbat qanday xususiyatlar reestriga ega ekanligini haqiqiy sinf davridagi faoliyat kabi anglashga bog'liq. Quyidagi bo'limlarda, biz sinf munozaralarini bayon qilamiz, keyin iloji boricha reestrda qanday samarali foydalanish haqida takliflar bilan kuzatamiz. Har ikki bu bo'limlarda ham biz o'quvchilarning qancha yaxshiroq aloqa bo'lsa, shuncha yaxshiroq ta'lim va fikrlashi deb taxmin qilamiz. Qulaylik uchun, biz sinf xonasini o'qituvchilar va o'quvchilar munozarasi uchun ikki qismga bo'lamiz.

O'qituvchilar qanday gapirishadi. O'qituvchi munozarasi qo'lidan vazifalar yoki maqsadlari bilan bir oz farq qiladi-da, u ham sodir bo'layotgan bir qator vaziyatlarda bir xillik kasb etadi. Misol uchun, ilm-fan faoliyatida batafsil aytish va kuzatishlardan foydalanib, Jay Lemke o'qituvchilarning sinf suhbatida kuzatish mumkin bo'lgan barcha quyidagi strategiyalarni aniqlangan. Har bir strategiya bir vaqtning o'zida muhokamaning borishi ta'sirga va o'quvchilar e'tiboriga qaratilgan, va bu yo'l bilan bilvosita sinfdagi xatti - harakatlarni sug'urta qilishga ham yordam beradi :

-nomzod ko'rsatish, o'qituvchilar tez-tez kim so'zini gapiradiganligini tanlab oladi. ("Jose,X haqida nima deb o'ylaysiz? "). Boshqa tomondan, ular ko'pincha bir o'quvchining nutqiga o'z navbatida chek yoki u tugatganida oldin ham o'quvchi to'xtatilib qo'yiladi. ("Rahmat, biz endi oldinga harakat qilishimiz kerak.")

-ahamiyatli yoki keraksiz narsaga ishorasi: O'qituvchilar ba'zan bir fikr muhim

ekanligini ko'rsatadi («Bu yaxshi g'oya, Lyla. "). Boshqa tomondan, ular ba'zan ham bir fikr muhim yoki muhim emasligini ko'rsatadi

("Sizning javob to'g'ri, lekin bu men izlayotgan javob emas"), Yoki to'liq tegishli ("Biz kitob haqida gaplashib turibmiz balki siz ko'rgan kino haqida emas. "). ahamiyati va dolzarbligini brendingi aniq, albatta, asosiy mazmunini mustahkamlash uchun yordam beradi. Lekin strategiya o'quvchilar orasida ham munosabatlarni yaxshilashga xizmat qilishi mumkin, agar o'quvchilar o'rtasida o'qituvchi ataylab tinch yoki uyatchan o'quvchi tomonidan taklif bo'lsa yoki ta'kidlaydigan bo'lsa(O'Konnor & Michaels, 1996; Cohen, va boshq, 2004). Bunday holda belgi ahamiyati o'quvchining ishonch va sinfdoshi nazarida baland holatni ham qurish mumkin.

-faoliyati o'rtasidagi charchoq chegaralar signali: bir faoliyat ustidan bo'lgan va yangi bir paytda o'qituvchilari e'lon qilgan boshlang'ich bir biz avval muhokama qilgan suhbat misoli. ("Biz harakat qilishimiz kerak. Bekorchilikni ortda qoldiring va imlo va matematika kitoblarni toping. ") Bundan tashqari sinfdagi ustun xatti harakatlarni ta'minlash uchun chegaralar signalizatsiyasi tartibni hal qilish uchun yordam berishi mumkin. Faoliyat tugatish ba'zan haddan tashqari baquvvatli bo'lib ketgan o'quvchilar orasida tartibni tiklashga yordam berishi mumkin, bazan yangi faoliyatni amalga oshirish uchun zerikib yoki charchagan o'quvchilarga turtki bo'lishi mumkin.

-"test" savollarimiz va o'quvchilar javoblarini baholash: o'qituvchilar tez-tez o'quvchilar allaqachon javobini biladigan savolli testlar berishni afzal ko'rishadi. Bu o'quvchilarning javob sifatini yoki to'g'riligini baholash(Ustoz: "6 x 7 qancha turadi?" O'quvchi: "42." Teacher: "Bu to'g'ri. "). Test savollari, albatta o'qituvchilar o'quvchilar ta'limini baholash uchun yordam beradi, lekin ular ham sinfda o'qituvchini mutaxassis sifatida belgilashadi va shuning uchun oqimni nazorat qilish huquqiga ega bo'lgan shaxs sifatida qarashadi. O'qituvchining qo'shimcha funksiyalaridan biri bu - muloqotdir va bu narsa ular uchun mukammaldir. Bu funksiya birinchi navbatda, o'qituvchining izohlarini yanada tushunarli bo'lish maqsadida xizmat qiladi. Ayniqsa, guruh bilan kechayotgan muloqotda ular ham

insonning o'qituvchi sifatida bu jihatni qo'llayotganiga yordam beradi.

- Ovoz tonining balandligi: Dars bilan band bo'lganda, o'qituvchilar o'z nutqlarini katta bolalarga qaratganlarida, ovoz tonlarini baland ko'tarishga moyildirlar.

- Diqqat bilan bildirish: Sinflarda o'qituvchilar do'stlari davrasidan ko'ra past ovozda, aniq va ravon gapirishlari kerak. Grammatika qoidalariga rioya qilgan holda so'zlashishlari talab qilinadi.

- Grammatika va rasmiy nutq: O'qituvchilar, qoidaga ko'ra, rasmiy va to'g'ri deb qabul qilingan so'z boyliklari va grammatikadan foydalanishlari maqsadga muvofiqdir ("Buyumlaringizni oling" deb aytish o'rniga "Marhamat buyumlaringizni qabul qilib oling" deb murojaat qilish). O'qituvchining rasmiy qarashlar doirasida so'zlashi, bu bilan uning nutqini yanada intellektual bo'lishini ta'minlaydi va natijada sinfdagi o'qituvchilar e'tiborni u o'ziga qaratishga qo'l keladi. O'qituvchilar qanday so'zlashadilar?!

Bolalar va balog'at yoshdagi bolalar xarakterlariga tayangan holda o'z nutqlarini o'zgarishini sinfda va o'qituvchi huzurida rol o'ynash orqali namoyon qiladilar.

- O'qituvchilar o'qituvchilardan bir qancha jihatlari orqali ajralib turishadi ya'ni ularning bilim va ko'nikmalari, mas'uliyatlari va hokazo...

- O'qituvchi muloqoti va o'qituvchi muloqotining o'xshash tomonlariga, ular bir maqsadga yo'nalgan hollaridir, har ikkalasi o'zlarining muloqot strategiyasini ishga soladilar. O'qituvchilarga qaraganda o'qituvchilar o'zlarining muloqot strategiyasiga tayangan holda ayrim hollarda boshqalarning maqsadini bilvosita ta'qib qiladilar.”⁷

⁷Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology
Copyright © 2009 Kelvin Seifert.168-171pages.

Nazorat savollari

1. Kasbiy faoliyatdagi muloqot qanday xususiyatlarni o'zida namoyon etadi?
2. O'qituvchining o'quvchilar bilan o'zaro yaqin munosabatidan asosiy maqsad nima?
3. Pedagogik muloqot funksiyalariga ta'rifbering.
4. O'qituvchi muloqotini ta'minlaydigan asosiy talablar haqida o'z fikringizni bildiring.
5. O'qituvchining kommunikativ muloqot bilan bog'liq bo'lgan ko'nikmalari.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Birinchi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Birinchi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyunb, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Birinchi Prezidentining «Tadbirkorlik subyektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.
5. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
6. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
7. Nishonova S. Komil inson tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
8. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.
9. Egamberdiyev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.:

10. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.
11. Э. Ф. FCG^B, К. К Мемедов. Касб психолоияси. Т. 2003 й.
12. Н. В. Гефу^^ В. Л. Лях, Е. В. Фескова и др. "Психология профессионального образования" (сибирский федеральный университет) СФУ, 2010г.

Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

12- MAVZU: KASBIY FAOLIYATNI SHAXSGA TA'SIR KO'RSATISHI. KASBIY FAOLIYATGA MOSLASHUV.

REJA:

1. Faoliyat- shaxs shakllanishining asosiy omili sifatida.
2. Kasbiy faoliyatni shaxs ma'naviy axloqiy shakllanishiga ta'sir ko'rsatishi.
3. Kasbiy faoliyatga moslashuvning psixologik asosi.
4. Kasbiy faoliyatni shaxsga tasir ko'rsatishini chet el olimlari tomonidan o'rganilishi.

1.Faoliyat - shaxs shakllanishining asosiy omili sifatida

Shaxs tushunchasi ijtimoiy foydali faoliyatda qatnashishga ehtiyoj sezishini va aktiv ishtirok etishini, har bir kishining boshqa odamlar bilan munosabatda bo'lish ehtiyojini, bu munosabatning mazmuni va formalarini, shaxs bilan uning atrofidagi kishilar o'rtasidagi munosabatlarni tizimini, uning tabiatga, tevarak atrofidagi dunyoga munosabatini shaxsning asosiy xususiyatlari deb ajratish mumkin. Shaxsning ko'p sohali va har tomonlama faoliyatida turli xil odamlar bilan munosabatida, shaxsning hamma qiziqishlari namoyon bo'ladi. Uning odamlarga, umumiy ishga, o'z malakasiga, o'ziga bo'lgan munosabatlari shakllanadi. Biroq shaxs ijtimoiy turmush mahsuli bo'lish bilan birga tirik organizmdir. Organizmning hayoti biologik qonunlariga bo'ysunadi. Birinchi galda nerv sistemasining xossalari mavjudga

keltiradigan temperament xususiyatlari tufayli, insonning butun xulq-atvorida, ijtimoiy va biologik jihatlar munosabati nihoyatda murakkab bo'lib, kishi taraqqiyotining turli davrlarida uning boshqa odamlar bilan bo'lgan aloqalarining turli vaziyat va ko'rinishlarida har xil keskinlikda namoyon bo'ladi. Shaxsga, avvalo uning ijtimoiy qiyofasiga, kishining o'z atrofidagi odamlar hayoti bilan bog'liq holda ifodalanidigan qiyofasiga qarab baho beriladi. Kishi tevarak atrofidagi odamlar bilan xilma-xil munosabatlarda bo'lishi ba'zan o'ziga bog'liq bo'ladi. Shaxsning barcha xislatlari atrofidagi kishilar bilan munosabatida shakllanadi. Shaxs odamlar orasidan tashqarida yashay olmaydi va shakllanmaydi.

Hozirgi davrda shaxsni ma'naviy jihatdan barkamol qilib tarbiyalash, davlat siyosatining bosh mezonini hisoblanadi. Shaxs rivojlanishiga to'g'ri yondashish uchun shaxsning tabiatini, tuzilishini, uning xulq-atvorini va unga ta'sir ko'rsatish vositalarini bilish zarur. Tug'ilgan inson shaxs bo'lib shakllanishi lozim. Bu jarayon bir qancha omillar ta'sirida sodir bo'ladi va muayyan qonunlarga bo'ysunadi. Odatda shaxs shakllanishi uchun uchta asosiy omillar tan olinadi. Bular irsiyat, atrof-muhit va tarbiyadir. Ushbu omillarning hech biri vaziyat va sharoitlarga bog'liq bo'lmagan holatda mustaqil ravishda shaxs shakllanishiga ta'sir eta olmaydi. Bundan tashqari ba'zi omillar faolroq, muntazamroq ta'sir ko'rsatadi va kishilarning ongli irodasiga bo'ysunadi. Ba'zi omillarning ta'siri stixiyali ravishda sodir bo'ladi va shaxs tarbiyasi bilan shug'ullanuvchi ayrim kishilarning irodasiga, tashkilotsizlik qobiliyatlariga va boshqalarga bog'liq bo'lmaydi.

Tarbiyaga- shaxsni uning his-tuyg'ularini, xarakterini, jismoniy rivojini, xulq-atvorini muayyan yo'nalishda shakllantirish maqsadida kishilar bir-biriga ta'sir ko'rsatadigan ijtimoiy hodisa deb qarash lozim. Pedagogika sohasining yetuk olimlari ijtimoiy omilning hal qiluvchi ahamiyatiga ega ekanligini himoya qiladilar. Shaxs yaxshi yoki yomon bo'lib tug'ilmaydi. Balki, tarbiyaning ta'siri ostida yaxshi yoki yomon bo'lib o'sadi deb hisoblaydilar. Shaxs tarbiyasi uchun ta'sir etuvchi omillar qaysilaridan iborat? Bu asosan uchta omilni tashkil etadi. Biologik omil, atrof-muhit va tarbiyadagi omillardan iboratdir.

Biologik omil. Bu omilning ta'sirini avvalo, shuning uchun e'tiborsiz qoldirib

bo'lmaydiki, shaxs tirik organizmdir, uning hayoti biologiyaning umumiy qonunlariga ham, yoshlar anatomiyasi va fiziologiyasining maxsus qonunlariga ham bo'ysunadi. Hayotning muayyan davrlarida, shaxsning ayrim organlari va butun bir organlar sistemasining tuzilishida va funksiyalarida o'zgarishlar yuz beradi. Shaxsning psixik holati va bu holat ko'p yoki oz muddat buzilib turishi biologik omilga taalluqlidir. Shaxs hayotida nerv faoliyatining individual va tipologik xususiyalari, yosh va jinsiy jihatdan bo'lgan tafovutlar katta rol o'ynaydi. Organizmning biologik yetilishi qonunlarga asoslanadi. Bu qonun muhitning ba'zi bir tarbiyaviy ta'sirlariga turli darajada bo'ysungan holda amal qilishi kerak. Lekin, shaxs organizmining biologik hayoti uning psixik rivojlanishini bevosita belgilab bermaydi va shu bilan birga, unga nisbatan mutlaqo betaraf va befarq hodisa bo'lib ham qolmaydi. Biologiyaning asosiy tushunchasi bo'lgan irsiyatning rolidagi izlanishlar shuni ko'rsatmoqdaki, ota-ona organizmining uzoq muddat bir xil sharoitda yashash natijasida mustahkam o'rnashib qolgan xossalari irsiyat yo'li bilan o'tadi.

Muhit. Biologiya fani, muhitni organizm yashaydigan joy deb, muhitning ta'siri esa organizm bilan bog'liq muhit o'rtasidagi assimilyatsiya va dissimilyatsiya yoki moddalar almashish qonuni asosida amalga oshadi, - deb tushuntiradi. Bu qonunga binoan organizm yashab turgan muhit bir butun narsadir. Tabiiy muhit, yorug'lik, issiqlik, ovqat, havo kabi komponentlar, shaxs organizmining rivojlanishi uchun katta ahamiyatga ega. Ammo shaxsning shaxs sifatida shakllanishi uchun bu mutlaqo yetarli emas. Shaxsning yashab turgan muhitida odamlar, birinchi navbatda, tarbiyalanuvchiga yaqin kishilar, ya'ni oz sonli oila a'zolarigina emas, balki unga uzoqroq bo'lgan kishilar, uning qo'ni-qo'shnilari, mahallasi, tarbiyalanuvchilar bog'chasidagi o'rtoqlari, so'ngra esa u birga o'qiydigan, o'ynaydigan, birga ishlaydigan, turli munosabatda bo'ladigan o'rtoqlari hal qiluvchi rol o'ynaydi. Hozirda, tarbiyalanuvchilar ommaviy axborot vositalari orqali o'zlariga notanish avlod-ajdodlarning jonli obrazlariga duch keladilar. Bu obrazlar yosh avlodning fikr va hislariga, uning voqea-hodisalariga beradigan baholariga va intilishlariga ta'sir ko'rsatadi. Bunday ta'sirning ijobiy yoki salbiy o'tadigan birdan-bir yo'li shaxsning

tevarak-atrofidagi odamlar bilan munosabatda bo'lishidir. Shaxs munosabatda bo'lgan kishilar uning muhitidir. Shaxs bilan jamiyat o'rtasidagi o'ziga xos modda almashish tipi bo'lgan aloqa orqaligina shaxs o'tmish avlodlarining qimmatli tajribasini o'zlashtira olishi, eng yaxshi katta kishilardan namuna ola bilishi mumkin.

Faqat tarbiyalanuvchilar va tarbiyachilar faol qatnashadigan munosabatdagina ya'ni, faqat ana shu ikki yoqlama jarayondagina shaxs xilma-xil bilim oladi va juda ko'p malakalarni va ish usullarini egallaydi. Tarbiyalanuvchi o'zining sezgi organlari orqali idrok qilgan narsalarini anglab olishga, tashqi dunyodagi voqea va hodisalarga turli xil his-tuyg'ular, fikr va tasavvurlar bilan javob berishni o'rganadi. Odamlar bilan munosabatda u nima yaxshi-yu nima yomonligini, nimani qilish va qilmaslikni bilib oladi. U muayyan maqsadni ko'zlab, o'zini o'sha maqsadga muvofiq tutishni hamda insonlarga va ularning fe'l-atvorlariga tanqidiy baho berishni o'rganadi. Odamlar bilan bo'lgan munosabatlarida shaxs yaxshi fazilatlarini bilan boshqa shaxslar o'rtasida ajralib tura boshlaydi va o'zi yashab turgan jamiyatda qabul etilgan ahloq me'yorlarini boshqalarga va o'ziga nisbatan qo'llab, ularni o'z ishida mezon qilib ola boshlaydi.

Birinchidan, muhit shaxsni rivojlantiruvchi omil sifatida tarixan o'zgaruvchi ijtimoiy hodisadir, chunki muhit, hatto shaxs dunyoga kelgan dastlabki kunlardanoq uning hayoti o'tadigan eng tor muhit ham, ya'ni shaxsning oilasi ham jamiyaning bir uyasi, hujayrasidir. Tarixiy taraqqiyotning har bir davrida yangi kishini tarbiyalashning maqsadlari va vositalari o'zgaradi, axloq me'yorlari, madaniyat boyliklari, katta yoshdagi odamlarning didi va qiziqishlari, fikr yuritish usullari o'zgaradi.

Ikkinchidan, tarbiyalanuvchi o'z aktivligi tufayli, moddiy, tabiiy va ayniqsa ijtimoiy muhit bilan o'zaro aloqaga kiradi. Faqat ana shu sharoitdagina muhit o'sib kelayotgan shaxsni rivojlantiruvchi omil bo'lib qoladi. Inson tarbiyasida muhit muhimmi yoki tarbiya? - degan savolni qo'yish mantiqan to'g'ri bo'lmaydi. Ammo muhit shaxsga ma'lum darajada tarbiyalovchi ta'sir ko'rsatgan taqdirdagina rivojlantiruvchi omil bo'la oladi. Bu ta'sir stixiyali, tartibsiz ko'rinishda bo'lishi mumkin, bunday holda shaxsning rivojlanishi ham muayyan maqsadga qaratilmagan

bo'ladi, natijada shaxsda jamiyat uchun ham, shaxsning o'zi uchun ham zararli bo'lgan shaxsiy fazilatlar vujudga keladi.

Tarbiyalanuvchining o'z atrofidagi moddiy va ijtimoiy muhit bilan aloqada bo'lishi, uni rivojlantiruvchi asosiy sabab ekanini tushunish, munozarali bir masalani, shaxsning psixik taraqqiyotida eng muhim narsa biologik omilmi yoki ijtimoiy omilmi? - degan masalani hal qilish imkoniyatini beradi. Shaxs, hayotda va kattalar bilan munosabatda o'z individualligini tashkil etgan jismoniy va psixik sifatlarining butun majmui bilan harakat qiladi. Shunday qilib biologik va ijtimoiy omilni biribiriga qarama-qarshi qilib bo'lmaydi.

Pedagogika tarbiyalanuvchining rivojlanishini - uning faoliyati va shu faoliyat tufayli yuz beradigan, shaxsning tevarak-atrofdagi voqelikka bo'lgan munosabatlarida, bilish jarayonlari va xarakter xususiyatlarini rivojida hosil bo'ladigan sifat o'zgarishlardan iborat murakkab jarayon deb hisoblaydi. Faoliyatsiz rivojlanish bo'lmaydi. Shaxsdagi rivojlanish mohiyati avvalo shundan iboratki, uning faoliyati o'zgarib va takomillashib boradi. Faoliyat turlarining (o'yin, o'qish, mehnat) o'zaro nisbati, ularning natijalari o'zgaradi va shu o'zgarishlar jarayonida shaxsning rivojlanishi yuqoriroq darajaga ko'tariladi. Shunday qilib, bilish jarayonlarida, tarbiyalanuvchining dunyoga bo'lgan munosabatida, uning turli faoliyatida ham murakkab sifat o'zgarishlari sodir bo'ladiki, bu shaxs rivojlanishini mohiyatini tashkil etadi. Faoliyatning har xil turlarida shaxsning individual xususiyatlari shakllanadi. Bu xususiyatlar faoliyatning maqsadlarida, faoliyatga undagan sabablarda kishi o'z oldiga qo'ygan maqsadni amalga oshirish uchun foydalanadigan yo'l, usul, vositalarni va uning o'z ishiga, o'z faoliyatiga, o'zi va boshqalarning yutuq va muvaffaqiyatsizliklariga qanday qarashida namoyon bo'ladi.

Kishi o'z oldiga qo'ygan maqsadga erishishda foydalanadigan vositalarga qarab ham shaxsga baho berishi mumkin. Bunda odam o'zidagi bilimini, o'zi yaxshi bilib olgan ish usullari, malaka va ko'nikmalarni qo'llaydi. Qobiliyatlar ham shaxsning imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda rivojlanadi. Kishining imkoniyatlari aksariyat hollarda o'zi o'ylaganidan ko'ra, ancha ko'p yoki oz bo'ladi. Talabchanlik darajasi ochiq ifodalangan sabab, vaziyatning murakkabligi va masalani hal qilish yo'lini

topish zarurligini va unda bo'lgan yashirin imkoniyatlarini oshirib ko'rsatadi.

Shaxsning o'zi yutuq va kamchiliklariga munosabati, beradigan bahosi, bu boradagi ruhiy kechinmalari ham uning onglilik darajasini ko'rsatadi. O'z yutuqlariga takabburlik yoki kamtarlik bilan baho berish, muvaffaqiyatsizlikka uchraganda umidsizlanish yoki masalani hal etish yo'lini topish uchun yana ham ko'proq sabr, matonat bilan harakat qilish kabi bu turli xil ruhiy kechinmalarning hammasi kishining o'ziga va boshqalarga bo'lgan talabchanligini, o'ziga-o'zi baho berishini va bu bahoning qanchalik asosli ekanini har xil tarzda yaqqol namoyon etadi.

Shunday qilib, shaxsning eng muhim xususiyati uning tevarak-atrofidagi dunyoga bo'lgan munosabatlari tizimidir. Kishi qancha ko'p o'rgansa, har-xil odamlar bilan munosabatda bo'lsa, unda shaxs sifatida o'z mamlakatining fuqarosi, yangi jamiyatning faol quruvchisiga xos eng yaxshi xislatlar shuncha yorqinroq ifodalangan bo'ladi.

Shaxs shakllanishi uchun zarur bo'lgan omillardan yana biri bu tarbiyadir. Tarbiya bu aniq maqsadga yo'naltirilgan, muayyan vazifalar belgilangan, shuningdek, shaxsga ta'sir o'tkazishning aniq yo'l, vositalari ko'rsatilgan va maqsadga muvofiq tashkil etilgan jarayondir. Tarbiyaning asosiy vazifasi, yosh avlodni xalqning hayotini yaxshilashga, Vatanining gullab - yashnashini istaydigan a'zolari qilib tayyorlashdir.

Tarbiya shaxsning rivojlanishini ta'minlashi uchun shaxsdagi rivojlanish mohiyatini tushunish, uning bilish faoliyatining o'zgarish sabablarini aniqlashi zarur. Tarbiya shaxsni rivojlantiruvchi eng muhim omilni ham bilishi, stixiyali ta'sir ko'rsatayotgan faktorlarni bartaraf etishi, shaxsda dunyoqarashni shakllantirish, uning o'sishi va rivojlanishining muayyan yosh bosqichlariga oid tarbiya qonunlarini aniqlashi kerak. Tarbiyaning shaxsni rivojlantirishdagi roli to'g'risidagi turli xil nuqtai nazarlar mavjudligi pedagaogika fani tarixidan ma'lumdir. Pedagogika tarbiya omiliga shaxsning jismoniy, aqliy, axloqiy va estetik rivojlanishini to'g'ri tashkil etishni nazarda tutadi. Shu bilan birga tarbiyaga ikki yoqlama jarayon deb qaraladi, va unda faqat katta yoshdagilar emas, balki kattalar tajribasini o'zlashtiruvchi

shaxslar ham aktiv rol o'ynaydalar. Tarbiyaviy ishda o'quvchining kuchi va qobiliyatlarini hisobga olmaslik kabi jiddiy kamchilik ham uchrab turadi. Har bir shaxsning o'z ehtiyoj va qiziqishlari bor. U aqlli tarbiyachining izidan borishi yoki belgilangan yo'nalishda aktiv harakat qilishi, ba'zan esa tarbiyachiga e'tiroz bildirishi, kattalar bilan turli xil munosabatda bo'lishi yoki boshqalarga qo'shilmay, passiv holda yurishi mumkin. Shaxslararo munosabatlarda shaxsning aktivligi, tashabbuskorligi, mustaqilligi ancha oshadi va uning o'zini o'zi tarbiyalashi jarayoni namoyon bo'ladi. Pedagogika fanining asoschisi YA.A. Komenskiy: "Har bir hunarmand buyumni yasashga yaroqli materialning xossalarini o'rgangani singari, o'z oldiga insonning barkamol qilib tarbiyalash vazifasi turgan pedagog ham shogirdining qanday xislatlarga ega ekanligini bilish kerak" - degan edi. Albatta, pedagog qaysi fandan dars berishidan qat'iy nazar, o'sha fanni o'quvchilarning to'g'ri o'zlashtirishlariga yordam beradigan uslublarni yaxshi bilishi lozim. Ammo o'quvchining ehtiyojlari, qobiliyatlari, qiziqishlari, xohishlari, matonati, intilishlari bilan o'qishga tayyor yoki yo'qligi hisobga olinmasa, o'qish qoniqarli natija bermaydi va pedagogning mehnati og'ir kechadi. Shaxsning fikrlash qobiliyati va xarakter xususiyatlarini nazarda tutgan holda olib borilgan ta'lim, o'quvchilarni bilim olishga rag'batlantiradi, o'qishning muvaffaqiyatini ta'minlaydi, pedagog va o'quvchilar faoliyatini zavqli ijodiy ishga aylantiradi.

2. Kasbiy faoliyatni shaxs ma'naviy axloqiy shakllanishiga ta'sir ko'rsatishi

Milliy istiqlol mafkurasini yoshlar ongiga singdirish ta'lim-tarbiyaning turli shakllari orqali amalga oshiriladi. Buning uchun ta'lim muassasalarida bolalar va o'quvchilarning yoshiga mos ravishda, milliy istiqlol mafkurasini singdirishning differensial pedagogik-psixologik dasturini yaratish lozim. Milliy istiqlol mafkurasining asosiy g'oyalari xalqimizning mustaqil taraqqiyot yo'lidagi bosh g'oyasidan kelib chiqadi va o'zining mazmun-mohiyati, falsafasi, jozibasi bilan uni xalqimiz ongiga yanada chuqurroq singdirishga xizmat qiladi.

Mehnat jamoalari inson umrining asosiy qismi o'tadigan, uning tafakkuri, hayotga munosabati shakllanadigan ijtimoiy-ma'naviy muhitdir. Ular kishida jamoa ruhi, mehnatsevarlik, omilkorlik, adolat tushunchasi, mehr-oqibat tuyg'ularini

tarbiyalaydigan o'ziga xos maskan hisoblanadi.

Mehnat jamoalari turli millat va dinga mansub odamlarni do'stlik va hamjihatlik, o'zaro manfaatdorlik asosida hamkorlik qilish, milliy va umuminsoniy qadriyatlarni uyg'unlashtirishga o'rgatadi. Bu esa, o'z navbatida, sog'lom ma'naviy muhitni vujudga keltirishda muhim omil vazifasini bajaradi.

Har bir shaxs hayoti davomida biror bir kasbni egallaydi va u bilan shug'ullanadi. Uning bu kasbi shaxsning nafaqat iqtisodiy hayot mazmuni, balki ma'naviy dunyoqarashi, ongi axloqi fikrlash doirasini belgilaydi. Ijtimoiy hayotda boshqalar bilan o'zaro munosabatlarda shaxsning xushmuomalaligi sermulozamatliligi tom ma'noda uning egallagan kasbiga ham bog'liq. Shaxsning ma'naviy-axloqiy shakllanishiga atrof muhit, hamkasblarning munosabati o'z ta'sirini ko'rsatadi.

Har doim tinimsiz ishlash, kun tartibidagi rejasiz amalga oshirish shaxsni hayot tarzini ma'lum ma'noda izdan chiqaradi. O'z ish faoliyatida doimo quvnoqlik, o'z ishidan mamnunlik do'stlar oila davrasida bo'lish shaxsni ish faoliyatida va kundalik hayotida samaradorlikka olib keladi. Psixologiya fani uchun eng murakkab muammolar qatoriga uning asosiy kategoriyalari bo'lmish shaxs, motivatsiya, faoliyat, muomala, ong tavsifi, ularning takomillashuv bosqichlari, xususiyatlari, aks ettirish imkoniyatlari, hukm surish qonuniyatlari va mexanizmlari bo'yicha aniq fikrlarni bildirish masalalari va vazifalari kiradi.

Shu munosabat bilan, umumiy psixologiya faniga kirish vazifasini bajarsa, ikkinchi tomondan, tinglovchilarni, avvalo, shaxs psixologiyasi, uning faoliyati va jamoadagi munosabati haqida, uni tadqiq qilish metodlari to'g'risida, ong va psixika, asosiy psixik jarayonlarning qonuniyatlari haqida tegishli bilimlardan xabardor etgan holda ularni professional ishga nazariy va amaliy jihatdan tayyorlashdan iborat aniq vazifani o'z zimmasiga oladi.

Tirik mavjudotlarning atrofdagi olam bilan hayotiy ahamiyatga molik bog'lanishlar bo'lishini ta'minlaydigan faoliyati ularga xos yalpi xususiyat hisoblanadi. Faollik tirik mavjudotda «o'z kuchi bilan javob qilish» qobiliyatining borligidir.

Jonli mavjudotni muayyan tarzda va muayyan yo'nalishda harakat qilishga undaydigan ehtiyojlar uning faolligi manbai bo'lib hisoblanadi. Ehtiyoj jonli mavjudotning hayot kechirishidagi aniq shart-sharoitlarga uning qaramligini ifoda etuvchi va bu shart-sharoitlarga nisbatan uning faolligini vujudga keltiruvchi holatdir.

Kishining faolligi ehtiyojlarining qondirilishi jarayonida namoyon bo'ladi. Xuddi shu o'rinda odam bilan hayvonning xatti-harakatlari faolligi o'rtasidagi tafovutlar ayon bo'ladi. Hayvon o'z ehtiyojlarining obyektini egallab olish uchun faol intilishga da'vat etishi ehtimoli borligini o'zining tabiiy tuzilishiga ko'ra bamisoli oldindan bilishi tufayli faollik bilan harakat qiladi. Hayvonlar ehtiyojining qondirilish jarayoni ularning muhitga yaxshiroq moslashuvini ta'minlaydi.

Odamning faolligi va faollikning manbai bo'lgan insoniy ehtiyojlari tamomila boshqacha manzara kasb etadi. Kishining ehtiyoji uni tarbiyalash, ya'ni kishilik madaniyati olami bilan yaqinlashtirish jarayonida shakllanadi. Kishining o'z ehtiyojlarini qondirish jarayoni ijtimoiy taraqqiyot bilan belgilanadigan faoliyat shaklini egallashning faol, muayyan maqsadga yo'naltirilgan jarayoni sifatida alohida ajralib turadi. Ehtiyojlar qondirilishi jarayonida rivojlanib va o'zgarib boradi. Kishining ehtiyojlarini to'liq qondirish uni har tomonlama rivojlantirishning eng muhim shartlaridan biri hisoblanadi.

Kishining ehtiyojlari ham ijtimoiy, ham shaxsiy xususiyatga egadir. Bu, birinchidan, hatto shunchaki tor ma'nodagi shaxsiy xususiyatga ega bo'lib tuyuladigan ehtiyojlarni qondirish uchun ham ijtimoiy mehnat taqsimotining mahsulidan foydalanilishida o'z ifodasini topadi.

Ikkinchidan, kishi o'z ehtiyojlarini qondirish uchun mazkur ijtimoiy muhitda tarixan tarkib topgan vositalar va usullardan foydalanadigan hamda muayyan shart-sharoitlarga ehtiyoj sezadi. Nihoyat, uchinchidan, kishining ko'pgina ehtiyojlari uning tor ma'nodagi shaxsiy talab-ehtiyojlaridan ko'ra ko'proq kishi o'zi mansub bo'lgan va birgalikda mehnat qiladigan jamiyatning, jamoaning, guruhning ehtiyojlarini ifodalaydi - jamoa ehtiyojlari kishining shaxsiy ehtiyojlari tusini oladi.

Ehtiyojlar kelib chiqishiga ko'ra tabiiy va madaniy bo'lishi mumkin. Tabiiy

ehtiyojlarda kishining faollik kasb etayotgan faoliyati uning hayoti va avlodining hayotini saqlash uchun zarur bo'lgan shart-sharoitlargabo'ysunganlikda ifodalanadi.

Barcha odamlarda ovqatlanish, suv ichish, qarama-qarshi jinsning mavjud bo'lishi, uxlash, sovuqdan va haddan ziyod issiqdan saqlanish kabilarga tabiiy ehtiyojbo'ladi. Agar tabiiy ehtiyojlardan qaysi biri ma'lum darajada uzoq vaqt davomida qondirilmasdan qolsa, odam muqarrar ravishda halok bo'ladi yoki sulolasini davom ettirish imkoniyatidan mahrum bo'ladi. Madaniy ehtiyojlarda odamning aktiv faoliyati insoniyat madaniyatining mahsuliga bog'liq ekanligi ifodalanadi. Uning ildizlari butunlay kishilik tarixining sarhadlariga borib taqaladi. Turli iqtisodiy va ijtimoiy tuzum sharoitida kishida uning tarbiyasiga va xulq-atvorning keng yoyilgan hamda udum bo'lgan odatlari va shakllarinio'zlashtirishiga bog'liq turli madaniy ehtiyojlar tug'iladi. Agar kishining madaniy ehtiyojlari qondirilmasa, u halok bo'lmaydi, lekin undagi odamiylik sifatlari jiddiy zararlanadi.

Ehtiyojlar o'z predmetining xususiyatiga ko'ra moddiy va ma'naviy bo'lishi mumkin. Moddiy ehtiyojlarda kishining moddiy madaniyat predmetlariga qaramligi (ovqatlanishga, kiyinishga, uy-joyga, maishiy turmush ashyolariga va boshqa narsalarga ehtiyoj sezishi),ma'naviy ehtiyojlarda esa ijtimoiy ong mahsuliga tobeligi ifodalanadi.

Ma'naviy ehtiyojlar ma'naviy madaniyatni yaratish va o'zlashtirishdao'z aksini topadi.Ma'naviy ehtiyojlar moddiy ehtiyojlar bilan uzviy bog'liqdir. Ma'naviy ehtiyojlarni qondirish uchun moddiy ehtiyojlar predmetihisoblanmish moddiy narsalar (kitoblar, gazetalar, yozuv va notaqog'ozlari va shu kabilar) talab qilinishi, shubhasiz.Ehtiyojlarning qondirilishi bilan bog'liq bo'lgan faoliyatga undovchiva uning yo'nalishini belgilovchi sabablar *motivlar* deyiladi. Unda subyektning faolligi namoyon bo'ladi.Turli kasb egalari faoliyati motivlarini o'rganishda motivlar xususiyatinibilish va ularni o'zgartirish muammosi ahamiyatga ega.

3. **Kasbiy faoliyatga moslashuvning psixologik asosi**

Moslashuv (adaptatsiya) tushunchasi lotincha adapto - moslashuvchan degan so'zdan kelib chiqqan. Bu so'z biologiyadan o'zlashtirib olingan bo'lib, atrof muhitga ko'nikish, moslashish manolarini bildiradi. *Mehnatga moslashish*

(ko'nikish) - bu shaxsning yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Inson ishga kirar ekan, muayyan mehnat tashkilotining kasbiy va ijtimoiy-psixologik munosabatlari tizimiga faol kirishib ketadi, o'zi uchun yangi bo'lgan ijtimoiy vazifalarni, qadriyatlar va normalarni o'zlashtirib oladi, o'zining alohida tutgan yo'lini tashkilot (mehnat jamoasi)ning maqsad va vazifalari bilan moslashtiradi, bu bilan o'zining xulqini mazkur korxona yoki muassasaning xizmat yo'l-yo'riqlariga bo'ysundiradi.

Biroq inson ishga kirishda avvaldan qaror topgan muayyan maqsadlar, qadriyatli muomala yo'nalishiga ega bo'ladi, shularga muvofiq korxonaga bo'lgan o'z talablarini shakllantiradi, korxona esa o'z maqsadlari va vazifalaridan kelib chiqib, xodimga, uning xulq-atvoriga o'z talablarini qo'yadi. Xodim va korxona o'z talablarini amalgaoshira borib, o'zaro bir-birlariga tasir ko'rsatadilar, bir-birlariga moslashadilar, buning natijasida mehnatga moslashuv jarayoni amalga oshiriladi. Shunday qilib, mehnatga moslashuv - shaxs va uning uchun yangi bo'lgan ijtimoiy muhit o'rtasidagi ikki tomonlama jarayondir.

Insonning muayyan mehnat muhitiga moslashuvi uning real muomalasida, mehnat faoliyatining aniq ko'rsatkichlarida: mehnat samaradorligida, ijtimoiy axborot va uning amalda ro'yobga chiqarilishida, faollikni barcha hosil qilishida namoyon bo'ladi. Mehnatga moslashish birlamchi bo'lishi (xodimning mehnat muhitiga kirishida) va ikkilamchi (kasbni almashtirgan va almashtirmagan holda ish o'rnini almashtirishida yoki muhitning jiddiy ravishda o'zgarishida) bo'lishi mumkin. Ular murakkab tuzilishga ega bo'lib, kasbiy, ijtimoiy-psixologik, ijtimoiy-tashkiliy, madaniy-maishiy va psixofizik moslashuvdan iboratdir.

Kasbiy moslashuv shaxsning kasbiy ko'nikmalar va malakalarni muayyan darajada egallashida, unda ayrim kasbiy jihatdan zarur xislatlarning shakllanishida, xodimning o'z kasbiga nisbatan barqaror ijobiy munosabatda bo'lishining rivojlanishida ifodalanadi. Kasb sohasidagi ish bilan tanishuvida, kasb mahorati ko'nikmalarini, mahoratini egallashda, funktsional vazifalarni sifatli bajarishida va

mehnat sohasidagi ijodkorlikda namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-psixologik moslashuv mehnat tashkiloti (jamoasi) ning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini o'zlashtirishda, unda qaror topgan o'zaro munosabatlar tizimiga kirishda, uning azolari bilan o'zaro ijobiy hamjihat bo'lishda o'z ifodasini topadi. Bunda xodimning mehnat jamoasining o'zaro munosabatlari tizimiga, uning an'analari, hayot normalari, qadriyatlari, guruhdagi ayrim a'zolarining ijtimoiy-psixologik nuqtai nazarlari, o'zaro munosabatlar tuzilishi, guruhdagi yetakchilar to'g'risida axborotlarga ega bo'ladi. Xodim bu axborotlarni passivlik bilan emas, balki jamoaning oldingi ijtimoiy tajribasi, uning qadriyatli yo'nalishlari bilan birgalikda o'zlashtiradi va ularga baho beradi. Agar axborot xodimning oldingi tajribasiga, uning tutgan yo'liga mos kelgan taqdirda u tomonidan ijobiy baholanadi, xodim guruhdagi normalarni qabul qila boshlaydi va sekin-asta shaxsning mehnat jamoasi bilan uyg'unlashib borish jarayoni sodir bo'ladi. Xodim ijtimoiy-psixologik moslashuv jarayonida tashkilotning real hayotiga kirib boradi, unda ishtirok etadi, xodimda hamkasblari, rahbarlar, mamuriyat bilan o'zaro ijobiy munosabatlar qaror topadi.

Ijtimoiy-tashkiliy moslashuv korxona (jamo)ning tashkiliy tuzilishi, boshqaruv tizimi va ishlab chiqarish jarayoniga, hizmat ko'rsatish tizimini, mehnat va dam olish rejimini o'zlashtirishni bildiradi.

Madaniy-maishiy moslashuv - bu mehnat tashkilotidagi turmush xususiyatlari va bo'sh vaqtni o'tkazish ananalarini o'zlashtirishdir. Bu moslashuv xususiyati ishlab chiqarish madaniyati darajasi, tashkilot azolarining umumiy rivojlanishi, ishdan bo'sh vaqtdan foydalanish xususiyatlari bilan belgilanadi. Mehnat tashkilotidagi azolar faqat ishdagi munosabatlar bilan bog'lanib qolmasdan, shu bilan birga dam olishni, bo'sh vaqtni birgalikda o'tkazadigan, bunda shaxsning har tomonlama kamol topishiga etibor beriladigan jamoalarda madaniy-maishiy moslashuv tezroq sodir bo'ladi.

Psixofiziologik moslashuv - bu xodimlar uchun mehnat vaqtida zarur bo'ladigan shart-sharoitlarni o'zlashtirish jarayonidir. Zamonaviy ishlab chiqarishda faqat texnika va texnologiya emas, balki ishlab chiqarish sharoitidagi sanitariya-gigiyena

normalari ham ma'naviy jihatdan eskirib boradi. Mehnatning sanitariya-gigiena sharoitlarini, xodimlar turmushini yaxshilash, tobora ko'proq miqdorda qulay va zamonaviy uy-joylar, kiyim-boshlar, pardoz-andoz ashyolarining paydo bo'lishi ishlab chiqarish faoliyatiga tasir qilmasdan qolmaydi. Hozirgi zamon xodimi subyektiv ravishda qabul qilinadigan sanitariya-gigiena shinamligidan, mehnat maromidan, ish o'rnidagi qulayliklar va hokazolardan ozgina bo'lsa ham chetga chiqilishiga juda sezgirlik bilan qaraydi. Ko'pgina tadqiqotlar materiallarining ko'rsatishicha, ishchilar uchun sanitariya-gigiena shinamligi shart-sharoitlari keskin bo'lib turadi va ular buni og'rinib qabul qiladilar.

Xodim moslashuv jarayonida quyidagi bosqichlarni boshdan kechiradi:

Tanishish bosqichi, bundaxodim umuman yangi vaziyat haqida, turli harakatlarga baho berish, etalonlar, muomala normalari to'g'risida axborot oladi.

Ko'nikish bosqichi, bu bosqichda xodim qadriyatlar yangi tizimining asosiy elementlarini bilib oladi, lekin o'zining ko'pgina qarashlarini saqlab qoladi.

Assimilyatsiya bosqichida xodim muhitga to'liq moslashadi, yangi guruhga o'rganib qoladi.

Identifikatsiya bosqichida xodimning shaxsiy maqsadlari mehnat tashkilotining, korxonava firmaning maqsadlari bilan o'xshash bo'lib qoladi. Identifikatsiya xususiyati bo'yichaxodimlarning uch toifasini farqlash mumkin: befarqlar, qisman identifikatsiyalangan va to'liq identifikatsiyalangan xodimlardan iborat bo'ladi. Binobarin, bunday mehnat tashkilotining pirovard natijalari ham har doim yuqori bo'ladi. Moslashuv tezligi ko'p omillarga bog'liqdir. Xodimlarning turli toifalari moslashuvining normal muddati 1 yildan 3 yilgacha bo'ladi. Mehnat tashkilotiga (jamoasiga) kiraolmaslik, unga moslashib, ko'nikib ketaolmaslik bu yerda ishlab chiqarish va ijtimoiy sohada katta kamchiliklarga sabab bo'ladi.

Mehnatga moslashish omillari - bular mazkur jarayonning kechishi, muddatlari, suratlari va natijalariga tasir ko'rsatuvchi shart-sharoitlardir. Ular orasidaobektiv va subektiv omillarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Obektiv omillar ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq omillar bo'lib, ular xodimga unchalik bog'liq bo'lmaydi. Bu omillarga mehnatni tashkil etish, ishlab

chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, mehnatning sanitariya-gigiena shart-sharoitlari, jamoaning katta-kichikligi, korxonaning qayerda joylashganligi, tarmoq ixtisoslashuvi va shu kabilar kiradi.

Sub'ektiv (shaxsiy) omillarga quyidagilar kiradi:

- xodimning ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi, malumoti, malakasi, ish staji, ijtimoiy ahvoli va hokazolar);

- ijtimoiy-psixologik xususiyatlar (davolar darajasi, mehnat qilishga hozirlik, omilkorlik, ishlab chiqarish vaziyatida tezda yo'l topib olish, o'zini o'zi nazorat qilish qobiliyati va o'z harakatlari hamda ishlarini vaqt jihatidan taqsimlay olish, chiqishimlilik va shu kabilar);

- sotsiologik omillar (kasbiy qiziqish mehnat samaradorligi va ish sifatidan moddiy va manaviy manfaatdorlik va hokazolar darajasi).

Glossariy

Individuallik - shaxsning o'ziga hos xususiyatlari bo'lib, uning namoyon bo'lish i tarbiya jarayonini amalga oshirishda bola shaxsini puhta o'rganish, uning yashash sharoitlaridan etarli darajada habardor bo'lish va ularning hisobga olinishini taqozo etadi.

Rivojlanish - shaxsning fiziologik va intellektual o'sishida namoyon bo'ladigan miqdor va sifat o'zgarishlar mohiyatini ifoda etuvchi murakkab jarayondir.

Peshqadam -guruhning qolgan barcha a'zolari uchun o'zlarining manfaatlariga daxldor bo'lgan hamda butun guruh faoliyatining yo'nalishini va xususiyatini belgilab beradigan eng mas'uliyatli yechimlarni qabul qilishga haqli deb hisoblangan shaxsdir.

Mehnatga moslashish omillari - bular mazkur jarayonning kechishi, muddatlari, suratlari va natijalariga tasir ko'rsatuvchi shart-sharoitlardir.

Obektiv omillar- ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq omillar bo'lib, ular xodimga unchalik bog'liq bo'lmaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq

so'zi, 2005 yil.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyunb, 1-bet.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyunb, 1-bet.

4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.

5. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.

6. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.

7. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003

8. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.

9. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.

10. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.

11. Э. Ф. ФеНееВ, К. К МямедэВ. Касб нсМханорнсн. Т. 2003 й.

12. Н. В. ratJjypoBa, В. Л. Ля^ Е. В. Фескова и др. "nfflxomiw прсхl)есfflom.nibHoio оГраВоВаННН" (сибирский (J^еранbHbrn университет) СФУ, 2010г.

Internetresurslari

1. www.edu.uz

2. www.ziyonet.uz

3. www.tuit.uz

13-MAVZU: JAMOADAGI PSIXOLOGIK MUHIT

REJA:

1. Psixologik muhitni aniqlash faktorlari.
2. Hizmat joyidagi nosog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni yuzaga keltiruvchi sabablar.
3. Kasbiy muhitdagi muammolar yechimi.
4. Kasbiy faoliyatdagi psixologik muhitni chet el olimlari tomonidan o'rganilishi.

1. Psixologik muhitni aniqlash faktorlari

Ishchi guruh a'zolarini bir- biri bilan o'zaro aloqa shart-sharoitlari guruh birgalikdagi faoliyati muvaffaqiyati va ish jarayonidan va uning natijalaridan qoniqishiga ta'sir qiladi. Xususan, unga ishchilar ishlaydigan sanitar-gigienik sharoitlar: temperatura rejimi, namlik, yorug'lik, xonaning kengligi, qulay ish joyining mavjudligi va boshqalar.

Guruhdagi o'zaro aloqalar xarakteri va undagi hukm suradigan kayfiyat katta ahamiyatga ega. Guruhdagi psixologik holatni belgilash uchun "ijtimoiy-psixologik muhit", "psixologik-atmosfera", "tashkilot-muhiti", "mikroiqlim" va boshqa tushunchalar ishlatiladi.

O'z kelib chiqishiga ko'ra bu tushunchalar metaforalardir. O'simliklarni gullab - yashnaydigan tabiiy-muhit bilan solishtirish mumkin. Bir muhitda ular gullab-yashnasa, ikkinchi muhitda ular so'lishi mumkin.

Xuddi shunday fikrni ijtimoiy-psixologik muhit haqida gapirish mumkin: ma'lum bir sharoitda guruh a'zolari o'z imkoniyatlarini to'liq ishga solib, faoliyat ko'rsatsa, ikkinchi muhitda odam o'zini noqulay sezib, guruhni tashlab ketishni istaydilar, ularning shaxsiy o'sishi sekinlashadi.

Ijtimoiy-psixologik muhit deganda odatda quyidagilar nazarda tutiladi:

Guruh ijtimoiy-psixologik xarakteristikalarini yig'indisi;

Jamoadagi asosiy hukm suruvchi psixologik kayfiyat;

Jamoadagi o'zaro aloqalar xarakteri;

Jamoa holati yig'ma xarakteristikasi.

Jamoadagi sog'lom ijtimoiy-psixologik muhit o'zaro muloqotdan mamnunlik, bir-biriga ishonch, himoyalanganlik, xavfsizlik, qulaylik, o'zaro bir-birini qo'llab quvvatlash, munosabatlardagi iliqlik, bir-birini yoqtirish, ochiq fikr bildirish, qat'iyatlilik, tetiklik, ijod qilish, intellektual va kasbiy o'sish, tashkilot ravnaqiga o'z hissasini qo'shish, xatoliklar kelib chiqishidan qo'rqmaslik hislari bilan xarakterlanadi.

Jamoadagi nosog'lom ijtimoiy-psixologik muhit zerikish, ruhan tushkunlik, tez achchiqlanishlik, zerikish, tez qizish va guruhdagi mojaroli munosabatlar, ishonmaslik, yanglish yoki xatolik kelib chiqishi va oqibatda jazolanishdan qo'rqish, bir-birini tushunmaslik, dushmanlik, shubhalilik, yagona ishga qattiq urinmaslik, jamoa va tashkilot ravnaqiga o'z hissasini qo'shish istagi yo'qligi, umuman olganda, qoniqmaslik hislari bilan xarakterlanadi.

Guruhdagi muhit haqida bevosita hukm chiqarish mumkin bo'lgan alomatlar mavjud:

- *ishchilarini tez-tez ishdan bo'shashi;*
- *mehnat unumdorligi;*
- *mahsulot sifati;*
- *ishga kelmaslik yoki kechikishlar soni;*
- *ishchilar va mijozlardan tushgan shikoyat va da'volar soni;*
- *ishlarni muddatida yoki kechikib bajarish;*
- *uskunalar bilan ehtiyotkorsiz yoki beparvolik bilan ishlash;*
- *ishdagi tanaffuslar tezligi.*

Quyida taklif qilingan savollar jamoadagi muhitni baholashga yordam beradi:

- *sizga ishingiz yoqadmi?*
- *siz ishingizni almashtirni hohlaysizi?*
- *agar sizga hozir ish qidirishni taklif qilishsa, siz tanlovni o'z ishingizni tanlarmidingiz?*
- *sizni ish joyingiz sharoiti qoniqtiradmi?*

- *sizni ishingiz qiziqarli va turli tumanmi?*
- *sizni ishdagi jihoz va uskunalar bilan ta'minlanganlik qoniqtiradimi?*
- *sizni ish haqi qanoatlantiradimi?*
- *Siz o'z malakangizni oshirish imkoniyatiga egamisiz? Bunday imkoniyatdan foydalanishni xohlaysizmi?*
- *sizni bajarayotgan ish hajmi qoniqtiradimi? Siz toliqmaysizmi? Ishdan tashqari ishlashga to'g'ri keladimi?*
- *birgalikdagi faoliyatga qanday o'zgartirish kiritishni taklif qilgan bo'lardingiz?*
- *siz ishdagi muhitni qanday baholagan bo'lardingiz (do'stona munosabatlar, o'zaro hurmat, ishonch yoki ko'rolmaslik, tushunmaslik, munosabatlardagi taranglik)?*
- *sizni o'z bevosita rahbaringiz bilan munosabatlaringiz qoniqtiradimi?*
- *jamoada nizolar tez-tez chiqib turadimi?*
- *siz o'z hamkasblaringizni malakali, mas'uliyatli deb bilasizmi?*
- *siz o'z hamkasblaringiz ishonchi va hurmatini qozonganmisiz?*

Rahbar maqsadga muvofiq jamoa va guruhdagi munosabatlarni boshqara oladi va ijtimoiy-psixologik muhitga ta'sir ko'rsata oladi. Buning uchun u ijtimoiy-psixologik muhitga ta'sir etuvchi faktorlarni bilishi va boshqarish qonuniyatlarini bilib faoliyat o'rgazishi kerak.

Guruhga kiruvchi odamlar bir-birlariga va guruhning faoliyatiga nisbatan bir xil nuqtai nazarda bo'lmaydilar. Guruhning har bir a'zosi o'zining ishchanligi va shaxsiy fazilatlariga, o'z *maqomiga*, ya'ni uning guruhda tutgan o'rni haqida dalolat beradigan, mustahkamlab qo'yilgan huquq va burchlariga, uning xizmatlari va fazilatlarini guruhning tan olishi yoki olmasligini aks ettiradigan *nufuziga* binoan guruhdagi shaxslararo munosabatlar tizimida muayyan mavqeiga ega bo'ladi.

Psixologiyada guruh ichidagi tabaqalanishning ikkita asosiy tizimi - sotsiometrik va referentometrik afzal ko'rish va tanlashlar alohida ajralib turadi.

2. **Xizmat joyidagi nosog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni yuzaga keltiruvchi sabablar.**

Xizmat joyidagi nosog'lom ijtimoiy-psixologik muhit stress va "ruhiy tushkunlik

(enish- vo'goraniya) sindromiga" olib keladi. Uning xarakterli jismoniy simptomi bo'lib, yurakni tez urishi, mushaklarni kuchlanishi va bosh og'rig'i hisoblanadi. Undan tashqari xotiraning yomonlashuvi, fikrni to'play olmaslik, asabiylashish, ruhiy siqilish, charchash paydo bo'lishi mumkin. Shuningdek uyqusizlik va alkogolizm kuchayishi mumkin.

Ish jarayonidagi nosog'lom ijtimoiy- psixologik muhit oqibati bo'lib, ishchilarni tez-tez kasal bulishi, mehnat unumdorligining pastligi, jamoa ichidagi konfliktlar, kadrlarni tez-tez bo'shab ketishi hisoblanadi.

Ko'p vaqt davomida hukm surayotgan noxush ijtimoiy-psixologik ishchi muhit xizmatchilar depressiyasi va yurak-asab kasalliklarini yuzaga keltirishi mumkin.

Bo'lishi mumkin bo'lgan muammolarni aniqlang

Ijtimoiy- psixologik ishchi muhitni baholaganda ish va uning tashkil etilishini bir yagona birlik deb qarash kerak. Agar xizmatchini qaror qabul qilishda huquqlari yetarli emas va u ijtimoiy quvvatlanmasa, uni og'ir ishlar toliqtirib qo'yadi. Ijtimoiy-psixologik ishchi muhiti bilan bog'liq muammolarni baholashda quyidagi jihatlarni e'tiborga olish kerak.

Ishning juda og'irligi va vaqtning yetishmasligi

Ishning juda og'irligi va vaqtning yetishmasligi tez-tez davriy ravishda yuzaga kelib chiqishi mumkin. Masalan, magazinda navbatning ko'payishi, mahsulotlarni tez-tez yetkazib bermaslik sabab bo'lishi mumkin. Bunday holatlarda ishchi vaqtdan tashqari ishlashi va dam olishga vaqti bo'lmasligi mumkin. Mijozlarga o'z vaqtida xizmat ko'rsata olmaslik ular bilan konfliktga olib kelishi mumkin.

Ishning doimo monoton- bir xilligi

Ish vaqtida doimo chuqur fikrlash talab qilmagan bir xil ishni bajarish va boshqa ishga chalg'ish imkoniyati bo'lmasligi muhim muammoga olib kelishi mumkin.

Xizmatchini qaror qabul qilishda huquqlari yetarli emasligi

Xizmatchini qaror qabul qilishda huquqlari yetarli emasligi, ishchi o'z ishi hajmi, bajarish tezligi va muddatlarini belgilay olmasligi va dam olish vaqtlaridan o'rinli foydalana olmasligi sababli yuzaga kelib chiqadi.

Ba'zida mijozlar bilan muomala qilish og'irlik qilishi mumkin. Masalan, mijoz

o'zini yemon tutsa ham xizmtchi hushmuomali bo'lib, kulib turishi va mijozga imkon yaratishi kerak. Mijozlarni tez-tez qiladigan arzlari ham xizmatchi uchun katta yuk bo'lishi mumkin.

Konfliktlar, ta'qid qilish va ezish

Korxonada biror xizmatchi rahbar yoki hamkasblar tomondan qisilayotgan yoki seksual ezilayotganligini aniqlash juda muhimdir. Masalan, qandaydir xizmat nizosi shaxsiy nizoga olib kelmasligi kerak. Ba'zi ishchilar gapirish va nutqdagi balandlikni ham qabul qila olmaydilar.

Ijtimoiy-psixologik muhitni belgilaydigan bir qator sabablar mavjud. Ularni qurib chiqamiz.

Global makromuhit: jamiyatdagi holat, iqtisodiy, siyosiy, madaniy va boshqa shart-sharoitlar yig'indisi. Iqtisodiy va siyosiy xayotdagi barqarorlik uning a'zolarini ijtimoiy va psixologik ravnaqini ta'minlaydi va ishchi guruhlardagi ijtimoiy-psixologik muhitga bevosita ta'sir qiladi.

Lokal makromuhit ya'ni t. yo. ishchi jamoa tashkiloti. Tashkilot hajmi, mavq'e, fnksional boshqaruv ziddiyatlar yo'qligi, boshqaruvni markazlashganligi, xodimlarni rejalashtirish va resurslarni taqsimlashdagi ishtiroki, tashkilot bo'limlari tarkibi(jinsi va yoshi, kasbiy, etnik) va boshqalar.

Fizik muhit, mehnat sanitar-gigienik sharoitlari. Jazirama issiq, dimlik, yomon yoritilganlik, doimiy shovqin bo'lishi ortiqcha asabiylashish manbaasi va va bamosita guruh psixologik muhitiga ta'sir qiladi. Aksincha, yaxshi jihozlangan ish joyi yaxshi sanitar -gigienik sharoitlar mehnat faoliyatidan qoniqishni orttiradi, sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirishga yordam beradi.

Ish bilan qoniqqanlik. sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirishda odam uchun uning ishi qanchalik turli, qiziqarli va ijodiy ekanligi, uning kasb darajasiga mosligi, uning ijodiy potensial iva mahoratini o'sishiga yordam berishi kata ahamiyatiga ega.

Ishning yoqishi mehnat sharoitlaridan qoniqish, moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tizimi, ijtimoiy himoyalanganlik, mehnat ta'tillarini taksimlanishi, ish rejimi, informatsion ta'minot, kasbiy o'sish imkoniyatlari, o'z kasbiy mahoratini

oshirish imkoniyati, hamkasabalar kasbiy layoqati, turli yo'nalishlar bo'yicha shaxsiy va mehnat munosabatlari xarakteridan qoniqishni orttiradi. Ishning yoqishi mehnat sharoitlarini sub'ekt kutgan sharoitlarga mosligi va uni shaxsiy manfaatlarini qoniqtirishi va talablarini qondirishiga bog'liq:

- yaxshi mehnat sharoiti va moddiy taqdirlash;
- do'stona shaxsiy munosabatlar va o'zaro muloqot;
- muvaffaqiyat va yutuqlar, shaxs avtoritetini tan olish, mansabga ega bo'lish va boshqalarga ta'sir ko'rsata olish;
- ijodiy va qiziqarli ish, kasbiy va shaxsiy rivojlanish va o'z potensialini amalga oshirish.

Mehnat faoliyati xarakteri. Faoliyatning bir xilligi, javobgarlikning yuqoriligi, ishchi sog'ligi va hayoti uchun xavf mavjudligi, stressga olib kelish xarakteri, his-hayajonlik - bularning barchasi ishchi jamoada ijtimoiy-psixologik muhitga bevosita salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Faoliyatni birgalikda tashkil qilish. Guruhlar rasmiy tuzilishi, vakolatlarini taqsimlanishi, yagona maqsadni mavjudligi ijtimoiy-psixologik muhitga ta'sir qiladi. vazifalarni o'zaro bog'liqligi xizmat majburiyatlarini noaniq taqsimlanganligi, xodimni o'z kasbiy mavqeiga mos emasligi, birgalikdagi faoliyat guruhi a'zolarini psixologik chiqishmasligi guruhda munosabatlarni taranglashtirib, ziddiyatlar manbasiga aylanishi mumkin.

Psixologik chiqishish ijtimoiy-psixologik muhitga ta'sir qiluvchi asosiy faktor hisoblanadi. Psixologik chiqishish deganda birgalikda faoliyat ko'rsatish qobiliyati, jamoa qatnashchilari shaxsiy sifatlarini optimal birlashtirish tushuniladi.

Psixologik chiqishish birgalikdagi faoliyat qatnashchilari xarakteristikalarini o'xshashligi bilan ham belgilanishi mumkin. Bir-biriga o'xshash odamlar o'zaro harakatlarini izga sola oladilar. O'xshashlik o'ziga ishonch, xavfsizlik, o'zini yuqori baholash hislarini paydo qiladi.

Psixologik chiqishish asosida xarakterdagi turli xillik bir-birini to'ldirishi mumkin. Bunday hollarda odamlar bir-birlariga qulfga to'g'ri keladigan kalitdek deyishadi odatda. Psixologik chiqishishning natijasi sharti bo'lib shaxslarni yaqinlik

tuyg'usi, bir-biriga bog'liqlik hisoblanadi. Yoqtirmagan sub'ekt bilan muloqot salbiy hissiyotlar manbasiga aylanishi mumkin. Ishchilar psixologik chiqishganlik darajasiga guruh a'zolarining turli ijtimoiy-psixologik parametrlar bo'yicha yaqinligi ta'sir o'rsatadi.

Psixologik chiqishganlikni uch darajasini belgilaydilar: psixofiziologik, psixologik va ijtimoiy-psixologik:

- *Psixofiziologik* daraja o'z asosida sezgi organlari tizimi xususiyatlari(ko'rish, tovush, hid bilish va h.k.) va temperamentni optimal birligini bildiradi. Bunday chiqishganlik birgalikdagi faoliyatni tashkil qilishda juda muhim ahamiyatga ega bo'ladi. Xolerik va flegmatik topshiriqni turli tempda bajarishadi, bu holat esa, ish jarayonini to'xtashi va ishchilar o'rtasida ziddiyat tug'dirishi mumkin.

- *Psixologik* darajasi xarakterlar, xulq-atvor va qiziqishlar chiqishganligini nazarda tutadi.

- *ijtimoiy-psixologik* daraja ijtimoiy rollarni, ustanovkalarni, ma'naviy qadriyat va manfaatlarni kelishilganligidadir. Hukmronlikka intilayotgan ikki sub'ekt birgalikdagi faoliyatni tashkil etishi juda qiyin. Chiqishganlikda ulardan biri ikkinchisiga bo'ysinishi kerak. Serjahl va impulsiv odamga odatda sherik sifatida og'ir-vazmin ishchi mos keladi. Psixologik chiqishganlik o'z-o'zini tanqid qilish, sherigiga nisbatan chidamlilik va ishonch bo'lishini bildiradi.

Birgalikda ishlab ketish- bu ishchilarni chiqishib ketganligini bildiradi. Bu kam xarajatlar natijasida birgalikdagi faoliyatning maksimal muvaffaqiyatini bildiradi.

Tashkilotdagi aloqalar xarakteri ijtimoiy-psixologik muhit faktorii sifatida o'rin egallaydi. Xodimlar uchun muhim bo'lgan ma'lumot bo'yicha to'liq yoki aniq xabarning yo'qligi turli mish-mishlar, g'iybat gaplar va boshqalarni paydo bo'lishiga olib keladi.

Tashkilot rahbari xodimlarga ma'lumotni qoniqarli darajada yetkazib berishni ta'minlashi kerak. Xodimlarni kommunikativ malakasining pastligi kommunikativ to'siqlar, shaxsiy ziddiyatlar, bir-birini tushunmaslikka olib kelishi mumkin.

O'z fikrini aniq va ravshan tushuntira olish, tanqidni to'g'ri qabul qila bilish, o'zgani gapiga quloq sola bilish tashkilotda qoniqarli o'zaro aloqalar o'rnatilishiga

sabab bo'ladi.

Boshqarish stili. Tashkilotda optimal ijtimoiy-psixologik muhit yaratishda rahbarning roli hal qiluvchidir:

demokratik stil do'stona munosabat, o'zaro munosabatlarda to'liq fikr bildirish ishonchlikni tarqatadi. Bunda "yuqoridan" bosim sezilmaydi. Jamoa a'zolarini tashkilot boshqaruvida qatnashishi ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilanishiga olib keladi.

Avtoritar stil odatda dushmanlik, ta'ziq, hasad va ishonchsizlikni to'g'diradi. Ammo, lekin bu stil guruh guvohligida muvaffaqiyatga olib kelsa, u sog'lom ijtimoiy-psixologik muhit yaratadi, masalan , armiya va sportdagidek.

O'z maromiga tashlash stili ish unumdorligi pastligi va sifatsizligi bilan belgilanadi. Birgalikagi faoliyatdan qoniqmaslik nosog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni shakllanishiga olib keladi. Bu stil ba'zi ijodiy jamoalarda qo'llanishi mumkin.

Agar rahbar xodimga yuqori talablar qo'yib, uni ko'pchilik oldida tanqid qilib, kamdan kam rag'batlantirsa, uni ishlab chiqarishdagi hissaini qadrlamasa, ishdan bo'shatish, ustama xaq to'lamaslik va boshqalar bilan qurqitsa, "boshliq doimo haq" shiori bilan ish tutsa, qo'l ostidagilarni fikrini eshitmasa, ularning qiziqish va ehtiyojlarini bilmasa, u jamoada nosog'lom ijtimoiy-psixologik muhit shakllantiradi.

O'zaro hurmat va ishonch bo'lmagan jamoada odamlar o'zini himoya qilish, bir-biri bilan kamroq to'qnashish yo'llarini izlaydilar. Jamoada o'zaro aloqalar uzilib, ishchilarda ishdan bo'shab ketish istagi paydo bo'la boshlaydi, bularning barchasi natijada mahsulot sifatini pasayishiga olib keladi.

Jazolanish qo'rqinchi qilingan xatolar mas'uliyatidan qochish, aybni boshqa birovga to'nkash holatlarini yuzaga keltiradi. Odatda boshqalardan o'zini himoya qila omaysligi, bo'shlig'i bilan boshqalardan ajralib turuvchi shaxslar tanlanadi. U asosiz ayblar, salbiy munosbatlar uchun ob'ektga aylanadi.

Bunday shaxslarni mavjudligi guruh a'zolari uchun jamoadagi nosog'lom muhit to'g'dirgan zo'riqish va toliqishlarni bo'shatish uchun qulay nishonga aylanadi. Shunday qilib guruh o'z birligi va muqimligini saqlaydi

Bu shaxs qanday nafrat va g'azab tug'dirmasin, u guruh uchun «himoya

qopqog'idek" juda zarur, chunki u agressiv holatlardan bo'shash uchun kerak.

Ammo bu jarayon juda qisqa vaqtli va samarasizdir. Jamoada qoniqmaslik va taranglik manbai saqlanib turaveradi, bunga ko'proq rahbarning noto'gri hatti-harakatlari ham sabab bo'ladi.

Agar rahbarni boshqarish stili avtoritar bo'lsada, u qaror qabul qilishda xodimlar manfaatini o'ylab, ularga tushuntirib, o'z harakatlarin tushunarli va asosli qilsa, boshqa so'z bilan aytganda qo'l ostidagilar bilan mustahkam va yaqin aloqa o'rnatishga harakat qilsa bu avtoritar stil ijobiy tus olishi mumkin.

Shunday qilib, rahbar jamoadagi shaxslar o'rtasidagi o'zaro aloqalarga, birgalikdagi faoliyatga, ish sharoitlari va natijalari bilan qoniqqanlik, ya'ni tashkilot faoliyati samaradorligi bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy-psixologik muhitga ta'sir qilishi mumkin.

3. Kasbiy muhitdagi muammolar yechimi

Jamoadagi sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni yaratish uchun:

- ish beruvchi yechilishi mumkin bo'lgan muammolarni hal qilishi;
- sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni yaratish uchun korxona kundalik ishlarni bir qismi bag'ishlangan bo'lishi kerak;

- rahbar ijtimoiy-psixologik muhitga tashqaridan bo'layotgan o'zgarishlar masalan, ish topshiriqlari va mehnatni tashkil etish ta'sir etayotganligidan xabardor bo'lishi kerak.

- Korxonada o'zaro hamkorlik hukm surish masalan, ish jarayonida maslahatlar olib borish;

- Ijobiy ijtimoiy-psixologik ishchi muhitni shakllantiruvchi hatti-harakatlarga e'tibor berish, chunki bu harakatlar mehnatga safarbarlik qilish va jamoada yaxshi munosabatlarni saqlanishini kuchaytiradi.

Ijtimoiy-psixologik muammolarni yuzaga keltirmaslik uchun muammo xarakteridan kelib chiqqan holda, turli qarorlar qabul qilish kerak.

Platonov ko'p yillik korxona va tashkilotlarda olib borgan tadqiqotlari asosida jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilash uchun quyidagi tashkiliy faktorlarni belgilaydi:

1. birgalikdagi o'zaro harakatlarni maqsadga intilganligi, ya'ni tashkilot a'zolari ehtiyoj va qadriyatlari, o'zaro harakat usul va vositalari.

2. tashkilot a'zolari o'zaro aloqa, mehnat faolligini ochib berish motivlari.

3. korxonadagi norasmiy munosabatlarda o'z aksini topuvchi ruhiy holatlar.

4. stressga bardosh berish- noo'rin ta'sir etuvchi kuchlarga nisbatan korxona xodimlarini tez va kelishilgan holda iroda bilan o'z potensialini ishlatishi bilan belgilanadi.

5. harakatlarni fikr-mulohazalarni kelishtirgan holda birgalikda amalga oshirish.

6. o'z-o'zini boshqarish va boshqarish jarayonida tartibli harakat qilish.

Jamoadagi sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni yaratish uchun:

- ish beruvchi yechilishi mumkin bo'lgan muammolarni hal qilishi;
- sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni yaratish uchun korxona kundalik ishlarni bir qismi bag'irlangan bo'lishi kerak;

- rahbar ijtimoiy-psixologik muhitga tashqaridan bo'layotgan o'zgarishlar masalan, ish topshiriqlari va mehnatni tashkil etish ta'sir etayotganligidan xabardor bo'lishi kerak.

- Korxonada o'zaro hamkorlik hukm surish masalan, ish jarayonida maslahatlar olib borish;

- Ijroiy ijtimoiy-psixologik ishchi muhitni shakllantiruvchi hatti-harakatlarga e'tibor berish, chunki bu harakatlar mehnatga safarbarlik qilish va jamoadagi yaxshi munosabatlarni saqlanishini kuchaytiradi.

Ijtimoiy-psixologik muammolarni yuzaga keltirmaslik uchun muammo xarakteridan kelib chiqqan holda, turli qarorlar qabul qilish kerak.

Platonov ko'p yillik korxona va tashkilotlarda olib borgan tadqiqotlari asosida jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhitni yaxshilash uchun quyidagi tashkiliy faktorlarni belgilaydi:

1. birgalikdagi o'zaro harakatlarni maqsadga intilganligi, ya'ni tashkilot a'zolari ehtiyoj va qadriyatlari, o'zaro harakat usul va vositalari.

2. tashkilot a'zolari o'zaro aloqa, mehnat faolligini ochib berish motivlari.

3. korxonadagi norasmiy munosabatlarda o'z aksini topuvchi ruhiy holatlar.

4. stressga bardosh berish - noo'rin ta'sir etuvchi kuchlarga nisbatan korxona xodimlarini tez va kelishilgan holda iroda bilan o'z potensialini ishlatishi bilan belgilanadi.

5. harakatlarni fikr-mulohazalarni kelishtirgan holda birgalikda amalga oshirish.

6. o'z-o'zini boshqarish va boshqarish jarayonida tartibli harakat qilish.

Sog'lom ijtimoiy-psixologik muhitni yaratish yo'llari quyidagilardir:

1. har bir xodimni o'z xizmat vazifalarini aniq bilishi va bu vazifalarni boshqalar vazifalaridan farqini ajrata olishi;

2. o'z e'tiqodi va kasbiy qadriyatlarini anglab yetishi, o'z korxonasiga loqayd emasligi.

3. o'zi va boshqa xodimlarga nisbatan o'z mavqeini bilish;

4. xodimlar asosiy qismida maqsadga intilganlik, ruhiy tetiklik, kasbiy o'sishga intilish mavjudligi;

5. tashkilotda, rahbar bilan xodimlar, xodimlar o'rtasida o'zaro ijobiy xizmat munosabatlari mavjudligi;

6. kun davomida ijodiy kayfiyat hukm surishi va guruh yuqori darajada jipsligi;

7. rahbar va xodimlar o'zaro iliq munosabati;

8. ish hajmining xodimlar o'rtasida ravon taqsimlanganligi;

9. ziddiyatli vaziyatlarni o'z vaqtida va ob'ektiv hal qilinishi;

10. xodimlar faoliyatini baholash va ularni rag'batlantirishni ochiqqligi;

11. xodimlarning bo'limdan ketish istagi yo'qligi, o'zaro qo'llab-quvvatlash, o'zaro yordam;

12. muhim qabul qilinayotgan qarorlar variantlarini guruhda muhokama qilinishi.

5. **Kasbiy faoliyatdagi psixologik muhitni chet el olimlari tomonidan o'rganilishi.**

Umuman olganda, o'quv psixologlari nisbiy rivojlanishga nisbatan bo'lgan

tushuntirishlarni umumiy ta'kidlashni afzal ko'radilar, universal va ketma-ket, balki xususiy va aniq ketma-ket va koleydoskopik bo'lmagan madaniyatlar uchun (masalan, Woolfolk, 2006, 3-bobga qarang yoki Slavin, 2005-boblarni 8 va 9). Bunday modellar (ba'zan "grand nazariya" deb ataladi) qisqa rivojlantirishning bir qancha xususiyatlari va afzalliklari bor, bundan tashqari oxirida, odamlar, bolalar yoki o'smirlarning odatda qanday turlari bo'lishini tasvirlanadi. Kompleks istiqbollarni tanlash, tarbiyachilarning turli xil o'quvchilarni samarali va foydali o'qitish va ishlashini hisobga olgan holda ahamiyat kasb etadi. Lekin yondashuv ham bolalarga va yoshlarga nisbatan tajribani umumiyashtirish yoki osonlashtirishga olib keladi. Bu shuningdek ba'zi bolalarda (o'rta sinf bolalari) sodir bo'lishi kerak bo'lgan narsalarni aralashtirib tashlashi mumkin. Buning mohiyatini tushunish uchun, taxminan bir xil yoshdagi bolalarni bolalik kechilmalarini tasavvur qiling, masalan, qashshoqlikda va moliyaviy yetarlikcha ta'minlangan sharoitda yashayotgan bolalar. Qaysidur ma'noda, bu ikkala bola rivojlanish poydevori bo'lgan hissiyotlarni his qilmoqda, ular qanday yashashyapti buni qanday kutib olishligi kerak edi? deyishimiz mumkin. Rivojlanish psixologiyasi va asosiysi psixologik rivojlanish nazariyasi, bu ikki bola o'rtasida "o'xshashlik" yoki qisman umumiy zamin bo'lmoqda. Shunday qilib ilm qarashlari bo'lib xizmat qilmoqda, ularda o'ziga xoslik va keng istiqbol joylashadi.

"Maktab yillarida jismoniy rivojlanishi "Physical development during the school years". Jismoniy rivojlanish, jismoniy ta'lim o'qituvchilar tashvishi" deb o'ylash jozibador bo'lishi mumkin bo'lsa-da, faqat aslida ko'p ilmiy vazifalar uchun asos hisoblanadi. Birinchi sinfda, masalan, bolalar muvaffaqiyatli qalam bilan manipulyatsiya qila olishi yoki olmasligi mumkinligini bilish muhim ahamiyatga ega. Keyinchalik yuqori sinflar, u real jismoniy xijolat da'volarini his qilmagan holda qancha vaqt o'quvchilar jimlikni saqlab kutib o'tira olishlari mumkinligini bilish muhim ahamiyatga ega.

Bo'y va vaznda rivojlanishi - Trends in height and weight. Barcha kursda bo'lsa, ularning yoshi yoki rivojlanishi bilan bog'liq o'quvchilarni sog'lig'ini saqlash ehtiyojlari bo'lishi, ular qanday kasallik bilan kasal bo'lishi mumkin, unga oqilona va zarur bo'lgan jismoniy qanday harakat kerakligini bilish muhim ahamiyatga ega.

Odatda yaxshi oziqlanadi, sog'lom o'quvchilar uchun bo'yi balandligi va vazn og'irligi va tendentsiyalari ko'rsatkichi yuqori maktab oxiriga qadar maktabgacha bir necha yoshlar davomida o'rtacha ko'rsatkichlar quyidagi jadvalda ko'rsatilgan. Rasmda maktabgacha va maktab oxirigacha bo'lgan yoshdagilarning bir qancha ko'rsatkichlar berilgan. Lekin jadval bolalar orasidagi farqni ko'rsatmaydi. 6 yoshlik masalan, bolalar endi maktabni boshlaydigan vaqtda, o'rtacha bola yoki qiz bo'yi balandligi 115 santimetr, lekin ba'zilar 109 va boshqalar 125 santimetr atrofida bo'ladi. 6 yoshlik bolaning o'rtacha vazni taxminan 20 kilogramm, lekin bazilar 16 va 24 kilogramm o'rtasida atrofida, ikki tomonga ham 20% ga o'zgarib turadi.

Jadval. Yaxshi oziqlanadigan o'rtacha bolalar balandligi va vazni:

Yosh	Bo'yi (sm)	Vazni (kg)
2	85	7.0
6	115	20.0
10	135	31.0
14	162	52.0
18	169	60.5

3. Student development - O'quvchining rivojlanihi

O'rtacha bo'yi va vaznni nazarda tutganda, jadvalda ko'rsatilmagan boshqa hollar ham mavjud. Birinchidan bolalar va qizlar bolalikda bo'yi va vaznda o'xshash, lekin ular boshlang'ich o'spirinlik yoshida o'zgarib ketadi. Ma'lum vaqt (10-14 yoshlar atrofida) o'rtacha qiz bola o'g'il bolaga nisbatan balandroq, lekin uncha og'ir emas. Keyinchalik o'rtacha bola o'rtacha qizga nisbatan individual istisno (Malina, va boshq., 2004) hollardan tashqari balandroq va o'g'irroq bo'ladi. Shuning uchun ba'zi bolalar orasidagi farq g'alati bo'lishi mumkin, asosan katta yoshdagi o'smirdek va kichik yoshdagi kattalardek ko'rinishni xohlaganlar orasida. Yosh o'smirlar "O'xshashlik" masalasida xavotir olmasliklari mumkin, lekin fakt shundaki qizlarning baland bo'yi uncha muhim hisoblanmaydi, bazida sezilmaydi ham (Friedman, 2000). Ikkinchi nuqtai nazardan, bolalar o'sishi bilan, vaznining individual

farqi, bo'yiga nisbatan tubdan o'zgarib ketadi. 18 yoshlik bolalar orasida eng og'ir vaznli bola, eng yengil vaznli boladan ikki barobar katta bo'lishi mumkin, lekin eng ulardan eng baland bo'yli, eng pastidan 10 foizgagina farq qiladi. Shunga qaramay bo'y va vazn bazi o'smirlar uchun nozik masala bo'lishi mumkin, ayniqsa qizlar va ayollarga. Ko'pchilik zamonaviy jamiyat (undagi yoshlar) bilan bolalar va past bo'yli va ingichka tana tuzilishli qizlarni avzal ko'radi. Shunga "Ijtimoiy to'g'rilik"ka qaramay ko'pchilikka past bo'y va ozg'in emaslik taqdir bo'lgan. Shaxsiyatda ortiqcha vazn, ko'p miqdordagi yog'li dieta va kamharakat hayot faoliyati zamonaviy jamiyatda jiddiy uammo bo'lib qoldi. Oxirgi ikki o'n yillik mobaynida ta'lim tizimi, jismoniy tarbiya kurslarining kamaytirilishi muammoni hissa qo'shdi.

Shuni yodda tutish kerakki o'rtacha bo'y va vazn etnik kelib chiqishga ham bog'liq hisoblanadi. Umuman Osiyo halqlari bolalari yevropa va Shimoliy amerika bolalariga nisbatan kaltaroq bo'lishi tendensiyasi mavjud. Oxirgisi Afrika jamiyatlari bolalariga nisbatan kaltaroq (Eveleth & Tanner, 1990). Tana shakli ham ancha farq qiladi, lekin ko'p hollarda bu jinsiy rivojlanish yuzaga kelmaguncha ko'rinmaydi. Osiyo bolalarining qo'llari va oyoqlari ham Afrika bolalariga nisbatan kaltaroq. Farqlar o'rta darajada; Individual holda katta farqlar bor va bu narsa ko'pincha o'qituvchilarga bolalarning guruhlarini ajratish uchun bilish zarur.

Jismoniy rivojlanish va uning o'quvchilarga ta'siri ularning jismoniy rivojlanishi balog'atyoshida ko'p o'zgarishlarga olib keladi. Shu bilan bir qatorda jinsiy organlari ichki o'zgarishlar kabi qizlarda ko'krak o'sishi va o'g'il bolalarda jinsiy olatni kabi tashqi o'zgarishlar, shuningdek, balandligi va og'irligi nisbatan keskin borayotgan hollar yuzaga keladi. 10-11 yoshlar atrofida ko'pincha bolalarda jinsiy tajribaning maktabda va undan tashqari sharoitlarda rivojlanishi amalga oshadi (McClintock & Herdt, 1996). Maktab oxiriga kelib, o'g'il-qizlarning yarimi ularda kamida bir marta jinsiy aloqa bo'lganligini takidlashadi, bu holda o'ziga ishonc bo'lishii qiyin, chunki axborotni sezgirlik va shaxsiy tajribaning kamligida.

O'quvchilarda babalog'at va uning natijalari - Puberty and its effects on students

Shu bilan birga jinsiy rivojlanish davrida ba'zi o'smirlarning jinsiy roldagi farqlari ham takidlanadi. Ba'zi maktabda matematika yoki boshqa ilm-fanda ustun

qizlar jamoalari mashhurligini yoki qiz sifatida jozibadorligini cheklashdan qo'rqib, ularning ishtiyoqlari va fanlarda muvaffaqiyatlarini oldini olishi mumkin (Teylor & Gilligan, 1995; Sadker, 2004). Ilgari sportga qiziqmagan, ba'zi yigitlar boshqalar nazarida ularning erkakliklarini tasdiqlash uchun yengil atletikaga o'zlarini bag'ishlashlari mumkin. Bazi ma'lum vaqt oldin bir o'g'il-qizlar ilmiy va ijtimoiy sohalarda birga sherik bo'lish;ari mumkin. Bunday o'zgarishlar barcha yoshlarga teng ravishda va barcha hollarda bir xil ta'sir qilmaydi. Individual o'quvchi bir kun yosh kattalar kabi harakat qilishi mumkin, lekin keyingi keyingi kundan boshlab yosh boladay bo'lib harakat qilishi mumkin. Balog'atga yetgan bolalarni o'qitish bo'lsa, o'qituvchilar moslashuvchanlikka va ahamiyatlilikka javob kerak.

Yurutuvchi ko'nikmalarini rivojlantirish -Development of motor skills

O'quvchilarning asosiy vosita qobiliyatlari ularning bog'cha paytlarida allaqachon rivojlanishni boshlaydi, lekin hali mukammal muvofiqlashtirilmagan bo'ladi. Besh yashar bolalar, odatda maktab bilan bog'liq maqsadlar uchun eng qoniqarli yurishlari mumkin (agar bunday bo'lmasa, maktablar umuman boshqacha tashkil etilishi kerak!). Ba'zi besh yasharlar uchun, yugurish hali ham shoshqaloq yurish kabi o'z ko'rinadi, lekin, odatda, u yana bir yoki ikki yil ichida kelishib bo'ladi. Xuddi shunday sakrash, yugurish, otish va ilib olishni barcha bolalar aniq bo'lmasa ham bajara olishlari mumkin, bu hol keyingi bir ikki yil ichida sezilarli rivojlanib ketadi (Payne & Isaacs, 2005). Bunday o'zgarishlarga odatda ularga tayinlangan jismoniy ta'lim faoliyati yoki boshqa jismoniy tarbiya o'qituvchilari yordamberadi. Agar bola bir yoki ikki marta odatiy rivojlanishga yurishmasa, maxsus baholash yoki tegishli qo'llab-quvvatlash muhim ahamiyatga ega. Umumiy yordam uchun tashkil tartibi 5 bob ("Maxsus ta'lim") da tasvirlangan.

Sinf o'qituvchisining jismoniy qobiliyatlari maxsus e'tiborli bo'lmasa ham, ular o'quvchilarning o'zlari uchun juda muhim bo'lishi mumkin. Ularning sinf darajasi qanday bo'lishidan qat'iy nazar, qo'pol bo'lgan bu haqiqatdan xabardor o'quvchilar o'zlarining tengdoshlaridan salbiy hurmat ko'rishga kelishi mumkin. Sport musobaqalarida mag'lub bo'lgan bolalar g'oliblarga nisbatan kam dildash bo'lishga moyil bo'ladi (Petlichkoff, 1996).

Sog'liqni saqlash va kasallik - Health and illness

Iqtisodiy jihatdan rivojlangan jamiyatlarda jahon standartlari, bolalar va yoshlar tomonidan o'rtacha sog'lomlikka moyillik mavjud. Shunday bo'lsa ham, ko'p hollarda bu yaxshi oilalarga va qanchalik ko'p sog'liqni saqlashning mavjudligiga bog'liq. Oliy ta'minlangan oilalarning farzandlari kam ta'minlangan oilalarning bolalariga qaraganda jiddiy yoki hayotni xavf ostiga qo'yadigan kasalliklarga ancha kam duchor bo'lishadi. Ularning daromad darajasidan qat'iy nazar, ota- onalar va o'qituvchilar ko'pincha bolalar yosh bo'lganda kattalarga qaraganda ancha kasalliklarga moyil ekanligini ta'kidlashadi. 2004-yilda, masalan, hukumat tadqiqotlari bolalar yiliga o'rtacha 6-10 marta shamollashi, lekin kattalar yiliga faqat 2-4 deb taxmin quilinadi (allergiya va yuqumli kasalliklar milliy instituti, 2004). Buning farqining sababi bolalardagi immunitet tizimi kattalarniki kabi rivojlanmaganligi va bolalar maktabda boshqa kasallikka chalingan bolalar bilan muloqotda bo'lishi hisoblanadi. Bolalarning tez-tez kasalliklarga bilvosita chalinishi natijasi, (darvoqe, aviakompaniya styuardessalar bilan birga!) o'qituvchilar ham bo'lishi mumkin. Shuningdek uncha sezilarli bo'lmagan kasalliklar kattalarga ham yiliga 2-4 martaning o'rniga besh marta shamollashga olib kelishi mumkin. "Oddiy" kasalliklar hayotni xavf ostida qoldirmaydi, lekin ular o'quvchilar, o'qituvchilar, uchun shuningdek, bir o'quvchining jismonan darsda mavjud bo'lmasligi mumkinligiga, maktabda ko'p yo'qolgan kunlar uchun mas'ul bo'lishi mumkin.”⁸

Glossariy

Individuallik - shaxsning o'ziga hos xususiyatlari bo'lib, uning namoyon bo'lishi tarbiya jarayonini amalga oshirishda bola shaxsini puhta o'rganish, uning yashash sharoitlaridan etarli darajada habardor bo'lish va ularning hisobga olinishini taqozo etadi.

Rivojlanish shaxsning fiziologik va intellektual o'sishida namoyon bo'ladigan miqdor va sifat o'zgarishlar mohiyatini ifoda etuvchi murakkab jarayondir. *Peshqadam* guruhning qolgan barcha a'zolari uchun o'zlarining manfaatlariga daxldor

⁸Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert. 43-45 pages.

bo'lgan hamda butun guruh faoliyatining yo'nalishini va xususiyatini belgilab beradigan eng mas'uliyatli yechimlarni qabul qilishga haqli deb hisoblangan shaxsdir.

Mehnatga moslashish omillari - bular mazkur jarayonning kechishi, muddatlari, suratlari va natijalariga tasir ko'rsatuvchi shart-sharoitlardir.

Obektiv omillar ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq omillar bo'lib, ular xodimga unchalik bog'liq bo'lmaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyunb, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyunb, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.
5. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
6. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
7. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
8. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
9. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
10. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.

11. Э. Ф. Федосеев, К. К. Мямедэв. Касб исМуханорисн. Т. 2003 й.
12. Н. В. рат^уроВа, В. Л. Ля^ Е. В. Фесют и др. “nfflxomiw
npxl)eccromiibHoio oГраВоВаННН” (сибирский (J^eranbHbrn университет)
СФУ, 2010г.

Internetresurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

14 -mavzu: O'qituvchining kasbiy xususiyatlari. Kasbiy faollik

Reja:

1. Pedagogning kasbiy xususiyatlari haqida tushuncha.
2. Kasbiy qiziqishlar va o'zini -o'zi baholash
3. Kasbiy faollik.
1. Pedagogning kasbiy xususiyatlari.

O'qituvchi-pedagoglarning shaxsiy ijtimoiy sifatlariga azal-azaldan e'tibor qaratib kelingan va har bir zamon talabidan kelib chiqib, pedagogga qo'yiladigan talablar takomillashib, murakkablashib boravergan.

O'quvchilarga bilim berish o'qituvchining mas'uliyatli burchidir, o'qituvchining shaxsiyati qanday bo'lishi kerakligi haqida quyidagi fikrlarni bildirgan:

O'quvchilar bilan muomalada bosiq, jiddiy bo'lish;

Beriladigan bilimni o'quvchilar qanday o'zlashtirib olayotganiga e'tibor berish;

Ta'limda turli usul va shakllardan foydalanish;

O'quvchining xotirasi, bilimlarni egallash qobiliyati, shaxsiy xususiyatlarini bilish; O'quvchilarni fanga qiziqтира olish;

O'quvchilarga berilgan bilimlarning eng muhimini ajratib o'qitish;

Bilimlarni o'quvchilarning yoshi, aqliy darajasiga mos ravishda berish;

G'arb olimlari o'qituvchining xususiyatlari haqida shunday fikr bildirganlar: “Yaxshi o'qituvchi o'zining tarbiya prinsiplaridan hech qachon qaytmaydi. O'qituvchi o'z ustida doimo mustaqil ishlashi lozim. Yomon o'qituvchi haqiqatni aytib qo'ya qoladi, yaxshi o'qituvchi esa bolalarga haqiqatni topishga o'rgatadi” degan.

Ko'p yillar davomida olib borilgan tadqiqotlar o'qituvchi va pedagog, ya'ni o'ziga yosh avlodni tarbiyalashni kasb qilib tanlagan inson quyidagi ijtimoiy sifatlarga ega

bo'lishi shart ekanini ko'rsatdi:

*o'qituvchi falsafani yaxshi bilishi shart. Chunki falsafa odamga abstrakt fikr yuritishni o'rgatadi. O'qituvchi sinf yoki auditoriyaga kirganda, unda abstrakt tafakkur sust rivojlangan bo'lsa, o'zini yo'qotib qo'yadi. Sinf va auditoriyadagilar diqqatini o'ziga qaratib olishi uchun, kishida abstrakt tafakkur yaxshi rivojlangan bo'lishi kerak.

Undan tashqari, falsafa dars paytida kechadigan bilish jarayonini o'rgatadi. Bilish jarayonini, ya'ni gnesologiyani bilmagan o'qituvchi dars o'tishda bir qator qiyinchiliklarga duch kelib, darsni amalga oshira olmaydi, oshirganda ham noto'g'ri dars o'tadi.

Shu bilan bir qatorda, falsafaning asosiy qonunlari insonning barcha amaliy faoliyatida, shu jumladan, pedagogik faoliyatda ham umumiy metodologik asos vazifasini o'taydi.

*pedagog aholi ta'lim-tarbiyasi bilan shug'ullanishni o'ziga kasb qilib olgan ekan, pedagogikaning jamiyat hayotidagi o'rnini, uning paydo bo'lish tarixini yaxshi bilishi kerak. Pedagogika tarixini o'rganish jarayonida kishi pedagogik faoliyatning inson hayotidagi o'rnini, pedagogikadagi asosiy qonun-qoida va tamoyillari hamda asosiy tushunchalarning shakllanish tarixini bilib oladi. Shuningdek, pedagogikaning nazariy asoslari bilan qurollanish uchun didaktikani yaxshi bilishi kerak. Chunki u bilim berish va uni hayotda qo'llashga o'rgatish jarayonini amalga oshirishning asosiy tamoyillariga amal qilishlikni ilmiy tomondan asoslab beradi. Pedagogikaning umumiy masalalarini yoritib beruvchi Umumiy pedagogikani, fanning o'ziga xosliklarini yoritib beruvchi Xususiy pedagogika (metodika)ni mukammal bilishi lozim bo'ladi.

*o'zi o'qitadigan fandagi bilimlarni puxta egallagan bo'lishi shart. O'qituvchi o'qitayotgan predmetini va uning nazariyasini chuqur bilishi, uni qiziqarli qilib o'quvchi va o'quvchilarga etkaza olishi ularning shu predmetga bo'lgan qiziqishini oshiradi. Bu esa o'qituvchining obro'sini ko'taradi.

*pedagog bolalarga bilim berishda muayyan yoshdagi bolalar vujudida sodir bo'layotgan fiziologik va ruhiy hodisalarni yaxshi bilishi kerak. Aks holda o'zini ham, bolalarni ham qiynab, dars oldiga qo'yilgan maqsadiga eta olmaydi. Buning uchun pedagog bolalar anatomiyasi va fiziologiyasini hamda psixologiya fanlaridan to'liq

bilimga ega bo'lishi kerak.

*o'qituvchi bolalarga o'z fanidan bilim berish jarayonida, ularni muayyan jamiyat va unda olib borilayotgan siyosat bilan tanishtirib borish shart. Shu sababli o'qituvchi va pedagoglar siyosatshunoslik bilimlarini puxta egallab, ularni hayotda qo'llay olishlari lozim.

*pedagog muayyan jamiyatda tarixan shakllangan ijtimoiy guruhlardan ham o'quvchilarni xabardor etmog'i lozim. Buning uchun o'qituvchi va pedagog sotsiologiya bilimlaridan xabardor bo'lib, ulardan pedagogik amaliyotda foydalana olishi kerak.

Shu bilan bir qatorda, o'qituvchi bolalarga madaniyat to'g'isida boshlang'ich tushunchalar berib, ularda madaniyat elementlarini shakllantirib borishi lozim. Buning uchun o'qituvchining o'zi madaniyatshunoslik bilimlarini egallagan va ularni amaliyotda qo'llay oladigan bo'lishi kerak.

*yosh avlodga muayyan fan bilimlarini o'rgatuvchi pedagog, ularni axloq va odobga ham o'rgatishi shart. Bu o'qituvchining burch va mas'uliyatiga kiradi. Buning uchun u avvalo, o'zi tarbiyalangan bo'lishi lozim.

O'qituvchiga xos bo'lgan fazilatlarni undagi pedagogik odob shakllantiradi. Pedagogik odob bu- o'qituvchining yuksak kasbiy fazilatidir. U o'qituvchiga sabotli bo'lish, o'z hissiyotini idora qila olish, bolalarga pedagogik ta'sir o'tkazish vosita va me'yorini belgilash, aniqlashda yordam beradigan fazilat hisoblanadi. Yuksak pedagogik odobga ega bo'lgan o'qituvchigina sinfda mo'tadil psixologik muhit o'rnata oladi, bolalar qalbiga tez yo'l topa oladi.

*ta'lim-tarbiya bilan shug'ullanuvchi inson so'zsiz, estetik tarbiyalangan bo'lishi shart. Estetik tarbiya ma'naviy tarbiyaning muhim va tarkibiy qismi ekanini unutmaslik kerak. estetik didning pastligi ijtimoiy hayotning barcha jabhalariga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

2. O'qituvchining kasbiy qiziqishi va o'z o'zini baholash.

O'qituvchining kasbiy shakllanishi oliy o'quv yurti dargohida kasbiy ta'lim olish jarayonida boshlanadi. Kasbiy ta'lim yo'nalishining o'quv-reja va fanlar bo'yicha dasturlarida bo'lajak o'qituvchilarga shu kasbning sir-asrorlarini o'rgatish, ilmiy

bilimlar berish, o'qituvchi kasbi haqida ma'lumot berish va ko'nikma hosil qilish nazarda tutiladi.

Ta'lim jarayonida fanlar bo'yicha amalga oshiriladigan seminar, amaliy va laboratoriya mashg'ulotlari nazariy bilimlarni mustahkamlashga hamda ularni ko'nikmaga aylantirishgagina emas, balki ularni amaliy ish jarayonida qo'llashga ham imkon beradi. Bunday mashg'ulotlar tanlagan kasbi to'g'ri ekaniga ishonch hissini uyg'otadi.

Yosh o'qituvchilarga tajribali o'qituvchilarni biriktirib qo'yish, ularning darslarini kuzatish, uslubiy ishlarga jalb etish kollej rahbariyatining asosiy vazifalaridan biri. O'qituvchi o'z kasbini sekin-asta o'zlashtirib borishi bilan birga ota-onalar o'rtasida pedagogik bilimlarni targ'ib etadi. Shu yo'l orqali ham kasbiy shakllanishi takomillashib boradi.

O'qituvchilik kasbini va pedagogik mahoratni egallash, o'qituvchilar jamoasiga kirishib, unda o'z o'rnini topib keta olish yosh o'qituvchining o'ziga bog'liq. Jamoaning yordamidan yuz o'girmaslik, qiyinchiliklarga duch kelganda ruhan tushmay, o'z xatolarini ko'ra bilish va uni bartaraf etish uchun harakat qilish uning o'qituvchi bo'lib shakllanishidan darak beradi.

Shu bilan birga, o'qituvchining kasbiy shakllanishi o'z-o'zini tarbiyalab borishga, o'z ustida tinmay ishlashga va o'z vaqtida malakasini oshirib borishga uzviy bog'liq. Bularning hammasi kasbiy fazilatlarining ajralmas qismi hisoblanadi.

O'qituvchida pedagogik mahoratni shakllantirish uchun avvalo pedagogik ishni ilmiy asosda tashkil qilish lozim. Buning uchun o'qituvchining istak va qiziqishlarini hisobga olish, uning intilishi va boshqa tashqi omillarini bir-biriga uyg'unlashtirib, kasbi va shaxsining xususiyatlaridan kelib chiqqan holda faolligini oshirishni nazarda tutish kerak. Bu hol tinmay izlanishlar, kuzatishlar, tajribalarni o'rganish, tahlil qilish va xulosalar chiqarish lozimligini talab qiladi. Ilmiy pedagogik ta'limot, o'tmish ajdodlarimizning tajribasi va ta'lim muassasasining amaliy faoliyati shundan dalolat bermoqdaki, kasbiy mohirlik, muntazam ilm olish bilan shug'ullanish, mashq qilish, takrorlash, xulosalar chiqarish, chiqarilgan xulosalar asosida ish olib borish orqali qo'lga kiritiladi. Pedagogik mahorat avvalo falsafiy, pedagogik, psixologik, metodik

bilimlar, o'quv predmeti bo'yicha keng va chuqur ma'lumotlarga ega bo'lish va ularni takomillashtirib borish orqali shakllanadi.

Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, o'qituvchi-tarbiyachi pedagogik mahoratining shakllanishiga muayyan tarzda ta'sir etuvchi omillar mavjud. Bu omillarni e'tiborga olmaslik kasbiy pedagogik mohirlikning tarkib topishini qiyinlashtiradi. Ularni inobatga olish esa o'qituvchi mahoratining pedagogik va psixologik funksiyalarini rivojlanishini, uning madaniy-tarixiy xususiyatini oshirishini ta'minlaydi.

“Pedagogik nazariya va amaliy faoliyat natijalariga ko'ra, o'qituvchi pedagogik mahoratining shakllanishiga ta'sir qiluvchi omillari mavjuddir. Shuningdek, bu kasbiy-shaxsiy xususiyatlar o'qituvchi-tarbiyachiga, o'quvchi yoshlarning ruhiy-jismoniy rivojlanishlari, o'quv-biluv faoliyatlarining faollashuvini ta'minlash kabi bir necha pedagogik vazifalarni muvaffaqiyatli bajarishning tamal toshi bo'la oladi.

Qayd qilib o'tganimizdek, pedagogik mahorat har bir o'qituvchi- tarbiyachi uchun xos bo'lgan ta'lim-tarbiya ishlarini doimo yuksakka ko'tarishga, uni takomillashtirishga asos bo'luvchi san'atdir. Bu san'at o'z ishini bilish faoliyatini muntazam tartibga solib, nazorat qilib, yuksaklikka ko'tarish bilan tavsiflanadi. Unda eng asosiysi pedagogik-psixologik nazariyalarni samarali qo'llash nazarda tutilgan.

Ushbu xulosalardan kelib chiqib, pedagogik mahoratni shakllantirishda mutaxassislik kasbini tez va oson egallash yo'lini anglash muhim rol o'ynaydi. Zero, pedagogik mahorat bu maqsadning aniqligi, sub'ekt va ob'ekt aloqasining uzviyligini ta'minlovchi pedagogik hosiladir. Shu o'rinda e'tirof etish joizki, uning shakllanishi va takomillashuvi, murakkab va uzoq davom etadigan jarayon hisoblanadi. Bu jarayon o'qituvchi-tarbiyachidan pedagogik- psixologik, nazariy va metodik tayyorgarlikni chuqur egallash bilan birga pedagogik axborotlarni qunt bilan muntazam o'qib borishni, mavjud nazariy- amaliy pedagogik yutuqlardan o'z faoliyatida o'rinli foydalana olishga o'rganishni talab etadi”⁹.

3.

Kasbiy faollik

O'qituvchi pedagogik mahoratini shakllantirishning birinchi sharti faoliyatdir. Zero, pedagogik mahoratni egallash va takomillashtirishda faoliyat etakchi omildir.

⁹ W. Bruce Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psychology. 268 pages. New Jersey. London. 2005

Zero, mehnat, bilish, mahorat, ijod...inson hayoti va faoliyatining bosh mezon. Bu mezon kundalik ish, faoliyat orqali amalga oshiriladi. Mehnat qilish, izlanish jarayonida, ya'ni amaliyot jarayonida yutuqlar qo'lga kiritiladi, mahoratga erishiladi. Kasbiy mahorat sirlarini o'rganishga harakat qiluvchi har bir o'qituvchi, avvalo, egallashi lozim bo'lgan pedagogik bilim va axborotlarga ega bo'lishga intilishi, qilayotgan ishining barcha qirralarini aniq tasavvur etishga harakat qilishi va natijalarni taxlil qilib, baholab borishi, yo'l qo'ygan xato va kamchiliklarining mohiyatini tushunishga harakat qilishi lozim. Bu holatlar, albatta, faoliyat orqali amalga oshiriladi. Pedagogik mahoratni egallashda ham o'qituvchining pedagogik faoliyati asosiy rol o'ynaydi. Pedagogik mahorat pedagogik faoliyat bilan uzviy bog'liqdir. Shuning uchun pedagogik mahoratni shakllanish jarayonining mohiyatini ochib chiqishdan oldin, ma'lum darajada pedagogik faoliyat xususida fikr yuritishni lozim, deb bilamiz. Chunki, o'qituvchining kasbiy mahorati mehnat orqali qo'lga kiritiladi, mehnat esa, faoliyatning tarkibiy qismlari (o'qish, ijtimoiy ish, o'yin, sport mashg'ulotlari va h.k.)dan biri hisoblanadi. Shu asosda pedagogik faoliyat o'qituvchi mehnatining istiqboli, texnologiyasi, vazifalari va ta'sir ko'rsatish usullarining majmuidir.

Qayd etilganidek mahorat bu yuksak qudrat hisoblanadi. Shunga ko'ra pedagogik mahoratni shakllantirish muayyan sohani mukammal egallash, nazariy, amaliy ma'lumotlarga to'liq ega bo'lish, kasbiy tayyorgarlik ustida tinmay ishlash bilan birga kasbiy pedagogik mehnatning betakror, noyob, mohir ustasi bo'lish uchun o'qituvchi-tarbiyachiga ilhom, ijod va o'z kuchiga ishonchni tarbiyalash kerak. Mana shu ilhom, ijod va ishonchni yo'lga qo'yuvchi, uning imkoniyatlarini to'la ishga soluvchi kuch faoliyatdir. Faoliyatni aniq yo'lga qo'yish, uni boshqarish, amalga oshirish, o'qitish, tarbiyalash, bilim olish saviyasini yuksaltirishni, amalga oshirish ta'minlanadi. Shuning uchun pedagogik mahoratni shakllantirishda pedagogik faoliyat muhim o'rin tutadi.

«Faoliyat- atrofdagi olamga nisbatan insonning o'ziga xos aktiv munosabat shakli. Olamni maqsadga muvofiq va qayta o'zgartirish faoliyatining mazmunini tashkil qiladi... Har qanday faoliyat maqsad, usul, natija va jarayonlardan iborat».

Faoliyat turlari, shakllari xilma-xildir. Har qanday faoliyat singari o'qituvchilik faoliyati ham maqsad, usul, vosita, ob'ekt va sub'ektdan iborat. Pedagogik maqsad- o'qitish, tarbiyalash va shu asosda o'quvchilar shaxsini shakllantirish demakdir. Usul esa tarbiyalanuvchilar obro'sini egallash, hurmatiga sazovor bo'lish va ta'sir ko'rsatishdir. Pedagogik mehnatning ob'ekti sifatida- o'qituvchi shaxsi turadi, uning xarakteri, irodasi, ongi, aqli, odob-axloqining asosi hisoblanadi. Pedagogik faoliyat sub'ekti esa- tarbiyalanuvchiga ta'sir ko'rsatuvchi- pedagogning o'zi. Chunki, u o'quvchi- o'quvchilarga tabiat, jamiyat, tafakkur qonunlari to'g'risida ma'lumot berish uchun, avvalo, ularni o'z faoliyatining ob'ektiga aylantiradi. Shu tariqa bilimlar o'zlashtiriladi, o'zlashtirilgan bilimlar o'quvchi-o'quvchilarga etkaziladi. "Pedagogik faoliyat,-deb yozadi psixologiya fanlari doktori, professor A.K.Markova o'zining "O'qituvchi faoliyati, muloqoti va shaxsi" nomli maqolasida,- "o'qituvchi mehnatining umumiy strategiyasi, texnologiyasi, vazifalarini hal qilishga qaratilgan hamda pedagogik ta'sir o'tkazish vositalari bilan amalga oshiriladigan professional aktivligidir"

Pedagogik faoliyat o'quvchi-yoshlarga ta'lim-tarbiya berish jarayonida ularga ta'sir ko'rsatish bilan bog'liq holda amalga oshiriladi. Natijada o'quvchilarga bilim beriladi, ularning shaxsiy sifatleri tarbiyalanadi, psixologik xususiyatlari rivojlantiriladi. Bunda esa o'quvchi etuk mutaxassis sifatida kamol topa boradi. Shuning uchun kasbiy faoliyat jarayonida pedagog, ya'ni o'qituvchi-tarbiyachi, tashkil qiluvchi, yo'l-yo'riq ko'rsatuvchi, targ'ibot-tashviqot yurituvchi, ma'lumot-axborot to'plovchi va etkazuvchi, shaxsiy xususiyatlarini va kasbiy mahoratini omillashtiruvchi shaxs sifatida faoliyat ko'rsatishi lozim. Bularning barchasi bevosita va bilvosita pedagogik mahoratning shakllanishiga ta'sir ko'rsatadi. Pedagogik faoliyat aniq ko'rinishda bo'lsa, unda o'qituvchi o'qitish, tarbiyalash, rivojlantirish vazifalarini aniq ko'ra oladi va ularni hal qilishga harakat qiladi. Bu jarayonda faoliyat aqlni ruhiy jihatdan tayyorlaydi, ta'sir ko'rsatish vositalarini belgilaydi, natijalarni nazorat qiladi, tahlil

qiladi, baholaydi va yangi vazifalarni belgilaydi. Bilimlarni o'zlashtirish vositasida shaxsning o'sishi ta'minlanadi, natijada jamiyat talabi va vazifalari

bajariladi. Buning uchun o'qituvchi, avvalo, vaziyatni tushunishi, har bir o'quvchining o'zlashtirish jarayonini, rivojlanib shaxs sifatida shakllanish darajalarining mezonini aniq ko'ra bilish imkoniyatiga ega bo'lmog'i darkor. Bu o'z navbatida o'qituvchidan katta bilim, tajribalarni talab etadi. Bu faqat kasbiy faoliyatni to'g'ri belgilash orqali amalga oshadi. Shunga ko'ra ta'lim muassasasi oldidagi muhim vazifalarni amalga oshirish uchun o'qituvchiga pedagogik faoliyatni loyihalash zarur dir.

Yuqorida qayd etilgan fikrlarga asoslanib, pedagogik mahorat faoliyat jarayonida shakllanadi va takomillashib boradi deb aytish mumkin. U ishbilarmonlik, zukkolik, layoqat va zehn vositasida taraqqiy etadi. Shunga asoslanib, «Faoliyat dunyoni o'zlashtirishning birinchi shartidir», -deb aytish mumkin. Ko'rib o'tganimizdek pedagogik mahoratning asosiy ob'ekti - inson, uning aql- idroki, irodasi, ishonchi, tafakkuri, shuuridir. Bular yuksak darajada bo'lishi, ilmga, uni egallaganlik darajasiga bog'liq. Ilm esa tinimsiz mehnat, mashaqqat va azob- uqubatlar orqali qo'lga kiritiladi. Pedagogik faoliyatning muhim mikroelementlari nostandart echimlardan iborat, garchi o'qituvchi faoliyatida pedagogik vaziyatlar bir qarashda bir biriga o'xshash ko'rinsa-da, o'qituvchining ushbu vaziyatlardagi har bir hatti-harakati mutlaqo noyob va betakrordir.

Zero, pedagogik mahoratsiz ta'lim-tarbiya, ya'ni pedagogik jarayon muvaffaqiyatini ta'minlab bo'lmaydi. Bu esa pedagogik mahoratni egallash, har bir o'quvchi, o'qituvchi, tarbiyachi uchun zaruriy shart degani demakdir.

Pedagogik faoliyat qirralari

Kasbiy fazilatlar	Kasbga oid shaxsiy fazilatlar
Bilimdonlik, yo'naltiruvchilik, safarbarlik, tadqiqotchilik, loyihachilik	Rivojlantiruvchilik, vositachilik, tashkilotchilik, shaxsiy kamolot

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyunb, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyunb, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.
5. W. Bruce Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psychology. New Jersey. London.2005
6. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
7. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
8. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
9. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: «SHarq» nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
10. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
11. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.
12. Э. Ф. Фоменко, К. К. Мамедов. Касб психологияси. Т. 2003 й.
13. Н. В. Табурова, В. Л. Ляк, Е. В. Фесют и др. «Психология прехлосифом.нибНоио QбразQвания» (сибирский федеральный университет) СФУ, 2010г.

Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

Mavzu: Kasbiy muhitdagi o'z- o'ziga motivatsiya va maqsadga intiluvchanlik.

Reja:

1. Kasbiy muhitdagi muloqot kompetentligining ahamiyati.
2. Kasbiy motiv va motivatsiya. Mehnat faoliyati motivlari.
3. Motivlarning anglanganlik darajasi: ijtimoiy ustanovka va uni o'zgartirish muammosi.

1. Kasbiy muhitdagi muloqot kompetentligining ahamiyati.

Shaxsning tanlagan sohasi bo'yicha malakali, yuqori mahoratga ega mutaxassis sifatida shakllanishi murakkab jarayon bo'lib, unga ko'p yillik samarali mehnat, ijodiy izlanishlar natijasidagina erishish mumkin. Biroq mazkur sifatlarning shakllanishi uchun zamin o'rta maxsus kasb-hunar kollejaridagi tahsil jarayonida yaratiladi. Bo'lajak pedagogning kasbiy tayyorgarligi jarayonida mutaxassislikka oid bilim, ko'nikma va malakalarni o'zlashtirib borishi bilan bir qatorda psixologiya fani bo'yicha nazariy va amaliy bilimdonlikning shakllanishi ham muhim ahamiyatga ega. Xalq xo'jaligining turli sohalaridagi ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etish, dolzarb vazifalarni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun har bir mutaxassisda kasbiy kompetentlikni shakllantirib borishga e'tibor qaratish maqsadga muvofiqdir.

Kasbiy kompetentlik kishining kasbiy faoliyati bilan bog'liq vazifalarni bajara olish qobiliyati va undan samarali foydalana olish imkoniyati bo'lib, u shaxsga xos ko'plab psixologik xususiyatlarga ega bo'lish ni taqozo etadi. A. A. Derkach tomonidan kasbiy kompetentlikning tarkibida kasbiy faoliyatdagi kompetentlik, kasbiy muloqotdagi kompetentlik, mutaxassisning o'z shaxsini namoyon eta olishidagi kompetentligini kiritish mumkin.

Pedagogning kasbiy kompetentligi pedagogika va psixologiya fanlariga doir

bilimlarga ega bo'lish, o'z ustida ishlash, ta'lim jarayonini rejalashtirish,

baholash va qayta aloqani o'rnatish, o'quvchilarda o'quv faoliyati motivatsiyasini shakllantirish, axborot kommunikatsiya texnologiyalarini yaxshi bilish, ta'lim muhitiga yangilik kiritish, o'z fanini mukammal bilish, xorijiy tillardan birini

yaxshi bilishni taqazo etadi.

A. V. Xutorskiy ta'lim jarayoni uchun muhim bo'lgan pedagogning quyidagi kompetentligini tavsiflaydi:

1. Dunyoqarash, qadriyat va o'zini anglash - o'qituvchining dunyoqarashi, tasavvuri va qadriyati bilan bog'liq ravishda namoyon bo'ladi. U atrof- muhitdagi voqeya va hodisalar mohiyatini aniqlay biladi va tushunadi unga o'zini yo'naltiradi, pedagog sifatida o'z fikrini asoslay olish hamda muammoning yechimini topa bilish ko'nikmasiga ega. Bu kompetensiya- o'qituvchining o'quv va boshqa faoliyatlaridagi o'zini - o'zi anglash mexanizmini ta'minlaydi.

2. Umummadaniy - milliy va umuminsoniy qadriyatlarga ega bo'lish ; mamlakatning ijtimoiy hayotida ishtirok etish; oilasiga, urf-odatlariga hurmat; ijtimoiy ko'nikmalarga ega bo'lish . Ilm fanning inson hayotiga va dunyo rivojiga ta'sirini anglay olishi va o'quvchi yoshlarga tushuntira olishi.

3. O'quv va bilish jarayoni - o'qituvchining mustaqil bilish faoliyati, mantiqiy fikrlashi, o'quv - bilim faoliyatini baholashi, bilim va ko'nikmasini tahlil qila olishi.

4. Ma'lumotga ega bo'lish - pedagogik faoliyati, o'z faniga doir ma'lumotlarni egallash ko'nikmasi.

5. Muloqotchanlik - til bilishi, turli xil insonlar bilan muloqotda bo'lish i, jamoada o'ziga xos o'rinda turishi.

6. Ijtimoiy - foydali mehnat oilaviy munosabatlar va mas'uliyat, jamiyat rivojidagi ishtiroki, ijtimoiy foydali mehnat qilishi. Iqtisodiy va huquqiy ko'nikmalarga ega bo'lish .

7. O'z ustida ishlashi - jismoniy, ma'naviy, intellektual jihatdan o'z-o'zini rivojlantirib borishi, hissiyotini boshqarish.

Ta'lim-tarbiya jarayonining samaradorligi ko'p jihatdan pedagogik faoliyat sub'ekti hisoblangan o'qituvchining kasbiy mahorati va tajribasiga bog'liqdir.

Pedagoglik kasbiga loyqlik kasb uchun zarur bo'lgan qobiliyatlar yig'indisidan iborat bo'lib, u kommunikativ qobiliyatlarda ham o'z aksini topadi. Shaxslararo muloqot, o'zaro psixologik ta'sir etish bilan bog'liq vazifalarni bajarish uchun har bir pedagogda soha uchun eng muhim xususiyat hisoblangan muloqotchanlik yoki

kommunikativ kompetentlikni shakllantirish kerak.

O'quvchilar bilan pedagogik muloqotni samarali tashkil etish o'qituvchining kasbiy kompetensiyasi, pedagog shaxsi va uning shu faoliyatga munosabati va motivatsiyasi bilan belgilanadi. Pedagog shaxsi uning qadriyatli yo'nalishlari, hayotiy reja va orzu-istaklarini aks ettirib - pedagogik faoliyat mazmunini ifodalaydi. XX asr boshida P.F. Kapterev alohida ta'kidlab o'tganidek, "Ta'lim jarayonidagi o'qituvchi shaxsi birinchi o'rinda turadi, pedagogning boshqa xislatlari ta'lim natijalariga bo'lgan tarbiyaviy ta'sirni oshiradi yoki pasaytiradi".

Kommunikativ kompetentlik ishga oid, hamkasb yoki do'stlar bilan, rahbarlarga murojaat qilish bilan bog'liq, o'zaro ishonchga asoslangan munosabatlarni tashkil etishning shakllari, usullari va uning samaradorligiga ta'sir etuvchi omillar turlari haqidagi bilimlar tizimi, muloqot jarayonidagi sherikka psixologik ta'sir eta olish texnikasiga ega bo'lish ni taqozo etadi. Pedagog kommunikativ kompetentligi yordamida o'quvchi va o'quvchilarning har qanday salbiy hissiy holatlari yoki ekstremal vaziyatlarda ham ularning ruhiy holatini to'g'ri idrok qilish, tushunish, mavjud axborotlarni to'g'ri tahlil qila olishi mumkin.

O'quvchilar bilan pedagogik muloqot, kommunikativ kompetentlik pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismidir. O'qituvchining kommunikativ qobiliyatlari uning shaxsiy sifatlarida ham aks etadi. Pedagogning kommunikativ kompetentligi va o'quvchilarning kommunikativ imkoniyatlari ular o'rtasidagi o'zaro muloqotning to'laqonli va samarali bo'lish ini ta'minlaydi.

Muloqot ta'limning ajralmas tarkibiy qismi sifatida ham manba, ham axborot tarmog'i vazifasini o'taydi. Shuning uchun u ta'lim jarayonida etakchi o'rinni egallaydi.

Pedagogik faoliyatdagi samarali muloqotning asosiy sirlaridan biri, suhbatdoshni "to'g'ri" tinglay olish mahorati sanaladi. "Kishilarga ta'sir ko'rsata olish siri gapirish mahoratida emas, - deb yozadi D. Karnegi, balki yaxshi tinglovchi bo'lishdadir". Tinglash oddiygina jim o'tirish emas, balki faol jarayon bo'lib, kishilar orasida ko'zga ko'rinmas rishtalar o'rnatadi, o'zaro yaqinlik, iliqlik, bir - birini tushunish hissini vujudga keltiradi. Har qanday muloqotning zarur nuqtasi qaytarma aloqadir, shu orqali

suhbatdoshlar bir - birini idrok etib hissiy yaqinlikka erishadilar. Shuningdek, muloqotda pedagog va o'quvchining o'zaro birgalikdagi faoliyati amalga oshiriladi, hissiy va irodaviy ta'sirchanlik ortadi, fikrlar va g'oyalar uyg'unligi shakllanadi.

Olib borilgan tadqiqotlar natijalariga ko'ra, pedagogning kommunikativ qobiliyati va muloqotdagi kompetentligi quyi kurs o'quvchilari tomonidan ko'proq qadrlanadi, o'qituvchining shaxsiy fazilatlariga yuqori baho berishadi. Yaxshi o'qituvchi modelida o'quvchini tushuna oladigan ustozlarni idrok qilishadi. Yuqori kurs o'quvchilari uchun esa kasbiy kompetentlik muhim xususiyat sifatida baholanadi, hamda o'zida ham mazkur sifatlarni shakllantirishga bo'lgan e'tibor ortib boradi.

Mazkur sifat va xususiyatlarning yuqori darajada rivojlanishiga erishish uchun bo'lajak pedagog yosh psixologiyasi, psixodiagnostika, pedagogik psixologiya, akmeologiya kabi fanlar bo'yicha yetarli darajada bilim, ko'nikma va malakalarni o'zlashtirib borishi, o'z faoliyatini zamon talablariga mos holda bajarishi va kasbiy kompetentligini oshirib borishini ta'minlaydi.

2. Kasbiy motiv va motivatsiya. Mehnat faoliyati motivlari.

Kasbiy motiv va motivatsiya muammosi xorij psixologlari tomonidan keng doirada tadqiq qilingan. Jumladan, kasbiy motivlar borasida YE.A.Klimov, V.A.Kruteskiy, A.N.Vasilkova, E.Disi, V.Vrum, M.V.Dmitriy va boshqalarni kiritishimiz mumkin. Shaxsning ish faoliyati bilan bog'liq motivatsiyalarni 3 guruhga ajratish mumkin; birinchisi - mehnat faoliyati motivlari, ikkinchisi - kasb tanlash motivlari va uchinchisi-ish joyini tanlash motivlari. Aniq faoliyat esa barchasini jamlangan holda izohlanadi, ya'ni, bunda mehnat faoliyati motivlari, kasb tanlash motivlarining shakllanishi, shuningdek, qolgan ikkita motiv orqali esa ish joyini tanlash motivlari ham yuzaga keladi. Mehnat faoliyati motivlari xilma-xil bo'lib, ular o'ziga xos omillar bilan belgilanadi. Birinchi guruh omillariga jamoaviy xarakterning uyg'onishi bilan bog'liqlari kiritilib, bunda jamoaga foyda tegishini anglash, boshqa insonlarga yordam berish istagi, mehnat faoliyatida ijtimoiy ustanovkaning zarurligi va boshqalarga nisbatan tobelikni hohlamaslik kabi motivlar hisoblanadi. Ikkinchi guruh omillari o'zi va oilasi uchun moddiy mablag'ning orttirilishi, moddiy va ma'naviy ehtiyojlarning qondirilishi uchun pul ishlab topish motivlaridir. Uchinchi guruhga

o'zini o'zi faollashtirish, rivojlantirish, o'zini namoyon qilish ehtiyojlarining qondirilishi va boshqalar kiradi. Ma'lumki, insonlar tabiatdan biror-bir faoliyat bilan shug'ullanmasdan turolmaydilar. Inson nafaqat iste'molchi balki yaratuvchi bo'lib, yaratish jarayonida u ijoddan ilhom oladi. Bu guruhga mansub motiv jamiyat tomonidan ehtiyojlarning qondirilishi va boshqalarning hurmatini qozonish bilan bog'liq. Maktab o'quvchilarining mehnat tarbiyasi ham shu motiv bilan bog'liq ravishda shakllantiriladi. Mehnat faoliyatining umumiy motivlari yuqorida aytib o'tilganidek, aniq kasblar doirasida amalga oshadi.

Kasb tanlash anchagina qiyin va motivasion jarayondir. Axir shaxsning to'g'ri kasb tanlashi ko'pincha insonning hayotdan qoniqishga ham sabab bo'ladi. Insonning qaysi faoliyatini tanlashi ko'proq tashqi omillar haqidagi qarorning qabul qilinishi jarayoni haqida to'xtalishi muhimdir. Bu asosan tashqi holat baholariga, o'zining imkoniyat va qobiliyatlariga, kasb tanlashdagi qiziqish va moyilliklariga bog'liqdir. Tashqi holatini baholash, ijobiy ta'sir ko'rsatadigan omillar, o'zida ishlab topiladigan pul miqdori, imtiyoz, taklif etilayotgan korxona, muassasaning yashash joyiga yaqin bo'lish i, transpot aloqalarining qulayligi, ish joyi estetikasi va ishlab chiqarishning zararli tomonlari, jamoadagi psixologik iqlim, maqtov va tartibga chaqirish kabilarni qamrab oladi. O'z imkoniyatlarini baholash sog'lomligi, ishga yaroqliligi, kasbi bo'yicha muhim sifatlarga egaligi, bilim darajasi, stresslarsiz ishga moyilligi, yuqori shovqinli ishda talab etilgan temp va xotirjam ritm bilan ishlay olish imkoniyati kabilarni o'z ichiga oladi. Qiziqishlarga mos ravishda tanlangan ish joyini baholash, ayni vaqtda ishlayotgan muassasasi, korxonadagi imkoniyat to'siqlari, ishni boshqarish, kasbiy o'sish, tashabbusning paydo bo'lish i muhim ahamiyatga ega.

Ba'zan qiziqish bo'yicha ish joyini tanlash muhim ahamiyat kasb etadi.

Ish joyini va kasbni tanlash motivlari E.S.Chuchunay tomonidan klassifikasiya qilingan. U kasb motivlarini quyidagilarga ajratadi:

- 1) Dominant (kasbga qiziqishning ustun turishi).
- 2) Vaziyat bilan bog'liq (har doim insonni qiziqtirib kelgan shart sharoitlarni ro'yobga chiqarish).
- 3) Komformist.

4) Kasbiy motivasiyalar (o'ziga yaqin ijtimoiy olamning ya'ni yaqinlarini, do'st va tanishlarining maslahatlari bilan).

Kasbga yo'naltirishda hal qiluvchi davr o'smirning o'z istagi yoki zaruratiga ko'ra, tanlagan va uning mehnat yo'lini belgilaydigan kasbga kirishish davridir. Bu davr shuning uchun ham hal qiluvchiki, kishining mehnat yo'li bo'lishi, bu yo'lda u qanchalik uzoq vaqt muvaffaqiyatli bora olishi ishlab chiqarishni xodimlar o'rtasidagi muomalani endi o'quvchi emas, balki boshqa rolni malakali xodim rolini qanchalik oson yoki qiyin, tez yoki sekin o'zlashtirishiga bog'liq. Kasbiy moslashuv - bu yosh insonning asta-sekin kasbiy mehnat sharoitiga kirish vazifasiga ko'ra emas, balki uning psixik xususiyatiga ko'ra o'quvchi o'quvchilikdan malakali xodimga aylanishidir.

Organizmning ishlab chiqarish muhiti va mehnat rejimiga moslashish tarzida biologik ko'nikish elementlarini ham o'z ichiga olgan holda kasbga ko'nikish bir butunlikda ijtimoiy ko'nikishning asosiy turi hisoblanadi.

Kasbiy moslashuv davri odatda uchta o'ziga xos bosqich bo'yicha boradiki, ularning har biri kasbiy ta'lim pedagoglari uchun juda muhim xususiyatga ega.

1. Kasbiy moslashishning birinchi bosqichi tanishtirish bo'lib, o'zining atrof muhitidagi yangi rolini anglashidan iborat. U tanlagan kasb bo'yicha muayyan malaka olishga qaror qilgandan boshlanadi va ishlab chiqarish ta'limiga dastlabki nazariy tayyorgarlik davrida, o'quv qobiliyatlari kasb- hunar kolleji tayanch korxona bilan tanishishdan boshlanadi. Kasbiy moslashishning bu birinchi bosqichida qabul qilingan qarorning to'g'riligini o'smir o'zi baholaydi. Kasbga, ishlab chiqarish mehnati guruhlariga va o'qituvchilariga, kasb-hunar kelleji va korxonaga munosabati vujudga keladi. O'smir o'z kelajagiga nazar tashlaydi hamda tanlagan kasbida qanday jozibali va qandaydir kamchilik tomonlarini ko'radi. Sohalar haqidagi o'y- xayollar barbod bo'ladi. Hamda yangi umid va intilishlar paydo bo'ladi. Ta'sirchan o'smirlar ongida sabablarning qattiq kurashi ketadi. Bu kurash oqibati boshqa bir mashg'ulotga bo'lgan oldingi intilishlar engadimi yoki yangi egallash mavqega muvofiq yangi intilishlar tug'iladimi, bularning hammasi birinchi mashg'ulot: muallim va yaqin kelajakda o'qish va ishga to'g'ri keladigan kasb hunar kolleji va korxonalarning tuzilishi, ulardagi umumiy sharoitlar uyg'otadigan taassurotga bog'liq bo'ladi.

2. Kasbiy moslashishning ikkinchi tayyorlov bosqichi - ijtimoiy umumiy texnika va maxsus predmetlar hamda o'quv xonalarida ishlab chiqarish ta'limini asosli o'rganishdan iborat bo'lib, bu kasb o'rganishdir. Bu erda ham tanlangan mehnat yo'lini baholash davom etadi. Atrof muhitga, ta'limga va o'zlashtirilayotgan mehnatga munosabat o'zgaradi. Biroq hal qiluvchi narsa taassurot emas, balki o'quv mehnatidagi yutuq va kamchiliklar bo'ladi. Kasbiy moslashishning ancha uzoq va ma'suliyatli bo'lgan bu bosqichida kasbini o'zlashtirayotgan malakali xodim shaxsining daslabki shakllanishi yuz beradi. Bu shakllanishning muvaffaqiyati o'zining o'quv mehnati natijasidan qanoatlanishi va qanoatlanmasligiga bog'liq yutuqlar quvontiradi va ilhom beradi, yanada kattaroq muvaffaqiyatlarga undaydi, tasodifiy muvaffaqiyatsizlik yanada ko'proq kuchni safarbar qilishni talab qiladi. Ammo bunday holat tez-tez bo'lib tursa, doimiy muvaffaqiyatsizlik esa ishdan, o'qishdan va kasbdan ixlosini qaytaradi. O'quv predmeti va ishlab chiqarish mashqlariga bo'lgan qiziqishning paydo bo'lishi, kuchayishi yoxud yo'qolishini hamda kasbni yoqtirmay qolishi ana shu yutuq va muvaffaqiyatsizliklarga bog'liq bo'ladi. Bularning hammasi avvalo pedagoglarga o'quvchilarning yutug'i va muvaffaqiyatsizligi o'quvchining ruhiy holatiga ko'ra qanchalik e'tibor berishlariga hamda ularning qanchalik mohirlik bilan boshqara bilishiga bog'liq.

3. Kasbiy moslashishning uchinchi asosiy bosqichi yosh insonning korxona xodimlari muhitiga singishidir. Bu bosqich o'quvchi-o'quvchi o'zini o'rab olgan o'sha jamoaning a'zosi sifatida his qiladigan ammo ular darajasida malaka orttirmagan mehnat unumdorligi va mahsuloti sifatini ta'minlay olmaydigan, ba'zan xato va beparvoliklarga yo'l qo'yadigan, ishlab chiqarish amaliyoti davrida boshlanadi. Rasmiy jihatdan o'zining tengligi va atrofdagi kishilar bilan ishlab chiqarish malakasida tez emasligi hamda ularning yosh xodimga «temir qanot qushcha» deb munosabatda bo'lishini anglash uning bu bosqichdagi kasbiy moslashish jarayonini favqulodda murakkablashtirib qo'yadi. Buni ijobiy hal qilish esa amaliyotda korxona xodimlari bilan o'zaro munosabati qanday bo'lishi kasb-hunar kollejini tugatgach ular bilan birgalikda qiladigan mehnatga bog'liq bo'ladi.

Har qanday faoliyat asosida mehnat yotadi. Mehnat esa muayyan Kasb-hunar

bilan bog'liq bo'lib, o'ziga xos murakkab jarayon hisoblanadi. Mehnatning ana shunday xususiyatlaridan biri yoshlarning kasb-hunarga moslashish shartidir. Mazkur pedagogik omil bir nechta bosqichlardan iborat. U o'z imkoniyatlariga mos mehnat jamoasini tanlash, undagi vaziyatni to'g'ri baholay olish, to'plangan amaliy tajriba va bilimlarni ish faoliyatiga joriy etish, mustaqil ko'nikma hosil qilish kabi bir qancha shartlarni o'z ichiga olgan ushbu jarayonni umumiy mezon bilan baholash mumkin. Bunday mezon mehnatni nnghayotiy qadriyat ekanini tushunib etish, kasb-hunarga nisbatan o'z salohiyatini baholay olish, mehnat faoliyati va jamoadagi sharoitdan qoniqish, kasbga qiziqish, mehnat faoliyatiga oid ko'nikmaning shakllanishi asosida aniqlanadi. Bu esa kasb-hunarga moslashishga yordam beruvchi yoki to'sqinlik qiluvchi ob'ektiv va sub'ektiv sabablarni tahlil etishda qo'llaniladi. Endi ana shu omillarga to'xtaladigan bo'lsak, vujudga kelgan ijtimoiy munosabatlar, mehnat sharoiti, rag'batlantirish tizimi, ishxonadagi ma'naviy muhit moslashuv jarayoniga yordam beradi. Sub'ektiv omillar ko'p hollarda yoshlarning shaxsiy xususiyatlari bilan bog'liq holda paydo bo'ladi. Ular yoshlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarining qanoatlantirilishi, haqiqiy vaziyat va istakning muvozanatini ifodalaydi. Tadqiqotlar natijasi shuni ko'rsatadiki, o'smirlarda kelgusi hayot haqida turli-tuman rejalar mavjud bo'ladi. Lekin ularning aksariyati real voqelikka asoslanmagani bois, orzulangicha qolib ketadi. SHu bois, o'smir yoshlarning reja va istaklarini inobatga olgan holda ularning aqliy qobiliyati va muayyan kasb-hunarga qiziqishini o'rganish muhim ahamiyat kasb etadi. Bunda maxsus so'rovnomalar o'tkazish usuli yaxshi samara beradi. Kasb-hunarga qiziqish unga moslashishga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy xususiyat hisoblanadi. U shaxsning doimiy xislatini ifoda etadi va o'smir yoshlarning bajaradigan ishiga nisbatan munosabatini belgilaydi. Lekin u o'z-o'zidan paydo bo'lmaydi, aksincha, o'quv jarayoni va muhit ta'sirida shakllanadi. Kasb- hunarga moslashish sharoiti bir nechta ta'sir etuvchi omillar natijasida yuzaga keladi. Ularning birinchisi tashqi ta'sir omillari bo'lib, kichik yoshdagi maktab o'quvchilariga mo'ljallangan ma'naviy-tarbiyaviy ishlar, ijtimoiy- tarbiyaviy mehnat, oilaviy tarbiya, jamoatchilik tarbiyasi kabi tarmoqlardan iborat. Maktabdagi va atrofdagi muhit, ota-onaning kasbi-kori, shaxsning ichki va tashqi tabiati, oilaviy kasb-hunar an'analaridan tashkil topgan

ijtimoiy pedagogik omillar ikkinchi guruh hisoblanadi. Uchinchi guruhga Kasb-hunarni to'g'ri tanlay olish, unga nisbatan qiziqish, malaka, ish sharoiti, mehnat faoliyatining samaradorligi kabi o'ziga xos omillar kiradi. Ana shu omillarni uyg'unlashtirish kasbga moslashuv jarayoniga ijobiy ta'sir etish barobarida ta'lim - tarbiya tizimiga ilg'or pedagogik texnologiyalarni va ish tajribalarini joriy qilishni taqozo etadi. Bunday pedagogik tadqiqotlar yoshlarning muayyan kasb-hunarni mukammal va tez fursatda egallashiga yordam beradi. Bu hol o'z navbatida shaxs va jamiyat manfaatlariga xizmat qiladi.

3. Motivlarning anglanganlik darajasi: ijtimoiy ustanovka va uni o'zgartirish muammosi.

Amerikalik olim G. Ollport ijtimoiy ustanovkaning uch komponentli tizimini ishlab chiqqan:

A. Kognitiv komponent - ustanovka ob'ektiga aloqador bilimlar, g'oyalar, tushuncha va tasavvurlar majmui;

B. Affektiv komponent - ustanovka ob'ektiga nisbatan sub'ekt his qiladigan real hissiyotlar (simpatiya, antipatiya, loqaydlik kabi emotsional munosabatlar);

V. Harakat komponenti - sub'ektning ob'ektga nisbatan real sharoitlarda amalga oshirishi mumkin bo'lgan harakatlari majmui (xulqda namoyon bo'lish). Bu uch xil komponentlar o'zaro bir-birlari bilan bog'liq bo'lib, vaziyatga qarab u yoki bu komponentning roli ustivorroq bo'lishi mumkin. Shuni aytish lozimki, komponentlararo monandlik bo'lmasligi ham mumkin. Masalan, ayrim o'quvchilar o'quvchilik burchi va tartib - intizom bilan juda yaxshi tanish bo'lsalar ham, har doim ham unga rioya qilavermaydilar. «Tasodifan dars qoldirish», «jamoatchilik joylarida tartibni buzish» kabi holatlar kognitiv va harakat komponentlarida uyg'unlik yo'qligini ko'rsatadi. Bu bir qarashda so'z va ish birligi tamoyilining turli shaxslarda turlicha namoyon bo'lishini eslatadi.

Agar odam bir necha marta bila turib, ijtimoiy xulqqa zid harakat qilsa, va bu narsa bir necha marta qaytarilsa, u bu holatga o'rganib qoladi va ustanovkaga aylanib qolishi mumkin. SHuning uchun ham biz ijtimoiy normalar va sanksiyalar vositasida bunday qarama-qarshilik va tafovut bo'lmasligiga yoshlarni o'rgatib borishimiz kerak.

Bu shaxsning istiqboli va faoliyatining samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Motiv tasnifi. Jahon psixologiya fanning nazariy mushohadalariga va o'zimizning shaxsiy ma'lumotlarimizga asoslanib, motivlarni quyidagi turkumlarga ajratishni lozim topdik.

I. Shaxsning ijtimoiy ehtiyojlari bilan uyg'unlashgan, ularning mohiyati mezoni orqali o'lchanuvchi motivlar:

- 1) dunyoqarashga taalluqli, aloqador bo'lgan g'oyaviy motivlar;
- 2) ichki va tashqi siyosatga nisbatan munosabatni aks ettiruvchi, shaxsiy pozitsiyani ifodalovchi siyosiy motivlar;
- 3) jamiyatning axloqiy me'yorlari, prinsiplari, turmush tarzi, etnopsixologik xususiyatlariga asoslanuvchi axloqiy motivlar;
- 4) borliq go'zalligiga nisbatan ehtiyojlarda in'ikos etuvchi nafosat (estetik) motivlari.

II. Vujudga kelishi, shartlanganlik manbai bo'yicha umumiylikka ega bo'lgan, boshqaruv va boshqariluv xususiyatli motivlar:

- 1) keng qamrovli ijtimoiy motivlar (vatanparvarlik, fidoiylik, altruistik);
- 2) guruh, jamoaviy, hududiy, umumbashariy motivlar;
- 3) faoliyat tuzilishi, mohiyati va tuzimiga yo'naltirilgan protsessual motivlar;
- 4) faoliyat mahsulini baholashga, maqsadga erishuvga mo'ljallangan rag'batlanuv, mukofot motivlari.

III. Faoliyat turlari mohiyatini o'zida aks ettiruvchi motivlar:

- 1) ijtimoiy - siyosiy voqeliklarni mujassamlashtiruvchi motivlar;
- 2) kasbiy tayyorgarlik va mahoratni o'zida namoyon etuvchi motivlar;
- 3) o'qishga, bilishga (kognitiv), ijodga (kreativ) oid motivlar.

IV. Paydo bo'lish xususiyati, muddati, muhlati, barqarorligi bilan umumiylikka ega bo'lgan motivlar:

- 1) doimiy, uzluksiz, longityud xususiyatli motivlar;
- 2) qisqa muddatli, bir lahzali, bir zumlik va soniyalik motivlar;
- 3) uzoq muddatli, vaqt taqchilligidan ozod, xotirjam xatti-harakatlarni talab etuvchi motivlar.

V. Vujudga kelishi, kechish sur'ati bioquvvat bilan o'lchanuvchi motivlar:

- 1) kuchli, qudratli, ta'sir doirasidagi shijoatli motivlar;
- 2) paydo bo'lishi, kechishi o'rta sur'atli motivlar;
- 3) yuzaga kelishi, kechishi sust sur'atli motivlar.

VI. Faoliyatda, muomalada va xatti-harakatda vujudga kelish xususiyati, xislati hamda sifatini aks ettiruvchi motivlar:

- 1) aniq, yaqqol, voqe bo'luvchi real motivlar;
- 2) zarurat, yuksak talab va ehtiyojlarda ifodalanuvchi dolzarb motivlar;
- 3) imkoniyat (potensiya), zahira (rezerv), yashirin (latent) xususiyatlarini o'zida mujassamlashtiruvchi motivlar.

VII. Aks ettirish darajasi, sifati nuqtai nazardan ierarxiya vujudga keltiruvchi motivlar:

- 1) biologik motivlar;
- 2) psixologik motivlar;
- 3) yuksak psixologik motivlar.

Motivlar va ularning mutaxassislar tayyorlashga ta'siri. Bu o'rinda ustanovkalar ham alohida ahamiyatga ega. O'qish-bilim olish faoliyati shaxs kamolotida katta rol o'ynaydi va chuqur muammo kasb etadi. Bu shunday faollikki, uning jarayonida bilimlar, malaka va turli ko'nikmalar o'zlashtiriladi. Foliyat turlari o'z-o'zidan ro'y bermaydi. Shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy xulqi va o'zini qanday tutishi, egallangan mavqei ham sababsiz, o'z- o'zidan ro'y bermaydi. faoliyatni amalga oshirish va shaxs xulq-atvorini tushuntirish uchun psixologiyada «Motiv» va «Motivatsiya» tushunchalari ishlatiladi. «Motivatsiya» tushunchasi «Motiv» tushunchasidan kengroq ma'noga ega.

Motivatsiya-inson xulq-atvori, uning bog'lanishi, yo'nalishi va faolligini tushuntirib beruvchi psixologik sabablar majmuini bildiradi. Bu tushuncha u

yoki bu shaxs xulqini, ya'ni «nega?», «nima uchun?», «nima maqsadda?», «qanday manfaat yo'lida?» degan savollarga javob qidirish - motivatsiyani qidirish demakdir.

Shaxsning jamiyatda odamlar orasidagi xulqi va o'zini tutish sabablarini o'rganish

tarbiyaviy ahamiyatga ega bo'lib, masalani yoritishning ikki jihati farqlanadi.

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

2. Tashqi sabablar - faoliyatning tashqi shart - sharoitlari va holatlar. Ya'ni, bular ayni konkret holatlarning kelib chiqishiga sabab bo'ladigan tashqi stimullardir.

“O'quvchilarning motivatsiyasiga ularning maqsad, qiziqish, imkoniyatlari tasir qilish bilan bir qatorda ularning ozlarinig shahsiy qobiliyatlariga bolgan mahsus ishonch ham tasir otkazmay qolmaydi. O'z samaradorligiga bolgan ishonch nazariyasida ishonch bu motivatsiyaning boshlangich va aniq ifodasidir. Bu shunday ishonchki bunda siz bu ishonch orqali oz kozlagan maqsadingizga etishishingiz mumkin hamda muayyan topshiriqlarni baharishga ishonchingiz komil boladi. Shuni nazarda tutish kerakki bu ishonchva harakat yoki maqsadning oziga hoz tomonlari bor. Oziga bolgan samaradorlik ishonchi bu o'quvchirni imtihonlardan o'ta olishliklariga yana masalan avtoullovni sozlay olishlariga yoki sinfdagi yangi o'quvchila b ilan do'stlasha olishga ishontiradi. Bular albatta anchagina muayyan ishonch va topshiriqlardir. Oz samaradorligiga bolgan ishonch tushunchasi bu inson ozini umuman olganda aqqli deb ishonishi yoki faqat mehanik narsalar bilan ishlashi yoki siz hamma uchun yoqimli inson deb oylashi emas. Bu tushunchalar ko'proq insonning umumiy shahsiy belgilari va izzat belgilarining aralashmasi deb hisoblanadi. Bu tushunchalar o'z yolida muhimdir va bazan motivatsiyaga nibatan bilvosita tasir qiladi.

Oz samaradorligiga bolgan ishonch tushunchasi bu haqiqatdan ham biror qobiliyat yoki mahorat emasdir. Ular shaxsan rivojlangan idrok hisoblanib o'zini-o'zi barpo qiladi.

Bu erda, ba'zan insonning o'z-o'zini qodir va e'tiqod va insonning qobiliyati o'rtasidagi tafovutlar bo'lishi mumkin. Siz ozingizni imtihondan o'ta olish imkoniyatingiz bolsa ham balki men o'ta olmayman deb ishontirshingiz mumkin yoki teskarisi. Shu tariqa bu tushuncha sizning kunlik ozingizga bolgan ishonch haqidagi tushunchadir. Uning optimal darajasi haqiqiy imkoniyati bilan teng yoki biroz

yuqoriroqda bolishi mumkin ¹⁰

Nazorat savollari:

1. Kasbiy motiv va motivatsiya deganda nimani tushunasiz?
2. Mexnat faoliyati motivlari qanday shakllanadi?
3. Kasbiy moslashuv bosqichlari qanday amalga oshiriladi?
4. «Motivatsiya» tushunchasini «Motiv» tushunchasidan farqi qanday?

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.
4. Kelvin Seifert, Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009. 120 pages.
5. W. Bruce Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psychology. Mahwah, New Jersey London. 2005.
6. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
7. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
8. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqolol. 2003
9. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.

¹⁰Kelvin Seifert, Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009. 120 pages.

10. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
11. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.ϕ
12. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasb psixologiyasi. T. 2003y.
13. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskova i dr.

‘Psixologiyaprofessionalnogo obrazovaniya’

(abirskiy federalnby universe) SFU, 2010.

Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

16-MAVZU

O'qituvchi kasbkorligini baholash.Kasbiy faoliyatning so'nishi. Reja:

- 1.O'qituvchi kasbiy faoliyati baholash mezonlari. Kasbkorlik.
2. Kasbkorlikni yuzaga keltiruvchi psixologik-ijtimoiy omillar.
3. Kasbiy faoliyatni so'nishiga olib keluvchi ijtimoiy-psixologik omillar.

1. O'qituvchi kasbiy faoliyati baholash mezonlari. Kasbkorlik.

Ma'lumki, agar kasb to'g'ri tanlangan bo'lsa, inson uchun mehnat quvonch, ijodiy ilhom manbaiga aylanadi, bu esa shaxs uchun ham, jamiyat uchun ham foydalidir.

Ongli kasb tanlash o'smirlar yetarli darajadagi umumiy va politexnik tayyorgarlikka ega bo'lgan taqdirdagina mumkin bo'ladi. O'quvchini u yoki bu kasbga maqsadli yo'naltirishdan avval uning shaxsini o'rganish lozim buning uchun uni kuzatish, o'quvchining maktabdagi, jamoat joylaridagi, oila va mehnatdagi amaliy harakatlarini tahlil qilish, so'rovnoma o'tkazish, suhbat, test, intervyu olish mumkin. Kasbga yo'naltirishda turli kasblar, ularga qo'yiladigan talablar, bu kasbni qaerda egallashlari mumkinligi to'g'risida o'quvchilarga ma'lumot berish katta ahamiyatga ega.

Kasb tanlash - jiddiy va mas'uliyatli ishdir. O'z hayot yo'lini jiddiy suratda

belgilab olish - oson ish emas. Buning uchun uzoq vaqt maxsus tayyorgarlik ko'rish talab etiladi.

O'quvchilarning kasb-hunarga layoqatini o'rganish uchun ularning aqliy, jismoniy qobiliyatlarini bilish, malaka va ko'nikmalarini o'rganish lozim.

Ishchi mutaxassislarni tayyorlash har doim ham jiddiy masala bo'lib kelgan, chunki ishlab chiqarishning muvaffaqiyatlari ularning malaka darajasiga bog'liq bo'lgan. Barcha rivojlangan davlatlar uchun ishlab chiqarishning hamma tarmoqlarida jismoniy mehnatning solishtirma og'irligi barqaror kamayib borish tendensiyasi xarakterlidir.

Ko'pchilik rivojlangan davlatlarda havfli va zararli ishlab chiqarish, monoton va bir xildagi ish bilan bog'liq bo'lgan kam malaka talab qilinadigan ishlar mashina va robotlarga yuklatilmoqda.

Mehnat funksiyalarining o'zgarishi yoshlar uchun turli xildagi ishlarning o'ziga tortish mezonini aniq ajratib berdi. Bajarish jarayoni qiziqarli va ijodiy kuch-g'ayrat talab qiladigan faoliyat asosiy o'ringa qo'yilmoqda.

Bu mehnat faoliyatining turli yo'nalishlari - sanoat va qishloq xo'jaligidan tortib to xizmat ko'rsatish sohalarigacha tegishlidir.

Dunyo olimlarining tadqiqotlariga ko'ra yangi texnologiyalarning ishlab chiqarishga shiddat bilan kirib kelish tendensiyasi tez orada barcha joylarni qamrab oladi. Odat bo'lib qolgan ko'pgina ishlab chiqarish jarayonlari o'tmishga aylanmoqda yoki tubdan o'zgarmoqda. Zamonaviy kichik mutaxassis qadimgi hunarmand - ishchilarning eng yaxshi sifatlarini saqlab qolgan holda yangi texnologiyalarga moslashishi va uni egallashga tayyor bo'lishi lozim.

Shunday qilib, mamlakat sanoati va xalq xo'jaligi uchun malakali mutaxassislar tayyorlash vazifasi yoshlarga kasb sirlarini o'rgatishda yangi yondashuvlarni anglashdan iboratdir.

Bu qadimdan o'quvchilar uchun har doim zarur bo'lgan va ishlab chiqarishning istiqbolli talablarini hisobga oladigan qator sifatlarni shakllantirishdan voz kechishni bildirmaydi. Ular quyidagilar edi:

- ishlab chiqarish va texnologik intizomni tarbiyalash;

- jihoz va asboblarni asrab-avaylashni singdirish;
- olingan nazariy bilimlarni amaliyotda qo'llay olish;
- ishlab chiqarish texnika va texnologiyasi, mehnatni tashkil qilish to'g'risida, kasbni egallash va ishlab chiqarish malakasining keyingi rivojlanishi uchun zarur bo'lgan hajmda chuqur va mustahkam bilimlarni shakllantirish.

Hozirgi bosqichda bo'lg'usi mutaxassisdan ishlab chiqarishning o'zgarib borayotgan sharoitlariga oson moslasha oladigan va faol harakat qiladigan, ijodiy o'ylaydigan shaxs sifatlari talab qilinadi. Boshqacha so'z bilan aytganda, zamonaviy mutaxassis quyidagi sifatlarga ega bo'lishi lozim: mehnat faoliyati davomida o'zini ongli ravishda o'zgartirish va rivojlantirish, kasbga o'zining individual ijodiy ulushini qo'shish, unda o'ziga xos o'rinni egallash. Demak, malakali mutaxassislar tayyorlashning asosiy yo'nalishi yoshlarga faqatgina bilim berishdan iborat bo'lmay, balki hayotning o'zi belgilab beradigan ustivor vazifalarni amalga oshirishdan iboratdir.

So'nggi yillarda ishlab chiqarish hayotining jonlanishi natijasida malakali kichik mutaxassis xodimlar yetishmasligi sezilmoqda. Shuning uchun e'tiborni kasb-hunar ta'limiga qaratish va uning mazmunini yangilash vazifasi muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki zamonaviy ishlab chiqarishda oddiy ishchi emas, balki malakali va yuqori malakali kichik mutaxassislar yetishmayapti. Bu vazifani hal qilish yaqin davrlarning eng dolzarb vazifasi hisoblanadi.

XXI asr ta'limi bo'yicha YUNESKO tomonidan taqdim etilgan Xalqaro komissiya ma'ruzasida ta'limning to'rtta asosiy tamoyili ko'rib chiqilgan. Ular qisqa samlarda bayon qilingan bo'lib, chuqur mazmunga ega: bilim olishni o'rganish - shaxsning shakllanishi va keyingi rivojlanishi yangiliklarni uzluksiz kuzatib borish va mustaqil o'rganishni ko'zda tutadi;

ishlashni o'rganish - ishni oddiygina bajarish emas, balki har qanday buyurilgan ishga faoliyatli yondashuv tushuniladi (har bir bosqichdagi ish natijalari va o'z faoliyatini baholash va tahrirlashni bilish);

yashashni o'rganish - tez o'zgarayotgan zamon sharoitlariga moslasha olish, o'zini shaxsiy va oilaviy hayotga, kelajakdagi kasbiy faoliyatga ijodiy safarbar qila

olish;

birgalikda yashashni o'rganish - dunyoga, insonlarga, o'ziga nisbatan qadriyatni shakllantirish (jamiyat a'zosi sifatida individning barqaror ijtimoiy muhim jihatlari tizimini tarbiyalash).

Hozirgi zamonda ta'limning global maqsadi insonni har tomonlama rivojlantirishdir. Birinchi o'ringa o'quvchining ichki salohiyatini hisobga olgan holda uning shaxsini rivojlantirish masalasi chiqadi. Bu faqatgina umumiy o'quv uqurlarga tegishli bo'lmay balki kasbiy o'qitishga ham tegishlidir. Agar avvallari u predmetga yo'naltirilgan - asosiy maqsadi shu predmet sohasining mazmunini uzatish bo'lgan bo'lsa, hozir esa o'quvchini rivojlantirishga yo'naltirilgan o'qitishga o'tishdan iborat bo'lmoqda. Didaktikada u «shaxsga yo'naltirilgan» atamasi bilan ma'lumdir.

Ta'limning yangi mazmuniga yuqoridagilar bilan birga mezonlarni o'lchash ham kirishi lozim:

odam qanchalik kasb talablariga mos keladi va kasb qanchalik inson talablariga, uning motivlari va layoqatlariga mos keladi;

inson qay darajada kasbning me'yori va qoidalarini o'zlashtirib oldi va unda qay darajada o'zini namoyon qilishga, o'zini kasb vositalari yordamida rivojlantirishga intiladi;

insonda o'sish istiqbollari bormi va uni izlaydimi, boshqa odamlarning kasbiy tajribasini qabul qilishga tayyormi;

inson o'z muvaffaqiyatlarini miqdoriy va sifat jihatdan baholay oladimi va unga tayyormi, u ularni ball, mezonlarda ob'ektiv baholay oladimi.

Ko'rinib turibdiki mutaxassisga o'z ishlab chiqarish majburiyatlarini bajarishi uchun zarur bo'lgan shaxsiy sifatlar majmuasi ma'lum tarzda tashkillashtirilgan o'qitish sharoitlarida shakllantirilishi mumkin. Bu yerda ko'zlangan maqsad - yangi jamiyat mutaxassisini tayyorlashga qaratilgan prioritetlar to'g'ri tanlanishi muhim.

Kasbiy psixologiya bo'yicha mutaxassislar professionalning muvaffaqiyat bilan ishlashi uchun zarur bo'lgan barcha sifatlarni uchta blokka birlashtirish mumkin deb hisoblashadi. Xuddi shularni o'qitish jarayonida hisobga olish zarur bo'ladi. Chunki insonning professionalizmi faqatgina uning ishlay olishida emas. Zamonaviy kichik

mutaxassisning faoliyatini ko'rib chiqish va unga baho berishda bu kasbda uni nima harakatga keltirayapti, nima uchun ushbu ish bilan shug'ullanayapti, u qanday qadriyatlardan kelib chiqadi, o'zining qanday ijodiy resurslarini ixtiyoriy ravishda va ichki tuyg'u bo'yicha o'z mehnatiga qo'shadi. Mana shuning uchun ham bo'lg'usi kichik mutaxassisni o'qitish va shakllantirishda quyidagi shaxsiy sifatlar tarbiyalanishi lozim:

- Emotsional-qimmatli - o'qish, mehnatga bo'lgan munosabat; ahloqning o'zlashtirilgan me'yorlari (insonlarga munosabat); dominant ehtiyojlar, rag'batlar va h.k.;
- Faollik-iroda - ishlab chiqarish vaziyatlariga kirish va undan chiqish uchun o'zlashtirilgan usullar; to'siqlarni yengish tajribasi va irodali bo'lish; natijalarni nazorat qilish va tahrirlash usullari; ijodning o'zlashtirilgan protseduralari va h.k.;
- Obrazli-bilimli - obrazlarni umumlashtirish qobiliyatlari, fantaziya va xayollarni rivojlantirish; refleksiya tajribasi; fikriy amallar va fikriy kommunikatsiyani rivojlantirish.

Bugungi ilmiy-texnik taraqqiyotni hisobga olgan holda juda yoshlik davrdan boshlaboq yoshlarda ijodiy salohiyatni shaxsga xos bo'lgan majburiy sifat tarzida shakllantirish kerak. Sivilizatsiyaning barcha durdonalari ijodkor insonlar tomonidan ixtiro qilingan texnologiya va texnik vositalar asosida yaratilgan. Ko'pgina rivojlangan davlatlar mavqeini undagi mutaxassislarning mohir qo'llari tutib turadi. O'tgan asrning boshlaridayoq amerikalik tadbirkor Endryu Karnegi shunday degan edi: «Menga mening fabrikamni qoldirib, odamlarni olib keting - tez orada fabrika pollari o't bilan qoplanadi. Mendan fabrikalarimni olib, menga odamlarimni qoldiring - tez orada bizda oldingisidan ham yaxshiroq zavodlar bo'ladi».Shubhasiz, u o'zlarini fabrikaning asosiy boyligi deb tushungan odamlarni ko'zda tutgan edi. Shu o'rinda Janubiy Koreya mehnat vazirining aytgan gapini eslash o'rinli bo'ladi: «Koreyaning qazilma boyliklari yo'q, lekin uning gullab yashnashi uchun xizmat qilayotgan yaxshi mutaxassislari bor».

Barcha rivojlangan davlatlardagi olg'a siljishlar insoniyatni taraqqiyotning yangi pog'onalariga ko'taruvchi shunday shaxslar tufayli yuz beradi.

Professiografiya deganda kasblar va ularning bir - biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oddiga qo'yiladigan talablarni bayon qilish majmuasi tushuniladi.

Kasb-kor (hunar) oddiga qo'yiladigan talablarni asoslash va ularni bayon qilish o'ziga xos xususiyatga ega bo'lib, umumiy hamda xususiy jabhalarni o'zida aks ettiradi.

1Kasb va uni ixtisosliklarining psixologik tavsifi.

2Kasb-korning (hunarning) mamlakat iqtisodiyoti uchun ahamiyati.

3Kasb va ixtisoslikning ijtimoiy tavsifi.

4Kasbning ijtimoiy psixologik ahamiyati va

tavsifi: yoshlarda uning ijtimoiy mavqei (nufuzi), jamoaning o'ziga xos xususiyatlari, vertikal va torizontal bo'yicha shaxslararo munosabatlarning xususiyatlari.

5. Kasbiy faoliyatni muvaffaqiyatli egallash uchun zarur bilimlar va ko'nikmalar ko'lamining pedagogik tavsifi (maxsus mezonlar orqali kasbiy mahorat aniqlanadi).

6. Pedagogik jarayonni takomillashtirish yuzasidan takliflar, tayyorgarlik muddatlari, tadbir - choralarning umumiy tavsifi.

7. Mehnat sharoitining gigienik tavsifnomasi.

8. Kasb bo'yicha mehnat qilishga tibbiy jihatdan ta'qiqlanuvchi omillar izchilligi.

9. Kasbga psixologik nomutanosiblik, yoki kasbiy yaroqsizlik.

10.O'zini o'zi faollashtirish va identifikatsiyalash.

Kasbning inson oldiga qo'yadigan talablari majmuasi psixologik, ijtimoiy, iqtisodiy, texnikaviy va pedagogik jabhalarni qamrab oladi. Kasb va ixtisos asoslarini egallovchi yoshlar shu fanlarning barcha o'quvchilariga moslashishi orqali mutaxassislik layoqatini rivojlantira boradi.

Kasb tanlashga yo'naltirish davlatning tadbir - choralari tizimidan iborat bo'lib inson tomonidan tanlanadi, o'z hayot yo'lining ilmiy asoslanganligini ta'minlashga xizmat qiladi, u turmushda o'z o'rnini aniqlaydi va quyidagi shakllarda amalga

oshiriladi;

- 1) maktabda kasbiy ma'lumotlar berish;
- 2) Kasb-hunar maorifi bilan shug'ullanish;
- 3) radio, televidenie, kino, matbuoda tashviqot qilish;
- 4) kasb yuzasidan maslahatlar;
- 5) kasbga saralash (qobiliyatiga binoan);
- 6) kasbga moslashish (adaptatsiyalash).

Mazkur sohada psixologik izlanishlar olib borgan K.K.Platonov muayyan sxema ishlab chiqqan bo'lib, u «Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagi» deb nomlanib o'zining ixchamligi bilan boshqalardan ajralib turadi. Xuddi shu bois kasb tanlashga yo'llashda, reorientatsiyalashda undan unumli foydalanish mumkin.

Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagining muhim bir tomoni - bu har xil Kasb-hunar egasiga nisbatan qo'yiladigan talablar yuzasidan muayyan bilimning mavjudligidir. Uning ikkinchi bir xususiyatli tomoni shuki, u yoki bu mutaxassislikka nisbatan jamiyat (viloyat, shahar, tuman)ning mehnat imkoniyatiga ehtiyoji bo'yicha bilimlar mujassamlashganligidir. YAna bir o'ziga xos tomoni shundan iboratki, kasbga yo'naltiruvchining qunti, qobiliyati, shaxsiy xususiyatlari bo'yicha bilimlar umumlashtirilgan bo'lib

kasbga tanlashga oid barcha jihatlar majmua holiga keltirilgandir.

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

E.A.Klimov qarashlariga binoan professigramma bu:

- 1) sensor kanallarni yuklamalash, ustivor signallarning turlari faoliyat jarayonidagi axborotlar ko'lami va umumiy xususiyati (ko'rish, eshitish va boshqalar);
- 2) axborotlarni saqlash va qayta ishlash bilan bog'liq aqliy faoliyatning xususiyati;
- 3) xotira, tafakkur va nutqning qatnashuvi ayrim harakatlarning tavsifi;
- 4) ishda, mehnat faoliyatida asab - psixologik zo'riqish, tanglikning mavjudligi;
- 5) diqqatni boshqarish zarurati;

- 6) ishda muvaffaqiyatga elituvchi shaxs sifatлари, fazilatлари;
- 7) mehnat faoliyatі tuzilishini tavsiflovchi integral psixofiziologik

ko'rsatkichlar.

Bizningcha, yuqoridagi mulohazalardan tashqari professiogramma oldiga quyidagi talablarni qo'yish maqsadga muvofiq.

I. Ishningqanday nomlanishi va uning nimalardan tuzilishi (ishning nomi, mutaxassislik, Kasb-hunar, lavozim, ishchi o'rni imkoniyati, mehnatning turdosh xususiyatlari va uning muhim tavsiflarining bayoni).

2Ishning maqsadi, samaradorligi xususida ma'lumotlar.

3Mehnat quroli sifatida nimalar qo'llanilishi.

4. Mehnat predmetining tarkiblari va ularning o'ziga xos jabhalari.

5. Mehnat faoliyatі qaysi usullar yordami bilanbajarilishi.

6. Nimalarning negizida ish (mehnat, faoliyat amalga oshirilishi).

7Mehnat mahsullarini baholash mezonlari.

8.Ishning qanday ixtisoslik talab qilishi xususiyatlari.

9.Ish qanday vositalar yordami bilan bajarilish imkoniyati va uning motivirovkasi. 10Ishni bajarilishining sharti va sharoitlari.

II. Mehnatni (faoliyatni) tashkil qilish shakllari.

12. Mehnatning kooperatsiyasi (Kim?, Nima?, Kim bilan hamkorlikda?).

13Mehnatning jadalligi (intensivligi) to'g'risida ma'lumotlar.

14. Mehnat faoliyatida mas'uliyatning va xavf - xatarning qaysi daqiqalari (holatlari) uchrashi.

15. Mehnat uning sub'ektiga qanday foyda, naf keltirishi (ish haqi, mukofot, ma'naviy ozuqa, imtiyoz, ijtimoiy moyillik, altruizm xislati, maqtov, jamoatchilik bahosi va boshqalar).

16. Ish yoki faoliyatning o'ziga xos xususiyatlariga ko'ra qanday talablarga va cheklanishlarga ega ekanligi.

KASBIY FAOLIYATNI BAHOLASH:

O'zgarishlar va tendentsiyalar

“Samuel Osipow ozi kutganidek bizning sohamizga oid bir necha kasb hunar

yonalişlarini yaratishga yordam berdi va bular jumlasiga ilmiy amaliy nazariyalaring umumlashuvi, xotin-qizlarning ish faoliyati rivojlanishini keng qamrovda organish, qaysi sohani tanlashda to'g'ri qaror chiqarish, ish faoliyati jarayonida ortiriladigan stress hamda o'z-o'zini samaradorligini o'lchash kabi yonalişlar kiradi. Kasbiyotda ozini tutish jurnali oz kuzatuvlaridan keyingi topilmalari esa buning yaqqol isbotidir. Juda kop hollarda undan bu kasbiy amaliyot togrisda tendentsiyalarni izoglab bering deb soralganda esa uning oldindan qilgan bashoratlari juda ham aniq edi. Osipovning kelajakni taxmin qilishga yondashuvi bu ma'lumotlarni ko'rib chiqish va hisoblash keyin esa tajribalardan kelib chiqqan holda hosil bolgan dalillarga suyanish edi. Bu bobda, Bryus Walsh va men Osipovning olib brogan ishlari haqida izlanishlar olib borgan holda kasb hunar mezonlari va ozgarishlariga qarab biz Osipovning amalga oshirgan ilmiy qarashlariga chuqur hurmat bildiramiz. Biz bu bobda asosiy etiborni demografik ozgarishlar, global iqtisodiyot hamda texnologik yutuqlar ta'siriga qaratamiz. Har ikkit tomon - ish joyi va ishchi kuchlar shart sharoitlari muttasil ravishda ozgarib boryapti, va buning natijasida kasb faoliyatini baholash hizmatlari va uning mohiyati ham ozgarib boryapti va rivojlanishda davom etayapti.

Kasb faoliyatini baholash har doim ham professional komak, yol-yoriq korsatish kabi hizmatlarni ozida jamlovchi psixologiyaning muhim qismi hisoblanib kelingan lekin bu jarayondan hech qachon hozirgidek keng miqyosda foydalanilmagan. Kasbiy faoliyatning zaruriy shartlari va talqinlari haqida hozirgi vaqtda mahalla markazlaridagi computer sistemasida, maktalbarda, kutubhonalarda, yirik korhonalarning kadrlar bolimida hamda internetdan osongina topish mumkin.

Hozirgi kundagi talab bundan oldingilariga qaraganda biroz farq qiladi. Hozirgi vaqtda biz buni amalga oshirishimiz uchun, haq olmay ishlovchi mutahassis maslahatchi va oz tajriba va konikmalariga chiniqqan mijoz talab qilinadi. Buz bu bobda kasbiy faoliyatni baholashni jamiyat va texnologik rivojllanishga boglab muhokama qilamiz. Bazi ozgarishlar sekin suratda amalga oshib kelayapti. Jumladan ish joyi va ishchi kuchlari, talim tarbiya sohasidagi yonalişlar, testdan otkazish standartlari va psixologik olchovlar sohasidagi rivojlanish kabi sohalar kiradi. Boshqa kasb hunarni baholash sohasidadi ozgarishlar biroz jadal suratda rivojlanib borayapti.

Bunga misol qilib biz baholashning yangi kompyuterga ixtisoslashgan turi va kompyuter yordamiga tayangan holda olib boriladigan talqin turlarini aytishimiz mumkin. Va nihoyat biz qanday qilib bu turli ozgarishlar bir biri bilan uygunlashuvi hamda kasbiy faoliyatni baholashga tasir qilishi va bu sohada olib borilgan turli izlanishlar haqida batafsil tohtalib otamiz. Biz butun diqqat etiborimizni kasbiy faoliyatni baholashning hozirgi kundagi rivojlanib borishiga qaratishimiz bu bizning bu mavzuga bolgan nuqtai nazarimizni yaqqol namoyon qilishning mumkin bolgan bir necha yollaridan biridir. Bizning maqsadimiz bu sohada olib borilgan ishlarga bolgan ijobiy qarashlarimizni korsatib berishdan iboratdir. Abatta biz bu bobda psixologik olchovlar va bunga bogliq bolgan kasbiy faoliyatni baholashga tasir qiluvhce omillarni organib chiqamiz.

Kasbiy faoliyatni baholash: Bu tushunchaning izohi va unga bogliq bolgan tushunchalar

Kasbiy faoliyatni baholashni turli yollar yordamida tasivrlashi mumkinligini hisobga olgan holda ko'pchilik mualliflar shu hulosaga kelishgan, zero baholash bu tanlash yoki yol yoriq korsatish jarayonidir va uning asosiy maqsadi bu malumot etkazib berishdir. Baholash jarayoni insonlarni muammolarni tushunib etish hamda ularning echimini topishga yordam berishga qaratilagan jararyondir. Kasbga qiziqish inventerizatsiyasi kabi vositalaning maqsadi bu kasbiy rivojlanish yoki kasbiy faoliyatda qaror qabul qilshga qaratilgan. Umumiy korinishda esa "talim-tarbiyaviy va psixologik testdan otkazish" - bu qabul qiling qarorni elon qilishdir. Spokane muntazam ravishda baholashni izchil hamda amaliyotdan kelib chiqqan holda tasvirlaydi. Uning izohlashichia biz bu kasbiy faoliyatni baholash orqali kasb egasining yangi ochilmagan qirralarini kashf qilishimiz, etakchilik manfaatlarini korsatib beruchi tomonlarini ochib berishimiz mumkinligini, yakdillikni tasdiqlashimizni, muammo va qarama-qarshiliklarni korib chiqishimizni, ijobiy xususiyatlarni yuzaga chiqarishimizni, kutilgan natijalarni izohlab berishimizni, kiritiladigan yangiliklarni rejalashtirishimizni hamda kasb egasining imkoniyat darajasini aniqlashimizda katta yordam beradi. Kasbiy faoliyat vositalari bu qaror qabul qilishda va faoliyti davomida rivojlanishda muhim rol oynaydi. Qisqacha qilib

aytganda kasbiy faoliyatni baholashda bu erda ikkita asosiy maqsad kuzda tutiladi. Birinchisi hamda eng asosiy maqsad bu insonlarning kasbiy faoliyati davomida qiladigan qarorlariga ijobiy yordam beruvchi malumotlarni toplash. Ikkinchisi esa shu sohadagi maslahatchilarga oz mijozlariga yordam berishda hizmat qiluvchi foydali malumotlarni toplash. Bu ikki maqsad ham bunday qaralganda mijoz va maslahatchi ortasidagi quriladigan koprikka vosita bola oladi”.¹

2. Kasbkorlikni yuzaga keltiruvchi psixologik-ijtimoiy omillar.

Psixolog M.G.Davletshin kasb tanlashni uch bosqichdan kelib chiqqan holda (kasb maorifi, kasbiy maslahat, kasbga yo'naltirish) shaxsning Kasb-hunarga yaroqliligi (layoqati)ning ichki tomonlarini ochishga harakat qiladi: a) kadr tanlash davrida shaxsning umumiy yaroqliligi (layoqati); b) kasb- hunar tanlashda uning qaysi kasb turiga loyiqligi; v) kasbga o'rgatishda shaxs sifatlarini shakllantirish imkoniyatining mavjudligi haqidagi savollarga javob olishga intiladi. Muallifning fikricha, o'spirinning kasbga yaroqliligini aniqlaganda uch muhim narsaga etibor qilish maqsadga muvofiqdir: kasbga munosabat, qobiliyat, qo'nikma va malakalar. Odamning kasbga yaroqliligini aniqlashda uning qiziqishi, irodasi, qobiliyati, maxsus bilimi, ko'nikmalarining jips aloqasini ifodalagan holda olib qarash oqilona yo'ldir.

YUritilgan mulohazalardan ko'rinib turibdiki, Kasb-hunar to'g'risida axborot, kasb haqida maslahat vositalari ongli kasb tanlash uchun yetarli emas. Shuning uchun o'spirin o'quvchilarning bilish faoliyatini faollashtirish, ularni mustaqil bilim olishga o'rgatish kasb tanlashda o'z kuchini

Contemporary models in vocational psychology[^] *Volume in Honor of Samuel H. Osipow* Frederick T. L. Leong *The Ohio State University* Azy Barak. 2001. 231-233p.

muayyan faoliyatda sinab ko'rishga imkoniyat yaratadi. Lekin bu bilan kifoyalanish, qanoat hosil qilish shart emas, balki boshqa yo'l va vositalarni qidirish, izlash darkor.

Mehnat psixologiyasi namoyondalari kasb tanlashning o'zgacha usullarini tavsiya qilmoqdalar. Jumladan, barcha fanlarni o'qitishda politexnik xususiyati va xossasini chuqurlashtirish; tabiiy - matematik sohadagi fanlarda atrofdagi ishlab chiqarishdan ob'ekt sifatida foydalanish; ijtimoiy turkumdagi fanlarni o'qitishda

o'lkashunoslik materiallarini qo'llagan holda faoliyat uyushtirish o'quvchilarning kasbga nisbatan qiziqishini orttirish va mehnat qilishga ularni axloqan tayyorlash; fan asoslarini egallashda kasb haqida axborotlar berib borish; mehnat sohalari to'g'risida kasb tanlovchiga mustaqil tanishish sharoitini yaratishdir.

O'quvchilarni professiogramma bilan tanishtirishda bosh maqsad quyidagi tarkibiy qismlarni, jihatlarni o'z ichiga qamrab oladi: a) asosiy mehnat qurollari - kasb tanlovchining diqqati, shijoati, fikr - xayoli - xuddi shu qurollarga qaratilgan va yo'naltirilgan bo'lishi kerak; b) asosiy mehnat operatsiyalari: mehnat quroli bilan qanday faoliyatni amalga oshirish imkoniyati mavjudligini aniqlash va qaysi sohalarda ishlatish mumkin ekanligini bilish; ishlab chiqarish jarayonidagi operatsiyalarning rolini to'g'ri tasavvur qila olish; operatsiyalarning yangi variantlarini qidirish va kashf qilish uchun harakat qilish; v) asosiy qurollar va vositalar: qo'l aslahalaridan - slesar, xirurg, skripkachi, g'ijjakchi, kamon chaluvchi kabi kasb egalari foydalanadi; g) mehnat sharoitlari: kasb tanlovchini o'rab turgan tabiiy muhit va sharoitlar, kishilar va hokazo.

YUqoridagi mulohazalardan kelib chiqqan holda o'spirinlarning qiziqishi, mayli, ehtiyoji, iqtidori, malakasini hisobga olgan holda to'g'ri yo'naltirish mamlakat taraqqiyoti uchun puxta zamin hozirlaydi. Bu haqda "Kadrlar tayyorlashning milliy dasturi»da ibratli fikrlar bildirilgan.

3.Kasbiy faoliyatni so'nishiga olib keluvchi ijtimoiy-psixologik omillar.

Pedagogik amaliyot va tadqiqotlarda qator ish usullari qo'llab ko'rildi. Ta'limni muammoli tashkil etish, ta'limda o'quvchilarni faollashtirish, hamkorlik pedagogikasi, tayanch bilimlarga asoslanish, ta'limni optimallashtirish va boshqalar tajribadan o'tdi. Lekin bu pedagogik vositalar ayrim o'qituvchilarda samarali natija bersa ham, uni ommaviy yo'sinda ta'lim tizimiga kiritib bo'lmadi.

O'qituvchi kasbiy so'nishiga ta'sir etuvchi asosiy omillarga o'qituvchining o'z ustida ishlamasligi, doimiy ravishda pedagogik mahorati oshirib bormasligi, o'quvchi psixologiyasini umuman inson psixologiyasini yaxshi bilmasligi, insondagi tabiiy o'zgarishlar kiradi.Shu omillar natijasida o'qituvchida o'z kasbga nisbatan sovuqqonlik hissi uyg'onadi va bu esa jamiyatning rivojlanishida salbiy oqibatlarga

olib keladi. Shu sababli o'qituvchilar bu kabi omillar girdobiga tushib qolmasliklari uchun yetarli darajada siyosiy, ma'naviy bilimlarga ega bo'lishlari lozim. Chunki jamiyatning rivojlanishida o'qituvchilarning o'rnini judayam katta hisoblanadi ular beradigan ta'lim tarbiya esa davlatning kelajagini belgilaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.
5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psychology. Mahwah, New Jersey London. 2005.
6. Contemporary models in vocational psychology^ *Volume in Honor of Samuel H. Osipow* Frederick T. L. Leong The Ohio State University. Azy Barak. 2001.
7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika. -M.: Piter, 2004.
8. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
9. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
10. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.

11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.

12. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.ϕ

13. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasb psixdoiyasi. T.2003y.

14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr.

“Psixologyaprofessionalnogo obrazovaniya”

(abirskiy fedetalnbiy universitet) SFU, 2010.

Internet resurslari

1. www.edu.uz

2. www.ziyonet.uz

3. www.tuit.uz

17-Mavzu.

O'qituvchi samaradorligi.O'qituvchi professionalligini mezoni (o 'ichovi).

Reja

1. Professionallik. O'quvchibiliminibaholashmetodlarivamezonlarti.

2. O'quvchibiliminibaholashdapedagogictexnologiyalardanqo'llanishningah amiy ati.

3. Bilimlarnibaholashdaob' ektiviyondashuvdao'qituvchivao'quvchifaoliyati. Professionallikmezoni.

1. Proffessionallik. O'quvchibiliminibaholashmetodlarivamezonlarti

Ta'limda nazorat qilishning 2 turi mavjud. Birinchi - ta'lim oluvchilarning o'quv faoliyatini har xil kuzatish, ikkinchisi - ta'lim oluvchilarning bilim, ko'nikma va malakalarini tekshirishdan iborat.

Ko'nikma deganda shaxsning bilim olishi, elementar tajriba va malakaga tayanib biron ishni muvaffaqiyatli bajarish imkoniyati tushuniladi. Ortirilgan bilimlar shaxs xatti-harakatining nazariy asosi hisoblanadi. Bilimlarga asoslanib xatti- harakatlarning ketma-ketligi, alohida bosqichlari fikran xayoldan o'tkaziladi. Elementar tajriba talablarida aynan biror faoliyat haqida aniq tasavvur hosil qilish imkonini beradi. Biron kasb yoki faoliyat haqida tasavvurga ega bo'lish da elementar tajriba bilan birga

boshqalarning tajribasini tasavvur qilish ahamiyat kasb etadi. Bu erda pedagogning shaxsiy namunasi, mutaxassis kadrlarning ilg'or tajribalari, etuk olim ijodkorlarning ish jarayoni misol bo'la oladi.

Mehnat ko'nikmalarining shakllanishi jarayonida o'quvchilar ko'rish yoki eshitish orqali faqat harakatlarning qanday bajarilishi haqida tasavvurga ega bo'ladilar. Bu faqat namuna, bajarilishi kerak bo'lgan ish haqidagi kirish instruktati hisoblanadi. Ko'nikmaning shakllanishi uchun o'quvchi bu harakatlarni o'zi bajarib ko'rishi shart. Ta'limning turli bosqichlarida o'quvchilar mehnat ko'nikmalarining darajasi har xil bo'ladi. Elementar ko'nikmalar asta-sekin murakkab ko'nikmalarga aylanadi, murakkab ko'nikmalar ko'p marta qaytarilishi yoki mashq qilinishi natijasida malakalar paydo bo'ladi.

Malaka - bilimlarga asoslanib mashq yordamida aylangan faoliyatning avtomatlashgan komponenti hisoblanadi. Malaka tez va aniq bajarish bilan bog'liq bo'lgan ko'nikmalarning avtomatlashgan elementlari sanaladi. Malakalar bajarilayotgan faoliyatning faqat mahorat tomonini, ya'ni ayrim harakatlarni ifodalaydi.

Mehnat ko'nikmalarining shakllanishi uchun faqat tafakkurning yoki aqliy faoliyatning o'zigina etarli emas. O'quvchilarda murakkab ko'nikmalarning, umumlashgan safarbar ko'nikmalarning shakllanishi uchun ular bevosita amaliy mehnat faoliyatida, uzoq payt mashq bajarishda qatnashishlari shart.

“Kasbiy pedagogika” fanini o'rganishda nazariy ta'lim jarayonida nazorat qilishning asosiy metodlari, ta'lim oluvchilarning bilimlarini og'zaki tekshirish, hamda yozma tekshirish, nazorat ishlari «texnik diktant»lar o'tkazish, texnik hujjatlarni muhokama qilish va boshqalar qo'llaniladi. Nazariy ta'limda ta'lim oluvchilarning bilimlarini amaliyotda qo'llay olishini nazorat qilish, sxemalarni yig'ish, o'lchash, mexanizmlarni tuzatish, buzilish sabablari kabi metodlar qo'llaniladi. Bu metodga yana laboratoriya - amaliy ishlar orqali tekshirishni ham kiritish mumkin.

Ishlab chiqarish ta'limi jarayonida ta'lim oluvchilarning o'quv ishlab chiqarishda bajargan va bajarayotgan nazorat qilishning asosiy metodlari: joriy, oraliq va yakuniy

nazoratlar hisoblanadi.

Tashxisli nazorat turlaridan biri - test o'tkazishdir. Test ikki usulda o'tkaziladi.

Birinchi usul - tashkil qiluvchi sifatida, dasturlashtirilgan ta'lim, nazorat va qayta aloqa tizimi.

Ikkinchi usul - mustaqil nazorat qilish metodi. Ishlab chiqarish ta'limida test mustaqil o'z-o'zini nazorat qilish metodi hisoblanadi. Ishlab chiqarish ta'limining har bir bosqichida testlar o'tkazish mumkin.

Pedagog va o'quvchining dasturli faoliyati ta'lim jarayonidan jamiki ortiq harakatlarni yo'qotishga, yuqori hamjihatlikni ta'minlashga va pirovard natijada - ko'zlangan yakuniy natijalarni qo'lga kiritishga intilishni ifodalaydi. Didaktik jarayonni loyihalashda pedagog «texnolog» sifatida faoliyat ko'rsatadi: har bir darsda ta'lim maqsadini aniq o'rnatishi, o'tilayotgan o'quv materiallarini mazmunan saralashda o'quvchilarning o'zlashtirish faoliyati darajalarini, fanni bayon qilishning ilmiy tilini hisobga olishi lozim. SHuningdek, tashkiliy shakllarning mosini tanlab, belgilangan vaqt doirasida samarali didaktik jarayonni tashkil etadi. Bu ko'rsatkich talabiga mos holda o'quv-bilish faoliyatini amalga oshirish uchun unga oldindan alohida tayyorgarlik ko'rish kerak bo'ladi. Umuman ta'lim jarayoniga oldindan ishlov bermasdan, yakuniy natijalarining ta'lim maqsadiga mos kelishini chamalamasdan, o'qitish davomida yuzaga keladigan noqulay holatlarga bog'liq holda boshqarish imkoniyatlarini hisobga olmasdan turib ta'lim jarayonini texnologiyalashtirish mumkin emas.

Baholash joriy, oraliq va yakuniy nazoratni o'z ichiga oladi. Joriy nazorat uzluksiz qayta bog'lanishni ta'minlaydi va odatda baholashsiz o'tkaziladi, shuning uchun u bilimlarni shakllantirishda ishtirok etadi. Pedagogik texnologiyada qayta bog'lanish nafaqat o'qitish jarayonini tuzatib borish uchun, balki o'quv maqsadlarini aniqlashtirish uchun ham xizmat qilishadi. YAkuniy nazoratda rejalashtirilgan o'quv maqsadlariga erishganlik darajasi baholanadi.

Reyting nazorati og'zaki, yozma va test usulida bo'lish i mumkin:

1. Og'zaki va yozma nazorat.

Og'zaki nazoratning afzalliklariga shaxsiy munosabat, o'qituvchining o'quvchi

bilan jonli muloqoti, uning fikrlarini nutq shaklida ifodalashga mashq qildirish, bilimlarni yanada chuqurroq tekshirish maqsadida pedagog tomonidan qo'shimcha savollar berish imkoniyatlari kiradi. Pedagog tomonidan qo'yilgan savolga og'zaki javob berishga tayyorlanish doimo o'quvchining faol fikrlashi bilan bog'langan. Og'zaki javob yaxshi tayyorlangan o'quvchiga o'zining iqtidorini, qo'shimcha egallagan bilimlarini namoyish etishga imkon beradi. Bevosita muloqot tufayli pedagogda savol-javob davomida o'quvchining bilimlari to'g'risidagi barcha gumonlarni bartaraf etish imkoni bo'ladi. Shu bilan bir vaqtda og'zaki nazoratda o'quvchilar bilimlarini baholashda ma'lum darajada pedagog shaxsiyatining aks etishi namoyon bo'ladi. Har bir pedagogda o'quvchilarning o'zlashtirish darajalarini baholashda doimo xolis va shaxsiy munosabat bir vaqtning o'zida ro'yobga chiqadi.

Umuman olganda, o'quvchining yozma va og'zaki nazoratda olgan bahosi ba'zan xolisona bo'lmaydi. O'quvchining bahosi, odatda, nafaqat uning bilimlari darajasiga bog'liq bo'ladi. Bilimlarni baholash amaliyotida pedagoglar guruhning o'rtacha darajasini mo'ljalga oladi. Shuning uchun kuchsiz guruhlarda baholar odatda ko'tarilgan, kuchli guruhlarda pasaytirilgan bo'lib chiqadi.

Yozma nazorat o'quv materialini o'zlashtirish darajasini hujjatli tarzda o'rgatish imkonini beradi, shuningdek, o'quvchiga o'z fikrlarini qog'ozda bayon qilish imkonini beradi. Ikki-uch mustaqil ekspertlarning ishlarini tekshirish uchun jalb qilish bilan o'tkaziladigan tashqi yozma nazorat aniq mezonlar bo'lgan taqdirda ob'ektiv bahoga yaqin baholashga imkon beradi. Ammo bilimlarni og'zaki va yozma nazorat qilishning an'anaviy usuli ma'lum kamchiliklarga ham ega:

- > imtihonda o'quvchi berilgan biletning 3-4 savoliga javob beradi, baho esa butun o'quv fanini bilish uchun qo'yiladi;
- > farq qilish qobiliyati kuchsiz bo'lgan 5 ballik shkala ishlatilgan;
- > og'zaki va yozma nazorat har doim ham bilimlarni baholashning ob'ektivligini, aniqligini va ishonchliligini ta'minlamaydi;
- > og'zaki so'rov ko'p o'quv vaqti sarflanishini talab qiladi, yozma ishlar pedagoglarning ularni tekshirishga ko'p mehnat sarflashlari bilan bog'liq.

2. Test (inglizcha-“smash”) - bu biror-bir faoliyatni bajarish uchun ma'lum

darajadagi bilimni egallashga qaratilgan topshiriqlardir. Testning to'g'ri bajarilganligini o'lchash va baholash maqsadida har bir testga ekspert metodi yordamida etalon ishlab chiqiladi. O'z etaloniga ega bo'lmagan har qanday test, odatdagidek, bajarilish sifati haqida sub'ektiv mulohaza yuritish evaziga xulosa chiqaruvchi nazorat topshirig'iga aylanib qoladi.

Test nazoratlari va uning afzalliklari:

> etarli tarzda tuzilgan pedagogik test natijalari nazorat o'tkazayotgan shaxsga bog'liq bo'lmagan xolis pedagogik o'lchov quroli hisoblanadi;

> test o'quv mavzularining barcha asosiy mazmunini qamrab olishi mumkin, o'qitish natijalarini test usulida o'lchash barcha tekshiriluvchilarga baravar qo'llanadigan oldindan ishlab chiqilgan mezon asosida aniq va ishonchli baho beradi;

> test nazorati texnologiyalashuvchan bo'lib, u nisbatan qisqa vaqt ichida ma'lum o'quv mavzulari o'zlashtirilishining to'la nazoratini kam kuch va vositalar sarflagan holda o'tkazish imkonini beradi.

> test nazorati kompyuterlar yordamida oson avtomatlashtiriladi. Bu pedagogik test o'tkazishning asosiy afzalliklaridan biridir.

To'g'ri tashkil qilinganda pedagogik test o'quvchilar bilimlarini xolis baholash samarasini beradi, chunki bu baho uni qo'yayotgan odamga bog'liq bo'lmaydi. U barcha tekshiriluvchilarga bir xil qo'llanadigan qilib tuzilgan mezon bo'yicha to'g'ri echilgan test topshiriqlari foizi asosida aniqlanadi. SHuning uchun pedagogik test to'la asos bilan o'qitish natijalarini aniq va ishonchli baholashga imkon beradigan pedagogik o'lchov quroli deb ataladi. Ammo bunday baholash jarayoni faqat ilmiy talablarga rioya qilingan holda tuzilgan, tekshiriluvchan va me'yoriga etkazilgan sifatli test vositasidagina amalga oshirilishi mumkin.

Ta'lim jarayonida bilim, iqtidor va ko'nikmalar shakllanganligini nazorat qilish muhim o'rin egallaydi. O'tkazilgan tajribalarga va o'quv adabiyotlarida izohlangan ilg'or uslublarga asoslanib nazoratning mezoni va bajaradigan funksiyalarini quyidagicha belgilash mumkin:

1. Nazoratning diagnostik funksiyasi. Nazorat natijasida bilim, iqtidor va ko'nikmalarning shakllanganlik darajasi aniqlanadi.

2. Nazoratning o'quvchilarda bilim olishga ishtiyoqini o'stirish funksiyasi. Nazorat natijasida o'quvchilarda o'z bilim, iqtidor va ko'nikmalarini yanada takomillashtirish ehtiyoji uyg'onadi.

3. Nazorat jarayonida o'quvchilarning shaxsiy xususiyatlari shakllantiriladi va engasosiysi rivojlantiriladi. Rivojlanish o'quv faoliyati orqali, ya'ni nutq orqali amalga oshiriladi.

4. Nazorat jarayonida o'quvchilar o'z bilimlarini mustahkamlaydi. O'quv materialini yanada chuqur o'zlashtiriladi, hodisalar o'rtasida yangi bog'lanishlar o'rnatiladi, shu bilan aqliy faoliyat yanada takomillashadi.

5. Nazoratning tarbiyaviy funksiyasi. Nazorat jarayonida o'quvchilarning psixologik ijobiy xislatlari shakllanib bormog'i lozim.

6. Nazoratni baholash funksiyasi. Nazorat natijasida sifat o'zgarishlarining me'yori aniqlanadi.

7. Nazorat - ko'p qirrali murakkab jarayon. Nazorat o'quvchilarda doimo jonli qiziqish, kuyunish, ayanch, xursandchilik hislarini uyg'otib, aqliy faoliyatni faollashtiradi. Yuqorida kbirsatilgan funksiyalar bir-biriga uzviy bog'langan holda yuz beradi.

To'g'ri tashkil qilingan o'zini o'zi nazorat o'quv materialini o'zlashtirishga ijodiy va tanqidiy yondashish imkonini beradi. Bu ayniqsa yangi predmet o'rganilayotganida o'quvchilarning bundan oldingi o'quv predmetlarida o'zlashtirilgan bilimlarga ega bo'lish ligida ko'rinadi. O'quvchilar mustaqil ishlab etishmaydigan bilimlarini to'ldirib borsa yaxshi, ammo o'zini o'zi nazorat qila olmaydigan o'quvchilarning yangi mavzuni o'zlashtirish jarayoni murakkab kechadi. Shuning uchun ham oliy o'quv yurtlarida ishlaydigan pedagoglar yangi predmet va yangi mavzuni boshlashdan oldin o'quvchilarning yangi dasturni o'zlashtirishga tayyorlik darajasini aniqlash maqsadida dastlabki nazoratni amalga oshirishlari zarur bo'ladi.

2. O'quvchi bilimini baholashda pedagogik texnologiyalardan qo'llanishning ahamiyati.

Prezidentimiz I.A.Karimov alohida ta'kidlaganlaridek, «Biz mamlakatimizning

istiqboli yosh avlodimiz qanday tarbiya topishiga, qanday ma'naviy fazilatlar egasi bo'lib voyaga etishiga, farzandlarimizning hayotda nechog'lik faol munosabatda bo'lishiga, qanday oliy maqsadlarga xizmat qilishiga bog'liq ekanini hamisha yodda tutishimiz kerak». SHu sababli ham birinchi navbatda ta'lim mazmuni va uning tarkibini kengaytirish va chuqurlashtirish, xususan, bu mazmunga nafaqat bilim, ko'nikma va malaka, balki umuminsoniy madaniyatni tashkil qiluvchi - ijodiy faoliyat tajribasi, tevarak-atrofga munosabatlarni ham kiritish g'oyasi kun tartibiga ko'ndalang qilib qo'yildi. Bizningcha, bu g'oyani ijtimoiy hayotning quyidagi komponentlari orqali ro'yobga chiqarish mumkin:

- > faoliyat turlari (moddiy, amaliy ijtimoiy, ma'naviy);
- > ijtimoiy ong shakllari (axloq, san'at, siyosat, falsafa, fan va boshqalar);
- > ijtimoiy munosabatlar tizimi (moddiy va mafkuraviy);
- > moddiy, ijtimoiy va tabiiy borliq (keyingi avlodlarga meros qilib qoldirilgan boyliklar).

Ta'lim mazmuni, uning komponentlari, tarkibi, vazifalari haqida so'z ketganda dalillar bilan qonuniyatlar, yaqqollik bilan mavhumlik, bilimlar bilan haqiqatni mustaqil bilish metodlari o'rtasidagi maqbul keladigan munosabatlarni aniqlash zarur.

«Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»da ta'kidlanganidek, «Zamonaviy iqtisodiyot, fan, texnika va texnologiyalarni rivojlantirish asosida kadrlar tayyorlashning takomillashgan tizimini yaratish mamlakatni taraqqiy ettirishning eng muhim sharti hisoblanadi. Tizimning amal qilishi kadrlarning istiqbolga mo'ljallangan vazifalarini hisobga olish va hal etish qobiliyatiga yuksak umumiy va kasbiy madaniyatiga, ijodiy va ijtimoiy faolikka, ijtimoiy siyosiy hayotda mustaqil ravishda yo'nalish ola bilish mahoratiga ega bo'lgan yangi avlodni shakllantirishni ta'minlaydi».

Kadrlar tayyorlash sohasida hozirga qadar amalga oshirilayotgan o'zgarishlar faqat mavjud ta'lim tizimini isloh qilishga qaratilgan edi. U shaxs, jamiyat va davlatning ehtiyojlari bilan kasbiy tayyorgarlikning amaldagi tizimi o'rtasidagi tafovutlarni bartaraf etishni ta'minlamas edi. Xalqaro tajribani, mavjud kadrlar tayyorlash tizimining ahvoli va muammolarini tahlil qilish asosida uning prinsip jihatidan yangi modeli ishlab chiqildi.

Kadrlar tayyorlash tizimi yangi modelining mohiyati va o'ziga xos xususiyati unga asosiy tarkibiy qismlari sifatida quyidagi komponentlar kiritilganligidadir:

- shaxs - kadrlar tayyorlash tizimining bosh sub'ekti, ta'limga oid xizmatlarning iste'molchisi va ularning yaratuvchisi;

- uzluksiz ta'lim - kadrlar tayyorlashning poydevori asosi;

- fan - yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlovchi va ularning iste'molchisi;

- ishlab chiqarish - kadrlarga bo'lgan ehtiyojning istiqbolini belgilashni, ularning tayyorgarlik darajasi sifatini baholashni, shuningdek, kadrlar tayyorlash tizimini qisman moliyaviy va moddiy-texnikaviy ta'minlashni amalga oshiruvchi asosiy buyurtmachi;

- davlat va jamiyat - kadrlarning tayyorgarligi sifatini nazorat qilish va baholashni amalga oshiruvchi, kadrlarni tayyorlash va ularni qabul qilib olishning bosh kafillari.

Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» umumiy madaniyatni shakllantirish, jamiyatdagi hayotga moslashtirish, kasb-korga va ta'limga oid dasturlarni ongli ravishda tanlash hamda keyinchalik ro'yobga chiqarish uchun ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy, tashkiliy, psixologik-pedagogik va boshqa shart-sharoitlarni yaratishni, oila va jamiyat, davlat oldidagi o'z mas'uliyatini anglovchi barkamol insonni tarbiyalashni nazarda tutadi.

Ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga jadal sur'atlar bilan kirib borish jarayoni respublikamiz aholisi uchun ta'lim darajasini oshiruvchi omillardan biri bo'lib hisoblanadi. Bu birinchi navbatda bozor munosabatlarining rivojlanishiga bog'liq bo'lib, u jarayon bilim darajasiga, iqtisodiyot va ekologiya, kompyuter texnikasi va axborot texnologiyalar ustuvor bo'lgan va xalq xo'jaligining rivojlangan tarmoqlariga, ta'lim tizimining takomillashuvi va kadrlar tayyorlashga bog'liq bo'ladi.

Kadrlar tayyorlash muammosining samarali echimi birinchi navbatda bugungi kun talablariga javob bera oladigan psixologiya, pedagogika, iqtisodiyot, ekologiya, madaniyat, huquqshunoslik va shunga o'xshash boshqa fanlarning bilim asoslarini chuqur biladigan professional malakaga, har tomonlama chuhur bilimga ega bo'lgan o'qituvchi kadrlar tayyorlanishi bilan bog'liqdir. SHu munosabat bilan O'zbekiston Respublikasining Prezidenti I.A.Karimov Oliy Majlisning IX sessiyasida ta'kidlab

o'tganlaridek: «Domlalar, professorlar, kafedra mudirlari o'z ustida ishlamasa, o'z sohasi bo'yicha chet mamlakatlarga ilmiy safarlarga borib kelmasa, tajriba almashtirilmasa, albatta bunday ahvol o'quv jarayoniga va uning samarasiga salbiy ta'sir qiladi.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatib turibdiki, yuqori malakali, raqobatbardosh kadrlar tayyorlash jarayonida quyidagilar hal qiluvchi ahamiyat kasb etar ekan:

1. Ta'lim, fan va ishlab chiqarishning o'zaro samarali aloqadorligi.
2. Ta'lim korxonalari va professional ta'lim dasturlari turlarining xilma-xilligi, ularning fan va texnikaning eng so'nggi yutuqlari, iqtisodiyot va texnologiyalarning eng yuqori andozalari va ko'rinishlaridan foydalanish.
3. Professional ta'lim tizimini ustuvor va foyda keltiruvchi iqtisodiy tarmoqqa aylantirish.
4. Ta'lim muassasalarini zamonaviy o'quv-metodik adabiyotlar bilan ta'minlash va ularning moddiy-texnik bazasini yaratish hamda ularning moliyaviy ko'rsatkichlarini mustahkamlash.
5. Professional ta'lim tizimiga eng yuqori malakali o'qituvchilarni va mutaxassislarni jalb ettirish.
6. O'quv jarayonini axborotlashtirish va kompyuterlashtirish.
7. Kadrlar tayyorlashning sifat bahosini va ob'ektiv nazorat tizimini qo'llash.
8. Shaxsning rivojlanishi, o'lchovi, sifat va xulqini, qobiliyat intellektini baholash va kasbiy mahorati muammolariga bag'ishlangan psixologik-pedagogik izlanishlarni bajarish.
9. O'qituvchilarni yuqori darajada moddiy rag'batlantirish va ularni ijtimoiy himoya qilish.

Bu holatlarning barchasi «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»da o'z aksini topgan. Bugungi kunning mutaxassisi har tomonlama rivojlangan yuqori darajadagi intellektga ega bo'lgan, fan asoslarini chuqur o'rgangan bilimdon, zukko, dono, fidoiy, ma'rifatli va ma'naviyatli inson bo'lish i kerak. U o'z mutaxassisligidan tashqari, xorijiy

tillardan birini egallagan bo'lish i hamda kompyuter texnikasidan foydalana olishi shart.

Oliy ta'lim tizimida faoliyat ko'rsatayotgan o'qituvchi zamonaviy pedagogik texnologiyalar, ta'lim-tarbiya jarayonini faollashtirish usullari va o'qitiladigan fanlar bo'yicha sifatli bilim, ko'nikma va malakalarni hosil qilishni ta'minlovchi pedagogik usullarni qo'llay bilishi lozim. U zamonaviy pedagogik texnologiyalarning mohiyati, maqsadi va vazifalarini o'rganib chiqib, ular haqida ilmiy asoslangan ma'lumotlar, amaliy yo'llanmalar ishlab chiqishi, ilg'or pedagogik va axborot texnologiyalarini o'zlashtirganidan so'ng, uni ta'lim tizimiga joriy eta olishi zarur.

Bugungi kunda ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar jarayoni, jamiyatning tez o'zgarib borayotgan turmush sharoiti, ta'lim tizimiga ta'sirchanlik va tezkorlik xossalarining berilishini, ya'ni ijtimoiy va iqtisodiy taraqqiyot talablariga javob berish, shaxs qobiliyati va iste'dodini hisobga olish imkoniyat va shart-sharoitlarini yaratishni taqozo etadi.

O'quv-tarbiya dasturlarining ta'sirchanligi va tezkorligini ta'minlash ta'lim jarayonini differensiatsiyalash muammosi bilan uzviy bog'liq. Hozirgi sharoitda, so'zda emas, ishda uzluksiz ta'lim tizimiga ta'limni differensiylash prinsip va mexanizmlarini joriy etish kerak.

Ta'limni differensiatsiyalash zamonaviy ta'lim tizimining asosiy xususiyatlaridan biridir. U o'quvchi-o'quvchilarning shaxsiy ehtiyojlari, layoqati, imkoniyatlari, qiziqishlari, kasb tanlashidan kelib chiqqan holda turli ko'rinishda bilim olish imkoniyatini beradi.

O'quv-tarbiya jarayonida qatnashuvchi barcha sub'ektlarning o'zaro samarali ta'sirini ta'minlovchi mexanizmlar va shart-sharoitlarni yuzaga keltirish zarur. Umuman olganda, ushbu tizimning barcha tarkibiy qismlari - oila, uzluksiz ta'lim, mahalla, jamoat birlashmalari, jamg'armalar mavjud. Biroq, birinchidan, ularning o'z ichidagi samaradorlik faoliyatini ko'tarish, ikkinchidan, samarali ta'sirchanlik, ya'ni uzviyligi, bir-biriga chambarchas bog'liqligidan kelib chiqib ularning faoliyatini takomillashtirish lozim.

Ta'lim muassasalarining faoliyatini ijtimoiy institutlar sifatida tubdan qayta

ko'rib chiqish zarur. Bunda, maktab, litsey, kollej, institutlarni nafaqat ilm-fan maskani, balki haqiqiy madaniy-ma'rifiy markazlarga aylantirish kerak. Ular mahalla, oila, jamoat birlashmalari bilan yaqindan aloqada bo'lish lari shart. Ushbu maskanlarda ijod qilish ruhi, ijtimoiy faollik, shaxsiy ishtirok, o'zaro hamkorlik muhitining yaratilishi, bir tarafdin, mustaqil fikr yurituvchi shaxsni tarbiyalashga, ikkinchi tarafdin, yangi ijtimoiy muhit, tafakkurning shakllanishiga olib keladi. Oliy ta'lim muassasalaridagi o'quv-tarbiya jarayonida modulli ta'lim texnologiyasi, hamkorlikda o'qitish texnologiyasi, didaktik o'yin texnologiyalari, muammoli ta'lim texnologiyalaridan foydalanish yo'llari ishlab chiqildi. O'quvchilarda darslik, ilmiy-ommabop va qo'shimcha adabiyotlar bilan mustaqil ishlash ko'nikmalari, ijodiy va mustaqil fikrlashni rivojlantirish maqsadida modulli ta'lim texnologiyalaridan foydalaniladi. Modulli ta'lim texnologiyalarining o'ziga xos jihati o'rganilayotgan mavzu bo'yicha o'quvchilarning mustaqil va ijodiy ishlashiga imkon beradigan modulli dastur tuziladi. O'quvchilar modul dasturi yordamida mustaqil va ijodiy ishlab, mashg'ulotlardan ko'zlangan maqsadga erishadilar.

Modul dasturlari o'rganilayotgan mavzu yuzasidan o'quvchilar bajarishi lozim bo'lgan topshiriqlar, topshiriqlarni bajarish bo'yicha ko'rsatmalarni o'zida mujassamlashtiradi. Ishlab chiqilgan dasturlar mazmun va mohiyatiga ko'ra, o'quvchilarning individual, ikkita o'quvchi birgalikda va kichik guruhlarda hamkorlikda ishlashiga mo'ljallangan modul dasturlariga ajratiladi. Modul dasturlarning didaktik maqsadidan kelib chiqib, o'quv-tarbiya jarayonidan o'z o'rnida foydalanish yuqori samara beradi.

O'quv-tarbiya jarayonida hamkorlikda o'qitish texnologiyasi metodlaridan foydalanish har bir o'quvchini kundalik qizg'in aqliy mehnatga, ijodiy va mustaqil fikr yuritishga o'rgatish, shaxs sifatida ongli mustaqillikni tarbiyalash, o'quvchida shaxsiy qadr-qimmat tuyg'usini vujudga keltirish, o'z kuchi va qobiliyatiga bo'lgan ishonchini mustahkamlash, ta'lim olishda mas'uliyat hissini shakllantirishni ko'zda tutadi. Hamkorlikda o'qitish texnologiyasi har bir o'quvchining ta'lim olishdai muvaffaqiyati guruh muvaffaqiyatiga olib kelishini anglagan holda muntazam va sidqidildan aqliy mehnat qilishga, berilgan topshiriqlarni sifatli bajarishga, o'quv

materialini puxta o'zlashtirishga zamin tayyorlaydi.

Oliy o'quv yurtlarida olib boriladigan mashg'ulotlarda hamkorlikda o'qitish texnologiyasining guruhlarda o'qitish, zigzag yoki arra, kichik guruhlarda ijodiy izlanishni tashkil etish metodlaridan foydalanish uchun pedagog har bir metodning didaktik maqsadini anglagan holda o'quv topshiriqlarini tuzadi va ulardan o'z o'rnida foydalanish yo'llarini belgilaydi.

Hozirgi kunda juda ko'p metodist va pedagog olimlar «Zamonaviy pedagogik texnologiyalar» o'quvchi-o'quvchilarga ta'lim-tarbiya berishda ko'zlangan maqsadga erishishni to'la kafolatlaydi, deb qaralmoqda. To'g'ri, zamonaviy texnologiyalar yordamida ishlab chiqarishda boshqaruvchidan katta kuch talab qilinmaydi. Maxsus texnologiyaning o'zi qo'yilgan maqsadga to'la erishishni kafolatlaydi. Ammo bu nazariyani pedagogik texnologiyada to'laligicha qabul qilib bo'lmaydi, chunki bunda ob'ekt shaxs bo'lib, uning ongi taklif qilinayotgan texnologiyani to'laligicha qabul qila olmaydi, aksincha uni inkor qilishi mumkin. Shuning uchun ham zamonaviy pedagogik texnologiyalarni ta'lim jarayoniga kiritishda uning boshqaruvchisi bo'lgan pedagog ko'zlangan maqsadga erishishning bosh kafolatchisi hisoblanadi. Demak, zamonaviy pedagogik texnologiyalarni uning asosiy negizi bo'lgan axborotlar texnologiyasini ta'lim tizimiga joriy etishda uning boshqaruvchisi bo'lmish pedagogning tayyorgarlik darajasini birinchi o'rinda hal qilish bugungi kun «Pedagogika» fanining eng dolzarb muammolaridan biriga aylandi.

Oliy ta'limda zamonaviy pedagogik texnologiyalarni o'quv jarayoniga joriy etish ko'lamini kengaytirish, mazkur yo'nalishda ilg'or pedagogik tajribalarni tatbiq etish, har bir fan bo'yicha bu sohada aniq rejalarni tuzish va amalga oshirish; darslik, o'quv qo'llanma, dastur, ma'ruza matnlarini tayyorlash, ilmiy-metodik ishlarda, o'quv-tarbiya jarayoniga zamonaviy axborot texnologiyalarini keng joriy etishni rivojlantirish, ularni axborot vositalari bilan ta'minlash hamda kommunikatsion tarmoqlarga bog'lash muhim vazifa hisoblanadi.

Umuman olganda, oliy ta'lim tizimida faoliyat ko'rsatayotgan har bir pedagog quyidagi zamonaviy pedagogik texnologiyalarni, ya'ni:

- > zamonaviy pedagogik texnologiyalarning ilmiy-nazariy asoslari;

- > pedagogik texnologiyalar konsepsiyasining rivojlanish tarixi;
- > ta'lim jarayoniga texnologik yondashish haqida tasavvurga ega bo'lish ;
- > pedagogik texnologiyalarning didaktik qonuniyatlarini;
- > o'qitiladigan fanga tegishli ilg'or o'qitish texnologiyalarini;
- > didaktik jarayonni ma'lum vaqt chegarasida loyihalanishi;
- > o'qitishning faol metodlarini bilish va qo'llay olish;
- > uy vazifalarini maqsadli, tashhisli va aniq o'quv element turi tarzida berish, texnologiya loyihalarining mantiqiy tuzilmasi, korreksiyasi;
- > o'quv maqsadlari tavsifanomasini ishlab chiqish;
- > test topshiriqlarini o'quvchi faoliyat darajalariga mos holda tuzish bo'yicha ko'nikmalarga ega bo'lish sharti;
- > internet kompyuter tarmog'idan foydalanish;
- > o'quv jarayoniga elektron pochtdan foydalanish bo'yicha ko'nikmalarga ega bo'lish ;
- > reyting nazorati va o'quvchilarning bilimlarini ob'ektiv baholashni bilishi kerak.

Bugungi kunda respublikamizda oliy ta'lim tizimi yangi rivojlanish pog'onasiga ko'tarildi: ikki bosqichli ta'lim - bakalavriat va magistratura faoliyat ko'rsata boshladi; davlat ta'lim standartlari ishlab chiqildi; o'quvchilarning mustaqil ta'lim olishini yakka tartibda amalga oshirish joriy etilyapti, ta'lim mazmunida fan va ishlab chiqarish integratsiyasi o'z aksini tobora ko'proq topmoqda; professor-o'qituvchilarning kasbiy mahoratini oshirishga e'tibor kuchaytirilganligi ayniqsa quvonarlidir.

Ta'lim-tarbiyaviy jarayonni rivojlangan davlatlar tajribalari asosida takomillashtirish, uning ishtirokchilari - o'qituvchi va o'quvchi-magistr faoliyatini «sub'ekt-sub'ekt» imkoniyatlari asosida tashkil etish zarurati bugun barcha oliy o'quv yurtlarida pedagogika va psixologiya fanlarini o'quv rejasiga kiritish lozimligini isbotladi. Endigi vazifa esa, bu fanlarni o'qitishga alohida e'tibor qaratish, pedagogik faoliyatning siru-sinoatlarini tadqiq qilish asosida amaliy xulosalarni qo'lga kiritishdir.

SHunday qilib, mamlakatimizda shaxs manfaati va ta'lim ustuvorligi e'tirof etilgan bir davrda pedagogika fani erkin shaxsni shakllantirish qonuniyatlari, yoshlar shaxsini hayotga moslashtirishning shakl va metodlari, mazmuni va prinsiplarini o'rganadi. Endilikda pedagogika o'z predmeti, fanlar bilan aloqasi, pedagogik bilimlar tizimi va ularning mantiqiy tuzilmasi, nazariy pedagogik bilimlarni tarbiyaga, ta'lim amaliyotiga qo'llash masalalariga doir muammolarni qaytadan yangicha talqinda ko'ndalang qo'ymoqda. Demak, pedagogikada tadqiqotlarning dolzarbligi, bir tomondan, jamiyat ehtiyoji - o'quv-tarbiya tizimini yanada rivojlantirish bilan, boshqa tomondan esa, pedagogik bilimlarning yangilanish va rivojlanish darajasi bilan belgilanar ekan.

3. Bilimlarni baholashga obbektiv yondashuvda o'qituvchi va o'quvchi faoliyati.

Ta'lim - tarbiya jarayonining hamma tomonlari umumsinf o'quvchilari jamoasiga xos xususiyatlarga amal qilgan holda yo'lga qo'yiladi. Ammo, har bir o'quvchi (o'quvchi) o'ziga xos jismoniy, axloqiy, aqliy, ruxiy va boshqa xususiyatlarga egaki, bu uning o'quv faoliyatiga katta ta'sir etadi. Shu boisdan ta'lim jarayonida (sinf) guruhdagi o'quvchi-o'quvchilarning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda ish ko'rish muhim didaktik ahamiyatga ega.

Ta'limning muvaffaqiyatli bo'lishida o'quvchilarning o'ziga xos xususiyatlarini kuzatish va o'rganish hamda shu xususiyatga mos muomala qilish hal qiluvchi o'rin tutadi.

Dars davomida har bir o'quvchining o'ziga xos xususiyatlarini to'la hisobga olish juda qiyin va har doim ham buning iloji bo'lavermaydi.

O'qituvchi o'quvchi-o'quvchilarni darsdagi va amaliy mashg'ulotlar jarayonidagi ishini, uy vazifalarini bajarishini kuzatadi, ularning bilimi, yozma ishlari, bajargan topshiriqlarini, chizmalarini tekshiradi. Darsdan tashqari vaqtlarda o'rtoqlari va boshqalarga bo'lgan munosabati, xulqi, irodaviy sifatlarini o'rganadi, ular bilan suhbatlashadi. Kuzatish jarayonida pedagog o'quvchining kuchli va ojiz tomonlarini, uning qiziqishlari, tafakkuri, nutqi, xotirasi, diqqati, xayoliga mos bo'lgan xususiyatlarni bilib oladi, o'quvchilarning hayotiy va mehnat qobiliyatini o'rganadi.

Mohir pedagog o'quvchilar psixologiyasini ham yaxshi o'rganib, ularda fanni o'zlashtirish darajalarini qay darajada oshirish yullarini topadi. Shuningdek, tarbiyasi og'irroq yoki sho'xroq o'quvchi-o'quvchilar bilan qanday muomala qila olish yo'llarini mukammal o'rganib chiqadi va ular bilan yaxshi munosabatni yo'lga quyadi.

Darsda va uy vazifalarida differentsiallashtirilgan ta'lim elementlarini qo'llanishi o'quvchilarning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olishning muhim vositasidir.

Ta'limning o'quvchilarga mos bo'lishi qoidasi bu- o'quv materiallarining mazmuni, uning hajmi, xarakteri, u yoki bu sinf o'quvchilarining jismoniy rivoji, aqliy qobiliyati, umumiy tayyorgarligi-saviyasi va imkoniyatlariga loyiq bo'lishi tushuniladi.

Ta'limning moslik qoidasida ta'limning ikki tomoni e'tiborda tutiladi:

1) Ma'lum sinf yoki guruh uchun belgilangan o'quv materiallarining xarakteri, mazmuni va hajmi shu sinf o'quvchilarining yosh xususiyatlariga mos bo'lishi;

2) Har bir sinf uchun belgilangan bilim hajmi shu sinf o'quvchilarining saviyasiga mos bo'lishi lozim. Shuningdek, mashg'ulot mavzulari o'quvchi-o'quvchilarning o'zlashtirishi uchun oddiydan murakkabga tomon o'rgatilishi lozim, ya'ni har bir predmetni o'rganish osondan qiyinga tomon tashkil etilishi maqsadga muvofiqdir.

Ilg'or klassik pedagogika namoyondalari ta'limning o'quvchilarga mos bo'lishi yuzasidan bir qator qoidalar ishlab chiqqanlar. Ularga «Osondan qiyinga qarab borish», «Ma'lumdan noma'lumga qarab borish», «Soddadan murakkabga qarab borish» qoidalari kiradi.

Moslik qoidasi yana bir qancha talablarga amal qilishni taqozo etadi. Ayniqsa mashg'ulot davomida bilimlarni o'quvchi-o'quvchilar puxta o'qib olishlariga imkoniyat yaratish uchun aniq va mustahkam rejaga amal qilinishi, bayon qilinayotgan mavzulardan lo'nda xulosalar chiqarish; materiallarning ishonchli bo'lishi uchun omil, misol va dalillar keltirish - ko'rgazmali qurollardan foydalanish bayon qilinayotgan materiallarni turmush bilan, o'quvchilarning shaxsiy tajribalari bilan bog'lab olib borish talab qilinadi. Shuningdek, o'qitish usullari o'quv

materialining xarakteriga mos holda to'g'ri tanlangan bo'lmog'i lozim.

Bilimlarni o'zlashtirish nazoratining yangi, ilg'or vositalarini kiritadigan reyting tizimidan samarali foydalanishni o'rganish ham juda muhimdir. O'quvchilar bilimlari sifatini nazorat qilishning reyting tizimi deganda har bir o'quvchini o'qitishning borishi va natijalarini baholashga bir xil shaklda yondashuvni o'rnatadigan o'zaro bog'liq ko'rsatmalar, qoidalar majmuasi tushuniladi.

Oliy o'quv yurtlarida reyting nazorati tarkibida quyidagilar ifodalanadi:

- nazorat turlari (joriy, oraliq va yakuniy);
- nazorat usullari (og'zaki, yozma, pedagogik test o'tkazish, ma'lum amallarni bajarish);
- davriylik va o'qitish davri mobaynida baholashlarning eng kam soni;
- baholash mezonlari;
- o'qitilayotgan fan bo'yicha yakuniy bahoga o'quvchining ayrim baholarini birlashtirish qoidalari;
- natijalarni rasmiylashtirish qoidasi va boshqa ko'rsatmalar.

Oliy o'quv yurtlarida reyting tizimini kiritishning maqsad va vazifalari, odatda quyidagi natijalarga erishish uchun shart-sharoitlar yaratishdan iborat:

- o'quvchilar tomonidan davlat ta'lim standartlari talablarining o'zlashtirilishi;
- bilimlarni baholashning xolisligi va uzluksizligini ta'minlash;
- o'quvchilardagi bilish faoliyatining faollashuvi, ularda o'qishda yutuqlarga erishishga intilishning shakllanishi, ta'limga musobaqa hissini kiritish, mustaqil ishga muntazam jalb qilish;
- o'qish jarayonidagi yutuqlar bo'yicha o'quvchilar o'rnini aniqlash bilan o'quv faoliyati natijalarini muvofiqlashtirish, ularni o'qishdagi yutuqlari uchun rag'batlantirish;
- o'qitish natijalarining taqqoslanishini ta'minlash.

O'quvchilar bilimlarini baholashning ilg'or reyting tizimi quyidagi asosiy talablarga javob berishi kerak:

- uzluksiz ta'lim bosqichining o'ziga xosligini inobatga olishi;
- o'quv fanining alohida qismlarini emas, balki yalpi nazoratini amalga

oshirishi;

- o'quvchilarni o'qishdagi yutuqlari bo'yicha yaxshiroq tabaqalash maqsadida baholarning ko'p balli mezoni qo'llanishi;

- pedagog tomonidan qo'yiladigan birlamchi baho murakkab matematik hisoblashlar bilan bog'liq bo'lmasligi (o'quv vaqtining sarflanishini talab etadigan). U pedagog tomonidan o'quv muassasasida oldindan ishlab chiqilgan mezonlar asosida qo'yiladi;

- har bir o'quv yurtining uslubiy idorasi ma'muriyat ko'rsatmalari asosida yoki o'zining qaroriga binoan natijalari yakuniy reyting baholashga kiradigan,

o'qitish davridagi barcha fanlar bo'yicha og'zaki, yozma va test nazoratlarining eng zarur majburiy sonini o'rnatadi;

- oliy o'quv yurtining reyting tizimlari ma'lum bosqich chegarasida o'qitish natijalarining taqqoslanish imkonini ta'minlashi va boshqalar.

Ma'lumki, bir xil sharoitda tegishli metodikalar va mavjud imkoniyatlardan to'liq foydalanib o'qitganda o'quvchi-o'quvchilar turli darajadagi o'zlashtirish ko'rsatkichlariga ega bo'ladilar. Buning asosiy sababi ular qobiliyatlarining turliligidadir.

"Kasbiy faoliyatni baholashda test sinovi bu asosiy component hisoblanadi ammo yagona turi emas. Masalaga doir aspektlar baholashdagi qoidalarni tushunishning o'ta muhim aspekti hisoblanadi: individual shahsning kelib chiqishi va hozirgi holati, mijoz va maslahatchining ortasidagi munosabatning tabiati, test sinovidan otkazish holati hamda test sinovining o'zining tabiati shular jumlasiga kiradi. Va nihoyat kasbiy faoliyatni baholash jarayoni bizning kasbiy faoliyatimiz va qaror qabul qilishimiz to'g'risidagi boshlang'iz bilim va konikmalarimizni yanada chuqurlashtirdi.

Rodgers mana shu test sinovlari bilan bogliq sanoatdan moliyaviy manfaat topadigan to'rtta asosiy gurug'larni tasvirlaydi.

Uningtasnifiboyichabungakasbiyfaoliyatsanoatigabogliqbolgantomonlar. Birinchidan, kasbiyfaoliyatma'lumotlaridanmanfaattopuvchitomonlar: o'quvchi, mijoz, ishberuvchivaerkinglovchi. Kasbiyfaoliyatbuodatdamaslahatchi-mijozortasidagimunosabatdankelibchiquvchijarayonhisoblanadi.

Ikkinchi jamoavakillariesakasbiyfaoliyatbaholashvositasidano'z professional faoliyati yolida foydalanishadi. Bular sirasiga psixologlar, tarbiyachilar, kadrlar bilan ishlash bolimihodimalari kiradi.

Aniq va mostardakasbiyfaoliyatbaholash jarayoni ni amalga oshirish javobgarligi ko'p oqmanash mutahassislarning zimmasiga tushadi.

Chunki shukabilar boshqalarning qabul qilishi mumkin bolgan qarorlarini shakllantirish ga qodirlardir. Bu

kabi mutahassislarka biyfaoliyatni baholash materiallaridan notug'ri foydalanishning zararlitomonlaridan ham datog'ri foydalanishning foydalitomonlaridan ogoh bolishlarish art. Yana shuni takidlash joizki buguruh vakillari hozirgi test-sinov standartlari ham davositalarning sifatini baholashga ham javobgardir.

Uchinchi guruh vakillariesakasbiyfaoliyatni baholash jarayoni mualliflaridir. Bular sirasiga mualliflar va uni chop qiluvchilar. Hamda biz

buguruh vakillari ga birmuncha diqqat etibor qaratamzi.

Chunki buguruh vakillarining ko'pchilik chunki kasbiyfaoliyatni baholash materiallari ni yaratishdagi roli ni hisobga olishimiz va testdan otkazish standartlarini yaratishini ham munosib baholashimiz kerak.

Tortinchi guruh niesa Rodjers jamiyat deb belgiladi. Vabuasnoda biz jamiyatimizdagi talim-tarbiya, kasb-hunar maskanlarini yoritib beramiz.

Misol uchun AQSHda Mehnat birjasi tavsiyanomalarivagonunchiligimanashuka sbiyfaoliyatni baholash zaruriyatini ilgarisuradi.

Quchimcha qilibaytganda ish joylaridagi o'zgarishlarka biyfaoliyatni baholashganisb at

anturlich zaruriyatlarni yuzaga keltirayapti.

Misol uchun hozirgi sharoitdakasbiyfaoliyatni baholash zamiridajamoaviy mehnat stil i

hamda ularning qanchalik mahoratli liginite kshiribko'rishoddiy holbo'lib qoldi".¹¹

¹¹Contemporary models in vocational psychology^ Volume in Honor of Samuel H. Osipow Frederick T. L. Leong The Ohio State

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalarisohasidakadrlartayyorlashtiziminitakomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalqso'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozorislohotlarinichuqurlashtirishvaiqtisodiyotniyanadaerkinlashtirishchora-tadbirlarito'g'risida»gi Farmoni. //Xalqso'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorliksub'ektlarinihuquqiyhimoyaqilishtiziminiyanadatakomillashtirishchora-tadbirlarito'g'risida»gi Farmoni. //Xalqso'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.
5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psycnoligy. Mahwah, New Jersey London. 2005.
6. Contemporary models in vocational psychology^ *Volume in Honor of Samuel H. Osipow* Frederick T. L. Leong The Ohio State University. Azy Barak. 2001.
7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika. -M.: Piter, 2004.
8. Professional nayap pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
9. Nishonova S. Komilinson nitarbiyasi: o'rtam axsus, kasb-hunarta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
10. G'ulomov S.S. vaboshqalar. Axborot tizimlariv a texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.
11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes vatadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
12. Xoshimov K. vaboshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan,

2001.ф

13. E. G'. G'oziev, K. Q. Mamedov. Kasbpsixoloiyasi. T.2003 y.

14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr.

‘PsixolcgyaprofessLonalnogoobrazəvaniya”

(abirskiyfedeialn^iy universitet) SFU, 2010.

1. www.edu.uz

2. www.ziyonet.uz

3. www.tuit.uz

Mavzu: Yosh davrlar ketma-ketligi.O’smirlik va o’spirinlik davrlarini yosh davrlari xususiyatlari.

Reja:

1. O'spirinlik va o'smirlik davrining psixologik xususiyatlari.
2. O'smirlik va o'spirinlik davrda aqliy kamolotning rivojlanishi.
3. O'smirlik davrida deviant xulq-atvor holati va darajasi.
4. O'spirin va o'smirlik davrlarining chet el adabiyotlaridagi talqini

O’spirinlik va o’smirlik davrining psixologik xususiyatlari.

Ilk o'spirinlik davriga 15-18 yoshlar oralig'i kiradi. Bu davrda o'kuvchi jismonan bakuvvat va mustakil mexnat kila oladigan bo'ladi. Ilk o'spirinlik davrida shaxs ijtimoiy hayotda, maktab jamoasida, tengkurlari bilan munosabatlarda egallagan mutlako yangicha mavkei, o'kish va turmush sharoitidagi o'zgarishlar ta'sirida tarkib topa boshlaydi. Mazkur davrning yana bir xususiyati - mexnat va ta'lim faoliyatining bir xil ahamiyat kasb etishidir. Mavjud shart-sharoitlar ta'siri ostida o'spirinning o'ziga xos axlokiy va akliy rivojlanishini ko'rish mumkin. Shuningdek, bu davrda o'spirinlarda o'zligini anglash yakkol namoyon bo'ladi. O'spirinning barcha jabhada mustakil faoliyat yurita olmasligi uning psixikasidagi jiddiy kamchiliklardan biridir. O'spirin tafakkuri darajasini uning mazmundorligi, chukurligi, kengligi, tezligi tashkil kiladi.

Agar o'smirlik yoshining klassik tadkikotlariga nazar soladigan bo'lsak, unda turli xil nazariyalar, farazlar va fundamental izlanishlar borligini ko'rish mumkin. O'smirlik yoshiga xos yorquin psixologik konsepsiyalardan biri XX asrning boshlarida L. S.

Vgotskiy tomonidan yaratilgan madaniy-tarixiy nazariya bo'lib, unda o'smir psixologiyasidagi barkaror va tarixiy o'zgaruvchanlik, uning fenomenlariga oid ilmiy konsepsiyalarning interpretatsiyasi berilgan. O'smirlik davrining yirik tadkikotchilaridan yana biri - nemis faylasufi va psixologi E. Shpranger o'smirlik yoshi kizlarda 14-21, o'g'il bolalarda 13-19 yoshlargacha davom etishini, uning birinchi boskichi 14-17 yoshlarga to'g'ri kelib, bu yoshda bolalikdan kutilish sodir bo'lishini ta'kidlaydi. O'smirlik yoshini «pubertat davr» deb atagan Sh. Byuler ishlarida ushbu davrning biologik mohiyati ochib berilgan. Pubertat davr biologik o'sish davri xisoblanib, jinsiy etilish o'z nixoyasiga etadi, ammo jismoniy rivojlanish davom etadi. U pubertat davrni ikkiga: psixik va jismoniy davrlarga ajratadi. O'smirning etilishiga ta'sir etuvchi tashqi va 66 ichki ko'zg'atuvchilar undagi o'zidan o'zi konikish va xotirjamlikni izdan chikarib, uni o'zga jinsni kidirishga undaydi. Biologik etilish o'smirni izlanuvchan kilib ko'yadi va uning «men»ida «u» bilan uchrashish istagi tug'iladi. Sh. Byuler psixik pubertatlikni tanadan farklashga harakat kiladi. Uning fikricha, jismoniy etilish o'g'il bolalarda o'rtacha 14-16, kiz bolalarda esa 13-15 yoshlarga to'g'ri keladi. Albatta, bunday farklashlarda shaxar va kishlok, alohida mamlakatlar va xatto iklimning ta'siri ham xisobga olinadi. Pubertatlikning kuyi chegarasi 10-11 yosh, yukori chegarasi 18 yosh bo'lishi kerak. Shu ma'noda o'smirlik yoshi dunyokarash, e'tikod, nuktai nazar, prinsip, o'zligini anglash, baxolash va xokazolar shakllanadigan davr xisoblanadi. Kichik maktab yoshidagi bola kattalarning ko'rsatmalari yoki o'zining tasodifiy, beixtiyor orzu-istaklari bilan harakat kilsa, o'smir o'z faoliyatini muayyan prinsip, e'tikod va shaxsiy nuktai nazar asosida tashkil kila boshlaydi.

O'smirlik yoshining psixologik xususiyatlari alohida namoyon bo'lganda ular «o'smirlik kompleksi» va uning kechishi bilan bog'lik tarzidagi xulk- atvor buzilishi - «pubertat inkiroz» degan nom oladi. Adabiyotlar taxlilining ko'rsatishicha, mazkur xolat ikkiga - «inkiroz» va «stabil» (mukim)ga ajratiladi. Inkiroz xolati o'tkinchi xususiyatga ega bo'lib, ularni 1 yosh, 3 yosh, 7 yosh va 13 yoshda ko'rish mumkin. O'smirlik yoshidagi inkirozning keskin o'tish davri 12-16 yosh bo'lib, uning ikki fazasi mavjud va ular negativ (13-14 yosh) va pozitiv (15-16yosh) deb ataladi. Umuman,

o'smir shaxsida juda kiska vakt oralig'ida shiddatli, xattoki ba'zan fojiali tarzda o'zgarishlar seziladi. Inkiroz eski va yangi psixologik o'zgarishlarning to'knashuvi bo'lib, yaxlit xolda karaganda pozitiv kayta kurilishlar xarakterini belgilab beradi. O'smirlik davrining pubertat inkirozlarini konstruktiv baxolanishini D. YE. Elkonin (1972), V. V. Davidov (1974), A. N. Leontev (1975) ishlarida ko'rish mumkin.

O'smir inkiroz doirasiga kirishi bilan uning rivojlanishida psixologik siljishning ayrim o'ziga xos keskin ko'rinishlari: inkiroz boshlanishi va tugashining noanikligi; tarbiyasida qiyinchilik; rivojlanishning negativ xususiyat kasb etishi kabilarda namoyon bo'ladi. Ayrim xorij psixologlari o'smirlik davri inkirozlarining ildizlarini kuyidagicha talkin kiladilar. Masalan, Z. Freyding fikricha, o'zini o'zi sevish, E. Erikson aynanlik inkirozi, E. Doych ijtimoiy omil inkirozi, avlodlar orasidagi nizolar va xokazolarda deb tushuntirishadi.

O'smir shaxsining tarkib topishida axlok, o'ziga xos ong alohida ahamiyat kasb etadi. O'smir shaxsini tarkib toptirishda uning atrof- muxitga, ijtimoiy hodisalarga, kishilarga munosabatini xisobga olish lozim. Chunki o'smirda muayyan narsalarga munosabat shakllangan bo'ladi.

Psixologlar o'tkazgan tadkikotlardan ko'rinadiki, o'smirlarning ko'pchiligi kat'iyatlilik, kamtarlik, mag'rurlik, samimiylik, mexribonlik, dilkashlik, adolatlilik kabi ma'naviy-axlokiy tushunchalarni to'g'ri anglaydilar. Ularning turmush tajribasida, fan asoslarini egallashlari natijasida barkaror e'tikod va ilmiy dunyokarash tarkib topadi, shular zahirida axlokiy ideallar yuzaga kela boshlaydi. O'smirlarning ideallari negizida orzu, maksad va ularni ro'yobga chikarish rejalari namoyon bo'la boshlaydi. Muayyan kasbga mayl va kizikish tug'iladi. Orzu-istaklar rang-barangligi bilan bir-biridan keskin ajralib turadi.

O'smirlik yoshida psixologik jixatdan eng muxim xislat - voyaga etish yoki kattalik xissining paydo bo'lishi alohida ahamiyatga ega. Kattalik xissi ijtimoiy-axlokiy soxada, akliy faoliyatda, kizikishda, munosabatda, ko'ngil ochish jarayonida xulk-atvorning tashki shakllarida o'z ifodasini topadi. O'smir o'z kuchi va kuvvatining chidamliligi ortayotganini va bilim saviyasi kengayayotganligini anglay boshlaydi. Bularning barchasi unda kattalik xissini rivojlantiradi.

Bugungi kunda ta'lim jarayonida tarbiyasi «qiyin» o'smirlar iborasi tez- tez uchrab turadi. Biz tarbiyasi «qiyin» o'smirlar fenomenlarining ayrim jihatlarini yoritishga harakat qilamiz. Ilmiy tadqiqotlarning ko'rsatishicha, o'smirlik davrida ular tomonidan sodir etiladigan xar kanda y xatti-harakat aktlari: aksilijtimoiy xulk-atvor, pedagogik karovsizlik, moslasha olmaydigan xulk, axloksiz xulk, deviant xulk, autodestruktiv (o'zini o'zi fosh qilish) xulk va xokazolar o'tish 68 davrining o'ziga xos odat tusiga kirib qolgan tartib shakli sifatida tan olinadi. Ko'pgina adabiyotlar taxliliga ko'ra IK (intellekt)ning ko'rsatkich darajasi kanchalik past bo'lsa, tarbiyasi «qiyin»lik darajasi shunchalik yukori ko'rsatkichga ega. Shu sababli IK (intellekt) tarbiyasi «qiyin»lik ko'rsatkichi sifatida ma'lum darajada ijtimoiy ma'no kasb etuvchi psixologik jarayon bilan aloqador.

Tarbiyasi «qiyin» o'smirlarning o'zligini anglashda «Men» timsoli alohida o'rin tutadi. Tarbiyasi «qiyin»likning vujudga kelishi va uning kechishini subekt tomonidan anglanishi ular bilan olib boriladigan psixoprofilaktik, psixodiagnostik, psixokorreksion ishlarning samaradorligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Psixolog, psixoterapevt va, umuman, ta'lim-tarbiya ishlari ga mas'ul xodimlarning barchasi tarbiyasi «qiyin» o'smirlar xulk-atvorining ijtimoiy me'yorlarga moslashuvi yoki moslasha olmaslik strategiyasi o'smir shaxsining ximoyaviy-moslashuv mexanizmini aks ettirishini xisobga olishlari zarur.

Tarbiyasi «qiyin» o'smirlarning ijtimoiy institutlar orkali o'tadigan individual yo'li:

1. Ota-ona nomakbul ijtimoiy nufuz yomon maishiy sharoitlarda yashash ijtimoiy rejaning yo'kligi farzandlarining kelajagiga umidsizlik ota-onalik majburiyatlariga mas'uliyatsizlik shakllanmagan va ta'sir ko'rsata olmaydigan muxit
2. Ular bilan yonma-yon yashovchilar (ko'ni-ko'shnilar, maxalla axli) karovsiz uy-joy sharoiti omadsizlik va tashkil topmagan ichki madaniyat ko'cha bolalari
3. Bolalar salbiy ijtimoiy ko'nikmalar va shakllanmagan xulk-atvor ta'limda bilimning etishmasligi va intellektning sustligi
4. Maktab tajribasi ta'lim berishda bilimdonlikning etishmasligi ijtimoiy aloqalarning etishmasligi ijtimoiy umidsizlik o'zini o'zi baxolashning pastligi

5. Tengkurar guruxi delikvent ko'nikma va munosabatni o'rnatish tengkurar orasidagi nufuz o'zini o'zi baxolashning tiklanishi va kaytarilgan kadriyatlar deviant xulkning yukori tavakkalchiligi

6. Xukuk tashkilotlari bilan jamoatchilik o'rtasidagi aloqaning o'rnatilishi sigmatizatsiya ijtimoiy rejalarning pasayishi

7. Mexnat bozori ishsizlik yoki doimiy ishning yo'kligi kam daromad sust ijtimoiy kiymatlilik

8. Ular ota-ona bo'lishadi ular nomakbul ijtimoiy yo'lni bosib o'tishgan yomon maishiy sharoitlarda yashashda davom etadi.

Ko'rinib turibdiki, tarbiyalanganlik va tarbiyasi «qiyin»likning ko'rsatkich darajalari keng ijtimoiy doirada xal kilinishi zarur. Ichki ishlar idoralari faoliyatida esa konunni buzishi yoki koidaga xilof ish kilishi darajasiga karab tarbiyasi «qiyin» o'smirlar jinoiy konunbuzar va oddiy koidabuzar (tartibbuzar) guruxlarga ajratiladi.

Shaxsning biologik o'sishidagi nuksonlar, sezgi-irodalarining kamchiliklari, o'kishga salbiy ta'sir etuvchi oliy nerv faoliyati va temperamentdagi kusurlar tarbiyasi «qiyin»larni keltirib chikaradi. Shaxsning ijobiy fazilatlari tarkib topishida axlokiy sifatlarning etishmasligi, o'qituvchi, sinf jamoasi, oila-a'zolari bilan noto'g'ri mulokot, ishyokmaslik, bo'sh vakti to'g'ri taksimlamaslik va boshkalar salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Tarbiyasi «qiyin» o'smirlarni o'rganishda kinolavxalar, yuridik varaka, ishontirish, rag'batlantirish, bo'ysundirish, ko'rkitish singari usullardan foydalaniladi. Tarbiyasi «qiyin» o'smirlar bilan alohida-alohida suxbat o'tkazish ularning ruxiy kechinmalari bilan tanishishning eng samarali usulidir. O'tkazilgan suxbatlar o'smirning psixik dunyosiga shunday nozik ta'sir kilish kerakki, natijada unda vijdon azobi, o'ng'aysizlik tuyg'usi vujudga kelsin. O'smir shaxsiyatiga tegadigan muomalada bo'lish man etiladi. Suxbat davomida ilik psixologik muxit, do'stona munosabat bo'lmog'i shart. Tarbiyasi «qiyin» o'smirlarni, tipologik xususiyatlariga ko'ra, bir nechta shartli guruxga ajratish mumkin. Tarbiyasi «qiyin» o'smirlarning birinchi guruxi orsizlar yoki subutsizlar deyiladi. Ular bila turib konun- 70 koidalarni buzadilar, noma'kul ishlarni kiladilar. Ular o'zlarining gunoxkor ekanliklarini tan olmaydilar. Bunday bolalar betga chopar, o'jar tabiatli, raxm-shafkatsiz, «zo'ravon»

bo'ladilar.

Ikkinchi guruxga mansub tarbiyasi «qiyin» o'smirlar yaxshi va yomonni tushunadilar, biroq mustakil e'tikodga, barkaror xis-tuyg'uga ega emasliklari sababli «orka»da turib koidani buzadilar. Ular jamoa oldida katta va'da beradilar, biroq, ma'lum vakt o'tgandan so'ng, bergan va'dasini butunlay unutadilar. Uchinchi guruxga mansub tarbiyasi «qiyin» o'smirlar shaxsiyatparastlik tufayli konunbuzarlik, tartibbuzarlik yo'lga kirib koladilar. Ular kilmishlari uchun afsus-nadomat chekadilar, ruxan eziladilar. Ulardagi axlokka xilof xatti- harakatlar achinish xissi tarzida namoyon bo'ladi. Injik tabiatli o'smirlar to'rtinchi guruxga mansub bo'lib, sinfda, tengkurlari orasida o'z o'rnini topa olmaganidan kayg'uradilar. Shu bois ginaxon, arazchi bo'ladilar.

Shu ma'noda o'smir tomonidan sodir etilgan jinoiy harakat uning xulkiga emas, balki vujudga kelgan vaziyatga ko'ra sodir etilganda o'smir shaxsining ijobiy sifatlari va jinoyatchilikning sodir etilishiga sabab bo'luvchi omillar to'g'risidagi ma'lumotlar berilmaydi. Shuning uchun ham vujudga kelgan vaziyatlarga bog'lik bo'lgan jinoyatlarning oldini olishda o'smir shaxsining xususiyatlarini, uning ijobiy va salbiy sifatlari hamda xarakterini xisobga olgan xolda ish tutish maksadga muvofikdir.

Tafakkurning mazmundorligi deganda, o'spirin ongida tevarak atrofda sodir bo'layotgan voqealar bo'yicha muloxazalar, muxokamalar va tushunchalar kanchalik o'rin egallagani nazarda tutiladi. Tafakkurning chukurligi - moddiy dunyodagi narsa va hodisalarning asosiy konunlari, xossalari, sifatlari, o'zaro bog'lanishlari va munosabatlari o'spirin ongida to'lik aks etishidir.

Tafakkurning kengligi esa uning mazmundorligi va chukurligi bilan bog'lik. Tafakkurning mustakilligi deganda, o'spirin o'z oldiga yangi vazifalar ko'ya bilishi va ularni xech kimning yordamisiz okilona yo'llar bilan bajara olishi tushuniladi. Tafakkurning tezligi berilgan savolga anik va mukammal javobda namoyon bo'ladi.

Ilk o'spirinlik yoshida inson uchun eng muxim xissiyot - sevgi vujudga keladi. U o'rtoklik, do'stlik zahirida paydo bo'ladi. Xakikiy sevgi kurtaklari kizlarda o'g'il bolalarga nisbatan erta uyg'onadi, ular bir umr o'zlariga yo'ldosh va doimo g'amxo'rlik kiladigan kishining muxabbatiga

sazovor bo'lishni orzu kiladilar. O'spirinlarni turmush kurishga tayyor- lashda maktab bilan oilaning hamkorligi muvaffakiyat garovi xisoblanadi. O'spirinlarni oila kurishga tayyorlashda baxtli, tinch-totuv yashash, bir-biriga ishonch, sadokatli bo'lish kerakligini uktirish bilan birga, ularni oilaviy turmushda yuz berishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar xakida ham ogoxlantirish kerak.

Yukori sinf o'kuvchilari shaxsining shakllanishida jamoat tashkilotlari alohida ahamiyat kasb etadi. Ularning yuksak talablari natijasida o'spirinlarda faollik, tashabbuskorlik, mustakillik, kat'iyatlilik, mas'uliyatlilik, tankidiy nukta nazar singari fazilatlar barkarorlashadi. Psixolog L. I. Umanskiyning fikricha, o'spirin namunali tashkilotchi bo'lishi uchun unda ko'yidagi xislatlar bo'lishi kerak:

- 1) axlokiy xislatlar - kirishimlilik, samimiylik, intizomlilik, faollik, mexnatsevarlik;
- 2) irodaviy xislatlar - matonat, kat'iyat, mustakillik, tashabbuskorlik, o'z kuchiga ishonch va boshkalar;
- 3) emotsional xislatlar - xushchakchaklik, tetiklik, xazilkashlik va yangilikni xis etish.

O'spirinlarning yana bir muxim xislati ularda yuksak darajadagi do'stlik, o'rtoklik, ulfatchilik, muxabbatning vujudga kelishidir. O'rtoklik munosabatlarining yuksak cho'kkisi do'stlik xissida namoyon bo'ladi. Do'stlik xissi o'rtog'iga mexribonlikda, u bilan uchrashish va

suxbatlashish, o'z fikr va xissiyotlari bilan o'rtoklashishda ko'rinadi.

O'spirinlik davrida yigit bilan kiz o'rtasida muxabbat tuyg'usi vujudga kela boshlaydi. Muxabbatning kuvonchli laxzalari, iztirobli kechinmalari ikkala yoshning ruxiyatini egallaydi va tobora chukurlashib boradi.

O'smirlik va o'spirinlik davrda aqliy kamolotning rivojlanishi.

O'spirinlardasezgirlik, kuzatuvchanliktakomillashibboradi. Mantikiyxotira, eslabkolishningusulvavositariesata'limjarayonidaetakchiahamiyatkasbetadi.

O'spirinlartopshiriklarnibajarishdaularningma'nosihamdamoxyiatinito'laanglabisht utadilar, eslabkolish, esdasaklash, esgatushirishjarayonlariningsamaraliusullaridanunumlifoydalanadilar. Bu

jarayonlarnimuvaffakiyatliamalgaoshishinita'minlovchidikkatningsifativamikdori
o' zgaradi. Dikkatniko'chirishvataksimlashsezilarlirivojlanadi,

boshkalarningnuktainazarigae'tiborberish, ularningnutkinitinglash, yozibolish,
muloxazayuritishmaxoratioshadivaakliykobiliyattakomillashadi.

O'spirinlarningtafakkuritoborafaol, mustakilvaijodiyxususiyatgaegabo'libboradi,
lekinularningfikryuritishidabirmunchaobektivvasubektivkamchiliklaruchraydi.

O'spirinlikningikkinchiboskichi 17-22 (25) yoshlarnio'zichiga oladi. Bu

davro'ziningkatorbetakrorxususiyatlarivakarama-

karshiliklaribilanxarakterlanadi.

Shu

boisdano'spirinlikningbudavrishaxsningijtimoiyhamdakasbiymavkeinianglashida
nb oshlanadi.

Mazkuryoshdavridao'ziniboshkarishningtarkibiykislari, ijodiy tafakkur,

muayyanhayotiytajriba,

o'zlashtirilganbilimlarnitartibgasolishasosidaxis-tuyg'ular, karashlar,

axlokiykadriyatlar, o'zliginianglashvabarkarore'tikodshakllanadi.

O'smirlarningjismoniyo'ssishivajinsiyetilishiularningpsixikasidakeskino'zgaris
hlarnivujudgakeltiradi. O'kuvfanlariningko'payishi,

axborotlartarmog'iningkengayishiularningfikryuritishinijadallashtiradi.

Tafakkurningrivojlanishiintellectniko'shimchama'lumotlarbilanboyitadi.

O'smirningengmoximxususiyatlaridanbiri - mustakilfikrlashidir. Bu

esauningakliyfaoliyatidayangidavrboshlanganinibildiradi.

Maktabta'liminingbevositata'siridao'smirdao'zinianglashjarayonirivojlanaboshlaydi.

Aklningtankidiyligiayrimxollardao'kituvchibilano'kuvchio'rtasida

«anglashilmovchilik»nivujudgakeltiradi.

O'smirlarningakl-

zakovatinikamoltoptirishuchunulargadoimomantikiytafakkurusullarinio'rgatibbor

is

hzarur.

O'smirlik davrida deviant xulq-atvor holati va darajasi.

Ommaviy hodisa sifatida ko'rib chikiladigan deviantlik jamiyatda yuzberadigan iktisodiy, ijtimoiy siyosiy, ruxiy jarayonlar bilan o'zarochambarchas bog'likdir. Ba'zi xollarda jamiyatdagi vokea-hodisalardeviant xulk-atvorni u yoki bu turining paydo bo'lishi, kengayishi yokiyo'kolib ketishiga sababchi bo'lib kolishi mumkin. Ba'zan bu o'zarobog'likliklar shu darajada mustaxkam bo'ladiki, jamiyat hayotidagio'zgarishlar deviant xulk-atvor sababimi yo okibatmi yoki uning tarkibiykismi ekanligini anik aytib bo'lmaydi. Xar xolda ularni jamiyat hayotiningijobiy chekinishlar bilan to'g'ridan-to'g'ri aloqada bo'ladigan kismisifatida ko'rib chikish mumkin.

Deviant (og'ish) xulk mos ijtimoiy sharoitlarda maxsus ommaviy-likka saklanib kolish va tarkalish xususiyatiga ega bo'lgan ijtimoiynormalarning buzilishidir. Deviant xulk-atvor xolati va darajasi turli mamlakatlar va xududiy birliklarda turlichadir. Deviant xulk-atvor turlari taksimoti, ularningxududiy kesimdagi sifat va mikdoriy tavsifi mos xulk-atvorning geogra fiyasi deb ataladi.

Deviant xulk-atvor geografiyasini, tuzilishi va rivojlanishini o'rganishushbu jarayonning makon va zamonda amaliy o'zgarishining ikki turi mavjudligini ko'rsatadi.

1. Chekinishlardarajasiningo'zgarishi deviant xulk-atvorhodisalari soniningumumiyo'sishiyokikamayishiyoxudaksincha, jamiyatdaxulk-atvorningma'naviyvaxukukiyme'yorlarimustaxkamlanishibilanushbu ko'rsatkichlarningkamayishi.

2. Ko'rsatkichlarningo'sishiyokikamayishi, shuningdekmuxim xolatlaridoirasidaham deviant xulk-atvortuzilishiningo'zgarishi. Tuzilishjixatidano'zgarishlarturlichabo'lishimumkin:

og'irturlariningengilturlarxisobigao'sishiyokiaksincha. Deviant xulk-atvorturlariningbiridanikkinchisigao'tishi u

yokibumamlakatxududidayuzberadiganijtimoiyvapsixologikjarayonlargahambog'li kbo'ladi.

Deviant xulk-atvormexanizmlarideganda, konun-koidalargateskari kat'iyat, motivvamaksadlarnipaydokiluvchi, moslashuvchihamda

amalgashiruvchi ichki vatashki faktorlarning o'zaro harakati tushuniladi.

Xulk-atvorturlariko'p, buo'rinda, metodik nuqtainazardan, ikkita asosiy yondashuv mavjud:

1. Deviant xulk-atvorning anikturlari: jinoyatchilik, konunbuzarlik, ichkilikbozlik, o'z-o'zini o'ldirish, giyoxvandlik, vaxokazolarmexa-nizmlarini tasniflash va alohida o'rganish. Bunda shubhodisalarni amalgashirgan xarbiy guruh shaxslarning xulk-atvor xususiyatlarini chukuro'rganish mumkin, biroklarni birlashtirib turuvchi umumiylikni aniqlab bo'lmaydi.

2. Deviant xulk-atvorning barcha turlarida uchraydigan umumiy mexanizmlarni, xulk-atvor mexanizmlari xususiyatlarini bilan shaxs xususiyatlarini aloqasini, sharoitlarni aniqlash.

Ijtimoiy normalar, odatda, eng ko'p tarkalgan xolatlarga asoslanadi. Bu holatda konun xechkanday karshiliksiz amal dabo'ladi.

Birok,

kam uchraydigan xolatlarning paydobo'lishi birkancha qiyinchiliklarni keltirib chikaradi.

i. Masalan,

kattalarga xurmattushunchasi boshqanormayoki u shubholatda harakatlanayotgan subyektni aniqlashni manfaatlar bilan ziddiyatga keltirib, masalan,

xechkanday qiyinchilik tug'dirmaydi.

Bundanma'lum bo'ladiki,

hayot sharoitlariga b'zixollarda subyektlar o'z yadigan ma'naviy varuxiymuammoxarlik

anday holatda ham o'z individual kizikishlari,

manfaatlarini qaytarib olishga qarshilik,

me'yorga yoki konunkoida gabo'ysunish kerakmi yoki bajarish,

degan savolga javob topishdan iborat.

Deviant

xulk-atvorning ichkilikbozlik,

giyoxvandlik bilan bog'liq xolatlarning farq qiluvchi tomonlari mavjud.

Shunday farqlarning uchta sinifga bo'linishi mumkin:

Birinchi farq salbiy hayot sharoitlarini uzok davom ettirish bilan ajralib turishidan,

ba'zanesaturmushtarzinibirbo'lagigaaylanibkolishidaniboratbo'ladi.

Doimiyoilaviykelishmovchiliklar, oilavaatrofmuxitdannorozilik, o'kishdagi,
do'stlarorasidagitushunmovchiliklarvaxokazolar -
bularningbarchasio'smirruxiyatinijaroxatlaydi, o'smir u
yokibuyo'lbilanmavjudvaziyatnio'zgartirishigaurinadi. Bu
xolatnixalkilishma'lumqiyinchiliklargaega,
bularningikkinchifarkihamshubilanbog'lik, mavjudyokixayoliyxolatasosligi.
Amaliyotningko'rsatishicha, xarkandayholatdaham, ko'p «kurbon» beribbo'lsa-
da, ijtimoiyxakikatgaerishishmumkin. Lekinhamma gap shundaki, subekt «kurbon»
beraoladimi, ya'nio'smiro'zturmushtarzinio'zgartirishi,
kizikishlarinialmashtirishi, do'stlaribilanaloqaniuzishi,
birorkasbgaegabo'laolishimumkinmiyokiyo'kmi? Kat'iykarorgakelaolmay,
ko'pinchaesachikibbo'lmaydiganxolat deb o'ylab, o'smir «o'rinbosar» vositalarga,
ichkilikvagiyoxxvandmoddalargamuroj aatetadi.

Bundayxolatlarninguchinchifarkishundaki, ularxalkilishning «sarob»,
ya'nixalkilibbo'lmasyo'llarini «taklif» kiladilar. Bu
xolatlarshunisibilanajralibturadiki, ularko'pinchaengyukoridarajagao'sibchiksa-
da, ularnixalkilishhuchunkat'iykarorkabulkilishgazaruriyatyo'kdektuyuladi.
Oilaviyvao'kishdagij anjallarodatiyxolgaaylanibkoladi.

Bundankutulishningnoto'g'rixayoliyyo'llari, ichkilik,
giyoxvandlikvositalarivaxokazolargamurojaatetiladi.

Birokbuyo'lziddiyatningchukurlashuvigavao'smirlarruxiyatidapsixopotologiksind
ro
mlarningrivojlanishigaolibkeladi.

Deviant xulq-atvorningommaviyva individual
darajalariorasidafakatto'g'rialoqalaremas, balkiteskarialoqalarhammavjud.
Psixologikvakriminalogikadabiyotlardao'z-
o'zinipsixologikximoyakilishningengko'ptarkalgankuyidagiusullariko'rsatibo'tilga

- 1) javobgarlikkatortilishsabablariniinkoretish;
- 2) keltirilganzararniinkoretish;
- 3) ayblovskilarniayblash;
- 4) «yanadamuximrok» sharoitlargaasoslanish.

O'spirin va o'smirlik davrlarining chet el adabiyotlaridagi talqini

Glascariy:

O'spirinlik- 15-18 oralg'idagi yosh

O'smirlik-18-21 oralg'idagi yosh

Aqliy kamolot- sezgirlik, kuzatuvchanlik, esda saqlash, esga tushirish, mantiqiy fikrlash jarayonlarining maksimal darajada rivojlanishi.

Deviant xulq-atvor - mos ijtimoiy sharoitlarda maxsus ommaviylikka saqlanib kolish va tarkalish xususiyatiga ega bo'lgan ijtimoiy normalarning buzilishidir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekistonRespublikasiPrezidentining
«Axborottexnologiyalarisohasidakadrlartayyorlashtiziminitakomillashtirish to'g'risida»giQarori. //Xalqso'zi, 2005 yil.
2. O'zbekistonRespublikasiPrezidentining
«Bozorislohotlarinichuqurlashtirishvaiqtisodiyotniyanadaerkinlashtirishchora-tadbirlarito'g'risida»giFarmoni. //Xalqso'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.
3. O'zbekistonRespublikasiPrezidentining
«Tadbirkorliksub'ektlarinihuquqiyhimoyaqilishtiziminiyanadatakomillashtirish chora-tadbirlarito'g'risida»giFarmoni. //Xalqso'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.
5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psycnoligy. Mahwah, New Jersey London.2005.
6. Contemporarymodelsin vocational psychology^ *Volume in Honorof*

Samuel

Barak.2001.

7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
8. Professionalnayapedagogika. Uchebnikdlyastudentov. - M.: Pedagogika, 2002.
9. Nishonova S. Komilinsonnitarbiyasi: o'rtamaxsus, kasb-hunarta'limimuassasalariuchunqo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
10. G'ulomov S.S. vaboshqalar. Axborottizimlarivatexnologiyalari. T.:

“SHarq”

nashriyot-matbaaaktsiyadorlikkompaniyasi, 2000.

11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichikbiznesvatadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.

12. Xoshimov K. vaboshqalartahririostida. Pedagogikatarixi - T.: Fan, 2001.φ

13. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasbpsixoloiyasi. T. 2003y.

14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr.

‘TSixolcgiyaprofessLonalnogoobrazovaniya’

(abiiskyedetalnbiy universitet) SFU, 2010.

Internetresurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziynet.uz
3. www.tuit.uz

Mavzu. O'quvchi shaxsining rivojlanishi va ijtimoiylashuvi.

Reja:

1. O'quvchi shaxsi rivojlanishi tavsifi. Shaxsning psixologik xislatlari.
2. Shaxs rivojlanishining umumiy qonuniyatlari.
3. Ijtimoiy tasirlarning shaxs tomonidan anglanishi.
1. O'quvchi shaxsi rivojlanishi tavsifi

O'zbekiston Respublikasi prezidenti LA.Karimov Oliy majlisning XIV sessiyasidagi ma'ruzasida jamiyatimizni isloh qilishning va qayta qurishning ustuvor

yo‘nalishlaridan biri *«jamiyatning tobora ma'naviy yangilanishi»* deb ko‘rsatgan edi. I.A.Karimov o‘z nutqida ma'naviyat haqida to‘xtalar yekan, uning insonni ruhiy poklanish va yuksalishga da'vat yetadigan, inson ichki olamini boyitadigan, uning iymon-e'tiqodini, irodasini mustahkamlaydigan, ijodini uyg‘otadigan qudratli botiniy kuchini e'tirof etadi. Shaxs ta'lim xizmatlarining iste'molchisi sifatida davlat tomonidan sifatli ta'lim va kasbiy tayyorgarlik olishga kafolatlangan. Shaxs ta'lim xizmatlarining yaratuvchisi sifatida tegishli malaka darajani olgach, ta'lim, moddiy ishlab chiqarish, fan, madaniyat va xizmat ko‘rsatish sohasida faoliyat ko‘rsatadi va unda o‘z bilimlarini va tajribasini o‘rgatishda ishtirok etadi.

Shundan kelib chiqqan holda, oliy maktab oldida nafaqat bo‘lg‘usi mutaxassisning kasbiy sifatлари, balki uning shaxsiy sifatlarini shakllantirishdek bosh vazifa turadi. Bu vazifa o‘zaro aloqada va yaxlitlikda hal qilinishi hamda uning hal qilinishiga oliy maktabning barcha o‘quv-tarbiya jarayoni bag‘ishlanishi lozim.

Kadrlar tayyorlash miliy modelining asosiy komponentlari: shaxs -uzluksiz ta'lim - fan - ishlab chiqarish - davlat va jamiyat. Kadrlar tayyorlashning bosh obekti va subekti shaxsdir. Shaxs - ta'lim sohasidagi xizmatlarning iste'molchisi va ularni amalga oshiruvchi. O‘zbekiston Respublikasi prezidenti I.A.Karimov Oliy majlisning XIV sessiyasidagi ma'ruzasida jamiyatimizni isloh qilishning va qayta qurishning ustuvor yo‘nalishlaridan biri *«jamiyatning tobora ma'naviy yangilanishi»* deb ko‘rsatgan edi. I.A.Karimov o‘z nutqida ma'naviyat haqida to‘xtalar yekan, uning insonni ruhiy poklanish va yuksalishga da'vat yetadigan, inson ichki olamini boyitadigan, uning iymon-e'tiqodini, irodasini mustahkamlaydigan, ijodini uyg‘otadigan qudratli botiniy kuchini e'tirof etadi. *«Ma'naviyat, - degan edi I.A.Karimov, - bu o‘zligini, o‘zining jamiyatdagi o‘rnini tobora chuqur bilishga intilishdir. Bu kishilarning siyosiy, iqtisodiy, huquqiy bilim saviyalarini oshirishdir. Kishilar, ayniqsa yoshlar ongida mustahkam axloqiy va ruhiy tushunchalar, insonparvarlik va demokratik qadriyatlarni qaror toptirishdir.»* Kadrlar tayyorlash sohasidagi davlat siyosati insonning intellektual va ma'naviy-axloqiy tarbiyasi bilan uzviy bog‘liq ravishda uzluksiz ta'lim tizimi orqali har tomonlama rivojlangan shaxsni tarkib toptirishni ko‘zda tutadi. Shaxs ta'lim xizmatlarining iste'molchisi sifatida davlat tomonidan

sifatli ta'lim va kasbiy tayyorgarlik olishga kafolatlangan. Shaxs ta'lim xizmatlarining yaratuvchisi sifatida tegishli malaka darajaani olgach, ta'lim, moddiy ishlab chiqarish, fan, madaniyat va xizmat ko'rsatish sohasida faoliyat ko'rsatadi va unda o'z bilimlarini va tajribasini o'rgatishda ishtirok etadi. Shundan kelib chiqqan holda, oliy maktab oldida nafaqat bo'lg'usi mutaxassisning kasbiy sifatleri, balki uning shaxsiy sifatlarini shakllantirishdek bosh vazifa turadi. Bu vazifa o'zaro aloqada va yaxlitlikda hal qilinishi hamda uning hal qilinishiga oliy maktabning barcha o'quv- tarbiya jarayoni bag'ishlanishi lozim.

2. Shaxs rivojlanishining umumiy qonuniyatlari

Shaxs — muayyan ijtimoiy guruhning vakili bo'lgan, biror faoliyat turi bilan shug'ullanadigan, atrof-muhitga ongli munosabatda bo'la oladigan, o'ziga xos individual — psixologik xislatlarga yega bo'lgan konkret inson.

Shaxsning psixologik xislatlariga quyidagilar taalluqli: xarakter, temperament, qobiliyat, kuchli hissiyotlari va motivlari, shuningdek, psixik jarayonlarning kechish xususiyatlari yig'indisi (majmui). Har bir kishidagi bu takrorlanmas individual xislatlar to'plami (majmui) undagi barqaror yaxlitlikni vujudga keltiradi. Bu yaxlitlik shaxsning nisbiy turg'un psixologik qiyofasi va boyligi sifatida qaraladi. U psixik holatlar va jarayonlarning to'xtovsiz o'zgarib turishiga qaramasdan saqlanib qoladi. Shuningdek, shaxsning psixik boyligi shaxsning yashash sharoiti va ijtimoiy tarbiya jarayonlarida yuz berayotgan o'zgarishlarning oqibati sifatida ma'lum darajada harakatchanligini hamda o'zgaruvchanligini saqlab qoladi.

Shaxs atrof-muhit, insonlar bilan faol aloqada bo'lish jarayonida shakllanadi. Shaxs faolligining manbai bo'lib inson shaxsiy ehtiyojlarining ko'p qirraliligi, u o'zi mansub bo'lgan jamiyat, jamoa ehtiyojlari hisoblanadi. Murakkab hosila ehtiyojlariga **qiziqish, moyillik, did, ko'rsatma, e'tiqod, istak** kiradiki, ular yig'indisi «motivatsiya doirasi»ni, shaxsning «yo'nalganligi»ni hosil qiladi.

Shaxs voqeyelikka bo'lgan obektiv va subektiv munosabatlarni ifoda qiladi. Shaxs bir butun holdagi ichki shart-sharoitlar yig'indisi bo'lib, uning vositasida tashqi ta'sirlarning inikosi yuz beradi.

Shaxsning rivojlanishi uning faoliyatida amalga oshiriladi. Bu rivojlanish

shaxsga xos va uning uchun muhim hisoblangan motivlar tizimi bilan boshqariladi.

Shaxsni harakatga keltiruvchi kuch tobora ko'payib boradigan yehtiyojlar va ularni qanoatlantiradigan real imkoniyatlar orasidagi ichki ziddiyatlar hisoblanadi. Ehtiyojlar esa shaxs rivojlanishining omillari va natijasi sifatida namoyon bo'ladi.

A. V. Petrovskiyning tadqiqotlarida ko'rsatilishicha, inson shaxsining xarakterli tomonlaridan bid uning individualligidir. A. V. Petrovskiy shaxs tuzilmasida unga xos bo'lgan xarakter, temperament, psixik jarayonlarning kechish xususiyatlari, faoliyatning kuchli hissiyotlari va motivlari yig'indisi, shakllangan qobiliyatlari zahirasiidagi bilim va ko'nikmalarining betakror uyg'unligi qayd qilinadi. Inson individ sifatida jismoniy va psixik mazmun kasb yetadi. Tadqiqotlarning ko'rsatishicha, inson psixikasi emotsiya va ongga bo'linadi.

Ong insonni dunyoni miyasida aks yettirishi bilan uni hayvondan farqlaydi. Onggina shaxsning o'zligini tashkil etadi.

G. K. Selevkoning aniqlashicha, shaxs umumlashtirilgan xilma-xil sifatlar tizimida ko'rinadigan insonning psixik, ma'naviy mohiyatidir.

Bunday sifatlar tizimiga quyidagilar mansub:

- **inson xislatlarining ijtimoiy ahamiyatga molik sifatleri yig'indisi;**
- **dunyoga bo'lgan va dunyo bilan, o'ziga va o'z-o'zi bilan munosabatlari tizimi;**
- **ijtimoiy vaztfular, axloqiy ko'rinishlar yig'indisini amalga oshiradigan. faoliyat tizimi;**
- **dunyoni va undagi o'zini anglashi;**
- **ehhtiyojlar tizimi;**
- **qobiliyatlar, ijodiy imkoniyatlar yigindisi;**
- **tashqi sharoitga bo'lgan e'tiborlari yigindisi.**

Psixologiya va pedagogika bo'yicha tadqiqotlar shaxs rivojlanishini uch omilga - *irsiyat, muhit va tarbiyaga bog'liqdir.*

Irsiy omil ota-onalardagi ayrim sifat va xususiyatlarning bolalariga o'tishidir. Irsiyatni genlar vujudga keltiradi. Hozirgi fan organizm xususiyatlarida, uning to'g'risida axborotlar saqlanadigan va uzatiladigan o'ziga xos gen kodlari aks

yetganligini isbotlagan. Genetika inson rivojlanishining irsiy dasturini ochib bergan. Tadqiqotchilarning ta'kidlashicha, inson biologik tur sifatida insonlarga ma'lum bo'lgan tarixiy davr taraqqiyotida sezilarli bo'lmagan darajada o'zgarishga uchragan. Inson ijtimoiylashish jarayonidagina, ya'ni muloqot, boshqa kishilar bilan aloqalarda, shaxs bo'lib shakllanadi. Tadqiqotlarning guvohlik berishicha, ma'naviy, ijtimoiy va psixik rivojlanish, kishilik jamiyatisiz faoliyatda bo'lolmaydi. Muhit shaxs rivojlanadigan real voqyelikdir.

Shaxs rivojlanishiga ta'sir etuvchi tashqi sharoitlarga olimlar geografik, ijtimoiy muhit, maktab va oilani keltiradilar.

Yaqin va yiroq muhit farqlanadi. Yaqin muhitga uy sharoiti, uzoq muhitga esa ijtimoiy muhit kiritiladi. Ijtimoiy muhit **ijtimoiy tuzum, ishlab chiqarish munosabatlari tizimi, hayotning moddiy shart-sharoiti, ishlab chiqarish va ijtimoiy jarayonlar oqimi xarakterini** o'z ichiga oladi. Yaqin muhitga **oilalar, qarindoshlar, o'rtaqlar** kiradi.

K.K.Platonov tadqiqotlari ko'rsatadiki, shaxs tuzilmasidagi biologik va sotsial omillar nisbati shaxs sifatlarining to'rtta pog'onaviy sathini farqlashga imkoniyat beradi:

1. Irsiyat bilan bog'langan sifatlarini birlashtirgan temperament sathi. Unga shaxsning ehtiyoj va instinkt xususiyatlari hamda jinsiy, yosh, milliy va boshqa sifatlarini kiritadi.

2. Psixik jarayonlar xususiyatlari sathi. Bu sath sezgi, idrok, xayol, diqqat, xotira, tafakkur, hissiyot, irodaning individual xarakterini o'z ichiga oladi. Shuningdek, bu sathga olimlar tafakkurning mantiqiy aks etishi: assotsiatsiya, qiyoslash, abstraksiyalash, induksiya, deduksiyalarni ham kiritadilar.

3. Shaxs tajribasi sathi. Bu sath bilim, malaka, ko'nikma, odat (qiliq) kabi sifatlar bilan belgilanadi.

4. Shaxsning yo'nalganlik sathi. Bu shaxsning shunday sifatiki, unda insonning atrof-muhitga munosabati aniqlanadi va u uning xulqi asosini tashkil etadi. Bularga qiziqish, nuqtai nazar, e'tiqod, ijtimoiy ko'rsatmalar, o'ta muhim yo'nalmalar, axloqiy-etik tamoyillar va dunyoqarash kiradi.

Shaxs sifatlarining bu sathlari uning tarqoqligini bildirmaydi. Shaxsning barcha sifatleri murakkab yaxlit tizimni tashkil etib, o'zaro tig'iz bog'langan, shartlangan hamda ko'pincha ular bir-birining o'rnini bosadi.

Demak, shaxs tashqi va ichki omillar ta'sirida shakllanadi va rivojlanadi.

Psixolog olimlar tashqi omillarga shaxsning *ijtimoiy tabiati, mukammalligi va pog'onaliligini* kiritadi.

Shaxsning ijtimoiy tabiati ijtimoiy munosabatlar bilan belgilanadi: ishlab chiqarishdagi munosabati, moddiy boylikni ishlab chiqarish va iste'mol qilish hamda muayyan ijtimoiy guruhga bo'lgan siyosiy munosabati.

Shaxsning bir butunligi uning normal va har tomonlama rivojlanishini belgilovchi tashqi ta'sirlar majmuidir.

Pog'onalilik - insonning shaxs sifatida ma'lum davrlarda yosh va ijtimoiy shakllanishi.

Shaxs va uning rivojlanishi muammosi ko'plab psixologlar, sosiologlar va pedagoglarning tadqiqot obekti bo'lib kelmoqda. Bu tadqiqotlar tahlili unga bo'lgan bir qator yondashuvlarni keltirib chiqardi:

1. Sotsiogenetik yondashuv shaxs rivojlanishini jamiyatning tuzilmasi, ijtimoiylashuv usullari, uning atrof-muhit bilan aloqasidan kelib chiqqan holda tushuntiradi. Bunday yondashuvda *ijtimoiylashuv, o'rganish, ijtimoiy vazifa nazariyalari* amal qiladi.

Ijtimoiylashuv nazariyasi ta'kidlaydiki, inson biologik hosila sifatida dunyoga kelib, ijtimoiy shart - sharoitlar ta'siridagina shaxs bo'lib yetishadi.

O'rganish nazariyasi (ye. Torndayk, B. Skinner va b.) ga ko'ra shaxs hayoti, uning munosabatlari, tahsil ko'rish, o'rganishni mustahkamlash, bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirish natijasidir.

Rol bajarish nazariyasining mazmuni shundan iboratki, shaxsga jamiyatda muayyan ijtimoiy rol (barqaror xulq usullari to'plami) tayin qilinadi. Bu rol shaxs xulqining xarakterini, uning boshqa insonlarga bo'lgan munosabatini belgilaydi.

Bu nazariyalarning kamchiligi shundaki, u inson hayotining obektiv, ijtimoiy-tarixiy shart-sharoitlarini hisobga olmaydi.

2. Biogenetik yondashuv shaxs rivojlanishida organizm yetilishidagi biologik jarayonlarni asos qilib oladi. Bu yo'nalishda Z.Freyd tadqiqotlari ajralib turadi. Uningcha, shaxs xulqi insonning fiziologik, beixtiyor mayllari, havaslari bilan bog'langan. Ye.Krechmer shaxs tiplarini insonning gavda tuzilishi xususiyatlaridan keltirib chiqaradi. S.Xoll ta'kidlashicha yesa, shaxsrivojlanishi doira shaklida, ya'ni yig'inlar, ishtiyoqlar shaklidagi jamiyatning bosqichli rivojlanishidir.

3. Psixogenetik yondashuv na biologiya va na muhit ahamiyatini inkor yetmaydi, balki psixik jarayonlarning rivojlanishini birinchi o'ringa qo'yadi. Bu yondashuvda psixodinamik, kognitiv va personologik nazariyalar amal qiladi. Psixodinamik yo'nalish (ye.yerikson). Bunda shaxs xulqi emotsiya, ishtiyoq va boshqa psixikaning ratsional bo'lmagan komponentlari orqali tushuntiriladi. Kognitiv nazariya vakillari (J.Piaje, D.Kelli va boshqalar) shaxs psixikasining intellektual - bilish doirasi xususiyatlariga suyanadilar.

B. G.Ananev shaxsga 4 tomon birligi nuqtai nazardan qaraydi: 1) **insonga biologik tur sifatida; 2) individ sifatida ontogenez va insonning hayot yodi; 3) insonga shaxs sifatida; 4) insonga insoniyatning bir qismi sifatida.**

K.A.Abulxanova shaxsni hayot yo'li subekti va faoliyat subekti sifatida tasavvur qiladi. Uning rivojlanishi asosida: (tashabbus, ma'suliyat), **tashkiliy vaqtga nisbatan qobiliyat, ijtimoiy tafakkur** kabi sifatlar yotishini ta'kidlaydi.

A.N.Leontev va A.V.PetrovskiyIar bu yondashuvga binoan har qanday psixik hodisalarni tushuntirishda, shaxs **ichki sharoitlarning bir butun tizimi** sifatida gavdalanadi, deb hisoblaydilar. Binobarin, uning vositasida barcha tashqi ta'sirlar aks yetadi va bu yesa shaxsda umumiylik hamda tuig'unlikning har xil komponentlari o'lchovlarini farqlash imkonini yaratadi.

V.V. Myasishchev shaxs yadrosini insonning atrof - muhitni ongida aks ettirish orqali shakllanadigan tashqi olam va o'ziga bo'lgan munosabatlar tizimi deb tushunadi.

K.K. Platonov fikricha yesa, shaxsning dinamik funksional tuzilmasi **yo'nalganlik, tajriba, psixik jarayonlar va uning biopsixologik xususiyatlaridan** iboratdir.

D.N. Uznadze shaxsni motivlari va xulqi anganmas xarakterdagi **bir butun va**

manaviy tuzilma, tushunilmasligi mumkin bo'lgan xislat deb qaraydi. D.N.Uznadze maqsadga muvofiq faolligi jarayonida shaxs psixikasining shakllanishi va rivojlanishini yoritib beruvchi umumpsixologik konsepsiyasi sifatida ko'rsatish nazariyasiga asos solgan.

D.I.Feldshteyn fikriga ko'ra, ontogenezda shaxs ijtimoiy yetuklikning turli bosqichlarini bosib o'tish jarayonida rivojlanadi. Uning shakllanishida ijtimoiy ahamiyat kasb etgan faoliyat bosh omil bo'lib hisoblanadi.

Demak, shaxs faol va ongli mavjudot sifatida belgilanadi. U faqat ijtimoiy munosabatlar obekti emas, balki subekti hamdir. Shaxs ishlab chiqarish va moddiy manfaatlarni qabul qilish jarayonida shakllanadi.

3.Ijtimoiy ta'sirlarning shaxs tomonidan anglanishi.

Ijtimoiy normalar, sanksiyalar, rollar ijtimoiy mexanizmlar sifatida shaxs xulq-atvorini malum manoda boshqarib, muvofiqlashtirib turishga yordam beradi. Lekin insonning komilligi, uning axloq — ijtimoiy normalar doirasidagi maqbul harakati uning o'ziga ham bog'liqdir. Odamning o'z-o'zini anglashi, bilishi va o'z ustida ishlashi avvalo uning diqqati, ongi bevosita o'ziga, o'z ichki imkoniyatlari, qobiliyatlari, xissiy kechinmalariga qaratilishini taqozo etadi. Ya'ni, ijtimoiy xulq-shaxs tomonidan uni o'rab turgan odamlar, ularning xulq-atvorlariga e'tibor berishdan tashqari, o'zining shaxsiy harakatlari va ularning oqibatlarini muntazam tarzda taxlil qilib borish orqali, rollarni muvofiqlashtirishni ham taqozo etadi.

Shaxsning o'zi, o'z xulq-atvori xususiyatlari, jamiyatdagi mavqeyini tasavvur qilishidan xosil bo'lgan obraz — «Men» — obrazi deb atalib, uning qanchalik adekvatligi va reallikka yaqinligi shaxs barkamolligining mezonlaridan xisoblanadi.

«Men» — obrazining ijtimoiy psixologik ahamiyati shundaki, u shaxs tarbiyasining va tarbiyalanganligining muxim omillaridan xisoblanadi. Shu nuqtai nazardan olib qaralganda, tarbiya shaxsning o'zi va o'z sifatleri to'g'risidagi tasavvurlarining shakllanishi jarayonidir, deb ta'rif berish mumkin. Demak, xar bir inson o'zini, o'zligini qanchalik aniq va to'g'ri bilsa, tasavvur qilolsa, uning jamiyat normalariga zid harakat qilish extimoli ham shunchalik kam bo'ladi, ya'ni u tarbiyalangan bo'ladi.

O'z-o'zini anglash, o'zidagi mavjud sifatlarni baxolash jarayoni ko'pincha konkret shaxs tomonidan og'ir kechadi, ya'ni, inson tabiati shundayki, u o'zidagi o'sha jamiyat normalariga to'g'ri kelmaydigan, no'maqul sifatlarni anglamaslikka, ularni «yashirishga» harakat qiladi, xattoki, bunday tasavvur va bilimlar ongsizlik soxasiga siqib chiqariladi (avstriyalik olim Z. Freyd nazariyasiga ko'ra). Bu ataylab qilinadigan ish bo'lmay, u xar bir shaxsdagi o'z shaxsiyatini o'ziga xos ximoya qilish mexanizmidir. Bunday ximoya mexanizmi shaxsni ko'pincha turli xil yomon asoratlardan, xissiy kechinmalardan asraydi. Lekin shuni alohida ta'kidlash lozimki, «Men» — obrazining ijobiy yoki salbiyligida yana o'sha shaxsni o'rab turgan tashqi muxit, o'zgalar va ularning munosabati katta rol o'ynaydi. Odam o'zgalarga qarab, go'yoki oynada o'zini ko'rganday tasavvur qiladi. Bu jarayon psixologiyada refleksiya deb ataladi. Uning mohiyati — aynan o'ziga o'xshash odamlar obrazi orqali o'zi to'g'risidagi obrazni shakllantirish, jonlantirishdir. Refleksiya «Men» — obrazi egasining ongiga taalluqli jarayondir. Masalan, ko'chada bir tanishingizni uchratib qoldingiz. Siz tinmay unga o'z yutuqlaringiz va mashg'ulotlaringiz xaqida gapirmoqdasiz. Lekin gap bilan bo'lib, uning qaergadir shoshayotganligiga e'tibor bermadingiz. Shu narsani siz uning betoqatlik bilan sizni tinglayotganligidan, xayoli boshqa yerda turganligidan bilib qolasiz va shu orqali ayni shu paytda «maxmadona, laqmaroq» bo'lib qolganingizni sezasiz. Keyingi safar shu o'rtoq'ingiz bilan uchrashganda, oldingi xatoga yo'l qo'ymaslik uchun «O'rtoq, shoshmayapsanmi?» deb so'rab ham qo'yasiz. Ana shu ilgari refleksiyaning natijasidir. Ya'ni, suxbatdosh o'rniga turib, o'zingizga tashlangan nazar («men unga qanday ko'rinyapman?») — refleksiyadir.

Shaxsning o'zi xaqidagi obrazi va o'z-o'zini anglashi yosh va jinsiy o'ziga xoslikka ega. Masalan, o'ziga nisbatan o'ta qiziquvchanlik, kim ekanligini bilish va anglashga intilish ayniqsa, o'smirlik davrida rivojlanadi. Bu davrda paydo bo'ladigan «kattalik» xissi qizlarda ham, o'smir yigitchalarda ham nafaqat o'ziga, balki o'zgalar bilan bo'ladigan munosabatlarini ham belgilaydi.

«Men» — obrazi va o'zini-o'zi baxolash. «Men» — obrazi asosida ham bir shaxsda o'z-o'ziga nisbatan baxolar tizimi shakllanadiki, bu tizim ham obrazga mos

tarzda xar xil bo'lishi mumkin. O'z-o'ziga nisbatan baxo turli sifatlar va shaxsning orttirilgan tajribasi, shu tajriba asosida yotgan yutuqlariga bog'liq xolda turlicha bo'lishi mumkin. Ya'ni, ayni biror ish, yutuq yuzasidan ortib ketsa, boshqasi ta'sirida — aksincha, pastlab ketishi mumkin. Bu baxo aslida shaxsga boshqalarning real munosabatlariga bog'liq bo'lsa-da, aslida u shaxs ongi tizimidagi mezonlarga, ya'ni, uning o'zi sub'ektiv tarzda shu munosabatlarni qanchalik qadrlashiga bog'liq tarzda shakllanadi. Masalan, maktabda bir fan o'qituvchisining bolaga nisbatan ijobiy munosabati, doimiy maqtovlari uning o'z- o'ziga baxosini oshirsa, boshqa bir o'qituvchining salbiy munosabati ham bu baxoni pastlatmasligi mumkin. Ya'ni, bu baxo ko'proq shaxsning o'ziga bog'liq bo'lib, u sub'ektiv xarakterga egadir.

O'z-o'ziga baxo nafaqat xaqiqatga yaqin (adekvat), to'g'ri bo'lishi, balki u o'ta past yoki yuqori ham bo'lishi mumkin.

O'z-o'ziga baxoning past bo'lishi ko'pincha atrofdagilarning shaxsga nisbatan qo'yayotgan talablarining o'ta ortiqqligi, ularni uddalay olmaslik, turli xil e'tirozlarning doimiy tarzda bildirilishi, ishda, o'qishda va muomala jarayonidagi muvaffaqiyatsizliklar oqibatida xosil bo'lishi mumkin. Bunday o'smir yoki katta odam ham, doimo tushkunlik xolatiga tushib qolishi, atrofdagilardan chetroqda yurishga harakat qilishi, o'zining kuchi va qobiliyatlariga ishonchsizlik kayfiyatida bo'lishi bilan ajralib turadi va bora-bora shaxsda qator salbiy sifatlar va xatti- harakatlarning paydo bo'lishiga olib keladi. Xattoki, bunday xolat suitsidal harakatlar, ya'ni o'z joniga qasd qilish, real borligidan «qochishga» intilish psixologiyasini ham keltirib chiqarishi mumkin.

O'zi-o'ziga baxo o'ta yuqori ham shaxs xulq-atvoriga yaxshi ta'sir ko'rsatmaydi. Chunki, u ham shaxs yutuqlari yoki undagi sifatlarning boshqalar tomonidan sun'iy tarzda bo'rttirilishi, noo'rin maqtovlar, turli qiyinchiliklarni chetlab o'tishga intilish tufayli shakllanadi. Ana shunday sharoitda paydo bo'ladigan psixologik xolat «noadekvatlilik effekti» deb atalib, uning oqibatida shaxs xattoki, mag'lubiyatga uchraganda yoki o'zida nochorlik, uquvsizliklarni sezganda ham buning sababini o'zgalarda deb biladi va shunga o'zini ishontiradi ham (masalan, «xalaqit berdi-da», «falonchi bo'lmaganida» kabi baxonalar ko'payadi). Ya'ni, nimaiki bo'lmasin, aybdor

o'zi emas, atrofdagilar, sharoit, taqdir aybdor. Bundaylar xaqida bora-bora odamlar «oyog'i yerdan uzilgan», «manmansiragan», «dimog'dor» kabi sifatlar bilan gapira boshlaydilar. Demak, o'z-o'ziga baxo realistik, adekvat, to'g'ri bo'lishi kerak.

Realistik baxo shaxsni o'rab turganlar — ota-ona, yaqin qarindoshlar, pedagog va murabbiylar, qo'ni-qo'shni va yaqinlarning o'rinli va asosli baxolari, real samimiy munosabatlari maxsuli bo'lib, shaxs ushbu munosabatlarni ilk yoshligidanoq xolis qabul qilishga, o'z vaqtida kerak bo'lsa to'g'rilashga o'rgatilgan bo'ladi. Bunda shaxs uchun etalon, ibratli xisoblangan insonlar guruxi

— referent guruxning roli katta bo'ladi. Chunki biz kundalik hayotda hammaning fikri va baxosiga quloq solavermaymiz, biz uchun shunday insonlar mavjudki, ularning xattoki, oddiygina tanbexlari, maslaxatlari, xattoki, maqtab turib bergan tanbexlari ham katta ahamiyatga ega. Bunday referent gurux real mavjud bo'lishi (masalan, ota-ona, o'qituvchi, ustoz, yaqin do'stlar), yoki noreal, xayoliy (kitob qaxramonlari, sevimli aktyorlar, ideal) bo'lishi mumkin. Shuning uchun yoshlar tarbiyasida yoki real jamoadagi odamlarga maqsadga muvofiq ta'sir yoki tazyiq ko'rsatish kerak bo'lsa, ularning etalon, referent guruxini aniqlash katta tarbiyaviy ahamiyatga ega bo'ladi.

Shunday qilib, o'z-o'ziga baxo sof ijtimoiy hodisa bo'lib, uning mazmuni va moxiyati shaxsni o'rab turgan jamiyat normalariga, shu jamiyatda qabul qilingan va e'zozlanadigan qadriyatlarga bog'liq bo'ladi. Keng ma'nodagi yirik ijtimoiy jamoalar etalon rolini o'ynashi oqibatida shakllanadigan o'z-o'ziga baxo — o'z-o'zini baxolashning yuksak darajasi xisoblanadi. Masalan, mustaqillik sharoitida mamlakatimiz yoshlari ongiga milliy qadriyatlarimiz, vatanparvarlik, adolat va mustaqillik mafkurasiga sadoqat xislarining tarbiyalanishi, tabiiy, xar bir yosh avlodda o'zligini anglash, o'zi mansub bo'lgan xalq va millat ma'naviyatini qadrlash xislarini tarbiyalamoqda. Bu esa, o'sha yuksak o'z-o'zini anglashning poydevori va muxim shakllantiruvchi mexanizmidir. Demak, o'z-o'zini baxolash

— o'z-o'zini tarbiyalashning muxim mezonidir. O'z-o'zini tarbiyalash omillari va mexanizmlariga esa, quyidagilar kiradi:

- o'z-o'zi bilan muloqot (o'zini konkret tarbiya ob'ekti sifatida idrok etish va o'zi

bilan muloqotni tashkil etish sifatida);

- o'z-o'zini ishontirish (o'z imkoniyatlari, kuchi va irodasiga ishonish orqali, ijobiy xulq normalariga bo'ysundirish);

- o'z-o'ziga buyruq berish (tig'iz va ekstremal xolatlarda o'zini qo'lga olish va maqbul yo'lga o'zini chorlay olish sifati);

- o'z-o'ziga ta'sir yoki autosuggestiya (ijtimoiy normalardan kelib chiqqan xolda o'zida ma'qul ustanovkalarni shakllantirish);

- ichki intizom — o'z-o'zini boshqarishning muxim mezoni, xar doim xar yerda o'zining barcha harakatlarini muntazam ravishda korreksiya qilish va boshqarish uchun zarur sifat.

Yuqoridagi o'z-o'zini boshqarish mexanizmlari orasida psixologik nuqtai nazardan o'z-o'zi bilan amalga oshiriladigan ichki dialog alohida o'rin tutadi. O'z-o'zi bilan dialog — oddiy til bilan aytganda, o'zi bilan o'zi gaplashishdir. Aslida bu qobiliyat bizning boshqalar bilan amalga oshiradigan tashqi dialoglarimiz asosida rivojlanadi, lekin aynan ichki dialog muxim regulativ rol o'ynaydi. Ye. Klimov bunday dialogning uch bosqichini ko'rsatib o'tadi. 4-jadvalda shaxs ichki dialogining bosqichlari va xar bir bosqichga xos bo'lgan belgilar keltirilgan.

Demak, shaxsning qanday sifatlarga ega ekanligi, undagi baxolarning ob'ektivligiga bog'liq tarzda o'z-o'zi bilan muloqotga kirishib, jadvaldagiga muvofiq shaxs o'zini nazorat qila oladi. Shuning uchun ham hayotda shunday kishilar uchraydiki, katta majlisda ishi tanqidga uchrasa ham, o'ziga xolis baxo berib, kerakli to'g'ri xulosalar chiqara oladi, shunday odamlar ham borki, arzimagan xatolik uchun o'z «ich-etini yeb tashlaydi». Bu o'sha ichki dialogning xar kimda xar xil ekanligidan darak beruvchi faktlardir.

O'spirinlik davrida shaxs ijtimoiylashuvi. Shaxs, uning dunyoni bilish, o'zini va atrofidagi insoniy munosabatlarni bilish, tushunishi va o'zaro munosabatlar jarayonida o'zidagi takrorlanmas individuallilikni namoyon qilishi hamda ushbu jarayonlarning yoshga va jinsga bog'liq ayrim jihatlarini taxlil qilish bizga umumiy ravishda shaxs-jamiyatda yashaydigan ijtimoiy mavjudotdir, degan xulosani qaytarishga imkon beradi. Ya'ni, u tug'ilgan onidan boshlab o'ziga o'xshash insonlar qurshovida bo'ladi va

uning butun ruxiy potentsiali ana shu ijtimoiy muxitda namoyon bo'ladi. Chunki agar insonning ontogenetik taraqqiyoti tarixiga e'tibor beradigan bo'lsak, xali gapirmay turib, odam bolasi o'ziga o'xshash mavjudotlar davrasiga tushadi va keyingina ijtimoiy muloqotning barcha ko'rinishlarining faol ob'ekti va sub'ektiga aylanadi. Shu nuqtai nazardan, xar birimizning jamiyatdagi o'rnimiz, uning qachon va qanday sharoitlarda paydo bo'lgani, jamiyatga qo'shilib yashashimizning psixologik mexanizmlari fanning muxim vazifalaridan biridir. Bu jarayon psixologiyada ijtimoiylashuv yoki sotsializatsiya deb yuritiladi.

Nazorat savollari:

1. Shaxs tushunchasini ta'riflab bering.
2. O'quvchi shaxsining rivojlanishini tavsiflab bering.
3. Shaxsning psixologik xislatlariga nimalar kiradi?
4. O'quvchining shaxsiy sifatlarini shakllantirish qanday amalga oshiriladi va u nimaga bog'liq?
5. Shaxs rivojlanishini uch omilga - irsiyat, muhit va tarbiyaga bog'liq ekanliga misol keltiring.
6. «Men» — obrazi va o'zini-o'zi baxolash o'quvchida qanday kechadi?
7. Ijtimoiy tasirlarning shaxs tomonidan anglanishini tushuntirib bering.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.

5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psycnoligy. Mahwah, New Jersey London.2005.
 6. Contemporary modelsin vocational psychology^ *Volume in Honorof Samuel H. Osipow*Frederick T. L. Leong The Ohio State University Azy Barak.2001.
 7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
 8. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
 9. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
 10. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
 11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
 12. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.φ
 13. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasb pskdoiyasi. T.2003y.
 14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr. 'Pskolcgyaprofesacoalnogo obrazovaniya" (abirskiy fedetalnby uravensitet) SFU, 2010.
- Internet resurslari
1. www.edu.uz
 2. www.ziyonet.uz
 3. www.tuit.uz
- Mavzu: Pedagogik jarayon va uning xususiyatlari. Pedagogik jarayondagi psixologik boshqaruv. Pedagogik hamkorlikning psixologik xususiyatlari. Reja:
1. Psixologiyada boshqarish ilmining o'rganilishi.
 2. Boshqaruvning pedagogik-psixologik muammolari.

3. Boshqaruv madaniyati va uning tashkilotchilik hamda boshqarish qobiliyatlarini rivojlantirishdagi o'rni.

1. Psixologiyada boshqarish ilmining o'rganilishi.

So'ngi yillarda inson omiliga e'tiborning ortib borishi va ilm-fanning rivojlanish munosabati bilan boshqarish psixologiyasi masalasiga ham qiziqish kuchaydi. Shu asosida psixologiyaning maxsus bo'limi - boshqarish psixologiyasi paydo bo'ldi. Boshqarish psixologiyasi psixologiyaning bir tarmog'i bo'lib, u o'z navbatida boshqaruv faoliyati bilan bog'liq bo'lgan muammolarni shaxs va shaxslar guruxi tomonidan boshqa guruxlar faoliyatini samarali tashkil etish va birgalikdagi faoliyatni amalga oshirishning psixologik mexanizmlarini o'rganadi.

Boshqarish muammolari psixologiyadan tashqari, yana boshqa fanlar tomonidan ham o'rganiladi. Bular tarix, iqtisod, falsafa, huquqshunoslik va boshqa fanlar. Bu fanlarni o'ziga xos tomonidan o'rgansa, psixologiya esa sof psixologik tamondan o'rganadi. Boshqaruv tushunchasining paydo bulishi jamiyat tarakkiyoti bilan uzviy boglik xolda amalga oshadigan jarayondir. Boshqaruv ilmining mazmun va mohiyati kishilarni yoki jamoa mehnat faoliyatini bir joyga nomlash, boshkarish bilan boglikdir. Jamoa yiriklashgan sari boshkaruvning vazifalari murakkablashadi. Boshqaruv jarayonining murakkablashuvi boshkaruv ilmidan foydalanish zaruriyatini keltirib chikaradi. Boshqaruv tizimi ochik murakkab tizim bo'lib, u ikki qismdan ya'ni ob'ekt va sub'ektdan iborat bo'ladi.

Boshqaruv psixologiyasini o'rganuvchi ob'ektiv sub'ekti alohida shaxsdir. Ularning psixologik holatlari, ulardagi ayrim jarayonlar va vazifalar boshqaruv ob'ekti deb aytiladi.

Boshqaruvning sub'ekti o'rganilganda esa odatda, boshqaruvchi shaxs yoki odamlar guruxi nazarda tutiladi. Ob'ekt bu boshkariladigan tizim sub'ekt esa boshkaruvchidir. Boshkaruv ilmi quyidagi ko'rinishlarga bo'linadi.

1. Boshqaruv nazariyasi
2. Boshqaruvni tahlil qilish
3. Boshqaruv uslublari to'g'risidagi bilim
4. Boshqaruv to'g'risidagi bilim

5. Boshqaruv psixologiyasi to'g'risidagi bilim

Boshqaruv ilmining tashkiliy va psixologik bo'limi boshqaruv tizimining markaziy qismi bo'lib, jamoa boshqaruvini, ishlab chikarishni belgilaydi. Boshqaruv psixologiyasi predmetini ta'riflash bo'yicha bir qancha shakldagi mulohazalar mavjud bo'lsada, lekin ularning birontasi ham uning tub ma'nodagi xususiyati va mohiyatini ochish imkoniyatiga ega emas. O'tgan XX asrimizning 60-70 yillarida berilgan ta'riflar xilma-xil bolib, ular sohaning yo'nalishi mazmunini chuqurrok yoritilishiga qaratilgandir.

Birinchi ta'rif: Boshqaruv psixologiyasining predmeti - rahbar kadrlar va ijrochilarning psixologik xususiyatlari, yaxlit tizimdagi hamkorlik faoliyatida ularning o'zaro aloqasini o'rnatishdir.

Ikkinchi ta'rif: Boshqaruv psixologiyasining predmeti - gurux va ommaning psixologik xususiyatlari, ularning shaxs ongiga va hulqiga ta'sirini tekshirishdan iboratdir.

Bizning, bu ta'riflarning xech biri boshqaruvning psixologik mohiyati va uning tadqiqot ko'lamini ochish, talqin qilish qudratiga ega emas. Ushbu ta'riflarda hamkorlik faoliyatining mazmuni, uning boskichlari, fazalari,

shakllari shaxslararo munosabatda o'zaro ta'sir xususiyatlari, insonda ijtimoiylashuvning tezlashuvi, ongning rivojlanishi, inson va texnika tizimi bilan bog'lik bo'lgan qator muammolar e'tiborga olinmagan. Mukammal ta'rifda bizningcha quyidagilar qamrab olinishi va yoritilishi kerak deb o'ylaymiz. -Hamkorlik faoliyatida shaxsning roli.

-Shaxs va guruxning (Rahbar va tobe kishilarning) motivatsion, emotsional va hissiy xususiyatlari.

-Shaxs va jamoani nazorat qilish.

-Rahbar psixologiyasi

-Rahbarning tarbiyaviy ta'sir sub'ekti ekanligi

-Rahbarning siyosiy faolligi, status roli, huquqi, imtiyozi, vazifasi.

-Boshqaruvchanlik muomalasi

-O'zaro munosabatlar (men, sen, u, biz, siz, ular, bizlar)

-Rahbarning shaxsiga to'g'ri keluvchi lavozimlar.

-Nizoli vaziyatlar va uni bartaraf etish yullari va xokazo.

Ushbulardan kelib chiqib boshqaruv psixologiyasiga nisbatan zamonaviy tulakonli ta'rif berish mumkin.

Jamoa boshqaruvining hamkorlik faoliyatida shaxsning xulqiga va ongiga guruhviy va ommaviy ta'sir o'tkazishning psixologik xususiyatlarini, rahbar va ijrochi o'rtasidagi muomala munosabatlarini, shaxslararo munosabat bosqichlarini, rahbarning psixologik va individual xususiyatlarini o'rganish boshqaruv psixologiyasining predmetidir.

Bundan tashkari boshqaruv psixologiyasi predmeti tarkibiga amaliy va nazariy ko'nikmalarni egallash xususiyatlari idora qilishning qonuniyatlari, psixologik moslik, jipslikni ta'minlovchi omillar va mexanizmlarni o'rganish singari bir qator sohalarni ham qidirish zarur. Xuddi shu boisdan, boshqaruv psixologiyasi predmetini cheklash, birlamchi va ikkilamchi, asosiy va yordamchi bevosita yo'llari hamda vositalari yuzasidan mulohaza yuritish, ko'zlangan maqsadni amalga oshirish uchun sun'iy to'siqni vujudga keltiradi deyish mumkin.

Boshqaruv psixologiyasi psixologiya fanining boshqa sohalari bilan uzviy bog'likda o'zi to'plagan ma'lumotlarni chuqur va ilmiy jihatdan oqilona tahlil qilish imkoniyatiga ega bo'ladi. Umumiy psixologiya, ijtimoiy psixologiya, mehnat psixologiyasi, muhandislik psixologiyasi, yosh davrlar psixologiyasi, kichik gurux psixologiyasi, muomala psixologiyasi singari sohalar bilan chambarchas bog'likdir. Munosabatlar, ommaviy harakatlar, shaxsga ta'sir o'tkazish bo'yicha o'zini o'zi, gurux va jamoani boshqarish, unda psixologik muhitni ta'minlash, hamkorlik faoliyatining samaradorligini, shaxslararo munosabatning yuksak darajasini vujudga keltirish, nizom va ziddiyatli vaziyatlarning oldini olish imkoniyati tug'iladi.

Ana shu sababdan boshqaruv psixologiyasi uchun umumiy psixologiya sohasida erishgan yutuqlar, to'plangan ma'lumotlar, fiziologik, psixofiziologik, psixologik mexanizmlar, qonuniyatlar, o'zgarishni vujudga keltiruvchi harakatlantiruvchi kuchlar, ijtimoiy-tarixiy omillar murakkab ichki va tashki bog'lanishlar, takomillanish bosqichlari, yullari, vositalari, shakllari to'g'risidagi ilmiy-amaliy axborotlar

majmuasi muhim ahamiyat kasb etadi.

Boshqaruv psixologiyasining vazifalari boshqarishning psixologik, psixofiziologik, fiziologik, mexanizmlarini, qonuniyatlarini, jamoa jipsligini hamkorligini ta'minlovchi ob'ektiv va sub'ektiv omillarini, hamkorlikning tarkibiy, qismlarini insonning ichki regulativ funksiyalarini (motiv, xis-tuygu, kechinmalar), bilish jarayonlarini, jamoa muhiti va boshqarishning o'ziga xos xususiyatlarining takomillashuvini o'rganish hamda qonuniyatlarini ochib berishdan iborat.

Boshqaruvning sub'ekti o'rganilganda odatda boshqaruvchi shaxs yoki odamlar guruxi nazarda tutiladi. Guruxni boshqaruvchi shaxs esa «lider» yoki «boshliq» deb xisoblanadi. Boshqaruv psixologiyasida liderlik muammosi juda ko'p olimlarning e'tiborini o'ziga tortgan. B.D.Parigin, K.Berd, A.N. Leontev, liderlik uslublari xaqida esa M.Forverg, M.Yu.Jukov shular jumlasidandir.

Boshqarish psixologiyasi o'z faoliyatida tadqiqot metodlaridan foydalangan holda ish yuritadi. Shu tufayli boshqaruv faoliyati yuzasidan olingan ma'lumotlar, ishlab chiqilgan tadbirlar ilmiy asosligi bilan muhim kasb etadi.

Boshqaruv psixologiyasida umumiy va ijtimoiy psixologiya metodlaridan foydalaniladi. Xususan kuzatish, test, anketa, suxbat, faoliyat mahsulini o'rganish, arxiv bilan ishlash, sotsiometriya va boshqa shu kabi metodlar boshqarish psixologiyasi uchun tadqiqot metodlari sifatida xizmat kiladi. Boshqaruv jarayonida boshqaruv madaniyati va uning tashkilotchilik va boshqarish qobiliyatlarini rivojlantirishdagi o'rni katta ahamiyatga ega. Rahbarlik rahbardan boshqarish madaniyatining qonuniyatlariga bo'ysunishini talab etadi. Boshqarish madaniyati o'z ichiga ahlok, odob qoidalarini olish kerak. Boshqarish madaniyatini takomillashtirish uning barcha elementlariga e'tiborni kuchaytirish demakdir. Rahbarning madaniyat darajasi - bu o'ta murakkab ko'rsatkich hisoblanadi. Hyech kim rahbar bo'lib tug'ilmasligi barcha uchun tushunarli xaqiqat.

Rahbarning madaniyatli bo'lish i quyidagilarga bog'liq:

-Oilaviy kelib chiqishi, ota-onasi, yaqin qarindosh- urug'lari,

-Yoshlikdan o'sib ulg'aygan muhiti ya'ni yaqin kishilardan, do'st-o'rtoqlari, -

Ilmgga, san'atga, adabiyotga kizikishi,

- Ilm darajasiga,
- Tabiatga, jonivorlarga munosabati,
- Oilasiga, farzandlariga bo'lgan munosabatiga.

Madaniyat boshqaruv uslubining eng muhim majmuasidir. Demak, boshqarishni madaniyat, odob, ahloq normalariga bo'ysungan holda olib bormoqkerak. Boshqaruv xizmati etikasi haqida rahbar o'z ishida axloq-odob qoidalarining muloyimlik va o'zaro yordam hamjixatlik, kattalarga hurmat, kichiklarga izzat va har bir jamoa a'zosiga nisbatan insoniylik, shaxs sifatida

munosabat va shu kabi me'yorlarga tayanadi va shu asosda ish olib borishi zarur bo'ladi. Shu bilan birga rahbarning ijtimoiy ahvoli uning o'ziga xos axloqini ham belgilaydi. Bu sifat rahbarning o'ta tug'riligini ifodalaydi va uni yuqori tashkilot va idoralarga noto'g'ri axborotlar berishdan, qonun-qoidalarni buzishdan o'zini tiyadi. Yig'ilishlar o'tkazilayotgan vaktida ularning qatnashchilariga nisbatan muloyim bo'lish kerak, chunki odamlar bunday yig'ilishlarga maqbul boshqaruv qarorlarini yaratish uchun keladilar, bunday qarorlar esa birinchi navbatda, rahbar uchun o'ta muhim hisoblanadi. Boshqalarni sabr-toqat bilan eshitishga odatlanishimiz, so'zlovchilarning so'zini oxirigacha eshitishga harakat qilishimiz, xodimlarning faolligini takrorlashimiz kerak. Ko'pchilik oldida oddiy raxmat aytilish yoki minnatdorchilik bildirish ba'zan moddiy taqdirlashdan ham afzal bo'lish mumkinligini unutmasligimiz kerak. Agar biror xodimni ishdagi nuqsonlari uchun jazolamokchi bo'lsangiz, albatta adolat chegarasidan chiqmaslik va qo'pol muomala qilmaslik kerak. So'z shaklini va jazo turini tanlashda jazolanuvchi xodimlarning yoshini jinsini va harakatlarini inobatga olish kerak. Tankid-odamlarga katta va zarur ta'sir ko'rsatuvchi vositadir. Shuning uchun uni kerakli vaziyatda nihoyatda extiyotlik bilan ishlatmok kerak

2. Boshqaruvning pedagogik - psixologik muammolari:

- Rahbar kadrlarni tanlash ularni tarbiyalash va lavozimlarga joylashtirish;
- Psixologik jihatdan tanlash bo'yicha kadrlarni maxsus metodlar va metodikalar bilan qurollantirish;
- Faoliyatning professiogrammaviy tahlilidan kelib chiqqan holda rahbar

kadrlarni tayyorlash va ularni qayta tayyorlash maqsadida yangi tizim yaratish hamda uni uzluksiz ravishda takomillashtirish;

- Ta'limiy axborot ko'lamini ilmiy jihatdan aniqlashdan kelib chiqqan holda o'quv dasturini tuzish rahbarlarni tuzish mazmunining har bir bo'g'ini uchun muayyan mezonlar ishlab chiqish;

- Boshqarish malakalari va ko'nikmalarini shakllantirishning psixologik tabiatidan o'quv kurslarining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib ta'limning uslubiy tizimini yaratish;

- Kasb mohiyatiga asoslanib, rahbarlik lavozimiga o'qilayotgan shaxslarni psixologik tayyorlashning metodlari shakllari, vositalari metodikalarini va prinsiplarini takomillashtirish;

Rahbar lavozimiga tayyorlanuvchi shaxslar dastavval ularning oldilariga qo'yiladigan talablar bilan tanishishi va o'zidagi mukammallik zaifliklari yuzasidan qat'iy qarorga kelishi lozim. Bu mulohazalarning zaifliklari yuzasidan qat'iy qarorga kelishi lozim. Rahbar psixikasiga lavozim taqozo etuvchi talablar o'z ichiga uch xil turkumga taalluqli jabhalarni qamrab oladi: bilimga doir, emotsional his-tuyg'u irodaviy fazilatlar.

Bilishga va bilish jarayoniga aloqador talablar quyidagilardan iborat:

- Diqqat xususiyatlarining egallaganlik darajasi;
- Sezgi va idrokni yuksak darajasiga erishganlik;
- Tasavvuf obprazlari, vaqtni payqash o'quvchanligi;
- Tasavvur obrazlari va ijodiy xayolga moyillik;
- Xotiraning mustahkamligi, barqarorlik puxtaligi va ko'lamining kengligi mantiqiyligi, tezkorligi va mazmundorligi;
- Nutq, nutq faoliyati va nutq qobiliyatining mazmundorligi;
- Nutq, nutq faoliyati va nutq faoliyatining ko'rsatkichi;
- Fikrlash, muloxaza yuritish faoliyatining sermazmunligi samaradorligi, teranligi, ijodiyligi, topqirligi nostandartligi.

Rahbar kadr uchun emotsional holatlar va his - tuyg'ularni oqilona boshqaruv uquviga ega bo'lish har qanday vaziyatda ham o'zini - o'zi boshqarish o'zga

kishilarning kechinmalarini his eta olish.

Emotsional holatlarga o'z munosabatini bildirish, reaksiyaga kirisha olish bu narsalarga loqayd bo'lmaslik, yumor hissining mavjudligi hamisha muayyan mezonga rioya qilgan holda tobe kishilar bilan munosabat muomalaga rioya qilish;

- hissiyotning qonuniyatlarini egallash va jamoaning boshqariluv tuyg'usini oldindan aniqlash ularga asoslanib a'zolari bilan munosabatiga kirishishi zarurat tug'ilganda tezkor qaror qabul qilish.

- emotsional holatlarga baho berish va ularning har birini tahlili qilish imkoniyati.
- rahbar kayfiyatini aniqlovchi omillarning barqarorligi.
- emotsional reaksiyalar ifodalashishining tashqi vositalari,
- emotsional barqarorlik rahbar shaxsining xislatini ekanligi,

Rahbarlik faoliyati va rahbar shaxsi uchun idoraviy sifatlar juda muhim ahamiyatga ega, uni boshqarish esa psixologik to'siqlar vaziyatlar, nizom holatlarni yengish manbai bo'lib hisoblanadi.

Rahbar kadrning nufuzi barqaror iroda sub'ekti ekanligini har qaysi harakat va faoliyatda namoyish qilishda o'z ifodasini topadi.

Shaxslararo munosabatda ishq tuyg'uni vujudga keltiradi, insonni inson tomonidan to'g'ri idrok qilishga sharoit tug'diradi, individual uslubni shakllantiradi, obro' - e'tibor ma'naviy boylik bo'limidan tashqari ishlab chiqarish samaradorligining omili, iliq psixologik muhitning mexanizmi hisoblanadi. Shaxsning irodasiga quyidagi talablar qo'yiladi:

- Irodaviy kuch - quvvatning mujassamlashuvi;
- Boshqaruv faoliyatining mashaqqatlari maqsadga intilish va sobitqadamlilik;
- Tashabbus, mustaqillik ijodiylik;
- Dadillik jasoratlik to'siqlarni pisand qilmaslik;
- Sabotlilik, qat'iylik prinsipiiallik;
- Vazminlik esankiramaslik o'zini qo'lga ola boshlashlik;
- Intizomlik o'zini o'zi uddalash o'ziga o'zi buyruq berish;
- O'z kuchiga ishonch, o'zini qila olishlik va boshqalar.

Ma'lumki boshqaruv jarayoni uchun ijrochilikning psixologik xususiyatlari va

ularning o'ziga xosligi muhim ahamiyatga ega. Xuddi shu boisdan jamoa

guruh va ularning a'zolari yuzasidan muayyan darajadagi psixologik ma'lumotlilik faoliyat va muomalali tashkil qilish, uyushtirish muloqotga kirishishi voqyelikga tortilganlik masalalarni e'tiborga olish boshqaruv jarayonini maqsadga muvofiq amalga oshirishni ta'minlaydi.

Rahbarlik, psixologik savodxonlik har qaysisi alohida xususiyat, vaziyat, holat, ziddiyat, shaxs qarshiligi, munosabat, muammo va yechimga oqilona va omilkorlik bilan individual yoki differensial yondashishni amaliyotga tatbiq etishga keng ko'lamli imkoniyat, puxta shart-sharoit shaxsiy uslub vujudga kelishiga negiz yaratadi. Binobarin rahbar xodimlarning individual tipologik xususiyatlari bo'yicha psixologik bilimlar bilan qanoat hosil qilmasdan, balki ijtimoiy psixologik holatlar, qonuniyatlar, hodisalar rivoji, ularni keltirib chiqaruvchi omillar harakatlanuvchi mexanizmlar ijtimoiy muammolarning yechimi jarayonda qat'iy qabul qilish va uni bajarilishi bosqichlari to'g'risidagi ma'lumotlar bilan qo'llanilishi lozim. Aks holda jamoa guruh singari mikrotuzilmalarni boshqarishda psixologik muhitni barqarorlashtirida shaxslararo munosabatlarni to'g'ri tashkil qilishda ishlab chiqarishni yo'lga qo'yishda odamlar o'rtasida o'zaro ta'sir, ta'sirlanish, taassurot o'zaro tushunish hamdardlik kabi murakkab kechinmalarkuchi davomiyligini anglab yetishda nuqson va kamchiliklarga yo'l qo'yiladi.

Boshqaruv etikasi va rahbar fazilatlarini. Fazilat - bu ijobiy xislat yaxshi sifat yoki xususiyatdir. Kishilarda fazilatlarining turlicha bo'lishi hamda xulq - atvorlar insonning badanini aylanib yuradigan suyuq moddalariga ko'p jihatdan bog'liq ekanligi tajribada kuzatilgan. Qadimgi tibbiyotning yirik namoyondasi Gippokratning inson badanida qon asosiy o'rinni ishg'ol etsa bunday odam harakatchan yengil bo'ladi, taassurotlarning almashinishiga tez ko'nikib keta qoladi, o'z atrofida sodir bo'ladigan voqyealarga darhol va ishtiyoq bilan aralashadi degan fikri bejiz emas. Mana shu kishilarni Gippokrot sangviniklar deb atagan. Bu lotincha "sangvinik" ya'ni "qon" degan so'zdan kelib chiqqan. Sangviniklar tuyg'u xususiyatlari bilan ajralib turadi.

Ular: Yangi kishilar bilan tez til topishadigan; Bir ish turidan ikkinchi ish turiga

tezda ko'nikadigan; Bir turda bajaradigan ishlarni yoqtirmaydigan; Yangi sharoitga osonlik bilan o'rganadigan; Xushchaqchaq; Harakatlari shiddatli; Nutqi tez; Kelajakka ishonch bilan qaraydigan; So'zini aniq va ma'noli qilib imo

- ishoralar bilan gapiradigan kishilardir.

Ob'ekt: Rahbarning jamoaga nisbatan madaniyatlilik, xalqparvarligi, ya'ni; Kishilarga e'tibor va hurmat;

- Kishilarga xayrixox va iltifotli bo'lish ;
- Olijanoblik va beg'arazlik, xolislik;
- Kishilarning qadr - qimmatiga yetish kabilar;
- Fuqarolik va kasbiy burchini bajarish;
- Odamlarga ishonch kishilarning o'z kuchiga qobiliyatiga bo'lgan ishonchini qo'llab - quvvatlay olish uni shaxsiy kamchiliklarini bartaraf qilishga yo'naltira bilish;
- Yuqori nutq madaniyatiga ega bo'lish va tashqi ko'rinishdagi ozodaligi;
- O'zaro munosabatdagi quyidagi oddiy e'tiqod qoidalariga rioya qilish;
- Xushmuomalalik;
- Sipolik;
- Kamsuqumlik;
- Vazminlik;
- Andishalilik;
- Mehnat va do'stlikdagi sherikchilikda o'zaro yordam va qo'llab - quvvatlash;
- Hozirjavoblik va majburiylik so'zsiz bajarishlik;
- Prinsipiiallik va ishonch;
- Talabchan. Rahbarning jamiyatga nisbatan madaniyatlilik.
- Yuqori darajadagi fuqarolik vatanparvarlik va baynalminallik.

Jamiyat baxt - saodati yo'lida halol mehnat qilish jamiyat boyligini ko'paytirish haqida g'amxo'rlik qilish.

1. Rahbarga qo'yiladigan talablar:

- Ma'naviy yetuklik;
- Huquqiy yetuklik;
- Axloqiy yetuklik;

- Yuqori saviya va ong;
- Ma'rifatchilik;
- Madaniyatlilik;
- Xodimlarni vatanparvarlik ruhida tarbiyalashga qodirlik;
- Topshirilgan ish uchun shaxsiy javobgarlikni his qilish halollik;
- Shaxsiy manfaatlarni jamoa manfaatlariga bo'ysundirishga qodirlik;
- Kishilarga nisbatan mehribon va e'tiborli bo'lish ;
- Tashabbus va ilg'orlikni qo'llab - quvvatlash qobiliyati;
- Prinsipiallik;
- Tanqidga chidamli bo'lish o'z - o'zini tadqiq qila bilish.

Intizomga va mehnatga bo'lgan munosabat:

- Mehnatsevarlik;
- Jamoa o'rtasida intizomni yo'lga qo'ya bilish;
- Atrofdagilarni mehnatsevarlikni tarbiyalash bilish;
- Bir noshud rahbarning beg'amligi yuzlab minglab kishilar taqdirining bedaxl

ta'sir etishi mumkin.

Bilim darajasi:

- Iqtisodiyotni bilish;
- Texnika va texnologiyani bilish;
- Istiqbolni ilmni funksiyalari va strukturasini bilish;

Tashkilotchilik qobiliyati:

- Xodimlarni tanlay bilish va ulardan samarali foydalanishni ta'minlay olish;
- Qo'l ostidagilarni mehnatga o'rgatish va tarbiyalashni bilish;
- Jipslashgan jamoani vujudga keltira olish maqsad sari intiluvchanlik;
- "Yomon korxona yoki tashkilot yo'q, lekin yomon rahbarlar bor". Bu ibora

shuni bildiradiki yomon ishlab turgan korxonaga jamoani yaxshi boshqaradigan,

tashkilotchilik qobiliyati yuqori mehnatsevar talabchan, bilimdon u korxonani tezda yaxshi korxonaga qo'shadi.

Boshqarish samaradorligini ta'minlay olish:

- Boshqarishni kollegial tarzda tashkil qila olish qobiliyati;

- Ish haqida qisqa va aniq gapirish va qobiliyati ishga oid xat, buyruq farmoyishlar yoza bilish turli manbalardan ish uchun zarur axborotlarni olish qobiliyati;

- Rahbarlarni va qo'l ostidagilarni tinglay bilish qobiliyati;

- Asoslangan qarorlarni mustaqil va tez qila qilish qobiliyati;

- Boshqarish strukturasini takomillashtirib borish qobiliyati;

- Rahbarning sifati xislatlarini belgilovchi mezonlar ko'p. Biroq quyidagi ijobiy xislatlar ular orasida alohida mavqyega ega;

- Dovyuraklik - bunday rahbarda mardonavorlik botirlik dadillik mavjud bo'ladi;

- Ular omadsizlikdagi qo'rqmaydi. Qo'rquv ularni jasoratga chorlaydi va zafarlarga olib keladi. Har bir yangi harakatni taraqqiyotga va hayotiy tajribalarga erishtiradi.

2. Boshqaruv madaniyati va uning tashkilotchilik hamda boshqarish qobiliyatlarini rivojlantirishdagi o'rni.

Boshqaruv tizimi deyilganda boshqaruv apparati va ular o'rtasidagi bog'lanish tushuniladi. Boshqaruv tizimining tarkibini bir-biri bilan bog'langan teng huquqli birliklar va bo'g'inlar tashkil qiladi. Har bir bo'linma o'z vazifasiga ega bo'lib, bo'linma Boshqaradigan vazifalar doirasini, uning faoliyat chegaralarini, vakolatlari va javobgarligini belgilaydi. Boshqaruv tizimi a'zolari rasmiy va norasmiy aloqalarda bo'ladi. Rasmiy aloqalar bu eng avvalo rahbarlar bilan bo'ysunuvchilar o'rtasidagi aloqalardir (vertikal aloqalar). Ular rahbarlikning va bo'ysunuvchilarning turiga qarab farq qiladi. Agar rahbarlik to'laqonli bo'lib kuyi bo'linmalar faoliyatiga doir barcha masalalarga daxldor ba, bu xildagi aloqa muntazam aloqa deb aytiladi. Rahbarlik cheklangay bo'lsa,

u holda aloqa funksional bo'ladi. Bo'linmalar o'rtasida, vertikal aloqadan tashqari gorizontal aloqalar ham mavjud bo'lib, ular muvofiqlashtirishni va hamkorlik qilish tarzidagi aloqalardir. Boshqaruv tizimida asosiy o'rinni rasmiy aloqalar egallaydi. Lekin norasmiy aloqalar ham muhim, ahamiyatga egaligini unutmaslik kerak. Bugungi kunda boshqaruvning ilmiy asoslangan va tajribada sinab ko'rilgan qoidalariga tayanmay turib, xalq xo'jaligini hamda korxonalarni samarali rivojlantirib

va boshqarib bo'lmaydi. Ushbu qoidalar jamoalarni boshqarish va unga rahbarlik qilishni belgilab beradi. Hozirgi sharoitda jamoani boshqarish shakllari va usullarini belgilovchi asosiy qoidalar quyidagilardan iborat:

1. Boshqarishning ilmiylik qoidasi. Bu qoidani amalga oshirish ijtimoiy tarakkiyot qonunlarini tobora to'laroq bilib borishini va ulardan kundalik yuritish amaliyotida borgan sari to'laroq foydalanishni taqazo etadi.

2. Siyosiy va xo'jalik rahbarlarining birligi qoidasi. Bu qoida Boshqaruvga siyosat bilan chambarchas bog'liq holda qarashga asoslanadi va o'z ichiga quyidagilarni oladi:

a) umumiy xo'jalik vazifalari bilan iqtisodiy vazifalarni hal etishga siyosiy yondashuv;

b) Boshqaruv faoliyatini yaxshilash uchun jamoaning barcha a'zolarini jalb qilish;

v) Boshqarishni umumdavlat maqsadlariga yo'naltirish.

3. Tarmoq va xududlar bo'yicha boshqarishni bog'lab olib borish koidasi.

Bunda tarmoq va bo'linmalar o'rtasida uzviy bog'liqlik yaratilishi nazarda tutiladi.

4. Boshqarishni demokratlashtirish qoidasi. Bu qoida ishlab chiqarishni boshqarish eng muhim qoidalari jumlasiga kiradi. Boshqarishni demokratlashtirish mexnatkashlar oilasini ishlab chiqarishni boshqarishga keng

ko'lamda jalb qilish uchun yetarli imkoniyat yaratib beradi. Boshqaruv faoliyatida mexnatkashlarning bevosita qatnashishi aholi o'rtasida ishonchni uyg'otadi.

5. Reja asosida xalq xo'jaligini rivojlantirish qoidasi. Bu rejalashtirish vazifasining muhimligini va o'sha boshqarishning markaziy bo'g'iniga aylanishini belgilaydi.

6. Boshqarishning yakka hokimlik qoidasi. Bunda boshqaruv bir shaxs tomonidan amalga oshiriladi. Yakka xokimlik asosida boshqarish ba'zan yaxshi, ba'zan salbiy natijalar berishi mumkin. Bu boshqaruvchining layoqatiga, dunyoqarashi, tashkilotchiligiga, ma'naviy va axloqiy yetukligiga bog'liq bo'ladi.

Boshqaruv usullari ishchi jamoalari oldiga qo'yilgan vazifalarning o'z vaqtida yuqori sifatli qilib, bajarilishini ta'minlash uchun ularga nisbatan ko'riladigan zarur chora tadbirlarni va ta'sirchan usullarning qo'llanilishini bildiradi.

Jamoani boshqarishda qo'llaniladigan barcha usullar o'zaro uzviy bog'liq bo'lib, ular bir-birligini bildiradi.

Boshqaruv usullari o'zining tavsifiga ko'ra :

- a) iqtisodiy boshqarish usuli,
- b) tashkiliy-ma'muriy, v) ijtimoiy-psixologik, g) siyosiy boshqarish,
- d) demokratik boshqarish,
- ye) avtoritar boshqarish usullaridir.

Nazorat savollari:

- 1. Boshqaruv psixologiyasini o'rganuvchi ob'ekti va sub'ekti nima?
- 2. Boshqarish madaniyati nimalarni o'z ichiga oladi?
- 3. Boshqaruvning pedagogik - psixologik muammolari nimalardan iborat?

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.

4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.

5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psycnoligy. Mahwah, New Jersey London.2005.

6. Contemporary modelsin vocational psychology^ *Volume in Honorof* Samuel H. OsipowFrederick T. L. Leong The Ohio State University Azy

Barak.2001.

7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
8. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
9. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
10. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
12. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.ϕ
13. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasb psixologiyasi. T. 2003y.
14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskova i dr.

'Psixologiyaprofessionainogo Clbrazovaniya' (abirskiy federalnby universe) SFU, 2010.

Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

Mavzu. Kasbkorlik. Kasbkorlikning yuqori darajasi. Kasbkorlikni shakllanishining bosqichlari. Reja:

1. Mehnat jarayonida sub'ekt kasbiy yetukligining shakllanishi.
2. Kasbiy sifatlar va kasbiy identifikatsiya muammosi
3. Shaxsda kasbiy anglashni shakllanishi
1. Mehnat jarayonida sub'ekt kasbiy yetukligining shakllanishi.

Qat'iy talablar va shaxs faoliyati normativlari sharoitida faqatgina shakllarning turli - tumanligi, o'zini o'zi tashkil qilish, moslashish malakalari namoyon bo'libgina qolmasdan, balki faoliyatni boshqarish usullari, mexanizmlarini qidirish va ishlab chiqishdagi konstruktiv faollikda, optimal va individual o'ziga xos yo'lni topish va

talab etilgan natijalarga erishish uchun psixik jarayonni tashkil qilish holatlari yaqqol ko'zga tashlanadi. Faoliyat muammolari va talablarida shaxs individual qulaylik, sub'ektiv yoqimlilik va kashf etilgan ijodiy obrazni ta'minlaydi.

K.A.Abulxanova-Slavskayaning ta'kidlashicha, shaxsning faoliyatda namoyon bo'lishi va rivojlanishi haqidagi qarashlar S.L.Rubinshteyn tomonidan ilgari surilgan bo'lib, o'zining metodologik-prinsipial ahamiyatini yo'qotmagan. Biroq, bu qarashlarga L.I.Ansiferova tomonidan shaxsning faoliyat bilan hamohang rivojlanishining optimalligi va aniqligi bilan bog'liq ayrim o'zgartirishlarni kiritdi, unga ko'ra har qanday faoliyat shaxsni shakllantirmaydi va har qanday taraqqiyot shaxs taraqqiyoti bilan bir narsa emasdir. Shaxs rivojlanishi va ehtiyojlarining faoliyatda namoyon bo'lishi sub'ektning mehnat jarayoni va uning natijasidan qoniqqanligi bilan bog'liq, qiyinchiliklarni yengishga intilishi va murakkab masalalarni hal qilishdagi muvaffaqiyat, mehnat jarayonida o'z imkoniyatlarini namoyon qilish istagi - ularning barchasi yuqori professionallikka va kasbiy yetuklikka erishishning garovidir.

Shaxs professionallashuvi dinamik jarayon bo'lib, har bir bosqich o'ziga yarasha rivojlanish darajasini bosib o'tadi. Shaxsning faoliyatda o'z kasbiy potensialini amalga oshirishi aynan shu vaziyatga shaxs psixologik tuzilishini moslashishidagi o'zaro ta'sirini boshqarish negizida yuz beradi. "Shaxs taraqqiyotining har bir yangi shaxsiy-psixologik bosqichida individning ijtimoiy muhitga faol munosabati natijasida shakllanuvchi barcha - predmetli faoliyat, muloqot, o'yin, o'qish, ijtimoiy-siyosiy faoliyat, mehnat va shaxsning tizimli shakllanishida tartibli ravishda mustaxkamlanib boradi. Ular shaxsning vertikal va gorizontal funksional tuzilishini anglatadi".

Faoliyat sub'ektining professionallashuvi va uning shaxsini rivojlanishi kasbiy yetuklikning shakllanishi bilan muvofiq tarzda kechadi.

Kasbiy yetuklik tushunchasiga yuqori darajada shaxsiy va kasbiy jihatdan rivojlangan va yuqori professionalizmni o'zida namoyon qiladigan, malakali, qolaversa, axloqiy-ma'naviy, etnik, madaniy, ijtimoiy va kasbiy muhim xususiyatlarni hamda shaxsiy sifatlarni o'zida mujassamlashtirgan mehnat sub'ektining xususiyati

deb izohlansa maqsadga muvofiq bo'ladi.

Mutaxassisning shakllanishi faqatgina chuqur va keng doiradagi bilim, ko'nikma va malakalarga, kasbiy tajriba va mahoratga ega bo'lish bilan cheklanib qolmaydi, balki tarbiyalanganlik, yetuk shaxs taraqqiyoti ham muhim ahamiyat kasb etadi. Shaxs tomonidan shaxsiy va ijtimoiy maqsadlar, pozitiv kasbiy motivatsiyaning shakllanishi, ijtimoiy va kasbiy mas'uliyat, ishchanlik qobiliyati va mehnatga tayyorlik, tashabbuskorlik va ijodkorlik, mehnatdan qoniqqanlik, mehnat sub'ektining yetukligini anglatuvchi boshqa xususiyatlarni rivojlantirishga intilishini aniqlashtiruvchi faoliyat mazmuni va natijalari anglanilgandagina, mahoratning kasbiy komponentlari egallanadi, rivojlantiriladi va faollashtiriladi. Kasbiy yetuklik shaxsiy ideallar, ustanovkalar, qadriyatlar, hayot va faoliyat mazmunini ijtimoiy, psixologik muhitning kasbiy talablari bilan muvofiqligida aks etadi.

Mutaxassis shaxsining kasbiy yetukligi quyidagi shakllarda namoyon bo'lishi mumkin:

- 1) Kasb bilan bog'liq ma'naviy qadriyat tizimini tushunish.
- 2) Tajriba orttirish va shaxsiy tajribani tahlil qilish.
- 3) Namunaviy mutaxassisning adekvat modelini qabul qilish va unga o'xshash uchun o'z ustida ishlashga intilish.
- 4) Oldinga qo'yilgan maqsadga erishish uchun shaxsiy kuch va resurslarni maksimal darajada safarbar etish.
- 5) Mehnatdan qoniqish hissining paydo bo'lishi.
- 6) O'zini o'zi rivojlantirishga intilish.
- 7) Shaxs xulqida buzilishlarning mavjud emasligi.
- 8) Shaxs organizmi va psixikasining funksional imkoniyatlari va ularning kasbiy talablarga muvofiqlik darajasi haqidagi tasavvurlarga ega bo'lish va boshqalar.

Faoliyat sub'ektining malakasi kasbiy yetuklikning muhim ko'rsatkichlaridan biri hisoblanib, u o'zining funksional imkoniyatlari va ehtiyojlarini kasbiy talablar bilan muvofiqlashtiradi. Bu ko'rsatkich kasbiy "Men- konsepsiyasi"ning o'ziga xosligini anglatadi. YOshlik davrida, ayniqsa, kasbiy yetuklik bosqichida "Men- konsepsiyasi" har tomonlama boyitiladi, bir tomondan- hayot va faoliyatning

o'zgaruvchan talablari, ikkinchi tomondan esa-o'zini o'zi baholashning shakllanishi ro'y beradi. A.A.Reanning ta'kidlashicha, yetuklik davrida "Men-konsepsiyasi" kasbiy faoliyat ta'sirida, ko'pgina maxsus konsepsiyalarning namoyon bo'lishi hisobiga shakllanadi. Ular reallashib, professional mahoratning o'sishi bilan bog'liq ravishda rivojlanib boradi. Shaxs asta-sekinlik bilan o'z imkoniyatlarini namoyon qiluvchi maqsadlarni tanlashda o'ta sinchkov va ishning natijasiga mas'uliyat bilan yondashadigan bo'lib boradi. "Shaxsning axloqiy qoidalar va ayniqsa, muhim shaxsiy qadriyatlar doirasida o'zini o'zi faollashtirish" Men-konsepsiyasining tub mohiyatiga singib boradi.

Kasbiy yetuk shaxslarda ularning o'zlari haqidagi ma'lumotlarga asoslangan holda o'zini o'zi baholashning kognitiv komponentlari kuchayib boradi. O'zini o'zi baholashning emotsional komponenti esa biroz cheklanadi. Mutaxassisning o'zini o'zi baholashini ko'p qismi uning ichki etalonlariga yo'naltirilgan bo'ladi.

Shaxsda o'ziga nisbatan ongli, real munosabatlarning namoyon bo'lishi emotsiyalarni boshqarishga olib kelishidan dalolat beradi. O'zini o'zi baholash umumiy xarakterga egadir.

Kasbiy o'zini o'zi baholashni o'zini o'zi baholash professional mahorat va kompetentlik darajasida aks ettiriluvchi shaxsning o'zini mehnat sub'ekti sifatida baholashi bilan bog'liq operatsional-faoliyat aspektlariga va shaxsiy sifatlarni "Men-mutaxassisman" konsepsiyasi bilan mutanosibligini baholashda aks ettiriluvchi shaxsiy aspektlarga ajratish mumkin.

Kasbiy o'zini o'zi baholashda faoliyat natijalari va mutaxassisning shaxsiy potensial baholari ko'rib chiqiladi, birinchisida mehnat yutuqlaridan qoniqqanlik darajasi aks ettirilsa, ikkinchisida shaxsning o'z imkoniyatlarini baholash va shaxsning o'z kuchiga ishonganlik darajasi ko'rib chiqiladi. O'zini o'zi baholashning past ekanligi mutaxassisni yetuk yoki "etuk emasligi"dan dalolat bermaydi. O'zini o'zi baholash negizida pozitiv motivatsion o'zini o'zi rivojlantirish yotadi va shaxsning ijtimoiy, kasbiy muvaffaqiyatlari bilan korreksiyalanadi.

Mutaxassis shaxsining taraqqiyotini o'rganish jarayoni "professionalizm" va "kasbiy yetuklik" tushunchalarini bir-biriga chambarchas bog'liqligini ko'rsatadi. Har

ikki tushuncha faoliyat samaradorligi va mutaxassis shaxsining rivojlanishi bilan izohlanadi, biroq, ulardan birinchisida asosiy urg'u kasbiy yutuqlarga qaratilsa, ikkinchisida - faoliyat jarayoni va maqsadi ta'sirida nafaqat faoliyatning yuqori va barqaror ko'rsatkichlari, balki har tomonlama rivojlanganligi va shaxsning shakllanishi inobatga olinadi.

Shunday qilib, kasbiy yetuklikning psixologik aspektlari mehnat sub'ektlarining faoliyatga yo'naltirilgan psixik jarayonlari - mutaxassisda o'zini o'zi boshqarishning shakllanishini ta'minlovchi xususiyatlar va funksiyalar kompleksiga asoslangan tizimli xususiyatlarni o'zida uyg'unlashtirgan. Psixologik tizimda kasbiy yetuklikning muhim omillari quyidagilar hisoblanadi: kasbiy faoliyatning mazmuni va qadri, kasbiy faxr, iymon va sha'n. Kasbiy yetuklikning tizimlashtirilgan omillariga esa quyidagilar kiradi: kasbiy o'zini o'zi anglash (mutaxassis shaxsining taraqqiyoti samarasi sifatida) va mehnat sub'ektlarining kasbiy yaroqliligi (shaxsning kasbiy taraqqiyoti samarasi sifatida).

Kasbiy yetuklik, birinchidan, mehnat sub'ektlarining kasbiy taraqqiyoti, muhim kasbiy psixologik xususiyatlarning shakllanishi va namoyon bo'lishiga asoslangan yuksak mahorat sari harakatlar nuqtai nazaridan, ikkinchidan, yuqori malakaga erishish va mutaxassis kompetentligining shaxs taraqqiyoti bilan muvofiqligi natijasi sifatida ko'rib chiqiladi. Bu jarayon shaxsning ontogenezda rivojlanishi qonuniyatlari va uning professionallasuvi bilan bog'liq ravishda amalga oshadi, bu xususiyatlarning ta'siriga bog'liq holda, ya'ni aniq faoliyat ko'rinishlariga nisbatan qo'yiladigan talablarda, taraqqiyot fazalarining geteroxronligi va betartib o'zgarishida, me'yoriy inqirozlarning yuzaga kelishi va shaxs deformatsiyasida, shaxs va kasbiy taraqqiyotning aniq bir bosqichi hamda shakllarida, yetuklik davrida namoyon bo'ladigan shaxsiy xususiyatlarning o'ziga xosligida aks etadi.

Umuman olganda, kasbiy faoliyat uchun mehnat samaradorligi ishonchliligi va xavfsizligini ta'minlash bilan cheklanib qolmay, balki shaxsning mehnatda rivojlanishiga, "Men-mutaxassisman" konsepsiyasining shakllanishiga, o'zini o'zi tasdiqlashga, o'z imkoniyatlarini namoyon qilishga va ijtimoiy muhit hamda mehnat jamoasiga to'liq moslashishga zamin hozirlaydigan mehnat sub'ektlarining shaxsiy va

kasbiy yetukligi orasidagi muvofiqlik muhim ahamiyat kasb etadi.

4. Kasbiy sifatlar va kasbiy identifikatsiya muammosi

Ko'pgina jahon va xorij olimlarining ta'kidlashicha, bugungi kunda kasbiy sifatlarining shakllanishi o'zining ahamiyatlilik darajasiga ko'ra inson ehtiyojlari orasida birinchi o'ringa ko'tarilmoqda. Bu tushuncha ijtimoiy nazariya va amaliyotning muammolari majmuasi bilan bog'liq bo'lib, psixologiyaning markaziy qismidan joy olgan. Kasbiy sifatlarining iqtisodiy, ijtimoiy, ijtimoiy- madaniy sharoitlar ta'sirida o'zgaruvchi alohida turlari tadqiq qilingan.

Ijtimoiy dinamika faqatgina ijtimoiy rollarning o'zgarishi bilan emas, balki sifatli, egiluvchan va yetarli darajada tezkor mutaxassislarni tayyorlashga nisbatan yangi talabning paydo bo'lishi bilan ham bog'liqdir. Maishiy, iqtisodiy, siyosiy va madaniy sohadagi yangi muammolar doimo kasbiy mezonlarni taraqqiyotini talab qiladi va bu esa soha mutaxassislari kasbiy o'zini o'zi anglash, shaxsning kasbiy shakllanishi muammolarini nazariy g'oyalar bilan boyitishga nisbatan intilishlarini kuchaytiradi.

Zamonaviy tadqiqotlarda kasbiy sifatlar shaxs kasbiy taraqqiyotining asosiy mezoni va mehnat sub'ektiining yetakchi xarakteri sifatida ajratib ko'rsatilmoqda. Ushbu nuqtai nazar jahon mehnat psixologiyasidagi mavjud kasbiy taraqqiyot mezonlarini xodimning samarali faoliyati darajasidan mutaxassisning tavsifnomasi darajasigacha rivojlanishini mantiqiy yoritilishi hisoblanadi. Mutaxassis mehnat sub'ekti sifatida xodimdan farqli ravishda uning o'zi faoliyat maqsadini qo'yadi, unga erishish yo'li va vositalarini aniqlaydi, faoliyat natijasiga nisbatan mas'uliyatni o'z zimmasiga oladi. U faoliyatni to'liq boshqaradi, turli amaliy vaziyatlardan chiqish yo'llarini biladi, faoliyatni tashkil qilish, uning o'zgarishi va taraqqiyotini oldindan ko'ra bilish qobiliyatiga egadir.

Zamonaviy mutaxassislarni tayyorlashdagi asosiy muammolar orasida ikkita predmetli sohani alohida ajratib ko'rsatish muhimdir: "kasbiy sifatlar" va "kasbiy taraqqiyot". Kasbiy sifatlar insonning butun umrida unga hamroh bo'ladigan va hayot faoliyati davomida muhim o'rin tutadigan "Men kimman?" degan ongli savolga asosiy e'tiborni qaratadi. Taraqqiyot esa kasbiy o'sishga, ishning sifatini ortishiga,

izlanishlardagi kashfiyotlarga, qaror qabul qilishdagi egiluvchanlikka yo'naltirilgan bo'ladi.

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

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

Kasbiy sifatlar muammosiga qiziqishlarning ortishiga qaramasdan, bu fenomenning tabiati, tuzilishi, dinamikasi va funksiyalari haqidagi savollar bir qancha chalkashliklarga egadir. Bunga asosiy sabab bu muammoning, ayniqsa, shaxs umumiy tuzilishida kasbiy sifatlar o'rnida qo'llaniluvchi ijtimoiy sifatlarni kam o'rganilganligi bilan bog'liqdir. Kasbiy sifatlar muammosini tadqiq qilish uchun eng avvalo bu voqelik shaxs sifatlari tizimida qanday o'rin egallashini, qolaversa, shaxsning kasbiy va ijtimoiy o'zini o'zi anglashida qanday rol o'ynashini tushunib olish lozim.

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

R.Finchman ishlarida asosiy e'tibor kasbni egallash jarayonida kasbiy talablar,

axloqiy normalar, qadriyatlarni anglashga qaratiladi. Kasbiy sifatlarning shakllanish jarayoni insonga kasbiy o'zini o'zi boshqarish imkonini beruvchi kasbiy taraqqiyot davomidagi individual xususiyatlar va ijtimoiy ta'sirlarning o'zaro muvofiqligi sifatida namoyon bo'ladi.

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

K.Mak-Goven va L.Xartlar asosiy urg'uni o'z tarkibiga kasbiy rollarni amalga oshirish va yangi qadriyatlarni, ustanovkalarni va kasbiy sifatlarning tarkibini rivojlanishi uchun talab etiladigan maxsus bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirishni qamrab oluvchi ijtimoiy o'rganish jarayoniga qaratadilar. Pedagoglarning kasbiy shakllanishini tadqiq qilish natijasida quyidagicha tahliliy xulosaga kelingan: pedagog-o'quvchilar tanqidiy tafakkur, shaxslararo munosabatlar, nizolarni bartaraf etish kabi sohalar yuzasidan maxsus bilim, ko'nikmalarni o'zlashtirishlari, qolaversa, kompyuter texnologiyalari va turli metodlarni qo'llay olishlari zarur.

Kasbiy sifatlarning shaxsiy va ijtimoiy aspektlarining muvofiqligi g'oyasi "psixosotsial sifatlarning" tushunchasida to'liqligicha aks ettirilgan bo'lib, u kasbiy taraqqiyotning ijtimoiy kontekstlari bilan bog'liq kasbiy sifatlarni anglatadi. Bu bilan shaxs taraqqiyoti va faoliyatini amalga oshirishda ijtimoiy muhitning roli alohida ko'rsatib o'tiladi. Muammoga bu jihatdan yondoshish G.Teshfelning ijtimoiy sifatlarning nazariyasi yuzaga kelgandan so'ng ommalashib ketdi. Faoliyat va o'zaro hamkorlikni o'zlashtirish natijasida shakllanuvchi ijtimoiy sifatlarning ishchilar guruhining o'zaro munosabatlariga hamda individning kasbiy taraqqiyotiga ta'sir o'tkazadi.

Kasbiy sifatlarning muammosini tadqiq qilishda kasbiy muhit ta'sirida inson o'zining verbal va noverbal xatti-harakatini qayta qurish vaziyatlari batafsil yoritilgan adabiyotlarga e'tibor qaratish lozim. Shunday qilib, inson xulq-atvorining faoliyat va

mehnat jamoasi talablari bilan muvofiqligini tadqiq qilish Dj.Xollandning tipologik nazariyasi, faoliyatga yaroqlilik nazariyalarida o'z aksini topdi. Bu yondashuvlar doirasida faoliyat va ijtimoiy muhitning mehnat natijasi va mehnatdan qoniqqanlikka, individual salomatlik va boshqalarga ta'sirining turli aspektlari o'rganilgan.

Xorijiy tadqiqotlarda kasbiy taraqqiyotni tahlil qilishda asosiy e'tibor qaror qabul qilishga qaratiladi. Shu bilan bir qatorda asosiy urg'u insonning kasbiy taraqqiyotdagi muammoli vaziyatlarni qabul qilish va hamda ularni bartaraf etish usullarini bilishni tahlil qilishga qaratiladi. Kasbiy o'zini o'zi anglash borasida qaror qabul qilish jarayoni quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi: muammoli vaziyatlarning yuzaga kelishi, real imkoniyatlarni aniqlash, imkoniyatlarni qator mezonlar yordamida baholash (omad va omadsizlik tizimini baholash; mashhurlikni yoqtirmaslik, rag'batlantirish yoki qanoatlantirish, kasbiy kareradagi o'sish, ishlab chiqarish faoliyatidagi qiyinchiliklar, ta'lim va ish joyidagi mavqe), adekvat imkoniyatlarni tanlash va amalga oshirish, qarorlarning ijtimoiy dinamika bilan muvofiqligi.

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

Kasbiy sifatlarni tadqiq qiluvchi jahon psixologlari uchun psixik voqeliklarni tuzilmaviyligi va tizimlilik tamoyili, sifatlarning genetik o'zaro bog'liqlik darajasini qidirish, kasbiy faoliyatni o'zlashtirish va amalga oshirish jarayonida shakllanishini tadqiq qilish uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Bu jahon tadqiqotchilarining an'anaviy va konseptual metodologik bazasi bo'lib, quyidagilarga xizmat qiladi: kasbiy faoliyatdagi sistemagenez, shaxsning kasbiy shakllanishi, mehnat faoliyati va boshqalar.

YU.P.Povarenkovaning tadqiqotlari doirasida kasbiy sifatlar tizimli, dinamik va muvozanatli, inson kasbiy taraqqiyotining boshqa elementlari: kasbiy o'zini o'zi anglash, kasbiy o'z-o'ziga baho, kasbiy deformatsiya bilan uzviy bog'liq bo'lgan voqelik sifatida ko'rib chiqiladi.

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

Kasbiy sifatlarning elementlari tarzida ehtiyojlar, qiziqishlar, ustanovkalar, ishonch va kasb orqali qondiriluvchi va amalga oshuvchi shaxs motivatsion sohasining boshqa komponentlari ko'rib chiqiladi. Kasbiy sifatlarga erishish uchun faollikni amalga oshirishni ta'minlovchi zaruriy bilim va qobiliyatlarga ega bo'lish lozim.

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

Professiogenez konsepsiyasining muallifi ye.P.Ermolaevaning ta'kidlashicha, kasbiy sifatlarning ijtimoiiy sharoitlarga bog'liq bo'lgan shaxsiy va kasbiy taraqqiyotning mahsulidir. Muallif kasbiy sifatlarning faqatgina kasbni yuqori darajadagi mahorat bilan boshqarish orqali shakllanadi va faoliyat jarayonining asosiy elementlarini barqaror muvofiqligi sifatida namoyon bo'ladi, degan g'oyadan kelib chiqadi. Kasbni egallash bosqichi va shunga muvofiq kasbiy sifatlarning darajasini tahlil qilish sub'ektning o'zi bilan kasbni identifikatsiya qilish darajasi kasbiy sifatlarning funksiyasini amalga oshirish imkonini aniqlash mumkinligini ko'rsatdi. Kasbiy sifatlarning muvofiqlashtiruvchi va

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

"Kasbiy sifatlar" tushunchasi o'zi nimani anglatadi? Kasbiy shakllanish jarayonida inson o'zini nima bilan yoki kim bilan identifikatsiyalaydi?

Ushbu savollarga javob berish asnosida kasb - bu inson hayotining o'ziga xos tomoni bo'lib, muayyan bir faoliyat ekanligini eslaymiz. Shu bilan bir qatorda, bu aniq bir faoliyatni bajaruvchi, umumiy talablar, qadriyatlar asosida tarbiyalangan va atrofdagilarning o'zaro madaniy munosabatlari negizida qurilgan shaxslar guruhiga sub'ektning daxldorligini anglatadi. Shuning uchun kasbiy sifatlar faoliyatni amalga oshirish jarayonida shakllansa ham ular shaxsning ijtimoiy muhitdagi o'z o'rnini, mehnat jamoasining xususiyatlarini tushunishi bilan uzviy bog'liqdir. Kasbiy sifatlarning aynan mana shu aspekti tez-tez psixologik tahlil doirasidan chetga chiqib ketadi.

Kasbiy sifatlarni o'rganishning qiyin tomoni, birinchidan u shaxsning aynan o'ziga, ikkinchidan esa muayyan bir guruh a'zolariga tegishlidir. Muayyan bir ijtimoiy kategoriyalarga shaxsiy daxldorlikni idrok qilishning identifikatsiya jarayoni, shunga muvofiq qadriyatlar tizimining shakllanishi bilan hamohang tarzda kechadi. Kasbiy shakllanish jarayonida sub'ekt o'zini o'z kasbi vakili, u yoki bu kasbiy sifat

sohibi yoxud muayyan bir taraqqiyot bosqichidagi mutaxassis sifatida identifikatsiyalaydi. Shuning uchun ham “shaxsiy-ijtimoiy” kontiniumdagi kasbiy sifatlar baribir ham ijtimoiy chegaraga yaqinroqdir va ijtimoiy sifatlarga egalik qiladi (ijtimoiy guruhlardagi o’zini o’zi anglash, guruh tarkibiga qo’shilish, guruhlararo diskriminatsiya samarasi va boshqalar).

Kasbiy identifikatsiyaning umumiy identifikatsiyalar tuzilishida tutgan o’rni hali to’liq yoritib berilmagan, lekin fenomen va ijtimoiy identifikatsiya tuzilishi hamda uning alohida turlari haqidagi ilmiy tasavvurlarning rivojlanganligi kasbiy identifikatsiyani ijtimoiy “Men” tuzilishidagi muhim elementlardan biri sifatida o’rganish imkonini beradi.

Ijtimoiy identifikatsiya hayotdagi o’zaro hamkorliklar, ijtimoiy taqqoslashlar va sub’ekt ijtimoiy qurilishining tayanch tizimi sifatida namoyon bo’luvchi faol ijtimoiy ta’limni yo’lga qo’yish natijasida bunyod bo’luvchi dinamik jarayon sifatida yuzaga keladi. Biz ijtimoiy identifikatsiya yagona kognitiv, motivatsion va qadriyatlar tizimini o’z ichiga qamrab olishini kuzatishimiz mumkin.

Bu yondashuvga muvofiq kasbiy identifikatsiya faoliyat va u bilan bog’liq bo’lgan o’zaro hamkorlikning individual emotsional bilimlar bilan boyitilishi, faoliyatga yo’nalganlik ta’siri ostida yuzaga keluvchi shaxsning o’zini o’zi anglashi sifatida ko’rib chiqiladi. Bu bilimlarga muvofiq tarzda individ qadriyatlar tizimini, qolaversa, mehnat jamoasiga xos bo’lgan xulq-atvor shakllarini va mehnat jamoasining status-rolli, axloqiy, motivatsion ta’sirlariga muvofiq maqsadlarni ham o’zlashtiradi. Kasbiy identifikatsiya ijtimoiy identifikatsiya tuzilishining muhim elementlaridan biri bo’lib, shaxsiy va kasbiy taraqqiyot jarayonida shakllanadi va inson hayotining ko’p jihatlariga o’z ta’sirini o’tkazadi.

Identifikatsiya jarayonida shaxsning o’zini mutaxassis sifatida anglashi mehnat jamoasi, ish joyini ichida sodir bo’ladi. Bu makon o’zida faqatgina ijtimoiy muhitni - jamoani, hodim va boshqaruvchi mutaxassislarni yoki faqatgina kasbiy normalarning tashuvchilarini emas, balki mehnat ob’ektini, qolaversa inson o’z faolligini yo’naltiruvchi voqelikni mujassamlashtiradi. ye.V.Koneva “kasbiy makon” tushunchasini mutaxassis, insonlar jamoasi ish olib boruvchi, atrofdagi voqealarga o’z

ta'sirini o'tkazuvchi ob'ektlar tizimi sifatida o'rganadi. Muallifning ko'rsatishicha, kasbiy makon tushunchasiga nisbatan bunday yondoshuv uning kasbiy identifikatsiya bilan aloqalarini osongina o'rnatish imkonini beradi: insonning o'zini mutaxassis sifatida his qilishi - aynan mana shu jihat uni ayrim odamlar, ob'ektlar, voqealar va mas'uliyat doirasi ichidagi shaxsning o'zi haqidagi tasavvuridir.

Demak, kasbiy identifikatsiya zamonaviy psixologik tadqiqotlarning ilmiy va amaliy ahamiyatga ega bo'lgan predmeti hisoblanadi. Bu integrativ tushunchada shaxsning kasblar olamiga, mehnat jamoasi va keng ijtimoiy muxitga yo'nalishini ta'minlovchi, kasbiy faoliyatda shaxs potensialini to'liq namoyon qilish imkonini beruvchi, qolaversa tanlangan kasbning kutilayotgan natijalarini va shaxsiy taraqqiyot imkoniyatlarini oldindan ko'ra biluvchi kognitiv, motivatsion va axloqiy tavsifnomalarining o'zaro aloqasi aks etadi. Kasbiy yo'nalganlik va o'zini o'zi anglash kasbiy taraqqiyotning muhim ko'rsatkichlaridan biri hisoblanadi.

Kasbiy identifikatsiya mutaxassis shaxsining shakllanishidagi muhim mezonlardan biri hisoblanib, kasbiy taraqqiyot, kasbiy o'zini o'zi anglash va kasbiy o'zini o'zi aniqlash kabi tushunchalar bilan uzviy bog'liqdir. Oxirgi yillarda aynan mana shu kontekstda identifikatsiya jahon va xorij psixologlari tomonidan intensiv tarzda o'rganib kelinmoqda.

3. Shaxsda kasbiy anglashni shakllanishi

Shaxs kasbiy shakllanishining sarmahsulligi va anglay olishining muhim omili uning kasbiy mehnatda ma'no topishidadir, o'z kasbiy hayotini loyihalashtirish, mas'uliyat bilan kasb mutaxassislik va ish-joyini tanlash borasida qaror qabul qilishdadir. Albatta, bu muhim kasbiy muammolar shaxs oldida butun hayoti davomida paydo bo'laveradi. Shaxs esa doimo o'zgarib rivojlanib turadi. Demak, uning rivojlanishini turli bosqichlarida kasbiy anglash muammolari turlicha hal etiladi. Kasblar olamida o'z o'rnini to'g'ri tanlash, o'z ijtimoiy kasbiy rolini kasbiy mehnatga jamoaga va o'ziga bo'lgan munosabatini anglay olishi inson hayotining muhim komponentlari bo'lib qoladi. Gohida kishi kasbdan uzoqlashib, undan og'irlik seza boshlaydi unda o'z kasbiy holatidan qoniqmaslik hissi paydo bo'ladi. Shuningdek, insonlarda majburiy holatda kasb (mutaxassislik)ni va ish joyini

almashtirish hollari gohida uchrab turadi.

Ta'kidlash mumkinki, shaxs oldida doimo undan kasbga bo'lgan munosabatni aniqlash, gohida o'z kasbiy yutuqlarini tahlil etish, kasb tanlovi yoki uni almashtirish qarorini qabul qilish, karerani aniqlash va korrektsiyalash boshqa kasbga xos bo'lgan masalalarni hal etishni talab etadi. Kasbshunoslikda barcha bu muammolar kompleks kasbiy aniqlanish deb tushuniladi. Tabiiyki, bunday murakkab psixologik hodisa psixologiya fanida yagona to'g'ri ta'rifga ega bo'lishi mumkin emas. Shaxsda kasbiy shakllanish konsepsiyasini tadqiqotchi psixologlar tomonidan turlicha tushuntirib berilgan.

A.Maslou konsepsiyasi bo'yicha, inson takomillashib borishiga, o'zini namoyon etishiga bo'lgan intilishi aks etadi. Uning konsepsiyasida "Aniqlanish" tushunchasi "O'zini namoyon etish" tushunchasi yaqin atama sifatida e'tirof etiladi.

P.G.Shedrovskiy "Aniqlanish" insonning o'zini o'zi o'z individual tarixini yaratish qobiliyati sifatida, o'zligini aniqlay olishida ko'radi.

E.A.Klimov kasbiy anglashni batafsil tahlil etib, uni "psixik rivojlanishining, nimadir foydali ishni qiluvchilar" professionallar hamjamiyatining to'laqonli ishtirokchisi sifatida o'zini shakllantirishning muhim ko'rinishidir. Kasbiy anglash bo'yicha ye.A.Klimovning fikri qadrlil hisoblanadi. Uning fikricha, oson va qisqa muddatli hisoblangan kasb tanlovi aslida "lahza qo'shuv butun kelgusi hayot" formulasi asosida amalga oshiriladi.

Shaxsning kasbiy anglashi bo'yicha o'tkazilgan tahlilini umumlashtirib, bu jarayonning asosiy nuqtalarini ajratishimiz mumkin:

1. Kasbiy anglash - individning kasblar olamiga va tanlangan aniq kasblar olamiga nisbatan bo'lgan tanlovli munosabati.
2. O'z xususiyatlar va imkoniyatlarini, kasbiy faoliyat talablarini va ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarni hisobga olgan holda kasbiy anglash yadrosi hisoblanadi.
3. Kasbiy anglash butun kasbiy hayoti davomida amalga oshiriladi, shaxs doim o'zgaradi, o'z kasbiy hayotini qayta anglaydi va kasbida o'zini namoyon etadi.
4. Shaxs kasbiy anglashning dolzarblashuvi, turli voqealar, ya'ni umumta'lim maktabini, o'quv yurtini tugatish malaka oshirish, yashash joyini almashtirish,

attestatsiya, ishdan bo'sh va hokazalar bilan anglanadi.

5. Kasbiy anglash shaxs muhim ijtimoiy-psixologik yetukligini tavsifi hisoblanadi.

Psixologik pedagogik adabiyotlarda kasbiy o'zini o'zi belgilash jarayoniga ta'sir etadigan omillarning 4 guruhi ajratiladi. Birinchidan, ijtimoiy-iqtisodiy bo'lib u taraqqiyotning turli boqichlarida jamiyat hayotiga kirib kelayotgan yoshlarga o'zlaridagi mavjud kuch va imkoniyatlarini sarflashga turli sohalarni taklif etadi. Birinchi navbatda bu kasblar spektri ularning o'zgarishi va rivojlanish istiqbollari jamiyatning u yoki bu mutaxassislariga ehtiyojiga dahldordir.

Ijtimoiy-psixologik omillar ikkinchi guruhni tashkil etadi. Avvalo inson maktab ta'limigacha va keyin o'sib tarbiya olgan muhit, oila, do'stlar davrasi, maktab jamoasi va shu kabilar.

Ijtimoiy muhit ta'sirida shaxsning qadriyatli yo'nalganligi kasblarning turli guruhlariga munosabati o'ziga xos ijtimoiy kutishlar ustanovka va sterotiplar shakllanadi.

Uchinchi guruh asl psixologik omillardan iborat bo'lib, bu shaxsiy qiziqish va moyilliklar umumiy va spesifik qobiliyatlar aqliy va shaxsiy rivojlanish darajasi xotira xususiyatlari, diqqat motorikasining o'ziga xosligi va shu kabilar.

Bu ishning pirovard maqsadi-o'quvchini mustaqil o'ylab ongli ravishda kasb tanlashga yetaklash va maktab sharoitida imkoni boricha kasbga dastlabki psixologik tayyorgarlikni ta'minlashdir. O'quvchilar bilan bunday tarzda ish olib borishda guruh va individual kasbiy konsultatsiyalar shaklidan foydalanish maqsadga muvofiq.

Psixologik adabiyotlarda kasbiy konsultatsiya dasturida uchta jihatni farqlash muhim tomondan e'tirof qilingan. Bular axborot tashxis va asl konsultatsiya yoki korreksiya va boshqalar.

Agar konsultativ jihat birlamchi kasbiy konsultatsiyaning yakunlovchi qismi bo'lib u suhbat shaklida o'tadi. Suhbat spesifikasi va vazifalari individual psixologik xususiyatlar kasb tanlash vaziyati kasbiy rejani shakllaganligi psixodiagnostika natijasida olingan ma'lumotlar bilan belgilanadi.

Kasbga yo'naltirish ishining markaziy bo'g'ini o'quvchining mehnat faoliyati

turlariga qiziqish va moyilliklarini aniqlash sanaladi. Ifodalangan qiziqish va moyilligi bo'lgan o'quvchilar bo'lg'usi kasbini tanlashda deyarli qiynalmaydi. Ular uchun o'z tanlovi to'g'riligi psixolog tomonidan tasdiqlanishi dolzarb xolos. Biroq ko'plab o'quvchilar aniq qiziqish va moyilliklarga ega emas, yoki ularni bo'lg'usi kasbiy faoliyati bilan bog'lanmaydi. Moyilliklarning asosiy ko'rsatkichi o'quvchilar tomonidan faoliyatning ma'lum turi va maktab fanlaridan tashqari majburlashsiz, balki ichki undov va ehtiyojiga ko'ra shug'ullanishga intilishdir.

Psixolog V.Shubkin qiziqarli ma'lumotlarni keltirib o'tadi, ma'lum bo'lishicha maktabni bitirib chiqayotgan yoshlar fizik, radiomutaxassis, matematik, uchuvchi, geolog, vrach, adabiyot va san'at xodimi kasblarini juda yuqori baholar ekanlar. Xizmat ko'rsatish sohalariga oid kasblarning sotuvchilar, umumiy ovqatlanish, kommunal korxonalar xodimlari, tikuvchilar, shuningdek, hisobchilik, ish yurituvchilik, bugalterlik kasblarining mavqei juda past ekan.

G. Kulagin ham maktabni bitirib chiqayotganlar orasida turli kasblarning qanday mavqeiga ega ekanligi haqida asosli ma'lumotlarni keltiradi.

Kasbiy o'zini o'zi aniqlash ko'p bosqichli jarayon bo'lib unga turli xil nuqtai nazardan yondashish mumkin. Birinchidan, bu jarayonni jamiyatda shakllanib borayotgan shaxs oldiga quyuvchi vazifalar sifatida qarash mumkin. Bunda shaxs ushbu vazifalarni muayyan vaqt davomida va muayyan ketma-ketliklarda bajarish zarur. Ikkinchidan kasbiy o'zini o'zi aniqlash qaror qabul qilish jarayoni sifatida namoyon bo'ladi. Bunda shaxs o'z moyil va hohishlarini mavjud ijtimoiy tuzum ehtiyojlari asosida shakllantiradi hamda optimallashtiradi. Uchinchidan u individual hayot uslubining tarkib topish jarayoni sifatida ifodalanishi mumkinki, uning tarkibiy qismi kasbiy faoliyatdir. Bu uch yo'nalish muammoning turli tomonlarini tavsiflaydi: birinchi qarash sotsiologik, ikkinchisi ijtimoiy-psixologik va uchinchisi differensial psixologik qarash bo'lib, ular o'zaro bir-birlarini to'ldiradilar.

YOsh davrlari psixologiyasida kasbiy o'zini o'zi aniqlash odatda bir qancha bosqichlarga bo'linadi:

Birinchi bosqich-bolalar o'yini. O'yin davomida bola o'ziga turli kasb rollarini oladi va bu kasbga tegishli xatti-harakatnig alohida elementlarini amalga oshiradi.

Ikkinchi bosqich -o'smirlik davridagi fantaziya. O'smir o'zini unga yoqadigan orzusida qanday kasb namoyondasi sifatida ko'radi.

Uchinchi bosqich o'smirlik davrini hamda ilk o'spirinlik davrini qamrab oladi. Faoliyatning har xil turlari avvalo o'smir qiziqishlari so'ngra uning qobiliyatlari va nihoyat uning qadriyatlari tizimi nuqtai nazaridan baholanadi.

Ammo shuni ta'kidlash lozimki, qiziqish, qobiliyat va qadriyatlar kasb tanlashning barcha bosqichlarida namoyon bo'ladi. Qadriyatlar tomoni qiziqish va qobiliyatlarga nisbatan ancha keyinroq shakllanadi.

To'rtinchi bosqich -amaliy qaror qabul qilish kasb tanlash bosqichi bo'lib u o'z ichiga ikkita muhim tarkibiy qismni oladi:

A) bo'lajak mehnat malakasi darajasini unga ko'riladigan tayyorgarlikning hajmi va davomiyligini aniqlash;

B) aniq mutaxassislikni tanlash;

Qaror qabul qilishda qiziqish, qobiliyat va qadriyatlardan tashqari o'z ob'ektiv imkoniyatlarini oilaning moddiy sharoitlari o'quv tayyorgarlik darajasi sog'lig'ining ahvolini baholash ham muhimdir.

Kasb tanlash o'quvchida ikki turdagi axborotning mavjud bo'lishini talab qiladi. Bular:

1. Umuman kasb dunyosi haqida va ulardan har birining talab imkoniyatlari to'g'risida.

2. O'z haqida o'zining qobiliyatlari va qiziqishlari haqida.

O'spirinlarda har ikkala turdagi axborot ham yetishmaydi. Sotsiolog V.N.Shubkin o'tkazgan tadqiqotlarining ko'rsatishicha 17 yoshdagi o'spirinlarning kasblar dunyosiga bo'lgan munosabatlari ota-onalari, tanish bilishlari, do'stlari, tengdoshlari, kitob, kinofilm, teleko'rsatuvlaridan olingan tajribalari hamda ma'lumotlari asosida shakllanadi.

O'quvchilar kasbiy tiklashishi xususiyatlarini baholashda "Men" obrazining har bir komponenti holati uch yo'nalishda o'zini o'zi tahlil qilish, kasbiy faoliyat tahlili, kasbiy sinovlarda baholanadi.

Men obrazining kognitiv komponenti shaxsiy, psixologik komponentlik darajasi,

psixologik bilimlardan atrofdagi voqealarni anglash o'z hulqi, individual psixologik xususiyatlari bilan belgilanishi mumkin. Komponent to'liqligi adekvatligi insonning mehnat va kasblar dunyosi haqidagi bilimlari bilan ham belgilanadi. Kognitiv komponent rivojlanganligi ko'rsatkichi bo'lib kasbiy sinovlarning tayyorlov bosqichini muvaffaqiyatli egallash ham xizmat qiladi.

Hozirgi kunda kasblar haqidagi yangi tasavvur ishlab chiqilmoqda. U yaxlit faol o'z faoliyatini loyhalashda amalga oshirish va ijodiy o'zgartirishda erkin va mas'uliyatli sub'ekt hisoblanadi.

Refleksiya (o'zini o'zi jumladan faoliyat usullarini anglashi)ni shakllanishi va "zararlanishi" jarayonlariga ya'ni motivatsiyalashganlikda hamda spontant yetilishidagina iborat emas. Kasbiy ong rivojlanishi ya'ni kasbiy tiklanishga nisbatan o'zini o'zi belgilanishi ya'ni kasbiy tiklanishga nisbatan o'zini o'zi belgilash o'z sub'ektligini anglash refleksiyasining aniqlangan roli bosh qobiliyat insonning professional sifatida o'zini o'zi rivojlantirishning asl mexanizmi sanaladi.

YUqoridagi fikrlardan ko'rinadiki, kasbiy o'zlikni anglash jarayonida shaxsning o'zini o'zi anglash baholash shaxs xususiyatlari muhim aspekt sifatida ko'rsatib o'tiladi.

Nazorat savollari:

1. Shaxsda kasbiy anglshni shakllanishi.
2. Kasbkorlik deganda nimani tushunasiz.
3. O'quvchida kasbga bo'lgan qiziqishni shakllantirish.
4. Kasbkorlikni yuqori darajasi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini

huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.

4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.
 5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psycnoligy. Mahwah, New Jersey London.2005.
 6. Contemporary modelsin vocational psychology^ *Volume in Honorof Samuel*
 - H. OsipowFrederick T. L. Leong The Ohio State University Azy Barak.2001.
 7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
 8. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
 9. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
 10. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
 11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
 12. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.ф
 13. E. G'. G'oziev, K. Q. Mamedov. Kasb psixoloiyasi. T.2003y.
 14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr.
- “Psixologyaprofessionalnogo obrazovanya”
(abirskiy fedetalnbiy universitet) SFU, 2010.
- Internet resurslari
1. www.edu.uz
 2. www.ziyonet.uz
 3. www.tuit.uz

Mavzu: O'quvchi bilimini baholash o'qituvchi funksiyasi biri ekanligi. O'quvchi bilimini baholash mezoni. Bilimlarni baholashga obektiv yondashuv o'qituvchi faoliyatini haqqoniyligi sifatida.

Reja:

1. O'quvfaoliyatimngpsixologikmohiyati.
2. Bilimlarmo'zlashtirisbjarayonivauningpsixologikkomponentlari.
3. O'quvchiningo'zigaxosxususiyatlarivapedagogikbaholash.Pedagogikbahoniningeffektivligi. Pedagogikbaholashningijtimoiyxarakteri.

1. O'quvfaoliyatiningpsixologikmohiyati

1997 yilda qabul qilingan "TaTimto'g'risida" giqonunva

"KadrlartayyorlashMilliydasturida"

shaxskamolotiasosiy masalasifatida e'tirof etilgan. Prezidentimiz I.A.Karimov:

"Iqtisodiy vasiyosiy soxalardagi barcha islohotlarimizning pirovard maqsadi yurtimizd ayashayotgan barcha fuqarolarni munosib hayot sharoitlarini tashkil qilish berishdani boratdir.

Aynan shuning uchun hamma'naviy jihatlardan mukammal rivojlangan insonni tarbiyalash , ta'lim va maorifni yuksaltirish,

milliy uyushgan o'qituvchi qatnashgan barcha ishlarimizni yanada yanqilavlodni yoyaga yetkazish davlatimizning eng muhim vazifalaridan biri bo'lib qoladi", degan edilar.

O'quv maskanijamiatning ijtimoiy institutlaridan biri.

O'quv maskanijamiatning buguni emas, balki kelajakka yo'naltirilgan rivojini belgilaydi.

O'quv maskanining maqsadita'limni tarbiya qilishdir.

O'quv faoliyatini boshqarish faoliyatini, unda shaxsning psixik jarayonlarini shakllanadigan rivojlanadi, uning asosida yangi faoliyatlarini yuzaga keltiradi.

O'quv faoliyatini insonning butun hayoti davomida namoyon buluvchi uzluksiz jarayondir.

Rus psixologi A.N.Leontev inson faoliyatining psixik va amaliy shakllarini mavjudligini, bola ongi aynan o'quv faoliyatida o'sishini ta'kidlaydi.

D.B.Elkomnesao'quvfaoliyatmmgxususiyatlarimko'rsatib, unimohiyatiga, mazmunigavao'zmmamoyonbo'HshshakHgako'rajtimoiyHgimta'kidlaydi.

O'quvfaoliyatibushundayfaoliyatki, uningnatij asidaavvaloo ' quvchidao' zgarishyuzberadi.

Uningmahsuliturlimotivlarasosida, qurilganbo'lishidarkor.

Bumotivlarbevositao' quvchishaxsiningo' sishivarivojlanishibilanbog' liqbo'lishiker ak. O'quvfaoliyatita'lim,

o'qishvao'rganishdegantushunchalarbilanbevositabog'liqdir.

Ta'limo' qituvchivao'quvchihamkorligidagio' quvfaoliyati, o' qituvchiningbilim, ko'nikmavamalakalarimo' quvchilargao'rgatishjarayonidir.

Ta'limjarayonibevositamuayyanaxborotni, harakatlarni, xulq-atvorningshakllarinio'zlashtirishgaqaratilgandir.

O'qishvao'rgatishtushunchalaro' quvfaoliyatibilanbog'liqbo'lib, ularbilim, ko'mkmavamalakalamio'zlashtirishga, o'rgatishgaxizmatqiladi.

O'quvfaoliyatiningbeshelementimavjud:

- 1.0'quvmotivlari.
2. O'quvtopshiriklari.
3. O'quvharakatlari.
4. O'qituvchiningnazorati.
5. O'qituvchiningbaholashi.

D.B .Elkoninningta'kidlashicha,

o' quvfaoliyatiningshakllantirilishibufaoliyatayrimkishilarbajarilishiniasta - sekinlikbilano' quvchiningo' zigao'qituvchiningishtirokisizmustaqilbajarishuchuno' tkazilishidir.

Ta'limjarayonialohidatashkiletiladiganhamdaboshqariladiganfaoliyatbo'lib, uo' quvchilarningo'quvfaoliyatlarinitashkiletadivaularniboshqaradi.

Ta'limjarayonibeshelementdaniborat:

1. Ta'limningmaqsadi - nimauchuno'qitishkerak?
2. Ta'limningmazmuni - nimagao'qitishkerak?

3. Ta'limning metodlari, usullari va pedagogik muloqot yo'llari.
4. Ta'lim beruvchi.
5. O'quvchi.

Ta'lim jarayonini tashkilotish:

ideal va amaliy faoliyatning uyokib tuturini muvaffaqiyatli tashkilotish uchun zarur bo'lga
ntashqi olamning muhim ahamiyatli xossalari xususidagi axborotning o'zlashtirilishi:

faoliyatning anashubarchaturlari tarkib topgan usullari va jarayonlarining o'zlashtirili
sh

iga;

maqsadga muvofiq keladigan usullar va jarayonlarni to'g'ri tanlash va foydalanishga b
og

'liq.

Ta'lim jarayonining muvaffaqiyati:

1. Motivatsiya.
2. Ma'lumot usullari.
3. Ma'lumotning tushunarli ligi.
4. Xotira.
5. Ma'lumotni qo'llash.

Ta'lim va ta'lim jarayonida bolani rivojlanish muammosi psixologik markaziy mas
alalardan biridir.

Ta'limni rivojlanish muammosiga doir qat'ori nazariyalar ishlab chiqilgan bo'lib,
ulardan biri:

1. Aqliy hatti-harakatlar, bilimlar, malaka va ko'nikmalarni bosqichma-
bosqich rivojlantirish nazariyasi (P. YA. Galperin).

P. YA. Galperin nazariyasi bo'yicha bilimlarni o'zlashtirish jarayoni olti bosqichni
boshidan kechirib, ularga:

1. Motivatsiya.
2. Tushuntirish.
3. Moddiy forma dagi hatti-harakatlarni bajarish.

4. Balandovozdahatti-harakatlarvavazifalarnibajarish.
5. Bajariladiganhatti-harakatlarniichkirejadaovozchiqarmaybajarish.
6. Faoliyatnifikranbajarishkiradi.

Ushbu nazariyada ta'limning uchta asosiy turlari ajratiladi:

- birinchi turda - hatti-harakatlarni o'zlashtirish xatolar bilan kechadi, berilayotgan material yetarlidarajadaanglanilmaydi, ta'limoluvchita'limningaslmohiyatinitushunib yetmaydi;

- ikkinchiturda - materialnininisbatandadilvato'latushunilishivamaterialbilanbog'liqtushunchalarniajratili shibilanxarakterlanadi;

- uchinchitur - tez, samaradorvabexatohatti-harakatlarnio'zlashtirilishinita'minlabberadi.

V.V.Davidovnazariyasi.

Ushbunazariyakichikmaktabyoshidagio'quvchilarniilmiytushunchalarnio'zlashtirili shinitarg'ibqiladi.

Bundao' quvchilartomonidanta'limjarayonidanazariytushunchalartizimini o'zlashtirishilozimbo'lib, buo'zo'rnidaxususiydanumumiybilimlarga o'tilishnita'minlaydi.

Qatornazariyalarmuammolita'limbilanbog'liqbo'lib,

L.V.ZankovvaA.M.Matyushkintomonidanolibborilgantadqiqotlarta'limdamuam mo

lidarlarnitashkiletishgaqaratilgandir.

Ta'limningpsixolikasoslarimuammosiko'pginamasalalarniqamraboladi.

Ta'limningmuvaqqiyatibirqatorpsixologikomillargabog'liqbo'ladi.

Avvaloo' quvchiningo'qishgabo'lganmunosabatigato'xtaylik.

Bumunosabatdiqqatda, his-tuyg'ularda, qiziqishlarvairrodada, shuningdek, shaxsningtutganyo'lidanamoyonbo'ladi.

Ta'limjarayoniavvaloo' quvchilardiqqatiniyo'lgasolishnitalabetadi.

Darslardako'rgazmaliqurollardan,

texnikvaEXMvositalaridanfoydalanishta'limoluvchidaixtiyorsizdiqqatniyuzagak
elt

iradi.

Ta'limjarayonidata'limberuvchiningvazifasidarsdaishlashxolatiniyuzagakeltirish
gi naemas,

balkio'quvchilarningdarsdao'tiladiganmaterialiniidroketishgatayyorturishlariniku
z atishhamdir. Darsjarayonidao' quvchilarningdiqqatio'zgaribturadi.

O'qitishjarayonidabuqonuniyatlarninazardatutishvao',
quvchilardiqqatinimaterialnin gasosiyjihatlari gajalbetishhamdaularnitakrorlashkerak.

Ta'limjarayoniningsamaradorligiko'rsatishdano' qituvchitomonidanberiladigan
ko'rsatmalargahambog'liq. O'qituvchiningrolishundaniboratki,
uo'quvchilargategishliustanovkanihosilqilishi, nimanivaqtincha,
nimaniumrbodesdaolibqolishikerakligini, nimanibutunlayesdaolibqolmasdan,
faqattushunibolishkifoyaqilishini, nimaniso'zma-so'zesdaolibqolishni,
nimaningma'nosinio'zso'zlaribilanaytibberishuchunesdaolibqolishzarurliginiko'r
sa tibo'tishilozim. Kuzatishlarko'rsatadiki, bundayko'rsatmalarberilmaganda, o'
quvchilardako'pinchanoto'g'ritasavvurlarvuj udgakeladi.

O'qitishningemotsionalligita'limningmuvaffaqiyatliliginita'minlovchiomillar
danbiridir. Ta'limberishjarayoniemotsionaljarayon.

Agaro'quvchilargaberilayotganaxborotulardahechqandayhis-tuyg'uuyg'otmasa,
unio'quvchilaryaxshilabesdaolibqolmaydilar. Gapo'quvchilarningpsixikxolatlari,
ya'niularningmuayyanbirpaytdagikechinmalarahaqidahamborishikerak, albatta.

Ulardagiquvonchli, optimistiqkayfiyato' quvfaoliyatinijudasamaraliqiladi.

O'quvchilaremotsionalruhdagimaterialnidurustroqo'zlashtiriboladilar.

O'tkazilgantajribalaro'quvchilarhechqandayhis-tuyg'
'uuyg'otmaydiganmaterialgaqaraganda,
emotsionalruhdagimaterialniyaxshiroqeslabqolishlariniko'rsatadi.

O'qituvchio' quvjarayoniningemotsionaltomonihaqidag'amxo'rlikqilishikerak.
Bumuammojudamuhimahamiyatgaega. Chunki, birinchidan,
ta'limningmazmuninihoyatdamurakkablashib, xajmiesag'oyatkattalashibketgan.
Uningmuvaaffaqiyatlio' zlashtirilishigaerishishuchuno' quvchilarningo' quvfaoliyatini
ikuchaytirishilozim.

Ijobiytuyg'ularo'quvmehnatiningosimamadorligigakuchlita'siretadi.
Hafsalabilanbajarilganbeg'arazmunozarapaydobo'ladi, bahslashiladi,
beparqqaraganyokiundanhambeshbattar,
salbiymunosabatdabo'lishganishgaesahechqandayxafsalabo'lmaydi.

Jamiyatimizdagimehnat - ijod, quvonchmanbai.
O'quvmaskanio' quvchilaridao' quvmehnatigaijodiyunosabatuyg'otib,
mehnatningxaqiqiyijodga, quvonchmanbaigaaylanishigako'maklashishikerak.

Kadimdagreklarjudaajoyibiboraniqo'llaydilar: "O'quvchi -
to'ldirilibturilishikerakbo'lganidi shemas,
balkiyoqibturilishilozimbo'lganmash'aldir". Bu fikrningtagidachuqurma'nobor.
Zero, o'qituvchibizyuqoridata'kidlabo'tganta'limmetodlarimuammolita'lim,
qismanizlanishmetodivatadqiqotmetodlaridankengqo'llanishikerak.
Ta'limjarayoninibugungikundagiasosiytalablaridanbirierkinfikrlovchi,
mustaqil tafakkurgaegabo'lgan shaxsnishakllantirishbo'lib,
yuqoridaaytibotganmetodlardanfoydalanishuchunlarkattamash'allarpaydob
o'lishinitalabberadi.

Ma'lumki,
psixologiyadaqiziqishningikkiturio'quvchilarningta'limjarayonidaaniqlanadi.
Birinchisi, bevositaqiziqish, ikkinchisibilvositaqiziqish.

Harbiro'qituvchio'zo'
quvchilaridao'zfaniganisbatanbilvositaqiziqishnitarkibtoptiri shgharakatqiladi.
qiziqishlarorqalio'quvchilardata'limgaaktivunosabatnamoyonbo'ladi.

Psixologiyadaqiziqish -
bushaxsningo'ziuchunqimmatliyokiyoqimlibo'lganmuayyannarsayokihodisalarg

Qiziqishlar shaxsning muhim va individual xususiyatlaridan biribo'lib hisoblanadi.
Qiziqishlarni quvvatlar hayotidagi kattaroq o'ynaydi.

Qiziqishlarta'limmaskanlario'quvchisigafanasoslarinidurustroqo'zlashtiribolishla
ri ga, aqliyqobiliyatlariningo'sishiga, bilimdoirasiningkengayishigaimkonberadi.
O'qituvchilarningvazifasio'quvchinidastlabqiziqitiribqolganishningo'zibilanshug'ul
lanishgamajburqilishemas, balkiundagiqiziqishlarnichuqurlashtirishvakengaytirish,
ta'sirchanqilish,
qiziqishlariningmarkazigaaylanibqolganfaoliyatbilanshug'ullanishistagiga,
mayligaaylantirishdir.

undao' qishga ishtiyoq tarkib toptirishdan amoyon bo
'ladigan iroda ta'lim jarayonida alo

maqsadyo'lidama'lumbir qarorgakelishtezligivaunio'zvaqtidaijroetishibilanbelgilan

eslabqolishvao'quvchiningirodaviyzo'rberishganigabog'liq.

Iroda' quvchilarning fikrlash faoliyatlarida - masalani yechishga, qo'yilgan savolga javob topishga va hokazolarga intilishidan amoyon bo' ladi.

Ular o' quvchilarda ko'nikma va malakalarni hosil qilishda ham tarkib topadi.

Psixologlar olib borgan tadqiqotlarda o'quvchilarning o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

Iroda'viy aktivlikda o'zining zarur sharti.

O'zining asosiy maqsadiga o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir. Bunda o'quvchilarning kundalik rejimi, o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

O'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

O'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

unda o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

abstrakt faqat o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

anashunda o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

Binobarin,

biz birinchi navbatda o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

quv materialini idrok qilish jarayonidir.

Umumiy psixologiya kursidan ma'lumki,

idrok bunyodiy hodisalarni sezgi organlariga o'stirish natijasida ularning kishidagi k asosiy xususiyatlarini o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

idrok o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

leksiyalar o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

ko'rgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

ekskursiyalar o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

qit'asidagi o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

Shuning uchun o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

idrok o'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

Chunki,

fazoni,

vaqtning o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

O'zining o'zlaridan berilgan materialni o'zlashtirish ko'pgina ixtidoriy tarbiya olishiga bog'liqdir.

-

inson xulq-atvorining ichki barqarorligi,

harakatga undovchitushunchada ifodalanadi.

Motivatsiya esaxulq-

atvornipsixologik va fiziologik boshqarishning dinamik jarayon bo'lib, ungatashabbus,
yo'nalganlik tashkilotchilik, qo'llab-quvvatlash kiradi.

Ta'lim jarayonida o'qish motivlari "nima uchun?", "nimaga?",
"qanday maqsad bilan?" kabi savollarasosida yuzag keladi. Motivlar birinchidan, o'
quv faoliyatiga undasa, ikkinchidan,
maqsadga erishish uchun zarur yo'l va usullar tanlashga yordam beradi.

O'quv faoliyatida o'quv motivlari o'quvchilarning tomonidan tanlanib,
ular o'quvchining maqsadi, qiziqishi, kelajak rejalar bilan bevosita bog'liq bo'ladi.

YOsh xususiyatlaridan kelib chiqqan xolda o'quv motivlari turli yosh davrlarida turlicha
bo'ladi.

2. Bilimlarning o'zlashtirish jarayonida uning psixologik komponentlari.

Ta'lim jarayonining natijasini o'zlashtirish,
ichki va tashqi faoliyatning maqsadga muvofiq ravishda o'zgartirishdir.

Ta'lim birodamning boshqasiga bilim va ko'nikmalar berishidir. Bilim,
ko'nikma va malakalarda ta'lim jarayonining natijasidir.

Bilimlarning o'zlashtirish jarayonini muammosi P.YA. Galperin va N.F.
Talizin tomonidan o'rganilgan. Ularning aqliy hatti-harakatlari
bosqich shakllantirish nazariyasini ishlab chiqqanlar. Mualliflarning aqliy hatti-
harakatlari moddiy xolda tashqi nutq yordamida hamda aqliy shaklda,

fikrdan amoyon bo'lishini izohlab berdilar. Aqliy hatti-
harakatlarning birinchi bosqichini rasm, sxema,
diagramma va shartli belgilarning tarzida uzifodasini topadi. Aqliy hatti-
harakatlarning ikkinchi bosqichini ko'rgazmalardan olingan tasavvurlar to'g'risida o'qu
vchilarning ovoz chiqarib, fikr yuritishidan iboratdir. Uchinchi bosqich esa,
sub'ektning idat tasavvuri, tushuncha, qonuniyat, xossa, xususiyat, operatsiya,
usul va tariqasidan amoyon bo'ladi. Ma'lumki,

o'

quvchilargataqlifetiladiganaxborotlaraqlbovarqilmaydigandarajadatezlikbilanko' payibbormokda. Shuningdek, ularningjudatezeskiribqolib, yangilashnitaqozoetishihamo'z-o'zidanma'lumbo'lmoqda.

To'rtinchibosqichdabajarilganhatti- harakatlarichkirejadaovozchiqarilmaybajariladi.

Beshinchibosqichdaesafaoliyatnifikranbajarishgao'tiladi.

Bundanravshanko'rinibturibdiki, materialniasosanyodlabolishvaxotiradasaqlabqolishgaasoslanadiganta'limxozirgitalablargaqismanjavobbermokda.

O'quvchilargahamishayangilanibturadiganaxborotnimustaqilravishdao'zlashtirib bo

rishgavao'qishnibitiribketganidankeyin, kishigajadalsur'atlarbilano' sibborayotganfan- texnikataraqqiyotidanorqadaqolibketmaslikimkoniyatiniberadiganqobiliyatlarataraqqiyotiniberuvchitafakkursifatlarinitarkibtoptirishimuammosibirinchiuringachikibbormokda. Ta'limj arayonidao' zlashtirishningmuvaqqiyatiquyidagilargabog'liq:

1. Ta'limmazmuniga.

2. O'quvreja'lari, dasturlari, dasrliklarvao' quvqo'llanmalariningmavjudligiga;

3. Ta'limmetodikalarinitakomillashganligi;

4. O'qituvchimahoratiga;

5. O'quvchiningindividualpsixologikxususiyatlari. Tadqiqotlarshuniko'rsatadiki, turliindividualtipologikxususiyatlargaegao'

quvchilaruchunta'limningyagonaqulay, optimalsharoitlariniyaratishmumkinemas.

Ammoo'zlashtirishningsamaradorliginioshishdamuammolita'lim, noan'anaviyta'limusullarinikullashmuhihamiyatgaegadir.

Ta'limoluvchilarningta'limfaoliyatigako'rata'limningquyidagichametodlariajratiladi:

1. Tushuntiruv-ko'rsatmalilikmetodi - bumetodreproduktivmetodbo'lib,

undafaoliyato' qituvchitomonidanolibboriladi.

O'quvchilarta'limj arayonidabilimoladilar, tanishadilar.

Bumetodjudakengtarkalغانmetodlardanbiribo'lib,
unitakomillashtirilganusullarimavjud, bu - programmalashtirilganta'limdir.

2. Reproktivmetoddao' quvchifaoliyatko'rsatib,
undao' quvchigaberilayotganbilimniqaytaxotiradatiklab,
olinganbilimninusxasifatidaqabulqiladi.

3. Muammolita'limmetodi - o'qituvchitomonidantashkiletilib,
uproktivxaraktergaegadir.

Ushbumetodorqalio'quvchibilimvamalakalarinishakllantiradi.

Ushbumetodningtakomillashtirishyo'llaridanbiriishchano'yinlarnitashkiletishdan
ib
oratdir.

4. Qismanizlanishmetodi.
O'qituvchinazoratiostidatashkiletiladiganmetodbo'lib, uproktivxaraktergaega,
bundao' quvchiij odqiladi.

5. Tadqiqotmetodi.
O'qituvchiilmyordamisiztashkiletiladiganta'limmetodibo'lib,
uo' quvchiningmustaqilizlanishi,
fikrlashivabilimlartransformatsiyasinitalabetadi.

Ta'limjarayonitashkiletishningo'zigaxosmetodlaridanbiriishchano'yinlardir.

Ishchano'yinlarmunosabatlarsistemasinimodellashtirish,
faoliyatxarakteristikasinitashkiletishgayordamberadi.

O'quvchilardamantiqiytafakkurnirivojlantirishuchunfikrlashxususiyatlarinisha
kllantirishzarur. Fikrlashoperatsiyalariasosidadarsjarayonifaollashtiriladi.

Buo'qituvchining: «Nimauchun?», «Qandaymaqsadda?», «Sabablariqanday?»,
«Natijanimauchunshundaybo' ldi?»

singarisavollarningmuhoamasiorqaliamalgaoshirilishimumkin.

O'qituvchilarnievristik, muammolivaziyatlargatortish, tanqid,

gumonholatlarinimuhokama qilish,
ulardagimuammolarnimustaqilxoldatopishvaularni
yechishuchuno'zloyixalarinituzishvahimoya qilisho'quvchilartafakkuriningma'no
d orvaunumdorbo' lishigaxizmatqiladi.

Demokratikj amiyatdabolalar,
umumanharbirinsonerkinfikrlaydigonetibtarbiyalanadi.
Agarbolalarerkinfikrlashnio'rganmasa,

berilganta'limsamarasipastbo'lishimukarrar. Albatta, bilimkerak, ammo,
bilimo'zyo'liga. Mustaqilfikrlashhamkattaboylik.

O'quvfaoliyatini boshqarish Boshqaruvbushundayyo'naltiruvchikuchki,
uinsonlardagii jodiy potensialimkoniyatlarinioladigansharoitlarniyuzagachiqarishni
maqsadqilibqo'yadi. Shundayekan, o'qituvchiningta'lim-
tarbiyajarayoninito'g'rivaokilonaboshqaraolishio'quvchishaxsikamolotidanihoya
td akattadir.

Faoliyatdankutiladigannatij apsixologiyadamaqsaddeyiladi.
O'quvjarayoniningboshqarilishiikkitaasosiy maqsadniko'zdatutadi. Ulardanbirinchisi,
o' quvjarayoninito'g'ritashkiletaolish,
ikkinchisiesao'quvchilarningshaxsiyqiziqishvaehtiyojlariniqondirishdir.

Anashumaqsadlarboshqarishningvazifalarinibelgilabberadi. Demak,
o' quvjarayoniniboshqarishning:

- birinchivazifasitashkiliybo'lib, o'
quvchilarningta'limvatarbiyasibo'yichaijtimoiybuyurtmalarni qondirish;

- ikkinchivazifasi -
bevositao' quvchiningqiziqishvatalablariniqondirishgayo'naltirilganholatdagii jtimoi
yvazifadir. Shuningdek, buvazifao'quvchilarningko'tarinkilik, yaxshikayfiyatvao'
quvjarayonidagiishchanlikniyuzagakeltirishnihamuzichigaoladi. Afsuski,

ko'pyillardavomidaboshqarishninganashuijtimoiyvazifasigajudakame'tiborberilg
an

Boshqaruvningikkinchivazifasibuijtimoiy-psixologikdir.

Buvazifao ' quvchilardasamaralifaoliyatuchunzarurbo' lganijtimoiy-psixologikxolatvaxususiyatlarnirivojlantirishgaqaratilgandir.

Buxolatvaxususiyatlaro' quvchilarnio' zarojipslashtirish, nazorat, uz-o'ziniboshqarish, shuningdek, mustaqilta'limolishlarinirivojlantirishdaniboratdir. O'quvjarayoniniboshqarishuchunquyidagitarkibiyqismlarnie gallashlarilozim:

1. Berilgano'quvtopshirigini yechishuchunvositalartanlash.
2. Topshiriqlarni yechishjarayonidao'z-o'zininazoratqilish.
3. O'zlashtirilganbilimlar, malakalar, ko'nikmalarsifatinibaholash.
4. O'quvtopshiriklarinibajarilganliginitekshirish.
5. O'zoldigamaqsadkuyaolish.
6. Turlibelgilarbilanpredmetningichkimunosabatlarimuvofiqliginikuraolish.

O'qitishningikkitausulimavjud. Birian'anviyo'qitishusuli - bundao'qituvchimuummonibelgilaydi, vazifalarnianiqlanaydivamuummoni yechibberadi. O'quvchiesamasalani yechishyo'llarinieslabqoladivauni yechishnimashqqiladi. Bundao' quvchilardareproduktivtafakkurshakllanadi.

Rivojlantiruvchita'limo' qitishningmuammoliusulidao' qituvchio' quvchilarnin gbilishj arayonlariniboshqaradi, unitashkiletadivanazoratqiladi.

O'quvchiesamuummonitushunadi. Uni yechishyo'llarinikidiradivauni yechadi. Bundayxollardao'quvchitafakkuriningmaxsuldorligioshadivauningmustaqilligirivoj lanadi.

O'quvchiningo'qishgabo'lganqiziqishinirivoj lantirishuchuno'qituvchiquyidag iqoidalargatayanishilozim:

1. O'quvjarayoninishundaytashkiletishlozimki, bundao'quvchifaolharakatqilishi, mustaqilizlanishi, yangibilimlarnio'zikashfetishivamuummolixarakterdagimasalalarni yechishuchunsharoitizlashikerak.

2.

O'quvchilargabirxilo' qitishusullarivabirturdagima'lumotlarniberishdanqochishkera k.

3.

O'rgatilayotgan fanga nisbatan qiziqishning namoyon bo'lishi uchun ayni shu fanga yoki bilim, o'quvchining o'zi uchun qanchalik ahamiyatli va muhim ekanligini bilish kerak.

4.

YAngi material qanchalari o'quvchi tomonidan avvalo o'zlashtirilgan bilimlar bilan bog'liq bo'lsa, u o'quvchi uchun shunchalik qiziqarli bo'ladi.

2.

Xaddan ziyod qiyin material o'quvchida qiziqish uyg'otmaydi.

Berilayotgan bilimlari o'quvchining kuchi yetadigan darajada bo'lishi lozim.

O'qituvchi o'rganilayotgan mavzu yoki bilimining ahamiyatini ko'rsatish,

o'quvchining o'quv faolligini oshirish uchun qiziqarli misollar,

aqliy o'yinlardan keng foydalanishi lozim.

Lekin,

ta'limdagi har bir beriladigan bilim yorqin,

qiziqarli bo'lavermaydi,

shuning uchun o'quvchilarning o'zaro,

qat'iylilik,

mehnatsevarlikka bihislalarning kam o'qitilishini hayotdazurdir.

Ana shu hislatlari o'quvchining kelgusida o'z-o'zini nazorat qilishga,

o'z-

o'zini baholashga va mustaqil ta'lim olishga asos bo'lish kerak.

3.O'quvchi bilimini baholashning reyting tizimi.

Oliy o'quv yurtlaridagi ta'lim-tarbiya jarayonini takomillashtirish:

o'quvchilarning yuqori darajadagi bilimlariga ega bo'lishi hamda o'zlashtirishning

muvaffaqiyatli bo'lishini ta'minlaydigan tadbirlardan biri o'quvchilarning bilimini nazorat qilish va baxolashning reyting tizimini joriy qilishdir.

Xozirgi kunda oliy o'quv yurtlaridagi ta'lim olish jarayonida o'quvchilarning o'zlashtirishi va bilimini nazorat qilish hamda baxolashning reyting tizimini joriy qilishning asosiy maqsadi o'quvchilarning tanlagan soxalari, shuningdek ijtimoiy va psixologik-pedagogik o'quv fanlaridan har taraflama mukammal, chuqur bilimlarga ega bo'lishlariga erishish va ularni mustaqil, ijodiy fikrlay olish qobiliyatlarini yanada taraqqiy ettirishdan iboratdir. O'quvchilarning o'zlashtirish va bilimini nazorat qilishning reyting tizimini joriy qilishning ahamiyati yana shundan iboratki, u ijobiy motivatsiya hosil qiladi, o'qishda muvaffaqiyatga erishish uchun intilish, o'quv faoliyati bilan muntazam shug'ullanib borishga moyillik kelib chiqadi.

Bularga erishishning eng qulay yo'llaridan biri o'quv jarayoniga o'quvchilar o'zlashtirishini nazorat qilish va baxolashning reyting sistemasini joriy qilinishidir.

Reyting» inglizchaso'zbo'lib, «baho», individual ko'ffitsientdeganma'nonianglatadi. Shu paytgachaamaliyfaoliyatdako'proq «siyosiyarboblarreytingi» tushunchasiniuchratganmiz.

Lekin oxirgi paytlardaturlioliyo'quvyurtlaridao'quvchilaruzlashtirishininazoratqili shni ngreytingsistemasijoriyqilinishibilan «o'quvchilarreytingi» termini ham kundalik hayotimizgakengmiqyosdakiribkelmoqda.

Talab bilimini reyting sistemasibo'yichabaxolashgoyasio'quvchilaro'quvishlarini ng barchaturlarinibaxolashasosidato'plaganballarmiqdoriesaxarbiro'quvchiningo'qish daerishganyutuqvamuvofaqiyatlariniyaqqoltaqqoslashimkoniniberadi. O'z natijalariniboshqao'quvchilarqo'lgakiritganballarmiqdoribilandoimiysolishtiribbor ishorqalio'quvchio' ztayyorgarlikdarajasinikuzatibboradi.

Kerak bo'lganda qadrdao'zlashtirish tezligini oshirish uchun imkoniyat beradi.

Bunda o'quv guruhi dagi harbiro'quvchio'ziningo'qish dagiyutuqlarigamuvofiqkel adigantartibraqamini oladi.

O'quvchilarning jami reytingio'zlashtirish taxtasiyoki ekrani gayozibqo'yiladi. Bu esa o'quvchilarga o'zlashtirish natijalarini taqqoslab borishimkonini yaratib,

ular faolligini oshiradi, bir-biridano'sibborishimkoniyatini yaratadi. Bir-biridano'sib ketishi uchun harakat qilish ga undaydi,

o'qish faoliyatida yuqori natijalarga erishish orqalio'z xurmatiga qadrin oshirish ga yo r

dam beradi.

Xozirgi davrda o'quvchilaro'zlashtirish lozim bo'lgan ilmiy axborot qimmo'xtovsi zo'sibbormoqda. Shu

munosabat bilan o'quv jarayonini tashkil qilishni takomillashtirishning shunday yo'llari ni izlab topish talab qilinadiki,

bunda o'quvchio'z qobiliyat va imkoniyatlarini maksimal darajada rivojlantirish ga int ilsin

hamdabilimlarinimustahkamegallashuchunborkuchlariniishgasolsin.

O'quvchilarnio'zlashtirishinibaholashningreytingsistemasiniqo'llash -
tajribalarningko'rsatishicha,

bundamutaxassislartayyorlashdaanchayuqoridarajagaerishishmumkin.

Shuningdeko'zlashtirishninazoratqilishningyangiturlarinijoriyetishnidolzarbligimut
axassislartayyorlashningko'pbosqichlisistemasigao'tishibilan ham bo'lgangan
(bakalavr, magistr).

Ta'limningbirbosqichidanikkinchisigao'tkazishattestatsiyayokikonkursasosidaam
al gaoshiriladi.

O'quvchilarningo'quvreytinggiattestatsiyasistemasidaob'ektivko'rsatkichbo'libxi
zmat

qilishimumkin.

Reytingsistemasiniqo'llashtajribalarningko'rsatishichabusistemao'quvchilaro'qu
vfaol iyatisifatigaijobiyta' sirko 'rsatadi.

Bundaxalqiluvchiomillarsifatidaquyidagilarniko'rsatibo'tishmumkin.

- semestr davomida o'quvchilarni ishlaborishga undash;
- o'quvchilarnio'quv materialini ustidan mustaqil qilishlarini ko'tarish;
- ta'limda musobaqalash elementlarini kiritish;
- o'quvchilarningo'qishda muvofaqiyatlarga erishishga bo'lgan ijobiy motivatsiyalarni uyg'otish.

Nazorat qilishning reytings sistemasini kullasho'quvchilarni o'zlashtirishini baxolashda
atasodifiyomillar rolini anchapasaytiradi, chunki muayyan,
ukuv fanini buyicha baxo o'quvchilarning tomonidan semestri yoki ukuv yil davomida tuplagan
num

umiy ballarni mikdoriga karab aniqlanadi.

Bilimlarni nazorat qilishning reytings sistemasini o'quv jarayonini axborot jihatidan
a'minlanishiga yuqoritalablar qo'yadi.

O'quvchilarning bilimlarni muallimlarning o'qitishidagi zaror munosabatlar xaqida hamkorlik asosida
dak

o'riladi.

O'quvchilaro'zlashtirishivabilimlarinibaxolashningreytingsistemasijoriyqilinish
iningasosiymaqsadi -

oliyo'quvyurtlaridagita'limolishjarayonidao'quvchilarningtanlagansohalarihamda
ijtim oiypsixologikpedagogiko'quvfanlaridanchuqur,
hartaraflamamukammalbilimlargaegabo'lishinitashkilqilishvaularningijodiyfikrla
s

hqobiliyatlarinirivojlantirishdir.

Oliyo' quvyurtlaridata'limolishdavomidao'quvchilaro 'quvfaoliyatiningbirqanch
aturlaribilanshug'ullanadilar,

o'quvchilarningo' zlashtirishiniaksettiruvchireytingsistemasibo
'yichabaxolashningo' zi gaxostomonishundaniboratki,

bundao'quvchilargao'quvfaoliyatiningdeyarlibarchaturlarixisobgaolinganholidaya
kuni ybahoqo'yiladi. Bu bahoanchaob'ektivbo'libhisoblanadi.

Chunkio'quvchifaqatgina u yokibusessiyadatopshirganimtixonnatijalarigaqarabemas,
balkiuningsemestryokiyildavomidaqandayishlaganivaturliko'rsatkichlarbo'yichat
o'

plaganballarimiqdorigaqarabbelgilanadi.

Reytingtizimiasosidao'quvchilarbilimlarinibaxolashuchuno'quvmashgulotlarinib
axola

sh,

bevositabaxolashyokinazoratqilaolishimizkerakbo'lganbirnechaturlarinasosiyko'
rs

atkichlarsifatidaolishimizmumkin.

1. O'quvchiningma'ruzalardagifaolligi.
2. Amaliymashgulotlar.
3. Laboratoriyamashg'ulotlari.
4. Kollokvium.
5. Referatishlariyokidokladtayyorlash.

6. Test.
7. Suxbat.
8. Uygavazifa.
9. Nazoratishi.
10. Ijodiyizlanish.
11. Yozmaishvaboshqalar.

Bukuo ' satkichlarqatorigayanadavomat,

o'quvchining bajaradigan mustaqilishlari hamda o'quvchirilmiyanjumanlarida, fan olimpiadalarida, to ' garakishlarida ishtiroketishikabi qo ' shimcha ko ' rsatkichlarni ham kiritish mumkin.

Reyting tizimida giasosiy ko ' rsatkichlarga o'quvchining ma'ruzalardagi faolligini ha moliis hisabab (hozirgi davr ta'limning asosiy vazifasi - o'quvchilarning mustaqil, ijodiy fikrlash malakalarini aqlantirishdan iborat.

Nazorat savollari:

1. O'quvchi bilimini baholashda pedagogning o'rni.
2. O'quvchi bilimini baholashda reyting tizimi .
3. Pedagogik baholashning ijtimoiy xarakteri.
4. O'quvchilarning baholashdagi psixologik yondashuv.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalarisohasidakadrlartayyorlashtirish tizimini ta'kidlash to'g'risida»gi Qarori. //Xalqso'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozorislohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlar to'g'risida»gi Farmoni. //Xalqso'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada ta'kidlash to'g'risida»gi Farmoni. //Xalqso'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright ©

2009 Kelvin Seifert.

5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psychology. Mahwah, New Jersey London.2005.

6. Contemporary models in vocational psychology^ *Volume in Honor of Samuel*

H. Osipow Frederick T. L. Leong The Ohio State University Azy Barak.2001.

7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.

8. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.

9. Nishonova S. Komilinson nitarbiyasi: o'rtam axsus, kasb-hunarta'lim muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003

10. G'ulomov S.S. vaboshqalar. Axborot tizimlariv texnologiyalari. T.: "SHarq"

nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.

11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes vatadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.

12. Xoshimov K. vaboshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.φ

13. E. G'. G'oziev, K. Q. Mamedov. Kasb psixologiyasi. T. 2003y.

14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr.

'Psixologiya professLonalnogocl brazovaniya"

(abirskiy fedelialn^iy universite) SFU, 2010.

Internet resurslari

1. www.edu.uz

2. www.ziynet.uz

3. www.tuit.uz

Mavzy: Ta'lim muhiti va uning tarkibiy qismi. Ta'lim muhiti xususiyatlari.

Режа:

1. Pedagogik jarayon mohiyati va uning tuzilmasi.
2. Kasbiy ta'lim tamoyillarivapedagogik jarayonni loyihalash.
3. Kasbiy ta'limning samaradorlik mezon

1. Pedagogik jarayon mohiyati va tuzilmasi.

Pedagogik jarayon o'qituvchi va ta'lim oluvchilarning bilim, ko'nikma va malakalarini amaliyotda qo'llash faoliyatini o'z ichiga qamrab oladi. Kasbiy ta'lim jarayonida mazmun, o'qish, o'qitish, tarbiyalash asosiy bog'lovchi komponentdir.

O'qish tizimli va asoslangan o'quv faoliyati bo'lib, ta'lim oluvchi tomonidan bilim, ko'nikma va malakalarni o'zlashtirishda o'quv jarayoni o'ziga xos o'rin tutadi.

Anglash murakkab, rivojlanuvchi jarayondir. Xis-tuyg'u va bilimlarni qabul qilish jarayonida ta'lim oluvchi obyektiv xaqiqatni anglaydi, u yoki bu predmet yoki jarayon to'g'risida taassurotga ega bo'ladi.

Samarali o'qitishning muhim shartlari quyidagilardir: ta'lim oluvchining qiziqishi faoliyatining faolligi, o'qituvchi va ta'lim oluvchi o'rtasidagi samimiy munosabat. Bu esa o'z navbatida o'quvchining o'qishga bo'lgan munosabati, uning samarali o'zlashtirishi, bilim va malakasining oshirishi, o'quv material bilan samarali ishlashi irodaviy sifatlarining rivojlanishi va olgan bilimlaridan estetik qoniqish hosil qilishini taminlaydi.

Ta'lim oluvchining xarakteri va faolligi rivojlanishi darajalari turlichadir. Agarda ta'lim oluvchilar faoliyati passiv bo'lsa, o'qitish jarayonini amalga oshirib bo'lmaydi.

1. Ta'lim oluvchining bilimlarni qabul qilish faolligi uning shaxs sifatida shakllantirishiga ham ta'sir ko'rsatadi. O'quvchida o'z-o'ziga munosabati mehnatiga, boshqa shaxslarga, jamiyatga, ishlab chiqarishga, atrof muxitga ham shakllantirib boradi.

2. Pedagogik jarayonning muhim spes'ifik sharoitlari. Oliy o'quv yurtlarida o'qitishning muhim spes'ifik shartlaridan biri - bu amaliy o'qitishdir. Amaliy o'qitish ta'limning muhim komponentlaridan biridir. O'qitish jarayoni amaliyotidan tubdan farq qiladi, chunki ishlab chiqarishdagi o'qitish uslubining asosiy maqsadi ta'lim oluvchining mahlum bir kasbga yo'naltirish va shakllantirishdan iborat.

O'quvchi va ta'lim olituvchi orasidagi o'zaro birligi va aloqadorligi haqida gapirilganda boshqaruvchi va o'rgatuvchi shaxs bu o'qituvchi ekanligini unutmaslik kerak. Faqat o'qituvchigina ta'lim oluvchiga bilim bera olishi, uni shaxs sifatida shakllantira va u ta'sir ko'rsata olishi mumkin.

Lekin o'qituvchi qanchalik chuqur bilim bermasin, agar o'quvchi passiv, loqayd, beparvo bo'lsa unda qiziqish, intilish uyg'onmaydi, o'qituvchi va ta'lim oluvchi orasidagi munosabat sovuqligicha qolib, bilim berish jarayoni samarasiz bo'ladi.

O'qitish sistemada o'zaro aloqadorlik

O'qitish jarayonini metodlar nuqtai nazaridan ko'rib chiqish lozim. Agar o'qish jarayoni ta'lim oluvchilarning o'zlashtirish qobiliyatlarini xisobga olmasdan tashkil etilsa, unday holda o'qitish jarayoni samarasiz bo'ladi.

O'qitish jarayonining muhim komponenti

Beriladigan bilim mazmuni o'quv dasturi, davlat ta'lim standartida ko'rsatilgan bo'lib, uning tarkibini ijtimoiy maqsad, davlat buyurtmasi, pedagogik tizimining aniq maqsadlari belgilaydi. Pedagogik jarayonning faqat ta'limning mazmunlilikigagina emas, balki uning qonuniyligiga ham ta'sir ko'rsatadi, chunonchi,

a) pedagogik jarayon sharoitiga qarab mazmun belgilanmasa, ta'lim oluvchilarning o'zlashtirishlari qiyin kechadi hamda pedagogik jarayon bilan amaliyotiy sharoit o'rtasidagi bog'liqlik yo'qoladi.

b) guruhning shaxsiy imkoniyatidan kelib chiqib o'qituvchi dasturga mantiqiy o'zgartirishlar kiritishi mumkin, biroq bunday holda ham pedagogik jarayonning o'zaro bog'liqligi buzilmasligiga e'tibor berishi kerak. O'quv jarayonining sifati butun pedagogik jarayon samaradorligiga bog'liq. Ma'lumot berishning pedagogik jarayoni - o'qituvchilarning ilmiy shakllanishi texnik va texnologik ishlab chiqarish bilimlarini shakllantirishdir. Pedagogik jarayonning tarbiyaviy funksiyasi doimiy o'qishtish va tarbiyalashdan iboratdir. Ushbu pedagogik jarayonda o'qituvchi va ustaning vazifasi ta'lim oluvchida ijobiy sifatlarni rivojlantirish uchun tarbiyaviy choralarni maksimal qo'llashdan iborat. Tarbiyachi ta'lim oluvchilarda jamoaga intilish, do'stlik, intizom, rostgo'ylik, o'z ishiga javobgarlik kabi insoniy sifatlarni rivojlantirishga asosiy

e'tiborni qaratadi. Buning uchun esa eng avvalo, murabbiyningo'zida shu sifatlar mujassam bo'lmog'i lozim.

Pedagogik jarayonning rivojlantiruvchanlik funksiyasi Berilayotgan bilimlarni o'zlashtirish o'quv dasturida qayd qilingan ta'lim oluvchilar aqliy, fikrlash qobiliyatini rivojlantirish borasidagi harakatlar ularning o'zlari tomonidan ham amalga oshirilishi lozim.

Ta'lim oluvchilarni rivojlantirish - bu pedagogik jarayon natijasidir o'qish rivojlanishning garovi bo'lib, fikriy, aqliy rivojlanish bilan birga faoliyatning ham rivojlanishiga olib keladi.

Pedagogik jarayon to'g'risida aniq fikrga ega bo'lish uchun bu jarayonni yo'naltiruvchi (boshqaruvchi) kuchlar haqida ham ma'lumotga ega bo'lish kerak. Bunday kuchlarning rivojlanishini dialektik o'qish nuqtai nazaridan aniqlash mumkin. Pedagogik jarayonga yuzaga keluvchi qarama - qarashliklar va ularning o'zaro aloqasini o'rganish ham muhimdir.

O'qituvchi ta'lim oluvchilarni bilim va malaka bilan qurollantirar ekan, ularni murakkab masalalarni hal qilishga yo'naltirilishi, pedagogik jarayonda yuzaga kelgan qiyinchiliklarning bartaraf etishga undagi talim oluvchi imkoniyatlaridan oshmasligiga ahamiyat berishi kerak. Shundagina ta'lim oluvchilarning qobiliyat va bilimlari oddiydan murakkabga qarab borib, ularni murakkab masalalar yechimini topishga undaydi. Ishlab chiqarish vao'qish orasida bevosita aloqa bo'lib, bu umumiy pedagogik jarayonda ta'lim oluvchilar kasbga yo'llash bilimlari amaliy masalalar yechimini topishda muhim ahamiyat kasb etishini tushunib yetadilar.

2. Kasbiy ta'lim tamoyillariva pedagogik jarayonni loyihalash

Umumdidaktik tamoyillar bilan pedagogik jarayon qonunlari o'zaro aloqada bo'lib, mazkur aloqa o'zining speo'ifik xususiyatlariga egadir. Ularning asosiylarini ko'rib chiqamiz.

Politexnik tamoyil Politexnik bilim zamonaviy ishlab chiqarish tizimining ilmiy asoslarini egallashni nazarda tutib, shu bilimlar asosida umumkasbiy politexnik va maxsus bilimlar shakllantiriladi.

Politeknik tamoyillarni o'qitishda quyidagi shartlarga amal qilish lozim.

- a) Asosiy yo'nalishdagi rivojlangan texnika va ilmni o'qitish
- b) bir-biri bilan o'zaro bog'langan o'quv material tizimini tashkil etish.
- v) O'rganilayotgan fan asoslari borasidagi bilimlarni amaliyotda qo'llash.
- g) Ta'lim berishda ta'lim oluvchilarning yosh xususiyatlarini inobatga olish.
- d) Ta'lim oluvchilar qiziqishlarini qondirirish.
- ye) Kasbiy bilim berish umumta'lim bilimlariga tayanish.
- j) O'quv materialining turg'un bo'lish iga erishish.
- z) O'quv mavzularining ketma-ketligiga erishish.

Amaliyot va nazariyaning o'zaro bog'liqligi tamoyili.

O'quv jarayonida nazariy va amaliy bilimning o'zaro aloqadorligiga tayanish va o'quv predmetining asosiy maqsadi o'zlashtirilgan bilimlarni amaliyotda qo'llash quyidagi shartlarga amal qilishga bog'liq.

- a) nazariy bilimlarning amaliyotda sinalishi.
- b) ixtiyoriy ish jarayonida sohaviy bilimlarning qo'llanilishi.
- v) ishchilarni samarali o'qitish omili kasbiy ishlab chiqarish talabiga muvofiq kasbiy bilim berish ekanligini yodda tutish;
- g) bilimlarni o'zaro malakaviy bog'lashda gorizontal va vertikal yo'ldan foydalanish.

O'quv jarayonida mutaxassis faoliyatini modellashtirish tamoyili.

Modellashtirish orqali mazmun va maqsadlarni isbotlash uchun avval oson bilimlarni o'zlashtirish, o'qitish metodlarini o'quv rejasi va o'quv dasturi talablari asosida tanlash. O'quv jarayonida keng tarmoqli ishchi faoliyati quyidagi shartlar asosida amalga oshiriladi:

- a) bilim va malakani politeknik yo'naltirish.
- b) Ko'chirib (integrsiya asosida) o'qitish jarayonida gradatsiyaning o'rni.
- v) Ko'chirib o'qitish jarayoni.

Mobillik tamoyili. Bu prinsip shaxsning texnik bilimlari tez o'zlashtirish qobiliyatini tavsiflanadi. Ishchining ijodiy ish xarakteri, dunyoqarashining kengligi

muammoni anglab olish va ishlab chiqarish rivojlanishini ko'ra bilish bilan belgilanadi.

Tartibli ketma - ketlik tamoyili quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- * o'quv jarayonini rejalashtirish;
- * o'quv jarayonida ketma - ketlikga amal qilish;
- * deduktiv o'qitish metodlarini qo'llash;
- * umumiy ta'lim bilimlarini tayanch qilib olish;
- * o'quv materiallarini o'zaro bog'liq holda tartibli berib borish.

Atrof muxitni tashkil etish tamoyili. Atrof muhit deganda avvalom bor bilim yurtida o'quv qurollari didaktik vositalar bazasini aratish va texnik, texnologik, ekologik talablarga rioya qilish shu bilan birga mehnat muhofazasini taminlash va ta'lim oluvchilarning sog'liqlarini saqlash borasida muayyan sharoitlarni yaratish lozimligi tushuniladi.

Kompyuterlashtirilgan pedagogik jarayon tamoyili. Xozirgi vaqtda kompyuterlar hayotimizning turli sohalariga kirib kelmoqda. Shu bois ushbu tamoyil muhim ahamiyatga ega. Kompyuterlar pedagogik sohada ham keng qo'llanilmoqda. Ta'lim oluvchilar kompyuterlar yordamida mavzuni kengroq, qiziqarliroq o'zlashtiradilar va tushuntirilayotgan mavzuni ekranda ko'rish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Xozirgi davrda pedagogik adabiyotlarda shuningdek, amaliyotchi pedagoglar tomonidan muammoli texnologiya keng qo'llanilab, aqliy rivojlanishini taminlash maqsadida bosqichma bosqich kompyuter texnologiyasi va boshqa texnologiyalarni qo'llash tavsiya etilmoqda. Ushbu faoliyat ixtiyoriy pedagogik texnologiyani loyihalash asosida qo'llash mumkinligini anglatadi.

Loyihalash obyekti va muammolari. Loyihalash hozirgi kunda pedagogik jarayonning muhim jihatdan biri bo'lib, malakali pedagogik jarayon texnologiyasi va boshqa obyektlar o'qituvchiga ta'lim oluvchilarni shaxs sifatida shakllantirish hamda ular tarbiyasiga salbiy ta'sir etuvchi omillarni yo'qotib, har bir ta'lim oluvchi uchun individual pedagogik sharoitlar yaratadi.

Pedagogik loyihalashning (rejalash) umumiy algoritmi.

Tayyorlov ishlari:

- Loyihalash obyektining tahlili.
- Loyihalash shakllarini tanlash
- Loyihalashtirishni nazariy jihatdan taminlash (tajriba natijasi).
- Loyihalashtirishni metodik jihatdan taminlash (didaktik va metodik materiallar).

- Vaqt bilan taminlash (malum vaqt va hajmda ishlash).
- Loyihalashni moddiy va texnik jihatdan taminlash.
- Loyihalashni huquqiy jihatdan taminlash (pedagogik tizim va j arayonda).
- Loyihani ishlab chiqish. Bilim berish omilini tanlash. Ixtiyoriy tizimning o'z-o'ziga bilim berish omili orqali qolgan komponentlari aniqlanib, bu omil boshqa omillar bilan bir butunlikni tashkil etadi. Pedagogik tizimning o'zi bilim beruvchi bir butun komponent hisoblanadi. Chunki u, ta'lim oluvchini shaxs sifatida shakllantiradi. Ushbu faoliyatni kompyuterlar ham bajarishi mumkin, faqat ular maqsadga mos ishchi lozim.

- Kompyuterlar orasidagi aloqani yo'lga qo'yish.
- 'ujjatlarni rasmiylashtirish-oldindan barcha pedagogik loyihalashtirish shakllari qo'llanilishi bilan birga maqsadni, yaqinlashtiruvchi yangi shakllardan ham foydalanish mumkin. Chunonchi, loyiha sifatini tekshirish.

- Ilmiy faraz (hayolan umumiy j arayonni ko 'rish).
- Loyihaga nisbatan mutaxassislar bahosi (sohaning mutaxassislari va bu loyihani qo'llashdan manfaatdor shaxslarning bahosi).

- Loyihani shakllantirish.
- Loyihani tasdiqlash va foydalanishga berish.

Loyihani tasdiqlashda birinchi o'rinda loyiha kafedra muhokamasiga berilib keyin yuqori attestatsion kengashlar himoyasiga qo'yiladi. Attestatsion komissiya himoyasiga qo'yilgan loyiha yutug'i, maqsadi, chuqur tahlili, o'quv materallarining mazmuni, metod va shakllariga nisbatan o'z bahosini beradi.

Ta'lim oluvchilarning o'quv faoliyatini tashkil etish Ta'lim oluvchilarning asosiy

o'quv faoliyati bilimlarni o'zlashtirish bo'lib, u quyidagi komponentlarni o'z ichiga oladi. O'quv materialini qabul qilish, fikrlash, egallab qolish va qo'llash. Bu komponentlar bir - biri bilan o'zaro bog'liq bo'lib, o'quv jarayonida ketma-ket qo'llanilib, butun bir o'quv jarayonini tashkil etadi.

Ta'lim oluvchi tomonidan o'quv materialining qabul qilinishi.

O'quv materialini qabul qilish o'quv jarayonining eng muhim qismidir. O'quv materialining yaxshi qabul qilinishi o'quv ishlab chiqarish faoliyatida mustahkam poydevor vazifasini bajaradi.

O'quv materialini samarali o'zlashtirishning ichki sharoitlari. O'quv materialini samarali o'zlashtirish uchun, eng avvalo ta'lim oluvchining ehtiyoji bo'lish i kerak. Ichki ehtiyoj bilimlarni o'zlashtirish vaqtida harakat sifatini oshiradi. Ichki o'zlashtirish, materialni imtixonga qadar esda saqlanib qolish bo'lib, javob berib bo'lgandan keyin esdan chiqadi. O'zlashtirishning muvaffaqiyati ta'lim oluvchining faoliyatiga ham bog'liq bo'ladi. Chunki ta'lim oluvchi berilayotgan material mazmuniga qiziqsa vao'z ustida ishlasa o'zlashtirishninng eng yuqori cho'qqisiga erishishi mumkin.

O'zlashtirishning ichki dalillaridan yana biri berilayotgan material mazmuni ta'lim oluvchi tomonidan tushunilishidir. Ta'lim oluvchi mavzuni tushunmasa o'z ustida qancha ishlamasin, bu mavzuni oldingi mavzular bilan bog'lay olmasa, Mavzuning o'zlashtirilishi sodir bo'lmaydi yoki mavzuni o'zlashtirish juda qiyin kechadi, bilim sayoz bo'ladi.

Qabul qilishning tashqi omillari. Qabul qilishning asosiy omillari asosan o'quv materialining mazmuniga bog'liq bo'ladi. Uning qiyinligi, o'quv materialida qo'llaniladigan texnik tushunchalarning aniq yoki mavhumligi amaliyotga bog'liqligiga ko'ra farq qiladi.

Eslab qolish. O'quv materialini qabul qilishning eng muhim komponenti bu yangi materialni eslab qolish va xohlagan vaqtda uni nazariy va amaliy jihatdan qo'llay olishdir. Ta'lim oluvchi o'quv materiali bilan faol ishlagan sari uni yaxshi o'zlashtiradi va samarali qo'llaydi. Shuni ham unutmaslik kerakki, o'ta murakkabdan

ko'ra yaxshi eslab qolinadi va formulali materialga nisbatan hayotiy ma'lumotlar uzoq saqlanadi. Eslab qolishning samaradorligi ta'lim oluvchining irodaviy xususiyatlariga bog'liq bo'lib, irodasiz ta'lim oluvchilar materialni yuzaki o'zlashtiradilar, natijada ma'lumotlar tez unutiladi.

Tushunishni tizimlashtirish. Bilimlarni egallash, bu, eng avvalo, muayyan tushunchaga ega bo'lgan shaxsiy bilimlar darajasini xarakterlaydi. Tushunishning asosiy xususiyati mavhumdan aniqlikka o'tishdir. Tushunish muomala va muloqotning mahsuli hisoblanadi.

Signalizatsiya - fikrlash faoliyati davrida o'rganiladigan, egallaniladigan bilimlar majmuasi demakdir.

Bilimlarni qo'llash asosida ko'nikma va malakalarni shakllantirish.

Bizga malumki bilimlarni amaliy faoliyat jarayonida qo'llay bilish bilimlarning egallanganlik darajasini ko'rsatadi. Nazariy bilimlar o'zida ikki jihatni aks ettiradi:

1. Nazariy bilimlarni amaliyotda qo'llay bilish, ya'ni laboratoriya ishlarini bajarish davomida egallagan bilimlar asosida uy vazifasini bajarish;
2. Bu jarayonda bilimlar kengayib mukamallashib chuqur o'zlashtirilgan bilimga aylanadi.

Shaxsiy malakaviy bilimlarni o'zlashtirish. Shaxsning o'z ustida ishlashi. Shaxsiy bilimlarni oshirish, bilim olishning alohida turi hisoblanib, unda ta'lim olishning asosiy og'irligi ta'lim oluvchi zimmasiga yuklatiladi. Bu jarayonda quyidagi ijtimoiy psixologik shartlarga amal qilinadi:

1. Ta'lim oluvchining shaxsiy kasbiy malakasining yuqoriligi.
2. Ommaviy o'qitish korxonalar individual ish faoliyati aholi orasidagi bandlikni taminlashga olib keladi.
3. Mutaxassislarning bilim darajasi mehnat jarayonida raqobatbardoshlikni taminlaydi.
4. Zamon anaviy texnologiyalar va mutaxassislar faoliyati ishsizlikni keltirib chiqaradi, bu holat esa ishsizlarni yangi mutaxassislik turlariga qayta o'qitishni taqozo etadi.

5. Dunyo iqtisodiyotining rivojlanishi va shu bilan birga mutaxassislar bilimining mukamallashib borishiga olib keladi.

Shaxsiy bilimlarni oshirishning asosiy nazariyasi.

Bu o'rinda ham mutaxassisning shaxsiy qobiliyati muhim ahamiyat kasb etadi.

Xususan:

1. Shaxs sifatida turli sohalarda rivojlanish (shaxsning individual yutuqlari xisobiga olingan xolda).

2. Ishchilarning ish mazmuni tubdan o'zgaradi. Bunda ishchilarning bilim ko'nikma va malakalardan tashqari mutaxassislik mahorati alohida rol o'ynaydi.

3. Kasblarning turg'unsizligi, ya'ni, mehnat bozorida kasblarga bo'lgan talabning o'zgarib turishi.

Shaxsiy ma'lumot mazmuni.

An'anaviy rejalashtirish mazmuni malakaviy ta'lim berishda shaxsni rivojlanib, shakllanib borishga to'la imkon bermaydi, O'quv rejasi mazmuni va shakllar bunga hamisha to'la yo'l qo'yavermaydi.

Bunga erishishi uchun o'quv programmasi xujjatlariga modul harakatlar qo'llanilib har bir bo'limga mustaqil yondashuvi imkoniyatini berish kerak. Ta'lim oluvchiga didaktik vositalar o'quv blokini tanlash va o'z ustida ishlash imkoni beriladi. O'qituvchi esa sekin-asta maslahatchi, ilmiy rahbar rolini bajarishga o'tadi..

Malakali rivojlanishning subyektiv monitoring.

Monitoring tushunchasi lotin tilidan olingan bo'lib, eslatib turuvchi manosi anglatadi. Malakaviy o'quv jarayonini tashxisli kuzatish ushbu tushuncha mazmunini anglatadi. Monitoringning asosiy mohiyati malakali o'quv jarayonini dinamik jihatdan tashhislashdir.

Texnologik monitoringni quyidagi gruppalariga bo'linishi mumkin:

a) Kuzatish - kasbiy rivojlanganligi o'zgarishlar va yangiliklarda kuzatib borish. Kuzatish doimo o'zining subyektivligi bilan tavsiflanib monitoring sifatiga salbiy ta'sir o'tkazishi mumkin.

b) Testli sharoit metodi - bunda o'qituvchi maxsus sharoit yaratib, bu sharoitda

ta'lim oluvchilarning malakaviy o'quv faoliyati yaqqol ko'rinadi. Malakaviy faoliyat sifatini aniqlash uchun o'qituvchi o'quv jarayoni orasida aniqlovchi savollar berib borishdir.

v) Eksplikatsiya.

g) So'rov metodi - o'qitish jarayonida o'quv materiali yuzasidan muayyan subyekt borasida yozma tahlilni olib borish yoki maxsus tayyorlangan (tanlangan) savollarga og'zaki javob berish.

Bu metod yordamida o'quv materialining o'zlashtirilganlik darajasini ham aniqlash mumkin. Monitoring asosiy metodi bu malakaviy o'quv jarayonining natijalarini tahlili etishdir. Ushbu tahlil asosida ta'lim oluvchilarning grafik materiallari, texnik ishlari, hamda yozma matnlari yuzasidan tahlil olib boriladi.

Monitoringni 3 turga ajratish mumkin:

1. Boshlang'ich tashhis.
2. Ekspress (teskor) tashhis.
3. Yakuniy tashhis.

Ta'lim oluvchilarning shaxsiy malakaviy rivojlanishini mo'ljal (oriyentir) qilish texnologiyasi

Ta'lim oluvchilarning shaxs sifatida texnologik jihatdan o'rganishning malakaviy bilimlari rivojlanishi darajasini aniqlash o'qituvchining innovatsion faoliyati mazmuniga bog'liq. Chunki o'qituvchi ma'lumotlarni to'plab qolmay, balki ta'lim oluvchilarga yetkazib ham beradi. Shunday ekan, o'qituvchilarning malakaviy bilimlari takomillashib, pedagogik faoliyati hamda fikrlash faoliyati mazmuni mukamallashib boradi.

Shaxsiy malakaviy bilimlar rivojini mo'ljal qilishning maqsadi- ta'lim oluvchida malakaviy bilimlarni rivojlantirish, kasbiy tajribaga ega bo'lish ni taminlash, unda soha mutaxassisi bo'lish va o'z ustida ishlashga ko'nikma hosil qilishdan iborat.

Tamoyillari: - 1. Kasbiy ta'limni insonparvarlashtirish.

2. Kelajakni rejalashtirish, kasb tanlashda shaxs qobiliyati va malakasini hisobga olish.

3. O'z ko'nikma va malakasini oshirish, shakllantirishga nisbatan izlanuvchanlik iqtidori va ichki ehtiyoj bilan yondoshish.

O'qituvchi malakasini oshirishda motivatsiyani shakllantirish quyidagilarni o'zida aks ettiradi:

- O'qituvchining shaxsiy attestatsiyasi.
- Malakani oshirish jarayonida muammoli seminar va rivojlantiruvchi ma'ruzalarni tashkil etish.

Ta'lim oluvchining shaxsiy bilimlari mazmunini farqlashda quyidagi vazifalar hal etiladi:

- O'quv rejasini variantlar asosida tuzish;
- Shaxsni rivojlantirishda ishlab chiqarish texnologiyasi texnika, texnik ijod psixologiyasi, hamda malakali psixologlar xizmatidan unumli foydalanish.
- Qo'shimcha psixologik fakultativ kurslarni tashkil qilish.

Pedagogik texnologiyada shaxsiy malakaviy rivojlanishni mo'ljallash quyidagiga tashkil etadi:

- Masalalar majmuasini xal qilish va integrativ dasturlarni ishlab chiqish jarayonida texnologik o'qitishni tashkil etish;
- Qo'llanmalar yordamida o'z o'zini boshqarishga o'qitish.

O'qish jarayonida o'quv jihozlarni tanlashda shaxsiy mo'ljallash ko'nikmalarini tarbiyalash quyidagilardan iborat bo'ladi:

- Ta'lim oluvchining o'qish jarayonini nazorat qilishi va boshqarishi;
- Amaliy xonalarni tashkil qilishi;
- O'quv joylarini tashkil etishi.

3. Kasbiy ta'limning samaradorlik mezonlari.

Mutaxassislik malakasi samaradorligini aniqlovchi asosiy kriteriyalar quyidagilar kiradi:

- Malakaviy faoliyatda mustaqillik xissining yuzaga kelishi;
- Mehnat xavfsizligiga amal qilgan holda texnik talablarni bajarish;
- Ishlab chiqarishda vaqt va meyorlarga amal qilish;

- Kasbiy faoliyatida fikrlash va o'zi nazorat qilishni tashkil etish;
- Mehnat madaniyatiga qat'iy amal qilish.
- Mehnat faoliyatiga ijodiy yondoshish.
- Bajariladigan ish uchun masuliyat xis qilish.

Nazorat savollari.

1. Qo'shimcha psixologik fakultativ kurslarndeganda nimani tushunasiz.
2. Malakaviy bilimlari rivojlanish darajasini qanday aniqlanadi.
3. Kasbiy malakaning yuqoriligi - bu nima.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.
5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psychology. Mahwah, New Jersey London.2005.
6. Contemporary models in vocational psychology^ *Volume in Honor of Samuel H. Osipow* Frederick T. L. Leong The Ohio State University Azy Barak.2001.
7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
8. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika,

2002.

9. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003

10. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.

11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.

12. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.φ

13. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasb psixdoiyasi. T.2003y.

14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr. "Psixofogiyaprofesacoalnogo daazovaniya"

(abirskiy fedetalnby universe) SFU, 2010.

1. www.edu.uz

2. www.ziyonet.uz

3. www.tuit.uz

REJA:

1. Shaxs, jamiyat va davlatning axborot-psixologik havfsizligidagi manbalar va ularning turlari

2. Ta'lim muhitida axborot-psixologik havfsizlikni ta'minlashning vazifalari, asosiy faoliyat yo'nalishlari va uslublari

3. Ochiq ommaviy axborot tizimi sharoitida shaxsning psixologik o'zini o'zi himoyalashi.

4O'zbekiston ommaviy axborot vositalari va jamiyat axborot-psixologik havfsizligining ta'minlanishi.

Shaxs, jamiyat va davlatning axborot-psixologik havfsizligidagi manbalar va ularning turlari

Tahdidlar tasnifi: ob'ekt va unga munosabat, kelib chiqishi, ta'sir xususiyati, zarar ko'lam va miqdori bo'yicha tasnif. Tahdidlar aslida turlicha bo'lishi mumkin: shaxs,

MAVZU: TA'LIM MUHITIDAGI PSIXOLOGIK XAVFSIZLIK.

jamiyat va davlatga, ichki va tashqi, katta va kichik, uzoq va yaqin, siyosiy, xarbiy, iqtisodiy, madaniy, ekologik, milliy va boshq.

Axboriy faoliyatning sub'ektlari sifatida davlat tuzilmalari, ommaviy axborot vositalari, turli katta (korporatsiya, assotsiatsiya, birlashma, kontsern...) va kichik (korxona, idora, vakolatxona...) tashkilotlar xizmat qilishi mumkin. Zamonaviy bosqichda, ya'ni, internet paydo bo'lganidan keyin, shunday sub'ekt sifatida alohida shaxslar ham faoliyat ko'rsatishi mumkin, masalan, virtual makonda o'z sayтини ochish yo'li bilan.

Tahdid ob'ektlarini tasniflashda ikki yondashuv mavjud. Birinchi va keng tarqalgan nuqtai nazar bo'yicha bunday ob'ektlar uchta: davlat, jamiyat va shaxs. Ikkinchi qarashning tarafdorlari fikricha, tahdid ob'ektlari sotsiologik tasniflashga mos tushsa, to'g'riroq bo'ladi. Ya'ni, bunday ob'ektlarga jamiyat, ijtimoiy sinf, katta va kichik ijtimoiy guruhlar hamda shaxslarni kiritish maqsadga muvofiq, deb hisoblanadi.

Ta'sir ko'rsatish yo'llari ta'sir etuvchi tomonidan ob'ektga mos ravishda tanlanadi, barcha ob'ektlar uchun bir xil usul to'g'ri kelmaydi. Davlatga ta'sir bir yo'l bilan amalga oshirilsa, shaxsga ta'sir etish uchun boshqacha usul tanlanadi.

Zararning ko'lami va miqdori ham turlicha bo'lishi mumkin, juda katta darajadan uncha ahamiyatli bo'lmagan hajmgacha. Bu esa o'z navbatida ta'sir etuvchining maqsadi, moddiy, ilmiy, psixologik va texnik imkoniyatlariga bog'liq.

Shaxs, jamiyat va davlat manfaatlari, jamoatchilik fikri va mamlakat ma'naviy yuksalishiga axborot tahdidi. Axborot tahdidi shunday bir universal xarakterga egaki, uning barcha boshqa sohalarga jiddiy salbiy ta'sir qilish imkoniyati bor: shaxs dunyoqarashiga, jamiyat barqarorligiga, davlat tinchligiga, jamoatchilik fikrini chalg'itishga va ohiri oqibatda har bir mamlakatning ma'naviy, siyosiy, iqtisodiy, madaniy yuksalishiga ham. Chunki axborotning jamiyat, tashkilot, oila, shaxs ongiga kirib kelishi uncha ham ko'zga tashlanmaydi. Ijobiy va salbiy axborotni farqlash, yaxshi ma'lumotni o'zlashtirish va zararlisini rad etish uchun inson ongi rivojlangan, uning o'zi

esa mustahkam irodali bo'lishi zarur. Har bir mamlakat aholisining asosiy qismi esa bunday imkoniyatga ega emas. Shuning uchun axborot-psixologik barqarorlikka birinchi o'rinda axborot tarqatuvchilar ega bo'lishi shart: davlat tuzilmalari xizmatchilari, jurnalistlar, pedagoglar, jamoat tashkilotlari xodimlari va boshq.

Axboriy tahdidlarga qarshi kurashning yaxshi yo'llaridan biri - mamlakat o'zini o'zi axborot bilan ta'minlashi. Aslida ichki xududni axborot bilan yetarli darajada taminlash uncha ham qiyin emas, chunki bugungi kunda axborot texnologiyalari juda keng ishlatilmoqda va axborot tarqatadigan sub' ektlar mamlakatning hamda dunyoning turli burchaklaridan xohlagan ma'lumotlarni olib mamlakat ichida tarqatishi mumkin. Faqat ushbu ishda loqaydlik va o'zibo'larchilikka yo'l qo'ymaslik zarur. Chunki inson psixologiyasining shunday bir xususiyati borki, agar u biror bir voqea bo'yicha uch-to'rt soat ichida ma'lumot (jumladan, rasmiy) ololmasa, paydo bo'lgan axborot bo'shligini har xil uydirma va mish-mishlar to'ldiradi.

Axborot - psixologik ta'sir vositasi sifatida. Inson uchun axborot - eng ta'sirchan vositadir, chunki uning ongi bor. Mantiqiy isbot, qolaversa, axborot etkazishning eng oddiy usullari shu qadar katta kuchga egaki, unga hech kim hech narsani qarshi qo'yolmaydi. Shuning uchun targ'iboti haddan kuchli mamlakatning aholisi fanatiklarga o'xshaydi.

Har bir odam ma'lumotni ko'radi, eshitadi, o'qiydi va, eng muhimi, doimo, uzluksiz ravishda, kechayu-kunduz unga etib boradigan axborotning ta'sirida yashaydi. Shuning uchun axborot yordamida kimgadir ruhiy ta'sir qilmoqchi bo'lganlarga o'sha odamning psixologiyasi ko'maklashadi, agar ushbu inson axborotni o'ylamasdan qabul qilaversa.

Shaxs axborot-psixologik xavfsizligiga tahdidning manbalari va umumiy tavsifi: tashqi va ichki tahdid, uning tuzilishi hamda mohiyati. Yuqorida aytganimizdek, shaxs tomonidan axborotni qabul qilishning hal etuvchi mezon - bu insonning ongi borligidir. Mazkur ongdan foydalanib, mantiqiy isbot yordamida odamga xohlagan, eng noma'qul g'oyani ham «to'g'riligim» isbotlash mumkin, bu qiyin emas. Buning uchun dalillarni ustalik tanlab, isbot jarayonini yaxshi tuzish kifoya. Demak, axborot-psixologik xavfsizlikka tahdidning birinchi manbasi - bu insonning o'zidir.

Shaxs ruhiyatining bioijtimoiy tabiati, uning xususiyati, shakllanishi va

boshqariluv, kishining shaxsiy tavsifi va axborot-psixologik xavfsizlik tahdidi tizimida uning ahamiyati. Inson ruhiyati bioijtimoiy tabiatga ega ekanligini ko'pchilik bilsada, bu holatga va bundan kelib chiqadigan oqibatlarga uncha ham e'tibor berilmaydi. Bioijtimoiy tabiat esa inson hulqi va ongi uchun etakchi omil. Demak, keng auditoriya bilan ishlash jarayonida psixologiya qonunlarini bilmasdan samarali faoliyat ko'rsatib bo'lmaydi. Inson psixologiyasining negizini biologik fazilatlar tashkil etadi, odatda biologik jihatdan tinch bo'lgan oddiy odam ijtimoiy sifatlarga ega bo'lishga qodir. Zigmund Freyd, Karl Yung va shular kabi faylasuf-psixologlar isbotlab berilgani bo'yicha, inson ongining fundamentini ongsiz biologik xususiyatlar (shaxsiy va jamoaviy ongsizlik) tashkil etadi. Shunday ekan, axborot xavfsizligi sohasida ixtisoslashayotgan mutaxassislar buni e'tiborga olishlari zarur.

Masalan, har bir inson hulqi, nuqtai nazari va pozitsiyasi turli axborot yordamida har xil boshqarilishi mumkin. Siyosatshunoslar yoki jurnalistlar bir voqeani, bitta faktni shunday talqin qila oladiki, undan keng auditoriya ijobiy yoki, teskarisi, salbiy xulosa chiqarishi odatiy hol bo'lib qolgan.

Jamiyat axborot-psixologik xavfsizligiga tahdidning manbalari. Bunday manbalar ko'p, ularning asosiy qismi shaxs axborot-psixologik xavfsizligiga tahdidning manbalari tarkibida keltirildi. qo'shimcha ravishda butun jamiyat va millatga xavf solayotgan manbalarni keltirish mumkin, masalan, millatchilikni, shovinizmni, imperiyaviy tafakkur, mafkuraviy ekspansionizm va boshqa shu kabi illatlarni qo'zg'atuvchi davlatlar, tashkilotlar va shaxslar (qarang: Paxrutdinov Sh. Taraqqiyotga tahdid: nazariya va amaliyot. T.: «Akademiya», 2006. 73 b.).

Axborot-psixologik xavfsizlikni shaxsga ta'sir etuvchi vosita va usullari. Axborotni qabul qilish, qayta ishlash, tarqatish mexanizmlari, jamiyatdagi transformatsiya va qaytalanishi. Axborot-psixologik xavfsizlikning shaxsga ta'sir etuvchi vosita va usullari aslida ko'p, lekin an'anaviy ravishda ular uchta asosiy turga bo'linadi: davlat etkazadigan, OAV va norasmiy muloqotdagi axborot. Norasmiy axborot deb, shaxs mahallada, ish joyida, o'rtoqlaridan, transport vositalarida, gaplarda eshitgan ma'lumotlarga aytiladi.

Axborot bilan ishlash bir nechta asosiy bug'inlarni tashkil etadi, ularning ish

mexanizmi esa quyidagidan iborat: 1) ma'lumotni qabul qilish, anglab olish va eslab quyish; 2) axborotni anglash va eslab quyish jarayonida materialni qabul qiluvchi tomonidan uning bilimi va psixologiyasidan kelib chiqqan holda qayta ishlash va yangilangan axborotni shaxs xotirasida saqlash; 3) axborotni tarqatish. Har bir bosqichning o'z qoidalari bor va ularga rioya qilmagan odam ushbu faoliyatda inqirozga uchrashishi aniq. Axborotni qabul qilish eng oddiy narsa, lekin bu erda ham, agar eshitish, ko'rish yoki o'qib olish uchun etarli sharoit bo'lmasa, keng omma ma'lumotni tushunmaydi va eslab ololmaydi. Axborotni anglashga kelsak, auditoriya vakillari turli ijtimoiy qatlamlarga tegishli bo'lishi tufayli ular barcha axborotni eslab qololmaydi, shuning uchun xorijiy shovvoz jurnalistlar o'z xabarlarini iloji boricha sodda, qisqa va aniq tarzda uzatishga harakat qiladi, materialning asosiy g'oyasini esa bir necha marta takrorlaydi. Ular har bir fuqaro eshitgan yangiligini o'zi yashaydigan sharoitga qiyoslab tushunishini juda yaxshi biladi va uzatiladigan ma'lumotlarni aynan ushbu talabga moslashtirib tarqatadi. Shuning uchun axborot xavfsizligi sohasidagi mutaxassislar yuqorida keltirilgan qonuniyatlarni e'tiborga olib ishlashlari zarur.

Axborotni tarqatish mexanizmi esa katta tizim orqali amalga oshiriladi, bular matbuot, radio, televidenie va internet. Bu haqda biz keyingi ma'ruzada to'xtalamiz.

Transformatsiyaga kelganda aytish kerakki, har bir shaxs va ijtimoiy qatlam qabul qilgan axborotini o'zining yoshi, hayotiy tajribasi, millati, bilimi, kasbi, jamiyatdagi mavqei nuqtai nazarlaridan qabul qilib, ushbu ko'rsatkichlarga qarab moslashtiradi, yoki, boshqacha qilib aytganda, qabul qilingan ma'lumot ma'lum bir transformatsiyaga uchraydi. Odamning tajribasi va bilimi qancha ko'p bo'lsa, unga chetdan turib ta'sir qilish imkoniyatlari shuncha kam bo'ladi.

Shaxs axborot-psixologik xavfsizligiga tahdidning shakllanish omillari, uning ta'sir doirasi kengayishi. Zamonaviy bosqichda shaxsning axborot-psixologik xavfsizligiga tahdidlarning ko'lami ancha keng. Bularning ichida asosiylar deb quyidagilarni keltirish mumkin. Birinchi o'rinda shaxs qadr-qimmatini poymol qilmaslik, fikr va so'z erkinligi, adabiy, badiiy va ilmiy ijod erkinligi. Ikkinchidan shaxsiy hayotning dahlsizligi, shaxsiy va oilaviy sirni himoyasi. Uchinchidan ommaviy axborot vositalari erkinligi, har bir kishi ularda qonun doirasida o'z fikrini ayta olishi. Mutaxassislarning kuzatuvlariga

muvofig, OAVda fuqarolar o'z fikrlarini erkin aytishlari davlat uchun xavfli emas, odamlar esa ularning so'zini boshqalar ham etishitishini xohlaydi va shunga intiladi. To'rtinchidan - ma'naviy qadriyatlarga, xalqning urf-odatlariga, jamiyatning madaniy merosiga kimningdir tomonidan xujum qilinishi.

Psixologik ta'sir texnologiyasi. Yuqori texnologiya va ommaviy kommunikatsiya. Psixologik ta'sir inson axborotni qabul qilish yo'llari bilan bog'liq: ko'rish, eshitish, ta'mini bilish, hidini sezish, qo'l bilan tegish, fikrlash va x.q. Axborot xavfsizligi masalasiga kelganda psixologik ta'sir ko'proq OAV yordamida amalga oshiriladi, shuning uchun ular mutaxassislar tomonidan tinmasdan mukammallashtirilmoqda. Natijada rivojlangan mamlakatlar matbuot, radio va televideniening barcha imkoniyatlarini o'zida mujassamlashtirgan internetdek yuqori texnologiyaga ega bo'ldilar.

Alohida bir odamning ruhiyati jamoa ruhiyatiga teng emas, albatta. eng qizig'i shundaki, jamoa ruhiyatida ongsizlik darajasi balandroq. «Um xorosho, dva luchshe (bir aql yaxshi, ikki aql yanada yaxshi)» degan rus maqoli OAV xabarlarini ommaviy qabul qilinishiga to'g'ri kelmaydi. Ommaviy taassurotda OAV tomonidan aytilgan gaplarga birdan ishonish, vahimaga tushish, salbiy informatsiyaga ko'proq berilish kayfiyatlari ancha kuchli. Buni Karl Yung «jamoaviy ongsizlik» («kollektivnoe bessoznatel'noe») deb ta'riflagan va bugungi kunda ushbu psixologik kategoriyanı topib, uni isbotlab berilgani Yungning buyuk kashfietı deb hisoblanadi.

Axborot-psixologik xavf avj olayotgan bir paytda, turli buzg'unchi g'oyalar inson ongi va tafakkuriga o'z ta'sirini o'tkazayotgan bir sharoitda siyosiy mojarolar kelib chiqishi mumkin bo'lgan manbalarni o'rganish, omillarni aniqlash hamda uning natijasida jamiyatda shakllanishi mumkin bo'lgan jamoatchilik fikri, siyosiy qarashlari, ruhiyati - ijtimoiy-siyosiy psixologiya izchil ravishda o'rganib borilmog'i lozim.

Ta'lim muhitida axborot-psixologik havfsizlikni ta'minlashning vazifalari, asosiy faoliyat yo'nalishlari va uslublari

O'zbekiston Respublikasi siyosiy mustaqillikni qo'lga kiritgach, ijtimoiy hayotimizning barcha sohalarida tub islohotlar amalga oshirila boshlandi. Totalitar boshqaruv usuli asosida ish yuritilayotgan xalq ta'limi tizimida ham so'nggi on yilliklar

davomida yuzaga kelgan muammolarni hal etish vazifasi Respublika hukumati hamda mutasaddi tashkilotlarni ta'lim tizimida ham jiddiy o'zgarishlarni amalga oshirishga undadi. Bu boradagi sa'inharakatlarning samarasi sifatida 1992 yil iyul oyida mustaqil O'zbekistonning ilk «Ta'lim to'g'risida»gi qonuni qabul qilindi. Mazkur qonun mazmunida Respublika ta'limi tizimi, uning asosiy yo'nalishlari, maqsad, vazifalari, ta'lim bosqichlari va ularning mohiyati kabi masalalar o'z ifodasini topdi. Biroq, 1997 yilga kelib, O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi Qonuni va uning mazmunida ilgari surilgan g'oyalarning amaliyotga tadbiqui tahlil etilganda bu borada muayyan kamchiliklarga yo'l qo'yilganligi aniqlandi. O'tkazilgan tahlil natijalariga ko'ra, ta'lim tizimida olib borilayotgan islohot aksariyat o'rinlarda chuqur ilmiy asoslarga ega bo'lmaganligi ma'lum bo'ldi hamda kadrlar tayyorlash tizimini isloh qilish zarurligi belgilandi. Shu bois O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining IX

sessiyasida yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi Qonuni va «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» qabul qilindi.

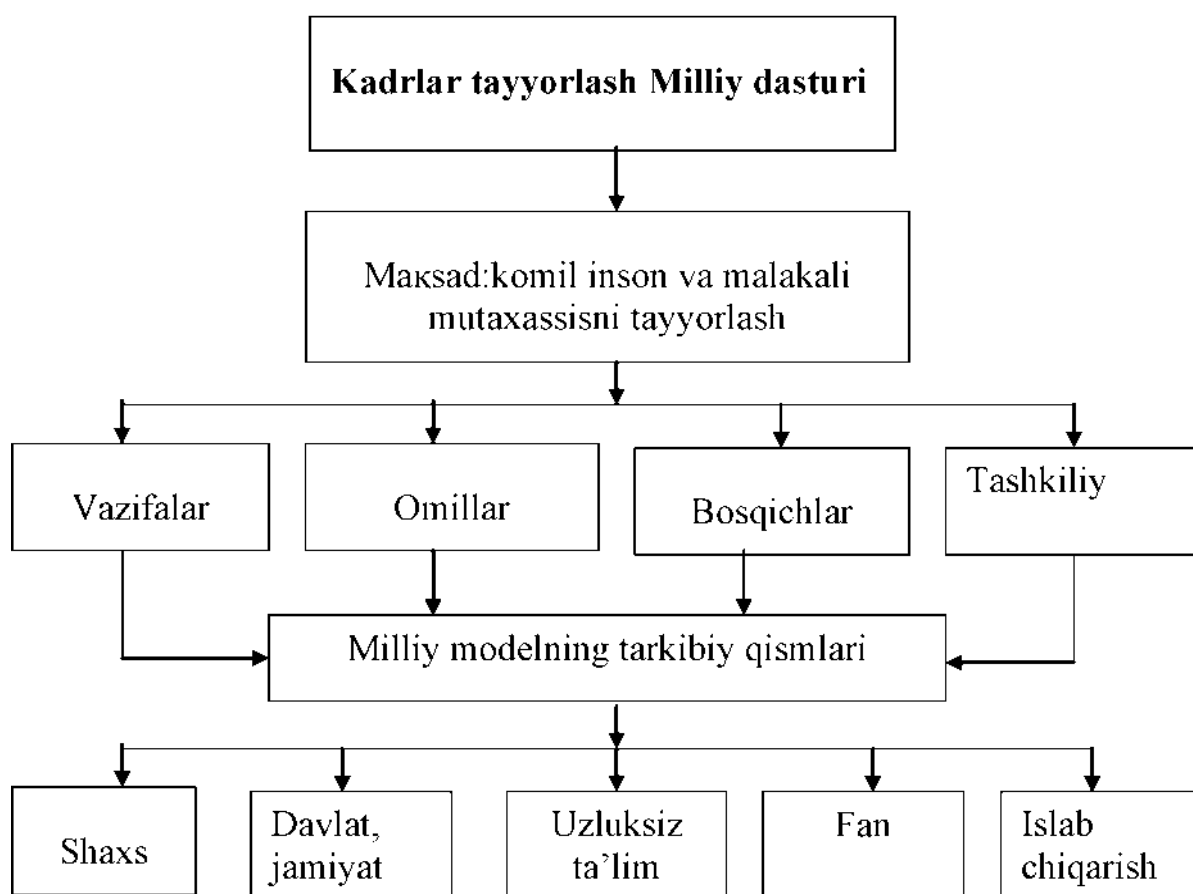
Har qanday mamlakatning kuchi uning fuqarolarining ma'naviy yetukligi, intellektual salohiyatga egaligi bilan belgilanadi.

«Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi»ning yaratilishida mazkur jihatlar to'la o'rganildi. Milliy dastur asosini O'zbekistonning taraqqiyotini ta'minlay oladigan, uni jahonning ilg'or mamlakatlari darajasiga ko'tarilishiga hissa qo'shuvchi dadil, mustaqil fikrlovchi, bilimli, malakali mutaxassis, shuningdek, ijobiy sifatlarga ega bo'lgan kadrlarni tayyorlab voyaga yetkazish jarayoni tashkil etadi.

«Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»ning maqsadi - ta'lim sohasini tubdan isloh qilish, uni o'tmishdan qolgan mafkuraviy qarash va sarqitlardan to'la xalos etish, rivojlangan demokratik davlatlar darajasida, yuksak ma'naviy va axloqiy talablarga javob beruvchi yuqori malakali kadrlar tayyorlash Milliy tizimini yaratishdan iboratdir

O'zbekiston Respublikasi «Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi» tarkibiy tuzilmasi

quyidagicha aks etadi (1 - chizma).



dasturi»ning mohiyati
va tarkibiy tuzilmasi

Uzluksiz ta'limni tashkil etish muayyan tamoyillarga asoslanadi. Jumladan:

- ta'limning ustuvorligi;
- ta'limning demokratlashuvi;
- ta'limning insonparvarlashuvi;
- ta'limning ijtimoiylashuvi;
- ta'limning milliy yo'naltirilganligi;
- ta'lim va tarbiyaning uzviy bog'liqligi, bu jarayonning har tomonlama kamol topgan insonni shakllantirishga yo'naltirilganligi;

Iqtidorli yoshlarni aniqlash, ularga ta'limning eng yuqori darajasida, izchil ravishda fundamental va maxsus bilim olishlari uchun shart-sharoitlar yaratish.

Uzluksiz ta'lim quyidagi ta'lim turlarini o'z ichiga oladi:

- maktabgacha ta'lim;
- umumiy o'rta ta'lim;
- o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi;
- oliy ta'lim;
- oliy o'quv yurtidan keyingi ta'lim;
- kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash;
- maktabdan tashqari ta'lim.

Tig'iz axborotlashgan jamiyatda «shaxs-jamiyat-davlat» aloqadorligi, ularning o'zaro uzviyligi va yaxlitligini ta'minlash bir muncha qiyinlashadi. Chunki axborot oqimi tezlashgani va axborotlar girdorbida yashash kabi murakkab, ziddiyatli vaziyatning yuzaga kelishi bevosita shaxs tafakkurining, inson dunyoqarashining keskin o'zgarishiga sabab bo'lmoqda.

Ma'lumki, har bir fuqaro o'z shaxsiy nuqtai nazari, o'z qarashlari, ma'naviy-ma'rifiy, axloqiy-ruhiy imkoniyatlari doirasidagina faoliyat ko'rsatadi. O'z olami hududida yashaydi va tashqi olamga o'z aqli doirasida shaxsiy munosabatini bildiradi. Har bir individ mustaqil inson sifatida tabiiy-biologik kamolotidan va ruhiy ehtiyojidan kelib chiqib o'ziga mos axborotni qabul qiladi, uni tahlil etadi. Uning atrofida mushohada yuritadi, fikrlaydi va ana shu tahlillar asosida o'zining shaxsiy xulosasiga

ega bo'ladi. Natijada o'z nuqtai nazarini shakllantiradi.

Demak, har qanday axborot mazmuni, mohiyati, ta'sir etish darajasi, jamiyatga foydali yoki zararliligi, kishini ezgulikka yoki yovuzlikka da'vat etishi bilan «shaxs-jamiyat-davlat» mutanosibligiga u yoki bu tarzda ta'sir etadi. Ana shu jihatdan qaraganda milliy manfaatlarni asrash va rivojlantirishda axborot-psixologik xavfsizligini ta'minlashning roli yana ham oshadi.

Umuman olganda axborot-psixologik xavfsizlik tushunchasi qanday paydo bo'ldi? Uning hayotiyligi, insoniyat taqdiriga daxldorligi nimada? Ana shunday savol tug'ilishining o'zi muammoning dolzarbligini va o'ta keskinligini ko'rsatadi. Bizningcha axborot-psixologik xavfsizlik tushunchasi quyidagilarda namoyon bo'ladi:

Birinchidan, axborot-psixologik xavfsizlik - bu bevosita inson ruhiyatiga ta'sir o'tkazish orqali uni o'z aqidalaridan, muqaddas ideallaridan, e'tiqodidan ayiradigan buzg'unchi g'oyalardan asrashdir. Demak, axborot-psixologik xavfsizlikka ehtiyoj, eng avvalo bevosita inson va jamiyat, inson va davlat, shaxs va uning daxlsizligi, millat va milliy qadriyatlar, jumladan, urf-odatlar, an'analar, tarixiy va madaniy meros, avlodlar vorisiyligi, millatning istiqboli bilan bog'liq bo'lgan qadriyatlarga ma'naviy-ruhiy ta'sir, buzg'unchi g'oyalar va tajovuzkor mafkuralarning mavjudligidan kelib chiqadi.

Ikkinchidan, axborot-psixologik xavfsizlikka rioya qilinmasa, uning ta'sirchan choralari ko'rilmasa, buzg'unchi g'oyalar milliy qadriyatlarni barbod etish orqali tarixan mavjud bo'lgan xalqlar va millatlarni genotsidga olib kelishi muqarrar.

Uchinchidan, tig'iz axborotlashgan jamiyatda axborot orqali zamonaviy ruhiy ta'sir texnologiyalarining tobora rivojlanib borayotganligi shaxs va jamiyat tafakkurining shakllanishiga u yoki bu tarzda kuchli ta'sir o'tkazadi. Jamoatchilik fikrining qay darajada shakllanganligiga, jamiyatning siyosiy ongi, huquqiy bilimlar saviyasi, ma'naviy-ma'rifiy darajasiga qarab jamiyatning taraqqiyotga yoki tanazulga yuz tutishi muqarrar.

To'rtinchidan, ijtimoiy fikrni shakllantirishda axborot ta'sirini, axborot texnologiyalaridan foydalanish usullari va uslublarining tobora kengayib borayotganligini nazarda tutsak, axborot-psixologik xavfsizlik muammosi yana ham keskinlashib qoladi.

Beshinchidan, mazkur atamaning mohiyati shundaki, u inson, jamiyat tushunchalari doirasidan chiqib ketib, yaxlit insoniyat, butun kishilik taqdiri bilan bog'liq bo'lgan global masalalarni ham qamrab oladiki, natijada hozirgacha mavjud bo'lgan global muammolarning eng tajovuzkori, eng buzg'unchisi yoki, aksincha, eng tashabbuskori bo'lib qolishi muqarrar. Bu holatni xalqaro siyosatda, davlatlararo, mintaqalararo muammolarni hal etishda buyuk davlatchilik shovinizmi avj olishi mumkin bo'lgan holatlarda yana ham xavfliroq mohiyat kasb etadi. Bunday paytda ko'proq an'anaviy siyosiy muvofiqlashtirish tajribalaridan kengroq foydalanishni taqozo etadi. Ya'ni sharqona munosabatlar ilmi, mulohazalilik, mushohadalilik, har qanday voqea va hodisalarga aql-idrok yo'rig'i bilan yondosh tamoyili ustivor bo'lmog'i lozim.

Axborot siyosatini tig'iz axborotlashgan jamiyat shakllanayotgan bir paytga hozirgi zamonaviy talablardan kelib chiqib yangilash, modernizatsiyalash zarur.

Axborot orqali yuzaga kelgan psixologik mojarolar sharoitida davlat axborot siyosatining vazifasi jamiyatni salbiy axborot-psixologik hurujdan ishonchli saqlash, qat'iy himoya qilish mexanizmini yaratish bilan belgilanadi.

Har bir yangi axborot-psixologik mojaro himoya qilinayotgan jamiyat uchun yangi tahdidlarni keltirib chiqarishi ham mumkin. Demak, tahdid qancha ko'p bo'lsa, qurquv, xadik va ishonchsizlik shuncha ko'payadi. Ana shunday ma'naviy, ruhiy, ijtimoiy vaziyatdan kelib chiqib, jamiyat kayfiyatini muvofiqlashtirib, yo'naltirib, boshqarib turish muhim ahamiyat kasb etadi.

Oltinchidan, axborot-psixologik xavfsizlik tushunchasi ma'lum bir xalq, millat, mamlakat hayotida jiddiy ijtimoiy xavf tug'dirishi mumkin bo'lgan zamonaviy axborot texnologiyalari imkoniyatlaridan tinchlik va barqaror taraqqiyot yo'lida unumli foydalanish, uni boshqarish, har qanday ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarga siyosiy tus bermaslik usullardan foydalanishni taqozo etadi.

Bizning nazarimizda axborot-psixologik xavfsizlik - bu bevosita siyosiy mojarolarning oldini olish, eng avvalo, insonning o'zini o'zi tushunishi va fuqarolararo munosabatlarni yuksak ma'naviy-ma'rifiy mezonlar asosida shakllantirish, axborot qurolidan zamonaviy insonparvar tafakkurni, ijodkorlik ruhini, yaratuvchilik qobiliyatini, bunyodkorlik imkoniyatlarini shakllantirishni taqozo etadi.

Jamiyatni boshqarish, hozirgi zamon me'yorlari asosida kishilik taraqqiyotini ta'minlashning yangi usul va uslublarini qidirib topish zarur. Jumladan, siyosiy-huquqiy, tashkiliy-iqtisodiy, ijtimoiy-psixologik va axborot tizimini boshqarish kabi qator, bir-biriga uzviy bog'liq bo'lgan yo'nalishlarda boshqaruvning eng maqbul uslubini topishni, bevosita hokimiyat va unga ishonchni, jamiyat va davlat taraqqiyotini ta'minlashda fuqarolar yakdilligini, ma'naviy va g'oyaviy jihatdan birligini ta'minlashni taqozo etadi.

Jamiyat shu darajada shakllanishi lozimki, uning a'zolari tig'iz axborotlar bozoridan umummilliy manfaatga xizmat qiladigan, uning taraqqiyotiga yordam beradigan axborotni tanlay olsin. Axborot olish kafolati bu bevosita shaxsiy manfaatdan ustun turadigan, umummilliy manfaatga daxldor bo'lgan qadriyatga aylanmog'i lozim. Ana shunday sharoitda qanday mazmundagi axborotni tarqatishni man etish, jamiyatning psixologik holatiga salbiy ta'sir etuvchi, ijtimoiy, milliy, etnik, diniy tafovut va kelishmovchiliklarni kuchaytiruvchi, zo'ravonlik va urushni targ'ib etuvchi, pornografiya, maishiy buzuvchilik, shaxslar mavqeiga, obro'siga va sha'niga salbiy ta'sir etuvchi axborotlarni chegaralashning norasmiy, vijdon bilan bog'liq bo'lgan, sog'lom aql va yuksak tafakkurga tayangan ma'naviy-ruhiy me'yorlari vujudga keladi.

Axborot-psixologik xavfsizlik tushunchasi ana shu tarzda ma'naviy-axloqiy mezonga aylanadi. erkin shaxs va ozod kishilik jamoasi bo'lgan fuqarolik jamiyati sharoitida axborot-psixologik xavfsizlikning o'ziga xos tizimlari shakllanmog'i lozim. Bu bevosita OAV faoliyati va unda xizmat qiladigan axborot oluvchi, saqlovchi va tarqatuvchi xodimlarning siyosiy saviyasiga, kasb mahoratiga va eng muhimi fuqarolik pozitsiyasiga, jamiyat ishiga daxldorlik tuyg'usiga bog'liq.

Albatta, axborot-psixologik xavfsizlikni ta'minlashning o'ziga xos asoslari bor.

Bular:

Birinchidan, tashkiliy-texnik jihatdan ta'minlanganlik. Zamonaviy texnika va texnologiyalar bilan etarli darajada qurollanish.

Ikkinchidan, mustahkam moddiy-moliyaviy asoslarga ega bo'lish. Axborot-psixologik xavfsizlikni ta'minlashga xizmat qiladigan soha xodimlari moddiy manfaatdorligini oshirish.

Uchinchidan, zamonaviy axborot texnologiyalarini boshqaradigan, undan samarali

foydalana oladigan, zamonaviy bilimlarga ega bo'lgan, har tomonlama keng fikrlaydigan qobiliyatli kadrlarni tayyorlash.

Demak, axborot xuruji tobora avj olib borayotgan, yakka tartibda har bir fuqaro, har bir inson ongiga kuchli ta'sir o'tkazayotgan, keng miqyosda olganda esa jamiyat taraqqiyoti va millat taqdirini hal qilishga qodir bo'lgan, global miqyosda esa butun insoniyat hayotini kafolatlaydigan, uning taraqqiyoti yoki tanazulini belgilashga qodir bo'lgan tig'iz axborot tizimini boshqarish, tartibga solish, undan foydalanish me'yorlarini ishlab chiqish hozirgi zamonning eng dolzarb muammolaridan biridir.

Ochiq ommaviy axborot tizimi sharoitida shaxsning psixologik o'zini o'zi himoyalashi.

Ochiq axborot kommunikatsiya tizimida insonning axborot tahdidlarini baholash va xavfsizlikni ta'minlash imkoniyatlari. Shaxs turli mafkuraviy tahdidlardan qanday yo'llar bilan saqlanishi mumkin?

Ushbu masalaga oydinlik kiritish uchun avvalo egotsentrizm kabi tushunchalarga izoh berish darkor. egotsentrizm so'zi lotincha «*ego*» - *men* va «*centrum*»- *doira markazi* so'zlaridan olingan. Ma'nosi - o'z fikr-o'ylari, manfaatlari doirasida qotib qolgan insonning atrof-muhit va odamlarga oid o'z bilimlari va o'z g'alarga munosabatini o'zgartira olmasligini bildiradi. Psixologiyada egotsentrizmning bir qancha turlari - bilishga oid, ahloqiy va kommunikativ egotsentrizmlar farqlanadi. Oxirgisi - boshqalarga biror xil ma'lumot berish jarayonida ularning fikri bilan hisoblashmaslik, ularni mensimaslikda namoyon bo'ladi. Nazarimizda, zamonaviy informatsion xurujlarning mualliflarida aynan shu kabi egotsentrizm kuzatiladi va ular o'zlariga o'xshash faqat o'z manfaatinigina ko'zlaydigan avlod ongini qamrab olishga harakat qiladi. Shuning uchun ham shaxsga psixologik himoya zarur. Psixologik himoya bo'lishi uchun shaxsda mustaqil fikr bo'lishi lozim.

Demak, ochiq axborotlar tahdidi sharoitida yoshlarni to'g'ri yashashga, vatanparvar va insonparvar bo'lishga, erkin fikrli bo'lishga o'rgatish orqali ularda mafkuraviy immunitetni tarbiyalash eng dolzarb vazifalardir. Birinchidan, xulq-atvordagi xatoliklar eng avvalo fikrlash tarzidagi xatoliklarning oqibati bo'lgani uchun o'quvchilarning negativ fikrlash tarzining sxemasini o'zgartirish lozim.

Ikkinchidan, fikrlash tarziga ta'sir ko'rsatish uchun pedagoglar o'zlarining tushuntirish uslublarini, tarbiya metodlarini o'zgartirishlari lozim. Ya'ni, ilgari, yuqori tonlarda, direktiv ohangda, «katta roli»da o'quvchi bilan muloqot qilgan pedagog, endi kerak bo'lsa, «tengma-teng», demokratik ohangda, bosqichma-bosqich xatti-harakatlarni birgalikda tahlil etishga o'tishlari lozim.

Uchinchidan, o'quvchi-o'quvchining o'z-o'zini idrok qilishini, o'ziga bo'lgan bahosini o'zgartirish, ya'ni, o'quvchini ijobiy ishlarga yo'naltirish orqali o'ziga bo'lgan bahosini o'zgartirishga erishish kerak. Psixologik manbalardan yana shu narsa ma'lumki, yoshlar mustaqil fikrlashlari uchun ta'lim jarayonining o'zida joriy etilgan tartiblarda byurokrtiyani *minimallashtirilishiga* erishish kerak. Chunki eski ta'lim tizimi o'qituvchining aytganini, u yozgan maruza matnini aynan ko'chirib yozib kelish, aytib berishni talab qilardi. Bu xolat miyani avtomatik ishlashga, zombi kabi yodlangan bir xil qolipda bo'lishga o'rgatadi, bunday miyada albatta o'ziga xos vakuum xosil bo'ladiki, bu vakuumga keyinchalik boshqa yot g'oya va tushunchalar juda tez singadi, chunki miya deyarli tormozlangan, har qanday boshqacha xabar uning miyasiga oson kirib oladi.

Turli axborot-psixologik vaziyatlarda shaxsning ijtimoiy xulqi. Psixologik himoya tushunchasi. Ochiq axborot kommunikatsiyasi jarayonida yoshlar ongiga ta'sir etayotgan yot g'oyalarga qarshi himoya vositalarini ishlab chiqishdan avval yoshlarning ijtimoiy xulq-atvorini o'rganish lozim. Ijtimoiy xulqda ko'zga tashlanadigan eng muhim xolatlardan biri tashvishlanish, nimalardandir cho'chish va shu tufayli ijtimoiy munosabatlardan o'zini olib qochishga intilish hislarining namoyon bo'lishidir. Chunki agar psixologik himoya xolatining mohiyatidan kelib chiqiladigan bo'lsa, bu - shaxs ichki kechinmalarini ifodalovchi shunday xolatki, unda odam ichki ruhiy mu'tadillikni asrash uchun o'zidagi xavotirlanish, qo'rquv va xadiksirashlarini bosishga, ulardan xalos bo'lishga intiladi. Psixologik himoya - shaxsni turli salbiy ta'sirlardan asrashga, psixologik diskomfortni bartaraf etishga xizmat qiladi. Shunday xolatlarda odam odatda shaxslararo munosabatlarda o'zini boshqacharoq tutadigan bo'lib qoladi. Psixologlar himoya mexanizmlariga odatda quyidagilarni kiritadilar:

- ochiq his-kechinmalarni bosish, ko'rsatmaslikka urinish;

- *rad etish*, ya'ni noma'qul ma'lumotni ochiq rad etish, qo'shilmalik;
- *proektsiya* - o'zidagi hissiyot va kechinmalarni tashqi ob'ektlarga ko'chirish orqali paydo bo'lgan xolatning sabablarini tashqaridan qidirishga moyillik;
- *identifikatsiya* - o'zini axborot egasiga o'xshatish, uning o'rniga o'zini qo'yish orqali qadriyatlarni rad etish yoki tanqidsiz o'zlashtirish;
- *regressiya* - ilgari hayotida, masalan, yoshligida bo'lib o'tgan qaysidir voqelarga qaytish, ularning yaxshi va ma'qullarini yana xotirada tiklash va xulqda qaytarish orqali o'zida psixologik himoya yoki oqlovni tashkil etish;
- *yolg'izlanish*-jamiyatdan o'zini olib qochish, o'zidagi o'zgarishlarni boshqalarga bildirmaslikka intilish, ayrim o'quvchilar o'qishga bormay qo'yadilar;
- *ratsionalizatsiya* - mulohaza va fikr yuritish orqali o'zida himoya instinktlarini paydo etish;
- *konversiya*- muloqotdagi qandaydir to'siqlar yoki bar'erni olib tashlash uchun kutilmagan usullarni qo'llash, masalan, xavotirli informatsiyani yumoristik bilan almashtirish yo'li.

Shaxsning ma'naviy-ahloqiy takomili va o'zini-o'zi himoya qilish va boshqarish imkoniyatlari. Ochiq axborot xurujlari vaziyatida shaxsning o'zini o'zi himoya qilishini *boshqarishda* ayrim jihatlarga alohida e'tibor berish lozim. Avvalo, har bir inson uchun *mustaqil fikr* zarurligini ta'kidladik. Mustaqil fikrga ega bo'lgan insongina o'ziga nisbatan qaratilgan yaxshi yoki yomon ma'lumotning mohiyatiga etishi va unga nisbatan adekvat reaksiya ko'rsatishi, himoya mexanizmlarini ishga solishi mumkin.

Ikkinchidan, yoshlar turli yot va bemaza axborot xurujlariga berilmasligi uchun biz ularda *milliy g'ururni* tinimsiz tarbiyalashimiz va bunda har bir fan predmeti va tarbiyaviy muloqotlardan oqilona foydalanishimiz zarur. Milliy g'urning ahamiyati shundaki, bunday sifati bor inson boshqalarga qul bo'lishni, jumladan, axborot xurujlariga tobe bo'lmaydi.

Uchinchidan, milliy g'ururi bor insonda imon, insof va diyonat tushunchalarini shakllantirish mumkin. Chunki inson qalbi bilan bog'liq bu qadriyatlar Internet va ochiq axborotlar olamida adashtirmaydigan «kompas» rolini o'ynaydi. Bir rus olimi ta'kidlaganidek, «*Internet*» shunday o'rmonki, unda kompassizyurib bo'lmaydi».

To'rtinchidan, oliy o'quv yurtlarida professor-o'qituvchilarning *avtoritetini*, ular aytadigan *har bir so'zning aniq mo'ljalli bo'lishini* ta'minlash zarur.

Shunday qilib, axborot xurujlariga qarshi turishning psixologik yo'llarini har bir murabbiy va o'quvchiga etkazish maqsadga muvofiqdir. Buning uchun quyidagilarni yodda tutish lozim:

a) aslida ataylab ta'sir etishga mo'ljallangan xabarni shaxs darrov qabul qilmaydi. Chunki, birinchidan, unda ilgaridan psixologik himoya mavjud va ikkinchidan, har qanday yangi narsaning singib ketishida muayyan axborot to'siqlari ham bo'ladi.

b) bunday sharoitlarda «uchinchi shaxs ta'siri» effekti ro'y beradi (effekt tret'ego litsa). Uning ma'nosi - «bu xabarga hamma ishonaversin, menga ta'sir qilmaydi» deb o'ylaydi shaxs, lekin ma'lum ma'noda shu fikr ta'sirida u axborot ta'sirida tushib bo'lgan bo'ladi. Xaligi fikrni o'zi uchun har ehtimolga qarshi hayolidan o'tkazadi;

v) Ishonchtiruvchi chaqiriqlarga, masalan, reklama orqali etkazilayotgan xabarlarga yosh bolalar juda o'ch bo'ladi va aynan ular ota-onani ko'ndiradi. 90% onalar aynan reklama qilingan tovarlarni bolalariga xarid qilib olib beradi. Xuddi shunday «Internet»ga ulanish, uyida zamonaviy kompyu'terga ega bo'lish fikri ham bolalardan chiqadi, bunga ota-onani ko'ndiradilar ham. Bu ma'noda yoshlar eng himoyalanganlar toifasiga kiradi.

g) xabarning asl maqsadi aslida ma'lumot berish emas, balki *ishontirish* ekanligini tushunish kerak. Odamning ma'lumotlilik darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, uning turli xabarlarga ishonqiramay munosabatda bo'lishi ham yuqori bo'ladi. Targ'ibotni samarali kechadigan jarayoni ta'lim tarbiyani oila instituti orqali olib borish ham o'z natijasini beradi. Inson dastlabki hayot haqidagi tasavvurlarini o'z oilasidan oladi. Mashhur rus yozuvchisi L.Tolstoy «Hamma tasavvurlarim 5 yoshgacha olgan taassurotlarim yig'indisidan iboratdir» degani bejiz emas. Chunki insoniyat ilk bora atrof-muhit haqidagi ma'lumotlarni jamiyatning asosiy o'zagi bo'lmish oiladan oladi. Oilada yaxshi tarbiya topgan bola maktabda, mahallada, jamoat joylarida ham nojo'ya harakat qilmaydi. Pedagog A.S.Makarenko ota-onalarga qarata shunday degan edi «Sizning xulq-atvoringiz hal qiluvchi omildir. Siz bolani faqat u bilan gaplashayotganda unga biror narsani o'rgatayotganda yoki buyruq berayotganda o'rgataman deb o'ylamang. Siz

uni hayotingizni har bir soniyasida, hatto, o'zingiz uyda yo'q chog'ingizda ham tarbiyalaysiz. Sizning qanday kiyinishingiz, boshqa kishilar bilan qanday gaplashishingiz, qanday quvonishingiz va tashvishlanishingiz, do'stlarga va dushmanlarga qanday muomala qilishingiz, qanday kulishingiz, qanday gazeta o'qishingiz bola uchun katta ahamiyatga ega. Tovushingizdagi ozgina o'zgarishni ham bola sezadi yoki his etadi, fikringizdagi barcha burilishlar ko'rinmas yo'llar orqali unga etib boradi».

Biror bir xabar, g'oya insonning xulq-atvorini o'zgartirishi mumkin, bunda *psixologik ta'sir etishning* olti bosqichiga murojat qilish kerak:

1. Xabar, g'oya auditoriyaga berilishi kerak.
2. Berilgan xabar, fikr auditoriyaning diqqatini jalb qilishi kerak.
3. Auditoriya xabar, fikrning mohiyatini tushunishi kerak.
4. Berilgan xabardan yangi g'oya sifatida xulosa chiqarishi kerak.
5. Yangi g'oyani yodda saqlab qolish kerak.
6. Yodda saqlangan g'oyani o'zining xulq-atvorida qo'llay olishi kerak.

Jamoatchilik fikri va jamiyatning axborot-psixologik himoyasining ta'minlanishi.

Axborot xavfsizligini ta'minlash masalasi bugungi kunda favqulodda muhim ahamiyatga egadir. Axborot xavfsizligini samarali ta'minlash esa jamoatchilik fikri fenomenini chuqur anglashni taqozo etadi. Jamoatchilik fikrini o'rganish ehtiyoji esa bir tomondan, davlat va jamiyat tuzilmalarining demokratiya tamoyillariga nechog'li asoslanishiga, ikkinchi tamondan esa mavjud empirik manbalarni ilmiy analitik mushohadalash, nazariy qayta ishlash, sintezlash holatlariga bevosita bog'lik, holda shakllanadi. Xuddi shunday tizim Angliya, Frantsiya, Italiyada ham mavjud bo'lib, bu mamlakatlarda berilayotgan axborotlarning ta'siri, ularning aholining turli qatlamlari orasida ijtimoiylashuvi ko'lamlarini o'rganishga ixtisoslashgan sotsiolog-psixolog shtatlari amal qilib keladi. Misol uchun, Reno zavodining Parijdagi ilmiy loyihalash va modellashtirish markazi (markazda 2,5 ming kishi faoliyat yuritadi) da 35 kishidan iborat sotsiolog va psixologlar guruhi doimiy ish olib boradi. Shunga o'xshash misollarni boshqa ko'plab yirik mamlakatlar axborot industriyasi ish tajribasi orqali ham ko'rsatish mumkin.

Birgina «Ijtimoiy fikr» jamoatchilik fikrini o'rganish markazida o'tgan besh yil mobaynida 103 ta maxsus sotsiologik so'rovlar o'tkazilib 130 mingdan ziyodroq kishi tadqiqotlarga jalb etildi. Sotsiologik tadqiqotlar vositasida o'rganilgan jamoatchilik fikrining daxlsizligi masalasining nechog'li muximligini teran anglash va uni qadriyat darajasida baholash ham muhimdir. Ma'lumki, televizion yoki boshqa ommaviy axborot vositalari sotsiologik so'rov natijalaridan televizion yoki gazeta manfaatlari yo'lidagina foydalanishga intiladilar. Jamiyatning holis fikri sifatida sotsiologik so'rov natijalari minbarlari tashkil etilmagan.

O'zbekiston ommaviy axborot vositalari va jamiyat axborot-psixologik
xavfsizligining ta'minlanishi.

Mustaqillik e'lon qilinishi bilan jamiyat va davlat, matbuot, radio, televidenie va axbot agentliklariga kata e'tibor qaratdi. O'tgan asr 90-yillari boshlarida 200 atrofida davriy nashrlar mavjud bo'lsa, bugungi kunda ularning miqdori 1000ga etdi. Jumladan, 680 gazeta, 194-jurnal, 4-milliy teleradiokompaniya, 34-teleradiostudiya, 7- kabelli audiovizual OAV, 4-axboriy agentlik. Jurnalistika maxsulotlari tobora yuqori texnologiyalarga ega bo'lib bormoqda.

1996 yildan boshlab O'zbekiston jahon Internet tarmog'iga kirdi. 2006 yilga kelib bu butunjahon to'ridan foydalanuvchilar esa 1mln. 150 000 kishini tashkil etdi.

Bugungi kunda ko'plab ommaviy axborot kanallari Internetda o'z versiyalariga ega. elektron gazetalar paydo bo'ldi. OAV jamiyat hayotida qanchalik muhim o'ringa ega ekanligi boshqaruv tizimlari va oddiy fuqarolar unga qanchalik umid qilishlari haqida xulosa chiqarishga imkon beradi.

O'zbekiston davlat jahon tillari universitetida bo'lib o'tgan ilmiy-amaliy anjuman ana shu mavzuga bag'ishlandi. Unda universitetning professor-o'qituvchilari va o'quvchilar ishtirok etdi. «Internet xavfsizligi psixologiyasi» deb nomlangan ushbu konferentsiya mamlakatimizda axborot xavfsizligini ta'minlash borasidagi mavjud muammo va kamchiliklarga o'quvchilarning munosabati, taklif va mulohazalarini aniqlash, ilmiy izlanishlar qilishga keng imkoniyatlar yaratish maqsadida tashkil etildi.

Yuqorida keltirilgan axborot texnologiyalarinig rivojlanib, globallashib borayotgan davri shaxs psixologiyasida ijobiy nainkiy salbiy holatlarni o'zida shakillantirishi, shaxs

ruhayatiga bo'lgan ta'sirini o'rganishda, unga mumkin qadar ta'sirning ijobiyligini ta'minlashda muhim chora tadbirlar, harakatlar borasida O'zbekistonda chuqur islohotlar, qarorlar qabul qilinmoqda.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005

yil.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.

4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009

Kelvin Seifert.

5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psychology. Mahwah, New Jersey London.2005.

6. Contemporary modelsin vocational psychology^ *Volume in Honorof Samuel H.*

OszpowFrederick T. L. Leong *The Ohio State University Azy Barak*.2001.

7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.

8. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.

9. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003

10. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.

11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
12. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.ϕ
13. E. G'. G'oziev, K. Q. Mamedov. Kasb psixologiyasi. T. 2003y.
14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr. 'Psixologiyaprofessionalnogo obrazovaniya' (abirskiy fedetalnbiy urnvetsitet) SFU, 2010.
Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

MAVZU :O'QUV JARAYONIDAGI NIZOLAR. KASBIY MUHITDAGI PSIXOLOGIK NIZOLAR.KASBIY FAOLIYATDAGI NIZOLARNI BARTARAF ETISH.

Reja:

1. Kasbiy muhit va o'quv jarayonidagi psixologik nizolar.
2. O'quv jarayonida ruhiy zo'riqishlarni vujudga kelishini dastlabki asoslari.
3. Kasbiy nizo va to'qnashuvlarni yechishning psixologik usullari.
1. Kasbiy muhitdagi psixologik nizolar.

Hozirgi kunda nizolarni samarali bartaraf etish pedagogik jamoadagi psixologik muhitni emotsional yaxshilash, hamkorlikda ishlash samaradorligini ta'minlashga qaratilgan. Jamoa bilan ishlash sharoitida samarali natijalarga erishish o'qituvchi va ta'lim oluvchi faoliyatini to'g'ri boshqarish asosida jamoada ma'naviy-ahloqiy muhit yaratishni taqozo etmoqda.

Nizolarning buzg'unchilik oqibatini muvaffaqiyatli hal etish ularni atroflicha o'rganishni talab etadi. Bunga esa jamoaning yuqori darajada rivojlanganligi va iliq ijtimoiy psixologik muhitga ega bo'lish i orqali erishiladi. Nizo haqidagi dstlabki konsepsiyalar XIX-XX asrlarda vujudga kelib, asosiy nizo va uning echimlarini topish yo'llari bo'yicha qo'yilgan qadamlar o'tgan asrning oxirlarida salmoqli o'rin egalladi.

Pixologiya va ijtimoiy psixologiya sohasida rus olimlari V.O.Ageev (1990), A.A.Bodalev (1983), V.I.Juravlev (1983), N.N.Obozov (1979), I.A.Kox (1997), YA.A.Ansupov, A.I.SHipilov (2000), F.M.Borodkin (1989), A.K.Zaysev (1992, 1993), A.G.Zdravomislov (1995) va shu kabilarning tadqiqotlarida nizoning nazariy asoslari yoritilgan.

Har qanday nizoning asosida qaysidir ma'noda maqsad va manfaatlar o'rtasidagi ziddiyat va qarama-qarshiliklar yotadi. Jamoadagi nizoning tabiatini yoritishdan oldin uning ikki o'ziga xos jihatini inobatga olishga to'g'ri keladi. Uning birinchisi - nizo va ikkinchisi - nizoli vaziyatdir. Ko'pgina adabiyotlar tahlili asosida nizo bilan nizoli vaziyatni ajratib turuvchi quyidagi formulani e'tiborga olish muhim deb hisoblaymiz:

Nizo + muammo + nizoli vaziyat + nizo ishtirokchilari + insident.

Bundan ko'rinib turibdiki, nizo, nizoli vaziyat va u bilan bog'liq boshqa bir qator ahamiyatga ega elementlarni birlashtirishning guvohi bo'lish mumkin.

Pedagogik jamoadagi nizolarni tahlil etish va uni hal etish zarurat tug'ilganda, nizo tarkibidagi har bir elementning o'rnini aniq baholashga to'g'ri keladi. Nizolarning vujudga kelishi va uning oldini olishda yuqorida taqdim qilingan formulaga alohida e'tibor qaratish ma'qul.

Nizo o'z mohiyatiga ko'ra ijtimoiy hodisadir. Nizo keng ma'noda va tor ma'noda tushuniladi. *Nizo* keng ma'noda jamiyatdagi yangi va eski qarashlar o'rtasidagi kurash deb qaraladi. *Nizo* tor ma'noda bir muammoni yechishda har bir shaxsning o'z fikrini qattiq turib himoya qilishni bildiradi.

Nizo ijtimoiy psixologiyada qanday tushuniladi? U muomalaning buzilishi yoki psixologik jihatdan ichki ruhiy kelishmovchilikdir. Buni har soha olimlari har xil tushunadilar. Masalan, G.Kovalev nizoga shunday ta'rif beradi: "Nizo insonlar o'rtasida ijtimoiy va shaxsiy masalalarni hal qilishda vujudga keladigan holat, lekin har qanday qarshilik nizo bo'lavermaydi. Odamlar bir-birining fikri bilan kelishmasligi va o'zaro bahslashishi mumkin, har biri o'z fikrida qoladi, lekin baribir ko'p hollarda kelishib ishlashga majbur bo'ladi, qarama-qarshilik ba'zan yoqtirmaslik, hissiyot, tushunmaslik, ko'ra olmaslik va boshqalarda aks etib, nizoning kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Nizo nafaqat qarama - qarshilik, shuningdek o'ziga xos kurashish hamdir. Har ikki tomon ham bunday holatda o'zini xaq deb biladi va o'zaro kurashadi. Nizo bu qarama-qarshi

dunyoqarashlar negizida yuzaga keladi. Nizoni albatta, o'z vaqtida bartaraf etish kerak, chunki buning oqibatida hayot me'yorida davom etmaydi. Yuqorida aytib o'tganimizni tahlil qilib psixologik nuqtai nazardan biz shunday ta'rif beramiz: "Nizo - shaxslarning qarashlari, qiziqishlari o'rtasidagi qarama-qarshilik natijasida vujudga kelgan psixologik holat bo'lib, bu ularning faqat bir-biri bilan hamkorligi jarayonida paydo bo'ladi.

Jamiyat taraqqiyotining barcha bosqichlarida odamlar orasida o'zaro kelishmovchiliklar, ziddiyat va nizolar mavjud bo'lib kelgan. Chunki har qanday taraqqiyotning asosida qarama-qarshilik va ziddiyat yotadi. Shaxs jamiyat taraqqiyotini amalga oshiruvchi asosiy kuch va vosita hisoblanib, jamiyat va tabiatni o'ziga moslashtirish barobarida, undagi ba'zi holatlarni taqiqlash bilan ham shug'ullanadi. Shuning uchun ham nizo va ziddiyat jamiyat taraqqiyotining asosiy omillari hisoblanadi.

Ziddiyat insoniyat paydo bo'lgan davrdanoq mavjud bo'lib, uni ilmiy tadqiqot predmeti sifatida o'rganish borasidagi ilk qarashlar ham o'z tarixiga ega. Hayot tarzi, mehnat faoliyati, shaxslararo munosabat muhitining o'zgarayotganligi ziddiyatlarning ham o'ziga xos tomonlari mavjudligini ko'rsatmoqda.

Ziddiyat, nizo haqidagi dastlabki konsepsiyalar XIX-XX asrlarda vujudga kelib, uning yechimlarini topish yo'llari bo'yicha qo'yilgan qadamlar o'tgan asrning oxirlarida bir qadar salmoqli bo'ldi.

Bugungi kunda psixologiya va ijtimoiy psixologiyada V. O. Ageyev, A. A. Bodalev, V. I. Juravlev, N. N. Obozov, I. A. Kox, YA. A. Ansupov, A. I. Shipilov, F. M. Borodkin, A. K. Zaysev, A. G. Zdravomislov va boshqalarning tadqiqotlarida nizoning nazariy asoslari yoritilgan.

Bu muammoni o'rganishda dastlab «ziddiyat» va «nizo» tushunchalarining etimologiyasi, ya'ni ularning mazmun-mohiyatini ochish kerak bo'ladi. Xo'sh nizo va ziddiyat nima?

Nizo lotincha «konflikt» so'zidan olingan bo'lib, «to'qnashish», ya'ni maqsad, qiziqish, nuqtai nazar, fikrlar, kishilarning o'zaro ta'sirlashuvdagi qarama-qarshi yo'nalishlar borasida to'qnashishlaridan iborat.

Ziddiyat - ijtimoiy-psixologik muammo bo'lib, konfliktologiyaning asosiy tushunchalaridan biri. Ziddiyat- muhokama yuritishda, matnda, nazariyada va umuman

predmet, hodisalarda biri ikkinchisini inkor etadigan ikki mulohazaning mavjudligi va ular o'rtasidagi munosabatlar. U obyektiv olamning va bilishning o'z-o'zidan harakati va taraqqiyotida namoyon bo'ladi. Fan tarixida dastlabki ziddiyatlar konsepsiyasi Geraklitga taalluqlidir, ya'ni «abadiy vujudga kelish» faqat ziddiyatlarning birligi sifatidagina mumkin. Bundan ko'rinadiki, «ziddiyat» tushunchasi «nizo» tushunchasiga qaraganda kengroq ma'noni kasb etib, o'zida hodisa, voqea, jarayon, narsa va predmetlar hamda insonlar fikri o'rtasidagi o'zaro nomutanosiblikni, ya'ni qarama-qarshilikni aks ettiradi.

Nizo esa o'zaro kelishmovchilik yoki qarama-qarshilik orqasida tug'ilgan holat, munosabat, ixtilof.

Nizo jamiyatdagi guruhlar yoki individlar o'rtasidagi antoganizm, u ikki xil bo'lish i mumkin. Birinchisi, ikki yoki undan ortiq individ yoki guruhlar o'rtasida manfaatlar to'qnashuvi yuz berishi, ikkinchisi, o'zaro kurashga faol jalb etilishi. Manfaatlar zidligi har doim ham ochiq kurashga olib kelavermaydi.

Ziddiyatlarning psixologik xususiyatlarini o'rganish tashkilot xodimlari uchun ham muhim ahamiyat kasb etadi. Tashkilot idoralari xodimlari o'z xizmat faoliyatida maishiy ziddiyatlardan tortib, to jinoyatchilar o'rtasidagi ziddiyatlargacha duch keladilar. Shuning uchun ular ziddiyatli holatlarda sharoitdan tez chiqib ketishi, chiqqanda ham to'g'ri yo'l topishi, ziddiyatni yechishi shart, chunki ziddiyat yo ijobiy, yo salbiy natija bilan tugaydi.

Ziddiyat ijtimoiy psixologiyada muomalaning buzilishi yoki psixologik jihatdan ichki ruhiy kelishmovchilikdir. Umuman olganda, ziddiyat insonlar o'rtasida ijtimoiy va shaxsiy masalalarni yechishda vujudga keladigan holat, lekin har qanday qarshilik ziddiyat bo'lavermaydi.

Odamlar bir-birining fikri bilan kelishmasligi, tortishishi mumkin, har biri o'z fikrida qoladi va baribir ko'p hollarda kelishib ishlashga majbur bo'ladilar. Qarama-qarshilik, ba'zan yoqtirmaslik, salbiy emotsiya, tushunmaslik, ko'ra olmaslik va boshqa sabablar ziddiyatning kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Ziddiyat nafaqat qarama-qarshilik, shuningdek, o'ziga xos kurashish hamdir. Har ikkala tomon ham bunday holatda o'zlarini haq deb bilishadi va o'z qarashlari uchun kurashadilar. Ziddiyat qarama-qarshiliklar negizida yuzaga keladi, uni albatta hal qilish kerak, chunki busiz hayot me'yorda davom etmaydi.

Yuqorida aytib o'tilganlarni tahlil qilib, psixologik nuqtai nazardan «ziddiyat» tushunchasini quyidagicha tavsiflash mumkin. Ziddiyat shaxslar o'rtasidagi qarashlar, qiziqishlar, qarama-qarshiliklar natijasida yuzaga kelgan psixologik holat bo'lib, shaxslarning o'zaro hamkorligi jarayonida yuzaga keladi. Ziddiyat bor joyda rivojlanish bor, ayni paytda, ma'lum ma'noda orqaga qaytish ham kuzatiladi.

Umuman olganda, ziddiyat shaxslarning psixologik tuzilishga bog'liq bo'lsa-da, ammo hayotning o'zi ziddiyatsiz bo'lish i mumkin emas. Ziddiyatlarni baholash va tahlil etish ularni turlariga ko'ra guruhlash va tizimlashtirishni taqozo etadi.

Sotsiologlar ziddiyatlarning makro yoki mikro darajasiga, asosiy tiplariga, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy, milliy-etnik, siyosiy tabiatiga e'tibor beradilar. Huquqshunoslar esa ichki va tashqi tizimli ziddiyatlar, ularning namoyon bo'lish sohasi, shuningdek, maishiy-oilaviy, madaniy va ijtimoiy mehnat hamda bozor iqtisodiyoti jarayonida keng xo'jalik yo'nalishidagi moliyaviy va mulkiy nizolarga ajratadilar.

Boshqaruvda ziddiyatlarni tasniflash nizoning elementlari, xususiy holatlari, ularning o'ziga xos namoyon bo'lish sabablariga, nizoli vaziyatga, motivlariga, qiziqishlarga alohida shaxsning faoliyati, ijtimoiy guruh (jamo) va jamiyat maqsadlariga tayanib amalga oshiriladi.

Ziddiyatlarni ijtimoiy hayotda namoyon bo'lish shakliga qarab quyidagi turlarga ajratish mumkin:

S iqtisodiy ziddiyatlar (insonlarning moddiy iqtisodiy faoliyati doirasida vujudga keladi);

S ijtimoiy ziddiyatlar (sotsial guruhlarining ijtimoiy xususiyatlaridan kelib chiqadi);

S sinfiy ziddiyatlar (ijtimoiy sinflar o'rtasidagi tafovut asosiy nizo manbai);

S siyosiy ziddiyatlar (ma'lum guruhlarining manfaatlari doirasidagi kurash);

S mafkuraviy ziddiyatlar (dunyoqarashlar o'rtasidagi tavofutlar asosida vujudga keladi);

S madaniy ziddiyatlar (turli madaniyat vakillari o'rtasidagi to'qnashuvlar jarayonida vujudga keladi);

S aksiologik ziddiyatlar (qarama-qarshi qadriyatlarga ega har xil guruhlarini boshqarish oqibati tarzida);

S pozitsiyali ziddiyatlar (tashkiliy munosabatlar tuzilishidagi o'rniga qarab farq qiluvchi manfaatlari bir-biriga zid ijtimoiy guruh yoki shaxslar o'rtasida vujudga keluvchi nizolar).

Odamlar o'rtasidagi o'zaro munosabatning turli vaziyatlariga qarab, nizolarni ketirib chiqaruvchi sabablarni quyidagi uch guruhga ajratish mumkin:

- > mehnat jarayonidagi;
- > shaxslararo munosabatlardagi psixologik xususiyatlar, simpatiya va antipatiya, madaniy va etnik tafovutlar, rahbarning yomon kommunikatsiyaga egaligi va boshqalar;
- > guruh a'zolarining o'ziga xosligi, masalan, emotsional holatlarini boshqara olish uquviga ega emasligi, agressivligi, kommunikabellik va taktning yetishmasligi.

Ziddiyatning o'ziga xos xususiyati buzish va buzilish xarakteriga egaligidir. Ziddiyatli holat jamoaning buzilishiga, undagi ijtimoiypsixologik sharoitning yomonlashuviga olib keladi. Ziddiyatli holatni hal qilish uchun uning tuzilishini o'rganib chiqish kerak.

Tashkilot idoralari xodimlari faoliyatida ham ziddiyatli holatlarni kuzatish mumkin. Ushbu holatlar ma'lum bir nosog'lom psixologik muhit, masalan xodimlarning biri-birlari yoki rahbarlar bilan o'zaro kelisha olmasligi asosida yuzaga kelishish mumkin. Shu ma'noda ziddiyatli harakatlarning ham o'z diapazoni bor, ba'zi ziddiyatli holatlarda shaxs raqibini yengish uchun hamma imkoniyatini ishga soladi, xizmatdagi shaxslarni aralashtiradi, o'zlarining strategiyasi va taktikasini ishlab chiqadi. Ziddiyatli vaziyat esa ijtimoiy psixologik muhitni yuzaga keltiradi. Ijtimoiy psixologik nuqtai nazaridan qaraganda ziddiyatning yuzaga kelishida shaxslarining alohida qarashlari, shaxslararo va ijtimoiy guruhlar o'rtasidagi munosabatlar sabab bo'lish i mumkin. Ijtimoiy psixologik yo'nalishda (aspektda) ziddiyat har xil sabab bilan bog'liq bo'ladi. Masalan, maqsad, dunyoqarash to'g'ri kelmaydi, natijada antipatiya yuzaga keladi.

Birinchi bosqich - ziddiyatning yuzaga kelishigacha bo'lgan holat va ziddiyatning yuzaga kelishida ichki qarama-qarshiliklarning paydo bo'lish davri. Bu bosqichda ikkala tomonda ham ichki ruhiy kuch yig'ilib boradi va ular buni bir-birlariga bildirmaydilar.

Ikkinchi bosqich - ziddiyatning qaror topishida tashqi ta'sir kuchlari maydonga

chiqadi. Bu davrada ziddiyatni ikkala tomon ham biladi, lekin ular ongli, aqlli harakat qilishadi. Har xil ma'lumotlar yig'ilgan sari ziddiyat kuchayib boradi va bu ularning ish faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Uchinchi bosqichda ikkala tomon ham ochiq kurashga o'tib oladi, ikkalasidan biri xayrixohlik bildirsa, ziddiyat ma'lum ma'noda yumshaydi, ammo ma'lum vaqtgacha ichki ruhiy ziddiyat saqlanib qoladi. Agar har ikki tomon ham xayrixohlik bildirmasa, u holda psixologik portlash yuzaga keladi va ikkalasidan birortasi g'alaba qozongunga qadar kurash davom etadi. Bu bosqichda ham ikki tomon hamma imkoniyatlarini ishga soladi.

To'rtinchi bosqichda bir-birlarining harakatlarini tahlil qilib norasmiy baholaydi. Agar ulardagi qiziqish bir-biriga to'g'ri kelsa, o'rtadagi ziddiyat susayadi va vaziyatdan chiqsa bo'ladi.

Beshinchi bosqich - o'tib ketadigan, turg'un holat. Bu bosqichda jarayon o'tib ketgandan keyin unga rasmiy va norasmiy baho beriladi. Bo'lib o'tgan voqealarini eslashda tomonlar o'zlarida noxush holatni sezishadi.

Oltinchi bosqich - tamoman yangi psixologik holat bo'lib, ziddiyat rivojining nihoyasida, ya'ni jazo qo'llanilganidan keyin ishtirokchilarning jamoadagi mavqei o'zgarishidan so'ng paydo bo'ladi. Bu davrda ijobiylik yuzaga keladi, faqat haqiqatni yuzaga chiqarish uchun harakat qilinadi.

Hodimlari faoliyatida uchraydigan ziddiyatlarni quyidagicha tasniflash mumkin:

- 1) mazmuniga ko'ra;
- 2) chuqurlashganligi va o'tkirligiga qarab;
- 3) davomiyligiga ko'ra (qancha vaqt davom etadi);
- 4) ijtimoiy holatiga qarab;
- 5) izohlashning shakliga qarab.

Ziddiyatda kishilarning axloqiy sifatlari, shart-sharoitlar hisobga olinadi. Xodim ba'zi shaxslar yoki rahbarlarning tartib-qoidalarini, haqoratlarini ko'tara olmaydi, natijada ziddiyat kelib chiqadi.

Ziddiyat xodimning o'zini o'zi baholashi, shuningdek, uni boshqalar, ya'ni boshliq yoki jamoatchilik tomonidan baholanishi. Inson hamisha o'zini o'zi yuqori baholashga harakat qiladi, rahbar tomonidan ba'zi salbiy omonlari (kamchiliklari) aytilsa, ular

o'rtasida ziddiyat kelib chiqadi. Agar shaxs o'z imkoniyatlarini ko'proq baholasa, bunday holatda ham ziddiyat yuzaga keladi.

Ziddiyatni yuzaga keltiruvchi bir qancha omillar mavjud:

- 1) rahbar tomonidan xodimga berilgan baho bilan xodimning o'ziga o'zi bergan bahosi o'rtasidagi tafovut.
- 2) rahbar va jamoatchilik tomonidan baholashning to'g'ri kelmasligi;
- 3) shaxsning o'zini o'zi baholashi bilan uni jamoatchilik tomonidan baholanishining to'g'ri kelmasligi;
- 4) shaxsning boshqalar tomonidan baholanishi.

Ziddiyat oddiy va o'tkir (chuqur) ziddiyatga bo'linadi:

Oddiy ziddiyat yomon psixologik vaziyatda yuzaga keladi, inson o'zini tushuntira olmay qoladi, bunday holatda ko'pincha kayfiyati yo'q, deb tushuntiriladi.

O'tkir ziddiyatda shaxs yuqori emotsional, o'zini boshqara bilmaslik, muloqotdagi qo'polligi bilan ajralib turadi. Eng qizig'i, bu shaxslar tabiatida qo'rqitish asosiy o'rinni egallaydi. Bu ziddiyatda, nima bo'lish idan qat'i nazar, raqibni mag'lubiyatga uchratish muhim hisoblanadi.

Ziddiyat qisqa muddatli va uzoq muddatli bo'ladi:

Qisqa muddatli ziddiyat ma'lum vaqt - uch kungacha davom etadi, uzoq muddatli ziddiyat bir yoki bir necha yilga cho'zilishi mumkin. Uzoq muddatli ziddiyat maishiy xarakterda bo'lib, ularning 70% 6 oygacha davom etadi.

Ziddiyat ijtimoiy mohiyatiga ko'ra arzigulik yoki arzimas bo'ladi:

Agar ziddiyat ataylab qilinsa va jamoatchilikka qarshi bo'lsa, bu arzigulik ziddiyatdir. Arzimas ziddiyat masalaning mohiyatiga chuqur tushunmaslik oqibatida kelib chiqadi. Buni shunday izohlash mumkin: shaxs xarakteridagi kamchiliklarni tushunsa va ularni to'g'rilashga harakat qilsa, bu arzimaydigan ziddiyat deyiladi. Masalan, shaxs bilmasdan ikkinchi bir shaxsning oyog'ini bosib olsa yoki turtib yuborsa, ikkinchi shaxsning bundan jahli chiqsa va oyog'ini bosgan odam undan kechirim so'rasa, bunday ziddiyat qisqa muddatli bo'lib arzimas hisoblanadi.

Ziddiyat o'zi ko'rinishga ko'ra, ochiq va yopiq bo'ladi:

Ochiq ziddiyatda hamma ushbu holatni bilishadi, ziddiyatlashgan tomonlar esa bir-

biridan o'z niyatlarini yashiradi, lekin kerak vaqtda o'z qarashlarini oshkor qiladilar.

Ziddiyatni yuzaga keltiruvchi obyektiv va subyektiv sabablar mavjud.

Obyektiv sabablarga ishni tashkil qilishdagi kamchiliklar, normativ hujjatlarning mukammal emasligi, xizmatdagi (ishdagi) qiyin sharoitlar, qarashlarning to'g'ri kelmasligi va hokazolar kiradi.

Subyektiv sabablar shaxsning o'ziga xosligi, madaniyatning pastligi, tarbiyaning yetishmasligi, shaxs xarakteridagi kamchilik, o'ziga yuqori baho berish, psixologik jihatdan tomonlarining bir-biriga to'g'ri kelmasligi, jamoaning o'ziga xosligi bilan bog'liq holatlar, psixologik sharoitlarni noqulayligi, salbiy ko'rinishga ega bo'lgan kichik guruhlar, salbiy emotsial guruhlar va hokazolarni qamrab oladi.

Ishlab chiqarishdagi kamchiliklarga mehnat jamoasida mehnatni taqsimlash, moddiy va ma'naviy rag'batlantirishdagi tengsizliklar kiradi. Odamlarni mutaxassisligiga qarab joylashtirmaslik ham boshqarishdagi kamchilik bo'lib, psixologik jihatdan jamoadagi muhitni buzadi. Jamoadagi kishilar (guruhlar) orasida ham kelishmovchiliklar bo'lish i mumkin.

Ziddiyatni tasniflash xususiyatlariga asoslanib ajratiladi. To'qnashish darajasi va shakliga ko'ra ziddiyatlarni ochiq (munozara-tortishuv, janjal va boshqalar) va yopiq turdagi (asl maqsadlarni yashirib, zimdan ta'sir o'tkazish); tasodifiy paydo bo'lib qoluvchi (stixiyali) va oldindan rejalashtirilgan nizolarga ajratish mumkin.

Ziddiyatlar kommunikativ jihatdan yo'nalganligi, bir-biriga bog'liq yoki tobeligiga qarab gorizontal vertikal nizolarga ajratiladi. Bo'ysunish va bo'ysunmaslik munosabatiga muvofiq aralash turda ham bo'lish i mumkin. Asosiy ziddiyat vertikal yo'nalish olib, unda («yuqoridan quyiga yoki quyidan yuqoriga») nizolashuvchi tomonlar o'rtasida ancha tafovutlar va tengsizlik hukmronlik qiladi (masalan, rahbar bilan xodim, ish beruvchi bilan ishchi). Bunday holatlarda ularning kuchlari (status) bir xilda bo'lmaydi.

Masshtabi va davomiyligiga ko'ra ziddiyatlar o'zida tashkilotning bir qism xodimlari, biror-bir mintqa yoki alohida olingan tarmoqdagi, shuningdek, tashkilotning butun xodimlari, xalq xo'jaligining ma'lum tarmoqdagi ishchilari nizoga ishtirok etishiga ko'ra lokal nizoga ajratiladi.

Odatda bunday nizolar tashkilotdagi yetishmovchiliklar tufayli fikr va qarashlar

o'rtasidagi ziddiyatlar, xavfsizlik, mehnat shartnomalarini bajarish va boshqa turdagi jamoa shartnomalari, ish haqi va mehnat sharoitlari tufayli vujudga kelishi kuzatiladi.

Ziddiyatlar hal etilish va boshqarilish usuliga ko'ra yon bermaslik va tan olmaslik oqibatida yuz beruvchi antogonistik hamda manfaat, maqsad, qarashlarni yaqinlashtirish, fikrlar xilma-xilligini bartaraf etish maqsadida yo'l qo'yiladigan kompromistik (murosasozlikka) turlarga ajratiladi.

Ziddiyatlarni bunday turlarga ajratish shartli bo'lib, ularning turlanishi o'rtasida keskin chegara qo'yish mavjud emas, ammo amaliyotda nizolar tashkiliy, vertikal, shaxslararo, gorizontal, ochiq, guruhlararo va boshqalar tarzda vujudga keladi.

Ziddiyatlar to'g'risidagi odatiy tasavvurlar maxsus tadqiqotlar yordamida salbiy xususiyatga ega ekanligi tasdiqlanadi. M.Doychning ishlarida ziddiyatlar nazariy jihatdan tahlil qilinib, ular *destruktiv vaproduktiv* turlarga ajratiladi.

Destrktiv ziddiyatni aniqlash kundalik tasavvurlar bilan mos keladi. Aynan bu tipdagi nizo o'zaro ta'sirlashuvda xilma-xillikni ko'rsatadi va fikrlar toptalishiga olib keladi. Destrktiv ziddiyat ko'pincha sababga bog'liq bo'lmagan holda shaxsning stressga tushishiga olib keladi. Uning o'ziga xos belgilar nizo sodir bo'lish iga qiziquvchilar sonining ortishi, ularning nizoli harakatlari, bir-birlariga nisbatan salbiy qarashlarga egaliklari va bildirilayotgan fikrlarning keskinligida ifodalanadi. Boshqa bir belgisi sifatida nizoda opponetning xislatlarini, o'zaro ta'sirlashuv vaziyatlarini noto'g'ri idrok etishi va sheriklarga ishonchni o'ta ortib ketish nazarda tutiladi. Bu turdagi nizolarni hal etish ancha murakkab bo'lib, yagona yo'li ancha qiyinchilik bilan erishiladigan murosa (kompromiss) hisoblanadi.

Produktiv ziddiyatni muammo va uni yechish yuzasidan nuqtai-nazarlardagi tafovutlar va shaxslar o'rtasidagi hamjihatlikning yo'qligi keltirib chiqaradi. Bunday holda nizo muammoni atroflicha tushunishni, sheriklar motivatsiyasini, boshqa nuqtai nazarlarni himoyalashlarini taqozo etadi.

Bundan tashqari, M.Doych ziddiyatni olti turga bo'ladi va jinoyatni ochishda nafaqat uning metodologiyasi, shuningdek, amaliy roli ham muhimligini ta'kidlaydi.

- 1) haqiqiy ziddiyat;
- 2) tasodifiy ziddiyat;

- 3) bilmay aralashib qolgan ziddiyat;
- 4) noto'g'ri talqin qilingan ziddiyat;
- 5) yopiq holatdagi ziddiyat;
- 6) yolg'on ziddiyat.

Ziddiyat obyektiga unda ishtirok etuvchilar tomonidan qo'lga kiritishga qaratilgan yaqqol moddiy yoki ma'naviy qadriyatlar kiradi.

Ziddiyat subyekti sifatida qadriyatlar haqidagi tasavvurlarni, qiziqish va ehtiyojlarini namoyon qiluvchi tashkilot xodimlari xizmat qiladi.

O'quv jarayonida ruhiy zo'riqlashlarni vujudga kelishini dastlabki asoslari.

Psixologik muhit guruh manfaatlarini qondirish, shaxslararo va guruh o'rtasidagi nizolarni hal etishda amalga oshiriladigan muloqotda vujudga keladi va namoyon bo'ladi. Shu bois ushbu munosabatlar farqli xususiyatga ega bo'lib, ular ba'zan do'stona, hamkorlik ko'rinishda, musobaqa yoki raqobat, hamjihatlik yoki uyaltirish, qo'pollik yoki ongli tartib-intizom tarzida ko'zga tashlanadi. Psixologik adabiyotlar tahlilidan kelib chiqib, aytish mumkinki, ta'lim oluvchilarning bir-biriga o'zaro ta'siri ko'pchilik hollarda to'rtta asosiy ta'sir ko'rsatish usuli orqali amalga oshiriladi: e'tiqod, taqlid, ta'sir, majburlash. Ta'kidlab o'tilgan usullardan ham ma'lumki, pedagogik jamoada o'qituvchi va ta'lim oluvchilar o'rtasidagi o'zaro ta'sir shakllarida ham ular o'z aksini topishi tabiiy. Chunki ba'zi hollarda, o'qituvchi tomonidan topshiriq va vazifalarni ta'lim oluvchilarning dunyoqarashiga mos kelish- kelmasligiga qarab berilishi nizoli holatlarni vujudga keltirishi tabiiy. Agar o'qituvchi pedagogik jamaoda etarli mavqega ega bo'lsa, bunday sharoitda beriladigan vazifa va topshiriqlarning bajarilish tartibi ta'sir ko'rsatishning e'tiqod darajasini namoyon qilishi mumkin. Ishonch va nufuzning yo'qolishi, yetkazilayotgan ma'lumotlarning to'liq va aniqligi, muloqot jarayonida shubhaning paydo bo'lishi va boshqalar ham jamoada aynan nizoli vaziyatlarning kechishiga zamin hozirlaydi.

Ruhiy zo'riqlash holatining fiziologik belgilaridan quyidagi: uyqusizlik, bosh og'rig'i, yurakning tez urishi, bel, oshqozon, yurakdagi og'riqlar, siqilish holatlari yuzaga keladi.

Ruhiy zo'riqlash holatlarining psixologik belgilari: parishonxotirlik, xotira buzilishi, xavotirlanish, yig'loqilik, ortiqcha xavotirlanish, sababsiz qo'rquv, jizzakilikdan iborat.

Bu o'ziga ishonchni yo'qotishga olib keladi. Ta'lim olishga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi, shu sababdan ham ruhiy zo'riqish holatini tezroq yo'qotish kerak.

Kasbiy nizo va to'qnashuvlarni yechishning psixologik usullari

Hozirgi kunda jamoada muvaffaqiyatga erishish rahbariyat va xodimlar faoliyatini to'g'ri tashkil etish asosida ma'naviy-axloqiy muhit yaratishni taqozo etmoqda.

Tashkilot idoralari jamoalarida har bir xodim ijtimoiy psixologik muhit yaxshi bo'lish iga mas'ul va majbur sanaladi. Faqat shunday sharoitdagina qo'yilgan muammolar maqsadga muvofiq, topshiriqlar o'z vaqtida bajarilishi va shaxsning shakllanishi me'yorda kechishi ta'minlanadi.

Ammo tashkilot idoralari jamoalarida ham ba'zi yuqoridagi kabi nizoli holatlar ro'y berib turadi.

Nizolarning salbiy oqibatlarini bartaraf hal etish ularni atroflicha o'rganishni talab etadi. Bunga esa jamoani yaratish o'zaro iliq ijtimoiy psixologik muhitni yaratish orqali erishish mumkin.

Hozirgi kunda nizolarni samarali bartaraf etish jamoadagi psixologik muhitni yaxshilashga, hamkorlikda ishlash samaradorligini ta'minlashga qaratilmoqda.

Muammo nizoli vaziyat hosil bo'lgandagina uning boshqa elementlari o'rtasidagi bog'liqlikni keltirib chiqaradi. Ushbu modelni har qanday faoliyatdagi nizolarni izohlashga asos qilib olish mumkin. Biz quyida tashkilot jamoalaridagi nizolarni tahlil qilishda buni inobatga olamiz.

Tashkilot jamoalaridagi nizolarni tahlil qilish va uni hal etish zarurati tug'ilganda, nizo tarkibidagi har bir elementning o'rnini aniq baholashga to'g'ri keladi. Nizolarni vujudga kelishi va uning oldini olishda yuqorida keltirilgan formulaga alohida e'tibor qaratish lozim.

Psixologik muhit guruhiiy manfaatlarni qondirish, shaxslararo va guruhiiy nizolarni hal etishda amalga oshiriladigan muloqotda vujudga keladi va namoyon bo'ladi. Shu bois ushbu munosabatlar turlicha xarakter kasb etib, ular do'stona, hamkorlik, musobaqa yoki raqobat, hamjihatlik, qo'pollik yoki ongli tartib-intizom tarzida kechadi.

Psixologik adabiyotlar tahlilidan kelib chiqib aytish mumkinki, odamlarning o'zaro munosabatlari ko'pchilik holatlarda beshta asosiy ta'sir ko'rsatish usuli orqali amalga

oshiriladi: e'tiqod, ishontirish, taqlid, ta'sir o'tkazish, majburlash.

Ta'kidlab o'tilgan usullar tashkilot idoralari jamoalarida boshliq va xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatda ham o'z aksini topishi tabiiy. Chunki ba'zi holatlarda, favqulodda vaziyatlarda boshliq tomonidan berilayotgan topshiriq va buyruqlarning berilish tartibi belgilangan tashkilot Nizomiga, muassasaning ichki tartib-qoidalariga mos kelish va kelmasligiga qarab nizoli holatlarni vujudga kelishi bilan baholanadi.

Agar boshliq jamoada yetarlicha mavqega ega bo'lsa, beriladigan buyruq va topshiriqlarning bajarilish tartibi ta'sir ko'rsatishning e'tiqod darajasini namoyon qilishi mumkin. Aks holda boshliqqa qo'l ostidagilarning bo'ysunishi anchagina sustlashadi.

Ishonch va nufuzning yo'qolishi, muloqot jarayonlarida shubha paydo bo'lishi va boshqalar ham aynan nizoli vaziyatlarning vujudga kelishiga zamin hozirlaydi.

Tashkilot jamoalaridagi nizoli vaziyatlarning kelib chiqishi bilan bog'liq uch guruh sabablarni keltirib o'tish mumkin:

- 1) ishchi muhitni tashkil etishdagi kamchiliklari;
- 2) boshqaruvchi xodimlar faoliyatidagi nuqsonlar, xodimlarning bilim darajasi, individual-psixologik xususiyatlari, salohiyatiga ko'ra ishni taqsimlay bilmaslik;
- 3) jamoa ichidagi shaxslararo munosabatlar bilan bog'liq kamchiliklar.

Jamoadagi psixologik muhitning buzilishi va ziddiyatlarga moyillik asosida bir qator ko'rsatkichlar yotadiki, ularni psixologlar quyidagilarga ajratganlar:

- rahbariyatning ish faoliyati va jamoa a'zolari o'rtasidagi munosabatdan qoniqmasligi;
- kayfiyatning buzilishi;
- rahbar bilan xodimlar o'rtasida o'zaro tushunishning yo'qligi, rahbar yoki xodimning obro'ga ega emasligi;
- jamoa a'zolarida boshqaruv va o'zini o'zi boshqarishdagi faollik darajasining yetishmasligi;
- jamoa a'zolarining bir maqsad yo'lida jipslashmaganligi;
- ongli tartib-intizomning yo'qligi;
- faoliyat natijalaridan qoniqmaslik.

Ko'rinib turibdiki, jamoada nizoli vaziyatlarning kam va psixologik muhitning

me'yorda bo'lish i boshliq shaxsi, xodimlarning bilimi, yuqoridan berilgan topshiriq va buyruqlarni bajarishdagi ijrochilik intizomi va hamjihatliklariga bog'liq ekan. Agar tashkilot idoralari jamoalaridagi nizo nizoning psixologik va ijtimoiy psixologik tabiati, funksiyalari, tipologiyasi va tuzilmasidan kelib chiqqan holda baholansa, amaliy jihatdan nizoga xos barcha xususiyatlar namoyon bo'lish i mumkinligini tasdiqlasa bo'ladi. Tashkilot jamoalarida nizoning quyidagi turlari namoyon bo'lish i kuzatiladi.

Shaxsning ichki ziddiyatlari. Bu ko'proq tashkilot idoralari xodimlarining yuklatilgan vazifalarni bajarish jarayonida uchraydi. Vazifani hal etishda kasbiy bilim, ko'nikma va malakaning yetishmasligida va favqulodda holatlarda ko'proq ish bilan mashg'ul bo'lish da namoyon bo'ladi.

Guruh ichidagi ziddiyatlar. Bu jamoa a'zolarining manfaat va qiziqishlarining mos kelmasligi, vazifalarning teng taqsimlanmaganligi va o'zaro bir-birlariga hurmatning yo'qolishi oqibatida namoyon bo'ladi. Oqibatda jamoaning har bir a'zosi boshqalari bilan chiqisha olmasligi, manfaatlar o'rtasida to'siqlar qo'yishida yuz beradi.

Shaxslararo ziddiyatlar. Tashkilot jamoalarida rahbar bilan xodimlar, xodim bilan xodim o'rtasidagi ziddiyatli vaziyatlarning vujudga kelishi oqibatida nizoning paydo bo'lish i ko'zga tashlanadi. Shaxslararo ziddiyatlar ishchi muhitning yaxshi emasligi, boshliqning xodimlar bilan insoniy nuqtai nazaridan munosabat o'rnatmasligi, xodimlarning individual qobiliyati va fazilatlarini inobatga olmasligi sababli ham yuz berishi kuzatiladi.

Agar tashkilot idoralari jamoalaridagi ziddiyatli holatlarni bir tizimga soladigan bo'lsak, quyidagi ko'rinishni oladi:

Ziddiy	Ziddiyatning	Ziddiyat	Ziddiyatnin
Shaxsning ichki ziddiya	Topshiriqlaming ko'payib ketislii. ortiqchali ruhiy charchoq. taqdirlash va	Xodimning o'zi	Ranliiy zo'riqish. faollikning susayislii.
Gumli ichdagi va shaxslararo ziddiyatlar	Jamoadagi xodimlarning qiziqish va manfaat lari o'rtasidagi ziddiyatlar, qobiliyat va mehnatning faoliyat	Jamoadagi boshliq bilan xodimlar, xodim-xodim. boshliq-boshliq.	Jamoadagi jipslik. hamkorlikning, mas'uliyatning yo'qolislii. shaxsiy
Guruhlararo ziddiya	Jamoadagi guruhlarining paydo bo'lishi. tarafkashlik.	Jamoa ichidagi guruhlar	Keskin va siyosiy tus olishi. jamoaning

Jamoalaridagi ziddiyatlarni bartaraf etishda psixologik bilimlarning o'rnini beqiyosdir. Bu xususda keyingi paragrafda batafsil to'xtalsak-da, ammo shu o'rinda ayrim tavsiyalarni ham keltirib o'tamiz.

Guruh ichidagi va guruhlararo munosabatlarda ziddiyatlarni bartaraf etish, barqaror muhitni yaratish nizolarning oldini olishga olib keladi. Buning uchun jamoa boshliqlari quyidagi holatlarni inobatga olishlari maqsadga muvofiq:

- xodimlarni to'g'ri tanlash va joy-joyiga qo'yish;
- mehnatni to'g'ri tashkil etish;
- boshliq bilan xodim o'rtasidagi munosabat xususiyatlarini farqlay olish;
- jamoaning har bir a'zosining burch va majburiyatlarini yaxshi bilishi;
- ishda qat'iy intizomni yaratish;
- har xil salbiy psixologik hodisalarning tarqalishiga yo'l qo'ymaslik (mish- mish, g'iybat, anonim holatlar).

Har qanday kasbiy faoliyat kundalik muomala jarayonidan iborat.

Tashkilot idoralari xodimlari o'rtasidagi munosabatlar rasmiy-ma'muriy qurilganligi

bois nizoli vaziyatlar uchun shart-sharoitning namoyon bo'lish i anchagina qulaydir. Berilgan buyruqni bajarish, boshliq bilan munosabatda nizoli holatlarning oldini olishga shay turish, jazolashning murakkab ko'rinish olishi xodimlarda ancha qiyinchiliklar tug'diradi. Agar tashkilot idoralarida faoliyat ko'rsatuvchi xodimlar o'rtasidagi munosabat ma'muriy ko'rinish bilan hamkorlikda ishlash ko'rinishini olgan sharoitlarda rahbar bilan xodim o'rtasidagi munosabatlarda subordinatsiya saqlangan taqdirda ham o'zaro hurmat tamoyiliga asoslansa maqsadga muvofiq bo'ladi.

Boshliq-xodim, xodim-boshliq, xodim-xodim munosabatlarini to'g'ri yo'lga qo'yish nizoli holatlarning oldini olish va bartaraf etishning asosiy shartlaridan biri sanaladi. Bu esa munosabat ishtirokchilaridan odamlar bilan muomalaga kirishish malakasini talab etadi. Psixologiyada shaxslararo munosabat o'rnatish texnologiyasi yetarlicha ishlangan bo'lib, bu borada xodimlar ma'lumotga ega bo'lish lari kerak, Xorijiy psixologik tajribalar nizoli vaziyatlarni hal etishda emotsional ko'rinishdagi shartsharoitlarni yaratish kerakligini uqtiradi.

Tashkilot idoralari jamoasida boshliqdan shaxsning individual xususiyatlarini farqlay olishi, ularning kechinmalari va qobiliyatlarini sezish layoqatiga ega bo'lish i talab etiladi. Ko'pchilik ziddiyatlar boshliqning jamoa a'zolari bilan nizolashishiga sabab bo'lib qolmoqda.

Muomalaga kirishimlilikni ta'minlashda, aloqa o'rnatishda quyidagi prinsiplarni bosqichma-bosqich amalga oshirish lozim.

- 1- bosqich - psixologik to'siqlarni bartaraf etish;
- 2- bosqich - mos keluvchi qiziqish va manfaatlarni topish;
- 3- bosqich - muomala prinsiplarini aniqlash;
- 4- bosqich - muomala uchun xavfli sifatlarni ajrata olish;
- 5- bosqich - muomalada sherigiga moslashish va psixologik aloqa o'rnatish.

Prinsiplardan foydalanish bosqichlariga amal qilish hamsuhbatga ta'sir ko'rsatishning va nizolarga shart-sharoit tug'dirmaslikning eng yaxshi vositasiga aylanadi.

Ziddiyatning nafaqat nazariy tomonlarini, shuningdek, uning amaliy tomonlarini

ham, yechimini ham bilish kerak. Bu huquqni muhofaza qilish idoralari xodimlari faoliyatidagi juda ham zarur va dolzarb muammomdir, bu dolzarblik uni o'rganishimizga sabab bo'ladi.

Ziddiyatni yechish metodikasi amaliyotga hech qanday ta'sir qilmasligi kerak. Umuman, jamoada ziddiyat chiqmasligida rahbarning o'rni beqiyosdir, rahbar asabiylashmasligi, boshqacha qilib aytganda, ziddiyatni yechishda bardoshli bo'lish i kerak.

Ziddiyatni yechishning ijobiy (pedagogik) va ma'muriy (salbiy) yo'llari mavjud. Birinchisida kishilarning yaxshi ishlashlari uchun sharoit yaratilsa, ikkinchisida ziddiyatni yuzaga keltirgan shaxslar jazolanadi. Pedagogik-psixologik ta'sir etishning asosiy usullaridan biri ishontirish usulidir. Bu usul jamoa murojaat qilganida qo'llaniladi.

Ziddiyatning barcha turlari jamoa faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, chunki uning sabablarini aniqlash, uni yechish yo'llarini izlash, aybdorlarni jazolash hamma- hammasi vaqt talab qiladi. Umuman olganda, ma'muriy jazolash hech iloji bo'lmagan hollarda qo'llanishi kerak.

Ziddiyatni yechishning asosiy usullaridan tashqari, quyidagi qo'shimcha yo'llari ham mavjud:

- 1) ziddiyatni umuman yo'q qilish (bo'shatish, bir ishdan ikkinchi ishga olib qo'yish);
- 2) ziddiyatlashgan tomonlardan biri yutadi, ikkinchisi yutqazadi, yutqazgan uni tan olishi;
- 3) ziddiyatda ikki tomondan biri ikkinchisiga yo'l berishi;
- 4) ziddiyatning asta-sekinlik bilan o'z-o'zidan yo'qolishi;
- 5) ziddiyatlashgan kishilardan biri ikkinchisining talabini qondirish;
- 6) ziddiyatni keltirib chiqaruvchi sabab va sharoitlarning oldini olish;
- 7) tomonlarni ishontirish (bir-birga) yo'li bilan yarashtirib qo'yish.

Ziddiyatni yechish qiyin ijtimoiy psixologik muammo bo'lib, u keltirib chiqargan tomonlarning ikkalasi ham o'zlaricha ruhiy tomondan haqdirlar.

Ziddiyatning oldini olish va yechishda quyidagilarni tavsiya qilish mumkin:

- ziddiyatni bartaraf etishda avval ziddiyatlarning kelib chiqish sharoitlarini

to'g'ri baholash;

- ziddiyatning kelib chiqishga shart-sharoit yaratib bermaslik;
- ziddiyatning o'zagini aniqlash, ziddiyatning eng yuqori nuqtasida shaxsiy o'zaro kelishishlarni topish;
- ziddiyatning subyektiv sabablarini aniqlash;
- subyektlar tomonidan ziddiyatning yo'nalishini aniqlash.
- ziddiyat qatnashchilarining hamma fikrlarini eshitish, shoshmashosharlik bilan xulosa chiqarib qo'ymaslik, asosiy diqqatni ziddiyat predmetiga qaratish;
- ziddiyatni yechishda eng maqbul yo'l izlash.

Yuqorida qayd etilgan fikrlardan kelib chiqib, ziddiyat borasida quyidagi xulosalarga kelish mumkin:

- 1) ziddiyat psixologik nuqtai nazardan olib qaraganda o'ta murakkab nazariy va amaliy muammodir;
- 2) ziddiyatni ijtimoiy-psixologik nuqtai nazardan ikkiga bo'lamiz: qarama-qarshilik va qarama-qarshi kurashlar;
- 3) ziddiyat o'zining tuzilishi va dinamikasiga ega;
- 4) ziddiyatni keltirib chiqaruvchi obyektiv va subyektiv sabablar mavjud;
- 5) ziddiyatni yechishda asosan pedagogik va ma'muriy usullar qo'llaniladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.
3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.
4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009

Kelvin Seifert.

5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psycnoligy. Mahwah, New Jersey London.2005.
 6. Contemporary modelsin vocational psychology^ *Volume in Honorof Samuel H. Osipow*Frederick T. L. Leong The Ohio State University Azy Barak.2001.
 7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
 8. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
 9. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
 10. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.
 11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
 12. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.φ
 13. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasb psixoloiyasi. T. 2003y.
 14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr. 'Psixologyaprofessionalnogo obrazovaniya" (abirskiy federalnbiiy univensitet) SFU, 2010.
- Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz

Mavzu: Ruhiiy hayajon va ruhiy holat omillari. O'quv jarayonida ruhiy zo'riqishlarni vujudga kelishini dastlabki omillari. Informasion ruhiy zo'riqishlar. Reja:

1. Informatsion ruhiy zo'riqishlar to'g'risida tushuncha.

2. O'quvchi shaxsini ma'naviy, axloqiy va intellektual taraqqiyotiga ta'sir etuvchi omillar.

1. Informatsion ruhiy zo'riqishlar to'g'risida tushuncha.

Axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining rivojlanishi ta'lim jarayoniga alohida o'zgarishlar kiritdi va pedagogning mas'uliyatli vazifalari doirasiga katta ta'sir ko'rsatdi. Bugungi kunda o'qituvchining yetuk mutaxassis shaxs sifatida shakllanishi uchun zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalari imkoniyatlaridan samarali foydalana bilishi, haqiqiy axborot madaniyatini egallashi juda zarur.

Yangi avlod pedagoglari o'zlari dars o'tadigan aniq bir fan mazmuni va maqsadlariga to'la mos bilimni egallashlaridan tashqari, o'quvchilarning individual xususiyatlarini hisobga olgan holda, ularni barkamol rivojlantirishlariga yordam beruvchi texnologiyalarni to'g'ri tanlab va qo'llashni bilishlari kerak.

Mana shu vazifani bajarish uchun dastlabki qadamni amalga oshirish, yani — kompyuterda ishlashni o'rganish, uning va internet taqdim etayotgan imkoniyatlardan foydalanib, ta'lim jarayonida zamonaviy texnologiyalarni qo'llashga o'rganishlari zarur. Ushbu birinchi qadam odatda, maxsus kurslarda amalga oshiriladi. Ba'zi pedagoglar uchun bu qiyin ish emas, ammo ko'pchilik uchun bu ma'lum emotsional hayajonlanish holatlari bilan bog'liq bo'ladi.

O'qituvchiga o'quv materialini an'anaviy tarzda o'zlashtirish, odatlangan hayot tarzini o'zgartirishni istamaslik, olgan bilimlarini amaliyotda qo'llash imkoniyati bilan bog'liq bo'lgan psixologik xususiyatdagi muammolarni hal qilishda yordam ko'rsatish zarur. Bunda jamiyatdagi yangi axborot-kommunikatsiya texnika va texnologiyalari(AKT) hamda internet tarmog'idagi axborotlarga qarama-qarshi munosabatlar, inson salomatligiga kompyuterning ta'siri va shu kabilar bilan bog'liq ayrim fikrlar ham ma'lum rol o'ynaydi. Ammo asosiy psixologik to'siq pedagogning, ayniqsa, katta yoshdagi o'z kasbining egasi bo'lgan o'qituvchining kasbiy-mutaxassislik yondashuvi — yangi bilimlar sohasini o'zlashtirishda muvaffaqiyatsizlikka uchrashdan cho'chish holati bo'lib hisoblanadi.

Hatto ba'zan ruhiy zo'riqish holatlarining fiziologik belgilari ham paydo bo'lishi

mumkin. Bu holda albatta, psixologik hissiyotlar ta'sirini susaytirishni istagan himoya mexanizmlari ishga tushadi: AKT'dan foydalanuvchining motivatsiyasi pasayadi, diqqatini jamlashda qiyinchilik yuzaga keladi. Bularning barchasi ta'lim samaradorligini pasaytirishi mumkin. Ruhiiy zo'riqish holatining fiziologik belgilaridan quyidagicha: uyqusizlik, bosh og'rig'i, yurakning tez urishi, bel, oshqozon, yurakdagi og'riqlar, siqilish holatlari yuzaga keladi.

Ruhiiy zo'riqish holatlarining psixologik belgilari: parishonxotirlik, xotira buzilishi, xavotirlanish, yig'loqilik, ortiqcha xavotirlanish, sababsiz qo'rquv, jizzakilikdan iborat. Bu o'ziga ishonchni yo'qotishga olib keladi. Ta'lim olishga ham salbiy ta'sir ko'rsatadi, shu sababdan ham ruhiy zo'riqish holatini tezroq yo'qotish kerak!

Yuqorida ta'kidlaganimizdek, axborot texnologiyalari borasidagi bilimlarni o'zlashtirish pedagog shaxsining individual-psixologik xususiyatlariga bog'liq bo'ladi. Shu maqsadda yangi axborot texnologiyalarini o'rganishni va dars jarayoniga joriy etishni istagan pedagoglar, uning imkoniyatlaridan yanada kengroq foydalanish niyatidagi o'quvchi-yoshlar va o'quvchilarga bu jarayonni yengillatish hamda kun bo'yi kompyuter bilan muloqotda bo'ladiganlar turli xil mashqlarni bajarishlari lozim.

Bundan tashqari, kuchli aqliy va emotsional mehnat davrida ovqatlanishga alohida e'tibor qaratish lozim. Bunda: ko'proq yong'oq, sut mahsulotlari, baliq, go'sht, meva va sabzavotlar, shokolad iste'mol qilish zarur. Mehnat sharoitini tashkil etishda ish stoliga sariq yoki binafsha rangli predmetlar yoki kartina qo'yish kerak, chunki ushbu ranglar intellektual faollikni oshiradi.

Hozirgi kunga kelib, axborot -telekommunikatsion texnologiyalari deyarli barcha sohalarda keng qo'llanilmoqda. Deyarli barcha kasb turlari ushbu texnologiyalar bilan uzviy bog'liq. Shunday ekan, har bir kasb egalaridan axbotor texnologiyalari bilan qanday munosabatda bolishlikni bilish talab etiladi.

Keyingi paytlarda kompyuter bilan ishlash turli xil kasalliklar keltirib chiqarish ehtimolini oshirishi haqida tez-tez gapirilmoqda. Bundan xulosa qilib, kompyuter sog'liqqa zararli degan fikr yuritish noto'g'ri. Kasalliklarning kelib chiqishida ko'proq foydalanuvchilarning o'zlari kompyuterda ishlashning elementar ergonomik talablariga

va mehnatni tashkil etish qoidalariga rioya qilmasliklari sabab bo'lmoqda.

O'tirgan holda ishlaydigan har bir mehnat turiga o'xshash tarzda kompyuter bilan ishlashda ham foydalanuvchi tanasi ma'lum muddat bir xil holatda bo'ladi. Bu esa foydalanuvchining umurtqa pog'onasida va ba'zi mushaklarda statik zo'riqishning kuchayishiga olib keladi. Shu bilan birga, bunday holat toz va boshqa quyi qismlarda normal holatda qon aylanishi buzilishiga olib keladi. Shaxsiy kompyuter bilan ishlashda axborot olishning asosiy manbai kompyuter monitori bo'lgani uchun ko'z tizimida ham zo'riqish kuchayadi. Bulardan tashqari, kompyuter monitori yoki yordamchi qurilmalari ishlashi jarayonida organizmga turli xil elektromagnit nurlar, elektrostatik maydon va tovush shovqinlari salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ko'pchilik foydalanuvchilarning virtual dunyoga sho'ng'ib, Internet resurslariga murojaat qilishlari, ayniqsa chat-muloqotlariga yoki ko'ngil ochar o'yin dasturlari bilan mukkasidan ketib, berilib ishlashlari ularning ruhiy holatlariga ham o'z ta'sirini o'tkazmay qo'ymayabdi.

Natijada organizmga quyidagi salbiy holatlar o'z ta'sirini o'tkazmoqda :

- > Ko'zxiralik ;
- > Osteoxondroz;
- > Quruq ko'z sindromi;
- > Tunnellisindromi;
- > Allergiya va hokazo.

2. O'quvchi shaxsini ma'naviy, axloqiy va intellektual taraqqiyotiga ta'sir etuvchi omillar.

Ochiq axborot tizimlarida axboriy-psixologik xavfsizlikni ta'minlash hozirgi kunning dolzarb talabidir. Har bir davlat buning ustida bosh qotirmoqda. Bu jahondagi yangi geosiyosiy taqsimot, yangi mintaqaviy nizolarning yuzaga kelishi, millatchilik, shovinizm, din niqobidagi ekstremizm, ekologik halokatning tahdidi kuchayishi, spid, parranda gripi va boshqa yuqumli kasalliklarning tarqalishi bilan bog'liqdir. Mana shuning uchun ham mazkur muammolarni o'rganishda axborotning shakli va mohiyati; axborot xavfsizligini ta'minlash; ochiq axborot tizimlarining o'ziga xosligi; shaxs,

jamiyat va davlat axboriy- psixologik xavfsizligini ta'minlash manbalari va turlari; axborot sohasidagi milliy xavfsizlikni ta'minlashning ahamiyati va tamoyillari; OAV va axboriy qarama-qarshilik; axboriy-psixologik xavfsizlikni ta'minlashda asosiy yo'nalish va usullari; ochiq axborot tizimlarda shaxsning o'z-o'zini himoya qilishi; jamoatchilik fikri va jamiyat axboriy-psixologik xavfsizligi va jamiyatning psixologik xavfsizligi kabi mavzularni oydinlashtirish talab etiladi.

Psixologiya, sotsiologiya, falsafa, OAV nazariyalaridan olingan bu tushuncha va terminlar fanni chuqurroq tushunishga, uning asosiy mazmunini, usullari va yo'sinlarini, ya'ni ochiq axborot tizimlarida foydalanayotgan usullarni idrok etishga, demak, ijobiy g'oyalarni salbiy g'oyalardan farqlay olishga ko'maklashadi. Ma'lumki, har qanday dalil, hodisa yoki voqea turlicha talqin etilishi mumkin, shunga bog'liq tarzda auditoriya tomonidan qabul etilishi ham mumkin. Shuning uchun avvalboshidanoq, tushunchaviy apparatni belgilab olish, uni sharhlash lozim, shundan kelib chiqqan holda biror hadisa yoki voqeani biz qanday idrok etishimiz va talqinimizni berishimiz darkor.

Jamoatchilik fikri, bu hozirgi payt uchun dolzarb bo'lgan turmush muammolariga kishilarning munosabatini ifoda etuvchi ijtimoiy ong shaklidir. Aslida tezkor bo'lgan ongning bu shakli yuqori darajada jamiyat turli institutlari tomonidan ko'rsatilayotgan ta'sir ostidadir, demak, bu manikulyativ ta'sirga ham chalingandir.

Jamoatchilik fikrini manikulyatatsiya qilish (chalg'itish) muayyan maqsadni ko'zlab amalga oshiriladi. Bunda chalg'itish (manikulyatatsiya) qilish tushunchasining nisbiyligi haqida aytib o'tish kerak, chunki istalgan tomon jamoatchilik fikriga har qanday ta'sirni chalg'itish (manikulyatatsiya) deya baholashi mumkin. Shuni alohida ta'kidlash joizki, holzirgi jamiyatda yagona bo'lgan ijtimoiy fikr ehtimoldan yiroqdir. Demokratiyaning tamoyillaridan biri mana shudir. Auditoriyada ochiq axborot tizimlarida aylanuvchi axborotlarni bohalashga psixologik immenitut va ongli ravishda oqilona yondashishni tarbiyalash maqsadida ochiqaxborot tizimlaridagi dolzarb axboriy psixologik xavfsizlik muammolarini idrok etish hisoblanadi. Mazkur muammoning muhimligini yana yuqori texnologik kommunikatsiya vositalari amalqilayotgan sharoitlarda ayrim kishilar, jamiyat davlat, jahon hamjamiyati xulq-atvori va harakatinim hatto birgina axborot

kanali yordamida boshqarishni amalga oshirishning ulkan imkoniyati paydo bo'lganligi bilan izohlash mumkin. Bugungi kunga kelib, iqtisodiy, siyosiy va boshqa maqsadlarga erishish uchun harbiy ustunlik yoki kuchning o'zi etarli emas. Raqib tomonga axboriy-psixologik tazyiq o'tkazish ham zarur bo'ladi. Axborot moddiy dunyoning organizmda yoki organizmlar jamoasida aks etgan hamda ular tomonidan atrof -muhit o'zgarishlariga moslashish uchun foydalaniladigan moddiy dunyo ob'ektlarining aksidir. U ma'lumotlar, xabarlar shaklida namoyon bo'ladi. Ma'lumotlar moddiy dunyo ob'ektlari organizatsiyasi aksi natijasida hosil bo'ladi. Xabarlar esa boshqa organizmlarga xabar etkazish uchun yuzaga keladi. Ochiq axborot tizimlarida «xabar» termini kishilar, ijtimoiy guruhlar, umuman jamiyat qurshab turgan olamda mo'ljal topa bilishi uchun ijtimoiy ahamiyatga ega xabar ma'no ifodasini beradi. Shuningdek, muayyan jamiyat ijtimoiy tabiati belgilab beradigan ma'naviy qadriyatlarni qaror topdirish uchun xizmat qiladi. Jamiyatning axboriy xavfsizligi uning ma'naviy, iqtisodiy, siyosiy sohalariga, madaniy qadriyatlariga, insonlar hulq-atvorini ijtimoiy tartibga soluvchilarga , axborot infra tuzilmalariga va bular yordamiga uzatilayotgan xabarlariga zarar etkazish mumkin emasligidan iboratdir.

«Axboriy qurol» ni tarqatish va bu sohada «qurollanish poygasi» ni kuchaytirish ham axborot sohasidagi davlat manfaatlari uchun xavf manbai hisoblanadi. Bunday xavflar davlat siri hisoblangan, boshqa maxfiy axborotlardan iborat bo'lgan ma'lumotlarga qonunga xilof tarzda ega bo'lishdan iboratdir. Ma'lumki, bularning oshkor bo'lishi shubhasiz, davlat manfaatlariga zarar etkazadi.

Ochiq axborot tizimlari bo'lib axborot agentliklari, gazetalar, jurnallar, jurnal tarzidagi nashrlar, boshqa nashr mahsulotlar, radio, televidenie, audio va vediomahsulotlar hisoblanadi. Internet, matbuot xizmati, jamoatchilik bilan aloqalar, davlat, jamoatchilik va boshqa tashkilotlar va muassasalar, reklama agentliklari bo'yicha tuzilmalar ham shular jumlasidandir.

OAV lari bo'lib, vaqtli matbuot, axborot tarqatishning audio vedio vositalari, axborot agentliklari, internet- jurnalistika hisoblanadi. OAV ochiqaxborot tizimining muhim asosiy qismini tashkil etadi.



3.

Axboriy qarama-qarshilik, bu- auditoriyaga atrof dunyodagi biror hodisaga nisbatan munosabatda bo'lishga o'z qarashlari, fikrini tiqishtirish hamda qarshi tomon g'oyasi va nuqtai-nazarini inkor etish roli bilan ta'sir etishga intilishdir.

Axboriy- psixologik kurash, bu- boshqa mamlakat yoki mamlakatlar guruhida mavjud ijtimoiy tuzimni bo'shashtirish, jamiyat axloqini izdan chiqarish, rivojlanish milliy pragrammasiga putur etkazish, shuningdek o'z qadriyatlari va turmush-tarzini to'g'ridan- to'g'ri eksport qilish maqsadida axborot xizmati va qo'poruvchilik bilan shug'ullanuvchi xizmatlarni o' zaro hamkorligidir.

Qo'yilgan topshiriq - individning e'tibor qaratishiga, munosabat bildirishiga, jumladan kelayotgan axborotga ham psixologik jixatdan tayyor ekanligi hamdir. Psixologik jixatdan topshiriq u yoki bu qarorga kelish yo'lida shakllanadi. Bunda konkret xolat bilan unga bog'liq bo'lgan turli faktorlar xisobga olinadi.

Omma ongiga u yoki bu qadriyatlarni psixologik jixatdan ta'sir ko'rsatishida axboriy vositalardan foydalanish - axborot manipulyatsiyasi, axborotni ishlatib maqsadga erishishdir. Ko'pchilik bunda o'zi anglamagan holda, hatto o'zlarining manfaatlariga zid bo'lsa ham ta'sir qilish manbaiga, ob'ektiga aylanganlarini bilmaydilar.

Axborot (lotincha «informatio»-tushuntirmoq, bayon etmoq) zamonaviy fan va siyosatning asosiy tushunchalaridan biri; dastlab

kishilar tomonidan og'zaki, keyinroq yozma yoki boshqa shakllar uzatilgan

ma'lumot; XX asrning o'rtalaridan boshlab insonlararo, inson-avtomat, avtomat-avtomat o'rtasidagi ma'lumot hamda hayvonlar va o'simliklardagi signal almashinuvi, hujayrada hujayraga muayyan belgilarning uzatilishi va shu kabilarni anglata boshlagan.

Ijtimoiy hayotga tatbiqan axborot-kishilar, predmetlar, faktlar, hodisalar, jarayonlar va shu kabilar haqidagi ma'lumot (ma'lumotlar majmui)ni anglatadi.. Axborotlashuv jarayoni jamiyatdagi iqtisodiy hamda ijtimoiy-madaniy o'zgarishlarga jiddiy ta'sir ko'rsatadi. G'arb sotsiologlari fikriga ko'ra, axborotlashgan jamiyattexnika sohasida- ishlab chiqarish, iqtisodiyot, ta'lim va maishiy hayotga axborot texnologiyalarining keng joriy etilishi; iqtisodiy hayotda-axborotning tovarga aylanishi; ijtimoiy hayotda-axborot turmush, hayot darajasi o'zgarishining asosiy omiliga aylanishi; siyosiy sohada-keng miqyosda fikr almashishga zamin yaratuvchi xilma-xil axborotlarni erkin olishga yo'l ochilishi; madaniyat sohasida-axborot almashinuvi davr ehtiyojlariga javob beradigan normalar va qadriyatlarning shakllanishi bilan xarakterlanadi.

XX asrning o'rtalaridan boshlab ayrim rivojlangan davlatlar, xususan, AQSH boshqa mamlakatlarga ta'sir ko'rsatishda nohukumat notijorat va xalqaro tashkilotlar hamda ommaviy axborot vositalaridan keng foydalangan. Bu vositalar orqali aholi va ayrim shaxslarning ongiga ta'sir qilingan

Maxsus markazlar tomonidan ishlab chiqilgan axborot-psixologik tahdidlar inson tabiatining nozik xususiyatlari va jamiyat taraqqiyotining o'ziga xos jihatlari o'ta ustamonlik bilan qamrab olingan.

“Psixologik urush”, “axborot urushi”, “psixologik operatsiyalar”, “axborot-psixologik kurash olib borish”, “psixologik himoya” singari atamalar o'zida axborot-psixologik ta'sir ko'rsatishning mazmun-mohiyatini ifodalaydi.

AQSHning Markaziy razvedka boshqarmasi tomonidan XX asrning 50-60-yillarida «odamlarni qayta dasturlash», “ongni yuvish” borasida keng ko'lamli tadqiqotlar olib borilgan. Ijtimoiy ongga ta'sir etuvchi samarali usullarni o'ylab topish va ular orqali odamlarni boshqarish maqsadida bu sohaga katta mablag' sarflangan. Shunday loyihalar ustida ishlagan olimlardan biri doktor Iven Kameron 1946 yil chop etilgan “Ijtimoiy psixiatriyaning chegaralari” asarida ijtimoiy psixiatriya fuqarolar ustidan nazorat

o'rnatishga xizmat qiladigan, ularda ijtimoiy fikr, e'tiqod va hayot tarzini shakllantiruvchi usullarni ishlab chiqishga yordamlashishi zarurligini ta'kidlagan.

Psixologiya va kommunikatsiya sohasidagi yutuqlar axborot-psixologik urush olib borishga keng imkoniyatlar yaratdi.

A.Karayani "Zamonaviy urushlarda axborot-psixologik qarshilik ko'rsatish" sarlavhali maqolasida AQSHda hozirgi paytda FM 100-6 "Axborot operatsiyalari", FM 33-1 "Psixologik operatsiyalar" singari dala dasturlaridan foydalanilayotgani va axborot urushini olib borish sohasida mutaxassislar tayyorlanayotgani haqidagi ma'lumotlarni keltirgan.

Strategik darajada psixologik operatsiyalar muayyan siyosiy yoki diplomatik qarashlarni, rasmiy bayonotlarni yoki davlat rahbarlarining xabarlarini tarqatish va targ'ib qilish shaklida bo'lishi mumkin. Axborot-psixologik ta'sir o'tkazishda siyosiy va harbiy rahbarlar, shuningdek, OAV, madaniyat va san'atning ko'zga ko'ringan vakillari asosiy obyekt bo'lib hisoblanadi.

Shu o'rinda aytib o'tish joizki, keyingi paytlarda mamlakatimizga nisbatan ham axborot-psixologik tahdidlar sodir etilmoqda. Bu jarayonga Prezidentimiz Islom Karimov quyidagicha izoh bergan: "Jahon geosiyosatida xalqlarni ma'naviy-mavkuraviy jihatdan tobe etishga intilish va bugungi kunda dunyoni shunday asosda bo'lib olishga urinishlar davom etmoqda. Buning uchun ular hozirgi zamon ommaviy axborot vositalari, ularning yutuqlaridan hamda turli xil markazlar, ayni paytda o'zaro hamkorlikka yo'naltirilgan ijtimoiy, madaniy, iqtisodiy vositalardan foydalanish orqali dunyoning turli hududlarida o'zlariga mos mafkuraviy muhitni shakllantirish maqsadlarini ham ko'zlamodalar. Barchamiz bugungi hayot oldimizga qo'yayotgan bir achchiq haqiqatning ma'no- mazmuniga yetib borishimiz zarur. Bu achchiq haqiqat shundan iboratki, agarda kimda- kim bizning mustaqil taraqqiyot yo'limizni, orzu-maqsadlarimizga erishish yo'lini, yangi jamiyat qurish yo'lini to'smoqchi bo'lsa, avvalo, hali suyagi qotmagan, mustaqil dunyoqarashi shakllanib ulgurmagan yoshlarimizning qalbi va ongining mo'rtligidan foydalanib, ularning ma'naviyatini buzib, bizning azaliy tabiatimizni va muqaddas odatlarimizga mutlaqo zid bo'lgan

g'oyalar bilan chalg'itib, o'zining g'arazli va jirkanch niyatlarini amalga oshirish yo'lida qurol qilib olishga urinadi".

Bu esa ularga qarshi jiddiy kurashishni taqozo etadi. Buning uchun axborot xavfsizligi bo'yicha keng qamrovli tadbirlarni amalga oshirish zarur. Milliy istiqloq mafkurasini keng targ'ib etish, aholini to'g'ri axborot bilan tez va o'z vaqtida ta'minlash, jamoatchilik fikrini to'g'ri shakllantirish ana shunday vazifalar sirasiga kiradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Axborot texnologiyalari sohasida kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori. //Xalq so'zi, 2005 yil.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 15 iyun, 1-bet.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Tadbirkorlik sub'ektlarini huquqiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni. //Xalq so'zi, 2005 yil, 16-iyun, 1-bet.

4. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009

Kelvin Seifert.

5. W.Bruse Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psycnoligy. Mahwah,

New Jersey London.2005.

6. Contemporary modelsin vocational psychology^ *Volume in Honorof Samuel H.*

OsipowFrederick T. L. Leong The Ohio State University Azy Barak.2001.

7. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.

8. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.

9. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi

muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003

10. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq"

nashriyot-matbaa aktsiyadorlik kompaniyasi, 2000.

11. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat,

2003.

12. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.ϕ

13. E. G'. G'oziev, K. Q. Mamedov. Kasb psixologiyasi. T.2003 y.

14. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskovai dr.

'Psixologiyaprofessionalnogo obrazovaniya" (abirskiy fedaalnbiiy universitet) SFU, 2010.

Internet resurslari

1. www.edu.uz

2. www.ziynet.uz

3. www.tuit.uz

Mavzu: O'qituvchi ahloq - ahloq normalari. O'qituvchi va o'quvchi o'rtasidagi muloqotning ahloq - odob qoidalari. Reja:

1. O'qituvchi ahloq - ahloq normalari.

2. O'quvchi shaxsini ma'naviy, axloqiy va intellectual taraqqiyotiga ta'sir etuvchi omillar.

O'qituvchi ahloq - ahloq normalari.

Pedagog o'quvchilar oldida nihoyatda odobli xatti-harakatlarni kilishi, noto'g'ri harakatlardan saklanishi lozim. Aks xolda pedagog xurmati keta boshlaydi. Pedagogik nazokat me'yor tuygusi o'z o'quvchilari bilan to'g'ri munosabatda amal qilishdir. Pedagogik nazokatning asoslari deb, bir kolipdagi fikrlar (barkaror tasavvurlar) ijtimoiy yul-yuriklar va shaxsiy xislatlar jamini aytish mumkin, ular Pedagogning o'quvchilar bilan muomalasi sohasidagi xulk-atvorini belgilab beradi.

Pedagogning pedagogik nazoratini mazmuni va uni namoyon bo'lishi shakllarini belgilab beradigan ayrim ijtimoiy yul - yuriklarini ko'rib chiqamiz. Pedagogni o'z o'quvchilari bilan munosabatlarini mulokot tarzida bulishini tushunishi lozim. Agarda pedagoglar o'quvchilar bilan munosabatlari ishonch asosida kurilgan bulsa, bunday mulokot ijobiy ruyberadi. Pedagogik nazokatni vazifasi agar o'quvchilalar bilan pedagog o'rtasida ishonch munosabatlari o'rnatilgan bo'lsa, ular hayotni og'irdamlarida uning xuzuriga yordam so'rab keladilar, o'z quvonchlari bilan baham ko'radilar. Pedagogik nazokat me'yorda bo'lgani yaxshi, chunki xar bir ishni uz me'yori bor, ana shu me'yor bulganda u ish nazokatli namoyon buladi. Agarda xaddan tashqari chegaradan chikib ketsa, chekinishlar paydo buladi, ishonchsizlik yuzaga kela boshlaydi. Pedagogika adolat bulishi, o'quvchini ukituvchiga bulgan ishonch muxabbatiga olib keladi. Albatta pedagogda vijdon bulishi kerak. Pedagog hech kachon uz fikrini o'quvchilarga majburan urgatishiga va majburan javob olishga harakat kilmasligi kerak, aks holda o'quvchi pedagog urtasidagi munosabatlar keskinlasha boshlaydi, adolat buzila boshlaydi. Izzat

nafsni boy bermaslik kerak. Pedagog oralik bulishi eng muhimdir. Pedagog o'quvchilar bilan buladigan barcha munosabatlar adolatli vijdonan hal kilinishi lozim, tushunmovchiliklar sodir etilgan paytda ijobiy xal etishga harakat kilmogi zarurdir. Bir kolipdagi fikrlar umuman pedagogik faoliyatda va xususan o'quvchilar bilan munosabatlar soxasida ijobiy rol uynashi mumkin. Ular pedagogning gayratini tejaydi, ancha tez pedagogik ta'sir etishga yordamlashadi. Lekin bir kolipdagi fikrlar ham salbiy xolatlarni yuzaga keltirishi umkin. Masalan: dars jarayonida kulgili holat sodir budsa, bu xolatga mos kulgili vaziyat kilmasdan balki unga jiddiy tus berish, kat'iy javob berilsa, vaziyat murakkablashadi, xolos. Yoki hamkasbi o'quvchilar bilan nazokatsiz munosabatda bo'lganligiga karshi turish o'rniga pedagogni himoya qila boshlaydi va xokazo. Bunday misollarni ko'plab keltirishimiz mumkin. Bular hakida o'tmish mutafakkirlarimiz fikrlarini keltiramiz: O'zga odamning dahlsizligi, nozikligi, jamiyatini ehtiyot kil, odamlarga yomonlik kilma, ranjitma, dilini og'ritma, tashvish va notinchlikka yul kuyma degan edi. (V.A. Suxomlinskiy). Kimki insonlikni uzida sinab kurmagani ekan, u hech qachon odamlarni chukur bilmaydi.

(N.G.Chernishevskiy.) Birovni erga ursang, u bilan uzing ham erga urinasan. (B. Vashington). Sening xar bir xulk-atvoring boshka kishilarga ta'sir etadi, yoningda inson borligini unutma. (V.A. Suxomlinskiy.) Kishini erkalash hech kachon ziyon keltirmaydi. Uzgalar aybiga tetik nazar sol. Uz aybing kurgandek undan ibrat ol. (Nizomiy Ganjaviy) Yaxshi kishi kurmagay yomonlik hargiz, Har kimki yomon bulsa, jazo topkusidir. (Bobur) Pedagogda pedagogik nufuz bulishi o'quvchilarning estetik didini ustirishga saykal beradi. Pedagogda nazokat bulishi, o'quvchilarni bir-biriga sadokatga, odobli bulishga, shirinsuxanlikka boshlaydi. Mutafakkirlarning aytishicha, pedagog o'quvchilar va ayniqsa, katta yoshdagi usmirlar urtasidagi ziddiyatlarga juda ehtiyotkorlik bilan aralashishi lozim. Shuningdek ziddiyatlarni shunday sohasi borki, unda pedagoglarning aralashuvi nihoyatda cheklangan bulishi lozim. Shuningdek ziddiyatlarni shunday soxasi borki, unda pedagoglarning aralashuvi nihoyatda cheklangan bo'lishi lozim. Ba'zi bir ziddiyatlar ham butun bir jamoada muxokama kilish o'z natijasini bermasligi mumkin. Bunday vaziyatlarda yirik pedagoglar fikri va muloxazalari bilan maslaxatlashgan holatda amalga oshirilsa foydadan xoli bo'lmaydi. Pedagoglarning muxim ijobiy yo'l-yo'riqlaridan bir dilkashlikdir. An'anaviy dilkashlik yoki odamlarga aralashmaslik shaxsining o'ziga xos xususiyatlari deb karaladi. bu butunlay konuniy xoldir. Lekin bunday yondashuv bir tomonlamadir. U dilkashlik odamlarga aralashmaslik shaxsni o'ziga xos xususiyatlari bo'libgina qolmay shu bilan birga odamni u yoki bu vaziyatdagi muayyan xulq-atvori hamdir. Shaxsning xususiyati bo'lgan dilkashlikni atrofdagilar bilan barkaror, kuchli rivojlangan, aloqalarga intilish sifatida ta'riflash mumkin, bu intilish odamlar bilan tez aloqa o'rnatishni birga qo'shib olib boradi. Dilkashlik va odamga aralashmaslik shaxsni xususiyatlari sifatida karab chikish eksira va intraversiya tushunchalari bilan boglik ravishda samarali bo'ladi. Eksiravert-shaxslarga umumiy faollik, osoyishtalik, ta'sirlarga moyillik xosdir. Introvert-ichki olamga berilgan, odamlarga aralashmaydigan, o'z-o'zini nazorat qilishga, refleksga ichki xavotirlikka moyil bo'ladi. Dilkashlik- ko'proq ekstravert tiplariga oiddir. Introvert tiplariga odamlarga aralashmaydiganlar kiradi. Pedagogik vaziyatlar tez-tez o'zgarib turadigan sharoitda pedagogning vazifasi ruy bergan vaziyatda tez muljal

olib, unga tugri baxo bera bilish, zarur tarbiyaviy ahamiyatga ega bulgan tugri karorga kelishdan iboratdir. Agar pedagog o'quvchilarining xatti-harakatlarini tugri idrok etib, baxo bera bilsa, ularni vijudga keltirgan sabablarini chukur kura olsagina, shu bilan birga uzida sabot, uzini tuta bilish, sabr tokat, sezgirlik kabi fe'l-atvor xususiyatlarini rivojlantira olsagina, yukoridagi vazifaga erishishi mumkin. Bu pedagogik nazokatga rioya kilishning zarur shartidir. Nazokat me'yor tuygusi yoki odob koidalariga rioya kilishni bildiradi. Pedagogik nazokat me'yor tuygusi va o'z o'quvchilari to'g'ri munosabatga amal kilishdir. Pedagogik nazokatning psixologik asoslari deb bir kolipdagi fikrlar (barkaror tasavvurlar) ijtimoiy yo'l- yo'riqlar va shaxsiy xislatlarning jamini aytish mumkin. Ular pedagogning o'quvchilar bilan munosabatlari dialog (mulokot) tarzida bo'lishi lozimligini tushunishi muximdir.

2.O'quvchi shaxsini ma'naviy, axloqiy va intellectual taraqqiyotiga ta'sir etuvchi omillar.

Shaxsning shakllanishida harakat o'ziga hos omil sanaladi. Go'dak (chaqaloq) ham turli harakatlarni tashkil etadi. Biroq bu harakatlarsiz keyinchalik shartli reflekslar bo'lib, ongli ravishda emas, balki shartsiz va shartli qo'zg'otuvchilarga javob tarzida yuz beradi. Gudakda nutq bo'lishi, shuningdek u tomonidan tashkil etilayotgan harakatlar ongli ravishda sodir bo la boshlashi va olbatda, ijtimoiy munosabatlar jarayonidagi ishtirokning ro'y berishi shaxs shakllanishning dastlabki bosqichi sanaladi.

Har bir odam shaxs sifatida turlicha namoyon bo'ladi. U o'zining xarakteri, qiziqishi, qobiliyati, aqliy rivojlanganlik darajasi, ehtiyoji va mehnat faoliyatiga nisbatan shaxsiy munosabati bilan boshqalardan farqlanadi.

Odam bolasining shaxs sifatida rivojlanishi, uning har tomonlama kamolga etishining samarali bo'lishini ta'minlash uchun pedagogika fani shaxs rivojlanishining umumiy qonuniyatlarini, unga ta'sir etadigan omillarni, rivojlanish jarayonida alo qadar bosqichlarni aniqlashi kerak. Shuningdek, bola shaxsning faoligining o'rni va rolini ham o'rganishi lozim.

Har bir odam shaxs sifatida turlicha namoyon bo'ladi. U o'zining xarakteri, qiziqishi, qobiliyati, aqliy rivojlanganlik darajasi, ehtiyoji va mehnat faoliyatiga

nisbatan shaxsiy munosabati bilan boshqalardan farqlanadi. Ular shaxsning o'ziga hos xususiyatlari bo'lib, mazkur xususiyatlar rivojlanib ma'lum bir bosqichga etsakgina u kamol topgan shaxs sifatida namoyon bo'ladi. Shaxs ijtimoiy munosabatlar jarayonida qaror topadi.

Shaxs- Biologik omillar (irsiyat)- ijtimoiy omillar (muhit)-Tarbiya.

Odam biologik mavjudod sanaladi, uning rivojlanishiga tabiiy qonunlar, biologik va ijtimoiy qonuniyatlar ta'sir etadi, insonning kamol topishga zamin yaratadi. Anatomik va fiologik xarakterdagi o'zgarishlar jismoniy rivojlanishiga taalluqlidir. Odam buyining o'sishi, gavda og'irligining ortib borishi, gavda tuzilishining o'zgarishi, qon bosimi, o'pka mig'ishi, tayanch-harakat apparatning holati va boshqalar jismoniy rivojlanish ko'rsatkichlaridir.

Shaxs rivojlanishida u eki bu faoliyat turlari (o'yin, o'qish, mehnat va boshqalar) ning, turli yoshdagi faoliyat mazmuni (maqsadga yo'naltirilganlik, harakatning ongli, rejali bo'lishi, ularning samaradorligini va h.k) shuningdek, (muomalar hamda kishilar o'rtasidagi ijtimoiy ahloqiy meyorlarga bo'ysunish, ijtimoiy burchini anglash, unga nisbatan mas'ullik kabi xususiyatlar ham muhim ahamiyatga ega bo'ladi.)

Irsiyat-bu ota qoni yoki ajdodlarga hos bo'lgan biologik xususiyat va o'xshashliklarning naslga (bolaga) o'tish jarayonidir. Nasldan-naslga o'tadigan xususiyatlarga quyidagilar kiradi: anatomik-fiziologik tuzumi (misol uchun. yuz tuzilishi), organlar holati, qaddi-qomat, asab tuzimi xususiyatlari, teri, soch hamda kuzlarning rangi. Shuningdek, nutq, tafakkur.

Tarbiya ijtimoiy muhit orqali keladigan tarbiyaviy ta'sirlarning barchasi bilan bog'liq holda ta'sir qiladi. Bunda qulay, samarali omillardan foydalanadi, salbiy ta'sirlarning kuchini ma'lum darajada kamaytiradi.

Tarbiya jarayonidagi quyidagi holatlar yuzaga keladi.

1. Tarbiya jarayonida kishi organizmning o'sishi sodir bo'ladi, muhitni stixiyali ta'siri bera olmaydigan narsalarni o'rniladi. Masalan: Bola, o'z ona tilini atrofni o'rab turgan muhitning ta'sirida o'rganib olishi mumkin. Lekin o'qish va yozishni mahsus ta'lim yo'li bilangina o'rganadi. Ma'lum bilim, ko'nikma va malakalar faqat tarbiya jaraenida egallanadi.

2. Tarbiya yordamida hato kishining ba'zi to'g'ma kamchiliklarini ham kerakli tomonga o'zgartirish mumkin. Chunonchi, ba'zi bir bolalar ayirim kamchiliklar bilan tug'iladi (kar, ko'r, soqov va hokazo) lekin maxsus tashkil etilgan tarbiya yordamida ularning aqli to'l taraqqiy qiladi, tug'ma kamchiligi bo'lmagan kishilar bilan barobar faoliyatda bo'lishi mumkin.

3. Tarbiya yordamida muxitning salbiy ta'siri natijasida yuz bergan kamchiliklarni ham tugatish mumkin (bolalarni karta o'ynashi, so'kishi,)

4. Tarbiya istiqbol maqsadini belgilaydi. Shu bois u shaxs kamolotini ta'minlashda ilg'or rol o'ynaydi.

Tarbiyaning muaffaqiyati ko'p jihatdan bola shaxsining o'ziga xos xususiyatlari, u yashayotgan muxitning ta'sirini hisobga olishga bog'liqdir. Bola va kattalar o'rtasidagi aloqa faol jarayondir. Mazkur jarayonda kattalar faqatgina o'rgatuvchi bo'lib qolmasliklari lozim.

Bolaning bu jarayondagi faol ishtirokini ta'minlashga alohida ahamiyat berish lozim. Shundagina u o'z harakatlarini o'zi iroda qilishga, o'z faoliyati mazmunini tahlil qilishga o'rganadi. Bola fikr qilar, o'ylar ekan, uning ongi o'sadi.

Ijtimoiy munosoblar jarayonida nutq rivojlanadi. Chunki mana shu vaziyatda bola savollar beradi, kuzatadi, muloxaza yuritadi. Hayotiy voqea- hodisalarni tushunishga, yaxshi emidan ajratib olishga o'z harakatlarini davr talabiga moslashtirishga urinadi. Har bir ijtimoiy jamiyatda tarbiyaning maqsad va vazifalari, ahloq me'rlari, madaniy boyliklar, jamiyat a'zolarining didi, ahloqiy qarashlari, dunyoqarashlari, e'tiqodlari o'zgarib boradi va ular tarbiya vositasida bolalar ongiga singdirib boriladi.

Bola shaxsning rivojlanishi uchun faol kundalik. Faoliyat zarur. Faoliyat erdamidagina bola atrof-muhit bilan munosabatni tashkil etadi, shu orqali uning bilish qobiliyati rivojlanadi, xarakter sifatleri takomillashib, kamol topadi.

3. Insonning kamol topishning takomillashning jarayonini faqat irsiyat, ijtimoiy muhit va ta'lim-tarbiyaga bog'lab o'rganish, talqin kishi ham haqiqatga unchalik to'g'ri kelmaydi. Chunki ijtimoiy taraqqiyotda shaxsning o'zi ham ishtiroq etadi.

Qobiliyat va iste'dodning ruyobga chiqishida insonning muayyan faoliyatiga qiziqishi bilan bir qatorda uning o'z ustida ishlashi ham muhim ahamiyat kasb etadi. Iste'dodli kishilar o'z iste'dodlari-iqdor kuchini to'la ruyobga chiqarish uchun o'z ustalarida tinmay ishlashlari, mehnat qilishlari shart.

4. Shaxsning shakllanishida uniga beriladigan ta'lim tarbiyaning mazmuni, metodlari va vositalari bolaning yosh xususiyatlariga muvofiq qilishi muhim sanaladi. O'qituvchi o'quvchilarning ruhiy xususiyatlari bilan birga yosh ham bilishi malum yoshdagi o'qituvchilarning diqqat, xotira, tafakkur layoqatligini inobatga olish asosida faoliyat tashkil etish lozim. Shaxsning aqliy va jismoniy kamoloti qaror topib borar ekan, bir qancha bosqichlarni bosib o'tadi

3. O'quv muassasalarida o'qituvchi va o'quvchi axloq - adob qoidalari.

O'zbekiston Respublikasi Oliy va O'rta maxsus ta'lim vazirligi tomonidan oliy ta'lim muassasalar(OTM)lari uchun odob-axloq qoidalari ishlab chiqilgan. Bu qoidalar ichidan quyidagilar o'rin olgan:

O'quvchilarning OTMga odamlar diqqatini tortadigan tanani shaffof ko'rsatib turadigan, elka, ko'krak va qorin, shuningdek tizzadan yuqori qismlari ochiq qoladigan hamda haddan ziyod tor kiyimda yoki diniy ibodat libosida, metall zanjirlar, to'g'nog'ichlar, tanaga turli munchoqlar qadagan holda, sport kiyim va poyabzalida kelishi taqiqlanadi. Jamoa a'zolari OTMga orasta bo'lib, unga monand kiyimda kelishi lozim.

Jamoa a'zosining sha'ni va qadr qimmatini hurmat qilinishi hamda xalqimizning ma'naviy merosini avaylab asrash maqsadida jamoa a'zolari bir- biriga nisbatan hurmatsizlik qilishi, behayo so'zlar ishlatishi qat'iy taqiqlanadi hamda OTMda o'zaro "Siz" deb murojaat qilish odat tusiga kirishi lozim.

OTM jamoa a'zolari turli tadbirlarda (majlislar, tantanali yig'ilishlar, amaliy uchrashuvlar, bayramlarda) so'zga chiquvchilarga nisbatan hurmat bilan munosabatda bo'lish, maishiy tinchlikka rioya etishi shart. Zarurat taqozo etsa, bir notiq o'z so'zini tugatib, boshqasi so'z boshlashiga qadar yuzaga keladigan uzilish vaqtida zaldan chiqib ketish mumkin.

Binolarga kirish joylarida tirbandlik yuzaga kelsa, o'quvchilar professor-

o'qituvchilar va xodimlarni, erkaklar esa ayollarni o'zlaridan oldin o'tkazib yuborishlari lozim.

Binoga kirayotgan har bir kishi binolarga kirib-chiqishni nazorat qilish uchun tayinlangan mas'ul shaxs yoki navbatchiga o'z shaxsini tasdiqlovchi hujjatni ochiq holda ko'rsatishi shart.

Jamoa a'zolari OTM hududida yo'lning o'ng tomonidan yurishlari kerak. Bir-biriga duch kelganda albatta salomlashishlari, bunda: o'quvchilar professor-o'qituvchilar va xodimlarga, erkaklar xotin-qizlarga, yoshlar kattalarga birinchi bo'lib salom berishlari tavsiya etiladi. Bundan qo'l berib so'rashish istisno bo'lib, yoshi katta shaxslar birinchi bo'lib qo'l uzatganidan keyingina unga javoban qo'l uzatish mumkin.

Milliy va umumbashariy qadriyatlarga xos bo'lmagan yoki OTMning ichki muammolariga taaluqli masalalarni Internet tarmog'iga joylashtirish yoki undan turli maqsadlar yo'lida foydalanish taqiqlanadi.

Kompyuterlarda OTMga tegishli bo'lmagan ma'lumotlarni, shuningdek, turli kinofilmlar, noqonuniy diniy ma'lumotlar, behayo suratlar, milliy, irqiy, etnik, diniy adovatni targ'ib qiluvchi har qanday materiallarni tayyorlash, saqlash, tarqatish va targ'ib etish qat'iyan man etiladi.

O'quv mashg'ulotlariga va ishga hamda jamoa a'zolarining osoyishtaligiga halaqit beradigan xatti-harakatlar (radiopriyomnik, televizor, magnitofon va boshqa ovoz kuchaytirish vositalaridan maqsadsiz foydalanish) sodir etish taqiqlanadi.

OTM jamoa a'zolari dars mashg'ulotlari va ishga belgilangan kun tartibiga ko'ra o'z vaqtida kelishlari shart.

OTMda har qanday huquqbuzarlik sodir etish ta'qiqlanadi, shu jumladan, tuhmat qilish, haqorat qilish, jamoa a'zosiga ma'naviy yoki moddiy zarar etkazishi mumkin bo'lgan ma'lumotni tarqatish, tan jarohati etkazish, fuqorolik muomalasidan chiqarilgan vositalarga oid munosabatlarga kirishish (giyohvand moddalar, psixotropik vositalar va hokazo), ichkilikbozlik, kashandalik, maishiy tinchlikka tajovuz qilish, janjallashish, qimor va tavakalchilikka asoslangan boshqa o'yinlar o'ynash qat'iyan man etiladi.

Professor-o'qituvchilar va o'quvchilarning ta'lim-tarbiya jarayonidagi o'zaro munosabatlari

Professor-o'qituvchilar va o'quvchilarning ta'lim-tarbiya jarayonidagi o'zaro munosabatlari "Ustoz-shogird" milliy an'analariga asoslanishi lozim.

Professor-o'qituvchi auditoriyaga kirganida barcha o'quvchilar o'rinlaridan turib salomlashishlari, so'ngra o'z joylarini egallashlari lozim.

Dars mashg'ulotlari vaqtida uyali aloqa vositalaridan foydalanish barcha uchun taqiqlanadi.

O'quvchi o'zining nojo'ya harakatlari bilan dars mashg'ulotlariga xalaqit bersa, professor-o'qituvchi yuzaga kelgan vaziyat haqida dekanatni xabardor qilib va uning ruxsati bilan bunday o'quvchini mashg'ulotlardan chetlatishi mumkin.

O'quvchida professor-o'qituvchi bilan o'quv mashg'ulotlaridan tashqari vaqtda muloqot qilish zarurati bo'lsa, unda o'quvchi quyidagi qoidalarni, ya'ni: -professor-o'qituvchi o'quvchi bilan dars jadvaliga muvofiq mashg'ulotlarda, maslahat soatlarida, mustaqil ishlarni, reyting nazoratini topshirishda yoki o'zaro kelishuv bo'yicha belgilangan vaqtda shug'ullanishini;

-o'zi muloqot qilmoqchi bo'lgan professor-o'qituvchining lavozimi, ismi, otasining ismi va familiyasini aniq bilishi shart.

O'quvchi oldindan kelishilmagan holda professor-o'qituvchining huzuriga kelsa, umumiy yoki o'zaro kelishilgan maslahat soatiga kech qolib kelgan yoki kelmagan bo'lsa, professor-o'qituvchidan hatto qisqa vaqt suhbatlashishni talab qilishga ham haqli emas.

Ayrim hollarda o'quvchilar professor-o'qituvchini almashtirish iltimosi bilan murojaat qilishlari mumkin. Buning uchun jiddiy sabablar (qo'pollik, ta'magirlik, professor-o'qituvchining aybi bilan mashg'ulotlar o'tkazilishidagi muntazam uzilish hollarini isbotlovchi dalillar) ko'rsatilishi va u bo'yicha guruhning yagona fikri mavjud bo'lishi shart.

Professor-o'qituvchi bilan o'quvchi o'rtasida reyting nazoratini topshirishga doir ziddiyat kelib chiqqan hollarda, o'quvchi reyting nazoratini maxsus komissiyaga topshirish uchun ruxsat berish iltimosi bilan kafedra mudiriga murojaat etishi

mumkin. Bunda murojaat asoslangan bo'lish i shart. Bunday masalalar kafedra mudirining taqdimnomasiga binoan fakultet dekani tomonidan hal etiladi.

Professor-o'qituvchilarning o'zaro munosabatlari Professor-o'qituvchilarning o'zaro munosabatlarida - yagona jamoa, o'zaro hurmat va e'tibor, do'stlik, hamjihatlik, halollik va adolat tamoyillari amal qilishi lozim.

Professor-o'qituvchilar munosabatlarida inson qadr-qimmatiga hurmatsizlik qilish, shaxsiyatini kamsitish, o'zganing intellektual mulkini o'zlashtirib olish, qo'pollik, behayo so'zlar ishlatish, mushtlashish, o'zgalarga ma'naviy, moddiy yoki jismoniy ziyon etkazish qat'iy man etiladi. O'quvchilarning o'zaro munosabatlari

O'quvchilarning o'zaro munosabatlarida — yagona jamoa, o'zaro hurmat va e'tibor, do'stlik, hamjihatlik, halollik va adolat tamoyillari amal qilishi lozim.

O'quvchilar munosabatlarida inson qadr-qimmatiga hurmatsizlik qilish, shaxsiyatini kamsitish, o'zganing intellektual mulkini o'zlashtirib olish, qo'pollik, behayo so'zlar ishlatish, mushtlashish, o'zgalarga ma'naviy, moddiy yoki jismoniy ziyon etkazish qat'iy man etiladi.

Professor-o'qituvchilarning odob-axloqqa oid majburiyatlari

- odob-axloq qoidalariga rioya qilishda o'quvchilarga namuna bo'lish ;
- OTM manfaatlariga zid bo'lgan xatti-harakatlardan o'zlarini tiyish;
- biror - bir noxush voqea yoki hodisa ro'y bersa, zudlik bilan u haqida ma'muriyatga xabar berish;
- OTM sha'ni va nufuziga dog' tushiradigan har qanday holatlarning oldini olish;
- OTM to'g'risidagi axborotlardan uning manfaatlarini va obro'siga ziyon etkazish uchun yoki o'z manfaatlarini yo'lida foydalanmaslik;
- dars jarayonida o'quvchilarga odob-axloqqa oid milliy an'analarimiz, urf-odat va qadriyatlarimizni targ'ib qilish;
- yoshlar orasida sog'lom turmush tarzini qaror toptirish, ularni ichkilikbozlik va giyohvandlik illatlaridan, boshqa turli halokatli tahdidlar hamda biz uchun yot bo'lgan diniy va ekstremistik ta'sirlardan, tuban "ommaviy madaniyat" xurujlaridan ogoh etib borish;

- ta'lim oluvchilarni ma'naviy-ahloqiy tarbiyalashning va ma'rifiy ishlarning samarali shakllari hamda uslublarini ishlab chiqishga ko'maklashish.

O'quvchilarning odob-axloqqa oid majburiyatlari

a) OTM hududida:

- hududga kirishda o'quvchilik guvohnomasini ko'rsatib kirish;
- hududni ifloslantirmaslik va chiqindilarni faqat joylardagi urnalarga tashlash;
- ustozlar bilan duch kelganda salom berish;
- o'quv mashg'ulotlari vaqtida hududda sababsiz yurmaslik;
- OTM mulki (ko'char va ko'chmas mulki, o'simlik va hayvonot dunyosi va hokazolar) ga ehtiyotkorona munosabatda bo'lish ;
- kiyinish va o'zaro suhbat odoblariga rioya qilish;
- mutasaddilarning ruxsatisiz turli reklama vositalarini osmaslik;
- maishiy tinchlikka rioya qilish;
- narkotik va psixotrop moddalar, alkogol va tamaki mahsulotlar iste'mol qilinishi hamda tarqatilishiga qarshi kurashish. O'zbekiston Respublikasi qonunchiligiga muvofiq yuqoridagi holatlar haqida tegishli tashkilotlarga o'z vaqtida xabar bermaslik javobgarlikka sabab bo'lish i alohida qayd etiladi.

b) auditoriyada:

- uyali aloqa vositalarini o'chirib qo'yish;
- dars vaqtida gaplashmaslik;
- jihozlarga madaniy munosabatda bo'lish , partalarga yozmaslik;
- qog'oz va boshqa keraksiz narsalarni qoldirib ketmaslik;
- ovqatlanmaslik, saqich chaynamaslik.

v) umumiy ovqatlanish joylarida:

- taomlarni olishda navbat tartibiga rioya qilish;
- tirbandlik holatida ustozlar, ayollar, yoshi kattalarga hurmat ko'rsatish;
- ovqatlanish vaqtida shovqin solmaslik;
- umumiy ovqatlanish shaxobchasida belgilangan tartib-qoidalarga rioya qilish.

g) axborot resurs markazida:

- ARM xodimlari bilan hushmuomalada bo'lish ;

- kitoblar va jihozlarga ehtiyotkorona munosabatda bo'lish ;
- baland ovozda so'zlashmaslik va atrofdagilarga xalaqit bermaslik;
- qog'oz, saqich va boshqa chiqindilarni qoldirib ketmaslik;
- kitoblarni olish va topshirish tartib-qoidalariga rioya qilish.

d) o'quvchilar turar joylarida:

- mavjud jihozlarni asrash, ularga zarar etkazmaslik;
- elektr-energiyasi, gaz va suv resurslaridan tejamkorona (oqilona) foydalanish;
- sanitariya va gigiena xonalaridan foydalanish qoidalariga amal qilish;
- o'quvchilar turar joyi "Nizomi" va "Ichki tartib qoidalari"ga qat'i rioya qilish.

e) sport majmualarida:

- sport majmuasiga xos bo'lgan kiyim va poyabzallarda kirish;
- sport inventarlariga nisbatan madaniy munosabatda bo'lish ;
- mashg'ulotlardan keyin sport inventarlarini belgilangan joylarga qayta

topshirish;

- sport majmuasining belgilangan tartib-qoidalariga rioya qilish.

j) madaniyat saroyi va boshqa ommaviy tadbirlar o'tkazish joylarida:

- o'rindiq va boshqa jihozlarga nisbatan madaniy munosabatda bo'lish ;
- ommaviy tadbirlar vaqtida hushtak chalmaslik, baqirmaslik, tadbir tugashidan

oldin sababsiz chiqib ketmaslik;

- uhlab o'tirmaslik, o'rindiqlarga yotib olmaslik, bir-biri bilan gaplashmaslik, yon atrofdagilarga xalaqit bermaslik.

SHuningdek,

- turli davralarda o'zining namunaviy xulqi va bilimi bilan OTM haqida yuksak ijobiy taassurot hosil qilishga intilish;

- doimo komillikka intilish, halollik va adolat bilan hayot kechirish kabi olijanob fazilatlarni chuqur anglash;

- OTM manfaati, uning sha'ni va shonli an'analari, obro'si hamda nufuzi to'g'risida qayg'urish, ularni saqlab qolishga jonkuyarlik qilish va ularga hurmat bilan munosabatda bo'lish .

Professor-o'qituvchi va o'quvchilar odob-axloqida man etiladigan holatlar

Professor-o'qituvchiga:

- jamoa a'zolarining shaxsiyatini va qadr-qimmatini kamsitish, o'zgalarning shaxsiy va oilaviy muammolarini muhokama qilish;

- jamoa a'zolari va boshqalar ustidan turli ig'vo, g'iybat va bo'htonlar uyushtirish;

- o'quvchilar bilan o'z hamkasabalarining kasbiy va shaxsiy kamchiliklarini muhokama qilish;

- o'quvchilarni asossiz o'quv mashg'ulotlardan chiqarib yuborish;

- o'quv mashg'ulotlarida tijorat reklamasi o'tkazish;

- o'quv mashg'ulotlarida diniy tashviqot olib borish;

- o'quv mashg'ulotlariga mast, soch-soqol olinmagan va kiyinish tartibiga rioya qilmagan holda kelish;

- binolarda ichish va chekish kabilar qat'iyan man etiladi.

O'quvchiga:

- professor-o'qituvchilarga qo'pollik qilish, mashg'ulotlar vaqtida asossiz gapirish;

- professor-o'qituvchi bilan boshqalarning bahosini muhokama qilish;

- yolg'on gapirish, g'irromlik yoki professor-o'qituvchilarni chalg'itish bilan bog'liq har qanday xatti-harakatlar qilish;

- xodimlar va o'z o'rtoqlariga nisbatan hurmatsizlik qilish;

- yozma ishlarni himoya qilish va reyting nazoratiga doir boshqa tartib-taomillarni bajarish vaqtida chetdan yordam olish, o'zgalarga yordam ko'rsatish;

- boshqa shaxslar tomonidan tayyorlangan topshiriqlar yoki yozma ishlarni o'z nomidan topshirish;

- mashg'ulotlarni o'tkazib yuborish yoki kechikib kelish;

- mashg'ulotlar vaqtida professor-o'qituvchining ruxsatisiz auditoriyadan chiqib ketish;

- boshqa o'quvchining sa'y-harakatlariga qasddan ziyon etkazish;

- moddiy jihatdan yaxshi ta'minlanganligini turli yo'llar bilan ko'z-ko'z qilish qat'iyan man etiladi.

Ma'muriyat, professor-o'qituvchilar va xodimlar o'rtasidagi odob- axloqqa oid munosabatlar

Ma'muriyat, professor-o'qituvchilar va xodimlar o'rtasidagi munosabatlar, o'zaro hurmat, ahillik, mehnatsevarlik, bag'rikenglik, insonparvarlik, g'amho'rlik va adolat tamoillariga asoslanadi.

Ma'muriyat, professor-o'qituvchilar va xodimlarning ish faoliyatiga doir masalalar bo'yicha hamkorlik qilishida bir tarafning boshqa tarafga tazyiq o'tkazishiga yoki unga harakat qilishiga, shuningdek adolat tamoillariga va OTM manfaatlariga zid bo'lgan qarorlar tayyorlanishiga yo'l qo'ymaydi.

Lavozim darajalari teng bo'lgan xodimlar o'rtasidagi muammolarni ishchi tartibda hal etish tavsiya etiladi. Lavozim darajalari teng bo'lgan xodimlarning ish jarayonidagi turli muammolarni o'z vakolatlari doirasida, ma'muriyatni jalb etmagan holda hal etishlari ma'qullanadi.

Jamoda biror bir masala bilan ma'muriyatga murojaat qilish tartibi subordinatsiya tamoili asosida tashkil etiladi.

Professor-o'qituvchi va xodimning OTMda ma'naviy-ahloqiy muhitni yanada yaxshilash bo'yicha tashabbus va g'oyalari rag'batlantiriladi.

Ma'muriyat professor-o'qituvchilar va xodimlarning kasbiy va intellektual jihatdan rivojlanishlari uchun qulay ish joyi, zamonaviy kompyuterlar, internet tarmog'idan, kutubxona fondi va axborot resurslaridan erkin foydalanish shuningdek hordiq chiqarishlari, dam olishlari, jismonan chiniqishlari uchun barcha imtiyozlarni yaratib beradi.

Rag'batlantirish va chora ko'rish tartibi.

O'quv yili davomida "Qoidalar"ga to'la rioya qilgan, OTMda yuksak ma'naviy-axloqiy muhitning yanada qaror topishiga va mustahkamlanishiga xizmat qilgan jamoa a'zolari, fakultet dekanlari, kafedra mudirlari va bo'lim boshliqlari tavsiyasiga binoan OTM ichki tartib qoidalariga muvofiq moddiy yoki ma'naviy rag'batlantiriladi.

Jamoa a'zolari ushbu "Qoidalar"ni buzganida, OTM ichki tartib qoidalarining "Intizomiy ta'sir choralari" bo'limida keltirilgan holatlar bo'yicha choralar ko'riladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.

1. Timothy P. Melchert. Foundations Professional Psychology: The end of Theoretical Orientations and the Emergence of the Biopsychosocial Approach. USA 2011
2. Kelvin Seifert va Rosemary Sutton. Educational Psychology Copyright © 2009 Kelvin Seifert.
3. W. Bruce Walsh. Mark L. Savickas. Handbook of Vocational Psychology. Mahwah, New Jersey London. 2005.
4. Contemporary models in vocational psychology^ *Volume in Honor of Samuel H. Osipow* Frederick T. L. Leong The Ohio State University Azy Barak. 2001.
5. Bordavskaya N.V., Rean A.A. Pedagogika.-M.: Piter, 2004.
6. Professionalnaya pedagogika. Uchebnik dlya studentov. - M.: Pedagogika, 2002.
7. Nishonova S. Komil insonni tarbiyasi: o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari uchun qo'llanma. -T.: Istiqlol. 2003
8. G'ulomov S.S. va boshqalar. Axborot tizimlari va texnologiyalari. T.: "SHarq" nashriyot-matbaa aksiyadorlik kompaniyasi, 2000.
9. Egamberdiev E., Xo'jamqulov H. Kichik biznes va tadbirkorlik. - T.: Ma'naviyat, 2003.
10. Xoshimov K. va boshqalar tahriri ostida. Pedagogika tarixi - T.: Fan, 2001.
11. E. G'. G'oziev, K Q. Mamedov. Kasb psixologiyasi. T. 2003y.
12. N. V. Gafurova, V. L. Lyax, ye. V. Feskova i dr. 'Psixologiya professionalnogo Clbrazovaniya' (abirskiy fedetalnby universitet) SFU, 2010.

Internet resurslari

1. www.edu.uz
2. www.ziyonet.uz
3. www.tuit.uz