
Б.М.УМАРОВ, Ш.С.ШОЙИМОВА

КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯ

Дарслик



159.9

447

Сайт

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ СОҒЛИҚНИ
САҚЛАШ ВАЗИРЛИГИ**

Б.М.УМАРОВ, Ш.С.ШОЙИМОВА

КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯ

Дарслик

279179

Билим соҳаси: Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот - 500000

Таълим соҳаси: Соғлиқни сақлаш - 510000

“Касб таълими” – 5111000 (“Даволаш иши” - 5510100)

“Тиббий - биологик иш” - 5510900

“Олий ҳамширалик иши” – 5510700

таълим йўналишлари учун дарслик



УДК:159,9,018(075)

КБК:88,4я73

Умаров Б.М., Шойимова Ш.С.

Касбий психология. - Дарслик. Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги – Т.: «LESSON PRESS», 2018. – 278 бет.

Мазкур дарсликда касбий психологияга кириш, касб танлашга йўллашнинг психологик моҳияти, касбий шаклланиш жараёнида шахс тараққиёти, касбий ўзликни англаш, касб танлашда шахсий фазилатларнинг роли, касб таълими фаолияти психологияси, касбий деструкция ва деформациянинг психологик муаммолари, касбий фаолият психодиагностикасига оид маълумотлар баён этилган. Дарслик 5111000-“Касб таълими”, 5510900-“Тиббий - биологик иш”, 5510700-“Олий ҳамширалик иши” бакалавриат таълим йўналишлари талабалари учун “Касбий психология” фанидан тавсия этилади.

В данном учебнике описываются основные вопросы профессиональной психологии: введение в профессиональную психологию, психологическая сущность профориентации, развитие личности в процессе профессионального формирования, профессиональное самосознание, роль личностных качества в выборе профессии, психология деятельности профессионального образования, психологические проблемы профессиональной деструкции и деформации, психодиагностика профессиональной деятельности. Учебник рекомендован по предмету «Профессиональная психология» для студентов бакалавриата по направлению образования 5111000 – «Профессиональное образование», 5510900 – «Медико-биологическое дело», 5510700 - «Высшее сестринское дело».

This textbook describes the main issues of professional psychology: introduction to professional psychology, the psychological essence of vocational guidance, the development of the personality in the process of professional formation, professional self-awareness, the role of personal qualities in the choice of profession, the psychology of professional education, the psychological problems of professional destruction and deformation, psychodiagnosis of professional activity. The textbook is recommended for the subject "Professional psychology" for undergraduate students in the area of education 5111000 - "Vocational education" (5510100 - "Therapy work"), 5510900 - "Medical and biological work".

Тақризчилар:

- Нишонова З.Т.** - Низомий номидаги ТДПУ “Психология” кафедраси профессори, п.с.ф.д.
Илхамова Д.И. - М.Улуғбек номидаги ЎЗМУ “Психология” кафедраси доценти, п.с.ф.н.

ISBN: 978-9943-507-22-7

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2018 йил “15” августдаги “718”- сонли буйруғига асосан нашр этишга рухсат этилди (Гувоҳнома рақами – 718-073).

© Умаров Б.М., Шойимова Ш.С.
© «LESSON PRESS», 2018

Инсоният тарихий тараққийнинг барча даврларда баркамол шахсни тарбиялаш энг муҳим ва долзарб муаммо бўлиб келган. Ривожланган ва тараққийни мақсад қилган давлатларда таълим ва тарбияга катта эътибор берилишининг сабаби ҳам баркамол шахсни камол топтириш ва юқори малакали мутахассис тайёрлашга қаратилганидир. Маълумки, қабул қилинган “Таълим тўғрисида”ги қонун ва “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури”да ҳам баркамол шахс ва юқори малакали мутахассис тайёрлаш энг асосий масала қилиб олинган. Республикамизда уларда белгиланган вазифаларни рўёбга чиқариш бўйича салмоқли ишлар амалга оширилмоқда. Ўзбекистон Республикасининг “Кадрлар тайёрлаш миллий дастури”да: “Кадрлар тайёрлаш соҳасидаги давлат сиёсати инсонни интеллектуал ва маънавий-ахлоқий жиҳатдан тарбиялаш билан илмий узлуксиз таълим бериш орқали ҳар томонлама баркамол шахс – фуқарони шакллантиришни назарда тутди”¹ - деб таъкидланади.

Бугунги кун олий таълим ислохотлари илғор ривожланган мамлакатлар даражасида Ўзбекистоннинг илмий-техник, иқтисодий, ижтимоий-сиёсий ва маданий ривожланишини таъминлашга кучи етадиган, юксак маънавий, маданий ва ахлоқий сифатларига эга, чуқур билимли рақобатдош кадрлар тайёрлашни талаб этади. Зеро, Ўзбекистон Республикаси Биринчи Президенти И.А.Каримов таъкидлаганларидек, “ёшларимизнинг иймон-этикоддини мустаҳкамлаш, иродасини бакуват қилиш, уларни ўз мустақил фикрига эга бўлган баркамол инсонлар этиб тарбиялаш”² ишининг самарадорлигига улуш бўлиб қўшилади.

Президент Ш.М.Мирзиёев ҳам “Олдимизга ёшларга тарбия бериш, психология ва бошқа турли соҳаларда кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш бўйича мураккаб вазифалар турибди”³, дея бугунги кунда ҳар қандай касб эгаси ҳар томонлама ривожланган, ўз келажагини ёрқин тасаввур қила оладиган, бу борада ўз шахси ва келажагига онгли муносабатда бўлиб, турли фаолиятларда ўз-ўзини ривожлантира оладиган эркин, фаол, ўзига, атрофдаги одамларга, жамиятга, табиатга ва меҳнатга ўзининг тўғри муносабатини билдира оладиган, мустақил фаолият кўрсата оладиган, инновацион ғояларни бера оладиган, яратувчан, креатив, ижодкор ва фаол тадбиркор бўлиши лозимлигини таъкидлаб ўтдилар.

¹ Кадрлар тайёрлаш миллий дастури. – Т.: «Ўзбекистон», 1997 йил. 29 август. 5-14 бет.

² Каримов И.А. Юксак маънавият – снгилмас куч. Т., 2008. – Б. 62.

³ Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятнинг кундалик қондаси бўлиши керак. Т., 2017. – Б. 45.

Айтиш мумкинки, комиллик сари интилиш шахснинг касбий шаклланиши билан биргаликда яхлит ҳолда кечадиган ва деярли бир умр давом этадиган мураккаб жараёндир. Кенг маънода касбий шаклланиш деганда инсоннинг ўз ақлий қобилиятлари жисмоний имкониятлари у ёки бу соҳага бўлган лаёқатлари, қизиқиш ва интилишлари, шунингдек қадрият ва дунёқарашларига кўра бирор бир касб соҳасида таълим олиш кейинчалик шу соҳага киришиб, мослаша бориши ва ниҳоят йиллар давомида етук ва малакали мутахассис етишиши тушунилади.

Ҳақиқатан ҳам бу чексиз мураккаб орқага қайтарилмайдиган муҳим жараён бўлиб, унда инсон манфаатлари йўлидан унумли фойдаланишни ташкил этиш, бугунги куннинг энг долзарб муаммоларидан биридир.

Касбий шаклланиш жараёнининг дастлабки ва айни дамда ўта муҳим босқичи бўлажак касбни танлаш, яъни аниқ бир касбий қарорга келишигача бўлган даврини ўз ичига олади. Равшанки, ёшларнинг касб танлашга тайёргарлик даражаси, фақатгина ёш хусусиятларига боғлиқ эмас, у маълум ёшга келиб ўз-ўзидан шаклланиб қолмайди. Ёшларнинг касб танлашга педагогик-психологик билим, кўникма, малакалар, шунингдек, жамиятнинг таъсири орқали тайёрлаш ва тарбиялаш лозим.

Олий ўқув юрти талабаларининг касбга муносабати, мутахассис сифатида шаклланиши ва касбий камолоти масаласи жуда катта ижтимоий, иқтисодий аҳамиятга эга бўлиб, бевосита шахснинг илмий, маънавий, моддий салоҳиятига белгилайди. Шундан келиб чиқиб, тайёрланган ушбу дарсликда касбий психология фани асослари бўйича назарий ва амалий билимлар беришга оид масалалар қамраб олинган бўлиб, уларнинг инсон камолотида тутган ўрнини ёритиб беришга асосий эътибор қаратилди. Бунда касбий психологиянинг долзарб масалалари ва шахснинг касбий шаклланиш ҳамда ривожланиш хусусиятларини очиб бериш кўзда тутилади.

Дарсликнинг тузилиши, мавзуларнинг баён этилишида танланган стилистик услуб, мутлоқ янгидан киритилган мавзулар унинг талабалар томонидан маъбул тарзда идрок этилишига имкон беради. Муаллифлар гуруҳи китобхонлар, талаба ва магистрлар, профессор-ўқитувчилар томонидан билдириладиган ҳар қандай фикр ва мулоҳазаларни қабул қилади ва кейинги нашрларда албатта, уларни инобатга олади.

Муаллифлар

КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯ ФАНИГА КИРИШ. ФАННИНГ ПРЕДМЕТИ, МАҚСАДИ, ВАЗИФАЛАРИ ВА ТАДҚИҚОТ МЕТОДЛАРИ

Бобнинг қисқача мазмуни

Касбий психологиянинг предмети, мақсади, вазифалари ва методлари. Касбий психология фанининг долзарблиги, фаннинг ҳозирги кундаги аҳамияти ва урни. Касбий психология фанининг олдида турган вазифалари ва мақсади. Булажак мутахассисларни касбий психологияга оид билимлар билан қуроллантириш масалалари. Фаннинг тадқиқот методлари.

Касбий психология фанининг ривожланиш тарихи. Касбий психологиянинг фан сифатида ривожланиш бошқичлари. Шарқ алломалари асарларида касб-ҳунар ва касб танлаш масалаларининг ёритилганлиги ва аҳамияти. Ўзбек психологлари тадқиқотларида касб танлаш ва касбга йўналтириш масалалари юзасидан амалга оширилган ишлар.

1.1. Касбий психология фанининг предмети, мақсади, вазифалари ва тадқиқот методлари

Инсон боласи вояга етгач ўз қизиқиш ва қобилиятларига кўра бирор касб ёки ҳунарни танлайди. Ҳар бир инсон ҳаётида касбий фаолият муҳим аҳамиятга эга. Чунки, касбий фаолият узоқ вақт давомида инсон ҳаётининг ажралмас қисмига айланиб қолади. Психологик тадқиқотларнинг кўрсатишича, одамларнинг саломатлиги ҳамда ўзини бахтли ҳис этиш даражаси унинг танлаган касби билан узвий боғлиқ экан. Ўз касбини ота – оналарнинг мажбурлаши орқали танлаган инсонларда эса соғлиқнинг ёмонлашуви, руҳий тушқунлик, ўзини бахтсиз ҳис этиш, касбий фаолиятида ҳеч қандай ўсиш кузатилмаган. Ота-оналар фарзандларининг илк қадамлариданок унинг келажаги тўғрисида ўйлаб қолишади. Фарзандларининг қизиқиш ва қобилиятларини кузатиш орқали уларнинг касбий келажагини аниқлашга ҳаракат қиладилар. Айниқса, мактабда бериладиган таълим-тарбия ўқувчининг турли фанларга бўлган танловли муносабатини келтириб чиқаради, айрим болаларда эса қайсидир фанларга бўлган қизиқиши тез сезилади, яъни тасвирий, мусиқавий ва ҳоказолар. Ўсмирлик даврига келиб, муаммо янада кучаяди. Кўпгина ўқувчилар ва ота-оналарга қандай касбни танлашлари олдиндан маълум бўлади: улар “Мен шифокор бўламан”, “Бизнинг ўғлимиз, қизимиз, тиббиёт институтига ҳужжат топширади”. Шундай бўлсада, касбий мақсадларнинг аниқлиги ва уларни рўёбга чиқиши бўйича хавотириланиш ҳолатлари

сезилиб туради. Омадсизликка учраса-чи? Айрим ўқувчилар учун тўққизинчи синфни битиргач, касбий йўналишларни танлаш – энг долзарб масала бўлиб қолади.

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

Касб - ҳунар коллежига кирган ёшлар учун касб танлаш муаммоси тўлиқ ечилмаган бўлади. Уларнинг бир қисми танловнинг тўғрилигига ўқишнинг биринчи йилидаёқ иккиланиб қолишади, бошқалари – мустақил касбий фаолиятнинг бошида, айримлари касб бўйича 3-4 йил ишлагандан кейин, ёшларнинг айримлари эса касб мактабини битириб, эгаллаган касби бўйича иш топа олмайдилар ва ишсизлар қаторига қўшилиб қолади. Демак, улар учун касб танлаш муаммоси яна долзарб бўлиб қолаверади. Психологик толиқиш, ҳавотирланиш, келажакка нисбатан ишончсизлик билан қараш меҳнат оламида ўзини топишида маълум қийинчиликларни юзага келтиради.

Касбий тайёргарликка эга бўлган ўқувчилар олдида ишга жойлашиш муаммоси пайдо бўлади. Кишиларнинг индивидуал-психологик хусусиятларини касб талаблари бўйича касбий тайёргарлигига мослигини аниқлаш учун қатор мутахассисликлар бўйича касбий танлов ўтказилади. Унинг бажарилиши бир қанча муаммоларни келтириб чиқаради яъни, унга кўра касбнинг норматив тавсифларини белгилаб олиш психологик хусусият ва сифатларини аниқлаш лозим.

Бўлажак мутахассис шахсида янги аъзолар орасида, турли ёшдаги кишилар бўлган жамоага кириш, касбий фаолиятга қўниқиш, янги ижтимоий ролни тушуниб олиш яна муаммоларни келтириб чиқаради. Мослашув босқичига касбий ижтимоий етуқлик ва ижтимоийлашув шакли киритилади. Ўзгарган касбий вазият янги психологик хусусиятлар ва сифатларнинг шаклланишига олиб келади. Шахс психологик тузилишидаги кескин ўзгаришлар кишининг ҳаётини ҳам ўзгартиради. Олдинги – “мактаб – оила – жамяят” тизими ўрнида янги яъни “касб-оила ижтимоий-иқтисодий шароитлар” вазияти келиб чиқади. Энди шахс ривожланишида касб-муҳит омили муҳим аҳамиятга эга бўлади.

Ҳар бир кишининг ҳаётида касбий ривожланиш бўйича ўзгартирувчи норматив вақтлар мавжуд. Масалан: касб-ҳунар коллежига кириш, уни тугатиш, ишга кириш, меҳнатга бўлган лаёқатини йўқотиш, мажбурий ишдан бўшаш ва бошқалар. Бундай воқеаларнинг пайдо бўлиши беҳосдан

ёки қандайдир шароитлар туфайли, гоҳида эса мутахассислик сабаби натижасида бўлади. Кўп ҳолларда норматив бўлмаган воқеалар касбий исталмаган нохуш воқеалар ҳисобланади

Ўз касбини устаси бўлишга эришиш вариантлари кўп бўлиб, бу борада талайгина муаммолар мавжуддир. Шахснинг касбий ривожланиши турли хилда намоён бўлишини қандай тушунтириб берса бўлади? Нега бир киши ҳаёти давомида маълум бир касбга содиқ қолади, бошқаси эса йиллар давомида меҳнат турларини ўзгартириб туради? Касбни ўзгартириш сабаблари (қандай) нимада? Касбдан қоникшиш, мутахассисларнинг касбий ривожланиши, лавозимлардан кўтарилиши қандай омилларга боғлиқ? Қандай қилиб касб устаси бўлиш мумкин? Инсоннинг касбий ҳаётини ўзгаришида шу саволларга жавоб бериш керак бўлади.

Шу боис талайгина муаммолар ишсизликни келтириб чиқаради. Бу эса инсонларда эртанги кунга бўлган ишончсизлик психологик зўриқишни кучайтиради. Бунда кўпгина ишсизлар учун касбини ўзгартириш муаммоси келиб чиқади. Янги касбни эгаллаш жараёнида касбий қарашлар, шахс хусусиятларининг ўзгариши талаб этилади.

Ҳар бир кишининг касбий ҳаётида касбий ривожланиш инқирозлари учраб туради. Бир неча йиллар давомида маълум бир соҳада фаолият кўрсатиш мутахассиснинг касбидан зерикши ҳолатларини келтириб чиқаради. Касбий тикланиш шахс фаоллигини сусайтиради, ҳордиқ чиқариш имкониятларини қидиришга олиб келади.

Ҳозирги кунда сунъий интеллектли технологиясини ҳамма жойда учратиш мумкин. У қуйидаги мақсадларда ишлатилади: логистикани режалаштиришда, молиялаштиришда, маълумотларни таҳлил қилишда, ишлаб чиқаришда, интернетдаги излаш тизимида, автомобилларда, мобил телефонларда ва ҳоказоларда (*Kurzweil, 2005; Russell & Norvig, 2003*).

Сунъий⁴ интеллектнинг психик соғлиқни сақлашда ишлатилиши, шубҳасиз, психологик амалиёт ва изланишлар олиб борилишига катта таъсир кўрсатди. Тарихдан маълумки, психология сунъий интеллект соҳасига катта ҳисса қўшган. Масалан, Франк Розенблатт психолог бўлган ва нейрон тури концепцияси асосида ишлайдиган, ўзидан ўзи билим ўргана оладиган Mark 1 Perceptron машинасини яратган. Дэвида Румельхарта ва унинг ҳамкасблари (*Rumelhart, McClelland & PDP Research Group, 1986*) нейрон тури хотира моделини ўрганиб, машина сингари билим олишни ривожланишига таъсир кўрсатишди. Бундан ташқари, 1960 йилда психологияда бутун когнитив революция, яъни компьютер моделининг одамга хос англаш хусусияти қизиқишни уйғотди.

⁴ Professional Psychology: Research and Practice Artificial Intelligence in Psychological Practice: Current and Future Applications and Implications. David D. Luxton . Online First Publication, November 11, 2013. doi: 10.1037/a0034559, page : 6

Сунъий интеллект технологиясининг малакали кўлланмалари мавжуд ва улар беморларга, тиббий хизмат кўрсатувчиларга, автомобил йўлларида хизмат кўрсатишни яхшилашда, самарадорликни оширишларида фойда келтириши мумкин. Аммо, бу технологияни кўллашда салбий оқибатларга олиб келиши хавфи ҳам бор. Бир хил касбий фаолият жараёнида мутахассисда муҳим касбий фазилатлар ривожлана бошлайди. Шахснинг ўз касбий устаси бўлиши ва фаолият маҳсулдорлигига таъсир этади. Қандай қилиб мутахассиснинг ишга бўлган лаёқатини сақлаб қолиш, гоҳида эса тиклаш мумкин. Маълумки, мутахассис мунтазам равишда касбий психологик ёрдамга муҳтож бўлади.

Жамиятимиз учун долзарб психологик муаммолардан бири - бу ишчининг нафақага чиқиши ҳисобланади. Ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларнинг ўзгариши янги ижтимоий вазифа – нафақахўрлар учун психологик қийинчиликларни келтириб чиқаради. Шунингдек, улар психологик кўмак ва кўллаб-қувватлашга муҳтож бўладилар.

Шахс ва касбларга мослашувнинг кўп жиҳатли психологик фундаментлари анъанавий тарзда меҳнат психологияси томонидан тадқиқ этилган. Аммо шахснинг тўлиқ касбий шаклланиш жараёни аниқланмаган. XX аср бўсағасида пайдо бўлган меҳнат психологияси касбий фаолият турларини, фаолиятнинг инсонга, унинг психофизиологик имкониятларига бўлган талабларини, касбий қобилият, кўникмаларини ўрганadi.

Меҳнат психологиясининг муҳим вазифаларидан бири, меҳнат шароитлари, воситалари ва мазмунини таҳлил қилишдан иборат. Ишлаб чиқаришдаги турли нуқсонларни, лаёқат ва чарчокни диагностика қилиш орқали оптимал иш тажрибасини аниқлашга кагта эътибор берилadi. Аммо тадқиқотчилар диққат марказида асосан меҳнатнинг ижрочилик операцион жиҳатлари, унинг психофизиологик тавсифлари туради. Меҳнат психологиясининг асосий муаммоси бу инсоннинг меҳнат қуролларига, воситаларига, жараён ва шароитларга кўникишидир. Бунда кишининг меҳнат фаолиятига мослашуви психологик ва физиологик усуллар асосида ўрганилган.

Юқоридаги фикрлардан кўринадики, меҳнат фаолияти борасидаги психологик тадқиқотлар инсонларда касбий мақсад, касбий ўзликини англаш, касбий шаклланиш, касб танлаш ва уни ўзгартириш сабаблари, касбий ривожланиш босқичлари ҳақида тўлиқ тасавурни бермайди. Улар эса ўз навбатида касбий психологиянинг предметини ташкил қилади. Айнан касб танлаш борасидаги ишларни тўғри йўлга қўйиш, онгли касб танлаш, касбий инқироз ва қийинчиликларни енгиб ўтишда мазкур фанга доир билимларни билиш талаб қилинади. Шу боис, ҳозирги кунда жамиятда касбий психологияга доир билимларга зарурат сезилмоқда.

Кенг тарқалган таърифларга кўра психология – психик фактлар, уларнинг қонуниятлари ва механизмларини ўрганади. Шунингдек, психология инсон фаолияти ва хулқ-атворида объектив реалликнинг акс этиши қонуниятлари ҳақидаги фандир. Психология соҳасида амалга оширилган илмий тадқиқотлар ва ўрганилган назарий манбалар, шунингдек фанлараро ўзаро интеграция жараёнлари психология тармоғида кўпгина ўз предметиға эға бўлган соҳаларни ажралиб чиқишиға туртки бўлди. Улар жумласиға касбий психологияни киритишимиз мумкин.

Касбий психологиянинг предмети – шахснинг касбий шаклланиш механизми, қонуниятлари ҳамда психологик хусусиятларини ўрганишдир. Шундан келиб чиққан ҳолда касбий психология – бу шахсда касбий мақсадларни танлаш, касб эгаллаш, мутахассиснинг касбий ривожланишиға доир қонуниятларни, шунингдек, шахснинг меҳнатға лаёқатлилиқ даражаларини ўрганувчи психология фанининг соҳаларидан биридир, – деб айтиш мумкин.

Касбий психологиянинг объекти – шахснинг касб билан ўзаро ҳамкорликдаги фаолиятдан иборат. Касбий психология психология фанининг мустақил соҳаси бўлиб, у ўзининг тадқиқот предмети ва объектиға эға. Шу жиҳатдан айнан у меҳнат психологияси, муҳандислик психологияси, ёш даврлари психологияси ва педагогик психология фанларининг объекти ва предметидан фарқланади.

Меҳнат психологияси - инсон психик фаолиятининг такомиллашиши ва қонуниятларини ўрганувчи психология соҳаси бўлиб, у меҳнат фаолияти жараёнида шахсдаги жараёнлар, ҳолатлар ва хусусиятларни ўрганади. Меҳнат психологиясининг вазифаларига меҳнат фаолиятининг психологик муаммолари, меҳнат унумдорлигини орттиришнинг психологик шарт-шароитлари, меҳнат ва дам олиш режими, меҳнат турларини психологик таҳлил қилиш, кадрларни уларнинг индивидуал-психологик хусусиятларига қараб танлаш ҳамда жой-жойиға қўйиш, ишлаб чиқариш аварияси ва травмасининг психологик сабаблари каби масалалар киради. Қўйидаги жаadwalда психология фанлари тармоқларининг предмети, объекти бевасита ифодаланади.

Психология фанларининг тармоқлари	Тадқиқот предмети	Тадқиқот объекти
Меҳнат психологияси	Меҳнат фаолиятининг психологик қонуниятлари ва хусусиятлари	Меҳнат фаолиятининг янги ва унинг психологик, бажарувчилиқ тавсифлари

Муҳандислик психологияси	Инсон ва техникавий тизимлар ўртасидаги ўзаро алоқаларнинг психологик қонуниятлари	Инсон-машина тизими
Педагогик психология	Таълим ва тарбиянинг психологик қонуниятлари	Таълим олувчи ва тарбияланувчи шахси
Ёш давлари психологияси	Шахснинг онтогенезда ривожланишининг психологик қонуниятлари	Шахснинг онтогенезда психик ривожланиши
Касбий психология	Шахсни касбий шаклланишининг психологик қонуниятлари	Шахснинг “инсон-касб” тизимида касбий ривожланиши

Муҳандислик психологияси – инсон ва техник тузилмалар ўртасидаги инфор­мацион алоқа воситалари ва жараёнларини ўрганувчи психология тармоғидир. Муҳандислик психологияси психологиянинг техник мосламалар билан уни бошқарувчи кишилар ўртасидаги ўзаро боғланиш ҳамда ўзаро таъсирини текшириш билан шуғулланувчи махсус соҳасидир. Муҳандислик психологиясининг илмий вазифаси оптимал конструкцияларни психофизиологик жиҳатдан асослаш ва меҳнат унумдорлигини орттирувчи психикани лойиҳалашда мутахассис инженерларга бевосита ёрдам беришдан иборатдир.

Ёш давлар психологияси – онтогенезда шахс туғилгандан то умрининг охиригача шахсда кечадиган психик ривожланиш ва шаклланиш босқичларини ўрганувчи психология тармоғидир. Ёш психологияси психологиянинг турли ёш - болалик, ўсмирлик, ўспиринлик ва бошқа босқичлардаги психик ривожланиш қонуниятларини ўрганувчи махсус соҳаси.

Педагогик психология – шахсга таълим-тарбия беришнинг қонуниятлари ва муаммоларини ўрганувчи психология соҳаси. Педагогик психология педагогиканинг илмий асосларидан бири бўлиб, педагогика назарияси ва амалиётини ташкил қилиш учун зарур бўлган психологияга оид факт ҳамда қонуниятларни аниқлайди.

Меҳнат психологияси ва касбий психология предметларини фарқини алоҳида таъкидлаш лозим. Е.А.Климов, меҳнат психологиясига қуйидагича тавсиф беради: меҳнат психологияси фан сифатида бу инсоннинг субъект сифатида фаолият кўрсатиши ва шаклланиши соҳасидаги вазифаларни

ечиш усуллари, йўллари ва шароитларини ўрганувчи психология йўналишидир.

Касбий психология шахснинг касбий жиҳатдан шаклланишини ўрганеди. Бунда шахс ривожланиши касбий шаклланиш сифатида кўриб чиқилади. Касбий психология - меҳнат психологиясининг касбларни психологик компонентларини ёки муайян касбда ишловчиларга нисбатан қўйилладиган психологик талабларни ўрганиш ҳамда илмий таҳлил қилиш билан шуғулланувчи бўлимидан иборат.

Мутахассисликнинг турли ижтимоий – маданий ва ижтимоий-иктисодий негизида касбий хулқ муҳим аҳамиятга эга. Унда шахснинг психомотор мотивацион ва когнитив сифатларига эътибор берилган ҳолда касбий ютуқларга асосий эътибор қаратилади. Инсон ва унинг касби ўртасидаги, шунингдек, касбий вазифаси ва касблар олами тузилмаси ўртасидаги муносабатлар таҳлил қилинади.

Касбий психология инсон учун касбий фаолиятнинг аҳамиятини ўрганиб, шахснинг касбий шаклланишини тадқиқ этади, шунингдек, ёшликда касбий тасаввурларнинг ривожланишини, касбий етуклик детерминантларини аниққса, касбга киришиш ва унинг ҳаётга бўлган таъсирини ўрганеди.

Касбий психологиянинг муҳим жиҳатлари – бу касбий фаолиятнинг таҳлили, касбий мақсадлар, вазиятлар, қийинчиликларини ўрганиш, касбий талабларни аниқлашдан иборат.

Касбий психологиясининг предмети таърифига асосланиб, унинг қуйидаги вазифаларини ажратиб кўрсатиш мақсадга мувофиқ:

1. Шахснинг касбий шаклланишидаги асосий тушунчалар ва тадқиқот тамойилларини, ўзининг фаолиятига доир тегишли услубларини асослаш;

2. Касбий психология предметиға мос бўлган тадқиқот услубларини ишлаб чиқиш ва ўзига хос услубларини тузиш;

3. Касбларнинг тавсифий тузилмасини психологик таҳлил қилиш, касбларни проектлаш услублари ва тамойилларини ишлаб чиқиш;

4. Шахснинг касбий шаклланиш қонуниятлари ва психологик механизмларини тадқиқ этиш. Бу жараён динамикасини детерминантловчи омилларни аниқлаш, касбий шаклланишдаги инқирозларни таҳлил этиш;

5. Мутахассисликнинг касбий деструкцияларини, яъни шахснинг деформацияси, касбий фаолиятга бўлган лаёқатининг пасайиши ва бошқалар;

6. Шахснинг касбий ривожланиш мониторингни юритиш, бу борада психодиагностик воситаларни ишлаб чиқиш ҳамда мутахассисларни аттестациядан ўтказиш;

7. Шахснинг касбий шаклланишиға психологик ёрдам ҳамда инсоннинг касбий ҳаёти давомида ёрдам бериш, қўллаб-қувватлаш;

8. Касбий маслаҳат, касбий маълумотнинг шахсий ривожлантирувчи психологик жиҳатлари, атгестациядан ўтказиш, касбий ривожланиш психотехникаси, касбий коррекция ва реабилитация, касбдан кетишга психологик тайёргарлик борасидаги билимлар билан қуроллантиришдан иборат.

Касбий психологиянинг методологик асоси – бу шахснинг касбий шаклланиш концепциясидир. Мазкур концепциянинг асосий моҳияти шундаки, касб танлаш жараёнида шахс миқдор ва сифат жиҳатидан ривожланиб боради яъни, улар ўз йўналишини бойитиб боради, шу орқали тажриба ва салоҳият шаклланади. Касбий шаклланиш жараёнида инқирозлар, тўқнашувлар, деструктив ўзгаришлар бўлиши мумкин. Бу жараённинг тезлиги биологик ва ижтимоий омилларга, шунингдек тасодифий ҳолатларга, ҳаётининг муҳим касбий воқеаларга боғлиқ бўлади.

Касбий шаклланиш – бу шахс ривожланишининг катта бир қисмини ўз ичига олиб, у касбий мақсадларнинг таркиб топишидан бошлаб, касбий ҳаётнинг тугаллангунигача бўлган даврни ўз ичига олади. Бунда гетерохрон жараёндан оптация яъни, касбий таълим ва тайёргарлик, профадаптация, профессионализм ҳамда маҳорат босқичларини ажратиш мумкин.

Касбий психологиянинг асосий концептуал қондалари қуйидаги жадвалда акс эттирилган:

Асосий тушунчалар	Концептуал қондалар
Касбий шаклланиш	Касбий шаклланиш – бу шахснинг касб танлаш жараёнидаги касбий таълимга тайёрланиш, шунингдек касбий фаолият жараёнидаги ривожланиш ҳисобланади.
Касбий шаклланиш босқичлари	Касбий шаклланиш-гетерохрон жараён бўлиб, айрим пайтларда пасайиш ва сакраш хусусиятига эга. Индивиднинг шахсий ва касбий ривожланиш омилларининг ўзаро алоқаларига кўра келишмовчилик ва инқирозлар киритилади. Бунда индивидуал тўлақонли жараёнини ижтимоий вазият ва асосий фаолият билан боғлиқ босқичларга ажратиш мумкин. Улар сирасига касбий тайёргарлик, касбий адаптация, бирламчи ва иккиламчи профессионализация ва касбий маҳоратлар киради.
Касбий шаклланиш турлари	Касбий шаклланиш йўли ва тезлиги бир гуруҳ омиллар билан белгиланади. Уларга ёш, индивидуал-психологик,

	касбий технологик ва ижтимоий-иқтисодий омилларни киритиш мумкин.
Касбий ривожланиш	Касбий ривожланиш – бу йўналиш салоҳият ва муҳим касбий сифатларнинг бойиб бориши, меҳнат фаолияти самарадорлигини ошириб бориш билан белгиланади.
Касбий шаклланишининг психологик жиҳати .	Шахснинг касбий ривожланиш ва касбий жиҳатидан ўзини топа олиш учун ўз устида ишлаши ва турли масалаларни ҳал қилиш учун бор кучини сарфлаш, шарт-шароитлар ҳамда имкониятлар яратиш, касбий ва шахсий ривожланишдаги деструктив анъаналарни ўзлаштиришда кишиларга психологик мадад ва ёрдам кўрсатиш.
Касбий жиҳатдан ўзини англаш	Инсон томонидан касбнинг психологик имкониятларини касбий фаолият мазмуни ва талаблари билан бўлган жиҳатларини мустақил англаб олиши, шунингдек маълум ижтимоий-иқтисодий вазиятда бажариладиган ишдан маъно топиши.
Касбий жиҳатдан ўзини асрай олиш.	Инсон шахсига йўналтирилган маҳсулдор касбий фаолиятда доимий ўзини-ўзи ўзгартириб туриши, гайёргарлиги ва касбий имкониятнинг ўзини рўёбга чиқариши, касбий ҳаётини бошқара олиши, касбий ривожланиш ва лавозимда кўтарилишдаги деструктив вазиятларни енгиб ўтиш билан боғлиқдир.
Профессионализациялашув деструкциялари	Профессионализация жараёнидаги миқдор ва сифат ўзгаришлар, шахснинг ривожланиши ва деформацияси билан кузатилади.
Касбий фаоллаштириш	Шахснинг кучини фаоллаштириш йўли билан касбий ривожланишни тезлаштириш, нормадан ортқ касбий фаолиятни намоён этиш, шунингдек турли хил психотехнологияларда қатнашиш ва бошқалар.

Касбий ижтимоийлашув	Касбга кириб бориш ва уни эгаллашда касбнинг ижтимоийлашуви кузатилади яъни, касбий тарификацияда ўз ўрнини топиш, касбий имкониятини баҳолаш, касбий идентификацияни шакллантириш.
----------------------	---

Ижтимоий тараққиётни рўёбга чиқариш учун мамлакатда юқори малакали мутахассисларни тайёрлаш ва уларни жаҳон стандартлари даражасига кўтариш лозим. Фан ва техниканинг бугунги кун тараққиётига жавоб бериш учун кенг савияли, билимдон, ўз касбининг фидоий кишисини камол топтириш орқали давлатимизда бозор иқтисодиётига бардош берадиган рақобатбардош маҳсулотлар яратувчи касб эгаларини шакллантириш жоиз. Токи улар давр талабларига оғишмай жавоб берадиган, кизиқиши кенг, малакаси мустаҳкам, хотираси барқарор, фикр юритиши пухта, изланувчан, меҳнатсевар, ваганпарвар, иймон-этиқодли инсонлар бўлиб вояга етишсин.

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, ўрта таълим олувчиларнинг ҳаммаси касб танлашга келганда оқилона ва тўғри йўл тутади деб бўлмайди, албатта. Улардан баъзилари таваккалик асосида иш тутсалар, айримлари ота она касбини танлайдилар ёки кўзга ташланиб турган яққол намуналарга тақлид қиладилар, гоҳо сеvimли кишилари изидан боришни мўлжаллайдилар. Кўпчилик ўқувчилар таълим жараёнида фан асосларини эгаллаб, муайян тасаввур ҳосил қиладилар, ўзлари ёқтирган касб-хунарлар ҳақида ўйлайдилар.

Мактаб ўқувчиларининг майллари, ҳаваслари, интилишлари, хоҳишлари, мотивлари, эзгу-ниятлари хусусан касб-корга бўлган қизиқишлари, мотивлари, эҳтиёжлари туғилиши психология фанининг шахс муаммоси билан узвий боғлиқдир. Шахс психологиясини ўрганиш ўқувчиларни касб танлашга йўллаш демакдир. Ўқувчиларнинг индивидуал типологик хусусиятлари, ёши ва жинсини ҳисобга олган ҳолда уларнинг ҳар бирини оқилона касбга йўллаш шахс психологиясининг муҳим вазифаларидан биридир. Бозор иқтисодиётига асосланган жамият куриш тўғрисидаги ҳужжатларда ўқувчиларни мустақил касб танлашга *Ўз имкониятларини ўзи баҳолаш орқали* ўргатиш жуда муҳим ва зарур вазифа эканлиги таъкидланади. Шунга кўра, психолог олимлар, методистлар, ташхис Маркази ходимлари кенг жамоатчилик билан биргаликда касбга доир билимларни кенг ташвиқот қилишлари, касб-кор танлашга оид йўл-йўриқлар ва методларни ишлаб чиқишлари, касб танлаш маслаҳатлари расмий шахобчалари кенгайтирилиши, профессиограмма, профессиография, психограммалар кўлами орттирилиши лозим.

Касб танлаш фаолиятини оқилона ташкил этиш учун мамлакатимиз қайси соҳа мутахассисларига муҳтожлигини назарда тутиш ва шунга яраша таълим олувчиларни уларнинг майли, интилиши, қизиқиши, имконияти, ақлий ва жисмоний қобилиятларига қараб ҳамда у ёки бу касбга яроқлилигини аниқлаб, сўнг касбга йўллаш керак.

Ҳозирги даврда халқ таълими бўлимларида, ишлаб чиқаришда, аҳолини иш билан таъминлаш муассасаларида, коллежлар ва Олий таълим муассасаларида ёшларга касб танлаш йўлини кўрсатадиган махсус касб-хунар хоналари ташкил этилган. Бу борада Республика ташхис марказининг, ҳамда жойлардаги унинг бўлимларининг фаолияти ибратлидир. Бундан ташқари малакали психологлар ва педагоглар (*шу жумладан маҳалла тарбиячиси*), мураббийлар, муҳандислар ва техниклар ҳар бир касб-хунарнинг ўзига хос томонлари ҳақида малакавий маслаҳатлар ташкил қилишади. Лекин, ёшларнинг касб-хунар танлаши асосан ўрта мактабдан бошланади, шунга кўра ўқувчилар кичик жамоаси билан психологлар олдида турли ёшдаги, жинсдаги таълим олувчиларни касбга қизиқтириш, меҳнат қобилиятларини ривожлантириш, ички имкониятларини ишга солиш (*ўзини-ўзи намоён этиш*) каби муҳим вазифа турибди. Психологлар бундан ташқари, ўқувчиларнинг ақл идроки, қобилиятларини ҳамда муайян касбга яроқлилик даражасини аниқлаш методлари, усуллари, технологияси, ақл мезонлари ва таркибий қисмларини ишлаб чиқишлари шунингдек, бу соҳада илмий-тадқиқот ишлари олиб боришлари зарур.

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки психология фани ўқувчиларнинг касб-хунар танлашига ёрдам берадиган, йўл-йўриқлар ва тавсиялар, мукамал кўлланмалар, аксарият касб-хунарнинг профессиограммасини ҳали тўлиқ ишлаб чиққан эмас. Лекин шахс психологиясига оид амалий ва назарий материаллар етарли миқдорда яратилган. Шахс психологияси масалаларини ёритиш, яъни шахснинг билиш қобилиятлари, ақл-идроки, ақл-заковати, индивидуал типологик хусусиятлари, руҳий ҳолатларини аниқлаш йўли билан унинг нималарга қодир, қандай касб-хунарга яроқлиги тўғрисида аниқ фикр билдириш муайян тавсиялар бериш мумкин.

Илк ўспиринлар ва катта ўсмирларнинг касб танлаши катта ҳаётий аҳамиятга эга бўлган ҳам шахсий, ҳам ижтимоий муаммо бўлганлигидан келиб чиқиб, бу жараёнда ота-оналар, жамоатчилик ва турли касб усталари фаол қатнашишлари керак, чунки ёшлар кўп ҳолларда катталарнинг маслаҳатлари ва тавсияларини ҳисобга олган ҳолда қатъий бир фикрга, қарорга келишлари мумкин. Шуни ҳам айтиб ўтиш ўринлики, таълим олувчилар касб танлаш борасидаги ўз қарорларини, кўпинча, ҳар томонлама далиллаб бера олмайдилар, бироқ уларнинг кўпчилиги бу масалага онгли равишда ёндашишга интиладилар.

Мактабдаги касб-хунарга йўналтириш ишларининг самарали бўлишини мактабнинг касб - хунарга йўналтириш хонасиз тасаввур қилиб бўлмайди. Мактабнинг касб-хунарга йўналтириш хонаси “Ўқувчиларни касб-хунарга йўналтириш хонаси тўғрисидаги Низом” асосида ташкил этилади ва жиҳозланади. Мазкур низомда мактаб касб-хунарга йўналтириш хонасининг вазифалари, унда ўтказиладиган тадбирлар, стэнд ва маълумотлар бўлишлиги ҳақида айтиб ўтилган. Мактаб касб-хунарга йўналтирувчи мутахассисининг асосий вазифаси ўқувчиларни касб-хунарга йўналтиришни таъминловчи барча маълумотлар банкни яратишдан иборат. Шу мақсадда касб-хунарга йўналтирувчи мутахассис туман (*шаҳар*) ташхис Марказидан олган касбий ахборотлар, касблар рўйхати, таснифи, ҳудудий касблар рўйхати, касбларга бўлган эҳтиёж ва бошқа касбий ташхис методикалари, тавсия йўриқномалардан фойдаланилади. Мактаб касб-хунарга йўналтирувчи мутахассиси томонидан ўқувчиларни касбий қизиқишларини ривожлантириш, касблар ҳақидаги маълумотларни тўлиқроқ англаб етиши шунингдек, уларнинг касб танлашдаги реалликни вужудга келтириш мақсадида мактабда илғор касб эгалари, касб фахрийлари, касб сулоалари билан учрашувлар, давра суҳбатлари, кечалар ва маърузалар ташкил этилса мақсадга мувофиқ бўлади. Ушбу тадбирлар ўқувчининг шу касбга бўлган қизиқишини янада катъийлашишини вужудга келтиради.

Касбий психология фанида қуйидаги тадқиқот методларининг таснифидан фойдаланилади.

Тадқиқий методлар (усуллар) – бу психиканинг хусусиятлари, қонуниятлари ва механизмлари ҳақидаги янги объектив билимлар олишга йўналтирилган махсус тарзда ташкил топадиган фаолият усуллари дир.

Субъектив янги билимлар (далиллар, баҳолар, кўрсаткичлар, белгилар, психологик ёрдам, маслаҳат, коррекция учун муҳим), омилларга қаратилган психология усулларининг умумий, прагматик усулublари деб аталади.

Касбий психология методлари асосан иккита методологик тамойилларга асосланади:

Субъектив тамойил – ўзини ўзгартириш асосида касбий шаклланишга эришишни таъминловчи тамойил.

Объектив тамойил – психик ҳодисаларни ташқи томонлама англашнинг турли тадқиқий воситалари орқали касбий шаклланиш белгиларини ўрганишни назарда тутувчи тамойил.

Тадқиқий методларнинг 2 та тури мавжуд:

1. Лонгитъюд
2. Кесимли

Лонгитюд методи – маълум кишилар гуруҳи ёки аниқ кишиларнинг бир хил белгиларига кўра психик хусусиятларини давомли ва мунтазам ўрганишни назарда тутати. Ушбу метод касбий шаклланишда индивидуал йўлни ўрганишга ёрдам беради. Мазкур метод ёрдамида шахснинг обрў орттириши унинг фаолиятидаги турли хилдаги танқидий ҳолатларини аниқлайди.

Кесимли метод – маълумотларни тадқиқотда қатнашувчиларнинг турли гуруҳларига нисбатан таққослаш хосдир. Бу метод орқали синовдан ўтаётганларнинг кўп миқдорини қисқа вақт ичида қамраб олиши мумкин. Кесимли тадқиқотларни ўтказишда савол-жавоб усуллари, тестлар тажрибалар кенг қўлланилади.

Психологияда қўлланиладиган тадқиқот усуллари келиб чиқишига кўра умумпсихологик кўринишга эга, лекин специфик хусусиятига эга эмас. Касбий психология ёш психологиясига ёндош эканлигини ҳисобга олсак, бу ўз навбатида шаклланиб бўлган методларни ўзлаштиришга олиб келади.

Барча тадқиқотларда кенг доирада методларни қўллаш ўзига хос тадқиқий методларнинг ярағилишига олиб келади. Касбий психология тадқиқот методларининг тизимланиши, уларнинг қўлланиш соҳасини аниқлаш шунингдек, сифат, хусусиятини кўриб чиқиш заруриятини келтириб чиқаради.

Психология фанида ягона умуман олганда, тадқиқотлар методларининг тўлиқ таснифи мавжуд эмас. Кўпинча, алоҳида методлар ёки психологияда маълум муаммони ҳал этишга тавсия этиладиган методлар рўйхати берилади.

Психологиянинг методлар тизимини таҳлил этган олимлар қуйидаги методлар гуруҳини тақлиф этади:

1. Тадқиқотни ташкиллаштириш ва режалаштириш методлари, яъни ташкилий методлар.

2. Далиллар тўплаш, илмий маълумотлар олишга қаратилган эмпирик методлар(усуллар).

3. Маълумотларни қайта ишлаш усуллари

4. Интерпретацион методлар (усуллар).

Бошқа бир қатор психолог-олимлар психологиянинг қуйидаги усулларини ажратишади:

1. Субъектив методлар (ўзини ўзи кузатиш);

2. Объектив методлар (кузатишнинг ҳар хил турлари; экспериментал, тестлар, савол-жавоб, суровномалар).

Афсуски, бу методлар муаллифи психология методларининг таснифланишини (классификация) тақдим этмай, фақатгина психология фанидаги мавжуд методларнинг санаб ўтиш билан чегараланадилар. Бу эса

Ўз навбатида аниқ илмий таснифланишнинг мавжуд эмаслиги, психологияда методларнинг қўлиги ҳамда бир тизимга солинмаганлиги билан изоҳланади.

Ёш ва педагогик психологиянинг методларини таҳлил этиб, тадқиқий методларни таснифлашнинг асоси сифатида муҳим жиҳатларини ажратиб олиш мумкин. Бу масалалар 4 хил шаклга эга: тасвирлаш, ўлчаш, тушунтириш ва психик ҳодисани шакллантиришдан иборат. Шунга мувофиқ методларнинг 4 та гуруҳи тақлиф этилади: нозкспериментал (клиник), диагностик, экспериментал ва шакллантирувчи.

Шундай қилиб касбий психология олдида қуйидаги *тадқиқий масалалар турибди:*

1 - гуруҳи – шахснинг касбий шаклланиши бу мураккаб, баъзида эса драматик жараённинг психологик хусусиятларини тасвирлашдан иборат. Бу жараённи тадқиқ этиш учун лонгитюд, савол-жавоб, психобиография, танқидий воқеалар методларини қўллаш тўғри бўлади. Бу методлар гуруҳини генетик методларга киритиши мумкин.

2 - гуруҳи – касбларнинг психологик тавсифи, касбнинг психологик мазмунини тадқиқ этиш, фаолият маҳсулдорлигини ўрганиш, меҳнат методи, ҳужжатларни ўрганиш, кузатилаётганларни савол-жавоб орқали ўрганиш методи, шунингдек, профессиография йўли билан амалга оширилиши мумкин. Бу услублар гуруҳи праксиметрик услубларга тегишлидир.

3 - гуруҳи – муҳим касбий кўрсаткич фаолият ва шахс белгиларини ўлчаш. Бу тадқиқий масалани ҳал қилиш учун махсус қобилият тестлари, муваффақият ва таълим тестлари қўлланилади. Бу психометрик усуллар гуруҳидир.

4 - гуруҳи – касбий шаклланишнинг хусусиятларини, қонуният ва механизмларини тушунтиришдан иборат. Бу вазифани бажариш усуллари экспериментал усуллардир: яъни лаборатория, моделлаштирувчи ва табиий экспериментлардир.

5 - гуруҳи – усуллари тадқиқий маълумотларга миқдорий ишлов беришга йўналтирилган. Уларга математик ишлов бериш усуллари қиради: яъни корреляцион, омилли таҳлил ва бошқалар.

Касбий психологиянинг тадқиқот методлари

Тадқиқот вазифаси	Тадқиқот методлари гуруҳи	Аниқ тадқиқот методлари
Шахс касбий шаклланишининг тасвири	Генетик методлар	Лонгитюд метод, биографик метод, каузометрия, психобиография, таҳлил қилиш

		методи
Касблар тавсифи	Праксимметрик методлар	Топшириқларни таҳлил қилиш, ҳужжатларни ўрганиш, меҳнат методлари, кузатув сўрови методи
Муҳим касбий белгиларни ўлчаш	Психометрик методлар	Махсус қобилиятлар тести, муваффақиятларни ўрганиш тести, қизиқишлар бўйича савол-жавоблар, таълим диагностикаси
Шахснинг касбий шаклланишини тушунтириш	Экспериментал методлар	Табиий, лаборатория, шакллантирувчи методлар
Тадқиқот усулларига ишлов бериш	Математик ишлов бериш методлари	Десперцион, корреляцион, омилли (омилли) таҳлил

Генетик методлар гуруҳи. Генетик методлар узоқ вақт давомида шахс касбий ривожланишининг ўзгаришларини тадқиқ этиш учун мўлжалланган. Касб психологияда лонгитюд метод, психобиография, индивиднинг касбий шаклланишини монографик тасвирлаш усулларидан кенг фойдаланилади.

Лонгитюд метод – бир хил ёшдаги синалувчиларнинг уларни ривожланиши жараёнини кўп маротабали тизимли равишда ўрганишдан иборат. Лонгитюд методи инсонлардаги турли хусусият ва сифатларни ўрганиш мақсадида йиллар давомида ўтказилади. Лонгитюд методи психологияда XX асрнинг 20-йилларида шакллана бошлади ва асосан психик генезиси ва болалар, ёшлар психик башоратини илмий жиҳатдан асослаб бериш учун қўлланилган. Кейинги йилларда (*20-30 йил давомида ўтказилган*) давомли лонгитюд тадқиқотлари жараёнида деярли қўлланилмаган.

Лонгитюд метод бир вақтнинг ўзида бошқа методларни қўлланилишини ҳам назарда тутати. Жумладан, кузатиш, савол-жавоблар, тест, психография, праксимметрия ва ҳоказо.

Лонгитюд методи ёрдамида олинган натижалар шахснинг ёшига, иш стажига, тадқиқот ўтказилган ижтимоий, иқтисодий шароитларига ҳамда касбий фаолият турига боғлиқ. Лонгитюд методини касбий психологияда қўллаш орқали шахс касбий шаклланишининг индивидуал ўзгаришларини ўрганиш имконини беради шунингдек, касбий фаолиятда ривожланиш, обрў-эътибор қозонишнинг йўл-йўриқ ва воситаларини аниқлаш имконини беради.

Лонгитюдни қўллашдаги қийинчиликлардан бири синовда иштирок этаётганларни танлаш ҳамда уларнинг сонининг кўплиги ва камлигида билинади. Кейинги муаммо ўлчовлар ўртасидаги оралик масофалар ҳисобланади. Бу метод орқали инсонларда тадқиқотлар гоҳида бир йил айрим вақтларда эса ундан ҳам узоқ вақтлар оралигида ўтказилган.

Шахснинг касбий шаклланишини ўрганишда тадқиқот интервали сифатида касбий ривожланиш фазалари ва босқичларини ажратиб олиш мумкин. Лонгитюд методидаги муаммолардан бири унинг даврийлигини белгилаш бўлиб, бунда у 5-йилдан 50 йилгача давом этиши мумкин. Классик лонгитюд сифатида 1928 йилдан бугунги кунгача давом этиб келаётган Калифорния лонгитюдини мисол сифатида келтириш мумкин.

Лонгитюд методнинг камчилиги унинг даврийлигидадир. Шахсий ва касбий ўзгаришлар тасодифий ёки драматик воқеаларга боғлиқ бўлиши мумкин. Йиллар давомида текширилувчилар сонининг қисқариши, ўрганилаётган жараёнларнинг мазмун моҳияти кенгайиб боради. Лонгитюд методининг қўлланилишини чегараловчи омиллардан бири шахсни ўрганиш учун кўп вақтни кетишидир. Лонгитюд методининг камчиликларини бошқа психобиографик усулларни қўллаш ёрдамида бартараф этиш мумкин.

Биографик усул – шахс ҳаёт йўлини ўрганиш ва лойиҳалаштириш усуллари, ҳаётининг дастурлар, касбий режалар, касбий шахсий шаклланишининг сценарийларини ишлаб чиқишга йўналтирилган. Биографик усулларга таржимаи ҳол, маълумотларни ўрганиш, касбий меҳнатдан қониқиш ва бошқаларни киритиш мумкин.

Каузометрия – Е.И.Головаха ва А.А.Кромиклар томонидан таклиф этилган усул бўлиб, у шахснинг психологик вақти ва ҳаётининг субъектив ҳолатлари таҳлилини тадқиқ этиш методи ҳисобланади. Бу интервью куйидаги жиҳатларни ўз ичига олади: биографик савол-жавоб, муҳим воқеалар рўйхатини тузиш, уларнинг келтириб чиқарган сабабларини аниқлаш ва бошқалардир. Интервью натижалари каузометрия шаклида тасвирланади. Каузометрия касбий муаммо ва инқиروزларни ечиш учун қўлланилади.

Психобиография – шахсларнинг ҳаёт йўлини психологик ўрганиш методи ҳисобланади. Аввал психобиография сиёсатчиларининг обрў-эътиборини, кишиларнинг индивидуал касбий биографияларини ўрганиш мақсадида қўлланилган. Касб психологияда психобиографияни қўллаш орқали шахснинг касбий мақсадларининг пайдо бўлиши, касбий шаклланишдаги инқиروزлар ҳақида қимматли маълумотларни олиш имконини беради.

Анамнез метод – бу инсонинг меҳнат субъекти сифатида ривожланиш тарихи ҳақидаги маълумотларни йиғади. Бу усул Е.А.Климов

томонидан батафсил кўриб чиқилган. Касбий анамнез меҳнат мотивларини ўрганиш, танқидий воқеаларни аниқлаш, касбий фаолиятда обрў-эътибор қозонишни олдиндан ташхис қилишда қўлланилади. Анамнезтик тадқиқот ўз ичига суҳбат тизимини олгани учун, суҳбат методига қўйиладиган талаблар бу усулга ҳам тадбиқ этилади.

Праксиметрик методлар гуруҳи. Фаолият маҳсулотлари ва жараёнларини таҳлил этиш йўллари бўлиб, унга Б.Г.Ананьев хронометрия, професиография, бажарилган ишлар ва буюмлар баҳосини изоҳлашларни киритади. Касбий психологиянинг бу гуруҳидан қуйидаги методлар муҳим аҳамиятга эга.

Топшириқлар таҳлили – бу кузатилаётган инсон ва унинг яширин касбий хулқининг йўналганлигини психологик жиҳатларини тадқиқ қилиш методидир. Топшириқларни таҳлил этиш метод Ф.Тейлор томонидан ишлаб чиқилган бўлиб, тасвирлаш ва таҳлил этиш мақсадида қўлланилган. Топшириқларни таҳлил этиш ҳамда бажарилган ишларни таҳлил этиш методи ҳам муҳандислик психологиясида кенг қўлланилади.

Е.Мак-Кормик ва унинг касбдошлари металлургия саноатига хос бўлган 250 та касб турларини таҳлил этиш учун фаолиятлар рўйхатини ишлаб чиқишди. Олинган маълумотларни омилли таҳлил қилиш йўли билан қайта ишлаш орқали 14 та омил ажратилди ва бу омиллар “позицион таҳлил сўровномаси”ни лойиҳалаштиришга асос бўлди (РАҚ).

РАҚ 187 элементдан иборат бўлиб, улар меҳнат хулқининг асосий шакллари ҳамда турли жиҳатларини ўз ичига олади. Айрим жиҳатларга тегишли мисолларни келтирамиз: ёзма топшириқни кўрсатмасига асосланган ҳолда бажариш, клавиатурадан фойдаланиш, консултацияларда қўл остидаги ишчилар миқдори ва бошқалар.

РАҚ методи асосида тўпланган маълумотларни таҳлил этишда тадқиқотчи ҳар бир бўлимлар бўйича жавобларни олади. Таъкидлаш керакки, РАҚ – топшириқлар эмас, балки бажарилган ишлар таҳлили методи бўлиб, ишчиларни танлаш муаммосини ҳал этишда қўлланилади. РАҚ ишчиларни ўқитиш, малака ошириш ва маъмурий жиҳатдан ўзгаришларида қўлланилади.

Касбий таҳлилнинг яна бир муаммоси критик воқеалар методидир. Унинг моҳияти шундаки, тадқиқотчи ишчининг қоникарсиз хулқини тасвирлайди.

Ҳужжатларни ўрганиш – меҳнат жараёни ишчилар таркиби, уларнинг касбий тайёргарлиги ва малакаси тўғрисидаги объектив маълумотларни йиғиш методи ҳисобланади. Бу маълумотлар қуйидаги ҳужжатлардан олинади:

- ишчилар ҳаракатларини тасвирловчи технологик карталар, ишнинг бажарилиш усуллари сифатига қўйиладиган талаблар;

- инсонга психофизиологик ва психологик таъсир кўрсатадиган асбоб-ускуналарнинг техник тавсифномаси;
- ёши, стажи, маълумоти, касбий тайёргарлиги, кадрлар қўнимсизлиги унинг сабаблари ва ҳоказолар ҳақидаги маълумотлар;
- ишлаб чиқаришдаги авариялар ва травмалар шунингдек, ишчилар соғлигининг ҳолати тўғрисидаги маълумот.

Меҳнат методи – бу касбий фаолиятни тўғридан-тўғри иш жойида ўрганишга қаратилган тадқиқот методидир. Касбий фаолиятни эгаллаган ва бажарувчиси сифатида психолог ҳам тадқиқотчи ҳам ишчи сифатида фаолият олиб боради. Ҳар бир иш кунидан кейин стандартлашган схема бўйича баённома тўлдирилади. Иш жойида тадқиқот олиб бориш усуллари самаралироқ ҳисобланади. Тадқиқотчи стандарт кузатиш чизмаси асосида ишчининг фаолиятини ўрганadi. Бу усулларнинг афзаллиги касбий реаликка максимал даражада яқин бўлишидadir.

Кузатиш методи табиий методлар жумласига кириб, бунда ташки кузатув моҳиятан кузатиловчи хулқ-атворини бевосита ташқаридан туриб кузатиш орқали маълумотлар тўплаш усули бўлса, ўз-ўзини кузатиш эса одам ўзида кечаётган бирор ўзгариш ёки ҳодисани ўзи ўрганиш мақсадида маълумотлар тўплашдир. *Эркин кузатув*да кўпинча бирор ижтимоий ҳодиса ёки жараёни ўрганиш мақсад қилиб қўйилади. Масалан, дарс жараёнида таълим олувчиларнинг у ёки бу мавзу юзасидан умумий муносабатларини билиш учун ҳам баъзан эркин кузатиш ташкил этилиши мумкин. *Стандартлаштирилган кузатув* эса, бунинг акси бўлиб, нимани, қачон, ким ва кимни кузатиш қатъий белгилаб олинади ва махсус дастур асосида кузатув олиб борилади.

Психологияда гуруҳий жараёнларнинг шахс хулқ-атворига таъсирини ўрганиш мақсадида бевосита *ичқаридан кузатув* ташкил қилинади, бунда кузатувчи шахс ўша гуруҳ ҳаётига табиий равишда қўшилади ва зимдан кузатиш ишларини олиб боради. Шу йўл билан олинган маълумотлар бир томондан табиийлиги ва муфассаллиги билан қимматли бўлса, иккинчи томондан, агар кузатувчида конформизм хислати кучли бўлса, ўзи ҳам гуруҳ ҳаётига жуда киришиб кетиб, ундаги айрим ҳодисаларни субъектив равишда такрорлайдиган бўлиб қолиши ҳам мумкин. Гуруҳий феноменларни *ташқаридан кузатиш* бунинг акси – яъни кузатувчи гуруҳга ёки кузатилаётган жараёнга нисбатан четда бўлади ва фақат бевосита кўзи билан кўрган ва эшитганлари асосида фикр-мулоҳаза юритади.

Кузатиш методининг ижтимоий ҳаёт, профессионал кўрсаткичларни кайд қилишда сўзсиз афзалликлари бор, лекин шу билан бирга кузатувчининг профессионал маҳорати, кузатувчанлиги, сабр-қаноатига боғлиқ бўлган жиҳатлар, яна тўпланган маълумотларни субъектив равишда таҳлил қилиш хавфи бўлгани учун ҳам бироз ноқулайликлари юзага

келиши мумкин. Шунингдек, тадқиқот жараёнида баъзида турли ҳодисалар кўп учрайди ва кузатилаётган воқеаларга аралашиб кетади. Айрим вазиятларда эса синовчиларга тадқиқот вазифалари ҳақида маълумот беришга тўғри келади, бу эса уларнинг касбий хулқи ва фаолиятини сунъий равишда ўзгартиришига олиб келади.

Кузатув методи камчиликларини тартибга солиш мақсадида 1973 йилда АҚШда кузатув сўрови⁵ ишлаб чиқилади. Мазкур кузатув сўровининг америка ва немис стандарт вариантлари касбий талаблар, квалификация, касбий қизиқиш, меҳнатдан қониқиш, иш жойи ва ташкилотни таҳлил қилиш учун ишлаб чиқилиб, у 194 саволлардан иборат.

Кузатув сўровининг тадқиқот объектлари 4 блокга бўлинган:

- 1) ахборот тўплаш ва қайта ишлаш;
- 2) меҳнатга оид ҳаракатларни бажариш;
- 3) шахслараро ва профессионал муносабатлар;
- 4) мураккаб ва махсус меҳнат шароитлари.

Кузатув сўрови ўртача 1 йилдан 4 йилгача бўлган муддатда олиб борилади. Унинг давомийлиги тадқиқотчиларнинг ишлаб чиқариш фаолияти тўғрисидаги билимлари ва синалувчи (ишчи) билан ўрнатилган ишонч даражасига боғлиқ.

Психометрик методлар гуруҳи. Психометрия - психик воқеа ва ҳодисаларнинг миқдорий томонининг нисбати ва тавсифларини ўрганadi. Психометриянинг муҳим белгиси психик жараёнларнинг индивидуал фарқлар, эмпирик далиллар динамикасини, параметрларини ўлчаш технологиясининг стандартлашганлигидир. Психометрия ишончилиги билан ажралиб турувчи психодиагностик методикаларини яратишга йўналтирилган. Психометрик усуллар таркибига психологик тест ҳам қиради.

Тест – психологик диагностика методи бўлиб, у маълум маънога эга бўлган стандарт савол ва масалалардан иборат. Тест интеллектуал ва махсус қобилиятларни, шахснинг психофизиологик хусусиятлари ва сифатларининг ривожланишини, касбий лаёқатни аниқлаш, касбий экспертиза ва реабилитация шунингдек, касбий маслаҳатлар жараёнида қўлланилади.

Тест ўтказиш 3 босқичга ажратилади:

- тест, саволномасини танлаш (тадқиқот масаласи билан белгила-нади);
- тест ўтказишни этика нормаларига риоя қилган ҳолда кўрсатмага мувофиқ ташкил этиш;
- олинган маълумотларни қайта ишлаш ва натижаларни ўрганиш.

⁵ Frieling E., Sonntag K. Lehrbuch Arbeitspsychologie. Bern; Stuttgart; Toronto. 1987.

Касбий психологияда *махсус қобилиятларнинг диагностикаси* ва касбий ютуқлар муҳим аҳамият касб этади. Анъанавий интеллектуал тестлар академик қобилиятларни ўрганишга қаратилган. Вакант (бўш) ўринларга номзодларни касбий танлови учун ишончли усулларга бўлган эҳтиёж психологларни махсус қобилиятларни диагностика қилиш учун тест ишлаб чиқишга ундади. Ишлаб чиқаришнинг турли соҳалари ишчиларнинг олдига ўзига хос талабларни қўяди. Касбий танлов, касбий маслаҳат, кадрларнинг жойлашуви, вакант ишчи ўринларини тўлдириш мақсадида муҳим касбий психофизиологик хусусиятлар, психологик сифатлар, касбий малакаларни аниқлаш имконини берувчи тестлар бўлиши лозим.

Махсус қобилиятлар тести асосан касбий танлов учун қўлланилади. Айниқса, сенсор қобилиятлар диагностикаси хусусиятларини аниқлашда бундай тестлар қўл келади. Кўпгина, касблар сенсор соҳанинг хусусан кўриш ва эшитишнинг юқори даражада ривожланишини талаб қилади. Визуал қобилиятлар тести муҳим касбий белгиларга боғлиқ ҳолда кўриш ўткирлигини, рангларни фарқлай олиш ва уларнинг ички хусусиятлари ўртасидаги боғлиқликлар даражасини аниқлайди. Энг кенг тарқалган кўз ўткирлигини аниқлаб берувчи тест - синозда иштирок этаётган sinalувчиларга босма ҳарфлар тасвирланган жадвал кўрсатилади ва тадқиқотчи томонидан кўрсатилаётган ҳарфларни аниқлаш керак бўлади.

Эшитиш қобилиятларини аниқлашда овоз, сигнал кўп ҳолларда одам овози эшиттирилади. Чуқурроқ ўрганилиши мақсадида масалан, мусикий эшитиш қобилиятини аниқлаш тестлари қўлланилади.

Ҳаракат қобилиятларини диагностика қилиш - ҳаракат реакцияларини тасвирлаш ва координата тезлигини аниқлаш мақсадида қўлланилади. Бундай ҳолларда биз сенсомотор диагностикасини назарда тутишимиз керак, чунки аксарият ҳолларда бу кўриш орқали бажарилади. Чет элда бармоқлар маҳоратини, буюмларни ўйната олиш тезлиги, қўл мустақамлиги, реакция вақти, қўл ҳаракатининг тезлигини таҳлил этувчи тестлар кенг тарқалган.

Мотор тестига мисол келтирамиз. Бунда тадқиқотда иштирок этаётганларнинг олдига икки сериядан иборат бўлган тўғри бурчакли тахта қўйилади. Ҳар қайси сериясида 48 тадан тешик бўлиб, сериялардан биридаги тешиклар цилиндрли стерженлар билан тўлдирилган. Sinalувчиларга имкон қадар стержинларни бошқа сериялардаги тешикларга олиб ўтиш таклиф қилинади. Бундай тадқиқотда иштирок этаётган киши маълум вақт давомида ишнинг қанча қисмини бажара олгани ҳисобга олинади.

Шунингдек, ишчилар касбий танловида техник қобилиятлар тести муҳим ўрин эгаллайди. Техник қобилиятлар деганда – мураккаб интеллектуал қобилиятлар тушунилади. Бу қобилиятлар ўз ичига кенг

тасаввурлар, техник салоҳият ва сенсомотор малакаларини қамраб олади. Техник қобилиятлар тести – инженерлар, механикларни касбий танловида кенг доирада қўлланилади. Бу борада А.А.Бекнет ва Миннесот тестлари кенг тарқалган.

Махсус қобилиятларнинг сўнги гуруҳига А.Анастаси касбийлашган қобилиятларни киритади. Уларни ўлчаш учун тузилган тестлар фаолиятнинг маълум касб соҳасида шакллантирилади. АҚШда Миннесота штатида концелария тести кенг оммалашган бўлиб, тартибни қабул қилиш тезлиги, ишбилармонлик атамалар рўйхатини билиши, эшитиши, хабардорлик, саводхонлик чиройли нутққа эғалик каби қобилиятларни аниқлаб беради.

Касбийлашган қобилиятларга шунингдек, бадий, муסיқавий, тадқиқий конструкторлик, ишбилармонлик, ижтимоий ва ижрочилик қобилиятлари киради. *Касбий ютуқлар тести* фаолиятнинг маълум бир турини эғаллаш даражасини ўлчаш ёки касбий тайёргарлик натижаларини ташхис қилиш мақсадида қўлланилади.

Ютуқлар тести синондагиларнинг маълум билим, кўникма ва малакаларини эғалланганлик даражасини аниқлаб беради. Иқтидор тестларидан фарқли равишда улар махсус таълим дастурларининг касбий тайёргарликнинг маълум самарадорлигига, касб эғаллашга бўлган таъсирини ўлчайди. Бошқача қилиб айтганда, ютуқлар тести асосан индивиднинг таълим якунидаги сўнги муваффақиятларини баҳолашга йўналтирилган.

Инсонларда ютуқлар тестининг 3 та шаклини қўллашади: ҳаракат тестлари, ёзма ва оғзаки тестлар. Бу тестларда аниқ касбий фаолиятда энг муҳим бўлган бир қатор топшириқларни бажариш талаб этилади. Ҳаракат тестлари идоровий касбларда (техник котиба, машинистка, стенографист ва ҳоказоларда) кенг қўлланилади.

Ютуқларнинг ёзма тестлари махсус билимлар яъни, саводхонлик учун муҳим бўлган касбларда ишлатилади. Мазкур тестлар асосий тушунчалар, мавзулардаги синфий белгилар, техник тавсифлар, формулаларни ўрганганлигини ўлчашга йўналтирган. Стандартлашган баҳолаш шакли объектив ҳаракатга эга бўлиб, гуруҳий ишлашга имкон беради ва кўп вақтни талаб этмайди.

Касбий ютуқларнинг оғзаки тестлари – махсус касбий билимларга тегишли бўлган стандартлашган саволлар сериясидан иборат. Саволлар касбий фаолиятни таҳлил этиш, малакали ишчиларни кузатиш ва ҳар қайси саволнинг муҳимлиги асосида танланади. Ютуқлар тестларини касбий салоҳиятни баҳолаш мақсадида қўлланиши АҚШда психологлар аттестацияси тажрибасидан кўриш мумкин. Ютуқлар тестининг кенг тарқалиши улар мутахассисларга, ишчи касбий тайёргарлик даражасини

аниқлаш ҳамда шахсда касбий танлашни кузатиш ва касбий ютуқларни башорат қилиш имконини беради.

Сўров методи ҳам психологиянинг барча тармоқларида бирламчи маълумотлар тўплашнинг анъанавий усулларида бири бўлиб, унда текширилувчи текширувчи томонидан қўйилган қатор саволларга мухтасар жавоб қайтариши керак бўлади.

Оғзаки сўров оддийгина қилиб, суҳбат методи деб ҳам аталади. Суҳбат ўтказадиган шахс унга маълум даражада тайёргарлик кўргач сўроқ ўтказилади. Агар сўровчининг профессионал маҳорати ёки тажрибаси бунга етарли бўлмаса, сўров ўз натижаларини бермаслиги, аксинча бўлса эса ушбу метод ёрдамида инсон руҳий кечинмаларига алоқадор бўлган ноёб маълумотларни тўплаш имконияти пайдо бўлади.

Ёзма сўров ёки анкетанинг афзаллиги шундаки, унинг ёрдамида бир вақтнинг ўзида кўпгина одамлар фикрини ўрганиш мумкин бўлади. Унга киритилган саволлар, улардан кутиладиган жавоблар (ёпиқ анкета), ёки эркин ўз фикрини баён этиш имкониятини берувчи (очиқ анкета) сўровномалар аниқ ва раво тилда, жавоб берувчилар тушуниш даражасига монанд тузилган бўлса, қимматли бирламчи материаллар тўпланади.

Сўровнинг ҳам эркин ва *стандартлаштирилган* шакллари мавжуд бўлиб, биринчисида олдиндан нималар сўралиши қатъий белгилаб олинмайди, иккинчи шаклида эса, ҳаттоки, дастур ишлаб чиқилиб, минглаб одамларда бир хил талаблар доирасида сўроқ ўтказилиши назарда тутилади.

Психометрик усуллар гуруҳига барча стандартлашган сўровлар киради. Касбий психологияда анкета-сўровномалари кенг қўлланилиб, улар орасида биографик анкеталар, қизиқиш саволномалари ҳам мавжуд. Биографик анкеталар касбий фаолият турлари, иш ва иш жойининг ўзгариши, таълим характери даражаларини аниқлайди.

Қизиқишлар сўровномалари таълимий ва касбий манфаатларни ўлчаш учун мўлжалланган. Улар профессионал танлаш масалаларини ҳал қилиш учун фойдаланилади. Биринчи бундай сўровномалардан бири 1920 йилда Э.Стронг томонидан яратилган "Касблар қизиқиш блоки" бўлиб, у тўртта қизиқиш кўрсаткичини аниқлайди:

- 1) муайян касбда муваффақият қозонган шахсларнинг манфаатлари билан субъектнинг манфаатларига ўхшашлиги;
- 2) эркалар ва аёллар қизиқишлари тузилмаси;
- 3) қизиқишлар етуклик даражаси;
- 4) касбий тайёргарлик даражаси.

Касбий таълим диагностикаси. Таълим тизими орқали ўқув-касбий фаолият самарадорлиги, шахс қобилиятлари (дастлабки билим, қобилият, ижобий мотивация, маълум даражада жисмоний ривожланиш, саломатлик

ва б.) аниқланади. Ўқувчанлик қанчалик юқори бўлса, таълим олувчи янги билимларни тез ўзлаштиради, профессионал кўникмаларни осон эгаллайди. Ўқув – касбий вазиятлар қанчалик эркин бўлса, талабанинг касбий ривожланишини юқори даражага оширади. Касбий таълимнинг асослари сенсомотор қобилиятларни, психик жараёнларни, шунингдек, шахснинг ҳиссий, мотивацион-иродавий фазилатларини ривожлантиришдан иборат. Ривожланиш даражаси ва ушбу хусусиятларнинг комбинацияси ўзлаштириш қобилиятидаги индивидуал фарқларни аниқлаб, унинг сифат кўрсаткичлари ҳисобланади.

Ўрганиш мезонларига қуйидагилар киреди:

- мантиқий фикрлаш усулларини шакллантириш;
- тафаккурнинг мустақиллиги;
- тафаккурнинг хилма-хиллиги.

Тафаккурнинг бу сифат хусусиятларини диагностика қилиш психологияда кенг қўлланиладиган усуллар ёрдамида амалга оширилади.

Касблар психологиясида "Касб-ҳунар ўрганиш" тушунчасини ишлатиш ва касб мазмунига қараб, диагностика методикасини ишлаб чиқилади.

Асосий диагностик кўрсаткичлар қуйидагилар:

- касб танлаш мотиви ва мақсадли кадрятлар;
- ўқув-касбий қобилиятларини ривожлантириш даражаси;
- мустақиллик ва рефлексия.

Ўқув-касбий таълимнинг диагностикаси мутахассисларни касбий тайёргарлигини фарқлашга, профессионал фаолиятнинг ютуқларини тахмин қилишга имкон беради.

Экспериментал методлар гуруҳи. *Эксперимент методи* – психологик реаллик механизми ва қонуниятларини ўрганиш бўйича асосий метод ҳисобланади. Унинг асосий моҳияти назорат қилинадиган ва бошқариладиган шароитларда янги илмий билимларни олишга қаратилган. Экспериментнинг асосий номутахассислик вазифаси – сабаб-натиха алоқаларини ўрганиш ва психологик жараёнлар ва ҳодисаларни тушунтиришдан иборат. Эксперимент ўтказишда фарқ ва розилик қондасини қўллайдилар (Ж.С.Милл) А, Б гуруҳ воқеалар гуруҳи кетидан Д воқеаси келса аммо Б, В кетидан А келмаса, унда А, а, нинг сабабидир. Иккала воқеалар гуруҳидан биринчиси экспериментал сифатида кўриб чиқилади, иккинчиси – назорат гуруҳи деб кўрилади. Уларни ягона фарқловчи воқеа мустақил ўзгарувчи дейилади ва у жараённинг давомида турли ўзгаришларга дуч келиш мумкин.

Энг кўп тарқалган эксперимент модели қуйидаги жадвалда кўрсатилган бўлиб, унда тадқиқотчи таҳлил натижаларида субъектив баҳолардан фойдаланган ҳолда, яъни x_2 x_1 дан катта, y_2 эса y_1 катта деган

хулосани таъжидлаб қолмасдан балки, ҳеч бўлмаганда умумий ҳолларда қай даражада катталигини аниқлаши керак бўлади. Акс ҳолда, эксперимент ва назорат гуруҳларидаги ўзгаришларни тасдиқлашнинг ўзи бўлмайди.

Эксперимент модели

Гуруҳ	Гуруҳнинг экспериментгача ҳолати	Гуруҳнинг экспериментдан сўнги ҳолати	Бўлиб ўтган ўзгаришлар
Экспериментал назорати	X_1 Y_1	X_2 Y_2	$X_1 - X_2$ $Y_1 - Y_2$

Экспериментал тадқиқотни касбий танлов мисолида кўриб чиқамиз. Корхонада мутахассислар мураккаб механик агрегатларни қабул қилишда ишлаб турган муҳандислар кўп деффектларни ўтказиб юборганликлари сабаб, ишчилар орасидан назоратчиларни танлаш зарурияти келиб чиқади.

Экспериментнинг мазмуни шундан иборат-ки назоратчи учун муҳим бўлган қобилиятларни ташхис қилиб берувчи (*диққатни жамлай олиш, мустақиллик, сенсор фарқлаш даражаси, кенг фикрлаш*) тест лойиҳалаштирилади. Тест танловчилар орқали назоратчиларнинг экспериментал гуруҳи тузилади. Экспериментал ва назорат гуруҳи ишларини коррекцион таҳлил қилиш асосида тасдиқлаш, тестнинг самаралилигини ва назоратчиларни танлаш ва тайёрлаш методикасини аниқлаш имконини беради.

Психологик тадқиқотларда эксперимент натижаларини миқдорий ифода қилиш масаласи энг қийин масала ҳисобланади. Шунинг учун миқдорий маълумотлар, одатда, абсолют эмас, балки нисбий аҳамиятга эга. Улар икки гуруҳ даражасини тасдиқлаш имконини беради, аммо ҳар қайсининг абсолют тавсифини аниқлай олмайди. Шундай бўлса-да, психология фани реал ўқув-касбий фаолиятида ўзгаришларни кутмайдиган, имкониятлар берувчи вазиятлар яратиш орқали шахсдаги ўзгаришларни ўлчаш учун турли хил шаклларни яратади.

Экспериментни ўтказишда ўрганилаётган жараён ўтадиган шароитларни кенг миқёсда ўзгартирилади, ўзгарувчан омиллар таъсирини ажратиш, уларнинг ўзаро алоқасини аниқлаш ва шу тарика психик ҳодисаларнинг қонуниятлари ва механизмларни ўргатиш мумкин.

Эксперимент методининг муҳим сифати шундаки - ўрганилаётган жараёнига тўғри баҳо бериш, маълумотларнинг миқдорий ҳисобини олиш имконини беради, бу эса тадқиқот натижаларига ишлов бериш муҳим статистик хулоса чиқаришга имкон беради.

Экспериментал усулнинг 3 тури мавжуд: табиий, моделлаштирувчи ва лаборатория экспериментларидир. *Табиий эксперимент* психик ҳодисаларни одагий табиий шароитларда ўрганишни назарда тутади

(дарсда, меҳнат топширигини бажариш жараёнида ва ҳоказо). Табиий экспериментнинг афзаллиги – тадқиқот мақсадларининг нисбатан яширинлиги, жараённинг норасмий муҳитда ўтиши ва синовдагиларнинг ҳаёти ва фаолиятига бевосита кириб бориши билан белгиланади.

Моделлаштирувчи эксперимент айрим меҳнат жараёнларининг назарий динамикаси ва мураккаблиги туфайли реал техник мосламаларни одатий иш тартибидаги усулларини ўрганиб бўлмаганлиги туфайли қўлланилади. Бу жараёнлар англанган ҳолда ўрганилаётган меҳнат жараёнида ишнинг муваффақиятини белгилаб берувчи унинг таркибий қисмларига ажратилади, бу фаолиятни амалга ошириш учун сунъий шароитлар яратилади ва шу тариқа моделлаштирилган шароитларда мураккаб меҳнат жараёни ўрганилади. Моделлаштирувчи эксперимент шахснинг касбий шаклланиш жараёнидаги муҳим касбий сифатларни ўрганишда қўлланилади. Лаборатория эксперимент тадқиқотларни махсус асбоб-ускуналари билан жиҳозланган психологик лабораторияда ўтказишни назарда тутди. Экспериментнинг бу тури одатда элементар психик функцияларни ўрганиш мақсадида қўлланилади яъни, сенсор ва мотор реакциялар, танлов реакциялари ва бошқаларни киритиш мумкин. Инсоннинг иш-ҳаракатларини ўрганиш борасида охириги 20 йил мобайнида видеотехника ва турли антик механик мосламалар ривожланиши юкори даражасига кўтарилди. Бу бир томондан видеога тушириш, стереоскопик тушириш каби усулларни кенг қўллашга олиб келган бўлса, бошқа томондан тайёрлов ишлари яъни, экспериментни ўтказиш ва материалларни таҳлил этиш каби ишларни енгиллаштиришга хизмат қилади.

Видеофоторегистрация методининг универсаллигига қарамай тадқиқотларда ЭҲМ ва бошқа махсус техниканинг қўлланилиши бугунги кунда мураккаб муаммо бўлиб келмоқда.

Шакллантирувчи эксперимент – бу усулнинг асосий белгиси В.В.Давидовнинг “психиканинг у ёки бу эмпирик шакллари хусусиятларини оддийгина таъкидлаб эмас, балки уларни фаол моделлаштириб махсус шароитларда намоён этиб, улар моҳиятини очиб бериши” керак деган фикри билан белгиланади.

Шакллантирувчи эксперимент усулларини қўллаш ўқув-касбий жараёнларнинг маълум тавсифларини ўзгартириш ва шу ўзгаришнинг таълим олувчиларнинг ёш, интеллектуал хусусиятларига бўлган таъсири билан боғлиқ. Моҳиятига кўра, бу усул кенг тадқиқот ўтказиш воситаси сифатида бошқа усулларни қўллаш орқали ўтказилади.

Шакллантирувчи эксперимент В.В.Давидов берган тавсифига кўра – биринчидан, кўп сонли яъни, статистик муҳим; иккинчидан, у ёки бу концепцияни юритиш учун амалга ошириладиган; учинчидан узоқ давомли ва ниҳоят педагогик-назарийчи диагностик методистларни ўзаро

ҳамжиҳатлилигини таъминлаб берувчи экспериментдир. Шакллантирувчи эксперимент касбий таълимнинг оптимал технологияларида, корхонада касбий тайёргарликнинг самарали методикасида, малака ошириш тизимига инновацион усулларни қўллаш жараёнида фойдаланилади.

Математик ишлов бериш методлари гуруҳи. Микдорий маълумотларга ишлов бериш усулларига тадқиқот хулосаларини чиқаришнинг статистик усуллари ҳамда улар ўртасидаги маълум алоқаларини аниқлаш, илгари суралган гипотезанинг ҳаққонийлигини текшириш кабилар киради. Натижаларга математик ишлов бериш, тадқиқотларнинг исботланганлигини (репрезентативлиги) танлаб беради.

Сифат кўрсаткичларининг микдорий ишлов берилганлик билан бир қаторда психологик тадқиқотнинг объективлиги сезиларли даражада оширилади. Тадқиқот усулларининг тўғрилиги нафақат қўлланилган математик аппаратнинг такомиллашганлигига балки, ўрганаётган ҳодиса ва объектларни реал микдорий тавсифларини қай даражада акс этишига боғлиқ. Бу талабларга риоя этмаслик, математик ўлчовни оддий формулалар ўйинига айлантиради.

Таълим ёки тарбиянинг у ёки бу амалларини ёки томонларини баҳолаш учун микдорий белгиларни топиш – математик муаммо ҳисобланмайди. Бу вазифани тадқиқотчи психологлар ҳал этиши керак. Аммо бу масалани ҳал этиш учун ўлчов усулларини қўллаш чегаралари ва шароитларини ҳисобга олиб, психологик ҳодисаларни тўғри ўлчаш керак бўлади.

Ўлчов – маълум қондаларга мувофиқ воқеалар ва объектларга рақамларни қўйиб, ёзиш рақамли тавсифларни, нарса – буюм ва ҳодисаларга қўшиб ёзилишининг энг оддий методи – уларни қайд этишдир. Қайд этишнинг моҳияти шундаки – қандайдир белгини ажратиб кузатиш ва экспериментда шу белгиси бўлган предмет ёки ҳодиса пайдо бўлса шу ҳолат мунтазам қайд этиб борилади. Масалан, ўқиш сабабларини ўрганишда сўровнома асосида жавобнинг у ёки бу вариантини танланган талабалар сонини аниқлашади қайд этиш натижаларига статистик ишлов бериш ўрганилаётган ҳодисаларга нисбатан айрим муҳим умумлашган ва хулосаларни қилиш имконини беради. Қайд этишнинг муҳим хусусияти шундаки, у психологик – педагогик тадқиқотларда кўп учрайдиган ҳол бўлиб, яъни ўрганилаётган ҳодисаларнинг белгиларини аниқлаш, имкони бўлмаган ҳолларда ҳам микдорий жиҳатларини таҳлил қилади.

Масалан, талабаларнинг билим ва малакалари даражасини, у ёки бу маънавий сифатларининг ривожланиши бу таълим методининг самарали даражасини тўғри ўлчаб бермайди. Аммо шунга тегишли воқеаларни – хатолар, ўзини тутиши ва ҳоказоларни қайд этиб, бу сифатларнинг маълум

миқдорий тавсифини олиш мумкин. Демак, улар пайдо бўлишининг қонуниятларини ўрганиши мумкин.

Маълумотларга миқдорий тавсиф беришнинг кейинги методи – *тартибга солиш операциясидир*. Унинг моҳияти шундаки, ўрганилаётган ҳодисалар маълум белги ҳажмининг ўсиш ёки пасайиш тартибда жойлашади. Кейин объектларнинг ҳар қайси гуруҳига ўсиш ёки пасайиш қаторидаги бир гуруҳ ўрнига тегишли бўлган сон пайдо бўлади. Бу объектларда ўрганилаётган сифатнинг тартибини кўрсатиб берувчи сондир.

Маълумотларни тартибга солгандан кейин улар гуруҳланади. Бунинг учун ўрганилаётган сифат маъносини маълум интервал ўлчов белгиси деб қабул қилинади. Ўрганилаётган ҳодисаларда белги маъноси неча марта шу ўлчов бирлиги кузатилаётган объектда намоён этилиши сон билан белгиланади. Маълум сабабларга кўра, математик аппаратни қўллашда ва ўлчовда қийинчиликлар келиб чиқиши мумкин.

Ўлчов натижасида олинган миқдорий сифатлар математик статистика усуллари ёрдамида ишлаб чиқилади ва бу эмпирик натижаларни умумлаштиришга “Тасодикий” натижалар сабабини тушунтиришга, унга маълум ишонарли изоҳ беришга имкон беради. Амалий психологияда миқдорий маълумотларга ишлов беришнинг энг кенг тарқалган усуллари – дисперсион, корреляцион ва омилли таҳлил усуллари дидир.

Дисперсион таҳлил – ўрганилаётган ўзгарувчига турли омилларнинг таъсирини таҳлил этиш имконини берувчи статистик усулдир. Дисперсион таҳлилнинг моҳияти шундаки, ўрганилаётган сифат мустақил таркибий қисмларга бўлиниб кетади, бу қисмларнинг ҳар бири у ёки бу омилнинг ёки ўзаро алоқанинг таъсирини тавсифлаб беради.

Корреляцион таҳлил – ўрганилаётган сифатлар ёки омиллар алоқасининг шакли, белгиси ёки зичлигини баҳолаш статистик методидир.

Омилли таҳлил – кўп ўлчовли математик статистика методи бўлиб, бу усул статистик жиҳатдан боғлиқ сифатларни ўрганишда қўлланилади. Бу усул илмий тадқиқотларнинг бошланғич босқичларида сермахсул ҳисобланади, чунки бу пайтда ўрганилаётган соҳадаги қонуниятларни ажратиш керак бўлади. Тадқиқотларга математик ишлов беришнинг бошқа методлари ҳам мавжуд. Биз юқорида энг кўп тарқалган математик статистик усулларни кўриб чиқдик. Тадқиқот тажрибаси шуни кўрсатадики, математик ишлов бериш кўпгина муҳим психологик тавсифларни, уларнинг алоқалари, муносабатлари, қонуниятларини ўрнатиш ва тасвирлашнинг самарали воситаси ҳисобланади.

Тадқиқот усулларини тавсифлаш ҳулосаларида шуни таъкидлаш керакки, айрим усулларни бошқаларига қарама-қарши қўйиш ёки қайсиларинидир имкониятларини абсолютлаштириб бўлмайди. У ёки бу усулни танлаш тадқиқот предмети ва вазифалари билан белгиланади. Ҳар

қайси психологик тадқиқотларда ўзаро бир-бирини тўлдирувчи ва ҳаққоний ҳулосалар чиқариш имконини берувчи усуллар комплекси қўлланилади.

1.2. Касбий психология фанининг ривожланиш тарихи

Касбий психологиясининг мустақил фан сифатида шаклланишининг 3 босқичини ажратиб кўрсатиш мумкин.

1. XIX-асрнинг охирида меҳнатни илмий ташкиллаштиришнинг психологик масалаларини ҳал қиладиган психотехника йўналишининг пайдо бўлиши, шунингдек, психотехника тараққиётининг асосий масалалари бу меҳнат шароитлари ва шу усулларини рационализация қилиш, авария ва шикастланишни камайтириш, ишлаб чиқариш таълимининг шаклланиши масалаларига эътиборнинг кучайишидир.

2. XX-аср бошларида мустақил илмий соҳа меҳнат психологиясининг ривожланиши ва бу борадаги касбий тадқиқот масалалари, инсон психологиясининг меҳнатда намоён бўлиши ва шаклланиши шунингдек, касбий танлов, касбий маслаҳат ва меҳнат экспертизаси масалаларига доир билимларнинг юзага келиши.

3. XX-асрнинг 70-йилларида инсон ва касб ҳамкорлиги муаммоларининг ҳал қилувчи меҳнат психологияси ва индустриал психологиядаги вазифаларнинг пайдо бўлиши, меҳнат психологиясининг бу соҳаси профпсихология ёки касбий психология деб номлана бошлади. Касбий психология доирасида касбий маслаҳат, касб танлаш, ва касбшунослик бўйича тадқиқотлар бирлаштирилди ва мустақил илмий фан сифатида касбий психология юзага келди ҳамда бу АҚШлик олимлар Ж.Критец ва Д.Супер ишларида кўзга ташланади.

Аммо чет эл тажрибаси асосида тўпланган маълумотлардан тўғридан-тўғри фойдаланиш унчалик ҳам тўғри бўлмайди. Ўзига хос ижтимоий-иқтисодий шароитлар ва ижтимоий маданий анъаналар юртимизда ўзимизга, миллатимизга хос миллий хусусиятларни ҳисобга олиниши касбий психологиянинг ривожланишига сабаб бўлмоқда.

Касбий психологияга тахминан XX-асрдан бошлаб шакллана бошлаган Бунга кўпроқ инсонларнинг ўз қобилиятлари, эҳтиёжлари, хоҳиш, истаклари, имкониятлари, индивидуал хусусиятлари ва ҳоказоларни ҳисобга олган ҳолда касблар олами ҳақидаги билимларга эга бўлмаганликлари натижасида қайсидир маънода онгсиз равишда касб танлашлар сабаб бўлган. Бироқ кейинчалик рус психологи Е.А. Климов ўз тадқиқот ишларида айнан шу масалага, яъни “касб танлаш”, “касбга йўналтириш” каби масалаларга эътиборини қаратиб, бу борада тадқиқот ишларини олиб борган. Хусусан, у мисол сифатида Дифференциал диагностик сўровнома (ДДС) методикасини ишлаб чиққан. Е.А.Климовдан

ташқари ҳам кўп чет эл олимлари бу масала бўйича иш олиб борганлар. Шу тариқа аста-секин жамиятда касб танлашга нисбатан онгли ёндошишлар кузатила бошланди. Яъни, уларнинг барчаси касбий психологиянинг шаклланишига олиб келди.

Касбий психологиянинг алоҳида фан сифатида ажралиб чиқиши ҳозирги кунда шахснинг касбий меҳнат фаолиятига ўрганиб кетиши эмас, балки алоҳида касбий билим, кўникма ва малака ҳамда умуман касблар оламига кириб боришига асосланади. Бу борада олиб борилган тадқиқотлар муаммоси асослари шахснинг касбий хулқ-атворини, шунингдек, касбий тайёргарликни бошланғич ривожланишидан токи касбий ҳаётни тарқ этгунга қадар бўлган жараёнларни очиб беради. Касбий психология масалаларини ўрганишга Г.В.Кудрявцев, Е.А.Климов, Б.Ф.Ломов, К.К.Платонов, К.М.Гуревич, Е.Ф.Зеер, А.К.Маркова, Л.М.Митина, В.А.Бодров, В.Б.Клагин, С.П.Безносков ва бошқалар ҳам ўз ҳиссаларини қўшганлар. Касбий шаклланиш муаммоси XX-аср бошларида долзарб масалалардан ҳисоблансада, лекин бу вақтгача касбнинг эркин танлови бўлмаган.

Инсонларнинг касбий ҳаётидаги ўзгаришлар шунингдек, жамиятнинг патриархал тузуми, чегараланган саноат инқилоби ва меҳнат бозори, янги касбларнинг пайдо бўлишига олиб келади. Бу даврда одамларни топиш ва уларни ишга касбий тайёрлаш муаммосига дуч келишади. Ўзгарган тарихий вазият касблар дунёсини кескин ўзгаришига олиб келди. Янги иш қуроллари ва воситаларини яратиш, кўп йиллар давомида меҳнат вазибаларини сифатли ва маҳсулдор бажара оладиган юқори малакали ишчиларга нисбатан эҳтиёжни кучайтиради. Меҳнатни ташкиллаштиришда Ф.Тейлор томонидан ишлаб чиқилган тизим кенг тарқалди. Меҳнат жараёнидан ташқари бу тизимда ишчининг касбий лаёқатига катта эътибор берилган.

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

Ишлаб чиқаришни ташкил қилишда демократик тамойилларнинг ўрнатилиши шахснинг фаолиятида меҳнатнинг аҳамияти тўғрисидаги инсонпарварлик назариялари ривожланган мамлакатларда XX-асрнинг 70-йилларида пайдо бўлади ва шахснинг касбий жиҳатлари тўғрисидаги концепцияни бошқача англашга олиб келади. Шахс ва касб ҳамкорлиги касбий шаклланишнинг ўзаги деб ҳисоблана бошланди. Касб эгаллаш ва айниқса, касбий фаолиятни бажариш жараёнида ишчи шахсида ва фаолият

тузилмасида ўзгаришлар бўлиб ўтади, яъни шахс ўз касбининг устаси бўлиб, касбнинг мазмуни ва хусусиятини ўзгартиради.

Шарқ алломалари асарларида касб-хунар ва касб танлаш муаммоси. Касб-хунар эгалари қадимдан эъозланиб келинган. Шарқ мутафаккирлари таълимотида ўғил ва кизларга таълим ва тарбия бериш, уларга касб-хунар ўргатиш ғояси муҳим ўрин эгаллайди. Қадимий анъаналаримизга биноан хунарманд ва касб, меъмор ва наққош, деҳқон ва чорвадор, тўқувчи ва нонвой, устоз-шогирд муносабатларини амалга ошириб келмоқдалар. Доно ҳалқимиз “Устозидан ўлмаган шогирд - шогирд эмас”, “Хунарли киши асло хор бўлмас”, “Устоз отадек улуг”, “Таълим берган устозингдан айрилма” сингари мақолларни ижод этганлар ва фарзандаларининг баркамол бўлиб улғайишини орзу қилганлар.

Буюк қомусий олим Абу Наср Фаробий касб-хунар тўғрисида илк фикрларини билдириб, қимматли маслаҳатлар берган, чунончи, таълим – сўз ва кўникмалар мажмуи, тарбия эса амалий малакалардан иборат иш - ҳаракат эканлигини, муайян касб-хунарга берилган, у билан қизиққан кишилар шу касб-хунарнинг чинакам шайдоси бўлишини айтган. Бу мулоҳазалардан англашилиб турибдики, касб-хунар инсоният учун азалдан жуда зарур ҳаётий восита бўлиб келган.

Фаробий таълим-тарбия ишларини икки йўл билан амалга оширишни назарда тутди. “Амалий фазилатлар ва амалий санъат касб-хунарлар ва уларни бажаришга одатлантириш масаласи”га келганда, бу одам икки йўл билан ҳосил қилинади; булардан *биринчиси – қаноатбахш сўзлар, чорловчи, илҳомлантирувчи сўзлар ёрдамида одатда ҳосил қилинади*, малакалар вужудга келтирилади, одамдаги ғайрат, интилиш ҳаракатга айлантдирилади.

Иккинчи йўл ёки усул – мажбур этиши йўли. Бу усул гапга кўнмовчи қайсар шаҳарликлар ва бошқа саҳроий халқларга нисбатан қўлланилади. Чунки улар ўз истакларигача сўз билан ғайратга қирадиганлардан эмаслар. Улардан бирортаси назарий билимларни ўргатишга киришса, унинг фазилати яхши бўлади. Касб-хунарларни ва жузъий санъатларни эгаллашга интилиш бўлмаса бундай одамларни мажбур этмаслик керак. Чунки шаҳар халқларига тарбия беришдан мақсад – уларни фазилат эгаси қилиш ва санъат аҳлларига айлантдиришдир.

Табиблик касбининг мияси инсон танаси ва унинг аъзосидир. Унинг мақсади шу аъзолар учун керакли бўлган соғломликни ҳосил қилиш ва уларни касал бўлишдан сақлашдир. Табиблик учун зарур бўлган фаолият агар у касал бўлса, соғлигини тиклашдир. Бу ишни асбоб ва воситаларсиз амалга ошириш мумкин эмас. Табиблар касалликларнинг ҳар бири учун дори-дармон топадилар.

Табиблик хунари етти турли билимни ўз ичига олади:

1) инсон аъзоларини айрим-айрим жихатларини ўрганиш;

2) саломатлик ҳолати, уларнинг таъсирланишини ўрганиш;

3) турли касаликларнинг сабаблари ва улар билан боғлиқ бўлган тасодифий ҳодисаларни ўрганиш;

4) саломатлик ва касалликнинг белгилари, сабаблари, далиллари, бутун баданда, айрим аъзоларда кўринадиган касаллик аломатларини ўрганиш ва билиш;

5) содда ва мураккаб дориларни билиш, табиблик ҳунарида ишлатиладиган асбобларни ўрганиш ва уларни ишлата олиш;

6) соғлом баданда саломатликни сақлаш учун зарур бўлган қонун-қоида ҳаракатларни ўрганишни билиш;

7) баданда соғлиқ-саломатликни тиклаш учун зарур бўлган қонун-қоида ва ҳаракатларни билиш.

Форобийнинг фикрича, инсоннинг касб-ҳунар ва санъатдаги фазилатига келсак, бу фазилат туғма эмасдир, акс ҳолда унинг фикру-фазилатида мутлақо куч ва улуғлик бўлмас эди. Агар касб-ҳунар фазилати туғма бўлганда подшоҳлар ҳам ўзлари ишлаб ва ҳаракат қилиб эмас, балки подшоҳлик уларга фақат табиий равишда муяссар бўлган, табиат талаб қилган табиий мажбурий бўлиб қолар эди. Назарий ва буюк фикрий фазилат улуг туғма фазилат ва улуг (касб-ҳунар) фазилати одат – малака бўлиб қолган одамда бу фазилатлар иродани ҳосил қилишнинг ва одатга айлантиришнинг сабаби бўлади, бундай одамлар чексиз, жуда кучли табиат ва иродага эгадирлар.

Агар инсонда мана шундай гўзал хусусиятлар ёки фазилатлар бирлашса, уйғунлашса, шундан сўнг у ўзидагидек гўзал фазилат ва иродани халқлар ва шаҳар аҳилларида ҳосил қилиш йўллариини ўрганиши керак.

Буюк қомусий олим сифатида барча ҳодисаларнинг моҳиятини илмий жиҳатдан очиб беришга ҳаракат қилган шарқ мутафаккирларидан бири - Абу Али Ибн Синодир. Унинг педагогик-психологик қарашлари илмий асосда қурилган бўлиб, боланинг феъл-атвори ва тасавурларини шакллантиришда умуминсоний ғоялар қўлланишини яратган ҳамда мураббий, ота-оналарга уни қаттиқ танжасосидан кўра, шахсий ибрат орқали вояга етказиш маъқуллигини кўрсатган. Мутафаккирнинг “Донишнома”, “Рисолаи ишқ”, “Уй ҳўжалиги”, “Тиб қонунлари” асарлари мамлакатимиз халқлари одоб-ахлоқ психологияси ва таъбабат оламида алоҳида ўрин тутди.

Мутафаккирнинг меҳнатсеварлик тарбияси борасидаги фикрлари ҳам диққатга сазовордир. Жумладан, у ҳар бир болани бирор ҳунарга ўргатмоқ шарт, дейди. Ёш йигит бирор ҳунарни ўрганса, уни ҳаётга татбиқ эта олса ва мустақил ҳунар туфайли оилани таъминлайдиган бўлсагина, отаси уни уйлантириб қўймоғи лозим, деб ҳисоблайди. Ўспирин ҳунар эгаллаши билан унда нафақат ахлоқий ҳислар, балки характернинг иродавий

хислатлари ҳам таркиб топа бошлайди. Хунар эгаллаш орқали ўспиринларда сабр-бардошлиқ, чидамлилиқ, меҳнатсеварлик, ишбилармонлик, тадбиркорлик, зукколик каби инсоний сифатлар шаклланади.

Ибн Сино ҳар бир инсоннинг мижозидан келиб чиққан ҳолда унга алоҳида эътибор бериш кераклигини таъкидлаши туфайли жуда катта амалий иш қилганлигига гувоҳ бўлиш мумкин. Унинг фикрича, ҳар бир инсон фақат унга тегишли бўлган хусусиятларгагина эгадир, унга ўхшаган инсонлар камдан- кам бўлади. Абу Али ибн Синонинг меҳнатсеварлик тарбияси борасидаги фикрлари ҳам диққатга сазовордир. Жумладан, у ҳар бир болани бирор хунарга ўргатмоқ шарт, дейди. Ёш йигит бирор хунарни ўрганса, уни ҳаётга татбиқ эта олса ва мустақил хунар туфайли оилани таъминлайдиган бўлсагина отаси уни уйлантириб қўймоғи лозим, деб ҳисоблайди. Ўспирин хунар эгаллаши билан унда нафақат ахлоқий ҳислар, балки характернинг иродавий хислатлари ҳам таркиб топа бошлайди. Хунар эгаллаш орқали ўспиринлардан сабр-бардошлилик, чидамлилиқ, меҳнатсеварлик, ишбилармонлик, тадбиркорлик, зукколик каби инсоний сифатлар шаклланади.

Ибн Сино ҳар бир инсоннинг мижозидан келиб чиққан ҳолда унга алоҳида эътибор бериш кераклигини таъкидлаши туфайли жуда катта амалий иш қилганлигига гувоҳ бўлиш мумкин. Унинг фикрича, ҳар бир инсон фақат унга тегишли бўлган хусусиятларгагина эгадир, унга ўхшаш инсонлар камдан-кам бўлади.

XI асрнинг буюк мутафаккири Юсуф Хос Ҳожиб ўзининг “Кутадғу билиг” асарида инсон ва унинг ҳаётига оид қарашларини таҳлил қилган. У одамнинг Оллоҳ томонидан яратилганлигини ҳамда одамнинг дунёга келиши ва унинг келажакда қандай одам бўлиб вояга етиши аждоди ва келиб чиқишига, ҳаётда шуғулланаётган фаолиятига, атрофга нисбатан муносабатларига боғлиқлигини айтиб: “Кимнинг насли отадан бошлаб тоза бўлса, ундан элга яхшилиқ, кўп манфаатлар келади” деб ҳисоблайди.

XII - XVI асрларда яшаб ижод этгин мутафаккир алломалар Жалолоддин Румий, Абу Райхон Беруний, Мир Алишер Навоий, Хоразмий ва бошқаларнинг асарларида, қўлланмаларида, фалсафий-психологик мулоҳазаларида турли касбларга оид турга тенг бўлган фикрлар талайгина.

Ўзининг таълим-тарбия, ахлоқ нафосатга доир фикр мулоҳазалари билан XIX асрда шухрат қозонган Аҳмад Дониш ўқитувчилик касби ҳақида бир қанча фикр мулоҳазаларни билдиради.

Аҳмад Дониш касб танлаш, касб йўналтириш касб эгалари хусусидаги фикрларини кўздан кечирар эканмиз, унинг ўқитувчилик касби хусусидаги қарашларида ахлоқ масаласига катта эътибор берганлигини кўрамиз. У ўқитувчини талабаларга кучли таъсир этувчи деб билади. Унинг таъкидлашича, ўқитувчилик касбини танлаганларнинг нопоклик ниятида

бўлиши ғоятда зарарлидир, чунки улар ўзларидаги ахлоқий бузқликни ёш авлод ўртасида тарқатадилар. Демак, Аҳмад Дониш ўқитувчининг ахлоқий қиёфасига катта эътибор беради. У ўқитувчидан ёш авлод манфаатини биринчи ўринга қўйишни талаб қилади. Ўқитувчи ўқувчи ва талабаларга кўп билим бериш ўз билимини ошириш ва чуқурлаштириш учун ўз устиларида кўп ишлашлари лозимлигини айтади. Бундан кўринадики, Аҳмад Дониш ўқитувчи касбига нисбатан жиддий талаб қўяди. У гўзал ахлоқлик ва чуқур билимдонликни ўқитувчининг гўзал сифати деб билади.

XX асрнинг етук маърифатпарвари Абдулла Авлонийнинг 1913 йилда ёзилган “Туркий Гулистон ёхуд ахлоқ” асарида бола тарбияси, унинг ижтимоий аҳамияти фалсафий-педагогик жиҳатдан тушунтириб берилган. Олим таълим ва тарбия жараёнида оила ва жамоатчиликнинг ўрни уларнинг ўзаро ҳамкорлигини улуғлайди. Унинг талқинига қараганда, баркамол шахснинг кўп қиррали билимларга эга бўлиши, яхши бир касб-корнинг сирларини эгаллаши кўп жиҳатдан ижтимоий муҳит билан оилавий шароитнинг уйғунлигига боғлиқлигини таъкидлайди.

Хулоса ўрнида шуни таъкидлаш лозимки, шарқ алломалари асарларидаги касб танлаш, касбга йўналтириш борасидаги фикрларни ўрганиш, уларни амалий ҳаётга тадбиқ этиш, ўсиб келаётган ёш авлодни онгли касб танлашга ёрдам беради. Бу эса болаларни ёшлигиданоқ касб-хунарга ўргатиш жамиятнинг асосий вазифалардан бири ҳисобланади. Шунингдек, уларда касбга хос тушунча, тасаввур ва билимларини бойишига хизмат қилади.

Ўзбек психологлари тадқиқотларида касб танлаш ва касбга йўналтириш муаммолари. Касбий консультациялар шахс хоссалари, хусусиятлари, сифатлари ташхис методларини ишлаб чиқиш психология фанининг марказий вазифаларидан биридир. Республикамизда ташхиснинг бундай методикаларини яратишда маълум тажриба тўпланган. Масалан, ўқувчиларни психологик ўрганиш методикаси (В.А.Токарева С.Ш.Айтметова) шахсни ўрганиш методлари (М.Г.Давлетшин таҳрири остида Б.Р.Қодиров ва К.Б.Қодировлар ишлаб чиққан) ўқувчиларни касб танлаш вазифаларини ҳал этиш учун ташхислаш методлари, Р.З.Гайнутдинов раҳбарлигида яратилган турли касблар учун асосли профессиограммалардир.

“Инсон-касб-ишлаб чиқариш муҳити” тизими ўз-ўзича кўп босқичли, кўп қиррали, жуда мураккаб бўлиб, республикамизда ушбу тизимда давлат миқёсида инсон омилига ғамхўрлик қилинади. Кадрлар тайёрлаш соҳасида давлат сиёсати ҳар томонлама ривожланган шахс фуқарони узлуксиз таълим тизими орқали тарбиялашни кўзда тутати.

Шундай қилиб, инсоннинг касбий шаклланиш муаммоларини ўрганиш ҳам фундаментал, ҳам амалий тадқиқотларнинг долзарб вазифаларидан саналади. Р.З.Гайнутдинов раҳбарлигида касбий тикланишнинг турли муаммоларига бағишланган қатор тадқиқотлар амалга оширилган.

Д.Н.Арзиқуловнинг диссертацион тадқиқотида Аграр университет талабаларининг касбий шаклланиш босқичлари психологик хусусиятларини ўрганишга асосий эътибор қаратилди.

Ш.Ф.Сапаровнинг ўқитувчиларининг шахсий-касбий хусусиятларини ўрганишга бағишланган тадқиқотида таъкидланадики уларнинг шаклланиши ва ривожланиши уларнинг касбий фаолиятида амалга ошади яъни намоён бўлиш даражаси ва сифати ўқитувчиларнинг ёши ва иш стажига узвий боғлиқдир.

Ю.М.Асадовнинг диссертациясида умумтаълим мактаби ўқитувчисининг малака ошириш тизимидан касбий-шахсий ўсиш йўналишини белгиловчи психологик хусусиятлари ўрганилади. Бу босқичда маҳоратни мустаҳкамлаш, касбий тикланиш самарадорлиги кўп жиҳатдан психологик хусусиятларга боғлиқ.

Ю.М.Асадов томонидан олиб борилган тадқиқот ишида мактаб таълимини ривожлантириш давлат умуммиллий Дастури талабларидан келиб чиққан ҳолда касб маҳорати ривожланиши омиллари сифатида ўқитувчининг индивидуал-психологик хусусиятларини ўрганишнинг долзарблиги илгари сурилган. Унда ўқитувчи касб маҳоратининг яхлит компонентларини таснифловчи “ўқитувчининг касб маҳорати”, “ўқитувчининг индивидуал-психологик хусусиятлари”, “ўқитувчининг психологик типи” каби тушунчаларни белгиловчи ўқитувчининг индивидуал-психологик хусусиятларни психологик типларда интеграллашуви ва уларнинг малака ошириш ташкилий шакллари танлаш мотивациясига таъсирини изоҳловчи индивидуал-психологик хусусиятларнинг ўқитувчи касб маҳоратини ривожлантириш омиллари сифатида аҳамиятини очиб берувчи илмий асосланган маълумотлар келтирилган.

Б.Н.Сирлиев “Ўрта махсус касб-хунар ўқув юртлари усталари касбий камолотининг психологик жиҳатлари” мавзусидаги тадқиқот иши касб-хунар ўқув юртларининг усталари мисолида касбий камолоти ва касбий ўзини-ўзи белгиланишнинг долзарб муаммоларини тадқиқ қилишга бағишланган. Тадқиқот ишида ишлаб чиқариш усталарини касбий мослашиш, адаптация ва касбий маҳорат босқичларида тайёрлашни ва уларнинг шахсий-касбий ўсишларини такомиллаштириш муаммосининг психологик жиҳатлари очиб берилади.

Р.З.Гайнутдиновнинг докторлик диссертациясида ўқитувчи педагогик фаолияти компонентлари реализацияси даражаси, шахсий хоссалари, омиллари таҳлили асосида касбий фаолиятнинг самарадорлигини белгиловчи қуйидаги мезонларини ажратиш мумкин. Улар:

- шахсий-профессионал компонентликнинг ўз-ўзига нисбати;
- ўзини ўзи долзарблашга интилиш;
- эмоционал барқарорлик ва касбий идентификация;
- ўз-ўзига хурмат ва “Мен” нинг ички мувофиқлиги;
- динамизм, ютуқларга эришиш эҳтиёжи, эктровертлик, атрофдагиларнинг ўзига нисбатан позитив муносабатини кутиш;
- интерналлик (*ички назорат даражаси*).

Касб танлашга тайёрликнинг психологик жиҳатлари ва касбий диагностика муаммоларига доир тадқиқот иши К.Б.Қодиров томонидан олиб борилган. Бунда асосий қоида касбий йўналганлик умуман мойилликларда, қизиқиш ва қадриятларда ифодаланиб, касбий ривожланишнинг мазмуний томони саналади. Касб танлаш чоғида психологик тайёргарлик ёки етуқлик касбий ўзини ўзи англашнинг муҳим омили бўлиб, касбни тўғри танлашга ёрдамлашади ва куч, барқарорлик, кескинликда намоён бўлади, бу онглилик, мустақиллик билан таъминланади ва касбий танловнинг формал-динамик жиҳатига киради.

Р.З.Асомова “Касб танлаш мотивацияси ва унинг динамикаси” номли илмий изланишида касб танлаш мотивлари механизмлари, уларнинг бирламчи манбалари, ҳаракатлантирувчи кучлари, динамикаси ва шахснинг индивидуаллиги масалалари атрофлича очиб берилган. Шунингдек, касбий мотивларнинг мутахассисни касбий тайёргарлиги ўртасидаги боғлиқлик, ҳамда касбий ва ўқув мотивлари ўртасидаги ўзаро алоқадорлик масалалари ҳам кенг доирада тадқиқ қилинган.

У.С.Жумаев томонидан “Ўсмирларда касб танлашга муносабат тизими шаклланишининг ижтимоий-психологик хусусиятлари” мавзусидаги номзодлик ишида кичик, реал гуруҳ аъзолари ўсмирларда касб танлашга муносабат ва унинг умумтаълим таълим олувчиларда шаклланиши, намоён бўлиши ва динамикаси илк бор тадқиқ қилинди. Шунингдек, фаолиятлари жараёнида касб танлашга муносабат тизими кўрсаткичлари (*ўртача умумий ва қиёсий-типик*) таҳлил этилди ва тегишли амалий тавсиялар ишлаб чиқилди, касб танлашга муносабат тизимининг ёш хусусиятлари тавсифлаб берилди.

Р.Б.Абдурахмонованинг “Педагог ва психологларда касбий йўналганликнинг камол топиши” мавзусидаги диссертацион ишида касбий педагогик ва психологик йўналганлик компонентлари аниқланган ва олий ўқув юртида тайёргарлик даврида унинг шаклланиш динамикаси ўрганилган. Тадқиқот натижалари олий ўқув юртида олинган билимнинг

талаблари, шахслилик мотивлари, установкалари ва қадриятлар тизимига кириб боришидан яққол далолат беради.

Шундай қилиб, юртимиз психологларининг касбий тикланишининг турли босқичларини ўрганишга бағишланган тадқиқотлари таҳлилида ривожланишнинг шахсий омиллари, шахснинг касбий фаолияти доирасида тикланишининг ҳал қилувчи ролига асосий эътибор қаратилади. Юқоридаги фикрлардан кўринадики, республикамиз психологлари томонидан касбга йўналтириш, касб танлаш масалаларига доир бир қатор илмий изланишлар олиб борилган.

Боб юзасидан назорат саволлари:

1. Касбий психология фанининг предмети, объекти, мақсад ва вазифаларини тушунтиринг.
2. Касбий психология фанини ўрганишнинг аҳамияти нимада?
3. Касбий психология фанининг қандай тадқиқот методларини биласиз?
4. Меҳнат психологияси ва касбий психология предметлари фарқини тушунтиринг.
5. Касбий психологиянинг методологик асоси нима?
6. Касбий психология методлари қандай методологик тамойилларга асосланади?
7. Касбий психологиянинг мустақил фан сифатида шаклланиш босқичларини тушунтиринг.
8. Касбий психология қачон мустақил фан сифатида шаклланди?
9. XII- XVI асрларда яшаб ижод этган мутафаккир алломаларнинг фалсафий-психологик мулоҳазаларини изоҳланг.
10. Ўзбек психологлари томонидан касбий психология борасида қандай тадқиқотлар олиб борилган?

Мустақил иш учун мавзулар:

1. Мустақиллик йилларида миллий кадрларни тайёрлаш сифатига бўлган замон талаблари.
2. Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари илмий-амалий масалалари.
3. Шарқ алломалари асарларида касб-ҳунар ва касб танлаш муаммоси.
4. Е.А.Климов тадқиқотларида “касб танлаш”, “касбга йўналтириш” муаммоларининг илмий тадқиқ этилиши.

КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯНИНГ УМУМИЙ МАСАЛАЛАРИ. КАСБ ТАНЛАШГА ЙЎЛЛАШНИНГ ПСИХОЛОГИК МОҲИЯТИ

Бобнинг қисқача мазмуни

Касб тушунчаси ва касбларни психологик таснифлаш. Касб тушунчасининг моҳияти, касбларни психологик таснифлаш масаласи. Касбларни психологик тизимлаш, касбий қизиқишлар, қобилиятлар таъхисини таъминлаб бериш масалалари.

Касб танлашга йўллашнинг умумий масалалари ва унинг психологик моҳияти. Касб танлашга йўллашнинг психологик масалалари, касб танлашда мотивларнинг ўрни. Касб танлашга йўналтиришда олиб бориладиган чора – тадбирлар моҳияти. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омилар моҳияти. Касбий маслаҳат ишларини ташкил этиши.

Касбий профессиограмма ва унинг психологик мазмуни. Касбий психологияда профессиограмма (профессиография) тушунчаси. Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятларга эгаллиги. Касбнинг шахс олдига қўядиган талаблари ва уларнинг хусусиятлари, тавсифлари. Психограмма ҳақида тушунча.

2.1. Касб тушунчаси ва касбларни психологик таснифлаш

Касб тушунчаси касбшуносликнинг асосий концептуал бош тушунчасидир. Касбшунослик адабиётларида касб тушунчасининг тавсифи жуда кўп. Авваламбор бу махсус тайёргарликни талаб этувчи, инсон доим тажрибадан ўтказувчи ва унга яшаш учун манба бўлиб хизмат қилувчи машғулотдир. Касб бир хил фаолият билан шуғулланувчи кишиларни бирлаштиради. Бу фаолият ичида маълум алоқалар ва ахлоқ нормалари ўрнатилади.

Касб жамиятнинг меҳнатга лаёқатли аъзоларини ижтимоий ташкиллаштиришнинг алоҳида шакли бўлиб, унда аъзолар фаолиятининг умумий тури ва касбий онги билан бирлашади. Б.Шоунинг фикри бўйича касб – мутахассисларнинг четдаги одамларга қарши фитнасидир. Е.А.Климов ўз ишларида бу борада бир неча таърифларни илгари суради. Нисбатан батафсил таъриф қуйидагича “Касб – жамият учун зарур ва қадриятли соҳа бўлиб бунда инсондан жисмоний ва руҳий куч талаб этади” бу кучлар унга сарфланган меҳнат ўрнига яшаши ва ривожланиши учун муҳим воситалар омили сифатида намоён бўлади.

Бу таърифни янада батафсил ёритиб, Е.А.Климов касбий фаолиятнинг сифатли тарихий ривожланувчи тизим ва шахснинг ўзини намоён этиш соҳаси деб таърифлайди. Яна бир таърифга кўра, “Жамият нуқтан назарича касб бу касбий масалалар, касбий фаолият шакллари ва турлари, шахсий касбий хусусиятлари тизими бўлиб, улар жамият эҳтиёжларини қондириш учун муҳим бўлган натижа масъулиятларни етказишни таъминлаб бериши керак бўлади” дейилади. Нисбатан тор таърифни эса В.Г.Макушин келтиради. Касб – бу шундай фаолиятки, унинг ёрдамида шахс жамият ҳаётида иштирок этади ва унинг яшаши учун моддий воситалар асосий манбаси бўлиб хизмат қилади.

Мавжуд таърифларни умулаштириб, қуйидагиларни ҳулоса қилиш мумкин. Касб меҳнат фаолиятининг пайдо бўлган шакллари бўлиб, уларни бажариш учун инсон албатта маълум билимлар ва кўникмаларга махсус қобилиятлар ва ривожланган муҳим касбий сифатларга эга бўлишлари керак бўлади.

Инглиззабонли муҳитда “касб” ва “машғулот” тушунчаларини фарқлашади. “Касб” атамаси касбий фаолиятнинг фақатгина юқори статусли турларига нисбатан ишлатилади. Бошқа фаолият турлари мутахассисликларга ёки иш, машғулот турларига тегишли дейилади.

Миллий касбшуносликда “касб” ва “мутахассислик” тушунчалари фарқланади. Касб мутахассисликка кўра кенгроқ тушунча, касбий салоҳиятида ташқари, унинг муҳим сифатлари – ижтимоий – касбий салоҳият, касбий автономия, ўзини назорат қилиш, гуруҳли мезонлар ва қобилиятлар ҳисобланади. Касб одатда яқин мутахассисликлар гуруҳини бирлаштиради. Масалан, касб шифокор, мутахассисликлар – терапевт, педиатр акулист, уролог, ва ҳоказо, касб – муҳандис, мутахассисликлари – конструктор, технолог, металлург ва ҳоказолар.

Мутахассислик – касбий таълим, тайёргарлик йўли билан иш жараёнидаги махсус билимлар, кўникма ва малакалар комплекси бўлиб, улар у ёки бу касб доирасида маълум фаолият турини бажариш учун зарурий ҳисобланади. Шундай қилиб, мутахассислик – касб ичдаги касбий фаолият тури бўлиб, у шахсий ютуқларга ёки ўзига хос вазиятлар орқали умумий натижаларга эришишга йўналтирилган бўлади.

Инсоният ривожланишида касбий фаолият турлари эрамизгача Мисрда қадимий Греция (Юнонистон), Рим империяси ва бошқа ривожланган давлатларда кўзда тутилган. Бугунги кунда меҳнатнинг пайдо бўлиши саноат инқилоби давридан бошланди. Кейинги, илмий-техник ривожланиш касблар рўйхатини янгилашга ва кенгайишига олиб келади АҚШ расмий маълумотларида 1965 йилда алифбо тартибида 21741 та касбга ва 400 мутахассисликларга таърифлар келтирилади. Халқаро касбларни тизимлаш стантарти бўйича 1988 йилда 9333 касб рўйхатга

олинган. Ягона таъриф малака маълумотномаси 7000 га яқин касб ва мутахассисликларни бирлаштиради. Бу махсус ҳужжатлар уларнинг тизимли пайтидаги касбий вазияти акс эттирилади. Нашрдан чиққан маълумотномалар эса коррективкага муҳтож бўлади, чунки касблар дунёси доим ўзгариб туради. Янги касблар пайдо бўлади, касбларнинг характери меҳнат мазмуни янгиланиб туради, паст малакали меҳнат касблари йўқолиб боради.

Касб номи кўпинча ўтган йилларда шаклланган меҳнат характерини акс этади. Расмий маълумот нашрлари эса меҳнат ресурсларининг ривожланишига салбий таъсир этиши мумкин. Масалан “фаррош” касбнинг номи ўрнига “интерьер бўйича техник” номини киритиш мумкин, шунда касбнинг қадри, унинг малакавий даражаси кўтариледи, асосийси, ишлаб чиқариш ривожланиши тезлашади. Таъкидлаш мумкинки, касблар ва мутахассисликлар одатда технология ва меҳнат воситаларининг эскириб қолган ҳолатини акс эттиради. Бошқа томондан, расмий номенклатурасиз ҳам кадрлар сиёсатини амалга ошириб бўлмайди, бунда қандай йўл тутиш мумкин.

Аниқки, кўп касблар ва мутахассисликлар номини ўзгартирмаса ҳам бўлади: шифокор, ўқитувчи, муҳандис, муҳаррир, заргар, аграном ва ҳоказо. Уларнинг меҳнат мазмуни ўзгаради, аммо касбнинг номи унинг моҳиятини англатади ва меҳнат махсуддорлигига салбий таъсир кўрсатмайди, ўйлаимизки, айнан шу касблар ва мутахассисликлар маълумотларнинг расмий рўйхатини ташкил этиш лозим.

Ижтимоий ривожланиш жараёнида янги касблар номини киритиш зарурияти келиб чиқади. Янги касблар рўйхати кечикиш билан расмий маълумотномаларга қиради “Менежер” касби бугунги кунда кенг тарқалган аммо расмий рўйхатга киритилмаган. 1979 йилдан буён Екатеринбург шаҳрида касб билим юртлари учун мутахассислар тайёрланади, яъни муҳандис – педагоглар аммо расмий маълумотномаларда бундай касб ёки мутахассислик мавжуд эмас. Бундай масалаларни кўп келтириш мумкин.

Касбий фаолиятнинг самарадорлиги шартларидан бири мутахассиснинг касбий тайёргарлиги ҳисобланади. *Касбий тайёргарлик* деганда унинг руҳияти ва jisмоний соғлиги ҳамда ҳолати, ундаги мавжуд сифатларнинг бажараётган фаолияти талабларига мослиги даражаси тушунилади.

Машҳур рус психологи К.К.Платонов мутахассиснинг касбий тайёрлиги бу ўзининг муайян касбий фаолиятини бажаришга қодир ва тайёргарлик кўрган деб ҳисобловчи ва уни бажаришга интилувчи шахснинг субъектив ҳолатидир – деб ҳисоблайди.

Мутахассиснинг касбий тайёргарлиги мураккаб кўп даражали ва кўринишли тизимли психик шаклга эга бўлиб, биринчи навбатда одамнинг

шахсий кўриниши асосий ўрин эгаллайди. Шу билан бирга, касбий тайёргарлик мутахассисда керакли даражада жисмоний соғлиқни касбий фаолият учун зарур бўлган жисмоний сифатлар шакланганлиги ва ривожланганлигини талаб қилади. Чунки ҳар қандай касбий фаолият инсоннинг қандайдир куч жисмоний энергия сарфлашини кўзда туттади.

Мутахассиснинг касбий тайёргарлигида иккита ўзаро боғлиқ бўлган томонларни кўрсатиш мақсадга мувофиқдир. Бу ўзаро боғлиқ томонлар психологлар *М.И.Дьяченко ва А.М.Столяренколар томонидан ишлаб чиқилган бўлиб, улар қуйидагилардан иборат:*

1. *Шахснинг касбий фаолиятга дастлабки салоҳиятли тайёрлиги.* Мутахассиснинг статик компонентлар касбий фаолиятнинг психик асослари, билим, кўникма, малакалар касб учун муҳим ҳисобланган, шахснинг сифатлари унинг муносабати, мазмун ва қадриятлари, афзалликлари ҳамда умуман шахснинг зарур бўлган касбий имкониятлари даражаси.

2. *Шахснинг касбий фаолиятга бевосита айни вақтдаги тайёрлиги.* Мутахассиснинг касбий тайёрлигининг ушбу томони тезкорлиги, ўзгарувчанлиги, ҳар қандай ҳолат ва шароитда аниқ масалаларни ечиш, мутахассиснинг руҳий ва жисмоний ҳолати, жамоадаги маънавий психологик муҳитга боғлиқлиги билан ифодаланади.

3. *Мутахассиснинг бевосита психологик тайёргарлиги* дастлабки тайёргарликни фаоллаштириш натижаси сифатида иштирок этади. Мутахассиснинг касбий фаолиятга дастлабки салоҳиятли тайёрлиги бевосита айни вақтдаги тайёрлигининг асоси ҳисобланади. Шунинг учун мутахассисни олий ўқув юртида тайёрлашда унда касбий фаолият учун етарли бўлган сифатларни шаклантириш лозим. Баъзи вақтларда ҳатто касбий масалаларни ҳал этишга яхши тайёргарлик кўрган мутахассис ҳам зарур пайтда керакли фаолият учун тайёр бўлмай қолиши мумкин, яъни касбий хулқи ва фаолиятини руҳий бошқариш етарли даражада бўлмайди. Бундай ҳолатда фаолиятни муваффақиятли амалга ошириб бўлмайди ёки самарасиз бўлади.

Кўрииб турибдики, мутахассиснинг касбий тайёрлиги унда касбий билимдонликнинг керакли даражасини касбий маҳоратини ҳамда ўзини бошқариш, ўзини керакли фаолиятга йўналтириш, ўзининг касбий (*маънавий шахсий ва жисмоний*) имкониятларини ҳал этишга йўналтира билиш қобилияти мавжудлигини назарда туттади.

Мутахассиснинг касбий тайёрлигининг асосий ва энг мураккаб томони (*психологик томони*) - мутахассис руҳиятининг касбий тайёргарлиги ҳисобланади. Бу мутахассис психикаси руҳий кучларининг касбий масалаларни ҳал этишга ўзининг вазифаларини бажаришга тайёрлиги ва йўналганлиги даражасидир.

Мутахассис руҳиятиниң касбий тайёрлигиниң асосий таркибий қисмлари қуйидагилардан иборат:

➤ **Йўналтирувчи интеллектуал билиш.** Бу таркибий қисм мутахассис шахсиниң билиш соҳасини ўз ичига олади: касбий идрокни, фикрлашни, тасаввур, хотирасини, диққатини ва улар биргаликда мутахассис шахсиниң касбга интеллектуал тайёрлигини ташкил этади.

➤ **Мотивацион тайёргарлиги.** Мутахассисниң мотивацион тайёрлигиниң асослари ўз касби мутахассислигини тушуна олиши, ўзида позитив муносабатни таркиб топтириши, ўзини баҳолай олиши ва билиш фаолиятига қизиқишлари даражаси ҳисобланади. Олий ўқув юрти шароитларида мутахассисни тайёрлашда касбий фаолиятга мотивацион тайёрлиги талабаларниң касбий ва шахсий ривожланишига ва таълим олиш жараёнида ўзини ривожлантиришга мавжуд мотивацион доираниң йўналтирилганлигида намоён бўлади.

➤ **Ижрочилик.** Бу таркибий қисми касбий маҳоратни (*билиш, малака, кўникмалар*) касбий хулқ одатлар каби муҳим касбий сифатларниң тўплами, касбий қобилиятларниң ривожланганлик даражаси ва мутахассисниң иродавий тайёрлиги унинг хулқи ва фаолияти давомида ўзини бошқаришга қодирлиги, операционал функцияли тайёргарликни ўз ичига олади.

Мутахассисниң касбий тайёргарлиги ядросини шахсиниң касбий йўналганлиги ва касбий маҳорати ташкил этади.

Ҳозирги замон мутахассисиниң касбий тайёргарлигида унинг коммуникатив тайёрлиги алоҳида аҳамиятга эга. Бундай тайёргарлик мутахассисда одамлар билан касбий муҳит билан конструктив ва самарали ўзаро яқин алоқалар ходимлар ва раҳбарлар билан амалий ва шахсий ўзаро муносабатларга тайёрлиги ҳамда бундай ўзаро муносабатларни ўрната олишга ва ривожлантиришга қодирлигини кўзда тутаяди.

Шахсиниң коммуникатив тайёрлиги - одамниң нутқий маданияти етарлича даражада ривожланганлигида у сўз ва тилдан тўғри фойдаланишни билганидагина мавжуд бўлади. Шахсиниң нутқий маданияти унинг фикрлаш маданияти ривожлаганлигиниң кўрсаткичи ҳисобланади. Шунинг учун мутахассисниң шахсий ва касбий камол топишиниң муҳим шартларидан бири унинг касбий нутқий маданиятини ривожлантириш ҳисобланади.

Мутахассисниң коммуникатив тайёрлиги - унда эмпативликни, хушмуомалаликни, дўстоналиликни, ўртоқлик ҳиссини, жамоатчиликни ривожлантиришни, касбдошлари билан ўзаро алоқалар муносабатларига тайёрлиги ва қодирлигини, ўзаро муносабатларда кераксиз кескинликларни юзага келтирмасликни, юзага келган қийинчиликни тўғри ҳал эта билишни,

ишда, ходимлар, касбдошлари билан муносабатларда муросага келишни кўзда тутлади.

Мутахассис фаолияти муваффақиятлигининг яна бир муҳим шартининг касбий ва шахсий жиҳатдан тайёрлиги ва қодирлиги ҳисобланади. Бу йўналишда унинг фаоллиги даражаси иштирок этади. Касбий масалаларни ҳал этишда, ходимлар ва касбдошлари билан ўзаро муносабатларда ўзини тўла ва ҳар томонлама кўрсатишга интилишда намоён бўлади.

Мутахассиснинг бундай ўзини ташкил этиши кўп жиҳатдан унинг муваффақиятга эришиш истагига ва интилишига боғлиқ бўлади. Замонавий психологияда муваффақият муаммосига бағишланган кўплаб ишлар мавжуд бўлиб, уларда мазкур муаммо амалий ва назарий жиҳатдан ўрганилган.

Муваффақият деганда шахснинг ўз олдига қўйган мақсадларига эришиши тушунилади. Одамнинг бажараётган ишини муваффақиятлигини ҳис этиши иккита ҳал этувчи вазиятларга боғлиқ бўлади: ҳақиқий натижа ва ушбу вазиятларда унинг қизиқишлари даражаси бўйича эришилган натижа. Улар одам ўз фаолиятида қўйган мақсадларини ифода этиш шакли сифатида имфодаланади.

Шунга мувофиқ муваффақиятга эришишнинг воситалари, шарт-шароитлари ишлаб чиқилган бўлиб у қуйидаги формула асосида имфодаланади.

натижа

Муваффақият = $\frac{\text{-----}}{\text{-----}}$

қизиқишлар даражаси

Кўриниб турибдики, бир хил натижа бўлганда ҳам муваффақият турлича бўлиши мумкин (масалан юқори, ўрта, паст) ёки у умуман бўлмаслиги ҳам мумкин. Бу одамнинг ўз олдига қўйган мақсадларига боғлиқ бўлади, ва аксинча шахснинг қизиқишлари даражаси бир хил бўлганда муваффақият фаолият натижасига қараб турлича бўлиши мумкин.

Касбий фаолият жараёнида муваффақиятга эришишда мутахассиснинг шахсий хусусиятлари муҳим роль ўйнади. Ҳаётининг муваффақиятга эришиш учун зарур бўлган кўплаб шахсий сифатлар ҳақида В.Крофорд ўзининг "Сухбат ва мунозара" китобида Конфуцийнинг ғоясига таяниб, дўстоналик, донолик ва ботирликни кўрсатади. Муаллиф одамга ишида муваффақият эришиш учун нима етишмаслигини аниқлаш учун қизиқарли методикани ишлаб чиқади. В.Крофорд ҳозирги замон мутахассисига муваффақиятга эришиш учун кўрсатилган 3 та тушунчадан ташқари касбий маҳорат ҳам кераклигини айтиб ўтади.

Ҳозирги замонавий тадқиқотлар муваффақиятга эришиш учун қуйидаги асосий шарт-шароитларни кўрсатади:

- мутахассис ўзига ишонган бўлиши керак;
- мақсадга эришишга кучли интилиш керак;
- нимага эришиш истагини аниқ билиши керак;
- ишга позитив йўналганлик;
- омад ва алоҳида муваффақиятларни кўра билиш ва шу пайтда кувонч ва бахтни ҳис этиш зарур.

Тадқиқотлар нагижаларига кўра, одамнинг ҳаёти ва касбий фаолиятидаги муваффақияти ўртасидаги узвий боғлиқлик борлигини кўрсатади.

Юқорида кўрсатилган камчиликларини касблар конструктори мутахассислигини киритиш билан бартараф этиш мумкин. Улар янги касбларни лойиҳалаштириш, меҳнат мазмунини ва мақсадини аниқлаш, маълумот, малака даражаси меҳнат шароити масалаларини янгилашишлари мумкин эди.

Касбларни психологик тизимлаш касбга йўналтириш ишлари учун мўлжалланган. Қайд этилганидек, касблар олами жуда кенг бўлиб, унда 20 мингдан ортиқ касб ва 40 минга яқин мутахассисликлар мавжуд. Уларни турли белгиларига кўра тизимлаш мумкин. Психологик тизимлашнинг хусусияти шуки, бунда ижтимоий – иқтисодий ва технологик белгилардан воз кечилади.

Касбларни психологик тизимлаш касбий қизиқишлар, қобилиятлар ташхисини таъминлаб бериши лозим. Шунда касбларнинг гуруҳларга бирлаштирувчи психологик муаммоси келиб чиқади. Асосийси, касбларни тизимлаш шахснинг қониқтирувчиси касб танлаш, яъни касбий танловини энгиллаштиради.

Адабиётларни ўрганиб чиқиш, шахс ва касб муваффақиятлигини яъни, касбий лаёқатни ҳисобга олувчи белгиларга тўхталиб ўтиш имконини беради. Бунда касбни талаб этувчи шахснинг психологик тузилмалари ажратиб олинади. Шу белгиларга кўра, аниқ бир фаолиятни бажара оладиган шахслардаги касбий танловни амалга ошириши мумкин. Бундай ёндашиш кўпгина психологларнинг тадқиқотларида ҳам кузатилади. Бугунги тизимлашларда бу белгилар назарда тутилмайди.

Касбларни тизимлашни муҳим муаммоси – бу касбни тавсифловчи маълумотларни тўплаш усуллари дидир. Уларга кузатиш, фаолиятини мустақил бажариш (меҳнат метод), ишчилар билан савол-жавоб, иш жойидан кузатиш ҳамда савол-жавоблардан иборат.

Чет элда қизиқишлар, шахс қобилиятлари ва темперамент хусусиятларини ҳисобга олиш асосида касбларни тизимлаш кенг тарқалган. Авваламбор Ж.Холланд томонидан 1966 йилда ишлаб чиқарилган касбларни тизимлашни алоҳида таъкидлаш мумкин. Унинг моҳияти

психологик концепцияга асосланган бўлиб, ушбу концепция шахс назариясини касб танлаш назарияси билан бирлаштиради.

Йўналишнинг асосий компонентларини ўрганиш асосида Ж.Холланд шахснинг касбга йўналтирилган турларини ажратади: реалистик, интеллектуал, ижтимоий, конвенционал яъни, умумий қабул қилиш мезонда ва анъаналарга асосланган ишбилармонлик ҳамда бадий қобилиятлар ва бошқалар.

Ҳар бир шахс тури маълум касбий муҳитга йўналтирилган идеалистик тур бўлиб, унинг мазмунида моддий буюмлар яратиш, технологик жараён ва техник қурилмалар, иқтидор – ақлий меҳнат, ижтимоий – иқтисодий меҳнат билан ўзаро алоқа, конвенционал аниқ тузилган фаолият, ишбилармонлик – одамларга раҳбарлик ва бадий – ижод ётади. Ҳар бир шахс тури модели куйидаги схема бўйича тузилади: мақсадлар, кадриятлар, қизиқишлар, қобилиятлар, исталган касбий роллар мумкин бўлган ютуқлар, карьера ва бошқалар. Кейингиси касбларни тизимлаш қобилиятларини ҳисобга олишга асосланади. Талаб этиладиган қобилиятлар бўйича касбларни тизимлашга бир неча бор уринишлар бўлган. Дастлаб, 1953 йилда Д.Патерсон томонидан таклифлар ўртага ташланган.

Касбларни тизимлаш жуда кенг тарқалган бўлиб, тизимлаш асосини 9 та турли қобилиятлар ташкил этади. МОРС (MORS- Minnesota Occupational Rating Scale) ёрдамида касбшунос психологлар томонидан 432 та касб танлаб олиниб, куйидаги 7 та гуруҳга ажратилади. Академик, механик, ижтимоий, диний, мусикавий, артистлик ва жисмоний гуруҳлардир. Тадқиқот натижаларини умумлаштириш натижасида 432 касбни 214 та намунага келтирилади, улардан 137 таси битта касб мутахассисликка, қолган 77 таси иккитадан 18 тагача, мутахассисликни бирлаштиради.

Фанда Е.А.Климов ишлаб чиққан касблар тузилмаси ҳам кенг тарқалган. *Бунга кўра, меҳнат объектига кўра 5 та касб турлари ажратилади.*

1. *Инсон – табиат.* Бу тур намоёндалари ўсимлик ва ҳайвонот микроорганизмлар ва улар яшаш шароитлари билан ишлашади. Масалан, мева – сабзавот устаси, аграрном, зоотехник, ветеринар, микробиолог.

2. *Инсон – техника.* Ишчилар жонсиз техник меҳнат объектлари билан ишлашади. Масалан, техник, механик, муҳандис механик, муҳандис электрик, техник технолог ва ҳоказо.

3. *Инсон – инсон* бунда ижтимоий тизимлар, ахлоқий гуруҳлар, турли ёшдаги инсонлар билан ишлаш назарда тутилади. Масалан, озиқ – овқат маҳсулотлари сотувчиси, сартарош, шифокор, ўқитувчи ва бошқалар.

4. *Инсон – белгилар тизими.* Табiiй ва сунъий тиллар, шартли белгилар, рамзлар, рақамлар, формулалар билан ишлайдиган касб тури

намоёндаларини кизиқтирувчи предметлар олами ва бошқалар. Масалан, дастурчи, чизмачи – картаграф, математик, тилшунос, нашриёт муҳаррири.

5. *Инсон – бадий образ*. Ҳодисаларнинг бадий аке этиши далиллари – мана шу нарсалар бу касб тури вакиллари кизиқтиради. Масалан, рассом декоратор, рассом – реставратор, мусиқа асбобларини созловчи, балет артисти, концерт ижрочиси, актёр ва бошқалар.

Бу бешта касб турлари мақсадлар белгисига кўра 3 та синфга бўлинади.

1. Гностик касблар.
2. Ўзгартирувчи касблар.
3. Қидирувли касблар.

Асосий иш қуролларига кўра ҳар қайси синф доирасида 4 та билимни ажратиш мумкин.

1. Қўл меҳнати касблари.
2. Машина қўл меҳнати.
3. Автоматлашган ва автоматик тизимлар қўлланиши билан боғлиқ касблар.

4. Функционал иш қуроли билан боғлиқ касблар.

Меҳнат шароитларига кўра Е.А.Климов касбларни 4 гуруҳга бўлади.

- Маиший микроклимга хонаки яқин иш.
- Ҳар хил об-ҳаво шароитида очиқ ҳавода бўлиш билан боғлиқ касблар аграрном, пайвандчи, автонзорат инспектори.
- Одатий бўлмаган шароитларда баландликда, сув тагида, ер тагида баланд паст даражаларда ишлаш: гаввос, ўт ўчирувчи ва ҳоказо.
- Инсонлар соғлиги, ҳаёти учун юқори масъулият шароитида ишлаш: моддий қадриятлар, болалар боғчаси тарбиячиси, ўқитувчи, терговчи.

Шартли белгиларни қўллаган ҳолда, касблар дунёси “харитасини” ва маълум касбнинг наъмунавий формуласини тузиш мумкин. Бу формула реал касбга нисбатан ҳам орзудаги касбга нисбатан ҳам, қўлланиши мумкин.

1. Менинг касбим
2. Касблар гуруҳлари
3. Касблар бўлимлари
4. Касблар синфлари
5. Касблар турларини синфлаш

Бу касбга йўналтириш ишлари учун мўлжалланган. Бу таснифлашни ўрганиб чиққан В.Е.Говрилов ижобий томонлари билан бирга камчиликларини ҳам кўрсатиб беради. Масалан, бир гуруҳдаги касблар ишчига қарама – қарши талабларни олдига қўювчи компонентларни ўз ичига олади, бу эса касбга лаёқатлилиқ белгиларини аниқлашни қийинлаштиради.

Таснифлашнинг яна бир камчилиги шундаки, касблар олами ниҳоятда ўзгарувчан, шунга кўра касбларнинг меҳнат мазмуни ҳам ўзгарувчан хусусиятга эга. Бу эса касбларни тизимлашга нисбатан ноаниқликни келтириб чиқаради ва касбий танловни касбий маслаҳат жараёнига киришни қийинлаштиради.

Маълумки, касбий таълимни барча касблар бўйича олиб бориб бўлмади ва касбий фаолият турларининг мураккаблик даражаси, шароитлари, воситалари, мазмуни жуда фарқланади. Ўқув касбларининг маълум белгилари, сифатларини таснифлаш ва малака даражаларини аниқлаш бўйича илмий асосланган танлов лозим. Ўқув касблар рўйхати бунинг натижаси бўлиши керак ва шу асосда мутахассислар тайёрлаш шакллари аниқланади. Бу корхоналардаги қисқа муддатли тайёргарлик, касб мактабларида ёки олий ўқув юртларидаги ўқиш бўлиши мумкин.

Ўқув касблар рўйхатиغا шунингдек, касбларнинг тарқалганлиги, оғир ва зарарли меҳнат шароитлари бўлган ишларга қарши кўрсатмалар, шунингдек ёшдаги чеклашлар таъсир этади.

Касбий таълим учун ўқув касблар рўйхатини танлаш доимо долзарб бўлади ва албатта бу рўйхат илмий асосланган гуруҳлашга эга бўлиши керак ҳамда кам сонли бўлиши лозим. Малакали ишчиларнинг тайёргарлигини такомиллаштириш мақсадида ўқув фанларини гуруҳлаш масаласи биринчи марта С.Я.Ботишев томонидан кўриб чиқилган эди. ***Шунга кўра касбларнинг бўлиниш белгиси сифатида қуйидагилар кўриб чиқилди:***

- 1) Меҳнатнинг механизацияланганлик даражаси.
- 2) Талаб этиладиган малака даражаси ва характери.
- 3) Сарфланган жисмоний ва аклий меҳнат нисбати.

Касбий таълим иқтисодийнинг касбларга бўлган эҳтиёжи ва тарқалганлиги асосида ўқув юртларида мутахассисликларни тайёрлаш учун мўлжалланган касбларни таснифлашга муҳтож. Бу борада қуйидагича ишлар олиб борилган. 1987 йилда касбий технологик таълим тизимида ишларни ривожлантириш учун навбатдаги касблар рўйхати тасдиқланган. Унга кўра, ўқув касбларининг умумий сони 1123 тагача қисқартирилган эди.

Ўқув касбларини лойиҳалаштиришда шахс омили муҳим ҳисобланади. Охириги йилларда “малака” тушунчаси ҳам сезиларли ўзгарди. Ишчи малакасига маълум мутахассислик бўйича билим, кўникмалардан ташқари кенг касблар доираси учун зарур бўлган муҳим касбий сифатлар ҳам киритилди.

Муҳим касбий сифатларга масъулият, ишончлилик, киришимлилик, ҳамкорлик қобилияти, мустақил қарор қабул қилиш қобилияти киради.

Ҳаммаси бўлиб 50 га яқин асосий таснифлаш ажратилади. Ҳар бир касбий фаолият одатда 5-7 муҳим касбий сифатларни талаб этади.

Хулоса қилиб, ўқув касблар муаммосини ҳал этишга бўлган асосий ёндашувни таъкидлаш мумкин. Касблар танлови эмас, таълимнинг технологик ва шахсга йўналтирилган мазмунини лойиҳалаштиришдан иборат. Бу муаммонинг ечими мутахассис – конструктор касбларига бўлган эҳтиёжини келтириб чиқаради, ҳамда таълимда касбшуносликнинг аҳамиятини кучайтиради.

2.2. Касб танлашга йўллашнинг умумий масалалари ва унинг психологик моҳияти

Касб – ҳунар тўғрисида ҳар хил муносабатлар ҳосил бўлишининг асосий сабабларидан бири – бу таълим олувчиларда касб танлаш жараёнида турли хил мотивларнинг намоён бўлишидир. Мотивлар ўртасидаги кураш уларнинг у ёки бу қарорга келишларига сабаб бўлади. Воқеликка онгли муносабатда бўлиш объектив ва қатъий қарорни келтириб чиқаради.

В.А.Крутецкий ўспиринларда учраши мумкин мотивлардан қуйидагиларни алоҳида таъкидлаб ўтади: 1) бирор ўқув фанига нисбатан ўспириннинг қизиқиши; 2) ватанга фойда келтириш истаги (ўзларининг индивидуал-психологик хусусиятини ва қобилияларини ҳисобга олган ҳолда); 3) шахсий қобилиятини рўқач қилиб кўрсатиш; 4) оилавий анъаналарга риоя қилиши (ворислик); 5) дўстлари ва ўртоқларидан ўрнак олганлиги; 6) иш жойининг ва ўқув юртининг уйга яқинлиги; 7) моддий таъминланганлик; 8) ўқув юрти кўринишининг чиройлилиги ёки унга жойлашишнинг осонлиги сингари мотивлардир.

Бундан ташқари, ёшларда бошқа турдаги мотивлар ҳам мавжуд бўлади. Улар қаторига шахснинг бирор касбга, фанга мойиллиги, ўз олдига қўйган мақсади, унга интилиши, қунти, касб тўғрисидаги маълумоти, унинг сихат - саломатлиги, асаб тизимининг хусусияти ва темпераментининг хусусиятлари каби мотивларни санаб ўтиш мумкин. Бироқ мотивларнинг бошқа хиллари ҳам учрайди. Лекин ҳолатнинг ўзгаришига қараб улардан униси ёки буниси бош мақсадга айланиб туради.

Мазкур ҳолатни тадқиқ этган йирик психолог Е.А.Климов ўспиринлар касб танлашда: биринчидан, бирор касбнинг “нуфузли эканлигига” баҳо беришдаги доғмаларга асосланиш, иккинчидан, касбга узоқ ва ноаниқ тасаввурга биноан баҳо бериш, учинчидан, бирор касб эгаси бўлмиш кишига нисбатан ижобий ёки салбий муносабатда бўлишни тегишли касбга кўчириш, тўртинчидан, касбнинг оддий кундалик томонини назар - писанд қилмасдан, унинг ташқи томонига, сиртига маҳдиё бўлиш, бешинчидан, ўртоқларининг

таъсири остида “компания учун” касб танлаш каби хатоликларга дуч келиши мумкинлигини таъкидлаб ўтади.

Ўспиринлар касб танлаш тўғрисида яққол тасаввурга эга бўлмаганликлари туфайли кўпроқ хатога йўл қўядилар. Танланган ёки танланиши зарур бўлган касб ундан қандай шахс фазилатларини талаб қилишини тушуниб етмайдилар. Улар ўз лаёқатларини оқилона баҳолашга қурби етмаганлиги учун у ёки бу касбни эгаллаганда қандай тезликда ва аниқликда ҳаракат қилишни, сезиш ва идрок қилиш хусусиятларини, асаб тизимининг мувофиқлашиши мумкинлигини билмайдилар. Шунинг учун юқорида баён қилиб ўтилган хатоларга йўл қўядилар. Бироқ ҳозирги даврда бундай кўнгилсиз холатларнинг олдини олиш имкониятлари мавжуд. *Бунинг учун қуйидаги педагогик – психологик ва ижтимоий хусусиятли умумий томонларга алоҳида эътибор бериш мақсадга мувофиқ.*

1. Касбларни ўрганиш методларини ишлаб чиқиш, уларни таснифлаш ва лўнда қилиб ифодалаш.

2. Ўқитувчининг касб маорифи юзасидан ташвиқот ишлари олиб бориш, ўқитувчилар билан касбга доир индивидуал консултациялар – маслаҳатлар уюштириш, ўспирин ва унинг ота-онаси билан касбга йўналтириш методикасини биргаликда кўздан кечириш.

3. Ўспиринларни касбнинг асосий гуруҳлари, турлари билан яқиндан таништириш муайян касб олдига қўйиладиган шахснинг физиологик, психологик фазилатлари ҳамда касб ўрганишнинг йўллари билан таништиришни ташкил қилиш.

4. Меҳнат таълими дарсларида ўқувчиларда дастлабки касбий тайёргарликни юзага келтириш ва унга нисбатан меҳр-муҳаббат уйғотиш.

5. Психодиагностик ва касб танлашга доир методларни амалиётга тадбиқ қилишга мослаштирилган турларини ишлаб чиқиш.

6. Туман ва шаҳарларда замон талабига жавоб берадиган касб танлаш марказларини ташкил этиш.

7. Касб танлашни ташвиқот қилиш юзасидан ўспиринларни оммавий ахборот воситасига жалб қилиш ва уларни психологик жиҳатдан тайёрлаш кабилар.

Ҳозирги даврда тадқиқотчилар ва амалиётчилар томонидан касб танлашнинг методлари ва методикалари ишлаб чиқилган. Касбларнинг хусусиятларига қараб таснифлаш ва уларни маълум тартибга солиб, тизимли равишда тавсифлашга эришилган. Айниқса, Е.А.Климовнинг яратган схемаси бу ўринда алоҳида аҳамият касб этади. *У қуйидаги касб турларини тавсия қилади.*

1. Полизчи, чорвадор, асаларичи, зоотехник, агроном, ўрмон барпо этувчи - бионик мутахассислиги “инсон – табиат”.

2. Слесар, токар, монтажёр, конструктор, радиотехник, инженер - техника мутахассислиги “инсон – техника”.

3. Официант, сотувчи, ҳамшира, ўқитувчи, тарбиячи, муҳандис ташкилотчи – социономик мутахассислиги “инсон – инсон”.

4. Бўёқчи, нусха кўчирувчи, муסיқачи, бадий безовчи ёки пардозловчи, композитор, ёзувчи рассом артономик мутахассислиги “инсон - бадий образ”.

Е.А.Климов инсоннинг табиат билан муносабатга киришишга мослашган касбларни бионик мутахассислиги, инсоннинг техника билан муносабатда бўлиши натижасида юзага келувчи касбларни техника мутахассислиги, инсоннинг инсон билан муомаласи орқали вужудга келган касб - хунарларни социономик мутахассислиги ва ниҳоят инсонни бадий образлар яратишга ундовчи касбларни артономик мутахассислиги деб атайд.

Оддийроқ тилда ифодалганда: а) инсонни табиатга хизмат қилдиришга мўлжалланган касблар; б) инсонни техникага хизмат қилдирувчи касблар; в) инсонни инсон хизматига мослаштирилган касблар; г) инсонни бадий образлар устида ишлашга ундовчи касблар сингари турларга ажратиш мумкин. Лекин мазкур касблар таснифи мавжуд барча касбларни бирма - бир санаб ўтишни ўз олдига мақсад мақсад қилиб қўймаганлиги сабабли, уларнинг кўпчилиги ўз ифодасини топмаган.

Касб танлашга йўлланма беришнинг ва уни ташвиқот қилишнинг усулларида бири - кўргазмали воситалар, фотостендлар, китоблар кўргазмаси, ёш рассом ва табиатшунослар ижодий фаолиятининг маҳсулотини намойиш қилиш, наққошлар ижодий фаолиятининг маҳсулотини намойиш қилиш, наққошлар ва техника тўғараги ишларини кўргазмаларга қўйишдир. Бундан ташқари, музейларга экскурсиялар уюштириш орқали у ёки бу касбга нисбатан қизиқишни вужудга келтириш мумкин. Ўспиринларда ҳосил бўладиган праксик (*лаззатланиш, роҳатланиш*) ҳислар касбга меҳрини оширади ва унга нисбатан мустаҳкамлайди.

Психолог М.Г.Давлетшин касб танлашда уч босқичдан келиб чиққан ҳолда (*касб маорифи, касбий маслаҳат, касбга йўналтириши*) шахснинг касб - хунарга яроқлилиги (*лаёқати*)нинг ички томонларини очишга ҳаракат қилади: а) кадр танлаш даврида шахснинг умумий яроқлилиги (*лаёқати*); б) касб-хунар танлашда унинг қайси касб турига лойиқлиги; в) касбга ўргатишда шахс сифатларини шакллантириш имкониятининг мавжудлиги ҳақидаги саволларга жавоб олишга интилади. Муаллифнинг фикрича, ўспириннинг касбга яроқлилигини аниқлаганда уч муҳим нарсага эътибор қилиш мақсадга мувофиқдир: касбга муносабат, қобилият, қўникма ва малакалар. Одамнинг касбга яроқлилигини аниқлашда унинг қизиқиши,

иродаси, қобилияти, махсус билими, кўникмаларининг жипс алоқасини ифодалаган ҳолда олиб қараш оқилона йўлдир.

Бугунги кунда меҳнат психологияси намоёндалари касб танлашнинг ўзгача усулларини тавсия қилмоқдалар. Жумладан, барча фанларни ўқитишда политехник хусусияти ва хоссасини чуқурлаштириш; табиий - математик соҳадаги фанларда атрофдаги ишлаб чиқаришдан объект сифатида фойдаланиш; ижтимоий туркумдаги фанларни ўқитишда ўлкашунослик материалларини қўллаган ҳолда фаолият уюштириш ўқувчиларнинг касбга нисбатан қизиқишини орттириш ва меҳнат қилишга уларни ахлоқан тайёрлаш; фан асосларини эгаллашда касб ҳақида ахборотлар бериб бориш; меҳнат соҳалари тўғрисида касб танловчига мустақил танишиш шароитини яратишдир.

Ўқувчиларни профессиограмма билан таништиришда бош мақсад куйидаги таркибий қисмларни, жиҳатларни ўз ичига қамраб олиши лозим: а) асосий меҳнат қуроллари - касб танловчининг диққати, шижоати, фикри, хаёли худди шу қуроолларга қаратилган ва йўналтирилган бўлиши керак; б) асосий меҳнат операциялари: меҳнат қуроли билан қандай фаолиятни амалга ошириш имконияти мавжудлигини аниқлаш ва қайси соҳаларда ишлатиш мумкин эканлигини билиш, ишлаб чиқариш жараёнидаги операцияларнинг ролини тўғри тасаввур қила олиш, операцияларнинг янги вариантларини қидириш ва кашф қилиш учун ҳаракат қилиш; в) асосий қурооллар ва воситалар: қўл аслаҳаларидан - слесар, хирург, скрипкачи, ғижжакчи, камон чалувчи каби касб эгалари фойдаланади; г) меҳнат шароитлари: касб танловчини ўраб турган табиий муҳит ва шароитлар, кишилар ва ҳоказо.

Юқоридаги мулоҳазалардан келиб чиқиб, ўспиринларнинг қизиқиши, майли, эҳтиёжи, иқтидори, малакасини ҳисобга олган ҳолда тўғри йўналтириш мамлакат тараққиёти учун пухта замин ҳозирлайди. Бу ҳақда “Кадрлар тайёрлашнинг миллий дастури»да ибратли фикрлар билдирилган.

Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар. Касб танлаш жараёни ижтимоий аҳамият касб этсада, лекин унинг ортида жисмоний индивидуал (яккаҳол) шахс туради. Ҳолбуки шундай экан, ҳар бир касб танловчи шахсиятига индивидуал муносабатни амалга ошириш зарур. Бунинг учун касб танловчининг ёш ва жинс хусусиятларига биноан касб маорифини амалга ошириш мақсадга мувофиқ. Бунда биринчи навбатда шахснинг касбий эҳтиёжи, мотиви, лаёқати, қизиқиши ва қобилиятини ҳисобга олиш даркор. Акс ҳолда умумий хусусиятли йўлланма, кўрсатма ижобий натижага олиб келмайди, чунки индивидуаллик ўзига хос талабларни тақозо этади. Ҳатто оддий касб маорифи ҳам турлича ёндашувни талаб қилади, бинобарин, уни қондирмасдан туриб туб мақсадга эришиб бўлмайди.

Касб маорифи - ўқувчиларни касбнинг моҳияти билан, ҳар бир касбнинг шахс олдига қўядиган талаблари билан таништиришдан иборат таъсирчан ахборотлар мажмуасидир. Маълумотларнинг аниқлиги, тўлиқлиги, хусусий ва ижтимоий аҳамияти ифодаланганлиги билан бошқа таркиблардан ажралиб туради. Касб маорифи инсоннинг ёши, жинси, савиясига кўра хилма - хил тарзда амалга оширилади, шакллари эса вербал ва новербал, кузатув ва танишув, кўргазмали ва график, учрашув каби кўринишларга эга.

Касбий маслаҳат - касбга йўллашнинг моҳиятини инсон онгига чуқурроқ сингдириш учун, шахснинг иштиёқи ва қобилиятларига мос касб - ҳунар (ихтисос) танлаши учун муҳим объектив ва субъектив шарт - шароит яратиш жараёнидир. Касб эгалловчи (танловчи) эҳтиёжи, ўқитувчи (мураббий)нинг касбий масъулиятдан келиб чиққан ҳолда илмий - амалий хусусиятли йўлланмалар бериш жараёнидир. Маслаҳат ўзининг мақсадга йўналганлиги, изчиллиги, объективлиги, ахборотлар билан тўйинганлиги билан бошқа асосий қисмлардан кескин ажралиб туради.

Касбий саралаш — муайян касбни муваффақиятли равишда эгаллаб, ўз олдига қўйган фуқаролик (хусусий) бурчини юқори савияда адо эта биладиган шахсларни ажрата олишдан иборат жараёндир. Касбий билимлар шакланган маълум кўникмалар, малакаларга асосланган ҳолда текшириш мезонларига суяниб омилкорлик билан оқилона саралаш ўтказилади.

Саралаш жараёни ўтказилгандан кейин касбий мослашиш даври бошланади. Одатда касбий мослашиш деганда, ёш касб эгаларининг ва мутахассисларнинг касбий фаолиятга, унинг шарт шароитларига, талабларига муваффақиятли равишда мослашиш (бир неча босқичлардан иборат) жараёни тушунилади. Касб моҳиятига киришиш, билимлар, кўникмалар, малакалар билан танишиш, уларни эгаллаш учун оқилона усуллар танлаш, улардан амалиётда унумли фойдаланиш, шарт - шароитларга одатланиш, маҳорат қирраларини ўзлаштириш каби муҳим қисмлар мослашиш таркибларини ташкил қилади.

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

1) Таълим - тарбия тизимида касбга йўллаш фаолиятининг (тадбир ва чораларнинг) мазмуни ва методикалари мажмуаси мукаммал равишда мужассамлашганлиги.

Мактаб (*қайси турдалигидан қатъий назар*) маъмурияти, синф раҳбарлари, амалий психолог ва касбга йўловчи фан ўқитувчиларининг иш режасида мазкур масала жой олганлиги. Шунингдек, бу муаммога тааллуқли ишлар, тадбирлар изчил амалга оширилиб турилиши, уларнинг таъсирчанлигига эътиборнинг ортиши туфайли ўқувчи ёшлар орасида бу соҳада тасаввур қўламининг кенгайиши. Расмийчиликдан чекиниб,

умумий ва зарурий масала сифатида қабул қилиниши унинг кийматини кўтаради.

2) Ўқувчиларни касб танлашга ўргатишда ўқитувчилар жамоаси фаолияти ҳамкорлиги ва самарадорлиги.

Алоҳида олинган фан ўқитувчилари ва турдош фанларнинг намоёндалари жамланмаси ҳамкорлик иш режасида касбга йўллаш масаласининг изчил равишда қўйилиши, ҳар бир мавзу бўйича мулоҳаза алмашишда, қайси фан бўлишидан қатъи назар ихтисосга оид билимларга эътибор берилиши касбий тасаввурни вужудга келтиради. Касб-ҳунар моҳияти билан танишиш унга нисбатан кизиқишни уйғотади, мустақил билим олишга иштиёқ пайдо бўлади ва одат маромига айлана боради. Махсус тадбирлар ўтказилиши, касб нуфузи билан таништирилиши касбий мотивлар ва мотивацияларни тақомиллаштиради, мойиллик туйғусини уйғотади.

3) Синф раҳбарининг ота - оналар билан ҳамкорлиги онгли касб танлаш негизи эканлиги.

Синф раҳбари ота - оналар билан индивидуал ва гуруҳлик ҳамкорликни амалга оширишда қуйидагиларга эътибор қилса, юқори кўрсаткичга эришиши мумкин: ўқув фанининг касб танлаш билан боғлиқлиги, касбнинг нуфузи, касб танлашнинг психологик асослари, касбга нисбатан кизиқиш, ҳавас, қобилият, истеъдод касбга йўллашнинг асосий мақсади ва вазифалари, профессиограмма (профессография) моҳияти, кадрларга ва мутахассисларга нисбатан эҳтиёж даражалари, касбнинг ижтимоий аҳамияти, лаёқатининг умумий ва хусусий кўринишлари, ўқувчилар индивидуал хусусиятлари, касб танлашнинг илмий манбалари, мактаб психологининг бу соҳадаги функцияси ва бошқалар.

4) Касб танлашда ёшлар ташкилотининг иштироки.

Ёшлар ташкилоти фаолиятида касб танлаш масаласининг ўстуворлиги, ўқувчиларнинг турли фондларга жалб қилиниши, истеъодларнинг сараланиши, мукофотга тортилиши, моддий ва маънавий тақдирланиши кабилар.

5) Синфдан ва мактабдан ташқари олиб бориладиган ишлар мазмунида касб танлашнинг алоҳида ажратилиб кўрсатилиши.

6) Мактабларда ишлаб чиқариш комбинатларида оммавий ва кенг кўламда йўлга қўйилиши.

7) Махсус муассасалар фаолияти.

8) Касбга оид кўرғазмалар, саёҳатлар уюштирилиши.

9) Ўжодкор, нуфузли, маҳоратли кишилар билан учрашувлар ўтказилиши.

10) Касб танлашда маҳаллий матбуот, радио ва телевидениенинг иштироки.

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

2.3. Касбий профессиограмма ва унинг психологик мазмуни

Профессиография деганда касблар ва уларнинг бир - биридан фарқланувчи ихтисослар томонидан инсон олдига қўйиладиган талабларни баён қилиш мажмуаси тушунилади.

Касб - ҳунар олдига қўйиладиган талабларни асослаш ва уларни баён қилиш ўзига хос хусусиятга эга бўлиб, умумий ҳамда хусусий жабҳаларни ўзида акс эттиради.

1. Касб ва уни ихтисосликларнинг психологик тавсифи.

2. Касб-корнинг (*ҳунарнинг*) мамлакат иқтисодиёти учун аҳамияти.

3. Касб ва ихтисосликнинг ижтимоий тавсифи.

4. Касбнинг ижтимоий психологик аҳамияти ва тавсифи: ёшларда унинг ижтимоий мавқеи (*нуфузи*), жамоанинг ўзига хос хусусиятлари, вертикал ва горизонтал бўйича шахслараро муносабатларнинг хусусиятлари.

5. Касбий фаолиятни муваффақиятли эгаллаш учун зарур билимлар ва кўникмалар кўламининг педагогик тавсифи (*маҳсус мезонлар орқали касбий маҳорат аниқланади*).

6. Педагогик жараёни такомиллаштириш юзасидан таклифлар, тайёргарлик муддатлари, тадбир - чораларнинг умумий тавсифи.

7. Меҳнат шароитининг гигиеник тавсифомаси.

8. Касб бўйича меҳнат қилишга тиббий жиҳатдан таъқиқланувчи омиллар изчиллиги.

9. Касбга психологик номутаносиблик, ёки касбий яроқсизлик.

10. Ўзини ўзи фаоллаштириш ва идентификациялаш.

Касбнинг инсон олдига қўядиган талаблари мажмуаси психологик, ижтимоий, иқтисодий, техникавий ва педагогик жабҳаларни қамраб олади. Касб ва ихтисос асосларини эгалловчи ёшлар шу фанларнинг барча талабларига мослашиши орқали мутахассислик лаёқатини ривожлантира боради.

Касб танлашга йўналтириш давлатнинг тадбир - чоралари тизимидан иборат бўлиб, инсон томонидан танланади, ўз ҳаёт йўлининг илмий асосланганлигини таъминлашга хизмат қилади, у турмушда ўз ўрнини аниқлайди ва қуйидаги шаклларда амалга оширилади;

1) мактабда касбий маълумотлар бериш;

2) касб - ҳунар маорифи билан шуғулланиш;

- 3) радио, телевидение, кино, матбуода ташвиқот қилиш;
- 4) касб юзасидан маслаҳатлар;
- 5) касбга саралаш (*қобилиятга биноан*);
- 6) касбга мослашиш (*адаптациялаш*).

Мазкур соҳада психологик изланишлар олиб борган К.К.Платонов муайян схема ишлаб чиққан бўлиб, у “Касб танлашга йўналтириш учбурчаги” деб номланиб ўзининг ихчамлиги билан бошқалардан ажралиб туради. Худди шу боис касб танлашга йўллашда, реориентациялашда ундан унумли фойдаланиш мумкин.

Касб танлашга йўналтириш учбурчагининг муҳим бир томони - бу ҳар хил касб - ҳунар эгасига нисбатан қўйиладиган талаблар юзасидан муайян билимнинг мавжудлигидир. Унинг иккинчи бир хусусиятли томони шуки, у ёки бу мутахассисликка нисбатан жамият (*вилоят, шаҳар, туман*)нинг меҳнат имкониятига эҳтиёжи бўйича билимлар мужассамлаш-ганлигидир. Яна бир ўзига хос томони шундан иборатки, касбга йўналти-рувчининг кунти, қобилияти, шахсий хусусиятлари бўйича билимлар умумлаштирилган бўлиб касбга танлашга оид барча жиҳатлар мажмуа ҳолига келтирилгандир.

Касб танлашга йўналтириш учбурчаги шахснинг қизиқиши, майли, хоҳиши, ўзини ўзи баҳолаши, нуфузи кабиларга оид материалларни ўзида мужассамлаштиради.

Е.А.Климов қарашларига биноан профессиграмма бу:

1) сенсор каналларни юкламалаш, устивор сигналларнинг турлари фаолият жараёнидаги ахборотлар қўлами ва умумий хусусияти (*қуриш, эшитиш ва бошқалар*);

2) ахборотларни сақлаш ва қайта ишлаш билан боғлиқ ақлий фаолиятнинг хусусияти;

3) хотира, тафаккур ва нутқнинг қатнашуви айрим ҳаракатларнинг тавсифи;

4) ишда, меҳнат фаолиятида асаб – психологик зўриқиш, тангликнинг мавжудлиги;

5) диққатни бошқариш зарурати;

6) ишда муваффақиятга элтувчи шахс сифатлари, фазилатлари;

7) меҳнат фаолияти тузилишини тавсифловчи интеграл психофизиологик кўрсаткичлар.

Юқоридаги мулоҳазалардан ташқари профессиграмма олдида қуйидаги талабларни қўйиш мақсадга мувофиқ.

1. Ишнинг қандай номланиши ва унинг нималардан тузилиши (*ишнинг номи, мутахассислик, касб ҳунар, лавозим, ишчи ўрни имконияти, меҳнатнинг турдош хусусиятлари ва унинг муҳим тавсифларининг баёни*).

2. Ишнинг мақсади, самарадорлиги хусусида маълумотлар.

3. Меҳнат куроли сифагида нималар қўлланилиши.
4. Меҳнат предметининг таркиблари ва уларнинг ўзига хос жабҳалари.
5. Меҳнат фаолияти қайси усуллар ёрдами билан бажарилиши.
6. Нималарнинг негизида иш (*меҳнат, фаолият*) амалга оширилиши.
7. Меҳнат маҳсулларини баҳолаш мезонлари.
8. Ишнинг қандай ихтисослик талаб қилиши хусусиятлари.
9. Иш қандай воситалар ёрдами билан бажарилиш имконияти ва унинг мотивировкаси.

10. Ишни бажарилишининг шарт - шароитлари.
11. Меҳнат (*фаолият*) нинг ташкил қилиш шакллари.
12. Меҳнатнинг кооперацияси (*Ким?, Нима?, Ким билан ҳамкорликда?*).
13. Меҳнатнинг жадаллиги (*интенсивлиги*) тўғрисида маълумотлар.
14. Меҳнат фаолиятида масъулият ва хавф - хатарнинг қайси дақиқа(ҳолат)лари учраши.

15. Меҳнат унинг субъектига қандай фойда, наф келтириши (*иш ҳақи, мукофот, маънавий озуқа, имтиёз, ижтимоий мойиллик, альтруизм хислати, мақтов, жамоатчилик баҳоси ва бошқалар*).

16. Иш ёки фаолиятнинг ўзига хос хусусиятларига кўра қандай талабларга ва чекланишларга эга эканлиги.

1920 йилларнинг иккинчи ярмида рус психотехниклари тез суратларда касбий фаолиятнинг тамойил ва усулларини ишлаб чиқдилар. Шу тадқиқотларни умумлаштириши натижасида психотехникада махсус ёндашув профессиографияни шаклланишига олиб келди. Бу ёндашувнинг моҳияти – “касблар тасвири” умуман олганда профессиографияни ўрганиш, касбнинг психологик тавсифи ва лойиҳалаштиришини ўз ичига олади.

Профессиографияда маълум меҳнат жараёнини ташкил этувчи объектлар белгилари, меҳнат субъекти, меҳнат предмети вазифалари, воситалари ва шароитлари ўрганилади.

Профессиографиянинг асосий тамойилларидан бири касбий фаолиятни ўрганишда дифференциал ёндашув тамойили ҳисобланади. Бу тамойилнинг моҳияти профессиографиянинг аниқ амалий масалаларини ечишга бўйсунитидир. Масалан, касбий консултация ва касбий танлов учун шундай касбий муҳим белгиларни ажратиш керакки, улар синовдагиларнинг касбий лаёқатига кўра фарқланиши лозим. Малака даражасини аниқлаш учун меҳнат вазифалари, касбий билим, малака, кўникма тавсифи муҳим аҳамиятга эга. Касбий толиқишни ўрганиш учун шундай белгилардан фойдаланилдики, улар ёрдамида касбий толиқишнинг келтириб чиқарадиган омилларини аниқлайди.

Шундай қилиб, профессиографиянинг дифференциал тамойили касбнинг ўрганиш усулларини унинг тавсиф, мазмуни, шунингдек,

қўлланилиш соҳаси яъни, профессиография ўтказиш хусусиятлари унинг мақсадлари билан белгиланади. Мақсадлари қуйидаги фаолият соҳалари билан боғланган бўлиши мумкин:

1) Ишчилар аттестацияси.

2) Янги касблар мутахассисликларни лойиҳалаштириш.

3) Оптантлар профконсультацияси ва мутахассислар танлови.

4) Касбий таълим малака тайёргарлиги ва малака оширишни такомиллаштириш.

5) Шахс касбий ривожланиши бўйича илмий тадқиқотлар.

Профессиография натижалари профессиограммада акс этади, у меҳнат шароитлари тасвири, ишчи ҳуқуқ ва мажбуриятлари, муҳим касбий сифатлари шунингдек, соғлиғига қарши кўрсатмаларни ўз ичига олади.

Профессиограмманинг муҳим таркибий қисми – *психограмма* бўлиб, у мутахассиснинг мотивацион, ирода ва эмоционал соҳасининг тавсифи ҳисобланади. Психограмма – касбнинг психологик портрети бўлиб, у аниқ касбда долзарб бўлган психологик функциялар гуруҳи билан намоён бўлади.

Профессиографик тадқиқот методлари. Касбнинг илмий таъсири, меҳнатнинг (меҳнат хулқи) ташқи психик жараёнлар кўришини яъни, меҳнат субъектининг ички воситаларига бўлган интеграл психологик тузилмаларини назарда тутаяди. Профессиографияда кўпгина турли-туман усуллар қўлланади:

1) Ижтимоий (*сўровномалар, саволлар қиритилган кузатув*);

2) Психологик (*сўхбат кузатув тажриба ва улардан келиб чиқувчи интервью, шахсий сўровномалар тестлар, тажрибалар, психобиографиялар, фаолият маҳсулини ўрганиш методи*);

3) Физиологик (*ЭКГ. КЭР қонда артериал босимни ўлчаш антопометрик ва техник маълумотлар*);

4) Технологик жараёнлар таъсири ва бошқа усуллар хилма – хиллигидан вақт, куч ва вазиятларни минималлиги билан профессиограмма тадқиқотдаги саволларга жавоб берувчи усулларни танлаш лозим.

Усуллар комплексини ишлаб чиқишда тизимни ташкил этувчи омил тадқиқот мақсади муҳим роль ўйнайди.

Психографияларни касбга йўналтириш учун ишлаб чиқаётганда касбнинг умумий профессиографик ва ижтимоий-психологик таъсирига катта эътибор берилади. Меҳнат шароитларидан техник, технологик ва ижтимоий психологик шароитлари анча чуқурроқ ўрганилади. Тадқиқотларнинг муҳим йўналиши бу шахснинг қобилиятлари, психофизиологик хусусиятларини баҳолашдир.

Профессиограммаларни касбга йўналтириш ва касбий танлов мақсадида ишлаб чиқишда психодиагностик тадқиқотлар жуда муҳим

ҳисобланади. Қолган тадқиқотлар ўқув – касб муассасаларида талабалар, ўқувчиларни ўқишга қабул қилинадиган шахслар ишлаши лозим бўлган шароитларни аниқлаш учун аҳамиятга эга. Аммо улар ҳам муҳим ҳисобланади, чунки аниқ мажбуриятларни ва меҳнат шароитларини билмасдан, касбга йўналтириш, касбий йўналганлигини ташкиллаштириш ва касбга нисбатан лаёқатини аниқлаб бўлмайди.

Профессиографик тадқиқотларнинг кейинги йўналиши – толиқиш монотония бошқа ёмон ҳолатларни олдини олиш, травматизм билан кўзнинг кўриш касаллиги ва унинг пасайиши мақсадида меҳнат шароитлари ва тартибини ўрганишдир. Тадқиқотларнинг асосий мақсади – меҳнат шароитлар ва тартибини ўрганиши ва шу билан бирга нормал ва патологик ҳолатлар, шунингдек, шахснинг касбий муҳим ва фаолиятига бўлган реакциясини ташхис қилади. Бу комплексга профессиографик усуллардан гигиеник, табиий, психологик ва физиологик усуллар кириди.

Усулларни танлашда касбнинг тўлиқ ўрганилиши назарда тутилиши керак. Бунда профессиографик тадқиқотлар йўналишларида қуйидаги профессиография чизмасидан фойдаланиш тавсия этилади:

1) ишлаб чиқариш жараёни билан умумий танишув унинг ўрганиш ва тасвири;

2) иш ўринларини тасвирлаш, иш ўрнидагиларнинг фаолиятини психологик қўллаш.

3) иш-ҳаракатларининг психологик, физиологик ва антропометрик таҳлили;

4) меҳнат жараёнининг таҳлили;

5) иш кунининг суръати хронометраж;

6) фаолиятнинг индивидуаллигини ўрганиш;

7) ҳатоли ҳаракатлар таҳлили;

8) санитария – гигиеник меҳнат шароитларини баҳолаш;

9) бир смена, ҳафта, узоқ давр манбаида иш қобилиятини динамикаси.

Профессиографиялар турли мазмунига эга. Бу улар нима мақсадларда тузилганлигига боғлиқ. Профессиографик адабиётларни ўрганиб ва тизимли таҳлил тамойилига таянган ҳолда умумлашган профессиограмма чизмаси ишлаб чиқилган.

Формалашган профессиограмма схемаси:

Касбнинг ижтимоий ва касбий тавсифи.

1) Касб ёки мутахассисликнинг расмий қабул қилинган номенклатураси бўйича номи.

2) Таксаномик маълумотлар: шакли, тури, синфи, гуруҳи, мутахассислиги.

3) Иш жойи номи.

- 4) Касбнинг шу соҳа бўйича касбий гуруҳидаги ўрни.
- 5) Лавозим бўйича иш ҳаққи ва уни баҳолаш.
- 6) Асосий малака ва лавозим мажбуриятлари.
- 7) Зарурий маълумот.
- 8) Малака диапазони (разрядлар, синфлар ва ҳоказо) шунингдек, маъмурий, касбий, илмий ривожланиш истиқболлари.

9) Муаммоларнинг асосий хусусиятлари: доимий ёки кенг ёки тор доира ишларини билан муаммоли тури (тор касбий таклиф буюрувчилар, мижозлар билан одамларга хизмат кўрсатиш шароитига ва қўл остидагиларнинг раҳбарларга нисбатан ва ҳоказо)

10) Касбий лаёқат туфайли дисквалификация ҳолларини алоҳида касбий таълим, касбий фаолият давридаги тавсифи.

11) Меҳнат фаолияти асосий хусусиятларининг қисқача тавсифи (ёш жиҳатдан чеклаш ва бошқа ҳолатлар)

Психограмма

А) Умумий меҳнат тавсифи:

1. Иш қуни ва суръати.
2. Меҳнат динамик омилларининг тасвири ва баҳолаши (ишга лаёқат, толиқиш, ишончлилик, хатосизлик ва бошқалар).
3. Меҳнат шароитларини иш жараёнининг динамик жараёнларига таъсири.
4. Иш жойи ва меҳнат ҳаракатларининг психологик тавсифи.

5. Хато ҳаракатларининг психологик таҳлили.

Б) Психик жараёнларга қўйиладиган талаблар:

1. Психомоторика

1. Ишнинг тури, статик ва динамик юкламалар.
2. Ишчи ҳаракатлар, гностик, мослашув, бажарувчи ва бошқалар.
3. Асосий технологик операцияларнинг вақтинча ва психофизиологик тавсифи.
4. Психомоторикага қўйиладиган махсус талаблар.

2. Сенсор ва перцептив соҳалар:

1. Турли сенсор модалликларнинг сезгирлиги.
2. Касбий муҳим сигналларни қабул қилиш турлари, вақт, ҳаракат, тезликни қабул қилиш.
3. Сенсор ва перцептив соҳаларга қўйиладиган махсус талаблар.

3. Англаш жараёнларининг касбий хусусиятлари:

1. Меҳнат фаолиятининг ишончлилиги ва самарасига тасаввурларнинг таъсири.
2. Ижодий фаолиятга бўлган талаблар.
3. Устун фикрлаш турлари.

4. Иш бажарилаётганда қарор қабул қилиш хусусиятлари, мустақиллик масъулияти, ўзини – ўзи назорат қила олиш, стрессга бардош бериш талаблари.

5. Устун келувчи хотира тури. Хотирага қўйиладиган талаблар.

6. Нутққа қўйиладиган талаблар. Нутқ хусусиятлари.

7. Диққат ва унинг хусусиятлари.

В) Эмоционал – ирода соҳасига қўйиладиган талаблар:

1. Устун келувчи эмоционал ҳолатлар тавсифи.

2. Меҳнат асаб – психик зўриқишнинг ўзига хос даражаси.

3. Махсус талаблар.

4. Ирода ва унинг хусусиятлари.

Г) Меҳнат жараёнида типик психологик жараёнлар:

1. Монотония ва толиқиш.

2. Меҳнат жараёнида соматик психологик ҳолатлар.

3. Шу касбга хос бўлган эътиборли эътиборсиз ҳолатлар.

Д) Муҳим касблар ансамбли (асосий сифатлар):

1. Шахснинг умумий ва специфик йўналиши тузилмаси, кенглиги, фаоллиги, бардошлилиги.

2. Ижтимоий касбий масъулият.

3. Оптимизм.

4. Шахснинг исталмаган ёки исталган хусусияти сифатида ишонтириш хусусияти.

5. Шахснинг маънавий психологик бардошлилиги.

6. Характер хусусиятлари (ижтимоий фаоллик, принциплилик, қатъиятлилиқ, мустақиллик, ростгўйлик, мардлик, ташаббускорлик, тартиблилик, жамоатчилиқ, оптимизм, пессимизм).

Е) Чегаралаш ва қарши кўрсатмалар:

1. Хатолар оқибати ва меҳнат хавфсизлигига қўйиладиган талаблар.

2. Касбга лаёқатсизлик тавсифи.

3. Жинси, ёши жиҳатдан чегаралаш.

4. Касбий зарарлар ва имтиёзлар.

5. Шахснинг касбий деформациялари.

Е.М.Иванова профессинографиянинг 4 та гуруҳини таклиф этади: маълумотли, диагностик, прогностик ва методик.

Информацион (маълумотли) профессинография октантлар, яъни, касб танлаш зарурияти олдида турган шахслар билан касбий маслаҳат ишлари учун мўлжалланган. Улар қаторига ўқувчилар, касб билим юртлари битирувчилари, ишсизлар ва касбларни алмаштирмақчи бўлганлар кириши мумкин. Информацион профессинография ишлари махсус касбий адабиётларни таҳлилий ва ҳужжатларни ўрганиш орқали амалга оширилади.

Диагностик профессиографиялаш меҳнат самарадорлигининг пастлиги маҳсулот сифатининг пастлиги, авария ҳолати, травматизм, кадрлар қўнимсизлиги сабабларини аниқлаш учун ўтказилади. Диагностик профессиографиялаш қуйидаги масалаларни ўз ичига олади.

1. Фаолият мазмуни:

- 1) Меҳнат предмети ва масалалари.
- 2) Иш натижалари сифатига қўйиладиган талаблар.

2. Меҳнат қуроллари:

- 1) Иш тури ва тартиби.
- 2) Бошқариш органлари.
- 3) Иш жойини ташкил этиш.

3. Меҳнат субъектининг фаолияти:

- 1) Ҳаракат турлари ва уларнинг тавсифи.
- 2) Ишни режалаштириш ва бажариш характери.
- 3) Касб фаолиятига ҳалақит берувчи омиллар.
- 4) Меҳнат жараёнида учрайдиган хатолар, травмалар тури.

4. Меҳнат субъектининг фаолияти:

- 1) Ишчиларнинг ўзаро алоқалари тузилмаси.
- 2) Ишни режалаштириш ва назорат.

5. Касбнинг меҳнат субъекти шахсий психологик ва психофизиологик сифатларига қўйиладиган талаблар.

6. Меҳнат субъекти фаолиятининг паст самарадорлиги сабабларини ташхиси.

7. Касбий фаолиятни такомиллаштириш бўйича амалий – экспериментал текширув.

Диагностик профессиографиялаш эмпирик маълумотларни йиғиш усуллари орқали амалга оширилади.

Прогностик профессиографиялаш касбий фаолиятни такомиллаштириш бўйича асосланган тавсияларни бериш мақсадида қўлланилади.

1. Касбнинг умумий тавсифи:

- 1) Касб ривожланиши тарихи ва истикболлари.
- 2) Касбий фаолиятни бажарилишининг ижтимоий – иқтисодий шароитлари.
- 3) Касбий муҳит.

2. Касбий дала мазмуни ва жиҳати:

- 1) Касбий дала тавсифи.
- 2) Касбий билимни аниқловчи омиллар.
- 3) Касбий билимни ривожланиши башорати.

3. Касбий таълим малака ошириш:

- 1) Касбий таълим даражаси.
- 2) Касбий тайёргарлик.

3) Малака ошириш.

4. Ишчининг касбий мойиллиги:

1) Мутахассислик соҳасининг кенглиги.

2) Асосий малакалар даражаси.

3) Мутахассислик ва касбни ўзгартириш имконияти.

5. Касб истиқболини баҳолаш:

1) Шахснинг касбий – психологик потенциали.

2) Ишчининг касбий фаоллиги.

3) Касбий ўзини ўзи такомиллаштириш карьера.

Прогностик профессиографиялаш генетик усулларни, шунингдек моделлаштирувчи экспериментларни қўллайди.

Методик профессиографиялаш психологга меҳнат субъектининг ҳолати ва муҳим касбий сифатларни ўрганиш усулларини ишлаб чиқиш имконини беради. Тадқиқот мақсади ва вазифаларига кўра методик профессиографиялаш схемаси ҳам ўзгаради. Масалан, касбий меҳнат ва ҳордиқ тартиби, касбий толиқиш, бефарқлик, пассивликка бўлган таъсирини ўрганишда шундай схема қўлланилади.

1. Меҳнат субъекти фаолиятининг мазмуни:

1) Ҳаракатлар тури ва уларнинг тавсифи.

2) Ишни режалаштириш ва бажариш характери.

3) Эмоционал кўринишлар.

4) Иш жойидаги ноқулайлик турлари.

5) Фаолият жараёнида пайдо бўладиган хатолар, брак травма турлари.

2. Меҳнат шароитлари:

1) Санитария – гигиеник муҳит (ҳаво даражаси, чанг, намгарлик ва бошқа).

2) Жисмоний муҳитнинг ёритилганлиги, шовқин.

3) Иш тартиби.

4) Ҳақ тўлаш ва рағбат шакли.

Мутахассиснинг касбий маҳоратини ўрганишда профессиографиялашнинг қуйидаги схемаси қўлланилади.

1. Фаолият мазмуни:

1) Ишчилар малакасига қўйиладиган талаблар (касбий билим, кўникма ва малакалар, шунингдек, сифатлар ва қобилиятлар).

2) Ишчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари.

2. Меҳнатни ташкиллаштириш:

1) Малака ошириш.

2) Касбий психологик потенциал.

3) Ижодий қобилиятлар.

3. Меҳнат субъекти фаолияти:

1) Ҳаракатлар тури ва уларнинг тавсифи.

2) Ишни режалаштириш ва уни назорат қилиш.

3) Фаолият индивидуаллигининг хусусиятлари.

Таълимга йўналтирилган профессиографиялаш – асосига касб субъектлиги ҳақидаги гоя қўйилади: касб эгаси, фаолиятнинг ҳақиқий субъекти бўлиб, унга бир қатор махсус белгилар хос.

Бу профессиографиялашнинг муаллифлари унинг мазмун – моҳияти ва лойиҳалаштириш технологияларини ўрганиб чиқишди.

“*Касб паспорти*” блоки касб ва мутахассисликлар номининг модификацияси, касбий йўналиш, касб мақсади, таълим даражаси ҳақида қисқа маълумотларни ўз ичига олади.

“*Касбнинг асосий объекти*” (соҳаси) блоки касб тури ҳақида маълумотларни ўз ичига олади. “Инсон – табиат”, “инсон – инсон”, “инсон – техника”, “инсон – белгилар тизими”, “инсон бадий сиймо” ва бошқалар.

Бу блок мазмуни бошқа профессиографиялаш блокларининг асоси ҳисобланади.

“*Касбий предметли салоҳият*” блоки кўп тизимли таълим сифатида касбий муҳим тавсифини ўз ичга олади. Мутахассис касби қайси соҳага тегишли эканини, қайси асосий объектларга йўналтирилган, бу объектлар қандай объектлар, бу соҳада меҳнат натижаси ёки меҳнат маҳсули қандай аҳамиятга эгаллиги ҳақидаги маълумотга эга бўлиши лозим.

“*Ижтимоий касбий салоҳият*” блокда шахс объектининг куйидаги йўналишлари акс этади.

- Фикрлаш потенциалининг ривожланиши.
- Шахсни ўзини назорат эта олиш ва ривожлантириш имкониятлари.
- Шахснинг муваффақият стратегиясига йўналтирилганлиги.
- Шахснинг бозор иқтисодиёти шароитида бардошлиги.

Профессиографияда экологик, ҳуқуқий ва иқтисодий маданият масалалари ҳам назарда тутилади. Махсус психофизиологик талаблар блоки – ишчининг касбий фаолияти жихатдан психофизиологик хусусиятларига қўйиладиган талабларни акс эттиради. Бунга тиббий кўрсатмалар, жинсига, ёшга бўлган ва санитария-гигиеник талаблар киради.

Боб юзасидан назорат саволлари:

1. Касб ва мутахассислик тушунчаларини таърифланг.
2. Мутахассиснинг касбий тайёрлиги нималарни ўз ичига олади?
3. Мутахассис касбий тайёрлигининг асосий таркибий қисмлари тушунтиринг.
4. Мутахассис фаолияти муваффақиятчилик шартларини изоҳланг.
5. Касблар қандай психологик тизимланади?
6. Ўспиринлар касб танлаш қандай хатога йўл қўядилар?
7. Е.А.Климов буйича қандай касб турлари тавсифланади?

8. Касб танлашга йўлланма бериш ва уни таъвиқот қилиш усулларини тушунтиринг.
9. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омилларни изоҳланг.
10. Касбий маслаҳат ва касбий саралаш тушунчаларини таърифланг.
11. Профессиография ва касб - ҳунар олдига қўйиладиган талабларни асосланг.
12. Касб танлашга йўналтириш қандай шаклларда амалга оширилади?
13. Профессиографиянинг асосий тамойилларини тушунтиринг.
14. Қандай профессиографик тадқиқот методларини биласиз?
15. Психограмма ва унинг талабларини изоҳланг.

Мустақил иш учун мавзулар:

1. Касб танлашга йўллашнинг психологик моҳияти.
2. Касб танлашда ота-оналарнинг тутган ўрни
3. Хорижий мамлакатларда ёшларни касб-ҳунарга йўналтириш масалалари.
4. Касбий тайёргарликнинг психологик асослари, жабҳалари ва ўлчаш мезонлари.
5. Касбларни гуруҳларга ажратишнинг ўзига хослиги масалалари.
6. Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятлари.
7. Таъхис Марказларининг фаолияти илмий-амалий асослари.

КАСБИЙ ШАКЛЛАНИШ ЖАРАЁНИДА ШАХС ТАРАҚҚИЁТИ ВА ШАХСНИНГ КАСБИЙ КАМОЛОТИ

Бобнинг қисқача мазмуни

Шахс тараққиёти босқичларида касбий шаклланиши ва касбий камолот. Шахснинг тараққиёт босқичлари ҳамда уларнинг ўзига хос хусусиятлари. Шахснинг касбий камолоти. Меҳнат - инсоннинг мавжудлиги ва тараққиёти учун хизмат қилувчи муҳим шартлардан бири сифатида. “Шахс етуқлиги” тушунчасининг мазмун ва моҳияти.

Меҳнат жараёнида субъектнинг касбий шаклланиши муаммоси. Шахс профессионаллашуви - динамик жараён сифатида. Фаолият субъектининг профессионаллашуви ва унинг шахсини ривожланиши касбий етуқликнинг шаклланиши билан мувофиқ тарзда кечиши. Касбий шакланганлик - ишлаб чиқариш самарадорлигини таъминловчи омил сифатида. “Компетентлик” тушунчасининг таърифи.

Касбий сифатлар ва касбий идентификация. Касбий сифатларнинг шаклланиши ва уларнинг турларини тадқиқ қилиниши. Касбий идентификация ижтимоий идентификация тузилишининг муҳим элементларидан бири эканлиги. Касбий идентификация шахснинг когнитив, мотивацион ва ахлоқий тавсифномаларини муҳассамлаштирган интегратив тушунча сифатида.

3.1. Шахс тараққиёти босқичларида касбий шаклланиш ва касбий камолот

Жаҳон психологияси фанида шахс тўғрисида ўнлаб назариялар, қарашлар, ёндашувлар мавжуд бўлишига қарамай, инсон камолоти юзасидан ҳанузгача умумий бир фикрга келинганча йўқ. Худди шу боис инсоншуносликда шахсга оид бир қатор терминлар, тушунчалар, атамалар қўлланилиши анъана тусига кирган, жумладан, шахс, инсон, одам, киши, субъект, индивид, индивидуаллик, комил инсон, шунингдек, унга тааллуқли типиклик ва типологик хусусиятлар шулар жумласидандир.

Психология фанида муносабатлар нуқтаи назаридан “субъект – объект-субъектлараро”, “субъект – субъект - объектлараро” сингари ёндашувлар мавжуд бўлиб, уларнинг барчаси табиий (*биологик*) ва ижтимоий шартланганлик манбаларидан келиб чиққан ҳолда таҳлил ҳамда талқин қилишга асослангандир.

Шахсга оид психоанализ, аналитик психология, индивидуал психология, неофрейдизм, бегоналашиш назарияси, гуманистик психология, эпигенетик назария, фрустрация назарияси, роллар назарияси, экзистенциал психология, тушунувчан психология, француз социологик мактаби, собик совет психологларининг ҳар хил назариялари мавжуддир.

Шахснинг камолоти муртаклик даврдан бошланиш тўғрисидаги асосли фикрлар А.Валлон, Д.Бромлей тадқиқотларида, айрим психологлар ва психофизиологларнинг мақолаларида учрайди. Шу нарсани таъкидлаб ўтиш жоизки, муртаклик даврининг ўзига хос хусусиятларини акс эттириш имконияти муайян даражада мавжуд эканлиги нафақат психологлар, балки табиатшунослар, биологлар, физиологлар томонидан тавсифлаб берилганлиги, тиббиёт мутахассисларининг эса бу борада ўзларининг қарашлари, ёндашувлари шаклланганлиги назарий мулоҳаза юритиш учун асос бўлиб хизмат қила олади.

Муртаклик даврини камолот босқичига киритган тадқиқотчилар А.Валлон ва Д.Бромлей бўлиб ҳисобланади. Жумладан, Д.Бромлей мазкур даврни қуйидаги босқичларга ажратиб таҳлил қилишни тавсия қилади: зигота - эмбрионал - ҳомила - туғилиш олди. А.Валлон эса онтогенезнинг таркибий қисми сифатида уни камолот босқичи қаторига киритади. Мазкур психологлар муртаклик даврини инсоннинг умумий камолоти нуқтан назаридан таҳлил қилмайдилар, балки улар онтогенезнинг (*тузилгандан то умрнинг охиригача давр*) таркибий қисми сифатида талқин этадилар, холос. Ушбу даврнинг ўзига хос томонлари ва хусусиятларини психологик жиҳатдан ёритиб беришга интиладилар ва бу йўналишда маълум бир ютуққа эришишга муяссар бўладилар.

Уларнинг илмий - амалий мулоҳазаларини асосли далил сифатида қабул қилган ҳолда муртаклик даврининг муайян таркиблардан иборат эканлигини изоҳлаш ва тавсифлашнинг, ўзи kifоя. Жаҳон психологлари ва физиологларининг фикрларига қараганда, мазкур камолот даврининг ҳар бир босқичи ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, маълум бир маънода қулай (*сензитив*) палла сифатида муайян функция бажаради.

Муртакликнинг зигота (*уруғланиш*) босқичи энг масъулиятли даврлардан бири бўлиб, у ҳам табиий (*биологик*), ҳам субъектив (*шахсий, психологик*), ҳам ижтимоий омиллар таъсирида вужудга келади. Бутун масъулият онанинг зиммасига тушади, бинобарин, унинг ҳомилага нисбатан муносабати, унга зарур шарт - шароитлар яратиши, инстинктив хусусиятли ҳимоя функциясининг ишга тушиши, оғриқ сезгиларининг кучайиши ва уларга нисбатан чидам - бардош, сабр сифатлари билан карама - қарши тури олишлик зигота яшовчанлигини таъминлайди.

Онанинг хотиржамлиги, айрим қийинчиликларни енгил хоҳишининг мавжудлиги, табиий эҳтиёжларни қондириш даражаси, нозик эзгу ниятлар

ва ширин ҳиссий кечинмалар билан банд эканлиги зиготанинг бақувват ўсишга замин ҳозирлайди. Аттракция (*маҳлиё қилувчи*) туйғулар оламига онанинг тортилганлиги, стресс (*зўриқиш, танглик*) ва аффект (*газабланиш*) ҳолатларига берилмаслиги, шижоат, ҳаяжон, ташвишланиш ҳисларидан узоқлиги табиий гўзаллик вужудга келишига имкон яратади.

Организмнинг соғломлиги, табиий эҳтиёжлар қондирилиши жисмоний ўсишнинг жадал бориши учун пухта негиз юзага келтиради, бинобарин, комилликка дастлабки асос солинади.

1. Ҳомилалик босқичи бўлғуси шахс учун муҳим аҳамият касб этиб, жисмоний баркамолликнинг, асаб тизими, бош мия катта ярим шарлари, ҳиссий билиш тана аъзолари пайдо бўлишининг ва ўсишнинг манбаи вазифасини бажаради. Ушбу босқичда қуйидагиларга эътибор бериш мақсадга мувофиқ:

➤ ҳомиланинг жисмоний ўсишини узлуксиз равишда таъминлаш учун оксиллар, витаминлар ва бошқа турдаги озукаларга нисбатан табиий эҳтиёжини қондириб туриш;

➤ унга салбий таъсир этувчи кўзгатувчилардан сақланиш, ижобий ҳис туйғулар уйғотувчи ҳодисалар тўғрисида кўпроқ ўйлаш;

➤ қалтис жисмоний ва соматик ҳаракатлардан ўзини тийиб туриш, зўриқишнинг узлуксиз равишда олдини олиш;

➤ ҳомиллага сенсор таъсир ўтказишни одатий психологик ҳолатга айлантириш;

➤ контакт ва дистант муомала воситаларидан фойдаланиш;

➤ шахслараро муносабатда мулоқот маромларига риоя қилиш;

➤ биоритмика ва психометрия қоидаларидан оғишмай фойдаланиш;

➤ ижтимоий ҳодисаларга нисбатан лоқайдроқ муносабатда бўлиш ва ҳоказо.

Табиий эҳтиёжларни қондириш, зарур шарт - шароит яратиш, нафосат туйғулари билан ҳамкорлик, кун тартиби асосида фаолият ва ҳулқ ҳаракатларини амалга ошириш ҳам табиий, ҳам маънавий гўзалликни шакллантиради. Орзу, истак, тилақ, хоҳиш туйғулари ёрдами билан образларни яратиш ташқи таъсирнинг энг кучли механизми функциясини ўтайди. Хужайралар, нейронлар орқали кириб бораётган ахборотлар қанчалик нозик, нафис, гўзал бўлса, ҳомиллада гўзалликнинг ҳам табиий шакли, ҳам характерологик жабҳаси ўз аксини топади.

Мурғакликнинг туғилиш олди босқичи ташқи таъсирга берилувчанлиги билан бошқаларидан ажралиб туради, худди шу боис бунга алоҳида аҳамият бериш зарур. Ҳомила ўзининг тузилиши, тана аъзоларининг такомиллашганлиги, уларнинг мақсадга мувофиқ ҳаракати билан чақалокқа жуда ўхшаб кетади. Унинг боладан фарқли ўлароқ томони она организми орқали озиқланиш ва нафас олишидир. Бу воқелик илмий тилда плацентар

ходиса деб аталиб, жамиики, нарса бир марказдан бошқарилиши ёки таъминланишини билдиради.

Ҳомиладаги идеомотор (*ихтиёрсиз*) ва мотор (*ички ёки ташиқ таъсирга мақсадли жавоб реакцияси*) ҳаракатлари ортиб бориши туғилишга тайёргарлигидан далолат беради. Ушбу хатти-ҳаракатлар жажжи одамнинг каршилиқ кўрсатишини, зиддиятли вазият вужудга келаётганлигини англатади. Онанинг у билан мулоқотга киришуви тарбиявий таъсир ўтказишнинг реал аломати сифатида намоён бўлади. Сезгир тиббиёт асбоблари ёрдами билан уни текшириб туриш дастлабки диагностик ва коррекцион ишларнинг дебочаси ҳисобланади.

Инсонда юз берадиган субсенсор, субцептив юксак идрок шакллари туғилиш олди бўсағасида ёркин намоён бўла бошлайди. Ҳаракатнинг суръати, мазмуни, давомийлиги сифатлари бўйича бўлгуси чақалоқнинг темперамент хусусиятларини ва унинг асаб тизими типини аниқлаш имконияти мавжуд.

2. Одам (*индивид*)лик даври туғилганидан то унда нутқ пайдо бўлгунга қадар вақт бирлигини қамраб олади. Унинг муҳим томонлари мана бундай ҳолатларда кўзга яққол ташланади:

➤ эмбирунал давридаги планцентар тизими ўрнини орал (*мустақил ҳазм қилиши*) эгаллайди, яъни мустақил нафас олиш, қон айланиш ва бошқалар табиий равишда чақалоқда юз бера бошлайди;

➤ табиий ҳолатларга ва муҳитга мослашиш (*адаптация*) теварак - атрофни билиш бошланганлигидан далолат беради;

➤ ҳар хил турдаги ҳаракатларни амалга ошириш, жисмларга чанг солиш, уларга интилиш нарсаларни билишга нисбатан ҳаракатини билдиради;

➤ ота - она ва қариндош - уруғларини таниш, сезги, идрок, хотира жараёнлари ўсишини англатади;

➤ жисмларга разм солиш, унинг тузилиши ва ранги билан қизиқиши яққол тафаккурнинг ифодасидир;

➤ унда эмоция ва ҳиссиётнинг пайдо бўлиши муомалага кириши эҳтиёжини намоён этади;

➤ эмаклаш, тик туришга интилиш укувининг пайдо бўлаётганлиги фазовий тасавурни акс эттиради ва бошқалар.

Мазкур даврда шахслараро муносабатга киришиш, микро ва макро муҳит хусусиятлари ҳамда ҳолатларига боланинг шахсий реакцияси, улардаги ўхшашлик ва фарқни ажрата билиш унинг ўсишини билдиради. Сўз орқали нарсалар ва ҳодисаларни ифодалаш ҳамда тушунтириш жараёни юзага келгунига қадар муомала, хулқ, ҳаракат орқали табиат ва жамиятни содда тарзда билиш амалга ошади. Худди шу сабабдан камолотнинг

дастлабки боскичларидан бири сифатида индивидуаллик даври ўзини - ўзи англашга пухта негиз тайёрлайди.

3. Инсон даври ўзини - ўзи англашдан бошланиб, жисмоний, ақлий ва ижтимоий камолотга эришув жараёни амалга ошиши билан тугалланади. Ушбу давр инсоний хислатларни этник гуруҳ аъзоси сифатида мукаммал эгаллаш билан бошқа тараққиёт паллаларидан ажралиб туради. Алоҳидаликка оид хусусиятлар қуйидагиларда ўз аксини топади ва у икки боскичдан иборат бўлади:

I. Нутқнинг пайдо бўлишидан то 6-7 ёшгача:

- болада фазовий мувозанатнинг вужудга келганлиги;
- ўзини - ўзи англашдан иборат “Мен” даврining мавжудлиги;
- нутқда она тили бойлигидан унумли фойдаланиш имкониятининг туғилиши;

- миллий урф - одатларга, хулқ - атвора қоидаларига риоя қила олиши;
- муомала мароми, ижтимоий қадриятларни эгаллаши;
- ўйин ҳамда фаолиятнинг бошқа турларини ўзлаштириш негизида миллий ва умумбашарий фазилатларнинг шаклланиши;
- индивидуал - типологик хусусиятларнинг аниқ намоён бўлиши;
- барча жиҳатлари билан мактаб таълимига тайёрлиги;
- гуруҳий ҳамкорлик уқувидан хабардорлиги.

II. Ўсмирлик даври хусусиятларининг акс этиши:

- жисмоний жиҳатдан мукамалликка интилишнинг мавжудлиги;
- фаолият, хулқ ва муомала жараёнларида типологик хусусиятларга эришилганлиги;

- ақлий, ахлоқий, характериологик хусусиятлари шаклланиши;
- турли шаклдаги ва тузилишдаги (*тенқурлари, катта ёшдагилар, расмий ва норасмий, реал*) гуруҳларда ўзини - ўзи англашнинг намоён қилиши;
- ижтимоий ҳаётда ва фаолиятда ўзини - ўзи тасдиқлашга имкони борлиги;

- ижтимоий турмушнинг ҳар бир жабҳасида фаоллик кўрсатиши;
- ўқув фанларига дифференциал муносабатнинг қарор топиши; муайян эътиқод, дунёқараш, шахсий муносабатнинг мавжудлиги;
- ташқи таъсирларга берилувчанлиги, хулқи атворга қатъиятлик этишмаслиги;

- фантазия ва ўзига бино қўйишнинг устуворлиги ва бошқалар.

Мактаб таълимига тайёргарлик боскичида тўпланган билимлар қўлами умрнинг қолган йилларида қутилиши тахмин қилинган қисмининг яримига тенгдир. Бундан кейинги даврда ўзлаштирилиши мумкин бўлган билимлар шаклан эмас, балки мазмунан, сифат жиҳатидан бойиб, такомиллашиб боради,

халос. Ўсмирлик даврида инсонга берилган табиий имкониятлар рўёбга чиқади, ижтимоийлашув, жисмоний ўсиш жадаллашади, натижада етукликка пухта шарт - шароитлар яратади. Табиатга, жамиятга ва шахслараро муносабатга нисбатан шахсий позиция-муносабат вужудга келади. Бунинг натижасида мустақил фикрлаш, қарор қабул қилиш, хулқ - атвор ва фаолиятни амалга ошириш имконияти туғилади. Бу ҳолат камолот кўринишини намойиш этади, инсоний фазилатлар, хислатлар, сифатлар ва хусусиятлар таркиб топганлигини билдиради.

4. Инсон камолотининг шахс даври етукликнинг муайян босқичи ҳисобланиб, ижтимоий ҳаётда алоҳида аҳамият касб этади ва ўзининг кўрсаткичи билан муҳим роль ўйнайди. Шахс даври бир неча тараққиёт босқичларини акс эттириб, унда илк ўспиринлик, ўспиринлик ва ёшликни камраб олади.

Унинг биринчи босқичи балоғат деб номланиб, 15-16 ёшдаги ўғил - қизларни ўзида жамлайди. Бу босқичда ушбу хусусиятлар кўзга бевосита ташланади:

- жисмоний баркамолликнинг ифодаланиши;
- руҳий жиҳатдан муайян кўрсаткичга эришганлиги;
- ижтимоий ва ижтимоий психологик жиҳатдан муайян етукликка эришув;

- хулқ, фаолият ва муомала жараёнларида индивидуалликнинг шаклланиши;

- эътиқод, дунёқараш ва позицияда барқарорликнинг мавжудлиги.

Шахс таркиб топишининг иккинчи босқичи ихтисос эгаллаш деб аталиб, 17-18 ва 21-23 ёшдаги баркамол йигитлар ва боқира қизлардан ташкил топади, касбий фаолиятни эгаллашнинг ўзига хослиги билан бошқа тараққиёт паллаларидан ажралиб туради. Ушбу ҳолатлар ўзига хослиги билан намоён бўлади:

- билимлар, кўникмалар ва малакалар эгаллашдаги индивидуаллик;
- фаолиятнинг индивидуал услубининг пайдо бўлиши;
- касбий мотивациянинг устуворлиги;
- маънавий эҳтиёж, барқарор қизиқиш, қатъият етакчилиги;
- мутахассисликка муносабатнинг шахсий позицияга бўйсунганлиги;
- коллеж ва олий мактаб муҳитининг ўзига хослигининг улар шахсиятида ифодаланиши;

- амалиётга ва муҳитга мослашишнинг сифат жиҳатидан тафовутланиши.

Шахс шаклланишининг учинчи босқичи ёшлик давридан иборат бўлиб, ихтисосий етукликни ўзида акс эттиради. Кўпинча баркамоллик аломатлари қуйидагиларда ифодаланади:

➤ касбий, ихтисосий индивидуаллик, бетакрорлик, ўзига хослик юзага келиши;

➤ касбий, ихтисосий маҳорат даражасига эришув;

➤ ўз соҳасида ташаббускорлик хусусиятини намоиш этиш;

➤ ижтимоий баҳолаш экспертизаси - текшириш мезонларига батамом мос тушишлик.

Шахснинг маълумот даражасига қарамай, юксак кўрсаткичларга эришуви унинг камолотидан дарак беради. Ўз соҳасида касбий, ихтисосий маҳоратини намоиш этиш етукликнинг юксак даражасини билдиради ва жамоатчилик фикрида илиқ из қолдиради. Ташаббускорлик таклифлари, ихтиролари соҳадаги муваффақиятни ифодалаб бериб, бетакрор шахс эканлигини исботлашга хизмат қилади. Ноёб касб эгаси феноменал қобилиятли, истеъдодли етук шахс шаклланганлиги ижтимоий - тарихий воқелик сифатида юксак баҳоланади.

5. Инсон камолотининг навбатдаги даври субъект деб номланиб, ўзига хос хусусиятлари билан умрнинг бошқа паллаларидан ажралиб туради. Ҳар қайси шахс субъект даражасига ўсиб ўтиши мумкин эмас, лекин унинг айрим хусусиятларини эгаллаш имкониятига эгадир. Субъект ўзининг мана шу хусусиятлари билан шахсдан тафовутланади:

➤ хулқ - атворда, фаолиятда, муомалада мустақилликнинг устуворлиги;

➤ ижтимоий ҳаётнинг ҳар бир жабҳасида шахсий позицияга эгалик;

➤ илғор инсонпарварлик ғояларини илгари суриш ва оригиналлиги, ностандардлиги, инновацион эканлиги билан ажралиб туришлик;

➤ ғояларни қарор топтиришда объектив ва субъектив тўсиқларни енгиш.

Субъектнинг энг муҳим кўрсаткичи - бу профессионализмга эришув ва ижтимоий - сиёсий етукликни намоиш қилишдир. Номдор мутахассислар, фан ва техника, жамоат арбоблари, ижодий - тарихий фикрловчилар, сиёсатчилар, давлат раҳбарлари субъект босқичида фаолият кўрсатишлари мумкин. Шунинг учун ушбу вазиятда оммавийликка эришувга интилиш жамиятнинг тараққиётини тезлаштириш сари етаклайди, фидойи, толиқмас кишилар сафини кенгайтиришга хизмат қилади.

6. Комил инсон ғояси инсониятнинг асрий орзуси бўлиб ҳисобланади ва ушбу даражага эришиш борлиқни, табиатни, жамиятни билишнинг муҳим манбаи саналади. Комил инсон тўғрисида тасаввуф, сўфизм илмий мактаблари муайян маълумотлар тўплашга муваффақ бўлганлар, шунингдек, бу мавзуга оид қарашлар жаҳоннинг инсонпарварлик ғоялари билан қуролланган алломаларнинг изланишларида алоҳида ўрин эгаллаган. Уларнинг назарияларига танқидий муносабатни билдириш мавруди бўлмаганлиги сабабли фақат таъкидлаб ўтиш билан кифояланамиз,

бинобарин, тарикат, ҳақиқат, маърифат тўғрисида мулоҳаза юритмаймиз. Аксинча, бу борада ўзимизнинг шахсий қарашларимизни баён қиламиз, халос. Ҳозирги замон нуқтаи назаридан мазкур муаммога ёндашсак, комил инсонликни тўрт босқичга ажратиб талқин қилиш мақсадга мувофиқ бўлади.

I. Инсон камолотининг бу босқичига келиб ўзининг соҳаси бўйича пири ихтисос даражасига эришади. Бунинг натижасида етук инсон ҳаёт ва фаолиятда ижтимоий - тарихий психологик намуна босқичига ўсиб ўтади, ўзининг салоҳияти билан соҳани тараққий эттириш манбаига айланади. Индивидуаллик намунаси миллий ва инсоний аҳамият касб этади, тараққиётни ҳаракатлантирувчи механизм вазифасини бажаради. Бу босқичдаги инсонларнинг асосий хусусиятлари *қуйидагиларда ўз аксини топади:*

- юксак ақл - заковатга эгалик, интеллектуал фаолиятда маҳсулдорлик;
- антиципация кундалик фаолият маҳсуласига айланганлик, яъни амалга ошириш, режалаштирилган фаолият натижасининг олдиндан моделини яратиш;
- хулқ, фаолият, муомала жараёнларида ўз имкониятини оқилона баҳолаш ва ўзгалар томонидан худди шундай даражага эршиш;
- соҳага оид талант ва салоҳиятнинг амалий ифодаланишини таъминлаш.

II. Ихтисослараро билимдонлик комил инсон камолотининг навбатдаги юксак босқичи бўлиб, ҳозирги даврда бир неча соҳалар бўйича мукамал билимларга, қарашларга эгалиги билан тавсифланади. Соҳаларнинг кенгайиши туфайли бу даражага эришиш имконияти тобора чекланиб бормокда, чунки фан ва техника жадал суръатлар билан ўсиши, ахборотлар салмоғининг сония сайин ортиши вақт тақчиллигини келтириб чиқармокда. Фазовий ва визуал муносабатлар тўғрисидаги миқдор ҳамда сифат ўзгаришлари инсон даъвоси билан унинг имконияти ўртасида зиддиятли ҳолатларни вужудга келтирмокда.

Ихтисослараро билимдонлик ўзига хос икки хусусияти билан бошқа камолот босқичларидан ажралиб туради:

- узлуксиз равишда кашфиётларни амалга оширишга қобиллик;
- ҳар бир ихтисос предметига оид қарашларда мукамалликка, сермаҳсулликка ва динамизмга эришиш.

III. Комил инсоннинг навбатдаги камолот босқичи ақлий донишмандлик деб аталиб, табиатга ва жамиятга, биосфера ва ноосферага нисбатан супер онглилик кўрсаткичига эришиш билан тавсифланади. Ақлий донишмандлик ахлоқий маданият, юксак ҳис - туйғулар, муомала

мароми, табиат ва жамият нормаларига риоя қилишлик билан узвий уйғунликда ҳукм суради. Ахлоқий етуқлик сиёсий, ҳуқуқий, иқтисодий онг кўринишларига оқилона ёндашишни таъминлайди.

Ақлий донишмандлик ахлоқий, интеллектуал, эстетик ва праксик (*меҳнат натижасидан лаззатланиш*) юксак ҳис - туйғулар манбасига бевосита асосланса, тўқислик, мукамаллик намунасини акс эттиради. Маънавий баркамоллик етуқликнинг таркибий қисмлари билан бир текис қуроллантиради, ҳулқ, фаолият ва муомала регулятори функциясини ўтайди.

IV. Умумбашарий даҳолик жамият ва тараққиёт тақозаси билан вужудга келувчи имконият ёки заруриятнинг маҳсулидир. Фан, техника, сиёсат, дин, давлат қурилиши соҳасида кескин ўзгаришни амалга оширувчи тарихий шахслар камолотнинг охириги босқичига эришиши мумкин. Бундай даражага эришганлар ўзларининг валелиги, башоратчанлиги билан даврдан, замондан анча илгарилаб кетиш ҳоллари билан тавсифланади.

Субсенсор, субцептив хусусиятлари билан замондошларидан юксак даражада устунликка эга. Субсенсорика имкониятларига даҳлдорлик комилликнинг юксак даражасини ўзида акс эттиради. Илмий асосларга суяниб буюк башоратларни рўёбга чиқариш унинг янги бир хусусиятидан бири бўлиб ҳисобланади.

Комил инсонлик тўғрисидаги мулоҳазалар идеал шароитни акс эттиришга қаратилганлигини таъкидлаб ўтиш жоиз. Чунки реалликдан узоқлашиш унга эришиш имконияти мавжуд эмаслигини билдирмайди, аксинча, инсон ўзини - ўзи кашф қилиш, ўзини рўёбга чиқариш, қулай шарт - шароитлар яратиш орқали юксак даражага эришса бўлади. Лекин комил инсонликка қўйиладиган талаблар даражасига нисбий ёндашиш, мезонларни ихчамлаштириш орқали комил инсонни шакллантириш мумкин.

Шахснинг мутахассис сифатида шаклланиш жараёни хусусида муаллифлик қарашлари келтирилган. Илгари ишлаб чиқилган шахснинг мутахассис сифатида шаклланиши ёш хусусияти ва иш стажига боғлиқ деган қарашлардан фарқли равишда муаллиф томонидан шахснинг касбий маҳорати бу параметрларнинг функцияси ҳисобланмаслиги, аксинча индивиднинг касбий шаклланишининг қайси босқичида эканлигига қараб аниқланишини кўрсатиб берган. Касбий фаолиятни турли даражада ўзлаштирган мутахассислар ҳақидаги тасаввурлар, қолаверса, касбий шаклланиш мезонларининг тавсифи келтириб ўтилган.

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

намоён қилиши муаммосини юзага келтирди. Бу муаммоларни ҳал қилмасдан туриб келгуси касбий фаолиятдаги муваффақиятли сифатли таълимни ва режалаштиришни амалга ошириш мумкин эмас.

Бу муаммонинг амалий аҳамияти уни турли фан доиралар қаторида психология доирасида ҳам ўрганишни муҳимлигини кўрсатиб берди. Касбий шаклланиш жараёнини ўрганишдаги қийинчиликлар қобилиятлар ва касбий қобилиятларнинг ишни бажаришнинг муайян бир усулига асосланган норматив фаолиятга йўналтирилганлигидадир. Шунинг учун ҳам касбий етуклик даражаси ажратиб кўрсатилмайди, балки фақатгина ёш хусусияти ва мутахассис сифатида юритилаётган вақт инobatга олинади.

Шахснинг касбий шаклланиши масаласи кўпгина муаллифлар томонидан тадқиқ қилинган. Бу инсон тараққиётида тез-тез учрайдиган жараёндир. Кўпинча мутахассис шахсининг тўла таҳлил қилиш тушиб қолади, шахснинг касбий шаклланиш босқичи эса ҳаёт йўли босқичи билан мувофиқ тарзда кўриб чиқилади. Шунинг учун вақт доирасида қатъий чегараланиб қолади.

Ижтимоий соҳаларда фаолият юритувчи шахснинг касбий шаклланишини ўрганишда инсоннинг имкониятларини тўлиқ очиб берувчи субъект ва ижтимоий муҳит орасидаги турли ижтимоий алоқалар типига аҳамият бериш муҳимдир.

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

Гармоник алоқалар учун субъект яхлит шахс сифатида намоён бўлади, у субъект-предмет тартиби – ролли ниқоб шарти билан белгиланади. Бу ерда инсон “тараққиётнинг абсолют ҳаракати ҳолатида” бўлади.

Кейинчалик шахсни касбий шаклланиши борасидаги қарашларга С.Л.Рубинштейн ишлари асос бўлиб хизмат қилди. С.Л.Рубинштейн инсоннинг ҳаётга муносабатини ифодаловчи икки усулни ажратиб кўрсатган. Биринчи усул – бу инсондаги барча муносабатлар тўлиқ эмас, балки алоҳида ҳодисаларига муносабат доирасига кирувчи ҳаётдир. Бундай муносабатда инсон ҳаёт субъекти ҳисобланмайди, шу билан бирга ундан алоҳида ҳам бўлмайди. Бу ерда ҳаётнинг ўзи “табiiй жараён сифатида” намоён бўлади, инсон ҳаёт тарзи билан уни тўлдиради. Ижтимоий ҳаёт инсонни ўрнига субъект сифатида намоён бўлади. Бу ерда ахлоқ, беайблик, ёмонлик қилмаслик, табиийлик, инсоннинг табиий ҳолати сифатида намоён бўлади ва шу билан бир қаторда бу ерда яхшилик ва ёмонлик ўзаро

боғлиқдир. Бу усул инсоннинг ҳаёти ўзидан ўзи кечадиган ҳаёт-автомат алоқаларига кирувчи хусусият сифатида тавсифланади.

Иккинчи усул ички рефлексиянинг намоён бўлиши билан боғлиқ бўлиб, у “ҳаётнинг бу узлуксиз жараёнини тўхтатиб қўйиши, узиб қўйиши мумкин ва инсоннинг ғоялар дунёсидан чиқариб юборади. Инсон ғоялар дунёсидан ташқаридаги позицияни эгаллайди...”. Бундай рефлексиянинг намоён бўлиши ҳаётий қадриятлар тизимини аниқлаш билан боғлиқдир. С.Л.Рубинштейн айнан шу ҳолат билан воқеликнинг янги усулига ўтиш имкониятини боғлайди. Бевосита алоқаларни узиш ва уларни янги негизлар асосида тиклаш иккинчи усулга ўтиш билан яқунланади. Шу вақтдан бошлаб “руҳий бўшлиққа, ахлоқий скептизмга, ахлоқий беқарорликка ёки бошқа – янги анланган шароитда ахлоқий инсон ҳаётини куришга йўл очила бошлайди”.

Санаб ўтилган феноменлар янги усулнинг мавжудлигини тавсифламайди, балки, шахс илгаригидек яшаш имконияти йўқ бўлган вазиятда қолганда ўзининг беқарор “Мен” тизимини бузилишлардан сақлаб қола олмаслигини англатади. Бу вазият баъзида “ўзини сафарбар этиш” ҳолати деб номланади. Бироқ бу ҳолатни ўзининг намоён бўлишига кўра ўзини ўзи сафарбар этиш деб номлаб бўлмайди: табиатдан, бошқалардан алоҳида тарзда анланмаган воқеликни йўқотиш мумкин эмас. Шунчаки, биринчи усулда турмуш тарзининг ҳаёт-автоматдан ажратилмаганлиги ҳеч қачон ахлоқий беқарорликни келтириб чиқармайди.

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

Турли ҳаётий фаолият модусларидаги шахс муносабатлари тизими

Шахс муносабатлари	Эгалик қилиш модуси	Ижтимоий интилишлар модуси	Хизмат қилиш модуси
Ўзига муносабат	Жангари, “чангалзор қонунлари” асосида яшовчи.	Мухитга боғлиқлик, “қурбон” тамойили.	Тақдир ва яратганнинг иродаси.
Бошқаларга		Қизғанчиқлик,	Муҳаббат.

муносабат	Ишбилармон: “сен-менга, мен-сенга”.	рақобат, антогонизм.	
Ишга муносабат	Тартибли.	“Қўз бўямачилик”.	Масъулият, ижодкорлик.

Эгалик қилиш модусида предмет ёки бошқа инсонларга эгалик қилиш назарда тутилади. Бу тип эҳтиёжлари муайян бир давр эҳтиёжлари билан ҳамоҳангдир. Улар камчилик, етишмовчилик сифатида юзага келади. Нимагадир ёки кимгадир эгалик қилиш эҳтиёжи инсон эҳтиёжларининг бегоналашган шаклидир. Бу модусда индивидга тегишли бўлмаган барча нарсалар улар томонидан восита даражасигача кўтарилади. Касбий фаолият санъат даражасигача кўтарилади ва шахснинг зарурий иштироки натижасига кўра предметли ёки тўлиқ предметли кўринишларга ажратилади. Шунга мувофиқ тарзда, ҳеч қандай фаолият мотивга эга эмас, чунки ҳеч қандай мотивнинг ўзи йўқ, фақатгина муайян фаолиятга эгалик қила олинса бўлди.

Бу босқичда ҳам бошқалар сингари иккита чизикни ажратиб кўрсатиш мумкин, улардан бири касбни энди ўзлаштираётган инсонларга хосдир. Бу шундай ҳолатки, бунда шахс муайян бир босқични босиб ўтган, лекин юқорироқ даражага эришмаган. Биринчи чизик ўзининг натижасига кўра иккита имкониятга эга. Улардан бири – бу кейинги босқичга (ижтимоий интилишлар модусига) ўтиш. Иккинчиси – бу босқичда изланиш ва “тўхтаб қолиш”дан бош тортишдир.

Шахснинг касбий шаклланишини бошқа вектори инсон аллақачон ўзини “топганлиги”, унинг ўзини ва ўз фаолиятини ўзгартиришни истамаслиги билан яқунланади. Шахс фаолиятга нисбатан ўз эҳтиёжларини қондирувчи восита сифатида қарайди.

Шахснинг касбий камолоти. Меҳнат инсоннинг мавжудлиги ва тараққиёти учун хизмат қилувчи муҳим шартлардан бири ҳисобланади. Меҳнат ижтимоий муҳитни, субъектнинг фаолиятда шаклланиши ва унинг эҳтиёжи, мақсади, кадриятлари тизими ҳамда ҳаёт мазмунини англаш воситасидир. Меҳнат фаолияти жараёнида инсон психикаси намоён бўлади ва ривожланади, шу билан бир қаторда инсон шахс сифатида шаклланиб, унинг янги қирралари очилиб боради.

Шахс ва фаолиятнинг мураккаб ҳамда кўп қиррали алоқалари шахснинг психик бошқаруви, шахс характерини детерминацияловчи функциялар ва тузилишларнинг ўзига хос хусусиятлари, шунингдек, фаолиятнинг вақт ва макон каби бошқа махсус тавсифлари билан шартланган. Бу шахс – фаолият тизими муносабатлар динамикигини таъминлайди, яъни ўзаро кўникиш, шахс компонентлари ва фаолиятга адаптациясида намоён бўлади. Бу жараён нафақат шахснинг психик

компонентларини фаоллашиши, фаолият мақсади, вазифалари ва мазмунини адекват таъминлаш тизимини шаклланиши билан чекланиб қолмасдан, шу билан бир қаторда шахснинг алоҳида сифат ва ўзига хос жиҳатларининг шаклланиши билан мувофиқ равишда кечади.

Шахснинг фаолият характери билан боғлиқ равишда ривожланиш жараёни қатор шахсий ва фаолият омилларини ўзига хослигидан келиб чиқади. Бу тараққиёт шахснинг аниқ, типик ҳаётий ва касбий шароитларда адекват ҳамда ишончли ҳаракатларини таъминлашга, фаолиятни жадаллаштириш учун зарур бўлган шахс тузилиши ва барқарор сифатларнинг шаклланишига йўналтирилган бўлади. Маълумки, мақсадга йўналтирилган хулқ-атвор биринчи навбатда, касбий фаолият учун шахс тараққиётини стимуллаштирувчи ташқи фаолият ва ижтимоий омиллар ҳамда шахс хусусиятларининг ўзаро таъсирида намоён бўлувчи меҳнат субъектининг сифатлар тизимини юзага келиши ва шаклланиши, аниқ хулқ-атвор ва фаолият шакллари учун хос бўлган шахс хусусиятларини шаклланиш вазиятлари билан тавсифланади. Шу билан бир вақтда, шахсни фаолиятга жалб қилинганлиги, унинг мақсад ва вазифаларини амалга оширишга бўлган установакалари, субъектнинг меҳнат жараёнига шахснинг психологик хусусиятлари орқали аниқланувчи юқори имкониятларни тадбиқ қилиш малакаси ва мазмунига мослашиши, кўникишига интилиши билан боғлиқдир.

Шахс ва фаолиятнинг ўзаро алоқаси ва ўзаро таъсири жараёни динамик характерга эга бўлиб, бу жараён психологияда *мутахассис шахсини шаклланиши* муаммоси доирасида ўрганилган (Бодров, 1991; Зеер, 2003; Климов, 1986, 1996; Кондаков, Сухарев, 1989; Кудрявцев, 1981, 1985; Кудрявцев, Шегуров, 1983; Поваренков, 1989; Реан, 2003; Сафин, Ников, 1984 ва бошқалар). Бу муаммони ўрганишнинг муҳим нуқтаси *“профессионал (мутахассис)”*, *“профессионализация (касбий шаклланиши)”*, *“профессионализм”*, *“компетентлик”*, *“малака”* ва *“касбий етуклик”* тушунчалари ҳисобланади. Маълумки, охириги тушунча (*“касбий етуклик”*) меҳнат субъектининг муҳим хусусиятларидан бири ҳисобланиб, у мутахассиснинг шаклланиш (*профессионализация*) жараёни ва унинг натижаси (*“профессионализм”*, *“компетентлик”*, *“малака”*) сифатида намоён бўлади. *“Касбий етуклик”* тушунчасининг моҳияти қатор жаҳон психологларининг (Деркач, 2002; Деркач, Заикин, 1998; Зеер, 2003; Носкова, 2000; Поваренков, 1999; Реан, 2003; Толочек, 2005) тадқиқотларида ўрганилган, лекин меҳнат субъектининг бу хусусиятларининг шаклланиш жараёни, унинг касбий фаолиятда намоён бўлишини ўзига хос жиҳатлари ва мутахассис шахсини шаклланишининг бошқа компонентлар билан ўзаро алоқасининг характерли томонлари ҳали етарлича ўрганилмаган.

“Шахс етуклиги” тушунчаси юқори даражада шахсий, психологик, ижтимоий ва касбий ривожланганлик билан тавсифланиб, унинг ташқи воқеликка нисбатан адекват муносабатида, маънавий-ахлоқий, этник, маданий, касбий ва бошқа меъёрларни ўзлаштириши ҳамда жамиятдаги хулқ-атвор меъёрлари, мулоқот ва онг, позитив мотивларнинг намоён бўлишида, кадриятлар тизими, мазмуни ҳамда организм ва психиканинг функционал ресурсларида акс этади. Бу тушунча шахснинг индивид, шахс, меҳнат субъекти сифатидаги тараққиётининг ўзига хос хусусиятларига асосланган аниқ бир ёш даврини тавсифномаси учун кенг қўлланилади.

Етуклик – бу шахс ривожланишининг шундай даражасики, бунда шахс ўзининг фуқаролик, оилавий, касбий ва бошқа мажбуриятларини тўлиқ бажаришга қодир бўлади, қолаверса, жамиятнинг аниқ соҳаларида ва меҳнат фаолиятида самарали иштирок этади. “...тараққиётни таҳлил қилиш бу жараённинг ўта мураккаб ва зиддиятли эканини кўрсатмоқда: инсон организмнинг турли тизимларидаги тараққиётнинг юқори даражага эришиши учун турлича вақт сарфланганлиги сабабли унинг психикаси ўта содда ва жуда мураккабдир ҳамда унинг эволюциясини бошланишидаги гетерохронлик ва кечишидаги тезликнинг ноадекватлиги кузатилади”.

Муайян бир шахснинг етуклик даражаси унинг индивидуал хусусиятлари ва уларнинг ижтимоий муҳит талаблари, тараққиёт шароитлари билан мувофиқлик даражасига боғлиқдир. Етук шахс қуйидаги хусусиятларга эга бўлади: ахлоқий ва ижтимоий, мустақиллик, мустақил қарор қабул қилиш қобилияти, характернинг қатъийлиги, бағрикенглик, ишончлилик, самимийлик, ҳаққонийлик ва бошқалар.

О.Г.Носкованинг таъкидлашича, америкалик психолог К.Аржирис етук шахсни инфантил, етук бўлмаган шахсдан фарқлашнинг 7 та мезонларини ажратиб кўрсатган. Шахс етуклигини англатувчи базавий мезонлар қуйидагилар: пассивлик – фаоллик; тобелик – мустақиллик; хулқ-атворни ихтиёрий бошқаришнинг ривожланганлик даражаси; қизиқишларнинг кенг ва барқарорлиги; ҳаётий мақсадларнинг қисқа фурсатлилиги ёки узокни кўзлаганлиги; шахснинг атрофдагилар билан ҳамкорлиги, тобелик ёки қарама-қарши муносабатларни ўрнатиш қобилияти; рефлексияни ривожланганлик даражаси ва бошқалар. Уларга яна қўшимча тарзда ўзини ўзи баҳолаш, ўзини ўзи англаш ва ўзини ўзи ривожлантириш, танқидийлик, ташқи оламдаги воқеликларни тўғри идрок қилиш қобилияти каби хусусиятларни киритишимиз мумкин. Айтиш мумкинки, юқорида санаб ўтилган етук шахснинг хусусиятлари етук мутахассис шахсига ҳам тўла мос келади, бироқ меҳнат субъектининг касбий етуклиги меҳнатга мотивациялашганлик, фаолиятнинг аниқ бир турига касбий яроқлилик, узокни кўзлаган касбий мақсад, кадрият, дастур, ҳаракат стратегияларининг анланганлиги каби қатор хусусиятлар билан янада бойитилади.

Шахс ривожланишининг ўзига хос хусусиятлари қатор тадқиқотларнинг предметиға айланган (Л.С.Виготский, С.Л.Рубинштейн, Б.Г.Ананьев, А.В.Анциферова, Э.Эриксон, А.Маслоу, К.Роджерс ва бошқалар). Қатор тадқиқотларда шахс ривожланиши феномени унинг ёш даврлари билан боғланади. Мутахассис шахсининг ривожланиши нуқтаи назаридан етуклик даврининг психологик хусусиятлари муҳим аҳамият касб этади (20-40 ёш, 40-60 ёш, 60-75 ёш). Қизиқарлиси шуки, мутахассис шахсининг шаклланиши етуклик даврининг илк босқичидан бошланади, лекин 40-60 ёшларга келиб, ўзининг шахс хусусиятларини намоён қила бошлайди.

А.А.Реан ҳам муаллифлар билан бирга қатор олимларнинг ва ўзининг изланишлари натижалари асосида 40-60 ёшларга келиб шахсда психофизиологик функцияларнинг сусайиши кузатилади, лекин бу коғнитив соҳасида акс этмайди ва иш қобилиятини сусайтирмайди, деган хулосага келади. Айрим қобилиятлар, айниқса, фаолиятнинг турли шакллари билан боғлиқ қобилиятлар тараққий этишда давом этади ва интеллектнинг ривожланганлиги билан ажралиб туради. Бу босқичда шахс донишмандга айланади – унинг дунёқараши кенгаяди, ҳар қандай ҳодисаларни чуқур ва ҳар томонлама ўйлаб кўради, у ёки бу вазиятнинг ривожланишини башорат қилиши, воқеаларни кечишини назорат қилиши ва турли масалаларни ижодий ҳал қилиши мумкин. Муаллифларнинг таъкидлашича, бу даврда шахс интеллектуал тараққиётининг хусусиятлари кўп ҳолларда унинг шахсий характери, ҳаётий установакалари, режалари ва кадриятлари тизимига боғлиқ бўлади.

Етуклик давридаги шахснинг эмоционал соҳаси серкирралиги билан ажралиб туради, уларда кайфиятнинг тез ўзгариши кузатилади. Ёшлик даврига келиб ижобий эмоция ва ҳиссиётларни юзага келтирувчи оилавий ҳаётнинг барқарорлашуви, руҳий ва жисмоний потенциалнинг тўлиқ намоён бўлиши, ҳаётий ва касбий режаларнинг амалга ошириш ҳодисаси содир бўла бошлайди. Шу билан бир вақтда, уларнинг ўз-ўзига ҳаддан ортиқ юқори ёки паст баҳо беришлари, депрессия, ўзининг ижтимоий ва меҳнат мавқеидан қониқмаслик ҳисси, стрессга барқарорликни пасайиб кетиши билан кузатилади.

Муаллифларнинг таъкидлашларича, мотивация тузилишида қисқа вақт ичида ва тўлиқ шаклда режалаштирилган натижаларга эришиш истагининг кучи негизида қўзғатувчи эҳтиёжларни қондиришга йўналганлик ётади. Ҳаракатларни фаоллаштирувчи асосий мотивлар – ижодий потенциални амалга оширишга интилиш, ўзининг билим, тажриба, фаолият натижаларини келгуси авлодларга етказиш, ўзининг ва яқинларининг хавфсизлигини таъминлаш, ўзининг ижтимоий ва касбий мавқеини тартибга келтириш, ҳаётий режаларини амалга оширишда яқинларига ёрдам бериш, кексалик даврида тинч ва фаровон ҳаёт кечиришга тайёрланиш ва

бошқалар ҳисобланади. Бу ёш даври учун ҳаётга ўзгача назар билан қараш ва чуқур мушоҳада қилиш, шахсий, оилавий ва касбий соҳаларда аввал қабул қилинган қадриятлар тизимини қайта кўриб чиқиш каби хусусиятлар хосдир. Мажбурий ҳаётий ва касбий ўзгаришлар фақатгина стрессни ривожланишига замин ҳозирлабгина қолмасдан, балки аввал қабул қилинган ҳаётий режалар ва мотивларнинг ўзгариши, қолаверса улардан воз кечишга олиб келиши мумкин.

Етуклик даврида “Мен”-концепцияси шахснинг ўзи ва атроф-муҳит ҳақидаги янги тасаввурлари билан бойида. “Мен”-концепцияси шахснинг концептуал негизини бойиши натижасида ривожланади. Унинг асосида ахлоқий нормалар, ҳуқуқ ва шахсий қадриятлар негизида шахснинг ўзини ўзи фаолаштириши ётади. Шахснинг ўзига нисбатан реалистик, онгли муносабати унинг шахсий “Мен”ига йўналтирилган эмоцияларни бошқариш имконини беради. Ўз-ўзига баҳо бериш умумий характерга эга бўлиб, уларнинг “проекцияси” турли вазиятларда намоён бўлади. “Мен образи” ижтимоий ролларни қабул қилиш ва шахсий мавқени тиклаш билан боғлиқ равишда бошқа шахсларнинг (*болалар, ўқувчилар ва бошқаларнинг*) тараққиётини таъминлашга йўналтирилган бўлади.

Етуклик даврида етакчи фаолият меҳнат ҳисобланади. Касбий фаолиятда орттирилган тажриба муҳим аҳамиятга эга. Мулоқот ва шахслараро муносабатларнинг аҳамиятини кучайтирувчи оралиқ ва бошқарувчи функциялар билан боғлиқ ҳолда касбий хулқ-атворнинг янги шакллари ривожланади ва намоён бўлади. Фаолият соҳасининг доираси кенгайди, янги хулқ-атвор стратегиялари юзага келади, шахсий меҳнат жараёни ва унинг натижаларига ҳамда бошқа мутахассисларга нисбатан масъулиятлилиқ ҳисси ортади. Оилавий ҳаётдаги барқарорлик, мақсадга мувофиқлик билан тавсифланиб, болаларга ва қарияларга ёрдам беришга бўлган эҳтиёж кучаяди. Меҳнат юкламасининг катталиги, функционал захираларнинг сусайиши ва унга нисбатан эътибор ҳамда вақтнинг ишчанлик қобилиятини қайта тиклашга сарфланиши натижасида шахсда дам олишни ташкил қилиниши биров чекланади.

Демак, етуклик даврининг ўзига хос томонлари меҳнат фаолиятининг муҳим таъсир даражаси, ҳаётий ва меҳнат мотивларининг шаклланиши ва амалга ошириши, адекват “Мен” – концепциясининг таркиб топиши, шахсий имкониятларнинг шахсий мақсад ва режалар билан мувофиқлиги, маънавий-мазмуний установакаларнинг амалга ошириши билан шартланган шахс тузилишининг турли компонентларини прогрессив ривожланишида акс ётади. Қолаверса, бу даврда меъёрий инкирозлар ва шахс деформацияси кузатилади, бу эса шахс тараққиётининг позитив тенденцияси бузилганлигидан, ҳаттоки, шахс тузилишидаги айрим компонентларнинг намоён

бўлиши ва ҳолатига ҳамда шахс хулқ-атворига салбий таъсир қилаётганидан далолат бериши мумкин.

Турли ёш даврларида шахс психик тараққиёти шахс тузилишининг у ёки бу компонентларининг ўзига хос сифатлари ва бу жараённинг намоён бўлишини айрим қонуниятлари билан чекланиб қолмасдан, айнан:

➤ турли психик функциялар ва хусусиятларнинг тараққиётини номувофиқлиги (*улар ўзларининг юксалиши чуққиси, барқарорлик ва инқироз босқичларига эга*), шу билан бирга тараққий этганлик қанчалик паст бўлса, иккиланиш шунчалик кучли бўлади;

➤ шахс ҳаёт-фаолияти ва психик фаолият функциялари ҳамда таълим тизимини роли ва тузилишининг ўзига хослиги орқали аниқланувчи шахснинг алоҳида компонентларини шаклланишининг турли вақтларда содир бўлиши-гетерохронлик фазаси;

➤ психик фаоллик тизимини барқарорлигини таъминловчи, вақтга боғлиқ бўлмаган ҳолда намоён бўлувчи ривожланишнинг алоҳида босқичларини беқарорлиги;

➤ сензитивлик, маълум вақт давомида ташқи таъсирларга нисбатан психик функцияларнинг таъсирчанлигини ортиб кетиши;

➤ тараққиётнинг дивергентлиги-конвергентлиги – бунда психик тараққиёт жараёнининг серкирралигини ортиши ва саралашнинг ортиши билан тавсифланади.

Бу қонуниятлар шахс касбий шаклланиши ва унинг тараққиёти муаммоси ўрганилиб чиқилгандан сўнг юқоридагидек таснифланди.

3.2. Меҳнат жараёнида субъектнинг касбий шаклланиш муаммоси

Қатъий талаблар ва шахс фаолияти нормативлари шароитида фақатгина шаклларнинг турли – туманлиги, ўзини ўзи ташкил қилиш, мослашиш малакалари намоён бўлибгина қолмасдан, балки фаолиятни бошқариш усуллари, механизмларини қидириш ва ишлаб чиқишдаги конструктив фаолликда, оптимал ва индивидуал ўзига хос йўлни топиш ва талаб этилган натижаларга эришиш учун психик жараёни ташкил қилиш ҳолатлари яққол кўзга ташланади. Фаолият муаммолари ва талабларида шахс индивидуал қулайлик, субъектив ёқимлилик ва кашф этилган ижодий образни таъминлайди.

К.А.Абульханова-Славскаянинг таъкидлашича, шахснинг фаолиятда намоён бўлиши ва ривожланиши ҳақидаги қарашлар С.Л.Рубинштейн томонидан илгари сурилган бўлиб, ўзининг методологик-принципиал аҳамиятини йўқотмаган. Бироқ бу қарашларга Л.И.Анциферова томонидан шахснинг фаолият билан ҳамоҳанг ривожланишининг оптималлиги ва аниқлиги билан боғлиқ айрим ўзгартиришларни киритди, унга кўра ҳар

қандай фаолият шахсни шакллантирмайди ва ҳар қандай тараққиёт шахс тараққиёти билан бир нарса эмасдир. Шахс ривожланиши ва эҳтиёжларининг фаолиятда намоён бўлиши субъектнинг меҳнат жараёни ва унинг натижасидан қониққанлиги билан боғлиқ, қийинчиликларни енгишга интилиши ва мураккаб масалаларни ҳал қилишдаги муваффақият, меҳнат жараёнида ўз имкониятларини намоён қилиш истаги – уларнинг барчаси юқори профессионалликка ва касбий етукликка эришишнинг гаровидир.

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

Фаолият субъектининг профессионаллашуви ва унинг шахсини ривожланиши касбий етукликнинг шаклланиши билан мувофиқ тарзда кечади.

Касбий етуклик тушунчасига юқори даражада шахсий ва касбий жиҳатдан ривожланган ва юқори профессионализмни ўзида намоён қиладиган, малакали, қолаверса, ахлоқий-маънавий, этник, маданий, ижтимоий ва касбий муҳим хусусиятларни ҳамда шахсий сифатларни ўзида мужассамлаштирган меҳнат субъектининг хусусияти деб изоҳланса мақсадга мувофиқ бўлади.

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

Мутахассис шахсининг касбий лаёқатлилиги қуйидаги шаклларда намоён бўлиши мумкин:

- 1) Касб билан боғлиқ маънавий қадрият тизимини тушуниш.
- 2) Тажриба орттириш ва шахсий тажрибани таҳлил қилиш.
- 3) Намунавий мутахассиснинг адекват моделини қабул қилиш ва унга ўхшаш учун ўз устида ишлашга интилиш.
- 4) Олдинга қўйилган мақсадга эришиш учун шахсий куч ва ресурсларни максимал даражада сафарбар этиш.
- 5) Меҳнатдан қониқиш ҳиссининг пайдо бўлиши.
- 6) Ўзини ўзи ривожлантиришга интилиш.
- 7) Шахс ҳулқида бузилишларнинг мавжуд эмаслиги.
- 8) Шахс организми ва психикасининг функционал имкониятлари ва уларнинг касбий талабларга мувофиқлик даражаси ҳақидаги тасавурларга эга бўлиш ва бошқалар.

Фаолият субъектининг малакаси касбий лаёқатлилиқнинг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланиб, у ўзининг функционал имкониятлари ва эҳтиёжларини касбий талаблар билан мувофиқлаштиради. Бу кўрсаткич касбий “Мен-концепцияси”нинг ўзига хослигини англатади. Ёшлик даврида, айниқса, касбий етуклик босқичида “Мен-концепцияси” ҳар томонлама бойитилади, бир томондан-ҳаёт ва фаолиятнинг ўзгарувчан талаблари, иккинчи томондан эса-ўзини ўзи баҳолашнинг шаклланиши рўй беради. А.А.Реаннинг таъкидлашича, етуклик даврида “Мен-концепцияси” касбий фаолият таъсирида, кўпгина махсус концепцияларнинг намоён бўлиши ҳисобига шаклланади. Улар реаллашиб, профессионал маҳоратнинг ўсиши билан боғлиқ равишда ривожланиб боради. Шахс аста-секинлик билан ўз имкониятларини намоён қилувчи мақсадларни танлашда ўта синчков ва ишнинг натижасига масъулият билан ёндашадиган бўлиб боради. “Шахснинг ахлоқий қондалар ва айниқса, муҳим шахсий қадриятлар доирасида ўзини ўзи фаоллаштириш” Мен-концепциясининг туб моҳиятига сингиб боради.

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

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

Касбий ўзини ўзи баҳолашда фаолият натижалари ва мутахассиснинг шахсий потенциал баҳолари кўриб чиқилади, биринчисида меҳнат ютуқларидан қониққанлик даражаси акс эттирилса, иккинчисида шахснинг ўз имкониятларини баҳолаш ва шахснинг ўз кучига ишонганлик даражаси кўриб чиқилади. Ўзини ўзи баҳолашнинг паст эканлиги мутахассисни етук ёки “етук эмаслиги”дан далолат бермайди. Ўзини ўзи баҳолаш негизида позитив мотивацион ўзини ўзи ривожлантириш ётади ва шахснинг ижтимоий, касбий муваффақиятлари билан коррекцияланади.

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

Шундай қилиб, касбий лаёқатнинг психологик жиҳатлари меҳнат субъектининг фаолиятга йўналтирилган психик жараёнлари - мутахассисда ўзини ўзи бошқаришнинг шаклланишини таъминловчи хусусиятлар ва функциялар комплексига асосланган тизимли хусусиятларни ўзида уйғунлаштирган. Психологик тизимда касбий етукликнинг муҳим омиллари қуйидагилар ҳисобланади: касбий фаолиятнинг мазмуни ва қадр, касбий фахр, йймон ва шаън. Касбий етукликнинг тизимлаштирилган омилларига эса қуйидагилар киради: касбий ўзини ўзи англаш (*мутахассис шахсининг тараққиёти самараси сифатида*) ва меҳнат субъектининг касбий яроқлилиги (*шахснинг касбий тараққиёти самараси сифатида*).

Охириги йилларда меҳнат субъектининг касбий лаёқатлилигининг шаклланиши муаммосини ўрганишга катта аҳамият қаратилмоқда ва қатор жаҳон психологларининг (А.А.Деркач, Э.Ф.Зеер, Е.А.Климов, А.К.Маркова, Ю.П.Поваренков, А.А.Реан ва бошқалар) тадқиқот предметиға айланмоқда. Фаолият тушунчаси меҳнат субъектининг хусусиятлари ва бошқа жараёнларнинг ўзига ҳослигида кўриб чиқилади, шахс ва фаолиятнинг психологик ривожланиши ҳамда уларнинг ўзаро алоқаси ва ўзаро таъсири негизида ўрганилади.

Мутахассиснинг етук шахсга айланиши субъектнинг фақатгина касбий тараққиёти босқичида амалга ошмайди. Умуман олганда, шахс бутун умри давомида комиллик сари одимлайди, яъни шахснинг маънавий-ахлоқий, этник, психологик дунёқараши ва бошқа хусусиятлари жамият талабларига мувофиқ равишда шаклланиб боради. Шахснинг касбий фаолият жараёниға жалб қилинганлиги уни янги талабларға мувофиқ равишда шаклланиши билан боғлиқ бўлиб, мотивацион-қадриятлар

тизимини, меҳнат установакаларини ривожланишида, ҳаёт мазмунини ва фаолиятини коррекция қилишда акс этади.

Касбий лаёқатлилиқ, биринчидан, меҳнат субъектининг касбий тараққиёти, муҳим касбий психологик хусусиятларнинг шаклланиши ва намоён бўлишига асосланган юксак маҳорат сари ҳаракатлар нуқтаи назаридан, иккинчидан, юқори малакага эришиш ва мутахассис компетентлигининг шахс тараққиёти билан мувофиқлиги натижаси сифатида кўриб чиқилади. Бу жараён шахснинг онтогенезда ривожланиши қонуниятлари ва унинг профессионаллашуви билан боғлиқ равишда амалга ошади, бу хусусиятларнинг таъсирига боғлиқ ҳолда, яъни аниқ фаолият кўринишларига нисбатан қўйиладиган талабларда, тараққиёт фазаларининг гетерохронлиги ва бетартиб ўзгаришида, меъёрий инқирозларнинг юзага келиши ва шахс деформациясида, шахс ва касбий тараққиётнинг аниқ бир босқичи ҳамда шаклларида, етуклик даврида намоён бўладиган шахсий хусусиятларнинг ўзига хослигида акс этади.

Меҳнат субъектининг етуклигини шаклланишида фақатгина шахсий, психологик (*когнитив, интеллектуал, эмоционал ва бошқалар*) ва касбий сифатлар, жараёнлар ва хусусиятлар аҳамиятга молик эмас, балки ижтимоий мослашишнинг самарадорлигини ошириш ҳамда ҳаёт ва фаолиятда ўзини ўзи намоён қилишни таъминлаш учун шахс ва касбий фаолиятнинг ўзаро таъсирини инobatга олиш мақсадга мувофиқдир. Бирок “мутахассис шахсининг етуклиги” ва “касбий етуклик” тушунчалари адабиётларда ва психологик амалиётда қўлланилганда улар орасида айрим тафовутлар учрайди. Биринчи ҳолатда (“*мутахассис шахсининг етуклиги*”), айнан меҳнат субъекти шахсининг шаклланишига, унинг индивидуал ва ижтимоий йўналганлигини позитив ва барқарор тарзда намоён бўлишига асосий эътибор қаратилса, иккинчи ҳолатда (“*касбий етуклик*”), мутахассиснинг ҳар томонлама ривожланганлиги ва аниқ бир касбий фаолият талабларига тўлиқ жавоб берувчи, қолаверса, шахсий фазилатлари юқори даражада тараққий этган ўз ишининг устасини тайёрланганлиги назарда тутилади.

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

Касбий етукликни мутахассис шахсининг шаклланиши ва меҳнат субъектининг касбий шаклланиши жараёни сифатида кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир. Бу жараён меҳнат фаолиятини бошқариш ва амалга

ошириш билан боғлиқ, лекин у фақатгина операционал соҳа тараққиёти, билим, кўникма ва малакаларни ўзлаштириш билан чекланиб қолмайди, балки С.Л.Рубинштейн, Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов, А.Н.Леонтьев ва бошқаларнинг тадқиқотларини гувоҳлик беришича, шахс ижтимоий хулқ-атворини психик бошқаришнинг функционал тизимини шаклланиши билан боғлиқ. Бу жараёнда шахснинг касбий камолотини асосий қонуниятлари ҳақидаги тасаввурларнинг тараққиёти ва турли омиллар таъсирида унинг динамикасини бошқариш муҳим роль ўйнайди, бунинг натижасида шахс ўзини касбий фаолият субъекти сифатида англай бошлайди ва касбининг ижтимоий аҳамиятлилик даражасини тушунади.

Шахснинг касбий шаклланиш жараёнида аниқ фаолиятнинг моҳиятини очиш динамикасидаги мақсадга йўналганлик, унинг имкониятларини босқичма-босқич кашф қилиниши ва унинг алоҳида компонентлари ҳамда тузилишининг ўзгаришини муҳим манбаси бўлиб ҳисобланади. Психологик тузилиш билан мувофиқ адекват фаолликни талаб қилувчи мақсадлар тизимини аниқлаш, танлаш, унга эришиш ва алоҳида фаолият компонентларининг мазмуни ҳамда кўзланган натижага эришиш учун психик зўриққанликнинг мувофиқлик даражаси ҳам меҳнат субъекти шахсининг психик тараққиёти манбаси бўлиб ҳисобланади. Тараққиётнинг бу механизми предметли фаолият мотивларининг шаклланиши ва аниқлаштирилиши жараёни бўлиб, унинг меҳнат жараёнини ҳар бир босқичида ўзгаришларни аниқ бир фазасини босиб ўтувчи, мазмун жиҳатдан бойиб борувчи ва фаолиятнинг йўналганлигига, психик ва касбий тараққиётни ҳаракатлантирувчи омилларга айланадиган мотивацион-эҳтиёжларни бошқариш билан бевосита боғлиқдир.

Меҳнат субъектининг касбий шаклланиши, шахснинг мутахассисга айланиш жараёнида фаолиятнинг операционал томонини эгаллаш қобилиятини қидириш ва яратиш, фаолиятнинг психологик тизими компонентларини ўзаро алоқаси ва мазмунини ўзлаштиришини ўз ичига олади. Бу жараёни бошқаришнинг асосий механизмларидан бири ўзи ҳақидаги тасаввурларнинг (*"Мен-концепцияси"*), *"Мен-мутахассис"* образи ва мутахассис модели намунасининг шаклланиши, қолаверса, бу тасаввурларнинг мувофиқлиги, улар орасидаги қарама-қаршиликларни аниқлаш ва таҳлил қилиш ҳисобланади.

Кўрсатиб ўтилган субъектив моделларнинг роли қатор тадқиқотларда ўз аксини топган бўлиб, улар: "стереотиплашган касбий намуналар шахс тажрибасининг тўлиқ интеграциясига йўл қўймайди, бу вазиятда касбий шаклланиш шахс тараққиёти учун тўсиқ бўлиб хизмат қилиши ҳам мумкин", деган ғояни тасдиқлайдилар. Фақатгина индивидуаллаштирилган, қолаверса, шахснинг индивидуал хусусиятларини инобатга олган ҳолда яратилган касбий намунагина шахс тараққиёти учун хизмат қилиши

ошириш билан боғлиқ, лекин у фақатгина операционал соҳа тараққиёти, билим, кўникма ва малакаларни ўзлаштириш билан чекланиб қолмайди, балки С.Л.Рубинштейн, Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов, А.Н.Леонтьев ва бошқаларнинг тадқиқотларини гувоҳлик беришича, шахс ижтимоий хулқ-атворини психик бошқаришнинг функционал тизимини шаклланиши билан боғлиқ. Бу жараёнда шахснинг касбий камолотини асосий қонуниятлари ҳақидаги тасавурларнинг тараққиёти ва турли омиллар таъсирида унинг динамикасини бошқариш муҳим роль ўйнайди, бунинг натижасида шахс ўзини касбий фаолият субъекти сифатида англай бошлайди ва касбининг ижтимоий аҳамиятлилик даражасини тушунади.

Шахснинг касбий шаклланиш жараёнида аниқ фаолиятнинг моҳиятини очиш динамикасидаги мақсадга йўналганлик, унинг имкониятларини босқичма-босқич кашф қилиниши ва унинг алоҳида компонентлари ҳамда тузилишининг ўзгаришини муҳим манбаси бўлиб ҳисобланади. Психологик тузилиш билан мувофиқ адекват фаолликни талаб қилувчи мақсадлар тизимини аниқлаш, танлаш, унга эришиш ва алоҳида фаолият компонентларининг мазмуни ҳамда кўзланган натижага эришиш учун психик зўриққанликнинг мувофиқлик даражаси ҳам меҳнат субъекти шахсининг психик тараққиёти манбаси бўлиб ҳисобланади. Тараққиётнинг бу механизми предметли фаолият мотивларининг шаклланиши ва аниқлаштирилиши жараёни бўлиб, унинг меҳнат жараёнини ҳар бир босқичида ўзгаришларни аниқ бир фазасини босиб ўтувчи, мазмун жиҳатдан бойиб боровчи ва фаолиятнинг йўналганлигига, психик ва касбий тараққиётни ҳаракатлантирувчи омилларга айланадиган мотивацион-эҳтиёжларни бошқариш билан бевосита боғлиқдир.

Меҳнат субъектининг касбий шаклланиши, шахснинг мутахассисга айланиш жараёнида фаолиятнинг операционал томонини эгаллаш қобилиятини қидириш ва яратиш, фаолиятнинг психологик тизими компонентларини ўзаро алоқаси ва мазмунини ўзлаштиришини ўз ичига олади. Бу жараёни бошқаришнинг асосий механизмларидан бири ўзи ҳақидаги тасавурларнинг (*"Мен-концепцияси"*), *"Мен-мутахассис"* образи ва мутахассис модели намунасининг шаклланиши, қолаверса, бу тасавурларнинг мувофиқлиги, улар орасидаги қарама-қаршиликларни аниқлаш ва таҳлил қилиш ҳисобланади.

Кўрсатиб ўтилган субъектив моделларнинг роли қатор тадқиқотларда ўз аксини топган бўлиб, улар: "стереотиплашган касбий намуналар шахс тажрибасининг тўлиқ интеграциясига йўл қўймайди, бу вазиятда касбий шаклланиш шахс тараққиёти учун тўсиқ бўлиб хизмат қилиши ҳам мумкин", деган ғояни тасдиқлайдилар. Фақатгина индивидуаллаштирилган, қолаверса, шахснинг индивидуал хусусиятларини инобатга олган ҳолда яратилган касбий намунагина шахс тараққиёти учун хизмат қилиши

мумкин, чунки улар муайян бир шахснинг ўзига хос хусусиятлари билан мувофик бўлади.

Субъектнинг психик соҳасини ўрганиш натижаларига кўра меҳнат мутахассис шахси шаклланишининг бошқариш жараёни билан психик функцияларнинг ривожланиш ҳолати ўртасидаги алоқадорлигини тушунишда муҳим аҳамият касб этиб, меҳнат фаолиятининг шахсга таъсири характери ақс эттирувчи меҳнат ютуқлари даражасини аниқлаб беради.

Меҳнат субъектининг касбий шаклланиши, ўзининг ҳаётий позициясига, мақсади ва ҳаракатлар дастурига, фаолият жараёни ва натижаларига нисбатан муносабатга ҳамда шу каби қатор махсус хусусиятларга эга бўлган мутахассис шахсининг шаклланиши, субъектнинг шахс тараққиёти қонуниятларини енгиб ўтиши, фаолият детерминантлари таъсирида унинг ҳаётга психологик қарашларининг ўзгариши натижаси ҳисобланади.

Шахснинг ҳаётий ва касбий шаклланишини динамик характери, шахснинг ўзига хос филогенетик ва онтогенетик хусусиятларини, қолаверса, ундаги меҳнат фаолиятининг ролини, субъектнинг касбий шаклланишини ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда бу жараённи *"профессиогенез"* атамаси билан аташ мумкин. Шахс фаолиятини ташкил қилиш ва таҳлил қилишга нисбатан профессиогенетик ёндашув шахс меҳнат фаолиятини ўрганувчи психологиянинг қатор соҳалари ва бошқа фан соҳалари учун методологик, назарий ва методик асос бўлиб хизмат қилади.

Мутахассис шахсининг шаклланишини ўзига хос хусусиятлари меҳнат субъектининг касбий шаклланишига нисбатан профессиогенетик ёндашувнинг асосий хусусиятларини аниқлаб беради. Бу ёндашув меҳнат субъектининг касбий фаолияти давомида ижтимоий ва психологик ривожланиш қонуниятларини ўрганиш асосига қурилган. Бунда касбий тараққиёт жараёнини фаол бошқариш имкониятлари ва шахснинг меҳнат фаолиятига яроқлилиги кўриб чиқилади. У фақатгина шахс тараққиёти хусусиятларини ва мутахассис шаклланишини ўрганишга қаратилган бўлмай, балки мавжуд фаолият турларини, фаолиятга мослашиш жараёни психик бошқариш механизмлари ва шахснинг мавжуд имкониятлари ҳамда касбий талаблар орасидаги мувофиқликни психологик таҳлил қилади, қолаверса, обрўли касб ва фаолият турларининг психологик хусусиятларини тахмин қилади. Оммавий ва обрўли касбий фаолият турларини психологик таҳлил қилишнинг самарадорлиги фаолиятни режалаштиришдаги техник ва технологик қарорлар ва шу билан бир қаторда, шахсга нисбатан касбий талаблар характери ҳамда фаолиятнинг психологик назарияларини аҳволи ҳақидаги маълумотлар ёрдамида аниқланади.

Профессиогенезнинг марказий нуқтасида меҳнат субъектининг касбий шаклланиши ва уни бир неча жиҳатларини кенг қўламда кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир:

Биринчидан, *шахс тараққиёти* сифатида – бу муайян меҳнат субъектининг фаоллик даражасига боғлиқ ва етакчи фаолият характериға асосланган ҳолда аниқ бир ёш даврида намоён бўлади. Психик тараққиёт энг аввало, меҳнат мотивларининг шаклланиши, касбий муҳим сифатларнинг фаоллашиши ва аниқ бир фаолиятнинг талабларига мувофиқ равишда шахс қобилиятларининг таркиб топиши билан яқунланади.

Иккинчидан, *субъект ижтимоийлашуви* сифатида – бу индивид томонидан ижтимоий нормаларнинг ўзлаштирилишида, ижтимоий тажрибани шахсий касбий установакалар тизимида қўллашда, кадриятлар ва фаолият дастурида, ижтимоий ролларни қабул қилиш ва ижтимоий масалаларда намоён бўлади.

Учинчидан, *субъектнинг касбий ўзини ўзи англаши, ўзини ўзи намоён қилиши* сифатида – бу ҳаёт фаолияти давомида касбий шаклланишиға замин тайёрлайдиган ўзини ўзи англаш, ўзини ўзи бошқариш, ўзини ўзи назорат қилиш, ҳаётий тажриба ва ҳаёт тарзи орқали намоён бўлади. Ҳаёт давомида тараққий этиш ва касбий шаклланиш ёш даврларида, шахс ҳаёт-фаолияти босқичларида акс этиб, жамият талаблари ва шахснинг ўзини ўзи намоён қилишға интилиши орасидаги қарама-қаршиликларға боғлиқ бўлади.

Тўртинчидан, касбий шаклланиш *шахс фаоллиги* шаклида намоён бўлади ва тавсифланади – бунда шахс шаклланишининг динамик шароитлари ва уни шахсий ҳаракатларининг фаолият билан мувофиқлиги кўриб чиқилади.

Юқорида кўрсатилган профессиогенезнинг ўзига хос хусусиятлари мутахассис шахсининг узлуксиз равишда шаклланиши, меҳнат субъектининг касбий камолотға эришишға интилиши, бундан ташқари шахснинг онгли фаолият соҳиби, ижтимоий кадриятлар ижодкори, ҳар томонлама камол топган шахс, олий тоифали мутахассис сифатида шаклланиш жараёнларида акс этади.

Касбий шаклланиш жараёнини профессиогенетик ёндашув асосида ўрганиш борасида бир қатор тадқиқотлар олиб борилмоқда ва бу муаммонинг турли жиҳатлари кенг доирада очиб берилмоқда.

Охириги 15 йил ичида мамлакатимиздаги ижтимоий-сиёсий вазиятлар шахс хулқ-атвори ва касбий соҳасида ўз аксини топиб келмоқда. Етуклик давридаги шахсларни *касбий қайта йўналтириш* (реориентация) кенг тарқалган воқеликка айланган. Ўзини ўзи англаш ва шахснинг касбий шаклланиши муаммоси бу жараёнда субъектларнинг турли касбий тажрибаға эга эканликлари, барқарор кадриятлар тизими, шаклланган шахс

тузилиши, ҳаётий позицияни амалга оширишда ижтимоий, касбий ва иқтисодий шароитларни аниқлаш билан алоқадорликда янги қирраларга эга бўлди.

В.А.Бодров ва М.А.Ратникова билан ҳамкорликда касбий фаолиятни ўзгартиришнинг психологик хусусиятлари ва қайта касбга йўналтириш вазиятининг характери ҳамда меҳнат субъектининг индивидуал-психологик хусусиятларига боғлиқ ҳолда касбий фаолиятга мослашишни ўрганиш мақсадида тадқиқот иши олиб борилган.

Етуқлик даврида касбий қайта йўналтириш ва унинг касбий шаклланиш жараёнига таъсири қуйидаги омиллар орқали аниқланади:

1. Қайта йўналтириш вазиятнинг кўринишига кўра (*мажбурий ёки ихтиёрий*);

2. Минтақанинг ижтимоий-демографик ва касбий хусусиятларига кўра (*турли ёш ва иш стажига эга бўлган ҳарбий хизматчилар, бошқарувчи шахс, муҳандис, шифокор, ўқитувчи*);

3. Жорий фаолиятнинг характерига кўра;

4. Қайта йўналтирилган субъектларнинг индивидуал-психологик хусусиятларига кўра (*интровертлик, экстрровертлик, хавотирланиш ва бошқалар*).

Қайта йўналтиришнинг муваффақияти янги фаолиятга касбий, ижтимоий ва психологик мослашганлик даражаси билан тавсифланган. Бунда мажбурий қайта йўналтиришни, яъни ишдан ҳайдалиш, ташкилотнинг инкирозга учраши вазиятларини бошидан ўтказган ходим синов муддати (6 ой) давомида касбий фаолиятга мослаша олган (93%, 68% ва 33% вазиятларда мослашиш турига мувофиқ), 84%, 63% ва 58% вазиятларда эса ихтиёрий қайта йўналтиришни ёки қўшимча касбий фаолиятга, қолаверса, мажбурий қайта йўналтиришни бошидан кечираётган ходимларнинг янги касбий фаолиятга психологик мослашишида кўпгина қийинчиликларга учраган. Касбий фаолиятга мослашиш жараёнининг тезлиги шахснинг интерналлик-экстерналлик характерларига ва шахсий хавотирланиш даражасига боғлиқдир.

Шахс тузилишининг архитектуралик ҳолати ва махсус қобилиятлар, шахс тараққиётида фаолиятнинг роли ҳақидаги маълумотлар, фаолиятнинг динамик тузилиши ва мазмуни ҳамда бу жараён билан боғлиқ равишда шахсга нисбатан қўйиладиган касбий талаблар кейинчалик касбий шаклланишнинг ва бу тизим асосида мутахассисларни психологик саралашнинг такомиллаштириш жараёнининг янги қирраларини ўрганишни белгилаб беради. Бу қарашлар экспериментал асосланган бўлиб, унинг негизида касбий яроқлилиқни баҳолашга нисбатан структуравий-динамик ёндашув концепцияси ётади.

Меҳнат субъектининг касбий шаклланиши тараққиёт жараёни сифатида мутахассиснинг қатор якуний натижаларга эришиши, айниқса, юқори даражадаги профессионализм, малакага, компетентликка ва етукликка эгаллигида мужассамлашади. Бу тавсифларнинг ҳар бири касбий шаклланганликнинг ўзига хос хусусиятларини, шахс тараққиёти даражаси ва хусусиятларини, энг асосийси, бу жараённинг натижаларини муҳокама қилишда муҳим аҳамиятга эгадир.

“Касбий шаклланганлик” тушунчаси меҳнат субъектининг касбга эгаллик қилиш даражаси ва аниқ меҳнат фаолиятида касбий муҳим хусусиятлар, билим, кўникма, тажриба ва маҳоратларнинг шаклланиши ва намоён бўлиши асосида ишлаб чиқариш самарадорлигига эришиши сифатида қўлланилади. Меҳнат субъектининг аниқ бир фаолият соҳасида юқори даражадаги касбий малакаларга эгаллиги *маҳорат* деб юритилади. А.К.Маркованинг таъкидлашича, “касбий шаклланганлик” тушунчаси турли маъноларда: касбнинг шахсга, унинг касбий ва психологик сифатларига бўлган меъёрий талаблар сифатида ва муайян бир шахсда мавжуд бўлган ва унинг касбий фаолиятидаги муваффақиятини таъминлайдиган касбий йўналтирилган хусусиятлар мажмуининг меъёрлари сифатида қўлланилади”. Муаллиф касбий шаклланганликнинг қуйидаги категорияларини ажратиб кўрсатган: “шахснинг ўзини мутахассис сифатида такомиллаштириши; ички касбий локус назорати; мутахассиснинг анланган сифатлари, ҳажми; шахснинг ўзини мутахассис сифатидаги тўлиқ образи; касб ёрдамида ўзини ўзи ривожлантириш ва етишмайдиغان хусусиятларнинг ўрнини қоплаш қобилияти ва х.к.”

Касбий шаклланганлик даражасини аниқлаш учун шахснинг сифат ва миқдор жиҳатидан касбий тайёргарлик даражасини, фаолият самарадорлигини, иш қобилиятини, касбий яроқлилигини, ўз устида ишлашининг муваффақиятлилигини акс эттирувчи мутахассиснинг *“малакиси”* тушунчаси қўлланилади. Бу тавсифномалар аниқ касбий фаолиятнинг муайян бир шахс хусусиятларига (*касбий, психологик, ижтимоий ва бошқа*) қўядиган норматив талаблари билан мутаносибдир. Юқори касбий малака, меҳнат субъекти етуклигини шаклланишининг ва намоён бўлишининг муҳим шарти ҳисобланади, ваҳоланки, айрим вазиятларда касбий етуклик етарли даражада бўлмаса ҳам шахс қатор меҳнат функцияларини малакали даражада бажариши мумкин.

Кўп қўлланилувчи **“компетентлик”** тушунчаси касбий шаклланиш ва касбий етукликни баҳоловчи меъёр бўлиб, ҳали аниқ таърифга эга эмас. У меҳнат субъектига нисбатан аниқ фаолият талаблари ёки айнан, субъектнинг аниқ фаолиятнинг ўзига хос жиҳатларига нисбатан муносабатини тавсифловчи хусусият сифатида қўлланилади. Умуман олганда, бу тушунча шахснинг қандайдир ҳаётий вазиятларда, ижтимоий ва

касбий фаолиятда авторитарлиги, шу соҳа бўйича тушунча ҳамда билимларга эгаллиги билан тавсифланади. А.К.Маркованинг фикрича, муайян бир шахснинг компетентлиги унинг касбий шаклланишига қараганда кўпроқ учрайдиган тавсифномасидир. Бунга кўра, касбий компетентликнинг хилма-хил турларини ажратиш мумкин: махсус (*меҳнат жараёнини амалга оширишда*), ижтимоий (*ҳамкорликдаги фаолиятни амалга оширишда*), шахсий (*ўзини ўзи бошқариш ва такомиллаштириш малакаларига эгалик*) ва бошқалар. Айрим муаллифлар касбий мулоқотдаги, мутахассис шахснинг ривожланишидаги компетентликни ҳам ажратиб кўрсатадилар.

Компетентликнинг юқорида санаб ўтилган турлари албатта бир инсонни тўлиқ шаклда тавсифлаши шарт эмас, чунки, шахс яхши мутахассис бўлиши мумкин, лекин ўзини ўзи бошқариш ёки шахслараро касбий мулоқот малакаларига эга бўлмаслиги мумкин, қолаверса, юқори даражада касбий компетентликка эга бўла туриб, шахсий ва ижтимоий компетентлиги паст бўлиши мумкин.

Айтиш мумкинки, ўз навбатида профессионализм даражаси субъектнинг профессионализацияни йўналганлиги, кўрсаткичи ва мазмуни ҳамда мутахассиснинг профессионаллашув даражасига таъсир этувчи ижтимоий, психологик, иқтисодий ва бошқа кенг доирадаги компетентлик билан шартлангандир.

Ж.Равен (2003) тадқиқотлари компетентликнинг тузилишли-функционал концепцияни асослашга имкон берди ва у қуйидагиларда акс этади:

1.Энг аввало, шахс қадриятлари, ижтимоий-сиёсий ишончи ва фикрини аниқловчи шахс мотивацион-қадриятлар соҳасининг тизимли равишда намоён бўлиши ва шаклланишининг аҳамияти.

2.Шахсий қадриятларнинг меҳнат жараёнини ташкил қилиш ва мазмунига нисбатан бевосита қизиқиш, лидерлик, ташкилотчилик каби хусусиятларда акс этиши.

3.Компетентликнинг табиати когнитив, эмоционал ва иродавий жараёнларнинг, индивиднинг мақсадга эришишини таъминловчи масалаларни ечишга, ҳал қилишга тайёрлигини баҳолаш мезони ва намоён бўлишига асосланган бўлади.

3.Компетентлик фақатгина ўзининг фаол компонентлари ҳисобига эмас, балки янги ҳаётий вазиятларда намоён бўлиши мумкин бўлган пассив компонентлари ҳисобига ҳам шаклланиб боради.

4.Компетентлик ўзининг бир-биридан мутлақо мустақил, лекин бир-бирининг ўрнини аҳамиятли даражада самарали хулқ-атвор омили сифатида эгаллаб тура оладиган, кўп сонли компонентлари ёрдамида аниқланади.

Компетентликнинг таркибий қисмлари қаторига когнитив, эмоционал, иродавий сифатлардан ташқари ўзига ишонч (*Ўзининг касбий билимларига, лидерлик қобилиятига*), қарор қабул қилиш ва унинг ижросини бошқариш малакасига эга бўлиш; қизиқарли умумий мақсадларни қидириш, англаш ва қайтарма алоқани қўллашдаги самарали фаолият; ўзини ўзи бошқариш, ўзини ўзи такомиллаштириш қобилиятларига эга бўлиш; ўзини ўзи назорат қилиш, мослашганлик, мураккаб муаммоларни ҳал қилишга тайёрлик ва таваккалчиликка мойиллик, қатъиятчилик, касбий масъулиятчилик ва бошқаларни киритишимиз мумкин.

Э.Ф.Зеернинг таъкидлашича, касбий компетентликнинг функционал тараққиётини тадқиқ қилиш касбий камолотга эришиш чоғида компетентликнинг турли кўринишлари интеграциялашиб боришини ва уларнинг касбий муҳим шахс сифатлари билан алоқаси кучайиб боришини кўрсатди. Айтиш жоизки, компетентликнинг асосий даражалари касбий тайёргарлик ва тажриба, ўзини ўзи англаш, ўз кучига ишонич, ўзга инсонлар томонидан кўрсатилган камчиликларни тўғри қабул қилиш ва шу каби бошқа касбий камолотни белгилаб берувчи шахс хусусиятлари киради.

Тахмин қилиш мумкинки, меҳнат субъектининг санаб ўтилган профессионаллашув кўрсаткичлари, мутахассис бўлиш (*малака, компетентлик*) ва субъектнинг касбий етуклиги орасида ўзаро алоқа ва ўзаро таъсир мавжуд.

3.3. Касбий сифатлар ва касбий идентификация

Кўпгина жаҳон ва хориж олимларининг таъкидлашича, бугунги кунда касбий сифатларнинг шаклланиши ўзининг аҳамиятчилик даражасига кўра инсон эҳтиёжлари орасида биринчи ўринга кўтарилмоқда. Бу тушунча ижтимоий назария ва амалиётнинг муаммолари мажмуаси билан боғлиқ бўлиб, психологиянинг марказий қисмидан жой олган. Касбий сифатларнинг иқтисодий, ижтимоий, ижтимоий-маданий шароитлар таъсирида ўзгарувчи алоҳида турлари тадқиқ қилинган.

Ижтимоий динамика фақатгина ижтимоий ролларнинг ўзгариши билан эмас, балки сифатли, эгилувчан ва етарли даражада тезкор мутахассисларни тайёрлашга нисбатан янги талабнинг пайдо бўлиши билан ҳам боғлиқдир. Маиший, иқтисодий, сиёсий ва маданий соҳадаги янги муаммолар доимо касбий мезонларни тараққиётини талаб қилади ва бу эса соҳа мутахассисларини касбий ўзини ўзи англаш, шахснинг касбий шаклланиши муаммоларини назарий ғоялар билан бойитишга нисбатан интилишларини кучайтиради.

Замонавий тадқиқотларда касбий сифатлар шахс касбий тараққиёти-нинг асосий мезони ва меҳнат субъектининг етакчи характери сифатида ажратиб кўрсатилмоқда. Ушбу нуқтаи назар жаҳон меҳнат психологиясидаги мавжуд касбий тараққиёт мезонларини ходимнинг самарали фаолияти даражасидан мутахассиснинг тавсифномаси даражасигача ривожланишини мантикий ёритилиши ҳисобланади. Мутахассис меҳнат субъекти сифатида ходимдан фарқли равишда унинг ўзи фаолият мақсадини қўяди, унга эришиш йўли ва воситаларини аниқлайди, фаолият натижасига нисбатан масъулиятни ўз зиммасига олади. У фаолиятни тўлиқ бошқаради, турли амалий вазиятлардан чиқиш йўллари билади, фаолиятни ташкил қилиш, унинг ўзгариши ва тараққиётини олдиндан кўра билиш қобилиятига эгадир.

Замонавий мутахассисларни тайёрлашдаги асосий муаммолар орасида иккита предметли соҳани алоҳида ажратиб кўрсатиш муҳимдир: “*касбий сифатлар*” ва “*касбий тараққиёт*”. Касбий сифатлар инсоннинг бутун умрида унга ҳамроҳ бўладиган ва ҳаёт фаолияти давомида муҳим ўрин тутадиган “*Мен кимман?*” деган онгли саволга асосий эътиборни қаратади. Тараққиёт эса касбий ўсишга, ишнинг сифатини ортишига, изланишлардаги кашфиётларга, қарор қабул қилишдаги эгилувчанликка йўналтирилган бўлади.

Касбий шаклланишда касбий сифатлар ва тараққиёт бир-бири билан чамбарчас боғлиқдир: касбий сифатлар бир томондан касбий тараққиёт жараёнида шаклланса, бошқа томондан – шахснинг мутахассис сифатида намоён бўлишининг муҳим кўрсаткичи ҳисобланади. Амалий жиҳатдан бу куйидагиларни англатади: янги ижтимоий-иқтисодий динамик шароитда ўз шаънига эга бўлиш учун, рақобатда синмаслик учун, фаровон келажакни таъминлаш учун мутахассис доимий ривожланишда бўлиши, қолаверса, ижтимоий ва меҳнат шароитида ўзининг мавқеини таҳлил қилиб бориши лозим. Шунинг учун касбий сифатларни тадқиқ қилишнинг замонавий йўналиши шахснинг ижтимоий ва касбий тараққиёти жараёни билан боғлиқ жиҳатларни ўрганиш ҳисобланади.

Касбий шаклланиш индивиднинг мутахассисга айланиши сифатида инсоннинг ўзи ҳақидаги, касбий ва ижтимоий муҳитдаги мавқеи ҳақидаги тасаввурларининг ўзгариши, қолаверса, янги касбий сифатларни ўзида таркиб топтириши, кенг маънода айтадиган бўлсак – шахснинг касбий ўзини ўзи англаши билан ҳамоҳангликда кечадиган жараёндир. Касбий шаклланиш инқирозлари даврида касбий сифатлар яққол намоён бўлади.

Касбий сифатлар муаммосига қизиқишларнинг ортишига қарамасдан, бу феноменнинг табиати, тузилиши, динамикаси ва функциялари ҳақидаги саволлар бир қанча чалкашликларга эгадир. Бунга асосий сабаб бу муаммонинг, айниқса, шахс умумий тузилишида касбий сифатлар ўрнида қўлланилувчи ижтимоий сифатларни кам ўрганилганлиги билан боғлиқдир.

Касбий сифатлар муаммосини тадқиқ қилиш учун энг аввало бу воқелик шахс сифатлари тизимида қандай ўрин эгаллашини, қолаверса, шахснинг касбий ва ижтимоий ўзини ўзи англашида қандай роль ўйнашини тушуниб олиш лозим.

Хориж манбаларида касбий сифатлар муаммосини тадқиқ қилишга нисбатан иккита йўналиш кўрсатиб ўтилган: биринчиси касбий тараққиётга, шахснинг ўз устида ишлашига йўналтирилган, иккинчиси эса, касбий шаклланишнинг ижтимоий томонлари ва омилларига йўналтирилгандир.

Масалан М.Аргайл 1970 йилларнинг бошларидаёқ касбий сифатлар ва индивиднинг касбий шаклланиши орасидаги боғлиқлик ҳақида ёзиб қолдирган. Шу билан бир қаторда ўзида қуйидагиларни мужассамлаштирган мураккаб жараён сифатида кўриб чиқилган: касбий тренинглар, фаолиятни амалга оширишга нисбатан қўйиладиган талаблар ва стандартларни ўзлаштириш, касбий гуруҳ доирасида хулқ-атвор нормаларини тушуниш ва бошқалар. Айнан меҳнат жамоасидаги бошқа шахслар билан ўзаро ҳамкорлик индивидга ўзи эгаллаб турган касбнинг аниқ стандартларини ўзлаштириш имконини беради. Касбий меъёрларга амал қилиш индивиддаги касбий сифатларни ўзида таркиб топтиришга ва ўз мавқеини узоқ вақт сақлаб туришга замин ҳозирлайди. Касбий сифатлар бу ёндашувда узоқ вақтли касбий фаолият билан боғлиқ касбий мавқега яқин тавсифнома сифатида намоён бўлади.

Ж.Соненфельд касбий сифатлар касбий тараққиёт жараёнида юзага келиши ва шаклланишини айтиб ўтган. Карьеранинг ўсиши турли касбий сифатларнинг ўзгариши билан кузатилади. Алоҳида, хусусий касбий сифатлардан бироз умумийроқ концептуал сифатларга ўтиш содир бўлади. Айнан концептуал сифатлар лавозимидаги ўсишни ва касбий тараққиётнинг босқичини аниқлаб беради.

Р.Финчман ишларида асосий эътибор касбни эгаллаш жараёнида касбий талаблар, ахлоқий нормалар, қадриятларни англашга қаратилади. Касбий сифатларнинг шаклланиш жараёни инсонга касбий ўзини ўзи бошқариш имконини берувчи касбий тараққиёт давомидаги индивидуал хусусиятлар ва ижтимоий таъсирларнинг ўзаро мувофиқлиги сифатида намоён бўлади.

С.Жошли ўзининг ижтимоий тадқиқотларида Рим аҳолисининг касбий сифатлари ва мавқеини таҳлил қилиб, шундай хулосага келган: касбий сифатлар фаолият билан боғлиқ бўлиб, касбнинг расмий ва норасмий мавқеининг ўзаро мувофиқлиги асосида шаклланади. Фаолият ҳақидаги мавжуд тасаввурлар билан мувофиқ касб номлари ўзига яраша меъёрий талабларга эгадир ва шунинг учун ҳам ўз-ўзидан шахсга маълум маънода таъсир ўтказади. Фаолият мазмунидан ташқари касбий сифатларга

муносабатлар тизими, инсоннинг бошқалар билан ўзаро ҳамкорлиги ҳам таъсир қилади.

К.Мак-Говен ва Л.Хартлар асосий урғуни ўз таркибига касбий ролларни амалга ошириш ва янги кадриятларни, установкаларни ва касбий сифатлар таркибини ривожланиши учун талаб этиладиган махсус билим ва кўникмаларни ўзлаштиришни қамраб олувчи ижтимоий ўрганиш жараёнига қаратадилар. Педагогларнинг касбий шаклланишини тадқиқ қилиш натижасида қуйидагича таҳлилий хулосага келинган: педагог-талабалар танкидий тафаккур, шахслараро муносабатлар, низоларни бартараф этиш каби соҳалар юзасидан махсус билим, кўникмаларни ўзлаштиришлари, қолаверса, компьютер технологиялари ва турли методларни қўллай олишлари зарур.

Касбий сифатларининг шахсий ва ижтимоий жиҳатларининг мувофиқлиги ғояси “психоижтимоий сифатлар” тушунчасида тўлалигича акс эттирилган бўлиб, у касбий тараққиётнинг ижтимоий контекстлари билан боғлиқ касбий сифатларни англатади. Бу билан шахс тараққиёти ва фаолиятини амалга оширишда ижтимоий муҳитнинг роли алоҳида кўрсатиб ўтилади. Муаммога бу жиҳатдан ёндошиш Г.Тэшфелнинг ижтимоий сифатлар назарияси юзага келгандан сўнг оммалашиб кетди. Фаолият ва ўзаро ҳамкорликни ўзлаштириш натижасида шаклланувчи ижтимоий сифатлар ишчилар гуруҳининг ўзаро муносабатларига ҳамда индивиднинг касбий тараққиётига таъсир ўтказди.

Тадқиқотларда кўрсатилган шахсий ва ижтимоий тараққиёт орасидаги боғлиқлик контекстида касбий сифатларнинг таркиб топиши бу феномен шаклланишининг индивидуал механизмларини чуқурроқ тушунишга имкон беради. Т.Лойд ва П.Мулленлар Эри дарёси балиқчиларининг фаолиятини таҳлил қилиб касбий сифатлар қандай шаклланиши ва мустаҳкамланишини кўрсатиб берганлар. Балиқчининг фаолияти индивидуал тарзда, жиддий рақобат шароитида амалга оширилади. Шунинг учун ҳам балиқчиларнинг мутахассис сифатида ўзи ҳақидаги тасаввурлари негизида фаолият хусусиятидан келиб чиққан билимлар, унинг инсонга нисбатан талаблари ва шахснинг имкониятлари ҳамда фаолиятнинг самарали амалга ошириш имконини берувчи сифатлар (*жисмоний, интеллектуал ва бошқалар*) ётади. Бунда касбий сифатлар шахсий характерга эга бўлиб, ижтимоий контекстга эга эмас деган таассуротни уйғотади. Бироқ муаллифлар, индивидуал фаолият доимий равишда ўзини бошқа балиқчилар билан қиёслаш ва улар билан жанжаллашишлар орқали кечишини аниқ мисоллар ёрдамида кўрсатиб берганлар ҳамда мана шу вазият балиқчиларни ўзининг касбий сифатларини, касбий жамоадаги ва ижтимоий муҳитдаги мавқеини чуқурроқ тушунишга имкон яратиб беради. Балиқчилар фаолиятини таҳлил қилиш натижасида муаллифлар қуйидагича хулосага келадилар:

шахсий касбий сифатларини англаш ва ўзини бошқа мутахассислар билан қиёслаш, қолаверса, касбий тараққиёт ва ижтимоийлашув, шунингдек, касбий сифатларнинг таркибий қисмлари билан шартланган бўлади.

Касбий сифатлар муаммосини тадқиқ қилишда касбий муҳит таъсирида инсон ўзининг вербал ва новербал хатти-ҳаракатини қайта қуриш вазиятлари батафсил ёритилган адабиётларга эътибор қаратиш лозим. Шундай қилиб, инсон хулқ-атворининг фаолият ва меҳнат жамоаси талаблари билан мувофиқлигини тадқиқ қилиш Ж.Холланднинг типологик назарияси, фаолиятга яроқлилиқ назарияларида ўз аксини топди. Бу ёндашувлар доирасида фаолият ва ижтимоий муҳитнинг меҳнат натижаси ва меҳнатдан қониққанликка, индивидуал саломатлик ва бошқаларга таъсирининг турли жиҳатлари ўрганилган.

Тадқиқотларда индивиднинг ўзаро ҳамкорлиги ва меҳнат жамоаси динамикасида фаолият ва меҳнат жамоаси талаблари асосида шаклланган бўлсагина маълум бир мувофиқиятга эришиши мумкинлиги кўрсатиб берилган. Бу жараёнда касбий сифатлар инсоннинг фаолиятни самарали амалга ошириши учун у қандай бўлиши, нима қила олиши ва меҳнат жамоасида ўзини қандай тутиши ҳақидаги тасавурларини ўзида акс эттирувчи ички тузилма сифатида намоён бўлади.

Шунга яқин маълумотларни А.Мишел ва С.Вортнинг банк ходимларида олиб борган тадқиқотларида кузатишимиз мумкин. Бунда муаллифлар умумий фаолиятдаги ҳамкасбларнинг қизиқишлари қандай қилиб янги касбий сифатларнинг юзага келиши, шахснинг индивидуал сифатлари ва когнитив жараёнлари ўзгаришига таъсир қилишини кўрсатиб берганлар. Муаллифлар “Мен”ни тушунтириш учун когнитив ёки ижтимоий маданий омилларни қўллаш лозимлигини таъкидлайдилар. Уларнинг ишларида касбий сифатлар гуруҳ маданиятининг ташкилий даражасига ўзаро таъсир қилувчи у ёки бу омилларнинг таъсири остида шаклланади.

Хориж адабиётларида касбий сифатларнинг барқарорлиги ва динамикасига нисбатан қарама-қарши нуқтан назарлар етарли даражада мавжуддир. Масалан, касбий сифатлар ўзгарувчан ва тавсифномаси вазиятнинг контекстига боғлиқ деб тан олинади. Инсонда умуман чегараланган, доимий касбий сифатлар мавжуд эмас: у ўзгарувчан ва унинг ўзгариши инсонни ўраб турган жамоага боғлиқдир. Касбий сифатлар бошқа инсонлар билан суҳбат жараёнида намоён бўлади ва субъектларнинг мулоқотчанлик характериға боғлиқ бўлади. Мисол учун, бу ёндашув бизнес лойиҳаларини амалга жорий қилишда, шу лойиҳа йўналтирилган компания билан ўзаро ҳамкорликни бошқаришда яққол намоён бўлади. Бу йўналишда касбий сифатларни тадқиқ қилиш иштирокчиларнинг ўзаро ҳамкорликдаги

тажрибасини намоён бўлиши, муносабатлардаги ишонч даражаси бир-бирини идрок қилишдаги стереотипларни ўрганади.

Бошқа нуқтаи назарга кўра касбий сифатлар – бу динамик, шу билан бир қаторда мувозанатлилиқ жараёнидир. Ҳар бир даврда ижтимоий ва иқтисодий вазиятлар таъсирида инсон ўзига нисбатан турлича муносабатда бўлади. Шу билан бир қаторда инсон баъзида тарихдаги воқеликларни инкор эта олмайди. Америкалик социологлар П.Бергер ва Т.Лукманларнинг таъкидлашича, келажакда барча ижтимоийлашган инсонлар “ўзларига ҳиёнат” қиладилар. Шахсий хоинлик айнан “Мен”ни у ёки бу вазиятда қандай бўлганлигига боғлиқ.

Конструктив ёндошувни таҳлил қилиш натижасида касбий сифатларнинг мураккаб воқелик эканлиги тушунилади. Бу ёндошув вакиллари ички тизимни қайта қуришни хавотир ва беҳаловатлик ҳисларининг юзага келиши билан боғлайдилар. Хавотир индивид ўзида мавжуд бўлган элементлар ёрдамида вазиятни қайта қуролланмаганда юзага келади. Шунинг учун ижтимоий сифатлар инсон томонидан оғриқли нуқта сифатида бошдан кечирилади. Ўзининг янги сифатларини қабул қилиш ва касбий сифатларини қайта қуриш учун маълум вақт талаб қилинади. П.Вайнрич ўзининг тадқиқотларида Ж.Келлининг шахс тузилиши тестининг замонавий интерпретациясини қўллаб, репертуарлар ячейкаси техникаси ёрдамида касбий сифатлар тузилишини таҳлил қилиб беради. Касбий сифатлар тузилиши ўзида асосий учта блокни мужассамлаштиради: элементлар тизими, ўзаро таъсир ҳолатлари тизими ва мавжуд фаолиятлар тизими; биринчи ва учинчи тизимлар касбий сифатлар тузилишининг асосий компоненти ҳисобланади. Шахс тузилиши норматив маданий аҳамиятлилиқ даражасидан келиб чиққан ҳолда содир бўлиб, у индивидуал биография билан шартланган муҳим хусусиятга эгадир. Шунинг учун ҳам шахс концепцияси ва фаолиятида ижтимоий ва предметлар оламини экспериментал таҳлил қилиш билан боғлиқ бўлган шахсий установакалар намоён бўлади.

Бу ёндошувда касбий сифатлар тузилиши компонентларини ташки олам тузилиши ва унда ўз ўрнини, шу билан бирга фаоллик ва ўзаро таъсирнинг концептуал чегараларини қидириш функциясини таҳлил қилишга асосланган ҳолда ажратиб кўрсатишга ҳаракат қилинади. Бу вазиятда касбий сифатлар шахс индивидуал-маданий ва фаолият тажрибаси негизида шаклланувчи мураккаб воқеликка айланади.

Хорижий тадқиқотларда касбий тараққиётни таҳлил қилишда асосий эътибор қарор қабул қилишга қаратилади. Шу билан бир қаторда асосий урғу инсоннинг касбий тараққиётдаги муаммоли вазиятларни қабул қилиш ва ҳамда уларни бартараф этиш усулларини билишни таҳлил қилишга қаратилади. Касбий ўзини ўзи англаш борасида қарор қабул қилиш жараёни

қуйидаги босқичларни ўз ичига олади: муаммоли вазиятларнинг юзага келиши, реал имкониятларни аниқлаш, имкониятларни қатор мезонлар ёрдамида баҳолаш (*омад ва омадсизлик тизимини баҳолаш; машҳурликни ёқтирмаслик, рағбатлантириш ёки қаноатлантириш, касбий карьерадаги ўсиш, ишлаб чиқариш фаолиятидаги қийинчиликлар, таълим ва иш жойидаги мавқе*), адекват имкониятларни танлаш ва амалга ошириш, қарорларнинг ижтимоий динамика билан мувофиқлиги.

Шахсий тараққиёт ва касбий шаклланишнинг ижтимоий контекстини мувофиқлиги муаммоси касбий сифатларни тадқиқ қилувчи жаҳон олимларининг ишларида ҳам ўз аксини топган.

Л.Б.Шнейдер асос солган касбий сифатларни тадбиқ қилишнинг замонавий йўналишида ушбу феномен касбий ўзини ўзи англаш сифатида кўриб чиқилади, бунда шахс ўзини муайян бир касб ва меҳнат жамоасининг вакили сифатида англайди, ўз менининг когнитив эмоционал ҳулқ – ативор жиҳатидан тавсифлашда ўзини ишини бошқалардан фарқли эканлигини аниқлайди.

Касбий сифатларни тадқиқ қилувчи жаҳон психологлари учун психик воқеликларни тузилмавийлиги ва тизимлилиги тамойили, сифатларнинг генетик ўзаро боғлиқлик даражасини қидириш, касбий фаолиятни ўзлаштириш ва амалга ошириш жараёнида шаклланишини тадқиқ қилиш учун асос бўлиб хизмат қилади. Бу жаҳон тадқиқотчиларининг анъанавий ва концептуал методологик базаси бўлиб, қуйидагиларга хизмат қилади: касбий фаолиятдаги тизимгенез, шахснинг касбий шаклланиши, меҳнат фаолияти ва бошқалар.

Ю.П.Поваренкованинг тадқиқотлари доирасида касбий сифатлар тизимли, динамик ва мувозанатли, инсон касбий тараққиётининг бошқа элементлари: касбий ўзини ўзи англаш, касбий ўз-ўзига баҳо, касбий деформация билан узвий боғлиқ бўлган воқелик сифатида кўриб чиқилади.

Муаллиф касбий сифатларни қуйидагича таҳлил қилади: а) субъектнинг касбий фаолиятидаги тенденция ва унинг касбий тараққиётидаги етакчи кўрсаткич, б) касбий фаолият, касбий шаклланиш давомида ва ўзига мутахассис сифатидаги муносабати негизида юзага келувчи эмоционал ҳолат, в) субъект касбий фаолиятида функционал тизим шаклида амалга ошувчи тузилмадир.

Касбий сифатларнинг элементлари тарзида эҳтиёжлар, қизиқишлар, установакалар, ишонч ва касб орқали қондирилувчи ва амалга ошувчи шахс мотивацион соҳасининг бошқа компонентлари кўриб чиқилади. Касбий сифатларга эришиш учун фаолликни амалга оширишни таъминловчи зарурий билим ва қобилиятларга эга бўлиш лозим.

Т.В.Мищенко ишларида касбий сифатлар касбий фаолият контекстига нисбаган кўриб чиқилиб, бунда субъект ижтимоий муҳит билан касбий

ўзаро таъсирга киришади ва ўз-ўзига нисбатан хурмати ошади. Муаллиф касблар оламига йўналтиришни таъминловчи шахс характерларига, фаолиятда шахс потенциалининг тўла намоён бўлиш шартига, қолаверса, касб танлашнинг мумкин бўлган оқибатларини олдиндан кўра билишга алоҳида эътибор қаратади. Касбий сифатлар инсоннинг касбни тушуниши, ўзини мутахассис сифатида қабул қилиши, ўзининг касбий вазифаларини аъло даражада ва бошқалар учун фойдали тарзда амалга ошириш билан белгиланади.

Е.Н.Кириянова касбий сифатларни ўзгарувчан касбий шароитларда кўникма ва малакаларни шаклланганлик даражаси ва кейинчалик касбий ўсиш билан шартланган, муайян бир босқичда субъектнинг касбий маҳорат даражасига эришишни таъминловчи индивидуал белги, касбий шартлар ва касб мазмунининг барқарор мувофиқлиги сифатида тавсифлайди. Ўтказилган тадқиқотлар шуни кўрсатмоқдаки, касбий сифатлар интеграл характерга эга ва мутахассисларнинг ўзгача маданият доирасидаги касбий фаолиятга мослашишларини универсал асоси ҳисобланади. Бу сифатларнинг кўп компонентли эканлиги ҳақидаги хулосани келтириб чиқаради. Касбий маҳоратнинг юқори даражаси билан бир қаторда янгича шароитдаги иш жойида кўникма ва малакаларни қўллаш қобилияти таркибига коммуникатив қобилиятлар, эмоционал-иродавий соҳанинг шаклланганлиги, фаоллик, собитқадамлик, кескинлик, стрессга барқарорлик, қолаверса, меҳнат жамоасининг ахлоқий нормаларига амал қилиш киради.

Профессиогенез концепциясининг муаллифи Е.П.Ермолаеванинг таъкидлашича, касбий сифатлар-ижтимоий шароитларга боғлиқ бўлган шахсий ва касбий тараққиётнинг маҳсулидир. Муаллиф касбий сифатлар фақатгина касбни юқори даражадаги маҳорат билан бошқариш орқали шаклланади ва фаолият жараёнининг асосий элементларини барқарор мувофиқлиги сифатида намоён бўлади, деган ғоядан келиб чиқади. Касбни эгаллаш босқичи ва шунга мувофиқ касбий сифатлар даражасини таҳлил қилиш субъектнинг ўзи билан касбни идентификация қилиш даражаси касбий сифатлар функцияси амалга ошириш имконини аниқлаш мумкинлигини кўрсатди. Касбий сифатлар мувофиқлаштирувчи ва қайта ташкил қилувчи функцияларини бошқаради, ижро этади: бу функцияларнинг ўзаро мувофиқлиги касбий ўзини ўзи англаш ва касбий тараққиётни таъминлайди. Касбий сифатларнинг мувофиқлаштирувчи функцияси касбий центризм ва барқарор касбий-минтақавий позицияни зарурий даражасини таъминлаш билан белгиланиб, у қуйидаги мезонларни ўз ичига олади: константлик (*ўзгаришларга қаршилик кўрсатиши қобилияти*), мослашувчанлик (*ноадекват касбий стереотипларни енгиб ўтишига қодирлик*), дистантлик (*иш жойи ҳақидаги семантик*,

информацион, маданий тасаввурларга эга бўлиш). Қайта ташкил қилувчи функция касбий позицияни ривожлантириш ва ўзгартиришга йўналтирилган бўлиб, касбий муҳим сифатлар ва шахснинг касб билан идентификацияси диапазонини ўзгариши, ўз касбини бошқа касблардан ажратиш, касбий сифатлар тизимидаги тартиблилик ёки “тарқоқлик” дан иборат. Профессиогенез негизида қайта қурувчи, мувофиқлаштирувчи ва амалга оширувчи компонентларнинг даврий динамикаси ётади. Мувофиқлаштирувчи база билан бир қаторда қайта қурувчи потенциалга эга бўлгандагина шахсни касбий сифатларга эга деб ҳисоблаш мумкин.

Ушбу ёндошувда касбий сифатлар шахс компоненти, яъни муваффақиятли касбий мослашишни таъминловчи ва компетентлик, касбий эгилувчанлик, ишга қизиқиш ва муҳит билан келишишга асосланган касбий лавозимда ўсиш устувор омиллар сифатида кўриб чиқилади.

К.А.Абульханова-Славская томонидан ҳаёт йўли тузилиши (*ҳаётий позиция, ҳаётий чизиқ, ҳаёт мазмуни*)га асосланган мураккаб касбий сифатлар типологияси ишлаб чиқилди. Муаллиф шахснинг касбий фаолиятда ўзини намоён қилиш хусусиятларига мувофиқ куйидаги касбий сифатлар типологиясини ажратиб кўрсатади:

1) Шахс характериға максимал даражада яқин бўлган касбларни танлаш орқали ўзлигини намоён қилиш содир бўлади. Бу ҳолатда ҳаётий имкониятлар шахс ўзининг имкониятларини тўлиқ амалга оширишига шароит яратувчи вазиятларни қайтариш билан боғлиқ бўлади.

2) Шахсга касбий маҳорат пиллапояларидан кўтарилиш имконини берувчи касб танланади. Бу ҳолатда касбий позициянинг сифатли ўзгариши билан бир қаторда имкониятларнинг ортишига олиб келувчи ҳаракат содир бўлади. Касбий юксалиш негизида меҳнат фаолиятининг талаблари ва вазифалари, шу билан бир қаторда шахс қобилиятларининг ривожланиши ётади.

3) Касбий фаолиятда ўзлигини намоён қилиш ўз устида ишлаш ҳамда шахсий сифат ва қобилиятларини ривожлантириш орқали амалга ошади. Касб потенциал ҳолатидаги шахс қобилиятларини фаоллаштиради, шахс тараққиёти учун имкониятлар очиб беради.

4) Шахснинг ўзлигини намоён қилиш қобилиятлари, ўзини ўзи назорат қилиш ва ўзини ўзи таҳлил қилишни ривожлантириш ҳамда ижодий фаолликни режалаштиришга асосланган бўлади: бу ҳолатда шахс касбий ўсиш ва ривожланишга, қолаверса, шахсий қобилиятларини амалга ошириш мақсадида меҳнат шароитини қайта қуришга қодир бўлади.

Касбий сифатларни тадқиқ қилишдаги кийинчиликлардан бири ушбу феноменнинг умумий шахс сифатлари тузилишида қандай жойни эгаллаши билан боғлиқдир. Шундай қилиб, “касбий сифатлар” тушунчаси шахснинг

касбий шаклланиши мазмуни ва шароитига нисбатан аниқ шахс сифатларини қўллаш тарзида кўриб чиқилади.

Айтиш жоизки, кўпгина тадқиқотларда ижтимоий томонга оғишишлар кузатилади. Масалан, Л.Б.Шнейдер касбий сифатларнинг иккита муҳим жиҳатларини ажратиб кўрсатади: шахснинг ўзини аниқ бир касб ва меҳнат жамоаси вакили сифатида англаши.

“Касбий сифатлар” тушунчаси ўзи нимани англатади? Касбий шаклланиш жараёнида инсон ўзини нима билан ёки ким билан идентификациялайди?

Ушбу саволларга жавоб бериш асносида касб – бу инсон ҳаётининг ўзига хос томони бўлиб, муайян бир фаолият эканлигини эслаймиз. Шу билан бир қаторда, бу аниқ бир фаолиятни бажарувчи, умумий талаблар, кадриятлар асосида тарбияланган ва атрофдагиларнинг ўзаро маданий муносабатлари негизида қурилган шахслар гуруҳига субъектнинг дахлдорлигини англатади. Шунинг учун касбий сифатлар фаолиятни амалга ошириш жараёнида шаклланса ҳам улар шахснинг ижтимоий муҳитдаги ўз ўрнини, меҳнат жамоасининг хусусиятларини тушуниши билан узвий боғлиқдир. Касбий сифатларнинг айнан мана шу жиҳати тез-тез психологик таҳлил доирасидан четга чиқиб кетади.

Касбий сифатларни ўрганишнинг қийин томони, биринчидан у шахснинг айнан ўзига, иккинчидан эса муайян бир гуруҳ аъзоларига тегишлидир. Муайян бир ижтимоий категорияларга шахсий дахлдорликни идрок қилишнинг идентификация жараёни, шунга мувофиқ кадриятлар тизимининг шаклланиши билан ҳамоҳанг тарзда кечади. Касбий шаклланиш жараёнида субъект ўзини ўз касби вакили, у ёки бу касбий сифат соҳиби ёхуд муайян бир тараққиёт босқичидаги мутахассис сифатида идентификациялайди. Шунинг учун ҳам “шахсий-ижтимоий” континиумдаги касбий сифатлар барибир ҳам ижтимоий чегарага яқинроқдир ва ижтимоий сифатларга эгалик қилади (*ижтимоий гуруҳлардаги ўзини ўзи англаш, гуруҳ таркибига қўшилиш, гуруҳлараро дискриминация самараси ва бошқалар*).

Бу ерда юқорида келтириб ўтилган ижтимоий сифатлар ҳақида тўхталиб ўтиш лозим. Ижтимоий сифатлар муаммоси психологиядаги янги тадқиқот соҳаларидан бири ҳисобланиб, унда ижтимоий сифатлар тузилиши ва турли кўринишдаги шахс сифатларининг мувофиқлиги ҳақидаги тасаввурлар акс этади. Шунинг учун ҳам ижтимоий сифатларнинг этник, касбий, маданий, ҳудудий ва бошқа турлари яхлит ҳолда ўрганилмаган. Бу ижтимоий идентификациянинг алоҳида турларининг методологиясини ўрганишда ўз аксини топган.

Касбий идентификациянинг умумий идентификациялар тузилишида тутган ўрни ҳали тўлиқ ёритиб берилмаган, лекин феномен ва ижтимоий

идентификация тузилиши ҳамда унинг алоҳида турлари ҳақидаги илмий тасавурларнинг ривожланганлиги касбий идентификацияни ижтимоий “Мен” тузилишидаги муҳим элементлардан бири сифатида ўрганиш имконини беради.

Ижтимоий идентификация ҳаётдаги ўзаро ҳамкорликлар, ижтимоий таққослашлар ва субъект ижтимоий қурилишининг таянч тизими сифатида намоён бўлувчи фаол ижтимоий таълимни йўлга қўйиш натижасида бунёд бўлувчи динамик жараён сифатида юзага келади. Биз ижтимоий идентификация ягона когнитив, мотивацион ва қадриятлар тизимини ўз ичига қамраб олишини кузатишимиз мумкин.

Бу ёндашувга мувофиқ касбий идентификация фаолият ва у билан боғлиқ бўлган ўзаро ҳамкорликнинг индивидуал эмоционал билимлар билан бойитилиши, фаолиятга йўналганлик таъсири остида юзага келувчи шахснинг ўзини ўзи англаши сифатида кўриб чиқилади. Бу билимларга мувофиқ тарзда индивид қадриятлар тизимини, қолаверса, меҳнат жамоасига хос бўлган хулқ-атвор шакллари ва меҳнат жамоасининг статус-ролли, ахлоқий, мотивацион таъсирларига мувофиқ мақсадларни ҳам ўзлаштиради.

Касбий идентификация ижтимоий идентификация тузилишининг муҳим элементларидан бири бўлиб, шахсий ва касбий тараққиёт жараёнида шаклланади ва инсон ҳаётининг кўп жиҳатларига ўз таъсирини ўткази.

Юқоридагиларни ҳисобга олиб, касбий идентификацияни ўзида касблар дунёсига йўналганлик ва ўзаро таъсирни таъминловчи, касбий фаолиятда шахснинг потенциални тўлиқ амалга оширувчи, қолаверса, танланган касбнинг натижасини ҳамда тараққиёт йўналишини олдиндан кўра билувчи шахснинг когнитив, мотивацион ва ахлоқий тавсифномаларини мужассамлаштирган интегратив тушунча деб ҳисобласак бўлади. Муайян бир ахлоқий ва мотивацион тизимдаги, қолаверса, шахсий касбига нисбатан субъектив муносабатлар билан ҳамоҳанг тарзда кечувчи шахснинг меҳнат жамоасида тутган ўрни ҳақидаги тасавурлари касбий идентификациянинг асосини ташкил қилади. Бу ғоялар касбий идентификация когнитив-мотивацион ва ахлоқий компонентлар билан яхлитиликни ташкил қилиши кўрсатиб берилган эмпирик тадқиқотларда ўз исботини топган.

Бу ёндошувда шахснинг ўзини ўзи англашидаги қуйидаги саволларнинг ўзаро алоқаси ва муҳимлик даражаси алоҳида ажратиб кўрсатилган: “Мен кимман? Нима ва қандай қиляпман?” – шахсий савол, мавжуд ижтимоий муносабатлар ва фаолият талаблари контекстида шахснинг ўзи ҳақидаги билимларни олишига йўналтирилган саволлардир; “Мен қандайман?” – ахлоқий савол, ўз менининг ғоявий компонентларини англашга, турли вазият ва инсонларга нисбатан муносабатлар ҳақидаги

тасаввурларнинг ривожланишига йўналтирилган; “мен нимага интиляпман?” – мотивацион савол, бу саволга жавоб бериш учун аввало юқоридаги икки саволга аниқ жавоб бериш лозим.

Идентификациянинг когнитив, мотивацион ва ахлоқий компонентларини ажратиб кўрсатар эканмиз, улар ичида когнитив компонентларни тадқиқ қилиш мушкул эканини таъкидлаб ўтамиз, чунки, айнан когнитив компонент идентификация тузилишининг ядроси ҳисобланади.

Касбий идентификациянинг когнитив компонентиға нисбатан анъанавий ёндошув Д.Н.Завалишинанинг ёзишича, инсоннинг касбдошлар гуруҳидаги меъёрлар, кадриятлар ва анъаналарни ўзлаштириши билан белгиланади. Ушбу воқелик касбий идентификация сифатида намоён бўлади: “...Ҳеч қандай касбий фаолият ва шахсий тараққиёт касблар дунёсини ва ўзини ўзи англашга йўналтирилган субъектнинг когнитив фаоллигисиз амалга ошмайди”. Ушбу жараёни касбдошлар гуруҳидаги шахсларнинг ўзини ўзи англаши билан таққосласа бўлади. Муаллифнинг таъкидлашича, касбий идентификациянинг когнитив компонентларини касбий фаолият юритилаётган жамоанинг муҳитига мос равишда субъектнинг шахсий хусусиятлари билан тўлдириш лозим.

Идентификация жараёнида шахснинг ўзини мутахассис сифатида англаши меҳнат жамоаси, иш жойини ичида содир бўлади. Бу макон ўзида фақатгина ижтимоий муҳитни – жамоани, ҳодим ва бошқарувчи мутахассисларни ёки фақатгина касбий нормаларнинг ташувчиларини эмас, балки меҳнат объектини, қолаверса инсон ўз фаоллигини йўналтирувчи воқеликни мужассамлаштиради. Е.В.Конева “касбий макон” тушунчасини мутахассис, инсонлар жамоаси иш олиб борувчи, атрофдаги воқеаларга ўз таъсирини ўтказувчи объектлар тизими сифатида ўрганади. Муаллифнинг кўрсатишича, касбий макон тушунчасига нисбатан бундай ёндошув унинг касбий идентификация билан алоқаларини осонгина ўрнатиш имконини беради: инсоннинг ўзини мутахассис сифатида ҳис қилиши – айнан мана шу жиҳат уни айрим одамлар, объектлар, воқеалар ва масъулият доираси ичидаги шахснинг ўзи ҳақидаги тасаввуридир.

Демак, касбий идентификация замонавий психологик тадқиқотларнинг илмий ва амалий аҳамиятга эга бўлган предмети ҳисобланади. Бу интегратив тушунчада шахснинг касблар оламиға, меҳнат жамоаси ва кенг ижтимоий муҳитға йўналишини таъминловчи, касбий фаолиятда шахс потенциалини тўлиқ намоён қилиш имконини берувчи, қолаверса танланган касбнинг кутилаётган натижаларини ва шахсий тараққиёт имкониятларини олдиндан кўра билувчи когнитив, мотивацион ва ахлоқий тавсифномаларининг ўзаро алоқаси акс этади. Касбий йўналганлик ва ўзини ўзи англаш касбий тараққиётнинг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланади.

Психология мутахассислигининг⁶ умумий тенденциясига қарамаган ҳолда, охирги вақтларда бирлашган психология артикуляциясига қизиқиш ортмоқда. Масалан, Anderson, 1996; Gilgen, 1987; Magnusson, 2000; Newell, 1990). Стаатс (1963, 1991) унификация яъни бирлашишига амбициоз қарашларни шакллантириб чиқишди. Бу эса ўз навбатида бихевиоризм деб номланди ва у анъанавий психология билан бихевиористик психологияни кўприк сингари боғлайди.

Стаатс “Ҳиссиётларнинг биологик роми каби, одам организми бутун ҳаёти ривожланиши давомида ижобийга яқинлашишига ўрганган хулқ репертуарларидан тузилган” деб таъкидлайди. Эмоционал туртки ва салбий эмоцияли стимуллардан қочиш. Бу модельни Стаатс бино сифатида ишлатган. Джон Блок эса, инсоннинг мураккаб когнитив феномен модели, масалан тил учун. Шундай қилиб, хулқ назариясини анча юқори бўлган когнитив жараён билан боғлаб берди. Шу билан бирга маъданият сепаратизмининг (*ажралиб чиқиш*) кескин таҳлилини кўрсатди. Психологияга ташкиллаштирилган билимлар инфраструктурасини шакллантириш етишмасди. Штернберг ва унинг ҳамкасблари янги фикрлаш йулини ва психология соҳасида ташкилотчиликни таклиф қилишди ва уни “бирлашган психология” деб аташди.

Унифицирлашган психология – бу мультипарадигматик, мультидисциплинар ва интегрирланган изланишдир. Унифицирлашган психология психологларни кооператив, синергетик йўналишни ривожлантиришга чақиради.

Касбий идентификация мутахассис шахсининг шаклланишидаги муҳим мезонлардан бири ҳисобланиб, касбий тараққиёт, касбий ўзини ўзи англаш ва касбий ўзини ўзи аниқлаш каби тушунчалар билан узвий боғлиқдир. Охирги йилларда айнан мана шу контекстда идентификация жаҳон ва хориж психологлари томонидан интенсив тарзда ўрганиб келинмоқда.

Боб юзасидан назорат саволлари:

1. Шахснинг тараққиёт босқичлари ҳамда уларнинг ўзига хос хусусиятларини изоҳланг.
2. Шахснинг касбий камолоти деганда нимани тушунасиз?
3. Комил инсонликни тўрт босқичини тушунтиринг.
4. Меҳнат - инсоннинг мавжудлиги ва тараққиёти учун хизмат қилувчи муҳим шартлардан бири эканлигини қандай изоҳлайсиз?
5. Шахс профессионаллашуви нима?
6. Касбий етукликнинг шаклланиши деганда нимани тушунасиз?

⁶ Staats, A.W. (1991). Unified positivism and unification psychology: Fad or new field? American Psychologist, 46, 899–912.

7. Мутахассис шахсининг касбий лаёқатлилиги қандай шаклларда намоён бўлади?

8. "Мен-мутахассисман" концепциясини қандай изоҳлайсиз?

9. Профессиогенезнинг ўзига хос хусусиятларини тушунтиринг.

10. Компетентлик ва унинг турлари, тузилишли-функционал концепцияни баён этинг.

11. Касбий сифатларнинг шаклланиши ва уларнинг турларини тушунтиринг.

12. Касбий идентификация ва ижтимоий идентификация деганда нимани тушунасиз?

13. Касбий сифатларнинг барқарорлиги ва динамикаси нималарга боғлиқ?

14. Касбий сифатларнинг элементларига нималар киради?

15. К.А.Абульханова-Славскаянинг касбий сифатлар типологиясини изоҳланг.

Мустақил иш учун мавзулар:

1. Етуклик - шахснинг меҳнат субъекти сифатидаги тараққиётининг ўзига хос хусусиятлари.

2. Турли ёш давларида касб-хунар ҳақидаги билимларнинг пайдо бўлиши ва ривожланиши.

3. Меҳнат ижтимоий муҳитни, субъектнинг фаолиятда шаклланиши ва ҳаёт мазмунини англаш воситаси эканлиги.

4. Касбий шаклланганлик - ишлаб чиқариш самарадорлигини таъминловчи омил сифатида.

5. Мутахассиснинг шаклланишига таъсир этувчи омиллар.

6. Фаолият субъектининг профессионаллашуви ва унинг шахсини ривожланиши масалалари.

7. Мутахассисларга қўйиладиган касбий ва шахсий талаблар.

8. Касбий сифатларнинг шаклланиши ва уларнинг тадқиқ қилиниши масалалари.

ШАХСДА КАСБИЙ АНГЛАШ ВА ШАХС ШАКЛЛАНИШИНИНГ ТУРЛИ БОСҚИЧЛАРИДА КАСБИЙ ЎЗЛИКНИ АНГЛАШ

Бобнинг қисқача мазмуни

Шахсда касбий ўзликни англашнинг психологик хусусиятлари. Шахс касбий шаклланишининг сермахсуллиги ва англай олишнинг муҳим омили. Шахснинг касбий ўзлигини англаш турлари. "Мен" образининг компонентлари ва унинг шахснинг ўзини-ўзи тарбиялаш ва касбий ўзини-ўзи ривожлантиришдаги ўрни.

Шахс шаклланишининг турли босқичларида касбий ўзликни англаш. Турли ёш давларида касбий ўзини англаш усуллари. Болаларда касбий ўзликни англашнинг шаклланишида ролли ўйинларнинг аҳамияти. Ўсмирлик даври – бу биринчи амбивалент оптация даври. Ўстиринлик шахс шаклланишининг масъулиятли давларидан бири эканлиги

Касбий ўзликни англашдаги зиддиятлар (инқирозлар). Ўзликни англаш – муаммоли вазиятда ўз қарашларини доим тасдиқлашдан иборат жараён эканлиги. Касбий зиддиятларнинг гуруҳлари, турлари. Шахс касбий шаклланиши жараёнидаги инқирозлар. Касбий инқирозни енгиб ўтиш вариантлари.

4.1. Шахсда касбий ўзликни англашнинг психологик хусусиятлари

Шахс касбий шаклланишининг сермахсуллиги ва англай олишнинг муҳим омили унинг касбий меҳнатда маъно топиши ва ўз касбий ҳаётини лойиҳалаштириш, масъулият билан касб мутахассислик ва иш-жойини танлаш борасида қарор қабул қилишдадир. Албатта, бу муҳим касбий муаммолар шахс олдида бутун ҳаёти давомида пайдо бўлаверади. Шахс эса доимо ўзгариб ривожланиб туради. Демак, унинг ривожланишини турли босқичларида касбий англаш муаммолари турлича ҳал этилади. Касблар оламида ўз ўрнини тўғри танлаш, ўз ижтимоий касбий ролини касбий меҳнатга жамоага ва ўзига бўлган муносабатини англай олиши инсон ҳаётининг муҳим компонентлари бўлиб қолади. Гоҳида киши касбдан узоқлашиб, ундан оғирлик сеза бошлайди унда ўз касбий ҳолатидан қониқмаслик ҳисси пайдо бўлади. Шунингдек, инсонларда мажбурий ҳолатда касб (*мутахассислик*)ни ва иш жойини алмаштириш ҳоллари гоҳида учраб туради.

Таъкидлаш мумкинки, шахс олдида доимо ундан касбга бўлган муносабатни аниқлаш, гоҳида ўз касбий ютуқларини таҳлил этиш, касб

танлови ёки уни алмаштириш қарорини қабул қилиш, карьерани аниқлаш ва коррекциялаш бошқа касбга хос бўлган масалаларни ҳал этишни талаб этади. Касбшуносликда барча бу муаммолар комплекси касбий аниқланиш деб тушунилади. Табиийки, бундай мураккаб психологик ҳодиса психология фанида ягона тўғри таърифга эга бўлиши мумкин эмас. Шахсда касбий шаклланиш концепциясини тадқиқотчи психологлар томонидан турлича тушунтириб берилган.

А.Маслоу концепцияси бўйича касбий шаклланиш инсон такомиллашиб боришига, ўзини намоён этишига бўлган интилишида акс этади. Унинг концепциясида “*Аниқланиш*” тушунчаси “*Ўзини намоён этиш*” тушунчаси яқин атама сифатида эътироф этилади.

П.Г.Шедровский “Аниқланиш” инсоннинг ўзини ўзи ўз индивидуал тарихини яратиш қобилияти сифатида, ўзлигини аниқлай олишида кўради.

Е.А.Климов касбий англашни батафсил таҳлил этиб, уни “психик ривожланишнинг, нимадир фойдали ишни қилувчилар” профессионаллар ҳамжамиятининг тўлақонли иштирокчиси сифатида ўзини шакллантиришнинг муҳим кўринишидир дейди. Касбий англаш бўйича Е.А.Климовнинг фикри кадрли ҳисобланади. Унинг фикрича, осон ва қисқа муддатли ҳисобланган касб танлови аслида “лаҳза қўшув бутун келгуси ҳаёт” формуласи асосида амалга оширилади.

Шахсда ривожланиш йўлларида аввал турли меҳнат соҳаларига маълум муносабат, кўп касблар ҳақида тасаввур ва ўз имкониятларини баҳолаш, ижтимоий-иқтисодий вазиятда тўғри йўл тутиши касб танловининг “захира вариантлари” ва навбатдаги касбий англаш ички тайёргарликка хос бўлган бошқа кўп нарсалар ҳақида тасаввур шаклланган бўлади.

Е.А.Климовнинг фикрини мантикий жиҳатдан умумлаштириб қуйидагича таъкидлаш мумкин. Касбий англаш касбий танловнинг бир лаҳзали акти бўлиб қолмайди ва танланган мутахассислик бўйича касбий тайёргарлик якуни билан тугатилмайди, балки у бутун касбий ҳаёти мобайнида давом этади.

Ушбу концепциянинг муҳим жиҳати шундаки, бунда касбий англаш таҳлилига тизимли ёндашув қўлланилади, аммо тадқиқот муаммосининг фактгина эрта ёшлик даври билан чегараланиши концепциясининг эвристек имкониятларини чеклайди. Касбий ва шахсий англаш Н.С.Пряжниковнинг томонидан олиб борилган изланишларнинг предмети ҳисобланади. Унинг концептуал ёндашуви қуйидагилардан иборат.

Адабиётлар таҳлили, амалга оширилган тажриба – экспериментал тадқиқот Н.С.Пряжниковга касбий шаклланишнинг назарияси ва амалиётини бойитиш имконини беради. Касбий англаш шахснинг бошқа муҳим соҳаларида ўзини намоён эта олиши билан узилмас алоқасини доимо

таъкидлаган ҳолда, у шундай ёзади. “Касбий англашнинг моҳияти аниқ маданий-тарихий вазиятда бажариладиган иш ва бутун ҳаёт мазмунини мустақил ва анланган ҳолда топишдадир”.

Шахснинг касбий англаши бўйича ўтказилган таҳлилни умумлаштириб, бу жараённинг асосий нуқталарини ажратишимиз мумкин:

1. Касбий англаш – индивиднинг касблар оламига ва танланган аниқ касблар оламига нисбатан бўлган танловли муносабатидир.

2. Ўз хусусиятлар ва имкониятларини, касбий фаолият талабларини ва ижтимоий-иқтисодий шароитларни ҳисобга олган ҳолда касбий англаш ядроси ҳисобланади.

3. Касбий англаш шахснинг бутун касбий ҳаёти давомида амалга оширилади, шахс доим ўзгаради, ўз касбий ҳаётини қайта англайди ва касбида ўзини намоён этади.

4. Шахснинг касбий англашининг долзарблашуви турли воқеалар, яъни умумтаълим мактабини, ўқув юртини тугатиш, малака ошириш, яшаш жойини алмаштириш, аттестация, ишдан бўшаш ва ҳоказалар билан анланади.

5. Касбий англаш шахснинг муҳим ижтимоий – психологик етуқлигини тавсифи ҳисобланади.

Шахс касбий англашни тадқиқ этиб, Н.С.Пряжников унинг қуйидаги мазмунли – процессуал моделини асослаб беради:

1. Ижтимоий фойдали меҳнатнинг кадр-қимматини ва касбий тайёргарлиги заруриятини англашнинг қадриятли, маънавий асоси эканлиги.

2. Ижтимоий-иқтисодий вазиятда ўз йўналишини топиш ва танланадиган фаолиятни келажакда ривожлантира олиш.

3. Касбий меҳнат оламида умумий ҳолда ўз йўналишини аниқлай олиш ва касбий мақсадни ажрата олиш.

4. Яқин орадаги касбий мақсадларни кейинги мақсадга элтувчи йўллар ва воситалар сифатида аниқлаш.

5. Касбий ўқув юртлари ва иш ўринларига мувофиқ касблар ва мутахассисликлар ҳақида маълумот бериш.

6. Касбий мақсадларга эришишни мураккаблаштирувчи тўсиқлар ҳақида тасаввурга эга бўлиш, шунингдек мўлжалланган режаларни амалга оширишни қўлловчи ўз фазилатларини билиш.

7. Англашнинг асосий варианты бўйича мувафаккиятсизликка учраган ҳолда, танлов заҳира вариантларининг мавжудлиги.

8. Шахс касбий истиқболларининг амалий юритилишини бошланиши ва мўлжалланган режаларни доимий равишда коррективка этиш.

Шахс ўзини намоён эта олиш имкониятларини таҳлил этиб, Н.С.Пряжников касбий англаш бўйича еттихта турини таклиф этади:

1. *Маълум бир меҳнат вазифада ўзини англаш.* Бу англаш тури бажарилаётган фаолият доирасида ўзини намоён эта олишини назарда тутлади. Ишчи ўз фаолият мазмунини айрим меҳнат вазифаларини сифатли бажаришда кўради (масалан, конвейрда ишлаш пайтида). Танлаш эркинлиги ва инсон ҳаракатларининг диапазони минимал даражада акс этиши билан белгиланади. Кўп ишчиларга бу бир хил ва бир маромда ишлаш ёмон таъсир этади. Шунинг учун ишлаб чиқариш ташкилотлари бундай ишларни бажариладиган ишлар турини алмаштириш ҳисобига кўшимча вазифалар билан бойитишга ҳаракат қиладилар. Аммо шуни ҳам таъкидлаш лозимки, айрим кишилар бундай меҳнатдан роҳатланадилар.

2. *Иш ўрнида ўзини англаш турли хил вазифалар бажаришини назарда тутлади.* Иш ўрни маълум ҳуқуқлар ва топшириқлар меҳнат воситаларини ўз ичига олувчи чекланган ишлаб чиқиш муҳити билан белгиланади. Бажараётган фаолият доирасида ўзини намоён эта олиш имконияти биринчи ҳолатда юқорироқ бўлиши мумкин. Аниқ иш жойини алмашинуви меҳнат сифати ва самарадорлигига ёмон таъсир этади ва ишчининг қониқмаслигини келтириб чиқаради.

3. *Мутахассислик босқичида ўзини англаш турли иш ўринларини сезиларсиз алмашинувини назарда тутлади ва шу маънода шахснинг ўзини намоён эта олиш имкониятини кенгайтиради.* Масалан, автотранспорт ҳайдовчиси автомашиналарнинг турли русумини бошқара олади.

4. *Касбда ўзини англаш тури бўйича ишчи меҳнат фаолиятида бир – бирига яқин касбларни ўзлаштира олиши назарда тутилади.* Маълумки, касб бир қанча бир – бирига яқин мутахассисларни бирлаштиради. Шунинг учун аввал англаш турига нисбатан бунда ишчи нафақат иш ўрнини, балки мутахассисликларни ҳам танлайди.

5. *Ҳаётни ўзини ўзи англаш тури касбий фаолиятдан ташқари ўзини ҳордиқ чиқариши, мажбурий ишсизлик ва ҳоказолар.* Мазмун жиҳатдан бундай фикр инсоннинг ҳаёт тарзини танлаши ҳақида бормоқда. Таъкидлаш керакки, кўп кишилар ҳаёт мазмунини касбдан ташқаридаги фаолиятда кўришади.

Ҳаётни англаш нафақат инсоннинг у ёки бу ижтимоий ролларини бажаришини балки ҳаёт тарзини танлашини ҳам назарда тутлади. Бундай ҳолда касб маълум ҳаёт тарзини юритиш воситаси бўлиши мумкин.

6. *Мураккаброқ тур – шахс ўзини англаши.* Бу тур ҳаётда ўзини англашнинг олий кўриниши бўлиб, бунда инсон вазият ва ўз ҳаётининг эгаси бўлади. Бундай ҳолларда шахс касб ва ижтимоий роллардан кўтарилиб туради. Инсон ижтимоий ролни эгаллабгина қолмай, балки янги ролларни яратади ва қайсидир маънода ҳаттоки ижтимоий – психологик

мезон яратиш билан шуғулланади ва атрофдаги одамлар у ҳақида яхши муҳандис, шифокор, педагог деб гапириб қолмасдан, балки такрорланмас шахс деб таърифлашади. Айтиш мумкинки, шахс ўзини англаши бу ўзига хос “Мен тарзини” топишидир доимо шунини ривожлантириб атрофдаги одамлар орасида тасдиқлашдан иборатдир.

7. *Ниҳоят энг мураккаб тур – шахснинг маданиятда ўзини англаши (шахс ўзини англашнинг олий қўриниши сифатида)*. Бунда қайсидир маънода инсоннинг ижтимоий абадийлиги тўғрисида гапиришга имкон берувчи “ўзини бошқа одамларда давом этиши”га йўналтирилган ички фаоллик сезилади. Ўзини англашнинг олий тури шахснинг кенг маънода тушуниладиган маданият ривожланишига қўшган ҳиссасида намоён бўлади. *(ишлаб чиқариш, санъат, илм, дин)*.

Юқорида берилган ўзини англашнинг ҳар бир турида муаллиф шартли равишда инсон ўзини намоён этишининг беш босқичини ажратади. Босқичларни ажратиш мезони сифатида инсон томонидан мазкур фаолиятни ички қабул қилиниши ва унга бўлган ижодий муносабатининг даражаси билан белгиланади.

Бажариладиган фаолиятни агрессив қабул қилмаслик. *(деструктив босқич)*.

Тинч йўл билан мазкур фаолиятни четлаб ўтишга интилиш.

Мазкур фаолиятни намуна, шаблон кўрсатма асосида бажариш *(пассив даража)*.

Такомиллаштиришга бажариладиган иш элементларини ўзгача қилишга интилиш.

Бажарилаётган фаолиятни такомиллаштириш, бойитишга интилиш *(ижодий босқич)*.

Психологик-педагогик адабиётларда касбий ўзини ўзи белгилаш жараёнига таъсир этадиган омилларнинг 4 гуруҳи ажратилади. Биринчидан, ижтимоий-иқтисодий бўлиб у тараққиётнинг турли боқичларида жамият ҳаётига кириб келаётган ёшларга ўзларидаги мавжуд куч ва имкониятларини сарфлашга турли соҳаларни таклиф этади. Биринчи навбатда бу касблар спектри уларнинг ўзгариши ва ривожланиш истиқболлари жамиятнинг у ёки бу мутахассисларга эҳтиёжга дахлдордир.

Ижтимоий-психологик омиллар иккинчи гуруҳни ташкил этади. Аввало инсон мактаб таълимигача ва кейин ўсиб тарбия олган муҳит, оила, дўстлар давраси, мактаб жамоаси ва шу қабилар.

Ижтимоий муҳит таъсирида шахснинг қадриятли йўналганлиги касбларнинг турли гуруҳларига муносабати ўзига хос ижтимоий кутишлар установка ва стереотиплар шаклланади.

Учинчи гуруҳ асл психологик омиллардан иборат бўлиб, бу шахсий қизиқиш ва мойилликлар умумий ва специфик қобилиятлар ақлий ва

шахсий ривожланиш даражаси хотира хусусиятлари, диққат моторикасининг ўзига хослиги ва шу кабилар.

Ниҳоят тўртинчи гуруҳ индивидуал психофизиологик хусусиятларни ўз ичига олиб, улардан кўп ўрганилгани нерв тизимининг асосий хоссаларини фаолият турларига муносабатини таъсири масаласидир. Улар психик жараёнлар кечилишининг динамик тавсифномаларини белгилайди турли темпераментлар кўринишида ифодаланади ва маълум фаолият турини бажаришга кўмаклашиши, ё аксинча уни қийинлаштириши мумкин.

Касбий ўзини ўзи англашдаги қийинчиликлар касбий ярқилик нима экани, унинг қандай шаклланишини билмаслик билан ҳам боғлиқ. Исталган меҳнатга маълум мўлжалланганликни борлиги ҳақидаги нотўғри фикр кенг тарқалган. Ўзини билиб олмаслик касбий ўзини ўзи белгилашда асосий қийинчиликларни келтириб чиқаради. Айрим ўқувчилар ифодаланган қизиқиш қобилият ва мойилликка эга эмаслигига ишонса бошқалари нақадар кўп қизиқиш ва қобилиятга эгаки танлайдиган касблар доирасини чеклашга қийналади. Учинчилари маълум касбий мақсадларга эга бироқ зарур касбий ифодаланган сифатларга эга эмас. Ўқувчиларнинг аксарият кўпчилиги ҳатто ота-оналар ҳам кўпинча касб танлашда меҳнат фаолиятга асосий эътибор бермасдан балки таълим муассасасини ёки ўқув фаолиятини ҳисобга олиб танлашни мўлжаллайдилар. Бу танлов у ёки бу фанга қизиқишга асосланади. Аслида эса ўқув ва меҳнат фаолияти орасида тегишли фан доирасида катта тафовут мавжуд.

Касбий ўзини ўзи англаш жараёнидан олдин катта ўсмир ва ўспиринлик даври касбни бирламчи танлаш кичик мактаб ёшида амалга ошади унинг учун касблар ҳақида кам дифференциаллашган тасавурлар хос. Бу босқичда камдан кам ўқувчи у ёки бу касбни эгаллай олиш имкониятлари ҳақида ўйлайди, касблар ҳақида эса ташқи атрибутлар кийим бош ўзини тутиш ва шу кабиларга қараб фикр юритади. Бу ёшдаги болалар шахси психик хоссалари ривожланишида экани сабабли уларда кўпинча барқарор қизиқиш ва мойилликлар бўлмайди. Айнан шу даврда (6-7) ўқувчиларни касблар дунёси билан таништириш турли фаолият турларида ўзини синашга имконият бериш лозим, кўпинча шу ёш даврида юзага келган қизиқишлар келгуси касбий танлов учун асос бўлади.

7-8 синфдан бошлаб касб танлаш ва унга тайёргарлик долзарб бўлгач ўқувчилар бўлажак касби ҳақида жиддий ўйлай бошлайди ўзининг психологик ва психофизиологик “заҳираларнинг” баҳолашга уринади. Мактаб ўқув фанларини янгидан аввало бўлажак касби учун зарурлиги нуқтаи назардан баҳолашни бошлайди. Бу ҳолда катталарнинг асосий вазифаси ўқувчига ўзини билишда ўз имкониятлари хулқ мотивларини индивидуал психофизиологик имкониятларини тушунишда ёрдамлашиши

ва бу билимлардан касбий ўзини ўзи англаш жараёнида фаол фойдаланишдан иборат.

Бу ишнинг пировард максоди-ўқувчини мустақил ўйлаб онгли равишда касб танлашга етаклаш ва мактаб шароитида имкони борича касбга дастлабки психологик тайёргарликни таъминлашдир. Ҳуқувчилар билан бундай тарзда иш олиб боришда гуруҳ ва индивидуал касбий консултациялар шаклидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ.

Психологик адабиётларда касбий консултация дастурида учта жиҳатни фарқлаш муҳим томондан эътироф қилинган. Булар ахборот ташхис ва асл консултация ёки коррекция ва бошқалар.

Ахборот қисми касб танлаш қоидалари ҳақида суҳбат касб танлашда йўл қўйиладиган типик хатолар таҳлили касблар таснифи жумладан, Е.А.Климов касбга йўналтириш учун ишлаб чиққан таснифи билан танишишни ўз ичига олади. Диагностик жиҳат ҳуқувчининг касбий йўналганлиги унинг билишга қизиқишлари хусусиятлари касбий режаси мавжудлиги ва шаклланганлик даражаси касбий мотивация хусусиятларини аниқлаш, ўрганиш, шунингдек, айрим индивидуал-психологик хусусиятлар таҳлилини ўз ичига олади.

Агар консултатив жиҳат бирламчи касбий консултациянинг яқунловчи қисми бўлиб у суҳбат шаклида ўтади. Суҳбат спецификаси ва вазифалари индивидуал психологик хусусиятлар касб танлаш вазияти касбий режани шакллаганлиги психодиагностика натижасида олинган маълумотлар билан белгиланади.

Касбга йўналтириш ишининг марказий бўғини ҳуқувчининг меҳнат фаолияти турларига қизиқиш ва мойилликларини аниқлаш саналади. Ифодаланган қизиқиш ва мойиллиги бўлган ҳуқувчилар бўлғуси касбини танлашда деярли қийналмайди. Улар учун ўз танлови тўғрилиги психолог томонидан тасдиқланиши долзарб халос. Бироқ қўплаб ҳуқувчилар аниқ қизиқиш ва мойилликларга эга эмас, ёки уларни бўлғуси касбий фаолияти билан боғланмайди. Мойилликларнинг асосий кўрсаткичи ҳуқувчилар томонидан фаолиятнинг маълум тури ва мактаб фанларидан ташқари мажбурлашсиз, балки ички ундов ва эҳтиёжига кўра шуғулланишга интилишдир.

Психолог В.Шубкин қизиқарли маълумотларни келтириб ўтади, маълум бўлишича мактабни битириб чиқаётган ёшлар физик, радиомутахассис, математик, учувчи, геолог, врач, адабиёт ва санъат ходими касбларини жуда юқори баҳолар эканлар. Хизмат кўрсатиш соҳаларига оид касбларнинг сотувчилар, умумий овқатланиш, коммунал корхоналар ходимлари, тикувчилар, шунингдек, ҳисобчилик, иш юритувчилик, бухгалтерлик касбларининг мавқеи жуда паст экан. Г.Кулагин ҳам мактабни битириб чиқаётганлар орасида турли касбларнинг

қандай мавқеиға эга эканлиги ҳақида асосли маълумотларни келтиради. Ана шу ёшлар 80та касбни муҳимлигига қараб қайси ўринда жойлашганлигини қўйиб чиққанлигини кўришимиз мумкин, унга кўра токар ва уста касбларини 39-40 ўринга қуйган бўлсалар, айримлари 75-76 ўринга қуйишган.

Касбий ниятларнинг барқарорлигини ўрганиш мақсадида Н.И.Крилов ўтказган текшириши шуни кўрсатадики ҳатто ўз ниятларини амалга ошириб олий ўқув юртига кирган талабалар орасида ҳам кўплари ўзларининг ким бўлишларини охиригача ҳал қилмаганлар. Бунга сабаб мактабни битирган ёшларни мазкур олий ўқув юртига олиб келган касб ҳақидаги тасаввур билан бу касбнинг ҳақиқий амалий мазмуни ўртасидаги номувофиқликдир. Кўплари мазкур олий ўқув юртига тасодифан кирган бўладилар отам ҳам врач бўлгани сабабли кирдим, ўртоғим кираётгани сабабли кирдим чунки бу ерга кириш осонроқ бўлди ва ҳоказо.

Касбий ўзини ўзи аниқлаш кўп босқичли жараён бўлиб унга турли хил нуқтаи назардан ёндашиш мумкин. Биринчидан, бу жараённи жамиятда шаклланиб бораётган шахс олдиға қуёвчи вазифалар сифатида қараш мумкин. Бунда шахс ушбу вазифаларни муайян вақт давомида ва муайян кетма-кетликларда бажариш зарур. Иккинчидан касбий ўзини ўзи аниқлаш қарор қабул қилиш жараёни сифатида намоён бўлади. Бунда шахс ўз мойил ва ҳохишларини мавжуд ижтимоий тузум эҳтиёжлари асосида шакллантиради ҳамда оптималлаштиради. Учинчидан у индивидуал ҳаёт услубининг таркиб топиш жараёни сифатида ифодаланиши мумкинки, унинг таркибий қисми касбий фаолиятдир. Бу уч йўналиш муаммонинг турли томонларини тавсифлайди: биринчи қараш социологик, иккинчиси ижтимоий-психологик ва учинчиси дифференциал психологик қараш бўлиб, улар ўзаро бир-бирларини тўлдирядилар.

Ёш даврлари психологиясида касбий ўзини ўзи аниқлаш одатда бир қанча босқичларға бўлинади:

Биринчи босқич-болалар ўйини. Ўйин давомида бола ўзига турли касб ролларини олади ва бу касбға тегишли хатти-ҳаракатниг алоҳида элементларини амалга оширади.

Иккинчи босқич –*ўсмирлик давридаги фантазия.* Ўсмир ўзини унга ёқадиган орзусида қандай касб намоёндаси сифатида кўради.

Учинчи босқич *ўсмирлик даврини ҳамда илк ўспиринлик даврини қамраб олади.* Фаолиятнинг ҳар хил турлари аввало ўсмир қизиқишлари сўнгра унинг қобилиятлари ва ниҳоят унинг қадриятлари тизими нуқтаи назаридан баҳоланади.

Аммо шуни таъкидлаш лозимки, қизиқиш, қобилият ва қадриятлар касб танлашнинг барча босқичларида намоён бўлади. Қадриятлар томони қизиқиш ва қобилиятларға нисбатан анча кейинроқ шаклланади.

Тўртинчи босқич – амалий қарор қабул қилиш касб танлаш босқичи бўлиб у ўз ичига иккита муҳим таркибий қисмни олади:

А) бўлажак меҳнат малакаси даражасини унга кўриладиган тайёргарликнинг ҳажми ва давомийлигини аниқлаш;

Б) аниқ мутахассисликни танлаш;

Қарор қабул қилишда қизиқиш, қобилият ва қадриятлардан ташқари ўз объектив имкониятларини оиланинг моддий шароитлари ўқув тайёргарлик даражаси соғлиғининг аҳволини баҳолаш ҳам муҳимдир.

Касб танлаш ўқувчида икки турдаги ахборотнинг мавжуд бўлишини талаб қилади. Булар:

1. Умуман касб дунёси ҳақида ва улардан ҳар бирининг талаб имкониятлари тўғрисида.

2. Ўз ҳақида ўзининг қобилиятлари ва қизиқишлари ҳақида.

Ўспиринларда ҳар иккала турдаги ахборот ҳам етишмайди. Социолог В.Н.Шубкин ўтказган тадқиқотларининг кўрсатишича 17 ёшдаги ўспиринларнинг касблар дунёсига бўлган муносабатлари ота-оналари, таниш билишлари, дўстлари, тенгдошлари, китоб, кинофильм, телекўрсатувларидан олинган тажрибалари ҳамда маълумотлари асосида шаклланади.

Онг ва фаолиятнинг бирлиги тамойилидан келиб чиқувчи яна бир қараш мавжуд. Бунда асосий эътибор фаолиятнинг индивидуал услубини шакллантиришга қаратилади. Бу назария Е.А.Климов томонидан илгари сурилган қуйидаги манбаларга асосланади:

➤ Фаолият муваффақияти учун зарур бўлган амалий жиҳатдан қайта тарбиялаш мумкин бўлмаган барқарор шахснинг психологик хусусиятлари мавжуд.

➤ Касбий фаолият шароитларига мослашишнинг турли вариантлари мавжуд бўлиб, улар усулига кўра турлича бироқ меҳнат маҳсулдорлиги бўйича бир хилдир.

➤ Айрим қобилиятлар ифодаланишининг сустилигини йўқотиш имкониятлари мавжуд. Бу эса машқ қилиш натижасида ёки ишнинг услубларни ҳамда қобилиятларини бошқалари ҳисобига тўлдириш асосида амалга оширилади.

Қобилиятларни шахснинг индивидуал ўзига хослигини ҳисобга олган ҳолда шакллантириш яъни тараққиётнинг ички ва ташқи шароитларини ҳисобга олган ҳолда таркиб топтиришдан иборат.

Ўсмирлар психологиясида баҳолаш ва ўзини ўзи баҳолаш, ўзини ўзи англаш муаммолари билан бевосита шуғулланадиган психологлар ишларига мурожаат этиш муҳимдир. Ўзини ўзи англашнинг роли-катта ўқувчи шахсининг характерли хусусияти ўсмирликнинг ўспиринликдан ўз “Мени”га қизиқишнинг ортиши ҳисобига фарқлайди. Бу шароитни ҳисобга

олиш ўқувчилар касбий тикланишини ташкил этишда ниҳоятда муҳим зеро касбни онгли ва ишонч билан танлай олиш бу ёшда нисбатан барқарор “Мен” каби психологик сифатининг яъни ўзи ҳақида яхлит тасаввурнинг шаклланиши билан узвий боғлиқ. “Мен” образи (*баъзан “Мен” тушунчаси “Мен” концепцияси деб ҳам юригилади*) – мураккаб психологик ҳодиса у шунчаки ўз сифатларини англаш ёки ўзини ўзи баҳолаш йиғиндиси эмас. “Мен кимман?” деган савол ўзини тавсифлаш эмас, кўпроқ ўзини ўзи белгилашни кўзда тутлади: “Мен ким бўлишим мумкин?” ва “ким бўлишим керак, имкониятларим, истиқболларим қандай, мен ҳаётда нималар қила олдим ва яна қила оламан?”.

“Мен” образи – шахснинг ўзи ҳақида фаолият субъекти сифатида тасаввурлар тизими бўлиб уч асосий таркибий қисмга эга:

➤ когнитив ўз индивидуал психологик хусусиятлари ҳақидаги билимлар йиғиндиси;

➤ эмоционал ўзига нисбатан маълум баҳоловчи муносабат мавжудлиги;

➤ бошқарув ўз хулқини бошқариш имконияти.

“Мен” образи шаклланганлигининг мезонлари:

➤ когнитив режада ўз психофизиологик ва психологик заҳиралари ҳақидаги билимлар тўлиқлиги, тизимлилиги, фарқланганлиги;

➤ эмоционал режада ўзини ўзи баҳолаш ва ўзини қабул қилиш адекватлиги;

➤ бошқарув режасида ўзини ўзи баҳолаш ва ўзини ўзи қабул қилиш адекватлиги;

➤ бошқарув режасида ўз хулқи ва психологик фаоллигини ўзи назорат қила олиши саналади.

Шундай қилиб “Мен” образи шахснинг етакчи мотивлари жумладан касб танлаш мотивлари шаклланадиган ядро бўлиб хизмат қилади. “Мен” образи шаклланганлиги турли касб талаблари билан нисбатлаш шартларидан бири сифатида қўрилади ва ўзининг психологик ва ақлий потенциалини бўлғуси касбий фаолиятда ўзаро айрибошлашда самарадорлигига қўмаклашади.

Ўқувчилар касбий тикланиш хусусиятларини баҳолашда “Мен” образининг ҳар бир компоненти ҳолати уч йўналишда ўзини ўзи таҳлил қилиш, касбий фаолият таҳлили, касбий синовларда баҳоланади.

“Мен” образининг когнитив компоненти шахсий, психологик компонентлик даражаси, психологик билимлардан атрофдаги воқеаларни англаш ўз хулқи, индивидуал психологик хусусиятлари билан белгиланиши мумкин. Компонент тўлиқлиги адекватлиги инсоннинг меҳнат ва касблар дунёси ҳақидаги билимлари билан ҳам белгиланади. Когнитив компонент

ривожланганлиги кўрсаткичи бўлиб касбий синовларнинг тайёрлов босқичини муваффақиятли эгаллаш ҳам хизмат қилади.

“Мен” образининг эмоционал-баҳолаш компоненти ўқувчининг ўзи учун хос бўлган психологик хусусиятларни баҳолай олишда танланган касбни ўзи учун намоён бўлади. Бу компонент касбий синов мазмуни ва мураккаблиги даражасини танлаш касбий фаолиятнинг аниқ синов доирасида турли соҳаларига муносабатда намоён бўлади.

“Мен” образининг хулқ-атвор компоненти шахснинг ўзини ўзи тарбиялаш ва касбий ўзини ўзи ривожлантириш дастурида унинг мураккаблик даражаси йўналганлиги танлаган касб талабларига нисбатланганда намоён бўлади. У шахсий касбий шаклланишини, шунингдек, ўқувчининг касбий синовлар жараёнида касбий фаолият турларида ўзини қайта тиклай олишини белгилайди ва унда тегишлисини акс эттиради.

И.С.Коннинг айтишича, “Ўсмирларда ўзини ўзи англаш ва ўз “Мен”ига қизиқиш ўзининг психологияда биогенетик мактаб вакиллари таъкидлаганидек, фақат жинсий етилиш билан боғлиқ эмас. Бола ўсади ўзгаради куч йигади ва шунга қарамай бу унда интероспекцияга тортишни келтириб чиқаради. Бу ўспиринлик ёшида рўй берса, энди аввало шундаки жисмоний етилиш айна пайтда ижтимоий симптом улғайиши аломати саналадики, унга эътибор беришади, уни бошқалар катталар ва тенгдошлари кузатишади. Ўспирин ҳолати зиддиятчилиги, унинг ижтимоий роллари, интилишлар даражасининг ўзгариши айнан улар биринчи галда “Мен кимман?” деган саволни долзарблаштиради.

Бу даврда ташқи бошқарувдан ўзини ўзи бошқаришга ўтилади. Бироқ қандай бошқарув объект ҳақида ахборот мавжудлигини кўзда тутати. Шундан ўзини ўзи бошқаришда субъектнинг ўзи ҳақидаги ахборот яъни ўзини ўзи англаш бўлиши шарт.

Ҳозирги кунда касблар ҳақидаги янги тасаввур ишлаб чиқилмоқда. У яхлит фаол ўз фаолиятини лойҳалашда амалга ошириш ва ижодий ўзгартиришда эркин ва масъулиятли субъект ҳисобланади.

Фикрлаш-фаолиятли анъаналар методологлари ишларида ҳозирги кунда касбий ўзини ўзи белгилаш феноменини комплекс тадқиқ этишнинг алоҳида йўналиши ривожланиб бормоқда. (Зинченко В.П. 1994, Слободчиков В.И, Исаев Е.И 1995, Шавир П.А 1981 ва бошқа)

Рефлексия (*ўзини ўзи жумладан фаолият усуллари*ни англаши)ни шаклланиши ва “зарарланиши” жараёнларига яъни мотивациялашганликда ҳамда спонтан етилишидангина иборат эмас. Касбий онг ривожланиши яъни касбий тикланишга нисбатан ўзини ўзи белгиланиши яъни касбий тикланишга нисбатан ўзини ўзи белгилаш ўз субъектлигини англаш

рефлексиясининг аниқланган роли бош қобилият инсоннинг профессионал сифатида ўзини ўзи ривожлантиришнинг асл механизми саналади.

Юқоридаги фикрлардан кўринадики, касбий ўзликни англаш жараёнида шахснинг ўзини ўзи англаш баҳолаш шахс хусусиятлари муҳим жиҳат сифатида кўрсатиб ўтилади.

4.2. Шахс шаклланишининг турли босқичларида касбий ўзликни англаш

Мактабгача болалик даври. Ҳаммага маълумки болалар ўз ўйинларида катталарга тақлид қилишади ва улар ҳаракатлари ва фаолиятларига ўхшатишга интиладилар. Мактабгача ёшда сюжетли – ролли ўйинлар кенг тарқалган бўлиб, улар касбий йўналтирилган ҳаракатларга эга бўлади. Болалар шифокори, сотувчи, тарбиячи, транспорт воситасининг ҳайдовчиси ролларига киришиб ўйнайдилар.

Келгуси касбий ўзликни англашда биринчи меҳнат синовлари муҳим аҳамиятга эга – унга мураккаб бўлмаган, яъни кийим, ўсимликлар парвариши, хоналарни йиғиштириш ва бошқа ҳаракатларни бажариш кабилар киради. Бу меҳнат ҳаракатлари меҳнатга бўлган қизиқишни ривожлантиради, ҳар қандай фаолиятга ижодий ёндашиш тарбия асосини ташкил этади, катталар меҳнати ҳақида болаларнинг тасаввурларини бойитади.

Келгусидаги касбий ўзликни англашга катталар меҳнати ҳақидаги билимлар ижобий таъсир кўрсатади. Бу билимларнинг шаклланиши учун катталар меҳнатини кузатиб, кейин бажарилган меҳнат мазмунини тасвирлашга тўғри келади.

Касбий ролли ўйинлар оддий меҳнат турларини бажариш, катталар меҳнатини назорат қилиш натижаси – меҳнат турларини фарқлаш ҳамда турли ҳисобларни таққослаш асосида мактабгача тарбияланувчиларининг “ўзини англашидир”.

Кичик мактаб ёши. Кичик мактаб ёшидаги болаларнинг психологик хусусияти бу катталарга тақлид қилишдир. Шундан уларга кадрли бўлган инсонлар касбларига тақлид қилиши келиб чиқади. Ўқитувчиларга, оналарига, қариндошларига, яқин танишларига бундан ўзига хос индукция кузатилади.

Бу ёшдаги болаларнинг иккинчи муҳим хусусияти – ютуқларни авваламбор бош фаолиятда яъни ўқишда англайдилар. Боланинг ўқиш, ўйин, меҳнат фаолияти тажрибаси асосида ўз қобилиятлари ва имкониятларини англаши исталган касб ҳақида тасаввур шаклланишига олиб келади.

Кичик мактаб ёшининг охирларида қобилиятларнинг ривожланиши болалар ўртасида индивидуал фарқларнинг сезиларли даражада ривожланишига олиб келади ва касбий танлов жиҳатларини кенгайтиради.

Ўсмирлик даври – бу биринчи амбивалент аптация даври. Ўспиринлик шахс шаклланишининг масъулиятли даврларидан биридир. Бу ёшда ҳар хил касб турларига маънавий муносабат асослари, шахсий кадриятлар тизими шаклланади. Улар ўсмирларнинг турли касбларга нисбатан танловли муносабатини белгилаб беради.

Катталар хулқининг ташқи шаклларига тақлид этиб, ўсмир болалар кучли, иродали, жасур бўлган “Ҳақиқий эркакларнинг” романтик касбларга кизиқишларини йўналтирадилар (*учувчи, космонавт, автопайғачи, ва ҳ.к.*). Қизлар эса ўз кизиқишларини “ҳақиқий аёлларга” жозибали, гўзал ва машхур аёлларга йўналтирадилар (*манхур эстрада қўшиқчиси, телебошловчи, моделер, ва ҳ.к.*) романтик касбларга йўналиши оммавий ахборот воситалари таъсирида шаклланади. Бундай романтик касбий йўналишнинг шаклланишига шунингдек, ўсмирларнинг ўзини намоён эта олишига интилиши сабаб бўлади.

Исталган касб намуналари, касбий орзулар касбий шаклланишнинг психологик бир босқичи бўлиб қолади.

Эрта ёшлик даври – бу даврнинг асосий вазифаси касб танлаш. Бу реалистик аптация даври ҳисобланади. Ўсмирнинг касбий режалари аниқ ифодаланмаган, орзу шаклида бўлади. У одатда ўзини турли эмоционал ёқимли бўлган касбий ролларда тасаввур этади, аммо касб танлаш бўйича бирор хулосага келмаган бўлади. Аслида эса ўспиринлик даврининг бошида умумтаълим мактабини битирган йигит қизлар олдида бу муаммо пайдо бўлади. Бу тахминан катта ёшдаги ўсмирларнинг учдан бир қисмини ташкил этади. Улардан айримлари бошланғич ва ўрта махсус таълим юртларига, қолганлари мустақил меҳнат фаолиятини бошлашга мажбур бўладилар.

14-15 ёшда касб танлаш жуда қийин чунки касбий мақсадлар аниқланмаган бўлади. Касбий йўналган орзулар ва романтик интилишларни аслида рўёбга чиқариб бўлмайди. Реал бошланган келажакдан қониқмаслик рефлексиясининг яъни шахсий “мен”ни англашни ривожланишига олиб келади (*Мен кимман? Менинг қобилиятларим қай даражада? Мен ким бўлмоқчиман? Кимга ўхшагим келади?*) ва бошқалар. Касб-хунар ўқув юртларида касбий таълим олувчилар касб жиҳатдан ўзларини англай оладиган бўлишлари керак. Аммо статистика маълумотларига кўра касб-хунар ўқув юртидаги танлов психологик жиҳатдан асосланмаган.

Шундай қилиб, катта ёшдаги ўсмирлар учун ўқув юртидаги касбий ўзини ўзи англаш касбий таълим ва касбий тайёргарлик йўлларини англаш танлови ҳисобланади.

Ёшлик (16-23 ёшда) йигит қизларнинг аксарият қисми ўқув юртларида касбий таълим олишади ёки корхона ва муассасаларда касбий тайёргарлик кўришади. Энди исталган келажак кўплар учун ҳақиқий бўлди, аммо айримлар касбий танловларидан қониқмайдилар.

Шундай бўлсада, кўп йигит қизларда касбий таълим давомида амалга оширилган танловдан қониқиш сезилади. Келажакдаги ижтимоий касбий вазифани секин-аста эгаллаш, шахсни маълум касбий ҳамжамият вакили сифатида шаклланишига ёрдам беради.

Ёшлик (27 ёшгача) бу ижтимоий касбий фаоллик даври. Касбий танлов тўғрилиги ҳақидаги иккиланишлар орқада қолган. Одатда, касбий тажриба ва иш жойи ҳам мавжуд. Энди долзарб масала бу касбий ривожланиш ҳисобланади. Тенгдошларининг бир қисми маълум касбий ютуқларга эришган. Аммо ёшларнинг аксарият қисми касбий режалар, касбий мақсадларнинг амалга ошмаганидан азият чекишади. Реал касбий ютуқларнинг йўқлиги, лавозимдан кўтарилиши, истиқболларининг йўқлиги, ноаниқлиги, ўзини таҳлил этиш ва ўзига баҳо беришни тақозо этади.

Кўнгил хиралик даври бошланади. Касбий ҳаётни қайтадан кўриб чиқиш, янги муҳим ҳаётий мақсадларни келтириб чиқаради. Масалан :

➤ Касбий малакани ошириш ва такомиллаштириш.

➤ Ишни ўзгартириш.

➤ Ёққан мутахассисликни ёки касбни танлаш.

➤ Шуниси маълумки, 30 ёшгача кўпгина ёшлар учун касбий ўзликни англаш муаммоси долзарб бўлиб қолади. Бунда икки йўл мавжуд ёки танлаган касбда қолиш ва профессионал даражасига етиш, ёки касбий миграция, яъни иш жойи ёки касбни алмаштиришдан иборат.

Етуқлик – бу энг сермахсул давр ўзини шахс сифатида намоён этиш, ўз касбий психологик салоҳиятини ишлатиш даври ҳисобланади. Айнан шу даврда шу ёшда ҳаётий ва касбий режалар амалга ошади, инсон ҳаётининг мазмун моҳияти тўғрисида ўйлайди. Касб танлаш жараёнида ўз қобилиятларини аниқ меҳнат фаолиятида қўллашни индивидуал фаолият турини ишлаб чиқиш, шахс бўлиш эҳтиёжини намоён эта олиш имконини беради. Касбий ҳаётга тўлиқ шўнғиб кетиш, танлаган касбдан қониқиш ҳосил қилиш, англаган касбий қарашлар, ўзининг касбий муҳимлигини кераклигини ва фойдалилигини доимий равишда тасдиқлаб туриш ўзгача эмоционал ҳолат касбий оптимизмга олиб келади.

Бу касбий ижобий ўзгаришлар қаторида деструктив ўзгаришлар ҳам бўлиб ўтади. Ўз касбий ва лавозимий ҳолатдан қониқмаган профессионалларнинг бир қисми, ўз касбий ҳаётларини қайта кўриб чиқадилар. Ўз касбий ютуқларини таҳлил этиб, улар иш лавозими ҳаттоки, касбларини ўзгартириш фикрига келадилар. Аммо улкан ижобий касбий

тажриба ва ютуқлар шахснинг касбий мустақамлигини пасайтиради. Касбий миграция имконини қийинлаштиради. Бундай ҳолатларда турли касбий мукофатлар ижтимоий муҳим лавозимлар, моддий рағбатлантириш, унвонлар ва ҳоказалар бу нохушликни тўлдиради.

Қарилик даври. Нафақа ёшига етиш касбий ҳаётдан кетишга олиб келади. 55 – 60 ёшга кирганда шахс ўз касбий потенциалини тўлиқ ишлатишга улгурмайди. Ҳали ҳам юқори даражадаги профессионализм касбий чарчоққа қарамай, нафақага чиқиш ҳақидаги фикрдан иккилана бошлайди. Улар учун ҳаяжонли давр бошланади, бир лаҳзада йиллар давомида шаклланган ҳаёт тарзи ўзгаради. Муҳим касбий сифатлар, касбий билим ва малакалар, тажриба ва маҳорат бариси кераксиз бўлиб қолади. Бу салбий ҳолатлар ижтимоий қариликни тезлаштиради. Лавозим ишдан кейинги касбий фаолият билан мониторинги яъни, мураббийлик, касбий тажриба кузатувчиси шаклида айрим ёши катталарда шуғулланиш имконияти бўлиши мумкин. Айрим нафақахўрлар психологик жиҳатдан ўзларини йўқотиб қўйишади, касбий жиҳатдан чиқиб кетиш улар учун оғир кечади.

Яна ўзини ўзи англаш муаммоси келиб чиқади, аммо энди касбий ҳаётда эмас, балки ижтимоий фойдали меҳнатда ҳам юзага келади. Айрим нафақахўрлар ўзини ижтимоий-сиёсий ҳаётда ўзларини танишади, иккинчилари, оилавий маиший муаммоларга берилиб кетишади, учинчилари, богдорчилик билан жиддий шуғулланишади, яна кимларидир меҳнат фаолиятини катта бўлмаган хусусий бизнес соҳасида фаолиятларини давом эттиришади. Бу фаол ижтимоий меҳнат ўзини ўзи англаш ва ўзини шахс сифатида давом эттириш давридир.

Касбий шаклланишнинг турли босқичларида шахс ўзликни англашни аниқлашнинг рефлексив таҳлилини ҳулосалаб, қуйидагиларни таъкидлаш мумкинки, касбий ўзликни англаш – бу нафақат касб ёки касбий ҳаётнинг альтернатив сценарийларини танлаш балки, шахс ривожланишининг ўзига хос ижодий жараёнидир. Ўзликни англаш муҳим касбий муаммога тенг бўлиши мумкин ва бунда шахс ривожланиши юзага келади ёки тенг бўлмаслиги ҳам мумкин. Бунда у ички зиддиятни келтириб чиқариши ҳам мумкин.

Шахснинг касбий шаклланишнинг турли босқичларида касбий ўзликни англаш усулларини ўзаро алоқалари тўғрисидаги рефлексив таҳлилий фикрларини умумлаштирган ҳолда қуйидаги жадвалда акс эттирилади.

Шахс шаклланишининг турли босқичларида касбий ўзликни англаш

Ёши	Касбий шаклланиш босқичлари	Касбий ўзини англаш усуллари
Мактабгача болалик (7 ёшгача)		Касбий ролли ўйинлар
Кичик мактаб ёши (11 ёшгача)		Касбий индукциялар
Усмирлик даври (15 ёшгача)	Бирламчи амбивалент оптация	Касбий хаёллар
		Романтик касбий мақсадлар
Эрта ёшлик	Иккиламчи реалистик оптация	Касбий ўқув йўналишининг вазиятли танлови
		Касбий таълим ва касбий тайёргарлик танлови
Ёшлик (23 ёшгача)	Касбий таълим ва касбий тайёргарлик	Касбий фаолиятда ўзликни англаш
Ёшлик (27 ёшгача)	Касбий мослашув	Касбий йўналганликнинг мустақкамлиги
	Бирламчи профессионализация	Мутахассислик доирасида касбий ўзликни англаш
Етуклик даври (33 ёшгача)	Иккиламчи профессионализация	Касбий ўзликни англаш
Етуклик (60 ёшгача)	Касбий маҳорат	Касбий маданиятда ўзликни англаш
Қариллик даври (70 ёшгача)	Мониторинг Мурабийлик	Ижтимоий фойдали ва оилавий маиший ҳаётда ўзликни англаш

4.3. Касбий ўзликни англашдаги зиддият ва инқирозлар

Ўзликни англаш – муаммоли вазиятда ўз қарашларини доим тасдиқлашдан иборат жараёнدير. Касбий ўзликни англаш номаълумлик билан белгиланувчи вазиятда ўз қарашларини ишлаб чиқишни тақазо этади. Ҳақиқатдан ҳам умумтаълим мактабини тугатиб, қаерга ўқишга бориши керак? Бу касб бўйича ишга жойлашиш имкониятлари қандай? Муаммоли – йўналишли вазиятни англаши учун шахс ўз эҳтиёжлари, қарашлар,

орзуларини, тайёргарлик, қобилияти, эмоционал-иродавий сифатларини, соғломлилик ҳолати билан мослаштириши лозим. Имкониятларни эса ўз навбатида касбий ўқув юрти, касбий мутахассислик, аниқ меҳнат вазифалари билан мослаштириши керак.

Гоҳида барча қарашларнинг мослашуви қийин кечади. Агарда бундан ташқари ижтимоий-иқтисодий омиллар, қариндошлар қарашларини ҳисобга олсак, шу нарса маълум бўладики, касбий ўзликни англаш одатда “зиддият” ни англатади. Ўзликни англаш ҳақида фикр юритилар экан бу зиддият ички шахсий характерга эга. Унинг ечими касбий интилишлар ривожланиши ва коррекцияси йўли билан амалга ошади ва албатта ички шахсий зиддият сермахсул ва деструктив ҳал этилиши мумкин.

Ўзликни англаш ички шахсий зиддияти томонларнинг бу шахс тузилишидаги таркибий қисмларидир. Қуйидаги зиддиятларни ажратиб мумкин:

1. Йўналишлар таркибининг тарқалиб кетиши, ижтимоий – касбий экспектациялар ва касбий ҳақиқат ўртасидаги касбий ўсиш муваффақият ва моддий хотиржамлик ўртасидаги, ўзига баҳо беришнинг юқори даражаси ҳамда ўзини ҳурмат қилиш ўртасидаги англамаган сабаблар (ҳокимиятга бўйсунушига интилиши) ва қадриятли йўналиши билан белгиланади.

2. Касбий фаолият характери малака ошириши ва етарли бўлмаган касбий фаоллик, меҳнат мазмунидан қониқмаслик ва касб фаолиятини ўзгартиришни ҳоҳламаслик лавозим истиқболларининг йўқлиги ва касбий салоҳият даражаси ўртасидаги ички шахсий зиддиятларни келтириб чиқарувчи касбий салоҳият даражаси билан мослашмаслиги билан изоҳланади.

3. Шахснинг муваффақиятли лавозими юқори моддий манфаатларга эришишига йўналтирилганлиги ва ижтимоий касбий қобилиятлар, сифатлар, психофизиологик хусусиятлар, саломатлик ҳолати ўртасидаги зиддиятлар.

4. Ўз касбий фазилатлари тўғрисидаги тасаввурларининг реал касбий имкониятлар билан мослашмаслиги: “Мен – имкон” ва “Мен реал” ўртасидаги, “идеал Мен” ва “тубан Мен” ўртасидаги зиддиятлар муҳим зиддиятни келтириб чиқарувчи омил сифатида ўзаро мос келиши сабаби ҳисобланади.

5. Касбий имкониятлар потенциали, қобилиятларнинг ёш, жинс, этник хусусияти, ташқи кўриниш билан белгиланувчи ижтимоий чегаралаш ўртасидаги ҳамда касбий лавозимни давом эттиришга эҳтиёж ва нафақага мажбурий чиқиш ўртасидаги зиддиятлар.

Зиддиятларнинг биринчи гуруҳи оптация босқичидаги шахслар учун хос, иккинчиси касбий тайёргарлик ва касбий мослашув босқичларида намоён бўлади, учинчи ва тўртинчиси – профессионализация ва маҳорат

боскичларида, бешинчи гуруҳ касбий шаклланишининг якунловчи боскичда зиддиятларни келтириб чиқаради.

Ички шахсий зиддиятлар шахслар ўртасидаги зиддиятлардан фарқи равишда доимо ҳам англашмайди. Одатда улар эмоционал, астеник кечинмалар, тушкун кайфият, фрустрация, асабийлашув, агрессивлик, ҳаяжонланиш кўринишда намоён бўлади. Эмоционал тушкунлик симптомлари кишининг психик зўриқишини енгиллаштириш йўллари ахтаришга ундайди. Ички шахсий зиддиятни ҳал этиш юқори психологик салоҳиятни талаб этади ва кишининг ўзига огирлик қилади. Бу зиддиятларни ҳал этиш учун махсус тайёрланган амалиётчи психологларнинг ёрдам бериши ва қўллаб қувватлаши мумкин. Ички шахсий зиддиятларни ҳал этиш усуллари кишини касбий ривожланиши жараёнида пайдо бўлувчи зиддиятларнинг характериға боғлиқдир.

Касбий ўзликни англашнинг ички шахсий зиддиятлари психологик салоҳиятни ривожлантириш, касбий ҳаётнинг альтернатив сценарийларини ишлаб чиқиш, касбий фаолликни ошириш, оптимистик касбий келажакни яратиш, ўз касбий ҳаётида муаллифлигини, ўз касбий малакасини ошириш, шахс касбий бутунлигини сақлаб қолиш билан белгиланади. Қийинчиликларни олдиндан кўра олиш, касб алмашинувни деформациялар, инқирозлар эҳтимолини олдини олиш йўли билан енгиши мумкин.

Шахснинг ички касбий муаммоларини таҳлил этаётиб, В.Б.Ольмонский шундай мисолларни келтиради: ўқитувчи ўзини математик қобилиятларга эга бўлган туғма педагог деб ҳисоблайди ва юқори синфларда математикадан дарс беради. Зиддиятсиз вазият, аммо агарда ўқитувчи ўзини муסיқачи деб ҳисобласа-да, лекин на консерваторияға, на театрға кира олмай, ашула дарсларини ўтишға мажбур бўлса ёки болалар боғчасида ишласа, шахс ички зиддияти келиб чиқади. У турли оқибатларға олиб келиши мумкин. Зиддиятни ҳал этишнинг энг тўғри йўли – касбий малаканинг оширилиши ва ишдан бўшаши ҳисобланади. Деструктив вариант: ўқитувчи ўзи ҳам қийналяпти, аммо иш ҳаққининг кўплиги учун унда бошка имкониятлари йўқ, шунда инсон доимий фрустрация ҳолатида яшайди.

Шахс касбий шаклланиш жараёнида мунтазам равишда ўзликни англаш муаммолари пайдо бўлади: касб ўқув-юрти, касб мутахассислик, касбий жамоаға киришиш ва ҳоказо ва ўзини – ўзи англаш доим таназзулли ҳодисалар асоси бўлувчи зиддият шаклини олади.

Шахснинг касбий шаклланиши инқирозлари бўйича психологларнинг чуқур ўрганиш предмети мавжуд эмас. Психик ривожланиш ёш ва ҳаётий инқирозлар эса психологик тадқиқотларда акс этган. Касбий

шаклланиш инкирозларини кўриб чиқишдан олдин шахсга доир турли инкирозларни таҳлил этамиз.

Психологияда болалик инкирозлари чуқур ўрганилган. Одатда ҳаётнинг биринчи йилидаги инкироз 3 ёшдаги, 6-7 ёшдаги ва 10-12 ёшдаги ўсмирлик инкирозларига ажратилади. Инкирозлар давомийлиги, шакли ва таъсир кучи боланинг индивидуал-психологик хусусиятларидан кўра ижтимоий шароитлари, оилада тарбия ва педагогик тизим хусусиятларига кўра инкирозлар сезиларли даражада фарқланади.

Болалик инкирозлари болаларнинг янги ёш поғонага ўтиш даврида пайдо бўлади ва атрофидаги одамлар билан ўзаро муносабатлар шакли шунингдек, жисмоний ва психологик имкониятлар билан боғлиқ бўлади. Негативлик, қайсарлик, эркалик юқори даражадаги зиддиятлилик ҳолати болаларнинг инкироз давридаги хулқий реакцияларидир.

Р.А.Ахмеров шахсни биографик инкирозларини таҳлил қилар экан, уларнинг омили сифатида воқеалар ва улардаги муносабатни кўрсатади. У куйидаги инкирозларни ажратади:

➤ Ўзини намоён эта олмаслик инкирози – ҳаётий дастурни субъектив салбий ҳис этиш.

➤ Бўм-бўшлик инкирози - толиқиш ва қалбан ютуқларининг йўқлигидан сиқилиш.

➤ Истикболсизлик инкирози - касбий ўсиш истиқболининг келажак учун реал режаларининг йўқлиги.

Муаллиф бу инкирозларни инсон ёши билан боғламайди. Унинг фикрича, улар субъектив кечинмалар билан белгиланади. В.Ч.Свабодников ёш тоифасини ишлаб чиқишда даврлашни асоси сифатида инсон жамоаси тушунчасини олади. Бу жамоа ичида кишининг турли қобилиятлари шаклланади ва бу қобилиятлар турли жамоаларга кириш ва чиқиш имконини беради. Ҳар бир ёш поғонасига ўтиш бу доим “туғилиш” ни билдиради яъни ҳаётнинг янги шаклига кириш демакдир. Шу тарзда инкирозларни икки гуруҳга бўлади: “туғилиш” инкирозлари (*“Бундай яшаш мумкин эмас”*) иккинчиси, ривожланиш инкирозлари (*“Сендек бўлмоқчиман”*) ҳамда ўзини англашнинг янги усуллари қидириш ва бошқалар.

Ҳаётий инкирозлар чет эл психологларидан Ш.Бюллер, Б.Ливехут, Э.Эриксон кабиларнинг диққат эътиборида бўлган. Инсон ҳаётининг даврларига, босқичларга бўлган ҳолда, улар бир босқичдан иккинчисига ўтиш давридаги кийинчиликларга эътибор беришади. Бундан ташқари аёллар ва эркаларда учрайдиган инкирозли ҳодисалар хусусиятлари орқали инкирозни келтириб чиқарувчи омилларни таҳлил этади.

1980 йилларда АҚШда Америкалик журналист Гейил Ишнхйнинг “кишилар ҳаётидаги башорат қилиш мумкин бўлган инкирозлар” номли

мақоласида Америка ўрта синфларини юқори қатламларидагиларининг ҳаётини умумлаштириш асосида 4 та инқирозни ажратади:

1. “Томирларни суғириш” ота онадан мустақилликка чиқиш (16 ёш).
2. Максимал ютуқлар (23 ёш)
3. Ҳаётий режалар коррекцияси (30 ёш)
4. Ҳаётнинг ўртаси (37 ёш) энг оғир давр

Психологияда психик ривожланиш инқирозларини ўрганишга катта эътибор берилган. Бир психологик ҳодисаларни ўрганишда турли атамалардан фойдаланилган. “Ёшлар инқирозлари” ва “Психик инқирозларнинг ривожланишлари” тушунчалари синоним сифатида ишлатилади. Бу эса ўз навбатида ноаниқликни келтириб чиқаради. Масалан, инқирозли ҳодисаларнинг ривожланиши маълум қисқа вақт ичида кузатилади. Аммо ҳеч ҳам ёш назарда тутилмайди. Ёш – бу инқироз кўринадиган фон халос, асосий ўзгариш, ижтимоий вазият ва бош фаолиятнинг ўзгариши ва албатта, психик ривожланиш инқирозлари болалик даври билан чегараланмайди. Ривожланишнинг ижтимоий вазияти ва асосий фаолияти болалик давридан ташқарида ҳам ўзгараверади.

Шундай қилиб, ривожланишнинг психик инқирозлари – бу ривожланишнинг бир босқичдан иккинчисига ўтиш ҳисобланади. Бу ўтиш ижтимоий вазиятнинг ўзгариши, асосий фаолиятни алмаштириш ва психологик яқинликларнинг пайдо бўлиши билан белгиланади.

14-16 ёшдан асосий фаолият ва ижтимоий вазиятнинг ўзгариши психик ривожланиш инқирозларини келтириб чиқаради.

Катта кишининг асосий фаолияти ўқув – касбий ва касбий фаолиятлар бўлганлиги сабабли бу ўзгаришларни шахснинг касбий ривожланиши инқирозлари дейиш тўғри бўлади. Бу инқирозларнинг гайдо бўлишида асосий фаолиятни алмаштириш ва ўзгартириш муҳим аҳамиятга эга. Касбий инқирозларнинг бу тури сифатида ижодий инқирозлар ҳисобланади. Бу инқирозлар ижодий натижасизлик, аҳамиятли ютуқларнинг йўқлиги, касбий кучсизлик билан белгиланади. Бу инқирозлар ижодий касб вакиллари учун, яъни ёзувчилар, режиссёрлар, актёрлар, архитекторлар ва бошқалар учун оғир кечади. Ёшдаги инқирозларчи? Улар инқирозли ҳодисаларни келтириб чиқариши мумкинми? Ёш – бу биринчи навбатда етилиш, ўзгариш, инсон организмнинг қариши билан белгиланадиган биологик омил ҳисобланади. Психик қобилиятларнинг психик ўзгариши ёшдаги ўзгаришлар натижаси ҳисобланади. Демак, биологик ривожланишни келтириб чиқарувчи инсон ёшидаги ўзгаришларни, ёшдаги инқирозларга сабаб бўладиган мустақил омил сифатида кўриш мумкин. Бу инқирозлар шахс ривожланишларининг илдамли ҳаракати учун керак бўладиган норматив жараёнлар сирасига киради.

Инқирозларнинг кейинги гуруҳини ички шахсий ўзгаришлар ташкил этади. Онг ўзгариши, таассуротлар, инстинктлар, иррационал тенденциялар уларнинг барчаси ички зиддият, психологик бутунликнинг бўлишига олиб келади. Бу невротик характердаги инқирозлар дейилади. Улар фрейдизмлар, неофрейдизмлар ва бошқа психоаналитик мактаблар тадқиқот предмети ҳисобланади.

Айтиб ўтилган *психологик инқирозлар* гуруҳи қаторида яна бир инқирозли ҳодисаларнинг катта қатлами бўлиб, у ҳаёт шароитларининг ўзгаришлари билан белгиланади. Бу ҳаётини инқирозлар детерминантлар деб ўқув юртини тугатиш, ишга жойлашиш, никоҳдан ўтиш, фарзанд туғилиши, яшаш жойининг ўзгариши, нафақага чиқиш каби муҳим воқеалар ҳисобланади. Бу ижтимоий – иқтисодий, вақт ҳолатлари катта субъектив қийинчиликлар, психик зуриқиш ва онг хулқининг ўзгариши билан кузатилади.

Ва ниҳоят яна бир инқирозлар гуруҳини ажратиш керак. Бу инқироз гуруҳ ҳаётидаги критик (танқидий) ҳолатлар драматик гоҳида эса трагедик воқеалар билан боғлиқ бўлади. Бу омиллар инсон учун вайронкор гоҳида фожиавий яқун топиши мумкин. Онда чуқур ўзгаришлар қадриятли йўналишлар ва умуман ҳаёт мазмунини қайтадан кўриб чиқилади. Бу инқирозлар инсон имкониятлари даражасида бўлиб ўтади ва эмоционал кечинмалар билан кузатилади. Буларни норматив бўлмаган воқеалар, яъни меҳнатга лаёқатни йўқотиш, ногиронлик, ажрашиши, мажбурий ишсизлик, миграция, қутилмаган вазиятда кишининг ўлими эркинликдан маҳрум бўлиши ва бошқалар. Бу гуруҳни *критик инқирозлар* деб атаймиз.

Психологик инқирозларнинг биринчи учта гуруҳи хронологик характерга эга. Улар норматив ҳисобланади; уларни барча одамлар бошидан ўтказишади, аммо инқирознинг ифодаланганлик даражаси ҳар доим ҳам зиддият даражасига етмайди. Ҳаётини инқирозларнинг иккинчи, учинчи гуруҳлари норматив характерга эга бўлиб, бошланиш вақти, ҳаётини шароитлар, сценарийлар, инқироз иштирокчилари, тасодифий бу воқеавий инқирозлар шароитлар туташ келганлиги туфайли пайдо бўлади. Бундай инқирозлардан чиқиш муаммоли ҳисобланади. Гоҳида деструктив бўлиб, жамиятда муттаҳамлар, ичувчилар, ўз жонига қасд қилувчилар кўпаяди.

Шахс касбий шаклланиш концепциясига асосланган ҳолда инқирозларни касбий ривожланишдаги кескин ўзгаришлар деб таърифлаш мумкин. Узоқ давом этмай, улар касбий шаклланишнинг бир борсқичидан иккинчи босқичига ўтиш пайтида ёрқин намоён бўлишади. Инқирозлар одатда касбий хулқда ўзгаришсиз бўлиб ўтади. Аммо касбий оғда бўлиб ўтадиган ўзгаришлар, яъни, мақсадларга йўналтирилганлик, атрофдагилар билан ўзаро муносабатларнинг ўзгаришига, гоҳида эса касбни ўзгартиришга ҳам олиб келади. Касбий ривожланиш инқирозларини келтириб чиқарувчи

омилларни батафсил кўриб чиқамиз. Детерминант сифатида фаолиятни бажариш усулларининг аста-секин ўзгаришлари бўлиши мумкин. Бирламчи профессионализация даврида шахс ўта норматив фаолликни намоеън эта олиши ёки тикланиши лозим. Ўта норматив касбий фаоллик, янги таълимий, малакавий ёки фаолиятнинг ижодий босқичига ўтиш даврида кузатилиши лозим. Бошқа касбий шаклланиш инқирозларини келтириб чиқарувчи омил сифатида шахс ўзини ижтимоий ва касбий таълимий статусидан қониқмаслиги туфайли ривожланган ижтимоий-касбий фаоллиги бўлиши мумкин.

Ижтимоий-психологик йўналтирилганлик касбий ташаббус интеллектуал эмоционал зўриқиш кўп ҳолларда касбий фаолият бажарилишининг янги усулларини уни такомиллаштириш йўлларини қидиришга имкон беради. Касбий инқирозларни келтириб чиқарувчи омиллар сифатида, инсон ҳаётидаги ижтимоий-иқтисодий шароитлар бўлиши мумкин: корxonанинг тугатилиши иш ўринларининг қисқартирилиши, қониқтирмайдиган иш ҳаққи, янги яхши жойга кўчиб ўтиш ва бошқалар. Касбий ривожланиш инқирозларини келтириб чиқарувчи омиллар сифатида психофизиологик ўзгаришлар яъни соғлиқнинг ёмонлашуви, ишга лаёқатнинг пасайиши, касбий толиқиш, интеллектуал кучсизлик, “ҳиссий сўниш” синдроми ва ҳ.к.

Касбий инқирозлар кўп ҳолларда янги лавозимга ўтишда, вакант лавозимни эгаллашдаги танловларда қатнашишда, аттестация ва мутахассисларни таърифкациядан ўтказишда кузатилади. Ниҳоят узок давомли инқирозли ҳодиса омили сифатида касбий фаолиятга тўлиқ киришиб кетиш ҳисобланади. Канадалик психолог Барбара Килленжер таъкидлашча, муваффақият ва танишиш воситаси сифатида ишни тан олганлар, гоҳида касбий ахлоқ нормаларини бузадилар. Зиддиятли, ўзаро муносабатларда кўпол бўлиб қоладилар.

Касбий ривожланиш инқирозлари ҳаётдаги ўзгаришлар оқибатидан келиб чиқади. (яшаш жойини ўзгартириш, ишдаги танаффус, ишдаги ишқ ва ҳ.к). Шахснинг касбий шаклланиш концепциясига кўра, бу жараён қуйидаги босқичларга ажратилади: оптация касбий таълим ва тайёргарлик, касбий мослашув, бирламчи ва иккиламчи профессионализация ва маҳорат. Инқирозлар таърифи бўйича бир босқичдан иккинчи босқичга ўтиш норматив инқирозли ҳодисаларни келтириб чиқаради.

Касбий шаклланиш мантигига кўра, уларнинг психологик хусусиятларини кўриб чиқамиз.

1) Шахс касбий шаклланиши оптация босқичидан бошланади – касбий мақсадларнинг шаклланиши 14-16 ёшда, эрта ёшлик даврида октантларнинг касбий ўзликни англашдан бошланади. 14 ёшга келиб қиз ва йигитларда касблар дунёси, исталган касб ҳақида таассуротлар шаклланган

бўлади. Аниқ касбга йўналтирилган режа керак бўлади, яъни қаерда ўқишни давом эттириш лозим.

Ривожланишнинг ижтимоий вазияти ҳам тубдан ўзгаради. Бунда келажакка исталган ва реал ҳозирги билан тўқнашув бўлиб ўтади ва у ўқув касбга йўналтирилган инкироз характериға эға бўлади. Инкирозни бошидан кечириш касбий мақсадларни ўзгартиришға олиб келади. Бу инкирозни нотўғри ҳал этиш йигит қизларнинг ёмон ҳулқли жамяияларға кириб қолишиға сабаб бўлади.

2) **Касбий тайёргарлик босқичида** кўпгина ўқувчи талабалар эғаллаётган касбнинг энди ёқмай қолганидан азият чекишади. Айрим ўқув фанларидан норозилик пайдо бўлади. Касбий танловнинг тўғрилиғиға иккилана бошлашади, ўқишға қизиқиш пасаяди. Касбий танлов инкирози кузатила бошлайди. Одатда у ўқиш даврининг биринчи ва охириғи йилларида аниқ намоён бўлади. Аммо ўқув фанларининг йилдан - йилға ошиши касбға йўналтирилганлиғи қониқмасликни пасайтиради.

Шундай қилиб, бу босқичдағи инкирозни суст ўтувчи деб белгилаш мумкин. Аммо ривожланиш ижтимоий вазиятининг ўзгариши ва асосий ўқув таълимий фаолиятнинг касбға йўналтирилган фаолиятға ўзгартириш уни шахс касбий шаклланишининг мустақил норматив инкирози сифатида ажратишға имкон беради. Касбий таълим якунидан сўнг касбий мослашув босқичи бошланади. Ёш мутахассислар мустақил меҳнат фаолиятиға кириб борадилар. Ривожланишнинг касбий вазияти кескин ўзгаради: янги турли ёшдағи жамоа, бошқа муносабатлар, янги ижтимоий- касбий қадриятлар янги ижтимоий роль ва албатта асосий фаолиятнинг янги тури ва бошқалар.

Ишнинг биринчи ҳафталари, ойлари катта қийинчиликлар билан боғлиқ, аммо улар инкирозли ҳодисаларни келтириб чиқармайди. Асосий сабаб – психологик сабаб ҳисобланади, унга кўра реал касбий ҳаёт шаклланиб бўлган тасавурлар билан тўғри келмаслиғини айтиш мумкин. Касбий фаолиятнинг тасавурларға номувофиқлиғи касбий экспектация инкирозини келтириб чиқаради.

3) Кейинги касбий шаклланишнинг норматив инкирозларидан бири **бирланчи профессионализация босқичи**нинг охирида 3-5 йил ишлагандан кейин бўлиб ўтади. Бу пайтғача мутахассис фаолиятни бажариб, ўз ўрнини аниқлаган бўлади. Ўтмиш тажрибаси касбий ривожланиш интерпритацияси, ўзини намоён этиш эҳтиёжи, касбий ҳаётдан қониқмасликни келтириб чиқаради. Англаган ёки англамаган ҳолда шахс касбий ўсиш истиқболларининг йўқлиғидан шахс психик жиҳатдан қийналади, касбни алмаштириш тўғрисида фикрлар пайдо бўла бошлайди. Касбий ўсиш инкирозлари фаолиятнинг нокасбий ҳордиқ каби турлари маиший ташвишлар ёки касбдан кетиш йўллари билан ҳал этилиши мумкин. Аммо бу йўллар сермахсул ҳисобланмайди.

4) Мутахассиснинг кейинги касбий ривожланиши унинг иккиламчи профессионализацияшувига олиб келади. Бу босқичнинг хусусияти фаолиятни юқори сифатли бажаришдадир. Мутахассис ўз касбини устаси яъни профессионал бўла бошлайди. Касбий ўсиш карьерига эҳтиёж сезади, исталган карьера (лавозимнинг ўсиши) ва унинг реал истиқболлари ўртасидаги зиддият касбий карьера инқирозларини келтириб чиқаради.

Бунда қуйидаги кризисдан чиқиш йўллари мумкин: ишдан бўшаш, унга касб доирасида янги мутахассисликни эгаллаш, юқори лавозимга ўтишдан иборат. Инқирозни енгишнинг энг тўғри варианты маҳорат босқичига ўтиш, яъни касбий шаклланишнинг янги босқичига ўтиш билан белгиланади.

5) Маҳорат босқичи касбий фаолиятни ижодий ва инновацион даражада бажариш демакдир. Шахснинг кейинги касбий ривожланишни таъминлаб берувчи омил сифатида унинг ўзини намоён эта олишида кўзга ташланади.

6) Кейинги касбий ривожланишнинг норматив инқироzi касбий ҳаётдан кетиш билан боғлиқ. Маълум ёшга етгач инсон нафақага чиқади. Нафақа олди даври кўп ишчилар учун инқирозли характерга эга бўлади. Бу янги ижтимоий роль ва ҳулқни эгаллаш зарурияти билан боғлиқ. Нафақага чиқиш ижтимоий касбий фаолият ва алоқаларнинг торайишини билдиради.

7) Нафақага чиқишдан сўнг ижтимоий психологик қариш даври бошланади. Бу босқич интеллектуал жараёнларнинг сусайиши, эмоционал кечинмаларнинг ошиши ва пасайиш билан белгиланади. Психик фаолият темпи пасаяди, янгиликларга нисбатан ишонқирамаслик билан қараш кузатилади. Шунингдек, ёшлар ҳулқини муҳокама этиш, ўзини авлодини ҳозирги кун авлодларини вакилларига таққослаш билан белгиланади. Омадсиз ҳаёт, ўлимдан кўрқиб саломатлигига имконият қилиш, яқин қариндошларидан имконият қилиш каби нохушликларга олиб келади.

Боб юзасидан назорат саволлари:

1. Шахснинг касбий ўзлигини англаш деганда нимани тушунасиз?
2. Шахснинг касбий ўзлигини англашнинг қандай турлари бор?
3. “Мен” образи нима унинг қандай компонентлари мавжуд?
4. Шахс касбий англашининг мазмунли – процессуал моделини изоҳлаб беринг.
5. Ёш давлари психологиясида касбий ўзини ўзи аниқлаш босқичларини тушунтиринг.
6. Мактабгача ёшидаги болаларда касбий ўзликни англашнинг шаклланишида ролли ўйинларнинг аҳамияти нимада?
7. Болалик ёш давларида касбий ўзини англашнинг қандай омиллари мавжуд?

8. Ўзмирлик биринчи амбивалент оптация даврини изоҳланг.
9. Ўспиринлик шахс шаклланишининг масъулиятли даврларидан бири эканлигини баён этинг.
10. Ёш даврининг ҳар хил касб турларига маънавий муносабат асослари, шахсий қадриятлар тизили шаклланишидаги аҳамияти тушунтиринг.
11. Ўзликни англашнинг психологик моҳиятини тушунтиринг
12. Касбий зиддиятлар ва уларнинг гуруҳлари, турларини изоҳланг.
13. Шахс касбий шаклланиши жараёнида қандай инқирозлар намоён бўлади?
14. Касбий инқирозларнинг қандай турлари ҳамда гуруҳлари мавжуд?
15. Касбий инқирозни енгиб ўтиш вариантларини баён этинг?

Мустақил иш учун мавзулар:

1. Талабанинг касбий шаклланишида шахсий қадриятларнинг ўрни.
2. Шахс шаклланишининг турли босқичларида касбий ўзликни англаш муаммосининг ўрганилган ҳолати.
3. Шахс касбий шаклланишининг сермахсуллиги ва англай олиншининг муҳим омилли.
4. Шахснинг ўзини - ўзи тарбиялаш ва касбий ўзини - ўзи ривожлантиришдаги ўрни.
5. Касбий инқирозларни келтириб чиқарувчи омиллар.
6. Шахснинг касбий шаклланиш концепцияси босқичлари.

**КАСБ ТАНЛАШ МОТИВАЦИЯСИ ВА ҚИЗИҚИШ. КАСБ
ТАНЛАШДА ШАХСИЙ ФАЗИЛАТЛАРНИНГ ЎРНИ**

Бобнинг қиқача мазмуни

Касб танлаш мотивацияси ва қизиқиш. Касб танлаш мотивацияси. Ўқуш мотивлари муаммоси, мотивлар ўқув фаолиятининг мазмуни, моҳияти сифатида. Ёшларда ўқув ва касбий мотивацияни ривожлантириш масалалари. Касб ва қизиқиш. Қизиқишнинг психологик моҳияти ва турлари. Қизиқишнинг касб танлашдаги ўрни ва касбни эгаллашдаги аҳамияти.

Касб танлашда шахсий фазилатларнинг ўрни. Шахснинг билиш жараёнлари, характер ва темперамент хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда касбга йўллаш муаммоси. Касбга йўллашда ҳис-туйғу ва иродани ҳисобга олиш. Ёшларни фан асослари ва психологик билимлар билан қуроллантириш ҳамда касб-ҳунар, ихтисослик, мутахассислик олдига қўйиладиган психографик, профессиограммани талаблар.

5.1. Касб танлаш мотивацияси ва қизиқиш

Ҳозирги замон психология фани билимларни эгаллашга нисбатан ички эҳтиёжга катта аҳамият беради ва бу билан шахс хулқ-атворини бир мунча бошқариш имконияти мавжуд эканлигини таъкидлайди. Шунинг билан бирга ўқувчи (*талаба*) да барқарор билишга қизиқишни шакллантириш муаммосига алоҳида эътибор қилинади. Дарҳақиқат барқарор билишга қизиқишлар қўзғатувчи туртки (*куч*) сифатида ўқув мотивларини вужудга келтиради, муваффақиятни таъминлашга хизмат қилади. Ўқувчи ёки талабада билимларнинг муайян соҳасига, у ёки бу фаолият турига қизиқишнинг туғилиши кўп жиҳатдан шахсни қай тариқа шаклланиш имкониятини белгилайди.

Ана шу боисдан, ўқитувчи ўз ўқув фанига нисбатан ўқувчи ва талабаларда қизиқишни ўстириш тарафдори бўлиши шарт, чунки худди шунинг негизида ўқув материали ва ўқув дастурини юксак даражада ўзлаштириш муаммоси ётади. Шунини алоҳида таъкидлаш лозимки, билишга қизиқиш мотив доирасида ўсади, ўзаро таъсир этади, улар билан узвий боғланиб кетади.

Маълумки, ўқувчи (*талаба*) билим даргоҳида илм олишдан ташқари тенгдошлари жамоаси ичига кириб боради ва ҳаётида қатнашади, шу боисдан унда ўз ўртоқлари, ўқитувчиларга нисбатан муайян муносабат шакли

вужудга келади. Унинг ўқув фаолиятига ундовчи мотивлари билан бир қаторда бошқача хусусиятли хулқ- атвор мотивлари ҳам мавжуддир, жумладан ижтимоий мотив жамоа билан бўлиш истагини англатиб, унинг ҳаётида иштирок этиш хоҳишини ўзида акс эттиради.

Ўқувчи ва талабалар ўқув фаолиятининг ижтимоий мотивлари уларнинг бошқа одамлар билан муомалага кириш эҳтиёжи билан узвий боғлиқ бўлиб, уларни баҳолаш, қувватлаш, тенгдошлар жамоасида муайян жой эгаллаш сингари талабларда ўз аксини топади. Мазкур мотивлар ўқув фаолиятининг моҳияти билан боғлиқ бўлмай, балки унга ёндош ёрдамчи омилларни билдиради. Аммо ушбу мотивлар ўқувчи ва талаба ўқишига жиддий туртки вазифасини бажаради. Шунингдек, касб танлаш мотивларига касбдан келадиган моддий даромад, ойлик маоши ҳам ўз ўрнида таъсир кўрсатади.

Бир қанча муаллифлар⁷ касбда айрим хавотирга солувчи ва муаммоли тенденциялар мавжудлигини таъкидлашади. Масалан, кўп сонли сўров натижалари шуни кўрсатадики, профессионал психологларнинг ойлиги камайиши (масалан, Saeman, 1998) ҳамда кўплаб психологларнинг ойлиги камлиги ҳақида Кларр ва Keller (2001) шундай хулоса қилдики, охириги йилларда профессионал психологлар қийин вазиятларга тушиб қолди, даромадлари камайган, профессионал ҳаёти сифати пасайган ва ёш, лицензияга эга кадрларнинг ҳам ишга жойлашиши ҳам муаммо бўлмоқда. Иқтисодий қийинчиликлардан ташқари, ўқиш ҳажми билан келадиган даромад орасидаги узвийликда муаммолар мавжуд.

Ижтимоий мотивларни таҳлил қилишда давом этсақ, улар бевосита жамоа бурчи, қариндошлар ва яқин кишилар олдидаги бурч, ўқишни умуминсоний маданият, кадрият, маънавиятни эгаллаш тасавури билан боғлиқ восита, ушбу восита одамларга фойдали шахс тариқасида намоён бўлиш, ўз имкониятини рўёбга чиқариш кўринишларида намоён бўлади. Эзгуниятни ўхшатишга интилиш функциясини бажариши мумкин. Туртки-ундовчи усул вазифасини бажарувчи кўзгатувчи ёш хусусиятлари даврига қараб, у ёки бу даражада акс этади, аммо улар ҳар доим ҳам англашилган шаклга эга эмас, шунинг учун ифодаланиш даражаси нурсиздир. Ўсмирлик ва ўспиринлик даврларида ижтимоий мотивлар англашилган аҳамият касб этувчи босқичга ўсиб ўтади. Бундай мотивацияни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, рағбатлантириш билан бирга ва ҳар даврнинг ўзида билишга қизиқишга алоқадор бошқа ўқув фаолияти мотивларини шакллантириш лозим.

Ижтимоий мотивлар ўқувчи ва талабаларнинг тор маънодаги шахсий интилишлари билан ҳам алоқадор бўлиши мумкин, жумладан, уларда ўқишга нисбатан қизиқиш йўқ бўлса-да, лекин барча топшириқларни юксак

⁷ Saeman, H. (1998, July/August). Survey: Psychologists' incomes plummet. *The National Psychologist*, 1-2.

даражада бажаради, чунки ўқитувчи уларни “аъло” баҳолаши, синф ёки курс пешқадами қилиб тайинлаши мумкинлиги, ҳеч қандай шубҳа билан қарамаслиги эҳтимол ўқув жараёни бундай хусусиятли одамларга шахсий муваффақият ёки ютуққа эришишнинг, нуфуз (*обрӯ* - *эътибор*)нинг, яловбардорликнинг бирдан – бир йўли деб тасаввур қилинади. Бундай йўлни танлаш виждонга хилоф хатти - ҳаракатларга олиб боради, шахснинг шаклланиш жараёнига салбий таъсир этади. Шу боисдан ижтимоий деб, қабул қилинган мотивлар жамоа эҳтиёжини қамраб олади, гоҳо улар шахсиятпарастлик, тор савияли шахс хусусиятини мужассамлаштиради.

Уларнинг ҳаётида ўз тенгдошлари ва дўстлари билан муомалага киришиш, дўстликка содиқлик, берган ваъдаси (сўзи)ни уддасидан чиқиш, ҳамкор бўлиш эҳтиёжи муҳим ўрин эгаллайди. Ўқитувчи машғулотларда ўқув фаолиятининг зарур мотивациясини шакллантирса, уларнинг мавжуд эҳтиёжларига таяниб иш тутса, ўқувчида билишга қизиқиш барқарорлашади.

Шунинг учун қизиқиш, мотив, мотивация шахснинг хатти - ҳаракати ички регуляцияси функциясини бажариб, эҳтиёжни қондириш, хоҳиш -истак, эзгу ният, орзу тилакни амалиётда руёбга чиқаришнинг бош омили бўлиб ҳисобланади. Мотив ва мотивация фақат билимларни ўзлаштириш, ўқув кўникмалари ва малакаларни эгаллаш билан чекланиб қолмасдан, балки шахснинг хулқ - атвори, яъни шахсга оид хусусиятларининг намоён бўлишини ҳам изоҳлашга хизмат қилади.

Мактаб ўқувчиларининг, касб - ҳунар коллежларининг тегишли касб - ҳунар танлашларига қуйидаги омиллар таъсир қилишини хулоса қилиб бериш мумкин: ўқитувчи, касб - ҳунарга йўналтирувчи, синф раҳбари, маҳалла, меҳнат таълими ўқитувчиси, фан ўқитувчилари, болалар етакчиси, тўғарак раҳбарлари, кутубхона, худудий меҳнат бозори, психолог, нўксонолог, шифокор, ота - оналар, қариндош - уруғлар, кўни - қўшнилари, идеал қаҳрамон образлари, тенгдошлар оммавий ахборот воситалари, яқин корхоналар ва ҳоказолар.

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, ўрта таълим олувчиларнинг ҳаммаси касб танлашга келганда оқилона ва тўғри йўл тутади, деб бўлмайди, албатта. Улардан баъзилари таваккаллигига иш тутсалар, айримлари ота она касбини танлайдилар ёки кўзга ташланиб турган яққол намуналарга тақлид қиладилар, гоҳо севимли кишилари изидан боришни мўлжаллайдилар.

Кўпчилик ўқувчилар таълим жараёнида фан асосларини эгаллаб, муайян тасаввур ҳосил қиладилар, ўзлари ёқтирган касб-ҳунарлар ҳақида ўйлайдилар. Мактаб ўқувчиларининг майллари, ҳаваслари, интилишлари, хоҳишлари, мотивлари, эзгу-ниятлари хусусан касбкорга бўлган қизиқишлари, мотивлари, эҳтиёжлари туғилиши психология фанининг шахс муаммоси билан узвий боғлиқдир. Шахс психологиясини ўрганиш

Ўқувчиларни касб танлашга йўллаш демакдир. Ўқувчиларнинг идивидуал типологик хусусиятлари, ёши ва жинсини ҳисобга олган ҳолда уларнинг ҳар бирини оқилона касбга йўллаш шахс психологиясининг муҳим вазифаларидан биридир. Бозор иқтисодиётига асосланган жамият қуриш тўғрисидаги ҳужжатларда ўқувчиларни мустақил касб танлашга (*Ўз имкониятларини ўзи баҳолаш орқали*) ўргатиш жуда муҳим ва зарур вазифа эканлиги таъкидланади. Шунга кўра, психолог олимлар, методистлар, ташхис Маркази ходимлари кенг жамоатчилик билан биргаликда касбга доир билимларни кенг ташвиқот қилишлари, касб-кор танлашга оид йўл-йўриқлари ва методлар ишлаб чиқишлари, касб танлаш маслаҳатлари расмий шахобчалари кенгайтирилиши, профессиограмма, профессиография, психограммалар кўлами орттирилиши лозим.

Касб танлаш фаолиятини оқилона ташкил этиш учун мамлакатимиз қайси соҳа мутахассисларига муҳтожлигини назарда тутиш ва шунга яраша таълим олувчиларни уларнинг майли, интилиши, қизиқиши, имконияти, ақлий ва жисмоний қобилиятларига қараб, ҳамда у ёки бу касбга яроқлилигини аниқлаб, сўнг касбга йўллаш керак.

Лекин ёшларнинг касб-ҳунар танлаши асосан ўрта мактабдан бошланади, шунга кўра ўқувчилар кичик жамоаси билан психологлар олдида турли ёшда жинсдаги таълим олувчиларни касбга қизиқтириш, меҳнат қобилиятларини ривожлантириш, ички имкониятларини ишга солиш (*Ўзини-ўзи намоён этиши*) каби муҳим вазифа турибди. Психологлар, бундан ташқари, ўқувчиларнинг ақл идроки, қобилиятларини ҳамда муайян касбга яроқлилик даражасини аниқлаш методлари, усуллари, технологияси, ақллари мезонлари ва таркибий қисмларини ишлаб чиқишлари шунингдек, бу соҳада илмий-тадқиқот ишлари олиб боришлари зарур.

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жонзки психология фани ўқувчиларнинг касб-ҳунар танлашига ёрдам берадиган, йўл-йўриқлар ва тавсиялар, мукамал қўлланмалар, аксарият касб-ҳунарнинг профессиограммасини ҳали тўлиқ ишлаб чиққан эмас. Лекин шахс психологиясига оид амалий ва назарий материаллар етарли миқдорда яратилган. Шахс психологияси масалаларини ёритиш, яъни шахснинг билиш қобилиятлари, ақл-идроки, ақл-заковати, индивидуал типологик хусусиятлари, руҳий ҳолатларини аниқлаш йўли билан унинг нималарга қодир, қандай касб-ҳунарга яроқлиги тўғрисида аниқ фикр билдириш муайян тавсиялар бериш мумкин.

Ўқувчиларни мустақил меҳнат фаолиятига пухта тайёрлаш ва уларнинг касб-ҳунарини ўз қобилиятларига яраша тўғри танлашларига эришиш учун мактаб ўқитувчиларининг педагогик маҳорати, билим савияси, дидактик (*шунингдек, академик, ташкилотчилик, перцептив ва ҳ.к.*) қобилиятлари юксак бўлиши, фан асосларини турмуш билан боғлаб

ўрганилиши, тўгарак ва қўшимча, ёрдамчи курслар оқилона уюштирилиши, мактабларда касб-хунар тўғрисида маърузалар ўқилиши, суҳбатлар, мунозаралар ўтказилиши, саёҳатлар, учрашувлар, касб-хунар фотокурғаз-малари ташкил қилишлари зарур.

Илк ўспиринлар ва катта ўсмирларнинг касб танлаши катта ҳаётий аҳамиятга эга бўлган ҳам шахсий, ҳам ижтимоий муаммо бўлганлигидан бу жараёнда ота- оналар, жамоатчилик ва турли касб усталари ҳам фаол қатнашишлари керак, чунки ёшлар кўп ҳолларда катталарнинг маслаҳатлари ва тавсияларини ҳисобга олган ҳолда қатъий бир фикрга, қарорга келишлари мумкин. Шунини ҳам айтиб ўтиш ўринлики, таълим олувчилар касб танлаш борасидаги ўз қарорларини, кўпинча, ҳар томонлама далиллаб бера олмайдилар, бироқ уларнинг кўпчилиги бу масалага онгли равишда ёндашишга интиладилар.

Мактаб касб-хунарга йўналтирувчи мутахассиснинг асосий вазифаси ўқувчиларни касб-хунарга йўналтиришни таъминловчи барча маълумотлар банкни яратишдан иборат. Шу мақсадда касб-хунарга йўналтирувчи мутахассис туман (шаҳар) ташхис Марказидан олган касбий ахборотлар, касблар рўйхати, таснифи, ҳудудий касблар рўйхати, касбларга бўлган эҳтиёж ва бошқа касбий ташхис методикалари, тавсия йўриқномалардан фойдаланилади. Мактаб касб-хунарга йўналтирувчи мутахассиси томонидан ўқувчиларни касбий қизиқишларини ривожлантириш, касблар ҳақидаги маълумотларни тўлиқроқ англаб етиши шунингдек, уларнинг касб танлашдаги реалликни вужудга келтириш мақсадида мактабда илғор касб эгалари, касб фахрийлари, касб сулолалари билан учрашувлар, давра суҳбатлари, кечалар ва маърузалар ташкил этилса мақсадга мувофиқ бўлади. Ушбу тадбирлар ўқувчининг шу касбга бўлган қизиқишини янада қатъийлашишини вужудга келтиради.

Шахснинг иш фаолияти билан боғлиқ мотивацияларини 3 гуруҳга ажратиш мумкин; биринчиси – меҳнат фаолияти мотивлари, иккинчиси – касб танлаш мотивлари ва учинчиси-иш жойини танлаш мотивлари. Аниқ фаолият эса барчасини жамланган ҳолда изоҳланади, яъни, бунда меҳнат фаолияти мотивлари, касб танлаш мотивларининг шаклланиши, шунингдек, қолган иккита мотив орқали эса иш жойини танлаш мотивлари ҳам юзага келади.

Меҳнат фаолияти мотивлари хилма-хил бўлиб, улар ўзига хос омиллар билан белгиланади. Биринчи гуруҳ омилларига жамоавий характернинг уйғониши билан боғлиқлари киритилиб, бунда жамоага фойда тегишини англаш, бошқа инсонларга ёрдам бериш истаги, меҳнат фаолиятида ижтимоий установканинг зарурлиги ва бошқаларга нисбатан тобелликни ҳоҳламаслик каби мотивлар ҳисобланади. Иккинчи гуруҳ омиллари ўзи ва оиласи учун моддий маблағнинг орттирилиши, моддий ва

маънавий эҳтиёжларнинг қондирилиши учун пул ишлаб топиш мотивларидир. Учинчи гуруҳга ўзини ўзи фаоллаштириш, ривожлантириш, ўзини намоён қилиш эҳтиёжларининг қондирилиши ва бошқалар киради. Маълумки, инсонлар табиатдан бирор-бир фаолият билан шуғулланмасдан туролмайдилар. Инсон нафақат истеъмолчи балки яратувчи бўлиб, яратиш жараёнида у ижоддан илҳом олади. Бу гуруҳга мансуб мотив жамият томонидан эҳтиёжларнинг қондирилиши ва бошқаларнинг ҳурматини қозониш билан боғлиқ. Мактаб ўқувчиларининг меҳнат тарбияси ҳам шу мотив билан боғлиқ равишда шакллантирилади.

Меҳнат фаолиятининг умумий мотивлари юқорида айтиб ўтилганидек, аниқ касблар доирасида амалга ошади. Касб танлаш анчагина қийин ва мотивацион жараёндир. Ахир шахснинг тўғри касб танлаши кўпича инсоннинг ҳаётдан қониқишга ҳам сабаб бўлади. Инсоннинг қайси фаолиятини танлаши кўпроқ ташқи омиллар ҳақидаги қарорнинг қабул қилиниши жараёни ҳақида тўхталиши муҳимдир. Бу асосан ташқи ҳолат баҳоларига, ўзининг имконият ва қобилиятларига, касб танлашдаги қизиқиш ва мойилликларига боғлиқдир. Ташқи ҳолатини баҳолаш - ижобий таъсир кўрсатадиган омиллар, ўзида ишлаб топиладиган пул миқдори, имтиёз, таклиф этилаётган корхона, муассасанинг яшаш жойига яқин бўлиши, транспот алоқаларининг қулайлиги, иш жойи эстетикаси ва ишлаб чиқаришнинг зарарли томонлари, жамоадаги психологик иқлим, мақтов ва тартибга чақариш кабиларни қамраб олади.

Ўз имкониятларини баҳолаш соғломлиги, ишга яроқлилиги, касби бўйича муҳим сифатларга эгаллиги, билим даражаси, стрессларсиз ишга мойиллиги, юқори шовқинли ишда талаб этилган темп ва хотиржам ритм билан ишлай олиш имконияти кабиларни ўз ичига олади.

Қизиқишларга мос равишда танланган иш жойини баҳолаш, айни вақтда ишлаётган муассасаси, корхонадаги имконият тўсиқлари, ишни бошқариш, касбий ўсиш, ташаббуснинг пайдо бўлиши муҳим аҳамиятга эга. Баъзан қизиқиш бўйича иш жойини танлаш муҳим аҳамият касб этади.

Иш жойини ва касбни танлаш мотивлари Э.С.Чучунай томонидан классификация қилинган.

У касб мотивларини қуйидагиларга ажратлади:

- 1) Доминант (касбга қизиқишнинг устун туриши).
- 2) Вазият билан боғлиқ (*ҳар доим инсонни қизиқтириб келган шарт шароитларни рўёбга чиқариш*).
- 3) Комформист.
- 4) Касбий мотивациялар (ўзига яқин ижтимоий оламнинг яъни яқинларини, дўст ва танишларининг маслаҳатлари билан).

А.П.Васильев тиббиёт ходими касбини танлашнинг қуйидаги асосий мотивларини келтириб ўтади:

1) Инсонларни даволаш истаги.
2) Оғир касалликлар, қария, ёш болаларни оғриқлардан халос этиш истаги.

3) Ўз яқинларининг соғлиғи ҳақида қайғуриш имконияти.

4) Илмий тиббиёт муаммоларини ҳал этиш.

5) Ўз соғлиғи ҳақида қайғуриш.

6) Моддий қизиқишлар.

Мотивларнинг мустақамланиши меҳнат фаолиятида ишловчиларнинг кўпгина омилларини қондирилишига боғлиқ бўлади. Ғарб психологларидан В.Врум ва Э.Диси меҳнат фаолияти мотивациясининг таркибий қисмларини ажратадилар. Унга кўра, инсонлар қанчалик ўз ишидан қониқса, шунчалик улар ўз ишларини бажаришга кучлироқ ҳаракат қиладилар. Улар фаолият жараёнида рағбатлантириб борилса, шунчалик қаттиқроқ ишлайдилар. Бундай ёндашувда амалга ошириладиган рағбатлантириш ишчилар фаолиятининг махсулдорлигига боғлиқ. Бунда улар фаолият кўрсатадиган фирма, компания ва ташкилотлардан куч оладилар. Бу турли кўшимча имтиёзлар нафақат таълим олиш учун интилиш, дам олиш, корхона томонидан ташкиллаштирилади.

Сўровнома натижаларига мувофиқ ишдан бўшашнинг тури – объектив, объектив – субъектив ва субъектив кўринишларга ажратилади. Объектив сабабларга соғлиқнинг ёмонлиги ва жисмоний ҳолати, турар жойини ўзгариши, таълим олишни давом эттириш, туғиш ва болани парваришлаш кабилар киради. Объектив – субъектив сабабларга меҳнат шартномасининг шартлари, касбий ўсиш, юксалиш имконининг йўқлиги ва бошқаларни киритишимиз мумкин. Субъектив сабабларга жамоадаги психологик иқлим, шахслараро муносабатлар ва бошқалар киради.

Ишсизларнинг иш қидириш мотивациялари ҳалигача ҳам ўрганилмаётган муаммо бўлиб қолмоқда. Шу билан бирга ишсизларнинг ахлоқи, янги иш жойини топиш бўйича фаолияти кўп жиҳатдан унинг мотивацион жабҳаларига, уларнинг тузилишига кам ҳолларда ҳаёт мазмунининг шарт шароитларига боғлиқ. М.В.Дмитрий таъкидлаганидек, ишсизларнинг мотивацион жабҳаларининг ўзига хос хусусиятлари иш излашдаги фаолиятлари мотивацион тузилишларнинг ҳамма кўрсаткичларига боғлиқ ҳолда намоён бўлади. Улар ижтимоий ўзгаришлардан мустақил бўлиш учун қайта ҳаракат қилишда ўз имкониятларидан фойдаланишга туртки беради. Пассив ишсизларнинг мотивацион имкониятларининг тузилиш хусусияти алоҳида мотивларнинг ҳам ҳаракатланувчанлиги билан тавсифланади.

Касбий фаолият мотивлари тузилишининг тавсифномаси учун Б.Н.Даданов таклиф қилган усулларни қўллаш мумкин. У исталган фаолиятнинг сабаблари сифатида куйидаги омилларни ўзида акс эттиради, деб кўрсатади:

1. Айна фаолият жараёнидан роҳатланиш.

2. Фаолиятнинг тўғри натижалари (*яратиладиган маҳсулот ўзлаштирилаётган билим ва ҳоказо*).

3. Фаолиятни рағбатлатириш (*маош, мансабни ошириш, сўз воситасида ва ҳоказо*).

4. Бош тортиш ҳолларида ёки фаолият яхши бажарилмаганда бериладиган жазодан ўзини олиб қочишга интилиш.

Бу сабаблар салбий “валентликка” ҳам эга бўлиши мумкин. Масалан, фаолиятдан узоқлашиб, қизиқишларини сўндириши мумкин. Салбий валентликни махсус белги билан изоҳлаб, уларни қуйидагича ифодалаш мумкин:

Т-инсонга иш жараёнининг машаққатли, ёқимсиз бўлиши;

Р-эришиши керак бўлган натижага интилишдан узоқлашиш;

В-ишдан бош тортиш учун рағбатлантириш-таклиф этиш;

Г-айни иш фаолияти учун жазо белгиланиши.

Онгли равишда касб танлаш инсоннинг ижтимоий мавқеи билан боғлиқ равишда амалга ошади. Агар инсон учун асосийси ижтимоий нуфуз ҳисобланса, унда касб ҳозирда мавжуд бўлган қоидалар, шунингдек, жамиятдаги нуфузли касблардан келиб чиқиб танланади. Кўпчилик касб танлаётганда бу касб уларга қанчалик моддий рағбат келтиришига таянади.

Инсонлар орасида қизиқишлари туфайли касб танловчилар ҳам бўлади ва бу қизиқиш камдан-кам ҳолларда романтик характер касб этади.

Касб мансабга интилиш асосида, ҳақиқий ташқи таассуротлар замирида, ота-она, дўстларининг маслаҳатлари орқали ёки омадга боғлиқ ҳолда танлаши мумкин. Лекин касбдаги романтика одатда тезда йўқолади ва унинг ўрнида инсон ҳали на ҳиссий, на жисмоний ва на психик жиҳатдан тайёр бўлмаган “оғир иш кунлари” қолади. Танлаган касби ўзи учун қийин бўлиб, кўп ҳолларда турли тўсиқларни юзага келтиради ва айрим ҳолларда ўз касбини ўзгартиришига тўғри келади. Бундай ҳолларда касб танлаш кўпгина шароитларга боғлиқ бўлиб қолади. Лекин ҳаммасидан олдин касб танлашга эътиборни тортиш керак. Кўпгина, танланган фаолиятлар инсоннинг қобилият ва мойилигига мувофиқ бўлади. А.К.Байметов педагогик фаолият мотивларини ўрганиб, улардан 3 та асосийларини бирлаштиради:

а) муқаррарлик мотиви (бурчли);

б) ўқитилаётган предметларнинг қизиқарлилиги ва эътиборни тортиш;

в) болалар билан мулоқатга киришиш.

Бу мотивларнинг устунлик қилиш характериға кўра муаллифлар 4 гуруҳга мансуб ўқитувчиларни ажратадилар:

➤ Бурч ҳиссининг устунлиги билан (43 %);

➤ ўқитилаётган фанларга қизиқишнинг устунлиги (39 %);

- болалар билан мулоқотга киришиш эҳтиёжининг устунлиги (11 %);
- ўзи хоҳишларини руёбга чиқариш мотиви.

Ўрганилган манбаларга кўра мотивация типлари ўқитувчиларнинг ўқувчиларга бўлган педагогик талабларининг йўналиши ва характерига таъсир кўрсатади. Ўқитувчининг турли томонли мотивацияси ўқувчиларнинг ахлоқига ва уларнинг ўқув материални ўзлаштиришга талабнинг уйғунлиги билан тавсифланади. Ўқитувчилардаги мажбурий мотивларининг устунлиги ўқувчиларга фақатгина катта талаблар қўйиб қолмасдан, балки, қатъий интизомни ҳам талаб қилади. Ўқув фанига бўлган қизиқиш мотивлари устун турувчи ўқитувчиларда ўқув материални ўзлаштиришга бўлган талаб кўзга ташланади, чунки бунда энг кўп талаб ўқувчи шахсига қаратилган бўлади.

Педагогик фаолиятнинг муҳим қисмлари бўлиб, унинг мотивациясида кўринади. Педагогик фаолият ўқув фаолиятидаги каби мотивацион ориентацияларга ажратилади. Улар ташқи мотивлар бўлиб, бунга ўз фаолияти натижаси ва жараёнини ориентация қилишни мисол қилиш мумкин. Аниқ таълим муассасасидаги иш нуфузининг ташқи мотивлари, меҳнатга ҳақ тўлашдаги адекватлик мотивлари, кўпинча касбий ва шахснинг ўсиш мотивлари билан мос ўзаро боғлиқ.

В.А.Крутецкий ўспиринларда учраш мумкин бўлган мотивлардан қуйидагиларни алоҳида таъкидлаб ўтади:

- бирор ўқув фанига нисбатан ўспириннинг қизиқиши;
- Ватанга фойда келтириш истаги;
- шахсий қобилиятини рўқач қилиб кўрсатиш;
- оилавий анъаналарига риоя қилиши;
- дўстлари ва ўртоқларидан ўрناق олганлиги;
- иш жойининг ва ўқув юртининг уйга яқинлиги;
- моддий таъминланганлик;
- ўқув юрти кўринишининг чиройлилиги ёки унга жойлашининг осонлиги сингари мотивлардир.

Юкоридаги фикрлардан кўринадикки, илк ўспиринлик даврида касбий мотивларнинг шаклланиши бир қатор ташқи ва ички омилларга боғлиқ. Шунингдек, касб танлашга бўлган интилиш иштиёқлар негизида касбий мотив ва мотивация шаклланади. Айнан хориж психологлари касбий мотивлар таркибини ишлаб чиқишда касб танлашгача бўлган ва касб танлаб бўлгандан кейинги жиҳатларини кўрсатиб ўтадилар.

Касб ва қизиқиш. Қизиқиш шахснинг муҳим психологик жабҳаларидан бири ҳисобланиб, унда инсоннинг индивидуал хусусияти бевосита мужассамлашади. Қизиқиш - инсонларнинг дунёқараш, эътиқодлари, идеаллари, яъни унинг олий мақсадлари, эзгу ниятлари, орзу умидлари билан бевосита боғлиқ равишда акс этади. Қизиқиш инсонлар

ҳаёти ва фаолиятида муҳим роль ўйнайди ҳамда уларнинг муваффақиятли кечишини таъминлаш учун хизмат қилади.

Қизиқиш билимларнинг онгли, пухта, барқарор, анланган ҳолда ўзлаштиришда, кўникма ва малакаларни шакллантиришда шахс қобилияти зехни уқувчанлиги ривожланишига, оламни мукамалроқ тушунишга, билим савиясини кенгайтишига ёрдам беради.

Қизиқиш мотив сингари борлиқнинг мўъжизакор томонларини билишга, фан асосларини эгаллашга, фаолиятнинг турли-туман шакллариغا нисбатан ижодий ёндоқишни вужудга келтиради. Меҳнатга, таълимга масъулият билан муносабатда бўлишни шакллантиради, ҳар қайси якка ҳол (*индивидуал*) шахсда ишчанлик, гайрат шижоат, эгилмас иродани таркиб топтиришга пухта психологик шарт-шароитлар яратади.

Қизиқишнинг психологик моҳиятидан келиб чиққан ҳолда ёндашилганда, қизиқиш фойда ва манфаатни билдириб, инсонда интилиш, фаоллик ички туртки, эҳтиёжни рўёбга чиқариш манбаи ролини бажаради.

Жаҳон психология фанининг йирик намояндалари шахснинг қизиқишини унинг яхлит руҳий дунёси билан, бинобарин, одамнинг ақлий фаолияти, билиш жараёнлари, иродаси, характери, темпераменти, хиссиёти, қобилияти билан, умуман олганда инсон тузилишининг барча қирралари билан боғлиқ тарзда тушунтиришга ҳаракат қилганлар.

Қизиқиш муаммоси психологик нуқтаи назардан Н.А.Рибников, Н.Ф.Добринин, Н.Д.Левитов, М.Ф.Беляев, Л.А.Гордон, Л.И.Божович, Н.Г.Морозова, М.Г.Давлетшин, М.Воҳидов, В.А.Токарева, Э.Ғ.Ғозиев ва бошқаларнинг назарий методологик хусусиятга эга бўлган асарларида ва махсус экспериментал тадқиқотларида ривожлантирилди.

Ҳозирги замон психологиясида қизиқиш объектив борлиқнинг инсонлар онгида субъектив тарзда акс этиш шаклларида бири сифатида тан олинади. Қизиқиш шахснинг муайян воқеликдаги, маълум вазиятдаги турли нарса на ҳодисаларга танлаб муносабатда бўлишда, инсоннинг ўзига хос қарор қабул қилишида, ўзини – ўзи назорат эта билишида, мақсадга интилувчанлигида, юзага келган объектив ва субъектив тўсиқларни енгишида ифодаланади.

Психология фанининг йирик намояндаларининг таълимотича, қизиқиш одамларнинг эҳтиёжлари негизида ва яққол ижтимоий тарихий шарт - шароитда, вазиятда вужудга келади, шаклланади, барқарорлашиб боради ҳамда уларнинг шахсий турмуш шароитида ва фаолиятда, ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашиши сингари омилларда гавдаланади. Умумий талқинларга асосланиб, мулоҳаза билдирилганда, қизиқиш алоҳида жараён, маълум психологик функция эмас, чунки у ҳис - туйғу, ирода, онг, қолаверса жамики психик ҳолатлар, ҳодисалар ва ички кечинмаларни ўзида мужассамлаштирган, мураккаб тизимли руҳий воқелиқдир.

Қизиқишнинг психологик моҳиятини дастлабки кўриниши - бу уни одамлар томонидан англаб етиш ёки тушуниш имкониятидир. Шахс қизиқиш маҳсулини, унинг оқибатини англаш, тасаввур этиш орқалигина объектив борлиқдаги нарса ва ҳодисаларга онгли, танлаб муносабатда бўлади. Лекин бу воқелик (*англаш, тушуниш*) инсонда бирданига содир бўлмайди, балки муайян вақт давомида унда билиш жараёнлари, шахсий фазилатлари, индивидуал - типологик хусусиятлари ривожланиши туфайли юзага келади. Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, қизиқишнинг психологик моҳияти намоён бўлиши ақлий жараёнлар муҳим роль ўйнаши ҳодисаси қайд қилиниши у фақат интеллектдан ташкил топади, деган маъно англамайди, албатта.

Худди шу боисдан, қизиқишнинг психологик моҳиятини иккинчи кўриниши - унинг ҳис туйғулар, эмоционал ҳолатлар билан уйғунлашган мужассамлашган тарзда ифодаланишидир. Маълумки ҳис - туйғулар, шунингдек, эмоционал ҳолатлар (*эмоционал тон, кайфият, шижоат, эҳтирос ва бошқалар*) шахснинг борлиқдаги аниқ воқеликка, нарса ва ҳодисаларга, муайян фаолиятга нисбатан интилишини, саъи - ҳаракатларини кўчайтиради, жадаллаштиради, сафарбарликни объектга йўналтиради. Инсон ўз шахсий қизиқишини қондиргандан кейин унда ёқимли ҳис - туйғулар уйғонади, руҳий қониқиш эса ўз навбатида лаззатланиш (*праксик*) ҳисни вужудга келтиради. Аксинча нарсага, ҳодисага, фаолиятга қизиқиш муваффақиятсизлик билан яқунланса, у ҳолда нохуш кечинмаларни юзага келтиради, бунинг натижасида фрустрация (*руҳи тушиши*) унинг шахсиятини эгаллайди.

Қизиқишни психологик моҳиятининг учинчи кўриниши - унинг иродавий сифатлари билан ёки ирода акти билан умумлашган тарзда вужудга келишидир. Иродавий зўр бериш, муайян қарор бўйича интилиш, баъзи қийинчиликларни енгиш, мустақиллик намоён қилиш қизиқишни қарор топтиради, шахсни мақсад сари етаклайди.

Қизиқишни психологик моҳиятининг тўртинчи кўриниши - уни олий асаб фаолияти хусусиятлари ва темперамент типлари билан бирга мужассамлашган ҳолда намоён бўлишидир.

Қизиқишнинг асаб - физиологик механизмлари тўғрисида мулоҳаза юритилганда, даставвал рус олими И.П.Павловнинг олий асаб фаолияти ҳақидаги таълимотини таъкидлаб ўтиш жоиз. Унинг “Бу нима?” рефлексив, яъни ориентировка (мўлжал олиш) рефлексив қизиқишнинг моддий негизини тушунтиришда муҳим аҳамият касб этади. И.П.Павлов ва унинг шогирдларидан кейин П.К.Анохин, Н.А.Бернштейн, Б.М.Теплов, В.С.Мерлин, В.Д.Небилицин ва бошқалар инсондаги қизиқишнинг асаб - физиологик механизмларини бош миёна катта ярим шарлари пўстлоғида ориентировка рефлексив негизиде мураккаб муваққат боғланишларнинг вужудга келишидир, деган йўсинда талқин қиладилар. Қизиқишнинг моддий асосларини ўзаро

индукция қонуни, пўстлоқдаги оптимал кўзғалиш ўчоғи ва динамик стереотиплар (И.П.Павлов), доминанта (А.А.Ухтомский), ориентир мураккаб психофизиологик ҳодиса эканлиги (Е.Н.Соколов) ва бошқалар бўлиб ҳисобланади.

Ҳозирги даврда қизиқиш шахснинг индивидуал-психологик хусусиятидан иборатдир, деган хулоса одатий нарсага айланиб қолди. Шунга қарамасдан, баъзи манбаларда қизиқиш - муайян соҳа бўйича тўғри мўлжал олишга, янги омиллар билан танишишга, воқеликни тула ва чуқур акс эттиришга ёрдам берадиган мотивдир, деган таърифга ҳам эгадир. Шунга мутаносиб тарзда қизиқиш, билиш жараёни тусини кашф этадиган, ижобий ҳис - туйғуларга йўналтирилган объект билан чуқурроқ танишишга, у ҳақда кўпроқ маълумотга эга бўлиш, унинг моҳиятини англаб етишга нисбатан шахснинг истагида намоён бўлади, қабилда мулоҳазалар ҳукм суради.

Шуни алоҳида таъкидлаш лозимки, шахс иштиёқини қондиришга йўналтирилганлигини акс эттирувчи қизиқишнинг қондирилиши, ҳеч қачон унинг сўнишини ифодаламайди, аксинча объектнинг номаълум қирраларини аниқлашга нисбатан интилиш давом этаверади. Шу билан бирга қизиқишлар билишнинг унинг жараёнлари функционал ҳолатининг доимий кўзгатувчи механизми сифатида вужудга келади ва акс эттиришда давом этади.

Психологияда қизиқиш қуйидаги турларга ажратилиши мумкин: 1) мазмунига кўра; 2) мақсадига биноан: бевосита ва билвосита; 3) қўламига қараганда: кенг ва тор; 4) қизиқишлар даражаси бўйича: барқарор ва беқарор ва бошқалар.

Қизиқишларнинг мазмун жиҳатидан ўзаро тафовутланиши қуйидагиларда мужассамлашади: билиш эҳтиёжларининг объекtlари қайсилар, билишнинг мазкур фаолият мақсади билан мутаносиблиги, шахснинг яшаётган муҳитига нисбатан муносабати қабилар. Шахсда нималарга нисбатан қизиқиш уйғонади, унинг билиш эҳтиёжлари объектнинг ижтимоий қиймати қандай аҳамият касб этади? Инсоннинг шахсий қизиқиши келиб чиқишига кўра бирламчи бўлишига қарамасдан, у бир даврнинг ўзида ижтимоийлик хусусиятини касб этаверади. Унинг касбий фаолиятига нисбатан қизиқиши охир оқибатда жамият учун наф келтириши, равнақи учун қийматлидир. Ижтимоий хусусиятли қизиқишлар-нинг пайдо бўлиши шахсий аҳамият касб этиш сари етаклаши муқаррар. Чунки умумийлик (*ижтимоийлик*) билан хусусийлик (*шахсга оидлик*) уйғунлашган ҳолда ҳукм суради ва улар доимо ўрин алмаштириб туришади. Шахс ўз қизиқиши туфайли бирон - бир нарсани кашф этса, индивидуал эҳтиёжини қондиради, шунингдек, жамият, жамоа учун ишлаб чиқаришни такомиллаштиришга бу нарса хизмат килади. Шу боисдан жамиятнинг, жамоанинг энг долзарб вазифаларидан бири - ёшларнинг мустақил, фаол билишга, ижтимоий аҳамиятга моиллик, меҳнат фаолиятига нисбатан қизиқиш

уйғотишдан иборатдир. Токи уларда жиддий, сермазмун, жамият томонидан рағбатлантирилувчи, меҳр - муҳаббатга сазовор қизиқишлар шакллансин.

Қизиқишнинг мақсад жиҳатдан фарқи бевосита ва билвосита намоён бўладиган қизиқишларнинг мавжудлигини аниқлайди. Бевосита қизиқишлар воқеликнинг, жисмлар ва ҳодисаларнинг эмоционал жозибалилиги, ҳис - туйғуларга эга бўлишлиги, ташқи таъсирларга берилувчанлиги туфайли вужудга келади. Бевосита қизиқишлар ўрганилаётган нарсанинг маъноси билан унинг шахс фаолияти учун аҳамияти мос тушган тақдирда пайдо бўлиши мумкин. Шунинг учун психологияда бевосита қизиқишнинг юзага келишини фаолиятнинг мақсадини англаш билан боғлиқ бўлган билишни эҳтиёж деб аташ қабул қилинган. Меҳнат ва ўқиш фаолиятида ҳамма ҳис - туйғуга, жозиблага таяниб иш тутиш имконияти мавжуд бўлмаслиги сабабли жисмоний ва ақлий меҳнатни онгли идора қилишда муҳим аҳамият касб этадиган бевосита қизиқишларни таркиб топтириш масаласи ишлаб чиқариш ҳамда таълим тизими олдида турган муҳим вазифа ҳисобланади.

Шундай қилиб, у ёки бу нарсаларни (*ҳодисалар моҳиятини*) билиш, кўриш, идрок этиш, англаб етиш учун қизиқарли туюлган ички кечинмалар бевосита қизиқишни акс эттиради. Билвосита қизиқишлар меҳнат фаолияти ёки таълим олиш жараёнининг муайян ижтимоий аҳамияти билан унинг шахс учун субъектив аҳамияти ўзаро мос тушганда билвосита қизиқиш юзага келади. Бинобарин, шахс мазкур жараёнда бу нарсалар мени қизиқтиргани учун жуда қизиқарлидир, деган хулосага келади. Меҳнат фаолияти ва таълим жараёнини онгли ташкил этишда етакчи ва устувор роль ўйнайдиган билвосита қизиқишларни таркиб топтириш учун махсус тренингларга, омилкор йўл - йўриқларга ўргатиш мақсадга мувофиқдир.

Одамларнинг қизиқишлари ўзининг кўлами билан бир-биридан фарқ қилади. Шундай шахслар тоифаси ҳам мавжудки, уларнинг қизиқишлари фақат биргина соҳага қаратилган бўлади. Бошқа бир тоифага тааллуқли одамларда эса қизиқишлар қатор соҳаларга, фанларга, объектларга йўналтирилганлиги билан характерланади. Лекин турли соҳага нисбатан қизиқишларнинг бири иккинчисига салбий таъсир этиши мумкин эмас, агарда улар оқилона бошқариш имкониятига эга бўлса. Қизиқишнинг торлиги кўпинча салбий ҳодиса сифатида баҳолалиши мумкин, лекин айни чоғда уларнинг кенглигини ҳам нуқсон тариқасида таҳлил қилса бўлади. Бироқ шахснинг баркамол шахс бўлиб камол топишини қизиқишлар кўламини тор эмас, балки кенг миқёсда бўлишини тақозо этади.

Қизиқишлар ўзларининг даражасига қараб барқарор ва беқарор турларга ажратилади. Барқарор қизиқишга эга бўлган шахс узоқ вақт давомида ёқтирган предметларига, объектларига, ҳодисаларга нисбатан ўз майлини ҳеч ўзгаришсиз сақлаб тура олади. Шу боисдан, инсон эҳтиёжларини ўзида мужассамлаштирувчи, шахснинг руҳий фазилатига

айлана бошлаган қизиқишлар барқарор қизиқишлар дейилади. Барқарор қизиқиш одам қобилятининг ривожланганлигидан дарак бериши мумкин. Ана шу нуқтаи назардан олиб қараганимизда, мазкур қизиқиш ташхис қилувчанлик хусусиятига эга. Бироқ инсонларда барқарор қизиқишнинг мавжуд ёки мавжуд эмаслигини аниқлаш учун уларнинг меҳнат фаолияти ва ўқув жараёнини қизиқишларининг ташқи ифодасини атрофлича ўрганишга тўғри келади. Одатда қизиқишнинг ташқи ифодаси шахснинг ўзига ўзи баҳо бериши, ўзини ўзи таҳлил қилиши фаолиятларида намоён бўлади. Барқарор қизиқиш тўғрисида мулоҳаза юритилганда, унинг бошқа таркибий қисмлари ва қирраларини ҳисобга олиш лозим, чунки бу нарса кўп жиҳатдан шахснинг иродавий сифатлари, характерининг вазминлигига боғлиқ.

Қизиқишнинг барқарорлиги унинг нисбатан жадал тарзда намоён бўлиши ҳамда узоқ давом этиши билан ифодаланади. Шахснинг зарурий эҳтиёжларини юксак даражада акс эттирадиган, шунингдек, унинг психологик тузилишига хос хислатларга айланиб борадиган қизиқишлари барқарор қизиқиш дейилади. Барқарор қизиқиш қобилятнинг бир кўринишига ўхшаш бўлиб, мақсадга йўналганлиги билан муҳим ҳам индивидуал, ҳам ижтимоий аҳамиятга, қийматга эгадир.

Қизиқишларнинг баъзи ҳолатларда беқарор бўлиши инсонларнинг ёш, жинс, типологик хусусиятларига боғлиқдир. Бундай тоифадаги одамларда қизиқишлар гоята эҳтиросли кечади, бироқ қисқа муддатли бўлиши мумкин. Масалан, бир вақтнинг ўзида улар бир нечта фанларга, табиат ҳодисаларига қизикади, барча нарсага иштиёқ билан киришиб муаммо моҳиятига чуқур кириб бормасдан, бошқа ҳолатлар билан машғул бўлиб кетадилар. Ундай хусусиятли шахслар машғуллотларга тез киришади ва шундай йўсинда сўниб туради ҳам. Қизиқишлар салоҳиятли вояга етган одамларнинг, ёшларнинг ўз истеъдодларини мақсадга йўналтирилган тарзда амалга ошишини таъминлайди.

Шахслардаги қизиқишларни ривожлантириш ва барқарорлаштириш учун уларнинг негизини ташкил этадиган фаолият билан машғул бўлишга, мақсадга мувофиқ равишда шуғулланишга, майл уйғотишга пухта замин ҳозирлаш зарур, токи қизиқишлар мотив, эҳтиёж, эътиқод функциясини бажаришга айлансин.

Шундай қилиб, қизиқишлар - шахс фаолиятини асослашнинг танҳо жабҳаси эмас, лекин унинг энг муҳим жиҳатидан иборатдир.

Психология фанининг сўнги даврдаги маълумотларига асосланган ҳолда қизиқишни бир нечта даражаларга ажратиш мумкин: а) синчковлик; б) қизиқувчанлик; в) билишга қизиқиш; г) тургун ёки касбий қизиқиш. Синчковлик қизиқишнинг бирор нарсага нисбатан кучли интилишдан иборат қисқа муддатли тури ёки даражасидир. Қизиқувчанлик

шахснинг воқеликдаги нарса ва ҳодисаларга, уларнинг билишга нисбатан фаол муносабатидан иборат қизиқиш даражасидир. Билишга қизиқиш англашилган даражадаги, мақсадга мувофиқлашган, жисмоний ва ақлий фаолиятларнинг янги қирраларини эгаллашга йўналтирилган қизиқиш туридир. Турғун қизиқиш шахснинг касбий тайёргарлик даражаси билан уйғунлашган, мақсадга эришиш йўлида фаоллик кўрсатувчи қизиқиш туридир.

Шахслар ихтиёрига пиктограмма, анаграмм турли хусусиятли тестларни ҳавола қилиш уларда қизиқишнинг ички механизмларини келтириб чиқаради. Бу нарса ўз навбатида уларда ўз қизиқишини ўзи бошқариш кўникмасини шакллантиради, ҳар қандай кўзғатувчига жавоб беришдан иборат стереотип ҳосил бўлади.

Қизиқишнинг бу тури ва унинг юқори босқичи шахснинг воқеликдаги ички боғланишларни, муносабатларни билиб олишга йўллайди ҳамда руҳий тўсиқлар ва қийинчиликларни енгадиган, муваффақиятсизликлардан чўчимайдиган, қатъиятлик, интилувчан, толиқмас индивидуал хусусиятни шакллантиришга ёрдам беради. Одамларда ўзини ўзи бошқариш, шахсий қизиқишини идора қилиш, ўзига ўзи буйруқ бериш, ўзини қўлга олиш, ўзини ўзи такомиллаштириш сингари шахсий хусусиятларини шакллантириш ижтимоий, тарихий ҳамда ижтимоий психологик аҳамият касб этади.

5.2. Касб танлашда шахсий фазилатларнинг ўрни

Ўспиринларнинг билиш жараёнлари ва темперамент хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда касбга йўллаш мақсадга мувофиқдир.

Сезгилар деганда, моддий дунёдаги нарсаларнинг айрим хоссалари ва ҳодисалар инсоннинг сезги органларига таъсир этиб, муайян танловдан (селекциядан) ўтгандан кейин унинг онгида акс эттирилиши тушунилади. Бошқача сўз билан айтганда, сезги инсонларнинг ташқи таъсирни қабул қилиш қобилияти ва шундай таъсирдан олинган ҳис – туйғу, билиш жараёнининг содда ва бошланғич шакли, босқичи ҳисобланади. Сезгилар уч гуруҳга бўлиб ўрганилинади: а) кўриш, ҳис билиш, там сезиш, туюш - экстерорецептив сезгилар; б) органик сезгилар, яъни ички органларнинг фаолияти тўғрисида хабар бериб турувчи - интерорецептив сезгилар; в) кинестетик (ҳаракат), мувозанат, тебраниш (вибрация) - проприорецептив сезгилар.

Сезгирлик деганда, сезиш қобилиятининг юксак даражада ривожланганлиги тушунилади. Касб танлашда шахснинг сезгирлиги муҳим роль ўйнайди. Ҳаво мусаффо пайтда кўзимиз 25 километр масофадаги шамнинг ёруғини илғайди. Буюмнинг оғирлигига атиги 3-4 грамм кўшилиши билан сезги органларимиз оғирлик ўзгарганлигини сеза олади.

Сезги органларининг фарқ сезиш чегараси ёруғлик учун - кўзгалиш (таъсир)нинг юздан бир, товуш учун - ўндан бир, босим учун учдан бир бирлигига тенг. Инсоннинг кўзи ярим миллионга яқин ранг - тусни ажрата олади. Бундан чиқадиган асосий хулоса шундан иборатки, фарқни сезиш чегарасининг паст ёки юқори бўлиши кўпчилик касб - хунарлар учун муҳим аҳамиятга эга.

Сезги органларининг атроф муҳитдаги ўзгаришларга мослашувчанлик қобилияти ниҳоятда кучли. Масалан, кўзнинг ёруғлик нурларига нисбатан сезгирлик даражаси 200000 (икки юз минг) баравар орттириши, бинобарин, кўз қорачиғи 17 баравар катталашиши мумкин. Одатда ҳар қайси шахснинг сезиш қобилияти ҳар хил даражада ривожланган бўлади.

Сезгирлик шахснинг муҳим хусусиятларидан бири бўлиб, маълум фаолият тури билан шуғулланиш сезгирликни оширади. Бунинг учун инсон мунтазам равишда машқ қилиши ва машқ жараёнида сезгирликка нисбатан талабни ошира бориши, ишда сустликка йўл қўймаслик зарур. Ўспиринларнинг руҳий тетиклигини, жисмоний фаоллигини ошириш, меҳнатга, касб - хунарга қизиқтириш уларнинг сезгирлиги, зийраклигини ошириш гаровидир.

Айни пайтда сезги органларига таъсир этаётган объектни мавжуд нарса ва ҳодисаларнинг инсон онгидаги инъикоси идрок деб аталади. Вербал ва новербал хусусиятлари билан бошқа билиш жараёнларидан фарқланади. Идрок воқеликни акс эттиришнинг сезгига нисбатан юксак шакли бўлиб, ҳодисалар, нарсалар ва объектларнинг яхлит образини яратади.

Ўспиринларнинг ўқиши, меҳнат фаолияти, муомала жараёни, касб танлаши учун фазо ва вақтни идрок қилишнинг катта аҳамияти бор. Ҳар қандай касб - хунар, ихтисос ва мутахассислик учун иш суръати, вақт, иш қуроллари, воситаларининг фазода қандай жойлашганлигини аниқ билиш талаб қилинади. Шахсан касбга йўллашда унинг оламни идрок қилиш имкониятидан иборат фазилати ва кузатувчанлиги алоҳида роль ўйнайди. Баъзи бировлар моддий нарсаларга нисбатан кузатувчан бўлса, бошқалар психологик жиҳатдан кузатувчандир. Шахснинг атроф муҳитдаги нарса ва ҳодисалар ҳақида чуқур фикр юрита билиши унинг идроклилик даражасига боғлиқ бўлиб, бу фазилат касб танлашда жуда асқотади.

Бирор кимса, нарса ёки ҳодиса ҳақидаги таассуротни эсда сақлаб, эслаб қолиш ва кейинчалик эсга тушириш, репродуктив ва продуктив ҳолатни акс эттириш қобилияти - хотира деб аталади. Хотиранинг ҳаёт, фаолият, муомала ва хулқ - атвор жараёнларини акс эттириш қобилияти муҳим хислатдир.

Ҳаракат хотираси (*ҳаракатни эслаб қолиш, эсга тушириш, эсда сақлаш, таниш, эслаш, такрорлаш*), эмоционал хотира (*ҳис-туйғулар билан*

алоқадор эмоционал кечинмаларнинг воқелик билан уйғунлиги) тасаввур хотираси (буюмларнинг қуриниши, шакли, қиёфасини эслаб қолиш ва эсга тушириш), сўз - мантиқ хотираси (сўзлар ва нутқ билан узвий боғлиқ бўлган фикрларни эслаб қолиш ҳамда эсга тушириш) бошқалар фарқ қилинади.

Бундан ташқари, хотира фаолиятининг мақсадига қараб - ихтиёрий ва ихтиёрсиз эслаб қолиш ва эсга сақлаш, муддатига қараб - қисқа муддатли, узоқ муддатли, оператив ва бошқа хотира деган турларга ҳам ажратилади. Хотира, ўз навбатида кўргазмали, образли, сўз - мантиқ, абстракт, ҳаракатли ва оралик типларга ҳам ажратилиб ўрганилади. Ёшларни касбга йўллашда уларнинг хотирасидаги шахсий фарқларни ҳисобга олиш мақсадга мувофиқ. Ўқув материалларининг турли туманлиги хотирани ўткирлаштириш, ривожлантириш учун қулай шароит яратади. Чунки касб - ҳунарнинг хилма - хиллиги хотиранинг ўткирлигини талаб қилади.

Хотиранинг ҳамма турлари, ўзига хос жиҳатлари касб-ҳунар, ихтисос, мутахассислик танлашда, турли - туман касблар тўғрисидаги маълумот ахборотларни ўзлаштириш, эслаб қолиш ва кейинчалик эсга туширишда жуда муҳим роль ўйнайди. Бирор ихтисосликни эгаллаш учун хотиранинг юқорида таърифлаб берилган турларидан бирортаси албатта керак бўлиб қолади. Бу эса, ўз навбатида ишнинг самарали баъжарилишини таъминлайди.

Ақлий меҳнат билан шуғулланувчиларнинг хотираси айниқса ўткир бўлиши лозим. Тафаккур воқеликнинг миёда бевосита зўхур этилган мавҳум ва умумлаштирилган инъикоси бўлиб, инсоннинг олам ҳақидаги билимининг асосий манбаи бўлган сезгилари, идроки ва тасаввурлари ҳамда амалий фаолияти билан боғлиқдир. Тафаккур шахсни билимлар тизими билан қуроллантиради, қудратли табиат кучларини ўзига бўйсундириш учун имкон туғдиради. Барча билимлар фикр юритиш йўли билан

ўзлаштирилади. Билимларни англаш натижасида тушунчалар, мулоҳазалар ва хулосалар келиб чиқади. Инсон фикрлаш, мулоҳаза юритиш, ижодий изланиш натижасида муаммолар ва муаммоли вазиятлар ҳал қилинади, янгилик яратади, ижод (*креация*) қилади.

Ақлий қобилият инсонга хос юксак фазилат бўлиб, муайян операциялар, ҳатти - ҳаракатлар ёрдами билан рўёбга чиқади. Инсон меҳнат фаолиятининг барча соҳаларида ўзининг ақлий қобилиятидан самарали фойдаланмоғи зарур.

Ўспиринларнинг фикр юритиш қобилиятини аниқловчи муҳим меъзонлардан бири муаммоли вазиятдир. Таълим жараёнида ўқувчиларни ёки талабаларни муаммоли вазиятни, топшириқни ечишга ўргатиш уларнинг бу ақлий қобилиятини ривожлантиришга катта ёрдам беради. Бунинг учун талабаларга муаммоли, жумбоқли топшириқни ечиш

босқичларини таърифлаб бериш жоиз. Бунда қўйилган муаммонинг моҳияти тушунтирилади, уни ечиш усуллари, воситалари қидирилади, танланган усул ҳамда воситалардан фойдаланиб муаммо ечилади, унинг тўғри ечилганлиги текширилади ва ҳоказо.

Таълим олдига қўйилган мақсадга эришиш учун бир элемент ортиқча берилган ёки бирор шarti етишмайдиган, ё бўлмаса ўзаро мантиқан боғланмаган топшириқ ҳамда масалалардан муаммо сифатида фойдаланилса жуда қимматли натижа олинади. Қўйилган муаммонинг касб-ҳунарга алоқадор бўлгани маъкул. Муаммони ҳал қилишда тафаккурнинг мустақиллиги, ихчамлиги, тезлиги, мантиқийлиги, изчиллиги, ўткирлиги, теранлиги, маҳсулдорлиги жуда катта аҳмиятга эга.

Хуллас, тафаккурнинг ҳозиргача фойдаланилаётган имкониятларини зудлик билан ишга солиш касб танлаш самарасини ошириш ишига хизмат қилишга ишончимиз комил.

Хаёлот (*фантазия*) объектив воқеликни инсон онгидаги ўзига хос инъикоси, реал ёки нореал ҳодисалар ҳақидаги ўй, фикр, фаразга асосланган тасаввурлар мажмуасидир. Биронта, ҳатто энг чалқаш фаразий тасаввур ҳам шахс ақлнинг фақат субъектив маҳсули ҳисобланмайди, оқибат натижада бу тасаввурда объектив воқелик акс эттирилган бўлади. Шунга кўра инсон фаолиятининг қандай тури учун, шу жумладан олимнинг фараз яратиши, воқеликни башорат қилиш, ҳодисаларнинг сабабларини тахмин этиш учун хаёлот жуда зарурдир. Ўқувчи ёки талабанинг фаразий тасавури етарлича ривожланмаган бўлса, таълим жараёнида кўзланган мақсадга эриша олмайди.

Янгилик яратишга интилган ҳар қандай шахсни ижодий фаразсиз тасаввур этиб бўлмайди. Янгилик яратиш йўллари фараз қилиш жараёнида вужудга келади. Инсон орзу, эзгу ният қилмасдан, хаёл сурмасдан, ўйламасдан яшай олмайди. Ижодий изланиш шахснинг психологик тавсифи учун катта аҳамиятга эга. Шахснинг хаёл суриш, фараз қилиш, тасаввур этиш қобилиятига қараб унинг маънавий дунёси тўғрисида муайян даражада аниқ фикрга келиш мумкин. Инсон фаразий образлар, тимсоллар, тасвирлар туфайли тобора сезгир, меҳрибон, хушмуомала, сахий бўлади.

Шундай қилиб, фаол билиш жараёни инсон фаолиятининг ҳамма турларида бир текис иштирок этади ва акс эттиришнинг мукамал билиш имкониятини кафолатлайди. Билиш жараёнининг хусусиятлари, механизмлари ва қонуниятларига таяниб иш тутган шахс камроқ хато қилади. Бу омиллар унинг хатоларига нисбатан онгли муносабатда бўлишига, йўл қўйган камчиликларини ўз вақтида тузатишига имкон яратади.

Шахснинг хулқ - атвори, темпераменти, салоҳияти ва бошқа хислатлари касб танлашда алоҳида аҳамият касб этади. Темперамент

шахснинг руҳий хусусиятларидан бири бўлиб, алоҳида олинган инсон шахсидаги руҳий жараён ва фаолиятнинг вужудга келиши, ўтиши, кечиши ва динамикасини белгилаб беради. Лекин психик фаолият динамикаси темпераментга эмас, балки шахсий сабабларга ва шахснинг руҳий ҳолатига боғлиқдир. Худди шу боисдан инсон, темпераментидан қатъий назар, масъулият ҳиссини сезса, ўз касбида ғайрат билан ишлайди, касбини ёқтирмаса, аксинча, сусткашлик қилади.

Темперамент инсон психик фаолиятининг хусусияти бўлиб, физиологик асосини, асаб тизимининг типлари, олий асаб фаолияти қонуниятлари ташкил этади. Темперамент тўртта асосий типга ажратилади: *сангвиник* (хушчақчақ), *флегматик* (бўшанг, оғир), *меланхолик* (замгин), *холерик* (қизиққон).

Ҳозирга даврда темперамент типларининг психологик таърифи сензитивлик, рефаоллик, фаоллик, таъсирланиш тезлиги, лабиллик, динамиклик, рефаоллик билан фаоллик муносабатларнинг мувозанати, ҳаракатнинг раволиги, ригидлик (*қотиб қолганлик*), экстровеертик ва интروهертик каби хусусиятларга асосланиб тузилади. Психология фанида темпераментнинг ўттиздан ортиқ (*баъзан қирқдан кўпроқ*) типи аниқланган. Амалиётда эса асосан экстровеертик ва интروهертик типлари кўпроқ қўлланади. Шахсни касбга йўллаш жараёнида темпераментнинг психологик таърифи берилиши шарт.

Сангвиник - жуда фаол, ҳар бир нарсага ҳам қаттиқ кулаверади, ёлғон далилларга жажли чиқади. Объектлар, маърузалар диққатини тез жалб этади. Имо - ишорани кўп ишлатади, чехрасига қараб кайфиятини англаб олиш қийин эмас. Жуда сезгир бўлишига қарамай кучсиз таъсир (қўзғатувчилар)ни сеза олмайди, серғайрат, илчан, толиқмас. Фаоллик билан рефаоллик муносабати мувозанатда, ўзини тия билади, бошқара олади. Хатти - ҳаракати жўшқин, нутқ суръати тез, янгиликни тез пайқайди, ақл - идроки тийрак, топқир, кизиқишлари, кайфияти, интилишлари ўзгарувчан. Кўнгли очик, дилкаш, мулоқотга (муомалага) тез киришади. Хаёлот (фантазияси) юксак даражада ривожланган, ташқи таъсирларига ҳозир жавоб ва ҳоказо.

Холерик — суст сензитивлик хусусиятига эга. Жуда фаол ва рефаол. Кўпинча рефаоллиги фаоллигидан устун келади. Бетокат, серзарда, тинимсиз. Сангвиникка қараганда силлиқроқ, аммо кўпроқ қотиб қолган. Қизиқишлари, интилишлари барқарор, хатти - ҳаракатида қатъийлик мавжуд. Бироқ диққатини бир объектга тўплашда қийналади. Нутқ суръати тез ва ҳоказо.

Флегматик - сензитивлиги суст. Ҳис - туйғуси ҳам ўзгарувчан, шунга кўра бундай шахсни кулдириш, жаҳлини чиқариш, кайфиятини бузиш қийин. Кўнгилсиз ҳодиса, хавф - хатар ҳақидаги хабарга хотиржамлик

билан муносабатда бўлади. Вазмин, кам ҳаракат. Имо - ишоралари, мимикаси кўзга яққол ташланади. Лекин серғайрат, ишчан, фаол, чидамли, матонатли. Нутқ ва ҳаракат суръати суст. Фаросати қийикроқ. Дикқатни тўплаш секин. Қотиб қолган (регид). Дикқатни кўчириши қийин. Интравертлашган. Ичимдагини топ. Янгилликни қабул қилиш қийин. Ташқи таассуротларига суслик билан жавоб беради.

Меланхолик - сензитивлиги юксак. Сезги чегараси кенг эмас. Аразчан, хафақон. Жимгина йиғлайди, кам кулади. Сусткаш. Гортинчок, ғайратсиз. Қатъийлиги ва мустақиллиги кам. Тез толиқади. Ортиқча ишчан эмас. Дикқати беқарор. Ҳис - туйғуси суст ўзгаради. Қотиб қолган. Интравертлашган.

Шахснинг ҳулқ-атвор хусусиятлари уни фаолиятга ундовчи асосий омил ҳисобланади. Шунини таъкидлаш ўринлики, олимларнинг фикрича, темпераментни фаолият талабларига мослаштириш (мувофиқлаштириш) имконияти мавжуд экан. Чунки ҳар қандай фаолият психик жараёнлар динамикасига муайян талаблар тизимини қўяди. Хусусан:

➤ касб-хунарларнинг инсонлар темпераментига мос турини танлаш керак, чунки уларнинг психик хусусиятларига мутаносиб касбни танлаш профессионал танлаш дейилади;

➤ шахсларнинг индивидуал хусусиятларини ҳисобга олиш жоиз;

➤ темпераментга хос камчиликларни (*салбий иллатларни*) бартараф этиш лозим;

➤ инсонларда индивидуал услубни шакллантириш зарур. Чунки шахснинг фаолиятига онгли, фаол ва ижодий муносабатда бўлиши муваффақиятлар гаровидир.

Холерик даврий алмашиб турадиган ишда ўзининг имкониятларини намоён қилса, сангвиник турли соҳаларда яъни, у туғма лидер ҳисобланади. Флегматик аниқ, ўзгармайдиган режимли ишни афзал кўрса, меланхолик эса нозик қўл ишлари, бадий соҳада мойиллиги яққол сезилади.

Шахснинг характери орттирилган бўлиб, унинг хусусиятлари тўрт гуруҳга ажратиб ўрганилади:

1. Жамоа ва алоҳида шахсга нисбатан муносабатларини ифодаловчи фазилатлар: яхшилик, меҳрибонлик, талабчанлик, фахрланиш ва бошқалар;

2. Меҳнатга нисбатан муносабатни билдирувчи хусусиятлар: меҳнатсеварлик, ялқовлик, виждонлилик, масъулятлилики ва ҳоказо;

3. Нарсаларга нисбатан муносабатни англатувчи сифатлар: озодалик, саришталик, авайлаш ва шу кабилар;

4. Ўз-ўзига нисбатан муносабатни ифодаловчи хусусиятлар: иззат нафслилик, керилишлик, димоғдорлик, камтаринлик ва ҳоказо.

Характер хусусиятларининг шаклланишида ўқиш ва меҳнат фаолияти етакчи роль ўйнайди, чунки ўқиш ва меҳнат жараёнида қўлланиладиган

индивидуал усуллар хулқ-атворга таъсир этиб, унинг айрим хусусиятларини келтириб чиқаради. Кўпгина хусусиятлар ўзгага тақлид қилиш натижасида ҳам пайдо бўлади. Инсон умрининг охиригача ўз хатти-ҳаракатларини бошқариб, хулқ атворини ўзи барқарорлаштирган бўлса, касб-хунар танлашга шунчалик оқилона ва қатъиятлик билан ёндошади.

Талабалар ва ўқувчилар қобилияти, лаёқати таълим жараёнида ва меҳнат фаолиятида тобора ривожланади. Қобилият тараққиётининг юксак босқичига *талант, истеъдод* дейилади. *Истеъдод* мураккаб ишни (фаолият) муваффақиятли, мустақил ва моҳирона бажаришга (амалга оширишга) имкон берадиган қобилиятлар тизимидир (биологик шартланган хислатлардан биттасидир).

Ўспиринларнинг қанчалик истеъдодли эканлигини аниқлаш учун ушбу хусусиятларга эътибор бериш лозим:

1. Шахснинг зийраклиги, жиддий синовга шайлиги, тайёрлиги;
2. Шахснинг меҳнатга мойиллиги, унга эҳтиёж сезиши;
3. Мантиқий фикр юритиш тезлиги, изчанлиги самарадорлиги, ташаббускорлиги ва бошқалар.

Шахсий хусусиятлар ва қобилиятлар туғма бўлмайди (табиий аломатлари, мойиллиги мавжуддир), балки ижтимоий, шахсий ҳаёт ва фаолият жараёнида муайян омиллар, манбаалар таъсири остида таркиб топади. Лекин лаёқатлилиқ қобилиятнинг табиий замини эканлиги шубҳасиздир. У қобилият тараққиётининг дастлабки табиий шарти сифатида намоён бўлади.

Ёшларни касбга йўллашда уларнинг ҳис-туйғулари ва иродаларини ҳисобга олишнинг ҳам аҳамияти қийматли, чунки талабаларнинг (ўқувчиларнинг) ҳис - туйғуси, кайфияти, стресс ва объектив ҳолатлари ўрганилмаса ва эътиборга олинмаса, кўзланган мақсадга эришиб бўлмайди. Бунинг учун истеъдодли ёшларни танлаш, уларни индивидуал ўқитиш, зарур шарт-шароитлар яратиш, рейтинг ва модул тизимлари асосида уларга сабоқ бериш таълимнинг давлат стандартлари талабига жавоб берадиган, комил инсонликка интилувчи шахсларни камол топтириш қафолатидир.

Шундай қилиб, касбга йўллаш жараёнида шахснинг индивидуал - типологик хусусиятлари ва ҳис - туйғуларини, лаёқат, истеъдодини ҳисобга олиш, шунингдек, ёшларни фан асослари ва психологик билимлар билан қуроллантириш уларнинг касб-хунар, ихтисослик, мутахассислик олдига қўйиладиган психографик, профессиограммали талабларга мослашишга имкон беради.

Боб юзасидан назорат саволлари:

1. *Касб танлаш мотивацияси нима?*
2. *Ўқини мотивларининг мазмун ва моҳияти тушунтиринг.*

3. Касб ва қизиқишининг бир-бирига боғлиқ жиҳатларини изоҳланг.
4. Қизиқишининг қандай психологик моҳияти ва турлари мавжуд?
5. Қизиқишининг касб танлашидаги ўрни ва касбни эгаллашидаги аҳамияти нимада?
6. Касбга йўллашда шахснинг билиш жараёнларини қандай аҳамияти бор?
7. Характер ва темперамент хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда касбга йўллашни тушунтиринг.
8. Касбга йўллашда ҳис-туйғу ва иродани ҳисобга олишининг самарали жиҳати нимада?

Мустақил иш учун мавзулар:

1. Ёшларда уқув ва касбий мотивацияни ривожлантириши масалалари.
2. Шахснинг қизиқишлари ва лаёқати. "Қизиқишлар харитаси".
3. Темперамент ва касб масалалари.
4. Касбий мослик ва шахснинг индивидуал психологик хусусиятлари.

КАСБ ТАЪЛИМИ ФАОЛИЯТИ ВА УНГА ҚЎЙИЛАДИГАН ЗАМОНАВИЙ ТАЛАБЛАР

Бобнинг қисқача мазмуни

Педагогик фаолиятнинг касбий-психологик хусусиятлари. Касбий - педагогик фаолият тузилиши, функцияси, мотивацияси. Касбий-педагогик фаолият маҳсулдорлиги даражалари: репродуктив, адаптив, локал модели, тизимли-модели билим, тизимли-модели фаолият ва хулқ-атвор.

Педагогнинг муҳим касбий-шахсий сифатлари ва унга қўйиладиган замонавий талаблар. Педагог эгаллаши лозим бўлган малакалар. Педагогик қобилиятлар. Педагогнинг муҳим касбий сифатлари харитаси. Педагогнинг касбий ўз-ўзини англаш тузилиши. Педагогик йўналганлик ва унинг типлари. Педагогик йўналганлик бўйича ўқитувчи типлари. Педагог шахсий сифатларининг касбий аҳамияти. Педагог фаолиятининг индивидуал услублари.

6.1. Педагогик фаолиятнинг касбий-психологик хусусиятлари

Педагогик фаолият Е.А.Климовнинг касблар тузилмасидаги “инсон-инсон” йўналишига хос ҳисобланади. Педагог фаолиятининг ўзига хос томони шундаки, унинг объекти ҳамда маҳсули инсон ва унинг ички оламидир. Ўқитувчилик касбининг ўзига хос томони эса болалар билан ўзаро мулоқотида акс этади. Педагогик фаолият – бу маданий-тарихий тажрибани эгаллаган (*ўқитувчи*) ва уни ўрганувчи (*таълим олувчи*) инсон ўртасидаги доимий муносабатдир.

Педагогик фаолиятда меҳнат предмети – одам ўзининг индивидуал сифатларининг такрорланмаслиги ҳамда унда ўқитувчи таълим олувчига таъсир этувчи меҳнат воситалари билан фарқланади. Таълим олувчига таъсир этувчи қурол ўқитувчи шахси – унинг билими, маҳорати, ҳиссиётлари, иродаси ҳисобланади. Педагогик фаолиятнинг яна бир меҳнат маҳсули бўлиб – жамоавий маданиятни эгаллаган шахс акс этади. Объект, предмет, восита ва меҳнат натижаларидан ташқари педагог касби ўзининг фарқли белгиларига эга:

- таркиби бўйича: педагогик касбий фаолият ўзида ўқув режасини, ўқитиш методларини, ўқитиш методикасини, таълим олувчилар билим даражасини, уларнинг сўз бойлигини, шу билан бирга педагог ўзининг

кўпгина шахсий жиҳатларини ўзгартиришга йўналтирилган тарбиявий жараёни акс этади;

- шакли бўйича: педагог фаолияти – бу бевосита ва билвосита мулоқотни ўз ичига оловчи коммуникацион фаолиятдир;

- структураси бўйича: педагогик фаолият педагог ички бойлиги тизимини шакллантиришга ва уни таълим олувчиларга қаратишга йўналтирилган кадрятларни мўлжалловчи фаолият ҳисобланади.

Ҳар бир педагог ўз фаолиятини самарали ташкил қилиши, аниқ мақсадга асосланган, натижаси олдиндан кафолатланган ўқув-тарбиявий жараёни маҳсулдор бошқариши учун албатта ўз фаолияти структурасининг психологик хусусиятларини билиши ва ундан оқилона фойлана олишига боғлиқ бўлади.

А.К.Маркова томонидан тақлиф этилган педагогик фаолият тузилиши ўз ичига қуйидагиларни олади:

- 1) касбий психологик ва педагогик билимлар;
- 2) касбий педагогик кўникмалар;
- 3) ўқитувчининг касбий психологик позициялари ва механизмлари;
- 4) касбий билим ва кўникмаларни эгаллашга ёрдам берувчи шахсий сифатлар.

Педагогик фаолият, педагогик мулоқот, ўқитувчи ўз шахсининг имкониятларини амалга ошириш унинг учун меҳнат фаолияти ҳисобланади. Билим ва кўникмалар – бу ўқитувчи меҳнати объектив тавсифномаси бўлса, позициялари ва шахсий хусусиятлари – ўқитувчининг субъектив тавсифномасидир.

Касбий билимлар бу – ўқитувчи меҳнати, педагогик фаолият хусусияти ва мулоқоти, таълим олувчилар психик ривожланишидаги ўқитувчи шахси, уларнинг ривожланиши ва ҳ.к.лар ҳақидаги педагогика ва психология соҳаларидаги маълумотлардир.

Педагогик кўникмалар бу – ўқитувчининг педагогик фаолияти (таъсири)дир. Педагогик кўникмалар ўқитувчи меҳнат фаолиятида “техникаларни” шакллантиради.

Касбий позициялар бу – ўқитувчининг ҳулқини аниқлаб берувчи, таълим олувчига, ўз-ўзига, ҳамкасбларига муносабати турғун тизимларидир. Касбий позициялар, шунингдек касбий ўз-ўзини баҳолашни, талаб даражасини ифода этиб, мотивация билан чамбарчас боғлиқ ҳисобланади.

Педагогик фаолият ўқитувчига турли хил воситалар ёрдамида таъсир этиш орқали уларнинг ўқиши ва тарбиясига таъсир кўрсатувчи педагогнинг касбий фаоллигидир. Ички педагогик фаолиятнинг турли хил кўринишлари фарқланади: ўргатувчи, тарбияловчи, ташкилотчи, тарғиботчи, бошқарувчи, консултацион-диагностик, ўз-ўзини ўқитиш фаолияти.

Педагогик фаолият структураси: (Л.Д.Столяренко бўйича)

Босқичлар ва таркибий қисмлар	Педагогик ҳаракатлар	Касбий муҳим сифатлар ва кўникмалар
Тайёрлов босқичи	1) педагогик мақсадларни шакллантириш; 2) таълим олувчилар ўқитилганлиги даражасини ва хусусиятларини диагностикаси.	1) юқори илмий касбий билимлар
<i>I. Конструктив фаолият</i>	1) келгуси дарслар ўқув материали таркибини танлаш; 2) ўқув методларини танлаш; 3) таълим олувчилар ва ўзининг ҳаракатларини лойиҳалаштириш	2) психологик-педагогик ва методик билимлар; 3) ўқув-тарбиявий таъсир методикаларини амалий эгаллаганлик.
Педагогик фаолиятни амалга ошириш босқичи <i>II. Ташкилотчилик фаолияти</i>	1) дарсларда ишчи муҳитни, тартиб-интизомни ўрнатиш; 2) таълим олувчилар фаолиятини рағбатлантириш; 3) ўқув материални тушунтиришда ўзининг фаолиятини ташкиллаштириш; 4) аниқ шароитда ўзини тута олиш; 5) таълим олувчилар фаолиятини ташкиллаштириш; 6) коррективка ва педагогик таъсир натижаларининг назоратини ташкиллаштириш.	4) жамоанинг кайфиятини, одамлар психик ҳолатини тушуниш, кузатиш; 5) муҳитда тезда ориентир ола билиш, феъл-атвор мослашувчанлиги; 6) материални тушунарли, мантикий кетма-кетликда, эмоционал тушунтириб бериш; 7) нукт маданияти, эрудиция; 8) экспрессив қобилиятлар; 9) мослашувчан ижодий тафаккур, мантикий хотира, диққатни тўғри тақсимлай билиш; 10) сабр-магонат, ўз-ўзини, кайфиятини

		бошқариш қобилияти; 11) ўзининг танасини, овози, мимикаси, хатти-ҳаракатларини бошқариш санъати; 12) ташкилотчилик қобилиятлари; 13) тушунтирилган материал ўзлаштирилиши ҳақида қайтар ахборот ола билиш қобилияти.
Анализ босқичи III. Коммуникатив фаолият	1) таълим олувчилар билан тўғри муносабат ўрнатиш; 2) тарбиявий фаолиятни амалга ошириш.	14) мулоқотга талаб бўлиши; 15) педагогик такт; 16) педагогик импровизация, турли хил психологик таъсир воситаларини қўллай билиш қобилияти; 17) натижаларини бошқариш ва демократик мулоқот тури
IV. Таълим ва тарбиянинг гностик фаолияти	1) натижалар анализи; 2) қўйилган мақсадларга нисбатан натижаларни оғишини аниқлаш; 3) ушбу оғишлар сабабларини анализи; 4) ушбу сабабларни бартараф этиш чораларини лойиҳалаштириш; 5) тарбия ва ўқишнинг янги методларини ижодий ёндашиб излаш.	18) ўзининг фаолиятидаги, шахсидаги камчиликлар ва афзалликларни танқидий баҳолаш; 19) тарбия ва ўқишнинг янги методларини ўрганиш, ўз-ўзини ўқитиш; 20) педагогик фаолиятга ижодий ёндашиш.

Педагогик фаолият турли хил ҳаракатлар йиғиндиси орқали муайян педагогик ҳолатларда шаклланади – перцептив, мнемик, коммуникатив, предмет-шакллантурувчи, изланишли, назорат (*ўз-ўзини назорат*), баҳолаш

(Ўз-ўзини баҳолаш) ва ҳ.к. Ушбу хатти-ҳаракатлар муайян мақсадларга боғлиқ ва ўқитувчи томонидан педагогик жараёнда интуитив, ақлан *(мақсадга йўналтирилган)* ёки умумий тарзда ҳосил қилинган муаммоларни ечишга қаратилган. Ушбу хатти-ҳаракатлар йиғиндиси у ёки бу психологик-педагогик функциянинг амалга оширилганлигини аниқлаштиради, бу эса педагогик фаолият структураси таркибини ифода этади.

Педагогик фаолият бўйича тадқиқот ишларини олиб борган олимлар Н.В.Кузьмина, А.И.Шчербаков, В.В.Богословский, А.Д.Боборикин, Ю.В.Кожухов, В.А.Сластенин ва бошқалар барча педагогик функцияларни *2 гуруҳга бўлади:*

1. Мақсадни қўзловчи гуруҳи: мўлжалланувчи, ривожлантирувчи, мобиллаштирувчи (таълим олувчилар психик ривожланишни рағбатлантирувчи), ахборотли. Бу гуруҳ педагогнинг дидактик, академик, авторитар, коммуникатив қобилиятлари билан мос келади.

2. Ташкилий-таркибий гуруҳи: конструктив, ташкилотчилик, коммуникатив, гностик.

Конструктив функция қуйидагиларни таъминлайди:

а) таълим олувчилар томонидан ўзлаштирилиши керак бўлган ўқув маълумотлари мазмунини ташкил этиш ва танлаб олиш;

б) маълумотлар ўзлаштирилиши лозим бўлган таълим олувчилар фаолиятини лойиҳалаш;

в) таълим олувчилар билан қутилаётган муносабат жараёнидаги шахсий фаолияти ва ҳулқ-атворини олдиндан лойиҳалаштириш.

Ташкилотчилик функцияси қуйидагиларни ташкил қилиш орқали амалга оширилади:

а) таълим олувчиларга бериладиган маълумотларни тайёрлаш;

б) таълим олувчиларнинг турли хил фаолият турларини ташкил қилиш;

в) таълим олувчилар билан бевосита муносабат жараёнида ўз ҳулқи ва фаолиятини бошқариш.

Коммуникатив функция:

а) таълим олувчилар билан;

б) бошқа ўқитувчилар ва ўқув муассасаси маъмурияти билан. тўғри муносабатларни ўрнатишни тақозо этади

Гностик (изланувчан) функция қуйидагиларни ўрганиди:

а) одамларга таъсир ўтказиш мазмуни ва усулларини;

б) ёшга оид ва индивидуал-психологик хусусиятларни;

в) ўз фаолияти жараёни ва натижалари, унинг афзалликлари ва камчиликларини.

Педагогик фаолият мотивацияси. Педагогик фаолият муҳим компонентларидан бири мотивация ҳисобланади. “*Мотивация*” тушунчаси мазмунида шахснинг ҳуқ-атворини, фаолият характерини белгиловчи тургун мотивлар, қизиқишлар, туртки бўлувчи омиллар йиғиндиси тушунилади. Турли хил мотивлар ичида мўлжал олиш мақсадида уларни ички мотив ва ташқи мотивларга ажратилади.

Ички мотивларга касбининг шахсий ва ижтимоий аҳамияти; касбидан қониқиш ҳисси; фаолиятининг ижодий характери; одамлар билан мулоқот қилиш ва уларни бошқариш имконияти киради.

Ташқи мотивларга касбий ва шахсий ўсиши билан боғлиқ равишда иш меҳнати эвазига ҳақ олиши адеватлиги; шахсий мотиви касбий ўсишига мувофиқлиги, муайян ўқув муассасасидаги ишининг мақоми; ижобий натижага эга бўлишга интилиш, ўз-ўзини аҳамиятини ошириш хосдир. Ташқи мотивлар ижобий ва салбий мотивларга ажратилиши мумкин. Ижобий мотивларга моддий рағбатлантириш, лавозими ошиш имконияти, раҳбар ва меҳнат жамоаси томонидан тан олинishi, обрў-эътибор ва бошқа мутахассисни иштиёқ билан ишлашига стимул бўлувчи омилларни келтириш мумкин. Салбий мотивларга шахсга босим ўтказиш, таҳдид, жазолаш, танқид ва ҳ.к. киради, яъни педагогик фаолиятда устунлик ёки ҳукмронлик мотиви йўналишида олиб борилиши мумкин (*ҳукмронлик мотиви турлари: тақдирлаш ҳукмронлиги (тилини қисик қилиш), жазолаш ҳукмронлиги, норматив ҳукмронлик, эталон ҳукмронлиги, билимдонлик ҳукмдорлиги, информатив ҳукмронлик*).

Ҳукмронлик (доминантлик) белгилари қуйидаги хоҳиш-истакларда намоён бўлади:

- ўзининг ижтимоий муҳитини назорат қилиш;
- бошқаларга маслаҳат бериш, ишонтириш, буйруқ бериш орқали таъсир ўтказиш ва уларни йўналтириш;
- бошқаларни ҳамкорликка бўлган эҳтиёжига мувофиқ ҳаракат қилишга ундаш;
- бошқаларни ўзининг адолатпарвар эканлигига ишонтириш.

Ушбу хоҳиш-истаклар қуйидаги ҳаракатларга олиб келиши мумкин:

- бўйин эгдириш, йўналтириш, ишонтириш, кўндириш, назорат қилиш, бошқариш, тартибга солиш;
- бўйсундириш, бошқариш, ҳукмронлик қилиш, шартларни белгилаш, ҳукм чиқариш, қоидаларни белгилаш, нормаларни киритиш, қарорларни қабул қилиш;
- ман қилиш, чегаралаш, жазолаш;
- ишғол этиш, лол қолдириш, ўзига қулоқ солишга мажбурлаш.

Мотивацияга асосланган ҳолда педагог касби танланганда бошқалар фойдасига йўналтирилган мотив ҳукмрон бўлади (билимлар орқали ёрдам бериш). Педагог фаолияти мотивацион-эҳтиёжлар доирасини унинг марказлашуви терминлари орқали интерпритация қилиниши мумкин (А.Б.Орлов буйича):

- эгоистик (*ўз "Мен" и манфаатларини устун қўйиш*);
- бюрократик (*маъмурият манфаатларини устун қўйиш*);
- конфликт (*ҳамкасблари манфаатларида*);
- авторитет (*ота-она ҳоҳиш-истаклари асосида*);
- билишга оид (*таълим ва тарбия воситаларига талаб асосида*);
- альтруистик (*таълим олувчилар эҳтиёжлари асосида*);
- гуманистик (*ўқитувчи ўзи ва бошқа одамлар (маъмурият, ҳамкасблар, ота-она, таълим олувчилар манфаатларини устун қўйиш*).

Касбий-педагогик фаолият маҳсулдорлиги даражалари (Н.В.Кузьмина):

1. *Репродуктив (энг паст)*; бунда педагог ўзи билган маълумотини гапириб беради; самарасиз.

2. *Адаптив (паст)*; педагог маълумотларни баён қилишда аудитория хусусиятларига мослашлаштиради; самараси кам.

3. *Локал модели (ўртача)*; педагог ўқув курсининг алоҳида бўлими буйича таълим олувчиларнинг билим, кўникма, малакаларини шакллантириш стратегиясига эга (*педагогик мақсадни шакллантиради, таълим олувчиларни ўқув-билиш фаолиятига жалб қилиш кетма-кетлиги ва тизимини танлайди, натижалар юзасидан ўзига ҳисобот беради*); самараси ўртача.

4. *Таълим олувчиларнинг тизимли-модели билими (юқори)*; педагог бутун ўқув курси буйича таълим олувчиларнинг билим, кўникма, малакаларини шакллантириш стратегиясига эга; продуктив (маҳсулдор).

5. *Таълим олувчиларнинг тизимли-модели фаолияти ва хулқ-атвори (оллий)*; педагог ўз фанини орқали таълим олувчининг шахсини шакллантириш, унинг мустақил ўрганиш, ўз-ўзини тарбиялаш, ўз-ўзини ривожлантиришга бўлган эҳтиёжини таркиб топтириш воситасига айлантириш стратегиясига эга бўлади; сермаҳсул.

6.2. Педагогнинг муҳим касбий-шахсий сифатлари ва унга қўйиладиган замонавий талаблар

Ўқитувчи педагогик кўникмалари умумий тавсифи А.К.Маркова томонидан келтирилган:

Биринчи гуруҳ – педагогик вазиятда муаммони кўра билиш ва уни педагогик вазифа тариқасида белгилаш; педагогик вазифани лойиҳалашти-

ришда ўқувчига ўз мотив ва мақсадига эга, ўқув-тарбиявий жараён фаол ривожланувчи ҳамкоридек муносабатда бўлиш; педагогик вазиятни ўрганиш ва ривожлантириш; педагогик вазифаларни босқичма-босқич ҳамда оператив гуруҳларда аниқлаштириш; ноаниқ вазиятда оптимал педагогик қарор қабул қилиш, педагогик вазият ўзгариши бўйича педагогик мақсад, вазифаларни тезкор қайта тузиш; мураккаб педагогик вазиятлардан мавқеини пасайтирмасдан чиқиш; педагогик вазифаларнинг узоқ ва яқин натижаларини кўра билиш ва ҳ.к.

Педагогик кўникмаларнинг иккинчи гуруҳига А.К.Маркова уч кичик гуруҳчаларни киритади: - *“нимага ўргатиш”* саволига жавоб берувчи кўникмалар: ўқув материали таркиби билан ишлаш (*ўрганиш янги концепциялари ва технологияларидан хабардорлиги*), ўқув предметининг калит ғояларини ажратиш, ўқув предметини янгилаб туриш (*муайян соҳа бўйича баҳс-мунозалар, терминлар, тушунчаларни қўллаш орқали*); газета ва журналлардаги маълумотларни интерпретация қилиш; предметлар ўртасида боғлиқликлар ўрнатиш ва ҳ.к.; - *“қилми ўргатиш”* саволига жавоб берувчи кўникмалар: ўқувчилар алоҳида психик функциялари ҳолатини (*хотира, фикрлаш, диққат, нутқ ва б.*) ва фаолият турлари умумий тавсифномаларини (*ўқув, меҳнат*), таълим олувчилар тарбияланганлик ва ўқитилганлик даражалари ҳамда уларнинг реал ўқув имкониятларини ўрганиш; ўқувчилар шахсий хусусиятларини ва ўзлаштиришини фарқлаш; ўқувчилар ҳозирги даражасинигина ўрганмасдан, уларнинг келгусидаги ривожланишини, бир босқичдан кейинги босқичга ўтиш шароитларини билиш, ўқувчилар дуч келиши мумкин бўлган қийинчиликларини кўра билиш, типик тўсиқларни инобатга олиши лозим; ўқув-тарбиявий жараён ташкиллаштириш ва режалаштиришда ўқувчилар ўзларининг мотивациясидан келиб чиқиш; таълим олувчиларда йўқ бўлган фаолият даражаларини шакллантириш ва лойihalаштириш; индивидуал дастурлар тузиб, кучсиз ва қобилиятли болалар билан бир хилда иш олиб бориш; - *“қандай ўргатиш”* саволига жавоб берувчи кўникмалар, таълим-тарбия шакллари, усуллари йиғиндисини қўллаш ва ажратиб бориш, ўқитувчи ва таълим олувчилар вақт ҳамда кучларини сарфини инобатга олиш; педагогик вазиятларни умумийлаштириш ва таққослаш, дифференциал, индивидуал ёндашувларни қўллаш, уларнинг мустақил ўқув фаолиятини ташкиллаштириш; бир педагогик вазифада бир неча ечимларини излаб топиш ва ҳ.к.

Учинчи гуруҳни психологик-педагогик билимларни ишлата билиш қобилияти, замонавий психология ва илғор педагогик тажрибадан хабардорлиги ташкил этади; ўз меҳнати натижаларини ва жараённи хронометрлаш, фиксация қилиш; ўқувчиларнинг қийинчиликларини ўз ишидаги камчиликлар билан солиштириш; ўз меҳнатининг кучли ва кучсиз

томонларини кўриш, индивидуал услубини баҳолаш, ўзининг тажрибасини умумийлаштириш, анализ қилиш, бошқа ўқитувчилар тажрибаси билан солиштириш; ўзининг педагогик фаолияти ривожланиш режаларини тузиш ва бошқалар

Тўртинчи гуруҳ кўникмалари – бу кенг спектрдаги коммуникатив мисолларни қўйиш усуллари; бу гуруҳга кирувчи асосий кўникма – мулоқот бўйича шерикнинг ички резервларини реализацияси ва психологик ҳимояланганлик шароитларини яратишдир.

Бешинчи гуруҳ кўникмалари – бу мулоқотда юқори даражаларга олиб келувчи усуллардир. Уларга бошқалар позициясини тушуниш, унинг шахсига қизиқиш билдириш; ҳатти-ҳаракатлар фарқига қараб унинг ички ҳолатини “ўқиш” ва интерпретация қилиш, новербал мулоқот воситаларига эга бўлиш (*мимика, ҳатти-ҳаракатлар*); ўқувчи фикрлаш нуқтаи назаридан қараш (*ўқитувчи “децентрацияси”*); ишонч, толерантлик (чидамлилик) шароитини яратиш; таъсирни кучайтирувчи воситаларга эга бўлиш, риторика усуллари; баҳоловчи ва айниқса тартибга чақирувчи таъсирларга нисбатан ташкиллаштирувчи таъсир ўтказишни танлаш; бошқаришнинг демократик усулини қўллаш; мулоқотда конфликтларни олдини олиш мақсадида турли хил ролларни қўллай билиш (*масалан, ўқувчи позициясини эгаллаш*); вақти келганда ўқувчига миннатдорлик билдириш, зарур бўлса кечирим сўрашга тайёр туриш; барча таълим олувчиларга бир хил муносабатда бўлиши; “ўқитувчи доимо ҳақ” стереотипидан воз кечиши; педагогик вазиятнинг айрим ҳолатларига юмор билан ёндашиши, айрим бир негатив ҳолатларга эътибор бермаслик, табассум қилиш, ўқувчининг нутқини ва ўқув фаолиятини бўлмасдан эшитиш; ўқувчига бевосита эмас билвосита усуллар билан таъсир ўтказиб ўқувчида исталган сифатларини пайдо бўлишига шароит яратиш ва ҳ.к.

Олтинчи гуруҳ – бу биринчи навбатда, ўз касбининг моҳиятини ҳис қилувчи, умуминсоний ва ижтимоий кадриятлар йўлида қийинчиликларга нисбатан тура олувчи педагогнинг профессионал нуқтаи назарини ушлаб туриш; ўзининг педагогик қобилиятларини, шунингдек перцептив (*бошқа одамни тушуниш ва ўрганishi, у билан бирга қайғурмоқ, унинг фикрлаши нуқтаи назаридан қараш*), бошқарувчи компонентлари (*ўқувчининг фақатгина ҳатти-ҳаракати, ҳулқига эмас, балки унинг мотив ва мақсадларига таъсир кўрсатиши*); ўзининг эмоционал ҳолатини унга бузгунчи характер эмас, конструктив маъно бериш орқали бошқариш; ўзининг позитив “Мен”-концепциясини мустаҳкамланишига сабаб бўлувчи, ўзи ва ўқувчиларнинг позитив имкониятларини ҳисобга олиш; меҳнат эталонларига эга бўлиш (*педагогик маҳорат*); ижодий изланишни амалга ошириш, ривожлантириш кўникмасидир.

Еттинчи гуруҳ – ўзининг касбий ривожланиш истиқболини тушуниш кўникмаси, ўзининг барча табиий имкониятларининг ижобий томонидан фойдаланиб, ўзининг индивидуал услуби хусусиятларини аниқлаш; ўзининг кучли хусусиятларини мустаҳкамлаш, камчиликларини бартараф этиш, қобилиятларининг компенсатор хусусиятларидан фойдаланиш, янгиликларга очик бўлиш, маҳорат даражасидан хусусий ижодий, новаторлик даражасига ўтиш.

Саккизинчи гуруҳ ўзида ўқув йили боши ва сўнгида таълим олувчилар билими тавсифномасини аниқлаш; ўқув фаолиятида ўз-ўзини баҳолаш ва бошқариш турлари, билим ва малакалари, фаолияти ҳолатини аниқлаш; ўрганишнинг алоҳида кўрсаткичларини юзга чиқариш (*ўқувчига олдинга ҳаракатланишида керакли бўлган меъёрлашган ёрдам миқдори, мулжал олиши, фаоллиги*), қоқоқлик сабабларини аниқлаб индивидуал ва дифференциялашган ёрдам кўрсатиш; босқичма-босқич ўрганганлик ва ўзлаштиришнинг барча компонентлари устида ишлаш; узлуксиз ўқиш ва мустақил таълимни рағбатлантириш кўникмаларини жамлайди.

Тўққизинчи гуруҳ кўникмалари таълим олувчиларнинг тарбияланганлик ҳолати ўқитувчи томонидан баҳоланиши билан боғлиқ; таълим олувчилар ишончи ва ахлоқ нормалари бир-бирига мос келишига қараб сеза олиши; ўқувчи шахсини яхлитлигича идрок эта олиш; ўқувчиларнинг кучсиз жиҳатларини ривожлантириб, кучли томонларини рағбатлантириш учун шароит яратиш (*масалан, бирида фаолликни рағбатлантириб, иккинчисида хавотир ҳиссини камайтиришига интилиши, ва учинчисида лидерликка интилишини қўллаб қувватлаш*).

Педагогик қобилиятлар. Психологияда ўқитувчилик фаолиятида педагогик қобилиятларнинг тутган ўрнини илмий изоҳлаб беришга оид самарали тадқиқотлар олиб борилган. Психолог олим С.Л.Рубинштейн таъкидлаб ўтганидек, педагогик жараён ўқитувчи-тарбиячининг фаолияти тарикасида ривожланувчи бола шахсини шакллантиради, бу эса педагогнинг ўқувчи фаолиятига нақадар раҳбарлик қилишига ёки аксинча, унга эҳтиёж сезмаслигига боғлиқ. Бола шахсининг ривожланишида ўқитувчининг роли бениҳоя муҳимдир, чунки у таълим ва тарбия жараёнининг ташкилотчиси вазифасини бажаради. Шу боис, ҳозирги шароитда ўқитувчининг ташкилотчилик қобилиятига нисбатан юксак талаб қўйилади, шунинг учун ижтимоий-тарихий тажрибаларнинг бойлиги эҳтиёжлар қўламини ортишига бевосита боғлиқ.

70-80 йилларда ўқитувчининг характер хислатлари, педагогик қобилиятлари, унда тарбиячилик маҳоратини таркиб топтириш шартлари чуқур ўрганилди. Жумладан, рус олимаси Н.В.Кузьмина ўқитувчилик фаолиятида педагогик қобилиятларнинг ўрни ва уларни таркиб топтиришга

оид қатор илмий тадқиқот ишларини олиб борган. У ўз тадқиқотларида педагогик қобилиятларни:

– гностик (*билишга оид*)

– проектив (*олдидан режаслаштиришга қаратилган*)

– конструктив, ташкилий ва коммуникатив турларга ажратиб, уларнинг ҳар бирига чуқур психологик тасниф беради. Н.В.Кузьмина педагогик қобилиятнинг муҳим аломатлари қаторида кузатувчанликни ҳам киритади, ўқитувчининг бу ҳислати ўқувчининг ички кечинмалари, ҳис-туйғулари каби омилларни аниқлашга хизмат қилади.

Тадқиқотчи А.И.Шчербаков фикрига кўра, педагогик фаолият - бу ўқитувчи олдида жиддий талаблар қўядиган мураккаб психологик актдир. Педагогик фаолият ўқитувчини чуқур ва пухта билимга, педагогик қобилиятга, мустақкам характерга, юксак маънавиятга эга бўлишимни тақозо қилади. *А.И.Шчербаков ўқитувчи шахси 6 та касбий-таркибий қисмдан иборат эканлигини таъкидлайди:*

1. Юксак савиядаги билим ва маданият.

2. Йўналишнинг аниқ ифоланганлиги.

3. Юксак ахлоқий ҳисларнинг мавжудлиги.

4. Юқори даражада юзага келувчи фаоллик ва барқарор мустақиллик.

5. Қатъий ва силлиқ характер.

6. Педагогик қобилиятлар.

Психолог олим Ф.Н.Гоноболин педагогик қобилиятларни қуйидаги турларга ажратилишни таклиф этади:

1. Дидактик қобилиятлар.

2. Академик қобилиятлар.

3. Перцептив қобилиятлар.

4. Нутқ қобилиятлари.

5. Ташкилотчилик қобилияти.

6. Авторитар қобилиятлар.

7. Коммуникатив қобилиятлар.

8. Педагогик ҳаёлот (*ижод*).

9. Диққатни тақсимлаш қобилияти.

Ф.Н.Гоноболин педагогик қобилиятларни таркиб топтириш боскичлари, хусусиятлари ва хоссалари тўғрисида мукамал маълумотлар беради. Таълим ва тарбия жараёнини такомиллаштиришда педагогик қобилиятларнинг роли тажриба материалларига асосланиб шарҳлаб берилади. Ўзбек олимлари Э.Ғ.Ғозиев, С.Р.Ражабов ва уларнинг юзлаб шогирд-ларининг ишлари ҳам ўқитувчининг педагогик-психологик хусусиятига қаратилгандир.

Олиб борилган илмий тадқиқотларга асосланиб, ўқитувчининг педагогик қобилиятларини қуйидагича классификация қилиш мумкин.

1. **Дидактик қобилият** - бу осон йўл билан мураккаб билимларни ўқувчиларга тушунтира олишдир. Бунда ўқитувчининг ўқув материаллини, мавзу ёки муаммони талабаларга аниқ ва тушунарли қилиб айтиб бериши, уларда мустақил равишда фаол фикрлашга қизиқиш уйғота олиши кўзда тутилади. Ўқитувчи зарурат туғилган ҳолларда ўқув материаллини ўзгартириб соддалаштира олади, қийин нарсани осон, мураккаб нарсани оддий, тушунарсиз, ноаниқ нарсани тушунарли қила олади.

2. **Академик қобилият** - барча фанлар юзасидан муайян билимларга эга бўлишлик. Бундай қобилиятларга эга бўлган ўқитувчи ўз фанини ўқув курси ҳажмидагина эмас, балки анча кенг ва чуқурроқ билади, ўз фани соҳасидаги янгиликларни кузатиб боради. Фан-техника, ижтимоий-сиёсий ҳаётга доир қизиқишлари билан кўп нарсаларни ўрганиб боради.

3. **Перцептив қобилият** - ўқувчилар ҳолатини идрок қила олиш фазилати, бу ўқувчининг, тарбияланувчининг ички маънавий дунёсига кира олиш қобилияти, ўқувчи шахсини ва унинг вақтинчалик руҳий ҳолатларини жуда яхши тушуна билиш, педагогик интуиция ва эмпатия билан боғлиқ бўлган психологик кузатувчанликдир. Бундай ўқитувчи кичкинагина аломатлар, унча катта бўлмаган ташқи белгилар асосида ўқувчи руҳиятидаги кўз илғамас ўзгаришларни ҳам фаҳмлаб олади.

4. **Нутқ қобилияти** - ихчам, маъноли, оҳангдор, муайян ритм, темп, частотага эга бўлган нутқ; шунингдек, ўқитувчи нутқининг жарангдорлиги, унинг пауза, мантикий урғуга риоя қилишидир. Қобилиятли ўқитувчининг нутқи дарсда ҳамиша ўқувчиларга қаратилган бўлади. Ўқитувчи янги материални тушунтираётган, ўқувчининг жавобини таҳлил қилаётган, маъқуллаётган ёки қоралаётган бўлса ҳам унинг нутқи ҳамиша ўзининг ички кучи, ишончи, ўзи гапираётган нарсага қаратилганлиги билан ажралиб туради. Фикрлар ифодаси ўқувчи учун аниқ, содда, тушунарли бўлади.

5. **Ташкилотчилик қобилияти** - гуруҳ ёки жамоани уюштириш ва уни бошқариш истеъдоди. Ташкилотчилик ўқувчиларни хилма-хил фаолият турига жалб қилиш учун асос ҳисобланади. Бу қобилият, биринчидан, ўқувчилар жамоасини уюштириш, жиқслаштириш, муҳим вазифаларни ҳал этишга руҳлантириш бўлса, иккинчидан, ўз шахсий ишини тўғри уюштириш қобилиятидир.

6. **Обрўга эга бўлишлик қобилияти** - ўзининг шахсий хусусияти, билимдонлиги, ақл-фаросатлилиги, мустаҳкам иродаси билан обрў орттириш ўқувчанлиги. Фанда бу қобилият тури - авторитар қобилият, деб ҳам юритилади. Обрўга эга бўлиш ўқитувчи шахсий сифатларининг бутун бир комплексига, чунончи, унинг иродавий сифатларига (*дадиллиги, чидамлилиги, қатъийлиги, талабчанлиги ва ҳоказо*) шунингдек, ўқувчиларга таълим ҳамда тарбия бериш масъулиятини ҳис этишга, бу ишончни ўқувчиларга ҳам еткази олишига боғлиқ бўлади.

7. **Коммуникатив қобилиятлар** - муомала ва мулоқот ўрната олиш, болаларга аралашиб қобилияти, ўқувчиларга тўғри ёндошиб йўлини топа олиш, улар билан педагогик нуқтаи назардан самарали ўзаро муносабатлар ўрната билиш, педагогик назокатнинг мавжудлиги.

8. **Психологик таъхис (диагноз) қобилияти** - инсоннинг келажагини оқилона тасаввур қилишдан иборат башорати. Бу ўз ҳаракатларининг оқибатларини олдиндан кўришда, ўқувчининг келгусида қандай одам бўлиши ҳақидаги тасаввур билан боғлиқ бўлган шахсни тарбиялаб етиштиришда, тарбияланувчининг қандай фазилатларининг тараққиёт этишини олдиндан айтиб бера олишда ифодаланадиган махсус қобилият. Бу қобилият педагогик оптимизмга, тарбиянинг қудратига, одамга ишониш билан боғлиқ бўлади.

9. **Диққатни тақсимлаш қобилияти** - бир неча объектларга бир даврнинг ўзида ўз муносабатини билдириш. Ўқувчи, ўқитувчи учун диққатнинг барча хусусиятлари - ҳажми, унинг кучи, кўчувчанлиги, идора қилина олиши ва ишга солинишининг тараққий этган бўлиши муҳимдир.

10. **Конструктив қобилият** - ўқув-тарбия ишларини режалаштириш ва натижасини олдиндан айтиш қобилияти. Бу қобилият ўқувчи шахсининг ривожини лойиҳалашга, ўқув-тарбия мазмунини, шунингдек, ўқувчилар билан ишлаш методларини танлаб олишга имкон беради.

11. **Гностик қобилият** - тадқиқотга лаёқатлилиқ бўлиб, ўз фаолиятини, фаолият жараёнини ва унинг натижаларини текшириш ҳамда ўрганиш натижаларига мувофиқ фаолиятни қайта куриш қобилиятидир.

12. **Суггестив қобилият** - талабаларга руҳий ва эмоционал-иродавий таъсир кўрсатиш, уларни ўз имкониятларига ишонтира олиш маҳоратида кўринади.

Сўнгги йиллардаги илмий текширишлар “етақчи” ва “ёрдамчи” қобилиятларни аниқлади. Етақчиларга, кўп сонли педагоглар сўровномаси натижасига кўра, педагогик зийраклик (*кузатувчанлик*), дидактик, ташкилий, нутқ қобилиятлари киради, қолганларини ёрдамчи, кейинги тоифага киритиш мумкин.

Педагогнинг касбий аҳамиятга эга шахсий хислатлари. Е.А.Климов бўйича, “Инсон – инсон” типдаги касблар куйидаги шахсий хислатлар билан белгиланади: одамлар билан иш фаолиятида турғун яхши хушқайфият, мулоқотманд, фикран бошқа одамнинг ўрнига ўзини кўя олиши (*идентификация*), бошқа одамларнинг кайфиятини, фикрларини, мақсадларини тезда англай олиш қобилияти, одамлар ўзаро муносабатини тезда тушуна олиш қобилияти, кўплаб ва турли хил одамларнинг шахсий хусусиятлари ҳақидаги билимларни хотирада сақлаб туриш, яхши эслай олиши.

В.П.Симонов қуйидаги педагог муҳим касбий сифатлари харитасини ишлаб чиқади:

Педагогнинг муҳим касбий сифатлари харитаси

№	Шахс сифатларининг оптимал тавсифномалари	Шахс сифатларининг мумкин бўлган тавсифномалари	Шахс сифатларининг танқидий тавсифномалари
1. ШАХСНИНГ ПСИХОЛОГИК ХИСЛАТЛАРИ ИНДИВИДУАЛЛИК СИФАТИДА			
1.1.	Асаб тизими кучли турғун типи	Асаб тизими кучли нотурғун типи	Асаб тизими кучсиз инерт типи
1.2.	Лидерликка мойиллик	Хукмронлик	Деспотизм (золимлик)
1.3.	Ўзига ишонч	Ўзига юқори даражада ишониш	Манманлик
1.4.	Талабчанлик	Мурасазлик	Қаттиққўллик
1.5.	Кўнгилликчанлик ва ёрдамга тайёрлик	Мустақилликни етишмаслиги	Ўта конформлилик
1.6.	Гипертимлик	Педантлик (ўта аниқлик)	Кўзгалувчанлик, демонстративлик, экзаллашганлик
1.7.	Эмотивлик	Тиқилувчанлик	Ташвишлилик ва дистимлик
2. ПЕДАГОГ ШАХСЛАРАРО МУНОСАБАТЛАР ТУЗИЛМАСИДА			
2.1.	Демократик услуб устунлик қилиши	Авторитар услуб устунлик қилиши	Либерал мулоқот услуби устунлик қилиши
2.2.	Принципиал саволлар бўйича арзимас конфликтлар	Умуман конфликтлар йўқлиги	Кўплаб саволлар бўйича доимий конфликтлар
2.3.	Ўз-ўзини ҳаққоний баҳолаш	Ўз-ўзини паст баҳолаш	Ўз-ўзини ўта юқори баҳолаш
2.4.	Ҳамкасблари билан ҳамкорликка интилиш	Ҳамкасблари билан рақобатга интилиш	Доимий мослашишлар ва компромисслар
2.5.	Жамоадан изоляцияланиш нолга тенг	Жамоадан изоляцияланиш 10% гача	Жамоадан изоляцияланиш 10% дан юқори
3. ПЕДАГОГ ШАХСНИНГ КАСБИЙ-ПСИХОЛОГИК ХУСУСИЯТЛАРИ			

3.1.	Кенг эрудиция ва материални эркин айтиб бера олиш	Фақатгина ўзининг фанини билиш	Фақатгина конспекти бўйича ишлаш
3.2.	Ёшга оид ва психологик хусусиятларини ҳисобга олиш кўникмаси	Ёшга оид ва педагогик психологияни билиш	Ёшга оид ва психологик хусусиятлари бўйича билимлар йўқлиги
3.3.	Нутқ темпи 120-130 сўз дақиқасига, аниқ дикция, умумий ва специфик саводхонлик	Нутқ темпи 120-130 сўздан кам, “кар” овоз	Нутқ темпи 150 сўздан кўп, тушунарсиз нутқ, сўз охирларини “ёб қўйиш”
3.4.	Хушбичим ташқи кўриниш, ифодали мимика ва хатти-ҳаракатлар	Стандарт ташқи кўриниш, мимика ва хатти-ҳаракатлар йўқлиги	Эътиборсиз ташқи кўриниш, ҳаддан ташқари кўп хатти-ҳаракатлар ва ноадекват мимика
3.5.	Ўқувчиларга исмлари бўйича мурожат этиш	Ўқувчиларга фамилияси бўйича мурожат этиш	Ўқувчиларга доимий манзилсиз мурожат этиш
3.6.	Вазиятга тезкор реакция, топқирлик	Бироз секинлашган реакция, топқирлик	Вазиятга адекват баҳо бера олмаслик ва топқирлик йўқлиги
3.7.	Конкрет мақсадларни аниқ шакллантириш кўникмаси	Умумий мақсадларни аниқлаш кўникмаси	Мақсадга йўналганликнинг аниқ бир кўникмаси йўқлиги
3.8.	Барча ўқувчиларни бирданига жалб қила олиш кўникмаси	Кўпчилик ўқувчиларни жалб қила олиш кўникмаси	Фақатгина айрим ўқувчилар билан ишлаш, кўпчилик сушт ҳолатда бўлиши
3.9.	Ўқув материални тушунарлилик даражасини мунтазам текширади	Ўқув материални тушунарлилик даражасини ҳар замонда текширади	Тушунтириш давомида ҳеч қачон ўқув материални тушунганлик даражасини текширмайди

4. КАСБИЙ ФАОЛИЯТ САМАРАДОРЛИГИ

4.1.	Дарс самарадорлиги	Дарс самарадор-	Дарс самарадорлиги 45
------	--------------------	-----------------	-----------------------

	85% ва ундан юқори	лиги 65 – 48%	– 64%
4.2.	Юқори талаб даражасида иш	Урта талаб даражасида иш	Паст талаб даражасида иш
4.3.	Ўзлаштирганлик даражаси 64 – 100%	Ўзлаштирганлик даражаси 36 – 64%	Ўзлаштирганлик даражаси 36% дан паст
4.4.	Рейтинг 4,4 балл ва ундан юқори	Рейтинг 3,8-4,3 балл	Рейтинг 3,8 баллдан кам
	Ҳар бир миқдор учун 4 балл. Бутун устун бўйича максимал мумкин бўлган баҳо 100 балл. Умумий оптимал даража 85 – 100 балл	Ҳар бир миқдор учун 3 балл. Бутун устун бўйича максимал мумкин бўлган баҳо 75 балл. Умумий оптимал даража 65 – 84 балл	Ҳар бир миқдор учун 2 балл. Бутун устун бўйича максимал мумкин бўлган баҳо 50 балл. Умумий оптимал даража 50 – 64 балл

Шунингдек, педагоглар қуйидаги хусусиятларга ҳам эга бўлиши керак: 1) бошқариш, ўргатиш, тарбиялаш, “одамлар эҳтиёжларини қондириш учун фойдали ҳаракатларни амалга ошириш” кўникмаси;

2) эшитиш ва тинглай олиш кўникмаси;

3) кенг дунёқараш;

4) нутқ маданияти;

5) асосий эътибор инсон психикасига қаратилганлиги, одам характери, ўзини тутиши, ҳиссиётлари намён бўлиш жиҳатларини кузатувчанлик, бошқаларнинг ички дунёсини моделлаштириш;

6) “Одам доимо яхшироқ бўлиши мумкин” эканлиги ғояси асосида ёндашув;

7) ҳамдард бўла олиш қобилияти (эмпатия);

8) кузатувчанлик;

9) “Халққа хизмат қилиш” тўғри ғоя эканлигига чуқур ишонч

10) ностандарт вазиятларни ҳал қила олиши;

11) ўз-ўзини бошқаришнинг юқори даражаси.

Ушбу касбни танлашда нутқ нуқсонлари, ифодасиз нутқ, ёпиклик, одамовилик, мулоқотдан қочиши, кучли ривожланган жисмоний нуқсонлар, ўта секин ҳаракатчанлик, одамларга бефарқлик, одамларга “шунчаки” кизиқиш типидагилар тавсия этилмайди.

Педагогнинг касбий ўз-ўзини англаши. Касбий фаолият инсон ҳаётининг асосий шаклларида биридир. Инсон ўзининг муайян фаолиятда ва профессионал шароитда қўлга киритган ютуқлари ва унинг ўзини қай даражада ҳис қилиши фаолиятининг самарадорлигига боғлиқ. Инсоннинг

профессионал даражада ўзини англаши ҳам касбий ривожланиш ва такомиллаштиришнинг асосий манбаи ҳамда механизми ҳисобланади

Педагогик фаолият учун касбий ўз-ўзини англаш муаммоси долзарб ҳисобланади. Бу биринчи навбатда талабаларнинг ўқув фаолияти натижаларига таъсир кўрсатса, иккинчидан, ўқитувчи ўз фаолияти ва унинг натижаларини таҳлил қилиш, баҳолаш қобилиятини ифода этади. Бундан ташқари, касбий ўз ўзини англаш - бу ўқитувчининг профессионал ўзини ўзи ривожлантириш ва тарбиялашнинг шахсий регулятори ҳам бўлиб хизмат қилади.

Педагогнинг касбий ўз-ўзини англаш тузилмаси:

"Долзарб Мен" ўз - ўзини англашнинг бошқа элементлари асоси бўлиб, унда педагог ҳозирги пайтда ўзини қандай баҳолаши тушунилади.

"Ретроспектив Мен" - ўз фаолиятининг бошланғич босқичида педагог ўзини қандай кўриши ва баҳолашидир.

"Идеал Мен" - қандай педагог бўлишни хоҳлаши, келажакда ўзини касбий жиҳатдан ривожлантириш чораларини кўришидир.

"Рефлексив Мен" - касбий соҳада бошқалар нуқтаи-назарида қандай педагог эканлигини англаб етишидир.

Н.В.Кузьмина педагогик йўналганлик моҳиятини педагогик касбига қизиқиш ва муҳаббат, мазкур фаолият қийинчиликларини англаш, педагогик фаолиятга нисбатан хоҳиш, педагогик маҳорат асосларини эгаллашга интилиш деб изоҳлайди. У педагогик йўналганликни *самимий, расмий, ёлгон* типларга ажратади. Унинг фикрича, фақат самимий тип педагогик фаолиятда юқори ютуқларга эриша олиши мумкин. Чунки ушбу йўналганлик асоси фаолиятдаги ҳар қандай қийинчиликларга қарамасдан касбга нисбатан муҳаббат ва қизиқишни ўзида мужассамлаштиради.

Д.Райнс олиб борган эмпирик тадқиқотлар натижалари асосида педагогик йўналганлик бўйича ўқитувчини **Х** ва **У** типларга ажратади.

Х тури биринчи навбатда, ҳиссий ва ижтимоий омилларга таяниб, боланинг шахсини ривожлантириш учун ҳаракат қилади. Мослашувчан дастурга содиқ қолади, ўрганилаётган мавзунинг мазмунидан четлашмайди. У ихтиёрий таълим бериш, шахсий ёндашув, самимий ва дўстона муносабат тимсолидир. **У** **тоифаси** фақат талабаларнинг интеллектуал ривожланишидан манфаатдор. **Ўрганилаётган** дастурнинг мазмунига қатъий риоя қилади. Талабалар билан ишлаб чиқилган дастур асосида иш олиб боради. Талабалар ва уларнинг билимларига дастур асосида қатъий талаб қўяди. Олинган материалларни қатъиян тасдиқлайди. Талабаларга нисбатан ёндашуви бегоналашиш, узоқлашиш кўринишида бўлади.

Педагогларнинг касбий фаолиятда индивидуал услубининг фарқланиш асосига қуйидаги мезонлар қўйилади. Биринчидан, услубнинг мазмуний хусусияти (*педагог асосан ўзининг меҳнатида жараёнга ёки*

натижгага йўналган, ўз фаолиятида уларни йўналтирилганлик ва назорат-баҳолаш босқичларидан ажратган). Иккинчидан, услубнинг динамик хусусиятлиги (қайишқоқлик, барқарорлик, ўзгарувчанлик ва бошқалар). Учинчидан, натижавийлик (ўзи таълим берган ўқувчиларининг ўқув кўникмалари ва билим даражаси, шунингдек, ўрганилаётган фанга нисбатан уларнинг қизиқиши).

Педагогик фаолиятнинг индивидуал услуби турлари ушбу мезонларга кўра ўзига хос хусусиятлар билан тавсифланади:

1. Ҳиссий-имправизацион услуб (ҲИУ). ҲИУда педагоглар асосан ўқитиш жараёнига йўналганлиги билан фарқланади. Бундай ўқитувчилар янги материалларни қизиқарли, мантқан тузади, бироқ тушунтириш жараёнида кўп ҳолларда ўқувчилар билан қайтувчан алоқа бўлмайди. ҲИУ ўқитувчилари сўраш вақтида кўп сонли ўқувчиларга, асосан кучлиларга ва уни қизиқтирганларга мурожаат қилади. Таълим олувчиларни жадал суръатда савол жавоб қилади, норасмий саволлар беради, бироқ уларни гапиришга қўймайди, жавобларни мустақил шакллантиргунча кутиб турмайди. Бундай педагогларга ўқув-тарбия жараёнини тўғри режалаштириш етишмаслик хусусиятлидир. Дарсда ишлаш учун кўпроқ қизиқарли материалларни танлаб олади; қизиқарсиз, бироқ муҳим маълумотларни ўқувчилар мустақил ўрганишлари учун қолдиради. ҲИУ ўқитувчилари педагогик фаолиятида ўқув материалларини такрорлаш ва мустаҳкамлаш, ўқувчилар билимини назорат қилиш етарлича таъминланмайди. Шу билан бирга ҲИУ ўқитувчилари юқори тезкорлик, турли хил ўқитиш усулларидан фойдаланиши билан фарқ қилади. У кўпинча жамоавий муҳокамаларни олиб боради, ўқувчиларнинг тезкор жавоб беришини фаоллаштиради. У учун кўпинча дарсда ўзининг фаолияти натижалари ва хусусиятлари таҳлил қилишни билмаслик ҳосдир.

2. Ҳиссий-методик услуб (ҲМУ). ҲМУ педагоглари учун ўқитиш жараёни ва натижаларга йўналганлик хос, улар таълим-тарбия жараёнини адекват режалаштиради, уларда юқори тезкорлик, биров интуитивлик ва рефлексивликнинг устунлиги ҳосдир. Бундай педагоглар жараёнга, шунингдек, таълим натижасига аҳамият бериб, таълим-тарбия жараёнини адекват режалаштиради, ўқув материалларини босқичма-босқич кўриб чиқади, барча ўқувчиларнинг билим даражаси устидан диққат билан кузатади (*кучлилар, шунингдек, кучсизлар*), унинг фаолиятида ўқув материалларини доимий такрорлаш ва мустаҳкамлаш, ўқувчилар билимини назорат қилиш акс этади. Мазкур педагоглар юқори тезкорлиги билан фарқ қилади, у дарсда иш турини кўп ўзгартиради, жамоавий муҳокамаларни қўллайди. Ўқув материалларини ўзлаштиришда бой методик усулларни қўллаб, ҲИУ ва ҲМУ педагоглари бошқа услублардан фарқли ўларок

болаларни ташқи ўйин-кулгулар билан эмас, фаннинг кизиқарли томонлари билан фаоллаштиришга ҳаракат қилади.

3. Мулоҳаза-импровизацион услуб (МИУ). МИУ педагоглари учун таълим жараёни ва натижалари йўналтирилганлиги ҳамда адекват режалаштирилганлиги билан тавсифланади. МИУ педагогларда ҲМУларга қараганда таълим усуллари фарқ қилиб, уларни танлашда креативликни камроқ намоён қилишади, ҳар доим ҳам ишни юқори суръатини таъминлай ололмайди, жамоавий мунозараларни кам олиб боради, дарс вақтида ўқувчиларнинг кескин жавоблари кам бўлади. МИУ педагоглари ўзлари кам гапиришади, асосан савол-жавоб вақтида ўқувчиларга билвосита йўл билан (*айтиб туриш, аниқлаштириш ва бошқалар*) таъсир қилиб, жавобни тўлиқ шакллантиришга имкон беришни маъқул кўришади.

4. Мулоҳаза-методик услуб (ММУ). Улар асосан ўқитиш натижасига ва таълим-тарбия жараёнини адекват режалаштиришга йўналтирилган. ММУ педагоглар педагогик фаолият усул ва воситаларини қўллашда консерватизмликни намоён қилишади. Юқори услубийлик (*тизимли мустаҳкамлаш, ўқув материалларини такрорлаш, ўқувчилар билимини назорат қилиш*) ва стандарт таълим услубларини қўллаб, ўқувчиларни репродуктив фаолиятга йўналтиради, жамоавий мунозараларни кам олиб боради. Сўраш жараёнида ММУ педагоглари кам сонли ўқувчиларга мурожаат қилади, уларнинг ҳар бирига жавоб бериш учун етарлича вақт бериб, бунда кучсиз ўқувчиларга алоҳида эътибор қаратади.

Боб юзасидан назорат саволлари:

1. Касбий - педагогик фаолият тузилиши таркибий қисмларини тушунтиринг.
2. Касбий-педагогик фаолиятнинг функциясининг қандай босқичлари бор?
3. Касбий-педагогик фаолиятнинг қандай маҳсулдорлик даражалари мавжуд?
4. Ўқитувчи педагогик кўникмалари умумий тавсифномаси гуруҳини тушунтиринг.
5. Педагогик қобилиятларнинг қандай турларини биласиз?
6. Педагогнинг муҳим касбий сифатлари харитасини изоҳланг.
7. Педагог фаолиятининг қандай индивидуал услублари бор?

Мустақил иш учун мавзулар:

1. Касбий-педагогик фаолиятнинг психологик хусусиятлари ва муаммолари.
2. Педагог шахсий сифатларининг касбий аҳамияти муаммолари.
3. Педагогнинг муҳим касбий-шахсий сифатлари ва унга қўйиладиган замонавий талаблар.

КАСБ ТАЪЛИМИ ФАОЛИЯТИДА ШАХСЛАРАРО МУНОСАБАТЛАР ПСИХОЛОГИЯСИ

Бобнинг қисқача мазмуни

Педагогик мулоқотнинг психологик асослари. Касбий - педагогик мулоқот ва унинг ўзига хос хусусиятлари, тузиллишлари, услублари, касбий позиция типологияси. Касбий-педагогик мулоқотдаги психологик қийинчиликлар, уларнинг классификацияси, намён бўлиш хусусиятлари, омиллари. Касбий-педагогик мулоқот тўсиқлари.

Касб таълими фаолиятида конфликтлар ва педагогнинг коммуникатив толерантлиги. Конфликт ва унинг юзага келиши сабаблари ва оқибатлари, хусусиятлари, даражалари, уларнинг ҳал этишни оптимал усуллари. Педагогнинг коммуникатив толерантлиги. Коммуникатив толерантликни белгилаб берувчи шахснинг асосий кичик тузилмалари даражалари. Шахслараро мулоқотнинг умумий тамойиллари ва самарали усуллари.

7.1. Педагогик мулоқотнинг психологик асослари

Мулоқот тушунчаси касбий-педагогик фаолиятда марказий ўринда туради. “Инсон”, “шахс”, “фаолият”, “мулоқот” тушунчалари бир-бири билан узвий боғланибгина қолмасдан, барча шахсий ва касбий сифатларнинг шаклланиши ва ривожланиши хусусиятларини белгилаб беради. *Мулоқот* – бу фақатгина муносабат ва фаолият тури эмас, балки ўзига ахборот алмашинувини (мулоқотнинг коммуникатив жиҳати), муносабатнинг ягона стратегиясини ишлаб чиқишни (мулоқотнинг интерфаол жиҳати), одамларни бир-бирини тушуниши ва идрок этишини (мулоқотнинг перцептив жиҳати) қамрайдиган ва ҳамкорликдаги фаолият эҳтиёжи туфайли келиб чиқадиган одамлар ўртасида муносабатлар ўрнатилиши ва ривожланишининг мураккаб жараёнидир.

Мулоқот – бу ҳам эҳтиёж, ҳам заруриятдир, одамнинг шахс сифатида нормал ривожланиши ўзига хос гарови ва шароитидир. Муваффақият ёки муваффақиятсизлик бошқа одамлар билан мулоқотга боғлиқ, ижтимоий касб эгалари учун асосий касб қуроли, воситаси бўлиб ҳисобланади.

Мулоқот асоси ҳамсухбатлар билан ўзаро стимул ва реакциялар алмашинув алоқаси ҳисобланиб, бунда берилаётган ахборот сифатларини, шу билан бир қаторда ҳамсухбатларнинг бир-бирига муносабатини инobatга олиш жоиз. Коммуникация жараёнида амалга оширилувчи ҳар

қандай ахборот 2 турда бўлади (В.М.Целуйко): *таъкидловчи*, *қайд қилувчи* (соғда ахборот) ва *ҳаракатга келтирувчи* (буйруқ, илтимос ёки маслаҳат кўринишида). Сўнгиси ўз навбатида *фаоллаштирувчи* (ҳаракатга ундовчи), *интердикция* (айрим ҳаракатларни тақиқловчи) ва *дестабилизация* (айрим бир фаолият ва тарбия шакллари бузиш) шаклида учрайди.

Ҳамсуҳбатларнинг бир-бирига мойиллиги характерига қараб *паст* ва *юқори* даражадаги мулоқот турлари ажратилади. *Паст даражадаги мулоқот* “субъект – объект” кўринишида кечади; қатнашувчилар тенг позицияларни эгаллашади. Ушбу турдаги мулоқот ташаббускорлари бошқаларни индивидуал ўзига хослик, бетақрор ички дунё ва унинг ташқи намоён бўлиш шаклларига эга шахс сифатида эмас, балки фақатгина маълум бир ролга эга ёки ахборот манбаи тариқасида кўришади.

Юқори даражадаги мулоқотда суҳбатдошлардан “субъект – субъект” схемаси асосида муносабатга киришилади. Ушбу даражада қуйидагилар:

- мулоқот икки томон иштирокчиларининг фаоллиги;
- суҳбатдошлар шахсий ва психологик позициялари тенглиги;
- ҳамсуҳбатлар ўзаро бир-бирларининг ички кечинмалари ва ҳиссий оламини ҳис қилишлари ва унга эмоционал жавоб қайтаришлари;
- барча индивидуал жиҳатларини ҳисобга олиб, ҳамсуҳбатини идрок этиш ва унга ҳамдардлик билдириш асосидаги гуманистик дастурнинг бажарилиши талаб қилинади.

Субъект-объект мулоқоти соғда (примитив), манипулятив, стандартлаштирилган даражаларда амалга оширилиши мумкин.

Примитив даражада суҳбатдош ҳамсуҳбат сифатида эмас, балки керакли ёки халақит берувчи предмет (*юзага келган вазият ва ҳосил бўлган талабга мувофиқ равишда*) сифатида қаралади. Унга олдиндан ўзининг фикри ва позициясини айтишга тўсқинлик қилинади, чунки унга тингловчи сифатидаги субъект роли танланган. Суҳбат жараёнида ҳамсуҳбатнинг фаол роли инobatга олинмайди. Унга “агар у жисмонан кучли бўлса, у билан эҳтиёткор бўлиш керак, агар у кучсиз бўлса, ўзининг талабларини бемалол айтиши мумкин” андозаси орқали муносабатда бўлиб, бунда суҳбатдошининг ўзи танлаган йўлдан юришини кутади.

Манипулятив даража бир томонлама манфаат олишга ва устунлик қилишга қаратилган мулоқотни англатади. Суҳбатдошга енгил керак бўлган рақиб сифатида қаралади, шу сабабли мулоқот давомида яширин мақсад ва режа бўлиб, у беркитилади. Бунда коммуникатив вазиятдан ўз мақсадига етиш учун ўзининг ҳаракатлари режасини амалга ошириш имкониятига эга бўлишда, жазосиз вазиятдан чиқиб кетиш ёки рақибни устидан ғалаба қозониш орқали психологик ёки моддий қониқиш ҳосил қилишда иккиюзламачиликни намоён қилади. Масалан, талаба имтиҳонда

яхши тайёрланмаганлиги туфайли ўзини ноқулай ҳис қилади. У атайлаб ўзининг билетигади саволга жавоб олиш мақсадида ўқитувчисига шу саволга чуқур қизиқиш билдираётгандек ўзини кўрсатиб савол беради. Ёки қуйидагича вазият: “қитмир” талаба, ўқитувчи ўзининг эмоцияларини назорат қила олмаётганини кўриб, уни атайлаб педагогик такт чегарасидан чиқувчи аффе́кт ҳолатигача олиб боради. Эндиликда ўқитувчининг ўзини тута олмаганлиги туфайли “жабрланувчи” сифатида дарсни ғурур билан тарк этади. У тўғри ҳисоб-китоб қилган бўлиб чиқади, ўқитувчи ўзини яхши тутмаганлиги сабабли бу воқеани бошқаларга овоза қилгиси келмайди.

Манипулятор мулоқот давомида ўзи ва суҳбатдошининг асосий ролини, келгусида фойдаланиши мумкин бўлган нозик жиҳатларини ўта моҳирлик билан илғаб олади. Шундан келиб чиқиб, ўзига фойдали ижтимоий ролни ва муваффақият олиб келувчи ўзини тутиш тактикасини танлайди. Манипуляция техникаси ва мақсади бўйича турли туман бўлиб, уларни мулоқот давомида ажратиб пайқаб олиш мушкул масала. Чунки бу мулоқотда имкониятлари чекланган суҳбатдош “енгилишига” олиб келади. Манипуляторлар ҳар доим ҳам англаган ҳолда, билиб ҳаракат қилишмайди, уларнинг айримлари ҳаётда ўзларининг тан олинишлари учун, қийинчиликлар лабиринтидан чиқиш имконияти йўқлиги туфайли онгости ҳолатида, ўзлари англамаган ҳолда ҳаракат қилишади.

Паст даражадаги мулоқотнинг стандартлаштирилган турида суҳбатдошлар бир бирининг асосий ролига эмас, балки жамият ёки этикет талабларига мувофиқ “ниқоблар контакти” шаклида муносабатга киришишади. Масалан, ҳарбийлардаги саломлашиш, бунда мулоқот қилишга хоҳиш бўлмасда одам белгиланган ритуалга бўйсунуши, “ўйин қоидаларига” амал қилиши лозим. Шунинг учун у суҳбатдош бўлишга тайёргарлик кўрмайди, минимум мулоқот қилиш имконини берувчи “ниқоб кияди”. Бу “қатнашмаслик ниқоби”, “хушмуомалалик ниқоби”, “илтифот ниқоби” бўлиши ҳам мумкин. Масалан, шаҳар транспортида ҳаракатланиш давомида сизга нимадир ёки кимдир ёқимсиз бўлса ҳам белгиланган стандарт юз ифодасига риоя этиш талаб этилади.

Стандартлаштирилган мулоқот даражасида субъект белгиланган стандарт ташқи кўруниш, тон, манерага тўғри келиши тўлақонли продуктив мулоқотни эмас, мулоқот кўрунишини ифода этади холос. Ниқоб остидаги суҳбатдош билан учрашганда биз ҳам ўзимиз сезмаган ҳолда ниқоб киямиз, бу эса тўлақонли мулоқот ва бир-бирини тушунишни қийинлаштиришига олиб келади.

Ниқоблар контакти – бу расмий мулоқот бўлиб, жамиятда ёки аниқ бир ижтимоий муҳитда белгиланган анъана, удум, қоидалар, меъёрлар билан белгиланади.

Юқори даражадаги мулоқот ўзгача кечади, бунда суҳбатдошлар бир-бирини предмет сифатида эмас, диалогда эътибор қарагиш, эшитиш, тушуниш лозим бўлган шахсий сифатларга эга субъект сифатида акс этишади. Юқори даражадаги мулоқот турлари сифатида конвенционал, ўйин, ишга оид ва маънавий кўринишлари фарқланади.

Мулоқотнинг конвенционал даражаси келишув асосидаги юқори маданият мулоқотини, тенглик, бир-бирига эътиборни тақозо этади ва келишув шартларига мос келади (суҳбатдошлар бир хилда мулоқот қилиш мумкин бўлган чегараларни билишади ва ундан чиқишга ҳаракат қилишмайди). Суҳбатдошига нисбатан сермулозаматлиликни намоён қилиб, одоб-ахлоқ қоидаларини коммуникатив билимдонлиги билан бирга қўшиб олиб боради. Шу сабабли, мулоқот тугашидан аввал иккаласи ҳам: “Танишганимдан хурсандман”, “Сиз билан суҳбат қуриб мароқли дам олдим” ва ҳ.к. тарзида тайёр жумлалардан фойдаланишади. Конвенционал даражада суҳбатдошлардан юқори мулоқот маданиятини талаб қилинади.

Ўйин даражасидаги мулоқот турида олдиндан ҳамсуҳбат шахсига жонли қизиқиш шакллантирилиб, бунда қизиқиш ғаразли эмас, балки ушбу одамга симпатия билан ифодаланadi. Ушбу алоқанинг алоҳида фарқи – ўзгача қизиқиш қутилаётган мулоқотга байрамона кайфият бағишлайди (масалан ёқтирган одамимиз билан учрашувга кетаётиб, ўзимизни шундай хис қиламиз). Ўйин мулоқот даражаси педагог фаолиятида ҳам кўп учрайди. Ўқитувчи педагогик муносабат давомида таълим олувчилар билан фақатгина соҳа мутахассиси, ўқув материалининг продуктив ўзлаштирилишини ташкиллаштирувчи шахс сифатида эмас, балки ўзининг суҳбатдошига ёки аудиторияга ҳурмат билан муносабатда бўлиб, актёр ва режиссёр тариқасида ҳам фаолият олиб боради.

Ишга оид даражасида мулоқот бошқачароқ тузилади. Бунинг мазмунида иш даражасидаги мулоқот асос бўлиб, суҳбатдошлар умумий иш билан бириктирилганликлари, юзага келган муаммони ҳамкорликда ҳал қилишлари кераклиги ётади. Суҳбатдошга сизга ёрдам бериши мумкин бўлган шерик ёки сизнинг унга ҳамкорликдаги фаолият жараёнида нафингиз тегиши мумкин бўлган одам сифатида қаралади. Шунинг учун асосан суҳбатдошнинг асосий роли эмас, унинг ақлий ва иш борасидаги фаоллик даражаси, унинг умумий муаммони ечишга ўз ҳиссасини қай даражада қўшиши аҳамият касб этади.

Инсонларнинг энг юқори мулоқоти – маънавий даража бўлиб, бунда суҳбатдош маънавият тарғиботчиси сифатида қабул қилинади ва шунинг учун унга бўлган муносабат ўзига хос мурувват ҳисси билан фарқланади. Бундай инсон билан мулоқотга биринчи навбатда унинг ташқи қиёфаси, шахсий ва ишчанлик сифати эмас, унинг бой тажрибаси ва маънавий кучи

атрофдаги инсонлардан ажралиб турувчи олий даражаси фақат бир киши учун эмас, балки бутун инсониятга хос мажмуа сифатида қаралади.

Табиийки, юқорида кўрсатилган мулоқотларнинг ҳар бир поғонаси асл ҳолича тез-тез учрамасада, уларнинг элементлари озми-кўпми турли муносабатларда кузатилади. Шунингдек, бундай мулоқотлар ҳамкорликдаги фаолиятда маълум қийинчиликлар пайдо қилиши мумкин, уларнинг ҳал этилиши эса кўп ҳолларда мулоқот субъектларининг коммуникатив этикаси ва психологик компетентлигига боғлиқ бўлади.

Мулоқотда психологик ҳолатлар (позициялар). Америкалик психотерапевт Эрик Берн 1964 йилда “Одамлар ўйнайдиган ўйинлар” китобини чоп этади. Унда манипуляцион мулоқот – инсонларнинг ўзаро ҳаракатларини “трансакт анализ” номи билан машҳур бўлган модели тақдим этилади (трансакция – бу бошқа одамга нисбатан қаратилган ҳаракатдир).

Инсонларнинг ижтимоий фаолиятини кузатиш Э.Берн учун трансакт анализнинг бошлангич нуқтаси бўлган. У вақти вақти билан инсонларнинг ўзини тутишидаги турли жиҳатлар (поза, товуш, нуқтаи назар, сўз бойлиги) кўз олдида бирдан тўлиқ ўзгаришини сезиб қолади. Ҳаракатдаги ўзгаришлар одатда ҳиссиёт билан ифодаланиб, у ҳар бир инсон онгининг ҳолати билан боғланади. Бошқа психологик ҳолати кўпинча биринчиси билан келиша олмайдиган бошқа ҳаракат схемаси билан боғланади. Бу фарқ ва ўзгаришлар Э.Бернни инсонда турли ҳолатларнинг мавжудлиги ҳақидаги фикрга олиб келди ва уни “Мен” позициянинг ҳиссиётлар схемаси деб атади. Ҳар бир инсон чегараланган ўзининг “Мен” позицияси репертуарига эга.

Бу позиция репертуарини Э.Берн 3 категорияга бўлди:

- 1) “Ота-она” позицияси, яъни ота-она образига ўхшаш;
- 2) “Катта одам” позицияси, яъни борлиқни объектив баҳолашга автоном қаратилган;
- 3) “Бола” позицияси, яъни боладек фикрлайдиган кечинмаларни тасвирловчи.

Э.Берн ўз мулоҳазалари маъносини қуйидагича аниқлаштирди:

1. Ҳар бир инсон ўзининг “Мен”ида ота-онаси (*ёки ота – она вазифасини бажарган инсонлар*)нинг “Мен” позициясини қайтаради (қандай тарбияланган бўлса). Бунда айрим вазиятларда “Мен” фаоллаша бошлайди. Шундай қилиб, соддарок қилиб айтганда, “ҳар ким ўзида ўз ота-онасини олиб юради”.

2. Ҳар бир инсон (*болалардан ташқари*) ўз “Мен”и ҳолатига мос келган вазиятларда фаоллашиб, ахборотларни объектив қайта ишлай олади. Оддий қилиб тушунтирганда, “Ҳар бир инсонда катта одамлик бор”.

3. Ҳар бир инсон ёш бола бўлган, шунинг учун у ўзида ўтган йиллар таассуротларини олиб юради, улар аниқ бир ҳолатларда фаоллашади. Бунда ҳар бир инсон ўзида “кичкина болани яшириб олган” деса бўлади.

Бу 3 ҳолат барча инсонларга хос бўлиб, инсон маълум вақтда ўзида бу ҳолатларнинг бирини топади. Инсон ҳар хил вазиятларда бир позициясидан иккинчи ҳолатга ўта олади, бундай ўтиш манера юз тузилишининг ўзгариши, сўз ва имо-ишора билан ҳамроҳликда кечади.

Жиддийлик, катъийлик, догматизм – буларнинг барчаси “Мен” ҳолатининг “Ота-она” позицияси бўлса, сочига оқ тушган киши бўлишига қарамай, тиниб-тинчимаслик, ўзини боладек тутиш, “Бола” – “Мен” позициясини сақлайди, оқил, ўйлаб иш кўрадиган, эҳтиёткорлик “Катта одам” – “Мен” ҳолатидир.

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, ҳар бир инсоннинг шахсида учта таркибий қисм мавжуд, лекин тарбия етарли бўлмаган шароитда компонентлардан бири бошқаларидан устун бўлиши мумкин. Бу эса мулоқотнинг бузилишига олиб келади ва ички танглик сифатида инсон томонидан бошдан кечирилади. Ҳар бир “Мен” ўзининг аниқ вазифасини бажаради ва натижада у мулоқотдаги дисгормония компонентларидан бирининг пасайиши ёки ортиши туфайли вужудга келади.

Педагогик мулоқот – бу педагогнинг таълим олувчилар билан ўқув машғулотлари ёки дарсдан ташқари таълим-тарбиявий ишини амалга оширишда, ижобий муҳит яратишдаги муайян педагогик вазифаларни бажаришда, шунингдек, ўқув гуруҳи ёки меҳнат жамоасида ўқув фаолиятини ва муносабатларни оптималлаштиришга қаратилган касбий мулоқотдир. **Касбий – педагогик мулоқот**да коммуникатив воситалар ёрдамида педагог ва тарбияланувчиларнинг ўзаро ҳамкорликдаги ҳаракати, ахборот алмашинуви, тарбиявий таъсир ўтказиши ва ўзаро муносабатларни бошқариш амалга оширилади. Педагог бу жараёни фаоллаштиради, ташкиллаштиради ва бошқаради.

Мулоқот педагогик фаолиятда **биринчидан**, ўқув муаммоларини ҳал қилиш воситаси сифатида, **иккинчидан**, тарбиявий жараёни ижтимоий-психологик жиҳати сифатида, **учинчидан**, таълим-тарбия самарадорлигини таъминловчи усул сифатида намоён бўлади.

Мулоқот педагогик фаолиятда куйидаги функция (вазифа)ларни бажаради:

- маълумот айрибошлаш;
- шахснинг ўз-ўзини намоён қилиши;
- ҳамдард бўла олиш.

Касбий-педагогик мулоқот кўникмалари уч гуруҳга бўлиш мумкин:

- 1) шахслараро коммуникация;
- 2) шахслараро ҳамкорликдаги ҳаракат;

3) бошқа одамларни тушуниш ва идрок этиш.

Касбий-педагогик мулоқот кўникмалари

Шахслараро коммуникация	Шахслараро ҳамкорликдаги ҳаракат (интерактив)	Бошқа одамларни тушуниш ва идрок этиш (ижтимоий перцепция)
1. Ақлий ва ҳиссий маълумотларни айрибошлаш 2. Вербал ва новербал мулоқот воситаларидан фойдаланиш. 3. Мулоқотни ташкил этиш ва қўллаб-қувватлаш. 4. Фаол тинглаш қобилияти.	1. Талабаларнинг биргаликдаги фаолиятларини ташкил этиш. 2. Гуруҳий динамикани бошқариш. 3. Ўз ролини ҳаққоний (адекват) ўйнаш. 4. Талабаларга психологик ёрдам бериш. 5. Конструктив қарама-қаршилиқ позицияси эгаллаш. 6. Педагогик зиддиятларни конструктив равишда ҳал қилиш.	1. Коммуникатив вазиятларни тўғри муължал олиш. 2. Мулоқотдаги шерикларни (талабалар ва ҳамкасблар) ҳиссий ҳолатини тушуниш. 3. Яширин мотивлар ва психологик ҳимояни англаш. 4. Ижтимоий рефлексия.

Педагогик фаолият жараёнида суҳбат муҳим аҳамиятга эга бўлиб, унинг қуйидаги тавсифномаларини ажратиш мумкин:

- педагогнинг ўқувчилар билан умумий юзага келган суҳбат тизими (маълум суҳбат услуби);
- педагогик фаолиятнинг маълум босқичига хос суҳбат тизими;
- маълум педагогик ва коммуникатив масалани ечишда юзага келадиган вазиятли суҳбат тизими.

Педагогик суҳбат услуби деганда - педагог ва ўқувчилар орасидаги ижтимоий-психологик биргаликдаги фаолиятда индивидуал-типологик ўзига хослиги тушунилади. Суҳбат услубида қуйидаги тушунчалар мавжуд:

- а) педагогнинг коммуникатив имкониятидаги хусусиятлар;
- б) педагог ва тарбияланувчилар орасидаги муносабатда юзага келган характер;
- в) педагогнинг ижодий индивидуаллиги;
- г) ўқув гуруҳи (аудитория) нинг хусусияти.

Педагогнинг ўқувчилар билан суҳбат услуби ижтимоий ва маънавий жиҳатдан бой категория эканлигини таъкидлаш лозим. У ўзида жамиятнинг ижтимоий-ахлоқий нуқтаи назари бўйича вакил сифатида педагогни ўз ичига олади. Бундан ташқари педагогик суҳбат услуби ва касбий фаолиятда ҳар бир педагогнинг индивидуал-психологик ва шахсий хусусиятлари акс

эттирилади, яъни педагог учун касбий мулоқотнинг индивидуал услуги характерлидир.

Индивидуал услуб – бу педагогик фаолиятда ҳамда суҳбатда ушбу педагог учун хос бўлган вазифалар, воситалар, усуллар, шунингдек, руҳий-физиологик хусусиятлар ва аввалги касбий-коммуникатив малака билан аниқланувчи иш ритми каби шахсий хусусиятлар мажмуасидир.

Педагогнинг ўқувчилар орасидаги индивидуал *мавқеи (статус)* – ўқувчиларга маълум таъсир кўрсатиш, қарор чиқариш, баҳолаш, маслаҳат бериш ҳуқуқини берувчи ўзига хос касбий ҳолатни таъминлайди. Ҳақиқий мавқе педагог шахсининг фаолияти ва мулоқот субъекти сифатида унинг тавсифномасига, шахсий хусусиятларига ён босади: ўқувчилар билан ҳамкорликда демократик услуб, эмпатия, очиқ мулоқот ўрнатиш қobiliяти, педагогнинг позитив Мен-концепцияси, унинг ички ўсишига интилиши сифатида намоён бўлади.

Педагог ва ўқувчилар ўртасида самарали ҳамкорлик кўп жиҳатдан педагогнинг ўз вазифаларини бажаришдаги ўзига хос усул ва йўлларига, яъни етакчилик (суҳбат) услубига боғлиқ.

Суҳбат олиб бориш усули сифатида педагогик амалиётда педагогик ҳамкорликни ташкил қилишнинг учта асосий услуги кўрсатилади: педагоглар ва ўқувчиларнинг билимларни биргаликда излашдаги *ҳамкорлиги*; педагогнинг ўқувчиларга *босими* ва уларнинг фаолияти, ижодий ташаббусини чеклаши, ўқувчиларга *нейтрал* муносабати, педагогнинг нафақат ўз тарбияланувчиларининг муаммолари балки, ўзининг касбий вазифаларини ечишдан бош тортиши.

Булардан келиб чиқиб, психологияда қуйидаги *педагогик суҳбат (ўқувчилар устидан назорат) услублари фарқланади: авторитар, демократик, либерал*. Ушбу суҳбат (назорат) услублари XX асрнинг 30-йиллари ўртасида келиб чиқиши америкалик бўлган немис миллатига мансуб таникли психолог Курт Левин томонидан фанга киритилган, сўнгра классик мақомни олган ва суҳбат-назорат муаммолари билан илмий изланиш олиб борувчи барча тадқиқотчилар орасида асосий услублар сифатида қарала бошланди.

Бугунги кун замонавий психологик-педагогик тадқиқотлар орасида педагогик суҳбат услубларининг бир нечта таснифлари мавжуд, бироқ уларнинг ўртасида деярли фарқ йўқ. Шунга қарамадан, ушбу ёндашувларга батафсил тўхталиб ўтиш мантиқан тўғри.

А.Лутошкин ўзининг таснифида педагогнинг ўқувчилар билан коммуникатив фаолиятида қайтувчан алоқани инобатга олган ҳолда суҳбатнинг классик услублари модификацияланган шаклини тақлиф этган: авторитар (“*нишонга тегувчи ўқлар*”), демократик (“*қайтувчан бумеранг*”) ва либерал (“*сузувчи қайиқ*”).

Авторитар усул. Бу усул қаттиққўллик, ўта талабчанлик, мажбурлаш билан бошқариш ва назорат қилишдан иборат. Буйруқ, кўрсатма бериш, жазолаш ва огоҳлантиришдан кўпроқ фойдаланилади. Талабаларга, уларнинг мустақил фаолиятига, масъулиятига ишончсизлик билан ифодаланади. Авторитар педагог ҳар бир ташаббусни ўзбошимчалик деб ҳисоблаб, уни қатъий инкор этади. Чунки ташаббус ва мустақиллик унинг авторитетига ва ўзига нисбатан ишончига салбий таъсир қилади. Педагог ўз обрў-эътиборини жуда юқори тутади, талабалардан узоқроқ бўлишга интилади, ўзаро муносабатда дистанция сақлайди. Ўз ҳуқуқларидан кучли фойдаланган ҳолда вазиятларни ўзи ҳал қилади, ўзи қарор чиқаради ва фаолиятни ўзи белгилайди. Мулоқотда талабаларни танлайди, уларнинг билими ва ютуқларини паст баҳолашга мойил. Бу усул талабада қўрқув, иродасизлик, қатъиятсизлик, ҳимоясизлик ҳисси, ўзига нисбатан ишончсизлик ва ўзига паст баҳо беришни келтириб чиқаради. Бунда талабаларнинг бор кучи, диққат-эътибори билим эгаллаш, ривожланишга эмас, балки ўзини психологик ҳимоя қилишга қаратилади. Бу усул орқали педагог таълим-тарбия мақсадларига самарали эришмоқчи бўлади, лекин бунинг акси бўлиб, талабалар фақат педагог назорати ва талаби остидагина мажбуран фаоллашадилар. Бу усулнинг биргина афзаллиги тартиб ва масъулият юзга келиши, сифатга боғлиқ бўлмаган ҳолда натижавийлигидир.

Демократик усул. Педагог талаба билан мулоқотда талабага тенг ҳуқуқли ҳамкор сифатида қарайди. Гуруҳ билан биргалликда ишлайди. Талабалар билан мулоқотда ҳаммага тенг, уларни кучли ва кучсизларга ажратмайди. Талабаларнинг эркин фикри ва мустақил фаолиятини, ташаббусини ривожлантиради ва рағбатлантиради. Диққатини фақат талабанинг ўзлаштиришига эмас, балки унинг шахси, руҳий ҳолати, фаолияти, шахсий-индивидуал сифатларини ўрганишга, уларни ҳисобга олишга қаратади. Бу усулнинг асосий хусусияти – ҳамкорликдаги фаолият, гуруҳнинг фаол иштироки, ўзаро ёрдам ва умумий ютуқлардан фахрланишга имконият яратилади. Бу усул талабаларда психологик қониқиш ҳиссини, ўз қадр-қиммати ва ўзига нисбатан ишонч туйғусини ҳосил қилади. Натижада ўқув фаолиятига бўлган ички ижобий мотивация, қизиқиш ва масъулият ривожланади. Бундай ўқитувчининг асосий таъсир этиш шакли йўналтириш, илтимос қилиш, маслаҳат бериш ва ахборот беришдан иборатдир.

Либерал усул. Бу усулда педагог ўқув жараёни учун жавобгарлик ва масъулиятдан қочади ҳамда бепарволик, кечирувчанлик, кўнгилчанлик, қатъиятсизлик, иккиланишни намоён қилади. Талабаларга ўта эркинлик ва мустақиллик муҳитини яратиб беради, гуруҳ ҳаётига аралашмасликка ҳаракат қилади, таълим олувчиларнинг саволларига ҳамда қизиқишларига

юзаки қарайди. Уларнинг истак-хоҳишларига ён беради, ўзи фаоллик кўрсатмайди. Асосий ўқув фаолиятини амалга оширишни, қарор чиқаришни талабалар ихтиёрига қўйиб беради. Педагог гуруҳни бирлаштира олмайди, ички низоларни бартараф эта олмайди. Натижада гуруҳда тартибсизлик, дангасалик, фаолиятсизлик ва масъулиятсизлик келиб чиқади. Ўқув вазифалари кам бажарилади, сифат ва натижа коникарсиз бўлади. Бу усул фақатгина мустақил ривожланиш малакаси мавжуд талабаларнинг ижодий қобилиятларини ривожлантиришда қўл келиши мумкин. Шу сабабли бу усулни гуруҳга нисбатан эмас, балки айрим талабалар шахсига нисбатан қўллаш мақсадга мувофиқдир.

Юкоридаги усулларнинг барчаси ўз афзаллик ва камчиликларига эга. Шунинг учун улардан ўз вақтида, талабанинг шахсий-индивидуал хусусиятларини ҳисобга олиб, шароит ва вазиятдан келиб чиққан ҳолда фойдаланиш мақсадга мувофиқдир.

В.А.Кан-Калик педагогик суҳбат услублари таснифига қизиқарли ёндашади:

- 1) ҳамкорликдаги ижодий фаолиятга қизиқиш асосида мулоқот қилиш;
- 2) дўстона муносабатга асосланган мулоқот;
- 3) мулоқот-масофа;
- 4) мулоқот-тахдид;
- 5) мулоқот-ўйин.

Ҳамкорликдаги ижодий фаолияти учун қизиқишга асосланган мулоқотда ўқитувчининг талабаларга муносабати барқарор-ижобий бўлиб, фаолиятни ташкил этиш ҳақидаги қарор қабул қилишни ҳамкорликда бажаради. Бу услуб асосида - ўқитувчи профессионаллиги ва ахлоқий муносабат бирлиги ётади.

Дўстона муносабатга асосланган мулоқот аввалги услуб билан чамбарчас боғлиқ, аслида бу ҳамкорликдаги ижодий фаолиятга бўлган қизиқиш асосида мулоқот услубини шакллантиришнинг шартларидан биридир. Ушбу мулоқот услуби кучли ва қатъий билимларни таъминлайдиган, ўқувчиларнинг ижобий шахсий фазилатларини шакллантиришга ёрдам берадиган муваффақиятли таълим-тарбия ишлари учун зарур, деб ҳисобланади. Педагогик мулоқотнинг ушбу услуби диалог-диалог сифатида бўлиб, унинг белгиси - *"маънавий жамоа, ўзаро ишонч, ошкоралик, яхши ният"* иборалари билан махсус алоқаларни ўрнатишдир.

Мулоқот-масофанинг мазмуни ўқитувчи ва талабалар ўртасидаги муносабатлар тизимида ижтимоий ва психологик масофа чеклов сифатида кузатилади. Ушбу мулоқот услубида ўқитувчи ва талабалар ўртасидаги алоқанинг асосий чегараси сифатида *"Сез билмайсиз - мен биламан"*, *"Менга қулоқ сол – менинг ёшим катта, тажрибам бор, бизнинг мавқеимиз*

турлича". Умуман, бундай ўқитувчи талабаларга ижобий муносабатда бўлиши мумкин, ammo фаолиятни ташкил этиш авторитар услубга яқинлашади, бу эса ўқувчилар билан биргаликда иш олиб боришнинг умумий даражасини пасайтиради. Бу жараённинг мантиғи фақат ўқитувчининг хоҳиш-иродаси эмас, балки унинг фикридан келиб чиқади. Бироқ педагогик ҳамкорликда иштирокчилар ўртасидаги ижтимоий-психологик масофа оқилона, асосли бўлиши керак.

Мулоқот-дистанция муайян микдордаги педагогик мулоқотнинг *мулоқот-тахдид* каби салбий шаклига ўтиш босқичидир. Бу мулоқот шакли авторитар усулда қўрқитиш, тахдид қилиш орқали олиб борилади. Таълим-тарбия мақсадларини амалга ошириш жараёни талаба манфаатларига таъйик ўтказиш, дўстоналикдан йироқлашиш кўринишида бўлади.

Либерализмнинг намоёнлиги, ўқувчиларга ижобий муносабатда бўлишни хоҳламаслик – *мулоқот-ўйиндир*. Мулоқот-ўйин ёлгон орқали ўзига жалб қилиш бўлиб, қуйидагилар натижасида келиб чиқади:

а) педагогнинг ўз олдига турган маъсулиятли педагогик вазифаларни англамаслиги;

б) касбий ва кўпинча шахслар орасидаги мулоқот кўникмаларининг йўқлиги;

в) аудитория билан суҳбатлашиш ва оқибатда у билан мулоқот ўрнатилган хайиқиш.

Уларнинг негизида салбий муносабат, қўрқитиш, огоҳлантириш ва масофавий мулоқотнинг ўта хавфли салбий натижаси ётади. Шунинг учун бу усулдаги мулоқот педагогик фаолиятнинг дастлабки даврида ўқитувчининг профессионал мулоқот қобилиятлари йўқлиги сабабли восита сифатида қабул қилинадиган бўлса, баъзида илдиз отиб, педагогик мулоқотнинг барқарор шакллари, педагогик жараёни мураккаблаштирадиган ва самарадорлигини пасайтирадиган маркалар бўлиб қолади.

Сўнги вақтларда чет элда педагогик суҳбат услублари орасида М.Тален таклиф этган типология эътиборга лойиқ дея саналмоқда. У суҳбат услубини педагогнинг ўқувчилар билан ўзаро муносабатида маълум касбий вазият билан боғлайди. М.Тален типологияси қуйидагича ифодаланган:

1. **“Сукрот” модели** – бу дарсларда атайин баҳс ва мунозараларни тарғиб қилувчи ва шу усулни ёқтирувчи ўқитувчи репутацияси.

2. **“Гурух мунозараси бошқарувчиси” модели** – ўқитувчи ўзига ўртада турувчи одам вазифасини олиб, ўқув-тарбия жараёнида ўқувчилар орасида ҳамкорлик ўрнатилиши ва ўзаро бир ечимга келинишини биринчи ўринга қўяди.

3. **“Уста” модели** – ўқитувчи ўқувчиларга тақлид намунасига айланади.

4. “Генерал” модели – ўқитувчи талабчан бўлиб, қаҳрли тарзда уни кулоқ солишларини талаб қилади, ўзини доимо ҳақ деб билади, ўқувчи эса унга сўзсиз бўйсунishi керак, деб ҳисоблайди.

5. “Менежер” модели – ўқитувчи ҳар бир ўқувчи билан ечилаётган масалани муҳокама қилишга, сифатий назоратга ва сўнгги натижани баҳолашга интилади.

6. “Тренер” модели – ўқитувчига гуруҳ ҳаракатларини руҳлантирувчи, асосийси – сўнгги натижа, муваффақият, ғалаба бўлган шахс сифатида қаралади.

7. “Гид” модели – бу юрвчи энциклопедия образи бўлиб, ҳаракатчан, аниқ, барча саволлар жавоби унга олдиндан маълумдир.

Мулоқот қийинчиликлари – субъектив ўткир тигли кечинмалар, инсонни бошқа инсонлар билан муносабатидан қоникмаслигидир. “Қийинчилик” тушунчаси доираси шунчалик кенги, у мулоқотни аниқлаштиришда ва ишлатишга имкон беради ҳамда қийинчиликларнинг турли даражасини характерлайди. Мулоқот қийинчилиги жараёни ўтиш мураккаблиги даражаси, психологик асоратлари, суҳбатдошларнинг мулоқотдан қоникмаганлик даражаси, юзага келган қийинчиликларни бартараф этиш имкониятлари йўллари билан фарқ қилади.

Мулоқот қийинчилиги суҳбатдошларнинг олдиндан мақсадсиз пайдо бўлади, ташқи томондан конфликтсиз ўтади, ички диққатни жамлаш, мулоқотдан қоникмаслик ҳисси, салбий эмоциялар билан ёнма ён кечади, уларни коммуникатив жараёндаги барча қатнашчилар бошидан кечиради.

“Мулоқот қийинчилиги” ўзида 2 турдаги мулоқот жараёнини қийинлаштирувчи тўсиқларни, барьерларни жамлайди, булар: *маънавий ва психологик барьерлар*.

Шуни айтиш жоизки, психология фанида бу тушунчаларнинг аниқ бир таърифи йўқ, кўпинча бири иккинчиси билан алмаштирилади.

“Маънавий барьер” тушунчасини фанга психолог Л.С.Славин қолақ ва тарбияси қийин ўқувчиларнинг психологик хусусиятларини ўрганиш жараёнида киритган. Кейинчалик бу ижтимоий психологияда кенг ишлатила бошлаган. Шуни айтиш керакки, бу тушунча атрофлича изоҳланган. Кўпинча у инсон бошқа инсон томонидан ўтказаетган таъсирни қабул қилишга ва тўғри йўл тутишга халал берувчи асабий ҳолат тарзида муҳокама қилинади. Бунда суҳбатдошнинг талаб қўйиш – бу мулоқотнинг бир маъноли лаҳзаси деб қаралган. Бунда суҳбатдошнинг ноадекват реакцияси қўйилган талабгагина бўлмай, балки шу талабни қўйган инсоннинг ўзига ҳам бўлиши мумкин экан. Яъни, мазмунли, маъноли ва индивидуал-шахсий омиллар, асабийликни (*ички қаршилиқдан қисқа бўронли эмоциялар чақнаши*) пайдо қилувчи таъсирлар билан чегараланмаган. Асабийлик ҳолати кенг даражада ўзи ҳақидаги баҳони ва

“Мен” идеал образини сақлаб қолиш учун психологик ҳимоя сифатида қаралади. Буларнинг ҳаммаси маънавий барьерни, асабийлик ҳолатини, бошқа инсонларнинг таъсирига адекват таъсирини ноаниқ ва нотўлиқ қилиб қўяди.

Психолог Л.М.Митина “мулоқот баръери” тушунчасини аниқлашга бошқача ёндашади. У икки тип мулоқот қийинчилигини ажратиб кўрсатди:

➤ психологик қийинчиликлар, ташқи сабаблар орқали чақириладиган, масаланинг объектив қийинлигидан пайдо бўлувчи ва уни ечишнинг иложи йўқлиги билан аниқланади;

➤ психологик қийинчиликлар, ички сабаблардан келиб чиқади, шахснинг индивидуал хусусиятлари ва унинг психик ҳолати билан (хавотир, қўрқув ва ҳ.к.) аниқланади.

Мулоқот қийинчилиги жуда ҳам кўп қиррали. Замонавий психология фанида ҳозирча бир умумий классификация мавжуд бўлмасада, А.А.Рояк классификацияси ўзига хос диққатга сазовордир. У мактабгача ёшдаги тарбияланувчиларнинг ўйин жараёнидаги мулоқоти тарзида ишлаб чиқилган ва шахснинг ривожланишини тормозлаштирадиган шундай қийинчиликларга қаратилган:

1. *Операцион қийинчиликлар* - бу қийинчиликлар ижро фаолияти томонидан, уларни амалга оширишда суҳбатдошларда керакли билим, кўникмалар, малака, усулларнинг етишмовчилигида кўринади:

а) коммуникатив кўникма ва малакаларни етарлича шаклга келтирилмаганли туфайли вужудга келадиган қийинчиликлар. Масалан, болалар мулоқот қилишга интилади, аммо тенгдошлари уларни қабул қилишмайди. (*Ўйин фаолиятини шартли равишда касбий фаолият билан алмаштириш мумкин, бунда “Тенгдошлар” тушунчаси “Ҳамкасблар” билан алмаштирилса, бу квалификацияни катталарга ҳам қўллаш мумкин бўлади*);

б) суҳбатдошлар (*тенгдошлар*) билан шартли “иш бўйича” муносабатларнинг етарлича қолипга тушмаганлиги туфайли юзага келган қийинчиликлар. Импульсивлик, ўзини бошқара олмаслик, биргалликдаги фаолиятнинг дезорганизациясига олиб келади. Э.Берннинг трансакт анализ назариясига кўра “Катта одам - катта одам” позициясида мулоқот қилишни билмаслик қийинчилиги, деб ифодалаш мумкин бўлади;

в) биринчи ва иккинчи (а, б) тартибдаги қийинчиликларни қўшиш натижасида юзага келган қийинчиликлар.

2. *Муносабатларнинг мотивация таъсиридаги қийинчиликлари:*

а) мулоқот қилишнинг қолипга туширилмаганлигидан юзага келади. Ёлғизлик компенсатор кизиқишлари билан тўлдирилади (хайвонларга, рассомчиликка, мусиқага ва ҳ.к.га бўлган муҳаббат)

б) фаолиятнинг маълум бир йўналишида бошқа мотивларни сикиб чиқариш билан тузиладиган ҳолатлар. Бошқача айтганда, инсоннинг асосий талабларини қониқтиргунча мулоқатда бўлиш;

в) эгоцентрик характердаги мотивларнинг устунлиги туфайли, нотўғри форматлаш мотивлари туфайли мулоқот пайдо бўлади.

Икки турдаги қийинчиликларга мос икки тип *тўсиқлар* – *мотивлашган ва операцион тўсиқлар* ажратилади.

Мулоқотни қийинлаштирувчи бу квалификация омилларини Ю.М. Орлов тасвирлаган. Булар ичида у куйидаги омилларни ажратган:

➤ мақсад ва ҳаракат мотивларининг келишилмаганлиги;

➤ мулоқот техникасининг ноадекватлиги (*эркин ҳаракат қилишни билмаслик, бошқарув парадигмаларини ишлатиш, суҳбатдошидан керакли нарсани олиш учун уни мажбурлаш, қуч ишлатиш*).

➤ ахлоқ мотивлари кўп бўлиши мумкин, талаблар сони эса чегараланган.

Мулоқот жараёнидаги тўсиқлар шахснинг индивидуал хусусиятлари яъни, темпераменти, характери таъсирида ҳам юзага келади. *Темперамент типига боғлиқ тўсиқ* турли хил нерв тизимига эга бўлган одамлар орасида кўп учрайди. Масалан, фаоллик даражаси юқори бўлган, тезкор, таъсирчан ва ўзгарувчан (холерик) одам одатда жанжал ҳақида ўйламасдан суҳбатни бошлайди.

Флегматик ва холерик характерли инсонлар ўртасида мулоқот жуда қийин кечади. Флегматикнинг секин маълумотларни қабул қилиши ва секинлик билан жавоб қайтариши холерикнинг сабрсизлигига ва улар орасида зиддиятлар келиб чиқишига олиб келади.

Сангвиник: серғайрат, кучли, қатъиятли, самарадор фаолликка эгаллиги билан ажралиб туради. Улар ҳаракатчан, юз ифодаларига бой, тез, лекин аниқ сўзлар билан фикрини ифодалайди. Туйғулари тез ўзгаради, лекин ижобий модаллик тажрибаси устунлик қилади. Улар серҳаракат, ҳар қандай муҳитга мослаша олади, бошқалар билан муносабатга осон киришади ва хотиржам ҳар қандай суҳбатни давом эттиради, характери юқори пластикликка эга.

Меланхолик: мулоқотда энг қийин, ҳатто арзимас сабабга ҳам кўз ёши билан жавоб қайтариши мумкин, секин паст овозда гапиради, ғамгин, бепарво, янги режимга, талабларга ва ҳаёт шароитларига секин мослашади. Унинг қобилиятлари ва билимлари жуда пастдек кўринади, аслида эса улар ўртача кўрсаткичдан анча юқоридир.

Холерик: тез, сабрсиз, ҳиссий ностабилликка мойиллиги билан ажралиб туради. Улар шошқалоқ, асабий, жонли табассуми, баланд овози, интонация, кескин қўл ҳаракатлари ва тезкор нутқи билан ажралиб туради. Улар ҳеч қандай сабабсиз баҳсга киришиши мумкин.

Флегматик: секин ҳаракатли ва шу билан бирга сабрли, барқарор, ишлаш учун катта қувватга эга, табассуми маъносиз, мимикаси эмоциясиз, нутқи вазмин, овоз паст. У ташқи муносабатларда эҳтиёткор ва оқилона, сокин ва босиқ ҳисобланади. У тез-тез суҳбатдошини тўхтатади, тез гапирса, унга савол беради. Улар билан мулоқот қилиш суст ва ёпиқ. Дўстлар билан дўстона муносабатда бўлади, аини пайтда жуда меҳрибон, ишончли ва дўстликни қадрлайди. У ҳам меланхолик сингари янги режим талабларига ва ҳаёт шароитларига секин мослашади.

Педагог эса ўқувчи ва талабаларнинг шу хусусиятларини ҳисобга олиши, индивидуал ёндошиши лозим. Масалан, холерик учун мотив ролини ўйнаши мумкин бўлган танбеҳлар меланхолик учун каттиқ руҳий зарба бўлиши мумкин.

Мулоқотдаги психологик қийинчиликлар суҳбатдошлар *характер акцентуациясини* инобатга олмаганда ҳам юз бериши мумкин. Агар характер акцентлашган ва эмпативлик паст бўлса, бундай мулоқот жараёнида психологик тўсиқлар вужудга келади. Мулоқотда немис психолог олими К.Леонгарднинг характер акцентуацияси типлари хусусиятларининг ўзига хослигини инобатга олиш тўсиқларни олдини олишга ёрдам беради. Масалан, интроверт шахснинг одамовилиги, эмпатик хусусиятлари йўқлиги, ўзининг кўпчилик фикридан фаркланувчи фикрини таъкидлашда қатъий туриши, шунингдек педантик характернинг расмиятчиликка мойиллиги, миждовлиги, қатъиятсизлиги эпилептоид тури вакилларининг жаҳлини чиқариши ва ғазабини келтириши мумкин. Гипертим типнинг ўзига хос енгилтаклиги, жиддий эмаслиги, чексиз оптимистлиги сензитив характернинг кўрқоқлигига, ҳимоясизлигига, ўз-ўзини танқид қилишга тўқнаш келиши мумкин. Истероид (намоёишқорона) типига хос бўлган шахсларнинг худбинлиги, тийиқсизлиги, мақтанчоқлиги, ялқовлиги ортиқ даражада тез хафа бўладиган, шубҳаланувчи ва атрофдагиларга ўта кўп талаб қўядиган руҳияти “тикилувчан” типга унчалик ёқмайди.

Характер акцентуацияси жиҳатлари бўлган шахслар мулоқотнинг новербал воситаларини “ўқишга” алоҳида сезгирликни намоён этади. Масалан, силаш, қоқиб қўйиш шаклидаги танага тегиш, одатдаги маъқуллаш, эмоционал ҳамдардлик функцияларини бажаради; у илтимос, кечирим сўраш, миннатдорчиликни кучайтиради ва бу уларга кўпроқ шахсий, ишончли хусусият бағишлайди. Лекин сезгир, шубҳаланувчи шахсларда танага тегиш сергаклик ёки ҳатто оғриқли реакцияга олиб келиши мумкин. Улар учун психологик оралиқ масофанинг ҳар қандай қисқариши нокулайлик туғдиради, унга асоссиз хавотир қўшилиши мумкин, шунинг учун улар суҳбатдошининг кўзини узмаслигига ва “нигоҳ контактига” интилишига оғриқли реакция қилади.

Такесика (танага тегиш, тана контакти) – статус-ролли муносабатларнинг ёркин индикатори, суҳбатдошларнинг эмоционал-психологик яқинлиги даражасининг рамзидир. Шунинг учун такесика мулоқот воситаларидан фойдаланиш кўпгина қийинчиликларга олиб келиши мумкин. Суҳбатдош ёшроқ бўлган ёки тобе мақомда бўлган (таълим олувчи, қўл остидаги бўйсунувчи шахс) ва ҳатто унга ёқмаганда ҳам танасига тегишдан қоча олмайдиган ҳолларда реакцияларга алоҳида эътиборли бўлиш лозим.

Шунингдек, нафақат фарқланувчи, балки бир-бирига ўхшаш акцентуация типлари ҳам ўзаро тушунишга осон эриша олмаслиги мумкин. Масалан, таъсирланувчанликка мойил бўлган ва юқори сезгирлиги билан ажралиб турган эмотив, лабил ва сензитив шахслар алоҳида қийинчиликларга учрайди. Умуман олганда, характернинг жиҳатлари ўта ўхшаш, ёки мутлақо зид бўлган шахслар мулоқотда энг катта қийинчиликларни сезади. Лекин ушбу тўсиқларни, агар суҳбатдошларнинг ҳар бири ўз суҳбатдошининг характери хусусиятларини инобатга олишга интилса, тўсиқларни осон енгиб ўтиш мумкин бўлади.

Барқарор салбий эмоциялар тўсиги ҳам шахслараро ва касбий мулоқот жараёнини қийинлаштирувчи жиддий омил бўлиши мумкин. Эмоциялар (ҳис-туйғулар) – инсон мулоқотини бошқарувчи асосий жиҳатлардан биридир. Улар суҳбатдошни танлашга таъсир этади, мулоқот усулларини ва воситаларини белгилаб беради. Барқарор салбий ҳис-туйғуларгина мулоқотда психологик тўсиқ яратиши мумкин. Бундай эмоцияларга азоб чекиш, ғазаб, нафратланиш, жирканиш, қўрқув, уялиш ва айб сезиш (америкалик психолог олим К.Изарднинг таснифига биноан) киритилади.

Азоб чекиш тушкунликка тушиш, руҳий тушкунлик, ёлғизлик, эмоционал бегоналашиш каби сезилади. Унинг новербал намоён бўлиши кўпинча тепага кўтарилган ва ўзаро яқинлашган қошлар, пешонадаги кўндаланг ажинлар, оғиз учлари пастга оғиши, юз тундлашиши, ғамгин овоз ва йиғлаш орқали сезилади. Азоб чекишнинг одатдаги сабаблари ўқишда, ишда, муҳаббат муносабатларида омадсизлик бўлиши мумкин. Ғамнинг энг кўп тарқалган сабаблари – нимадандир (кимдандир) ажралиб қолиш ёки уни олдиндан сезиш, севган кишисидан айрилиш, ўз хислатларидан, ўзини-ўзи ҳурмат қилишидан, ижтимоий мақомидан (масалан, “гуруҳдаги энг яхши талаба” ёки “муайян фаннинг энг яхши ўқитувчиси”) маҳрум бўлиш.

Мулоқотда азоб чекиш тўсиги атрофдагиларни идрок этишни бузиб кўрсатади: бошқаларнинг хурсандчилиги, муваффақияти оғриқ ва ҳасад, кўролмасликни келтириб чиқариши, худбинликни (ўзига ачиниб) ёки аксинча, альтруизмни туғдириши мумкин. Яъни, кимнингдир олдидаги айб

туйғусини йўқ қилиш учун (кўпроқ “раҳбар-оддий ходим”, “ходим-ҳамкас”, “ўқитувчи-талаба” мулоқот йўналиши бўйича юзага келади). Уни юпатиш эса суҳбатдошнинг жаҳли чиқиши ёки аффектив агрессия шаклидаги жавоб реакциясига олиб келиши мумкин.

Ғазаб тўсиғи энг муҳим эҳтиёжни қондиришдаги қутилмаган тўсиқларга: ёқимли машғулотни тўхтатиш ва номақбул хулқ-атворга мажбур қилишга, ҳақоратга, асоссиз хафа қилишга жавобан туғилади. Ғазаб салбий модаллик эмоциялари кечинмасининг чуқурлигидан далолат беради. Ташқи ўзини тутиш даражасида бу хўмрайиш ва чимирилган қош, тиш гижирлаши ёки оғизни зич юмиш шаклида ифодаланади. “Қон қайнайди”, юз ёниб, мушаклар кучанади, нафас олиш тезлашади. Хафа бўлган кишининг нутқи узилиб-узилиб, тезлашади, овози баландлашади, ёки аксинча, киши “тиш орасидан” секин гапиради. Кўпинча қўл мушти туғилади, бу кишининг агрессивия ниятидан далолат беради.

Билдирилаётган маълумотни англаб етишга халал берувчи суҳбатдошнинг монотон нутқи, унинг паразит сўзларни кўп гапириши, тушунарсиз (махсус) атамаларнинг кўплиги туфайли юзага келадиган хиралиги турли интенсивлик даражасидаги *аччиқкланишга* сабаб бўлиши мумкин. Масалан, махсус атамалар ўта кўп учрайдиган ўқитувчининг тезлашган нутқи тингловчиларга (талабаларга) уни ёзиб олишга имкон бермайди, бу ҳам аҳамиятли эҳтиёжни қондириш йўлидаги тўсиқ бўлиб, асосли ғазабни чиқариши мумкин.

Нафратланиш ва жирканиш тўсиғи суҳбатдошнинг гигиенага риоя қилмаслиги, унинг хунук қилиқлари ва ўз-ўзини бошқараолмаслиги оқибатида келиб чиқади. Бу жиҳатдан суҳбатдош ўзи ҳам бенуқсон бўлишга ҳаракат қилиши, ва ўз суҳбатдошига айрим нуқсонларни тузатишга одоб билан ёрдам бериши керак. Бошқа иложи бўлмаганда, суҳбатдош (ўқитувчи ёки талаба бўлса ҳам) жирканишни кўрсатмасликка ҳаракат қилиши ва маълумот мазмунига диққатини қаратиши лозим.

Новербал даражада нафратланиш тўсиғи мулоқот масофасини билатуриб оширишда, танасини орқага ташлашида ифодаланади (айниқса “гапираётган” шахс томонидан). Мимикада мулоқотдаги бундай психологик қийинчилик устки лабининг бир оз кўтарилиши, бу соҳадаги мушакларнинг зўрға сезиладиган титрашида намоён бўлиши мумкин, оғзи юмук бўлса ҳам, оғиз учлари пастга интилади, бурун сал жийирилади, суҳбатдошнинг юз ифодаси: “Уф” дегандек бўлади.

Жирканиш тўсиғи вазиятга боғлиқ ҳолда юзага келади ва салбий эмоцияларга сабаб бўлган киши билан алоқани чеклашга олиб келади. Баъзан у (ирқий, миллий, ижтимоий ва ҳоказо) хурофотларнинг натижаси ҳисобланади. Мулоқотдаги суҳбатдош характерининг баъзи жиҳатлари, унинг маънавийсиз қилиқлари ҳам жирканишга сабаб бўлиши мумкин.

Ушбу субъект билан учрашганда салбий ҳиссиётларни енгиб ўтиш анча қийин бўлади. Шунинг учун имкони борича, муайян хулқ-атворни шахс сифатида инсоннинг ўзидан фарқ қилиш лозим. Эҳтимол, унинг ўзи ҳам юз берган воқеадан пушаймон бўлиши мумкин. Ҳар бир характерда ўз “афзалликлари” борлигини унутмаслик керак, фақат уларни топа олиш муҳимдир.

Ғазаб, нафратланиш ва жирканишни К.Изард душманлик триадаси деб номлаган. Сухбатдошга нисбатан *душманлик* шахсга ва у билдираётган маълумотга ошқора эътибор бермаслик шаклида ифодаланиши мумкин.

Қўрқув тўсиғи ҳам биологик (ўз ҳаёти, соғлиғи учун хавотирланиш), ҳам ижтимоий (ўз моддий фаровонлиғи учун хавотирланиш, сухбатдошнинг мақомини ўта юқори кўриш, унинг томонидан қўрқитиш, жазодан, тан олинмаслигидан хавотирланиш, ёки ундан ҳам кўп даражада унинг интеллектуал ва шахсий фазилатлари устидан кулишдан қўрқиш ва ҳ.к.) сабаблар туфайли юзага келиши мумкин. Қўрқув салбий оқибати бўлган реал воқеани эслаш, ёки бундай оқибатни олдиндан сезиш туфайли юзага келиши мумкин. Бундай ҳолатни бошидан кечириш тез-тез учраганда, ҳар қандай ҳаёт вазиятидан қўрқув ривожланиши мумкин. Кўпинча қўрқув бахтсизликни олдиндан сезиш, бошқа кишидан келиб чиққан эҳтимолий хавфдан ҳимояланмаганлик каби сезилади. Талаба маълум ўқитувчидан сезадиган қўрқув бунга мисол бўлиши мумкин. Уни ушбу ўқитувчига топшириши лозим бўлган синов ёки имтиҳон шаклидаги аттестация истиқболи қўрқитади. Пировардида, ўқув фанидан яхши тайёрланиш даражасига эга бўлса ҳам, бундай талаба ижтимоий қўрқувнинг психологик тўсиғи таъсирида, имтиҳонда ўзининг реал имкониятидан анча пастроқ натижани кўрсатиши мумкин.

Мулоқотда қўрқув ифодаланишининг одатдаги нсвербал реакцияларнинг ички бурчаклари яқинлашган, кўтарилган қош, пешонанинг горизонтал ажинлари, кўзлари катта очилган, пастки қовоғи кучанган, устки қовоғи кўтарилган, оғиз учлари орқага тортилган, қўл-оёқлари ушлаб қўрганда муздек (“музлатувчи қўрқув”), юзи оқарган ёки қизарган бўлиши мумкин. Қўллар қалтирайди, тиззалар букилади. Қўрқув тўсиғини йўқ қилиш учун, уни келтириб чиқарган сабабни ёки сабабларни аниқлаш муҳимдир.

Ҳаяжати – уятчанлик ва айбдорлик – пушаймонлик тўсиғи ўзи учун ёки бошқалар учун ноқулайлик туйғуси туфайли юз бераётган воқеанинг жоиз эмаслиғи туйғуси сифатида юзага келади. Кўпинча мулоқотдаги бундай психологик тўсиқ танқид қилинганда, баъзан ортиқ даражадаги мақташда намоён бўлади. Бунда сухбатдош ўзини йўқотиб қўяди, кўзини яширади, қизаради, имкони борича тезроқ кетишга интилади. Урганиб қолган мақташ бўлмаганда (ўзига хос овозсиз танбех) ёки кутилган танбех бўлмаганда

(баъзан бундай индамаслик шаклидаги кечириш жазодан ҳам ёмон таъсир этади), киши ўзига нисбатан очик айб билдирилгани каби ноқулайлик ҳис этади. *Уялиш ва айб* – жуда оғриқли эмоциялар бўлиб, уларни яшириш қийин. Кўпинча бунинг учун инкор этиш, бўғиш, компенсация ва ҳоказо ҳимоя механизмларидан фойдаланилади.

Ёмон кайфият тусиги қийинлашган мулоқот сабабларининг алоҳида гуруҳи тарзида ажратиб кўрсатилиши мумкин эмас. У юқорида санаб ўтилган эмоцияларнинг кўпчилигини ўз ичига олади, лекин уни ҳам ҳисобга олиш лозим, чунки суҳбатдошлардан бирининг интенсив эмоционал реакциялари унинг суҳбатдошида беихтиёр индукцияланади. Эмоциялар юқувчан ва ўзаро боғлиқ бўлади. Хафа бўлиб, суҳбатдошимизда айбдорлик туйғусини, мағрурланганда – ҳасадни, ҳасад қилганда – манманликни индукция қиламиз. Бир суҳбатдошнинг салбий эмоцияси одатда бошқаси томонидан салбий кечинмани туғдиради, бу эса мулоқотни қийинлаштириши, ўзи учун ёқимсиз киши билан алоқани чеклаш истагини келтириб чиқариши мумкин.

Салбий эмоцияларни намоён қилиш борасида ўз-ўзига баҳоси ўта паст ва ўта юқори бўлган кишилар энг заиф ҳисобланади. Улар муваффақиятсизликка оғриқли реакция қилади. Ўз-ўзини адекват баҳолашнинг ташқи кўрсаткичлари самимий нигоҳ, суҳбатдошга қаратилган юзи, кам ҳаракатчан, лекин бой мимика, равон нутқи, оптимал оралиқ масофа ҳисобланади.

Психологик тўсиқлар суҳбатдошлар шахсининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ бўлгани туфайли, уларни бартараф этиш жуда қийин бўлишини унутмаслик керак. Кўпинча улар ўзаро мулоқотга киришишни истамасликда намоён бўлади. Бундан ташқари, психологик тўсиқлар кўпинча суҳбатдошлар орасидаги муносабатларни буткул узиш билан тугайди. Бунда психологик ва маъно тўсиқлари бир-бири билан узвий боғлиқлигини унутмаслик лозим. Шахсни қабул қила олмаслик унинг билдирган маълумотини ҳам қабул қилмасликка ёки бузилишига олиб келади.

7.2. Касб таълими фаолиятида конфликтлар ва педагогнинг коммуникатив толерантлиги

Таълим ва тарбия жараёни, ҳар қандай ривожланиш каби, зиддиятлар ва конфликтларсиз бўлиши мумкин эмас. Таълим соҳасида тўртта фаолият субъектини ажратиш қабул қилинган: *таълим олувчи, педагог, ота-оналар ва маъмурият*. Ушбу субъектлардан қайси бири билан ўзаро муносабатга киришига боғлиқ ҳолда, ўқув фаолияти шароитида ёки унинг юзасидан *конфликтларнинг куйидаги турларини ажратиш кўрсатиш мумкин:*

- таълим олувчи – педагог;
- таълим олувчи – таълим олувчи;
- таълим олувчи – ота-оналар;
- таълим олувчи – маъмурият;
- педагог – педагог;
- педагог – ота-оналар;
- педагог – маъмурият;
- ота-оналар – ота-оналар;
- ота-оналар – маъмурият;
- маъмурият – маъмурият.

Педагогик фаолият билан боғлиқ бўлган ушбу конфликтлар ичида *педагогнинг таълим олувчилар билан ва таълим олувчиларнинг бир-бири билан ўзаро низолари энг кўп учрайди*. Шунинг учун биз айнан ушбу конфликтларга тўхталиб ўтамиз.

Таълим олувчилар орасидаги конфликтлар баъзан ўқув фаолияти доирасидан ташқари чиқиши мумкин. Педагог ва таълим олувчилар орасидаги зиддиятлар эса доимо низога боровчи томонларнинг нафақат ўзаро муносабатларига, балки улардан ҳар бирининг эмоционал-психик ҳолатига ҳам салбий таъсир этади. Охириги пайтда мутахассислар педагогик муҳитда борган сари кўпроқ “эмоционал сўниш синдроми” каби салбий ҳолатни қайд этиши бежиз эмас, у кўпинча узоқ чўзилиб кетган касбий стресснинг оқибати ҳисобланади.

Педагогик фаолиятдаги конфликтлар педагог ва таълим олувчилар орасидаги ўзаро муносабат тизимини бузади, педагогда чуқур стресс ҳолати ва ўз ишидан қоникмаганлик туйғусини келтириб чиқаради. Бундай ҳолат педагогик фаолиятидаги муваффақият таълим олувчиларнинг ўзини тутишига боғлиқ эканлигини англаш туфайли кескинлашади, бу эса педагогнинг тарбияланувчилари “илтифотига” тобелиги ҳолатининг пайдо бўлишига олиб келиши мумкин.

Психолог М.Рибакванинг фикрича, педагог ва таълим олувчилар орасидаги конфликтлар ичида қуйидагилар энг кўп учрайди:

➤ таълим олувчиларнинг ўзлаштириши юзасидан, уларнинг ўқув ва ўқишдан ташқари топшириқларни бажариши юзасидан пайдо бўладиган фаолият конфликтлари;

➤ таълим олувчи томонидан ўқув муассасасида, кўпинча машғулот пайтида ва ўқув юрти ҳудудидан ташқарида хулқ-одоб қоидалари бузилиши юзасидан келиб чиқадиган ўзини тутиш, хулқ-атвор конфликтлари;

➤ биргаликдаги педагогик фаолият жараёнида мулоқоти доирасида таълим олувчилар ва педагогларнинг эмоционал-шахсий муносабатлари доирасида юзага келадиган муносабат конфликтлари.

Педагог ва таълим олувчилар ўртасидаги фаолият конфликтлари кўпинча таълим олувчининг ўқув топшириғини бажаришни рад этишда намоён бўлади, ёки унинг ёмон бажарилиши (атайлаб яхши бажармаслиги) билан боғлиқ бўлади. Бу турли сабаблар: чарчаш, ўқув материални ўзлаштиришда қийналиш, баъзан ишлашда қийналганда ёрдам бериш ўрнига педагогнинг ўринсиз танбех бериши туфайли юз бериши мумкин. Бундай конфликтлар кўпроқ ўқув фаолиятида қийналаётган таълим олувчилар билан, педагог ўз фани бўйича ўқув машғулотларини қисқа вақт олиб борганда ҳамда педагог ва гуруҳ орасидаги муносабатлар фақат ўқув ишлари билан чекланганда юз беради. Охириги пайтда педагогларнинг кўпинча фанни ўрганиш бўйича ўта юқори талаб қўйиши, баҳолардан эса интизомни бузган ёки қўйилган талабларни бажара олмаганларни жазолаш воситаси каби ишлатиши туфайли бундай конфликтлар сони ортиши кузатилмоқда. Бу вазиятлар кўпинча турли даражадаги қобилиятли, мустақил ва ижодий фикрловчи таълим олувчилар ўқув муассасаларидан кетишига сабаб бўлади, қолганларида эса умуман билим олишга қизиқиш камаяди.

Хулқ-атвор конфликтлари айрим таълим олувчиларнинг ҳам ўқув, ҳам ўқишдан ташқари вазиятларда ўзини тутишининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ бўлади. Агар педагог таълим олувчининг хулқ-атворини таҳлил қилишда хато қилган бўлса, мотивларини аниқламаган бўлса, асоссиз хулоса қилган бўлса, педагогик вазият конфликтга олиб келиши мумкин. Чунки бир хулқ-атворнинг ўзи турли мотивлар билан содир этилиши мумкин. Педагог кўпинча таълим олувчиларнинг хулқ-атворини баҳолаш орқали уларнинг хулқини тузатишга ҳаракат қилади, лекин хулқ-атворларнинг ҳақиқий сабаби ҳақида маълумот етарли бўлмайди. Баъзан у хулқ-атвор мотивларини топишда қийналади, ўз тарбияланувчилари орасидаги муносабатларни яхши билмайди, шунинг учун уларнинг хулқини баҳолашда хатоликлар учраши мумкин. Бу эса таълим олувчиларнинг асосли норозилигини туғдиради.

Муносабатлар конфликтлари кўп ҳолда педагог муаммоли вазиятларни ўқувсиз ҳал қилганда юзага келади, ва одатда узоқ давом этади. Бу конфликтлар шахсиятга оид маънога эга бўлади, таълим олувчининг педагогларга нисбатан узоқ адоватини туғдиради, уларнинг ўзаро муносабатини узоқ муддатга бузади.

Педагогик конфликтлар уларнинг ижтимоий ўзаро муносабат соҳасидаги бошқа конфликтлардан ажратиб турган ўз хусусиятларига эга бўлади.

Бундай ўзига хос хусусиятлар ичида қуйидагиларни ажратиш мумкин:

➤ педагогнинг муаммоли вазиятларни педагогик жиҳатдан тўғри ҳал этилиши учун жавобгарлиги, чунки ҳар қандай ўқув муассасаси – энг аввало, таълим олувчиларнинг ёшида тушунарли бўлган жамият модели бўлиб, бу ерда улар кишилар орасидаги муносабат меъёрларини ўзлаштиради;

➤ конфликт иштирокчилари турли ижтимоий мақомга эга бўлади (педагог - таълим олувчи), бу уларнинг конфликтдаги ўзини тутишини белгилаб беради;

➤ иштирокчиларнинг ҳаётий тажрибасидаги фарқи конфликтларни ҳал этишда хато қилгани учун жавобгарликнинг турли даражасига сабаб бўлади;

➤ воқеани ва унинг сабабларини турлича тушуниш (конфликт “педагог назарида” ва “таълим олувчи назарида” турлича кўринади), шунинг учун педагог таълим олувчининг кечинмалари қанчалик чуқурлигини англаб етиши, таълим олувчи эса – ўз салбий эмоцияларини енгиши ва уларни онгига, ақлига бўйсундириши доимо осон бўлавермайди;

➤ педагог ва алоҳида таълим олувчи тўқнашуви вазиятида бошқа таълим олувчиларнинг иштироки уларни нафақат зиддият гувоҳлари, балки иштирокчиларига айлантиради, конфликт эса улар учун ҳам тарбиявий маъно касб этади, педагог доимо бунини унутмаслиги лозим;

➤ педагогнинг таълим олувчилар билан конфликтда тутган касбий позицияси туфайли у низони ҳал этишда ташаббускор бўлишга, ҳамда шаклланувчи, унга тобе бўлган шахс сифатида таълим олувчининг манфаатини биринчи ўринга қўйишга мажбур қилади;

➤ педагогнинг конфликтни ҳал этишда ҳар қандай хатоси янги муаммолар ва низоларни туғдиради, уларга бошқа таълим олувчилар жалб этилади;

➤ педагогик фаолиятда конфликтни ҳал этишдан кўра, унинг олдини олиш осонроқ.

Ўз навбатида охириги қонданинг бажарилиши кўп жиҳатдан педагог таълим олувчилар билан ўз конфликтли муносабатларининг ҳақиқий сабабларини қанчалик чуқур ва тўғри англаб етишига боғлиқ бўлади. Кўпинча бу сабаблар унинг шахсий хусусиятларида, ҳамда педагогнинг психологик тайёргарлигига тегишли касбий-педагогик ўқувлиги даражасида яширинган бўлади:

➤ педагогнинг ўқув машғулотида таълим олувчиларнинг ўзини тутишини башорат қилиш имконияти чекланганлиги. Уларнинг кутилмаган ҳаракатлари режалаштирилган иш боришини тез-тез бузиб, педагогнинг аччиғини чиқаради ва халал берувчиларни қандай йўл билан бўлса ҳам, йўқ қилиш истагини келтириб чиқаради. Ўз навбатида юз берган воқеа сабаблари ҳақида маълумот етишмаслиги оптимал ўзини тутишни, ҳамда

юз берган вазиятга мос бўлган муомала оҳангини танлашни қийинлаштиради;

➤ бошқа таълим олувчилар вазиятга гувоҳ бўлади, шунинг учун педагог ҳар қандай воситалар билан ўз ижтимоий мақомини сақлаб қолишга интилади, ва шу билан кўпинча вазиятни конфликтгача етказиб боради;

➤ педагог, одатда, таълим олувчининг алоҳида хулқ-атворини эмас, унинг умуман шахсини баҳолаб эшигтиради (глобал педагогик баҳолаш). Бундай баҳолаш кўпинча бошқа педагоглар ва тенгдошларнинг таълим олувчига муносабатини белгилаб беради (айниқса ўрта мактабда);

➤ таълим олувчини баҳолаш кўпинча унинг хулқ-атворини субъектив идрок этиш, ва унинг мотивлари, шахсининг хусусиятлари, яшаш шароитлари ва шу кабилар ҳақида маълумот камлиги замирида амалга оширилади;

➤ педагог юзага келган вазиятни таҳлил қилишга қийналади, таълим олувчини қатъий жазолашга шошилади, ва бунини таълим олувчига нисбатан ортиқча қаттиқлик зарар қилмаслиги билан асослайди;

➤ педагог ва айрим таълим олувчилар ўртасида қарор топган муносабатлар хусусияти катта аҳамиятга эга. Уларнинг шахсий хусусиятлари ва ностандарт хулқи улар билан доимий конфликтларга сабаб бўлади;

➤ педагогнинг шахсий хусусиятлари (жаҳлдорлиги, кўполлиги, кек сақлаши, такаббурлиги, манманлиги, педагогик заифлиги ва бошқалар) ҳам тез-тез конфликтларга сабаб бўлади. Педагогнинг таълим олувчилар билан ўзаро муносабатларда кўп учрайдиган кайфияти, педагогик қобилиятининг йўқлиги, педагогик ишга қизиқмаслиги, педагог ҳаётидаги номақбул шароит, педагогик жамоада умумий психологик иқлим ва ишнинг ташкил этилиши кўшимча омил бўлиши мумкин.

Педагоглар, айнқса ўз касбий фаолиятини энди бошлаётган ёш педагогларнинг таълим олувчилар билан конфликтларни конструктив ҳал этишга етарлича тайёр эмаслиги, жиддий деструктив оқибагларга олиб келади. Хусусан, психологик тадқиқотларнинг маълумотларига кўра, болалар неврозларининг 35-40% қисми ўқув фаолияти билан боғлиқ бўлган дидактоген хусусиятга эга. Шунинг учун педагог конфликтдаги ўз позициясини тўғри белгилай олиши жуда муҳим ҳисобланади. Агар ўқув гуруҳи (синф жамоаси) унинг томонида бўлса, унинг қарор топган вазиятдан оптимал чиқиш имконини топиши осонроқ бўлади. Агар гуруҳ конфликт қилаётган таълим олувчи билан бирга масхарабозликни бошласа ёки иккиланувчи позицияга эга бўлса, бу педагог учун салбий оқибагларга олиб келиши мумкин (хусусан, конфликтлар педагогик ўзаро

муносабатнинг ўрганиб қолган шаклига айланиши, ва иккала томон уларни ўзаро муносабатнинг ўзига хос меъёри сифатида баҳолаши мумкин).

Кўпинча педагогнинг ўсмир ёки катта бўлган таълим олувчилар билан мулоқоти, кичик ёш тоифаларидаги тарбияланувчилар каби, улардан сўзсиз бўйсуннишни талаб қилиш имконини таъминлайдиган тамойиллар асосида қарор топиши давом этади. Бундай муносабат тури таълим олувчиларнинг ёш хусусиятларига мос келмайди, улар шахсият жиҳатидан педагог билан тенг мақомни эгаллашга интилади. Бундай вазиятда, педагогнинг ўсмир ёки катта бўлган таълим олувчилар билан ўзаро муносабатлар турига ўтишига психологик тайёрлиги бўлмаганда, конфликтнинг муваффақиятли ҳал этилиши мумкин бўлмайди. Бундай муносабатлар ташаббускори педагог бўлиши лозим.

Педагогларга таълим олувчилар билан конфликтларни бошқариш юзасидан асосий тавсиялар қуйидаги психологик қоидалардан иборат бўлиши мумкин:

➤ ўз ҳиссиётларини назорат қилиб, ҳолис бўлиш, таълим олувчиларга ўз эътирозларини асослаш, “туйғуларини чиқариб юбориш” имконини бериш;

➤ таълим олувчига унинг позициясини ўзича тушунишини ҳақиқий деб билмаслик, “Мен”- фикрларга ўтиш (“Сен мени алдаяпсан” эмас, “Мен ўзимни алданган деб сездим”);

➤ таълим олувчини ҳақорат қилмаслик (шундай сўзлар борки, педагогнинг оғзидан чиққанда, таълим олувчилар билан муносабатларга шундай зарар етказадик, барча кейинги “ўрнини босувчи” ҳаракатлар уларни тузата олмайди);

➤ таълим олувчиларни ўқув хонасидан бирор-бир хулқ-атворлари учун чиқариб юбормасликка интилиш;

➤ имкони борича конфликтли вазиятларни ҳал этишнинг маъмурий чораларини қўлламаслик ва маъмурий тузилмалар вакилларини ўз ёрдамчилари сифатида жалб қилмаслик;

➤ агрессияга агрессия билан жавоб бермаслик (бу биринчи навбатда педагогнинг қадрини пасайтиради), агар фақат унинг муайян ҳаракати ёки хулқ-атвори муҳокама қилинса, тарбияланувчининг шахсиятига тегмаслик. Фақат унинг муайян ҳаракатларини мавҳум эмас, аниқ баҳолаш;

➤ ўзи ва таълим олувчи хато қилиш ҳуқуқига эга бўлиши, “фақат ҳеч нима қилмайдиган кишигина хато қилмайди” фикрини унутмаслик;

➤ зиддиятни ҳал этиш натижаларидан қатъи назар, таълим олувчи билан муносабатини бузмасликка уриниш (конфликтдан афсусланишини билдириш, таълим олувчига ўзининг илиқ муносабатини билдириш);

➤ таълим олувчилар билан конфликтлардан кўркмаслик, уларни конструктив ҳал этиш ташаббусини ўз зиммасига олиш;

➤ таълим олувчиларнинг сизни тушуниш, ҳамма нарсада сизга рози бўлиш қобилиятини қадрлай туриб, ўз вақтида Стендаль айтган сўзларни унутмаслик: “Фақат қаршилик кўрсатаётганга таяниш мумкин”.

Таълим олувчилар орасидаги конфликтли муносабатлар ҳам педагог учун талабалар билан конфликтлардан камроқ муаммолар яратмайди. Педагог доимо бевосита бўлмаса ҳам, билвосита тарзда бундай конфликтга жалб қилинади, ва уни конструктив ҳал этишда иштирок этиши шарт, айниқса агар булар ўқув машғулотлари пайтида юз берса.

Конфликтлар нимадан пайдо бўлади? Уларнинг кўпи – яширин, чуқур муаммолар аломатидир, уларнинг объектив таҳлили конфликтни унумли ҳал этишга ёрдам беради. Конфликтли вазият сабабларини бир неча блок шаклида жамлаш мумкин.

Ўқув гуруҳида (синфда) рақобат муҳити. Агар шундай бўлса, таълим олувчилар бир-бири билан эмас, ҳар бири ўзи учун, бир-бирига қарши ишлашга ўрганади; бунда улар жамода (гуруҳда) ишлолмайди ва ҳамкорлик қилолмайди.

Муросасизлик, адоват ва ишончсизлик муҳити. Бу муҳит таълим олувчилар бошқаларга раҳм-шафқатли бўлишни ўрганмаганда, атрофдагиларнинг фазилатларини кўрмаганда, кийин вазиятда бир-бирига далда ва кўмак беришни билмаганда юзага келади. Бундай ўқув гуруҳида кўп таълим олувчилар ёлғизлик ва изоляциядан азият чекади, бу ерда кўпинча миллий - маданий анъаналар замирида баҳслар, конфликтлар пайдо бўлади.

Мулоқот қилишни билмаслик. Бунинг замирида тез-тез атрофдагиларни тушунмаслик, ниятларини, туйғуларини, истакларини, ҳаракатларини нотўғри талқин этиш юзага келади. Таълим олувчилар ўз фикрини қандай ифодалашни, ўз туйғуларини қандай билдиришни билмайди, баъзан улар бундан кўркади. Улар суҳбатдошни тинглашни билмайди, зийрак ва сезгир бўлмайди, унинг эмоционал ҳолатини сезмайди, шу сабабли унга эътибор бермайди, бу эса суҳбатдош томонидан бағритошлик деб баҳоланади.

Эмоциялар адекват ифодаланмаслиги. Ҳар бир конфликтда аффектив компонент бўлади. Агар таълим олувчилар ўзини тута билмаса, конфликт тез авж олиб кетади. Баъзан таълим олувчилар агрессив усуллардан ташқари эмоцияларни ифодалашнинг бошқа усулларини билмайди (улар кўрқув ёки фрустрацияни шундай намоён қилади).

Конфликтларни ҳал этиш кўникмалари шаклланмаганлиги. Бунда кўпинча ота-оналар ёки ўқув муассасасидан ташқаридаги тенгдошларига кўпол ва агрессив муносабати мисол бўла олади. Бу эса албатта, таълим олувчининг умумий етуклигига, унинг маънавий даражасига ҳам боғлиқ.

Педагогнинг ўз лавозимини суиистеъмол қилиши. Бунинг тан олиш осон эмас, лекин педагогнинг ўзини тутиши ҳам конфликтларни келтириб чиқариши мумкин. Унинг мантқисизлиги, бемаъни ёки ўта юқори

талаблари таълим олувчиларнинг фрустрациясига олиб келиши мумкин. Педагог доимо авторитар мулоқот услубини, қатъий, мослашмайдиган қоидалар тизимини қўллайдиган бўлса, ҳар қандай ўқув гуруҳида қўрқув ва ишончсизлик муҳити юзага келиши мумкин.

Педагогик жараёнда конфликтларнинг ўзини уч турига ажратиш мумкин. Биринчиси – ресурслар етишмаслиги туфайли юзага келадиган конфликтлар (нимадир: ўқув қўлланмалари, педагогнинг эътибори, тенгдошлар дўст бўлиши ҳамма учун етарли бўлавермайди). Бундай вазиятларни ҳал этиш осонроқ. Иккинчиси – бошқа кишиларнинг истагига зид бўлган хоҳиш, интилиш, эҳтиёжлар билан боғлиқ бўлган конфликтлар (*оқумладан, бошқаларга ўз фикрини ўтказишга, ҳокимлик қилишга, дўстлашишга, ўз мавқеини белгилашга, бирор нарсага эришишга интилиш*). Бундай конфликтларни енгиш қийинроқ, чунки уларнинг сабаблари яширин бўлади. Учинчи тури – қадриятлар ўртасидаги конфликтлар. Бу энг қийин вазият. Қадриятларимиз шубҳа остига қўйилганда, биз буни ҳаётимиз маъноси учун хавф деб тушунамиз ва мутлақо муросасиз бўлиб қоламиз (*бунда диний ёки сиёсий қарашлар ҳақида гап боради, дейиш бу ерда доимо тўғри бўлавермайди*). Мақсадлар ўртасида конфликтлар ҳам шу тоифага киради. Ҳар бир инсоннинг қандайдир мақсадлари бор; бизнинг мақсадга эришишга уринишимиз унинг биз учун қадрлигини акс эттиради. Турли кишиларнинг мақсадлари ўзаро зид бўлганда, муросага келиш осон эмас.

Ҳар қандай конфликтнинг моҳияти шундан иборат: демак, конфликт юз берди. У қайси ҳолатларда кучаяди? Булар ичида қуйидагиларни ажратиш мумкин:

- агар иштирокчиларнинг ўзини тутишида салбий эмоциялар устун бўлса (ғазаб, фрустрация ва ҳоказо);
- агар хавф туйғуси кучайса;
- агар бошқа кишилар конфликтга жалб қилинса;
- агар таълим олувчилар конфликтгача дўст бўлмаса;
- агар таълим олувчилар конфликтларни ҳал этиш ва мулоқот кўникмаларига эга бўлмаса.

Таълим олувчилар ўртасида етакчилик конфликтлари энг кўп тарқалган, уларда иккита-учта етакчи ва уларнинг гуруҳлари ўз ўқув гуруҳида биринчи бўлиши учун кураши акс этади. Психологлар О.Ситковская, О.Михайлова кузатишига қараганда, етакчиликка йўл олиш, айниқса ўсмирлар муҳитида, ўзининг устунлигини, ҳеч нарсадан тоймаслигини, қаттиққўллигини, шафқатсизлигини намоён қилиш билан боғлиқ бўлади. Болалар шафқатсизлиги – ҳаммага маълум ҳолат. Жаҳон педагогикасининг парадоксларидан бири шундан иборатки, бола катта ёшдаги кишига нисбатан кўпчиликка онгсиз эргашиш, сабабсиз

шафқатсизлик, ўзига ўхшаганларни жароҳатлашга кўпроқ мойил бўлади. Афсуски, охириги пайтларда бундай салбий ҳолатлар ўсмир-ёшлар муҳитида борган сари кўпроқ учрамоқда.

Таълим олувчи ёшларнинг ўзини агрессив тутиши сабаблари ва келиб чиқиши шахс ижтимоийлашувининг нуқсонлари билан боғлиқ. Жумладан, мактабгача ёшдаги болалардаги агрессив ҳаракат сони ва уларнинг ота-она томонидан жазоланиши мунтазамлиги орасида боғланиш аниқланган (Р.Сирс). Бундан ташқари, конфликтли ўсмирлар одатда уларга нисбатан жисмоний зўрлик ишлатган ота-оналар томонидан тарбияланганлиги исботланган (А.Бандура). Шунинг учун бир қатор тадқиқотчилар жазолашни шахснинг конфликтли ўзини тутиши моделидир, деб ҳисоблайди (Л.Жавинен, С.Ларсенс).

Ижтимоийлашувнинг илк босқичларида агрессия тасодифий юзага келиши мумкин, лекин агрессив усул билан мақсадга муваффақиятли эришганда ҳар хил қийин вазиятлардан чиқиш учун яна ундан фойдаланишга интилиш пайдо бўлиши мумкин.

Бундан ташқари, таълим олувчи ёшлар муҳитида конфликтлар уларнинг ижтимоий мақоми ва ёшининг муҳим хусусияти билан белгилаб берилади: бир томондан, таълим олувчилар ўзини катта деб ҳисоблайди ва шунга мос тарзда ўзини тутишга ҳаракат қилади, иккинчи томондан, ўз ота-онасига қисман ёки тўлиқ моддий тобеликда бўлади, бу эса уларга катталарга тенг шахс мақомига эришишга имкон бермайди. Шунинг учун тенгдошлар муҳитида улар ўз эгаллаган мақомидан коникмаганлигини компенсация (А.Адлер) қилишга уринади ва ўзини тутишнинг адекват бўлмаган даражада агрессив шакллари орқали улардан жисмоний ёки шахсий жиҳатидан заифроқ бўлганлар олдида ўзининг катта бўлиб қолганлигини намоён қилади (*компенсация реакцияси психологик ҳимояланиш механизми, шахснинг тамойилларига, қарашларига ва йўналишларига зид бўлган ҳаёт шароитларига психологик мослашув механизми сифатида намоён бўлиши*).

Таълим муассасасида ёшлар ижтимоийлашуви, биринчи навбатда маънавий кадриятларни ўзлаштириш қанчалик муваффақиятли амалга оширилишига боғлиқ холда, таълим олувчилар ўртасида конфликтлар интенсивлиги ҳам ўзгаради. Маънавият кўп жиҳатдан ҳам кишилар гуруҳи, ҳам айрим шахсларнинг фаолияти ва ўзини тутиши сабабларини белгилаб беради.

Кичик гуруҳларда юзага келадиган ҳар қандай конфликтлар каби, таълим олувчи ёшлар ва ўсмирлар муҳитидаги конфликтларни тўлиқ бартараф этиш амалда мумкин эмас. Шунинг учун педагог биринчи навбатда таълим олувчиларнинг зиддиятли ўзаро муносабатларининг олдини олишга бор кучини бағишлаши лозим. Бу ерда интизом – тартибга

окилона бўйсунуш доирасида ҳар бир таълим олувчига унинг тўлақонли ривожланиши учун зарур бўлган эркинликни таъминлай олиш кўникмаси катта ўрин тутиши мумкин. Педагог шахси таълим олувчиларнинг ўзини конфликтли тутишига катта таъсир кўрсатади. Унинг таъсири турли жихатларда намоён бўлиши мумкин. Биринчидан, педагогнинг бошқа таълим олувчилар билан ўзаро муносабатининг услуби тенгдошлари билан ўзаро муносабатларида уни такрорлаш учун мисол бўлади. Тадқиқотлар кўрсатишича, биринчи педагогнинг (ўқитувчининг) мулоқот услуби ва педагогик одоби таълим олувчиларнинг шахслараро муносабатлари шаклланишига катта таъсир кўрсатади. “Ҳамкорлик” индивидуал услуби ва педагогик тактикаси таълим олувчиларнинг бир-бири билан конфликтсиз муносабатларини белгилаб беради. “Авторитар” педагогнинг ўқув гуруҳларида муносабатлар учун конфликтларнинг кўп учраши хос бўлади. Иккинчидан, педагог таълим олувчиларнинг конфликтларига аралашishi, уларни тартибга солиши шарт. Бу, албатта, уларни босиши шартлигини билдирмайди. Вазиятга қараб, маъмурий аралашув зарур бўлиши, ёки – фақат яхши маслаҳат керак бўлиши мумкин. Конфликтдаги ёшларни биргаликдаги фаолиятга жалб қилиш, конфликтни ҳал қилишда бошқа таълим олувчилар, айниқса гуруҳнинг норасмий етакчилари иштирок этиши, ва шу қабилар ҳам ижобий таъсир кўрсатади.

Конфликт авж олишига йўл қўймаслик учун нима қилиш керак? Энг асосийси – иштирокчиларга эмас, муаммога диққат қаратиш; салбий эмоциялар намоён бўлишини олдини олиш ва хавф туйғусини бартараф этиш. Агар конфликтдан аввал таълим олувчилар дўстлашган бўлса, агар улар конфликтларни ҳал этишни билса, уларга юзага келган муаммони ҳал этишда ёрдам бера оладиган кимдир бўлса, буларнинг ҳаммасини бажариш осонроқ бўлади.

Биз одатда конфликтга қандай реакция қиламиз? Конфликтга агрессив жавоб берамиз, яъни жисмоний, сўз билан, ёки бошқа ҳар қандай усулда рақибни енгишга ҳаракат қиламиз. Ёки катталарга, обрўли кишиларга, ёки кучлироқ бўлган ва бизни ҳимоя қила оладиган кишиларга мурожаат қиламиз. Ёки оддийгина вазиятга эътибор бермаймиз. Юқоридагилардан ташқари, конфликтли вазиятларни ҳал этишнинг жуда кўп бошқа усуллари ҳам бор. Конфликт томонлари, конфликтнинг энг яхши ҳал этилиши – иккала томонни мураккаб вазиятдан қониққан ҳолда чиқиши эканлигини тушуниши туб аҳамиятга эга. Лекин, эҳтимол, конфликтли вазиятларда ўзини тутиш тажрибасини орттириш ва конфликтларни унумли ҳал этишнинг шахсий ресурсларини шакллантириш ундан ҳам кўпроқ аҳамиятга эга бўлади.

Конфликтларни ҳал этиш. Конфликт – зиддиятлар кескинлашувининг энг кучли ҳолатидир. Конфликт юзага келишининг сабабларини,

конфликт кечилишининг хусусиятларини тушуниш, конфликтли вазиятларни ҳал этишнинг оптимал усулларини топа олиш ҳар бир педагог учун ҳам тадқиқот, ҳам амалий мақсадларда зарур бўлади.

Конфликтнинг сабабини аниқлаш учун, унинг тузилишига оид асосий билимларни эгаллаш етарли эмас, чунки улар конфликтларнинг умумий жиҳатларини қайд этади. Шу билан бирга, педагогик конфликтлар юзага келишининг турли сабаблари бор, буларга у ёки бу таълим муассасасида таълим-тарбия жараёнини ташкил этишнинг объектив шарт-шароитлари, гуруҳ ичидаги ёки шахслараро ўзаро муносабатлар кескинлашувига олиб келадиган индивидларнинг ижтимоий-психологик, индивидуал-психологик, ёш, гендер хусусиятлари киради.

Конфликтни кўриб чиқишда қайси омиллар ва сабаблар ажратилишига қараб, у турли даражаларда таҳлил қилиниши мумкин:

1) ижтимоий (педагогик жараёни ташкил этишнинг шартларини таҳлил қилиш);

2) ижтимоий-психологик (конфликтда иштирок этувчи томонларнинг ижтимоий-психологик тузилиши ва хусусиятларини таҳлил қилиш);

3) индивидуал-психологик.

Ҳар бир конфликтда омилларнинг бетакрор бирикмаси юзага келади, уларнинг ҳар бири конфликтларнинг сабаблари белгиланишида ўз “вазига” эга. Ўз навбатида, конфликтнинг “таркибий қисмлари” унинг асосий кечилиш босқичлари билан узий боғлиқ, уларнинг ичида куйидагиларни ажратиш мумкин:

I босқич – конфликтнинг пайдо бўлиши;

II босқич – инцидент;

III босқич – конфликтнинг ҳал этилиши.

Конфликтнинг пайдо бўлиши уларни енгил салбий эмоционал кечинмалар билан ўтадиган ташқи ёки ички зиддиятларнинг кескинлашуви билан боғлиқ бўлади. Конфликтга борувчи томонларнинг мотивлари уларнинг ғоялари, истаклари, мақсадлари, қадриятлари, тахминий тенглик ёки устунликни таъкидлашга интилишлари билан белгиланади, бунда нормал, невротик бўлмаган конфликтда ниятлар йўналишлари орасидаги “бурчак” 180°дан кам, шунинг учун маълум шароитда иккала томон ниятини кўпроқ ёки камроқ даражада қондирувчи хулқ-атвор топилиши мумкин.

Конфликт объекти – баҳс предметидир. Унинг бўлинмаслиги – баҳс моҳиятини белгилайдиган энг муҳим хусусиятлардан биридир. *Конфликтнинг сабаби* – конфликтли вазият, яъни конфликт объекти ва иштирокчилари борлиги. *Конфликт иштирокчилари* – баҳсда ўз позицияларини таъкидлайдиган бир-бирига қарши турган томонлар (рақиблар). Конфликт иштирокчиларининг *психологик позициялари шахсий*

(Ўз номидан гапирганда ва баҳсда Ўз манфаатларини кўзлаганда) ёки *гуруҳли* (баҳсда жамоавий мақсадлар кўзланади) бўлиши мумкин. Конфликтда томонлар ҳаракати стратегияси, Ўз фойдасига “куч ортишига” муваффақ бўлиши учун, нафақат ўзини ифода этиш, балки гуруҳ (жамоа) номидан сўзга чиқиш учун ҳар қандай имкониятдан фойдаланишни кўзда тутади.

Инцидент – иштирокчилар томонидан конфликт деб тушуниладиган ошқора тўқнашув; конфликт иштирокчиларининг ҳаракатлари унинг объектини эгаллашга қаратилган.

Конфликтнинг ҳал этилиши – конфликтли вазиятни ва у билан боғлиқ зиддиятларни бартараф этиш. Инцидентни бартараф этиш конфликтни ҳал этиш деб ҳисобланмайди, чунки уни фақат яширин шаклига айлантиради. Шунинг учун конфликт юзага келганда педагог қуйидагиларни билиши лозим: “Ҳар қандай шахслараро ўзаро муносабатнинг муҳим хусусияти кўп мотивларга эга бўлишидир”.

Конфликтлар ҳал этилишининг шахсий ресурсларини шакллантириш ишларида бир неча кетма-кет босқичларни ажратиш мумкин, уларнинг ҳар биридан ўтиш педагогик ўзаро таъсирнинг керакли тажрибасига эга бўлишнинг муҳим шарти ҳисобланади.

Конфликтларни ҳал этишнинг шахсий ресурслари бўйича босқичма-босқич шакллари. Агар педагогик ўзаро муносабатлар педагогнинг ўзини ва таълим олувчиларни адекват идрок этишга асосланган бўлса ҳамда ҳамкорлик асосида ривожланса, таълим-тарбия жараёнини образли тарзда “гуманизм лабораторияси” деб аташ мумкин бўларди (В.А.Сухомлинский). Педагог шахсининг гуманистик ресурсларини шакллантиришда дарслар тизимини махсус босқичма-босқич ташкил этишни талаб қилади. Ушбу босқичлар тизими ҳар қандай ақлий ҳаракатларни ва илмий билимларни тушунчалар даражасида ўзлаштиришнинг ўзига хослиги (П.Я.Гальперин, Н.Ф.Тализина ва бошқалар), ҳамда шахсий ресурсларини шакллантириш вазибаларининг хусусиятлари билан белгиланади.

Бу қондаларга мувофиқ, конфликтларни ҳал этишнинг шахсий ресурсларини шакллантиришнинг мураккаб жараёнида *қуйидаги босқичларни ажратиш мумкин:*

1. Билимлар доирасини ўзлаштиришнинг *тахминий* - *мўлжал босқичи*, бунда конфликт ва унинг барча таркибий компонентларини кўришни ўрганиш лозим. Ушбу босқичда материални ўзлаштириш воситаси сифатида конфликтли ўзаро муносабатни таркибий-динамик таҳлил қилишнинг тахминий – мўлжал харитаси хизмат қилиши мумкин.

2. Конфликтларни ҳал этишнинг оптимал йўллари *излаш ва муҳокама қилиш* босқичи. Ушбу босқичда иштирокчилар керакли мулоқот

кўникмаларини шакллантириш бўйича фаолиятнинг тахминий - мўлжал асосининг схемаси билан ишлайди.

3. Мулоқотда конструктив ҳамкорликни амалга ошириш учун шахсий ресурсларининг когнитив, ҳиссий ва ҳулқ-атвор компонентларини *шакллантириш босқичи*. Ушбу босқичда машқ қилиш машғулоти киритилади.

4. Дастурни ўзлаштириш даражасини аниқлашга қаратилган *назорат-баҳолаш босқичи*.

Қуйида ҳар бир ажратилган босқич мазмунини батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Конфликтлар юзага келиши шартлари ҳақида керакли билимларни ўзлаштиришнинг тахминий - мўлжал босқичи. Ушбу босқичнинг мазмуни тавсифи шундан иборатки, асосий эътибор шахслараро низоли ўзаро муносабат ва унинг юзага келишининг асосий психологик сабаблари ҳақида билимлар доирасини ўзлаштиришга қаратилган. Бу босқичнинг вазифаси педагогнинг конфликтларни тушуниш, англаш ва классификациялашга ўргатишдан иборат. Бу босқичнинг натижаси конфликтли вазият механизмининг барча “таркибий қисмлари” кўрсатилиши лозим бўлган тахминий - мўлжал ҳаракат харитасини ишлаб чиқиш керак бўлади. Бундай асос (схема) педагоглар томонидан гуруҳли машғулотларда педагогик мулоқот бузилиши юз берган муайян вазиятларни таҳлил қилиш давомида муҳокама қилинадиган “Конфликтли ўзаро муносабатнинг таркибий-динамик таҳлилининг тахминий - мўлжал харитаси” шаклида берилади. Харитани юритиш икки йўл билан бажарилиши мумкин: ёки у педагогларга гуруҳ раҳбари томондан тайёр шаклида таклиф этилади, ёки аниқ мақсадга қаратилган уюшган гуруҳ иштирокчилари томонидан тузилади (*вақт ресурсларига ва уларнинг бундай ишга тайёрлиги даражасига боғлиқ ҳолда*). Харита-схемада конфликтнинг барча ажратилган компонентлари акс эттирилиб, конфликтли вазият юзага келишида улардан ҳар бирининг аҳамияти муҳокама қилинганидан кейин иштирокчилар конфликтлар ҳал этилиши шахсий ресурсларини шакллантиришнинг кейинги босқичига ўтиши мумкин.

Конфликт ҳал этилиш йўллари излаш босқичи. Ҳар қандай ўқув жамоасининг ҳаётида ҳам стандарт – одатдаги, ҳам қутилмаган иш вазиятлари юзага келади, уларга имкони борича адекват жавоб бериш лозим. Ушбу машғулот босқичида тузилган харита ёрдамида педагоглар моддийлаштирилган ҳаракатлар даражасини ишлаб чиқади, уларнинг асосий мақсади – конфликт ҳал этилишининг оптимал йўллари излаш ва муҳокама қилиш. Муайян вазиятларни киритиш ва талқин этиш турли шаклларда: ролли ўйин шаклида, гуруҳли мунозара муҳокамаси шаклида

Ўтиши мумкин. Конфликтли вазиятларнинг муайян мазмуни махсус адабиётлардан олинishi, педагоглар томонидан ўз фаолияти амалиётидан таклиф этилиши, ёки гуруҳда моделлаштирилиши мумкин. Конфликтли вазиятни ролли ўйинда, гуруҳли мунозарада ёки тахминий - мўлжал харитаси (схема) бўйича ишлашнинг бошқа ҳар қандай шаклида таҳлил қилганда, педагогларни кўпчилик ҳолларда таҳлил нафақат вазиятнинг объектив параметрларига, балки педагогнинг ўз шахсий хусусиятларига, унинг мотивлари, даъво қилган даражаси, мақсадлари, кутган натижалари, зийраклигига ва ҳозирги руҳий ҳолатига боғлиқ бўлиши ҳақидаги хулосага олиб келиш мумкин. Муайян вазиятни таҳлил қилиш натижаларини батафсил муҳокама қилишда унда доимо субъективлик элементи мавжудлиги, ундан имкони борича қочиш кераклиги ҳақида умумий хулосага келгандан кейин, педагоглар ишнинг кейинги босқичини ўзлаштиришга киришишлари мумкин.

Конфликтлар ҳал этилишида шахсий ресурсларининг когнитив, ҳиссий ва хулқ-атвор компонентларини шакллантириш босқичи. Ишнинг учинчи босқичида тренинг машғулотлари циклини ташкил этиш мақсадга мувофиқдир. Бунда педагогик жараёнда конфликтли ўзаро муносабатни ҳал этишнинг оптимал йўллари таъминлайдиган воситалар, усуллар, кўникмалар мажмуаси амалга оширилади. Ушбу босқичнинг машғулотлари дастурини тузишда инсон хулқ атворининг когнитив, ҳиссий ва ҳаракат (хулқ-атвор) компонентларига эътибор қаратилади.

Когнитив компонент таълим оловчилар, уларнинг ота-оналари, ҳамкасблари ҳаракатларини тушуниш даражасини, уларнинг муаммоларини билишни, демак, ҳар бир муайян вазиятда хулқни адекват тарзда аввайдан билиш қобилиятини акс эттиради. Педагог ўзаро муносабатларда субъектлар қайси мотивлар асосида ҳаракат қилишини, улар ушбу мотивларни қанчалик англаб етишини кўришни ўрганиши лозим. Тренинг машғулотларининг асосий жиҳати “педагог – таълим оловчи” тизимида позициялар рефлексиясини долзарблаштириш, бундай машғулотлар шахснинг ўз “Мен”ига ёки бошқаларнинг “Мен”ига йўналтирилганлигини аниқлаш бўлиши керак. Конфликтда ўзини тутиш тактикаси ва ўзаро муносабатнинг унумли бўлиши шахснинг йўналтирилганлигига боғлиқ бўлади. Шахслараро муносабатлар ва (ҳам ўзининг, ҳам бошқа кишиларнинг) ролли хулқ хусусиятларини тўлароқ тушуниш учун, тренингда трансакцияли таҳлил схемасини қўллаш мақсадга мувофиқ бўлади. Трансакция – “Мен” ҳолати (позицияси)га боғлиқ бўлган мулоқотда реакциялар алмашувининг ўзаро ўлчовидир. Э.Берн моделига мувофиқ, ҳолатимиз суҳбатдошга, вазиятга ва мулоқот мазмунига қараб, ўзгариши мумкин. Мулоқотда шерикларнинг ички ҳолати доимо уларнинг

нутқида ва ўзини тутиш реакцияларида намоён бўлади. Инсон турли ҳаётий вазиятларда амалга оширадиган ролларнинг психологик механизмини чуқурроқ тушуниш учун, “Мен-Катта одам”, “Мен-Ота-она” ва “Мен-Бола” ҳолатларини таҳлил қилишга бир нечта машғулотни бағишлаш мумкин. Чунки трансакция таҳлилига асосланган психологик манипуляциялар педагогик мулоқотнинг ажралмас узвий жиҳати ҳисобланади.

Ҳиссий компонентда - педагог таълим олувчиларнинг кечинмаларини сезиши ва уларни тўғри акс эттира олиши қобилияти билан ифодаланади. Эмоционал реакция қилиш замирида эмпатия туйғуси, яъни бирга ҳис қилиш, ўзини бировнинг ўрнига қўйиб кўриш, унинг позициясини тушуниш ва унга керакли ёрдамни бериш, қўллаб-қувватлаш ёки кўмаклаш олиш қобилияти ётади. Қўллаб-қувватлаш таъсирчан бўлиши учун, самарали тинглаш ва таълим олувчига ижобий муносабатни сўз билан мустаҳкамлашнинг баъзи қондаларига риоя қилиш лозим:

➤ айтилган гапнинг маъносини тўғри тушунганлигини аниқлаш мақсадида эшитганлигини такрорлаган маъқул: “Агар мен сизни тўғри тушунган бўлсам; сиз... деб айтдингиз...” ва ҳоказо;

➤ таълим олувчига зарур бўлмаган ёки ўзи уларни сўрамаган маслаҳатларни бермаслик: “Мен сенинг ўрнингда...” ва ҳоказо.

Машғулотларда эмпатия – нафақат эмоционал кўнгилчанлик балки, ҳаракатчан бирга қайғуришдир, деган фикр ажратиб кўрсатилиши жуда муҳим. Маълумки, инсон шахсининг ривожланиши етарлича юқори даражасига етганда, у бирга ҳис қилишга қодир бўлади.

Ҳаракат (хулқ-атвор) компоненти - таълим олувчиларнинг таълим ва тарбиясида педагогнинг диалогик мулоқоти даражаси, унинг биргаликдаги ҳаракат шакллари ташкил этиш қобилияти билан боғлиқ. Диалогик мулоқотда қайтувчан алоқа муҳим ўрин тутди. Бошқа кишини тушуниш учун уни эшита олиш керак. Тинглай олиш – оддий жараён эмас, коммуникатив фаолиятнинг мураккаб туридир. У таълим-тарбия жараёнида ниҳоятда муҳим аҳамиятга эга, чунки педагог ўз тарбияланувчиларини қандай тинглашига ва улардан нима эшитганлигига қараб, улар билан ўзаро муносабатда маълум ўзини тутиш стратегиясини танлайди.

Конфликтли вазиятни ҳал этиш педагогнинг турли кўринишдаги ўзини тутиш стратегиялари билан ифода этилиши мумкин. Масалан, олимлар тадқиқотларига кўра, педагогик конфликтлар ҳал этилишининг кенг тарқалган усуллари қуйидагилар:

➤ конфликтли ҳаракатлар турли санкцияларни қўллаш орқали ташқаридан тўхтатиш (*конфликтни маъмурий, авторитар ҳал этиш 66,7% педагоглар учун хос бўлади*);

➤ конфликтли вазиятга умуман эътибор бермаслик (конфликтли вазиятга бирор-бир ташиқи реакцияси бўлмаслиги 11,1% педагоглар учун хос бўлади).

Шунинг учун ушбу босқичда педагоглар билан машғулот ўтказишда уларнинг диққатини конфликтли вазиятда ўзини тутиш моделларига хос бўлган салбий жиҳатларга қаратиш, ҳамда конструктив хусусиятга эга бўлган ва ҳам педагогларнинг ўзларига, ҳам таълим олувчиларга психологик қулайлик туйғусини таъминлайдиган конфликтларни ҳал этиш услубларини ва усулларини танлаш лозимлигининг унутмаслик лозим. Шу жиҳатдан, турли ёш даврларидаги таълим олувчилар билан ҳамда уларнинг индивидуал-психологик хусусиятларини ҳисобга олиб, ҳар хил ўзаро муносабат усулларини моделлаштириш бўйича бир нечта тренинг машғулотларини ўтказишни таклиф қилиш мумкин. Педагогларга таълим олувчиларнинг ёши қанчалик катта бўлса, улар шунчалик тез-тез ҳамкорлик стратегиясига юзланиши, уни конфликтли вазиятларни ҳал этишнинг энг самарали тури сифатида танлашини эслатиш ортиқча бўлмайди. Бунда одатда ўғил болалар педагогик жараёнда, қизлар эса – шахслараро муносабатларда кўпроқ конфликтли бўлишини унутмаслик муҳим бўлади.

Педагоглар билан машғулотларда конфликтли вазиятни унумли бошдан кечириш имкони уни ҳал этишнинг унумли бўлмаган ҳимоя механизмларидан фойдаланиш даражасига боғлиқ бўлишини таъкидлаш муҳим. Иктимой позициялар тенг бўлмаганда, яхлит педагогик жараён шароитида педагогнинг “Ўз касбининг кадр-қийматини сақлаб қолишга” интилиши кўпинча энг кўпол шаклларга айланиб, таълим олувчиларга нисбатан ҳақоратловчи тавсифлаш ва ошкора жазолаш билан қўрқитиш қўлланишигача бориб етади.

Ўзининг инсонпарвар хулқи орқали педагог конфликтни ижодий ҳал этиш намунасини, унумли муқобил имконият борлигини намоён этилади. Педагог ўзи бундай муқобил йўлга эътибор бермай, ўз хулқи ва ҳаракатларида репрессив ўзини ҳимоялаш шаклларига диққат қаратса, у ўз тарбияланувчиси ўз “Мен”ини педагогнинг обрўи агрессиясидан ҳимоя қилишга интилган ҳолда, худди ўзидек, самарасиз психологик ҳимоя механизмларини намоён қилишига ҳам ўзи сабабчи бўлади. Шунинг учун ушбу машғулот босқичида педагоглар бир муқаррар ҳақиқатни англаб етиши лозим: таълим олувчилар билан самарали муносабатларни ўрнатишнинг стратегияси ва тактикаси биринчи навбатда ўз хулқини ўзгартиришга қаратилган бўлиши лозим.

Ишнинг назорат-баҳолаш босқичи. У ишнинг якунловчи бўғими бўлиб, педагогик жараёнда конфликтли вазиятларни таҳлил қилиш ҳамда шахсий ресурслари ҳисобига ҳал эта олишни ўрганиб олганлигини қайд

этишни кўзда тутади. Бу босқичда мослашувчанлик, динамиклик, башорат қила олиш, таълим олувчини келажагини ҳам қабул қила олиш қобилияти, унинг ривожланиши давомида шахсий хусусиятлари ўзгаришларини ҳисобга олишнинг янги даражаси намоён бўлиши кутилади. Бошқача айтганда, конфликтларни ҳал эта олишнинг шахсий ресурсларини шакллантириш ишидаги ушбу босқичнинг вазифаси, ҳар бир педагог ўзининг босқичма-босқич таълим тажрибасини таҳлил қила олиши ва таълим олувчилар билан унумли ўзаро муносабатга қанчалик тайёрлиги ҳақида хулоса қилишидан иборат.

Ушбу босқичда яна ишнинг бошқа босқичларида фойдаланилган педагогик вазиятларни таҳлил қилишга ўтиш мумкин. Бунда асосий эътиборни конфликтнинг “таркибий қисмларини” ажратишга эмас, кўпроқ педагог ҳаракатларни баҳолашга ўрганиш, ва конфликтли вазиятларни ҳал этишнинг оптимал усулларини таклиф этишга қаратиш лозим. Назорат-баҳолаш босқичида педагоглар конфликтнинг конструктив ҳал этилишида қуйидаги омиллар муҳим ўрин тутишини кўра олиши керак:

- конфликтнинг акс эттирилиши адекватлиги;
- конфликт қилувчи томонлар мулоқотининг очик ва унумли бўлиши;
- ўзаро ишонч ва ҳамкорлик иқлимини, муҳитини яратиш;
- конфликт моҳиятини тўғри белгилаш.

Педагогик конфликтларни ҳал этишда шахсий ресурсларини ҳисобга олган ҳолда шакллантириш бўйича таклиф этилган тури намунавий эканлигини қайд этиш лозим. Бунда педагоглар ўзининг касбий мулоқотида учрайдиган қийинчиликларга ва улар мураккаб вазиятларда мослашувчан тарзда ўзини тутишга қанчалик тайёр эканлигига қараб, педагогик ўзаро муносабат маданиятини такомиллаштиришда ҳамда улар билан ишлашнинг бошқа шакллари таклиф этилиши мумкин. Шу билан бирга, бундай ишлар мажбурий тартибда педагогнинг касбий позицияси ва мулоқот услубининг индивидуал хусусиятларини аниқлаш асосида амалга оширилиши лозим. Фақат педагогнинг коммуникатив уқувчанлигини “охирги ривожланиши даражасини” аниқлаш асосидагина унинг “энг яқин ривожланиши зонасини” башорат қилиш ва педагогик жараёнда конфликтларни конструктив ҳал этиш кўникмаларини шакллантиришда керакли ёрдам шаклини таклиф қилиш мумкин бўлади. Бундан ташқари, умуман ҳар қандай инсон учун, айниқса педагог учун ўз суҳбатдошларига нисбатан муросали муносабат каби шахсий хусусиятни ўзида шакллантириш жуда муҳим бўлади, бу суҳбатдошлар кўпинча болалар бўлиб, улар ҳали умумэтироф қилинган қоидаларга ва талабларга мувофиқ ўзини тутишни билмайди. Бу шахсий хусусият мулоқот коммуникатив толерантлик каби танилган бўлиб, у ҳақида қуйида тўхталамиз.

Педагогнинг коммуникатив толерантлиги. Толерантлик лотин тилидан таржима қилинганда, кимгадир ёки нимагадир нисбатан чидамлилик, у билан муросага келиш, кўнгилчанликни билдиради.

Коммуникатив толерантлик – шахснинг инсонларга муносабатининг тавсифи. хусусияти бўлиб, ўзаро муносабатга киришган шахсларнинг ёқимсиз ёки номақбул руҳий ҳолатлари, хусусиятлари ва хулқ-атворларига чидай олиши даражасини кўрсатади.

Коммуникатив толерантлик – инсоннинг энг муҳим ва жуда кўп ахборот берувчи жиҳатидир. Ўз моҳиятига кўра, у анча мураккаб ҳосила ҳисобланади. Унда шахснинг таълим маданияти ва тарбиясининг ўзига хос хусусиятлари, мулоқот тажрибаси, қадриятлари, эҳтиёжлари, қизиқишлари, интилишлари, характери, темпераменти, ўрганган одатлари, фикрлаш хусусиятлари, ўзини тутиш стереотиплари акс этади.

Бу тизим ҳосил қилувчи хусусиятдир, чунки индивиднинг бошқа кўпгина жиҳатлари, энг аввало маънавий, характерологик ва интеллектуал жиҳатлари у билан мувофиқлашади ва маълум психологик мажмуани ташкил этади. Шунинг учун ҳам коммуникатив толерантлик хусусиятлари шахснинг касбий-педагогик фаолиятда ўта зарур бўлган руҳий саломатлик, ички уйғунлик ёки уйғунликнинг йўқлигидан, ўз-ўзини бошқариш ва ўз-ўзини тузатиш қобилиятидан далолат беради.

Кундалик мулоқот ва касбий-фаолият мулоқоти коммуникатив толерантликнинг кўп шаклда намоён бўлишидан далолат беради: баъзи кишилар атрофдагиларга жуда чидамли, бошқалари эса ўз суҳбатдошларини ёқтирмаслигини яхши яшира олади, учинчиси ўзининг ишонтира олиш қобилияти билан бошқа кишиларнинг ёқимсиз жиҳатларини кўрмасликка мажбур қила олади. Худди шунингдек, коммуникатив толерантлик камлигининг у ёки бу даражаси ҳам кенг ораликда сезилиши мумкин: бошқа кишининг жиҳатларини қисман, жиддий ёки буткул қоралашга, аччиқланиш ёки умуман қабул қилмасликка сабаб бўлиши мумкин.

Шахснинг толерантлик даражаси биринчи навбатда унинг атрофдаги таъсир этувчиларга эмоционал реакция қилишининг хусусиятларида намоён бўлади. Бунда юқори толерантлик салбий реакция беришдан ўзини тийишга ёрдам беради, паст даражаси эса салбий энергия ташқарига бемалол чиқиши билан намоён бўлади.

Кўпинча инсоннинг касбий фаолиятида коммуникатив толерантлик динамикасини кузатиш мумкин. Масалан, ёш педагог ўз ишининг бошида баъзи ўзлаштирмайдиган ва интизомсиз таълим олувчиларга нисбатан паст толерантликни намоён қилади, лекин ёши ўтган сари толерантлиги ошиб боради. Бунга тескариси ҳам бўлиш мумкин – иш стажи ортган сари, ўз тарбияланувчилари ёки ҳамкасблари хулқига нисбатан аччиқланиш борган

сари кўпроқ намоён бўлади. Коммуникатив толерантликнинг ўзгарувчанлиги шундан иборатки, толерантлик даври аччиқланиш даври билан алмашади ёки аксинча.

Ҳар бир киши - ўзи ва унинг суҳбатдоши шахсининг у ёки бу жиҳатларида маълум фарқлари борлигига қараб, онгли ёки онгсиз равишда реакция қилади. Албатта, ўзи ва суҳбатдоши ҳақида ҳам тасаввурлар субъектив бўлади, лекин бунда эмоционал идрок этишнинг драматик жиҳатлари шундан иборатки, баъзи фарқлар ёқимсиз туюлади ва шунинг учун қораланади ёки аччиғини келтиради, ёки умуман номақбул бўлади. Биргаликдаги фаолият учун жиддий, арзимас бўлган шахсий хусусиятлар ҳам, суҳбатдошини салбий баҳолашга сабаб бўлиши мумкин. Бунда биргаликдаги фаолиятнинг мураккаб жиҳатлари, атрофдагиларнинг фикри, бирга кечирган вақтлари ҳам ушбу кечинмалар катализатори бўлиши мумкин. Вақт ўтиб бориши билан турмуш ўртоғининг, дўстининг ёки ҳамкасбнинг ҳатто майда нуқсонларини ҳам идрок этиш кескинлашиб бориши мумкин.

Коммуникатив толерантлик механизмида суҳбатдошларнинг бир тоифали жиҳатлари – интеллекти, характери, ўрганиб қолган одатлари, темпераментининг мос келиши ёки мос келмаслиги ҳал этувчи рол ўйнайди. Бошқача айтганда, суҳбатдошлар бир-бирининг хусусиятлари ва ҳолатларини шахснинг айрим кичик тузилмалари даражасида баҳолайди.

Коммуникатив толерантлик кўпинча, инсон ўзи ва суҳбатдоши шахсининг айрим хусусиятлари орасидаги фарқни кўрмаганда, ёки уларнинг фарқи юзасидан салбий кечинмалари бўлмаганда намоён бўлади.

Шундай қилиб, бир киши бошқа кишида ўзи учун ёқимсиз ва номақбул фарқларни қанчалик кам топса, унда коммуникатив толерантлик даражаси шунчалик юқори бўлади ва у бошқа кишининг индивидуал жиҳатларини шунчалик кам қоралайди, ёки унинг ўзига хос хусусиятлари туфайли аччиғи чиқади. Толерантлик даражасининг ортиши, агар биз иккита нарсани ўргансак, юз бериши мумкин: биринчидан, ўзи ва суҳбатдоши шахсининг кичик тузилмаларидаги фарқлардан салбий таассуротларни енгиб ўтиш ёки уларни камайтириш: иккинчидан, бу фарқларни келтириб чиқарувчи ёки таъқидлаб кўрсатувчи ҳолатларни бартараф этиш.

Толерантлик атрофдагилар томонидан шахснинг ижобий кўриниши сифатида қабул қилинади. Коммуникатив толерантликнинг юқори даражасига эга бўлган киши етарлича вазмин бўлиб, унинг муносабатларида ҳаракатларини олдиндан билиш мумкин, улар турли кишилар билан киришимли бўлади. Шу фазилатлари туфайли биргаликдаги фаолиятда *синергик* таъсир кўрсатишга (*ҳамкорлик даражасида ўзаро муносабатдан лаззат олиш*) эришиш учун психологик қулай вазият

яратилади. Толерантлик даражаси юқори бўлган шахс билан мулоқот қилганда сиз ўзингиз учун қулай туйғуларни сезасиз. Коммуникатив толерантликнинг йўқлиги ёки унинг паст даражаси индивиднинг ўзи ва суҳбатдоши шахсининг кичик тузилмаларида аниқланган фарқларга салбий реакцияси билан изоҳланади.

Инсоннинг бошқа шахснинг ўзига хослиги сабабли салбий кечинмалари қанчалик кучли бўлса, толерантлик даражаси шунчалик паст, ва суҳбатдошга ижобий муносабатни намоёиш этиш, уни барча ёки баъзи жиҳатларида қабул қилиш, ундан норозиликни тийиб туриш шунчалик қийин бўлади. Коммуникатив толерантлик даражаси паст бўлган киши салбий ҳиссий қувват манбаи бўлиб, уни ўз суҳбатдошларига йўналтиради.

В.М.Целуйко коммуникатив толерантликни белгилаб берувчи шахснинг *асосий кичик тузилма (подструктура)лари қуйидагилар деб билади:*

1. *Интеллектуал* – муайян кишининг фикрлаш фаолияти парадигмаси (намунаси, тури, услуби) яъни, унинг воқеликни тушуниш тамойилларини, унга одат бўлган муаммоларни, ғояларни англаб етиш, қарорларни қабул қилиш стереотипларини намоён қилади.

Маълумки, ҳар бир киши ўзича фикрлайди: кимдир умумлаштиришга мойил бўлади, бошқаси эса асосан воқеалар ва фактларни таҳлил қилади. Баъзилар чуқур ва ҳар томонлама фикр юритади, бошқалари эса воқеаларни юзаки қабул қилади. Баъзилар муҳим деб билган жиҳатларни бошқалар иккинчи даражали деб ҳисоблайди. Кимдир изчил ва далил-исботли фикр юритади, кимдир эса элементар мантикни ҳам эпполмайди. Бунда, суҳбатдошлар интеллект соҳасидаги фарқни намоён қилганда, томонлардан ҳар бири ўзини ҳақ деб ҳисоблайди ва бошқа шахснинг интеллектуал ўзига хослигига муросасизликнинг у ёки бу даражасини намоёиш қилади. Бунда ўзаро муносабатда юзага келган интеллектуал қийинчиликларни ҳамкорлик, ўзаро муроаса қилиш ёки суҳбатдошнинг фикрлаши турини қабул қилиш орқали ҳал этиш осон эмас.

2. *Қадриятли йўналиши* – муайян шахснинг асосий дунёқараш идеалларини, унинг ҳаётгй энг яқин ва узоқдаги мақсадлари, кизиқишлари, воқеаларни баҳолашларини ўз ичига олади.

Педагоглар ва таълим олувчилар, уларнинг ота-оналари, таълим муассасаси маъмуриятининг вакиллари – ҳамма ўзаро муносабат соҳасида у ёки бу даражада фарқланувчи қадриятларни ифодалаши бир-бирига коммуникатив муросасизликни намоён қилиши мумкин.

3. *Этика* – инсон эътиқодидаги маънавий меъёрларни ифодалайди. Бунда унинг фикрлари, баҳолашлари ва ҳаракатларида виждон мавжудлигининг у ёки бу даражаси намоён бўлади: яхшиликка ва ёмонликка, адолатга ва адолатсизликка йўналтирилганлиги, бурч туйғусига

таянишга мойиллиги ёки ўзини масъулиятсиз тутишига ўрганиб қолганлиги ётади.

4. *Эстетика* – шахснинг хушбичим кўришлари, диди ва туйғулари, инсоннинг гўзаллик ва хунукликни, олижаноб ва тубан жиҳатларни, кулгили ва фоживий жиҳатларни идрок этиши хусусиятлари соҳасини қамраб олади. Бунда шахс учун ким ёки нима ёқиши ёки ёқмаслиги ва нима учунлиги билан белгиланади.

5. *Ҳиссий* – кишида энг кўп учрайдиган устувор ҳислар спектри намоён бўлади: хурсандлик ёки ғамгинлик, оптимизм ёки пессимизм, ҳаяжон ёки хотиржамлик, кўтаринкилик ёки тушқунлик, беғамлик ёки хавотирланиш, тинчликсеварлик ёки агрессивлик.

Педагогнинг ишидаги қийинчиликлардан бири айнан шу билан боғлиқ: таълим олувчилар билан мулоқотда бўлганда, масалан, эмоционал беқарорлик кўп учрайдиган ўсмирлар билан ўзига хос эмоционал фонга беихтиёр шўнғиб кетади. Бундай ишлаш шароитида коммуникатив толерантлик захираларини қўллаш ортади, ёки таълим олувчиларнинг кечинмаларидан ўзини узоқроқ тутиш, жавобан агрессия қилиш ва бошқалар каби алоҳида психологик ҳимоя механизмлари ишга тушади.

6. *Сенсор (сезги-туйғулар)* – оламни кўриш, эшитиш, ҳид билиш, таъм билиш, тери сезгилари ва ҳаракат сезгилари даражасида сезги-туйғу идрок этишнинг хусусиятларини ўз ичига олади. Бу ерда муайян кишининг индивидуал сенсор тузилмаси кўзда тутилади: атроф муҳит воқелик билан ўзаро муносабатни идрок этиш – анализаторлардан қайси биридир унинг учун етакчи бўлиб қолади: кўриш, эшитиш, кинестетик (*мушак ва тери сезгирлиги анализаторларини бирлаштиради*), ҳид билиш ёки таъм билиш анализатори бўлиши мумкин.

Кундалик мулоқотда турли бирикмалар – суҳбатдошларнинг сенсор кичик тузилмаларининг мувофиқ ёки номувофиқ келиши юзага келади. Педагог бир вақтнинг ўзида бир эмас, бир нечта суҳбатдошнинг сенсор хусусиятларини инobatга олиши ва уларга эътибор беришига тўғри келади, чунки унинг касбий фаолияти хусусияти ўқувчиларнинг синфи (туруҳи) билан ўзаро муносабатга киришишини кўзда тутати. Табиийки, индивидуал мулоқотда педагог учун тарбияланувчи ёки ҳамкасб билан сенсор алоқани ўрнатиш осонроқ бўлади. Ўзаро мувофиқлик мавжуд бўлганда: визуал тури билан аудиал тури – аудиал билан кинестетик тури эса кинестетик тури билан муносабатга киришганда, коммуникатив толерантлик юз бериши учун имконияти кўпроқ бўлади.

Мулоқотда ҳар хил турлар тўқнаш келганда, масалан, тинглаш ва гапиришни ёқтирувчи томоша қилишга ва образлар билан фикрлашга мойил бўлган киши билан ўзаро муносабатда бўлса; оламни асосан кинестетик тарзда идрок этувчи киши, аудиал ёки визуал билан яшашга ёки

бирга ишлашга мажбур бўлса, коммуникатив толерантлик пасайиши мумкин.

7. *Энерго-динамик* – кишининг энергетик хусусиятларини, унинг энергетик майдони сифати ва кучини акс эттиради. Индивид тарқатадиган энергиянинг сифати унинг белгисига боғлиқ бўлади – мусбат, манфий ёки нейтрал. Мусбат “зарядланган” киши атрофдагиларни ўзига тортаётгандек бўлади: мулоқот учун очиқ, юз бераётган воқеаларга ва суҳбатдошининг ҳолатига эмоционал жавоб беради, ҳамкорликка тайёр бўлиб, фаолиятидаги ишгирокчиларни ижобий баҳолайди. Манфий майдонга эга бўлган киши ўзининг хулқи, интеллектуал ва эмоционал жиҳатлари билан суҳбатдошларини ўздан итараётгандек бўлади, биргаликда ишлаш ва биргаликдаги кечинмалар учун кўринмас бўлсада, сезиларли тўсиқларни қўяди. Нейтрал энергия кишини бепарво, атрофдаги воқеаларга бефарқ қилади, булар одатда бир вақтнинг ўзида ҳам интеллектуал, ҳам эмоционал даражада намоён бўлади.

Бир кишининг бошқа шахс энергетик майдонига реакцияси одатда онгсиз даражасида юзага келади: киши нимаси биландир сизга ёқмайди, ва шунинг учун сиз у билан муносабатга киришишни истамайсиз. Иккиламчи реакция бўлиши мумкин, бунда маълум вақт ўтганда сиз суҳбатдошингиз нимаси билан, нима учун сизга ёқмаганлиги ёки ёқмай қолганининг сабабини ва изоҳини излай бошлайсиз. Лекин бу ҳолда ҳам биринчи сабаби яъни энергетик фарқларни англаб етмаслик мумкин, гўёки салбий реакцияга сабаб бўлган бошқа хусусиятлари, масалан, характери, фикрлаш услуби ва бошқа жиҳатлари тилга олинади.

8. *Алгоритмик* – шахснинг ушбу кичик тузилмаси турли хил бўлишига қарамай, уларда маълум умумий жиҳатлар кўринишида шахсий хусусиятларни бирлаштиради ва уларнинг қайта такрорланиши бир хил бўлади. Уларга одатлар, кўникмалар, фаолият услуби, ҳар хил маросимлар, шу жумладан маиший, оилавий, диний маросимлар кирилади. Уларга сезиларли қатъий такрорланиши хос бўлиб, ҳар хил шароитларда ҳам улар гўёки “ганиш йўл билан”, алгоритмлар ва маълум усуллар ёрдамида амалга оширилади.

Суҳбатдошларнинг алгоритмик тузилиши у ёки бу даражада бир хил бўлиши мумкин. Одатлари, кўникмалари, маросимлари, ўзини тутиш услубида ўхшашлик қанчалик кўп бўлса, суҳбатдош ҳузурда ўзини эркин ва бемалол тутиш, ўзини намоён қилиш имкони шунчалик кўпроқ бўлади ва бунда ҳар бир шахснинг мулоқотдаги психик фаолияти шунчалик осон кечади.

9. *Характерологик тузилма* – атрофдагиларнинг таъсирида, тарбиялаш, ўрнатилган бўлиш, бировнинг ҳаракатини такрорлаш натижасида шахснинг туғма ёки орттирилган барқарор, туб ҳосил қилувчи хусусиятларини

мужассам қилади. Характерида жиддий фарқлар бўлган суҳбатдошлар дуч келганда, уларнинг иккаласи икки томонлама хусусиятдаги қийинчиликларга учраши мумкин: ички психик фаолият амалга ошиб, ҳамкорлик жараёни мураккаблашади. Коммуникатив толерантлик шундай намоён бўладики, суҳбатдош ушбу фарқларни қабул қила олиши, юмшатиши, кучайтирмаслиги ёки бирор сабабларга кўра масалан, суҳбатдошга жуда кучли муҳаббати ёки аксинча, унга тўлиқ бепарволиги ҳолатида уларни сезмаслиги мумкин.

10. *Функционал* – шахснинг турли хил ҳаётий фаолиятини таъминлаш ва қулайлигини сақлаб туриш тизимларини мустаҳкамлайди – булар энг аввало эҳтиёжлар ва уларнинг асосида юзага келадиган истаклардир.

Шахснинг функционал кичик тузилмаси даражасида коммуникатив толерантликнинг намоён бўлиши эҳтимоли:

➤ суҳбатдошлар эҳтиёжларининг репертуарида ўхшашлик, яъни фаол ишлаётган, намоён қилинган ва ҳимоя қилинадиган эҳтиёжларнинг сони ва номларида ўхшашлик қанчалик кўп бўлса;

➤ суҳбатдошларнинг муҳим эҳтиёжлари бир-бирига қанчалик кўп мос тушса;

➤ суҳбатдошларнинг истаклари қанчалик ўхшаш бўлса, яъни муайян эҳтиёжларни қондиришга интилиш қанчалик ўхшаш бўлса, мулоқотнинг самардорлик даражаси шунчалик юқори бўлади.

Коммуникатив толерантликни белгилаб берувчи шахснинг асосий кичик тузилмалари қуйидагилардан иборат:

1) *вазиятга хос коммуникатив толерантлик даражаси* - ушбу шахснинг муайян бошқа кишига, масалан, турмуш ўртоғига, ҳамкасбига, беморга, тасодифий йўлдошига нисбатан муносабатида қайд этилади. Бу ҳолда ҳиссиётлар энергиясининг оқими қатъий йўналишга эга бўлади. Вазиятга хос коммуникатив толерантликнинг паст даражаси, масалан, қуйидаги гапларда ифодаланади: “Бу одамни кўрарга кўзим йўқ”, “Унинг борлиги менинг жаҳлимни чиқаради”, “Мен ундан жаҳлим чиқиб қалтираб кетаман”, “Ундаги барча нарсалар менинг жаҳлимни чиқаради”. Қуйидагича иборалар эса коммуникатив толерантликнинг юқори даражасидан далолат беради: “Бу иш ҳамкори менга жуда маъқул келди”, “Бу киши билан мулоқот қилиш осон”. Қуйидаги иборалар эса ўртача даражасини кўрсатади: “Менга бу кишида ҳамма нарса ёқавермайди”, “Баъзида унга чидаш қийин”, “Ундаги баъзи нарсалар менинг ғашимни келтиради”;

2) *типологик коммуникатив толерантлик даражаси* – кишилар гуруҳларига, масалан, муайян миллат, ижтимоий қатлам, касб-кор вакилларига муносабатида намоён бўлади. Муайян инсон типлари билан муносабатларда муайян эмоциялар энергияси ифодаланади. Масалан,

қуйидаги сўзларда типологик толерантликнинг паст даражаси кўринади: “Кишиларнинг бундай тури менинг ғашимни келтиради”, “Мен бу миллат вакили билан бир хонада яшамасдим”. Қуйидаги гап ибораларида ўртача даражаси намоён бўлади: “Бундай ходимларга турли туйғулар бўлиши мумкин”, “Агар истасам, суҳбатдош сифатида унга чидашим мумкин”. Қуйидаги иборалар эса типологик толерантликнинг юқори даражасидан далолат беради: “Одатда бу миллат вакиллари яхши одамлар бўлади”, “Бундай одамларни роса ёқтираман”;

3) *касбий толерантлик даражаси* – ўз фаолияти туфайли улар билан ишлашга тўғри келган кишиларга нисбатан муносабатда сезилади. Бу ҳолда шахсда асосан иш вазиятида қўшимча эмоциялар энергияси аниқланади.

Чунончи, педагогнинг ўзлаштирмайдиган ва интизомсиз ўқувчилар – ўқишда орқада қолувчи, академик кўрсаткичларни камайтирувчи, ўқиш режимини бузадиган, нафақат педагог, балки ўз синфдошларига ҳам машғулот пайтида ишлашга халал берадиган ва шу каби ўқувчилар билан муносабатлари бўйича шундай гапириш мумкин. Афтидан, педагогларда “яхши” ёки “ёмон” ўқувчи тушунчалари бўлиши бежиз эмас, улар бу тушунчалар ёрдамида касбий толерантлик даражасида ўз тарбияланувчиларининг турли тоифаларига ўз муносабатини кўрсатади.

4) *умумий коммуникатив толерантлик даражаси* – унда умуман инсонларга муносабатдаги мойилликлар, инсоннинг ҳаёт тажрибаси, йўналишлари, характерининг хусусиятлари, маънавий тамойиллари, психик саломатлик ҳолати билан белгилаб берилган мойилликлар намоён бўлади.

Умумий коммуникатив толерантлик кўп жихатдан унинг бошқа шаклларини – вазиятга хос, типологик, касбий шаклларини белгилаб беради.

Қуйидаги хулқ хусусиятлари умумий коммуникатив толерантликнинг паст даражасидан далолат беради:

1. *Педагог бошқа кишиларнинг индивидуаллигини тушунишни ёки қабул қилишни билмайди ёки истамайди.*

2. *Кишиларнинг хулқини, фикрлаш образи ёки айрим хусусиятларини баҳолаб, педагог ўзини эталон сифатида кўради.*

3. *Педагог ўқувчиларни ва ўз ҳамкасабаларини баҳолашда ўта қатъий ёки консерватив бўлади.*

4. *Педагог ўз тарбияланувчиларида киришимли бўлмаган хусусиятларига дуч келганда унда юзага келадиган ёқимсиз туйғуларни яшира олмайди ёки ҳеч бўлмаса юмшата олмайди.*

5. *Педагог ўқувчиларни ўзгартиришига, қайта тарбиялашига интилади.*

6. *Педагог суҳбатдошини ўзига мос, ўзи учун қулай шаклга келтиришни истайди.*

7. Педагог ўқувчиларнинг хатоларини, қўполлигини, унга тасодифий етказилган кенгилсизликларини кечиршини билмайди.

8. Педагог ўқувчи тушиб қолган жисмоний ёки психик ноқулайлик ҳолатига нисбатан муросасиз бўлади.

9. Педагог бошқаларнинг характерларига, одатларига, йўналишларига ёки даъволарига яхши мослашмайди.

Атрофдагиларга муросасизликнинг ортиши толерантликнинг барқарор паст ёки ўта паст даражасининг аломатидир – бу характер акцентуацияси, шунингдек шахснинг касбий деформацияси белгиси бўлиши мумкин. Булар педагог учун айниқса хавфли, чунки бу вақт ўтиб касбий фаолиятни амалга ошириш давомида шахснинг ижтимоий-психологик ва психик ўзгаришларига олиб келиши ҳамда улар ўқувчиларнинг руҳий ҳолатига тузатиб бўлмайдиган даражада зарар етказиб, улар шахсининг шаклланиши ва ривожланишига салбий таъсир этиши мумкин.

Шахслараро мулоқот тузилишининг умумий тамойиллари:

1. Инсон ҳақидаги биринчи, энг кучли тасаввур унинг ташқи кўринишига боғлиқ бўлади. Шунинг учун гуруҳнинг исталган иштирокчисиди унинг раҳбари ҳақида маълум тасаввур ҳосил бўлади. Гуруҳ раҳбари доимо ораста кўринишда бўлиши, қадди-қомати текис, тартибли бўлиши, қоматини тегишлича тутиши (яъни тўғри юриши, туриши, букчаймаслиги, елкаларини кенг кериб туриши) лозим. Юз ифодасини назорат қилиши керак. Одатдаги мулоқотда у қўрқитувчи ёки такаббур бўлмаслиги лозим, бу кишилар билан гаплашганда психологик тўсиқ бўлиши мумкин.

2. Инсон ҳақидаги тасаввур шаклланиши учун у билан биринчи тўрт дақиқадаги мулоқот ҳал қилувчи бўлади. Бу вақт ичида бизнинг барча сезги аъзоларимиз фаол ишлайди, улар ёрдамида биз бошқа киши ҳақида яхлит тасаввур ҳосил қиламиз. Тўртинчи дақиқанинг охирига келиб, кишилар бир-бирига ёқадими, ёки аксинча ўзаро мулоқотга мойилми, ёки йўқми ойдинлашади. Эҳтимол, сиз ўзингиз ҳам инсон ҳақидаги биринчи тасаввур баъзан нотўғри бўлиши мумкинлиги, лекин шу билан бирга анча барқарор эканлигини сезган бўлишингиз мумкин, бу тасаввур ўзгариши учун баъзида жуда кўп вақт ўтиши керак. Демак мулоқотнинг биринчи тўрт дақиқаси давомида ўз ҳаракатларингизни мулоқотнинг керакли тонига тўлиқ бўйсундиринг.

3. Сухбатни фақат дўстона оҳангдан бошланг ва мулоқотда ижобий йўналишини саклаб туринг. Психологияда йўналиш деб маълум тарзда ҳаракатга тайёрлик ёки мойиллик ҳолатига айтилади. Одобли ва хушмуомала, хайрихоҳ ва такаллуфли бўлинг.

4. Яхши муносабатнинг ўзига хос мимика аломати жилмайиш эканлигини унутманг. Жилмайиш нафақат бошқаларга, балки ўзимизга ҳам керак бўлади. У кайфиятни кўтаради ва ишлаш қобилиятини оширади. Кайфият юзимиз ифодасига таъсир этганидек, аксинча юзимиз ифодаси ҳам тегишли кайфият ҳосил бўлишига ёрдам беради. Юзимизда хурсанд, кувноклик ифодасини кўрсатиб, ўз кайфиятимизни яхшилаш мумкинлиги исботланган. Чунки мимика мушаклари миянинг кўп тузилмалари билан узвий боғлиқ. Сунъий жилмайсақ ҳам биз табиий жилмайишни таъминлайдиган механизмларни ишга тушираемиз.

5. Тасдиқловчи жавоблар услубиётдан фойдаланинг. Суҳбатни фикрингиз бошқача бўлган масалаларни муҳокама қилишдан бошламанг. Шунинг учун аввалига жавоби кўпроқ тасдиқ бўладиган саволларни беринг. Кейин ҳам суҳбат “розилик жамланиши” йўлидан кетишини назорат қилиб туринг. Кишилар ўз фикрини ўзгартиришни ёқтирмайди. Агар суҳбатдош тўққизта ҳолатда гапингизга рози бўлса, ўнинчисида ҳам рози бўлишининг эҳтимоли катта.

6. Яхши тингловчи бўлинг. Ривожланган тинглаш қобилияти куйидагиларни кўзда тутати:

- ҳеч қандай бегона фикрлар керак эмас;
- диққатингизни муҳокама қилинаётган муаммо моҳиятига қаратинг;
- ҳаммасини кетма-кет эшлашга уринманг – бу мумкин эмас;
- сиз тинглаб турганингизда, кейинги саволни ёки жавобингизни ўйлаб туриш мумкин эмас;

➤ берилган маълумотдаги энг қимматли материални топишга ўрганинг;

➤ эмоция ва ҳис-туйғуларингизни қайси сўзлар ва гоёлар кучайтиришини аниқланг ва уларнинг таъсирини нейтраллашга урининг, чунки кишилар одатда кучли эмоционал кўзғалиш ҳолатида унчалик эътибор билан тинглай олмайди;

➤ нафақат сўзларга, балки овоз оҳангига, мимикага, имо-ишораларга, тана ҳолати ва ҳоказоларга эътибор беринг;

➤ гапирувчига сиз уни тушунаётганлигингизни кўрсатинг, эшитганингизни, ёки айтилган гапнинг маъносини ўз сўзингиз билан такрорлаб, шундай қилиш мумкин;

➤ суҳбатдошингизга баҳо берманг;

➤ тинглаш пайтида маслаҳат берманг; баҳолаш ва маслаҳатлар, ҳатто улар энг эзгу ниятда берилган бўлса ҳам, одатда гапирувчининг ўз фикрини ифодалаш эркинлигини чеклайди, унинг сўзида энг муҳим нарсани ажратишга тўсқинлик қилади.

7. Ҳамкасблар ва бошқа кишиларни танқид қилмасликка ҳаракат қилинг, камроқ шикоят қилинг.

8. Баҳсларга йўл берманг, айникса кишилар билан ишлашнинг гурухли шаклларида. Сўз мунозараси ўрнига гурух аъзосини осойишта тинглаш, унинг ҳаяжонини юқтирмаган ҳолда, муаммони ҳал этиш йўллариини излаш учун диққатини жамлаш лозим. Тажриба шуни кўрсатадики, рақибдан ўтиб баҳслашишга уриниш ижобий натижа бермайди, лекин оқилона мурса ёрдамида унга эришиш мумкин. Аниқланг: гурух иштирокчисининг эҳтиёжлари қандай? Балки, у сиз билан баҳслашиб, фақат ўзини устун қилиб кўрсатмоқчидир.

9. Бошқа кишиларга “қалбаки бўлмаган” қизиқишингизни кўрсатинг. Асосий сўзига эътибор беринг. Бу ерда бошқа кишиларнинг манфаатига ҳурмат билдира олиш кўзда тутилади. Ўйлаб кўринг; “Мен” сўзи тилимизда энг кўп ишлатиладиган сўзлардан биридир. Бошқаларнинг “Мен”ига эътиборли бўлинг.

10. Нимагадир ишонтиришдан аввал, ишонтириш кимга қаратилган бўлса, унинг позициясини тушунишга ҳаракат қилинг.

11. Кишидан ниманидир олишга интилиб, унда бу нарсани қилиш истагини уйғотишга ҳаракат қилинг. Ҳеч қачон унутманг – ҳеч ким бўйруқни ёқтирмайди. Кўпчилик кишиларга ўз фикрини уқтириш, осонгина ишонтириш мумкин. Ишонтириш санъати атрофдагилар билан мулоқотингизни максимал даражада унумли қилади. Шунинг учун талабингизни яхшиси қуйидаги шаклда баён қилиш керак: “Нима деб ўйласиз, шундай қилган яхшироқ эмасми?”, “Агар сиз... мен сиздан миннатдор бўламан”. Бошқаларнинг туйғуларини жонлантириб, уларга таянишдан уялманг.

12. Бошқа кишиларнинг фикрини ҳурмат қилинг. Инсоннинг ҳақ эмаслигини ошқора гапирмасликка ҳаракат қилинг, бу билан сиз унда ички қаршилиқни туғдирасиз. Қуйидагича кўприк иборалар мулоқотга қўмаклашади: “Мен сизни диққат билан эшитаяпман”, “Тушунарли” ва ҳоказо.

13. Одамларнинг исмларини эслаб қолинг ва унутманг. Агар сиз унинг исмини эсласангиз, инсон сизга жуда яхши муносабатда бўлади.

14. Кишиларга ўз аҳамиятини сезишига ёрдам беринг. Мулоқотда тақаббурлик, кўполлик, манманликка; киноя ёки одобсиз ибораларга; инсоннинг кадр-қийматини ҳақорат қиладиган иборалар ва гап-сўзларга; кўрқитиш, панд-насихат қилиш ва адолатсиз танбех беришларга; асоссиз, ноҳақ айблашларга; кўрқитувчи имо-ишораларга, шунингдек шахсни поймол этувчи бошқа ибораларга ва ҳаракатларга йўл қўядиган кишилар, нафақат ўз ташкилотини обрўсизлантиради, балки катта психологик ҳағоликка йўл қўяди. Кишиларни чин кўнгилдан мактанг ва кадрланг. Ҳар доим ҳар қандай кишида яхши фазилатлар учрайди.

15. Инсонга ўз обрўсини сақлаб қолиш имконини беринг.

16. Мулоқотнинг душманлари – жаҳл қилиш ва одобсизлик эканлигини унутманг. Жаҳл қилишнинг сиз учун фойдаси бўлмайди. Биринчидан, у мулоқотни қийинлаштиради ва бирор нарсага эришиш учун сиз кўпроқ куч сарфлашингиз керак. Иккинчидан, у организмнинг химоя қилувчи кучларининг пасайишига олиб келади (иммунитетни камайтиради). Шуларни англаб етиб, сизда пайдо бўладиган аччиқланишни бартараф этишга ҳаракат қилинг. Бунинг учун диққат билан қаранг ва жаҳлингизни чиқарган нарса бунга арзимаслигига ишонч ҳосил қилинг. Вазиятнинг ўз-ўзини ёмонлаштирувчи занжирини узиб, уни одатдаги қийинчиликнинг нормал меъёрига етказишга ҳаракат қилинг.

Мулоқотни яхшилаш усуллари:

1. Сухбатдошга нисбатан очиқ бўлинг ва уни қандай бўлса, шундай қабул қилинг. Мулоқотдаги сухбатдошга бундай муносабат - унинг ҳақ ёки ноҳақ эканлигидан қатъи назар, уни аввалдан бошлаб ҳурмат қилишга, сизнинг ижобий ниятларингизга асосланган бўлади. Тегишли тарзда намойиш қилинган бундай муносабат кишиларни лол қолдиради, ўзини кўпроқ ошкора ва ҳақиқатга яқин ифодалашга мажбур этади ҳамда бошқаларни диққат билан тинглашга ундайди.

2. Билдирилган хабарнинг мазмунини бутунлай тушунишга ҳаракат қилинг. Ҳар қандай хабар ҳам фактик ахборотдан, ҳам эмоционал бўялган маълумот ва бошқа омиллардан иборат бўлгани учун, уни тўлалигича баҳолашга ҳаракат қилинг.

3. Сизнинг эътиборингиз жисмоний тарзда ҳам ифодаланиши лозим. Сухбатдошингизга юзингизни қаратинг. Тана ҳолатлари, имо-ишоралар ва мимика сўзингизни тасдиқлайдиган қилиб гапиринг. Сухбатдошингиз ўзини эркин, бемалол сеза олиши учун ундан оптимал масофада турунг ёки ўтиринг. Мулоқот концентрацияни – диққат тўплашни талаб қилишини унутманг (*сиз гаптиришиниз ёки тинглашингиздан қатъи назар*).

4. Сизнинг мулоқотда иштирок этишингиз фаол ва масъул бўлиши лозим. Агар сизга бирор нарса тушунарсиз бўлса, ёки сиз хабарнинг бир қисмини қолдириб кетган бўлсангиз, дарҳол “қайтувчан алоқани” ишга туширинг. Бу ерда қатъиятсизлик салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

5. Сухбатдошнинг нутқидан ташқари ўзини намоён қилишини кузатинг, яъни сўзларидан ташқари, юзининг ифодаси, нигоҳи, тана ҳолатини инобатга олинг. Нутқнинг ўзида ҳам хабарнинг мазмунини тўғри чақишга ёрдам берадиган билвосита белгилар бўлади: овознинг оҳанги ва унинг ўзгариши, овоз баландлиги, нутқ тезлиги ва ҳоказо.

6. Тушунарли, аниқ гапиринг. Нима деяётганингизни ўйлаб, гапиринг. Сўзларни пухта танланг. Ичида ҳолисона бўлмаган ва юзаки фикрлари бўлмаган хабарлар етиб бориши энг осон, ва таъсирчан бўлади.

7. Саботли, қатъий бўлинг. Фикрини қатъий уқтириш, таъкидлаш агрессивликни, баландпарвозлик ёки ўз фикрини бошқаларга зўрлаб уқтиришни англатмайди. Сиз туйғуларингиз, фикрингиз ёки ҳуқуқларингиз ҳақида шундай билдиришингиз керакки, бунда бошқаларнинг туйғулари, фикри ва ҳуқуқлари ҳурмат қилиниши шарт. Аслида, қатъийлик бошқаларнинг олдида ўз туйғуларини билдириш ҳамда ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилишдан иборат.

8. Агар бундан бир кун аввал сиз ва бошқа шахс ўртасида қандайдир танглик юзага келган бўлса, албатта ишлатиладиган қисқа саломлашиш кўпинча ўз иззатига зарар етмаган ҳолда бу тангликни бартараф этишга ёрдам беради. Агар сиз хафа бўлсангиз, буни кўрсатмасликка ҳаракат қилинг, асабингизни таранг қилманг, бошқаларни асабийлаштирманг.

7.3.Тиббиёт ходимларининг беморлар билан ўзаро мулоқотнинг психологик хусусиятлари

Сўнгги пайтларда шифокорлар, тиббиёт ҳамширалари, соғлиқни сақлаш ходимлари ва ижтимоий ходимлар фаолиятида махсус психологик билимларга алоҳида эътибор қаратилмоқда.

Ана шундай психологик билимлардан бири, беморларнинг касаллик жараёни турли босқичда бўлганда, амалга ошириладиган мулоқотнинг психологик таъсири ва муносабатидан келиб чиққан ҳолда мулоқот усулларини қўллаш ҳисобланади. Бунда асосий эътибор бемор бола ёки кекса ёшдаги беморга маълумот берилаётган пайтдаги психологик ҳолатига қаратилиши лозим.

Кузатишларга қараганда, ҳар бир касаллик беморнинг психологик ҳолатининг ўзгаришига олиб келади. Шундан келиб чиқиб, албатта беморнинг психологик ҳолати ва ўзини тутиши, касаллик пайдо бўлганда, даволаниш даврида ва даволаниш жараёни тугагандаги психологик ҳолатига кўра мулоқот усулини танлаш мақсадга мувофиқдир. Бунда беморнинг касалликка бўлган реакциясининг одағийлиги ва унинг индивидуал-психологик хусусиятига боғлиқлиги ҳолати ҳам ҳисобга олинishi лозим. Бундан ташқари, замонавий тиббиётнинг психосоматик йўналишидан келиб чиқиб қаралганда, турли соматик бузилиш ёки сурункали касаллик организмнинг психик ва соматик тизими билан боғлиқ бўлиши мумкинлиги ҳам унутилмаслик керак. Акс ҳолда бемор ва шифокор ўртасидаги мулоқот билан атроф муҳитдаги ҳолат ўртасидаги ўзаро боғланиш натижасида у ёки бу кўринишдаги психологик бузилиш жараёни келиб чиқиши мумкин. Бунда касаллик бошланаётганда негатив психосоциал омилларнинг таъсири

катта аҳамиятга эга бўлиб, бу беморнинг тез ва самарали даволанишига сабаб бўлиши мумкин.

Юрак-томир касалликлари, ошқозон ичак касалликлари, нафас олиш йўллари, буйрак ва бошқа касалликлар билан оғриган беморлар кўпинча узок муддат даволанишади. Узок муддат оиласидан алоҳида ҳолда яшаш, одатий профессионал фаолиятдан йироқлашиш, ҳамда соғлиғи борасида ҳаддан ташқари хавотирланиш беморда турли хил психоген реакцияларни келтириб чиқаради. Бундан ташқари, терапевтик касалликлар билан оғриган беморларда соматик бузилишнинг психоген характери кузатилади.

Психосоматик шартли бузилишнинг психик характери кўринишларидан бири ҳаддан ташқари хавотирланиш кузатиладиган беморларда ипохондрик фиксация ҳолатида юзага келади. Бундан ташқари бундай беморларда ўзининг асосий касаллигидан ташқари асабий зўриқиш ҳолати ҳам кучли намоён бўлади. Бундай ҳолат беморлардаги турли аффектив бузилишлар, хавотир ва зериқиш натижасида келиб чиқади. Шунингдек, бундай бузилишлар кўпинча гипертоник касалликка чалинган беморларда, юрак касалликларида, ошқозон ичак ва ўн икки бармоқ яраси касалликларига дучор бўлган беморларда учрайди. Бу асабий зўриқиш синдроми бўлиб: вегетатив бузилиш синдроми (ёпишқоқ синдром), фобик (кўрқув синдроми), ипохондрик ва депрессияларни ўз ичига олади. Вегетатив бузилиш синдроми вегетатив инкироз ҳолатига ўтганда, пульс тезлашади, юрак атрофида оғриқлар пайдо бўлади, бош оғриғи, кўрқув ва ваҳима ҳисси кучаяди. Бундан ташқари бундай беморларда юрак тўхтаб қолганидек, ёки тез уриб кетаётганидек, қон босими ошаётганидек тушунчалар пайдо бўлади. Бундай ҳолатни шифокорлар “саросима хужуми” деб аташади.

Астеник синдром. Клиник ҳолати: ҳаддан ташқари чарчаш, меҳнат фаолиятининг пасайиши, хотира ва диққатнинг бузилиши, кайфиятнинг ўзгариши кузатилади. Бундай беморларга сабрсизлик, кутишни ёмон кўриш, турли нарсалардан ғазабланиш ва жиззакилик хос. Уларда уйқу фаолиятининг бузилиши, тунда кўп маротаба уйғониб кетиш ҳолатлари кузатилади. Бундай беморларда кўпинча турли характердаги ҳимоя воситалари ритуал кўринишда бўлади. Яъни турли шубҳалар, хаёлдан кетмайдиган ҳисоблар, бирон бир исм, фамилия ёки сананинг хаёлдан кетмаслиги кузатилиши мумкин. Беморлардаги бундай бузилишлар шахслараро мулоқот ва ижтимоий мослашувни қийинлаштиради. Уларда невротик фобия яъни, ўзидан кўрқув кузатилиб, кўрсатади. Кўпинча бундай кўрқувлар кардиофобия, агарофобия, клаустрофобияда учрайди. Ёш ўтган сари фобик синдром яна ҳам кенг симптоматик тус олади. Кекса ёшдаги беморлар уйда ёлғиз қолишдан, кўчадан ўтишдан кўркишади. Улар ўз қобигига ўралиб, ҳеч кимга ишонмайдилар.

Ипохондрик синдром. Ипохондрия - ноадекват муносабатни, яъни ўз соғлигига ҳаддан зиёд эътибор қаратиш, йўқ касалликларни ўзида кўриш тушунчалари билан кечадиган ҳолат. Одатда бундай ҳолат патологик шаклланиш бўлиб, мулоқот ва кундалик психологик коррекциянинг алоҳида йўналишини талаб қилади. Бундай беморларда асосан турли ҳолатдаги депрессив бузилишлар кузатилади. Бу баъзан суицидал фикрлаш ва унга уриниш фикрларини ҳам келтириб чиқариш мумкин.

Албатта, одам машина эмас, олдиндан унинг ҳолатини ёки қилмоқчи бўлган ишини билиш қийин. Бундай вазиятларда шифокор бор кучи билан шундай натижага эришишга интилиши, энг қийин беморлар гуруҳи билан ишлаш малакасини намоён қилиши керак.

Юрак фаолияти бузилиши, жигар церрози, уремия касалликлари билан оғриган беморларда патологик ҳолатлар кучли кечиши мумкин. Шунинг учун бундай беморларга алоҳида эътибор, уларнинг кўнглини кўтарувчи муомала-муносабат талаб этилади. Тиббиёт ходими бундай беморларга ўта эътиборли ва психотерапия принципларига риоя қилган ҳолда муносабат кўрсатиши керак. Уларга албатта шифокор томонидан тавсия қилинган дорилар ва муолажалар катта нағижа бериши тунтирилиши лозим. Тиббиёт ходими бундай беморларга ортиқча зўриқиш, асабийлашиш мумкин эмаслигини уқтиришни билиши керак.

Юрак ишемик касаллиги (ЮИК) беморларининг психологик хусусиятлари. Статистик маълумотларга қараганда, юрак ишемик касаллиги билан 45-59 ёшдаги (12%) эркаклар хасталанар экан. Сўнгги йилларда ЮИК билан касалланган беморлар ёшлар орасида ҳам учрамоқда. Олимлар томонидан ўрганилганда, 33-80% бундай касалликка чалинган беморларда психик ўзгаришлар кузатилади. Ишемик касаллик хуруж қилганда беморни хавотир, юрак хуружидан ўлиб қолишдан қўрқиш хислари қамраб олади. Бундай беморлар қайта хуруж қилишдан қўрқиб яшайдилар. Уларни ҳаётдаги асосий мақсадлари соғлиқ бўлиб қолади ва улар учун соғлиқ “қимматли” аҳамиятга касб этади. Уларда юрак атрофидаги оғриқлар, қийин адаптация ва ҳаётий вазият натижасида стресс ҳолатлари шаклланади.

Бунинг сабаби сифатида оиладаги келишмовчиликлар, ишдаги омадсизлик, яқин одамнинг инфаркт хуружидан вафот этиши, турли сексуал, ишлаб чиқариш, ёки ҳуқуқий ҳал қилинадиган ёки ҳал қилиб бўлмайдиган шароитларни кўрсатиш мумкин. Бироқ бу ҳақиқий бўлмаган “ёлғон ишемик” оғриқлар бўлиб, тинчлантирувчи дори воситалари ёки малакали психотерапевтик аралашувдан кейин беморда оғриқлар кузатилмайди. Психологик хусусиятлардан келиб чиққан ҳолда бундай беморларда пасайган, ўрта ва юқори адекват реакцияларини кузатиш мумкин. Пасайган реакцияда беморлар гуёки, ташқаридан касалликка

аҳамият бермайдиганга ўхшайди. Уларда бир текис хотиржамлик, ҳатто аъло кайфият кўтаринки бўлади. Аммо чуқур таҳлил қилинганда, беморлар ўз ҳолатларини тўғри баҳолай олишади, касаллик нағижасида келиб чиқадиган вазиятни билишлари аниқланади. Ўрта реакцияда беморлар касаликка ақлан ёндашишади, ўз ҳолатларнинг жиддийлигини тўғри баҳолашади. Улар тиббиёт ходимларига бутунлай ишониб, барча айтганларини тўғри бажаришади, адекват даволанишади. Юқори реакцияда бемор фикри ва диққати ўз касаллигида бўлади. Кайфияти бироз тушкун бўлиб, тиббиёт ходимининг ҳар бир сўзига диққат билан қулоқ солади, ўта эҳтиёткор бўлиб, доим ўз пульсини ўлчаб туради. Улар ўз касаллигига пессимистик кайфиятда ёндашадилар. Беморнинг ўзини тўтиши хавотир даражасидан бироз кўтарилган бўлиб, лекин хавфга ўрин йўқ бўлади. Бошқа адекват реакциялар турларида бўлгандек, буда ҳам кенг қамровли даволаниш яхши натижа беради. Беморлардаги патологик реакцияларни кардиофобик, хавотир-депрессив, ипохондрик, истерия ва анозогнозик кўринишларга бўлиш мумкин. Кардиофобик реакцияда беморлар доимо “юррак учун кўркув”, инфарктнинг қайта хуржи, юрак хуружи ўлимидан хавотирда яшаш ҳисси кузатилади. Кўркув жисмоний ҳаракатда ёки касалхонадан ташқарида кучаяди. Хавотир-депрессив реакцияда беморнинг кайфияти бузилиши, тушкунлик ва пессимистик ҳолатига тушиш, умидсизликка берилиши билан кечади.

Бемор саволларга бир текисда, паст овозда жавоб беради. Юз тузлиши ғамгин бўлади, уни хавотирга соладиган мавзуда суҳбатлашганда дарров йиғлайди. Хавотирни ички диққат, келаётган фалокатни сезиш, жиззакилик, нотинчлик, оила тинчлигининг юқолиши, ногирон бўлиб қолишдан кўрқиш орқали намоён этадилар. Уйқусизлик пайдо бўлади. Бемор унга тинчлантирувчи воситалар беришни сўрайди. Ипохондрик реакцияга соғлиги учун қаттиқ хавотирланиш, баданнинг турли жойларида ва юрак атрофларида оғриқлардан кўп шикоят қилиш ва ҳаддан ташқари соғлиги ҳақида қайғуриш характерлидир.

Истерик реакцияда беморлар эмоционал ҳаяжонланиш орқали атрофдагиларни ўзига қаратишга уринади. *Вегетатив истерика* - бузилишда ҳаяжонланганда “томоқда бир нима тикилгандек” туюлиш, нафас қисилиши, бош айланиши, тахикардия кузатилади. *Анозогоник реакцияда* - беморлар касалликни рад этади, даволаниш тавсияларини бажармайдилар, тартибни кўпол равишда бузишади ва бу нарса кўпинча негатив ҳолатларга олиб келади. Бу шахснинг премобрид тизими ва касалликда психик реакция характери билан ўзаро боғлиқ кечади.

Юқорида кўрсатилган барча тафсилотлар асосида беморлар билан юқори малакали профессионал психологик мулоқот олиб боришлари талаб этилади ва албатта патологик ҳолатнинг кардиофобик ва хавотир-депрессив

турларида суҳбат тинчлантирувчи ва умид берувчи характерга эга бўлиши керак: бунда беморга унинг касаллиги оғир эмаслиги, бошқа касалликлар билан солиштирилганда тузалиш мумкинлиги ҳақида, тиббиёт илми ва амалиётида бу касалликни даволаш усул ва йўллари борлигини кенг тарзда тушунтириб бериши керак.

Анозогоник турда эса бунинг акси бўлиб, бу борада агар совуққонлик қилинса, аянчли оқибатларга олиб келиши мумкинлиги ҳақида тушунтириб ўтилиши лозим. Лекин унутмаслик керакки, бундай ҳолатларда ҳам тушунтириш мулоқоти умидлантирувчи характерга эга бўлиши керак. *Ипохондрик реакция* турида беморга организмдаги ўзгаришнинг касалликка ҳеч қандай алоқаси йўқлиги айтилиши керак. *Истерик турдаги* беморларга суҳбат давомида турли симптомлар ҳақида маълумотлар берилмаслиги, улар билан ораликда туриб галини ўйлаб гапириш мақсадга мувофиқдир. Бундай беморларда эмоционал ўзгаришлардан ташқари, ақлий иш фаолиятида ҳам пасайиш кузатилади. Бу ҳолатлар кўпинча тушунтириш жараёнининг динамик бузилишини келтириб чиқаради. Баъзида бундай беморлар фильм намойишини охиригача кузата олмаслигини айтишади. Ушбу шикоятларнинг асосида юрак етишмовчилиги натижасида воқеликни қабул қилиш мия фаолиятида қийин кечиши ётади.

Боб юзасидан назорат саволлари:

- 1. Касбий - педагогик мулоқот ва унинг ўзига хос хусусиятларини тушунтиринг.*
- 2. Касбий - педагогик мулоқот тузилишлари ва услубларини биласизми?*
- 3. Касбий позиция типологиясини изоҳланг.*
- 4. Касбий-педагогик мулоқотда қандай психологик қийинчиликлар мавжуд?*
- 5. Касбий-педагогик мулоқотдаги тўсиқлар омилларини тушунтиринг.*
- 6. Конфликт ва унинг юзага келиши сабаблари ва оқибатларини тушунтиринг?*
- 7. Конфликт хусусиятлари ва даражаларини биласизми?*
- 8. Конфликтларни ҳал этишнинг оптимал усулларини изоҳланг.*
- 9. Педагогнинг коммуникатив толерантлиги нима?*
- 10. Коммуникатив толерантликни белгилаб берувчи шахснинг асосий кичик тузилмалари даражаларини тушунтиринг.*

Мустақил иш учун мавзулар:

- 1. Мулоқот касбий таълим фаолиятининг асосий категорияси сифатида.*

2. *Касбий фаолиятда мулоқот. Самарали мулоқат воситалари ва усуллари.*

3. *Касбий фаолиятда конфликт.*

4. *Шахслараро мулоқотнинг умумий тамойиллари ва самарали усуллари.*

КАСБИЙ ДЕСТРУКЦИЯ ВА ДЕФОРМАЦИЯ ПСИХОЛОГИК МУАММО СИФАТИДА

Бобнинг қисқача мазмуни

Касбий деструкция ва деформациянинг психологик муаммолари. Касбий деформация тушунчаси, унинг моҳияти. Педагогик деформациялар, педагог шахсининг касбий деформация типлари. Касбий деформация ва педагог компетентлиги. Касбий деструкция ва унинг ривожланишига сабаб бўладиган омиллари, тенденциялар.

Касбий сўниш педагогларнинг касбий деформацияси белгиси сифатида. Касбий сўниш касбий фаолиятнинг самарадорлигига салбий таъсир курсатувчи омил эканлиги. Касбий фаолиятда шахснинг ҳиссий, ақлий, жисмоний толиқиш ҳолатларининг кузатилиши. Касбий сўнишнинг намоён бўлишига таъсир этувчи вазиятлар, омиллар. Касбий сўниш белгилари ва босқичлари.

8.1. Касбий деструкция ва деформациянинг психологик муаммолари

Маълумки, ҳар қандай касбий фаолият ўзининг ривожланиш босқичиданоқ ва кейинчалик амалга ошиш даврида шахсни ўзгартиради. Кўплаб турдаги касбларда касбий босқичга кўтарилиш даврида касбий деструкциянинг ривожланиши кузатилади. Айниқса, “инсон - инсон” типдаги ижтимоий касбдагиларда бу яққолроқ намоён бўлади. Албатта, касбий деформациянинг юзага чиқиш даражаси ва характери ушбу фаолиятнинг таркиби, касбнинг нуфузи, иш тажрибаси ҳамда шахснинг индивидуал психологик хусусиятларига боғлиқдир.

“Касбий деформация” атамаси Питир Сорокин томонидан фанга киритилган бўлиб, у касбий фаолиятнинг инсонга зарарли таъсири маъносини англатади. Касбий деформация шахс, жумладан педагог фаолиятининг ривожланиши ва шаклланишига таъсири С.Г.Геллерштейн (1930), А.К.Маркова (1996), Е.В.Руденский (1998), Е.И.Рогов (1998), Э.Ф.Зеер (1999, 2003, 2005), С.П.Безносков (2004), Р.М.Грановская (2010), С.А.Дружилов (2013) ва бошқа олимлар ишларида етарлича ва кенг ўрганилган.

Касбий деформация (*лотин тилидан – deformatio - бузилиши*) – касбий фаолиятда ташқи ва ички омилларнинг доимий босими натижасида юзага келадиган ва специфик-касбий типдаги шахс шаклланишига олиб келадиган когнитив бузилиш, шахснинг психологик дезориентациясидир.

Касбий деформация касбий фаолият жараёнида шахснинг психологик структурасининг издан чиқишига олиб келувчи омил ҳисобланади. Касбий деформацияда мутахассис фаолият структураси ва шахсий хусусиятларининг ўзгариши, меъеридан оғиши кузатилса, касбий деструкцияла касбий деформациянинг оғир кўриниши яъни, шахс хусусиятлари ва фаолияти структурасининг бузилиши юзага келади. “Касбий деформация” ва “касбий деструкция” орасидаги фарқ салбий белгиларнинг юзага чиқиш даражасига боғлиқ бўлмасдан, балки турли психологик механизмларда кузатилади.

Касбий деструкция – касбий меҳнат давомида шахснинг таркиб топган психологик тузилмасининг парчаланиши, ўзгариши ёки деформацияси ҳисобланиб, унда мутахассис шахсининг (*қарама-қарши ҳаёт ва меҳнат қадриятларига мўлжалланиши*) ёки фаолиятининг бажариш структураси (*мақсад ва натижага йўналганликнинг ўзгариши*) бузилиши намоён бўлади. Касбий деструкцияларнинг пайдо бўлиши ва ривожланиши фаолият бажарилишининг унумдорлигини камайтиради, мотивация ва касбий-педагогик позицияга салбий таъсир этади. Педагог ўз ишига қизиқишни йўқотади, унинг салбий жиҳатларигагина эътибор қаратади, меъерий маъқулладиган фаолият доирасидан чикмасликни афзал кўради. Касбий деструкцияларнинг ривожланишига сабаб бўладиган барча омилларнинг турли-туманлигини, Э.Э.Симанюк шартли равишда объектив ва субъектив омилларга бўлади.

Объектив омилларга қуйидагилар киритади:

- 1) ҳаётини фаолият ижтимоий-иқтисодий шартларининг ёмонлашуви;
- 2) ёшга оид психологик ўзгаришлар (*соғлиқнинг ёмонлашуви, психик жараёнларнинг сусайиши*);
- 3) интеллектуал ожизлик;
- 4) фаолиятнинг ҳиссий тўйинганлиги;
- 5) стереотипларга мос келувчи индивидуал фаолият услубининг шаклланиши;
- 6) касбий фаолиятнинг муваффақиятли бўлишини ташқи ва ички баҳолаш ҳамда касбий режаларини амалга оширишда тасодифий воқеалар ва номақбул ҳолатлар.

Омилларнинг иккинчи гуруҳи - субъектив сабаблар билан белгилаб берилади:

- 1) шахс ривожланишининг ички шартлари;
- 2) ўз-ўзини ривожлантириш учун зарур бўлган фаолликнинг пасайиши;
- 3) шахснинг психологик сифатлари (*агрессивлиги, пассивлиги ва ҳ.к.*) ва психофизиологик хусусиятлари (*ригидлиги, экстерналлиги ва ҳ.к.*).

Шахснинг ушбу психологик хусусиятлари шахснинг қийин ҳаётини ва касбий вазиятларда ўзини тутишини белгилаб беради.

Касбий деструкциялар психик тангликни туғдиради, ўзини ёмон ҳис қилишига олиб келади. Агар педагог узоқ вақт мобайнида юзага келган мувоzanатсизликни ҳал эта олмаса, бу касбий фаолиятнинг таназзулига олиб келиши мумкин. Таназзулдан деструктив чиқиш шахснинг регрессияга, касбни кескин ўзгартиришга, фаол касбий фаолиятдан кетишга сабаб бўлади. Бундай таназзулга ноокилона, суст, адекват бўлмаган жавоб бериш, ёки ишдан кетиш ҳамда зиддиятлар ҳал этилиши учун масъулиятни бошқа шахслар ёки вазиятларга юклаш киради.

А.К.Маркова шахс касбий ривожланишининг бузилишига бағишланган изланишларини умумлаштирган ҳолда қуйидаги касбий деструкция тенденцияларини ажратди: ёш ва ижтимоий меъёрлар билан солиштирилганда касбий ривожланишнинг секинлашуви ва ортда қолиши; касбий ривожланиш дезинтеграцияси, касбий онгнинг бузилиши, натижада ноаниқ мақсад ва меҳнат мазмуни, касбий конфликтларнинг юзага келиши; паст касбий мобиллик, янги иш шароитига мослашишнинг бузилиши ва дезадаптация; касбий ривожланишнинг таркибий қисмларининг бир-бирига мос келмаслиги, яъни ривожланишнинг бир бўғини илгарилаб кетса, иккинчи қисми орқада қолиши кузатилади (*масалан, касбий ривожланиш учун мотивация мавжуд, лекин унда касбий англашнинг яхлитлиги етишмайди*); мавжуд касбий маълумот, касбий қобилият, касбий тафаккурнинг сусайиши; ўзгарган (*бузилган, нормада бўлмаган*) касбий ривожланиш, илгари мавжуд бўлмаган салбий сифатларнинг пайдо бўлиши, ижтимоий ва индивидуал касбий ривожланиш меъёрларидан четга чиқиш, шахс профилининг ўзгарувчанлиги; шахс деформациясининг юзага чиқиши (*масалан, эмоционал чарчаш, зарар келтирувчи касбий позиция*). касб касаликлари ёки меҳнат қобилиятининг йўқотилиши сабабли касбий ривожланишнинг барҳам берилиши.

Э.Э.Симанюк (2003) педагог касбий деструкциясининг бир неча турларини таърифлайди:

Касбий деформациялар – шахснинг касбий муҳим хусусиятлари профилининг бузилишидир (қуйида батафсил тўхталамиз).

Сусткашликка ўрганиш (кўникиш) – ўз зиммасига масъулият олмаган ҳолда яшашга кўникиш. Ушбу деструкция педагогнинг ўқувчиларга, ишга нисбатан муносабатларида, хатти-ҳаракатларнинг натижалари орасидаги ҳақиқий алоқа йўқлиги ниҳоятда кучли сезилганда, педагог ўз фаолияти ва қилмишлари самарасизлигида, уларга зарурият сезмаслигига кўп марта амин бўлганда юзага келади. Педагогик жамоани бошқаришнинг авторитар услуби ўрганилган ожизликнинг ривожланишига кўмаклашади. Сусткашликка ўрганиш аломатлари пассивлик, ғамгинлик, хавтирланиш, адоватлилик, когнитив етишмаслик, иштаҳа, иммунитет ва ўз-ўзини баҳолашнинг пасайиши, нейрокимёвий жараёнларнинг ўзгариши

ҳисобланади. Ушбу сусткашликни тузатиш ва унинг олдини олишнинг самарали усуллари педагогларнинг салбий касбий-педагогик воқеаларга толерантлигини ошириш, ютуқ ва муваффақиятга интилиш мотивациясини ривожлантириш, юз бераётган воқеалар устидан назорат қилиш ҳамда бошқара олишни англаб етишнинг кучайтириш, педагогик муаммоли вазиятларни ҳал этиш кўникмаларини ва мураккаб вазиятларда жавоб беришнинг эвристик турини ривожлантириш, қатъийликни ҳамда ўзига ва теварак атрофга ижобий муносабатни ривожлантириш, шунингдек, мустақилликни рағбатлаштиришдан фойдаланиш ҳисобланади.

Касбий маргинализм. Е.П.Ермолаеванинг фикрича, *касбий маргинализм* – ушбу касб учун ижтимоий макбул бўлган касбий маънавиятга дахлдор эмаслигининг шахсий позицияси ва унга тегишли бўлмаслик туйғусидир. Касбий маргинализм ижтимоий аҳамиятли касбий тузилмаларни ва муносабатларни парчалаши билан хавfli ҳисобланади. Ўз касбий тушунчаларини йўқотиб қўйган педагог мактабда содир бўлаётган воқеалар учун масъулиятни ўз зиммасига олмайди, гуманистик қадриятларга содиқ бўлмайди. Ушбу муаммо ҳозирги пайтда, таълим тизими ислоҳот қилинаётган, таълимнинг устувор мақсади сифатида ўқувчи шахсини ривожлантириш деб эълон қилинаётган бир пайтда айниқса, кескин тарзда намоён бўлди. Чунки булар педагогнинг касбий ривожланишисиз амалга ошмайди. Маргинализмнинг ўзига хос *хулқ аломатлари қуйидагилар*: педагогнинг ҳамкасблари билан муносабатларида ўзини намоён қила олмаслиги, агрессивлиги, фактларни ўзи англаб етмаган ҳолда бузиб кўрсатиш даражасида ёлғон гапириш, ўз хизматларини бўрттириб кўрсатиш, цинизм ва б.қ. Булар унинг педагогик фаолиятни амалга оширишга функционал яроқсиз бўлиб қолишига сабаб бўлади. Касбий маргинализмнинг олдини олиш ва тузатиш педагогнинг касбий ўзлигини англашни тиклашдан, муаммоли педагогик вазиятларни моделлаштириш, ижодийликни ва масъулиятни ривожлантиришдан иборат.

Касбий турғунлик. Н.В.Кузьминанинг фикрича, бу касбий фаоллик даражасининг пасайиши ёки унинг тўлиқ тўхтатилишидир. Бунда касбий фаолият бажарилиши даражасида қучли фарқланиш кузатилади. Лекин, бир хил усуллар, стереотиплар ёрдамида ва барқарор тарзда амалга ошириладиган касбий фаолиятнинг юксак даражасида ҳам касбий турғунлик намоён бўлиши мумкин. Турғунлик гуманистик ва билиш (услугиёт) жиҳатларини ўз диққати марказида тутган педагогларда энг кам даражада кузатилади. Педагог ҳар йили маълум ўқув материални нисбатан барқарор дастур бўйича ўтиши, айти бир хил ўқитиш технологияларидан фойдаланиши ҳам турғунликнинг ривожланишига кўмаклашади.

Касбий турғунликни тузатиш ва унинг олдини олиш қуйидаги технологиялар ёрдамида эришилади: касбий ривожланишнинг муқобил

сценарийларини яратиш; психологик маслаҳатлар бериш ва шу билан бирга психолог педагог билан унинг муайян қилмишларини, ҳаракатларини, мавжуд қийинчиликларни муҳокама қилади: касбий ўтмиши, ҳозирги пайти ва келажаги билан ишлаш.

Кўп ўқитувчиларда шахс касбий деформациясининг юқори даражаси кузатилади: Т.Е.Майорованинг маълумотига кўра (2009) 52% педагоглар касбий деформациясининг юқори даражаси эгадирлар. Бу Р.М.Грановская (1984) ва Е.И.Рогов (1998) маълумотлари билан ўхшашдир. Педагогик фаолиятда шахснинг касбий деформацияси кишиларга ўз истаганини қилдиришга интилиш, буйруқларастлик, авторитар ўзини тутиш, ригидлик, ўзига танқидий бўлмаслик шаклида намоён бўлади, у баъзан юксак касбий маҳорат заминиди ҳам учрайди, бу эса педагогнинг касбий фаолиятига салбий таъсир кўрсатади (О.С.Ноженкина, 2009).

Э.Ф.Зеер, Э.Э.Симанюк педагогларнинг қуйидаги деформацияларини ажратишган: *авторитарлик, демонстративлик, дидактиклик, педагогик догматизм, доминантлик, педагогик лоқайдлик, педагогик консерватизм, педагогик агрессия, ролли экспансионизм, ижтимоий иккиюзламачилик, хулқ-атворнинг ўзгариши*. Қуйида ушбу деформацияларнинг касбий фаолиятда намоён бўлиш шакллари баён этамиз.

Авторитарлик: бошқарув жараёнининг қаттиққўллик билан марказлашиши; фармойиш, қарор ва жазоларнинг бирор мақсадни кўзлаб бажарилиши; танқидга тоқат қила олмаслик, ўз имкониятларини юқори баҳолаш, бошқаларга буйруқ бериш ва деспотизм қирраларининг юзага чиқиши.

Демонстративлик: жудаям ҳиссиётли бўлиш, ўзини кўрсатиш; бошқарув фаолияти – жамоа орқали ўзини маъқуллаштириш; ўзининг устунликларини кўрсатиш.

Педагогик догматизм: касбга боғлиқ масалалар ва ҳолатларни соддалаштиришга ҳаракат қилиш, ижтимоий-психологик билимларни эътибордан четда қолдириш; фикрлаш ва оғзаки нутқга мойилликнинг кўплиги; ўз тажрибасига ортиқча баҳо бериш.

Доминантлик: бошқарув функциясининг устунлиги, буйруқ ва кўрсатмалар беришга мойиллик; ўта талабчанлик ва катъийлик; ҳамкасбларининг танқидларини кўтара олмаслик.

Педагогик индифферентлик: бепарволик, ҳиссий совуққонлик ва қаттиққўллик; ҳамкасблар ва таълим олувчиларнинг индивидуал хусусиятларига нисбатан эътиборсизлик; ахлоқий нормалар ва ўзини тутиш қоидаларига нисбатан салбий ёндошув.

Педагогик консерватизм: инновацияларга қарши ва нотўғри фикрлаш; эскирган касбий технологияларга содиқ қолиш.

Касбий агрессия: ташаббускор, ижодий ёндошувчи ва эркин фикрловчиларга нисбатан адолатсиз ва ғаразли муносабатда бўлиш; ҳақоратли танбеҳлар бериш, баҳони пасайтириш ва масхаралашга яққол мойилликнинг юқорилиги.

Ролли экспансионизм: шахсий ва ишдаги муаммолар ҳамда қийинчиликларни бир бирига боғлаш; айбдорлик ҳиссининг устун бўлиши; ўз иштирокининг аҳамиятли эканлигини бўрттириб кўрсатиш; муассасадан ташқарида ҳам муҳим ишларни қилаётган шахс ролини ўйнаш.

Ижтимоий иккиюзламачилик: ўзининг беғуноҳ эканлигига ишониш; норматив бўлмаган хулқ-атвор шаклларига нисбатан оғзаки муросасизлик; ҳиссиёт ва муносабатларнинг самимий эмаслиги.

Хулқ-атворнинг ўзгариши: раҳбар ва қўл остидагиларга нисбатан эмоционал реакция ва ўзига хос хулқи билан жавоб қайтариш; ўзини тутишнинг антиижтимоий шакли.

Педагогларнинг касб деформацияси турлари (Е.И.Рогов):

Умумпедагогик деформациялар: педагогик фаолият билан шуғулланидиган барча шахсларда кузатиладиган бир-бирига ўхшаш бўлган шахсдаги ўзгаришларни ўз ичига олади. Ушбу деформация турли муассасаларда ҳар хил фанлардан дарс берувчи ўқитувчиларнинг бир-бирига ўхшаш бўлиб қолишига сабаб бўлади. Бунинг асосий сабаби ўқитувчи шахси ва фаолияти - субъект фаолиятининг бир-бирига яқин бўлган бўшлиқда бўлишидир. Объект билан ўзаро алоқа давомида ўқитувчи ўзининг шахсини унга таъсир этувчи восита сифатида ишлатади – авторитар турдаги бошқарув юзага келади: натижада назорат юзага келади, ўзига баҳо бериш ошади, ўз-ўзига ортиқча ишонч пайдо бўлади, мослашувчанлик камаяди.

Типологик деформациялар: педагогик фаолият функциялари структурасининг унга мос бўлган шахс хусусиятлари билан қўшилишидан юзага келади. Улар ҳар бирининг ўзига хослигига кўра вақт ўтиши билан шахс хусусиятларида намоён бўлиши мумкин. *Ўқитувчи-коммуникатор* – ортиқча киришимлилиқ, кўп гапириш, суҳбатдоши билан оралиқ масофани сакламаслик, унга нисбатан ёш, тажрибасиз инсон сифатида муомала қилиши билан характерланади. *Ўқитувчи-ташқилотчи* – ҳаддан ортиқ фаоллик, бошқа инсонларнинг шахсий ҳаётига арлашиш, “уларга қандай яшаш кераклигини ўргатиш”, атрофдагиларни ўзига бўйсундириш билан характерланади. *Ўқитувчи-зиёли (интеллигент)* – мулоҳаза юритишга, фалсафий қараш, насихат қилишга мойиллик, атрофида фақат ёмонликни кўрувчи ва эски даврларни улуғлаш билан характерланади. *Ўқитувчи-олим* – илмий элементларни исталган маиший ҳолатларда қўллаш, илм-фан ютуқларидан ноадекват фойдаланиш, инсонларга уларнинг билим призмасига қараб баҳо бериш билан ифодаланади.

Махсус деформациялар: ўқитувчи дарс ўтаётган фанининг спецификлигига асосланган педагог шахсининг кўринишидир. Ушбу ўқитувчининг ташқи кўринишидан унинг қандай фандан дарс беришини аниқлаб олиш мумкин.

Индивидуал деформациялар: ташқи томондан педагогик фаолият билан боғлиқ бўлмаган шахс хусусиятлари остида рўй берувчи ўзгаришлар, бу ҳолда бир вақтда педагог учун зарур бўлган, аммо бир қарашда педагогик касбига алоқаси бўлмаган шахс хусусиятларининг ривожланиши кузатилади.

Педагог деформациясининг хусусиятлари (В.В.Гафнев):

1. **Педагогнинг авторитарлиги** - таълим-тарбия жараёнининг марказлашиши, бошқарув функцияларининг ягона шахс томонидан амалга оширилиши, асосан буйруқлар, тавсиялар ва кўрсатмалардан фойдаланиб таълим-тарбия жараёнини олиб бориши натижасида юзага келади.

2. **Демонстративлик** – ҳиссиётга бой хатти-ҳаракатлар, бошқаларга маъқул келишга уриниш, ҳамманинг кўз ўнгида бўлишга ҳаракат қилиш ва ўзини кўрсатишга уриниш билан намоён бўлувчи шахс хусусияти. Маълум даражада демонстративлик педагог фаолияти учун зарур ҳисобланади. Лекин, қачонки педагог хатти-ҳаракатларига ортиқча эътибор беришни бошласа, унинг педагогик фаолияти сифати пасаяди ва бу ўз-ўзини маъқуллаш воситасига айланиб қолади.

3. **Дидактиклик** - ўқитувчининг барча нарсани ўзи тушунтириб беришга уринишида, тарбия ишларида, маънавият ва маърифат ишларида намоён бўлади. Педагогнинг дидактиклиги шунингдек, ўқув муассасадан ташқарида ҳам кузатилади: оилада, кўчадаги одамлар билан мулоқотда ҳам тез-тез касбий хусусиятларда намоён бўлади. Кўпинча дидактиклик 15 йилдан ортиқ тажрибага эга бўлган, табиий-математик ва техник йўналишдаги мутахассислик бўйича дарс берадиган ва эмоционал турғун ўқитувчиларда кузатилади.

4. **Педагогик догматизм** - бир хил ҳолатнинг қайталаниши ва типик касбий педагогик масалаларнинг доимий қайталанишидан юзага келади. Бундай педагогда ушбу муаммони соддалаштиришга қаратилган, доим ўзи қўллаб келадиган усуллардан фойдаланган ҳолда муаммони ҳал қилишга мойиллик шаклланади.

5. **Доминантлик** - педагогнинг бошқариш функцияси асосида шаклланади. Унга катта ҳуқуқлар берилган: талаб қилиш, жазолаш, баҳолаш ва бошқариш. Доминантлик касбий деформация сифатида деярли барча 10 йилдан ортиқ тажрибага эга бўлган педагогларда учрайди.

6. **Педагогик индифферентлик** эмоционал бўлиш ва бошқа ўқувчилар хусусиятларини эътибордан четда қолдириш билан намоён бўлади.

7. Консерватизмнинг ривожланиши - доимий равишда бир хил ўқув материални ўқитиши ва таълим - тарбиянинг аниқ белгиланган бир хил усулларидан фойдаланишидан ривожланади. Педагогик фаолият стереотиплари секин асталик билан штампларга айланиб боради, бу эса педагогнинг интеллектуал кучини тежайди ва қўшимча эмоционал зўриқишга сабаб бўлмайди.

8. Педагогик агрессия - бепарво ва яхши ўзлаштира олмайдиган ўқувчиларга нисбатан душмандек муносабатда бўлиш, “жазолаш” педагогик таъсирга содиқ қолиш ва педагогга сўзсиз итоат этишини талаб қилишида намоён бўлади.

9. Ролли экспансионизм - бутунлай касбга шўнғиб кетиш, шахсий ва педагогик муаммоларини бир-бирига боғлаб қўйиш, бошқа инсонни тушунишни хоҳламаслик, тушуна олмаслик, айблов ҳиссининг юзага чиқишида намоён бўлади. Бу деформация тури ўқув муассасадан ташқарида қатъий рол ўйнагандек ҳагти-ҳаракат қилишида, дарс берадиган фанининг ўрни ниҳоятда кучли эканлигини бўрттириб кўрсатишида кўзга ташланади.

10. Иътимоий иккиюзламачилик - талабалар ва кагталарнинг юқори ахлоқий талабларини оқлаш зарурияти ва маънавий меъёр қоидаларини тарғиб қилиш билан боғлиқ бўлади.

11. Хатти-ҳаракатларнинг ўзгариши - талабалар ва тарбияланувчиларда ўзини тутиш хусусиятларини шакллантириш билан характерланади. Ўқувчининг номеъёрий ўзини тутиш хусусиятлари: тажовузкорлик, душманлик, қўполлик, ҳиссий беқарорлик – ўқитувчи профессионал хатти-ҳаракатларга нисбатан йўналтирилади ва у девиант хулқ-атворни намоён қилади.

12. Информацион пассивлик - педагогнинг ўз ишидаги кўникмаларини қўшимча маълумотлар билан мукамаллаштиришни ва ўзининг информацион маданиятини оширишни хоҳламаслик, ўз фанини ўқитиш учун етарли маълумотга эга бўлгандан сўнг ўз устида ишлаш, ўз-ўзини тарбиялаш, қўшимча маълумотлар билан билимини бойитиб боришни тўхтатиб қўйиши.

13. Ўқитишдаги иложсизлик - қачонки субъект ўзи учун истамаган шароитга тушиб қолганда ва уни ўзгартириш учун ҳеч нарса қўлидан келмаслигини билганда юзага келадиган ҳолат ҳисобланади.

Касбий деформация ва педагогнинг компетентлиги. Касбий деформациядан қочиб бўлмайди, лекин турли шахс ориентациясини тўғирловчи технологиялар ва профилактик воситаларни қўллаган ҳолда бу ҳолатни бартараф этиш мумкин. Ўқитувчининг касбий деформациясини бартараф этиш ўқитувчининг касбий деформацияга толерантлиги ва унинг касбий компетентлигига бевосита боғлиқдир. Педагогнинг компетентлиги

ва касбий деформация ўзаро қуйидагича боғланган: бир томондан профессионал деформациянинг ривожланиши касбий компетентликнинг сусайишига олиб келади, бошқа томондан юқори даражадаги компетентлик касбий деформацияни тўғирлашга имконият яратади.

Педагогнинг касбий реабилитация қилиш йўллари:

1. Компетентликни ошириш (*ижтимоий, психологик, умумпедагогик, фанга оид, аутокомпетентлик*).
2. Касбий деформацияни аниқлаш ва касбий деструкцияни бартараф этиш йўлларини ишлаб чиқиш.
3. Шахсий ва касбий ривожланиш бўйича тренингларга иштирок этиш.
4. Касбий биографияни кўздан кечирган ҳолда келажакдаги шахсий ва касбдаги ўсиш алгоритмини ишлаб чиқиш.
5. Ёш педагогларда касбий дезадаптациянинг олдини олиш.
6. Ҳиссий-иродавий ўз-ўзини бошқариш усулларини яхши ўзлаштириш ва касбий деформацияда ўзини ўзи коррекция қилишни ўрганиш.
7. Ўқитишнинг инновацион турига ўтиш.
8. Педагоглар орасида турли мусобақалар, олимпиадалар, кўриктанловалар ўтказиш.
9. Янги, “қўшимча” ўқув фанини ўзлаштириш ва уни ихтиёрий равишда бошқаларга ўргатиш.

8.2. Касбий сўниш педагогларнинг касбий деформацияси белгиси сифатида

Ҳозирги кунда Ўзбекистонда таълим тизимини модернизация қилишга, асосан унинг сифатини оширишга катта эътибор қаратилмоқда. Ушбу муаммонинг ечимини ҳал қилиш асосида педагогик жараёнга инновацион технологияларни фаол киритиш ётади. Жорий ўзгаришлар учун фақатгина педагогнинг юқори профессионал билим, малака ва кўникмага эга бўлиши талаб этилиб қолмасдан, балки унинг шахс сифатида ривожланганлиги ва психологик ўзини қандай ҳис қилиши ҳам эътиборга олинади.

Таълим муассасаларининг тажрибасидан келиб чиқиб, шуни айтиш мумкинки, касбий деформация муаммосининг пайдо бўлиши педагогдан талаб қилинадиган нарсалар ва ички энергоресурслар орасидаги можаро туфайли содир бўлади. Шунингдек, ҳаддан ортиқ чарчаш ва меъеридан ортиқ ҳажмдаги иш босими турғун салбий психик ҳолатни чакиради, натижада педагог шахсида касбий деформация келиб чиқади ва иш фаолиятида “ҳиссий сўниш” содир бўлади.

Илмий томондан олиб қараганда, “ҳиссий сўниш” кўпгина ижтимоий соҳаларда ишлайдиган инсонларда (*педагог, шифокор, ижтимоий хизмат ходимлари, психологлар, менежерлар*) тез-тез учраб туради. Бундай мутахассисларда касбларининг маълум босқичига етганда ўз фаолиятларига нисбатан қутилмаганда қизиқишнинг йўқолиши, ўз мажбуриятларига расмий ёндошиш, ҳамкасблари билан келишмовчиликлар пайдо бўлиши кузатилади. Бошқача қилиб айтганда бу, “инсон-инсон” доирасида ишловчи шахслар, биринчи навбатда педагоглар учун характерли бўлган узок муддатли стресс ҳолатининг натижасидир.

Касбий “сўниш” -“burnout” ҳолати пайдо бўлади ва у психологик адабиётларда рус тилида “выгорание”, ўзбек тилида эса “сўниш”, “қуйиш” ёки “ёниш” деган маъноларни англатади. Ҳозирги вақтда касбий сўниш ва унинг тузилмасининг моҳияти бўйича ягона нуқтаи назар мавжуд эмас. Сўнги маълумотларга таянган ҳолда, “психик сўниш” деганда эмоционал соҳали касбларда кузатиловчи физиологик, ҳиссий ва ақлий қолоқлик ҳолати тушунилади.

Хавф гуруҳлари:

1. Шифокорлар
2. Психологлар
3. Педагоглар
4. Менежерлар
5. Ҳуқуқни ҳимоя қилиш органлари ходимлари
6. Мансабдор шахслар
7. Тез-тез иш сафарларига чиқадиغان ҳар қандай ишда ишловчилар
8. Хизмат кўрсатиш соҳаси ишчилари, доимий равишда харидор билан мулоқотда бўлувчи шахслар, масалан дўконда маҳсулот сотувчилари.

Педагогларда “ҳиссий сўниш синдроми”нинг юзага келиш сабаблари:

- имкониятларига ортиқча баҳо бериш – “қаҳрамонлик”, мукамаллик кўрсатиш;
- касбий фаолиятини амалга оширишда шифокор ёки педагогдаги юқори жавобгарлик, маъмурият, ҳамкасблар, жамият ва беморларнинг оила аъзолари олдидаги ўз ишининг натижаси устидан ҳаддан ортиқ жавобгарлик юқорилиги;
- фаолиятга нисбатан юқори ҳиссий ёндошиш;
- “Ўз ўрнини топа олмаслик” ҳисси;
- дам олишни билмаслик;
- иш жойидаги салбий ижтимоий шароит ва психологик ҳолат;
- иш куни давомидаги юкламанинг кўплиги;
- қатъий вақти чегараланган фаолият, беморни даволаш ёки кечиктирилган натижа учун чекланган вақт;

➤ шахсий эмоционал ҳолатни бошқара олишни билмаслик;
➤ ўқитиш жараёни ва олинadиган натижа билан аниқ ўзаро алоқанинг мавжуд эмаслиги, сарфланган меҳнат учун мос келмайдиган нағижанинг бўлиши;

➤ мулоқотга киришиш ва ўқувчилар, ҳамкасблар, маъмурият, беморларда қийин вазиятларда тўғри мулоқот йўлини танлаш кўникмаларининг йўқлиги;

➤ педагогик фаолиятни ташкил қилишнинг тўғри “бошқарилмаслиги”: юклама, дарс жадвали, хона, маънавий ва моддий қўллаб-қувватлаш;

➤ маълумотларнинг ҳаддан ортиқ кўплиги;

➤ вазифаларни оқилона белгиламаслик.

Психолог Н.В.Самоукинанинг фикрига кўра, “касбий сўниш” синдроми шартли равишда уч гуруҳга ажратиш мумкин: *психофизиологик, ижтимоий-психологик ва ҳуқ-атворга боғлиқ.*

Психофизиологик симптомларга қуйидагилар киради:

➤ доимий, ўтиб кетмайдиган чарчоқ ҳисси, куннинг кечки пайтидан ташқари яна эрталаб ва уйқудан кейин ҳам кузатилиши (сурункали чарчаш симптоми);

➤ эмоционал ва жисмоний чарчоқ ҳисси;

➤ ташқи муҳит ўзгаришларига нисбатан жавоб бериш ва уларни англаб етишнинг пасайиши (*янгиликларга нисбатан қизиқувчанликнинг сусайиши ёки ҳавfli ҳолатларда қўрқувнинг бўлмаслиги*);

➤ умумий астенизация (*ҳолсизлик, фаолликнинг пасайиши, қон биокимёвий курсаткичлари ва гормонал курсаткичларнинг ёмонлашиши*);

➤ тез-тез сабабсиз бош оғриши, ошқозон-ичак тизимидаги доимий бузилишлар;

➤ тана вазнининг бирдан йўқотилиши ёки ошиши;

➤ тўлиқ ёки қисман уйқусизлик (*тез ухлаб қолиш ва тонгги уйқусизлик соат тонги 4 дан бошлаб, ёки аксинча, кечаси тунги соат 2-3га қадар ухлай олмаслик ва эрталаб ишга бориш керак бўлганда “қийин” уйғониш*);

➤ доимий уйқучанлик ҳолати ва бутун кунни уйқу билан ўтказишни хошлаш;

➤ жисмоний ёки эмоционал зўриқишда ҳансираш;

➤ ички сезгиларнинг сезиларли даражада пасайиши: кўриш, эшитиш, ҳид сезиш ва тактил сезгиларнинг пасайиши, ички тана сезгиларининг йўқолиши.

Ижтимоий-психологик белгиларга қуйидагилар киради:

➤ бепарволик, зерикиш, пассивлик ва депрессия (*эмоционал тонуснинг пастлиги*);

➤ арзимас муаммоларга нисбатан ҳам кучли асабийлашиш;

➤ тез-тез асабий зўрқишларнинг бўлиб туриши (*газабланиш ва мулоқот қилишдан бош тортиш*);

➤ ташқи сабаблар бўлмаса ҳам доимий салбий ҳис билан юриш (*ўзини айблаш, шубҳаланиш, уялиш ҳисси*);

➤ сабабсиз безовталиқ ҳисси ва ўта даражада кўп ташвишланиш (*“нимадир ўз ўрнида эмас” деган кечинманинг бўлиши*);

➤ юқори жавобгарлик ҳисси ва доимий “амалга ошмай қолади” ёки бу одам “эплай олмайди” деган қабилдаги ҳиссиётнинг бўлиши;

➤ ҳаётий ва касбий ҳодисаларга нисбатан умумий негатив қарашлар (*“қанча ҳаракат қилсанг ҳам барибир ҳеч нарса ўзгармайди” қабилдаги фикрлар*).

Хатти-ҳаракат симптомларига қуйидаги кўринишдаги ўзини тутиш белгилари киради:

➤ ишнинг борган сари қийинлашиши ва уни амалга оширишнинг ҳам борган сари қийинлашиб бориши ҳисси;

➤ ишчининг ўз иш кун тартибини сезиларли даражада ўзгартириши (*ишга эрта келиш ва кеч кетиш ёки аксинча, ишга кеч келиб эрта кетиш*);

➤ зарур бўлганда ишчи доимий равишда ишини уйига олиб кетиши ва уни уйда амалга оширмаслик;

➤ бошлиқнинг турли қарорлар қабул қилишдан бош тортиши ва буни бошқаларга тушунтиришни хоҳламаслиги;

➤ самарасизлик ҳисси, ишга нисбатан энтузиазмнинг сусайиши, натижаларга нисбатан бефарқлик;

➤ асосий ва муҳим ишларнинг амалга оширилмай қолиши, лекин кўп вақт талаб қиладиган ва муҳим бўлмаган майда ишларга “ўралашиб” қолиш.

Касбий сўниш синдроми ташкилий ва касбий стресслар ҳамда шахсий омиллар таъсирида юзага келади. Бу синдром ўз ичига қуйидаги уч асосий таркибий қисмларни олади:

Ҳиссий чарчоқ - шахс жисмоний заҳирасининг сусайиши, стрессорларга нисбатан қаршиликнинг пасайиши, ривожланиш ва ўз-ўзининг устида ишлашнинг чегараланиши билан намоён бўлади.

Шахсий ютуқларининг редукцияси (*касбий фаолиятдаги ўзининг нокомпетентлиги ва омадсизлигини тан олиш*) - касбий фаолиятда шахс ижодий ўсиши ва умумий мотивациянинг сусайиши.

Деперсонализация - шахсий оғиш, шахс қадр-қимматнинг пасайиши ва дунёга нисбатан позитив қарашларнинг қарама-қарши томонга ўзгариши.

Педагогнинг ҳиссий сўнишини учта асосий босқичга ажратиш мумкин:

Биринчи босқич - ўртача, тўсатдан ва узоқ давом этмайдиган белгилар билан бошланади. Барча белгилар энгил кўринишда кечади, ўзи ҳақида қайғуриш билан намоён бўлади. Кейинчалик ижобий ҳиссиётларнинг йўқолиши, ҳамкасблар ва оила аъзолари билан баъзи тушунмовчиликлар юзага келади. Одатда бундай бошланғич симптомларнинг юзага чиқиш характери нерв-психик зўриқишнинг кучига боғлиқ бўлади. Ташвиш ва норозилик ҳолати кузатилади (*биринчи босқич 3-5 йил иш-фаолияти давомида шаклланиши мумкин*).

Иккинчи босқичда – таълим олувчилар билан тушунмовчилик юзага келади. Ишга нисбатан қизиқишнинг сусайиши ва мулоқотга киришишни хоҳламаслик, ўқувчиларни ёқтирмаслик ҳиссининг ривожланиб бориши кузатилади. Аввалига бу қийинчилик билан бошқариб туриладиган антипатия кўринишида, кейинчалик эса асабийлашишга ўтиши билан характерланади. Белгилари регуляр равишда чўзилган ҳолда ва қийинчилик билан идрок этиладиган кўринишда намоён бўлади. Бунда инсон ўзини яхши уйқудан кейин ҳамда дам олиш кунларидан кейин ҳам чарчаган ҳолда ҳис қилиши кузатилади. Ушбу ҳолат онгсизлик ҳолатида мулоқотда ўзини асраш белгилари билан намоён бўлади (*бу босқич иш-фаолиятининг 5-15 йили оралигида шаклланади*).

Учинчи босқич - алоҳида шахсий “сўниш”. Ишга ва ҳаётга нисбатан тўлиқ қизиқишнинг йўқолиши, эмоционал бефарқлик, доимий кучсизлик ва ҳолсизлик ҳисси. Хотира ва диққатнинг бузилиши, уйқу бузилиши, уқлаш қийинлиги ва эрта уйғониш кўринишида намоён бўлиши ҳамда шахсий ўзгаришлар кузатилади. Бунда шахс барча нарсага нисбатан, ҳаттоки ўз ҳаётига нисбатан ҳам бефарқ бўлиб қолади. Бу босқичда шахс учун инсонларга нисбатан ҳайвонлар ёки табиат билан гаплашиш кўпроқ маъқул келади. Безовталиқ, депрессив ҳолат ривожланиши мумкин (*ушбу босқич 10-20 йилда шаклланади*).

Касбий сўнишнинг уч асосий психологик жиҳати фарқланади:

Биринчиси – *ўз-ўзига баҳосининг пастлиги*. Натижада бундай ишчилар иложсизлик ва апатияни ҳис қилишади. Вақт ўтиши билан бу ҳолат агрессия ва умидсизликка айланиши мумкин.

Иккинчиси – *ёлғизлик*. Ҳиссий сўнишдан азият чекувчи инсонлар бошқа инсонлар билан нормал алоқа ўрнатишга қодир бўлмайдилар.

Учинчиси – *эмоционал чарчаш, самотизация*. Чарчаш, апатия ва депрессия оғир физик етишмовчиликка олиб келади – гастрит, мигрен, артериал қон босимининг ошиши, сурункали чарчаш синдроми ва бошқалар.

Ишни ташкил қилиш билан боғлиқ ҳиссий сўнишнинг уч омил:

Шахсий омил. Иш жойидаги ривожланиш, автономлик ва бошқарувдаги шахсий аҳамиятлилиқ ҳисси. Агар инсон иш жойида ўзини

аҳамиятли ҳис этса, у ҳолда у ҳиссий сўнишга нисбатан турғун бўлади. Агар унинг кўз ўнгида иш аҳамиятсиз кўринса, у ҳолда ушбу синдром тезроқ ривожланади. Унинг ривожланишида шунингдек, касбий ўсишдан қониқмаслик, атрофдагиларнинг фикрига ортиқча қарамлик ва эркинликнинг етишмаслиги ҳам сабаб бўлиши мумкин.

Ролли омил. Ушбу ҳолат барчанинг масъулиятини тақсимлашдаги ноаниқликдан юзага келади, шунингдек, ҳамкасбларининг умумий фикри маълум босқичларда бир-бирига тўғри келмаганда ҳам содир бўлади: кучлар тўғри тақсимланмаслиги, лекин бунда рақобат бўлишидир. Жамоа билан келишилган ҳолда иш ва жавобгарликнинг тўғри тақсимланиши, ишчиларнинг ижтимоий-психологик ҳолатда эмоционал сўниш синдроми ривожланишига тўсқинлик қилади, ҳаттоки иш юкламаси бир қанча юқори бўлса ҳам.

Ташкилий омил. Текширувларнинг кўрсатишича, бу синдромнинг ривожланишига ноаниқ кўп соатлик иш (*функционал мажбуриятлари аниқ белгилаб берилмаган*) ёки кераклича баҳоланмайдиган иш сабаб бўлади. Бу ҳолатда бошқариш усули эмас, балки раҳбар томонидан ишчининг мустақил ишлашига йўл қўйилмаслиги (*“ташаббусга жазо” кўринишида*) ва оқибатда унинг қилаётган ишига жавобгарликнинг юқолишига олиб келади.

Педагогнинг касбий сўниш синдроми жиҳатлари, босқичлари ва омилларини билиши унинг ушбу ҳолат ривожланиши вақтида профилактик чора кўришига ёрдам беради.

Бу муайян кичик ҳолатларнинг қўшилиб йиғилиши натижасида инсонда депрессия ривожланиши ва касбидан воз кечишга уринишларга сабаб бўлиши мумкин. Замонавий педагогнинг касбий ва шахсий ривожланиши учун зарурий психологик-педагогик муаммолардан бири эмоционал ўз-ўзини бошқариш бўлиб қолмоқда.

Ҳиссий сўниш синдроми билан курашиш аввало педагогнинг ўзига боғлиқ. Қуйидаги тавсияларга риоя қилган ҳолда у нафақат бу синдромнинг юзага чиқишини тўхтатиш, балки унинг даражасини ҳам пасайтириши мумкин.

1) **Қисқа муддатли ва узоқ муддатли мақсадларни белгилаш.** Бу фақатгина инсон тўғри йўлдан кетаётганлигини белгилабгина қолмасдан, узоқ муддатга мотивация ҳосил қилишга ҳам ёрдам беради.

2) **“Тайм-аут”лардан фойдаланиш.** Психик ва физик турғунлик учун “тайм-аут”ларнинг ўрни каттадир яъни, ишдан ва бошқа зўриқишлардан дам олиш. Баъзида ҳаётдаги муаммолардан ҳам қочиб ўзи учун ёқимли бўлган иш билан шуғулланиш ҳам талаб этилади.

3) **Ўз-ўзини бошқариш кўникмаларига эга бўлиш.** Релаксация, идеомотор актлар, мақсадларни аниқлаш каби психологик кўникмаларга эга

булиш стрессни камайтириш ва “сўниш”га олиб келишнинг олдини олишга хизмат қилади. Масалан, ўз олдига аниқ ва реал мақсадларни қўйиш касбий фаолият ва шахсий ҳаётда турғунликнинг бўлишига сабаб бўлади.

4) **Касбий ривожланиш ва ўз-ўзини такомиллаштириш.** Эмоционал сўниш синдромидан сақланишнинг усулларида бири бу бошқа хизмат вакиллари билан маълумотлар алмашиш. Умуман олганда, ҳамкорлик кенг имкониятлар эшигини очади ва алоҳида жамоавий ишига ижобий таъсир қилади.

Бунинг учун бошқа касбда ишловчи малакали мутахассислар учун турли малака ошириш курслари, касбий норасмий бирлашмалар, конференциялар мавжуд.

5) **Фойдасиз рақобатдан қочиш.** Ҳаётда биз рад эта олмайдиган рақобат қилиш керак бўлган ҳолатлар жуда кўп. Лекин касбда мартабага эришиш учун жудаям кўп ҳаракат қилиш, зўриқиш, безовталиқни келтириб чиқаради ва инсонни ортиқча агрессия, ўз навбатида эмоционал сўнишга мойил қилиб қўяди.

6) **Ҳиссий мулоқот.** Педагог ўз ҳиссиётлари ва сезгиларини таҳлил қилиб, бошқалар билан ўртоқлашиш имконини топса “сўниш” эҳтимоллиги шунчалик камаяди ёки бу жараён сезиларли даражада намоён бўлмайди. Шунинг учун, педагоглар қийинчилик туғилган ҳолатларда бошқа тажрибали педагоглар маслаҳатини олиш ва улар билан фикр алмашиши тавсия қилинади. Агар касб эгаси ўз ҳамкасблари билан ўзининг салбий ҳиссиётларини бўлишса, унда юзага келган муаммони ҳал қилишнинг оқилона усули топилиши мумкин.

7) **Яхши жисмоний ҳолатни ушлаб туриш.** Тана ва ақл ўртасида ўзаро жуда мустаҳкам алоқа мавжуд. Сурункали стресс инсонга таъсир қилади, шунинг учун жисмоний машқлар ва рационал парҳез ёрдамида яхши жисмоний ҳолатни ушлаб туриш жуда аҳамиятли ҳисобланади. Нотўғри овқатланиш, спиртли маҳсулотлар истеъмол қилиш, тамаки чекиш, тана вазнининг камайиши ёки ҳаддан ортиқ ортиб кетиши эмоционал сўниш синдромининг чуқурлашишига олиб келади.

Педагогда ҳиссий сўнишнинг профилактикаси мажмуавий, психологик, ташкилий ва психик бузилиш ҳолатини коррекция қилишга ва зарур бўлганда меҳнат жамоасининг психологик муҳитини яхшилашга қаратилган бўлиши керак. Шу муносабат билан педагогларнинг рухий саломатлигини сақлаш бўйича аниқ мақсадли ишларни ташкил этишга катта эътибор берилиши керак.

Мутахассисларда ҳиссий сўниш симптомларини бартараф этиш ва уларнинг олдини олиш мақсадида Ж.Рейнуотер ва К.Шрайнер томонидан махсус машқларга асосланган “*Ўз-ўзинга ёрдам бер*” номли дастур таклиф этилган.

Ушбу дастур ҳиссий сўниш синдромини бартараф этиш ва уни олдини олишнинг 4 даражасини ўз ичига олади:

1. Органик (жисмоний). Жисмоний зўриқиш, чарчоқ, бош оғриғи, уйқусизлик ва иммунитет сусайишини бартараф этиш.

2. Эмоционал. Эмоционал зўриқиш, хавотир, ҳаяжонланиш, тушқунликка тушиш ва апатик ҳолатни бартараф этиш.

3. Рационал (мазмунли). Касбий фаолиятда мазмун моҳиятнинг бўлиши, ишдаги ўз имкониятларига нисбатан салбий ёндошувни олиб ташлаш, ўзига ва мутахассисликка нисбатан ижобий фикрлаш.

4. Хатти-ҳаракатли. Ишда интизомни жорий қилиш, касбий стереотипларни ўрнатиш.

“Ўз-ўзинга ёрдам бер” дастури фақатгина индивидуал ҳолатда ўтказилмасдан, балки гуруҳий ҳолатда ўтказиш ҳам мумкин. Буларни амалга ошириш мутахассис учун унчалик қийинчилик туғдирмайди ва кўп вақт талаб қилмайди.

1- БОСҚИЧ: Органик (жисмоний)

Мақсад: релаксация, зўриқиш ва чарчоқни олиб ташлаш.

“7-11 гача санаб нафас олиш” медитацияси

Жудаям секин ва чуқур, яъни бутун нафас цикли 20 секундни ташкил қилган ҳолда нафас олиш. Балки бошида қийинчилик ҳис қилишингиз мумкин. Лекин зўриқиш керак эмас. Нафас олишда 7гача ва чиқаришда 11 гача санаш.

“Тасаввур қилиш билан зўриқишни енгиш”

Зўриққан мушакка эътибор қаратиш. Тасаввур қилинг, шу мушак юмшоқроқ бошқа нарсага айланаяпти. Баъзи инсонлар уларнинг мушаклари қандай қилиб лой ва пахтага айланаётганини тасаввур қилишади.

“Танани дам олдириш”

Ҳаттоки оғир ўтаётган иш кунда ҳам бироз дам олиш учун вақт топиш мумкин. Тананинг маълум бир нуқталарини энгил ҳаракатлар билан массаж қилишингиз мумкин. Кучли босим ўтказманг, кўзларни юмиб олишингиз ҳам мумкин. Қуйида айрим нуқталар келтирилган:

➤ кошлар ораси соҳаси: шу соҳани энгил айланма ҳаракатлар билан ишқаланг;

➤ бўйиннинг орқа соҳаси: бир қўл билан энгил ҳаракат билан бир неча мартаба сиқиб қўйиб юборинг;

➤ жағ: икки тарафдан орқа яқунланувчи жағ тишлар соҳасини ишқаланг;

➤ елкалар: бешта бармоғингиз билан елканинг юкори соҳасини массаж қилинг;

➤ оёқнинг товон қисми: агарда дўқонларга харидга кетаётган бўлсангиз, бироз дам олинг ва йўлни давом этишингиздан олдин товон соҳасини ишқаланг, сўнгра йўлингизда давом этинг.

“Танага дам бериш”

3та босқичдан иборат: созлаш, тайёргарлик, эркинлик.

Агарда сизнинг танангиз тажанг ҳолатда бўлса:

➤ Таранг турган мушакларингизни уларни бўшаштирмасдан туриб аниқланг.

➤ Мушак таранг туриши учун қанча куч-қувват сарфлаётганингизни ҳис қилишга ҳаракат қилинг.

Сизнинг мушакларингиз лой мисоли юмшоқ ва бўйсунувчан бўлиб бораётганини тасаввур қилинг.

Биринчи қадам (1 – Созлаш).

Танангизнинг энг оғриқли соҳасини аниқланг. Ушбу оғриқли нуқтада диққатингизни жамланг ва “ички ёруғлигингизни” ушбу соҳага йўналтиринг. Диққатингизни ушбу нуқтада жамлаганингизда, оғриқ кучсизлашади.

Иккинчи қадам (2 – Тайёргарлик).

Таранг турган мушаклар қийналиб қисқариб бўшашади. Танангизни соатлаб тик туришига сарфланувчи доимий энергия оқими ҳақида ўйланг. Мушаклар мобиллашади, аммо бу мобилизациянинг ўрнини ҳеч нима боса олмайди. Иккинчи қадам тушқунлик – организм учун оғир иш эканлигини тушунишга ёрдам беради.

Учинчи қадам (3 – Эркинлик).

Сизнинг мушакларингиз гел, булут, кўпик ва ҳ.к. каби юмшоқ субстанцияларга айланаётганини тасаввур қилинг.

“Релаксация”

Ўзингизга қулай ҳолатни танланг, гавдангизни ростланг. Қўзларингизни юминг. Нафас олиб чиқаршингизга диққатингизни жамланг. Ҳаво биринчи навбатда қорин бўшлигини, сўнгра кўкрак қафасини ва ўпкаларни тўлдиради. Чуқур нафас олинг, сўнгра бир неча маротаба енгил нафас чиқаринг. Энди қўшимча ҳаракатларсиз яна бир маротаба енгил нафас олинг. Танангизнинг қайси қисмлари стул, пол, кароват ёки ер билан тўқнашаётганига аҳамият беринг. Юзага тегиб турган тана соҳаларида сезгирликни кучлироқ ҳис қилишга ҳаракат қилинг. Стул/пол/кароват/ер сизни ушлаб туриш учун кўтарилаётганини тасаввур қилинг. Ўзингизни тик тутиб турган мушакларни бўш қўйишга ҳаракат қилинг. Ушбу машқ таранг мушакларингизни бўшашишига, хавотирга солувчи фикрларингиздан

чалгишингизга ёрдам беради. Ушбу машқдан дам олиш пайтида, қисқа вақт мобайнида бўлса ҳам фойдаланиш кулай.

2 – БОСҚИЧ: Эмоционал.

Мақсад: бўғиқлик, кучсизлик, бошқа одамлар билан алоқадан чарчоқ хиссини бартараф этиш.

“Нафас ростлаш”медитацияси

Одатда, тушқун ҳолатда биз нафасни ушлаб туришни бошлаймиз. Нафасга эркинлик бериш – “фикрларни бошдан четлаштиришнинг” бир усули. Барча муаммоларингизни бир четга сурунг. Уч дақиқа мобайнида чуқур, енгил ва секин нафас олинг. Агар сизга кулай бўлса, кўзларингизни юмишингиз ҳам мумкин. Нафас олаётганингизда бешгача сананг, чиқараётганингизда эса еттигача сананг. Ушбу чуқур оҳиста нафас ҳаракатлари давомида, сизнинг барча хавотир ва қийинчиликларингиз учиб кетаётганини тасаввур қилинг.

“Оддий тасдиқлаш гаплар”(аффирмация)

Оддий, ижобий тасдиқлаш гапларни такрорлаш эмоционал хавотирларни енгилга ёрдам беради. Масалан:

Ҳозирда ўзимни яхшироқ ҳис қилмоқдаман.

Мен бутунлай бўшашиб, сўнгра тезда тикланиб олишим мумкин.

Мен ўзим қачон хоҳласам мушкул вазиятнинг уддасидан чиқишим мумкин.

Ўзингизга мос келадиган тасдиқлаш гапларни ўйлаб топишга ҳаракат қилинг. Уларни қисқа ва позитив сифатда ясанг, негатив сўзлардан қочинг. Уларни қайтариб туриш жуда муҳим. Уларни бир неча маротаба айтиб ёки қоғозга ёзиб такрорланг.

“Макон”

Сизда ўзингиз қачон лозим топсангиз ўшанда бекинишингиз мумкин бўлган кулай, ишончли маконингиз борлигини тасаввур қилинг. Сиздан бошқа ҳеч ким билмайдиган расмдаги тоғларни ёки ўрмонни тасаввур қилинг. Фикран ушбу кулай хавфсиз жойни тасвирлаб беринг. Ухлашга ётишингиздан олдин ўша ерга кетаётганингизни тасаввур қилинг. Шуни кун давомида бир неча маротаба такрорланг.

“Ёқимли хотираларни жонлантириш”

Ҳаётингиздаги ростакам суюкли бўлганингизга ишончингиз комил бўлган кезларингизни эсланг. Ушбу пайтдаги айрим бир эпизодни танлаб,

уни бошқатан барча деталлар билан яшаб ўтинг. Ёки: ўткир хавотир ҳиссида бўлган пайтларингизни эсланг. Севган пайтингиз. Сизга илҳом бахш этган кез.. Ўқиш, иш қилаётганингиз ёки бошқа бир муҳим иш билан бандлигингиз... Қўшиқ тинглаётганингиз ёки бирор бошқа машғулот билан бандлигингиз. Шунда сизнинг ҳаётингиздаги юқори “пик” пайтидаги ҳиссиётларингизни бошидан яшаб ўтишга ҳаракат қилинг. Энди ўзингизга жавоб беришга ҳаракат қилинг: ушбу бошдан кечирган ҳисларингизнинг асосий фарқли жиҳати нимада? Ҳозирда ушбу ҳисларни бошдан кечиришингизга нима тўсқинлик қилапти?

3 –БОСҚИЧ: Рационал (маъноли).

Мақсад: Ўзининг фаолиятида янги маъноларни излаш, ўз-ўзини қабул қилишни такомиллаштириш, ўзига мутахассис сифатида позитив ёндашувни шакллантириш (реконструкция) қилиш.

“Қадам ташланг”

Кўпинча хавотир ва тушқунлик бизда ўз-ўзимизга ишончсизлик уйғотувчи реал ҳолатлар оқибатида келиб чиқади. Шу ўринда бизга, ўз-ўзимизга йўналтирилган савол ёрдам беради: юзага келган вазиятдан чиқиш учун биринчи навбатда нима чора кўрилиши керак?

Куйида нимадан бошлаш бўйича қийинчилик юзага келганда, позитив ҳаракатлар рўйхатини таклиф қиламиз:

- Ушбу муаммога тегишли бўлган барча фикрларингизни ёзиб олинг.
- Барча альтернатив йўллار миқдорини 2-3 тагача камайтирган ҳолатда ёзиб олинг.
- Ишни энг шошилинич муаммодан бошланг.
- Муаммонинг энг енгил ва ёқимли қисмини ечишдан бошланг.

“Сехрли сўз”

Автоматик фикрлар оқимини тинчлантирувчи сўз ёки фраза ёрдамида тўхтатиш. Дунё, ҳордиқ, тинчлик мисолида оддий сўзларни танланг. Сўзлар ўрнига санашингиз мумкин: 1001, 1002 ва ҳ.к. ёки “чуқур ва янада чуқурроқ бўшашиш” фразаларини ишлатишингиз мумкин. Фикрларингиз бошингизда ўтиб кетаверсин, улар Сизни эгаллаб олишига йўл берманг. Кўзларингизни юминг ва диққатингизни жамланг. Сўз иборани қайтаринг ёки 60 сония давомида ичингизда сананг. Чуқур ва секин нафас олинг.

“Диққатни чалғитиш”

Диққатни чалғитиш – бу стрессларга олиб келувчи фикрлар ва ҳисларни блокловчи позитив чалғитиш усули. Бир неча дақиқа мобайнида

диққатингизни бирор бир нейтрал буюмда жамланг. Қуйида бунинг 4 усули келтирилган:

➤ Сиз орзу қиладиган 10 та предмет ёки нарсалар бош сўзларини ёзинг. Булар албатта муҳим нарсалар бўлиши шарт эмас, сизга хурсандчилик олиб келса бас, мисол тариқасида оила даврасидаги байрам.

➤ Секинлик билан эмоционал нейтрал бўйналган предметларни сананг: гулдаги барглани, нашр этилган саҳифадаги ҳарфларни ва ҳ.к.

➤ Кеча ўзингиз бажарган 20 ҳаракатларингизни эслаб, хотирангизни машқ қилинг.

➤ Икки дақиқа мобайнида ўзингиздаги, сизга ёқадиган кирраларингизни сананг ва ҳар бирига мисол келтиринг.

Ушбу усулдан фойдаланиш калити - нейтрал ёки позитив кирраларда диққатингизни жамлай билиш қобилиятингиз ҳисобланади.

“Тунги обзор”

Кўзларингизни юмиб, тўғри ўтириб олинг. Бир неча маротаба чуқур нафас олиб, чиқаринг, нафас ҳаракатларингизга диққатингизни жамланг. Сўнгра бутун кунингизни тескари тартибда эшлашга ҳаракат қилинг. Кун давомида рўй берган барча ҳолатларни ва эрталаб турганингизга қадар барча қилган ишларингизни эсланг, тушларингизни эшлашга ҳаракат қилинг. Бунни ҳиссиётларсиз ва муҳокама қилмасдан бажаринг. Кун воқеаларини эсланг, аммо жонлангирманг, ҳаёлларга берилманг, нималар гапирганингизни ва нималар ҳақида ўйлаганингизни эсланг. Ўзингизга “Агарда мен...” ўйинини бошлашга йўл берманг. Агарда сизда совуққонликни сақлашда қийинчилик пайдо бўлса, қандай бўлса, ўшандоқлигича яхши кўрадиган бошқа одам ҳаёти эканлигини тасаввур қилинг.

“Ўзингизга қаратилган мақтов сўз”

Ўн дақиқа мобайнида юмилган кўзлар билан ўзингизнинг ҳаётингизни кўз олдингизга келтиринг. Бунни энг эрта хотираларингиздан бошланг. Ўзингизнинг мақтана оладиган ҳар бир муваффақиятингизни, ҳар бир ютуғингизни, ҳар бир қилган ишингизни эсланг. Сизнинг ҳар қайси муваффақиятингизни камайтирувчи қайдлардан воз кечинг (масалан: “Институтда ўз гуруҳимда пешқадам эдим. Аммо, ростини айтсам гуруҳда ўн киши эдик”. Иккинчи гапни тушириб қолдиринг, биринчи гапнинг ўзи қолсин!). Сизнинг иштирокингиз билан бутунлай бошқача бўлиши мумкин бўлган воқеаларга диққатингизни қаратинг (масалан, сўзга чиқиб ишдаги ҳамкасбингизни ҳимоя қилган пайтингиз). Ва бошқалар учун осон кўриниши мумкин бўлган, аммо сиз учун мушкул бўлган ҳаракатларингизни унутманг (масалан, тиззаларингиз титраса ҳам, безорига қарши чиққанингиз). Ҳаётингиздаги ўзингиздан ғурурланадиган ҳар бир эпизодни

қискача ёзиб боринг, кейинчалик бироз вақт ўтиб объектив кузатувчи кўзлари билан ўқиганингизда, ҳақиқатдан ҳам ёзувчи ўз хатти-ҳаракатларидан ғурурланганми, камтарлик билан тушунтириш сўзлари киритмаганлигини текшириб борасиз.

“Мен ...”

Мутахассис хоҳланган хатти-ҳаракатларни, муносабатни, ўзини тутишни изоҳлайди. Бунда “бўлмаيمان”, “ҳеч қачон”, “тўхтатаман”, “ҳеч қандай” сўз ва изоҳлардан қочиш керак. Масалан, “Мен ўзимни уришишни тўхтатаман” ўрнига – “Мен ўзимни кечираман ва маъқуллайман”. Ушбу машғулот касбида ўз-ўзига негатив муносабатни бартараф этади, ўзининг кучига ва имкониятларига ишончни тиклайди.

4 – БОСҚИЧ: Тарбиявий

Тарбиявий поғона тарангликни камайтиришга одатий хулқ-атвор шакллари ўзгартириш, ёқтирган машғулотларингизга ёндашишга ёрдам беради. Бу ёқимсиз фикрларда чалғишга, айрим пайтда муаамони ечишга ҳам ёрдам беради.

Кутиладиган натижа:

Эмоционал тарангликни йўқотиш, тинчланиш.

Чарчоқ белгиларининг камайиши, тикланиш.

Психофизиологик фаолликнинг қайтадан ошиши, фаоллашиш.

Боб юзасидан назорат саволлари:

1. Касбий деформация тушунчаси ва унинг моҳиятини тушунтиринг.
2. Педагог шахсининг касбий деформация типларини биласизми?
3. Касбий деформация ва педагог компетентлиги тушунчаларини изоҳланг.
4. Касбий деструкция ва унинг ривожланишига сабаб бўладиган қандай омиллар бор?
5. Касбий деструкция тенденцияларини тушунтиринг.
6. Касбий сўниш тушунчаси ва унинг моҳиятини тушунтиринг.
7. Педагогларда “эмоционал сўниш синдроми”нинг юзага келиш сабабларини биласизми?
8. “Касбий сўниш” синдромини гуруҳларини изоҳланг.
9. Касбий сўниш белгиларининг асосий таркибий қисмларини тушунтиринг.
10. Педагогнинг эмоционал сўнишининг учта асосий босқичини изоҳланг.

Мустиқил иш учун мавзулар:

1. Касбий фаолиятда стресс, деструкция, деформация муаммолари.

2. "Касбий деструкция ва деформация"нинг меҳнат фаолияти самадорлигига таъсири.

1. "Касбий сўниш" психодиагностикаси ва психопрофилактикаси.

2. "Касбий сўниш"нинг шахс фаолияти самадорлигига таъсири.

КАСБИЙ ФАОЛИЯТ ПСИХОДИАГНОСТИКАСИ

Бобнинг қисқача мазмуни

Касбий фаолият психодиагностикаси ва касбий лаёқат ташхиси. “Психодиагностика” тушунчаси ва психологик диагноз қўйишнинг уч босқичи. Маълумотлар тўплаш методлари: L, Q, T. Касбий фаолият моҳиятини ўрганувчи (текширувчи) методларнинг мазмуни. Касбий фаолият муваффақияти мезонлари. Касбий лаёқат ташхиси.

Мутахассис аттестациясининг психологик жиҳатлари. Мутахассис аттестацияси (баҳолаш) жараёни ва унинг ўзига хос психологик жиҳатлари. Аттестация жараёнида амалга ошириладиган психологик тестлар ва сўровномалар ҳамда уларнинг мазмуни.

Реориентация психологик муаммо сифатида. Реориентациянинг (қайта касбга йўллаш) психологик муаммо сифатида талқин қилиниши. Реориентация ва профориентаци. Реориентация комилликнинг муҳим омили, шартли сифатида.

9.1. Касбий фаолият психодиагностикаси ва касбий лаёқат ташхиси

“Психодиагностика” сўзининг моҳияти “психологик ташхис қўйиш” ёки кишининг мавжуд психологик ҳолати ва хусусияти ҳақида қарор қабул қилишни англатади. Психодиагностика – психологик-педагогик тадқиқотларда муаллиф ёки иштирокчи сифатида қатнашаётганда, психологик маслаҳат ҳамда психологик коррекцион (тўғрилаш ва ривожлантирувчи) ишларни амалга ошириш жараёнида қўлланилади.

Психодиагностик фаолият жараёнининг методикалар апробацияси, талаблар йўриқномасини ишлаб чиқиш, тадқиқотларни ўтказишдаги қонунқондаларни яратиш, натижалар таҳлилининг усулларини шакллантириш ҳамда маълум методларнинг имконият ва чекланишларини муҳокама қилиш ташкил этади.

Диагностик фаолият ўз мақсадига кўра, ташхис (диагноз) йўналишининг турли кўринишларига эга бўлади. Қўйилган ташхис ўрганилаётган хусусиятларни шакллантиришга ёки коррекцион ишларни ташкил этишга қаратилган амалий тавсиялар билан ифодаланади.

Психологик диагноз (diagnosis - грекча, аниқлаш, билиш деган маънони англатади) - шахс индивидуал-психологик хусусиятларининг ҳозирги ҳолатига баҳо бериш, ривожланишини олдиндан айтиб бериш (башорат қилиш) ва психодиагностик текширув вазифаларидан келиб

чикиб, тавсиялар ишлаб чиқишга қаратилган психолог фаолиятининг сўнгги натижасидир.

Психодиагностик тадқиқотлар амалиётида психологик диагноз қўйишнинг 3 босқичи фарқланади:

Симптоматик диагностикада дастури мавжуд ҳар қандай ЭХМ бажариши мумкин бўлган тадқиқотдан олинган натижалар қайта ишланади.

Этнологик диагностика (келиб чиқиш сабаблари) бирор хусусиятнинг мавжудлигини эмас, балки унинг вужудга келиш сабаблари ҳам ҳисобга олинади.

Типологик диагностикада синалувчи шахс тузилишида олинган натижаларнинг аҳамияти ва ўрни аниқланади. Психодиагностика-психологиянинг илмий ва амалий жабҳаларидан ташқари унинг бошқа соҳаларида кенг қамровда қўлланилади. Масалан, касбий психология, тиббий психология, патопсихология, инженерлик психологияси, меҳнат психологияси каби инсоннинг психологик хусусиятларини билиш талаб қилинадиган барча соҳаларда фойдаланилади.

Илмий ва амалий психодиагностика қайд этилган барча ҳолатларда ҳам ўзига хос муҳим *вазифаларни* ҳал этади. Уларга қуйидагилар киради:

1. Инсондаги мавжуд бирор психологик хусусият ёки хулқ-атвор ҳолатини аниқлаш;

2. Мазкур хусусиятнинг шаклланганлиги, яъни унинг миқдорий ва сифатий кўрсаткичларда намоён бўлиш даражасини ўрганиш;

3. Зарур бўлган ҳолдагина шахснинг ташхис қилинаётган хулқ-атворидаги психологик хусусиятларини очиб бериш;

4. Ўрганилаётган хусусиятларнинг шаклланганлик даражасини таққосий ишланмасини яратиш.

Психодиагностик тадқиқотлар ўтказиш жараёнида қуйидаги методларга, усулларга, мезонларга алоҳида аҳамият бериш изланиш илмийлигини оширишга хизмат қилади.

1. Маълумотлар олиш методи.

2. Шахс структурасини ўрганишдан олинган экспериментал маълумотларни таҳлил қилиш методи.

Маълумотлар тўплаш методига қуйидагича тавсия бериш мақсадга мувофиқ.

Шахс тўғрисида уч хил тарзда маълумот олинади ва улар учта манбага асосланади ҳамда “L”, “Q”, “T” маълумотлар, деб аталади.

“L” – маълумотлар шахснинг кундалик фаолиятидаги хулқ-атворини қайд қилиб бериш орқали олинади (“L”- “life record data”). Аммо амалиётда инсон фаолиятини тўлиқ ва батафсил ёзиб боришнинг ўзи етарли эмас. Шунинг учун синалувчи шахсининг алоҳида бир фаолияти ёки ҳаёти ва фаолияти босқичини кузатиб бориш мақсадга мувофиқ. Масалан, неча

марта тўғри жавоб берди, шунча қоида бузди. Бу воқелик кўпинча “L” маълумотларда эксперт баҳолашни тақазо этади.

“L” - маълумотлар бошланғич маълумот тўплаш учун ўнгай методлардан бири бўлиб ҳисобланади. Баъзан “L”- маълумотларидан бошқа методлар ёрдамида олинган натижаларнинг валидлигини аниқловчи ташқи мезон сифатида фойдаланилади.

“L” - маълумотларнинг ишончилигини ошириш мақсадида эксперт баҳолаш жараёнида махсус талаблар қўйилади. Жумладан:

1. Баҳоланаётган фазилатлар кузатилаётган хулқ-атвор атамалари орқали аниқланиши лозим;

2. Эксперт хулқ - атвор кузатишни муайян вақт оралиғида амалга оширгани маъқул;

3. Бир фаолиятни баҳолашда энг камида ўн нафар эксперт иштирок этиши мақсадга мувофиқ;

4. Синалувчиларни ранжировка (*гуруҳлаш*) қилаётган вақтда унинг битта фазилатини ёки бир неча хислатларини баҳолаш тавсия этилади.

“Q”- маълумот. Шахс тўғрисида сўровнома ва бошқа ўзини ўзи баҳолаш методлари асосида олинadиган маълумотларга “Q” - маълумот (“Questionnaire data”) дейилади. Инструментал тузилиши ва қўлланилишининг афзаллигига кўра “Q”- маълумот (*сўровнома, ўзига ўзи ҳисоб бериш, ўзини ўзи баҳолаш шакллари*) шахсни тадқиқ этишда марказий ўрин эгаллайди. “Q”-маълумот олишга мўлжалланган методикалар психологияда етарли даражада. Улардан кенг кўламда фойдаланаётганларидан бири кўп омилли шахс сўровномаси (*MMPI*), Калифорния психологик тести (*CPI*), 16 - омилли шахс сўровномаси, темпераментни ўрганиш Гильфорд -Симмерман тести ва бошқалар.

Уларнинг камчиликлари: а) синалувчиларнинг қуйи интеллектуал ва маданий савияга эгаллиги; б) махсус билимлар ва интроспекция малакалари етишмаслиги; в) ишончсиз эталонлардан фойдаланиш.

“T” - маълумот. Экспериментал вазият назоратини объектив тест билан олишга асосланган маълумотлар қисқача “T” - маълумот (“*objective test data*”) деб номланади. “T” - маълумот шахсни тадқиқ этишдаги янгича радикал ёндашув ҳисобланади. Улар хулқ - атворни ва ўзини ўзи баҳолаш ёки эксперт баҳоларсиз объектив ўрганиш орқали (*вербал, новербал, ижтимоий ва индивидуал*) олинади.

Касбий психодиагностика бўйича психология фанида муайян илмий изланишлар олиб борилган бўлиб, бу борада ўзига хос ёндашишлар амалга оширилган. Б.В.Кулагиннинг фикрича, касбий психодиагностика деганда одамнинг индивидуал хусусиятларини тадқиқ этиш ва баҳолаш мақсадида касбга саралаш, касб танлашга йўналтириш, номзодларни (*даъвогарларни*) ихтисосликка оқилона тақсимлаш, касбий тайёргарликни такомиллашти-

риш, касбий фаолиятни оптималлаштиришнинг амалий масалалари тизимини ечиш тушунилади.

Касбий фаолиятни таҳлил қилмасдан туриб, профессионал психодиагностика (*касбий психологик*) муаммоларини ҳал қилиш мумкин эмас, яъни профессиографиянинг моҳиятига ва унинг тузилишига эътибор қилиш зарур. Фақат шундагина фаолиятли ёндашув амалга оширилиб, унинг ҳаракатлари ва операциялари тестлар ёрдамида баҳоланиши мумкин. Чунки ҳаракатлар ва операциялар мазкур фаолиятнинг таркибини ташкил қилади, уларнинг қиёсий тавсифини эгаллаш жараёнини осонлаштиради, унга лаёқатли одамларни танлашга негиз яратади. Фаолият самарадорлигини ташхис қилиш ва баҳолаш учун тестларни саралаш, асослаш унинг муваффақияти ўлчови, мезонини аниқлашга имкон беради. Профессиография, (*профессиограмма*) натижаларини умумлаштириш натижасида касбларни таснифлаш (*классификациялаш*) имкони вужудга келади.

Касбий фаолиятнинг таҳлили мақсадга йўналтирилган ва ташкилий жараён ҳисобланиб, у уч босқичдан ташкил топган бўлади: а) касбий фаолият юзасидан маълумотлар тўплаш; б) олинган маълумотлар ва ахборотларни қайта ишлаб чиқиш ҳамда умумлаштириш, уларнинг негизида профессиограмма тузиш; в) амалий ва назарий масалаларни ечиш учун профессиограммдан фойдаланиш (касбий фаолият муваффақиятини таъминловчи мезонлар танлаш, уни баҳолаш (ташхис қилиш) учун тестлар саралаш, касбларни таснифлаш ва бошқалар).

Касбий фаолият юзасидан маълумотлар (ахборотлар) турли манбалардан олинishi мумкин. Бунда:

1. Муайян мутахассисларнинг касбий фаолиятини кузатиш катта аҳамият касб этади.

2. Касбий фаолият тўғрисида маълумотлар тўплашнинг асосий методларидан бири суҳбат - интервью ҳисобланади. Мутахассислар билан стандарт ёки ностандарт тарзда интервью уюштириш самарали натижа беради.

3. Баъзан касбий фаолиятнинг у ёки бу қирралари (*жабҳалари*) ни қайд қилувчи кундалиқлар ёки варақлардан ҳам фойдаланилади.

4. Касб - хунар тўғрисидаги маълумотлар (*ахборотлар*) умумлаштирилади ва ҳар хил шаклларда мутахассислар ҳукмига ҳавола қилинади.

Касбий фаолият шахснинг муносабат ва мотивларидан иборат бўлиб, ҳаракатлар ва операцияларни назорат қилиш ҳамда бошқаришни қамраб олади. Фаолиятнинг динамик хусусиятларини ўрганиш учун унга кўп ёқлама ёндашишни амалга ошириш зарур. Фақат мотивацион ва регулятив жабҳаларини ҳисобга олиш билан касбий фаолият моҳиятини тавсифлаб бўлмайди, модомики шундай экан, унинг шахсга оид, эмоционал, когнитив

ва операционал, иродавий жиҳатлар билан боғлиқ томонларини ҳам тадқиқот предметига киритиш лозим.

Касбий фаолият муваффақиятини таъминловчи мезонлар сифатида шахснинг мақсадга эришувини тавсифловчи ҳар хил кўрсаткичлардан фойдаланиш мумкин. Мезонлар тарикасида касбий билимларга ва малакаларга нисбатан укувчанлик, мутахассис фаолиятининг бевосита ва билвосита кўрсаткичлари унинг ҳамкорлик фаолиятига қўшган ҳиссаси қўлланилади. Касбий фаолият муваффақияти мезонлари қаторига қуйидагилар киритилади:

- 1) Самарадорликнинг тўғридан тўғри кўрсаткичлари: сифат, ишлаб чиқариш салмоғи;
- 2) Касбий тайёргарликни аниқловчи тестлар;
- 3) Касбий лаёқатини ифодаловчи маъмурий тадбир ва чоралар: интизомга тааллуқли чоралар, мукофотлаш, хизмат лавозимидан кўтарилиш, сафарга юбориш, намуна тарикасида стендга жойлаштириш;
- 4) Кадрлар кўнимсизлиги;
- 5) Нохуш ҳолатлар (*кечинмалар*) ва шикастлар (*ҳалокатлар*);
- 6) Фаолият самарадорлигини экспериментал текшириш ва ўзини ўзи баҳолаш кабилар.

Юқорида баён қилинган мезонлар маълум талабларга жавоб бериши шарт. Мезонларнинг релевантликлиги сифатида муҳим аҳамият касб этиши тушунилади.

Танлаб олинган мезонлар касбий фаолиятнинг барча нуфузли томонларини акс эттириши лозимлиги, яъни мезонлар тўлақонлиги. Улар мутахассисларнинг касбий лаёқатининг юксаклиги ва қуйидаги даражаларини фарқлашга хизмат қилиши жоиз (*мезонлар дискриминативлиги*). Мезонлар хислатини очишга ёрдам берувчи унинг омилкорлиги, яъни амалий жиҳатдан қулайлиги муҳим ўрин эгаллайди ва у ўзининг соддалиги, кам меҳнат талаб қилишлиги билан бошқалардан ажралиб туради.

Касбий лаёқатни (*яроқлиликни*) аниқлашда одатда назорат, синаш натижалари қўлланилади (*масалан, дурадгорнинг иш сифати, тезкорлиги, вазиятни пайқаш ва бошқалар*). Қўпинча мутахассиснинг лаёқати маъмурий ҳужжатларда ўз ифодасини топади (*муваффақияти ёки муваффақиятсизлиги қайд қилинади*). Баъзан касбий лаёқатни ўрганишда бахтсиз ҳодисалар (*ҳайдовчи, учувчи, машинист, оператор бошқа касб эгаларида*) ҳисобга олинади ва шахснинг индивидуал хусусиятлари баҳоланади.

Касбий лаёқатни аниқлашда укувчанлик категориясидан (*билим олишга нисбатан зеҳнлик*) фойдаланилади ва ўзлаштириш тезлиги, касбий тайёргарлиги, эришган натижаси мезон ролини ўйнайди.

Психология фанида касбий муваффақият, маҳоратнинг қирралари эксперт баҳолаш методи ёрдами билан ўлчанади. Бунинг учун балли шкала,

жуфт (*қуш*) таққослаш, тартибга келтириш (*ранжировка қилиш*) методлари қўлланилади.

Шкаланинг содда қўриниши балл билан баҳолашга мўлжалланган. Шкалани баҳолаш ўзига 5 тадан 7 тагача градацияни қамраб олади. Микдорнинг камлиги унинг дифференциациясини янада кучайтиради, фарқлар аниқлигини таъминлайди.

Баъзи ҳолларда балли баҳолаш график шкала тарзида ҳам учрайди (*кесма, шакл, параметрик қўринишива ҳоказо*). Лекин балли шкала касбий муваффақиятни баҳолашда айрим нуқсонларга ҳам эга. Айниқса, чет эл психологиясида қўлланилиб келинаётган “гало-эффект” методикаси бунга яққол мисолдир. Баҳоланувчи билан баҳоловчи муносабати бир нечта мустақил шкалалар негизида умумийликка боғлиқ тарзда баҳоланади. Натижада шахснинг хилма-хил хусусиятларини дифференциялаш имкони йўқолади, юзаки баҳоланиш жараёни юзага келади. Бунинг оқибатида орттирилган ва пасайтирилган баҳолаш типлари, қўринишлари намоён бўлади.

Аммо балли шкала баҳолаш тизимини такомиллаштириш учун унинг барча босқичлардан, таркиблардан тузиш маъқул. Фақат шундагина яққол мисоллар, намуналар негизида касбий фаолиятнинг турлича самарадорлиги намоён бўлади.

Жаҳон психологиясида кенг қўлланилиб келинаётган методлардан бири - бу критик инцидентдир. Муайян ўлчамларга асосланган ҳолда ажратилган инцидентлар таснифланади (*классификация қилинади*), яъни таҳлил қилиш орқали инцидент хусусияти аниқланади. Иккинчи босқичда (*у “ретрансляция” деб аталади*) биринчи босқичдаги мезонларга асосланиб янгитдан тасниф қилинади.

Касбий лаёқатни ўрганишнинг яна бир методи тартибга келтириш (*ранжировка қилиш*) дейилади. Ҳар хил вазиятларда кузатишган шахслар касбий лаёқати даражасига қараб муайян тартибга солиш, жиҳозлаш мумкин. Биринчи ранг даражасига киритиш учун касб субъекти касбий маҳоратнинг максимал кўрсаткичини намойиш қилиши лозим. Камроқ муваффақиятга эришса, у навбатдаги рангга ўтказилади.

Мазкур жараёни осонлаштириш учун қуйидагилар тавсия қилинади:

- 1) гуруҳнинг алифбовий рўйхатини тузиш;
- 2) максимал муваффақиятга эришган субъектларни алоҳида ажратиш;
- 3) минимал муваффақиятга эришган субъектларни гуруҳлаш ва бошқалар.

Тартибга солиш (*ранжировка қилиш*) жуфт (*қуш*) киёслаш (*таққослаш*) методи ёрдами билан амалга оширилади. Бунинг негизида икки субъектнинг хислатлари, имкониятлари ўзаро солиштирилиб, умумий ва фарқли томонлари аниқланади.

9.2. Мутахассис аттестациясининг психологик жиҳатлари

Мутахассис аттестацияси (*баҳолаш*) фикри бугунги кундаги кашфиёт эмас. Замонавий аттестация тарихи асрлар давомида шаклланиб келган. А.А.Бодалёв ва В.В.Столиннинг фикрича, у турли қобилиятлар, билим, кўникма ва малакаларни синаш билан боғлиқ. Биринчи навбатда аттестация мутахассиснинг эгаллаб турган лавозимга касбий мувофиқлигини аниқлашга қаратилган. Ёш мутахассисларни аттестациядан ўтказиш 2-3 йилдан кейин амалга оширилади. Бунда ёш мутахассиснинг эгаллаб турган лавозимга мослиги ва унинг касбий ривожланишининг истиқболли режалари назарда тутилади.

Мутахассиснинг эгаллаб турган лавозимга мослигини аниқлаш зарурияти шунингдек, иш стажига эга бўлган талаб ишчига нисбатан ҳам келиб чиқиши мумкин. Ҳақ тўлаш шартлари меҳнат характери ва мазмунининг ўзгариши, янги техниканинг кириб келиши, янги технологияларга ўтиш, эгаллаб турган лавозимга мувофиқлигини тасдиқлаш учун керак бўлади. Ниҳоят, ёшдаги ўзгаришлар ва касбий деформациялар билан боғлиқ ишчининг касбий номувофиқлиги бўлиши мумкин. Аттестациянинг кейинги муҳим жиҳати мутахассис фаолиятининг самарадорлигини аниқлайди.

Албатта, аттестация объектив характерга эга бўлиши лозим. Аттестацияда ишчи касбий фаолиятининг маънавий томонини ҳисобга олиш лозим. Ҳар бир касбда ҳуққ этикаси ва корпаратив ахлоқ мезонлари мавжуд. Уларга риоя этиш ташкилот ва муассасаларнинг раҳбарлари учун муҳим аҳамиятга эга. Касбий ахлоқ қарорнинг ижтимоий асосланишига, маҳсулот сифатига, раҳбар кадрлар сиёсатига, жамоадаги ижтимоий – психологик муҳитга таъсир этади.

Ниҳоят, аттестация мутахассиснинг ўз ишига ва касбига бўлган субъектив муносабатини аниқлаш имконини беради. Шунингдек, асосий қобилият таркибидан ташқари, аттестация исталмаган касбий сифатлар бўлиши мумкин бўлган шахс деформациялари ва албатта, уларнинг ташхис усулларини аниқлаб беришлари лозим.

Асосий қобилиятлар ва исталмаган касбий сифатлар ташхиси натижалари мутахассиснинг касбий ривожланишини ва малакасини ошишини аниқлаб бериши керак.

Аттестация мақсадлари – бу малака профессионализмнинг ўсишини тезлатиш бошқарувли меҳнат сермахсуллиги, ижодий ташаббускорликнинг ривожланиши бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга ҳақ тўлашни дифференциация йўли билан ишчиларни ижтимоий ҳимоялаш қабилардир. **Аттестация қуйидаги ижтимоий – иқтисодий ва психологик касбий масалаларини ечиши керак:**

➤ мутахассиснинг эгаллаб турган лавозими ва талаб этаётган малака тоифасига мослигини ўрнатиш;

➤ ишчилар меҳнат ҳаққини унинг фаолияти натижаларига кўра ажратиш;

➤ мутахассиснинг касбий шахсий потенциалини оширишни тезлатиш;

➤ шахс касбий деформациясини коррекциясини амалга ошириш ва исталмаган касбий сифатларни нейтраллаштириш;

➤ ишчини келгусидаги касбий таълими ўсишга имкон бериш;

➤ шунингдек, аттестациянинг ноҳуш масаларидан бири – штатларни қисқартириш, раҳбарни иши қониқтирмайдиган ишчилардан қутилиши.

Аттестация ташкилотда маълум тангликни яратади чунки, у субъектив ва хато бўлиши мумкин бўлган баҳолаш жараёнлари билан боғлиқ. Чунки аттестация натижаларига кўра шахс учун жуда муҳим бўлган хулосалар чиқарилади. Шунинг учун аттестацияни ўтказиш учун ишчининг профессионализм даражасини, меҳнат самарадорлигини ва касбий потенциалини тўғри баҳолаш оладиган профессионаллар жалб этилади.

Аттестация натижаси ишчига малака тоифасини беришдир. Шахс фаолияти ва хулқига киши ҳаётининг биринчи куниданоқ баҳо берилди. Атрофдагилар уни англаган ёки англамаган, тизимли, тизимсиз баҳолашади. Баҳолаш бизнинг кундалик алоқалар одамлар билан мулоқатларнинг таркибий қисми ҳисобланади. Бу баҳолашдан фарқли равишда аттестация ташкилот аъзоларининг (баҳоловчи) шу ташкилот аъзоларини (аттестациядан ўтувчилар) стандартлашган баҳолаш шаклидир. Бундаги фарқ баҳолаш шаклидадир кадрларни баҳолаш масалалари бўйича адабиётлар таҳлили асосида барча аттестация усулларини икки гуруҳга бўлиш мумкин: эркин ва параметрлари берилган гуруҳ аттестация жараёни муҳим аҳамиятга эга. Раҳбар аттестациядан аввал ишчиларни унинг ўтиши ҳақида маълум қилиши лозим: тонфага талаблари, баҳолаш усуллари, аттестациянинг ўтиш муддати ва ҳ.к. Аттестация натижалари бўйича суҳбат ўтказиш ҳам муҳим аҳамиятга эга. Шунинг учун раҳбарларни аттестация юзасидан суҳбат олиб боришга ўргатиш лозим.

Шахснинг қайси асосий муҳим касбий тавсифлари аттестацияда ҳисобга олинади? Аттестацион сўровномадан мисол келтирамиз. Бу сўровномани раҳбар тўлдирди.

Аттестацион сўровномаси.

Хизмат фаолиятиги муносабати ва унинг натижалари.

А) Ишга қизиққонлиги, ташаббускорлиги, мустақиллиги.

Меҳнаткаш – ўзи масалаларини ечишга киришиб кетади – ишга тўлиқ берилиб кетган – ижодий ёндашади – ўз режаларини тузади ва фикрлар билдиради – топшириқларни бажаришда мустақил фаол – ташаббускорлик – ўз фикрига эга эмас – ўрнидан қўзғатиш қийин – бефарқ – пассив.

Б) Бардошлик ва қатъият

Чарчоқни билмайди – ўта кучли юкламада ҳам ишга бўлган лаёқатини йўқомайди – қатъиятли ҳаммасига улгуради – ишга норозиликлари йўқ, ишда ўзгариш – ўрта даражага ўтаяпти, аммо ундан пасаймаяпти – аниқ эмас, тартибли эмас паришон, ишни тез аммо сифатсиз бажаради, кўп хатога йўл қўяди – умуман олганда фаолиятда паст кўрсаткични ташкил қилади.

Ақлий қобилиятлар

А) таҳлилий фикрлаш қобилияти, тез фаҳмлай олиши, топқирлик.

Ишнинг кўзини билиш, ақлий қарор қабул қилишда чекланган моҳиятни тушунмай, айрим деталларни англаш, фикрлашнинг бир хил эмаслиги, секинлашган фикрлаш, тушуниб олишдаги қийинчиликлар.

Б) фикрлашда ишонч ва аниқлик

Аниқ – босиқ – объектив – муҳимни муҳимсиздан ажрата олиш – ўйлаб иш кўриш – ишончсизлик – ноаниқлик – ўз фикрининг йўқлиги.

В) ўз фикрини баён эта олиш

Оғзаки чиқиш, жуда аниқ ва ишончли – кўрғазмали – қисқа – чалкаш – тутилиб гапириш.

Ёзма равишда: жуда моҳирона – тўлиқ, тартибли – боғлиқсиз – аниқликнинг мавжуд эмаслиги, ифодаларнинг ўхшовсизлиги.

Г) салоҳият кучли – ҳар томонлама мос – чекланган – бўшлиқлар мавжуд:

Д) Ташкилотчилик қобилияти

Ташкилотчилик қобилиятининг мавжудлиги, режалаштиришнинг аниқлиги, режани аниқ амалга ошириш, тажрибасизлик – уқувсизлик, умумий тасаввурнинг йўқлиги.

Шахсий тавсифнома

А) Характернинг умумий ҳолатлари: самимийлик – ўзини қўлга олиши – толерантлик – камгарлик – босиқлик – ҳазилга мойиллиги, ўзига танқидий баҳо бериш – киришимли эмас – яширинча иш тутиш – юзакилик – ҳисобли эгоизм, ўзини ушлаб тура олмаслик, манманлик, эркалик.

Б) Масъулият, бурч туйғулари: масъулият мажбурийлик-ишончилилик – бефарқлик

В) Ирода тавсифлари- ишни охиригача олиб боради – мустақил қарор қабул қилади – қарор қабул қилишда хато қилади – ўзига нисбатан ишончи йўқ, фақат кўрсатма билан иш тутлади.

Г) Ўзини тутиши - ишончли-одобли, мажбурийлик-эркин-корректив-тортинчоқ, одобсиз-ишончсизлик-манманлик.

Д) хизматдаги хулқ-атвори

Рахбарият билан муносабатда самимий конструктив ва позитив ходимларнинг танқид ва маслаҳатларга қулоқ солади, ишбилармон, маъмуриятга ҳурмат билан қарайди, осон бошқарилади, танқидга ҳафа бўлмайди, маъмуриятни четлаб ўтишга ҳаракат қилади, буйруқ беришларини ёқтирмайди, самимий эмас, ишонч қозонишга ҳаракат қилади, ўзини ёмон тутади. Касбдошлари билан муносабатда бошқалар билан чиқишади, касбдошлар ишончини қозонган, ўртоқлик туйғуси ривожланган, жамоага киришиб кетади, муҳаббат қозонган, ёрдамга келишга тайёр, зиддиятли вазиятлар сабабчиси бўлади, бир ўзи юради, жаҳлдор ўртоқлик ҳисси мавжуд эмас.

Мутахассиснинг аттестацияси учун аҳамиятли бошқа сифатлар:

А) чет тилларини билиш даражаси? Қайси тилларни билади? Қандай даражада ва қаерда ўрганган? Мамлакатда ёки чет элда?

Б) малака ошириши, малака ошириш курсларида ёки бошқариш академиясида ўқиган.

Мутахассиснинг умумий баҳоси аттестация мазмунидан келиб чиқиши лозим, у қуйидаги баҳолардан иборат:

Жуда яхши - энг яхши умумий баҳо бўлиб, у ишга шак – шубҳасиз лаёқатга, ўта кучли қобилиятлар ва хизмат мажбуриятларини аъло бажаришга мос келади. Бундай баҳога шундай мутахассислар лойиқки, иши бўйича ҳам, шахсий фазилатларга кўра ҳам “Яхши” баҳосини олган ишчилардан устун туришади. “Жуда яхши” баҳоси камдан-кам берилади.

Яхши - бу баҳо билан ишга лаёқатли, юқори қобилият ва касбий мажбуриятларни аниқ бажариши билан ажралиб турадиган ишчилар баҳоланади. Бу баҳога фақат чуқур билимга эга бўлган ўз иш-жойида қийинчиликларни енга оладиган, қобилиятли ва салоҳиятли мутахассислар сазовор бўлиши мумкин.

Қониқарли - бу баҳо ўз шахсий сифатлари, қобилиятлари ва касбий фаолияти бўйича “яхши” баҳони олганлар даражасига етарлича жавоб бермайдиган шахсларга берилади.

Етарли - қобилиятлар ва касбий мажбуриятларни бажаришда камчиликлари мавжуд ишчиларга қўйиладиган баҳо. Бундай ходимларнинг камчиликларини бартараф этишга умид мавжуд.

Етарли эмас - ишчиларга аттестацияда бериладиган энг ёмон баҳо. Бундай ишчилар касбга нисбатан лаёқат қобилиятлари ва меҳнат мажбуриятларини бажариш борасида талабга жавоб бермайдилар, чунки уларнинг элементар билимларида бўшлиқлар мавжуд бўлади. Бу камчиликларни бартараф этиб бўлмайди, бўлгандаям ходимдан шундай куч талаб этадики, қутилмаган ҳолдай қабул қилинади. Шундан келиб чиқиб, у ўз лавозимига лойиқ эмас ҳисобланади.

Аттестация ҳулосаси - бу мутахассисларга улар касбий даражаларига мувофиқ малака тоифаларини бериш тўғрисидаги қарорни қабул қилишдир.

Тоифа бериш- фикримизча, аттестациянинг мақсадларидан бири холос. Ёдда тутиш керакки, аттестация нафақат мутахассиснинг долзарб малака даражасини баҳолаш керак, балки унинг касбий ўсишини, унинг малакасини ошириш йўллари шунингдек, карьера истиқболларини аниқлаб бериш лозим. Аттестация бир маротабалик ҳодиса ёки навбатдаги компания сифатида қўрилмаслиги керак. Агарда аттестация натижасида - касбий ўсишни тезлаштириш, меҳнат сифати ва маҳсулдорлигини ошириш, ижодий ташаббускорликни оширишга эришилса – шунда мутахассислар учун аттестация одатий ва доимий исталган ҳолат бўлиб қолади.

Шу коидага таяниб, биз мутахассисни баҳолаш учун керак бўладиган маълумотларни ўз ичига олган мутахассиснинг касбий тоифа паспортини ишлаб чиқдик. Паспорт икки қисмдан иборат. Биринчисида биографик маълумотлар бўлиб, касбий ўзгаришларда бу ўзгаришсиз қолади. Иккинчи қисми - ҳар қайси аттестация жараёнида тўлдирилади. Шундай касбий тоифа паспортига эга бўлиб, муассаса раҳбари объектив равишда ҳеч қандай қийинчиликларсиз ходимини ишлатиш мумкин, мутахассиснинг ўзи эса ўз касбий ўсишини назорат қилиши, ўз вақтида касбий фаолиятга керакли ўзгартиришлар киритиши мумкин. Аттестациянинг асосий тамойилларига риоя этишни таъминлаш учун - яна бир бор аттестация ўтказишнинг айрим муаммоларида тўхталиб ўтамиз. Энг асосийси одамга йўналтирилганлик мутахассисга унинг тоифасидан қатъий назар унга қизиқиш, ходимга яхши муносабатда бўлиш, ундан қутилишга эмас, балки унинг касбий ўсишини доим назарда тутиш керак.

Бу муаммоларини ҳал этишда реал имкониятларини санаб ўтамиз:

Аттестациядан ўтувчини методика бўйича барча материаллар билан таништириш. Бунда мутахассис фаолиятини текширув ўтказишда аттестациядан ўтувчи тайинланган материаллар билан таништирилиши лозим. Қайсидир номзоднинг норозилик ҳолларида у экспертни четлатишга ҳаққи мавжуд. Имтиҳон комиссияси таклиф этган вариантлардан имтиҳон шаклини танлаш аттестациядан ўтувчиларга боғлиқ. Аттестацияни ўтказишда аттестациядан ўтувчиларнинг индивидуал, жинс, ёш хусусиятларини ҳисобга олиниши лозим.

Аттестацияда йўл қўйилиши мумкин бўлган хатоларга тўхталиб ўтамиз. Аттестацияда ёш энди фаолиятини бошлаган хизматчилар фаолияти тажрибасизлик, масъулиятсизлик билан белгиланади. Кўп йиллик стажга эга бўлган мутахассисларга эса касбий ишонч, аммо шу билан бирга консерватизм ва янгиликларга ўргана олмаслик хос бўлади.

Аттестациянинг объективлигига аттестация комиссияси аъзоларининг ишчиларга бўлган симпатия ва антипатиялари таъсир этади. Шунинг учун кимларгадир баҳолар кўтарилиб қўйилади, кимгадир пасайтириб қўйилади. Аттестация натижаларига раҳбарлар томонидан экспертларга берилган хулосалар таъсир ҳам этади. Аттестация натижалари бўйича мутахассисларга оширилган ёки аксинча пасайтирилган оғзаки тавсифлар ҳам берилиши мумкин.

9.3. Реориентация психологик муаммо сифатида

Психология фанида касб танлашга йўллаш (*профориентация*) атамаси қадим замондан қўлланиб келинади. Лекин ижтимоий ҳаётнинг кейинги даврларида бошқа бир атама фанимизга кириб келди, у реориентация (қайта йўллаш) деб аталиб, инсонни янги бир мослашмага (кўникамага) касбга йўналтиришни билдиради.

Қайта касбга йўллаш (*реориентация*) - ўта инсонпарварлик (*гуманистик*) ғоясини касбини ўзгартирувчи ёки ишсиз қолган шахс руҳиятига сингдиришни англатади. Ишлаб чиқаришга автомат қурилмаларнинг (*электрон мосламаларнинг, роботларнинг*) кириб келиши иш ўринларининг қисқаришига олиб келади. Муассаса, ташкилот, корхона рентабеллигининг пасайиши ҳам ходимларга нисбатан эҳтиёжнинг камайишини келтириб чиқаради. Маълумки, бозор иқтисодиёти рақобатга асосланади, шунинг учун тестларга бардош берувчи, юқори малакали, маҳоратли, билимдон, комил инсонгина синовлардан муваффақиятли ўта олади холос. Ўртамиёна даражадаги мутахассислар эса иш ўрнини йўқотиб, вақтинча ишсизлар рўйхатига киради.

Ишсизлик, иш ўрнини йўқотиш аёлларда ўкинчли (*аянчли*) ҳис - туйғулар қобиғида ўта мураккаб кечади, гўёки фожеа, ҳалоқат, жудолик вужудга келганда ҳам экстравертлик, ҳам интровертлик хусусиятлари уйғунлашгандай юз беради. Эркаклар эса бундай вазиятларга матонат билан, иложи борича ҳиссиётларга берилмасдан, ақл - заковат маромларига тортилганлик туйғуси устуворлигини намоён қилади.

Эркакларда ачиниш, хафахонлик кечинмалари тарзида ҳукм суриши, аста - секин унинг таъсир кучи пасайиши кузатилади. Бунда инсоннинг руҳий кечинмалари кескин ўзгаришининг асосий омиллари сифатида унинг иш даври ва ёши ижтимоий муаммо майдонига чиқади. Ёшнинг улғайиши янги муҳит, ўзгача шароит, нотаниш жамоа ва унинг нуфузи каби масалалар ечимига салбий муносабатни келтириб чиқаради.

Ҳозирги замон меҳнат биржаларида реориентация (*қайта касбга йўллаш*) ишлари олиб борилиши марказлаштирилган. Махсус ходимлар компьютер хотирасига жойлаштирилган шаҳар, туман бўйича ихтисосликлар

бўйича ёки ихтисослараро мутахассислар рўйхати (*зарурияти, эҳтиёжи, талаби*) билан иш излаб келган муҳтож шахс таништирилади. Аммо, аксарият меҳнат биржалари психологлар етишмаганлиги туфайли иш билан таъминлаш, бўш ўринларни тўлдириш билан шуғулланилади холос. Аслида эса бу хизмат қатор омилларни текшириш, ўрганишни тақозо этади, илмий психологик қонуниятлар асосида иш юритишни талаб қилади, чунончи:

1. Шахснинг фазилатлари, характерологик хислатлари.
2. Ҳиссий жабҳалари ва иродавий сифатлари.
3. Инсоннинг когнитив ва регулятив имкониятлари.
4. Эҳтиёжи, мотиви, мотивацияси, мотивировкаси.
5. Касбий майли, қизиқиши, лаёқати.
6. Профессиограмма талабларига мослиги, касбий яроқлиги.
7. Иқтидори (*истеъдоди*), қобилияти, салоҳияти.
8. Касбий билимлари, кўникмалари, малакалари, маҳорати.
9. Умумий савияси, дунёқараши, маслағи (*эътиқоди*).
10. Саломатлиги, жинсий хусусиятлари, ёши.
11. Изланувчанлиги, ижодий имкониятлари, инновацияга нисбатан муносабати.
12. Ижтимоий етуқлиги, ташкилотчилик қобилияти.
13. Экстрове́ртлиги ва интровертлиги.
14. Юксак инсоний туйғуларга (*ахлоқий, ақлий, нафосат, практик*) эғалиги.

15. Фидоийлик, альтруистик, ватанларварлик фазилатлари устуворлиги ва бошқалар.

Юқорида санаб ўтилган мезонлар бўйича текшириш ишлари бир нечта методлар, методикалар орқали кўп серияли тажрибалар негизида амалга оширилади. Бунинг учун тестлардан қобилиятга, шахсга ижодиётига, хотирага шахслараро муносабатга оид махсус ишлаб чиқилган материаллардан, мақсадли вазиятлардан, қийинлаштирилган топшириқлардан, психологик тренинглардан, психодраммалардан ва бошқалардан фойдаланилади.

Олинган натижалар сифат ва миқдор жиҳатдан таҳлил қилингандан кейин муайян хулосалар чиқарилади. Хулосалар асосида реориентация субъекти розилигида ишга муҳтож шахс тақлиф қилинган касбга йўналтирилади. Иш жойининг масофаси, унинг экологияси, сангигиенаси, маоши, истикболи, муаммоли жиҳатлари юзасидан мукаммал фикр алмашинилади, токи шартнома қонуний ҳужжат бўлиб, у ҳеч кимга (*қийматига*) зарар келтирмасин (*баъзан келтишувдан воз кечиш ҳолатлари ҳам юз бериб туради*).

Психологик кузатишларнинг кўрсатишига қараганда, реориентация (*касб танлашга йўллаш*) бир қатор босқичлардан ташкил топган бўлиб,

улар қисқа фурсатда (*муддатда*) ўтиши билан ўзаро муайян даражада тафовутла-нади. Жумладан, касбий маориф, касбга йўллаш, касбий саралаш, касбий мослашиш каби мукамал ўзига хос хусусиятлари билан тавсифданади. Айниқса, касбий мослашиш даври ўзига хос тарзда кечади, бир босқич иккинчиси билан силлиқ узвий боғланиб кетади. Касбнинг моддий (*иқтисодий*) томони, ижтимоий фаоллик (*нуфузга эгаллик*), маънавий таъминланганлик (*руҳий кўтаринкилик ҳиссиётининг устуворлиги*) инсонга қайтатдан ижтимоий ҳаётда ўз ўрнини топиш имконини яратади, унинг умрини узайтиради, руҳий имкониятлари, заҳиралари, потенцияси, заҳирасининг ишга тушишига пухта негиз ҳозирлайди.

Реориентация (*қайта касбга йўллаш*) гуманистик психология тамойилларини турмушга татбиқ этишга зарур шарт - шароит ярагиб, инсон омилини қадрлашга, унинг бутун имкониятларини рўёбга чиқаришга, эзгу ният, орзу ҳавас, истак - хоҳишининг ушалишига негиз яратилади. Кўп профилли касб - ҳунар эгалари сафини кенгайтиришга хизмат қилади, комилликка интилиш туйғусини жонлантиради, зарур билимлар, малакалар билан қуроллантиришга туртки беради.⁸

Реориентация инсон имкониятини қайтадан синашнинг манбаи ҳисобланиб, ўзини ўзи кашф қилиши, ўзини - ўзи бошқариши, ўзини ўзи ташкиллаштириш, ўзини-ўзи баҳолаш, ўзини-ўзи рефлексиялаш, ўзини-ўзи идентификациялаш каби шахс фазилатларини рўёбга чиқаришга хизмат қилади.

Боб юзасидан назорат сиволлари:

1. "Психодиагностика" тушунчаси ва унинг моҳиятини тушуниринг.
2. Психологик диагноз қўйишнинг уч босқичини биласизми?
3. Маълумотлар тўплаш методларини изоҳланг.
4. Касбий фаолият моҳиятини ўрганувчи (текширувчи) методларнинг мазмунини тушуниринг.
5. Педагогнинг эмоционал қўйишнинг учта асосий босқичини биласиз?
6. Мутахассис аттестацияси (баҳолаш) жараёни ва унинг моҳиятини тушуниринг.
7. Мутахассис аттестацияси (баҳолаш)нинг ўзига хос психологик жиҳатларини биласизми?
8. Аттестация жараёнида амалга ошириладиган психологик тестлар ва сўровномалар ҳамда уларнинг мазмунини изоҳланг.
9. Реориентация ва унинг моҳиятини тушуниринг.

⁸ Trierweiler, S.J., & Stricker, G. (1998). The scientific practice of professional psychology. New York: Plenum Press.

10. Реориентация ва профорентация фарқини биласизми?

11. Реориентация (қайта касбга йўллаш) ишлари олиб бориш мезонларини изоҳланг.

Мустиқил иш учун мавзулар:

1. Касбий фаолият психодиагностикаси.
2. Касбий лаёқат таъхисининг илмий-амалий асослари.
3. Касбий психологик таъхис методлари.
4. Касбий фаолиятни психологик баҳолаш тести таҳлили.
5. Психологик тренинг машғулотларини ташкил қилиш масалалари.
6. Реориентация комилликнинг муҳим омили, шартли сифатида.
7. Реориентация (қайта касбга йўллаш) ишлари олиб бориш кенг жамоатчиликнинг ўрни ва роли.

ГЛОССАРИЙ

Ақлий иш қобилияти – ақлий меҳнатнинг бирор турини бажариш учун зарур бўлган жисмоний ва психик функционал имкониятлар йиғиндиси.

Ақлий чарчаш – нерв тизимини потенциал энергиясининг ҳаддан ташқари кўп сарфланиши натижасида ақлий иш қобилиятини пасайиши.

Амалий фаолият – инсониятнинг ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида табиатни ва ижтимоий муносабатларни ўзгартиришга қаратилган мақсадга мувофиқ фаолияти.

Билим – шахснинг билиш фаолияти маҳсули, табиат, жамият ва инсон тафаккури ҳодисалари ҳақидаги тўғри тасаввур ҳамда тушунчалар тизимидан иборат онг мазмуни.

Билиш эҳтиёжлари – билимларни ёки фан асосларини ўзлаштиришга нисбатан қондирилмаган муҳтожликни сезишдан иборат фаолият мотиви.

Билишга қизиқиш – шахснинг воқеликдаги нарса ва ҳодисаларни, уларнинг сифат ҳамда хусусиятларини, ўзаро муносабатлари моҳиятини, шунингдек, турли қонуниятларни билиб олишга нисбатан доимий барқарор йўналишдан иборат индивидуал хусусияти.

Диққатсизлик – диққатни муайян объектга йўналтира ва тўплай олмаслик.

Жасурлик – шахсий ҳаёт учун хавф-хатарли бўлган ҳаракатларни қатъийлик билан ва оқилона бажаришда ифодаланадиган характер хислати.

Зехн – шахснинг махсус қобилиятларини таркиб топиши ва ривожланиши учун асос бўладиган анатомик-физиологик имкониятлари, туғма истеъдод нишоналари.

Зехни ўткирлик – янги ёки мураккаб назарий ҳамда амалий масалаларни ҳал қилишнинг тўғри йўллари тез топа олишдан иборат ақл сифати.

Ижтимоий малакалар – ижтимоий ҳаётда фаол иштирок этиш ва жамоа орасида ўзини тута билиш малакалари.

Индивидуал муносабат – ҳар бир шахснинг ақлий, маданий ва билим даражасини, ёш ҳамда индивидуал хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда муомала-муносабатда бўлиш.

Индивидуал тажриба – ҳар бир шахснинг ўз ҳаёти давомида орттирган тажрибаси.

Индивидуал хусусиятлар – маълум бир шахснинг фақат ўзига хос бўлган хусусиятлари.

Индивидуализм – шахсий манфаатларни жамоат манфаатларидан юқори қўйиш, фақат ўзининг тор манфаатларини кўзлаб иш тутишда ифодаланадиган салбий характер хислати.

Индивидуаллик – ҳар бир тирик мавжудотнинг уни шу турдаги бошқа мавжудотлардан фарклантирувчи хусусиятлари йиғиндиси.

Индустриал психологияси – меҳнат психологиясининг психологик омилларининг саноатдаги ролини ўрганувчи, психологиянинг қонуниятларига асосланиб, меҳнат унумдорлигини ошириш масалалари билан шуғулланувчи махсус соҳаси.

Инертлик – фаолиятда сусткашлик кўрсатишдан иборат салбий характер хислати.

Инсонийлик – ўзаро муомала ва муносабатларда инсонга хос бўлган барча ижобий фазилатларга риоя қилишдан иборат характер хислати.

Интизомлилик – муайян жамоанинг барча аъзолари учун мажбурий бўлган қатъий тартиб ва ҳулқ-атвор қоидаларига тизимли равишда риоя қилишдан иборат бўлган ижобий характер хислати.

Интизомсизлик – жамоат жойлари, меҳнат, ўқиш ёки оила жамоасининг тартиб қоидаларига тизимли равишда риоя қилмаслик ёки уларни бузишдан иборат салбий характер хислати.

Интроверсия – шахснинг ўз фикрлари, сезгилари, кечинмалари ва хис-туйғуларига таяниши.

Инцидент – иштирокчилар томонидан конфликт деб тушуниладиган ошқора тўқнашув, конфликт иштирокчиларининг ҳаракатлари унинг объектини эгаллашга қаратилган ҳаракат.

Ирода кучи – шахснинг ўз олдига қўйган мақсадининг аниқлиги, уни амалга ошириш учун интилиши, мақсад йўлида маълум бир қарор қабул қилиш тезлиги ва уни ўз вақтида ижро этиши билан белгиланадиган ирода сифати.

Иродавий зўр бериш – мақсадни амалга ошириш учун объектив ва субъектив қийинчиликларни бартараф этишда намоён бўладиган нерв ҳамда ирода кучи.

Иродаси бўшлик – шахснинг бирор фаолият турини бажариш учун ўзини мажбур қила олмаслик ёки ўз ҳаракатларини ўз мақсадларига бўйсундира олмасликдан иборат салбий характер хислати.

Истеъдод – инсон қобилиятлари тараққиётининг энг юксак даражасини таъминловчи туғма табиий имкониятлар йиғиндиси.

Итоатгўйлик – катталарга бўйсунуш ёки уларнинг изидан чиқмасликдан иборат ижобий характер хислати ёки одат.

Ихтиёрый ҳаракатлар – импульсив ва автоматлашган ҳаракатлардан фарқ қилиб, мақсадга мувофиқ равишда бажариладиган онгли ҳаракатлар.

Ихтисослашган меҳнат – муайян касбга доир махсус билимлар, кўникмалар, малака ва маданий одатларнинг таркиб топиши ҳамда ривожланишини талаб қиладиган меҳнат.

Иш қобилияти – шахснинг муайян фаолият турини муваффақиятли амалга ошириш учун зарур бўлган жисмоний ҳамда психик функциялари йиғиндиси.

Иш усулларини тасвирлаш – меҳнат психологияси соҳасидаги илмий текшириш ишларида алоҳида иш усуллари ёки малакаларини уларнинг бажарилиш тартиби бўйича тасвирлашдан иборат текшириш методи.

Камтарлик – шахснинг атрофдаги кишилар билан оддий муомалада ва ўзига танқидий муносабатда бўлиши, ўзгаларни ҳурмат қилиши, мақтанмаслиги каби бир қанча ижобий сифатлар билан белгиланадиган характер хислати.

Касб – шахснинг жамият аъзоси сифатида яшаш манбаи бўлиб хизмат қиладиган доимий машғулоти ёки фаолият тури.

Касб касаллиги – муайян касб соҳасидаги психик ёки шу касбнинг кўпчилиги вакиллариغا хос бўлган касаллик.

Касб танлашга йўллаш – педагоглар, психологлар, врачлар ва бошқа мутахассисларнинг ёшларни онгли равишда касб танлашга тайёрлашдаги маслаҳати, тушунтиришлари каби тадбирлар тизими.

Касбга қизиқишлар – шахснинг маълум бир касбга нисбатан доимий ва барқарор мотивлаштирилган қизиқишидан иборат индивидуал хусусияти.

Касбга лаёқатлилиқ – шахснинг муайян касбга яроқлилиқ даражасини кўрсатувчи жисмоний ва психик сифатлар йиғиндиси.

Касбга тайёргарлик – муайян касб бўйича муваффақиятли ишлаш имкониятини таъминловчи махсус билим, кўникма, малака, одат, сифат, хусусиятлар, меҳнат тажрибаси ва ҳуққ нормаларига эга бўлишлиқ.

Касбга тегишли маълумот – меҳнат фаолиятининг маълум бир соҳаси учун зарур бўлган махсус билим, амалий кўникма, малака ва одатлар тизими.

Касбга хос диққат – маълум бир касбда кўп йил ишлаш натижасида шу касбнинг талаблари ва объектив хусусиятларига мос равишда таркиб топган диққат тури.

Касбга хос зарарлар – меҳнат ва ишлаб чиқариш шароитларининг одам организми ҳамда иш қобилиятига салбий таъсир кўрсатувчи омиллар йиғиндиси.

Касбга хос одатлар – маълум бир касб вакиллари учун типик ҳисобланган одатлар.

Касбни тўғри танлаш – шахсни муайян касбда ишлаш учун қабул қилишда унинг шу касбнинг объектив хусусиятларига тўғри келадиган жисмоний ва психик сифатларини ҳисобга олиш.

Касбий “сўниш” – фанда “burnout” атамаси пайдо бўлди ва у психологик адабиётларда рус тилида “выгорание”, ўзбек тилида эса “сўниш”, “куйиш” ёки “ёниш” деган маънони англатади. Ҳозирги вақтда профессионал сўниш ва унинг тузилмаси моҳияти бўйича ягона нуқтаи назар мавжуд эмас. Сўнгги маълумотларга таянган ҳолда, “психик куйиш” деганда эмоционал соҳали касбларда кузатилувчи физиологик, ҳиссий ва ақлий қолоқлик ҳолати тушунилади.

Касбий билимлар - бу касб эгасининг меҳнати, меҳнат фаолияти хусусиятлари ва мулоқоти, таълим олувчилар ва ҳамкасбларининг психик ривожланишидаги ўқитувчи ёки мутахассис шахси, уларнинг ривожланиши ва ҳ.к.лар ҳақидаги педагогика ва психологиядаги маълумотлар.

Касбий деструкция – касбий меҳнат давомида шахсда таркиб топган психологик тузилмасининг парчаланиши, ўзгариши ёки деформацияси ҳисобланиб, унда мутахассис шахсининг (қарама-қарши ҳаёт ва меҳнат қадриятларига мўлжалланиши) ёки фаолиятининг бажариш структураси (мақсад ва натижага йўналганликнинг ўзгариши) бузилиши намоён бўлади.

Касбий деформация - (лотин тилидан – *deformatio* - бузилиш) – касбий фаолиятнинг ташқи ва ички омилларининг доимий босими натижасида юзага келадиган ва специфик-касбий типдаги шахс шаклланишига олиб келадиган когнитив бузилиши, шахснинг психологик дезориентациясидир.

Касбий малакалар – ишлаб чиқариш фаолиятининг кўп тақрорланиши натижасида автоматлашган хатти-ҳаракатлар йиғиндиси.

Касбий позициялар - ўқитувчининг ҳулқини аниқлаб берувчи, таълим олувчига, ўз-ўзига, ҳамкасбларига муносабатининг турфун тизимларидир.

Касбий психология – меҳнат психологиясининг касбларнинг психологик компонентларини ёки муайян касбда ишловчиларга нисбатан қўйиладиган психологик талабларни ўрганиш ҳамда илмий таҳлил қилиш билан шуғулланувчи билим соҳаси.

Касбий хотира – бевосита ўз касбига доир нарса ва ҳодисаларни, фикр, ҳиссиёт, ҳаракатларни эсда олиб қолиш, мустақамлаш ва эсга туширишдан иборат хотира тури.

Касбни тасвирлаш – меҳнат психологияси соҳасидаги илмий текшириш ишларида муайян касбни технологик ва психологик жиҳатдан тасвирлашдан иборат текшириш методи.

Коммуникатив толерантлик – шахснинг инсонларга муносабати тавсифи, хусусияти бўлиб, унинг томонидан ўзаро муносабатга киришган шахсларнинг, унинг фикрича, ёқимсиз ёки номақбул руҳий ҳолатлари, хусусиятлари ва ҳулқ-атворларига чидай олиши даражасини кўрсатади.

Кузатувчанлик – шахснинг кузата билиш қобилиятидан иборат индивидуал хислати.

Кучсиз тип – нерв тизимининг арзимаган ёки минимал қўзғовчилар таъсирига ҳам бардош бера олмасдан ҳимоявий тормозланишга ўтишидан иборат сифат кўрсаткичи.

Қатъийлик – характернинг ўз вақтида асосли ва қатъий қарорлар қабул қила олиш ва уларни иккиланмасдан ижро этишга киришишдан иборат иродавий хислати.

Қизиқиш – шахснинг муайян нарса ва ҳодисага эга бўлишга, билишга фаол ва барқарор йўналишдан иборат индивидуал хислати ёки фаолият мотиви.

Қобилият – шахснинг муайян фаолият турини муваффақиятли бажаришга бўлган лаёқат даражасини ифодалайдиган, турмуш жараёнида ҳосил қилинган индивидуал хусусиятлари йиғиндиси.

Мақсадга интилувчанлик – шахснинг ўз хатти-ҳаракатларини барқарор ҳаётий мақсадларга бўйсундира олишда, мақсад йўлида ҳамшиша тайёр, қатъий бўлишида ифодаланадиган характер хислати.

Малака – онгли фаолиятнинг кўп такрорланиши ёки кўп машқлар натижасида юзага келадиган автоматлашган ҳаракатлар тизими.

Малакаларнинг кўчиши – муайян фаолият соҳасида ҳосил қилинган малакаларнинг янги малакалар ҳосил қилишга ижобий таъсир кўрсатишидан иборат қонуният.

Малакаларнинг регресси – маълум бир фаолият соҳасида ҳосил қилинган малакаларнинг бирор сабабга кўра, кўп вақт амалда ишлатилмаганлиги натижасида аста-секин сўнишидан иборат қонуният.

Малакаларнинг ривожланиши – муайян фаолият соҳасига доир малакаларнинг кундалик амалиётда кўп қўлланилиши натижасида тобора ўсиб, мукаммалашиб боришдан иборат қонуният.

Матонатлилиқ – шахснинг муайян мақсадни амалга ошириш йўлида учрайдиган ҳар қандай объектив ҳамда субъектив қийинчиликларга бардош бериб, уларни енгиб чиқишдан иборат иродавий характер хислати.

Маҳорат – муайян фаолият соҳасида мустаҳкам билимлар, юқори даражада уддалаш қобилияти ва малакаларга эга бўлишдан иборат шахсий сифати бўлиб, ишини юксак миқдор кўрсаткичлар билан тез бажаришдан иборат ихтисослик даражаси.

Машқ – маълум бир ақлий ёки жисмоний ҳаракатларни пухта эгаллаш ва сифатини яхшилаш мақсадида онгли равишда бир неча бор қайта бажаришдан иборат такрорлаш жараёни.

Метод – табиат ҳодисаларини, шахс хусусиятларини текшириш усули, ўрганилаётган ҳодисаларга ёндошишда илмий билишнинг ва ҳақиқатни аниқлашнинг режали йўли, ҳаракат усули ва тартиби.

Меҳнат – тарихан таркиб топган, мақсадга мувофиқ йўналтирилган, боёлик яратишга қаратилган онгли фаолият тури.

Меҳнат қобилияти – шахснинг муайян меҳнат турини муваффақиятли бажаришини таъминлаш учун зарур бўлган жисмоний ҳамда психик функционал имкониятлари йиғиндиси.

Меҳнат маданияти – меҳнатни тўғри ташкил қилишга доир билимлар, малакалар ва одатлар тизимидан иборат индивидуал хислат.

Меҳнат малакалари – меҳнат фаолиятининг маълум бир соҳасига доир автоматлашган, мустақамланган ҳаракатлар.

Меҳнат психологияси – психологиянинг меҳнат фаолиятини психологик муаммоларини ўрганувчи соҳаси.

Меҳнат тарбияси – ёш авлодни меҳнатга нисбатан онгли муносабат – меҳнатсеварлик руҳида ҳар қандай жамоат, ижтимоий фойдали меҳнат турини бажаришга психологик жиҳатдан тайёрлашдан иборат таркибий қисми.

Меҳнат таълими – политехник таълим ва меҳнат тарбиясининг ёш авлодда меҳнатга, ижтимоий ҳаётнинг маълум бир соҳага доир билим, кўникма, малака ва одатларни таркиб топтириш, ривожлантиришдан иборат тури.

Меҳнат терапияси – меҳнат жараёнларидан даволаш мақсадларида фойдаланадиган фан тармоғи.

Меҳнатсеварлик – меҳнатни ҳурматлаш унинг ҳар қандай турини бажаришга доим тайёр туришдан иборат характер хислати.

Мотив – одамни муайян хатти-ҳаракатларга ундайдиган бош сабаб.

Мотивация – шахснинг нима учун маълум вақтда бошқа фикр ва ҳаракатларни эмас, фақат шу фикр ва ҳаракатни бажаришга қарор қилганлигини асослаб бериш ва тушунтириб беришдан иборат мантиқий операция.

Мотивлар кураши – шахснинг олдида бир эмас бир қанча мақсадлар мавжуд бўлган тақдирда улардан энг муҳимини танлаб олиш жараёнида рўй берадиган иккиланишдан иборат ҳолат.

Мулоқот қийинчиликлари – субъектив ўткир тигли кечинмалар - инсонни бошқа инсонлар билан муносабатидан қоникмаслигидир.

Мустақиллик – шахснинг муайян ақлий, ахлоқий ёки амалий масалаларни ҳал қилишда, айниқса, мураккаб вазиятни баҳолаш ва мақсадга мувофиқ йўлни танлашда ўзининг мустақил фикрлари, тамойиллари ҳамда эътиқодига эга бўлишдан иборат иродавий характер хислати.

Мувахассис – шахснинг муайян касбга нисбатан яроқлилик даражаси, тайёргарлик савияси, муайян фаолият соҳасида муваффақиятли ишлай олиш учун зарур бўлган билим, кўникма ва малакалар йиғиндиси.

Мутахассислик имтиҳонлари – мутахассис синовларининг бир қисми бўлиб, ишлаб чиқариш таълими натижасида ўқувчиларнинг олган махсус назарий билимларини текшириш учун ўтказилади.

Мутахассислик синовлари – ўқувчилар ишлаб чиқариш таълимининг тўлиқ назарий ва амалий курсини тамомлагандан кейин, уларнинг касб бўйича олган билим ва малакаларини текшириш, уларга таъриф, ихтисос даражасини бериш учун ўтказиладиган тадбир.

Мутахассислик тавсифномаси – муайян касб ёки мутахассис ишчилар меҳнатининг мазмунига нисбатан қўйиладиган ишлаб чиқариш талабларининг баёни.

Муҳандислик психологияси – психологиянинг техника мосламалари билан уни бошқарувчи кишилар ўртасидаги ўзаро боғланиш ҳамда ўзаро таъсирини текшириш билан шуғулланувчи махсус соҳаси.

Одамовилик – одамларга қўшилмай, қўпчиликни ёқтирмай, якка ҳолда яшашни афзал кўришдан иборат салбий характер хислати.

Одат – кундалик фаолиятда қўп такрорланиши натижасида автоматлашган ва бажарилиши шахснинг функционал эҳтиёжига айланиб кетган ҳаракатлардан иборат индивидуал хислат.

Пассивлик – атрофдаги нарса ва ҳодисаларга, кишиларга нисбатан бепарқ муносабатда бўлишдан ва жисмоний ёки психик фаолиятсизликдан иборат ҳолат.

Педагогик кўникмалар - бу ўқитувчи педагогик фаолияти (таъсири) дир.

Педагогик қобилият – педагогга хос бўлиб, педагогик фаолиятни оқилона ташкиллаштириш ва самарали олиб борилишига имкон берадиган, амалий вазифаларнинг самарали бажарилишини таъминлашда аҳамиятли бўлган хусусиятлар.

Педагогик релаксация – таълим олувчилар (ўқувчи, талаба, тарбияланувчи)ларнинг ҳиссий фаолиятини, рухий-жисмоний қувватини ҳамда ишчанлик қобилиятини қайта тиклаш.

Принципиаллик – ҳаққонийлик ва жамият манфаатлари нуқтаи назаридан ўз қараш ҳамда эътиқодларини қатъий туриб ҳимоя қилишдан ёки сўз билан ишнинг бирлигидан иборат ижобий характер хислати.

Профессиограмма – муайян касбдаги фаолият учун зарур бўлган психологик хусусиятлар тўплами.

Профессиограммани тажрибада текшириш – меҳнат психологиясида муайян касбга нисбатан қўйиладиган психологик талабларни экспериментал равишда текшириб кўриш.

Психик чарчаш – психик функцияларнинг ҳаддан ташқари кучли ёки мутассил ишлаши натижасида иш қобилиятининг вақтинча қисман йўқолишидир.

Психограмма – муайян касб ёки ихтисос соҳасига хос бўлган энг муҳим шахсий сифат ва хусусиятларнинг ёзма ёки жадвал тарзда ифодаланиши.

Психолог – психология мутахассиси, психология соҳасида илмий текшириш ишлари олиб борувчи ёки ўқитувчилик қилувчи шахс.

Психологик тавсифнома – маълум бир кишининг ақлий, ахлоқий иродавий сифатларнинг, қизиқишлар, дунёқараши, эътиқоди, шунингдек, индивидуал-психологик хусусиятлари: характери, темпераменти, қобилияти ва истеъдодлари объектив равишда тасвирлаб ёзилган шахсий ҳужжат.

Психотехника – психологиянинг асосан, меҳнат психологияси амалий масалаларини ўрганувчи соҳаси.

Ростгўйлик – ҳар қандай шароитда ҳам ҳақиқатни айтиш, чин гапириш, ҳаққоният юзасидан иш тутишдан иборат ижобий характер хислати.

Самимийлик – атрофдаги кишилар билан муносабатда софдиллик виждонлилик тариқасида ифодаланадиган шахсий сифат.

Сангвиник - шахснинг тез, кучли, лекин беқарор эмоционал кўзгалувчанлиги ва психик жараёнлари билан сифатланадиган индивидуал хусусияти.

Симпатия – бирор нарсага ёки шахсга нисбатан ички мойиллик, ишончдан иборат эмоционал ҳолат.

Суровнома методи – муайян руҳий ҳодисани ўрганиш мақсадида тузилган саволларга ёзма равишда тегишли жавоблар олиншини кўзда тутувчи психологик метод.

Сухбат методи – психологиянинг илмий текшириш методларидан бири бўлиб, текширувчи ва текширилувчи ўртасидаги савол-жавоб тариқасида рўй беради.

Тажриба - кенг маънода кишиларнинг ташқи дунё билан ўзаро муносабатида амалий, айниқса, моддий ишлаб чиқариш жараёнида тўпланган ижтимоий амалиётнинг бутун йиғиндиси.

Талабчанлик – шахснинг ўз-ўзининг ва ўзгаларнинг ҳулқини муайян объектив тамойилларга бўйсундира олишдан иборат иродавий характер хислати.

Талант – муайян фаолиятнинг муваффақиятли ва ижодий равишда бажарилишини таъминлайдиган қобилият ҳамда истеъдодлар йиғиндисидан иборат, турмуш жараёнидан таркиб топган индивидуал хусусият.

Темперамент – шахснинг эмоционал кўзгалувчанлиги ва ҳаракатчанлиги билан сифатланадиган индивидуал хусусиятлар йиғиндиси.

Толиқиш – организмнинг жисмоний ва ақлий зўриқиш, салбий эмоциялар таъсири натижасида ҳосил бўладиган ҳамда иш қобилиятининг пасайиши билан сифатланадиган ҳолати.

Ўқитувчи – олий ўрта махсус ёки умумий таълим мактабларида бирор ўқув фанидан дарс берувчи ходим.

Унумли меҳнат – бевосита моддий бойлик ишлаб чиқаришга қаратилган меҳнат.

Фаолиятни оптималлаштириш – меҳнат қилиш, ўқиш учун энг қулай шароитлар, психологик имкониятлар яратиш йўли билан муайян фаолиятнинг самарадорлигини орттириш.

Флегматик темперамент – секин, кучсиз ва барқарор эмоционал кўзгалувчанлик билан тавсифланадиган индивидуал хусусият.

Хайрихоҳлик – шахс кечираётган муайян руҳий ҳолатининг ифодали ҳаракатлар орқали бошқа кишиларга ҳам ўтиб, уларда шунга мос эмоционал кечинмаларни ҳосил қилишдан иборат руҳий ҳодиса.

Характер хислати – ижтимоий муҳит таъсирида таркиб топган, шахснинг хатти-ҳаракатларида мунтазам учрайдиган доимий хусусият ва сифатлар йиғиндиси.

Хулқ – инсон ҳамда ҳайвонларнинг ташқи муҳитга бўлган муносабатини ва ички психик ҳаётини ифодаловчи хатти-ҳаракатлар тизими.

Ҳалоллик – шахснинг ўз бурчи ва эътиқодларига нисбатан садоқатида, атрофдаги борлиққа ҳамда кишиларга виждонан муносабатда бўлишида ифодаланадиган ахлоқий сифати.

Ҳасадгўйлик – ўзга шахсларнинг мавқеи, қобилияти, истеъдоди, фаолиятидаги ютуқлари, мулки кабиларга нисбатан ғаразгўйлик муносабатида ифодаланадиган салбий характер хислат.

Шахсий тажриба – ҳар бир индивиднинг ёки шахснинг турмуш жараёнида ҳосил қилган тажрибаси.

Шухратпарастлик – арзон обрў-эътибор қозонишга жон жаҳди билан интилишдан иборат жуда паст характер хислати.

Эгоизм – ўз шахсий манфаатларини жамият, жамоа манфаатларидан юқори қўйишга кучли интилишда ифодаланадиган салбий характер хислати.

Экстроверсия – шахснинг теварак-атрофдаги одамларга ташқи ҳодисаларга йўналиши.

Эҳтиёж – организмнинг ҳаётини таъминловчи зарур шароитларни ахс эттиришдан иборат фаолияти.

ҲОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Ўзбекистон Республикаси Кадрлар тайёрлаш миллий дастури. - Т.: Ўзбекистон, 1997.
2. Каримов И.А. Юксак маънавият – енгилмас куч. Т-2008.
3. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб интизом ва шахсий жавобгарлик - ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. 2017, 104 бет, Ўзбекистон матбуот ва ахборот агентлигининг “O’zbekiston” нашриёт матбаа ижодий уйи.
4. Мирзиёев Ш.М. Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга курашимиз. 2017, 488 бет, Ўзбекистон матбуот ва ахборот агентлигининг “O’zbekiston” нашриёт матбаа ижодий уйи.
5. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. 2016, 56 бет, Ўзбекистон матбуот ва ахборот агентлигининг “O’zbekiston” нашриёт матбаа ижодий уйи.
6. Абдурахманова Р.Б. Становление профессиональной направленности педагогов и психологов Автореф. дис. канд психол. наук. – Ташкент, 2005. -22 с.
7. Арзикулов Д.Н. Касбий камолотнинг психологик ўзига хос хусусиятлари. Автореф. психология фанлари номзоди. –Тошкент 2002. -22 б
8. Асадов Ю.М. Индивидуально-психологические особенности учителя как факторы развития профессионализма. Автореф. дис. канд психол. наук. – Ташкент, 2007. -25 с.
9. Аслонов И.Н.Божхона тизими фаолияти самарадорлигини оширишда кадрларнинг шахсий психологик тайёргарлиги омиллари. Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2009. -25 б
10. Асомова Р.З. Касб танлаш мотивацияси ва унинг динамикаси. Псих.ф.н. дис.-Т., 2002. -137 б.
11. Бабич О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения. /О.И Бабич -Волгоград: Учитель, 2009. – 116 с.
12. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности. — СПб.: Речь, 2004. -272с
13. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. /Эрик Берн; [пер. с англ. А.Грузберга]. –М.: Эксмо, 2012. -576с.
14. Бодров В.А. Психологические проблемы профессионализма в операторской деятельности. //проблемы психологии и эргономики. Тверь-Ярославль, 1999. № 2 С. 38-44.
15. Бодров В.А., Бессонова Ю.В. Развитие профессиональной мотивации пилотов. //Психологический журнал. 2005. № 2. С.45-56.

16. Болучевская В.В., Павлюкова А.И. Общение врача: введение в психологию профессионального общения. (Лекция 1). [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2011. N 1.

17. Болучевская В.В., Павлюкова А.И. Общение врача: особенности профессионального взаимодействия. // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. (Лекция 3). – 2011 № 3(8).

18. Болучевская В.В., Павлюкова А.И. Общение врача: создание положительных взаимоотношений и взаимопонимания с пациентом. (Лекция 4). – 2011 № 4(9). // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2011. N 2.

19. Деркач А.А. Зыкин В.Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях (Психолого-акмеологические основы). М.: МААА, 1998. 178с.

20. Дружилов С.А. Психология профессионализма. — Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2011—296 с.

21. Жалилова С.Х., Хайдаров Ф.И., Халилова Н.И. Касб психологияси: Ўқув қўлланма. Низомий номидаги ТДПУ, 2010. – 162 бет.

22. Жумаев У.С. Ўсмирларда касб танлашга муносабат тизими шаклланишининг ижтимоий-психологик хусусиятлари. Психол. ф.н...дис.-Т.: 2004, - 185 б.

23. Зеер Э.Ф. - Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2005. – 336 с.

24. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.

25. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие для вузов. / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — Москва: Академический Проект; Екатеринбург // Деловая книга, 2005. — 240 с.

26. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. 5-е изд., перераб., и доп. М.: Академический проект; Фонд «Мир», 2008. —336 с.

27. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие для вузов.-М.: Академический Проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.

28. Ильин Е.П. Психология для педагогов.-СПб.: Питер, 2012.-640 с.

29. Исмагилова Ф.С. профессиональный опыт специалистов и управление им в условиях формирования рыночной экономики. Автореф. дис. доктор. психол. наук. – Москва, 2000.-41 с.

30. Камардина Г.Г. Психологические трудности общения: основы психотехнологии: Учебное пособие. –Ульяновск, 2000. -52 с.

31. Клагин В.Б. Основы профессиональной психодиагностики. М.: 2000.- 237с.
32. Климов Е.А. Психология профессионала М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996 — 400 с.
33. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Учебное пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: «Академия» 2004. – 304 с.
34. Константинов, В.В. Профессиональная деформация личности: учебное пособие для академического бакалавриата / В. В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп.-М.:Издательство Юрайт, 2018. - 158 с. - (Серия: Бакалавр. Академический курс. Модуль.).
35. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 312 с.
36. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя: Учеб. пособие. — М.: Академия, 2004.
37. Москвина, Н.Б. Профилактика профессиональных деформаций учителя : учеб. пособие / Н. Б. Москвина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 218 с.
38. Неруш Т.Г. Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональных деструкций./ Т. Г. Неруш //Известия Саратовского университета. — 2012. Т. № 3 С.83–87.
39. Неруш Т.Г. Профессиональная рефлексия как механизм профилактики выгорания психологов./ Т. Г. Неруш//Психология и экономика. — 2008. Т.1. № 1–2. С.70–75.
40. Никишина В.Б., Молчанова Л.Н. Состояние выгорания медицинских работников в контексте внутрипрофессиональной. // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. 2011. № 24. — С. 986—992.
41. Практическая психодиагностика. Учебное пособие / Под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: Бахрах-М, 2001. — 672 с
42. Психологические основы профессиональной деятельности. Хрестоматия В. А. Бодров, составление, © Логос, 2007.
43. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. - Москва : Per Se, 2001. – 511 с.
44. Розенова М.И. Педагогическая психология. Учебное пособие. М.:МГУП, 2003.
45. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. М: Изд-во Московского социально-психологического института; Воронеж: НПО «Модэк», 2004. 320с.
46. Целуйко В.М. Психологические основы педагогического общения. [пособие для студентов и педагогов] - М: ВЛАДОС, 2007. -295 с.

47. Қодиров Б.Р., Қодиров К.Р. “Касбий ташхис методикалари”. Тошкент-2000й. – 134 бет.
48. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Касб психологияси: Дарслик. Тошкент - 2003 - 186 бет.
49. Чалдини Р. Как научиться убеждать и добиваться успеха. / Роберт Чалдини; [пер. с англ. О.Епимахова]. –М.: Эксмо, 2010. – 416 с.
50. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления. Автореферат, дисс. д-ра психолог. наук. М: Мир психологии, 2001. 24 с.
51. Шойимова Ш.С. Мулоқот психологияси. Ўқув-услубий қўлланма «ZAMON POLIGRAF»ОК Тошкент, 2017. 40 б.
52. Шойимова Ш.С. Шахс психологияси. Ўқув қўлланма. «LESSON PRESS» Тошкент, 2017 - 160 б.
53. Щербакова Т.Н. Развитие психологической компетентности профессионала: учеб пособие. Ростов н / Д, 2007. — 192 с.
54. Professional Psychology: Research and Practice Artificial Intelligence in Psychological Practice: Current and Future Applications and Implications. David D. Luxton . Online First Publication, November 11, 2013. doi: 10.1037/a0034559, page : 6
55. Saeman, H. (1998, July/August). Survey: Psychologists' incomes plummet. The National Psychologist, 1–2.
56. Staats, A.W. (1991). Unified positivism and unification psychology: Fad or new field? American Psychologist, 46, 899–912.
57. Trierweiler, S.J., & Stricker, G. (1998). The scientific practice of professional psychology. New York: Plenum Press.

Интернет сайтлари:

1. www.edu.uz – ОЎМТВ расмий сайти
2. www.ziyounet.uz – таълимий портал
3. www.pedagog.uz – ТДПУ расмий сайти
4. www.natlib.uz - Алишер Навоий номли Ўзбекистон Миллий кутубхонаси сайти.
5. www.istedod.uz – ЎзР Президенти ҳузуридаги “Истеъдод” жамғармаси портали.
6. www.e-darslar.net - Ўзбек Интернет фойдаланувчилари учун онлайн, электрон дарслар портали.
7. www.thelearningweb.net – таълим тармоғи.
8. www.inetlibrary.com. – Интернет кутубхона
9. www.glef.org. - Джордж Лукасинг Таълимнинг фонди.
10. www.newhorizontsofedu.org. - Таълимнинг янги уфқлари.
11. www.teacherswithoutborders.org. - Чегарасиз ўқитувчилар.

МУНДАРИЖА:

КИРИШ	3
I БОБ. КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯ ФАНИГА КИРИШ. ФАННИНГ ПРЕДМЕТИ, МАҚСАДИ, ВАЗИФАЛАРИ ВА ТАДҚИҚОТ МЕТОДЛАРИ	5
1.1. Касбий психологиянинг предмети, мақсади, вазифалари ва методлари.....	5
1.2. Касбий психология фанининг ривожланиш тарихи.....	32
II БОБ. КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯНИНГ УМУМИЙ МАСАЛАЛАРИ. КАСБ ТАНЛАШГА ЙЎЛЛАШНИНГ ПСИХОЛОГИК МОҲИЯТИ	41
2.1. Касб тушунчаси ва касбларни психологик таснифлаш.....	41
2.2. Касб танлашга йўллашнинг умумий масалалари ва унинг психологик моҳияти.....	51
2.3. Касбий профессиограмма ва унинг психологик мазмуни.....	57
III БОБ. КАСБИЙ ШАКЛЛАНИШ ЖАРАЁНИДА ШАХС ТАРАҚҚИЁТИ ВА ШАХСНИНГ КАСБИЙ КАМОЛОТИ	68
3.1. Шахс тараққиёти босқичларида касбий шаклланиши ва касбий камолот.....	68
3.2. Меҳнат жараёнида субъектнинг касбий шаклланиши муаммоси.....	84
3.3. Касбий сифатлар ва касбий идентификация.....	95
IV БОБ. ШАХСДА КАСБИЙ АНГЛАШ ВА ШАХС ШАКЛЛАНИШИНИНГ ТУРЛИ БОСҚИЧЛАРИДА КАСБИЙ ЎЗЛИКНИ АНГЛАШ	109
4.1. Шахсда касбий ўзликни англашнинг психологик хусусиятлари.....	109
4.2. Шахс шаклланишининг турли босқичларида касбий ўзликни англаш.....	120
4.3. Касбий ўзликни англашдаги зиддият ва инқирозлар.....	124
V БОБ. КАСБ ТАНЛАШ МОТИВАЦИЯСИ ВА ҚИЗИҚИШ. КАСБ ТАНЛАШДА ШАХСИЙ ФАЗИЛАТЛАРНИНГ ЎРНИ	134
5.1. Касб танлаш мотивацияси ва қизиқиш.....	134
5.2. Касб танлашда шахсий фазилатларнинг ўрни.....	148
VI БОБ. КАСБ ТАЪЛИМИ ФАОЛИЯТИ ВА УНГА ҚЎЙИЛАДИГАН ЗАМОНАВИЙ ТАЛАБЛАР	156
6.1. Педагогик фаолиятнинг касбий-психологик хусусиятлари.....	156
6.2. Педагогнинг муҳим касбий-шахсий сифатлари ва унга	

қўйиладиган замонавий талаблар.....	162
VII БОБ. КАСБ ТАЪЛИМИ ФАОЛИЯТИДА ШАХСЛАРАРО МУНОСАБАТЛАР ПСИХОЛОГИЯСИ.....	175
7.1. Педагогик мулоқотнинг психологик асослари.....	175
7.2. Касб таълими фаолиятида конфликтлар ва педагогнинг коммуникатив толерантлиги.....	193
7.3. Тиббиёт ходимларининг беморлар билан ўзаро мулоқотининг психологик хусусиятлари.....	222
VIII БОБ. КАСБИЙ ДЕСТРУКЦИЯ ВА ДЕФОРМАЦИЯ ПСИХОЛОГИК МУАММО СИФАТИДА.....	227
8.1. Касбий деструкция ва деформациянинг психологик муаммолари.....	227
8.2. Касбий сўниш педагогларнинг касбий деформацияси белгиси сифатида.....	236
IX БОБ. КАСБИЙ ФАОЛИЯТ ПСИХОДИАГНОСТИКАСИ.....	248
9.1. Касбий фаолият психодиагностикаси ва касбий лаёқат ташхиси.....	248
9.2. Мутахассис аттестациясининг психологик жиҳатлари.....	255
9.3. Реориентация психологик муаммо сифатида.....	260
ГЛОССАРИЙ.....	264
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати.....	273

Босишга руҳсат этилди: 19.09.2018 Офсет қоғоз.

Қоғоз бичими 64x84 ¹/₁₆

Times New Roman гарнитураси. Шартли босма табағи 17.

Нашр. хисоб табағи 16. Адади 100.

«ZAMON POLIGRAF» ОК босмахонасида чоп этилди.

Манзил: Ташкент шаҳри. Юнусобод тумани,

Бободехқон маҳалласи 45 уй.

ISBN: 978-9943-507-22-7



9 789943 507227