

Ўқувчиларда касбий установкаларни шаклланганлигини психологик хусусиятлари

МУНДАРИЖА

Кириш

- 1. Касбий установкалар муаммосини психологик-педагогик адабиётларда ўрганилганлиги*
- 2. Шарқ алломалари асарларида касб танлаш ва касбга йўналтириш масалалари*
- 3. Хориж психологлари тадқиқотларида касбий установкалар муаммоси*
- 4. Касб танлаш, касбга йўналтириш муаммолари ўзбек психологлари тадқиқотларида*
- 5. Ўқувчиларда касбий установкаларни шаклланганлигини диагностика қилиш*

-Хулоса ва тавсиялар

-Фойдаланилган адабиётлар

Кириш

Республикамиз мустақилликка эришгандан сўнг давлат ва жамият таълим олишга, касбий йўлни танлашга, касбга ўқиш ва касб эгаллашга бўлган ёшларнинг ҳуқуқларини амалга оширишга кафолат беради.

«Энг муҳими деган эди Ўзбекистон Республикаси Президентимиз И.А.Каримов ёшларга бирор-бир мутахассисликни эгаллашга имкон берамиз, ҳаётга ишончли йўлланма билан таъминлаймиз. Агар ҳаётга ишонч билан қадам қўяётган ёш инсон ҳаётда ўз ўрнини топа олса ўз-ўзидан маълумки у ўз ишидан тақдирдан қониқади.

Айтиш мумкинки баркамол инсоннинг шаклланиши унинг муносиб касб-корни эгаллаши жамият тараққиёти учун баҳоли қудрат ўз ҳиссасини қўшиб яшаши ва шу орқали жамиятда ўзлигини намоён этиши яъни шахс сифатида камол топиши назарга олинади. Комиллик сари интилиш шахснинг касбий шаклланиши билан биргаликда яхлит ҳолда кечадиган ва деарли бир умр давом этадиган мураккаб жараёндир. Кенг маънода касбий шаклланиш деганда инсоннинг ўз ақлий қобилиятлари жисмоний имкониятлари у ёки бу соҳага бўлган лаёқатлари қизиқиш ва интилишлари шунингдек қадрият ва дунёқарашларига кўра бирор бир касб соҳасида таълим олиши кейинчалик шу соҳага киришиб мослаша бориши ва ниҳоят йиллар давомида етук ва малакали мутахассис бўлиб етишиши тушунилади.

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

Касбий шаклланиш жараёнининг дастлабки ва айтилиб дамда ўта муҳим босқичи бўлажак касбни танлаш яъни аниқ бир касбий қарорга келишигача бўлган даврини ўз ичига олади. Равшанки ёшларнинг касб танлашга тайёргарлик даражаси фақатгина ёш хусусиятга боғлиқ эмас у маълум ёшга келиб ўз-ўзидан шаклланиб қолмайди. Ёшларнинг касб танлашга педагогик-психологик усуллар жамиятнинг умумий таъсири орқали тайёрлаш тарбиялаш лозим. Касбий тарбия жараёнининг самаралари ва натижаларини объектив баҳолаш ҳамда касбий шаклланишни тўғри режалаштириш кўпгина касбий ташхис методикаларидан фойдаланишни тақозо қилади.

Маълумки касбий ташхис методикалари орқали шахснинг касбга нисбатан иқтидори лаёқати қизиқиши истеъдоди, қобилиятлари диагностика қилинади. Айнан касб танлаш, йўналтириш негизида касбий установкаларнинг таркиб топганлиги муҳим саналади. Шу боис ўқувчи ёшларда касбий установкаларни шаклланишини юзага келтирувчи психологик механизмларни тадқиқ қилиш муаммонинг долзарблигини белгилаб беради.

Шарқ алломалари асарларида касб танлаш ва касбга йўналтириш масалалари

Шарқ мутафаккирлари таълимотида ўғил ва қизларга таълим ва тарбия бериш билан бирга уларни касб-хунарга ўргатиш ғояси ҳам муҳим ўрин эгаллайди. Бундан кўринадики касб танлаш, касбга йўналтириш масалалари ҳозирги кун учун янгилик бўлмай, балки азалий муаммо сифатида ўрганиб

келинмоқда. Жумладан, Абу Наср Форобий, Абу Райхон Беруний, Давоний, Жомий, Аҳмад Дониш ва бошқалар томонидан ёзилган асарларда муаммо атрофлича талқин қилинган.

Буюк қомусий олим Абу Наср Форобий касб-ҳунар тўғрисида илк фикрларини билдириб қимматли маслаҳатларни берганлар, чунончи таълим-сўз ва кўникмалар мажмуи, тарбия эса амалий малакалардан иборат иш-ҳаракат эканлигини муайян касб-ҳунарга берилган у билан қизиққан кишилар шу касб-ҳунарнинг чинакам шайдоси бўлишини айтган. Бу мулоҳазалардан кўриниб турибдики, касб-ҳунар инсоният учун азалдан жуда зарур ҳаётий восита бўлиб келган.

Абу Али ибн Синонинг меҳнатсеварлик тарбияси борасидаги фикрлари ҳам диққатга сазовордир. Жумладан, у ҳар бир болани бирор ҳунарга ўргатмоғи шарт, дейди. Ёш йигит бирор ҳунарни ўрганса, уни ҳаётга татбиқ эта олса ва мустақил ҳунар туфайли оилани таъминлайдиган бўлсагина отаси уни уйлантириб қўймоғи лозим, деб ҳисоблайди. Ўспирин ҳунар эгаллаши билан унда нафақат ахлоқий ҳислар, балки характернинг иродавий ҳислатлари ҳам таркиб топа бошлайди. Ҳунар эгаллаш орқали ўспиринлардан сабр-бардошлик, чидамлилик, меҳнатсеварлик, ишбилармонлик, тадбиркорлик, зукколик каби инсоний сифатлар шаклланади.

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

Жомий ҳам худди Форобий сингари бирор фойдали касб-ҳунарни эгаллашни ёшларнинг асосий бурчи деб ҳисоблайди. У бир одам икки ишни эплай олмаслигини таъкидлайди, фақат муайян бир ҳунар билан шуғулланиш уни пухта ўзлаштириш лозимлиги ҳақида гапиради.

Жомий ҳунар эгаллашни у билан шуғулланишни ҳар қандай бойликдан афзал кўради, ёшларни ҳунар эгаллашга чақиради.

Жомий ўша даврда билим ва ҳунар эгалламай ўзининг насл-насаби билан мақтаниб юрган ота-онасининг молу давлатига ишониб таралла-бедод қилиб юрган ёшларни қаттиқ танқид қилади. Унинг фикрича, бундай ёшлар бирор ижобий фазилатга эга эмас, улар ҳосил бермайдиган мевасиз дарахтга ўхшайдилар, бундай одамларнинг жамиятга нафи тегмайди.

Шарқнинг қомусий олимларидан Давоний болаларнинг касб-ҳунар эгаллаши тўғрисида ҳам эътиборга сазовор фикрлар билдирган. Муаллим талабларнинг қобилятини қайси касб билан қизиқишини жуда яхши билиши лозим. Агар бола маълум бир касб-ҳунар ёки илм билан шуғулланса, уни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш ва бу илм ёки касбни эгаллаш учун керакли шарт-шароитни яратиб бериш лозим. Ҳар бир кишининг деб ёзади - Давоний ҳамма касбни эгаллашга қобиляти бўлмайди, балки муайян одамнинг касбга қобиляти бўлади.

Бир касб-хунарни ўрганишга интилувчилар бутун истъедодларини ана шу касбни эгаллашга қаратадилар, натижада ўз севган касб-хунарларини тезда ва пухта ўзлаштириб оладилар. Давонийнинг бу фикрлари Форобийнинг қуйидаги фикрларига жуда ўхшаб кетади: «Касб-хунарни эгаллаш ва камолотга эришишга ўз ихтиёрича ҳавас билан интилган кишилар ҳақиқий фазилат эгалари ва ҳақиқий санъат аҳллари дир».

Агар кишининг муайян бир касбга иштиёқи бўлмаса уни ҳеч вақт шу касбни эгаллаш учун мажбур қилмаслик керак, акс ҳолда у фақат ўзини қийнаши мумкин.

Давоний инсонга фойда келтирадиган касб-хунарни учга бўлади яъни улар кишининг руҳий (маънавий) қувватига боғлиқ бўлиб, биринчиси инсон ақлига тегишлидир бунга вазирлик касбини киритади. Иккинчиси таълим-тарбия натижасида вужудга келади. Бунга астрономия, математика, тиббиёт ва геометрия фанлари билан шуғулланиш киради. Учинчиси кишининг шижоати ва жасурлиги намоён бўладиган касблар дир: булар - душманга қарши кураш, чегарани қўриқлаш ва бошқалар дир.

Шундай қилиб, Давоний касб-хунар эгаллашни кишининг энг гўзал фазилатларидан бири, деб ҳисоблади. Инсон касб-хунарни эгаллашга уни такомиллаштиришга интилиш билан жамиятга ҳам фойда келтиради, демак бундай киши ҳар қандай таҳсинга сазовор дир.

У кишиларни энг аввало касб-хунарига қараб тоифаларга бўлади. Биринчи тоифага қалам аҳилларини олимлар, ноиблар, мунажжимлар, қозилар, инженерлар, мусулмон қонуншуносларини; иккинчи тоифага ҳарбийларни; учинчи тоифага эса савдогарлар, хунармандлар ва бошқаларни киритади. Тўртинчи тоифага эса деҳқонлар, қишлоқ хўжалиги билан шуғулланувчилардан иборатлигини кўрсатиб ўтади.

Давонийнинг касб-хунар эгаллаш тўғрисида ижобий қарашларидан бири шуки у биринчи навбатда оддий халқ меҳнатини хусусан деҳқон меҳнатини қуйлайди, инсон фақат ўз ҳалол меҳнати туфайли бахт-саодатга эришуви баркамол шахс бўлиб етишиши мумкинлигини исботлади. Шунинг учун у касб-хунар эгаларини доимо ҳурматлаш меҳнатини қадрлашга чақиради.

Ўзининг таълим-тарбия, ахлоқ нафосатга доир фикр мулоҳазалари билан 19 асрда шуҳрат қозонган Аҳмад Дониш ўқитувчилик касби ҳақида бир қанча фикр мулоҳазаларни билдиради.

Аҳмад Дониш касб танлаш ҳақидаги касб танлашда унинг одамларга фойда келтиришга асосий эътибор бериш кераклиги ҳақида билдирган фикрларини кўздан кечирар эканмиз унинг ўқитувчилик касби хусусидаги қарашларида ахлоқ масаласига катта эътибор берганлигини кўрамиз. У ўқитувчини ўқувчиларга кучли таъсир этувчи деб билади. Унинг таъкидлашича, ўқитувчилик касбини танлаганларнинг нопоклик ниятида бўлиши ғоятда зарарлидир, чунки улар ўзларидаги ахлоқий бузуқликни ёш авлод ўртасида тарқатадилар. Демак, Аҳмад Дониш ўқитувчининг ахлоқий қиёфасига катта эътибор беради. У ўқитувчидан ёш авлод манфаатини биринчи ўринга қўйишни талаб қилади. Ўқитувчи ўқувчи ва ўқувчиларга кўп

билим бериш ўз билимини ошириш ва чуқурлаштириш учун ўз устиларида кўп ишлашлари лозимлигини айтади. Бундан кўринадики, Аҳмад Дониш ўқитувчи касбига нисбатан жиддий талаб қўяди. У гўзал ахлоқлилик ва чуқур билимдонликни ўқитувчининг гўзал сифати деб билади.

Хулоса ўрнида шуни таъкидлаш лозимки, шарқ алломалари асарларидаги касб танлаш, касбга йўналтириш борасидаги фикрларни ўрганиш, уларни амалий ҳаётга тадбиқ этиш, ўсиб келаётган ёш авлодни онгли касб танлашга ёрдам беради. Шунингдек, уларда касбга хос тушунча, тасаввур ва билимларини бойишига хизмат қилади.

Хориж психологлари тадқиқотларида касбий установкалар муаммоси

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

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

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

Учинчи гуруҳ асл психологик омиллардан иборат бўлиб, бу шахсий қизиқиш ва мойилликлар умумий ва специфик қобилиятлар ақлий ва шахсий ривожланиш даражаси хотира хусусиятлари диққат моторикасининг ўзига хослиги ва шу қабиладир.

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

Ўқувчи ўз-ўзини реал баҳолаши ва ижтимоий талабларни истикболли баҳолашга психологик жиҳатдан тайёرمи? Ўқувчининг бу қаби баҳолашга тайёргарлигининг равшан мезони касб танлашга оид сўровнома бўлиши мумкин. Психолог ва социологларнинг кўп сонли маълумотларига кўра ўқувчиларнинг анчагина катта қисми мактабни тугатиш даврига келиб маълум касбий мақсадларга эга бўлмайди. Масалан, Россиялик психологлар маълумотига кўра сўров ўтказган 10-синф ўқувчиларидан 43,8% касб танлашга улгурмаган, танлаганларнинг 50% ўз танловини тушунтира олмайди, яъни нима мақсадда танлаганликларни билмайдилар. Маҳаллий психологларимиз тадқиқотлари асосида тўпланган маълумотларга кўра сўровда қатнашган юқори синф ўқувчиларининг 40% олий ўқув юртида чет

тили хусусан англиз тили йўналиши бўйича ўқимоқчи эканини билдирган. Улар тил билиш касб эмас, таълим маданият белгиси эканлигини ўйлаб ҳам кўрмаганлар.

Бунинг асосий сабабларидан бири ўқувчилар касблар оламини яхши билмаслигидир. 8-синф ўқувчилари билан ўтказилган сўровлар шуни кўрсатадики, ҳар бир ўқувчи ўртача 20-23 та касб борлигини айта олган. Ҳозирги кунда 40 мингдан зиёд касб борлигини ҳисобга олсак, бу касблар ҳақида билим даражасини паст эканлигини ойдинлаштиради.

Адекват касб танлашни қийинлаштирувчи яна бир сабаб ўқувчиларда психологик билимлар маданиятининг пастлиги ўз қобилиятлари индивидуал психологик хусусиятлари мойилликлари ҳақида маълумот етарли эмаслигидир.

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

Касбий фаолиятнинг самарадорлигини шартларидан бири мутахассиснинг касбий тайёрлиги ҳисобланади. Касбий тайёргарлик деганда унинг руҳияти ва жисмоний соғлиғи ва ҳолати ундаги сифатларининг бажараётган фаолияти талабларига мослиги даражаси тушунилади.

Машҳур рус психологи К.К.Платонов мутахассиснинг касбий тайёрлиги бу ўзининг муайян касбий фаолиятни бажаришга қодир ва тайёргарлик кўрган деб ҳисобловчи ва уни бажаришга интилувчи шахнинг субъектив ҳолатидир-деб ҳисобланган.

Мутахассиснинг касбий тайёрлиги мураккаб кўп даражали ва кўринишли тизимли психик шаклга эга бўлиб биринчи навбатда одамнинг шахсий кўриниши асосий ўрин эгаллайди. Шу билан бирга касбий тайёргарлик мутахассисда керакли даражада жисмоний соғлиқни касбий фаолият учун зарур бўлган жисмоний сифатлар шаклланганлиги ва ривожланганлигини талаб қилади. Чунки ҳар қандай касбий фаолият инсоннинг қандайдир куч жисмоний энергия сарфлашини кўзда тутади.

Мутахассиснинг касбий тайёргарлигида иккита ўзаро боғлиқ бўлган томонларни кўрсатиш мақсадга мувофиқ. Бу ўзаро боғлиқ томонлар психологлар М.И.Дьяченко А.М.Столяренколар томонидан ишлаб чиқилган бўлиб улар қуйидагилардан иборат;

1. Шахснинг касбий фаолиятга дастлабки салоҳиятли тайёрлиги мутахассиснинг бу тайёрлиги қуйидагилардан иборат бўлади яъни статик компонентлар касбий фаолиятнинг психик асослари, билим, кўникама, малакалар касб учун муҳим ҳисобланган шахснинг сифатлари унинг

муносабати мазмун ва қадриятлари афзалликлари ҳамда умуман шахснинг зарур бўлган касбий имкониятлари даражаси;

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

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

Кўришиб турибдики мутахассиснинг касбий тайёрлиги унда касбий билимдонликни керакли даражасини касбий маҳоратини ҳамда ўзини бошқариш, ўзини керакли фаолиятга йўналтиришга ўзининг касбий (маънавий шахсий ва жисмоний) имкониятларини ҳал этишга йўналтира билиш қобилияти мавжудлигини назарда тутати.

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

Мутахассис руҳиятининг касбий тайёрлигининг асосий таркибий қисмлари қуйидагилардан иборат:

-йўналтирувчи интеллектуал билиш. Бу таркибий қисми мутахассис шахсининг билиш соҳасини ўз ичига олади: касбий идрокини, фикрлаши, тасаввур, хотраси, диққатини ва булар биргаликда мутахассис шахсининг касбга интеллектуал тайёрлигини ташкил этади.

-мотивацион тайёрлиги. Мутахассиснинг мотивацион тайёрлигининг асослари ўз касби мутахассислигини тушуниш олиши узида позитив муносабати таркиб топтира олиши ўзини баҳолай билиш фаолиятига қизиқишлари ҳисобланади. Олий ўқув юрти шароитларида мутахассисни тайёрлашда касбий фаолиятга мотивацион тайёрлиги ўқувчиларнинг касбий ва шахсий ривожланишига ва таълим олиш жараёнида ўзини ривожлантиришга мавжуд мотивацион доиранинг йўналтирилганлигида намоён бўлади.

- Ижрочилик. Бу таркибий қисми касбий маҳоратни (билим малака кўникмалар) касбий хулқ одатлари каби муҳим касбий сифатларнинг тўплами, касбий қобилиятларни ривожланганлик даражаси ва

мутахассиснинг иродавий тайёрлиги унинг хулқи ва фаолияти давомида ўзини бошқаришга қодирлиги операционал функцияли тайёргарликни ўз ичига олади.

Мутахассиснинг касбий тайёргарлиги ядросини шахснинг касбий йўналганлиги ва касбий маҳорати ташкил этади.

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

Касбга йўналтириш деганда ёшларни ҳоҳиш мойиллиги ва шаклланган қобилиятларига яраша ва халқ хўжалигини ҳамда умуман жамиятнинг мутахассисларга эҳтиёжларини ҳисобга олиб ишга жойлаштириш жараёнини оптималлаштиришга қаратилган психологик педагогик ва тиббий тадбирлар комплекси тушунилади.

- Психолог К.К.Платонов “Касб танлашга йўналтириш учбурчаги” схемасини ишлаб чиқиб у ўзининг ихчамлиги билан бошқалардан ажралиб туради. Худди шу боис касб танлашга йўллашда ундан унумли фойдаланиш мумкин. Касб танлашга йўналтириш учбурчагининг муҳим томони бу ҳар хил касб ҳунар эгасига нисбатан қуйиладиган талаблар юзасидан муайян билимнинг мавжудлигидир. Унинг иккинчи бир хусусиятли томони шуки у ёки бу мутахассисликка нисбатан жамиятнинг меҳнат имкониятига эҳтиёжи бўйича билимлар мужассамлашганлигидир. Яна бир ўзига хос томони шундан иборатки касбга йўналтирувчининг қунти қобилияти шахсий хусусиятлари бўйича билимлар умумлаштирилган бўлиб касб танлашга оид барча жиҳатлар мажмуа ҳолига келтирилгандир.

Касб танлашга йўналтирилган учбурчаги шахснинг қизиқиши майли ҳоҳиши ўзини ўзи баҳолаши нуфузи кабиларга оид материалларни ўзида мужассамлаштиради.

В.А.Крутецкий ўспиринларда учраш мумкин бўлган мотивлардан қуйидагиларни алоҳида таъкидлаб ўтади:

- бирор ўқув фанига нисбатан ўспириннинг қизиқиши;
- ватанга фойда келтириш истаги;
- шахсий қобилиятини рўкач қилиб кўрсатиш;
- оилавий анъаналарига риоя қилиши;
- дўстлари ва ўртоқларидан ўрнатилганлик;
- иш жойининг ва ўқув юртининг уйга яқинлиги;
- моддий таъминланганлик;
- ўқув юрти кўринишининг чиройлилиги ёки унга жойлашишининг осонлиги сингари мотивлардир.

Психолог Е.А.Климов томонидан ўспиринларда касб танлаш жараёнида учрайдиган хатоликларни қуйидагилар деб ажратиб кўрсатадилар:

-бирор бир касбнинг нуфузли эканлигига баҳс боришдаги доғмаларга асосланиш;

- касбга узоқ ва ноаниқ тасаввурга биноан баҳо бериш;
- бирор касб эгаси бўлмиш кишига нисбатан ижобий ёки салбий муносабатда бўлишни тегишли касбга кўчириш;
- касбнинг оддий кундалик томонини назар писанд қилмасдан унинг ташқи томонига сиртига маҳлиё бўлиш;
- ўртоқларининг таъсири остида компания учун касб танлаш ва бошқалар.

Психолог В.Шубкин қизиқарли маълумотларни келтириб ўтади, маълум бўлишича мактабни битириб чиқаётган ёшлар физик, радиомутахассис, математик, учувчи, геолог, врач, адабиёт ва санъат ходими касбларини жуда юқори баҳолар эканлар. Хизмат кўрсатиш соҳаларига оид касбларнинг сотувчилар, умумий овқатланиш, коммунал корхоналар ходимлари, тикувчилар шунингдек ҳисобчилик, иш юритувчилик, бугалтерлик касбларининг мавқеи жуда паст экан. Г.Кулагин ҳам мактабни битириб чиқаётганлар орасида турли касбларнинг қандай мавқеига эга эканлиги ҳақида ёрқин маълумотлар келтиради. Ана шу ёшлар 80 та касбни муҳимлигига қараб қайси ўринда жойлашганлигини қўйиб чиққанлигини кўришимиз мумкин, унга кўра токар ва уста касбларини 39-40 ўринга қуйган бўлсалар, айримлари 75-76 ўринга қуйишган.

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

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

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

2. Ўз ҳақида ўзининг қобилиятлари ва қизиқишлари ҳақида

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

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

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

2. Касбий фаолият шароитларига мослашишнинг турли вариантлари мавжуд бўлиб улар усулига кўра турлича бироқ меҳнат маҳсулдорлиги бўйича бир хилдир.
3. Айрим қобилиятлар ифодаланишининг суствлигини йўқотиш имкониятлари мавжуд. Бу эса машқ қилиш натижасида ёки ишнинг услубларни ҳамда қобилиятларини бошқалари ҳисобига тўлдириш асосида амалга оширилади.
4. Қобилиятларни шахснинг индивидуал ўзига хослигини ҳисобга олган ҳолда шакллантириш яъни тараққиётнинг ички ва ташқи шароитларини ҳисобга олган ҳолда таркиб топтириш.

Юқоридаги фикрлардан кўринадики касбий установкаларни шаклланиш жараёнида шахснинг ўз ўзини англаш, баҳолаш, шахс хусусиятлари шунингдек касбий билим малака ва кўникмалар муҳим аспект сифатида кўрсатиб ўтилади.

Касб танлаш, касбга йўналтириш муаммолари ўзбек психологлари тадқиқотларида

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

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

Арзиқулов Д.Ннинг диссертацион тадқиқотида Аграр университет ўқувчиларининг касбий шаклланиш босқичлари психологик хусусиятларини ўрганишга асосий эътибор қаратилди. Бошқа касбларга ҳам тааллуқли бўлган муҳим хулосалар касбий тикланишнинг ҳар бир босқичида ажратилган шахсий хоссалар билан касбий сифатлар ўртасида статистик аҳамиятли боғлиқлик борлиги ҳақидаги фикрлардир. Ривожланишнинг турли босқичларида шахснинг алоҳида хоссалари устуворлиги уларнинг шахсий-касбий адаптацияси ифодалаб ва ўзини касб билан идентификациялаш кўрсаткичи саналади.

Ш. Ғ. Сапаровнинг ўқитувчиларининг шахсий-касбий хусусиятларини ўрганишга бағишланган тадқиқотида таъкидланадики уларнинг шаклланиши ва ривожланиши уларнинг касбий фаолиятида амалга ошади яъни намоён бўлиш даражаси ва сифати ўқитувчиларнинг ёши ва иш стажига узвий боғлиқдир. Шунингдек муаллиф жинс ва касбий фаолиятнинг мотивацион асоси каби омилларни кўрсатади. «Эришишга эҳтиёжнинг юқори даражаси тенденцияси асосан 10 йилгача стажли бўлган 30-35 ёшгача ўқитувчиларда

намоён бўлади. Кейин фаолиятда эришиш эҳтиёжи барқарорлашиб ўртача кийматлар даражасида боради».

Ю.М.Асадованинг диссертациясида умумтаълим мактаби ўқитувчисининг малака ошириш тизимидан касбий-шахсий ўсиш йўналишини белгиловчи психологик хусусиятлари ўрганилади. Бу босқичда обрўни қўллаб қувватлашда касбий тикланиш самарадорлиги кўп жиҳатдан психологик хусусиятларга боғлиқ.

Муаллифнинг психологияда умумэтироф этилган асосий хулосаларидан бири «шахснинг индивидуал-психологик хусусиятлари инсоннинг аниқ фаолиятида намоён бўлиб шу фаолиятнинг омили бўла олади унда такомиллашиб мақсдга эришиш воситаси сифатида фаолиятнинг қайта ишлашда психофизиологик асоси ҳам шахс улар билан ҳисоблашиб, ўз имкониятларини баҳолайдиган восита сифатида ҳам хизмат қилишидир» бундай шахс хусусиятлар экстроверт. интровертлик, нейротизм, ўз-ўзини баҳолаш, хавотирлик, эмоционал потенциал (барқарорлик), эмоционал жалб қилинганлик саналади.

Б.Сирлиевнинг ўрта махсус касб-ҳунар таълими муассасаси устасининг касбий тикланишнинг психологик жиҳатларини ўрганишга бағишланган тадқиқотининг мақсади шахсий касбий ўсишни аниқлаш ва унинг касбий тикланишнинг турли босқичларида намоён бўлиши хусусиятларини очиб бериш шу асосида ишлаб чиқариш таълими устасининг профессиограмма ва психограммасини ишлаб чиқишдан иборат.

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

- шахсий-профессионал компонентликнинг ўз-ўзига нисбати;
- ўз-ўзини долзарблашга интилиш;
- эмоционал барқарорлик ва касбий идентиклик;
- ўз-ўзига ҳурмат ва «Мен» нинг ички мувофиқлиги;
- динамизм ютуқларга эҳтиёж эктровертланганлик атрофдагиларнинг ўзига нисбатан позитив муносабатини кутиш;
- интернализм (ички назорат даражаи экани).

Шахсий хоссаларнинг намоён бўлиши юқори даражалари педагогик фаолият компонентларини ижодий реализациялайдиган прогрессив ўқитувчи типи тикланишига кўмаклашади. Улар тадқиқотда иштирок этганларнинг 33,1% ини ташкил этган. Шахсий-касбий хоссалар намоён бўлиши ўртача кўрсаткичлари педагогик фаолият компонентлари реализацияси ўртача даражасига онгли моҳирона бироқ ижодкорликсиз тўғри келади. Бундай стандарт типдаги ўқитувчилар 48,1 % ни ташкил этган. Ўз «Мени» учун паст кўрсаткичга эга ўқитувчилар ўз касбий фаолиятида етарлича компонентга эга эмас ва улар 18,8% ни ташкил этган. Шу тариқа фаолият субъектининг шахсий сифатлари билан касбий муваффақиятликнинг тўлиқлиги ўз исботини топган.

Ф.С.Исмагилованинг мутахассисларнинг касбий тажрибаси ва уни бозор иқтисодиёти шаклланиш даврида бошқаришга бағишланган диссертациясида кўрсатиладиган касбий тажриба самарадорлиги мезони мутахассиснинг рақобатбардошлиги саналади. Рақобатбардошликлик мутахассиснинг профессионал сифатида меҳнат бозорида ва ташкилотда унинг устунлиги бош талаб қилиниш даражасидир.

Касб танлашга тайёрликнинг психологик жиҳатлари ва касбий диагностика муаммоларига К.Б.Қодиров тадқиқоти бағишланган. Асосий қоида касбий йўналганлик умуман мойилликларда қизиқиш ва кадриятларда ифодаланиб касбий ривожланишнинг мазмуний томони саналади. Бизнингча буни ақлий имкониятлари сифатида эмас уларнинг психологиядаги аънанавий талқиндан фойдаланилса, ўз-ўзини англаш рефлексив жараёнларининг шаклланганлиги ва ривожланганлиги даражаси сифатида таърифлаш аниқроқ бўларди.

Шундай қилиб юртимиз психологларининг касбий тикланишнинг турли босқичларини ўрганишга бағишланган тадқиқотлари таҳлили ривожланишнинг шахсий омиллари шахснинг касбий фаолияти доирасида тикланишида ҳал қилувчи ролига ишонч ҳосил қилади. Англанганлик мустақилликнинг ривожланиш даражаси яъни ижтимоий етукликни ҳисобга олиш кўп жиҳатдан ўқувчилар касбий тикланиш механизмини ўрганиш имконини беради.

Ўқувчиларда касбий установакаларни шаклланганлигини диагностика қилиш

Установка тушунчаси психология фанида янгилик бўлмай бу борада хориж психологлари томонидан қатор тадқиқот ишлари олиб борилган. Жумладан хориж психологларида Узнатде томонидан установка назарияси ишлаб чиқилган бўлиб, кейинчалик унинг шогирдлари томонидан бу муаммо кенг доирада тадқиқ қилинди. Жумладан улар сирасига Ш.А.Надирашвили, А.С.Прангишвили, И.Т.Бжалава, В.Г.Норакидзе ва бошқаларни келтириб ўтиш лозим.

Психологик адабиётларда установка тушунчасига қуйидагича таърифлар учрайди. Жумладан Қ.Турғунов муаллифлигида нашр қилинган “психология терминларининг русча-ўзбекча изоҳли луғати” да установка-шахснинг муайян фаолиятни (тафаккур идрок мақсадга мувофиқ ҳаракатлар ва ҳоказо) бажаришга қаратилган аввалги тажрибаси билан белгиланган тайёргарлиги кишининг уни муайян тарзда ҳаракатга ундовчи тайёргарлик шакли. Тайёргарликда идрок ёки ҳаракатнинг устунлигига қараб у сенсор ва мотор установкакаларга бўлинади.

М.Г.Давлетшин муаллифлигида чоп этилган “психология қисқача изоҳли луғат”ида установка- йўналиш, йўналтириш маъноларини англашиб, кишининг теварак атрофдаги одамларга ёки объектларга нисбатан қандай муносабатда бўлиш уларни маълум даражада идрок қилиш, сезиш уларга баҳо бериш ва қандайдир ҳаракат қилишга тайёргарлигининг англатадиган ҳолат.

Б.Қодиров ва К.Қодиров муаллифлигида чоп этилган “касбий ташхис методикалари” тўпламида установка- деганда шахснинг бирон бир муаммони ҳал этишга ички тайёргарлиги шу муаммога нисбатан кенг маънода ижобий ёки салбий муносабати тушунилади.

Юқоридаги фикрлардан кўринадики касбий установкаларни шаклланиш жараёнида шахснинг ўз-ўзини англаш, баҳолаш, шахс хусусиятлари шунингдек касбий билим, малака ва кўникмалар муҳим аспект сифатида кўрсатиб ўтилади.

Ўқувчиларда касбий установкаларни шаклланганлигини ўрганиш мақсадида Тошкент шаҳар Яккасарой туманига қарашли 118-ўрта мактабнинг 7-8-9 синф ўқувчиларида тадқиқот ишини олиб бордик. Тадқиқот методикаси сифатида касбий установкаларни аниқлаш яъни И.М.Кондаков томонидан ишлаб чиқилган ва Б.Р.Қодиров томонидан модификация қилинган методика танлаб олинди. Тадқиқотдан кўзланган мақсад ўқувчиларда касбий установкаларни шаклланишига таъсир этувчи омилларни ўрганишдан иборат.

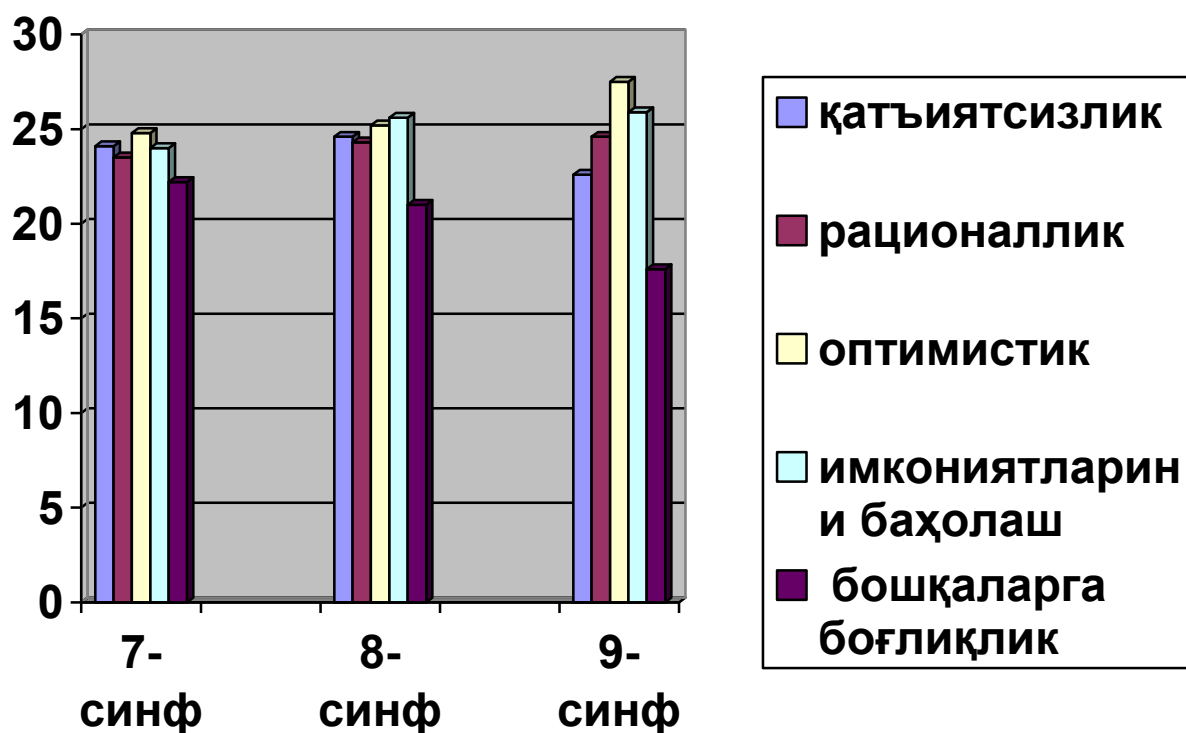
1997 йил Россиялик психолог И.М.Кондаков бир неча босқичда илмий тадқиқотлар олиб бориб, ўқувчи-ёшларга хос бўлган энг муҳим касбий установкалар рўйхатини тузди ва олинган натижаларни таҳлил қилиш орқали беш йўналишдаги установкаларни ажратиб кўрсатилган. Унга кўра:

- касб танлашда қатъиятсизлик
- касб танлашда рационаллик, теранлик
- бўлажак касбнинг истиқболига нисбатан оптимистик муносабат
- касб танлашда ўз имкониятларини юқори баҳолаш
- касб танлашда бошқаларга боғлиқлик

Методика 8 та топшириқ ва шунга мувофиқ 5 тадан жавоблар варианти келтирилган. Мазкур методика синалувчилар гуруҳларида ўтказилиб, натижалар миқдор ва сифат жиҳатидан таҳлил қилинди. Миқдорий таҳлил натижаларини яққол ифодалаш мақсадида жадвал ва диаграммада акс эттирилди.

Натижаларни жадвал ва диаграмма кўриниши

синф	Қатъиятсиз лик	Рационал лик	Касб истикболи га оптимис тик муносабат	Касб танлашда ўз имкониятларини юқори баҳолаш	Касб танлашда бошқа ларга боғлиқ лик
7- синф	24,1	23,5	24,8	24	22,2
8- синф	24,6	24,3	25,2	25,6	21
9- синф	22,6	24,6	27,5	25,9	17,6



Жадвал ва диаграммадаги натижаларга асосланиб қуйидаги мулоҳазаларни келтириб ўтиш лозим. Унга кўра касб танлашда қатъиятсизлик йўналиши 7-синфларда 24,1% ни 8-синфларда 24,6% ни 9-синфларда 22,6% ни ташкил қилганлигини кўришимиз мумкин. Бу улардаги касбий шаклланиш нуқтаи назаридан келажак ҳақида аниқ тасаввурлар мезонларнинг йўқлиги, касблар олами ҳақида тўлиқ ахборотга эга эмаслик шунингдек ўз имкониятларига нисбатан ишончсизлик, бир қарорга кела олмаслик, иккиланишларнинг кўплиги билан тавсифланадиган туйғулар ҳамда шунга мос ҳуқ- атворларида ўз ифодасини топади.

Иккинчи йўналиш касб танлашда рационаллик теранлик омили бўлиб бу 7-синфларда 23,5% ни 8-9 синфларда 24,3% ва 24,6% ни ташкил қилади. Айнан мазкур йўналиш бўлажак касбий ҳаётни онгли равишда огоҳлик билан белгилаш, билиб туриб аниқ режа асосида ақл билан мустақил равишда ҳаракат қилиш ҳар қадамини обдон ўйлаб донолик билан босиш каби установкадир.

Синалувчилар гуруҳида бўлажак касбнинг истиқболига нисбатан оптимистик муносабат барча шкаллалар ичида устуворлиги билан белгиланади. Унга кўра 8-9 синфларда 25,2% ва 27,5% ни 7-синфларда 24,8% яъни паст даражани ташкил қилади. Бу шахсдаги ўз касбий келажagini идеаллаштириш, омад кулиб боқишига умид боғлаш, ҳаётдаги ҳар қандай муаммонинг ўз-ўзидан ҳал бўлиб кетиши мумкинлигига, баъзан ҳаддан ортиқ ишониш билан боғлиқ бўлган дунёқарашларнинг устунлигида кўринади.

Тўртинчи йўналиш касб танлашда ўз имкониятларини юқори баҳолаш бўйича синалувчилар гуруҳи натижаларига назар ташлайдиган бўлсак 8-9 синф ўқувчиларида 25,6% ва 25,9% ни 7-синф ўқувчиларида эса 24% ни

яъни паст даражани эгаллаганлигини кўришимиз мумкин. Олинган натижага кўра шахснинг ўз кучига ва қобилиятларига ҳаддан ташқари ортиқ баҳо бериши ҳар қандай қийинчиликларни енгишга ўзини тайёр деб ўйлаши, кўтаринки руҳда орқа олдини ўйламай, баъзан енгилтаклик билан ҳар қандай тўсиқларга қарши боришдан кўркмаслиги ўзига ҳаддан ортиқ ишониши каби хислатлари ва барқарор эътиқодлари установаки устувор аҳамият касб этади.

Касб танлашда бошқаларга боғлиқлик йўналиши ҳар учала синф синалувчиларида тенг кўрсаткични ташкил қилади ва бу шахснинг ижтимоий етилмаганлиги билан боғлиқ равишда эркин ва мустақил бир фикрга эга эмаслигини, ҳар қандай кишининг маслаҳатларига осонлик билан берилишини ишонувчанлиги туфайли аниқ бир касбий қарорга келишда қийинчилик сезаётганлигини ифода этади.

Методика натижаларидан шуни кўриш мумкинки, синалувчилар гуруҳларида бўлажак касбнинг истиқболига нисбатан оптимистик муносабат муҳим аҳамият касб этганлигини кўришимиз мумкин ва бу шахснинг тўғри касб танлашининг асосий мезони сифатида кўрсатиб ўтилади.

Хулоса ва тавсиялар

Юқоридаги фикрларга асосланиб қуйидаги **хулосаларни** келтириб ўтиш лозим:

- шахсда касбий установакарни шаклланганлиги касбий қизиқиш ва онгли қарор қабул қилиш билан белгиланиши мумкин;
- шахснинг ўз кучи ва қобилиятига ортиқча баҳо бериши ўйламасдан қарор қабул қилиши нотўғри касб танлашга сабаб бўлувчи омиллардан ҳисобланади;
- онгли касб танлашнинг мезони сифатида касбий установакарнинг шаклланганлигини кўрсатиб ўтиш мумкин;
- ўқувчиларда касблар ҳақидаги ахборотларнинг етарли эмаслиги бу борадаги тасаввурларнинг йўқлиги касб танлаш юзасидан қарор қабул қилишда қийинчиликларни келтириб чиқаради;
- шахснинг эркин ва мустақил фикрга эга эмаслиги касбий установакарнинг шаклланишига тўсқинлик қилиши мумкин;

Келтирилган хулосаларга мувофиқ қуйидаги **тавсияларни** бериш мумкин:

- ўқувчи-ёшларни онгли касб танлаш ишларини жонлантириш ва бунда фақат психолог зиммасидаги маъсулият деб қарамаслик лозим;
- онгли касб танлашга ёрдам берувчи ўқув машғулотларини ташкил қилиш ва унга етакчи мутахассисларни жалб қилиш;
- ўқувчи ёшларни касблар оламига доир билим, кўникма ва малакаларни таркиб топтириш;
- ўқувчи-ёшлар ўртасида онгли касб танлаш борасида индивидуал ва гуруҳий маслаҳатларни ташкил қилиш.

Фойдаланилган адабиётлар

1. И.А.Каримов “Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз” Тошкент, 2000 йил
2. И.А.Каримов “Ўзбекистон ХХІ асрга интиломқда” Тошкент, 1999 йил
3. Абу Наср Форобий Фозил одамлар шахри. Т.: А.Қодирий номидаги нашриёт. 1993. 224 б.
4. К.М.Гуриевич “Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы”. Москва 1970 йил
5. Е.А.Климов “Как выбрать профессию” Москва 1990 йил
6. И.М.Кондаков “Диагностика профессиональных установок подростков” 1997 йил
7. И.М.Кондаков “Индивидуально – психологические особенности подростков в выборе профессии” Москва 1989 йил.
8. Б.В.Кулагин «Основы профессиональной психодиагностики» Л 1984 йил
9. Е.А.Климов “Как выбрать профессию” Москва 1990 йил
10. А.Ф.Кудряшова «Лучшие психологические тесты для проф отбора и профориентатора» 1992 йил
11. Раҳимов С. Абу Райхон Беруний, Абу Али Ибн Сино таълим ва тарбия ҳақида. Т.: Ўқитувчи. 1967. 74-75 б.
12. А.Д. Сазонов, Н.И. Колугин, А.П. Меншиков. «Профессиональная ориентация молодежи» Москва 1989 йил.
13. М.Г.Давлетшина «Психологические аспекты совершенствования профориентационной работы среди молодежи» Тошкент 1982 йил
14. Н.Соғинов, Ф.Хабубуллаев “Ўқувчилар билан олиб бориладиган касб танлаш, касбга йўллаш ишларини ташкил қилишда психодиагностика методларидан фойдаланиш” Тошкент 1996 йил.
15. Ф.Х.Рашидов, А.Р.Ходжабоев, Р.К.Жўраев, Х.Ф.Маъсудов ва бошқалар “Ўрта махсус, касб-хунар таълимдаги тайёрлов йўналишлари, касблар ва ихтисосликлар таснифлагичи” Тошкент 2000 йил
16. К.Б.Қодиров “Касб танлашга тайёргарликнинг психологик жиҳатлари ва касбий ташхис” Тошкент 2001 йил
17. Б.Р.Қодиров “Қизиқишлар харитаси” Тошкент 1991 йил.
18. Э.Ғ.Ғозиев, Қ.Қ.Мамедов “Касб психологияси” Тошкент 2003 йил