

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

**NIZOMIY NOMIDAGI TOSHKENT DAVLAT PEDAGOGIKA
UNIVERSITETI**

X.A.KADIROVA

**SHAXS KASB TANLASHI VA KASBGA YO‘NALTIRISHNING
PSIXOLOGIK MEZONLARI**

(uslubiy qo‘llanma)

TOSHKENT – 2018

Uslubiy qo‘llanmada hozirgi kundagi dolzarb muammolardan biri o‘quvchi-yoshlarni kasb tanlash va kasbga yo‘naltirishning tashkiliy-psixologik jihatlariga bag‘ishlangan. Shuningdek, uslubiy qo‘llanmada kasb tushunchasining mazmuni, kasblarni tizimlashtirish, professiografiya va uning mazmuni, shaxsning kasbiy o‘zini o‘zi anglashning mohiyati va namoyon bo‘lish bosqichlari xususidagi ilmiy nazariy fikrlar keltirilgan. Ayniqsa, hozirgi kunda o‘quvchilarni ongli ravishda kasbga yo‘naltirish ishlari dolzarb masalalardan ekanligini nazarda tutadigan bo‘lsak, kasbga yo‘naltiruvchi mutaxassislar uchun dasturil-amal bo‘lib xizmat qilishi mumkin. Uslubiy qo‘llanmada o‘quvchilarni kasbga yo‘naltirish uchun maxsus ishlab chiqilgan psixodiagnostik metodikalar majumasi berilgan. Bu esa o‘z navbati o‘quvchi-yoshlarimizni qaysi sohaga layoqatli ekanliklarini aniqlashlariga yordam beradi.

Mazkur uslubiy qo‘llanma “Pedagogika va psixologiya” fakulteti bakalavr hamda magistrantlari, shuningdek, kasb, kasb tanlash, kasbga yo‘naltirish muammosi bilan bog‘liq masalalarga qiziquvchi keng kitobxonlar ommasiga mo‘ljallangan.

Taqrizchilar: psixologiya fanlari nomzodi, dotsent N.Mullaboeva

psixologiya fanlari nomzodi, dotsent N.I.Xalilova

Mas’ul muharrir: psixologiya fanlari doktori professor N.S.Safaev

O‘quv-metodik qo‘llanma Universitet ilmiy metodik kengashining 2018 yil “
_____” “_____” dagi -sonli buyrug‘iga asosan nashrga tavsiya qilingan.

© Nizomiy nomidagi TDPU – 2018

MUNDARIJA

1	KIRISH	4
2	KASB TUSHUNCHASINING PSIXOLOGIK TALQINI MOHIYATI	5
3	KASBLARNI PSIXOLOGIK TIZIMLASH	12
4	PROFESSIOGRAFIYANING MOHIYATI	17
5	SHAXSDA KASBIY ANGLASHNI SHAKLLANISHI	27
6	SHAXS SHAKLLANISHINING TURLI BOSQICHLARIDA KASBIY O‘ZLIKNI ANGLASH	41
7	SHAXSDA KASBIY YO‘NALGANLIKNI PSIXODIAGNOSTIK TEKSHIRISH USULLARI	51
8	FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR	88

KIRISH

Bugun biz tarixiy bir davrda-xalqimiz o‘z oldiga ezgu va ulug‘ maqsadlar qo‘yib, tinch-osoyishta hayot kechirayotgan, avvalambor o‘z kuch va imkoniyatlariga tayanib, demokratik davlat va fuqarolik jamiyati qurish yo‘lida ulkan natijalarni qo‘lga kiritayotgan bir zamonda yashamoqdamiz.

Biz o‘z taqdirimizni o‘z qo‘limizga olib, azaliy qadriyatlarimizga suyanib, shu bilan birga, taraqqiy topgan davlatlar tajribasini hisobga olgan holda, mana shunday olijanob intilishlar bilan yashayotganimiz, xalqimiz asrlar davomida orziqib kutgan ozod, erkin va farovon hayotni barpo etayotganimiz, bu yo‘lda erishayotgan yutukdarimizni xalqaro hamjamiyat tan olgani-bunday imkoniyatlarning barchasini aynan mustaqillik berganini bugun hammamiz chuqur anglaymiz.

O‘z-o‘zidan ayonki, yangi davlat barpo etishda milliy va umuminsoniy qadriyatlar ruhida tarbiyalangan mamlakatimizni modernizatsiya qilish va zamonaviy demokratik jamiyat qurish yo‘lidagi murakkab va keng ko‘lamli vazifalarni hal etishga qodir bo‘lgan yangi avlod kadrlarini tayyorlash masalasi muhim prinsipial va hal qiluvchi ahamiyatga ega. Yurtimizda o‘z Vatanining taqdiri, uning buguni va kelajagi uchun mas’uliyatni chuqur his etadigan, mustaqil va yangicha fikrlaydigan kadrlarga ehtiyojni qondirish vazifasi biz mustaqillikka erishgan birinchi kunlardanoq o‘ta muhim va hal qiluvchi masalaga aylangan edi. Hech shubhasiz, bugun ta’lim-tarbiya va ilm-fan sohasiga sarflanayotgan mablag‘lar mamlakatimiz kelajagining egasi bo‘lgan yosh avlodni, yuksak intellektual salohiyatli jamiyatni shakllantirish yo‘lida mustahkam poydevor bo‘lib xizmat qiladi.

Kasbiy shakllanish jarayonining dastlabki va ayni damda o‘ta muhim bosqichi bo‘lajak kasbni tanlash, ya’ni aniq bir kasbiy qarorga kelishigacha bo‘lgan davrini o‘z ichiga oladi. Ravshanki, yoshlarning kasb tanlashga tayyorgarlik darajasi, faqatgina yosh xususiyatlariga bog‘liq emas, u ma’lum yoshga kelib o‘z-o‘zidan shakllanib qolmaydi. Yoshlarning kasb tanlashga

pedagogik-psixologik bilim, ko'nikma, malakalar, shuningdek, jamiyatning ta'siri orqali tayyorlash va tarbiyalash lozim.

Mazkur jarayonda shaxsdan kasbga doir bilimlarga ega bo'lish talab qilinadi. Shuning uchun ham o'quvchilarni kasblar olamiga doir bilimlar bilan qurollantirish hamda amaliy ko'nikma va malakalarni hosil qilish lozim. Buning uchun kasblarga doir qo'llanmalar, tarqatma materallar bilan ta'minlash lozim. Shundagina kasb tanlash jarayonida yuzaga keladigan turli qiyinchilik, ziddiyat, to'siqlarni oldini olgan holda o'quvchi-yoshlarni ongli ravishda kasbga yo'llash imkoniga ega bo'lamiz.

Yuqoridagi masalalarni hal qilish uchun ma'lum ma'noda amaliy ko'mak sifatida foydalanish o'ziga xos samarani beradi deb o'ylaymiz.

Kasb tushunchasining psixologik talqini mohiyati

Kasb tushunchasi – kasbshunoslikning asosiy konseptual bosh tushunchasi – bu kasb tushunchasidir. Kasbshunoslik adabiyotda kasb tushunchasining tavsifi juda ko'p. Avvalambor bu maxsus tayyorgarlikni talab etuvchi, inson doim tajribadan o'tkazuvchi va unga yashash uchun manba bo'lib xizmat qiluvchi mashg'ulotdir. Keyin kasb bir xil faoliyat bilan shug'ullanuvchi kishilarni birlashtiradi. Bu faoliyat ichida ma'lum aloqalar va axloq normalari o'rnatiladi.

Kasb jamiyatning mehnatga layoqatli a'zolarini ijtimoiy tashkillashtirishning alohida shakli bo'lib, bunda a'zolar faoliyatining umumiy turi va kasbiy ongi bilan birlashgan. B.Shouning fikri bo'yicha kasb – mutaxassislarning chetdagi odamlarga qarshi fitnasidir. Ye.A.Klimov o'z ishlarida bu borada bir necha ta'riflarni ilgari suradi. Nisbat batafsil ta'rif quyidagicha “Kasb – jamiyat uchun zarur va qadriyatli soha bo'lib bunda insondan jismoniy va ruhiy kuch talab etadi” bu kuchlar unga sarflangan mehnat o'rniga yashashi va rivojlanishi uchun muhim vositalar omili sifatida namoyon bo'ladi.

Bu ta'rifni yanada batafsil yoritirib, Ye.A.Klimov kasbiy faoliyatning sifatli tarixiy rivojlanuvchi tizim va shaxsning o'zini namoyon etish sohasi deb ta'riflaydi. Yana bir ta'rifni keltiramiz. "Jamiyat nuqtai nazaricha kasb bu kasbiy masalalar, kasbiy faoliyat shakllari va turlari, shaxsiy kasbiy xususiyatlari tizimi bo'lib, ular jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun muhim bo'lgan natija mas'uliyatlarni yetkazishni ta'minlab berishi kerak bo'ladi". Kasb tushunchasiga nisbatan tor ta'rifni esa V.G.Makushin keltiradi: "Kasb – bu shunday faoliyatki, uning yordamida shaxs jamiyat hayotida ishtirok etadi va uning yashashi uchun moddiy vositalar asosiy manbasi bo'lib xizmat qiladi".

Mavjud ta'riflarni umulashtirib, quyidagilarni xulosa qilish mumkin. Kasb mehnat faoliyatining paydo bo'lgan shakllari bo'lib, ularni bajarish uchun inson albatta ma'lum bilimlar va ko'nikmalarga maxsus qobiliyatlar va rivojlangan muhim kasbiy sifatlarga ega bo'lishlari kerak.

Ingmuzabonli muhitda "kasb" va "mashg'ulot" tushunchalarini farqlashadi. "Kasb" atamasi kasbiy faoliyatning faqatgina yuqori statusli turlariga nisbatan ishlatiladi. Boshqa faoliyat turlari mutaxassisliklarga yoki ish, mashg'ulot turlariga tegishli bo'ladi.

Milliy kasbshunoslikda "kasb" va "mutaxassislik" tushunchalari farqlanadi. Kasb mutaxassislikka ko'ra, kengroq tushuncha, kasbiy salohiyatida tashqari, uning muhim sifatlari – ijtimoiy – kasbiy salohiyat, kasbiy avtonomiya, o'zini o'zi nazorat qilish, guruhli mezonlar va qobiliyatlar hisoblanadi. Kasb odatda yaqin mutaxassisliklar guruhini birlashtiradi. Masalan, kasb shifokor, mutaxassisliklar – terapevt, pediatr akulist, urolog, va hokazo, kasb – muhandis, mutaxassisliklari – konstruktor, texnolog, metallurg va hokazolar.

Mutaxassislik – kasbiy ta'lim, tayyorgarlik yo'li bilan ish jarayonidagi maxsus bilimlar, ko'nikma va malakalar kompleksi bo'lib, ular u yoki bu kasb doirasida ma'lum faoliyat turini bajarish uchun zaruriy hisoblanadi. Shunday qilib, mutaxassislik – kasb ichdagi kasbiy faoliyat turi bo'lib, u shaxsiy yutuqlarga yoki o'ziga xos vaziyatlar orqali umumiy natijalarga erishishga yo'naltirilgan bo'ladi.

Insoniyat rivojlanishida kasbiy faoliyat turlari uning eramizgacha Misrda qadimiy Gresiya (Yunoniston), Rim imperiyasi va boshqa rivojlangan davlatlarda koʻzda tutilgan. Bugungi kunda mehnatning paydo boʻlishi sanoat inqilobi davrida boshlandi. Keyingi, ilmiy-texnik rivojlanish kasblar roʻyxatini yangilashga va kengayishiga olib keladi AQSh rasmiy maʼlumotlarida 1965 yilda alifbo tartibida 21741 ta kasbga va 400 mutaxassisliklarning taʼriflari keltirilgan. Xalqaro kasblarni tizimlash stantarti boʻyicha 1988 yilda 9333 kasb roʻyxatga olingan. Yagona taʼrif malaka maʼlumotnomasi 7000 ga yaqin kasb va mutaxassisliklarni birlashtiradi. Bu maxsus hujjatlar ularning tizimli paytidagi kasbiy vaziyati aks ettiriladi. Nashrdan chiqqan maʼlumotnomalar esa korrektirovkaga muhtoj boʻladi, chunki kasblar dunyosi doim oʻzgarib turadi. Yangi kasblar paydo boʻladi, kasblarning xarakteri mehnat mazmuni yangilanib turadi, past malakali mehnat kasblari yoʻqolib boradi.

Kasb nomi koʻpincha oʻtgan yillarda shakllangan mehnat xarakterini aks etadi. Rasmiy maʼlumot nashrlari esa mehnat resurslarining rivojlanishiga salbiy taʼsir etishi mumkin. Masalan “farrosh” kasbning nomi oʻrniga “interer boʻyicha texnik” nomini kiritish mumkin, shunda kasbning qadri, uning malakaviy darajasi koʻtariladi, asosiysi, ishlab chiqarish rivojlanishi tezlashadi. Taʼkidlash mumkinki, kasblar va mutaxassisliklar odatda texnologiya va mehnat vositalarining eskirib qolgan holatini aks ettiradi. Boshqa tomondan, rasmiy nomenklaturasiz ham kadrlar siyosatini amalga oshirib boʻlmaydi, bunda qanday yoʻl tutish mumkin.

Aniq-ki, koʻp kasblar va mutaxassisliklar nomini oʻzgartirmasa ham boʻladi: shifokor, oʻqituvchi, muxandis, muharrir, zargar, agronom va hokazo. Ularning mehnat mazmuni oʻzgaradi, ammo kasbning nomi uning mohiyatini anglatadi va mehnat maxsuldorligiga salbiy taʼsir koʻrsatmaydi, oʻylaymizki aynan shu kasblar va mutaxassisliklar maʼlumotlarning rasmiy roʻyxatini tashkil etish lozim.

Ijtimoiy rivojlanish jarayonida yangi kasblar nomimni kiritish zaruriyati kelib chiqadi. Yangi kasblar roʻyxati kechikish bilan rasmiy maʼlumotnomalarga kiradi “Menidjer” kasbi bugungi kunda keng tarqalgan ammo rasmiy roʻyxatga

kiritilmagan. 1979 yildan buyon Yekaterinburg shahrida kasb bilim yurtlari uchun mutaxassislar tayyorlanadi – ya’ni muhandis – pedagoglar ammo rasmiy ma’lumotnomalarda bunday kasb yoki mutaxassislik mavjud emas. Bunday masalalarni ko‘p keltirish mumkin.

Kasbiy faoliyatning samaradorligini shartlaridan biri mutaxassisning kasbiy tayyorligi hisoblanadi. Kasbiy tayyorgarlik deganda uning ruhiyati va jismoniy sog‘lig‘i hamda holati, undagi mavjud sifatlarning bajarayotgan faoliyati talablariga mosligi darajasi tushuniladi.

Mashhur rus psixologi K.K.Platonov mutaxassisning kasbiy tayyorligi bu o‘zining muayyan kasbiy faoliyatini bajarishga qodir va tayyorgarlik ko‘rgan deb hisoblovchi va uni bajarishga intiluvchi shaxsning sub’ektiv holatidir – deb hisoblangan.

Mutaxassisning kasbiy tayyorligi murakkab ko‘p darajali va ko‘rinishli tizimli psixik shaklga ega bo‘lib, birinchi navbatda odamning shaxsiy ko‘rinishi asosiy o‘rin egallaydi. Shu bilan birga, kasbiy tayyorgarlik mutaxassisda kerakli darajada jismoniy sog‘likni kasbiy faoliyat uchun zarur bo‘lgan jismoniy sifatlarni shakllanganligi va rivojlanganligini talab qiladi. Chunki har qanday kasbiy faoliyat insonning qandaydir kuch jismoniy energiya sarflashini ko‘zda tutadi.

Mutaxassisning kasbiy tayyorgarligida ikkita o‘zaro bog‘liq bo‘lgan tomonlarni ko‘rsatish maqsadga muvofiq. Bu o‘zaro bog‘liq tomonlar psixologlar M.I.Dyachenko va A.M.Stolyarenkolar tomonidan ishlab chiqilgan bo‘lib ular quyidagilardan iborat;

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

2.Shaxsning kasbiy faoliyatga bevosita ayni vaqtdagi tayyorligi. Mutaxassisning kasbiy tayyorligining ushbu tomoni tezkorligi, o‘zgaruvchanligi,

har qanday holat va sharoitda aniq masalalarni yechish, mutaxassisning ruhiy va jismoniy holati, jamoadagi ma'naviy psixologik muhitga bog'liqligi bilan ifodalanadi.

Mutaxassisning bevosita psixologik tayyorgarligi dastlabki tayyorgarlikni faollashtirish natijasi sifatida ishtirok etadi. Mutaxassisning kasbiy faoliyatga dastlabki salohiyatli tayyorligi bevosita ayni vaqtdagi tayyorligining asosi hisoblanadi. Shuning uchun mutaxassisni oliy o'quv yurtida tayyorlash unda kasbiy faoliyat uchun yetarli bo'lgan sifatlarni shakllantirish lozim. Ba'zi vaqtlarda hatto kasbiy masalalarni hal etishga yaxshi tayyorgarlik ko'rgan mutaxassis ham zarur paytda kerakli faoliyat uchun tayyor bo'lmay qolishi mumkin, ya'ni kasbiy xulqi va faoliyatini ruhiy boshqarish yetarli darajada bo'lmaydi. Bunday holatda faoliyatni muvaffaqiyatli amalga oshirib bo'lmaydi yoki samarasiz bo'ladi.

Ko'rinib turibdiki, mutaxassisning kasbiy tayyorligi unda kasbiy bilimdonlikni kerakli darajasini kasbiy mahoratini hamda o'zini boshqarish, kerakli faoliyatga yo'naltirish, o'zining kasbiy (ma'naviy shaxsiy va jismoniy) imkoniyatlarini hal etishga yo'naltira bilish qobiliyati mavjudligini nazarda tutadi.

Mutaxassisning kasbiy tayyorligining asosiy va eng murakkab tomoni (psixologik tomoni) - mutaxassis ruhiyatining kasbiy tayyorgarligi hisoblanadi. Bu mutaxassis psixikasi ruhiy kuchlarining kasbiy masalalarni hal etishga o'zining vazifalarini bajarishga tayyorligi va yo'nalganligi darajasidir.

Mutaxassis ruhiyatining kasbiy tayyorligining asosiy tarkibiy qismlari quyidagilardan iborat:

- yo'naltiruvchi intellektual bilish. Bu tarkibiy qismi mutaxassis shaxsining bilish sohasini o'z ichiga oladi: kasbiy idrokini, fikrlashi, tasavvur, xotirasi, diqqatini va ular birgalikda mutaxassis shaxsining kasbga intellektual tayyorligini tashkil etadi;

- motivatsion tayyorligi. Mutaxassisning motivatsion tayyorligining asoslari o'z kasbi mutaxassisligini tushuna olishi o'zida ijobiy munosabatni tarkib toptira olishi, o'zini baholay olishi, bilish faoliyatiga qiziqishlari hisoblanadi. Oliy o'quv

yurti sharoitlarida mutaxassisni tayyorlashda kasbiy faoliyatga motivatsion tayyorligi talabalarning kasbiy va shaxsiy rivojlanishiga va ta'lim olish jarayonida o'zini o'zi rivojlantirishga mavjud motivatsion doiraning yo'naltirilganligida namoyon bo'ladi.

-ijrochilik. Bu tarkibiy qismi kasbiy mahoratni (bilim, malaka, ko'nikmalar) kasbiy xulq odatlari kabi muhim kasbiy sifatlarning to'plami, kasbiy qobiliyatlarni rivojlanganlik darajasi va mutaxassisning irodaviy tayyorligi uning xulqi va faoliyati davomida o'zini o'zi boshqarishga qodirligi, operatsional funksiyali tayyorgarlikni o'z ichiga oladi.

Mutaxassisning kasbiy tayyorgarligi yadrosini shaxsning kasbiy yo'nalganligi va kasbiy mahorati tashkil etadi.

Hozirgi zamon mutaxassisining kasbiy tayyorgarligida uning kommunikativ tayyorligi alohida ahamiyatga ega. Bunday tayyorgarlik mutaxassisda odamlar bilan kasbiy muhit bilan konstruktiv va samarali o'zaro yaqin aloqalar xodimlar va rahbarlar bilan amaliy va shaxsiy o'zaro munosabatlarga tayyorligi va bunday o'zaro munosabatlarni o'rnatishga va rivojlantirishga qodirligini ko'zda tutadi.

Shaxsning kommunikativ tayyorligi faqatgina odamning nutqiy madaniyati yetarlicha darajada rivojlanganligida u so'z va tildan to'g'ri foydalanishni bilganidagina mavjud bo'ladi. Shaxsning nutqiy madaniyati uning fikrlash madaniyati rivojlanganligining ko'rsatkichi hisoblanadi. Shuning uchun mutaxassisning shaxsiy va kasbiy kamol topishini muhim shartlaridan biri uning kasbiy nutqiy madaniyatini rivojlantirish hisoblanadi.

Mutaxassisning kommunikativ tayyorligi unda empativlikni, xushmuomalalikni, do'stonalilikni, o'rtoqlik hissini, jamoatchilikni rivojlantirishni, kasbdoshlari bilan o'zaro aloqalar munosabatlariga tayyorligi va qodirligini, o'zaro munosabatlarda keraksiz keskinliklarni yuzaga keltirmaslikni, yuzaga kelgan qiyinchilikni to'g'ri hal eta bilishni, ishda, xodimlar, kasbdoshlari bilan munosabatlarda murosaga kelishni ko'zda tutadi.

Mutaxassis faoliyati muvaffaqiyatliligini yana bir muhim sharti uning kasbiy va shaxsiy jihatdan tayyorligi va qodirligi hisoblanadi. Bu yo‘nalishda uning faolligi darajasi ishtirok etadi. Kasbiy masalalarni hal etishda ham xodimlar kasbdoshlari bilan o‘zaro munosabatlarda ham o‘zini to‘la va har tomonlama ko‘rsatishga intilish iborat bo‘ladi.

Mutaxassisning bunday o‘zini o‘zi tashkil etish ko‘p jihatdan uning muvaffaqiyatga erishish istagiga va intilishiga bog‘liq bo‘ladi. Zamonaviy psixologiyada muvaffaqiyat muammosiga bag‘ishlangan ko‘plab ishlar mavjud bo‘lib, ularda mazkur muammo amaliy va nazariy jihatdan o‘rganilgan.

Muvaffaqiyat deganda shaxsning o‘z oldiga qo‘ygan maqsadlariga erishishi tushuniladi. Odamning bajarayotgan ishini muvaffaqiyatliligini his etishi ikkita hal etuvchi vaziyatlarga bog‘liq bo‘ladi: haqiqiy natija va ushbu vaziyatlarda uning qiziqishlari darajasiga. Ular odam o‘z faoliyatida qo‘ygan maqsadlarini ifoda etish shakli sifatida ishtirok etadi.

Shunga muvofiq muvaffaqiyatga erishishning vositalari, shart-sharoitlari ishlab chiqilgan bo‘lib u quyidagi formula asosida beriladi.

natija

Muvaffaqiyat = -----

qiziqishlar darajasi

Ko‘rinib turibdiki, bir xil natija bo‘lganda ham muvaffaqiyat turlicha bo‘lishi mumkin (masalan yuqori, o‘rta, past) yoki u umuman bo‘lmasligi ham mumkin. Bu odam o‘z oldiga qo‘ygan maqsadlarga bog‘liq bo‘ladi va aksincha shaxsning qiziqishlar darajasi bir xil bo‘lganda muvaffaqiyat faoliyat natijasiga qarab turlicha bo‘lishi mumkin.

Kasbiy faoliyat jarayonida muvaffaqiyatga erishishda mutaxassisning shaxsiy xususiyatlari muhim rol o‘ynadi. Hayotiy muvaffaqiyatga erishish uchun zarur bo‘lgan ko‘plab shaxsiy sifatlar haqida V.Kroford o‘zining “Suhbat va munozara” kitobida Konfutsiyning g‘oyasiga tayanib, do‘stonalik, donolik va botirlikni ko‘rsatadi. Muallif odamga ishida muvaffaqiyat erishish uchun nima

yetishmasligini aniqlash uchun qiziqarli metodikani ishlab chiqdi. V.Kroford hozirgi zamon mutaxassisi muvaffaqiyatga erishish uchun ko'rsatilgan 3 ta tushunchadan tashqari kasbiy mahorat ham kerakligini aytib o'tdi.

Hozirgi zamonaviy tadqiqotlar muvaffaqiyatga erishish uchun quyidagi asosiy shart-sharoitlarni ko'rsatadi:

- mutaxassis o'ziga ishongan bo'lishi kerak;
- maqsadga erishishga kuchli intilish kerak;
- nimaga erishish istagini aniq bilishi kerak;
- ishga pozitiv yo'nalganlik;

-omad alohida muvaffaqiyatlarni ko'ra bilish va shu paytda quvonch va baxtni his etish zarur.

Tadqiqotlar natijalariga ko'ra odamning hayoti va kasbiy faoliyatidagi muvaffaqiyat o'rtasidagi uzviy bog'liqlik borligini ko'rsatadi.

Yuqorida ko'rsatilgan kamchiliklarini kasblar konstruktori mutaxassisligini kiritish bilan bartaraf etish mumkin. Ular yangi kasblarni loyihalashtirish, mehnat mazmunini va maqsadini aniqlash, ma'lumot, malaka darajasi mehnat sharoiti masalalarini yangilanishlari mumkin edi.

Kasblarni psixologik tizimlash

Kasblarni psixologik tizimlash kasbga yo'naltirish ishlari uchun mo'ljallangan. Qayd etilganidek, kasblar olami juda keng bo'lib, unda 20 mingdan ortiq kasb va 40 mingga yaqin mutaxassisliklar mavjud. Ularning turli belgilariga ko'ra tizimlash mumkin. Psixologik tizimlashning xususiyati shuki, bunda ijtimoiy – iqtisodiy va texnologik belgilardan voz kechiladi.

Kasblarni psixologik tizimlashi kasbiy qiziqishlar, qobiliyatlar tashxisini ta'minlab berish lozim. Shunda kasblarni guruhlariga birlashtiruvchi psixologik muammosi kelib chiqadi. Asosiysi, kasblarni tizimlash shaxsining qoniqtiruvchisi kasb tanlash, ya'ni kasbiy tanlovini yengillashtiradi.

Adabiyotlarni o'rganib chiqish, shaxs va kasb muvaffaqiyatligini ya'ni, kasbiy layoqatni hisobga oluvchi belgilarga to'xtalib o'tish imkonini beradi. Bunda kasbni talab etuvchi shaxsning psixologik tuzilmalari muvaffaqiyatlanadi. Shu belgilarga ko'ra, aniq bir faoliyatni bajara oladigan shaxslardagi kasbiy tanlovni amalga oshirishi mumkin. Bunday yondashishi ko'pgina psixologlarning tadqiqotlarida kuzatiladi. Bugungi tizimlashlarda bu belgilar nazarda tutilmaydi.

Kasblarni tizimlashni muhim muammosi – bu kasbni tavsiflovchi ma'lumotlarni to'plash usullaridir. Ularga kuzatish, faoliyatini mustaqil bajarishi (mehnat metod), ishchilar bilan savol-javob, ish-joyidan kuzatuvchi hamda savol-javoblardan iborat.

Chet elda qiziqishlar, shaxs qobiliyatlari va temperament xususiyatlarini hisobga olish asosida kasblarni tizimlashi keng tarqalgan. Avvalambor Dj.Xolland tomonidan 1966 yilda ishlab chiqarilgan kasblarni tizimlashishni ajratish mumkin. Uning mohiyati psixolog konsepsiyasiga asoslangan bo'lib, ushbu konsepsiya shaxs nazariyasini kasb tanlash nazariyasi bilan birlashtiradi.

Yo'nalishning asosiy komponentlarini o'rganish asosida Dj.Xolland shaxsning kasbga yo'naltirilgan turlarini ajratadi: realistik, intellektual, ijtimoiy, konversional ya'ni, umumiy qabul qilish mezonda va an'analarga asoslangan ishbilarmonlik va badiiy qobiliyatlar va boshqalar.

Har bir shaxs turi ma'lum kasbiy muhitga yo'naltirilgan idealistik tur – moddiy buyumlar yaratishga texnologik jarayon va texnik qurilmalar, iqtidor – aqliy mehnatga, ijtimoiy – iqtisodiy mehnat bilan o'zaro aloqaga, konvensional aniq tuzilgan faoliyatga, ishbilarmonlik – odamlarga rahbarlik va badiiy – ijodga. Har bir shaxs turi modeli quyidagi sxema bo'yicha tuziladi: maqsadlar, qadriyatlar, qiziqishlar, qobiliyatlar, istalgan kasbiy rollar mumkin bo'lgan yutuqlar, karera va boshqalar.

Keyingi kasblarning tizimlash qobiliyatlarini hisobga olishga asoslanadi. Talab etiladigan qobiliyatlar bo'yicha kasblarni tizimlash bo'yicha bir necha bor urinishlar bo'lgan. Dastlab, 1953 yilda D Paterson tomonidan taklif etilgan.

Kasblar tizimlashga to'xtalib o'tamiz. U juda keng tarqalgan bo'lib, tizimlash asosini 9 ta turli qobiliyatlar tashkil etadi. Minnesota Occupational Rating Scale (MORS) yordamida kasbshunos psixologlar tomonidan 432 ta kasb tanlab olinib, quyidagi 7 ta guruhga ajratiladi. Akademik, mexanik, ijtimoiy, diniy, musiqaviy, artistlik va jismoniy guruhlardir. Tadqiqot natijalarini umumlashtirish natijasida 432 kasbni 214 ta namunaga keltirildi, ulardan 137 tasi bitta kasb mutaxassislikka qolgan 77 tasi ikkitadan 18 tagacha, mutaxassislikni birlashtiradi.

Ye.A.Klimov ishlab chiqqan kasblar tuzilmasi ham keng tarqalgan.

Mehnat ob'ktiga ko'ra 5 ta kasb turlari ajratiladi.

1.Inson – tabiat (T). Bu tur namoyondalari o'simlik va hayvonot mikroorganizmlar va ular yashash sharoitlari bilan ishlashadi. Masalan, meva – sabzavot ustasi, agronom, zootexnik, vetenar, mikrobiolog.

2.Inson – texnika (T). Ishchilar jonsiz texnik mehnat ob'ektlari bilan ishlashadi. Masalan, texnik, mexanik, muxandis mexanik, muhandis elektrik, texnik texnolog va hokazo.

3.Inson – inson (I) bunda ijtimoiy tizimlar, ahloqiy guruhlar, turli yoshdagi insonlar bilan ishlash nazarda tutiladi. Masalan, oziq – ovqat mahsulotlarini sotuvchisi, sartarosh, shifokor, o'qituvchi va boshqalar.

4.Inson – belgilar tizim. Tabiiy va sun'iy tillar, shartli belgilar, ramzlar, raqamlar, formulalar kasb turi namoyondalarini qiziqtiruvchi predmetlar olami va boshqalar. Masalan, dasturchi, chizmachil – kartagraf, matematik, tilshunos, nashriyot muharriri.

5.Inson – badiiy obraz (B). Hodisalarni badiiy aks etishi dalillari – mana shu narsalar bu kasb turi vakillarini qiziqtiradi. Masalan, rassom dekarator, rassom – restavrator, musiqa asboblarini sozlovchi, balet artisti, konsert ijrochisi, aktyor va boshqalar.

Bu beshta kasb turlari maqsadlar belgisiga ko'ra 3 ta sinfga bo'linadi.

1.Gnostik kasblar (G) (qadimgi yunonchadan “gnosiz” bilim);

2.O'zgartiruvchi kasblar;

3.Qidiruvli kasblar;

Asosiy ish qurollariga ko'ra har qaysi sinf doirasida 4 ta bilimni ajratish mumkin.

1.Qo'l mehnati kasblari;

2.Mashina qo'l mehnati;

3.Avtomatlashgan va avtomatik tizimlar qo'llanishi bilan bog'liq kasblar;

4.Funksional ish quroli bilan bog'liq kasblar.

Mehnat sharoitlariga ko'ra, Ye.A.Klimov kasblarni 4 guruhga bo'ladi.

-maishiy mikroiqlimga xonakiga yaqin ish;

-har xil ob-havo sharoitida ochiq havoda bo'lish bilan bog'liq kasblar
agranom, payvandchi, avtonazorat inspektori;

-odatiy bo'lmagan sharoitlarda balandlikda, suv tagida, yer tagida baland past darajalarda ishlash: g'avvos, o't o'chiruvchi va hokazo;

-insonlar sog'ligi, hayoti uchun yuqori mas'uliyat sharoitida ishlash: moddiy qadriyatlar, bolalar bog'chasi tarbiyachisi, o'qituvchi, tergovchi;

Shartli belgilarni qo'llagan holda, kasblar dunyosi "xaritasini" va ma'lum kasbning na'munaviy formulasini tuzish mumkin. Bu formula real kasbga nisbatan ham orzudagi kasbga nisbatan ham, qo'llanishi mumkin.

1.Mening kasbim.

2.Kasblar guruhlari.

3.Kasblar bo'limlari.

4.Kasblar sinflari.

5.Kasblar turlarini sinflash.

Bu kasbga yo'naltirish ishlari uchun mo'ljallangan. Bu tasniflashni o'rganib chiqqan V.E.Govrilov ijobiy tomonlari bilan birga kamchiliklarini ham ko'rsatib berdi. Masalan, bir guruhdagi kasblar ishchiga qarama – qarshi talablarni oldiga qo'yuvchi komponentlarni o'z ichiga oladi, bu esa kasbga layoqatlilik belgilarini aniqlashni qiyinlashtiradi.

Tasniflashning yana bir kamchiligi shundaki, kasblar olami nihoyatda o'zgaruvchan, shunga ko'ra kasblarning mehnat mazmuni ham o'zgaruvchan xususiyatga ega. Bu esa kasblarni tizimlashga nisbatan noaniqlikni keltirib chiqaradi va kasbiy tanlovni kasbiy maslahat jarayoniga kirishni qiyinlashtiradi.

Ma'lumki, kasbiy ta'limning barcha kasblar bo'yicha olib borib bo'lmaydi va kasbiy faoliyat turlarining murakkablik darajasi, sharoitlari, vositalari, mazmuni juda farqlanadi. O'quv kasblarning ma'lum belgilari, sifatlarini tasniflash va malaka darajalarini aniqlash bo'yicha ilmiy asoslangan tanlov lozim. O'quv kasblar ro'yxati buning natijasi bo'lishi kerak va shu asosda mutaxassislar tayyorlash shakllari aniqlanadi. Bu korxonalaridagi qisqa muddatli tayyorgarlik, kasb maktablarida yoki oliy o'quv yurtlaridagi o'qish bo'lishi mumkin.

O'quv kasblar ro'yxatiga shuningdek, kasblarning tarqalganligi, og'ir va zararli mehnat sharoitlari bo'lgan ishlarga qarshi ko'rsatmalar, shuningdek yoshdagi cheklashlar ta'sir etadi.

Kasbiy ta'lim uchun o'quv kasblar ro'yxatini tanlash doimo dolzarb bo'ladi va albatta bu ro'yxat ilmiy asoslangan guruhlashga ega bo'lishi kerak hamda kam sonli bo'lishi lozim. Malakali ishchilarning tayyorgarligini takomillashtirish maqsadida o'quv fanlarini guruhlash masalasi birinchi marta S.Ya.Botishev tomonidan ko'rib chiqilgan edi. Kasblarning bo'linish belgisi sifatida quyidagilar ko'rib chiqildi:

- 1.Mehnatning mexanizatsiyalanganlik darajasi.
- 2.Talab etiladigan malaka darajasi va xarakteri.
- 3.Sarflangan jismoniy va aqliy mehnat nisbati.

Kasbiy ta'lim iqtisodiyotning kasblarga bo'lgan ehtiyoji va tarqalganligi asosida o'quv yurtlarida mutaxassisliklarni tayyorlash uchun mo'ljallangan kasblarni tasniflashga muhtoj. Bu borada quyidagicha ish olib borilmoqda, 1987 yilda kasbiy texnologik ta'lim tizimida ishlarini rivojlantirish uchun navbatdagi kasblar ro'yxati tasdiqlangan edi. Unga ko'ra, o'quv kasblarining umumiy soni 1123 tagacha qisqartirilgan edi.

O'quv kasblarini loyihalashtirishda shaxs omili muhim hisoblanadi. Oxirgi yillarda "malaka" tushunchasi ham sezilarli o'zgardi. Ishchi malakasiga ma'lum mutaxassislik bo'yicha bilim, ko'nikmalardan tashqari keng kasblar doirasi uchun zarur bo'lgan muhim kasbiy sifatlar ham kiradi.

Muhim kasbiy sifatlarga mas'uliyat, ishonchlilik, kirishimlilik, hamkorlik qobiliyati, mustaqil qaror qabul qilish qobiliyati kiradi. Hammasi bo'lib 50 ga yaqin asosiy tasniflash ajratiladi. Har bir kasbiy faoliyat odatda 5-7 muhim kasbiy sifatlarni talab etadi.

O'quv kasblarini loyihalashtirishda quyidagi tamoyillar asosiy bo'lishi mumkin.

Pedagogik texnologiyalar va zamonaviy ishlab chiqish texnologiyalarining o'zaro aloqalari.

Shaxsning kasbiy o'zlikni anglash.

Kasblar mazmunining prognoztik aksi

Xulosa qilib o'quv kasblar muammosini hal etishga bo'lgan asosiy yondashuvni ta'kidlash mumkin. Kasblar tanlovi emas, ta'limning texnologik va shaxsga yo'naltirilgan mazmunini loyihalashtirishdan iborat. Bu muammoning yechimi mutaxassis – konstruktor kasblariga bo'lgan ehtiyojini keltirib chiqaradi, hamda ta'limda kasbshunoslikning ahamiyatini kuchaytiradi.

Professiografiyaning mohiyati

1920 yillarning ikkinchi yarmida rus psixotexniklari tez suratlarda kasbiy faoliyatning tamoyil va usullarini ishlab chiqdilar. Shu tadqiqotlarni umumlashtirishi natijasida psixotexnikada maxsus yondoshuv professiografiyani shakllanishiga olib keldi. Bu yondashuvning mohiyati – "kasblar tasviri" umuman olganda professiografiyani o'rganish, kasbning psixologik tavsifi va loyihalashtirishini o'z ichiga oladi.

Professiografiyada ma'lum mehnat jarayonini tashkil etuvchi ob'ektlar belgilari, mehnat sub'ekti, mehnat predmeti vazifalari, vositalari va sharoitlari o'rganiladi.

Professiografiyaning asosiy tamoyillaridan biri kasbiy faoliyatni o'rganishda differensial yondashuv tamoyili hisoblanadi. Bu tamoyilning mohiyati professiografiyaning aniq amaliy masalalarini yechishga bo'ysunishidir. Masalan, kasbiy konsultatsiya va kasbiy tanlov uchun shunday kasbiy muhim belgilarni ajratish kerakki, ular sinovdagilarning kasbiy layoqatiga ko'ra farqlanishi lozim. Malaka darajasini aniqlash uchun mehnat vazifalari, kasbiy bilim, malaka, ko'nikma tavsifi muhim ahamiyatga ega. Kasbiy toliqishni o'rganish uchun shunday belgilardan foydalanildiki, ular yordamida kasbiy toliqishning keltirib chiqaradigan omillarini aniqlaydi.

Shunday qilib, profesiografiyaning differensial tamoyili kasbning o'rganish usullarini uning tavsif, mazmuni, shuningdek, qo'llanilish sohasi ya'ni professiografiya o'tkazish xususiyatlari uning maqsadlari bilan belgilanadi. Maqsadlari quyidagi faoliyat sohalari bilan bog'langan bo'lishi mumkin:

1. Ishchilar attestatsiyasi.
2. Yangi kasblar mutaxassisliklarni loyihalashtirish.
3. Optantlar profkonsultatsiyasi va mutaxassislar tanlovi.
4. Kasbiy ta'lim malaka tayyorgarligi va malaka oshirishni takomillashtirish.
5. Shaxs kasbiy rivojlanishi bo'yicha ilmiy tadqiqotlar.

Professiografiya natijalari professiogrammada aks etadi, u mehnat sharoitlari tasviri, ishchi huquq va majburiyatlari, muhim kasbiy sifatlari shuningdek, sog'lig'iga qarshi ko'rsatmalarni o'z ichiga oladi.

Professiogrammaning muhim tarkibiy qismi – psixogramma bo'lib, u mutaxassisning motivatsion, iroda va emotsional sohasining tavsifi hisoblanadi. Psixogramma – kasbning psixologik portreti bo'lib, u aniq kasbda dolzarb bo'lgan psixologik funksiyalar guruhi bilan namoyon bo'ladi.

Professiografik tadqiqot metodlari.

Kasbning ilmiy ta'siri, mehnatning (mehnat xulqi) tashqi ya'ni psixik jarayonlar ko'rishini ya'ni, mehnat sub'ektining ichki vositalariga bo'lgan integral psixologik tuzilmalarini nazarda tutadi. Professiografiyada ko'pgina turli-tuman usullar qo'llanadi:

1)Ijtimoiy (so'rovnomalar, savollar kiritilgan kuzatuv);

2)Psixologik (suhbat kuzatuv tajriba va ulardan kelib chiquvchi intervyu, shaxsiy so'rovnomalar testlar, tajribalar, psixobiografiyalar, faoliyat mahsulini o'rganish metodi);

3)Fiziologik (EKG. KER qonda arterial bosimni o'lchash antropometrik va texnik ma'lumotlar);

4)Texnologik jarayonlar ta'siri va boshqa usullar xilma – xilligidan vaqt, kuch va vaziyatlarni minimalligi bilan profesiogramma tadqiqotdagi savollarga javob beruvchi usullarni tanlash lozim.

Usullar kompleksini ishlab chiqishda tizimni tashkil etuvchi omil tadqiqot maqsadi muhim rol o'ynaydi.

Psixografiyalarni kasbga yo'naltirish uchun ishlab chiqayotganda kasbning umumiy professiografik va ijtimoiy-psixologik ta'siriga katta e'tibor beriladi. Mehnat sharoitlaridan texnik, texnologik va ijtimoiy psixologik sharoitlari ancha chuqurroq o'rganiladi. Tadqiqotlarning muhim yo'nalishi bu shaxsning qobiliyatlari, psixofiziologik xususiyatlarini baholashdir.

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

Professiografik tadqiqotlarning keyingi yo'nalishi – toliqish monotoniya boshqa yomon holatlarni oldini olish, travmatizm bilan ko'zning ko'rish kasalligi

va uning pasayishi maqsadida mehnat sharoitlari va tartibini o'rganishdir. Tadqiqotlarning asosiy maqsadi – mehnat sharoitlar va tartibini o'rganishi va shu bilan birga normal va patologik holatlar, shuningdek, shaxsning kasbiy muhim va faoliyatiga bo'lgan reaksiyasini tashxis qiladi. Bu kompleksga professiografik usullardan gigienik, tabiiy, psixologik va fiziologik usullar kiradi.

Usullarni tanlashda kasbning to'liq o'rganilishi nazarda tutilishi kerak. Bunda professiografik tadqiqotlar yo'nalishlarida quyidagi professiografiya chizmasidan foydalanish tavsiya etiladi:

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

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

Formalashgan professioqramma sxemasi:

1. Kasbning ijtimoiy va kasbiy tavsifi.
2. Kasb yoki mutaxassislikning rasmiy qabul qilingan nomenklaturasi bo'yicha nomi.
3. Taksanomik ma'lumotlar: shakli, turi, sinfi, guruhi, mutaxassisligi.
4. Ish joyi nomi.
5. Kasbning shu soha bo'yicha kasbiy guruhidagi o'rni.

- 6.Lavozim bo'yicha ish haqqi va uni baholash.
- 7.Asosiy malaka va lavozim majburiyatlari.
- 8.Zaruriy ma'lumot.
- 9.Malaka diapazoni (razryadlar, sinflar va hokazo) shuningdek, ma'muriy, kasbiy, ilmiy rivojlanish istiqbollari.
- 10.Muammolarning asosiy xususiyatlari: doimiy yoki keng yoki tor doira ishlarini bilan muammoli turi (tor kasbiy taklif buyuruvchilar, mijozlar bilan odamlarga xizmat ko'rsatish sharoitiga va qo'l ostidagilarning rahbarlarga nisbatan va hokazo).
- 11.Kasbiy layoqat tufayli diskvalifikatsiya hollarini alohida kasbiy ta'lim, kasbiy faoliyat davridagi tavsifi.
- 12.Mehnat faoliyati asosiy xususiyatlarining qisqacha tavsifi (yosh jihatdan cheklash va boshqa holatlar)

Psixogramma

A) Umumiy mehnat tavsifi:

- 1.Ish kuni va sur'ati.
- 2.Mehnat dinamik omillarining tasviri va baholashi (ishga layoqat, toliqish, ishonchlilik, xatosizlik va boshqalar).
- 3.Mehnat sharoitlarini ish jarayonining dinamik jarayonlariga ta'siri.
- 4.Ish joyi va mehnat harakatlarining psixologik tavsifi.
- 5.Xato harakatlarining psixologik tahlili.

B) Psixik jarayonlarga qo'yiladigan talablar:

1. Psixomotorika

- 1.Ishning turi, statik va dinamik yuklamalar.
- 2.Ishchi harakatlar, gnostik, moslashuv, bajaruvchi va boshqalar.
- 3.Asosiy texnologik operatsiyalarning vaqtincha va psixofiziologik tavsifi.
- 4.Psichomotorikaga qo'yiladigan maxsus talablar.

2. Sensor va perseptiv sohalar:

- 1.Turli sensor modalliklarning sezgirligi.

2.Kasbiy muhim signallarni qabul qilish turlari, vaqt, harakat, tezlikni qabul qilish.

3.Sensor va perseptiv sohalarga qo'yiladigan maxsus talablar.

3. Anglash jarayonlarining kasbiy xususiyatlari:

1.Mehnat faoliyatining ishonchliligi va samarasiga tasavvurlarning ta'siri.

2.Ijodiy faoliyatga bo'lgan talablar.

3.Ustun fikrlash turlari.

4.Ish bajarilayotganda qaror qabul qilish xususiyatlari, mustaqillik mas'uliyati, o'zini – o'zi nazorat qila olish, stressga bardosh berish talablari.

5.Ustun keluvchi xotira turi. Xotiraga qo'yiladigan talablar.

6.Nutqqa qo'yiladigan talablar. Nutq xususiyatlari.

7.Diqqat va uning xususiyatlari.

V) Emotsional – iroda sohasiga qo'yiladigan talablar:

1.Ustun keluvchi emotsional holatlar tavsifi.

2.Mehnat asab – psixik zo'riqishning o'ziga xos darajasi.

3.Maxsus talablar.

4.Iroda va uning xususiyatlari.

G) Mehnat jarayonida tipik psixologik jarayonlar:

1.Monotaniya va toliqish.

2.Mehnat jarayonida somatik psixologik holatlar.

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

D) Muhim kasblar ansambli (asosiy sifatlar):

1.Shaxsning umumiy va spesifik yo'nalishi tuzilmasi, kengligi, faolligi, bardoshliligi.

2.Ijtimoiy kasbiy mas'uliyat.

3.Optimizm.

4.Shaxsning istalmagan yoki istalgan xususiyati sifatida ishontirish xususiyati.

5.Shaxsning ma'naviy psixologik bardoshliligi.

6.Xarakter xususiyatlari (ijtimoiy faollik, prinsiplilik, qat'iyatlilik, mustaqillik, rostgo'ylik, mardlik, tashabbuskorlik, tartiblilik, jamoatchilik, optimizm, pessimizm).

Ye) Chegaralash va qarshi ko'rsatmalar:

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

Ye.M.Ivanova professiografiyaning 4 ta guruhini taklif etadi: ma'lumotli, diagnostik, prognostik va metodik.

Informatsion (ma'lumotli) professiografiya oktantlar, ya'ni, kasb tanlash zaruriyati oldida turgan shaxslar bilan kasbiy maslahat ishlari uchun mo'ljallangan. Ular qatoriga o'quvchilar, kasb bilim yurtlari bitiruvchilari, ishsizlar va kasblarni almashtirmoqchi bo'lganlar kirishi mumkin.

Informatsion professiografiya ishlari maxsus kasbiy adabiyotlarni tahliliy va hujjatlarni o'rganish orqali amalga oshiriladi.

Diagnostik professiografiyalash mehnat samaradorligining pastligi mahsulot sifatining pastligi, avariya holati, travmatizm, kadrlar qo'nimsizligi sabablarini aniqlash uchun o'tkaziladi.

Diagnostik professiografiyalash quyidagi masalalarni o'z ichiga oladi.

- 1.Faoliyat mazmuni:
 - 1.Mehnat predmeti va masalalari.
 - 2.Ish natijalari sifatiga qo'yiladigan talablar.
2. Mehnat qurollari:
 - 1.Ish turi va tartibi.
 - 2.Boshqarish organlari.
 - 3.Ish joyini tashkil etish.
3. Mehnat sub'ektining faoliyati:

1. Harakat turlari va ularning tavsifi.

2. Ishni rejalashtirish va bajarish xarakteri.

3. Kasb faoliyatiga xalaqit beruvchi omillar.

4. Mehnat jarayonida uchraydigan xatolar, brak, travmalar turi.

4. Mehnat sub'ekting faoliyati:

1. Ishchilarning o'zaro aloqalari tuzilmasi.

2. Ishni rejalashtirish va nazorat.

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

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

7. Kasbiy faoliyatni takomillashtirish bo'yicha amaliy – eksperimental tekshiruv.

Diagnostic professiografiyalash empirik ma'lumotlarni yig'ish usullari orqali amalga oshiriladi.

Prognostik professiografiyalash kasbiy faoliyatni takomillashtirish bo'yicha asoslangan tavsiyalarni berish maqsadida qo'llaniladi.

1. Kasbning umumiy tavsifi:

1. Kasb rivojlanishi tarixi va istiqbollari.

2. Kasbiy faoliyatni bajarilishining ijtimoiy – iqtisodiy sharoitlari.

3. Kasbiy muhit.

2. Kasbiy dala va mazmuni va jihati:

1. Kasbiy dala tavsifi.

2. Kasbiy bilimni aniqlovchi omillar.

3. Kasbiy bilimni rivojlanishi prognozi.

3. Kasbiy ta'lim malaka oshirish:

1. Kasbiy ta'lim darajasi.

2. Kasbiy tayyorgarlik.

3. Malaka oshirish.

4. Ishchining kasbiy moyilligi:

1. Mutaxassislik sohasining kengligi.
2. Asosiy malakalar darajasi.
3. Mutaxassislik va kasbni o'zgartirish imkoniyati.
5. Kasb istiqbolini baholash:
 1. Shaxsning kasbiy – psixologik potentsiali.
 2. Ishchining kasbiy faolligi.
 3. Kasbiy o'zini o'zi takomillashtirish karera.

Pragnostik professiografiyalash genetik usullarni, shuningdek modellashtiruvchi eksperimentlarni qo'llaydi.

Metodik professiografiyalash psixologga mehnat sub'ektining holati va muhim kasbiy sifatlarni o'rganish usullarini ishlab chiqish imkonini beradi.

Tadqiqot maqsadi va vazifalariga ko'ra metodik professiografiyalash sxemasi ham o'zgaradi. Masalan, kasbiy mehnat va hordiq tartibi, kasbiy toliqish, befarqlik, passivlikka bo'lgan ta'sirini o'rganishda shunday sxema qo'llaniladi.

1. Mehnat sub'ekti faoliyatining mazmuni:
 1. Haraktlar turi va ularning tavsifi.
 2. Ishni rejalashtirish va bajarish xarakteri.
 3. Emotsional ko'rinishlar.
 4. Ish joyidagi noqulaylik turlari.
 5. Faoliyat jarayonida paydo bo'ladigan xatolar, brak travma turlari.
2. Mehnat sharoitlari:
 1. Sanitariya – gigienik muhit (havo darajasi, chang, namgarlik va boshqa).
 2. Jismoniy muhitning yoritilganligi, shovqin.
 3. Ish tartibi.
 4. Haq to'lash va rag'bat shakli.

Mutaxassisning kasbiy mahoratini o'rganishda professiografiyalashning quyidagi sxemasi qo'llaniladi.

Faoliyat mazmuni:

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

2.Ishchilarning huquq va majburiyatlari.

3.Mehnatni tashkillashtirish:

4.Malaka oshirish.

5.Kasbiy psixologik potensial.

6.Ijodiy qobiliyatlar.

7.Mehnat sub'ekti faoliyati:

8.Harakatlar turi va ularning tavsifi.

9.Ishni rejalashtirish va uni nazorat qilish.

10.Faoliyat individualligining xususiyatlari.

Ta'limga yo'naltirilgan professiografiyalash – asosiga kasb sub'ektligi haqidagi g'oya qo'yiladi: kasb egasi, faoliyatning haqiqiy sub'ekti bo'lib, unga bir qator maxsus belgilar xos.

Bu professiografiyalashning mualliflari uning mazmun – mohiyati va loyihalashtirish texnologiyalarini o'rganib chiqishdi.

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

“Kasbning asosiy ob'ekti” (sohasi) bloki kasb turi haqida ma'lumotlarni o'z ichiga oladi. “Inson – tabiat”, “inson – inson”, “inson – texnika”, “inson – belgilar tizimi”, “inson badiiy obraz” va boshqalar.

Bu blok mazmuni boshqa professiografiyalash bloklarining asosi hisoblanadi.

“Kasbiy predmetli salohiyat” bloki ko'p tizimli ta'lim sifatida kasbiy muhim tavsifini o'z ichiga oladi. Mutaxassis kasbi qaysi sohaga tegishli ekanini, qaysi asosiy ob'ektlarga yo'naltirilgan, bu ob'ektlar qanday ob'ektlar, bu sohada mehnat natijasi yoki mehnat mahsuli qanday ahamiyatga egaligi haqidagi ma'lumotga ega bo'lishi lozim.

“Ijtimoiy kasbiy salohiyat” blokida shaxs ob’ektining quyidagi yo‘nalishlari aks etadi:

- 1.Fikrlash potensialining rivojlanishi.
- 2.Shaxsni o‘zini nazorat eta olish va rivojlantirish imkoniyatlari.
- 3.Shaxsning muvaffaqiyat strategiyasiga yo‘naltirilganligi.
- 4.Shaxsning bozor iqtisodiyoti sharoitida bardoshligi.

Professiografiyada ekologik, huquqiy va iqtisodiy madaniyat masalalari ham nazarda tutiladi.

Maxsus psixofiziologik talablar bloki – ishchining kasbiy faoliyati jixatdan psixofiziologik xususiyatlariga qo‘yiladigan talablarni aks ettiradi. Bunga tibbiy ko‘rsatmalar, jinsiga, yoshga bo‘lgan va sanitariya- gigienik talablar kiradi.

Shaxsda kasbiy anglashni shakllanishi

Shaxs kasbiy shakllanishining sarmahsulligi va anglay olishining muhim omili uning kasbiy mehnatda ma’no topishidadir, o‘z kasbiy hayotini loyihalashtirish, mas’uliyat bilan kasb mutaxassislik va ish-joyini tanlash borasida qaror qabul qilishdadir. Albatta, bu muhim kasbiy muammolar shaxs oldida butun hayoti davomida paydo bo‘laveradi. Shaxs esa doimo o‘zgarib rivojlanib turadi. Demak, uning rivojlanishini turli bosqichlarida kasbiy anglash muammolari turlicha hal etiladi. Kasblar olamida o‘z o‘rnini to‘g‘ri tanlash, o‘z ijtimoiy kasbiy rolini kasbiy mehnatga jamoaga va o‘ziga bo‘lgan munosabatini anglay olishi inson hayotining muhim komponentlari bo‘lib qoladi. Gohida kishi kasbdan uzoqlashib, undan og‘irlik seza boshlaydi unda o‘z kasbiy holatidan qoniqmaslik hissi paydo bo‘ladi. Shuningdek, insonlarda majburiy holatda kasb (mutaxassislik)ni va ish joyini almashtirish hollari gohida uchrab turadi.

Ta’kidlash mumkinki, shaxs oldida doimo undan kasbga bo‘lgan munosabatni aniqlash, gohida o‘z kasbiy yutuqlarini tahlil etish, kasb tanlovi yoki uni almashtirish qarorini qabul qilish, karerani aniqlash va korreksiyalash boshqa

kasbga xos bo'lgan masalalarni hal etishni talab etadi. Kasbshunoslikda barcha bu muammolar kompleksi kasbiy aniqlanish deb tushuniladi. Tabiiyki, bunday murakkab psixologik hodisa psixologiya fanida yagona to'g'ri ta'rifga ega bo'lishi mumkin emas. Shaxsda kasbiy shakllanish konsepsiyasini tadqiqotchi psixologlar tomonidan turlicha tushuntirib berilgan.

A.Maslou konsepsiyasi bo'yicha, inson takomillashib borishiga, o'zini namoyon etishiga bo'lgan intilishi aks etadi. Uning konsepsiyasida "Aniqlanish" tushunchasi "O'zini namoyon etish" tushunchasi yaqin atama sifatida e'tirof etiladi.

P.G.Shedrovskiy "Aniqlanish" insonning o'zini o'zi o'z individual tarixini yaratish qobiliyati sifatida, o'zligini aniqlay olishida ko'radi.

Ye.A.Klimov kasbiy anglashni batafsil tahlil etib, uni "psixik rivojlanishining, nimadir foydali ishni qiluvchilar" professionallar hamjamiyatining to'laqonli ishtirokchisi sifatida o'zini shakllantirishning muhim ko'rinishidir. Kasbiy anglash bo'yicha Ye.A.Klimovning fikri qadrli hisoblanadi. Uning fikricha, oson va qisqa muddatli hisoblangan kasb tanlovi aslida "lahza qo'shuv butun kelgusi hayot" formulasi asosida amalga oshiriladi.

Shaxsda rivojlanish yo'llaridan avval turli mehnat sohalariga ma'lum munosabat, ko'p kasblar haqida tasavvur va o'z imkoniyatlarini baholash, ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatda to'g'ri yo'l tutishi kasb tanlovining "zaxira variantlari" va navbatdagi kasbiy anglash ichki tayyorgarlikka xos bo'lgan boshqa ko'p narsalar haqida tasavvur shakllangan bo'ladi.

Ye.A.Klimovning fikrini mantiqiy jihatdan umumlashtirib quyidagicha ta'kidlash mumkin. Kasbiy anglash kasbiy tanlovining bir lahzali akti bo'lib qolmaydi va tanlangan mutaxassislik bo'yicha kasbiy tayyorgarlik yakuni bilan tugatilmaydi, balki u butun kasbiy hayoti mobaynida davom etadi.

Ushbu konsepsiyaning muhim jihati shundaki, bunda kasbiy anglash tahliliga tizimli yondoshuv qo'llaniladi, ammo tadqiqot muammosining faqtgina erta

yoshlik yoshi bilan chegaralanishi konsepsiyasining evrestik imkoniyatlarini cheklaydi.

Kasbiy va shaxsiy anglash N.S.Pryajnikovning tomonidan olib borilgan izlanishlarning predmeti hisoblanadi. Uning konseptual yondashuvi quyidagilardan iborat.

Adabiyotlar tahlili, amalga oshirilgan tajriba – eksperimental tadqiqot N.S.Pryajnikovga kasbiy shakllanishning nazariyasi va amaliyotini boyitish imkonini beradi. Kasbiy anglash shaxsning boshqa muhim sohalarida o‘zini namoyon eta olishi bilan uzilmas aloqasini doimo ta’kidlagan holda, u shunday yozadi. “Kasbiy anglashning mohiyati aniq madaniy-tarixiy vaziyatda bajariladigan ish va butun hayot mazmunini mustaqil va anglangan holda topishdadir”.

Shaxsning kasbiy anglashi bo‘yicha o‘tkazilgan tahlilini umumlashtirib, bu jarayonning asosiy nuqtalarini ajratishimiz mumkin:

1. Kasbiy anglash – individning kasblar olamiga va tanlangan aniq kasblar olamiga nisbatan bo‘lgan tanlovli munosabati.

2. O‘z xususiyatlar va imkoniyatlarini, kasbiy faoliyat talablarini va ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarni hisobga olgan holda kasbiy anglash yadrosi hisoblanadi.

3. Kasbiy anglash butun kasbiy hayoti davomida amalga oshiriladi, shaxs doim o‘zgaradi, o‘z kasbiy hayotini qayta anglaydi va kasbida o‘zini namoyon etadi.

4. Shaxs kasbiy anglashning dolzarblashuvi, turli voqealar, ya’ni umumta’lim maktabini, o‘quv yurtini tugatish malaka oshirish, yashash joyini almashtirish, attestatsiya, ishdan bo‘shash va hokazalar bilan anglanadi.

5. Kasbiy anglash shaxs muhim ijtimoiy – psixologik yetukligini tavsifi hisoblanadi.

Shaxs kasbiy anglashni tadqiq etib, N.S.Pryajnikov uning quyidagi mazmunli – protsessual modelini asoslab berdi:

1. Ijtimoiy foydali mehnatning qadr-qimmatini va kasbiy tayyorgarligining zaruriyatini anglashning qadriyatli, ma'naviy asosi.

2. Ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatda o'z yo'nalishini topish va tanlanadigan faoliyatni kelajakda rivojlantira olish.

3. Kasbiy mehnat olamida umumiy holda o'z yo'nalishini aniqlay olish va kasbiy maqsadni ajrata olish.

4. Yaqin oradagi kasbiy maqsadlarni keyingi maqsadga eltuvchi yo'llar va vositalari sifatida aniqlash.

5. Kasbiy o'quv yurtlari va ish o'rinlariga muvofiq kasblar va mutaxassisliklar haqida ma'lumot berish.

6. Kasbiy maqsadlarga erishishni murakkablashtiruvchi to'siqlar haqida tasavvurga ega bo'lish, shuningdek, mo'ljallangan rejalarni amalga oshirishga qo'l beruvchi o'z fazilatlarini bilish.

7. Anglashning asosiy varianti bo'yicha muvafaqqiyasizlikka uchragan holda, tanlov zahira variantlarining mavjudligi.

8. Shaxs kasbiy istiqbollarning amaliy yuritilishini boshlanishi va mo'ljallangan rejalarni doimiy ravishda korrektyrovka etish.

Shaxs o'zini namoyon eta olish imkoniyatlarini tahlil etib, N.S.Pryajnikov kasbiy anglash bo'yicha yettita turini taklif etadi:

1. Ma'lum bir mehnat vazifada o'zini anglash. Bu anglash turi bajarilayotgan faoliyat doirasida o'zini namoyon eta olishini nazarda tutadi. Ishchi o'z faoliyat mazmunini ayrim mehnat vazifalarini sifatli bajarishda ko'radi (masalan, konveyrda ishlash paytida). Tanlash erkinligi va inson harakatlarining diapazoni minimal darajada aks etishi bilan belgilanadi. Ko'p ishchilarga bu bir xil va bir maromda ishlash yomon ta'sir etadi. Shuning uchun ishlab chiqarish tashkilotlari bunday ishlarni bajariladigan ishlar turini almashtirish hisobiga qo'shimcha vazifalar bilan boyitishga harakat qiladilar. Ammo shuni ham ta'kidlash lozimki, ayrim kishilar bunday mehnatdan rohatlanadilar.

2. Ish o‘rnida o‘zini anglash turli xil vazifalar bajarishni nazarda tutadi. Ish o‘rni ma’lum huquqlar va topshiriqlar mehnat vositalarini o‘z ichiga oluvchi cheklangan ishlab chiqish muhiti bilan belgilanadi. Bajarayotgan faoliyat doirasida o‘zini namoyon eta olish imkoniyati birinchi holatda yuqoriroq bo‘lishi mumkin. Aniq ish joyini almashinuvi mehnat sifati va samaradorligiga yomon ta’sir etadi va ishchining qoniqmasligini keltirib chiqaradi.

3. Mutaxassislik bosqichida o‘zini anglash turli ish o‘rinlarini sezilarsiz almashinuvini nazarda tutadi va shu ma’noda shaxsning o‘zini namoyon eta olish imkoniyatini kengaytiradi. Masalan, avtotransport haydovchisi avtomashinalarning turli rusumini boshqara oladi.

4. Kasbda o‘zini anglash turi bo‘yicha ishchi mehnat faoliyatida bir – biriga yaqin kasblarni o‘zlashtira olishi nazarda tutiladi. Ma’lumki, kasb bir qancha bir – biriga yaqin mutaxassislarni birlashtiradi. Shuning uchun avval anglash turiga nisbatan bunda ishchi nafaqat ish o‘rnini, balki mutaxassisliklarni ham tanlaydi.

5. Hayotni o‘zini o‘zi anglash turi kasbiy faoliyatdan tashqari o‘zini hordiq chiqarishi, majburiy ishsizlik va hokazolar. Mazmun jihatdan bunday fikr insonning hayot tarzini tanlashi haqida bormoqda. Ta’kidlash kerakki, ko‘p kishilar hayot mazmunini kasbdan tashqaridagi faoliyatda ko‘rishadi.

Hayotni anglash nafaqat insonning u yoki bu ijtimoiy rollarini bajarishini balki hayot tarzini tanlashini ham nazarda tutadi. Bunday holda kasb ma’lum hayot tarzini yuritish vositasi bo‘lishi mumkin.

6. Murakkabroq tur – shaxs o‘zini anglashi. Bu tur hayotda o‘zini anglashning oliy ko‘rinishi bo‘lib, bunda inson vaziyat va o‘z hayotining egasi bo‘ladi. Bunday hollarda shaxs kasb va ijtimoiy rollardan ko‘tarilib turadi. Inson ijtimoiy rolni egallabgina qolmay, balki yangi rollarni yaratadi va qaysidir ma’noda hattoki ijtimoiy – psixologik mezon yaratish bilan shug‘ullanadi va atrofdagi odamlar u haqida yaxshi muhandis, shifokor, pedagog deb gapirib qolmasdan, balki takrorlanmas shaxs deb ta’riflashadi. Aytish mumkinki, shaxs

o‘zini anglashi bu o‘ziga xos “Men tarzini” topishidir doimo shuni rivojlantirib atrofdagi odamlar orasida tasdiqlashdan iboratdir.

7. Nihoyat eng murakkab tur – shaxsning madaniyatda o‘zini anglashi (shaxs o‘zini anglashning oliy ko‘rinishi sifatida). Bunda qaysidir ma’noda insonning ijtimoiy abadiyligi to‘g‘risida gapirishga imkon beruvchi “o‘zini boshqa odamlarda davom etishi”ga yo‘naltirilgan ichki faollik seziladi. O‘zini anglashning oliy turi shaxsning keng ma’noda tushuniladigan madaniyat rivojlanishiga qo‘shgan hissasida namoyon bo‘ladi. (ishlab chiqarish, san’at, ilm, din).

Yuqorida berilgan o‘zini anglashning har bir turida muallif shartli ravishda inson o‘zini namoyon etishining besh bosqichini ajratadi. Bosqichlarni ajratish mezoni sifatida inson tomonidan mazkur faoliyatni ichki qabul qilinishi va unga bo‘lgan ijodiy munosabatining darajasi bilan belgilanadi.

Bajariladigan faoliyatni agressiv qabul qilmaslik. (destruktiv bosqich).

Tinch yo‘l bilan mazkur faoliyatni chetlab o‘tishga intilish.

Mazkur faoliyatni namuna, shablon ko‘rsatma asosida bajarish (passiv daraja).

Takomillashtirishga bajariladigan ish elementlarini o‘zgacha qilishga intilish.

Bajarilayotgan faoliyatni takomillashtirish, boyitishga intilish (ijodiy bosqich).

Psixologik pedagogik adabiyotlarda kasbiy o‘zini o‘zi belgilash jarayoniga ta’sir etadigan omillarning 4 guruhi ajratiladi. Birinchidan, ijtimoiy-iqtisodiy bo‘lib u taraqqiyotning turli bosqichlarida jamiyat hayotiga kirib kelayotgan yoshlarga o‘zlaridagi mavjud kuch va imkoniyatlarini sarflashga turli sohalarni taklif etadi. Birinchi navbatda bu kasblar spektri ularning o‘zgarishi va rivojlanish istiqbollari jamiyatning u yoki bu mutaxassislarga ehtiyojiga dahldordir.

Ijtimoiy-psixologik omillar ikkinchi guruhni tashkil etadi. Avvalo inson maktab ta’limigacha va keyin o‘sib tarbiya olgan muhit, oila, do‘stlar davrasi, maktab jamoasi va shu kabilar.

Ijtimoiy muhit ta'sirida shaxsning qadriyatli yo'nalganligi kasblarning turli guruhlariga munosabati o'ziga xos ijtimoiy kutishlar ustanovka va sterotiplar shakllanadi.

Uchinchi guruh asl psixologik omillardan iborat bo'lib, bu shaxsiy qiziqish va moyilliklar umumiy va spesifik qobiliyatlar aqliy va shaxsiy rivojlanish darajasi xotira xususiyatlari, diqqat motorikasining o'ziga xosligi va shu kabilar.

Nihoyat to'rtinchi guruh individual psixofiziologik xususiyatlarni o'z ichiga olib, ulardan ko'p o'rganilgani nerv tizimining asosiy xossalarini faoliyat turlariga munosabatini ta'siri masalasidir. Ular psixik jarayonlar kechishining dinamik tavsifnomalarini belgilaydi turli temperamentlar ko'rinishida ifodalanadi va ma'lum faoliyat turini bajarishga ko'maklashishi, yo aksincha uni qiyinlashtirishi mumkin.

O'quvchi o'zini o'zi real baholashi va ijtimoiy talablarni istiqbolli baholashga psixologik jihatdan tayyormi? O'quvchining bu kabi baholashga tayyorgarligining ravshan mezonlari kasb tanlashga oid so'rovnoma bo'lishi mumkin. Psixolog va sotsiologlarning ko'p sonli ma'lumotlariga ko'ra o'quvchilarning anchagina katta qismi maktabni tugatish davriga kelib ma'lum kasbiy maqsadlarga ega bo'lmaydi. Masalan, Rossiyalik psixologlar ma'lumotiga ko'ra so'rov o'tkazgan 10-sinf o'quvchilaridan 43,8% kasb tanlashga ulgurmagan, tanlaganlarning 50% o'z tanlovini tushuntira olmaydi, ya'ni nima maqsadda tanlaganliklarni bilmaydilar. Mahalliy psixologlarimiz tadqiqotlari asosida to'plangan ma'lumotlarga ko'ra, so'rovda qatnashgan yuqori sinf o'quvchilarining 40% oliy o'quv yurtida chet tili xususan ingliz tili yo'nalishi bo'yicha o'qimoqchi ekanini bildirgan. Ular til bilish kasb emas, ta'lim madaniyat belgisi ekanligini o'ylab ham ko'rmaganlar.

Buning asosiy sabablaridan biri o'quvchilar kasblar olamini yaxshi bilmasligidir. 8-sinf o'quvchilari bilan o'tkazilgan so'rovlar shuni ko'rsatadiki, har bir o'quvchi o'rtacha 20-23 ta kasb borligini ayta olgan. Hozirgi kunda 40

mingdan ziyod kasb borligini hisobga olsak, bu kasblar haqida bilim darajasini past ekanligini oydinlashtiradi.

Adekvat kasb tanlashni qiyinlashtiruvchi yana bir sabab o'quvchilarda psixologik bilimlar madaniyatining pastligi o'z qobiliyatlari individual psixologik xususiyatlari moyilliklari haqida ma'lumot yetarli emasligidir.

Kasbiy o'zini o'zi anglashdagi qiyinchiliklar kasbiy yaroqlilik nima ekani, uning qanday shakllanishini bilmaslik bilan ham bog'liq. Istalgan mehnatga ma'lum mo'ljallanganlikni borligi haqidagi noto'g'ri fikr keng tarqalgan.

O'zini bilib olmaslik kasbiy o'zini o'zi belgilashda asosiy qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Ayrim o'quvchilar ifodalangan qiziqish qobiliyat va moyillikka ega emasligiga ishonsa boshqalari naqadar ko'p qiziqish va qobiliyatga egaki tanlaydigan kasblar doirasini cheklashga qiynaladi. Uchinchilari ma'lum kasbiy maqsadlarga ega biroq zarur kasbiy ifodalangan sifatlarga ega emas. O'quvchilarning aksariyat ko'pchiligi hatto ota-onalar ham ko'pincha kasb tanlashda mehnat faoliyatga asosiy e'tibor bermasdan balki ta'lim muassasasini yoki o'quv faoliyatini hisobga olib tanlashni mo'ljallaydilar. Bu tanlov u yoki bu fanga qiziqishga asoslanadi. Aslida esa o'quv va mehnat faoliyati orasida tegishli fan doirasida katta tafovut mavjud.

Kasbiy o'zini o'zi anglash jarayonidan oldin katta o'smir va o'spirinlik davri kasbni birlamchi tanlash kichik maktab yoshida amalga oshadi uning uchun kasblar haqida kam differensiallashgan tasavvurlar xos. Bu bosqichda kamdan kam o'quvchi u yoki bu kasbni egallay olish imkoniyatlari haqida o'ylaydi, kasblar haqida esa tashqi atributlar kiyim bosh o'zini tutish va shu kabilarga qarab fikr yuritadi. Bu yoshdagi bolalar shaxsi psixik xossalari rivojlanishida ekani sababli ularda ko'pincha barqaror qiziqish va moyilliklar bo'lmaydi. Aynan shu davrda (6-7) o'quvchilarni kasblar dunyosi bilan tanishtirish turli faoliyat turlarida o'zini sinashga imkoniyat berish lozim, ko'pincha shu yosh davrida yuzaga kelgan qiziqishlar kelgusi kasbiy tanlov uchun asos bo'ladi.

7-8 sinfdan boshlab kasb tanlash va unga tayyorgarlik dolzarb bo'lgach o'quvchilar bo'lajak kasbi haqida jiddiy o'ylay boshlaydi o'zining psixologik va psixofiziologik "zahiralarning" baholashga urinadi. Maktab o'quv fanlarini yangidan avvalo bo'lajak kasbi uchun zarurligi nuqtai nazardan baholashni boshlaydi. Bu holda kattalarning asosiy vazifasi o'quvchiga o'zini bilishda o'z imkoniyatlari xulq motivlarini individual psixofiziologik imkoniyatlarini tushunishda yordamlashishi va bu bilimlardan kasbiy o'zini o'zi anglash jarayonida faol foydalanishdan iborat.

Bu ishning pirovard maqsadi-o'quvchini mustaqil o'ylab ongli ravishda kasb tanlashga yetaklash va maktab sharoitida imkoni boricha kasbga dastlabki psixologik tayyorgarlikni ta'minlashdir. O'quvchilar bilan bunday tarzda ish olib borishda guruh va individual kasbiy konsultatsiyalar shaklidan foydalanish maqsadga muvofiq.

Psixologik adabiyotlarda kasbiy konsultatsiya dasturida uchta jihatni farqlash muhim tomondan e'tirof qilingan. Bular axborot tashxis va asl konsultatsiya yoki korreksiya va boshqalar.

Axborot qismi kasb tanlash qoidalari haqida suhbat kasb tanlashda yo'l qo'yiladigan tipik xatolar tahlili kasblar tasnifi jumladan, Ye.A.Klimov kasbga yo'naltirish uchun ishlab chiqqan tasnifi bilan tanishishni o'z ichiga oladi. Diagnostik jihat o'quvchining kasbiy yo'nalganligi uning bilishga qiziqishlari xususiyatlari kasbiy rejasi mavjudligi va shakllanganlik darajasi kasbiy motivatsiya xususiyatlarini aniqlash, o'rganish, shuningdek, ayrim individual-psixologik xususiyatlar tahlilini o'z ichiga oladi.

Agar konsultativ jihat birlamchi kasbiy konsultatsiyaning yakunlovchi qismi bo'lib u suhbat shaklida o'tadi. Suhbat spesifikasi va vazifalari individual psixologik xususiyatlar kasb tanlash vaziyati kasbiy rejani shakllanganligi psixodiagnostika natijasida olingan ma'lumotlar bilan belgilanadi.

Kasbga yo'naltirish ishining markaziy bo'g'ini o'quvchining mehnat faoliyati turlariga qiziqish va moyilliklarini aniqlash sanaladi. Ifodalangan qiziqish

va moyilligi bo'lgan o'quvchilar bo'lg'usi kasbini tanlashda deyarli qiynalmaydi. Ular uchun o'z tanlovi to'g'riligi psixolog tomonidan tasdiqlanishi dolzarb xolos. Biroq ko'plab o'quvchilar aniq qiziqish va moyilliklarga ega emas, yoki ularni bo'lg'usi kasbiy faoliyati bilan bog'lanmaydi. Moyilliklarning asosiy ko'rsatkichi o'quvchilar tomonidan faoliyatning ma'lum turi va maktab fanlaridan tashqari majburlashsiz, balki ichki undov va ehtiyojiga ko'ra shug'ullanishga intilishdir.

Psixolog V.Shubkin qiziqarli ma'lumotlarni keltirib o'tadi, ma'lum bo'lishicha maktabni bitirib chiqayotgan yoshlar fizik, radiomutaxassis, matematik, uchuvchi, geolog, vrach, adabiyot va san'at xodimi kasblarini juda yuqori baholar ekanlar. Xizmat ko'rsatish sohalariga oid kasblarning sotuvchilar, umumiy ovqatlanish, kommunal korxonalar xodimlari, tikuvchilar, shuningdek, hisobchilik, ish yurituvchilik, bugalterlik kasblarining mavqei juda past ekan. G.Kulagin ham maktabni bitirib chiqayotganlar orasida turli kasblarning qanday mavqeiga ega ekanligi haqida asosli ma'lumotlarni keltiradi. Ana shu yoshlar 80ta kasbni muhimligiga qarab qaysi o'rinda joylashganligini qo'yib chiqqanligini ko'rishimiz mumkin, unga ko'ra tokar va usta kasblarini 39-40 o'ringa quygan bo'lsalar, ayrimlari 75-76 o'ringa quyishgan.

Kasbiy niyatlarning barqarorligini o'rganish maqsadida N.I.Krilov o'tkazgan tekshirishi shuni ko'rsatadiki hatto o'z niyatlarini amalga oshirib oliy o'quv yurtiga kirgan talabalar orasida ham ko'plari o'zlarining kim bo'lishlarini oxirigacha hal qilmaganlar. Bunga sabab maktabni bitirgan yoshlarni mazkur oliy o'quv yurtiga olib kelgan kasb haqidagi tasavvur bilan bu kasbning haqiqiy amaliy mazmuni o'rtasidagi nomuvofiqlikdir. Ko'plari mazkur oliy o'quv yurtiga tasodifan kirgan bo'ladilar otam ham vrach bo'lgani sababli kirdim, o'rtog'im kirayotgani sababli kirdim chunki bu yerga kirish osonroq bo'ldi va hokazo.

Kasbiy o'zini o'zi aniqlash ko'p bosqichli jarayon bo'lib unga turli xil nuqtai nazardan yondashish mumkin. Birinchidan, bu jarayonni jamiyatda shakllanib borayotgan shaxs oldiga quyuvchi vazifalar sifatida qarash mumkin. Bunda shaxs ushbu vazifalarni muayyan vaqt davomida va muayyan ketma-ketliklarda bajarish

zarur. Ikkinchidan kasbiy o'zini o'zi aniqlash qaror qabul qilish jarayoni sifatida namoyon bo'ladi. Bunda shaxs o'z moyil va hohishlarini mavjud ijtimoiy tuzum ehtiyojlari asosida shakllantiradi hamda optimallashtiradi. Uchinchidan u individual hayot uslubining tarkib topish jarayoni sifatida ifodalanishi mumkinki, uning tarkibiy qismi kasbiy faoliyatdir. Bu uch yo'nalish muammoning turli tomonlarini tavsiflaydi: birinchi qarash sotsiologik, ikkinchisi ijtimoiy-psixologik va uchinchisi differensial psixologik qarash bo'lib, ular o'zaro bir-birlarini to'ldiradilar.

Yosh davrlari psixologiyasida kasbiy o'zini o'zi aniqlash odatda bir qancha bosqichlarga bo'linadi:

Birinchi bosqich-bolalar o'yini. O'yin davomida bola o'ziga turli kasb rollarini oladi va bu kasbga tegishli xatti-harakatnig alohida elementlarini amalga oshiradi.

Ikkinchi bosqich –o'smirlik davridagi fantaziya. O'smir o'zini unga yoqadigan orzusida qanday kasb namoyondasi sifatida ko'radi.

Uchinchii bosqich o'smirlik davrini hamda ilk o'spirinlik davrini qamrab oladi. Faoliyatning har xil turlari avvalo o'smir qiziqishlari so'ngra uning qobiliyatlari va nihoyat uning qadriyatlar tizimi nuqtai nazaridan baholanadi.

Ammo shuni ta'kidlash lozimki, qiziqish, qobiliyat va qadriyatlar kasb tanlashning barcha bosqichlarida namoyon bo'ladi. Qadriyatlar tomoni qiziqish va qobiliyatlarga nisbatan ancha keyinroq shakllanadi.

To'rtinchi bosqich –amaliy qaror qabul qilish kasb tanlash bosqichi bo'lib u o'z ichiga ikkita muhim tarkibiy qismni oladi:

A) bo'lajak mehnat malakasi darajasini unga ko'riladigan tayyorgarlikning hajmi va davomiyligini aniqlash;

B) aniq mutaxassislikni tanlash;

Qaror qabul qilishda qiziqish, qobiliyat va qadriyatlardan tashqari o'z ob'ektiv imkoniyatlarini oilaning moddiy sharoitlari o'quv tayyorgarlik darajasi sog'lig'ining ahvolini baholash ham muhimdir.

Kasb tanlash o'quvchida ikki turdagi axborotning mavjud bo'lishini talab qiladi. Bular:

1. Umuman kasb dunyosi haqida va ulardan har birining talab imkoniyatlari to'g'risida.

2. O'z haqida o'zining qobiliyatlari va qiziqishlari haqida.

O'spirinlarda har ikkala turdagi axborot ham yetishmaydi. Sotsiolog V.N.Shubkin o'tkazgan tadqiqotlarining ko'rsatishicha 17 yoshdagi o'spirinlarning kasblar dunyosiga bo'lgan munosabatlari ota-onalari, tanish bilishlari, do'stlari, tengdoshlari, kitob, kinofilm, teleko'rsatuvlaridan olingan tajribalari hamda ma'lumotlari asosida shakllanadi.

Ong va faoliyatning birligi tamoyilidan kelib chiquvchi yana bir qarash mavjud. Bunda asosiy e'tibor faoliyatning individual uslubini shakllantirishga qaratiladi. Bu nazariya Ye.A.Klimov tomonidan ilgari surilgan quyidagi manbalarga asoslanadi:

Faoliyat muvaffaqiyati uchun zarur bo'lgan amaliy jihatdan qayta tarbiyalash mumkin bo'lmagan barqaror shaxsning psixologik xususiyatlari mavjud.

Kasbiy faoliyat sharoitlariga moslashishning turli variantlari mavjud bo'lib, ular usuliga ko'ra turlicha biroq mehnat mahsuldorligi bo'yicha bir xildir.

Ayrim qobiliyatlar ifodalanishining sustligini yo'qotish imkoniyatlari mavjud. Bu esa mashq qilish natijasida yoki ishning uslublarni hamda qobiliyatlarini boshqalari hisobiga to'ldirish asosida amalga oshiriladi.

Qobiliyatlarni shaxsning individual o'ziga xosligini hisobga olgan holda shakllantirish ya'ni taraqqiyotning ichki va tashqi sharoitlarini hisobga olgan holda tarkib toptirishdan iborat.

O'smirlar psixologiyasida baholash va o'zini o'zi baholash, o'zini o'zi anglash muammolari bilan bevosita shug'ullanadigan psixologlar ishlariga murojaat etish muhimdir. O'zini o'zi anglashning roli-katta o'quvchi shaxsining xarakterli xususiyati o'smirlarning o'spirinlikdan o'z "Meni"ga qiziqishning ortishi hisobiga farqlaydi. Bu sharoitni hisobga olish o'quvchilar kasbiy

tiklanishini tashkil etishda nihoyatda muhim zero kasbni ongli va ishonch bilan tanlay olish bu yoshda nisbatan barqaror “Men” kabi psixologik sifatining ya’ni o’zi haqida yaxlit tasavvurning shakllanishi bilan uzviy bog’liq. “Men” obrazi (ba’zan “Men” tushunchasi “Men” konsepsiyasi deb ham yuritiladi) – murakkab psixologik hodisa u shunchaki o’z sifatlarini anglash yoki o’zini o’zi baholash yig’indisi emas. “Men kimman?” degan savol o’zini tavsiflash emas, ko’proq o’zini o’zi belgilashni ko’zda tutadi: “Men kim bo’lishim mumkin?” va “kim bo’lishim kerak, imkoniyatlarim, istiqbollaring qanday, men hayotda nimalar qila oldim va yana qila olaman?”.

“Men” obrazi – shaxsning o’zi haqida faoliyat sub’ekti sifatida tasavvurlar tizimi bo’lib uch asosiy tarkibiy qismga ega:

- kognitiv o’z individual psixologik xususiyatlari haqidagi bilimlar yig’indisi;

- emotsional o’ziga nisbatan ma’lum baholovchi munosabat mavjudligi;

- boshqaruv o’z hulqini boshqarish imkoniyati.

“Men” obrazi shakllanganligining mezonlari:

- kognitiv rejada o’z psixofiziologik va psixologik zahiralar haqidagi bilimlar to’liqligi, tizimlilik, farqlanganligi;

- emotsional rejada o’zini o’zi baholash va o’zini qabul qilish adekvatligi;

- boshqaruv rejasida o’zini o’zi baholash va o’zini o’zi qabul qilish adekvatligi;

- boshqaruv rejasida o’z hulqi va psixologik faolligini o’zi nazorat qila olishi sanaladi.

Shunday qilib “Men” obrazi shaxsning yetakchi motivlari jumladan kasb tanlash motivlari shakllanadigan yadro bo’lib xizmat qiladi. “Men” obrazi shakllanganligi turli kasb talablari bilan nisbatlash shartlaridan biri sifatida ko’riladi va o’zining psixologik va aqliy potensialini bo’lg’usi kasbiy faoliyatda o’zaro ayrboshlashda samaradorligiga ko’maklashadi.

O'quvchilar kasbiy tiklashishi xususiyatlarini baholashda "Men" obrazining har bir komponenti holati uch yo'nalishda o'zini o'zi tahlil qilish, kasbiy faoliyat tahlili, kasbiy sinovlarda baholanadi.

Men obrazining kognitiv komponenti shaxsiy, psixologik komponentlik darajasi, psixologik bilimlardan atrofdagi voqealarni anglash o'z hulqi, individual psixologik xususiyatlari bilan belgilanishi mumkin. Komponent to'liqligi adekvatligi insonning mehnat va kasblar dunyosi haqidagi bilimlari bilan ham belgilanadi. Kognitiv komponent rivojlanganligi ko'rsatkichi bo'lib kasbiy sinovlarning tayyorlov bosqichini muvaffaqiyatli egallash ham xizmat qiladi.

"Men" obrazining emotsional-baholash komponenti o'quvchining o'zi uchun xos bo'lgan psixologik xususiyatlarni baholay olishda tanlangan kasbni o'zi uchun namoyon bo'ladi. Bu komponent kasbiy sinov mazmuni va murakkabligi darajasini tanlash kasbiy faoliyatning aniq sinov doirasida turli sohalariga munosabatda namoyon bo'ladi.

"Men" obrazining hulq-atvor komponenti shaxsning o'zini o'zi tarbiyalash va kasbiy o'zini o'zi rivojlantirish dasturida uning murakkablik darajasi yo'nalganligi tanlangan kasb talablariga nisbatlanganda namoyon bo'ladi. U shaxsiy kasbiy shakllanishini, shuningdek, o'quvchining kasbiy sinovlar jarayonida kasbiy faoliyat turlarida o'zini qayta tiklay olishini belgilaydi va unda tegishlisini aks ettiradi.

I.S.Konning aytishicha "O'smirlarda o'zini o'zi anglash va o'z "Men"iga qiziqish o'zining psixologiyada biogenetik maktab vakillari ta'kidlaganidek, faqat jinsiy yetilish bilan bog'liq emas. Bola o'sadi o'zgaradi kuch yig'adi va shunga qaramay bu unda interospeksiyaga tortishni keltirib chiqaradi. Bu o'spirinlik yoshida ro'y bersa, endi avvalo shundaki jismoniy yetilish ayni paytda ijtimoiy simptom ulg'ayishi alomati sanaladiki, unga e'tibor berishadi, uni boshqalar kattalar va tengdoshlari kuzatishadi. O'spirin holati ziddiyatliligi, uning ijtimoiy rollari, intilishlar darajasining o'zgarishi aynan ular birinchi galda "Men kimman?" degan savolni dolzarblashtiradi.

Bu davrda tashqi boshqaruvdan o'zini o'zi boshqarishga o'tiladi. Biroq qanday boshqaruv ob'ekt haqida axborot mavjudligini ko'zda tutadi. Shundan o'zini o'zi boshqarishda sub'ektning o'zi haqidagi axborot ya'ni o'zini o'zi anglash bo'lishi shart.

Hozirgi kunda kasblar haqidagi yangi tasavvur ishlab chiqilmoqda. U yaxlit faol o'z faoliyatini loyhalashda amalga oshirish va ijodiy o'zgartirishda erkin va mas'uliyatli sub'ekt hisoblanadi.

Fikrlash-faoliyatli an'analar metodologlari ishlarida hozirgi kunda kasbiy o'zini o'zi belgilash fenomenini kompleks tadqiq etishning alohida yo'nalishi rivojlanib bormoqda. (Zinchenko V.P. 1994, Slobodchikov V.I, Isaev Ye.I 1995, Shavir P.A 1981 va boshqa)

Refleksiya (o'zini o'zi jumladan faoliyat usullarini anglashi) ni shakllanishi va "zararlanishi" jarayonlariga ya'ni motivatsiyalashganlikda hamda spontant yetilishidagina iborat emas. Kasbiy ong rivojlanishi ya'ni kasbiy tiklanishga nisbatan o'zini o'zi belgilanishi ya'ni kasbiy tiklanishga nisbatan o'zini o'zi belgilash o'z sub'ektligini anglash refleksiyasining aniqlangan roli bosh qobiliyat insonning professional sifatida o'zini o'zi rivojlantirishning asl mexanizmi sanaladi.

Yuqoridagi fikrlardan ko'rinadiki, kasbiy o'zlikni anglash jarayonida shaxsning o'zini o'zi anglash baholash shaxs xususiyatlari muhim aspekt sifatida ko'rsatib o'tiladi.

Shaxs shakllanishining turli bosqichlarida kasbiy o'zlikni anglash

Maktabgacha bolalik. Hammaga ma'lumki bolalar o'z o'yinlarida kattalarga taqlid qilishadi va ular harakatlari va faoliyatlariga o'xshatishga intilishidadilar. Maktabgacha yoshda syujetli – rolly o'yinlar keng tarqalgan bo'lib, ular kasbiy yo'naltirilgan harakatlarga ega bo'ladi. Bolalar shifokori, sotuvchi, tarbiyachi, transport vositasining haydovchisi rollariga kirishib o'ynaydilar.

Kelgusi kasbiy o'zlikni anglashda birinchi mehnat sinovlari muhim ahamiyatga ega – unga murakkab bo'lmagan, ya'ni kiyim, o'simliklar parvarishi, xonalarni yig'ishtirish va boshqa harakatlarni bajarish kabilar kiradi. Bu mehnat harakatlari mehnatga bo'lgan qiziqishni rivojlantiradi, har qanday faoliyatga ijodiy yondashish tarbiya asosini tashkil etadi, kattalar mehnati haqida bolalarning tasavvurlarini boyitadi.

Kelgusidagi kasbiy o'zlikni anglashga kattalar mehnati haqidagi bilimlar ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Bu bilimlarning shakllanishi uchun kattalar mehnatini kuzatib, keyin bajarilgan mehnat mazmunini tasvirlashga to'g'ri keladi.

Kasbiy rol o'yinlar oddiy mehnat turlarini bajarish, kattalar mehnatini nazorat qilish natijasi – mehnat turlarini farqlash hamda turli hisoblarni taqqoslash asosida maktabgacha tarbiyalanuvchilarining “o'zini anglashidir”.

Kichik maktab yoshi. Kichik maktab yoshidagi bolalarning psixologik xususiyati bu kattalarga taqlid qilishdir. Shundan ularga qadrlı bo'lgan insonlar kasblariga taqlid qilishi kelib chiqadi. O'qituvchilarga, ota-onalariga, qarindoshlariga, yaqin tanishlariga bundan o'ziga xos induksiya kuzatiladi.

Bu yoshdagi bolalarning ikkinchi muhim xususiyati – yutuqlarni avvalambor bosh faoliyatda ya'ni o'qishda anglaydilar. Bolaning o'qish, o'yin, mehnat faoliyati tajribasi asosida o'z qobiliyatlari va imkoniyatlarini anglashi istalgan kasb haqida tasavvur shakllanishiga olib keladi.

Kichik maktab yoshining oxirlarida qobiliyatlarning rivojlanishi bolalar o'rtasida individual farqlarning sezilarli darajada rivojlanishiga olib keladi va kasbiy tanlov aspektlarini kengaytiradi.

O'smirlik davri – bu birinchi ambivalent aptatsiya davri. O'spirinlik shaxs shakllanishining mas'uliyatli davrlaridan biridir. Bu yoshda har xil kasb turlariga ma'naviy munosabat asoslari, shaxsiy qadriyatlar tizimi shakllanadi. Ular o'smirlarning turli kasblarga nisbatan tanlovli munosabatini belgilab beradi.

Kattalar xulqining tashqi shakllariga taqlid etib, o'smir bolalar kuchli, irodali, jasur bo'lgan “Haqiqiy erkaklarning” romantik kasblarga qiziqishlarini

yo'naltiradilar (uchuvchi, kosmanavt, avtopaygachi, va h.k). Qizlar esa o'z qiziqishlarini "haqiqiy ayollarga" jozibali, go'zal va mashhur ayollarga yo'naltiradilar (mashhur estrada qo'shiqchisi, teleboshlovchi, modeler, va h.k). romantik kasblarga yo'nalishi ommaviy axborot vositalari ta'sirida shakllanadi. Bunday romantik kasbiy yo'nalishning shakllanishiga shuningdek, o'smirlarning o'zini namoyon eta olishiga intilishi sabab bo'ladi.

Istalgan kasb namunalari, kasbiy orzular kasbiy shakllanishning psixologik bir bosqichi bo'lib qoladi.

Erta yoshlik davri – bu davrning asosiy vazifasi kasb tanlash. Bu realistik aptatsiya davri hisoblanadi. O'smirning kasbiy rejalari aniq ifodalanmagan, orzu shaklida bo'ladi. U odatda o'zini turli emotsional yoqimli bo'lgan kasbiy rollarda tasavvur etadi, ammo kasb tanlash bo'yicha biror xulosaga kelmagan bo'ladi. Aslida esa o'spirinlik davrining boshida umumta'lim maktabini bitirgan yigit qizlar oldida bu muammo paydo bo'ladi. Bu taxminan katta yoshdagi o'smirlarning uchdan bir qismini tashkil etadi. Ulardan ayrimlari boshlang'ich va o'rta maxsus ta'lim yurtlariga, qolganlari mustaqil mehnat faoliyatini boshlashga majbur bo'ladilar.

14-15 yoshda kasb tanlash juda qiyin chunki kasbiy maqsadlar aniqlanmagan bo'ladi. Kasbiy yo'nalgan orzular va romantik intilishlarni aslida ro'yobga chiqarib bo'lmaydi. Real boshlangan kelajakdan qoniqmaslik refleksiya'sining ya'ni shaxsiy "men"ni anglashni rivojlanishiga olib keladi (kim men? mening qobiliyatlarim qay darajada? men kim bo'lmoqchiman? kimga o'xshagim keladi?) va boshqalar. Kasb-hunar o'quv yurtlarida kasbiy ta'lim oluvchilar kasb jihatdan o'zlarini anglay oladigan bo'lishlari kerak. Ammo statistika ma'lumotlariga ko'ra kasb-hunar o'quv yurtidagi tanlov psixologik jihatdan asoslanmagan.

Shunday qilib katta yoshdagi o'smirlar uchun o'quv yurtidagi kasbiy o'zini o'zi anglash kasbiy ta'lim va kasbiy tayyorgarlik yo'llarini anglangan tanlovi hisoblanadi.

Yoshlik 16-23 yoshda yigit qizlarning aksariyat qismi o'quv yurtlarida kasbiy ta'lim olishadi yoki korxona va muassasalarda kasbiy tayyorgarlik ko'rishadi. Endi istalgan kelajak ko'plar uchun haqiqiy bo'ldi, ammo ayrimlar kasbiy tanlovlaridan qoniqmaydilar.

Shunday bo'lsada, ko'p yigit qizlarda kasbiy ta'lim davomida amalga oshirilgan tanlovdan qoniqish seziladi. Kelajakdagi ijtimoiy kasbiy vazifani sekin-asta egallash, shaxsni ma'lum kasbiy hamjamiyat vakili sifatida shakllanishiga yordam beradi.

Yoshlik (27 yoshgacha) bu ijtimoiy kasbiy faollik davri. Kasbiy tanlov to'g'riligi haqidagi ikkilanishlar orqada qolgan. Odatda, kasbiy tajriba va ish joyi ham mavjud. Endi dolzarb masala bu kasbiy rivojlanish hisoblanadi. Tengdoshlarining bir qismi ma'lum kasbiy yutuqlarga erishgan. Ammo yoshlarning aksariyat qismi kasbiy rejalar, kasbiy maqsadlarning amalga oshmaganidan aziyat chekishadi. Real kasbiy yutuqlarning yo'qligi, lavozimdan ko'tarilishi, istiqbollarining yo'qligi, noaniqligi, o'zini tahlil etish va o'ziga baho berishni taqozo etadi.

Ko'ngil xiralik davri boshlanadi. Kasbiy hayotni qaytadan ko'rib chiqish, yangi muhim hayotiy maqsadlarni keltirib chiqaradi. Masalan :

Kasbiy malakani oshirish va takomillashtirish.

Ishni o'zgartirish.

Yoqqan mutaxassislikni yoki kasbni tanlash.

Shunisi ma'lumki, 30 yoshgacha ko'pgina yoshlar uchun kasbiy o'zlikni anglash muammosi dolzarb bo'lib qoladi. Bunda ikki yo'l mavjud yoki tanlagan kasbda qolish va professional darajasiga yetish, yoki kasbiy migratsiya, ya'ni ish joyi yoki kasbni almashtirishdan iborat.

Yetuklik – bu eng sarmahsul davr o'zini shaxs sifatida namoyon etish, o'z kasbiy psixologik salohiyatini ishlatish davri hisoblanadi. Aynan shu davrda shu yoshda hayotiy va kasbiy rejalar amalga oshadi, inson hayotining mazmun mohiyati to'g'risida o'ylaydi. Kasb tanlash jarayonida o'z qobiliyatlarini aniq

mehnat faoliyatida qo'llashni individual faoliyat turini ishlab chiqish, shaxs bo'lish ehtiyojini namoyon eta olish imkonini beradi. Kasbiy hayotga to'liq sho'ng'ib ketish, tanlagan kasbdan qoniqish hosil qilish, anglangan kasbiy qarashlar, o'zining kasbiy muhimligini kerakligini va foydaliligini doimiy ravishda tasdiqlab turish o'zgacha emotsional holat kasbiy optimizmga olib keladi.

Bu kasbiy ijobiy o'zgarishlar qatorida destruktiv o'zgarishlar ham bo'lib o'tadi. O'z kasbiy va lavozimiy holatdan qoniqmagan professionallarning bir qismi, o'z kasbiy hayotlarini qayta ko'rib chiqadilar. O'z kasbiy yutuqlarini tahlil etib, ular ish lavozimi hattoki, kasblarini o'zgartirish fikriga keladilar. Ammo ulkan ijobiy kasbiy tajriba va yutuqlar shaxsning kasbiy mustahkamligini pasaytiradi. Kasbiy migratsiya imkonini qiyinlashtiradi. Bunday holatlarda turli kasbiy mukofatlar ijtimoiy muhim lavozimlar, moddiy rag'batlantirish, unvonlar va hokazalar bu noxushlikni to'ldiradi.

Qarilik davri. Nafaqa yoshiga yetish kasbiy hayotdan ketishga olib keladi. 55 – 60 yoshga kirganda shaxs o'z kasbiy potensialini to'liq ishlatishga ulgarmaydi. Hali ham yuqori darajadagi professionalizm kasbiy charchoqqa qaramay, nafaqaga chiqish haqidagi fikrdan ikkilana boshlaydi. Ular uchun hayajonli davr boshlanadi, bir lahzada yillar davomida shakllangan hayot tarzi o'zgaradi. Muhim kasbiy sifatlar, kasbiy bilim va malakalar, tajriba va mahorat barisi keraksiz bo'lib qoladi. Bu salbiy holatlar ijtimoiy qarilikni tezlashtiradi. Lavozim ishdan keyingi kasbiy faoliyat bilan monitoringi ya'ni, murabbiylik, kasbiy tajriba kuzatuvchisi shaklida ayrim yoshi kattalarda shug'ullanish imkoniyati bo'lishi mumkin. Ayrim nafaqaxo'rlar psixologik jihatdan o'zlarini yo'qotib qo'yishadi, kasbiy jihatdan chiqib ketish ular uchun og'ir kechadi.

Yana o'zini o'zi anglash muammosi kelib chiqadi, ammo endi kasbiy hayotda emas, balki ijtimoiy foydali mehnatda ham yuzaga keladi. Ayrim nafaqaxo'rlar o'zini ijtimoiy-siyosiy hayotda o'zlarini tanishadi, ikkinchilari, oilaviy maishiy muammolarga berilib ketishadi, uchinchilari, bog'dorchilik bilan jiddiy shug'ullanishadi, yana kimlaridir mehnat faoliyatini katta bo'lmagan

xususiy biznes sohasida faoliyatlarini davom ettirishadi. Bu faol ijtimoiy mehnat o'zini o'zi anglash va o'zini shaxs sifatida davom ettirish davridir.

Kasbiy shakllanishning turli bosqichlarida shaxs o'zlikni anglashni aniqlashning reflektiv tahlilini xulosalab, quyidagilarni ta'kidlash mumkinki, kasbiy o'zlikni anglash – bu nafaqat kasb yoki kasbiy hayotning alternativ ssenariylarini tanlash balki, shaxs rivojlanishining o'ziga xos ijodiy jarayonidir. O'zlikni anglash muhim kasbiy muammoga teng bo'lishi mumkin va bunda shaxs rivojlanishi yuzaga keladi yoki teng bo'lmasligi ham mumkin. Bunda u ichki ziddiyatni keltirib chiqarishi ham mumkin.

Shaxsning kasbiy shakllanishning turli bosqichlarida kasbiy o'zlikni anglash usullarini o'zaro aloqalari to'g'risidagi reflektiv tahliliy fikrlarini umumlashtirgan holda quyidagi jadvalda aks ettiriladi.

Shaxs shakllanishining turli bosqichlarida kasbiy o'zlikni anglash

Yoshi	Kasbiy shakllanish bosqichlari	Kasbiy o'zini anglash usullari
Maktabgacha bolalik (7 yoshgacha)		Kasbiy rolli o'yinlar
Kichik maktab yoshi (11 yoshgacha)		Kasbiy induksiya
O'smirlilik davri (15 yoshgacha)	Birlamchi ambivalent Optatsiya	Kasbiy xayollar
		Romantik kasbiy maqsadlar
Erta yoshlik	Ikkilamchi realistik Optatsiya	Kasbiy o'quv yo'nalishning vaziyatli tanlovi
		Kasbiy ta'lim va kasbiy tayyorgarlik tanlovi
Yoshlik (23 yoshgacha)	Kasbiy ta'lim va kasbiy tayyorgarlik	Kasbiy faoliyatda o'zlikni anglash
Yoshlik (27 yoshgacha)	Kasbiy moslashuv	Kasbiy yo'nalganlikning mustahkamligi
	Birlamchi professiona- Lizatsiya	Mutaxassislik doirasida kasbiy o'zlikni anglash
Etuklik davri (33 yoshgacha)	Ikkilamchi professiona- Lizatsiya	Kasbiy o'zlikni anglash

Etuklik (60 yoshgacha)	Kasbiy mahorat	Kasbiy madaniyatda o'zlikni anglash
Qarilik davri (70 yoshgacha)	Monitoring murabiylik	Ijtimoiy foydali va oilaviy maishiy hayotda o'zlikni anglash

Shaxsda kasbiy yo'nalganlikni psixodiagnostik tekshirish usullari

O'quvchilarni kasbga yo'nalganligini aniqlash metodikasi

O'tkazish tartibi: quyida sizga ishda va bo'sh vaqtlardagi mashg'ulotlar va turli kasblarga oid mehnat vazifalari haqidagi 88 ta savol havola etilmoqda. Savollar tartiblangan bo'lib javoblar varaqasidagi raqamlarga mos tushadi. Siz o'z qiziqishlaringizni hisobga olgan holda har bir savolga bo'lgan javobingizni 1,2,3, yoki 4 ball miqdorida baholashingiz lozim bo'ladi.

Quyiladigan ballarning ma'nosi quyidagicha izohlanadi:

Umuman qiziqarli emas -1 ball;

Unchalik qiziqarli emas -2 ball;

Qiziqarli -3 ball;

Juda qiziqarli -4 ball;

Savollar ichida Sizga notanish bo'lgan bir qator kasblar ham keltirilgan. Bunday hollarda Siz: "Ushbu kasblar haqida nimalarni bilasiz?" savoliga taxminan javob berishingiz lozim. uzoq uylamang ko'proq xayolingizga kelgan fikrlaringizni javob varaqasiga tushiring.

Savollar to'plami

Menga yoqadi:

- 1.Mashina va mexanizmlar bilan ishlash
- 2.Metroda sayr qilish
- 3.Radiohavaskorlik
- 4.Binolar maketini tayyorlash
- 5.Vodoprovodni tuzatish

- 6.Rivojlanishi sust bolarga yordam berish
- 7.Traktorlarga texnik xizmat ko'rsatish
- 8.Bolalarni maktabga tayyorlash
- 9.Film ko'rish
- 10.Pul foyda va zararni hisoblash
- 11.Radioteleapparaturalarni tuzatish
- 12.Velosoped tuzatish
- 13.Parashyutdan sakrash
- 14.Kompyuterda ishlash
- 15.Rangli rasm solish
- 16.Gaz plitalarini tuzatish
- 17.Bemorlarni tinchlantirish va ularga yordam ko'rsatish
- 18.Ekskavator bilan ariq va zovurlarni kavlash
- 19.Bolalar bilan ishlash
- 20.Kuy chalish
- 21.Jamoat tartibini saqlash
- 22.Oziq-ovqatlarni bezash garnirlar tuzish
- 23.Mashinalarni kavlalashtirish
- 24.Avtobus haydash
- 25.Radiodetallarni almashtirish
- 26.G'isht terish
- 27.Obodonlashtirish
- 28.Dorishunoslik
- 29.O'rmon kesish daraxtlarni tartibga solish
- 30.To'garak ishini tashkil qilish
- 31.Raqsga tushish
- 32.Aksiya bozorini kuzatish
33. Ko'pchilikka taom pishirish
- 34.Metallarni biriktirish

- 35.Samolyotlarga texnik xizmat ko‘rsatish
- 36.Hovliga chiroq tushirish
- 37.Yog‘ochga ishlov berish
- 38.Rezba chiqarish
- 39.Bemorlarga yordam ko‘rsatish
- 40.Mevali ko‘chatlar yetishtirish
- 41.Bolalarga kurash usullarini o‘rgatish
- 42.Ashula aytish
- 43.Tejamkorlik bo‘yicha maslahatlar berish
- 44.Xaridni rejalashtirish
- 45.Ob-havoni oldindan aniqlash
- 46.Rolli musobaqalarida qatnashish
- 47.O‘t o‘chirish
- 48.Metalarni payvandlash
- 49.Aholini suv bilan ta‘minlash
- 50.Doya-enaga faoliyati
- 51.Erga ishlov berish
- 52.Suvda suzish cho‘milish
- 53.She‘r yodlash va ifodali o‘qish
- 54.Matematik misollar yechish va hisob-kitob qilish
- 55.Sochni zamonaviy turmaklarini o‘ylab topish
- 56.Bichish tikish
- 57.Dayoda yuklarni tashish
- 58.Akkumulyator tuzatish
- 59.Bino poydevorini quyish
- 60.O‘rin-joy xonadonni yig‘ishtiruvchi rabot yaratish
- 61.Bemorlarni parvarishlash
- 62.Mashinada paxta terish
- 63.Bolalar va yoshlarning bo‘sh vaqtlarini tashkil etish bilan shug‘ullanish

- 64.Latifa aytish va eshitish
- 65.Hujjatlar bilan ishlash
- 66.Dazmol kir yuvish mashinasi kabilarni tuzatish
- 67.Mebel yasash
- 68.Poezdga sayohat qilish
- 69.Pochta aloqasi operatori
- 70.Oyna qirqish
- 71.Liftga qavatga ko'tarilish
- 72.Nuqsonli bolarga yordam berish
- 73.O'simlik va hayvonlarni parvarishlash
- 74.Sport musobaqalarni tashkil qilish
- 75.Loydan qo'g'irchoq yasash
- 76.Tejamkorlik
- 77.Shirinliklar tayyorlash
- 78.Er osti boyliklarini izlab topish
- 79.Avtopoygalarni tomosha qilish
- 80.Kuygan lampochkalarni yangilash
- 81.Devorga gulqog'oz yopishtirish bo'yash
- 82.Elektr- gaz payvandlash ishlari bilan shug'ullanish
- 83.Dezinfeksiyalash
- 84.Akvariumda baliq boqish
- 85.Bolalarga o'qishni yozishni o'rgatish
- 86.Afisha va e'lonlar chizish
- 87.Bozordagi narx navoni kuzatib borish
- 88.Dasturxon tuzash, mehmon kutish

1-guruh Sanoat

Sizda sanoat sohasiga mansub bo'lgan kasblarga qiziqish va moyillik mavjud. Siz samolyotsozlik, energetika, avtomobilsozlik, geologiya, metallurgiya, kimyo va yengil sanoat oziq-ovqat mahsulotlarini ishlab chiqarish bo'yicha

mutaxassislar tayyorlaydigan kasb-hunar kollejlari shuningdek matematika fizika kimyo fanlarini chuqur o'rganishga yo'naltirilgan akademik litseylarda ta'lim olishingiz mumkin.

2-guruh Transport

Sizda avtomobillarni boshqarish ta'mirlash va ularga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan kasblarga moyillik yuqori. Shu bois siz transport vositalari bilan bog'liq bo'lgan kasblar tayyorlaydigan kasb-hunar kollejlarda yoki matematika va fizika fanlari yo'nalishidagi akademik litseylarda tahsil olishingiz mumkin.

3-guruh Aloqa

Sizda aloqa bilan bog'liq kasblarga moyillik yuqori. Siz telekommunikatsiya radio pochta elektron uskunalarni boshqarish, xalqaro aloqa telefon telegraf va boshqa sohalar bo'yicha kasbiy tayyorgarlik yo'nalishidagi kasb-hunar kollejlari va fizika fanini chuqur o'rgatuvchi akademik litseylarga o'qishga borishingiz mumkin.

4-guruh Qurilish

Sizda qurilish sohasidagi kasblarga qiziqish mavjud. Sizga qurilish avtomobillari va mashinalarini boshqarish sanitariya-texnik tizimlar temir-beton mahsulotlari va konstruksiyalar, duradgorlik kabi kasblar tayyorlaydigan kasb-hunar ta'limi muassasalarida o'qishga tavsiya etiladi.

5-guruh Uy-joy komunal xo'jalik

Sizda suv gaz ta'minoti turar joy va jamoat binolaiga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan kasblarga qiziqish mavjud. Siz uy-joy va kommunal xo'jaligi sohasi uchun kasblar tayyorlaydigan kasb-hunar kollejlarda yoki aniq fanlar yo'nalishidagi akademik litseylarda ta'lim olishingiz mumkin.

6-guruh Tibbiyot

Sizda sog'liqni saqlash sohasining umumiy amaliyot stomatologiya ortopediya farmatsiya tibbiy optika va laboratoriya tashxisi sohalaridagi kasblarga qiziqishingiz yuqori. Tibbiyot yo'nalishidagi kasb-hunar kollejida yoki kimyo va

biologiyaga ixtisoslashgan akademik litseylarda o'qishingiz maqsadga muvofiq bo'ladi.

7-guruh qishloq va o'rmon xo'jaligi

Sizga qishloq xo'jaligi va o'simlikshunoslik bilan bog'liq bo'lgan kasblar yoqadi. Sizga qishloq xo'jaligi texnikalarini boshqarish ta'mirlash va xizmat ko'rsatish gidromelioratsiya fermer xo'jaligi agronomiya zootexnika o'simlikshunoslik chorvachilik sohalari bo'yicha kasblar tayyorlaydigan yoki biologiya fanini chuqur o'rganuvchi akademik litseylarda tahsil olishni tavsiya etiladi.

8-guruh Pedagogika

Sizda bolalarni tarbiyalash parvarish qilish va ularni qo'llab-quvvatlashga bog'liq kasblarga moyillik mavjud. Siz maktabgacha ta'lim, maktabdan va sinfdan tashqari tarbiyaviy ishlar boshlang'ich sinflarda sport va musiqa ta'limiga oid kasblarga tayyorlaydigan kasb-hunar kollejlarida ta'lim olishingiz mumkin.

9-guruh San'at va madaniyat

Siz tasviriy san'at rassomchilik xoreografiya teatr hamda madaniy oqartuv ishlari qiziqtiradi. Sizga madaniyat va san'at yo'nalishidagi kasblarga tayyorlaydigan kasb-hunar kollejlarida ta'lim olishni tavsiya etiladi.

10-guruh Ijtimoiy-iqtisodiy soha

Sizda buxalteriya menejment marketing bank huquqshunoslik yong'in xavfsizligi avtoinspeksiya ijtimoiy ta'minot va bojxonaga oid kasblarga qiziqish mavjud. Sizga ijtimoiy iqtisodiy sohadagi kasb-hunar kollejlarida va aniq fanlar yoki ijtimoiy yo'nalishdagi akademik litseyda ta'lim olishni tavsiya etiladi.

11- guruh Savdo, umumiy ovqatlanish va xizmat ko'rsatish

Sizda umumiy ovqatlanish savdo xizmat ko'rsatish radiotexnika va teleapparaturalarni ta'mirlash maishiy gaz va mashinalarni ta'mirlash kino-fototexnika xizmatlari ko'rsatish sohasiga qiziqish mavjud. Sizga savdo umumiy ovqatlanish va xizmat ko'rsatish bo'yicha kasblarga tayyorlovchi kasb-hunar kollej yoki aniq fanlar akademik litseylarda o'qish tavsiya etiladi.

Qobiliyatni aniqlash testi

Ushbu qobiliyatni aniqlash metodikasi Ayzenk test so'rovnomasi asosida tuzilgan.

Bu metodikani qaerda qo'llash mumkin?

Birinchidan, ular akademik litsey yoki kasb xunar kollejiga o'qish uchun kelgan talabalarga o'z shaxsiy yo'nalishini tug'ri belgilashlariga yordam berishdan qo'l keladi.

Ikkinchidan, ularni o'qitish samaradorligini oshirish maqsadida qo'llanilishi mumkin. O'qituvchi o'quvchilar qobiliyatini, qiziqishlarini aniqlab, undan o'z darslarida foydalanishi mumkin.

Testni to'g'ri qo'llash uchun quyidagi shartlarga qat'iy amal qilinadi:

1. Ajratilgan vaqt birligiga (80 ta savol uchun 40 daqiqa) qat'iy rioya qilish.
2. Sinaluvchining savol mazmunini to'g'ri idrok etishga va tushunilishiga erishish.
3. Javoblar sinaluvchining mustaqil fikriga asoslanganligiga erishish.
4. Savollarga berilgan javoblarni ishlab chiqish (100 ballik tizim asosida)

Sinaluvchi savollarni diqqat bilan o'qib chiqadi. Qaysi savol o'zi xaqida ketayotganiga ishonch hosil qilsa, shu savolga belgi qo'yadi, qolgan savollarga xech qanday belgi qo'ymaydi. Sinaluvchi savollarga shoshilmasdan ochiq oydin va to'g'ri javob berishi lozim. Belgilangan savollarning kam yoki ko'pligi muhim emas. Sinaluvchida «qancha ko'p savollarni belgilasam, shuncha ijobiy javob olaman» degan fikr tug'ilmasligi kerak.

Savollar.

1. O'ylayotganlaringizni yaxshi bayon etib bera olasizmi?
2. Tajriba va sinovlar o'tkazishni yaxshi ko'rasizmi?
3. Karta yoki sxema yordamida istalgan manzilgohni qiynalmasdan topa olasizmi?
4. O'zingizga tanish kuy ostida qo'shiq kuylay olasizmi?
5. Arg'imchoqda uchishni yoqtirasizmi?

- 6.Uyda yolg'iz o'tirishdan ko'ra do'stlaringiz bilan suhbatlashish afzalmi?
- 7.Hayvonlarga ozor bermay, yaxshi munosabatda bo'lasizmi?
- 8.Yolg'izlikni xayol surib yurishni yoqtirasizmi?
- 9.Siz adabiyotga qiziqasizmi?
- 10.Suratga tushirishni yoqtirasizmi?
- 11.Qiladigan ishlaringizni oldindan yon daftaringizga yozib quyiasizmi?
- 12.O'zingiz yoqtirgan qo'shiqlarni tez-tez xirgoyi qilib yurasizmi?
- 13.O'zingizni kuchli va kuchsiz tomonlaringizni yaxshi bilasizmi?
- 14.Boshqalarning maslahatiga quloq tutmay, mustaqil karor qabul qila olasizmi?
- 15.Ko'pgina masalalarda boshqalarga maslahat bera olasizmi?
- 16.Psixologiya bilan qiziqasizmi?
- 17.Hazil mutoyibani yoqtirasizmi?
- 18.Rang barang bezatilgan kitoblarni yaxshi ko'rasizmi?
- 19.Odamlarning xatti-harakatlarini kuzatib yurasizmi?
- 20.Har xil imo ishoralar va harakatlarni yaxshi eslab qolasizmi?
- 21.Sportga qiziqasizmi?
- 22.Qiynalmasdan bir guruh odamlarni boshqara olasizmi?
- 23.Dunyoviy muammolarga masalan ekologiyaga qizikasizmi?
- 24.Sayohatga baliq oviga borishni yoqtirasizmi?
- 25.Har xil so'z o'yinlarini va topishmoqlar topishni yoqtirasizmi?
- 26.Narsalar bilan raqamlar orasidagi bog'lanishni aniqlay olasizmi?
- 27.Yosh bolalar bilan o'yin o'ynashni yoqtirasizmi?
- 28.Yugurishdan ko'ra futbol, voleybol, basketbol o'ynash ma'qulmi?
- 29.Gullarni nomini yoddan bilasizmi?
- 30.Toqqa chiqishni yoqtirasizmi?
- 31.Tez-tez musiqa eshitib turasizmi?
- 32.Narsalarni buzib boshqatdan terishni yaxshi ko'rasizmi?
- 33.Radio, televizordan eshitgan ma'lumotlarni yaxshi eslab qolasizmi?

- 34.O‘z fikringizni bayon qilganda rasm va sxemalardan foydalanasizmi?
- 35.Hisob-kitob ishlarini yaxshi olib borasizmi?
- 36.O‘yinga tushishni yaxshi ko‘rasizmi?
- 37.Tez-tez barmoqlaringiz yordamida musiqa chalib turasizmi?
- 38.Eng yaqin do‘stlaringiz bormi?
- 39.Hayotingiz xaqida o‘ylab turasizmi?
- 40.O‘zingizni fermer sifatida tasavvur qila olasizmi?
- 41.Shaxsiy tashvishlar sizni ko‘proq qiziqtiradimi?
- 42.Biror narsani xal etishda do‘stlaringiz bilan maslaxatlashasizmi?
- 43.Shaxmat o‘ynashni yoqtirasizmi?
- 44.Narsalarning kelajakda qanday bo‘lishini tasavvur qila olasizmi,?
- 45.Musiqa sbobida kuy ijro eta olasizmi?
- 46.Narsa haqida to‘la tasavvurga ega bo‘lishingiz uchun uni ushlab ko‘rishingiz shartmi?
- 47.Bahslashganda o‘z fikringizni qat’iyat bilan himoya qilasizmi?
48. Yo‘lda biror kuyni xushtak orqali chalib yurasizmi?
- 49.Ekologiya hozirgi kunning eng asosiy muammosimi?
- 50.Biror jamoa guruh yoki qo‘mita tarkibida bo‘lishni xoxlaysizmi?
- 51.Boshqalar bilmaydigan qiziqish ermagingiz bormi?
- 52.Narsalarning mohiyatini baholash uchun ularni turli guruhlarga ajratasizmi?
- 53.Siz rasmlar tomosha qilishni yoqtirasizmi?
- 54.So‘zlashayotganda imo-ishoralarni ko‘p ishlatasizmi?
- 55.Ko‘zingiz tushgan xamma yozuvlarni xatto buyumlarning etiketkalarini ham o‘qiysizmi?
- 56.Mantiqiy o‘yinlarni yaxshi ko‘rasizmi?
- 57.Tushuntirganda misollar keltirasizmi?
- 58.Odamning xamma a‘zolari qaerda joylashganini yaxshi bilasizmi?
- 59.Kelishmovchilik va janjallarni hal qila olasizmi?

- 60.Doim biror narsani o‘rganishni o‘ylab yurasizmi?
- 61.Bir marta eshitgan kuyingizni eslab qolasizmi?
- 62.Bilimlarni tajriba va sinov orqali o‘zlashtirasizmi?
- 63.So‘zlashganda kitoblarni o‘qigan obrazlardan foydalanasizmi?
- 64.Algebradan ko‘ra geometriya sizga ko‘proq yoqadimi?
- 65.Kompyuter bilan ishlashni yoqtirasizmi?
- 66.Mashhur aktyorlarning gaplarini o‘zlariga o‘xshatib aytishni yani taqlid qilishni yoqtirasizmi?
- 67.Hayotingizni qo‘shiqsiz tasavvur qila olasizmi?
- 68.To‘ylarda qatnashishni yoqtirasizmi?
- 69.Planetalarning nomlarini bilasizmi?
- 70.Kundalik yuritasizmi?
- 71.Uy xayvonlariga ovqat berishni yoqtirasizmi?
- 72.Hayotingizda biror narsaga erishish uchun hamma narsaga tayyormisiz?
- 73.O‘simliklarga suv qo‘yishni yoqtirasizmi?
- 74.Tez-tez konsertlarga borib turasizmi?
- 75.Yo‘lda o‘z shaxsiy muammolaringiz xaqida o‘ylab yurasizmi?
- 76.Matematikani yaxshi ko‘rasizmi?
- 77.Dars paytida daftaringizga ba’zi narsalarning rasmini chizib o‘tirasizmi?
- 78.Juda ko‘p so‘zlarning ma’nosini bilasizmi?
- 79.Ovoz chiqarib fikrlashni yoqtirasizmi?
- 80.Odamlar qiynalganda sizdan maslahat so‘rab turishadimi?

Endi bu savollarga javoblarni baholash ustida to‘xtalamiz. Sinaluvchi o‘zi belgilagan savol nomerlarni quyidagi jadvalda doira ichiga olib chiqadi.

Qaysi ustunda 8-10 doiralar bo‘lsa sinaluvchida o‘sha qobiliyat ustun bo‘ladi. Qaysi qobiliyatning ustunligiga qarab o‘quvchining nimaga qiziqishi xaqida so‘z yuritish mumkin.

A –lingvinistik qobiliyat. Bunday qobiliyatli kishilarda o‘qishga she’riyatga baxs munozaraga hazil hajv va hikoyalarga qiziqish kuchli bo‘ladi.

V – matematik qobiliyat. Bu qobiliyati ustun bo‘lgan kishilar abstrakt belgilar, formulalar, raqamlar bilan ishlashni yoqtirishadi.

S- ko‘rish qobiliyati. Bu qobiliyatga ega kishilarda tasviriy san’atga xaykaltaroshlik va chizmachilikka qiziqish katta bo‘ladi.

D kinetik qobiliyat. Bu qobiliyat egalari raqs, rol ijro etish, jismoniy mashqlar, sport o‘yinlari va dramaga qiziqadilar.

Ye – tabiatsevarlik qobiliyati. Bu qobiliyat egalari sayru-sayohatga, ekskursiyalarga ko‘proq qiziqadi.

F- musiqiy qobiliyat. Bu qobiliyat egalari qo‘shiq aytishni, musiqa tinglashni, jo‘r bo‘lishni yaxshi ko‘radilar.

G- suhbatdoshlik qobiliyati. Bu qobiliyat sohiblari hamdard, hamkor, xushmuomala bo‘lishni, birgalikda turli loyihalar yaratishni xush ko‘rishadi.

H – fikrlash qobiliyati. Bu qobiliyat egalari doim fikrni bir joyga yig‘ib to‘play oladi, yaxshi va chuqur fikrlaydi, xayol surib yurishni yaxshi ko‘rishadi.

A	B	C	D	E	F	G	H
1	2	3	4	5	6	7	8
9	11	10	14	12	13	15	16
17	19	18	21	20	24	22	23
25	26	32	27	31	30	28	29
33	35	34	36	37	39	38	40
47	43	44	46	45	41	42	49
55	52	53	54	48	51	50	58
63	57	56	61	62	60	59	69
78	65	64	66	67	70	68	71
79	76	77	75	74	72	80	73

Sub’ektiv nazorat darajasini aniqlash testi

Bu metodika yordamida insonlar bilan sodir bo‘lgan va uni atrofida ro‘y berayotgan hodisalarni sabab va natijalarini shaxs qay darajada o‘z zimmasiga olishi aniqlanadi.

Sinaluvchiga quyidagi 44 ta mulohazalar beriladi, ularga inson “qo‘shilaman” yoki “yo‘q” deb o‘z munosabatini bildiradi va shu asosda sub’ektiv nazorat qay darajada ekanligi aniqlanadi.

So‘rovnoma

1.Xizmatda yuqori pog‘onaga ko‘tarilish odatda odam qobiliyati va sa’y-harakatiga emas balki omadli holatlarga bog‘liqdir.

2.Odatda ko‘pchilik ajralishlar odamlarning bir-birlariga moslashishni hohlamasligidan kelib chiqadi.

3.Kasallik bu tasodif agarda kasallikka chalinish odam peshonasiga yozilgan bo‘lsa u albatta sodir bo‘ladi.

4.Atrofdagilarga qiziqmaslik va do‘stona munosabatda bo‘lmaslik sababli odam yakkalanib qoladi

5.Hohishlarimizning amalga oshishi ko‘pincha omadga bog‘liq

6.Birovlarda sizga nisbatan hissiyot simpatiya uyg‘otish uchun ortiqcha urinish behudadir.

7.Oila baxtiga er-xotin o‘rtasidagi munosabat ota-ona va moddiy ta’minlanganlik asosiy sabab bo‘la oladi

8.Men bilan sodir bo‘ladigan voqea-hodisalar menga unchalik bog‘liq emas

9.Xizmatchilarni mustaqilligidan ko‘ra ularning harakatini ushlab turish rahbarlik uchun samaraliroq hisoblanadi.

10.Maktabda olgan baholarim meni sa’y-harakatlarimga emas balki tasodifiy narsalarga bog‘liq edi (masalan o‘qituvchini kayfiyati yaxshi) deb hisoblayman

11.Men oldimga quyilgan rejalarimni ko‘pincha hayotda amalga oshishiga ishonaman

12.Ko‘pchilikka omad chopganidek tuyulgan narsa aslida bu uzoq maqsadga erishish uchun qilingan harakat samarasidir.

13.Odamning sog‘lig‘iga uning sog‘lom hayot tarzi vrach va dori darmonlardan ko‘ra ko‘proq yordam beradi

- 14.Oilaviy hayotda odam bir-biriga to'g'ri kelmasa ular qanchalik harakat qilishmasin buning foydasi yo'q
- 15.Qilayotgan yaxshi ishim odatda atrofdagilar tomonidan ijobiy baholanadi.
- 16.Bolalarning tarbiyasi ota-onaga bog'liq
- 17.Mening o'ylashimcha tasodif yoki taqdir meni hayotimda katta rol o'ynamaydi
- 18.Men hayotda reja tuzayotganimda uzoqni ko'zlamayman chunki taqdir taqazosini rejani yo'qqa chiqarishi mumkin
- 19.Meni maktabda olgan baholarim hammadan ko'proq meni tayyorgarligim va harakatlarimga bog'liq bo'ladi.
- 20.Oilaviy mojarolarda ko'pincha men o'zimni aybdor deb sezaman
21. Ko'pchilik odamlarning hayoti taqdir taqazosiga bog'liq
22. Biror ishni bajarishda u yoki bu usulni mustaqil hal qilishga imkon beruvchi rahbarlikni qo'llab-quvvatlayman
- 23.Kasalliklarimning sababchisi meni hayotiy turmush tarzim deb hisoblayman.
- 24.Odamlarning aynan ishdagi muvaffaqiyatsizliklari sababchisi bu taqdirning hazili
- 25.Boshqaruvni tashkil etishning yomonligiga sabab shu yerda ishlaydigan ishchilarning o'zi
- 26.Ko'pincha oilamda yuzaga kelgan munosabatlarni o'zgartirish qo'limdan kelmasligimni sezaman.
- 27.Agarda men juda hohlasam har qanday odamni o'zimga og'dira olaman.
- 28.O'sib kelayotgan avlodni tarbiyasiga turli xil holatlar shunchalik ko'p ta'sir etadiki, ko'pincha ota-onalarning qilgan harakati foydasiz bo'lib qoladi.
- 29.Men bilan sodir bo'ladigan narsalar aybdori faqat mening o'zim.
- 30.Rahbarlarning tutgan yo'lini tushunish qiyin.
- 31.Odam ishda muvaffaqiyatga erishmaganligining sabab shu ishga astoydil kirishmaganligidadir.

- 32.Ko‘pincha men oila a‘zolarimga o‘z so‘zimni o‘tkaza olaman
- 33.Hayotimda sodir bo‘lgan noxushlik va omadsizliklarga ko‘pincha mening o‘zim emas balki boshqalar sababchi
- 34.Agar bolani to‘g‘ri nazorat qilib va kiyintirib yursangiz shamollashning oldini olsa bo‘ladi.
- 35.Murakkab hollarda muammoni hal qilishga shoshilmasdan uning o‘z-o‘zidan hal qilinishini kuzatish zarur
- 36.Muvaffaqiyatga erishish tasodif va omadga emas balki astoydil qilingan mehnatga bog‘liq
- 37.Oilamni baxti ko‘p jihatdan faqat menga bog‘liq ekanligini his qilaman
- 38.Ba‘zi birovlariga yoqishim va boshqalarga yoqmasligim sababini tushunishim qiyin.
- 39.Men boshqalar yoki taqdirga ishonib o‘tirmasdan muammoni o‘zim mustaqil hal qilishni afzal ko‘raman
- 40.Odamni samarali mehnati afsuski ko‘pincha e‘tibordan chetda qolib ketadi
41. Oilaviy hayotda shunaqa murakkab holatlar yuzaga keladiki uni qanchalik harakat qilmagin yecha olmaysan.
42. O‘z imkoniyatlarni amalga oshira olmagan qobiliyatli odamlar aybini o‘zlaridan ko‘rishlari lozim
- 43.Meni ko‘pgina muvaffaqiyatlarim boshqa odamlar ko‘magi yordamida amalga oshgan.
- 44.Mening hayotimdagi muvaffiqiyatsizliklarning ko‘pi omad yoki omadsizlikdan emas balki bilmaslik bilimsizlik va yalqovlik oqibatida sodir bo‘lgan.

Metodika natijalari

Kalit tasdiqlovchi javob “ha”: 2,4, 11,12,13,15,16,17,19,20,22,25,27,29,31,32,34,36,37,39,42,43,44 bir balldan baholanadilar va sub’ektiv nazorat darajasining rivojlanganligini aniqlaydi. Inkor

etuvchi javoblar “yo‘q”: 1,3,5,6,7,8,9,10,14,18,21,24,26,28,30,33,35,38,40,41 bu javoblar ham bir balldan baholanadi. Tekshiriluvchi ega bo‘lishi mumkin bo‘lgan maksimal bahosi 44 ballga teng.

33 dan 44 balgacha to‘plangan odam o‘zi va atrofdagilari bilan sodir bo‘ladigan narsalarni javobgarligini o‘z zimmasiga ola oladi.

12 dan 32 ballgacha to‘plagan odamlarda sub’ektiv nazorat rivojlanish darajasi o‘rtacha bo‘lib ular sodir bo‘layotgan hodisalar ma’suliyatini atrofdagilar bilan teng taqsimlashadi.

11 ball va undan past to‘plangan odatda atrofdagi va o‘zi bilan sodir bo‘ladigan hodisalarni javobgarligini boshqalar zimmasiga yuklashadi.

Shaxs ijodkorligini 4 yo‘nalishini o‘rganish bo‘yicha Ye.E.Tunik metodikasi

So‘rovnoma matni

1. Agar to‘g‘ri javobni bilmasam, uni o‘ylab topishga harakat qilaman.
2. Ayrim narsalarni ilgari ko‘rmagan qismlarimni aniqlash uchun batafsil va diqqat bilan qarab chiqishni yaxshi ko‘raman.
3. Odatda, nimanidir bilmasam, savol beraman.
4. Menga ishlarimni oldindan rejalashtirib qo‘yish yoqmaydi.
5. Yangi o‘yinga kirishmasimdan oldin unda yuta olishimga ishonch hosil qilishim kerak.
6. Menga bilishim va bajarishim kerak bo‘lgan narsani tasavvur qilish yoqadi.
7. Agar qilgan ishim birinchi martada muvaffaqiyatsizlikka uchrasa uni bajarmaguncha ishlayveraman
8. Men hech qachon notanish davrada o‘yin tushmayman.
9. Menga yangi usullarni o‘ylab topishdan ko‘ra hammasini odatdagidek bajarganim ma’qulroq.
10. Hammasi aslida shunday ekanligini aniqlashtirishni yaxshi ko‘raman.
11. Qandaydir yangilik bilan shug‘ullanish menga yoqadi.
12. Yangi do‘stlarga ega bo‘lishni yaxshi ko‘raman

13. Men bilan xech qachon yuz bermagan narsalar haqida o'ylash yoqadi.
14. Odatda men qachondir mashhur artist, musiqachi, shoir bo'lishim haqidagi orzularga vaqt sarflamayman.
15. Ayrim fikrlarim meni shunday jalb etadiki, oqibatda dunyodagi barcha narsalar haqida unutaman.
16. Menga kosmik stansiyada ishlash va yashash yerdagiga qaraganda ko'proq yoqadi.
17. Keyin nima bo'lishini bilmasam, asabiylashaman.
18. G'ayrioddiy narsalarni yaxshi ko'raman.
19. Boshqa odamlar menga nima haqida o'ylayotganliklarini tez-tez tasavvur qilishga harakat qilaman.
20. Menga o'tmishda bo'lib o'tgan voqea hodisalar haqidagi teleko'rsatuvlar yoki hikoyalar yoqadi.
21. G'oyalarimni do'stlarim davrasida muhokama qilishni yoqtiraman.
22. Odatda nimanidir xato qilib qo'ysam tinchlanishga harakat qilaman.
23. Men qachonki ulg'ayganimda mengacha xech kim muyassar bo'lmagan ishni qilishni yoki unga erishishni istayman.
24. Hammasini odatdagidek uslubda bajaradigan do'stlarni tanlayman.
25. Ko'pincha mavjud qoidalar menga to'g'ri kelmaydi.
26. Men hattoki to'g'ri javobga ega bo'lmaydigan muammoni yechishni yoqtiraman.
27. Men eksperiment qilishni hohlagan narsalar juda ko'p.
28. Agar savolga to'g'ri javob topsam, shu javobimda turaman, boshqasini izlamayman.
29. Guruh oldida so'zga chiqishni hohlamayman.
30. Qachonki kitob o'qisam yoki televizor ko'rsam, o'zimni qahramonlardan biri sifatida tassavur qilaman.
31. O'zimni 200 yil oldin odamlar qanday yashagan bo'lsa, shunday tasavvur qilishni yaxshi ko'raman.

32. Agar do'stlarim qat'iyatsiz bo'lishsa, bu menga yoqmaydi.
33. Ularni ichida nimadir bo'lishi mumkinligini ko'rish uchun xarobaga yoki eski xonadonlarni izlashni yaxshi ko'raman.
34. Ota-onam va rahbarlarim hammasini odatdagidek bajarishlarini va o'zgarmasliklarini hohlardim.
35. O'z hissiyotlarimga va oldindan his qila olishimga ishonaman.
36. Nimanidir tahlil qilish yoki mening haqligimni tekshirish qiziqarli.
37. O'zimning keyingi yurishlarimni hisobashim kerak bo'lgan o'yin va topishmoqlarga kirishishga qiziqaman.
38. Meni mexanizmlar qiziqtiradi, ularning ichini va qanday ishlashini ko'rgim keladi.
39. Eng yaxshi do'stlarimga ahmoqona fikrlar yoqmaydi.
40. Menga yangilikni o'ylab topish yoqadi, uni hatto amaliyotda qo'llab bo'lmasada.
41. Menga hamma narsamning o'z joyida turgani yoqadi.
42. Kelajakda yuzaga keladigan savollarga javob izlash qiziqarli.
43. Undan nimani kelib chiqishini ko'rish uchun yangilikka kirishishni yaxshi ko'raman.
44. Yoqtirgan o'yinlarimni unda yutish uchun emas, shunchaki rohatlanish uchun o'ynash qiziqarli
45. Hech kimning xayoliga kelmagan qiziqarli narsalar haqida o'ylashni yoqtiraman.
46. Qachonki menga notanish insoning rasmini ko'rganimda uning kim ekanligiga qiziqaman.
47. Kitob va jurnallarni unda nimalar borligini shunchaki ko'rish uchun varaqlayman.
48. O'ylaymanki, ko'pchilik savollarga bittagina to'g'ri javob mavjud bo'ladi.

49. Boshqa odamlar umuman o'ylamagan narsalar haqida savol berishni yaxshi ko'raman.

50. Menda xuddi ishdagidek (o'quv muassasasidek) o'yimda ham juda ko'p qiziqarli yumushlarim mavjud.

Natijalarni qayta ishlash

So'rovnoma javoblarini baholashda shaxs ijodkorligining namogyon bo'lishi bilan mustahkam korreksiyalashgan.

Kalit

Tavakkalchilikka moyillik (2 balldan baholanadigan javoblar)

a) "ha" javoblar uchun: 1, 21, 25, 35, 36, 43, 44.

b) "yo'q" javoblar uchun: 5, 8, 22, 29, 32, 34.

Bilinga qiziquvchanlik (2 balldan baholanadigan javoblar)

a) "ha" javoblar uchun: 2, 3, 11, 12, 19, 27, 33, 37, 38, 47, 49.

b) "yo'q" javoblar uchun: 28.

Murakkablik (2 balldan baholanadigan javoblar)

a) "ha" javoblar uchun: 7, 15, 18, 26, 42, 50.

b) "yo'q" javoblar uchun: 4, 9, 10, 17, 24, 41, 48.

v) "bo'lishi mumkin" shaklidagi barcha javoblar 1 balldan baholanadi, "bilmayman" javoblari -1 balldan baholanadi.

Tasavvur (2 balldan baholanadigan javoblar)

a) "ha" javoblar uchun: 13, 16, 23, 30, 31, 40, 45, 46.

b) "yo'q" javoblar uchun: 14, 20, 39.

v) "bo'lishi mumkin" shaklidagi barcha javoblar 1 balldan baholanadi, "bilmayman" javoblari -1 balldan baholanadi.

Shaxs yo'nalganligini aniqlash metodikasi

B. Bass tomonidan ishlab chiqilgan so'rovnoma N. N. Obozov tomonidan qayta ishlanib, 27 ta savolnomadan iborat. Ularning har biri bo'yicha javoblarning 3 varianti shaxs yo'nalganligining 3 turiga muvofiq keladi. Ishtirokchilar o'z fikrini ifodalovchi yoki reallikka muvofiq keluvchi bitta javobni yoki aksincha

fikrdan uzoq hamda reallikka kam darajada mos keluvchi yana bir javobni tanlashi lozim. Javoblar kalitga mos kelgan javobga – 2 ball, muvofiq kelmaydigan javobga – 1 ball, tanlamagan javobga – 0 ball, beriladi. 27 ta savolnomalar bo'yicha to'plangan ballar har bir yo'nalganlik turi uchun alohida qo'shiladi.

Metodika yordamida quyidagi yo'nalganlik turlari aniqlanadi:

1.O'ziga yo'nalganlik (Men) shaxsning to'g'ridan to'g'ri mukofotlanishi va qoniqishni mo'ljalga olish, mavqega ega bo'lish, agressivlik, hukmronlik, raqobatga moyillik, serjahllilik, xavotirlanuvchanlik, introvertlik xususiyatlarining ustuvorligi bilan belgilanadi.

2.O'zaro munosabatga yo'nalganlik (O'M) har qanday shart-sharoitlarda insonlar bilan munosabatini qo'llab-quvvatlashga intilish, hamkorlikdagi faoliyatini mo'ljalga olish, mavjud kuch va imkoniyatlarini ijtimoiy qo'llab-quvvatlashiga yo'naltirilgan. Guruh o'rtasidagi mavqega ega bo'lishi, insonlar bilan emotsional munosabatga ehtiyojning kuchliligidan dalolat beradi.

3.Faoliyat (ishga) yo'nalganlik – ishga doir muammolarni yechishga qiziqish, ishni imkon qadar samarali bajarishga intilish, faoliyatga doir hamkorlikni oldindan ko'ra olish hamda uning foydasi uchun o'z fikrini himoya qilishi bilan tavsiflanadi.

Ko'rsatma: so'rovnoma 27 ta mulohazadan iborat bo'lib, unga mos tarzda uchta javoblar variant (A,B,V) lari berilgan.

Har bir bo'lim javoblaridan ushbu savolga sizning nuqtai nazaringizni yaxshiroq ifodalanganini tanlang. Javob variantlari o'xshash bo'lib, tuyulishi mumkin. Shunday bo'lsa-da, biz sizdan ulardan faqat bittasini sizning fikringizga ko'proq mos keladiganini tanlashingizni so'raymiz.

Tanlangan javob harfini javoblar varog'idagi mos raqamning yoshiga yozing. Shundan so'ng har bir bo'limiga sizning nuqtai nazaringizdan eng chetda qolgan javobni tanlang. Javobni ifodalamagan harfni mos bo'lim raqami yoniga javoblar varog'ini “eng kam” qismiga yozing.

Shunday qilib, har bir bo‘limga javob uchun mos ustunga ikki harfni yozasiz, qolgan javoblarni hech qaerga yozmaysiz. Maksimal darajada haqqoniy bo‘lishga harakat qiling. Javob variantlari orasida yaxshi yoki yomon javoblarning o‘zi yo‘q. Shuning uchun qaysi javob to‘g‘ri yoki mosligini topishga urinmang.

Vaqt- vaqt bilan o‘zingizni javoblarni to‘g‘ri yozayotganligingiz, mos bo‘lim yoniga yozayotganligingizni nazorat qiling. Xatoga yo‘l qo‘ysangiz uni to‘g‘irlang biroq to‘g‘irlash aniq bo‘lishi lozim.

So‘rovnoma matni

1. Men ko‘p hollarda mamnun bo‘laman.

- a) ishimni qo‘llab-quvvatlashsa.
- b) ishni yaxshi bajarishimni anglasam.
- v) atrofimda do‘stlarim borligini his qilsam.

2. Agar men futbol (voleybol, basketbol) o‘ynaganimda:

- a) o‘yin taktikasini ishlab chiquvchi trener bo‘lishini istagan bo‘lardim.
- b) mashhur o‘yinchi bo‘lishini istardim.
- v) jamoa sardori bo‘lishni istardim.

3. Menimcha eng yaxshi pedagog:

a) o‘quvchilarga qiziqish bildiradigan va ularning har biriga individual yondoshadigan.

b) fanga shunday qiziqish uyg‘otadiki, natijada o‘quvchilar bajonidil bu soha bo‘yicha o‘z bilimlarini chuqurlashtiradilar.

v) jamoada shunday muhitni yaratsinki, unda har bir inson o‘z fikrini qo‘rqmay bayon eta olsin.

4. Menga yoqadi, insonlar:

- a) bajarilgan ishdan quvonishsa.
- b) jamoada bajonidil faoliyat olib borsalar.
- v) o‘z ishini boshqalardan yaxshi bajarishga intilsa.

5. Mening do‘stlarim:

a) mehribon bo‘lishlari va imkon tug‘ilganda insonlarga yordam berishlarini istagan bo‘lardim.

b) menga sadoqatli bo‘lishlarini istagan bo‘lardim.

v) aqlli va qiziquvchan insonlar bo‘lishlarini istagan bo‘lardim.

6. Eng yaxshi do‘st, deb men:

a) yaxshi o‘zaro munosabatlarni yo‘lga qo‘ygan insonni tushunaman.

b) har doim suyansa bo‘ladigan insonni tushunaman.

v) hayotda hamma narsaga erisha oladigan insonni tushunaman.

7. Aksariyat hollarda men yomon ko‘raman:

a) hech narsa qo‘limga kelmasa.

b) do‘stlarim bilan munosabatlarim buzilsa.

v) meni tanqid qilishga.

8. Menimcha eng yomon pedagog:

a) ba’zi o‘quvchilarni unga yoqmasligini yashirmagan holda ularning ustidan kulsa va hazil qilsa.

b) jamoada raqobatchilik ruhiyatini yuzaga keltirsa.

v) dars berayotgan fanini yetarlicha bilmasa.

9. Bolalik davrimda menga eng ko‘p yoqqan narsa ...

a) do‘stlarim bilan vaqtimni o‘tkazishim.

b) bajarilgan ishlarni his qilishim.

v) meni nima uchundir maqtashlari.

10. Men o‘xshashni istagan bo‘lardim:

a) hayotda muvaffaqiyatga erisha olganlarga.

b) o‘z ishiga chinakamiga berilganlarga.

v) insonparvar va beg‘arazliligi bilan farqlanadiganlarga.

11. Birinchi navbatda maktab:

a) hayotning insonga qo‘yadigan vazifalarni hal eta olishga o‘rgatishi lozim.

b) eng avvalo o‘quvchilarning individual qobiliyatlarini rivojlantirish lozim.

v) insonlar bilan o‘zaro munosabatga kirishishga yordam beruvchi sifatlarni tarbiyalash lozim.

12. Agar bo‘sh vaqtim ko‘p bo‘lganida uni sarflagan bo‘lardim:

- a) do‘stlarim bilan suhbatlashish uchun.
- b) dam olish va ko‘ngilochar mashg‘ulotlar uchun.
- v) sevimli mashg‘ulotlarim va o‘zimni rivojlantirishga.

13. Katta muvaffaqiyatga men:

- a) o‘zimga yoqadigan insonlar bilan ishlaganimda.
- b) o‘zim uchun qiziqarli bo‘lgan mashg‘ulot bilan shug‘ullansam.
- v) bajarilgan harakatlarim atrofdegilar jamoasidan mukofotlansam.

14. Men yaxshi ko‘raman:

- a) boshqa insonlar meni qadrlashsa.
- b) yaxshi bajarilgan ishdan zavq olsam.
- v) do‘stlarim bilan vaqtimni yaxshi o‘tkazsam.

15. Agar men haqimda gazetaga yozishmoqchi bo‘lishsa:

- a) men qatnashgan o‘qish, mehnat, sport va hokazolar bilan bog‘liq qandaydir faoliyat haqida xikoya qilishlarini istagan bo‘lardim.
- b) mening faoliyatim haqida yozishlarini istagan bo‘lardim.
- v) men faoliyat yuritayotgan jamoa haqida hikoya qilishlarini istagan bo‘lardim.

16. Men yaxshi o‘qigan bo‘lardim, agar o‘qituvchi:

- a) menga nisbatan individual yondoshsa.
- b) fanlarga nisbatan menda qiziqish uyg‘ota olsa.
- v) o‘rganilayotgan muammolarni jamoaviy tarzda mushohada qilishlarini tashkil eta olsa.

17. Men uchun eng yomoni:

- a) sha’nimga nisbatan haqoratli so‘z aytishsa.
- b) muhim ishni bajarish jarayonidagi muvaffaqiyatsizlik.
- v) do‘stlarimni yo‘qotish.

18. Men eng ko‘p qadrlaydigan narsa:

- a) muvaffaqiyat.
- b) hamkorlikda samarali faoliyat yuritish imkoniyati.
- v) sog‘lom amaliy aql va zexn.

19. Men shunday insonlarni yoqtirmayman:

- a) ular o‘zlarini boshqalardan yomon deb hisoblashsa.
- b) ko‘pincha janjallashadigan va nizoga kirishuvchanlar.
- v) barcha yangi narsaga qarshi chiqadiganlar.

20. Men uchun yoqimli, qachonki:

- a) barcha uchun muhim bo‘lgan faoliyat ustida ishlasang.
- b) ko‘p do‘stga ega bo‘lsang.
- v) qoyil qolsang va barchaga yoqsang.

21. Menimcha rahbar birinchi navbatda.

- a) atrofdagilar uchun tushunarli bo‘lishi.
- b) avtoritert xarakterli bo‘lishi kerak.
- v) atrofdagilarga nisbatan talabchan bo‘lishi kerak.

22. Bo‘sh vaqtimda bajonidil shunday kitobni o‘qigan bo‘lardim.

- a) ularda qanday qilib do‘st orttirish va insonlar bilan qanday qilib ijobiy munosabatlarni yo‘lga qo‘yishi haqida bo‘lsa.
- b) ular mashhur va qiziqarli insonlar hayoti haqida bo‘lsa.
- v) ular fan va texnikaning oxirgi yutuqlarini aks ettirsa.

23. Agar musiqiy qobiliyatim bo‘lganda:

- a) dirijyor bo‘lishni istagan bo‘lardim.
- b) kompozitor bo‘lishni istagan bo‘lardim.
- v) qo‘shiqchi bo‘lishni istagan bo‘lardim.

24. Men istagan bo‘lardim:

- a) qiziqarli tanlovlarni o‘ylab topishni.
- b) tanlovlarda yutishni.
- v) tanlovlarni tashkil etish va boshqarishni.

25. Men uchun eng muhimi:

- a) nima qilishni anglab yetishim
- b) maqsadga qanday erishishni bilish.
- v) maqsadga erishish uchun insonlarni birlashtirishni bilish.

26. Inson intilishi kerak:

- a) undan boshqalar mamnun bo'lishiga.
- b) eng avvalo vazifalarni bajarishga.
- v) bajarilgan ishga nisbatan ta'na qilmasliklariga.

27. Bo'sh vaqtimda juda yaxshi xordiq chiqaraman:

- a) do'stlarim bilan muloqot qilsam.
- b) qiziqarli filmlarni tomosha qilsam.
- v) sevimli faoliyat bilan shug'ullansam.

Test natijalarini qayta ishlash

1. "Eng ko'p" ustuniga kiritilgan A,B,V harflarga 2 balldan beriladi, "eng kam" ustunida keltirilganlarga esa -0balldan beriladi.

2. So'rovnoma kalitiga muvofiq ravishda uch yo'nalish bo'yicha ballar yig'indisi hisoblanadi: o'ziga yo'nalganlik, o'zaro munosabatga yo'nalganlik, faoliyatga yo'nalganlik.

3. O'ziga yo'nalganlik, o'zaro munosabatga yo'nalganlik, faoliyatga yo'nalganlik bo'yicha o'zaro munosabatni aniq belgilashni N.N.Obozov tomonidan ishlab chiqilgan quyidagi metodik usulni qo'llab erishish mumkin:

a) barcha uch pozitsiya bo'yicha "eng ko'p" ustuniga kiritilgan harflar soni va "eng kam" ustuniga nollar soni o'rtasidagi farqlar hisob-kitob qilinadi. Keltirilgan misolda uch yo'nalganlik bo'yicha farqlar quyidagicha hisoblanadi:

o'ziga yo'nalganlik bo'yicha $3-8=-8$

o'zaro munosabatga yo'nalganlik bo'yicha $8-5=3$

faoliyatga yo'nalganlik bo'yicha $11-6=5$

b) olingan natijalarga 27 qo'shiladi:

o'ziga yo'nalganlik bo'yicha $-8+27=19$

o‘zaro munosabatga yo‘nalganlik bo‘yicha $3+27=30$

faoliyatga yo‘nalganlik bo‘yicha $5+27=32$

Yakuniy ma’lumotlar dastlabki xulosalar bilan muvofiqlashtiriladi va yosh ishchilarni o‘zlari yoqtirgan mutaxassisliklari bo‘yicha yo‘llash yoki mutaxassis va menedjrlarni o‘zlariga mos lavozimlarga qo‘yishni oldindan aniqlash imkonini beradi.

So‘rovnoma kaliti

O‘ziga yo‘nalganlik	O‘zaro munosabatga yo‘nalganlik	Faoliyatga yo‘nalganlik
1 A	1 V	1 B
2 B	2 V	2 A
3 A	3 V	3 B
4 A	4 B	4 V
5 B	5 A	5 V
6 V	6 A	6 B
7 A	7 V	7 B
8 V	8 B	8 A
9 V	9 A	9 B
10 V	10 B	10 A
11 B	11 V	11 A
12 B	12 A	12 V
13 V	13 A	13 B
14 V	14 A	14 B
15 A	15 V	15 B
16 B	16 V	16 A
17 A	17 V	17 B
18 A	18 V	18 B
19 A	19 B	19 V
20 V	20 B	20 A
21 V	21 A	21 B
22 V	22 A	22 B
23 B	23 V	23 A
24 V	24 A	24 B
25 B	25 A	25 V
26 B	26 A	26 V
27 A	27 B	27 V

Shaxsning ijtimoiy qadriyatlarini ekspres diagnostikasi metodikasi

Metodika shaxsning shaxsiy, kasbiy, ijtimoiy-psixologik jihatlarni aniqlashga qaratilgan. Metodika yordamida faoliyat xarakterini tanlash, ishchining ishga yo'llash hamda kadrlar tayyorlash jarayonini baholash uchun foydali bo'lishi mumkin.

Ko'rsatma: quyida 16 ta ta'kid keltirilgan bo'lib, ulardan o'zingizda mavjudlarini ahamiyatlilik darajasiga ko'ra quyida sxema bo'yicha baholang: 10 (muhim emas) 20, 30, 40,100.

So'rovnoma matni

- 1.Qiziqarli ish sizga zavq bag'ishlaydi.
 - 2.Ko'p maosh to'lanadigan ish.
 - 3.Omadli uylanish yoki turmushga chiqish.
 - 4.Yangi insonlar bilan tanishish, tadbirlar.
 - 5.Ijtimoiy faoliyatga jalb qilinishi.
 - 6.Sizning e'tiqodingiz.
 - 7.Sport mashg'ulotlari.
 - 8.Intellektual rivojlanish.
 - 9.Karera.
 - 10.Chiroyli mashina, kiyim, uy va hokazo.
 - 11.Oila davrasida vaqtini o'tkazish.
 - 12.Yaqin do'stlarning ko'pligi.
 - 13.Savdo-sotiq tashkilotlarga taalluqli bo'lmaganlarda ixtiyoriy ravishda ishlash.
 - 14.Meditatsiya, fikrlash, iltijo va boshqalar.
 - 15.Sog'lom balanslashtirilgan dieta.
 - 16.Ta'limiy adabiyotlarni o'qish va dasturlarni ko'rish va hokazo.
- Natijalar tahliliga muvofiq quyidagi qadriyatlar o'rganiladi.

	Qadriyatlar	Kalit	Yakuniy ballar
	Kasbiy.	1,9	
	Iqtisodiy.	2,10	
	Oilaviy.	3,11	
	Ijtimoiy.	4,12	
	Jamoatchilik.	5,13	
	Psixologik.	6,14	
	Jismoniy.	7,15	
	Intellectual.	8,16	

Shaxs qadriyatli orientatsiyasini real tuzilishini tashxis qilish metodikasi (S.S.Bubanova)

Metodika shaxsning real hayot faoliyatining shart-sharoitlaridagi qadriyatlar orientatsiyalarini shakllanganligini o'rganishga qaratilgan.

Ko'rsatma: mazkur so'rovnoma sizning shaxsingiz va munosabatlaringizni o'rganishga mo'ljallangan. Imkoniyat darajasida ko'p o'ylamasdan tez javob bering. Shuni yodda tutingki javoblar ichida yaxshi yoki yomon variantning o'zi yo'q faqatgina sizning shaxsiy fikringiz mavjud. Faqatgina savollarga "ha" yoki "yo'q" deb javob berish lozim. Javoblar varog'ida bu muvofiq ravishda "+" yoki "-" bo'lib, ularni savol tartib raqami oldiga qo'yish lozim.

So'rovnoma matni

- 1.Divanda yotib hech nima qilmaslikni yoqtirasizmi?
- 2.O'zingiz pul topib undan zavqlanishni yoqtirasizmi?
- 3.Teatr va vistavkalarga borish fikri sizda tez-tez bo'lib, turadimi?
- 4.Xo'jalik ishlarida yaqinlaringizga tez-tez yordam berib turasizmi?
- 5.Sevgini hayotni belgilovchi hissiyot deb bilasizmi?
- 6.Siz noma'lum narsalar haqidagi kitoblarni o'qishni yoqtirasizmi?
- 7.Rahbar (qandaydir kompaniya boshlig'i) bo'lishni istaysizmi?
- 8.Do'stlaringiz shaxsiy sifatlarining uchun hurmat qilishlarini istaysizmi?

9.Sizga yaqin xalq uchun ijtimoiy tadbirlarda (miting, ish tashlashlarda) ishtirok etishni istaysizmi?

10.Do'stlaringiz bilan muloqotga kirishmasligingiz natijasida hayotingiz zerikarli va quvonchsiz bo'ladi deb hisoblaysizmi?

11.Salomatlik bo'lsa qolgani yo'lga tushib ketadi deb hisoblaysizmi?

12.Ko'pincha bo'shashib yengil bo'lishni istaysizmi (misol uchun yengil musiqani tinglash ta'sirida).

13.Siz o'z kasbingizni asosan undan katta moddiy mablag' kelganligi uchun tanlaganmisiz?

14.Hayotda musiqiy asboblarda chalish, rasm chiza olish va hokazolarni muhim deb bilasizmi?

15.Tanishlaringizdan kimdir kasal bo'lib qolsa, uni yo'qlash uchun vaqt topasizmi?

16.Sizning nikohingiz sevgi asosida qurilganmi (quriladimi).

17.Ilmiy-ommabop kitoblarni o'qishni yoqtirasizmi?

18.Maktabda qandaydir sohada tashkilotchi bo'lishni istagan bo'larmidingiz?

19.Agar do'stlaringiz yoki xodimlarga nisbatan salbiy xatti-harakatni amalga oshirsangiz bundan tashvishga tushasizmi?

20.Ijtimoiy harkatlar (miting, yig'ilishlar) orqali jamiyat hayotida nimadir o'zgartirish mumkin deb hisoblaysizmi?.

21.Tanishlaringiz bilan tez-tez muloqotga kirishmasdan tura olasizmi?

22.Qanday yo'l bilan bo'lmasin (suzish, yugurish, tenisda o'ynash va hokazo) sog'lig'ingizni mustahkamlash lozim deb hisoblaysizmi?

23.Siz uchun muhimi hozirgi paytdagi kayfiyatingiz keyin nima bo'lishi unchalik muhim emasmi?

24.Uy (kvartira) mashina va boshqalarni qo'lga kiritsangiz asosiy foydaga erishdim deb hisoblaysizmi?

25.O'rmon, bog'larda sayr qilishni yoqtirasizmi?

- 26.Xayr-sadaqa so‘rayotganlarga moddiy yordam berish kerak deb hisoblaysizmi?
- 27.Sevgi bu tezda paydo bo‘ladigan va yo‘qoladigan tuyg‘umi?
- 28.Ilmiy xodim yoki olim bo‘lishni istarmidingiz?
- 29.Hukmronlik sharaflilik va ahamiyatlimi yoki unda ko‘ngilsizliklar ko‘pmi?
- 30.Do‘stlaringiz ko‘p bo‘lishini istagan bo‘larmidingiz?
- 31.Sizda qandaydir jamoat tashkilotlari (klub, konsultatsion bo‘lim, insitutiti) ni qaytadan ko‘rib chiqish bilan shug‘ullanish fikri kelganmi?
- 32.Ko‘p vaqtingizni kim bilandir suhbatlashish uchun ajratishni istagan bo‘lardingiz?
- 33.Sog‘lig‘ingiz haqida tez-tez o‘ylab turasizmi?
- 34.O‘zingizga zavq bag‘ishlashni muhim deb hisoblaysizmi?
- 35.Agar hammasini boshdan boshlash mumkin bo‘lganda hozirgidan ko‘proq maosh to‘laydigan ishni tanlagan bo‘larmidingiz?
- 36.Fotografiya bilan shug‘ullanishni istagan bo‘larmidingiz?
- 37.Yiqilgan insonga albatta yordam berish kerak deb hisoblaysizmi?
- 38.Sevgi hissi siz uchun hayotda birinchi o‘rindami yoki yo‘qmi?
- 39.“Nima uchun aynan shunday” tarzidagi savolini o‘zingizga ko‘p berasizmi?
- 40.“Siyosat qilish”ni istaysizmi?
- 41.Ichingizda qandaydir ovoz “Atrofdagilar meni hurmat qiladimi?” degan savolni tez-tez beradimi?
- 42.Ijtimoiy hodisa siz uchun uy yoki ishdagi mushohada predmeti hisoblanadimi?
- 43.Agar siz odam qadami yetmagan orolda uch kun qolsangiz, yolg‘izlikdan halok bo‘lgan bo‘larmidingiz?
- 44.Sog‘lig‘ingizni mustahkamlash uchun qor chang‘isida uchasizmi?
- 45.Ko‘pincha yotib, ko‘zni yumgan holda orzu qilasizmi?

46. Hayotdagi asosiy narsa pul yig'ish va o'z shaxsiy biznesni yo'lga qo'yishmi?

47. Sur'at va badiiy asarlarni tez—tez sotib olasizmi yoki sotib olishni hohlagan bo'lardingizmi?

48. Agar yaqinlaringizdan kimdir uzoq muddat kasal bo'lsa, u tuzalgunga qadar xotirjam va nolimagan holda xo'jalik ishlarini qilgan bo'larmidingiz?

49. Kichik yoshdagi bolalarni yaxshi ko'rasizmi?

50. Qandaydir o'z "nazariya"ngizni yaratishni istagan bo'larmidingiz?

51. Mashhur insonga (aktyor, siyosatchi, biznesmin) o'xshashni istarmidingiz?

52. Hamkasblaringizning kasbiy bilimlaringizni xurmat qilishlari siz uchun muhimmi?

53. Hozirgi vaqtda siyosat sohasida nimadir qilishni istarmidingiz?

54. Siz jur'atli insonmisiz?

55. Sauna, hovuzda, hammomga borishni istaysizmi, aerobika bilan jismoniy holatni yaxshi saqlash uchun shug'ullanasizmi?

56. Hordiqni me'yoriy darajada bo'lishi bu o'ta muhimdir, shunday emasmi?

57. Hayotda moddiy vositalarni to'plash va ularni farzandlarga qoldirish muhimmi?

58. Sizda qachonlardir rasm chizish yoki musiqa yaratish fikri bo'lganmi?

59. Kichkina bolani yig'lashi bu "yordam so'rash qichqirig'imi?"

60. Sizga sevilishdan sevish muhimmi?

61. "Barcha narsaning mohiyatiga yetishni istaydi" mazkur fikr siz haqingizdami?

62. Bolalaringiz mashhur insonlar bo'lishini istaysizmi?

63. Hamkasblaringiz shaxsiy masalada sizdan yordam so'rashlarini istaysizmi?

64. Ijtimoiy hayotda hammasi qanday bo'lsa shundayligicha qolgani yaxshi?

65. Muloqot – bu vaqtni bekorga sarflashmi?

66.Salomatlik –bu hayotdagi eng muhim narsa emas, shundaymi?

Natijalarni qayta ishlash

Shaxsning ko‘p tuzilishdagi qadriyatli orientatsiyalaridan har birining ifodalanganlik darajasi javoblar varog‘ida keltirilgan kalit yordamida aniqlanadi. Bunga mos ravishda barcha 11 ta ustun bo‘yicha ijobiy javoblar soni hisoblanadi va natijalar jadvaldagi (U=)qismiga yoziladi.

Natijalar tahliliga ko‘ra quyidagi qadriyatlar aniqlanadi.

- 1.Vaqtni yoqimli o‘tkazish, hordiq.
- 2.Yuqori darajadagi modiy ahvol.
- 3.Go‘zallikni topish va ulardan zavqlanish.
- 4.Boshqa insonlarga yordam berish.
- 5.Sevgi.
- 6.Olam, tabiat, insonda yangilikni anglash.
- 7.Yuqori ijtimoiy daraja va insonlarni boshqarish.
- 8.Insonlarni tan olish va xurmat qilish, atrofdagilarga ta’sir ko‘rsata bilish.
- 9.Jamiyatda ijobiy o‘zgarishlarga erishish uchun ijtimoiy faollik.
- 10.Muloqot.
- 11.Salomatlik.

Javoblar blankasi

Savol nomerlari										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
U=										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI

Mehnat jarayonida integral ravishda qoniqqanlikni o'rganish metodikasi

Shaxsning mehnat jamoadan xotirjamligi yoki xotirjamsizligini aks ettiruvchi integrativ ko'rsatkich mehnatdan qoniqish hisoblanadi. U bajarilgan ishga qiziqishni baholash, xodim va rahbarlar bilan o'zaro munosabatdan qoniqqanlik, kasbiy faoliyatda rivojlanish darajasi va boshqalardan iborat. Mazkur metodika nafaqat o'z mehnatidan umumiy qoniqqanlikni balki uning tarkibiy qismlarini baholash imkoniyatini beradi.

Ko'rsatma: har bir ta'kidni o'qib chiqing va u siz uchun qanchalik to'g'riligini baholang. Alohida qog'ozga ta'kid raqami va tanlagan javobingizning harfiy belgisini yozing.

So'rovnoma matni

1.Ishda nima bilandir shug'ullanish meni qiziqtiradi?

A) ha V) qisman B) yo'q

2.Oxirgi yillarga o'z kasbimda muvaffaqiyatga erishdim.

A) ha B) qisman V) yo'q

3.Jamoa a'zolari bilan yaxshi munosabatlaman.

A) ha B) hammasi bilan ham emas V) yo'q

4.Mehnatdan olinadigan qoniqishdan ko'ra yuqori darajadagi maosh muhimroq.

A) ha B) har doim ham emas V) yo'q

5.Egallagan lavozimim qobiliyatimga mos emas.

A) ha B) qisman V) yo'q

6.Ishda eng avvalo nimanidir bilib olish imkoniyati jalb qiladi.

A) ha B) vaqti vaqti bilan V) yo'q

7.Yillar o'tishi bilan mening kasbiy bilimlarim o'sib borayotganligini his qilayapman.

A) ha B) ishonchim komil emas V) yo'q

8.Birga ishlaydigan insonlar meni xurmat qilishadi.

A) ha B) o'rta darajada V) yo'q

9.Hayotda ko'pincha shunday vaziyatlar bo'ladiki, sizga topshirilgan barcha topshiriqlarni bajarishni imkoni bo'lmaydi.

A) ha B) o'rta V) yo'q

10.So'nggi vaqtlarda rahbariyat mening ishimdan mamnun ekanliklarini bir necha bor namoyon qilishadi.

A) ha B) kamdan kam V) yo'q

11.Men bajarayotgan ishni malakasi past inson bajara olmaydi.

A) ha B) o'rta V) yo'q

12.Ish jarayoni menga zavq bag'ishlaydi.

A) ha B) vaqti vaqti bilan V) yo'q

13.Jamoamizdagi mehnat taqsimoti meni qoniqtirmaydi.

A) ha B) unchalik emas V) yo'q

14.Ishdagi do'stlarim bilan ko'pincha kelishmovchilik bo'lib turadi.

A) ha B) ba'zida V) yo'q

15.Meni ishda kamdan kam rag'batlantirishadi.

A) ha B) ba'zida V) yo'q

16.Yuqori maosh taklif qilishsa ham men ishimni o'zgartirmagan bo'lardim.

A) ha B) bo'lishi mumkin V) yo'q

17.Mening rahbarim ko'pincha tushunmaydi yoki tushunishni istamaydi.

A) ha B) ba'zida V) yo'q

18.Bizning jamoamizda yaxshi mehnat qilish uchun barcha sharoitlar yaratilgan.

A) ha B) unchalik emas V) yo'q

Natijalarni qayta ishlash.

Mehnatdan qoniqqanlikning tarkibiy qismlari	Ta'kidlar	Maksimal ball
---	-----------	---------------

Ishga qiziqish.	1,6,12	6
Ishdagi yutuqlardan qoniqqanlik.	2,7	4
Xodimlar bilan o'zaro munosabatdan qoniqqanlik.	3,8,14	6
Rahbariyat bilan o'zaro munosabatdan qoniqmaslik.	10,15,17	6
Kasbiy faoliyatda rivojlanish darajasi.	5,11	4
Bajarilgan ishni yuqori maoshga baholanishi.	4,16	4
Mehnat jarayonining shart-sharoitlaridan qoniqqanlik.	3,18	4
Kasbiy mas'uliyatlilik.	9	2
Mehnatdan umumiy qoniqqanlik.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11, 12,13,14.	

Kalit bo'yicha natijalarni qayta ishlash

O'z mehnati va uning tarkibiy qismlaridan qoniqqanlikni umumiy baholash uchun jadval yordamida javoblarni ballarga aylantirish lozim.

Mehnatdan umumiy va iqtisodiy qoniqqanlik haqida olingan ballarni qayta ishlash kalitiga keltirilgan maksimal ko'rsatkichlar bilan solishtirish asosida fikr yuritiladi.

Mehnatdan qoniqqanlikning umumiy darajasi ballarning umumiy yig'indisidan 45-55% diapazonda belgilanadi. Past daraja 1-44%, yuqori esa 56% diapozon bilan tavsiflanadi.

“Inson –texnika” tizimi mutaxassislarining kasbiy muhim sifatlarini aniqlash metodikasi

“Inson-texnika” tizimidagi kasbiy faoliyatning muvaffaqiyatliligi ko'p jihatdan psixologik xususiyatlar, bir qator psixologik sifatlar, asab psixik barqarorlik va hokazolarga bog'liq. Ular atroflicha va mushohada qilingan holda o'rganish talab qilinadi. Aniq faoliyatni o'rganish uchun maxsus metodikalarni qo'llash maqsadga muvofiqdir. Ulardan biri “Inson mashina” diagnostik so'rovnomasidir. U ishtirokchining texnik moslamalar bilan ishlash uchun birlamchi yaroqlilik xususiyatini o'rganish uchun mo'ljallangan. U texnikaga qiziqish, jismoniy rivojlanish va salomatligini aniqlash imkonini beradi.

Metodika chuqur kasbiy orientatsiya va texnika ekspulatatsiyasi bilan bog‘liq ishga qabul qilishda qo‘llaniladi. Ishtirokchilarni tekshirish vaqti cheklanmagan biroq ogohlantirish lozimki, 30-40 daqiqa ichida ishlash lozim. Ishtirokchini yanada chuqurroq o‘rganish uchun psixofiziologik ko‘riklarni olib borish, shaxs xususiyatlari va ularni nerv-psixik barqarorlik darajasini o‘rganish lozim.

Ko‘rsatma: oldingizda kasbiy tanlovingizni baholashda yordam beruvchi savollar turibdi. Savollarga “ha” yoki “yo‘q” tarzida javob berish talab qilinadi. Barcha savollarga javob bering, agar javob tanlashda shubha yoki qiyinchilik tug‘ilsa, darrov so‘rang. Javoblar varog‘ini to‘ldirish vaqti chegaralanmagan.

Savolnoma

- 1.Sizga avtomobil oynasidan yo‘lni tomosha qilib ketish yoqadimi?
- 2.1 kmga cha gapira olasizmi?
- 3.Boshlagan ishingizni doim ham oxiriga yetkazasizmi?
- 4.Ko‘pincha tasodifan tushirib yuborilgan stol anjomlar (qoshiq, chashka, tarelka va hokazo) ni ushlab qola olasizmi?
- 5.Orqangiz (belingiz) og‘rib turadimi?
- 6.Parishonxotir insonmisiz?
- 7.Jamoat joylarida (transportda, do‘konda va hokazolarda) ko‘pincha kim bilandir janjallashasizmi?
- 8.Tavakkal qilishni yaxshi ko‘rasizmi?
- 9.Keskin ovozlar sizni qo‘rqitadimi?
- 10.Mustaqil ishlashni yoqtirasizmi?
- 11.Maktabda mehnat darslarini yoqtirar edingizmi?
- 12.Sayohatlar haqida o‘qishni yoqtirasizmi?
- 13.16 kg li yukni ko‘tara olasizmi?
- 14.Siz majburiyatli insonmisiz?
- 15.Kutilmagan vaziyatlar sizni karaxt qiladimi?
- 16.Ranglarni yaxshi ajrata olasizmi?

17. Kundalik predmetlaringizni tez-tez yo'qotib qo'yasizmi?
18. Muvozanatni tez yo'qotasizmi?
19. Qimor o'yinlarini o'ynashni yoqtirasizmi?
20. Magintofon yoqilgan bo'lsa, me'yorida ish bajara olasizmi?
21. Bir xil ish sizga yoqadimi?
22. Murakkab bo'lmagan texnik qurilmani tushuna olasizmi?
23. Mashinaning texnik qurilmasini tushuna olish sizga zavq bag'ishlaydimi?
24. Sport bilan shug'ullanishni yoqtirasizmi?
25. Qizil chiroqda ham o'tib keta olasizmi?
26. To'liq bo'shasha olasizmi?
27. Ko'zingiz yaxshi ko'radimi?
28. Bir ishga diqqatingizni jalb qila olasizmi?
29. Og'ir-vazmin insonmisiz?
30. Hech narsa qo'lingizdan kelmayotganini ko'rsangiz, vaqtida to'xtata olasizmi?
31. Choynak, vannadagi kranni o'chirishni, kvartirani qulflashni tez-tez unutib qo'yasizmi?
32. Tabiatni yaratishni yoqtirasizmi?
33. Ilmiy-texnik yutuqlar, texnik qurilmalar haqida o'qish, eshitish, filmlarni tomosha qilish sizga yoqadimi?
34. Texnik vositalarni boshqarish sizga yoqadimi?
35. Sayohatlar sizni toliqtiradimi?
36. Kunlik topshiriqni bajarmasdan uyga ishdan xotirjam keta olasizmi?
37. Topshirilgan ishni tez bajarasizmi?
38. Kechqurun siz yaxshi ko'rasizmi?
39. Qandaydir mashg'ulotlar sizni chalg'itishi osonmi?
40. Arzimagan sababdan ko'pincha janjallashasizmi?
41. "Ko'ksing unvonlarda yoki boshing panada bo'lsin" naqliga rioya qilasizmi?

42. Tashqi ishlarga tez-tez chalg'iyisizmi?
43. Bir xil ish sizni charchatadimi?
44. Nimanidir yaratish sizga zavq bag'ishlaydimi?
45. Texnika sizni yoqtiradimi?
46. Jismoniy ishlarni yoqtirasizmi?
47. Ishga tez-tez kech qolasizmi?
48. Harakatchan insonmisiz?
49. Benzin hididan jirkanasizmi?
50. E'tiborli insonmisiz?
51. O'z hissiyotlaringizni jilovlay olasizmi?
52. O'zini o'zi himoyalash hissi sizga xosmi?
53. Chuqur uyga tolib uyingiz oldidan o'tib ketgan yoki kimgadir qarab kelayotgan tanishingizni sezmay qolgan paytlaringiz bo'lganmi?
54. Intiluvchanmisiz?
55. Turmush elektr va radio uskunalarni tushuna olishingiz sizga yoqadimi?

Natijalarni qayta ishlash

Natijalarni qayta ishlash "ha" va "yo'q" javoblarni hisoblash orqali amalga oshiriladi. Kalitga mos har bir javobga 1 ball beriladi. Agar javob kalit bilan mos tushmasa, ballar hisoblanmaydi. Javoblar qog'ozi shunday tuzilganki, "ha" va "yo'q" javoblarning kalitga 11 ta mezon bo'yicha mos kelishiga qarab sonini hisob-kitob qilish mumkin.

Sinaluvchi har bir mezon bo'yicha 3 balldan ko'p ball to'plagan bo'lsa, mutaxassisligi bo'yicha ta'lim olishi va ishlashi tavsiya etiladi.

16,27,38 savollarga "yo'q" va 5,49 savollarga "ha" deb javob bergan bo'lsa, sinaluvchiga chuqur tibbiy ko'rikdan o'tish tavsiya etiladi.

Kalit

Quyidagi	savollarga	"ha"	deb	javob	berilganda:
1,2,3,4,10,11,12,13,14,19,30,32,33,34,37,44,45,46,48,50,51,52,54,55					va

6,7,8,9,15,17,18,19,25,31,35,36,39,40,41,42,43,47,53 savollarga “yo‘q” deb javob berilganida 1 ball beriladi.

	Kasbiy mezonlar	Ta’kidlar	
	Texnikaga qiziqish	1,12,23,34,4	
	Jismoniy rivojlanish	2,13,24,35,4	
	Mas’uliyat hissining mavjudligi	3,14,25,36,4	
	Qaror qabul qilish (reksiya tezligi)	4,15,26,37,4	
	Salomatlik darajasi	5,16,27,38,4	
	Diqqat	6,17,28,39,5	
	Psixologik barqarorlik	7,18,29,40,5	
	O‘zini o‘zi himoyalash hissini mavjudligi	8,19,30,41,5	
	Tashqi qo‘zg‘atuvchilarga chidamlilik	9,20,31,42,5	
0	Bir xil tempdagi ishga moyillik	10,21,32,43,	
1	Texnik savodxonlik	11,22,33,44,55	

“MAS” so‘rovnomasi

Ushbu metodika M.Kubishkina tomonidan ishlab chiqilgan bo‘lib, insonning maqsadiga erishish yo‘lidagi motivatsiyasini namoyon bo‘lishi ijtimoiy mavkega va raqobatga intilish darajasini aniqlashga qaratilgan.

Yo‘riqnoma: Quyidagi keltirilgan har bir gapni o‘qib chiqing va shu holat sizga to‘g‘ri kelsa unga mos keladigan o‘ng tomondagi sonlardan birining tagiga chizing. Aniq va to‘g‘ri javob berishga harakat qiling.

	So‘rovnoma savollari	Hech qachon	Ba’zida	Tez-tez
1	Menga insonlarning diqqat markazida bo‘lish yoqadi	1	2	3
2	Men maqsadga erishish uchun harakat qilayotganimda	1	2	3

	hamma narsaga tayyor bo'laman			
3	Mening erishilgan natijalarim boshqalarnikidan yaxshi bo'lishi men uchun juda muhim	1	2	3
4	Tanlab olingan guruhlariga tegishli bo'lishga intilaman	1	2	3
5	Boshqalarga bo'lgan talabchanlikdan ko'ra o'zimga bo'lgan talabchanligim yuqoriroq	1	2	3
6	Men o'zimning natijalarim va muvaffaqiyatlarimni boshqalarniki bilan solishtiraman	1	2	3
7	Atrofdagilarni tan olishi men uchun juda muhim	1	2	3
8	Omaddan ko'ra omadsizlik menga ko'proq turtki beradi	1	2	3
9	Raqobat men uchun yot narsa	1	2	3
10	Menga katta auditoriyada nutq so'zlash yoqadi	1	2	3
11	Men badiiy adabiyot o'qishdan ko'ra mutaxassislikka oid adabiyotlarni o'qishga ko'p vaqt sarflayman	1	2	3
12	Men raqobatdoshligimni aniqlash uchun bor kuchimni sarflashga tayyorman	1	2	3
13	Mening ko'nglimni ochiqligi yutuqlarga erishishga yordam beradi	1	2	3
14	Men vaqtida qilinishi lozim bo'lgan ishlarimni vaqtida bajarishga harakat qilaman	1	2	3
15	Men sport musobaqalarini ko'rishni va ularga qatnashishni yoqtiraman	1	2	3
16	Atrofdagilarning maqtovi va mehri meni qo'llab-quvvatlaydi	1	2	3
17	Qiyinchiliklar va to'siqlar meni harakat qilishga undaydi	1	2	3
18	Men o'zimni qobiliyatlarimni atrofdagilarga namoyon qila olsam yoki qiyin vaziyatlardan muvaffaqiyatsizlikdan chiqib keta olsam o'zimdan mamnun bo'laman	1	2	3
19	Men hozirgi erishgan holatimdan mamnunman va bundan kattaroq mavkega intilaman	1	2	3
20	Meni ko'p va doimiy ishlay olish imkoniyati xursand qiladi	1	2	3
21	Menga maqsimal darajada mobillashtiradigan qiyin masala(vaziyatlar) yoqadi.	1	2	3
22	Men uchun insonlar bilan munosabatga kirishish juda muhim	1	2	3
23	Men bo'sh qolgan vaqtimda o'zimni yomon his qilaman	1	2	3
24	Boshqalar mendan o'zib ketmasliklari uchun qo'limdan kelgan hamma ishni qilaman	1	2	3

25	Men o‘zimda yuqori ijtimoiy mavqega erishish xoxshini his qilmayman	1	2	3
26	Do‘stlarim meni dangasa deb hisoblashadi	1	2	3
27	Meni raqobatdoshlarini orqada qoldirish uchun barcha kuch va vaqlarini sarflaydigan insonlar hayratda qoldiradi	1	2	3
28	Men boshqalarni muvaffaqiyati va yutuqlargiga havas qilgan paytlarim bo‘lgan	1	2	3
29	Men o‘zimni yutuqlarimga kamdan kam hollarda e‘tibor qilaman	1	2	3
30	Raqobat va kurash muhitida o‘zimni a‘lo darajada his qilaman	1	2	3
31	Men mashhur inson bo‘lishni hohlayman	1	2	3
32	Men ko‘pincha bajaryotgan ishlarimni oxiriga yetkazmayman	1	2	3
33	Men har doim boshqalardan ko‘ra yaxshiroq natijalarga erishishga harakat qilaman	1	2	3
34	Men o‘zim uchun muhim bo‘lgan insonlarni hurmatiga erishish uchun lozim bo‘lgan hamma ishni qilaman	1	2	3
35	Men ishi kam bo‘lgan insonlarga havas qilaman	1	2	3
36	Boshqalarni muvaffaqiyati meni faollashtiradi va yaxshiroq ishlashga undaydi	1	2	3

Kalit “Ijtimoiy mavkega intilish shkalasi”: 1,4,7,10,13,16,22,28,31, shularga “+” belgisi bo‘lsa 1 baldan, va 19 va 25 ga “ - ” belgisi ijobiy javoblar bo‘lsa, 1 ball beriladi. “Raqobatga intilish shkalasi”: 2,5,8,11,17,20,23, shularga “+” belgisi bo‘lsa 1 balldan va 14,26,29,32,35 “-“belgisi ijobiy javoblar bo‘lsa, 1 ball beriladi. “Maqsadga erishishga intilish” shkalasi: 3,6,12,15,18,21,24,30,33,36 shularga “+” belgisi bo‘lsa 1 balldan va 9 va 27 “-“belgisi ijobiy javoblar bo‘lsa, 1 ball beriladi. Har bir shkalada belgilar asosida ballar yig‘indisi xisoblanadi. *Xulosa* qanchalik ballar yig‘indisi ko‘p bo‘lsa tekshiriluvchi shunchalik tegishli intilishga xosligi aniqlanadi.

“Muvaffaqiyatga erishish extiyojini aniqlash” metodikasi.

Ushbu metodika Yu.M.Orlov tomonidan ishlab chiqilgan. Maqsadga erishish extiyoji to‘g‘risidagi tasavvurlar F.Xoppening “Men – darajasi”. **Yo‘riqnoma:** Bir qator vaziyatlar keltirilgan. Agar shu vaziyatlarga qo‘shilsangiz shu savolning ro‘parasiga “ha” deb, qo‘shilmasangiz “yo‘q” deb javob berasiz.

Savolnoma

1. Hayotdagi muvaffaqiyatlar, xisob kitobga emas, balki vaziyatga bog'liq bo'ladi deb o'ylayman.

2. Agar men yaxshi ko'rgan mashg'ulotimdan ajralib qolsam, hayotim men uchun mazmunini yo'qotadi.

3. Men uchun har qanday ishda uning natijasidan ko'ra uning bajarilishi muhim.

4. Insonlar yaqin odamlar bilan bo'ladigan yomon munosabatlardan ko'proq aziyat chekadi deb hisoblayman.

5. Mening fikrimcha, aksariyat odamlar aniq maqsadlardan ko'ra, uzoq maqsadlari bilan yashaydilar.

6. Mening hayotimda muvaffaqiyatsizliklardan ko'ra muvaffaqiyatlar ko'p bo'lgan.

7. Menga ko'proq faoliyatli insonlardan ko'ra emotsional insonlar ko'proq yoqadi.

8. Oddiy ishda ham men uning ba'zi bir elementlarini ro'yobga chiqarishga harakat qilaman.

9. Muvaffaqiyat haqidagi fikrlarga berilganligim tufayli, extiyotkorlikni unutib qo'yaman.

10. Yaqinlarim meni dangasa deb hisoblashadi.

11. Mening muvaffaqiyatsizliklarimga o'zimdan ko'ra sharoitlar sababchi deb o'ylayman.

12. Ota-onam meni juda qattiq nazorat qiladilar.

13. Menda qobiliyatlardan ko'ra, sabr ko'proq.

14. Muvaffaqiyatga erishishda ikkilanishda ko'ra dangasalik qarorlarimdan voz kechishga undaydi.

15. Men o'zimga ishongan insonman deb hisoblayman.

16. Muvaffaqiyatga erishish uchun, natija qanday bo'lishidan qat'iy nazar tavakkal qilishga tayyorman.

17. Men qat'iyatli emasman.
18. Hammasi tekis ketsa, meni energiyam ortib boradi.
19. Agar men jurnalist bo'lganimda bo'lib o'tgan voqealardan ko'ra original kashfiyotlar haqida yozgan bo'lar edim.
20. Meni yaqinlarim odatda rejalarimni qo'llab-quvvatlashmaydi.
21. Meni hayotga bo'lgan talablarim tengdoshlarimnikiga nisbatan pastroq.
22. Nazarimda menda qat'iyatlikdan ko'ra qobiliyatlik ko'proq.
23. Men hozirgi ishlarimdan ozod bo'lsam, yaxshiroq natijalarga erishishim mumkin.

Natijalarni xisoblash

Har bir javob uchun 1 ball: faqat “ha” javob uchun – 2, 6-8, 14, 16, 18, 19, 21-23; faqat “yo‘q” javob uchun – 1, 3-5, 9-13, 15, 17, 20.

Muvaffaqiyatga erishish ehtiyoji “ha” yoki “yo‘q” javoblar ballari yig'indisi qiymatiga teng. Shunday qilib, baholash shkalasi – 0 dan 23 ball gacha.

Xulosalar

Tekshiriluvchi qanchalik ko‘p ball to‘plasa, unda shunchalik muvaffaqiyatga bo‘lgan ehtiyoji balandligi ko‘rinadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. Karimov I.A. O‘zbekiston konsititutsiyasi – biz uchun demokratik taraqqiyot yo‘lida va fuqarolik jamiyatini barpo etishda mustahkam poydevordir. – T: O‘zbekiston, 2010.
2. Karimov I.A. Yuksak ma'naviyat – yengilmas kuch. I. Karimov. – T.: Ma'naviyat, 2008. - 176 b.
3. Karimov I.A. O‘zbekiston mustaqillikka erishish ostonasida T.: “O‘zbekiston”, 2011. - 440 b.
4. Бодров В.А. Профессиогенетический подход к проблеме формирования протии / Под ред. А.В. Брушленского и А.В. Карпова. М.- Ярославл: ДИА-Пресс, 2001. С. 54-72
5. Бодров В.А. Психологические проблемы профессиогенеза в операторской деятельности // проблемы психологии и эргономики. Твер- Ярославл, 1999. № 2 С. 38-44.

- 6.Бодров В.А. Экспериментальное изучение профессиональных способностей (структурно-динамический аспект) /труды ИП.РАН. М.: Изд-во ИП РАН, 1995. Т.1.Кн.1.С.37-48.
- 7.Бодров В.А., Бессонова Ю.В.Развитие профессиональной мотивации писателей //Психологический журнал. 2005. № 2.С.45-56.
- 8.Бодров В.А., Писаренко Ю.Э. Исследование структуры и динамики развития летных способностей //Психологический журнал. 1994. № 3. С.65-77
- 9.Борисова Е.М., Логинова Г.П. Индивидуальность и профессия.-М.: «Знание», 1991.-80с
- 10.Голохова Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев.: Наукова думка-1998.-143с
- 11.Гуревич К.М. Индивидуально-психологические особенности школьников. М.: Знание, 1988. -80с.
- 12.Давлетшин М.Г. Психолого-диагностические аспекты профориентации и трудового обучения учащихся в свете основных направлений реформы общеобразовательной и профессиональной школы. //Тезисы докладов. Ташкент, 1987. –С.3-5.
- 13.Давлетшина М.Г. «Психологические аспекты совершенствования профориентационной работы среди молодежи» Ташкент, 1982.
- 14.Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
- 15.Кадыров Б.Р.Способности и склонности: психофизиологическое исследование. Ташкент: «Фан», 1990.-105с.
- 16.Климов Е.А. “Как выбрать профессию” Москва, 1990.
- 17.Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М.: Знание, 1983-96с.
- 18.Кондаков И.М. “Индивидуально – психологические особенности подростков в выборе профессии” Москва, 1989.
- 19.Кулагин Б.В. «Основы профессиональной психодиагностики» Л.: 1984.
- 20.Прошицкая Е.Н. Выбирайте профессию. Учебное пособие для старшеклассников средних школ. М.,-1991.-144с.
- 21.Сазонов А.Д., Колугин Н.И., Меншиков А.П.. «Профессиональная ориентация молодежи» Москва, 1989.
- 22.Шадриков В.Д. «Проблема профессиональных способностей», 1982.

