

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

С.Х.ЖАЛИЛОВА, Ф.И.ХАЙДАРОВ, Н.И.ХАЛИЛОВА

КАСБ ПСИХОЛОГИЯСИ

(ўқув қўлланма)

Бакалаврият йўналиши:

**5140800-педагогика ва психология
талабалари учун ўқув қўлланма**

ТОШКЕНТ – 2010

АННОТАЦИЯ

Касб психологияси шахсда касбга доир билим, кўникма, малакаларни шунингдек, улардаги мавжуд тушунча, тасавурларини бойитишга хизмат қилади. Ўқув қўлланмада касб психологиясининг асосий муаммоси предмети, мақсад, вазифалари, шарқ алломалари, ўзбек психологларининг касб танлаш, касбга йўналтириш борасидаги фикрлари, касб психологиясининг тадқиқот методлари, касб тушунчаси ва уни психологик тизимлаш, профессиография, касбий мотив ва мотивация, шахснинг касбий камолоти, меҳнат ва касбий камолот, касбий сифатлар ва касбий идентификация масаласи, касбий ўзликни англашдаги зиддиятлар, ходимлар аттестациясининг психологик аспекти ва шунга доир илмий назарий маълумотлар келтирилган.

Ўқув қўлланмадан олий ўқув юртлари педагогика ва психология йўналиши бўйича таълим олаётган талабалар, магистрантлар, ўқитувчилар, илмий ходимлар, умуман шу соҳага қизиққан кенг китобхонлар оммаси фойдаланишлари мумкин.

Тақризчи: Психология фанлари доктори, профессор З.Т.Нишонова
Педагогика фанлари доктори, профессор Н.А.Муслимов

Маъсул муҳаррир: Психология фанлари доктори, профессор М.Г.Давлетшин

Ўқув қўлланма Университет Илмий кенгашининг 2010 йил
“25”февралдаги 7-сонли буйруғига асосан нашрга тавсия қилинган.

МУНДАРИЖА

КИРИШ	4
КАСБ ПСИХОЛОГИЯСИ ФАНИНИНГ ПРЕДМЕТИ	5
КАСБ ПСИХОЛОГИЯСИНИ ШАКЛЛАНИШ ТАРИХИ	13
ШАРҚ АЛЛОМАЛАРИ АСАРЛАРИДА КАСБ-ҲУНАР ВА КАСБ ТАНЛАШ МАСАЛАЛАРИ	16
ЎЗБЕК ПСИХОЛОГЛАРИ ТАДҚИҚОТЛАРИДА КАСБ ТАНЛАШ, КАСБГА ЙЎНАЛТИРИШ МУАММОЛАРИ	25
ГЕНЕТИК УСУЛЛАР	30
ПРАКСИММЕТРИК УСУЛЛАР	32
ПСИХОМЕТРИК УСУЛЛАР	34
КАСБ ПСИХОЛОГИЯСИНИНГ ТАДҚИҚОТ МЕТОДЛАРИ	35
ЭКСПЕРИМЕНТАЛ УСУЛЛАР (ТАЖРИБА УСУЛЛАРИ)	38
МАТЕМАТИК ИШЛОВ БЕРИШ УСУЛЛАРИ	40
КАСБ ТУШУНЧАСИНИНГ МОҲИЯТИ	42
КАСБЛАРНИ ПСИХОЛОГИК ТИЗИМЛАШ	47
ПРОФЕССИОГРАФИЯНИНГ МОҲИЯТИ	50
КАСБ ПСИХОЛОГИЯСИДА КАСБИЙ МОТИВ ВА МОТИВАЦИЯ МАСАЛАЛАРИ	57
КАСБИЙ ШАКЛЛАНИШ ЖАРАЁНИДА ШАХС ТАРАҚҚИЁТИ	63
ШАХСНИНГ КАСБИЙ КАМОЛОТИ	66
МЕҲНАТ СУБЪЕКТИНИНГ КАСБИЙ ШАКЛЛАНИШИНИНГ ОМИЛИ	70
МЕҲНАТ ЖАРАЁНИДА СУБЪЕКТ КАСБИЙ ЕТУКЛИГИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ	77
КАСБИЙ СИФАТЛАР ВА КАСБИЙ ИДЕНТИФИКАЦИЯ МУАММОСИ	81
ШАХСДА КАСБИЙ АНГЛАШНИ ШАКЛЛАНИШИ	91
ШАХС ШАКЛЛАНИШИНИНГ ТУРЛИ БОСҚИЧЛАРИДА КАСБИЙ ЎЗЛИКНИ АНГЛАШ	100
КАСБИЙ ЎЗЛИКНИ АНГЛАШДАГИ ЗИДДИЯТЛАР	104
ШАХС КАСБИЙ ШАКЛЛАНИШИ ЖАРАЁНИДАГИ ИНҚИРОЗЛАРИ	106
ХОДИМЛАР АТТЕСТАЦИЯСИНИНГ ПСИХОЛОГИК АСПЕКТЛАРИ	111
АТАМАЛАР ИЗОХИ	117
Фойдаланилган адабиётлар	126
ИЛОВАЛАР	129

КИРИШ

Маълумки, ҳар қандай жамиятнинг равнаки, ижтимоий, сиёсий, иқтисодий барқарорлиги унинг фуқароларининг ақлий ва ахлоқий салоҳиятини юксак даражада ривожланганлигига боғлиқ. Зеро, жамиятимизнинг маънавий янгилинишида, ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётини шакллантиришда жаҳон ҳамжамиятига қўшилишини таъминлайдиган демократик ҳуқуқий давлат қуриш кадрлар тайёрлашнинг миллий масаласи устувор мезон сифатида муҳим роль ўйнайди. Шунинг учун ҳам Ўзбекистон Республикасининг Президенти И.А.Каримов инсон унинг ҳар томонлама камол топиши ва фаровонлиги, шахс манфаатлари рўёбга чиқаришнинг шароитларини ва таъсирчан механизмларини яратиш эскирган тафаккур ва ижтимоий ҳуқуқ-атворнинг андозаларини ўзгартириш республикада амалга оширилаётган ислохотларнинг асосий мақсади ва ҳаракатлантирувчи кучидир-деб жуда тўғри айтган эди. Чунки ҳалқнинг бой интеллектуал мероси ва умуминсоний кадриятлар асосида замонавий маданият, иқтисодиёт, фан-техника ва технологиянинг янги ютуқлари асосида муҳаммал тайёргарликдан ўтган кадрларни тайёрлашнинг янги тизимини шакллантириш Ўзбекистон Республикаси тараққиётининг муҳим шартларидан бири бўлиб қолди.

Мана шу маънода бугунги мустақиллик шароитида кадрлар тайёрлашнинг миллий моделини рўёбга чиқариш, ҳар томонлама камол топган, жамият ҳаётига мослашган таълим-тарбияни онгли равишда қабул қила оладиган давлат, жамият ва оила олдида жавобгарлик ҳиссини туя оладиган фуқароларни тарбиялашни назарда тутиш билан бирга таълим соҳасини тубдан ислоҳ қилиш, уни ўтмишидан қолган мафкуравий қарашлар ва сарқитлардан тўла халос этиш, ривожланган демократик давлатлар даражасида юксак маънавият ва ахлоқий талабларга жавоб берувчи юқори малакали кадрлар тайёрлаш миллий тизимини яратиш мақсадида 1997 йил Олий Мажлиснинг IX сессиясида «Таълим тўғрисидаги қонун» ва «Кадрлар тайёрлашнинг миллий дастури» қабул қилинди.

Инсон боласи камолга етгани сари илмга, маърифатга талпинади. Дастлабки сабоқни ҳам у мактабдан олади. Аммо келажакимиз эгалари бўлган ёшларга таълим бериш уларни ўқитиш билан боғлиқ айрим муаммолар бугунги кунда кишини ўйлантириб қўяётгани табиий. Чунки замонавий шиддаткор жамият эса етук билимдон мутахассис кадрларга муҳтож бўлиб бораверади. Бу ҳам табиат қонуни «Энг муҳими шуни англаб етишимиз керакки, кадрлар масаласини ҳал этмас эканмиз, саъи-ҳаракатларимиз қутилган натижаларни бериши, ҳаётимиз маънавиятимиз ўзгариши қийин кечади. Демакки, замонавий таълим-тарбия тизимини ислоҳ қилиш замон талабларига мос кадрлар тайёрлаш ишини йўлга қўйиш фаолиятимизнинг бош йўналиши бўлмоғи даркор» – деб таъкидлаган эди, Президентимиз И.А.Каримов.

Айтиш мумкинки, баркамол инсоннинг шаклланиши унинг муносиб касб-корни эгаллаши жамият тараққиёти учун баҳоли қудрати ўз ҳиссасини қўшиб яшаши ва шу орқали жамиятда ўзлигини намोён этиши яъни шахснинг камол топиши назарга олинади. Комиллик сари интилиш шахснинг касбий шаклланиши билан биргаликда яхлит ҳолда кечадиган ва деярли бир умр давом

этадиган мураккаб жараёндир. Кенг маънода касбий шаклланиш деганда инсоннинг ўз ақлий қобилиятлари жисмоний имкониятлари у ёки бу соҳага бўлган лаёқатлари, кизикиш ва интилишлари, шунингдек қадрият ва дунёқарашларига кўра бирор бир касб соҳасида таълим олиш кейинчалик шу соҳага киришиб, мослаша бориши ва ниҳоят йиллар давомида етук ва малакали мутахассис етишиши тушунилади.

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

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

Мазкур жараёнда шахсдан касбга доир билимларга эга бўлиш талаб қилинади. Шунинг учун ҳам ўқувчиларни касблар оламига доир билимлар билан қуроллантириш ҳамда амалий кўникма ва малакаларни ҳосил қилиш лозим. Бунинг учун касбларга доир қўлланмалар, тарқатма материаллар билан таъминлаш лозим. Шундагина касб танлаш жараёнида юзага келадиган турли қийинчилик, зиддият, тўсиқларни олдини олган ҳолда ўқувчи-ёшларни онгли равишда касбга йўллаш имконига эга бўламиз.

КАСБ ПСИХОЛОГИЯСИ ФАНИНИНГ ПРЕДМЕТИ

Ҳар бир инсон ҳаётида касбий фаолият муҳим аҳамиятга эга. Ота-оналар фарзандларининг илк қадамлариданок унинг келажаги тўғрисида ўйлаб қолишади. Фарзандларининг кизикиш ва қобилиятларини кузатиш орқали уларнинг касбий келажагини аниқлашга ҳаракат қиладилар. Айниқса, мактабда бериладиган таълим-тарбия ўқувчининг турли фанларга бўлган танловли муносабатини келтириб чиқаради, айрим болаларда эса қайсидир фанларга бўлган кизикиши тез сезилади, яъни тасвирий, мусиқавий ва ҳокзолар. Ўсмирлик даврига келиб, муаммо янада кучаяди. Кўпгина ўқувчилар ва ота-оналарга қандай касбни танлашлари олдиндан маълум бўлади: улар “Мен шифоқор бўламан”, “Бизнинг ўғлимиз, қизимиз, тиббиёт институтига ҳужжат топширади. Шундай бўлсада, касбий мақсадларнинг аниқлиги ва уларни рўёбга чиқиши бўйича хавотирланиш ҳолатлари сезилиб туради. Омадсизликка учраса-чи? Айрим ўқувчилар учун тўққизинчи синфни битиргач, касбий йўналишларини танлаш – энг долзарб масала бўлиб қолади.

Кўпгина мактаб битирувчилари келажакда ким бўлсам экан ёки қайси соҳани мутахассиси бўлсам экан? – деган саволни ўз олдиларига қўйиб, касб танлаш муаммосига дуч келишади. Натижада ўқувчилар томонидан мутахассисликлар тасодифан танланади. Ҳеч қандай махсус тайёргарликка эга бўлмасдан ёки касбий келажагини тушуниб етмасдан мактаб

битирувчиларининг бир қисми дархол ишга жойлашади. Бунда касб дунёсида ўз ўрнини кидириш ўзгача маънога эга бўлади.

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

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

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

Ҳар бир кишининг ҳаётида касбий ривожланиш бўйича ўзгартирувчи норматив вақтлар мавжуд бўлади. Масалан; касб-ҳунар коллежига кириш, уни тугатиш, ишга кириш, меҳнатга бўлган лаёқатини йўқотиш, мажбурий ишдан бўшаш ва бошқалар. Бундай воқеаларининг пайдо бўлиши бехосдан ёки қандайдир шароитлар туфайли, гоҳида эса мутахассислик сабаби натижасида бўлади. Кўп ҳолларда норматив бўлмаган воқеалар касбий исталмаган ноҳуш воқеалар, ҳисобланади.

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

Шу боис талайгина муаммолар ишсизликни келтириб чикаради. Бу эса эртанги кунга бўлган ишончсизлик психологик зўриқишни кучайтиради. Бунда кўпгина ишсизлар учун касбини ўзгартириш муаммоси келиб чиқади. Янги касбни шаклланиши жараёнида касбий қарашлар шахс хусусиятларининг ўзгаришини талаб этади.

Ҳар бир кишининг касбий ҳаётида касбий ривожланиш инкирозлари учраб туради. Бир неча йил давомида маълум бир соҳада фаолият кўрсатиш мутахассиснинг касбидан зерикish ҳолатларини келтириб чикаради. Касбий тикланиш шахс фаоллигини сусайтиради, ҳордиқ чиқариш имкониятларини кидиришга олиб келади.

Бир хил касбий фаолияти жараёнида мутахассисда муҳим касбий фазилатлар ривожлана бошлайди.

Шахснинг ўз касбий устаси бўлиши фаолият маҳсулдорлигига таъсир этади. Қандай қилиб мутахассиснинг ишга бўлган лаёқатини сақлаб қолиш, гоҳида эса тиклаш мумкин. Маълумки, мутахассис мунтазам равишда касбий психологик томонидан ёрдамга муҳтож бўлади.

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

Шахс ва касб ўртасида келиб чиқадиган шахсий ва касбий ривожланиш вазиятларини умумлаштирган ҳолда қуйидагиларда кўришимиз мумкин:

Шахс ва касб ҳамкорлигининг психологик хусусиятлари.

Шахсий ва касбий ривожланиш омиллари	Касбий жихатдан келиб чиқадиган психологик муаммолар
Мактабгача ёшдаги болаларнинг қизиқиш ва қобилиятларини хилма-хиллиги.	—
Таълимнинг кейинги турини танлаш ва умумий ўрта таълим мактабини битиргандан сўнг ишга жойлашиш.	Касбий таълимнинг кейинги турларини танлаш жараёнида касбий маслаҳатлар бериш.
Таълимнинг кейинги турларини танлаш ва ўзига хос махсус коллежини битириб ишга жойлашиш.	Касбий маълумот олишга тайёргарлик жараёнида касбий маслаҳатлар бериш, касбий танлов, касбий текширувдан ўта олмаганларга психологик ёрдам бериш.
Касбий маълумот олиш ва тайёргарлик, касб хатоликларига йўл қўйиш, таълим жараёнидан қониқмаслик ва бошқалар.	Ўқув-касбий фаолиятнинг моҳиятини кучайтириш, таълим жараёнига инновацион технологияларини жорий этиш ҳамда таълим олувчининг шахс сифатида ўзини-ўзи бошқара олиш, кўникмалар.

Иш жойини кидириш, ишга жойлашиш, малакавий талаблар ва лавозим мажбуриятларини қабул қилиниши, янги ижтимоий касбий вазифани англаб олиш.	Касбий таълов ва касбга яроқлилиқни (лаёқатини) аниқлаш. Ёш мутахассис томонидан янги ижтимоий, касбий талаблар ва масъулиятларини қабул қилиниши.
Касбга кириб бориш орқали касбий тажрибага эга бўлиш, ҳаётда янги тартиб, ижтимоий-иқтисодий вазиятларга мослашиш.	Касбга кўникишдаги ижтимоий қийинчиликлар, касбий лаёқатсизлиқнинг яширин шакли, касбий ҳулқ-атвори ни эгаллашдаги ва янги ҳаёт тарзига кўникишдаги қийинчиликлар.
Касбий фаолиятдаги юксалиш имкониятлари, иш ҳақи, касбдан ва раҳбарлар билан ўзаро муносабатлардан коникмаслик, касбий ривожланишдаги зиддиятлар ва уларни коррекция қилиш.	Касбий меҳнатдан шахсий маънони топиш, касбий ҳаётнинг янги томонларини кидириш, инсонлар билан бўлган муносабатлардаги зиддиятларидаги инкирозлардан чиқиш ва келишмовчиликларни ҳал этиш ҳамда психологик чарчокни бартараф этиш.
Мажбурий равишда ишдан бўшаш, янги иш жойини кидириш, касбини ўзгартириш.	Касбий ҳаётдаги янги йўлни тан олиш.
Мутахассислиқнинг деструктив ривожланиши, касбий деформациялар касбий чарчок ҳолатида касбнинг маъносини йўқолиши.	Шахснинг касбий деформацияларини аниқлаш ва таҳлил этиш, унинг сабабларини ўрганиш, касбга нисбатан кўника олмасликни енгиб ўтиш.
Касбий фаолиятдан четлашиш (нафақага чиқиш).	Ижтимоий-психологик кераксизлик туфайли келиб чиқадиган психологик зўриқишдан халос этиш, янги ҳаёт тарзи ва ҳаётда янги маънони топишга интилиш.

Юқорида санаб ўтилган жиҳатлар шахс ва касб ҳамкорлигида учрайди ва бу мураккаб, драматик жараён сифатида жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий ҳаётида бўлиб ўтади. Шахснинг касбга бўлган мослашувидан норматив бўлмаган вазиятларни ҳал этишда психология муҳим аҳамиятга эга. Айнан у шахс ва касб ўртасида оптимал муносабатларни ўрнатишда ёрдам бериши, кишиларни касблар дунёси билан таништириши лозим.

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

Меҳнат психологиясининг муҳим вазифаларидан бири, меҳнат шароитлари, воситалари ва мазмунини таҳлил қилишдан иборат. Ишлаб

чиқаришдаги турли нуқсонларни, лаёқат ва чарчокни диагностика қилиш орқали оптимал иш тажрибасини аниқлашга катта эътибор берилади. Аммо тадқиқотчилар диққат марказида асосан меҳнатнинг ижрочилик операцион аспекти, унинг психофизиологик тавсифлари туради. Меҳнат психологиясининг асосий муаммоси бу инсоннинг меҳнат курулларига, воситаларига, жараён ва шароитларга кўникишидир. Бунда кишининг меҳнат фаолиятига мослашуви психологик ва физиологик усуллар асосида ўрганилган.

Ўқоридаги фикрлардан кўринадики, меҳнат фаолияти борасидаги психологик тадқиқотлар инсонларда касбий мақсад, касбий ўзликни англаш, касбий шаклланиш, касб танлаш ва уни ўзгартириш сабаблари ҳақида, касбий ривожланиш босқичлари ҳақида тўлиқ тасаввурни бермайди. Улар эса ўз навбатида касб психологиясининг предмети ташкил қилади. Айнан касб танлаш борасидаги ишларни тўғри йўлга қўйиш, онгли касб танлаш, касбий инқироз ва кийинчиликларни енгиб ўтишда мазкур фанга доир билимларни билиш талаб қилинади. Шу боис, ҳозирги кунда касб психологиясига доир билимларга зарурат сезилмоқда.

Кенг тарқалган таърифларга кўра психология – психик фактлар, уларнинг қонуниятлари ва механизмларини ўрганади. Шунингдек, психология инсон фаолияти ва хулқ-атворида объектив реалликнинг акс этиши қонуниятлари ҳақидаги фан. Психология соҳасида амалга оширилган илмий тадқиқотлар ва ўрганилган назарий манбалар, шунингдек фанлараро ўзаро интеграция жараёнлари психология тармоғида кўпгина ўз предмети эга бўлган соҳаларни ажралиб чиқишига туртки бўлди. Улар жумласига касб психологиясини киритишимиз мумкин.

Касб психологиясининг предмети – шахснинг касбий шаклланиш механизми, қонуниятлари ҳамда психологик хусусиятларини ўрганишдир.

Бундан келиб чиққан ҳолда касб психологияси – бу шахсда касбий мақсадларни танлаш, касб эгаллаш, мутахассиснинг касбий ривожланишига доир қонуниятларни, шунингдек, шахснинг меҳнатга лаёқатлилиқ даражаларини ўрганувчи психология фанининг соҳаларидан биридир, – деб айтиш мумкин.

Касб психологиясининг объекти – шахснинг касб билан ҳамкорлиги ёки ўзаро боғлиқлигидан иборат.

Касб психологияси психология фанининг мустақил соҳаси бўлиб, у ўзининг тадқиқот предмети ва объектига эга. Шу жиҳатдан айнан у меҳнат психологияси, муҳандислик психологияси, ёш даврлари психологияси ва педагогик психология фанларининг объекти ва предмети дан фарқланади.

Меҳнат психологияси-инсон психик фаолиятининг такомиллаштиши ва қонуниятларини ўрганувчи психология соҳаси бўлиб, у меҳнат жараёнида шахсдаги жараён, ҳолатлар ва хусусиятларни ўрганади. Меҳнат психологияси вазибаларига психологиянинг меҳнат фаолиятини психологик муаммоларини, меҳнат унумдорлигини орттиришнинг психологик шарт-шароитлари, меҳнат ва дам олиш режими, меҳнат турларини психологик таҳлил қилиш, кадрларни уларнинг индивидуал психологик хусусиятларига қараб танлаш ҳамда жой-

жойига қўйиш, ишлаб чиқариш аварияси ва травмасининг психологик сабаблари каби масалалар киради.

Мазкур фарқлар жадвалда қўйидагича ифодаланилади:

Психология фанларининг тармоқлари	Тадқиқот предмети	Тадқиқот объекти
Меҳнат психологияси	Меҳнат фаолиятининг психологик қонуниятлари ва хусусиятлари	Меҳнат фаолиятининг янги ва унинг психологик, бажарувчилик тавсифлари
Муҳандислик психологияси	Инсон ва техникавий тизимлар ўртасидаги ўзаро алоқаларнинг психологик қонуниятлари	Инсон-машина тизими
Педагогик психология	Таълим ва тарбиянинг психологик қонуниятлари	Таълим оловчи ва тарбияланувчи шахси
Ёш давлари психологияси	Шахснинг онтогенезда ривожланишининг психологик қонуниятлари	Шахснинг онтогенезда психик ривожланиши
Касб психологияси	Шахсни касбий шаклланишининг психологик қонуниятлари	Шахснинг “инсон-касб” тизимида касбий ривожланиши

Муҳандислик психологияси – инсон ва техник тузилмалар ўртасидаги информацион алоқа воситалари ва жараёнларини ўрганувчи психология тармоғидир.

Муҳандислик психологияси психологиянинг техник мосламалар билан уни бошқарувчи кишилар ўртасидаги ўзаро боғланиш ҳамда ўзаро таъсирини текшириш билан шуғулланувчи махсус соҳаси. Муҳандислик психологиясининг илмий вазифаси оптимал конструкцияларни психофизиологик жиҳатдан асослаш ва меҳнат унумдорлигини орттирувчи психикани лойиҳалашда мутахассис инженерларга бевосита ёрдам беришдан иборатдир.

Ёш давлар психологияси – онтогенезда шахс туғилганлигидан то умрининг охиригача шахсда кечадиган психик ривожланиш ва шаклланиш босқичларини ўрганувчи психология тармоғи.

Ёш психологияси психологиянинг турли ёш болалик, ўсмирлик, ўспиринлик ва бошқа босқичларидаги психик ривожланиш қонуниятларини ўрганувчи махсус соҳаси.

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

Меҳнат психологияси ва касб психологияси предметларини фарқини алоҳида таъкидлаш лозим. Е.А.Климов, меҳнат психологиясига қуйидагича тавсиф беради: меҳнат психологияси фан сифатида бу инсоннинг субъект сифатида фаолият кўрсатиши ва шаклланиши соҳасидаги вазифаларни ечиш усуллари, йўллари ва шароитларини ўрганувчи психология йўналишидир.

Касб психологияси шахснинг касбий жиҳатдан шаклланишини ўрғанади. Бунда шахс ривожланиши касбий шаклланиши сифатида кўриб чиқилади. Касб психологияси-меҳнат психологиясининг касбларни психологик компонентларини ёки муайян касбда ишловчиларга нисбатан қўйиладиган психологик талабларни ўрганиш ҳамда илмий таҳлил қилиш билан шуғулланувчи бўлимидан иборат.

Мутахассисликнинг турли ижтимоий – маданий ва ижтимоий-иқтисодий қарашларида касбий ҳулқ муҳим аҳамиятга эга. Шахснинг психомотор мотивацион ва когнитив сифатларига эътибор берилган ҳолда касбий ютуқларга асосий эътибор қаратилади. Инсон ва унинг касби ўртасидаги, шунингдек, касбий вазифаси ва касблар олами тузилмаси ўртасидаги муносабатлар таҳлил қилинади.

Касб психологияси инсон учун касбий фаолиятнинг аҳамиятини ўрганиб, шахснинг касбий шаклланишини тадқиқ этади, шунингдек, ёшлиқда касбий тасаввурларни ривожланишини, касбий етуқлик детерминанталарини аниққиса, касбга киришиш ва унинг ҳаётга бўлган таъсирини ўрғанади.

Касб психологиясининг муҳим аспекти – бу касбий фаолиятнинг таҳлили, касбий мақсадлар, вазиятлар, қийинчиликларини ўрганиши, касбий талабларни аниқлашдан иборат.

Касб психологиясининг предметининг таърифи асосланиб, унинг қуйидаги вазифаларини ажратиб кўрсатиш мақсадга мувофиқ:

1.Шахснинг касбий шаклланиши асосий тушунчалари ва тадқиқот тамойилларини, ўзининг фаолиятига тегишли услубларини асослаш;

2.Касб психологияси предметида мос бўлган тадқиқот услубларини ишлаб чиқиш ва ўзига хос услубларини тузиш;

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

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

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

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

7. Шахснинг касбий шаклланишига психологик ёрдам ҳамда инсоннинг касбий ҳаёти давомида ёрдам бериш, кўллаб-қувватлаш;

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

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

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

Касб психологиясининг асосий концептуал қондалари қуйидаги жадвалда акс эттирилган.

Асосий тушунчалар	Концептуал қондалар
Касбий шаклланиш	Касбий шаклланиш – бу шахснинг касб танлаш жараёнидаги касбий таълимга тайёрланиш, шунингдек касбий фаолият жараёнидаги ривожланиш ҳисобланади.
Касбий шаклланиш босқичлари	Касбий шаклланиш-гетерохрон жараён бўлиб, айрим пайтларда пасайиш ва сакраш хусусиятига эга. Индивидуалнинг шахсий ва касбий ривожланиш омилларининг ўзаро алоқаларига кўра келишмовчилик ва инқирозлар киритилади. Бу индивидуал тўлақонли жараёнини ижтимоий вазият ва асосий фаолият билан боғлиқ босқичларга ажратиш мумкин. Улар сирасига касбий тайёргарлик, касбий адаптация, бирламчи ва иккиламчи профессионализация ва касбий маҳоратлар кирди.

Касбий шаклланиш турлари	Касбий шаклланиш йўли ва тезлиги бир гуруҳ омиллар билан белгиланади. Уларга ёш, индивидуал-психологик, касбий технологик ва ижтимоий-иқтисодий омилларни киритиш мумкин.
Касбий ривожланиш	Касбий ривожланиш – бу йўналиш салоҳият ва муҳим касбий сифатларнинг бойиб бориши, меҳнат фаолияти самарадорлигини ошириб бориш билан белгиланади.
Касбий шаклланишининг психологик жиҳати .	Шахснинг касбий ривожланиш ва касбий жиҳатидан ўзини топа олиш учун ўз устида ишлаши ва турли масалаларни ҳал қилиш учун бор кучини сарфлаш, шарт-шароитлар ҳамда имкониятлар яратиш, касбий ва шахсий ривожланишдаги деструктив анъаналарни ўзлаштиришда кишиларга психологик мадад ва ёрдам кўрсатиш.
Касбий жиҳатдан ўзини англаш	Инсоннинг касбни психологик имкониятларини касбий фаолият мазмуни ва талаблари билан бўлган жиҳатларини мустақил англаб олиши, шунингдек маълум ижтимоий-иқтисодий вазиятда бажариладиган ишидан маъно топиши.
Касбий жиҳатдан ўзини асрай олиш.	Инсон шахсига йўналтирилган махсулдор касбий фаолиятда доимий ўзини-ўзи ўзгартириб туриши, тайёргарлиги ва касбий имкониятини ўзини руёбга чиқариши, касбий ҳаётини бошқара олиши, касбий ривожланиш ва лавозимда кўтарилишдаги деструктив вазиятларни енгиб ўтиш билан боғлиқдир .
Профессионализация деструкциялари.	Профессионализация жараёнидаги миқдор ва сифат ўзгаришлар, шахснинг ривожланиши ва деформацияси билан кузатилади.
Касбий ўзини-ўзи фаоллаштириш	Шахснинг кучини фаоллаштириш йўли билан касбий ривожланишни тезлаштириш, нормадан ортик касбий фаолиятни намоеъ этиш, шунингдек турли хил психотехнологияларда қатнашиш ва бошқалар.
Касбий ижтимоийлашув	Касбга кириб бориш ва уни эгаллашда касбнинг ижтимоийлашуви кузатилади; яъни, касбий таърифкацияда ўз ўрнини топиш, касбий имкониятини ишлаб чиқиш, касбий идентификацияни шакллантириш .

КАСБ ПСИХОЛОГИЯСИНИ ШАКЛЛАНИШ ТАРИХИ

Психологиянинг мустақил соҳаси сифатида касб психологиясини шаклланишида бир қанча сиёсий, иқтисодий ва илмий-тадқиқий сабабларнинг ўрни муҳим ҳисобланади. Улар сирасига қуйидаги сабабларни келтириб ўтиш мақсадга мувофиқдир.

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

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

Меҳнатга лаёқатли аҳоли учун долзарб масалалардан бири бу касбий ҳаёт сценарийсини танлаш, касбий ривожланиш, ишсизлик муаммоси бўлиб қолди. Аммо бу муаммоларни ечимини топишнинг имконияти йўқ эди. Ўз навбатида бу кишиларда бир-бирини психологик қўллаб-қувватлаш ва бир-бирига қўмаклашиш эҳтиёжини юзага келтиради. Шуниси аҳамиятлики, психологиянинг ҳеч бир йўналиши бу муаммолар билан шуғулланмайди, бу эса ўз навбатида мазкур муаммоларни ўрганиш учун янги бир соҳага, яъни касб психологиясининг шаклланишига олиб келади.

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

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

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

➤ Шахс борасидаги дифференциал психологик концепциянинг ривожланиши, касбий танлов, касбий маслаҳат, касбий мослашув профессионализацияга доир муаммоларни ҳал қилиш учун асос бўлди.

➤ Меҳнат психологияси касбий лаёқат, касбий диагностика, касбий кўникма ва малакаларнинг шаклланиши масалаларини ўрганadi.

➤ Ёш даврлар психологияси шахсий ва касбий ривожланиши, касбий ўзликни англашдаги инкирозларнинг психологик хусусиятлари ва келишмовчиликлари масалаларини ўрганadi.

Таъкидлаш мумкин-ки, инсоннинг касблар олами билан ҳамкорлиги тўпланиб, психологиянинг турли соҳаларида ўрганилиб борилган. Бугунги кунга келиб, бу билимларни битта илмий йўналиши – касблар психологиясини шакллантириш учун шароит яратилади.

Шундай қилиб, 1990-йиллар бошида сиёсий, иктисодий ва илмий сабаблар туфайли психологиянинг янги соҳаси-касблар психологияси вужудга келди.

Касблар психологиясининг мустақил фан сифатида шаклланишини 3-босқичини ажратиш мумкин.

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

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

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

Аммо чет эл тажрибаси асосида тўпланган маълумотлардан тўғридан-тўғри фойдаланиш имконияти бўлмайди. Ўзига хос ижтимоий-иктисодий шароитлар ва ижтимоий маданий анъаналар юртимизда ўзимизга, миллатимизга хос миллий касб психологиясининг ривожланишига сабаб бўлмоқда.

Касб психологиясига тахминан XX-асрдан бошлаб асос солиниб келинган. Бунга кўпроқ инсонларни ўз қобилиятлари, эҳтиёжлари, ҳоқиқ, истаклари, имкониятлари, индивидуал хусусиятлари ва ҳоказоларни ҳисобга олмаган тарзда касблар олами ҳақидаги билимларга эга бўлмаганликлари

натижасида кайсидир маънода онгсиз равишда касб танлашларига сабаб бўлган. Бирок кейинчалик рус психологи Е. А. Климов ўз тадқиқот ишларида айнан шу масалага, яъни “касб танлаш”, “касбга йўналтириш” каби масалаларга эътиборини қаратиб, бу борада тадқиқот ишини олиб борган. Хусусан, мисол сифатида Дифференциал диагностик сўровнома (ДДС) методикасини ишлаб чиққан. Е.А.Климовдан ташқари ҳам кўп чет эл олимлари бу масала бўйича иш олиб борганлар. Аста-секин жамиятда касб танлашга нисбатан онгли ёндошишлар кузатила бошланди. Яъни уларнинг барчаси касб психологиясининг шаклланишига олиб келади.

Касб психологиясининг ажралиб чиқиши ҳозирги кунда шахснинг касбий меҳнатга ўрганиб кетиши эмас, балки алоҳида касбий билим, кўникма ва малака ҳамда умуман касблар оламига кириб боришига асосланади. Тадқиқот муаммосининг асослари шахснинг касбий хулқ-атворини, шунингдек, касбий тайёргарликни бошланғич ривожланишидан токи касбий ҳаётни тарқ этгунга қадар бўлган жараёнларни очиб берган. Касб психологияси масалаларини ўрганишга Г.В.Кудрявцев, Е.А.Климов, Б.Ф.Ломов, К.К.Платонов, К.М.Гуревич ва бошқалар ўз хиссаларини қўшиб келмоқдалар. Касбий шаклланиш муаммоси XX-аср бошларида долзарб масалалардан ҳисобланиб, лекин бу вақтгача касбнинг эркин танлови бўлмаган.

Инсонларнинг касбий ҳаётидаги ўзгаришлар шунингдек, жамиятнинг патриархал тузуми, чегараланган саноат инқилоби ва меҳнат бозори, янги касбларнинг пайдо бўлишига олиб келади. Кўпчилик одамларни топиш ва ишга касбий тайёрлаш муаммосига дуч келишди.

Ўзгарган тарихий вазият касблар дунёсини кескин ўзгаришига олиб келди. Янги иш қуруллари ва воситаларини яратиш, кўп йиллар давомида меҳнат вазибаларини сифатли ва маҳсулдор бажара оладиган юқори малакали ишчиларга нисбатан эҳтиёжни кучайтиради.

Меҳнатни ташкиллаштиришда Ф.Тейлор томонидан ишлаб чиқилган тизими кенг тарқалди. Меҳнат жараёнидан ташқари бу тизимда ишчининг касбий лаёқатига катта эътибор берилган

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

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

ШАРҚ АЛЛОМАЛАРИ АСАРЛАРИДА КАСБ-ХУНАР ВА КАСБ ТАНЛАШ МАСАЛАЛАРИ

Шарқда ёшларга таълим ва тарбия бериш, уларга касб-хунар ўрганиш қадимий анъаналаридан ҳисобланади. Айниқса, хунарсанд ва қосиблар меъмор ва наққошлар, дехкон ва чорвадорлар, ўз фарзандлари ёки шогирдларини тарбиялашга касб-сирларини ўрганишга жуда катта аҳамият берганлар. Халқимизнинг ёш авлод тарбиясига бу қадар эътибор беришини кўрсатувчи турли-туман наққошлар ва ривоятлар мақолларнинг асарлар оша тўпланиб келганлигини ҳам алоҳида қайд этиш ўринлидир. Жумладан, «Устоздан ўзмаган шогирд, шогирд эмас», «Хунарсанд киши хор бўлмас» ёки «Бир йигитга етмиш хунарсанд оз» каби кўплаб ҳикматли сўзлар борки, улар қадим-қадимдан ота-боболаримиз ёш авлодни руҳан ва жисмонан баркамол ҳамда ўзига муносиб бирор-бир касб-кор эгаси бўлиб етиштиришга даъват этиб келганларининг яққол исботидир.

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, Абу Али ибн Сино, Жомий, Аҳмад Дониш, Давоний ва бошқалар томонидан ёзилган асарларда муаммо атрофлича талқин қилинган

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

Абу Наср Форобийнинг таъкидлашича, “таълим-деган сўз халқлар ва шаҳарликлар ўртасида назарий фазилатларни бирлаштириш, тарбия эса шу халқлар ўртасидаги туғма фазилат ва амалий касб-хунарсанд фазилатларини бирлаштириш деган сўзdir.

Таълим фақат сўз ва ўрганиш билангина бўлади. Тарбиячи эса амалий иш тажриба билан, яъни шу халқ, шу миллатнинг амалий малакаларидан иборат бўлган иш-ҳаракат, касб-хунарсанд берилган бўлиши, ўрганишиdir” – дейди.

Форобий таълим-тарбия ишларини икки йўл билан амалга оширишни назарда тутди.

“Амалий фазилатлар ва амалий санъат касб-хунарсандлар ва уларни бажаришга одатлантириш масаласи”га келганда, бу одам икки йўл билан ҳосил қилинади; булардан биринчиси – қаноатбахш сўзлар, чорловчи, илҳомлантирувчи сўзлар ёрдамида одатда ҳосил қилинади, малакалар вужудга келтирилади, одамдаги ғайрат, интилиш ҳаракатга айлантирилади.

Иккинчи йўл ёки усул – мажбур этиш йўли. Бу усул гапга кўнмовчи қайсар шаҳарликлар ва бошқа сахроний халқларга интиштирилади. Чунки

922835

Т Д Р У
kutubxonasi

улар ўз истакларигача сўз билан ғайратга кирадиганлардан эмаслар. Улардан бирортаси назарий билимларни ўргатишга киришса, унинг фазилати яхши бўлади. Касб-хунарларни ва жузъий санъатларни эгаллашга интилиш бўлмаса бундай одамларни мажбур этмаслик керак. Чунки шаҳар халқларига тарбия беришдан мақсад – уларни фазилат эгаси қилиш ва санъат ахллариغا айлантиришдир.

Табиблик касбининг мояси инсон тани ва унинг аъзосидир. Унинг мақсади шу аъзолар учун керакли бўлган соғломликни ҳосил қилиш ва уларни касал бўлишдан сақлашдир.

Табиблик учун зарур бўлган фаолият агар у касал бўлса, соғлигини тиклашдир. Бу ишни асбоб ва воситаларсиз амалга ошириш мумкин эмас. Табиблар касалликларнинг ҳар бири учун дори-дармон топадилар.

Табиблик хунари етти турли билимни ўз ичига олади.

- 1) инсон аъзоларини айрим-айрим жиҳатларини ўрганиш;
- 2) саломатлик ҳолати, уларнинг таъсирланишини ўрганиш ;
- 3) турли касаликларнинг сабаблари ва улар билан боғлиқ бўлган тасодифий ҳодисаларни ўрганиш;

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

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

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

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

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

Агар инсонда мана шундай гўзал хусусиятлар ёки фазилатлар бирлашса, уйғунлашса, шундан сўнг у ўзидагидек гўзал фазилат ва иродани халқлар ва шаҳар ахилларида ҳосил қилиш йўлларини ўрганиши керак. Лекин халқлар ва шаҳар ахилларида ахлоқ, одоб, расм-русм, касб-хунар, одат ва иродани ҳосил қилгани учун инсондан зўр куч ва қудрат талаб қилинади. Бу икки йўл билан, яъни таълим ва тарбия йўли билан ҳосил қилинади. Таълим деган сўз халқлар ва шаҳарликлар ўртасида назарий фазилатни бирлаштириш, тарбия эса шу халқлар ўртасидаги туғма фазилат ва амалий касб-хунар фазилатларини бирлаштириш деган сўздир .

Таълим сўз ва ўрганиш йўли билангина бўлади. Тарбия эса амалий иш ва тажриба билан ўргатишдир. Яъни шу халқ, шу миллатнинг амалий малакаларидан иборат бўлган иш-ҳаракатларига касб-хунарга кизиқсалар, шу кизиқиш уларни бутунлай касб-хунарга жалб этса, демак, улар касб-хунарнинг чинакам ошиғи бўладилар.

Мақсадни амалга оширишда жаҳд ва ғайрат мўлжалланганлигини бажаришда зўр таъсирга эгадир. Назарий билимларни ё устозлар ёки ҳикматлар ўргатадилар.

Ёшлар юқорида айтиб ўтилган нарсалар, касб-хунар шу тажриба жаҳд ва ғайратга эга бўлганлари ва шу нарсаларни ўз вужудларида сингдирганларидан сўнг уларни аста-секин эгаллай борадилар ҳамда юқорида айтиб ўтилган фазилатларни аниқлаб бориб, назарий билимларнинг ҳаммасида мантикий фикрлаш йўлини ишлатишга одатланадилар. Шу тартибда болаларга ўргатиш йўли билан улар камолга етгунча ана шу фазилатлар аниқланади ва тарбия қилинади.

Форобийнинг фикрича, бахтнинг турли даражаларининг бир-биридан афзаллиги уч хил аломатга қараб аниқланади. Биз куйида кўриб чиқётган хунар ва санъатларнинг бир-биридан афзаллиги ҳам худди шу аломатларга қараб аниқланади.

Хунар ва санъатлар қайси тур ва соҳаларга тааллуқли эканлигига кўра бир-биридан афзал кўринади. Масалан бўз тўқиш, шойи тўқиш, атторлик, ҳовли супуриш, ракс санъати, фикх илми, табиблик ёки сўз санъати бир-биридан қанчалик афзал бўлса, бахтга эришув даражалари ҳам шунга ўхшашдир.

Бундан ташқари бир турдаги санъат, хунар соҳиблари ҳам малака микдори жиҳатидан фарқланиши мумкин. Масалан, бир ҳаттот ўз хунарининг кўпгина сирларини билиши, кенг билим эгаси бўлиши мумкин. Бошқа бири ўз хунари сирларини камроқ билиши мумкин. Мазкур хунар ҳаттотликни яхши эгаллаш учун ҳаттот тилни, сўз санъатини, хуснихатни ва ҳисоб-китоб, риёзиётни пухта билиши зарур. Шу хунар эгаларидан бири, масалан, хуснихатни ва риёзиётни яхши билади, бошқаси ишни, сўз санъатини ва хуснихатнинг баъзи жиҳатларини яхши билади, учинчиси – мана шу илмларнинг ҳаммасида моҳир.

Ҳаттотнинг сифат жиҳатидан бир-биридан афзаллиги шундаки, масалан, хуснихат санъатини эгаллаган икки ҳаттотдан бири ўзи танлаган шу соҳада кучлироқ, бири кучсизроқ бўлиши мумкин. Бу сифатдаги афзалликдир.

Бахтлилик даражасига эришувда ҳам инсонлар юқоридагига ўхшаш бир-биридан афзалроқ бўлиши мумкин. Бошқа шаҳарларнинг аҳолисига келсак, бу одамларнинг феъли ёмон бўлганлиги учун хунарлари ҳам уларнинг кўнгли ёмонлигини тузата олмайди. Ёмон ҳаттот табиатдан бадбахтлиги туфайли ёзуви ҳам тобора хунуқлашиб бораверади, унинг хунарлари санъати тобора орқага кетаверади.

Абу Райҳон Бериуний инсон камолотида меҳнат ва меҳнат тарбияси ҳақида муҳим фикрларни баён этади. У ҳар бир хунар эгасини меҳнатига қараб турларга бўлади. Оғир меҳнат сифатида бинокор, кўмир қазувчи, хунараманд, фан соҳиблари меҳнатини келтиради. Айниқса, илм ахли-олимлар меҳнатига

алохида эътибор бериш, хайрихоҳ бўлишга чақиради, уларни маърифат тарқатувчилар жамият равнакига ҳисса қўшувчилар деб билади. Шу билан бирга оғир меҳнат килувчи кончилар ер остида гавҳар изловчилар, дехқонлар ҳақида гапириб, уларнинг меҳнатини рағбатлантириб туриш керак дейди. Айниқса, подшоҳлар бундай меҳнат аҳлига ғамхўр бўлиши кераклигини алохида эслатади. Чунки ана шу меҳнат аҳли улар ҳукмронлигининг таянчи деб таъкидлайди.

Беруний болаларни меҳнатга ўргатиш методлари, йўллари ҳақида ҳам фикр юритади. Масалан, болаларни энг кичик ёшдан меҳнатга ўргатиш керак, дейди. Меҳнат тарбияси ўша давр тарбия анъанасига биноан ворисликка катта, аҳамият беради.

Хунарамдчиликнинг бундай яқка холда ўргатилиши малакали касб эгаларининг етишиб чиқишига ёрдам берган, ҳалол ва виждонан меҳнат килишга йўллаганки, бу инсоннинг камолга етишида муҳим поғона бўлган. Зеро, қадимдан ҳар бир етук инсон шохми ёки оддий фуқароми хунарни бир ёки бир неча турини билиши зарур саналган. Шунга буюк шахслар ҳам, беклар ҳам, мол-мулк эгалари бўлган бойлар ҳам оддий фуқаро ҳам ўз фарзандини билимли бўлиши билан бирга хунарли бўлишига ҳам эътибор берган ва бу ёзилмаган қонунга барча бирдек амал қилган. Чунки кишилик жамияти пайдо бўлгандан бошлаб, кишилар ўз меҳнати ва хунари билан кун кечиришга мажбур бўлган ва бу ҳаёт тақозоси асоратида қабул қилинган.

Шунинг учун ҳам Беруний инсон ҳар томонлама камолга етиши учун у илми бўлиши билан бирга меҳнатсевар ва хунар эгаси бўлиши ҳам керак дейди.

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

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

Юсуф Хос Ҳожибнинг ўша даврда қосиб хунарамдларга нақадар хайрихоҳлиги ўз-ўзидан эмасди. Чунончи, давлатнинг тинч осойишталиги, жаҳонда тутган мавқеи, бойлиги, халқнинг фаровонлиги ана шу тоифадаги кишиларга боғлиқ эди. Зеро, касб-хунар таълимнинг ижтимоий-сиёсий, моддий ва маданий тараққиётининг ўлчов бирлиги саналарди.

Юсуф Хос Ҳожиб жамият тараққиёти ва халқ фаровонлигида муҳим ўринга эга бўлган дехқонлар, чорвадорлар, савдогарлар, табиблар, олимлар

ҳақида ҳам муҳим фикрлар баён этади ва ҳар бирининг жамиятдаги ўрнини кўрсатиб беради.

Чунончи, деҳқонлар ва чорвадорларнинг ҳам ижтимоий, иқтисодий ҳаётда тутган ўрнини юкори баҳолайди ва улар меҳнати энг улуғ ва шарафли муқаддас эканлигини таърифлайди.

Кўриниб турибдики, олим жамиятнинг ривожланишига ҳисса қўшган ҳар бир касб-ҳунар эгасини улуғлайди ва уларни кадрлаш зарурлигини таъкидлайди.

Кайковус жамият тараққиётида илм билан бирга касб-ҳунарнинг зарурлигини таъкидлайди: “Агар киши ҳар қанча олий насаб ва асл бўлса-ю, аммо ҳунари бўлмаса, у ҳалойикнинг иззат ва ҳурматидан ноумид бўлур. Улуғлик ақл ва билим қиладур, насл-насаб қила эмас. Исмни сенга ота ва онанг қўймишлар, сен унга ғарра бўлмагин. Аммо сен ҳунар билан бир номга эга бўлғил”. Шунинг учун ҳам асарда турли касб эгалари улуғланади. Касб-ҳунар ўрганишни билим олиш билан қўшиб олиб боришни тавсия этади. Фанни амалиёт билан узвий алоқада деб қарайди. Кайковуснинг бу қарашлари ўша даврнинг илғор қарашларидан саналади.

Кайковуснинг “Қобуснома” асарида касб-ҳунар ҳақида бир қатор фикр мулоҳазалар келтирилади. Айнан келтирилган фикрлардан касб-ҳунарнинг инсон ҳаётидаги ўрни моҳияти юзасидан қарашлари илгари сурилган. Эй фарзанд огоҳ бўлки, ҳунарсиз киши ҳамиша фойдасиз бўлур ва ҳеч кишига нафъ еткурмас. Билурсанки, тиканли бутанинг тани бордур, аммо сояси йўқдир. Ҳунарсиз киши ҳам тиканли бута янглиғ на ўзига ва на ўзгага фойда берур.

Агар киши ҳар қанчаки олий насаб ва асл бўлса аммо ҳунари бўлмаса ҳалойикнинг иззат ва ҳурматидин ноумид бўлур. Агар кишида ҳам насаб гавҳари ва ҳунар безак бўлмаса ундан баттароқдир. Жаҳд қилғил асл бўлса унга ғарра бўлмағил, нединким тан гавҳари зийнати билан зийнатланган бўлмаса у ҳеч нарсага арзимағусидир. Андоқким дебдурлар: улуғлик ақл ва донишмандлик биладур, гавҳар ва насаб била бўлмас”.

Асарда мунажжимлик, ер ўлчаш, мусиқа, тиббиёт соҳасидаги касб эгаларининг фаолияти илмий нуқтаи назаридан ёритилади. Айниқса, тиббиёт илмига оид қарашлари Кайковуснинг зукко, донишманд, ҳар томонлама етуқ, билимга эга киши бўлганлигидан далолат беради.

Айниқса, унинг турли касб-ҳунар вакиллари ҳақидаги фикрлари амалиётга татбиқ этишда ўта муҳимлиги билан диққатга сазовор. Масалан, “Дабирлик ва котиблик зикрида” бобида ёзма нутқни яхши эгаллаш, чиройли ёзиш ва машқ қилишни маслаҳат беради. У хат ёзишда сажъга риоя этиш, ҳар бир сўзни ёқимли, тушунарли, қисқа ёзиш, зукко ва сезгир бўлишни таъкидлайди. Ҳаттотликнинг улуғ ҳунар эканлиги, аммо бу ҳунарда ҳеч қачон сохталик, пасткашлик қилмасликни, сир сақлашни тавсия этади ва бу борада ибратли ҳикоятлар келтирилади.

Саъдий билим олиш билан бирга ҳунарнинг ҳали инсон учун қай даражада афзаллигини уқтиради. Чунки “Ҳунар қайнар булоқ, туганмас давлат, – дейди у, агар ҳунароманд молидан маҳрум бўлса қайғуси йўқдир. Ҳунароманд

каерга борса, кадрланади ва уйнинг тўридан жой олади. Хунарсиз одам эса, ҳамisha машаққат чекади, тиланчилик қилади”.

Бу – Саъдийнинг инсон учун илм-хунарни қай даражада улуғлигини таъкидловчи фикрларининг ифодасидир.

Саъдийнинг “Гулистон” асари ахлоқий таълимоти билан айниқса машхурдир. Зеро, мазкур асарда инсонийлик, саховат, қаноат, адолат каби хислатлар улуғланади.

Жомий ҳам худди Форобий сингари бирор фойдали касб-хунарни 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 қакиради.

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

Жомий билим-хунарсиз кишини ўтиндан бошқага ярамайдиган мевасиз дарахтга ўхшатади. У ҳар бир ёшни ота обрўси, шон-шухратидан мағрурланмай, ўз йўлини танлашига, илму-хунар ўрганишга ундайди. Шунингдек, ҳунар ўрганиш ҳар бир киши учун у ёшми, кексами, шохми, фуқароми, барчага баробар, – деб таъкидлайди.

Демак, Жомий инсон учун илму-хунарни қай даражада зарурлигини тўғри талкин қилган. Аллома илм ва ҳунарни эъозлаган раҳбар ҳам ўз элининг эъозиди бўлиши, бундай ўлка гуллаб яшнаши мумкинлигини уқтиради. Шунингдек, Абдурахмон Жомий меҳнатқаш инсонни улуғлайди, айниқса, деҳқонлар меҳнати ҳақида фикр юритар экан, улар моддий неъматлар яратиш билан жамиятда хурматга сазовор эканлигини таъкидлайди.

Шарқнинг комусий олимларидан Давоний болаларнинг касб-ҳунар эгаллаши тўғрисида ҳам эътиборга сазовор фикрлар билдирган. Муаллим талабаларнинг қобилиятини 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 қобилияти бўлмайди, балки муайян одамнинг касбга қобилияти бўлади.

Бир касб-хунарни ўрганишга интилувчилар бутун истеъдодларини 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 ахллари дир”.

Агар кишининг муайян бир касбга иштиёки 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 рухий (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. Учтинчиси, кишининг шижоати ва жасурлиги намоён бўладиган касблардир: булар – душманга қарши кураш, чегарани қўриклаш ва бошқалардир.

Устоз олим бирор иш ёки касб билан шуғулланишни ҳохламайдиган кишиларни танкид қилади. У ҳам худди Жомий сингари ўз отасининг бойлигига ишониб касб-хунар эгалламаган ёшларни қоралайди. У ёшларни меҳнат, хунар эгаллашга чақиради, унингча, киши фақат меҳнатда камолот ва бахт-саодатга эришиши мумкин.

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 сазовордир.

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, хунарамандлар ва бошқаларни киритади. Тўртинчи тоифага эса деҳқонлар, кишлоқ хўжалиги билан шуғулланувчилардан иборатлигини кўрсатиб ўтади.

Давоний айниқса деҳқончилик касбини улуғлайди. Худди Алишер Навоий сингари Давоний ҳам деҳқонлар меҳнатиغا юқори баҳо беради, чунки деҳқонлар ҳамма тоифадаги кишиларни озиқ-овқат, моддий бойлик билан таъминловчи кишилар ҳисобланади. Уларнинг ғайратисиз инсон зоти худди майда савдогарлар сингари йўқ бўлиб кетади, чунки бошқа тоифадаги кишилар ҳаёт кечирish учун уларчалик нарса ярата олмайдилар, балки бунёд қилинган нарсаларни бошқа кишига берадилар, бир жойдан иккинчи жойга олиб борадилар, ёки шаклини ўзгартирадилар.

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 кадрлашга чақиради.

Давоний болаларнинг ақлий қобилиятларини ривожлантириш касб-хунарга ўрганиши ҳақида ҳам кимматли фикрларни билдирган. Давоний муаллимнинг болаларни қайси касбга қизиқиши, қобилиятини яхши билиши зарурлиги ҳақида гапириб, бола қизиқиб, бирор хунар ёки илм билан шуғулланса, унга ҳар қандай шароитда ҳам имконият яратиб бериш керак, деб уқтиради. Албатта, ҳамма касбларни эгаллаб бўлмайди, аммо ҳар бир одамнинг бирор касбга қобилияти бўлади дейди олим. Бирор касбни эгаллаб олишга

интилган киши бутун истеъдодини сарф этиб, ана шу касбни тезда ўрганиб олади. Бундай фикрни буюк мутафаккир Форобий ҳам ўз вақтида таъкидлаб ўтган эди.

Агар у ёки бу шахснинг муайян касб-хунарга иштиёки бўлмаса, уни мажбур қилиш мумкин эмас, акс ҳолда у ўзини қийнайди ва бу касб-хунар унга бахт-саодат келтирмайди, дейди. Давоний инсонга фойда келтирадиган касб-хунарни унга бўлади: бунки кишиларнинг рухий қувватига боғлаган ҳолда тушунтиради: биринчисини инсон ақлига тегишлиси деб кўрсатади ва бунга вазиралик касбини киритади. Иккинчиси, таълим-тарбия натижасида вужудга келади, деб бунга астрономия, математика, тиббиёт, геометрия фанлари билан шуғулланишни киритади. Учунчисига, кишиларнинг шижоати, жасурлиги билан боғлиқ касбларни, яъни душманга қарши кураш, чегарани қўриқлаш ва бошқаларни киритади. Олим касби бўлмаган бирор касб билан шуғулланмайдиган кишиларни қаттиқ танқид қилади. Отасининг мол-мулкига ишониб, касб-хунар эгалламайдиган ёшларни коралайди. Меҳнат қилиш хунар эгаллашни тарғиб қилар экан, меҳнат инсон камолоти ва бахт-саодати манбаи деб ҳисоблайди.

Давонийнинг касб-хунар ҳақидаги қарашлари шу билан аҳамиятлики, у оддий халқ меҳнатини, деҳқон меҳнатини улуғлайди. Инсоннинг фақат меҳнати туфайлигина бахт-саодатга эришиш мумкинлигини, меҳнат инсоннинг шахс сифатида камол топишининг бир мезони эканлигини исботлайди.

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

Аҳмад Дониш касб танлаш, касб йўналтириш касб эгалари хусусидаги фикрларини кўздан кечирар эканмиз, унинг ўқитувчилик касби хусусидаги қарашларида ахлоқ масаласига катта эътибор берганлигини кўрамиз. У ўқитувчини талабаларга кучли таъсир этувчи деб билади. Унинг таъкидлашича, ўқитувчилик касбини танлаганларнинг нопоклик ниятида бўлиши гоёта зарарлидир, чунки улар ўзларидаги ахлоқий бузуқликни ёш авлод ўртасида тарқатадилар. Демак, Аҳмад Дониш ўқитувчининг ахлоқий киёфасига катта эътибор беради. У ўқитувчидан ёш авлод манфаатини биринчи ўринга қўйишни талаб қилади. Ўқитувчи ўқувчи ва талабаларга кўп билим бериш ўз билимини ошириш ва чуқурлаштириш учун ўз устиларида кўп ишлашлари лозимлигини айтади. Бундан кўринадики, Аҳмад Дониш ўқитувчи касбига нисбатан жиддий талаб қўяди. У гўзал ахлоқлилиқ 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. Бу эса болаларни ёшлигиданоқ касб-хунарга ўргатиш жамиятнинг асосий вазифалардан бири ҳисобланади. Шунингдек, уларда касбга хос тушунча, тасаввур ва билимларини бойишига хизмат қилади.

ЎЗБЕК ПСИХОЛОГЛАРИ ТАДҚИҚОТЛАРИДА КАСБ ТАНЛАШ, КАСБГА ЙЎНАЛТИРИШ МУАММОЛАРИ

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 (В.А.Токарева С.Ш.Айтметова) шахсни ўрганиш методлари (М.Г.Давлетшин таҳрири остида Б.Р.Қодиров ва К.Б.Қодировлар ишлаб чиққан) ўқувчиларни касб танлаш вазифаларини ҳал этиш учун ташхислаш методлари, Р.З.Гайнутдинов раҳбарлигида яратилган турли касблар учун асосли профессиограммалардир.

Ўзбекистонда касбий ориентация иши тажрибаси бир неча марта умумлаштирилган “Ёшларни касбга йўналтиришни такомиллаштириш муаммолари” Республика конференцияси, меҳнат таълим-тарбияси ва касбга йўналтиришни такомиллаштириш масалалари бўйича конференция, “Ёшлар ўртасида касбий ишларнинг психологик жиҳатлари” симпозиуми, қишлоқ ёшлари орасида оммавий касбга йўналтириш ишларини такомиллаштиришга бағишланган илмий амалий конференция, республика илмий-амалий конференцияси ва бошқаларни мисол тариқасида келтириб ўтиш мумкин.

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

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

Д.Н.Арзикуловнинг диссертацион тадқиқотида Аграр университет талабаларининг касбий шаклланиш босқичлари психологик хусусиятларини ўрганишга асосий эътибор қаратилди. Бошқа касбларга ҳам тааллуқли бўлган муҳим ҳулосалар 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 адаптациясининг ифодалаш ўзини касб билан идентификациялаш кўрсаткичи саналади.

Ш.Ф.Сапаровнинг ўқитувчиларининг шахсий-касбий хусусиятларини ўрганишга бағишланган тадқиқотида таъкидланадиги 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. “Ютуққа эришишга эҳтиёжнинг юқори даражаси тенденцияси асосан 10 йилгача стажи бўлган 30-35 ёшгача ўқитувчиларда

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

Ю.М.Асадовнинг диссертациясида умумтаълим мактаби ўқитувчисининг малака ошириш тизимидан касбий-шахсий ўсиш йўналишини белгилловчи психологик хусусиятлари ўрганилади. Бу босқичда маҳоратни мустаҳкамлаш, касбий тикланиш самарадорлиги кўп жихатдан 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, мақсадга эришиш воситаси сифатида фаолиятни қайта ишлашда психофизиологик асос, ўз имкониятларини баҳолайдиган восита сифатида ҳам хизмат қилади”. Бундай шахс хусусиятлари экстровеертик, интеровеертик, нейротизм, ўзини ўзи баҳолаш, хавотирлик, эмоционал потенциал (барқарорлик), эмоционал жалб қилинганлик саналади.

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

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

Б.Н.Сирлиев фикрича усталарнинг касбий тикланиш кўрсаткичлари сифатида кўйидаги индивидуал психологик хусусиятлар: мулоқотга киришувчанлик, эмоционал барқарорлик, доминантлик, ижтимоий етуклик, ижтимоий жасурлик, ишонувчанлик, ишонч, мустақиллик, ўзини ўзи назорат ва бошқа хусусиятлар, шунингдек, педагогик билим ва малакаларни ҳосил бўлиши, таълимни ташкил этиш билан боғлиқ билим ва малакалар, ўқув ҳужжатлари билан ишлаш ва бошқаларни шаклланиши ҳамда ривожланишининг намоён бўлиш даражалари билан белгиланади. Тадқиқот натижалари асосида шахслик, индивидуал-психологик, мотивацион

хусусиятлари хунар таълими усталарининг педагогик кўникмаси, билими билан чамбарчас боғлиқлиги исботлаб берилди. Муаллиф томонидан тадбир қилинган тадқиқот методлари асосида мулоқатмандлик, эмоционал барқарорлик, усунлиққа интилиш, онглиқ дадиллик, ишонувчанлик, экстравертлик, ўзини ўзи назорат қилиш, муваффақиятга эришиш эҳтиёжи ва бошқалар хунар таълими усталарининг фаолиятларида касбий аҳамиятли эканлиги ҳақида аниқ хулосалар чиқарилди. Уларнинг оптимал даражада намоён бўлиши 10 йиллик меҳнат фаолиятига эга бўлган ва ёши 35 дан катта хунар таълими усталарнинг маълум бир жинсга мансублиги, шунингдек, аёлларда эркак ҳамкасбларига нисбатан кўпроқ безовталаниш, невротизм хусусиятлари камроқ экстрапунтив хусусиятлар ва ўзини-ўзи паст баҳолашлари намоён бўлиши кузатилади.

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

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

Шахсий хоссалар намоён бўлишининг юқори даражалари педагогик фаолият компонентларини ижодий реализациялайдиган прогрессив ўқитувчи типини тикланишига кўмаклашади. Улар тадқиқотда иштирок этганларнинг 33,1% ини ташкил этган.

Шахсий-касбий хоссалар намоён бўлиши ўртача кўрсаткичлари педагогик фаолият компонентлари реализацияси ўртача даражасига 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 тарика фаолият субъектининг шахсий сифатлари билан касбий муваффақиятликнинг боғлиқлиги ўз исботини топган.

Ф.С.Исмагилованинг мутахассисларнинг касбий тажрибаси ва бозор иқтисодиёти шаклланиш даврида уни бошқаришга бағишланган диссертациясида кўрсатилишича, касбий тажриба самарадорлиги мезони мутахассиснинг рақобатбардошлиги саналади. Рақобатбардошлилик мутахассисининг профессионал хусусияти сифатида меҳнат бозорида ва ташкилотда унинг устуңлигини талаб қилади.

Республикамиз миқёсида юридик психология доирасида бажарилган тадқиқотлар алоҳида ўрин тутди. Е.Ю.Агзамова (2001) тадқиқоти ички ишлар ходимларининг шахсий-психологик хусусиятлари намоён бўлишини белгиловчи омилларни ўрганишга бағишланган. ИИБ ходимлари касбий тикланишида ўзига хослик мавжуд бўлсада, умумпсихологик қонуниятлар ҳам мавжудлиги исботланган. Улар шахсий тавсифномалар аҳамиятлигидан иборат.

Тадқиқотчи ИИ ходимлари шахсининг индивидуал психологик хусусиятлари намоен бўлишига таъсир этувчи омиллар сифатида куйидагиларни ажратиб кўрсатади:

- психологик ишонччилик ва барқарорлик;
- касбий сезгирлик ва идрокчилик;
- субъектив назорат.

И.Р.Эргашевнинг терговчининг дастлабки тергов қатнашчилари билан мулоқот психологиясини ўрганишга бағишланган тадқиқотида бизнинг илмий кизиқишларимиз нуктаи назаридан муҳим хулоса шуки, терговчиларнинг дастлабки тергов қатнашчилари билан психологик алоқа ўрнатишида самарадорлик ҳал қилувчи даражада уларнинг касбий мулоқотга касбий-психологик тайёрланганлиги даражасига боғлиқ.

Касб танлашга тайёрликнинг психологик жиҳатлари ва касбий диагностика муаммоларига доир тадқиқот иши К.Б.Қодиров томонидан олиб борилган. Бунда асосий қоида касбий йўналганлик умуман мойилликларда, кизиқиш ва қадриятларда ифодаланиб, касбий ривожланишнинг мазмуний томони саналади. Касб танлаш чоғида психологик тайёргарлик ёки етуқлик касбий ўзини ўзи англашнинг муҳим омили бўлиб, касбни тўғри танлашга ёрдамлашади ва куч, барқарорлик, кескинликда намоен бўлади, бу онглилик, мустақиллик билан таъминланади ва касбий танловнинг формал-динамик жиҳатига киради. Шундай қилиб, касбий танловнинг барча мазмуний ва формал-динамик жиҳатлари, умуман шахснинг касбий ривожланиши маълум стратегияси шаклланишига кўмаклашади. Шу билан бирга К.Б.Қодиров тадқиқотининг эмперик қисми маълумотларига асосланиб хулоса қиладики, интеллектуал қобилиятлар, шахс мотивлари, йўналганлик, мойиллик тенденция ва бошқалар билан узвий боғлиқликда бўлиб, ёшларнинг касбий тикланиш асоси саналади. Шахс атроф-муҳитга, қадриятларга, фаолият турлари мазмунига танлаб, шу жумладан, ўз ақлий имкониятларига мувофиқ муносабатда бўлади.

Бизнингча, бундан ақлий имкониятлар сифатида эмас, уларнинг психологиядаги аънанавий талқиндан фойдаланилса, ўзини ўзи англаш, рефлексив жараёнларининг шаклланиши ва ривожланганлиги даражаси сифатида таърифлаш аниқроқ бўларди.

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

У.С.Жумаев томонидан “Ўсмирларда касб танлашга муносабат тизими шаклланишининг ижтимоий-психологик хусусиятлари” мавзусидаги номзодлик ишида кичик, реал гуруҳ аъзолари ўсмирларда касб танлашга муносабат ва унинг умумтаълим мактаб ўқувчиларида шаклланиши, намоен бўлиши ва динамикаси илк бор тадқиқ қилинди. Шунингдек, фаолиятлари жараёнида касб

танлашга муносабат тизими кўрсаткичлари (ўртача умумий ва киёсий-типик) таҳлил этилди ва тегишли амалий тавсиялар ишлаб чиқилди, касб танлашга муносабат тизимининг ёш хусусиятлари тавсифлаб берилди.

Р.Б.Абдурахмонованинг “Педагог ва психологларда касбий йўналганликнинг камол топиши” мавзусидаги диссертацион ишида касбий педагогик ва психологик йўналганлик компонентлари аниқланган ва олий ўқув юртида тайёргарлик даврида унинг шаклланиш динамикаси ўрганилган. Тадқиқот натижалари олий ўқув юртида олинган билимнинг талаблари, шахслилик мотивлари, установакалари ва кадриятлар тизимига кириб боришидан яққол далолат беради. Болага когнитив, эмоционал ва хулқ-атвор компонентларининг уйғунлиги тарзида намоён бўладиган ижтимоий-психологик установа сифатидаги муносабатни ўрганиш психология учун янгилик ҳисобланади. Бундан ташқари ишда биринчи маротаба фаолият турининг алмашинувида, яъни, мактаб психологларини қайта тайёрлашда касбий йўналганликнинг ўзгариш муаммоси тадқиқ этилган.

Диссертант Н.Х.Мураталиеванинг “Бўлғуси бошланғич синф ўқитувчиларнинг шахслилик йўналиши” мавзусидаги тадқиқот ишида шахслилик йўналиши бўлғуси бошланғич синф ўқитувчиларининг касбий этилишида муҳим омил эканлиги аниқланди. Унда ўқув жараёнида шахслилик йўналишининг ривожланиш динамикаси ҳамда педагогик ижтимоий перцепция хусусиятлари аниқланган. Шунингдек, шахсга йўналтирилган ёндошув нуқтаи назаридан бўлғуси бошланғич синф ўқитувчиларининг олий ўқув юртида тайёргарлик жараёнида касбий этилиш шароитида шахслилик йўналиши тадқиқ этилган.

И.Н.Аслонов томонидан “Божхона тизими фаолияти самарадорлигини оширишда кадрларнинг шахсий психологик тайёргарлиги омиллари (муомала жараёни мисолида)” олиб борган тадқиқот ишида бојхона ходимларининг касбий фаолият доирасида уларнинг касбий муомаласи моҳияти ва мазмуни белгилаб берилди, бојхона хизмати ходимининг самарали муомаласига таъсир этувчи психологик қийинчиликлар ва тўсиқлар таҳлил этилди ва уларга аниқликлар киритилди. Шунингдек, бојхона ходимининг касбий фаолияти хусусиятларини инобатга олган ҳолда уларда самарали профессионал муомала малакаси ва кўникмаларини шакллантириш бўйича амалий тақлифлар ҳамда ташкилий-методик воситалар ишлаб чиқилади.

Шундай қилиб, юртимиз психологларининг касбий тикланишининг турли босқичларини ўрганишга бағишланган тадқиқотлари таҳлилида ривожланишнинг шахсий омиллари, шахснинг касбий фаолияти доирасида тикланишининг ҳал қилувчи ролига асосий эътибор қаратилади. Англанганлик мустақилликнинг ривожланиш даражаси, яъни, ижтимоий етуқликни ҳисобга олиш кўп жиҳатдан ўқувчиларда касбий тикланиш механизмини ўрганиш имконини беради.

Юқоридаги фикрлардан кўринадики, республикаимиз психологлари томонидан касбга йўналтириш, касб танлаш масалаларига доир бир қатор илмий изланишлар олиб борилган. Бу эса муаммони турли жиҳатларини янада чуқурроқ ўрганиш имконини беради. Шу билан бирга ёш авлодни онгли

равишда тўғри касб танлашга йўналтириш, касб танлашда учрайдиган хато ва камчиликларни олдини олиш ҳамда касбий ўзликни шакллантириш доирасида ечими топилмаган муаммолар ҳам талайгина. Шу боис республикамиз психолог олимлари томонидан бу борада бир катор илмий изланишлар олиб борилмоқда.

КАСБ ПСИХОЛОГИЯСИНИНГ ТАДҚИҚОТ МЕТОДЛАРИ

Касб психологияси фанида қуйидаги тадқиқот методларининг таснифидан фойдаланилади.

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

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

Касб психологияси методлари асосан иккита методологик тамойилларга асосланади:

Субъектив тамойил – ўзини ўзгартиришга қаратилган касбий шаклланишга эришишни таъминловчи тамойил.

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

Тадқиқий методларнинг 2 та тури мавжуд;

1. Лонгитюд
2. Кесимли

Лонгитюд методи – маълум кишилар гуруҳи ёки аниқ кишиларнинг бир хил белгиларига кўра психик хусусиятларини давомли ва мунтазам ўрганишни назарда тутуди.

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

Лонгитюд методи – касбий шаклланишда индивидуал йўлни ўрганишга ёрдам беради. Мазкур метод ёрдамида шахснинг обрў орттириши унинг фаолиятидаги турли хилдаги танқидий ҳолатларини аниқлайди.

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

Барча тадқиқотларда кенг доирада методларни қўллаш ўзига хос тадқиқий методларни яратилишига олиб келади. Касб психологияси тадқиқот методларининг тизимланиши, уларнинг қўлланиши соҳасини аниқлаш шунингдек, сифат, ҳуёеиятини кўриб чиқиш заруриятини келтириб чиқаради.

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

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

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

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

3. Маълумотларни қайта ишлаш усуллари

4. Интерпретацион методлар(усуллар).

Бошқа бир қатор психолог-олимлар психологиясининг қуйидаги усулларини ажратишади:

1. Субъектив методлар (ўзини ўзи кузатиш);

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

Афсуски, бу методлар муаллифи психология методларининг таснифланишини (классификация) тақдим этмай, фақатгина психология фанидаги мавжуд методларини санаб ўтиш билан чегараланадилар. Бу эса ўз навбатида аниқ илмий таснифланишнинг мавжуд эмаслиги, психологияда методларнинг кўплиги ҳамда бир тизимга солинмаганлиги билан изоҳланади.

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

Шундай қилиб касб психологияси олдида қуйидаги тадқиқий масалалар турибди:

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

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

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

4 гуруҳи – касбий шаклланишнинг хусусиятларини, қонунят ва механизмларини тушунтиришдан иборат. Бу вазифани бажариш усуллари

экспериментал усуллардир: яъни лаборатория, моделлаштирувчи ва табиий экспериментлардир.

5 гуруҳ – усуллари тадқиқий маълумотларга миқдорий ишлов беришга йўналтирилган. Уларга математик ишлов бериш усуллари киради: яъни корреляцион, факторли таҳлил ва бошқалар.

Касб психологиясининг тадқиқот методлари умумий тарзда қуйидаги жадвалда акс эттирилган.

Тадқиқот вазифаси	Тадқиқот усуллар гуруҳи	Тадқиқот методлари
Шахс касбий шаклланишининг тасвири	Генетик усуллар	Лонгитюд метод, биографик метод, кавзометрия, психобиография, таҳлил қилиш методи
Касблар тавсифи	Праксимметрик усуллар	Топшириқларни таҳлил қилиш, хужжатларни ўрганиш, меҳнат методлари, кузатилаётганларни савол жавоб орқали ўрганиш
Мухим касбий белгиларни ўлчаш	Психометрик усуллар	Махсус қобилиятлар тести, муваффақиятларни ўрганиш тести, кизиқишлар бўйича савол-жавоблар, таълим диагностикаси
Шахснинг касбий шаклланишини тушунтириш	Экспериментал усуллар	Табиий, лаборатория, шакллантирувчи усуллар
Тадқиқот усулларига ишлов бериш	Математик ишлов бериш усулари	Десперцион, корреляцион, факторли (омилли) таҳлил

ГЕНЕТИК УСУЛЛАР

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

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

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

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

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

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

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

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

Кавзометрия – Е.И.Головаха ва А.А.Кромиклар томонидан таклиф этилган усул бўлиб, у шахснинг психологик вақти ва ҳаётнинг субъектив ҳолатларини таҳлилини тадқиқ этиш методи ҳисобланади. Бу интервью куйидаги жиҳатларни ўз ичига олади: биографик савол-жавоб, муҳим воқеалар рўйхатини тузиш, воқеаларни келтириб чиқарган сабабларини аниқлаш ва бошқалардир. Интервью натижалари кавзометрия шаклида тасвирланади.

Кавзометрия касбий муаммо ва инкирозларни ечиш учун қўлланилади.

Психобиография – шахсларнинг ҳаёт йўлини психологик ўрганиш методи ҳисобланади. Аввал психобиография сиёсатчиларининг обрў-эътиборини, кишиларнинг индивидуал касбий биографияларини ўрганиш мақсадида қўлланилган. Касб психологияда психобиографияни қўллаш орқали шахснинг

касбий мақсадларининг пайдо бўлиши, касбий шаклланишдаги инкирозлар ҳақида қимматли маълумотларни олиш имконини беради.

Анамнез метод – бу инсоннинг меҳнат субъекти сифатида ривожланиш тарихи ҳақидаги маълумотларни йиғади. Бу усул Е.А.Климов томонидан батафсил кўриб чиқилган. Касбий анамнез меҳнат мотивларини ўрганиш, танқидий воқеаларни аниқлаш, касбий фаолиятда обрў-этибор қозонишни олдиндан ташхис қилишда қўлланилади. Анамнезтик тадқиқот ўз ичига суҳбат тизимини олгани учун, суҳбат методига қўйиладиган талаблар бу усулга ҳам тадбиқ этилади.

ПРАКСИММЕТРИК УСУЛЛАР

Фаолият маҳсулотлари ва жараёнларини таҳлил этиш йўллари бўлиб, унга Б.Г.Ананьев хронометрия, професиография, бажарилган ишлар ва буюмлар баҳосини изохлашларни киритади. Касб психологиясининг бу гуруҳидан қуйидаги усуллар муҳим аҳамиятга эга.

Топшириқлар таҳлили – бу кузатилаётган инсон ва унинг яширин касбий хулқининг йўналганлигини психологик жиҳатларини тадқиқ қилиш методдир. Топшириқларни таҳлил этиш метод Ф.Тейлор томонидан ишлаб чиқилган бўлиб, тасвирлаш ва таҳлил этиш мақсадида қўлланилган.

Топшириқларни таҳлил этиш ҳамда бажарилган ишларни таҳлил этиш методи ҳам муҳандислик психологиясида кенг қўлланилади.

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

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

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

Касбий таҳлилнинг яна бир муаммоси критик воқеалар методдир. Унинг моҳияти шунда-ки, тадқиқотчи ишчининг қониқарсиз хулқини тасвирлайди.

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

❖ Ишчилар ҳаракатларини тасвирловчи технологик карталар, ишнинг бажарилиш усулларини сифатига қўйиладиган талаблар;

❖ Инсонга психофизиологик ва психологик таъсир кўрсатадиган асбоб-ускуналарнинг техник тавсифномаси;

❖ Ёши, стаж, маълумоти, касбий гайёргарлиги, кадрлар кўнимсизлиги унинг сабаблари ва ҳоказолар ҳақидаги маълумотлар;

❖ Ишлаб чиқаришдаги авариялар ва травмалар шунингдек, ишчилар соғлигининг ҳолати тўғрисидаги маълумот.

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

КУЗАТИШ – маълумотларни психик ҳодисаларнинг қайд этиш йўллари орқали тўплашдан иборат. Кузатиш икки турда бўлади-формаллашган кузатув ва эркин кузатув. Эркин кузатув тадқиқотнинг бошланғич босқичларида қўлланилади, у ўрганилаётган масала моҳиятига чуқурроқ кириб бориш имконини беради.

Формаллашган кузатув стандарт дастур асосида олиб борилади ҳамда кузатилаётган воқеалар баённомада қайд этилган ҳолда алоҳида элементларга бўлинади.

Тадқиқот метод сифатда кузатишнинг хусусияти шунда-ки, маълумотларни тўплаш, турли сезги органлари ёрдамида амалга оширилади, яъни кўриш, эшитиш, ҳид билиш ва ҳоказо. Чунки касбий фаолиятда ҳидлар, шовқинлар ва шунга ўхшаш ҳолатлар тез кузатилади ва улар синовдагиларнинг психик ҳолатига ҳамда фаолият маҳсулдорлигига, меҳнатдан қониқишига таъсир этади.

Кузатилаётган жараёнда тадқиқотчининг иштирок этиш даражасига кўра, киритилган кузатиш ва томонли кузатишга ажратилади. Киритилган кузатувда тадқиқотчи гуруҳ таркибига кириб, шу гуруҳнинг барча фаолият турларини бажаради. Томонли кузатишда тадқиқотчи кузатилаётган ҳодисалардан четда туриб кино ёки видеокамерага туширган ҳолда психик ҳодисаларни таҳлил этади.

Касб психологиясининг тадқиқот методи сифатида кузатиш иш ўрнини ташкил этиш ва умуман фаолиятдаги вазиятга баҳо бериш, синовдагиларнинг киришимлилиқ хусусиятларини таҳлил қилиш, унинг касбий ҳулқи, касбий таълими ва малакасига баҳо беришда қўлланилади.

Кузатишнинг негатив ҳолатлари олинган маълумотларнинг етарли даражада ишончли эмаслиги чунки, тадқиқот пайтида баъзида ҳодисалар кўп учрайди ва кузатилаётган воқеаларга аралашиб кетиш эҳтимоли мавжуд бўлади. Кузатиш пайтида синовдагиларга тадқиқот вазифалари ҳақида маълумот беришга тўғри келади, бу эса уларнинг касбий ҳулқи ва фаолиятига ўзгартириш киритишларига олиб келади. Ундан ташқари, ишчилар, раҳбарлар

хам тадқиқот натижалари уларнинг иш жараёнларига салбий таъсир кўрсатишидан кўркишади.

ПСИХОМЕТРИК УСУЛЛАР

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

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

Тест ўтказиш 3 босқичга ажратилади:

- тест, саволномасини танлаш (тадқиқот масаласи билан белгиланади);

- тест ўтказишда этика нормаларига риоя қилган ҳолда кўрсатмага мувофиқ ташкил этиш;

- олинган маълумотларни қайта ишлаш ва натижаларни ўрганиш.

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

Касбий ютуқлар тести фаолиятнинг маълум бир турини эгаллаш даражасини ўлчаш ёки касбий тайёргарлик натижаларини ташхис қилиш мақсадида қўлланилади.

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

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

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

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

Шунингдек, ишчилар касбий танловида техник қобилиятлар тести муҳим ўрин эгаллайди. Техник қобилиятлар деганда – мураккаб интеллектуал қобилиятлар тушунилади. Бу қобилиятлар ўз ичига кенг тасаввурлар, техник салоҳият ва сенсомотор малакаларини қамраб олади. Техник қобилиятлар тести – инженерлар, механиklarни касбий танловида кенг доирада қўлланилади. Бу борада А.А.Бекнет ва Миннесотски тестлари кенг тарқалган.

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

Касбийлашган қобилиятларга шунингдек, бадий, мусикавий, тадқиқий конструкторлик, ишбилармонлик, ижтимоий ва ижрочилик қобилиятлари киради.

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

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

Ютуқларнинг ёзма тестлари махсус билимлар яъни, саводхонлик учун муҳим бўлган касбларда ишлатилади. Мазкур тестлар асосий тушунчалар, мавзулардаги синфий белгилар, техник тавсифлар, формулаларни

Ўрганилганлигини ўлчашга йўналтирган. Стандартлашган баҳолаш шакли объектив ҳаракатга эга бўлиб, гуруҳий ишлашга имкон беради ва кўп вақтни талаб этмайди.

Касбий ютуқларнинг оғзаки тестлари – махсус касбий билимларга тегишли бўлган стандартлашган саволлар сериясидан иборат. Саволлар касбий фаолиятни таҳлил этиш, малакали ишчиларни кузатиш ва ҳар қайси саволнинг муҳимлилиги асосида танланади.

Ютуқлар тестларини касбий салоҳиятни баҳолаш мақсадида қўлланиши АҚШда психологлар аттестацияси тажрибасидан кўриш мумкин.

Психологликка имтиҳон топшириш учун номзодлар университетнинг психолог маълумотга эга бўлишлари ва дипломли психолог сифатида 2 йил ишлаган бўлишлари шарт. Имтиҳон икки қисмдан иборат.

Этгита фаолият соҳаси бўйича 100 та топшириқни бажариш: клиник психологик, ривожланиш психологияси, умумий экспериментал психология, тест ва статистик таҳлил, ижтимоий психология ва психологик консултация.

Бешта саволга тасвирий жавоблар бериш, улардан биттаси – тадқиқот методологияси бўйича ва 4 таси санаб ўтилган 7 та фаолият соҳаларининг 2 таси бўйича ҳамда бу соҳалардан қайси бирдан топширишини номзоднинг ўзи танлайди.

Ҳар қайси штатда психолог унвонини ва амалий фаолиятга лицензия беришнинг ўзига хос қонун-қоидалари мавжуд. Аммо уларнинг ҳаммаси ўларни психолог деб номловчи салоҳиятсиз психологлардан жамиятни чегаралаш мақсадига қаратилган.

Ютуқлар тестининг кенг тарқалиши улар мутахассисларга, ишчи касбий тайёргарлик даражасини аниқлаш ҳамда шахсда касбий танлашни кузатиш ва касбий ютуқларни башорат қилиш имконини беради.

ЭКСПЕРИМЕНТАЛ УСУЛЛАР (ТАЖРИБА УСУЛЛАРИ)

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

Энг тарқалган эксперимент модели куйидаги жадвалда кўрсатилган бўлиб, унда тадқиқотчи таҳлил натижаларида субъектив баҳолардан фойдаланган ҳолда, яъни x_2 x_1 дан катта, y_2 эса y_1 катта деган хулосани таъкидлаб қолмасдан балки, ҳеч бўлмаганда умумий ҳолларда қай даражада

катталигини аниклаши керак бўлади. Акс ҳолда, эксперимент ва назорат гуруҳларидаги ўзгаришларни тасдиқлашнинг ўзи бўлмайди.

Эксперимент модели

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

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

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

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

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

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

Экспериментал усулнинг 3 тури мавжуд: табиий, моделлаштирувчи ва лабаратория экспериментларидир. Табиий эксперимент психик ходисаларни одатий табиий шароитларда ўрганишни назарда тутати (дарсда, меҳнат топширигини бажариш жараёнида ва ҳоказо). Табиий экспериментнинг афзаллиги – тадқиқот мақсадларининг нисбатан яширинлиги, жараённинг норасмий муҳитда ўтиши ва синовдагиларнинг ҳаёти ва фаолиятига бевосита кириб бориши билан белгиланади.

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

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

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

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

Шакллантирувчи эксперимент В.В.Давидов берган тавсифига кўра – биринчидан, кўп сонли яъни, статистик муҳим; иккинчидан, у ёки бу концепцияни юритиш учун амалга ошириладиган; учинчидан узоқ давомли ва ниҳоят педагогик-назариётчи диагностик методистларни ўзаро ҳамжиҳатлилигини таъминлаб берувчи экспериментдир. Шакллантирувчи эксперимент касбий таълимнинг оптимал технологияларида, корхонада касбий тайёргарликнинг самарали методикасида, малака ошириш тизимига инновацион усулларни қўллаш жараёнида фойдаланилади.

МАТЕМАТИК ИШЛОВ БЕРИШ УСУЛЛАРИ

Микдорий маълумотларга ишлов бериш усулларига тадқиқот хулосаларини чиқаришнинг статистик усуллари ҳамда улар ўртасидаги маълум

алокаларини аниқлаш, илгари суралган гипотезанинг ҳаққонийлигини текшириш кабилар ҳисобланади. Натижаларга математик ишлов бериш, тадқиқотларнинг исботланганлигини (репрезантативлиги) танлаб беради.

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

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

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

Масалан талабаларнинг билим ва малакалари даражасини, у ёки бу маънавий сифатларининг ривожланиши бу таълим методининг самарали даражасини тўғри ўлчаш қийин. Аммо шунга тегишли воқеаларни – хатолар, ўзини тутиши ва ҳоказоларни қайд этиб, бу сифатларнинг маълум миқдорий тавсифини олиш мумкин. Демак, улар пайдо бўлишининг қонуниятларини ўрганиш мумкин.

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

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

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

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

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

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

Тадқиқот усуллари тавсифлаш хулосаларида шуни таъкидлаш керакки, айрим усулларни бошқаларига қарама-қарши қўйиш ёки қайсиларинидир имкониятларини абсолютлаштириб бўлмайди. У ёки бу усулни танлаш тадқиқот предмети ва вазифалари билан белгиланади. Ҳар қайси психологик тадқиқотларда ўзаро бир-бирини тўлдирувчи ва ҳаққоний хулосалар чиқариш имконини берувчи усуллар комплекси қўлланилади.

КАСБ ТУШУНЧАСИНИНГ МОҲИАТИ

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

Касб жамиятнинг меҳнатга лаёқатли аъзоларини ижтимоий ташкиллаштиришнинг алоҳида шакли бўлиб, бунда аъзолар фаолиятининг умумий тури ва касбий онги билан бирлашган. Б.Шоунинг фикри бўйича касб – мутахассисларнинг четдаги одамларга қарши фитнаси дидир. Е.А.Климов ўз ишларида бу борада бир неча таърифларни илгари суради. Нисбат батафсил таъриф қуйидагича “Касб – жамият учун зарур ва қадриятли соҳа бўлиб бунда инсондан жиёмоний ва руҳий кўч талаб этади” бу кўчлар унга сарфланган

меҳнат ўрнига яшаши ва ривожланиши учун муҳим воситалар омили сифатида намоён бўлади.

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

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

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

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

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

Инсоният ривожланишида касбий фаолият турлари унинг эрализгача Мисрда қадимий Греция (Юнонистон), Рим империяси ва бошқа ривожланган давлатларда кўзда тутилган. Бугунги кунда меҳнатнинг пайдо бўлиши саноат инқилоби даврида бошланди. Кейинги, илмий-техник ривожланиш касблар рўйхатини янгилашга ва кенгайтишига олиб келади АҚШ расмий маълумотларида 1965 йилда алифбо тартибида 21741 та касбга ва 400 мутахассисликларнинг таърифлари келтирилган. Халқаро касбларни тизимлаш стантарти бўйича 1988 йилда 9333 касб рўйхатга олинган. Ягона таъриф малака маълумотномаси 7000 га яқин касб ва мутахассисликларни бирлаштиради. Бу махсус ҳужжатлар уларнинг тизимли пайтидаги касбий вазияти акс эттирилади. Нашрдан чиққан маълумотномалар эса коррективроқка муҳтож бўлади, чунки касблар дунёси доим ўзгариб туради. Янги касблар пайдо бўлади, касбларнинг

характери меҳнат мазмуни янгилашиб туради, паст малакали меҳнат касблари йўқолиб боради.

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

Аниқ-ки, кўп касблар ва мутахассисликлар номини ўзгартирмаса ҳам бўлади: шифокор, ўқитувчи, муҳандис, муҳаррир, заргар, аграрном ва ҳоказо. Уларнинг меҳнат мазмуни ўзгаради, аммо касбнинг номи унинг моҳиятини англатади ва меҳнат махсулдорлигига салбий таъсир кўрсатмайди, ўйлаймизки айнан шу касблар ва мутахассисликлар маълумотларнинг расмий рўйхатини ташкил этиш лозим.

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

Касбий фаолиятнинг самарадорлигини шартларидан бири мутахассиснинг касбий тайёрлиги ҳисобланади. Касбий тайёргарлик деганда унинг руҳияти ва жисмоний соғлиги ҳамда ҳолати, ундаги мавжуд сифатларнинг бажараётган фаолияти талабларига мослиги даражаси тушунилади.

Машҳур рус психологи К.К.Платонов мутахассиснинг касбий тайёрлиги бу ўзининг муайян касбий фаолиятини бажаришга қодир ва тайёргарлик кўрган деб ҳисобловчи ва уни бажаришга интилувчи шахснинг субъектив ҳолатидир – деб 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 шакланганлиги ва ривожланганлигини талаб қилади. Чунки ҳар қандай касбий фаолият инсоннинг қандайдир куч жисмоний энергия сарфлашини кўзда тутаяди.

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

1. Шахснинг касбий фаолиятга *интеграция* салоҳиятли тайёрлиги мутахассиснинг бу тайёрлиги қуйидагилардан иборат бўлади; яъни; статик

компонентлар касбий фаолиятнинг психик асослари, билим, кўникма, малакалар касб учун муҳим ҳисобланган, шахннинг сифатлари унинг муносабати, мазмун ва қадриятлари, афзалликлари ҳамда умуман шахннинг зарур бўлган касбий имкониятлари даражаси;

2. Шахннинг касбий фаолиятга бевосита айти 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 тайёргарликни фаоллаштириш натижаси сифатида иштирок этади. Мутахассиснинг касбий фаолиятга дастлабки салоҳиятли тайёрлиги бевосита айти вақтдаги тайёрлигининг асоси ҳисобланади. 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 ҳулки ва фаолиятини руҳий бошқариш етарли даражада бўлмайди. Бундай ҳолатда фаолиятни муваффақиятли амалга ошириб бўлмайди ёки самарасиз бўлади.

Кўриниб 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 вазибаларини 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 идрокни, фикрлаши, тасаввур, хотираси, диққатини ва улар биргаликда мутахассис шахсининг касбга интеллектуал тайёрлигини ташкил этади.

- мотивацион тайёрлиги. Мутахассиснинг мотивацион тайёрлигининг асослари ўз касби мутахассислигини тушуна олиши ўзида позитив муносабатни таркиб топтира олиши, ўзини баҳолай олиши, билиш фаолиятига кизикишлари ҳисобланади. Олий ўқув юрти шароитларида мутахассисни тайёрлашда касбий фаолиятга мотивацион тайёрлиги талабаларнинг 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 ҳулқ одатлари каби муҳим касбий сифатларнинг тўплами, касбий қобилиятларни ривожланганлик даражаси ва мутахассиснинг иродавий

тайёрлиги унинг хулқи ва фаолияти давомида ўзини бошқаришга кодирлиги, операциял 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 кодирлигини кўзда тутлади.

Шахснинг коммуникатив тайёрлиги факатгина одамнинг нутқий маданияти етарлича даражада ривожланганлигида у сўз ва тилдан тўғри фойдаланишни билганидагина мавжуд бўлади. Шахснинг нутқий маданияти унинг фикрлаш маданияти ривожлаганлигининг кўрсаткичи ҳисобланади. Шунинг учун мутахассиснинг шахсий ва касбий камол топишини муҳим шартларидан бири унинг касбий нутқий маданиятини ривожлантириш ҳисобланади.

Мутахассиснинг коммуникатив тайёрлиги унда эмпативликни, ҳушмуомалиликни, дўстоналикни, ўртоқлик ҳиссини, жамоатчиликни ривожлантиришни, касбдошлари билан ўзаро алоқалар муносабатларига тайёрлиги ва кодирлигини, ўзаро муносабатларда кераксиз кескинликларни юзага келтирмасликни, юзага келган қийинчиликни тўғри ҳал эта билишни, ишда, ходимлар, касбдошлари билан муносабатларда муросага келишни кўзда тутлади.

Мутахассис фаолияти муваффақиятлигини яна бир муҳим шarti унинг касбий ва шахсий жиҳатдан тайёрлиги ва кодирлиги ҳисобланади. Бу йўналишда унинг фаоллиги даражаси иштирақ этади. Касбий масалаларни ҳал этишда ҳам ходимлар касбдошлари билан ўзаро муносабатларда ҳам ўзини тўла ва ҳар томонлама кўрсатишга интилиш иборат бўлади.

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

Муваффақият деганда шахснинг ўз олдига қўйган максадларига эришиши тушунилади. Одамнинг бажарётган ишини муваффақиятлигини ҳис этиши иккита ҳал этувчи вазиятларга боғлиқ бўлади: ҳақиқий натижа ва ушбу вазиятларда унинг қизиқишлари даражасига. Улар одам ўз фаолиятида қўйган максадларини ифода этиш шакли сифатида иштирақ этади.

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

натижа

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

Кўриниб турибдики, бир хил натижа бўлганда ҳам муваффақият турлича бўлиши мумкин (масалан юкори, ўрта, паст) ёки у умуман бўлмаслиги ҳам мумкин. Бу одам ўз олдига қўйган мақсадларга боғлиқ бўлади, ва аксинча шахсининг кизиқишлар даражаси бир хил бўлганда муваффақият фаолият натижасига қараб турлича бўлиши мумкин.

Касбий фаолият жараёнида муваффақиятга эришишда мутахассиснинг шахсий хусусиятлари муҳим роль ўйнади. Ҳаётий муваффақиятга эришиш учун зарур бўлган кўплаб шахсий сифатлар ҳақида В.Крофорд ўзининг “Сухбат ва мунозара” китобида Конфуцийнинг ғоясига таяниб, дўстоналик, донолик ва ботирикликни кўрсатади. Муаллиф одамга ишида муваффақият эришиш учун нима етишмаслигини аниқлаш учун кизиқарли методикани ишлаб чиқди. В.Крофорд ҳозирги замон мутахассиси муваффақиятга эришиш учун кўрсатилган 3 та тушунчадан ташқари касбий маҳорат ҳам кераклигини айтиб ўтди.

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

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

Тадқиқотлар натижаларига кўра одамнинг ҳаёти ва касбий фаолиятидаги муваффақият ўртасидаги узвий боғлиқлик борлигини кўрсатади.

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

КАСБЛАРНИ ПСИХОЛОГИК ТИЗИМЛАШ

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

Касбларни психологик тизимлаши касбий кизиқишлар, қобилиятлар ташхисини таъминлаб бериш лозим. Шунда касбларни гуруҳларга бирлаштирувчи психологик муаммоси келиб чиқади. Асосийси, касбларни тизимлаш шахсининг қониқтирувчиси касб танлаш, яъни касбий танловини энгиллаштиради.

Адабиётларни ўрганиб чиқиш, шахс ва касб муваффақиятлигини яъни, касбий лаёқатни ҳисобга олувчи белгиларга тўхталиб ўтиш имконини беради. Бунда касбни талаб этувчи шахсининг психологик тузилмалари

муваффақиятланади. Шу белгиларга кўра, аниқ бир фаолиятни бажара оладиган шахслардаги касбий танловни амалга ошириши мумкин. Бундай ёндашиши кўпгина психологларнинг тадқиқотларида кузатилади. Бугунги тизимлашларда бу белгилар назарда тутилмайди.

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

Чет элда кизикишлар, шахс қобилиятлари ва темперамент хусусиятларини ҳисобга олиш асосида касбларни тизимлаши кенг тарқалган. Авваламбор Дж.Холланд томонидан 1966 йилда ишлаб чиқарилган касбларни тизимлашишни ажратиш мумкин. Унинг моҳияти психолог концепциясига асосланган бўлиб, ушбу концепция шахс назариясини касб танлаш назарияси билан бирлаштиради.

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

Ҳар бир шахс тури маълум касбий муҳитга йўналтирилган идеалистик тур – моддий буюмлар яратишга технологик жараён ва техник қурилмалар, иқтидор – ақлий меҳнатга, ижтимоий – иқтисодий меҳнат билан ўзаро алоқага, конвенционал аниқ тузилган фаолиятга, ишбилармонлик – одамларга раҳбарлик ва бадий – ижодга. Ҳар бир шахс тури модели қуйидаги схема бўйича тузилади: мақсадлар, қадриятлар, қизикишлар, қобилиятлар, исталган касбий роллар мумкин бўлган ютуқлар, карьера ва бошқалар.

Кейинги касбларнинг тизимлаш қобилиятларини ҳисобга олишга асосланади. Талаб этиладиган қобилиятлар бўйича касбларни тизимлаш бўйича бир неча бор уринишлар бўлган. Дастлаб, 1953 йилда Д Патерсон томонидан тақлиф этилган.

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

Е.А.Климов ишлаб чиққан касблар тузилмаси ҳам кенг тарқалган.

Меҳнат объектига кўра 5 та касб турлари ажратилади.

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

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

3. Инсон – инсон (И) бунда ижтимоий тизимлар, ахлокий гуруҳлар, турли ёшдаги инсонлар билан ишлаш назарда тутилади. Масалан, озиқ – овқат маҳсулотларини сотувчиси, саргарош, шифокор, ўқитувчи ва бошқалар.

4. Инсон – белгилар тизим. Табиий ва сунъий тиллар, шартли белгилар, рамзлар, рақамлар, формулалар касб тури намоёндаларини қизиқтирувчи предметлар олами ва бошқалар. Масалан, дастурчи, чизмачи – картаграф, математик, тилшунос, нашриёт муҳаррири.

5. Инсон – бадий образ (Б). Ҳодисаларни бадий акс этиши далиллари – мана шу нарсалар бу касб тури вакилларини қизиқтиради. Масалан, рассом декоратор, рассом – реставратор, мусика асбобларини соловчи, балет артисти, концерт ижрочиси, актёр ва бошқалар.

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

1. Гностик касблар (Г) (қадимги юнончадан “гносиз” билим);
2. Ўзгартирувчи касблар;
3. Қидирувли касблар;

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

1. Қўл меҳнати касблари;

2. Машина қўл меҳнати;

3. Автоматлашган ва автоматик тизимлар қўлланиши билан боғлиқ касблар;

4. Функционал иш қуроли билан боғлиқ касблар.

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

Маиший микроклимга хонакига яқин иш.(Б)

Ҳар хил об-ҳаво шароитида очик ҳавода бўлиш билан боғлиқ касблар аграном, пайвандчи, автоназорат инспектори.

Одатий бўлмаган шароитларда баландликда, сув тагида, ер тагида баланд паст даражаларда ишлаш: ғаввос, ўт ўчирувчи ва хоказо.

Инсонлар соғлиги, ҳаёти учун юқори масъулият шароитида ишлаш: моддий кадриятлар, болалар боғчаси тарбиячиси, ўқитувчи, терговчи.

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

1. Менинг касбим

2. Касблар гуруҳлари

3. Касблар бўлимлари

4. Касблар синфлари

5. Касблар турларини синфлаш

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

Таснифлашнинг яна бир камчилиги шундаки, касблар олами ниҳоятда ўзгарувчан, шунга кўра касбларнинг меҳнат мазмуни ҳам ўзгарувчан

хусусиятга эга. Бу эса касбларни тизимлашга нисбатан ноаникликни келтириб чиқаради ва касбий танловни касбий маслаҳат жараёнига киришни қийинлаштиради.

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

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

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

1) Меҳнатнинг механизацияланганлик даражаси.

2) Талаб этиладиган малака даражаси ва характери.

3) Сарфланган жисмоний ва ақлий меҳнат нисбати.

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

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

Муҳим касбий сифатларга масъулият, ишонччилик, киришимчилик, ҳамкорлик қобилияти, мустақил қарор қабул қилиш қобилияти қиради. Ҳаммаси бўлиб 50 га яқин асосий таснифлаш ажратилади. Ҳар бир касбий фаолият одатда 5-7 муҳим касбий сифатларни талаб этади.

Ўқув касбларини лойиҳалаштиришда қуйидаги тамойиллар асосий бўлиши мумкин.

Педагогик технологиялар ва замонавий ишлаб чиқиш технологияларининг ўзаро алоқалари.

Шахснинг касбий ўзликни англаш.

Касблар мазмунининг прогностик акси

Хулоса қилиб ўқув касблар муаммосини ҳал этишга бўлган асосий ёндашувни таъкидлаш мумкин. Касблар танлови эмас, таълимнинг технологик

ва шахсга йўналтирилган мазмунини лойихалаштиришдан иборат. Бу муаммонинг ечими мутахассис – конструктор касбларига бўлган эҳтиёжини келтириб чиқаради, ҳамда таълимда касбшуносликнинг аҳамиятини кучайтиради.

ПРОФЕССИОГРАФИЯНИНГ МОҲИЯТИ

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

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

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

Шундай қилиб, профессияграфиянинг дифференциал тамойили касбнинг ўрганиш усулларини унинг тавсиф, мазмуни, шунингдек, қўлланилиш соҳаси яъни профессияграфия ўтказиш хусусиятлари унинг мақсадлари билан белгиланади. Мақсадлари қуйидаги фаолият соҳалари билан боғланган бўлиши мумкин:

- 1) Ишчилар аттестацияси.
- 2) Янги касблар мутахассисликларни лойихалаштириш.
- 3) Опантлар профконсултацияси ва мутахассислар танлови.
- 4) Касбий таълим малака тайёргарлиги ва малака оширишни такомиллаштириш.
- 5) Шахс касбий ривожланиши бўйича илмий тадқиқотлар.

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

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

Профессияграфик тадқиқот методлари.

Касбнинг илмий таъсири, меҳнатнинг (меҳнат хулки) ташки яъни психик жараёнлар кўришини яъни, меҳнат субъектининг ички воситаларига бўлган интеграл психологик тузилмаларини назарда тутди. Профессиографияда кўпгина турли-туман усуллар қўлланади:

- 1) Ижтимоий (сўровномалар, саволлар киритилган кузатув);
- 2) Психологик (сухбат кузатув тажриба ва улардан келиб чикувчи интервью, шахсий сўровномалар тестлар, тажрибалар, психобиографиялар, фаолият махсулини ўрганиш методи);
- 3) Физиологик (ЭКГ. КЭР конда артериал босимни ўлчаш антопометрик ва техник маълумотлар);
- 4) Технологик жараёнлар таъсири ва бошқа усуллар хилма – хиллигидан вақт, куч ва вазиятларни минималлиги билан профессиограмма тадқиқотдаги саволларга жавоб берувчи усулларни танлаш лозим.

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

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

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

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

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

- 1) Ишлаб чиқариш жараёни билан умумий танишув унинг ўрганиш ва тасвири.
- 2) Иш ўринларини тасвирлаш, иш ўрнидагиларнинг фаолиятини психологик қўллаш.

- 3) Иш-ҳаракатларнинг психологик, физиологик ва антропометрик таҳлили.
- 4) Меҳнат жараёнининг таҳлили.
- 5) Иш кунининг суръати хронометраж.
- 6) Фаолиятнинг индивидуаллигини ўрганиш.
- 7) Хатоли ҳаракатлар таҳлили.
- 8) Санитария – гигиеник меҳнат шароитларини баҳолаш.
- 9) Бир смена, ҳафта, узоқ давр манбаида иш қобилиятини динамикаси.

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

Формалашган професиограмма схемаси:

Касбнинг ижтимоий ва касбий тавсифи.

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

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

3) Иш жойи номи.

4) Касбнинг шу соҳа бўйича касбий гуруҳидаги ўрни.

5) Лавозим бўйича иш ҳаққи ва уни баҳолаш.

6) Асосий малака ва лавозим мажбуриятлари.

7) Зарурий маълумот.

8) Малака диапазони (разрядлар, синфлар ва ҳоказо) шунингдек, маъмурий, касбий, илмий ривожланиш истикболлари.

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

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

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

Психограмма

А) Умумий меҳнат тавсифи:

1. Иш кунини ва суръати.

2. Меҳнат динамик омилларининг тасвири ва баҳолаши (ишга лаёқат, толиқиш, ишончлилиқ, хатосизлиқ ва бошқалар).

3. Меҳнат шароитларини иш жараёнининг динамик жараёнларига таъсири.

4. Иш жойи ва меҳнат ҳаракатларининг психологик тавсифи.

5. Хато ҳаракатларининг психологик таҳлили.

Б) Психик жараёнларга қўйиладиган талаблар:

1. Психомоторика

1. Ишнинг тури, статик ва динамик юкламалар.

2. Ишчи ҳаракатлар, гностик, мослашув, бажарувчи ва бошқалар.
3. Асосий технологик операцияларнинг вақтинча ва психофизиологик тавсифи.

4. Психомоторикага қўйиладиган махсус талаблар.

2. Сенсор ва перцептив соҳалар:

1. Турли сенсор модалликларнинг сезгирлиги.
2. Касбий муҳим сигналларни қабул қилиш турлари, вақт, ҳаракат, тезликни қабул қилиш.

3. Сенсор ва перцептив соҳаларга қўйиладиган махсус талаблар.

3. Англаш жараёнларининг касбий хусусиятлари:

1. Меҳнат фаолиятининг ишончлилиги ва самарасига тасаввурларнинг таъсири.

2. Ижодий фаолиятга бўлган талаблар.

3. Устун фикрлаш турлари.

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

5. Устун келувчи хотира тури. Хотирага қўйиладиган талаблар.

6. Нутққа қўйиладиган талаблар. Нутқ хусусиятлари.

7. Диккат ва унинг хусусиятлари.

В) Эмоционал – ирода соҳасига қўйиладиган талаблар:

1. Устун келувчи эмоционал ҳолатлар тавсифи.

2. Меҳнат асаб – психик зўриқишнинг ўзига хос даражаси.

3. Махсус талаблар.

4. Ирода ва унинг хусусиятлари.

Г) Меҳнат жараёнида типик психологик жараёнлар:

1. Монотания ва толиқиш.

2. Меҳнат жараёнида соматик психологик ҳолатлар.

3. Шу касбга хос бўлган шунингдек эътиборли эътиборсиз ҳолатлар.

Д) Муҳим касблар ансамбли (асосий сифатлар):

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

2. Ижтимоий касбий масъулият.

3. Оптимизм.

4. Шахснинг исталмаган ёки исталган хусусияти сифатида ишонтириш хусусияти.

5. Шахснинг маънавий психологик бардошлилиги.

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

Е) Чегаралаш ва қарши кўрсатмалар:

1. Хатолар оқибати ва меҳнат хавфсизлигига қўйиладиган талаблар.

2. Касбга лаёқатсизлик тавсифи.

3. Жинси, ёши жиҳатдан чегаралаш.

4. Касбий зарарлар ва имтиёзлар.

5. Шахснинг касбий деформациялари.

Е.М.Иванова профессиографиянинг 4 та гуруҳини таклиф этади: маълумотли, диагностика, прогностик ва методик.

Информацион (маълумотли) профессиография октантлар, яъни, касб танлаш зарурияти олдида турган шахслар билан касбий маслаҳат ишлари учун мўлжалланган. Улар қаторига ўқувчилар, касб билим юртлари битирувчилари, ишсизлар ва касбларни алмаштирмакчи бўлганлар кириши мумкин.

Информацион профессиография ишлари махсус касбий адабиётларни таҳлилий ва ҳужжатларни ўрганиш орқали амалга оширилади.

Диагностик профессиографиялаш меҳнат самарадорлигининг пастлиги маҳсулот сифатининг пастлиги, авария ҳолати, травматизм, кадрлар кўнимсизлиги сабабларини аниқлаш учун ўтказилади.

Диагностик профессиографиялаш куйидаги масалаларни ўз ичига олади.

1. Фаолият мазмуни:

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

2. Меҳнат қуроллари:

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

3. Меҳнат субъектининг фаолияти:

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

4. Меҳнат субъектининг фаолияти:

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

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

6. Меҳнат субъекти фаолиятининг паст самарадорлиги сабабларини таъхиси.

7. Касбий фаолиятни такомиллаштириш бўйича амалий – экспериментал текширув.

Диагностик профессиографиялаш эмпирик маълумотларни йиғиш усуллари орқали амалга оширилади.

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

1. Касбнинг умумий тавсифи:

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

2. Касбий дала ва мазмуни ва жиҳати:

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

3. Касбий таълим малака ошириш:

- 1) Касбий таълим даражаси.
- 2) Касбий тайёргарлик.
- 3) Малака ошириш.

4. Ишчининг касбий мойиллиги:

- 1) Мутахассислик соҳасининг кенглиги.
- 2) Асосий малакалар даражаси.
- 3) Мутахассислик ва касбни ўзгартириш имконияти.

5. Касб истикболини баҳолаш:

- 1) Шахснинг касбий – психологик потенциали.
- 2) Ишчининг касбий фаоллиги.
- 3) Касбий ўзини ўзи такомиллаштириш карьера.

Прагностик профессиографиялаш генетик усулларни, шунингдек моделлаштирувчи экспериментларни қўллайди.

Методик профессиографиялаш психологга меҳнат субъектининг ҳолати ва муҳим касбий сифатларни ўрганиш усулларини ишлаб чиқиш имконини беради.

Тадқиқот мақсади ва вазифаларига кўра методик профессиографиялаш схемаси ҳам ўзгаради. Масалан, касбий меҳнат ва хордиқ тартиби, касбий толиқиш, бифарқлик, пассивликка бўлган таъсирини ўрганишда шундай схема қўлланилади.

1. Меҳнат субъекти фаолиятининг мазмуни:

- 1) Ҳаракатлар тури ва уларнинг тавсифи.
- 2) Ишни режалаштириш ва бажариш характери.
- 3) Эмоционал кўринишлар.
- 4) Иш жойидаги ноқулайлик турлари.
- 5) Фаолият жараёнида пайдо бўладиган хатолар, брак травма турлари.

2. Меҳнат шароитлари:

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

- 2) Жисмоний муҳитнинг ёритилганлиги, шовқин.
- 3) Иш тартиби.
- 4) Ҳақ тўлаш ва рағбат шакли.

Мутахассиснинг касбий маҳоратини ўрганишда профессиографиялашнинг қуйидаги схемаси қўлланилади.

1. Фаолият мазмуни:

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

2) Ишчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари.

2. Меҳнатни ташкиллаштириш:

- 1) Малака ошириш.
- 2) Касбий психологик потенциал.
- 3) Ижодий қобилиятлар.

3. Меҳнат субъекти фаолияти:

- 1) Ҳаракатлар тури ва уларнинг тавсифи.

2) Ишни режалаштириш ва уни назорат қилиш.

3) Фаолият индивидуаллигининг хусусиятлари.

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

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

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

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

Бу блок мазмуни бошқа профессиографиялаш блокларининг асоси хисобланади.

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

“Ижтимоий касбий салоҳият” блокада шахс объектнинг қуйидаги йўналишлари акс этади.

Фикрлаш потенциалининг ривожланиши.

Шахсни ўзини назорат эта олиш ва ривожлантириш имкониятлари.

Шахснинг муваффақият стратегиясига йўналтирилганлиги.

Шахснинг бозор иқтисодиёти шароитида бардошлиги.

Профессиографияда экологик, ҳуқуқий ва иқтисодий маданият масалалари ҳам назарда тутилади.

Махсус психофизиологик талаблар блоки – ишчининг касбий фаолияти жихатдан психофизиологик хусусиятларига қўйиладиган талабларни акс эттиради. Бунга тиббий кўрсатмалар, жинсига, ёшга бўлган ва санитария-гигиена талаблар қиради.

КАСБ ПСИХОЛОГИЯСИДА КАСБИЙ МОТИВ ВА МОТИВАЦИЯ МАСАЛАЛАРИ

Касбий мотив ва мотивация муаммоси хориж психологлари томонидан кенг доирада тадқиқ қилинган. Жумладан, касбий мотивлар борасида Е.А.Климов, В.А.Крутецкий, А.Н.Василькова, Э.Диси, В.Врум, М.В.Дмитрий ва бошқаларни киритишимиз мумкин.

Шахснинг иш фаолияти билан боғлиқ мотивацияларни 3 гуруҳга ажратиш мумкин; биринчиси – меҳнат фаолияти мотивлари, иккинчиси – касб танлаш мотивлари ва учинчиси-иш жойини танлаш мотивлари. Аниқ фаолият эса барчасини жамланган ҳолда изоҳланади, яъни, бунда меҳнат фаолияти

мотивлари, касб танлаш мотивларининг шаклланиши, шунингдек, колган иккита мотив орқали эса иш жойини танлаш мотивлари ҳам юзага келади.

Меҳнат фаолияти мотивлари хилма-хил бўлиб, улар ўзига хос омиллар билан белгиланади.

Биринчи гуруҳ омилларига жамоавий характернинг уйғониши билан боғликлари киритилиб, бунда жамоага фойда тегишини англаш, бошқа инсонларга ёрдам бериш истаги, меҳнат фаолиятида ижтимоий установканинг зарурлиги ва бошқаларга нисбатан тобеликни ҳоҳдамаслик каби мотивлар хисобланади.

Иккинчи гуруҳ омиллари ўзи ва оиласи учун моддий маблағнинг орттирилиши, моддий ва маънавий эҳтиёжларнинг қондирилиши учун пул ишлаб топиш мотивларидир.

Учинчи гуруҳга ўзини ўзи фаоллаштириш, ривожлантириш, ўзини намоён қилиш эҳтиёжларининг қондирилиши ва бошқалар киради. Маълумки, инсонлар табиатдан бирор-бир фаолият билан шуғулланмасдан туролмайдилар. Инсон нафақат истеъмолчи балки яратувчи бўлиб, яратиш жараёнида у ижоддан илҳом олади. Бу гуруҳга мансуб мотив жамият томонидан эҳтиёжларнинг қондирилиши ва бошқаларнинг ҳурматини қозониш билан боғлиқ. Мактаб ўқувчиларининг меҳнат тарбияси ҳам шу мотив билан боғлиқ равишда шакллантирилади.

Меҳнат фаолиятининг умумий мотивлари юқорида айтиб ўтилганидек, аниқ касблар донрасида амалга ошади. Касб танлаш анчагина қийин ва мотивацион жараёндир. Ахир шахснинг тўғри касб танлаши кўпинча инсоннинг ҳаётдан қониқишга ҳам сабаб бўлади.

Инсоннинг қайси фаолиятини танлаши кўпроқ ташқи омиллар ҳақидаги қарорнинг қабул қилиниши жараёни ҳақида тўхталиши муҳимдир. Бу асосан ташқи ҳолат баҳолаганига, ўзининг имконият ва қобилиятларига, касб танлашдаги қизиқиш ва мойилликларига боғлиқдир. Ташқи ҳолатини баҳолаш, ижобий таъсир кўрсатадиган омиллар, ўзида ишлаб топиладиган пул миқдори, имтиёз, таклиф этилаётган корхона, муассасанинг яшаш жойига яқин бўлиши, транспот алоқаларининг қулайлиги, иш жойи эстетикаси ва ишлаб чиқаришнинг зарарли томонлари, жамоадаги психологик иқлим, мактов ва тартибга қақирши қабиларни камраб олади.

Ўз имкониятларини баҳолаш соғломлиги, ишга ярқоқлиги, касби бўйича муҳим сифатларга эгаллиги, билим даражаси, стрессларсиз ишга мойиллиги, юқори шовқинли ишда талаб этилган темп ва хотиржам ритм билан ишлай олиш имконияти қабиларни ўз ичига олади.

Қизиқишларга мос равишда танланган иш жойини баҳолаш, айна вақтда ишлаётган муассасаси, корхонадаги имконият тўсиқлари, ишни бошқариш, касбий ўсиш, ташаббуснинг пайдо бўлиши муҳим аҳамиятга эга. Баъзан қизиқиш бўйича иш жойини танлаш муҳим аҳамият касб этади.

Иш жойини ва касбни танлаш мотивлари Э.С.Чучунай томонидан классификация қилинган.

У касб мотивларини қуйидагиларга ажратади:

1) Доминант (касбга қизиқишнинг устун туриши).

2) Вазият билан боғлиқ (хар доим инсонни қизиқтириб келган шарт шароитларни рўёбга чиқариш).

3) Комформист.

4) Касбий мотивациялар (ўзига яқин ижтимоий оламнинг яъни яқинларини, дўст ва танишларининг маслаҳатлари билан).

Л.И.Бамбурова мусиқа ижрочилиқ касбини танлашга сабаб бўлувчи омиллар сифатида қуйидагиларни ажратиб кўрсатади:

Ижод ва мусиқа ижро этишга бўлган қизиқиш.

Мусикадан завқланишга бўлган эҳтиёж.

Мусиқа асарларини ижро этишда ўзи ташаббус кўрсатишга интилиш.

Тингловчиларнинг кадриятини кўтариш, уларга роҳат бахш этиш ҳоҳиши.

Албатта юқоридагилар мусиқа ижрочилиқ фаолиятининг тўлиқ мотивлари эмас. Улар фақатгина мусикачилик фаолиятини бошлашга олиб келади.

А.П.Васильев тиббиёт ходими касбини танлашнинг қуйидаги асосий мотивларини келтириб ўтади:

1) Инсонларни даволаш истаги.

2) Оғир касалликлар, қария, ёш болаларни оғриқлардан халос этиш истаги.

3) Ўз яқинларининг соғлиғи ҳақида қайғуриш имконияти.

4) Илмий тиббиёт муаммоларини ҳал этиш.

5) Ўз соғлиғи ҳақида қайғуриш.

6) Моддий қизиқишлар.

Мотивларнинг мустаҳкамланиши меҳнат фаолиятида ишловчиларнинг кўпгина омилларини кондирилишига боғлиқ бўлади. Ғарб психологларидан В.Врум ва Э.Диси меҳнат фаолияти мотивациясини таркибий қисмларини ажратдилар. Унга кўра инсонлар канчалик ўз ишидан қониқса, шунчалик улар ўз ишларини бажаришга кучлироқ ҳаракат қиладилар. Уларни фаолият жараёнида рағбатлантириб борилса, шунчалик каттиқроқ ишлайдилар. Бундай ёндашувда амалга ошириладиган рағбатлантириш ишчилар фаолиятининг маҳсулдорлигига боғлиқ. Бунда улар фаолият кўрсатадиган фирма, компания ва ташкилотлардан куч оладилар. Бу турли қўшимча имтиёзлар нафақат таълим олиш учун интилиш, дам олиш, қорхона томонидан ташкиллаштирилади.

Сўровнома натижаларига мувофиқ ишдан бўшашнинг тури – объектив, объектив – субъектив ва субъектив кўринишларга ажратилади. Объектив сабабларга соғлиқнинг ёмонлиги ва жисмоний ҳолати, турар жойини ўзгариши, таълим олишни давом эттириш, туғиш ва болани парваришлаш кабилар қиради. Объектив – субъектив сабабларга меҳнат шартномасининг шартлари, касбий ўсиш, юксалиш имконининг йўқлиги ва бошқаларни киритишимиз мумкин. Субъектив сабабларга жамоадаги психологик иқлим, шахслараро муносабатлар ва бошқалар қиради.

Ишсизларнинг иш қидириш мотивациялари ҳалигача ҳам ўрганилмаётган муаммо бўлиб қолмоқда. Шу билан бирга ишсизларнинг ахлоқи, янги иш жойини топиш бўйича фаолияти кўп жиҳатдан унинг мотивацион жабҳаларига, уларнинг тузилишига кам ҳолларда ҳаёт мазмунининг шарт шароитларига

боғлик. М.В.Дмитрий таъкидлаганидек, ишсизларнинг мотивацион жабахаларини ўзига хос хусусиятлари иш излашдаги фаолиятлари мотивацион тузилишларининг ҳамма кўрсаткичларига боғлиқ ҳолда намоён бўлади. Улар ижтимоий ўзгаришлардан мустақил бўлиш учун қайта ҳаракат қилишда ўз имкониятларидан фойдаланишга туртки беради. Пассив ишсизларнинг мотивацион имкониятларини тузилиш хусусияти алоҳида мотивларнинг ҳам ҳаракатланувчанлиги билан тавсифланади.

Касбий фаолият мотивлари тузилишининг тавсифномаси учун Б.Н.Даданов таклиф қилган усулларни қўллаш мумкин. У исталган фаолиятнинг сабаблари сифатида қуйидаги омилларни ўзида акс эттиради, деб кўрсатади:

1.Айни фаолият жараёнидан роҳатланиш.

2.Фаолиятнинг тўғри натижалари (яратиладиган маҳсулот ўзлаштирилаётган билим ва хоказо).

3.Фаолиятни рағбатлатириш (маош, мансабни ошириш, сўз воситасида ва хоказо).

4.Бош тортиш ҳолларида ёки фаолият яхши бажарилмаганда бериладиган жазодан ўзини олиб қочишга интилиш.

Бу сабаблар салбий “валентликка” ҳам эга бўлиши мумкин. Масалан, фаолиятдан узоклашиб, кизиқишларини сўндириши мумкин. Салбий валентликни махсус белги билан изоҳлаб, уларни қуйидагича ифодалаш мумкин:

Т-инсонга иш жараёнининг машаққатли, ёқимсиз бўлиши;

Р-эришиши керак бўлган натижага интилишдан узоклашиш;

В-ишдан бош тортиш учун рағбатлантириш-таклиф этиш;

Г-айни иш фаолияти учун жазо белгилаши.

Педагогик олий ўқув юртларига кириш ва педагог касбини танлаш мотивлари (ўқитувчи, боғча тарбиячиси ва б.) турли хил бўлиб, бунда улардан бир қанчаси педагогик фаолият билан боғлиқ бўлади. Бу жиҳат анчадан бери педагогик, жамоатчилик ва олий ўқув юртларини ўйлантириб келади. Ўтказилган кўпгина сўровлар бўйича олинган натижаларда (педагогик олий ўқув юртига кирганларнинг) ўқитувчи касбига ижобий муносабат билдирган. Тахминан 40 % у ёки бу нарса ёки предметларга кизиқкани туфайли ўқитувчилик фаолиятига кизиқмаган ҳолда 13 % дан 22 % талабалар эса на ўқитувчилик фаолиятига ва на касбий фанга ижобий муносабат билдиради. Уларни олий ўқув юртига киришидан мақсад айни вақтда ҳарбий хизматдан қочиш ёки олий таълим нуфузига эга бўлиш ҳисобланади. Кўпгина, талабаларнинг педагогика ўқув юртига кириш сабаблари шу даргоҳнинг уларнинг турар жойига яқинлиги бўлади. Бу кўрсаткич, бундай мойиллик кўп йиллар давомида сакланиб келмоқда.

Онгли равишда касб танлаш инсоннинг ижтимоий мавқеи билан боғлиқ равишда амалга ошади. Агар инсон учун асосийси ижтимоий нуфуз ҳисобланса, унда касб ҳозирда мавжуд бўлган қондалар, шунингдек, жамиятдаги нуфузли касблардан келиб чиқиб танланади. Кўпчилик касб танлаётганда бу касб уларга қанчалик моддий рағбат келтиришига таянади.

Инсонлар орасида кизиқишлари туфайли касб танловчилар ҳам бўлади ва бу кизиқиш камдан-кам ҳолларда романтик характер касб этади.

Касб мансабга интилиш асосида, ҳақиқий ташки таассуротлар замирида, ота-она, дўстларининг маслаҳатлари орқали ёки омадга боғлиқ ҳолда танлаши мумкин. Лекин касбдаги романтика одатда тезда йўқолади ва унинг ўрнида инсон хали на хиссий, на жисмоний ва на психик жиҳатдан тайёр бўлмаган “оғир иш кунлари” қолади. Танлаган касби ўзи учун қийин бўлиб, кўп ҳолларда турли тўсиқларни юзага келтиради ва айрим ҳолларда ўз касбини ўзгартиришига тўғри келади.

Бундай ҳолларда касб танлаш кўпгина шароитларга боғлиқ бўлиб қолади. Лекин ҳаммасидан олдин касб танлашга эътиборни тортиш керак. Кўпгина, танланган фаолиятлар инсоннинг қобилият ва мойилигига мувофиқ бўлади.

А.К.Байметов педагогик фаолият мотивларини ўрганиб, улардан 3 та асосийларини бирлаштиради:

- а) муқаррарлик мотиви (бурчли);
- б) ўқитилаётган предметларнинг қизиқарлилиги ва эътиборни тортиш;
- в) болалар билан мулоқатга киришиш.

Бу мотивларнинг устунлик килиш характерига кўра муаллифлар 4 гуруҳга мансуб ўқитувчиларни ажратадилар:

- Бурч хиссининг устунлиги билан (43 %);
- ўқитилаётган фанларга кизиқишнинг устунлиги (39 %);
- болалар билан мулоқотга киришиш эҳтиёжининг устунлиги (11 %);
- ўзи хоҳишларини руёбга чиқариш мотиви.

Ўрганилган манбаларга кўра мотивация типлари ўқитувчиларнинг ўқувчиларга бўлган педагогик талабларининг йўналиши ва характерига таъсир кўрсатади. Ўқитувчининг турли томонли мотивацияси ўқувчиларнинг ахлоқи ва уларнинг ўқув материални ўзлаштиришга талабнинг уйғунлиги билан тавсифланади. Ўқитувчилардаги мажбурият мотивларининг устунлиги ўқувчиларга фақатгина катта талаблар қўйиб қолмасдан, балки, қатъий интизомни ҳам талаб қилади. Ўқув фанига бўлган кизиқиш мотивлари устун турувчи ўқитувчиларда ўқув материални ўзлаштиришга бўлган талаб кўзга ташланади, чунки бунда энг кўп талаб ўқувчи шахсига қаратилган бўлади.

А.К.Байметов таъкидлаб ўтганидек, авторитарликка мойиллик мотивининг устунлиги авторитар ўқитувчиларда мулоқат мотивининг устунлиги либерал ўқитувчилар у ёки бу мотивлардан ҳеч бирининг устун бўлмаслиги демократик услубли хос ўқитувчиларга хос жиҳат ҳисобланади.

Педагог касбини ўзлаштиришда касбий билимларга бўлган эҳтиёж ошади. В.Н.Никитенко ва Б.Фидлерларнинг маълумотига кўра 25-30 ёшли ўқитувчиларда олий ўқув юртида ўқиётган чоғида унчалик аҳамият бермаган педагогик ва психологик билимларни эгаллашга бўлган эҳтиёж уйғонар экан Н.В.Журининг ўқитувчиларнинг педагогик фаолиятидаги турли хил омилларга муносабатини ўрганган. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ўқитувчиларнинг ўз касби ва иш жойидан қониқиши баъзиларда биринчи навбатда мактабнинг моддий базасига боғлиқ бўлади, бошқаларида эса педагогик фаолиятда яхши

натижаларга эришишга, учинчи хилида маъмурият билан ўзаро алоқа ўрнатишга, тўртинчи кишида ойлик олиш билан боғлиқ бўлади.

Ўқув фаолияти мотивациясининг хусусиятларини ўрганишда 2 жиҳатни фарқлаб олиш лозим:

Биринчи жиҳат – ўқув фаолиятини танлаш мотивацияси. Иккинчиси нима учун олим айнан шу мавзуну ўрганиб чиқишга қўл ургани сабабини аниқлаш. Фан билан шуғулланиш бир неча сабабларга боғлиқлиги билан белгиланади. Уларга янгиликка интилиш ва уларни яратиш, аниқ фанларга қизиқиш ва қандайдир аниқ масалаларга қизиқиш, ўз кашфиётлари билан инсониятга фойда келтириш, истаган ёки қандайдир халқ хўжалигига доир масалаларни ҳал этиш ёки шунчаки ўз иши билан ўздан тарихда ном-нишон қолдириш; аниқ бир ижтимоий статусга интилиш (илмий даражаларига эга бўлиш) машхурликка интилиш каби билан белгиланади.

Педагогик фаолиятнинг муҳим қисмлари бўлиб, унинг мотивациясида кўринади. Педагогик фаолият ўқув фаолиятидаги каби мотивацион ориентацияларга ажратилади.

Улар ташқи мотивлар бўлиб, бунга ўз фаолияти натижаси ва жараёнини ориентация қилишни мисол қилиш мумкин. Аниқ таълим муассасасидаги иш нуфузининг ташқи мотивлари, меҳнатга ҳақ тўлашдаги адекватлик мотивлари, кўпинча касбий ва шахснинг ўсиш мотивлари билан мос ўзаро боғлиқ.

Г.А.Мюррей ҳокимиятга интилишнинг асосий мотивларини уларнинг фаолияти билан боғлаган ҳолда ажратади. Эҳтиёжнинг белги ёки самаралари куйидаги истакларда намоён бўлади;

1. Ўз ижтимоий оламини бошқариш;
2. Бошқалар хулқига таъсир ўтказиш ва ўз маслаҳатлари билан йўлга солиш, буюриш, ўз сўзига ишонтириш;
3. Ўз эътиқодига йўналтириш.

Мотивациянинг барча омилларини моддий ва номоддий стимулларга ажратиш мумкин. “Ҳаёт фақат еб ичишдан иборат эмас”. Бошқа сўз билан айтганда пул билан ходимларни жалб этишнинг ўзи етарли эмас. Корхонада моддий рағбатлантиришдан ташқари ходимлар жалб қилинадиганлар мотивациясининг қўшимча, номоддий тизими ишлаб чиқилган бўлиши мумкин.

Бу уларни психологик ташқи иктисодий жиҳатлардан муҳим эҳтиёжларни қондиришга мўлжалланган бўлиши керак. Тамойилни амалга ошириш, юқори натижаларга эришган ишчиларнинг рағбатлантирилишига қаратилган ижобий мотивацияларнинг ишлаб чиқилиши билан белгиланади. Паст эга бўлган ишчиларга бериладиган жазолар тизимидан жой олган “Салбий мотивацияларни” акс эттиради.

Мотивларнинг қайси бири устунлик қилиши ижобийми ёки салбийми? деган саволга жавобни аниқ бир корхонада ишлаш ва ходимлар билан муносабатга киришиш жараёнига боғлиқ ҳолда ҳал қилиш мумкин.

Шундай экан, мотивация адекват бўлиши, корхона ходимининг иш натижаларига мос бўлиши керак. Агар олинда хатоларга, ҳаёт, иш натижаларига ва тартиббузарликларга жазо кўзда тутиладиган бўлса, мотивация тизими самарали бўлмайди.

Бундан ташқари, мотивациянинг ташки омиллари ходимларни ўз натижаларини баҳолашга ўргатувчи ва корхона ходимларининг ишдаги муваффақияти даражалари билан боғлиқ ички мотивация омилларини ҳам ажратиш мумкин.

Агар раҳбарнинг баҳоси, раҳбарларнинг ўз натижаларини баҳолашни шакллантирса, бу яхши кўрсаткич ҳисобланади. Бунда раҳбарнинг ташқаридан берадиган баҳоси ва ходимларнинг ўз-ўзига берадиган баҳоси мувофиқ келади.

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

- бирор ўқув фанига нисбатан ўспириннинг қизиқиши;
- Ватанга фойда келтириш истаги;
- шахсий қобилиятини рўқач қилиб кўрсатиш;
- оилавий анъаналарига риоя қилиши;
- дўстлари ва ўртоқларидан ўрнак олганлиги;
- иш жойининг ва ўқув юртининг уйга яқинлиги;
- моддий таъминланганлик;
- ўқув юрти кўринишининг чиройлилиги ёки унга жойлашишининг

осонлиги сингари мотивлардир.

Ўқоридаги фикрлардан кўринадики, илк ўспиринлик даврида касбий мотивларнинг шаклланиши бир қатор ташки ва ички омилларга боғлиқ. Шунингдек, касб танлашга бўлган интилиш иштиёқлар негизида касбий мотив ва мотивация шаклланади. Айнан хориж психологлари касбий мотивлар таркибини ишлаб чиқишда касб танлашгача бўлган ва касб танлаб бўлгандан кейинги жиҳатларини кўрсатиб ўтадилар.

КАСБИЙ ШАКЛЛАНИШ ЖАРАЁНИДА ШАХС ТАРАҚҚИЁТИ

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

Малакали кадрлар тайёрлаш тизимини узлуксиз равишда ривожлантириш эҳтиёжи ва турли ишлаб чиқариш соҳаларида кўп йиллик иш стажига билан фаолият юритаётган шахснинг ўз имкониятларини тўлиқ амалга оширмаслиги шахсни ҳар томонлама касбий фаолиятда ўзини намоён қилиши муаммосини юзага келтирди. Бу муаммоларни ҳал қилмасдан туриб келгуси касбий фаолиятдаги муваффақиятли сифатли таълимни ва режалаштиришни амалга ошириш мумкин эмас.

Бу муаммонинг амалий аҳамияти уни турли фан доиралар қаторида психология доирасида ҳам ўрганишни муҳимлигини кўрсатиб берди. Касбий

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

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

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

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

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

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

Иккинчи усул ички рефлексияни намоён бўлиши билан боғлиқ бўлиб, у “ҳаётнинг бу узлуксиз жараёнини тўхтатиб қўйиши, узиб қўйиши мумкин ва инсоннинг ғоялар дунёсидан чиқариб юборади. Инсон ғоялар дунёсидан ташқаридаги позицияни эгаллайди...”. Бундай рефлексиянинг намоён бўлиши ҳаётгий кадриятлар тизимини аниқлаш билан боғлиқдир. С.Л.Рубинштейн айнан шу ҳолат билан воқеликнинг янги усулига ўтиш имкониятини боғлайди. Бевосита алоқаларни узиш ва уларни янги негизлар асосида тиклаш иккинчи усулга ўтиш билан яқунланади. Шу вақтдан бошлаб “руҳий бўшлиққа, ахлоқий

скептизмга, ахлокий бекарорликка ёки бошқа – янги анланган шароитда ахлокий инсон ҳаётини қуришга йўл очила бошлайди”.

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

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

Турли ҳаётий фаолият модусларидаги шахс муносабатлари тизими

Шахс муносабатлари	Эғалик қилиш модуси	Ижтимоий интилишлар модуси	Хизмат қилиш модуси
Ўзига муносабат	Жангари, “чангалзор қонунлари” асосида яшовчи.	Муҳитга боғлиқлик, “қурбон” тамойили.	Тақдир ва яратганнинг иродаси.
Бошқаларга муносабат	Ишбилармон: “сен-менга, мен-сенга”.	Қизғанчиқлик, рақобат, антогонизм.	Муҳаббат.
Ишга муносабат	Тартибли.	“Кўз бўямачилик”.	Масъулият, ижодкорлик.

Эғалик қилиш модусида предмет ёки бошқа инсонларга эғалик қилиш назарда тутилади. Бу тип эҳтиёжлари муайян бир давр эҳтиёжлари билан ҳамохангдир. Улар камчилик, етишмовчилик сифатида юзага келади. Нимагадир ёки кимгадир эғалик қилиш эҳтиёжи инсон эҳтиёжларининг бегоналашган шаклидир. Бу модусда индивидга тегишли бўлмаган барча нарсалар улар томонидан восита даражасигача кўтарилади. Қасбий фаолият санъат даражасигача кўтарилади ва шахснинг зарурий иштироки натижасига кўра предметли ёки тўлиқ предметли кўринишларга ажратилади. Шунга

мувофик тарзда, ҳеч қандай фаолият мотивга эга эмас, чунки ҳеч қандай мотивнинг ўзи йўқ, факатгина муайян фаолиятга эгаллик қила олинса бўлди.

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

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

ШАХСНИНГ КАСБИЙ КАМОЛОТИ

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

Шахс ва фаолиятнинг мураккаб ҳамда кўп қиррали алоқалари шахснинг психик бошқаруви, шахс характерини детерминацияловчи функциялар ва тузилишларнинг ўзига хос хусусиятлари, шунингдек, фаолиятнинг вақт ва макон каби бошқа махсус тавсифлари билан шартланган. Бу шахс – фаолият тизими муносабатлар динамиклигини таъминлайди, яъни ўзаро қўниқаш, шахс компонентлари ва фаолиятга адаптациясида намоён бўлади. Бу жараён нафақат шахснинг психик компонентларини фаоллашиши, фаолият мақсади, вазифалари ва мазмунини адекват таъминлаш тизимини шаклланиши билан чекланиб қолмасдан, шу билан бир қаторда шахснинг алоҳида сифат ва ўзига хос жиҳатларининг шаклланиши билан мувофик равишда кечади.

Шахснинг фаолият характери билан боғлиқ равишда ривожланиш жараёни қатор шахсий ва фаолият омилларини ўзига хослигидан келиб чиқади. Бу таракқиёт шахснинг аниқ, типик ҳаётий ва касбий шароитларда адекват ҳамда ишончли ҳаракатларини таъминлашга, фаолиятни жадаллаштириш учун зарур бўлган шахс тузилиши ва барқарор сифатларнинг шаклланишига йўналтирилган бўлади. Маълумки, мақсадга йўналтирилган хулқ-атвор биринчи навбатда, касбий фаолият учун шахс таракқиётини стимуллаштирувчи ташки фаолият ва ижтимоий омиллар ҳамда шахс хусусиятларининг ўзаро таъсирида намоён бўлувчи меҳнат субъектнинг сифатлар тизимини юзага келиши ва шаклланиши, аниқ хулқ-атвор ва фаолият шакллари учун хос бўлган шахс хусусиятларини шаклланиш вазиятлари билан тавсифланади. Шу билан бир вақтда, шахсни фаолиятга жалб қилинганлиги, унинг мақсад ва вазифаларини амалга оширишга бўлган установакалари, субъектнинг меҳнат

жараёнига шахснинг психологик хусусиятлари орқали аниқланувчи юқори имкониятларни тадбир қилиш малакаси ва мазмунига мослашиши, кўникишига интилиши билан боғлиқдир.

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

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

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

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

қобилияти, характернинг катъийлиги, бағрикенглик, ишончлилик, самимийлик, ҳаққонийлик ва бошқалар.

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

Шахс ривожланишининг ўзига хос хусусиятлари қатор тадқиқотларнинг предметиға айланган (Л.С.Виготский, С.Л.Рубинштейн, Б.Г.Ананьев, А.В.Анциферова, Э.Эриксон, А.Маслоу, К.Роджерс ва бошқалар).

Қатор тадқиқотларда шахс ривожланиши феномени унинг ёш даврлари билан боғланади. Мутахассис шахсининг ривожланиши нуқтаи назаридан етуклик даврининг психологик хусусиятлари муҳим аҳамият касб этади (20-40 ёш, 40-60 ёш, 60-75 ёш). Қизиқарлиси шуки, мутахассис шахсининг шаклланиши етуклик даврининг илк босқичидан бошланади, лекин 40-60 ёшларга келиб, ўзининг шахс хусусиятларини намоён қила бошлайди.

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

Етуклик давридаги шахснинг эмоционал соҳаси серкирралиги билан ажралиб туради, уларда кайфиятнинг тез ўзгариши кузатилади. Ёшлик даврига келиб ижобий эмоция ва ҳиссиётларни юзага келтирувчи онлавий ҳаётнинг

барқарорлашуви, рухий ва жисмоний потенциалнинг тўлиқ намоён бўлиши, ҳаётий ва касбий режаларнинг амалга ошириш ҳодисаси содир бўла бошлайди. Шу билан бир вақтда, уларнинг ўз-ўзига хаддан ортик юқори ёки паст баҳо беришлари, депрессия, ўзининг ижтимоий ва меҳнат мавқеидан қониқмаслик ҳисси, стрессга барқарорликни пасайиб кетиши билан кузатилади.

Муаллифларнинг таъкидлашларича, мотивация тузилишида қисқа вақт ичида ва тўлиқ шаклда режалаштирилган натижаларга эришиш истагининг кучи негизда кўзга тувчи эҳтиёжларни қондиришга йўналганлик ётади. Ҳаракатларни фаоллаштирувчи асосий мотивлар – ижодий потенциални амалга оширишга интилиш, ўзининг билим, тажриба, фаолият натижаларини келгуси авлодларга етказиш, ўзининг ва яқинларининг хавфсизлигини таъминлаш, ўзининг ижтимоий ва касбий мавқеини тартибга келтириш, ҳаётий режаларини амалга оширишда яқинларига ёрдам бериш, кексалик даврида тинч ва фаровон ҳаёт кечиришга тайёрланиш ва бошқалар ҳисобланади. Бу ёш даври учун ҳаётга ўзгача назар билан қараш ва чуқур мушоҳада қилиш, шахсий, оилавий ва касбий соҳаларда аввал қабул қилинган кадриятлар тизимини қайта кўриб чиқиш каби хусусиятлар ҳосилдир. Мажбурий ҳаётий ва касбий ўзгаришлар фақатгина стрессни ривожланишига замин ҳозирлабгина қолмасдан, балки аввал қабул қилинган ҳаётий режалар ва мотивларнинг ўзгариши, қолаверса улардан воз кечишга олиб келиши мумкин.

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

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

Демак, етуклик даврининг ўзига хос томонлари меҳнат фаолиятининг муҳим таъсир даражаси, ҳаётий ва меҳнат мотивларининг шаклланиши ва амалга ошиши, адекват “Мен” – концепциясининг таркиб топиши, шахсий имкониятларнинг шахсий мақсад ва режалар билан мувофиқлиги, маънавий-мазмуний установакаларнинг амалга ошиши билан шартланган шахс тузилишининг турли компонентларини прогрессив ривожланишида акс этади. Қолаверса, бу даврда меъёрий инқирозлар ва шахс деформацияси кузатилади, бу эса шахс тараққиётининг позитив тенденцияси бузилганлигидан, ҳаттоки, шахс тузилишидаги айрим компонентларнинг намоён бўлиши ва ҳолатига ҳамда шахс хулқ-атвориغا салбий таъсир қилаётганидан далолат бериши мумкин.

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

❖ Турли психик функциялар ва хусусиятларнинг тараққиётини номувофиқлиги (улар ўзларининг юксалиш чўққиси, барқарорлик ва инқироз босқичларига эга), шу билан бирга тараққий этганлик қанчалик паст бўлса, иккиланиш шунчалик кучли бўлади;

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

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

❖ Сензитивлик, маълум вақт давомида ташқи таъсирларга нисбатан психик функцияларнинг таъсирчанлигини ортиб кетиши;

❖ Тараққиётнинг дивергентлиги-конвергентлиги – бунда психик тараққиёт жараёнининг серқирраллигини ортиши ва саралашнинг ортиши билан тавсифланади.

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

МЕҲНАТ СУБЪЕКТИНИНГ КАСБИЙ ШАКЛЛАНИШИНИНГ ОМИЛИ

Касбий етукликни мутахассис шахсининг шаклланиши ва меҳнат субъектининг касбий шаклланиши жараёни сифатида кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир. Бу жараён меҳнат фаолиятини бошқариш ва амалга ошириш билан боғлиқ, лекин у фақатгина операционал соҳа тараққиёти, билим, кўникма ва малакаларни ўзлаштириш билан чеклаиб қолмайди, балки С.Л.Рубинштейн, Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов, А.Н.Леонтьев ва бошқаларнинг тадқиқотларини гувоҳлик беришича, шахс ижтимоий хулқ-атворини психик бошқаришнинг функционал тизимини шаклланиши билан боғлиқ. Бу жараёнда шахснинг касбий камолотини асосий қонуниятлари ҳақидаги тасаввурларнинг тараққиёти ва турли омиллар таъсирида унинг динамикасини бошқариш муҳим роль

ўйнайди, бунинг натижасида шахс ўзини касбий фаолият субъекти сифатида англай бошлайди ва касбининг ижтимоий аҳамиятлилик даражасини тушунади.

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

Меҳнат субъектининг касбий шаклланиши, шахснинг мутахассисга айланиш жараёнида фаолиятнинг операционал томонини эгаллаш қобилиятини кидириш ва яратиш, фаолиятнинг психологик тизими компонентларини ўзаро алоқаси ва мазмунини ўзлаштиришини ўз ичига олади.

Бу жараёни бошқаришнинг асосий механизмларидан бири ўзи ҳақидаги тасаввурларнинг (“Мен-концепцияси”), “Мен-мутахассис” образи ва мутахассис модели намунасининг шаклланиши, қолаверса, бу тасаввурларнинг мувофиқлиги, улар орасидаги қарама-қаршилиқларни аниқлаш ва таҳлил қилиш ҳисобланади.

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

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

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

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

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

Профессиогенезнинг марказий нуктасида меҳнат субъектининг касбий шаклланиши ва уни бир неча аспектларини кенг кўламада кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир:

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

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

Учинчидан, *субъектнинг касбий ўзини ўзи англаши, ўзини ўзи намоён қилиши* сифатида – бу ҳаёт фаолияти давомида касбий шаклланишига замин тайёрлайдиган ўзини ўзи англаш, ўзини ўзи бошқариш, ўзини ўзи назорат қилиш, ҳаётий тажриба ва ҳаёт тарзи орқали намоён бўлади. Ҳаёт давомида тараққий этиш ва касбий шаклланиш ёш даврларида, шахс ҳаёт-фаолияти

боскичларида акс этиб, жамият талаблари ва шахснинг ўзини ўзи намоён қилишга интилиши орасидаги карама-қаршиликларга боғлиқ бўлади.

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

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

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

Охириги 15 йил ичида мамлакатимиздаги ижтимоий-сиёсий вазиятлар шахс хулқ-атвори ва касбий соҳасида ўз аксини топиб келмоқда. Етуқлик давридаги шахсларни *касбий қайта йўналтириш* кенг тарқалган воқеликка айланган. Ўзини ўзи англаш ва шахснинг касбий шаклланиши муаммоси бу жараёнда субъектларнинг турли касбий тажрибага эга эканликлари, барқарор кадрятлар тизими, шаклланган шахс тузилиши, ҳаётий позицияни амалга оширишда ижтимоий, касбий ва иқтисодий шароитларни аниқлаш билан алоқадорликда янги қирраларга эга бўлди.

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

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

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

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

3. Жорий фаолиятнинг характерига кўра;

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

Қайта йўналтиришнинг муваффақияти янги фаолиятга касбий, ижтимоий ва психологик мослашганлик даражаси билан тавсифланган. Бунда мажбурий қайта йўналтиришни, яъни ишдан ҳайдалиш, ташкилотнинг инқирозга учраши вазиятларини бошидан ўтказган ходим синов муддати (6 ой) давомида касбий фаолиятга мослаша олган (93%, 68% ва 33% вазиятларда мослашиш турига мувофиқ), 84%, 63% ва 58% вазиятларда эса ихтиёрий қайта йўналтиришни ёки кўшимча касбий фаолиятга, қолаверса, мажбурий қайта йўналтиришни бошидан кечираётган ходимларнинг янги касбий фаолиятга психологик

мослашишида кўпгина қийинчиликларга учраган. Касбий фаолиятга мослашиш жараёнининг тезлиги шахснинг интерналлик-экстерналлик характерларига ва шахсий хавотирланиш даражасига боғлиқдир.

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

Тўрт йил давомида 600 дан ортиқ учувчи-курсантларда олиб борилган тадқиқотлар орқали учувчилик қобилиятини аниқлашга қаратилган алоҳида касбий муҳим хусусиятлар қатор типик жиҳатларга, яъни учувчилик қобилиятининг тузилишидаги компонентларнинг ўзаро ички алоқаларини намоён бўлиш даражасидаги тафовутлар ва бу компонентлар орасидаги иерархик муносабатлар характерига эга эканлиги аниқланди. Бу маълумот курсантларнинг ҳақиқий мутахассис бўлиб етишишларининг дастлабки босқичида улардаги қобилиятларнинг ривожланганлик даражасидаги индивидуал фарқларнинг кенг қамровли эканидан далolat беради. Айтиш мумкинки, уларнинг учувчи касбини танлашдаги касбий йўналганлиги психик мавқе жиҳатидан иқтидорли ва унинг касбий фаолиятга қўйиладиган талабларга мувофиқ тарзда ривожланганлиги бўлажак мутахассисларнинг контентгини тўлиқ шаклда аниқлаб бера олмайди.

Таълимнинг турли босқичларида касбий муҳим хусусиятларнинг миқдорий, характер жиҳатдан ва ўзаро чамбарчас боғлиқ ҳолда ўзгариши аниқланган бўлиб, улар курсантларга қўйиладиган талабларнинг турли мазмунга эгаллиги билан боғлиқ: ўқув масалалари, қолаверса, бу талабларга нисбатан мослашувчанлик даражаси ва бу масалаларни ҳал қилиш шarti ҳамда мазмунига нисбатан адекватлик даражаси ҳамда фаолият тизимига (В.Д.Цардаков бўйича) индивидуал функционал мойиллиги билан белгиланади.

Курсантларнинг турли таълим босқичларда алоҳида касбий муҳим хусусиятларини намоён бўлиш даражаси кўрсаткичларининг динамикасини катта вариативлиги психик таракқиёт фазаларининг гетерохронлиги ва ўзгаришларнинг бетартиблиги, қолаверса, ҳар бир ўқув фаолиятининг касбий муҳим хусусиятлар ҳолатига таъсирида акс этиши жорий қилинган. Таълим жараёнида касбий муҳим хусусиятларни тизимлаштиришнинг самарадорлиги ошиб бораётгани аниқланган бўлиб, бу бевосита алоҳида хусусиятлар орасидаги заиф алоқалар сонини камайишига, яъни характернинг касбий таълим босқичидага пассив қобилиятлар тузилишига боғлиқ равишда ўзгаришига (биринчи курсда-барча касбий муҳим хусусиятлар орасида тенг ва аҳамиятсиз алоқалар мавжуд бўлиб, тўртинчи курсга келганда-етақчи хусусиятлар орасида “кучли” алоқалар сонини ортганлиги кузатилади); касбий муҳим хусусиятлар тузилишида – когнитив (ахбортни қайта қуриш),

психомотор (етақчи фаоллик), фаоллаштирилган (ахборотларни кидириш, диққатни тақсимлаш ва назорат қилиш) каби 3 та йирик мажмуаларни ажратилишига хизмат қилмоқда.

Берилган корреляцион таҳлиллар касбий муҳим хусусиятларнинг курсантларни паст ва юқори ўзлаштириш даражасига боғлиқ ҳолда намоён бўлишида микдор ва сифат жиҳатдан тафовутлар борлигини кўрсатмоқда, бу эса тайёргарлиги юқори бўлган курсантларда касбий муҳим хусусиятларнинг функционал мажмуини эгилувчан ва мослашувчан тизимга асосланганидан, тайёргарлиги паст даражада бўлган курсантларнинг эса касбий муҳим хусусиятлари уларда янги касбий масалаларни ўзлаштиришлари учун қийинчиликлар туғдирувчи консерватив, каттиққўллик тизимига асосланганлигидан далолат беради.

Шундай қилиб, учувчи-курсантлар касбий шаклланишининг ўзига хослигида акс этувчи шахснинг касбий тараққиёти қонуниятларини ўрганиш жараёни касбий муҳим психологик хусусиятларнинг махсус интеграция сифатлари ва шахснинг касбий тизимда тўлиқ шаклланиши билан ҳамоҳанг тарзда кечишидан далолат беради. Айтиш мумкинки, шахснинг касбий шаклланишидаги индивидуал фарқлар мутахассисларни касбий етуқликка эришишларининг турли имкониятларини белгилаб беради.

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

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

Касбий шаклланганлик даражасини аниқлаш учун шахснинг сифат ва микдор жиҳатидан касбий тайёргарлик даражасини, фаолият самарадорлигини, иш қобилиятини, касбий яроқлигини, ўз устида ишлашининг

мувафакциятлигини акс эттирувчи мутахассиснинг “малакаси” тушунчаси қўлланилади. Бу тавсифномалар аниқ касбий фаолиятнинг муайян бир шахс хусусиятларига (касбий, психологик, ижтимоий ва бошқа) кўядиган норматив талаблари билан мутаносибдир. Юқори касбий малака, меҳнат субъекти етуқлигини шаклланишининг ва намоён бўлишининг муҳим шарти ҳисобланади, ваҳоланки, айрим вазиятларда касбий етуқлик етарли даражада бўлмаса ҳам шахс қатор меҳнат функцияларини малакали даражада бажариши мумкин.

Кўп қўлланилувчи “компетентлик” тушунчаси касбий шаклланиш ва касбий етуқликни баҳоловчи меъёр бўлиб, хали аниқ таърифга эга эмас. У меҳнат субъектига нисбатан аниқ фаолият талаблари ёки айнан, субъектнинг аниқ фаолиятнинг ўзига хос жиҳатларига нисбатан муносабатини тавсифловчи хусусият сифатида қўлланилади. Умуман олганда, бу тушунча шахснинг қандайдир ҳаётий вазиятларда, ижтимоий ва касбий фаолиятда авторитарлиги, шу соҳа бўйича тушунча ҳамда билимларга эгаллиги билан тавсифланади. А.К.Маркованинг фикрича, муайян бир шахснинг компетентлиги унинг касбий шаклланишига қараганда кўпроқ учрайдиган тавсифномасидир. Бунга кўра, касбий компетентликнинг хилма-хил турларини ажратиш мумкин: махсус (меҳнат жараёнини амалга оширишда), ижтимоий (ҳамкорликдаги фаолиятни амалга оширишда), шахсий (ўзини ўзи бошқариш ва такомиллаштириш малакаларига эгалик) ва бошқалар. Айрим муаллифлар касбий мулоқотдаги, мутахассис шахсининг ривожланишидаги компетентликни ҳам ажратиб кўрсатадилар.

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

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

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

1.Энг аввало, шахс кадриятлари, ижтимоий-сиёсий ишончи ва фикрини аниқловчи шахс мотивацион-кадриятлар соҳасини тизимли равишда намоён бўлиши ва шаклланишининг аҳамияти.

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

3.Компетентликнинг табиати когнитив, эмоционал ва иродавий жараёнларнинг, индивиднинг максадга эришишини таъминловчи масалаларни

ечишга, ҳал қилишга тайёрлигини баҳолаш мезони ва намоён бўлишига асосланган бўлади.

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

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

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

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

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

МЕҲНАТ ЖАРАЁНИДА СУБЪЕКТ КАСБИЙ ЕТУКЛИГИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ

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

К.А.Абульханова-Славскаянинг таъкидлашича, шахснинг фаолиятда намоён бўлиши ва ривожланиши ҳақидаги қарашлар С.Л.Рубинштейн томонидан илгари сурилган бўлиб, ўзининг методологик-принципал аҳамиятини йўқотмаган. Бироқ, бу қарашларга Л.И.Анциферова томонидан шахснинг фаолият билан ҳамоҳанг ривожланишининг оптималлиги ва

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

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

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

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

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

Мутахассис шахсининг касбий етуклиги қуйидаги шаклларда намоён бўлиши мумкин:

- 1) Касб билан боғлиқ маънавий кадрият тизимини тушуниш.
- 2) Тажриба орттириш ва шахсий тажрибани таҳлил қилиш.
- 3) Намунавий мутахассиснинг адекват моделини қабул қилиш ва унга ўхшаш учун ўз устида ишлашга интилиш.

4) Олдинга кўйилган мақсадга эришиш учун шахсий куч ва ресурсларни максимал даражада сафарбар этиш.

5) Мехнатдан қониқиш ҳиссининг пайдо бўлиши.

6) Ўзини ўзи ривожлантиришга интилиш.

7) Шахс хулқида бузилишларнинг мавжуд эмаслиги.

8) Шахс организми ва психикасининг функционал имкониятлари ва уларнинг касбий талабларга мувофиқлик даражаси ҳақидаги тасаввурларга эга бўлиш ва бошқалар.

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

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

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

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

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

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

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

Мутахассисни етук шахсға айланиши субъектнинг фақатгина касбий таракқиёти босқичида амалға ошмайди. Умуман олганда, шахс бутун умри давомида комиллик сари одимлайди, яъни шахснинг маънавий-ахлоқий, этник, психологик дунёқараши ва бошқа хусусиятлари жамият талабларига мувофиқ равишда шаклланиб боради. Шахснинг касбий фаолият жараёнига жалб қилинганлиги уни янги талабларға мувофиқ равишда шаклланиши билан боғлиқ бўлиб, мотивацион-кадриятлар тизимини, меҳнат установақларини ривожланишида, ҳаёт мазмунини ва фаолиятини коррекция қилишда акс этади.

Касбий етуклик, биринчидан, меҳнат субъектининг касбий таракқиёти, муҳим касбий психологик хусусиятларнинг шаклланиши ва намоён бўлишига асосланган юксак маҳорат сари ҳаракатлар нуктаи назаридан, иккинчидан, юқори малакаға эришиш ва мутахассис компетентлигининг шахс таракқиёти билан мувофиқлиги натижаси сифатида кўриб чиқилади. Бу жараён шахснинг онтогенезда ривожланиши қонуниятлари ва унинг профессионаллашуви билан боғлиқ равишда амалға ошади, бу хусусиятларнинг таъсирига боғлиқ ҳолда, яъни аниқ фаолият кўринишларига нисбатан қўйиладиган талабларда, таракқиёт фазаларининг гетерохронлиги ва бетартиб ўзгаришида, меъёрий инкирозларнинг юзаға келиши ва шахс деформациясида, шахс ва касбий

тараққиётнинг аниқ бир босқичи ҳамда шаклларида, етуқлик даврида намоён бўладиган шахсий хусусиятларнинг ўзига хослигида акс этади.

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

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

КАСБИЙ СИФАТЛАР ВА КАСБИЙ ИДЕНТИФИКАЦИЯ МУАММОСИ

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

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

Замонавий тадқиқотларда касбий сифатлар шахс касбий тараққиётининг асосий мезони ва меҳнат субъектининг етакчи характери сифатида ажратиб кўрсатилмоқда. Ушбу нуқтага назар жаҳон меҳнат психологиясидаги мавжуд касбий тараққиёт мезонларини ходимнинг самарали фаолияти даражасидан

мутахассиснинг тавсифномаси даражасигача ривожланишини мантикий ёритилиши ҳисобланади. Мутахассис меҳнат субъекти сифатида ходимдан фарқли равишда унинг ўзи фаолият мақсадини қўяди, унга эришиш йўли ва воситаларини аниқлайди, фаолият натижасига нисбатан масъулиятни ўз зиммасига олади. У фаолиятни тўлиқ бошқаради, турли амалий вазиятлардан чиқиш йўлларини билади, фаолиятни ташкил қилиш, унинг ўзгариши ва таракқиётини олдиндан кўра билиш қобилиятига эгадир.

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

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

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

Касбий сифатлар муаммосига қизиқишларнинг ортишига қарамадан, бу феноменнинг табиати, тузилиши, динамикаси ва функциялари ҳақидаги саволлар бир қанча чалқашликларга эгадир. Бунга асосий сабаб бу муаммонинг, айниқса, шахс умумий тузилишида касбий сифатлар ўрнида қўлланилувчи ижтимоий сифатларни кам ўрганилганлиги билан боғлиқдир. Касбий сифатлар муаммосини тадқиқ қилиш учун энг аввало бу воқелик шахс сифатлари тизимида қандай ўрин эгаллашини, қолаверса, шахснинг касбий ва ижтимоий ўзини ўзи англашида қандай роль ўйнашини тушуниб олиш лозим.

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

Масалан, М.Аргайл 1970 йилларнинг бошларидаёқ касбий сифатлар ва индивиднинг касбий шаклланиши орасидаги боғлиқлик ҳақида ёзиб қолдирган.

Шу билан бир каторда ўзида куйидагиларни мужассамлаштирган мураккаб жараён сифатида кўриб чиқилган: касбий тренинглар, фаолиятни амалга оширишга нисбатан қўйиладиган талаблар ва стандартларни ўзлаштириш, касбий гуруҳ доирасида хулқ-атвор нормаларини тушуниш ва бошқалар. Айнан меҳнат жамоасидаги бошқа шахслар билан ўзаро ҳамкорлик индивидга ўзи эгаллаб турган касбнинг аниқ стандартларини ўзлаштириш имконини беради. Касбий меъёрларга амал қилиш индивиддаги касбий сифатларни ўзида таркиб топтиришга ва ўз мавқеини узоқ вақт сақлаб туришга замин хозирлайди. Касбий сифатлар бу ёндашувда узоқ вақтли касбий фаолият билан боғлиқ касбий мавқега яқин тавсифнома сифатида намоён бўлади.

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

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

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

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

Касбий сифатларининг шахсий ва ижтимоий аспектиларининг мувофиқлиги ғояси “психоижтимоий сифатлар” тушунчасида тўлалигича акс эттирилган бўлиб, у касбий тараққиётнинг ижтимоий контекстлари билан боғлиқ касбий сифатларни англайди. Бу билан шахс тараққиёти ва фаолиятини амалга оширишда ижтимоий муҳитнинг роли алохида кўрсатиб ўтилади. Муаммога бу жиҳатдан ёндашиш Г.Тэшфелнинг ижтимоий сифатлар назарияси юзага келгандан сўнг оммалашиб кетди. Фаолият ва ўзаро ҳамкорликни

Ўзлаштириш натижасида шаклланувчи ижтимоий сифатлар ишчилар гуруҳининг ўзаро муносабатларига ҳамда индивиднинг касбий тараққиётига таъсир ўтказилади.

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

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

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

Шунга яқин маълумотларни А.Мишел ва С.Вортнинг банк ходимларида олиб борган тадқиқотларида кузатишимиз мумкин. Бунда муаллифлар умумий фаолиятдаги ҳамкасбларнинг қизиқишлари қандай қилиб янги касбий сифатларнинг юзага келиши, шахснинг индивидуал сифатлари ва когнитив

жараёнлари ўзгаришига таъсир қилишини кўрсатиб берганлар. Муаллифлар “Мен”ни тушунтириш учун когнитив ёки ижтимоий маданий омилларни қўллаш лозимлигини таъкидлайдилар. Уларнинг ишларида касбий сифатлар гуруҳ маданиятининг ташкилий даражасига ўзаро таъсир қилувчи у ёки бу омилларнинг таъсири остида шаклланади.

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

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

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

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

Хорижий тадқиқотларда касбий тараққиётни тахлил қилишда асосий эътибор қарор қабул қилишга қаратилади. Шу билан бир қаторда асосий урғу инсоннинг касбий тараққиётдаги муаммоли вазиятларни қабул қилиш ва ҳамда уларни бартараф этиш усулларини билишни тахлил қилишга қаратилади. Касбий ўзини ўзи англаш борасида қарор қабул қилиш жараёни қуйидаги босқичларни ўз ичига олади: муаммоли вазиятларнинг юзага келиши, реал имкониятларни аниқлаш, имкониятларни қатор мезонлар ёрдамида баҳолаш (омад ва омадсизлик тизимини баҳолаш; машҳурликни ёқтирмаслик, рағбатлантириш ёки қаноатлантириш, касбий карьердаги ўсиш, ишлаб чиқариш фаолиятидаги қийинчиликлар, таълим ва иш жойидаги мавқе), адекват имкониятларни танлаш ва амалга ошириш, қарорларнинг ижтимоий динамика билан мувофиқлиги.

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

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

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

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

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

Касбий сифатларнинг элементлари тарзида эҳтиёжлар, қизиқишлар, установақалар, ишонч ва касб орқали қондирилувчи ва амалга ошувчи шахс

мотивацион соҳасининг бошқа компонентлари кўриб чиқилади. Касбий сифатларга эришиш учун фаолликни амалга оширишни таъминловчи зарурий билим ва қобилиятларга эга бўлиш лозим.

Т.В.Мищенко ишларида касбий сифатлар касбий фаолият контекстига нисбатан кўриб чиқилиб, бунда субъект ижтимоий муҳит билан касбий ўзаро таъсирга киришади ва ўз-ўзига нисбатан ҳурмати ошади. Муаллиф касблар оламига йўналтиришни таъминловчи шахс характерларига, фаолиятда шахс потенциалининг тўла намён бўлиш шартига, қолаверса, касб танлашнинг мумкин бўлган оқибатларини олдиндан кўра билишга алоҳида эътибор қаратади. Касбий сифатлар инсоннинг касбни тушуниши, ўзини мутахассис сифатида қабул қилиши, ўзининг касбий вазифаларини аъло даражада ва бошқалар учун фойдали тарзда амалга ошириш билан белгиланади.

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

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

бўлиб, касбий муҳим сифатлар ва шахснинг касб билан идентификацияси диапазонини ўзгариши, ўз касбини бошқа касблардан ажратиш, касбий сифатлар тизимидаги тартиблилик ёки “тарқоқлик” дан иборат. Профессиогенез негизда қайта қурувчи, мувофиқлаштирувчи ва амалга оширувчи компонентларнинг даврий динамикаси ётади. Мувофиқлаштирувчи база билан бир қаторда қайта қурувчи потенциалга эга бўлгандагина шахсни касбий сифатларга эга деб ҳисоблаш мумкин.

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

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

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

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

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

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

Касбий сифатларни тадқиқ қилишдаги қийинчиликлардан бири ушбу феноменнинг умумий шахс сифатлари тузилишида қандай жойни эгаллаши билан боғлиқдир. Шундай қилиб, “касбий сифатлар” тушунчаси шахснинг касбий шаклланиши мазмуни ва шароитига нисбатан аниқ шахс сифатларини қўллаш тарзида кўриб чиқилади.

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

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

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

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

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

Касбий идентификациянинг умумий идентификациялар тузилишида тутган ўрни ҳали тўлиқ ёритиб берилмаган, лекин феномен ва ижтимоий идентификация тузилиши ҳамда унинг алоҳида турлари ҳақидаги илмий тасаввурларнинг ривожланганлиги касбий идентификацияни ижтимоий “Мен” тузилишидаги муҳим элементлардан бири сифатида ўрганиш имконини беради.

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

Бу ёндашувга мувофиқ касбий идентификация фаолият ва у билан боғлиқ бўлган ўзаро ҳамкорликнинг индивидуал эмоционал билимлар билан бойитилиши, фаолиятга йўналганлик таъсири остида юзага келувчи шахснинг

ўзини ўзи англаши сифатида кўриб чиқилади. Бу билимларга мувофик тарзда индивид кадрятлар тизимини, қолаверса, меҳнат жамоасига хос бўлган хулқ-атвор шаклларини ва меҳнат жамоасининг статус-ролли, ахлоқий, мотивацион таъсирларига мувофик мақсадларни ҳам ўзлаштиради. Касбий идентификация ижтимоий идентификация тузилишининг муҳим элементларидан бири бўлиб, шахсий ва касбий таракқиёт жараёнида шаклланади ва инсон ҳаётининг кўп жиҳатларига ўз таъсирини ўтказидаи.

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

Бу ёндошувда шахснинг ўзини ўзи англашидаги қуйидаги саволларнинг ўзаро алоқаси ва муҳимлик даражаси алоҳида ажратиб кўрсатилган: “мен кимман? Нима ва қандай қилипман?” – шахсий савол, мавжуд ижтимоий муносабатлар ва фаолият талаблари контекстида шахснинг ўзи ҳақидаги билимларни олишига йўналтирилган саволлардир; “мен қандайман?” – ахлоқий савол, ўз менининг ғоявий компонентларини англашга, турли вазият ва инсонларга нисбатан муносабатлар ҳақидаги тасаввурларнинг ривожланишига йўналтирилган; “мен нимага интиляпман?” – мотивацион савол, бу саволга жавоб бериш учун аввало юқоридаги икки саволга аниқ жавоб бериш лозим.

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

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

Идентификация жараёнида шахснинг ўзини мутахассис сифатида англаши меҳнат жамоаси, иш жойини ичида содир бўлади. Бу макон ўзида фақатгина ижтимоий муҳитни – жамоани, ходим ва бошқарувчи

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

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

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

ШАХСДА КАСБИЙ АНГЛАШНИ ШАКЛЛАНИШИ

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

Таъкидлаш мумкинки, шахс олдида доимо ундан касбга бўлган муносабатни аниқлаш, гоҳида ўз касбий ютуқларини таҳлил этиш, касб танлови ёки уни алмаштириш қарорини қабул қилиш, қарьерани аниқлаш ва коррекциялаш бошқа касбга хос бўлган масалаларни ҳал этишни талаб этади. Касбшуносликда барча бу муаммолар комплекси касбий аниқланиш деб

тушунилади. Табиийки, бундай мураккаб психологик ҳодиса психология фанида ягона тўғри таърифга эга бўлиши мумкин эмас. Шахсда касбий шаклланиш концепциясини тадқиқотчи психологлар томонидан турлича тушунтириб берилган.

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

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

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

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

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

Ушбу концепциянинг муҳим жиҳати шундаки, бунда касбий англаш таҳлиliga тизимли ёндошув қўлланилади, аммо тадқиқот муаммосининг фактига эрта ёшлик ёши билан чегараланиши концепциясининг эвристик имкониятларини чеклайди.

Касбий ва шахсий англаш Н.С.Пряжниковнинг томонидан олиб борилган изланишларнинг предмети ҳисобланади. Унинг концептуал ёндашуви қуйидагилардан иборат.

Адабиётлар таҳлили, амалга оширилган тажриба – экспериментал тадқиқот Н.С.Пряжниковга касбий шаклланишнинг назарияси ва амалиётини бойитиш имконини беради. Касбий англаш шахснинг бошқа муҳим соҳаларида ўзини намоён эта олиши билан узилмас алоқасини доимо таъкидлаган ҳолда, у шундай ёзади. “Касбий англашнинг моҳияти аниқ маданий-тарихий вазиятда бажариладиган иш ва бутун ҳаёт мазмунини мустақил ва анланган ҳолда топишдадир”.

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

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

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

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

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

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

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

1. Ижтимоий фойдали меҳнатнинг кадр-қимматини ва касбий тайёргарлигининг заруриятини англашнинг кадриятли, маънавий асоси.

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

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

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

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

6. Касбий мақсадларга эришишни мураккаблаштирувчи тўсиқлар ҳақида тасаввурга эга бўлиш, шунингдек, мўлжалланган режаларни амалга оширишга қўл берувчи ўз фазилатларини билиш.

7. Англашнинг асосий варианты бўйича мувафакциясизликка учраган ҳолда, танлов захира вариантларининг мавжудлиги.

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

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

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

2. Иш ўрнида ўзини англаш турли хил вазифалар бажаришни назарда тутати. Иш ўрни маълум ҳуқуқлар ва топшириқлар меҳнат воситаларини ўз ичига олувчи чекланган ишлаб чиқиш муҳити билан белгиланади. Бажараётган

фаолият доирасида ўзини намоён эта олиш имконияти биринчи ҳолатда юқорирок бўлиши мумкин. Аник иш жойини алмашинуви меҳнат сифати ва самарадорлигига ёмон таъсир этади ва ишчининг қоникмаслигини келтириб чиқаради.

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

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

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

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

6. Мураккаброқ тур – шахс ўзини англаши. Бу тур ҳаётда ўзини англашнинг олий кўриниши бўлиб, бунда инсон вазият ва ўз ҳаётининг эгаси бўлади. Бундай ҳолларда шахс касб ва ижтимоий роллардан кўтарилиб туради. Инсон ижтимоий ролни эгаллабгина қолмай, балки янги ролларни яратати ва қайсидир маънода ҳаттоки ижтимоий – психологик мезон яратиш билан шуғулланади ва атрофдаги одамлар у ҳақида яхши муҳандис, шифокор, педагог деб гапириб қолмасдан, балки тақрорланмас шахс деб таърифлашади. Айтиш мумкинки, шахс ўзини англаши бу ўзига хос “Мен тарзини” топишидир доимо шуни ривожлантириб атрофдаги одамлар орасида тасдиқлашдан иборатдир.

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

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

Бажариладиган фаолиятни агрессив қабул қилмаслик. (деструктив босқич).

Тинч йўл билан мазкур фаолиятни четлаб ўтишга интилиш.

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

Такомиллаштиришга бажариладиган иш элементларини ўзгача қилишга интилиш.

Бажарилаётган фаолиятни такомиллаштириш, бойитишга интилиш (ижодий босқич).

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

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

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

Нихоят 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 ўзини ўзи реал баҳолаши ва ижтимоий талабларни истикболли баҳолашга психологик жиҳатдан тайёрми? 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 инглиз тили йўналиши бўйича ўқимокчи 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.

Касбий ўзини ўзи аниқлашдаги қийинчиликлар касбий ярқошлик нима экани, унинг қандай шаклланишини билмаслик билан ҳам боғлиқ. Исталган меҳнатга маълум мўлжалланганликни борлиги ҳақидаги нотўғри фикр кенг тарқалган.

Ўзини билиб олмаслик касбий ўзини ўзи белгилашда асосий қийинчиликларни келтириб чиқаради. Айрим ўқувчилар ифодаланган қизиқиш қобилият ва мойилликка эга эмаслигига ишонса бошқалари нақадар кўп қизиқиш ва қобилиятга эгаки танлайдиган касблар доирасини чеклашга қийналади. Учинчилари маълум касбий мақсадларга эга бироқ зарур касбий ифодаланган сифатларга эга эмас. Ўқувчиларнинг аксарият кўпчилиги ҳатто ота-оналар ҳам кўпинча касб танлашда меҳнат фаолиятга асосий эътибор бермасдан балки таълим муассасасини ёки ўқув фаолиятини ҳисобга олиб танлашни мўлжаллайдилар. Бу танлов у ёки бу фанга қизиқишга асосланади. Аслида эса ўқув ва меҳнат фаолияти орасида тегишли фан доирасида катта тафовут мавжуд.

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

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

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

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

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

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

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

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

Касбий ниятларнинг барқарорлигини ўрганиш мақсадида Н.И.Крилов ўтказган текшириши шунини кўрсатадики ҳатто ўз ниятларини амалга ошириб олий ўқув юртига кирган талабалар орасида ҳам кўплари ўзларининг ким бўлишларини охиригача ҳал қилмаганлар. Бунга сабаб мактабни битирган ёшларни мазкур олий ўқув юртига олиб келган касб ҳақидаги тасаввур билан бу касбнинг ҳақиқий амалий мазмуни ўртасидаги номувофикликдир. Кўплари мазкур олий ўқув юртига тасодифан кирган бўладилар отам ҳам врач бўлгани

сабабли кирдим, ўртоғим кираётгани сабабли кирдим чунки бу ерга кириш осонроқ бўлди ва ҳоказо.

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

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

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

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

Учинчи босқич ўсмирлик даврини ҳамда илк ўспиринлик даврини камраб олади. Фаолиятнинг ҳар хил турлари аввало ўсмир кизиқишлари сўнгра унинг қобилиятлари ва ниҳоят унинг кадриятлари тизими нуктаи назаридан баҳоланади.

Аmmo шуни таъкидлаш лозимки, кизиқиш, қобилият ва кадриятлар касб танлашнинг барча босқичларида намоён бўлади. Кадриятлар томони кизиқиш ва қобилиятларга нисбатан анча кейинроқ шаклланади.

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

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

Б) аниқ мутахассисликни танлаш;

Қарор қабул қилишда кизиқиш, қобилият ва кадриятлардан ташқари ўз объектив имкониятларини оиланинг моддий шароитлари ўқув тайёргарлик даражаси соғлиғининг аҳолини баҳолаш ҳам муҳимдир.

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

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

2. Ўз ҳақида ўзининг қобилиятлари ва кизиқишлари 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 куйидаги манбаларга асосланади:

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

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

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

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

Ўсмирлар психологиясида баҳолаш ва ўзини ўзи баҳолаш, ўзини ўзи англаш муаммолари билан бевосита шуғулланидиган психологлар ишларига мурожаат этиш муҳимдир. Ўзини ўзи англашнинг рўли-катта ўқувчи шахсининг характерли хусусияти ўсмирликнинг ўспиринликдан ўз “Мени”га қизиқишнинг ортиши ҳисобига фарқлайди. Бу шароитни ҳисобга олиш ўқувчилар касбий тикланишини ташкил этишда ниҳоятда муҳим зеро касбни онгли ва ишонч билан танлай олиш бу ёшда нисбатан барқарор “Мен” каби психологик сифатининг яъни ўзи ҳақида яхлит тасаввурнинг шаклланиши билан узвий боғлиқ. “Мен” образи (баъзан “Мен” тушунчаси “Мен” концепцияси деб ҳам юритилади) – мураккаб психологик ҳодиса у шунчаки ўз сифатларини англаш ёки ўзини ўзи баҳолаш йиғиндиси эмас. “Мен кимман?” деган савол ўзини тавсифлаш эмас, кўпроқ ўзини ўзи белгилашни кўзда тутади: “Мен ким бўлишим мумкин?” ва “ким бўлишим керак, имкониятларим, истикболларим қандай, мен ҳаётда нималар қила олдим ва яна қила оламан?”.

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

- когнитив ўз индивидуал психологик хусусиятлари ҳақидаги билимлар йиғиндиси;

- эмоционал ўзига нисбатан маълум баҳоловчи муносабат мавжудлиги;
- бошқарув ўз ҳулқини бошқариш имконияти.

“Мен” образи шаклланганлигининг мезонлари:

- когнитив режада ўз психофизиологик ва психологик захиралари ҳақидаги билимлар тўлиқлиги, тизимлилиги, фарқланганлиги;

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

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

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

Шундай қилиб “Мен” образи шахснинг етакчи мотивлари жумладан касб танлаш мотивлари шаклланидиган ядро бўлиб хизмат қилади. “Мен” образи шаклланиши турли касб талаблари билан нисбатлаш шартларидан бири сифатида кўрилади ва ўзининг психологик ва ақлий потенциални бўлғуси касбий фаолиятда ўзаро айрбошлашда самарадорлигига кўмаклашади.

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

Мен образининг когнитив компоненти шахсий, психологик компонентлик даражаси, психологик билимлардан атрофдаги воқеаларни англаш ўз хулқи, индивидуал психологик хусусиятлари билан белгиланиши мумкин. Компонент тўлиқлиги адекватлиги инсоннинг меҳнат ва касблар дунёси ҳақидаги билимлари билан ҳам белгиланади. Когнитив компонент ривожланганлиги кўрсаткичи бўлиб касбий синовларнинг тайёрлов босқичини муваффақиятли эгаллаш ҳам хизмат қилади.

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

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

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

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

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

Фикрлаш-фаолиятли анъаналар методологлари ишларида ҳозирги кунда касбий ўзини ўзи белгилаш феноменини комплекс тадқиқ этишнинг алоҳида йўналиши ривожланиб бормоқда. (Зинченко В.П. 1994, Слободчиков В.И, Исаев Е.И 1995, Шавир П.А 1981 ва бошқа)

Рефлексия (ўзини ўзи жумладан фаолият усулларини англаши)ни шаклланиши ва “зарарланиши” жараёнларига яъни мотивациялашганликда ҳамда спонтант етилишидагина иборат эмас. Касбий онг ривожланиши яъни касбий тикланишга нисбатан ўзини ўзи белгиланиши яъни касбий тикланишга нисбатан ўзини ўзи белгилаш ўз субъектлигини англаш рефлексиясининг аниқланган роли бош қобилят инсоннинг профессионал сифатида ўзини ўзи ривожлантиришнинг асл механизми саналади.

Юқоридаги фикрлардан кўринадики, касбий ўзликни англаш жараёнида шахснинг ўзини ўзи англаш баҳолаш шахс хусусиятлари муҳим аспект сифатида кўрсатиб ўтилади.

ШАХС ШАКЛЛАНИШИНИНГ ТУРЛИ БОСҚИЧЛАРИДА КАСБИЙ ЎЗЛИКНИ АНГЛАШ

Мактабгача болалик. Ҳаммага маълумки болалар ўз ўйинларида катталарга таклид қилишади ва улар ҳаракатлари ва фаолиятларига ўхшатишга интилишидадилар. Мактабгача ёшда сюжетли – ролли ўйинлар кенг тарқалган бўлиб, улар касбий йўналтирилган ҳаракатларга эга бўлади. Болалар шифокори, сотувчи, тарбиячи, транспорт воситасининг ҳайдовчиси ролларига киришиб ўйнайдилар.

Келгуси касбий ўзликни англашда биринчи меҳнат синовлари муҳим аҳамиятга эга – унга мураккаб бўлмаган, яъни кийим, ўсимликлар парвариши, хоналарни йиғиштириш ва бошқа ҳаракатларни бажариш қабилар киради. Бу меҳнат ҳаракатлари меҳнатга бўлган қизиқишни ривожлантиради, ҳар қандай фаолиятга ижодий ёндашиш тарбия асосини ташкил этади, катталар меҳнати ҳақида болаларнинг тасаввурларини бойитади.

Келгусидаги касбий ўзликни англашга катталар меҳнати ҳақидаги билимлар ижобий таъсир кўрсатади. Бу билимларнинг шаклланиши учун катталар меҳнатини кузатиб, кейин бажарилган меҳнат мазмунини тасвирлашга тўғри келади.

Касбий ролли ўйинлар оддий меҳнат турларини бажариш, катталар меҳнатини назорат қилиш натижаси – меҳнат турларини фарқлаш ҳамда турли ҳисобларни таққослаш асосида мактабгача тарбияланувчиларининг “ўзини англашидир”.

Кичик мактаб ёши. Кичик мактаб ёшидаги болаларнинг психологик хусусияти бу катталарга таклид қилишдир. Шундан уларга қадрли бўлган инсонлар касбларига таклид қилиши келиб чиқади. Ўқитувчиларга, ота-

оналарига, қариндошларига, яқин танишларига бундан ўзига хос индукция кузатилади.

Бу ёшдаги болаларнинг иккинчи муҳим хусусияти – ютуқларни авваламбор бош фаолиятда яъни ўқишда англайдилар. Боланинг ўқиш, ўйин, меҳнат фаолияти тажрибаси асосида ўз қобилиятлари ва имкониятларини англаши исталган касб ҳақида тасаввур шаклланишига олиб келади.

Кичик мактаб ёшининг охирларида қобилиятларнинг ривожланиши болалар ўртасида индивидуал фарқларнинг сезиларли даражада ривожланишига олиб келади ва касбий танлов аспектларини кенгайтиради.

Ўсмирлик даври – бу биринчи амбивалент аптация даври. Ўспиринлик шахс шаклланишининг масъулиятли даврлардан биридир. Бу ёшда ҳар хил касб турларига маънавий муносабат асослари, шахсий кадриятлар тизими шаклланади. Улар ўсмирларнинг турли касбларга нисбатан танловли муносабатини белгилаб беради.

Катталар ҳулқининг ташки шаклларига тақлид этиб, ўсмир болалар кучли, иродали, жасур бўлган “Ҳақиқий эркакларнинг” романтик касбларга кизиқишларини йўналтирадилар (учувчи, космонавт, автопайгачи, ва ҳ.к). Қизлар эса ўз кизиқишларини “ҳақиқий аёлларга” жозибали, гўзал ва машҳур аёлларга йўналтирадилар (машҳур эстрада кўшиқчиси, телебошловчи, моделер, ва ҳ.к). романтик касбларга йўналиши оммавий ахборот воситалари таъсирида шаклланади. Бундай романтик касбий йўналишнинг шаклланишига шунингдек, ўсмирларнинг ўзини намоён эта олишига интилиши сабаб бўлади.

Исталган касб намуналари, касбий орзулар касбий шаклланишнинг психологик бир босқичи бўлиб қолади.

Эрта ёшлик даври – бу даврнинг асосий вазифаси касб танлаш. Бу реалистик аптация даври ҳисобланади. Ўсмирнинг касбий режалари аниқ ифодаланмаган, орзу шаклида бўлади. У одатда ўзини турли эмоционал ёқимли бўлган касбий ролларда тасаввур этади, аммо касб танлаш бўйича бирор ҳулосага келмаган бўлади. Аслида эса ўспиринлик даврининг бошида умумтаълим мактабини битирган йигит қизлар олдида бу муаммо пайдо бўлади. Бу тахминан катта ёшдаги ўсмирларнинг учдан бир қисмини ташкил этади. Улардан айримлари бошланғич ва ўрта махсус таълим юртларига, қолганлари мустақил меҳнат фаолиятини бошлашга мажбур бўладилар.

14-15 ёшда касб танлаш жуда қийин чунки касбий мақсадлар аниқланмаган бўлади. Касбий йўналган орзулар ва романтик интилишларни аслида рўёбга чиқариб бўлмайди. Реал бошланган келажакдан қониқмаслик рефлексиясининг яъни шахсий “мен”ни англашни ривожланишига олиб келади (ким мен? менинг қобилиятларим қай даражада? мен ким бўлмоқчиман? кимга ўхшагим келади?) ва бошқалар. Касб-ҳунар ўқув юртларида касбий таълим олувчилар касб жиҳатдан ўзларини англай оладиган бўлишлари керак. Аммо статистика маълумотларига кўра касб-ҳунар ўқув юртидаги танлов психологик жиҳатдан асосланмаган.

Шундай қилиб катта ёшдаги ўсмирлар учун ўқув юртидаги касбий ўзини ўзи англаш касбий таълим ва касбий тайёргарлик йўлларини англаш танлови ҳисобланади.

Ёшлик 16-23 ёшда йигит қизларнинг аксарият қисми ўқув юртларида касбий таълим олишади ёки корхона ва муассасаларда касбий тайёргарлик кўришади. Энди исталган келажак кўплар учун ҳақиқий бўлди, аммо айримлар касбий танловларидан қониқмайдилар.

Шундай бўлсада, кўп йигит қизларда касбий таълим давомида амалга оширилган танловдан қониқиш сезилади. Келажакдаги ижтимоий касбий вазифани секин-аста эгаллаш, шахсни маълум касбий ҳамжамият вакили сифатида шаклланишига ёрдам беради.

Ёшлик (27 ёшгача) бу ижтимоий касбий фаоллик даври. Касбий танлов тўғрилиги ҳақидаги иккиланишлар орқада қолган. Одатда, касбий тажриба ва иш жойи ҳам мавжуд. Энди долзарб масала бу касбий ривожланиш ҳисобланади. Тенгдошларининг бир қисми маълум касбий ютуқларга эришган. Аммо ёшларнинг аксарият қисми касбий режалар, касбий мақсадларнинг амалга ошмаганидан азият чекишади. Реал касбий ютуқларнинг йўқлиги, лавозимдан кўтарилиши, истикболларининг йўқлиги, ноаниқлиги, ўзини таҳлил этиш ва ўзига баҳо беришни тақозо этади.

Кўнгил хиралик даври бошланади. Касбий ҳаётни қайтадан кўриб чиқиш, янги муҳим ҳаётий мақсадларни келтириб чиқаради. Масалан :

Касбий малакани ошириш ва такомиллаштириш.

Ишни ўзгартириш.

Ёққан мутахассисликни ёки касбни танлаш.

Шуниси маълумки, 30 ёшгача кўпгина ёшлар учун касбий ўзликни англаш муаммоси долзарб бўлиб қолади. Бунда икки йўл мавжуд ёки танлаган касбда қолиш ва профессионал даражасига етиш, ёки касбий миграция, яъни иш жойи ёки касбни алмаштиришдан иборат.

Етуқлик – бу энг сермаҳсул давр ўзини шахс сифатида намоён этиш, ўз касбий психологик салоҳиятини ишлатиш даври ҳисобланади. Айнан шу даврда шу ёшда ҳаётий ва касбий режалар амалга ошади, инсон ҳаётининг мазмун моҳияти тўғрисида ўйлайди. Касб танлаш жараёнида ўз қобилиятларини аниқ меҳнат фаолиятида қўллашни индивидуал фаолият турини ишлаб чиқиш, шахс бўлиш эҳтиёжини намоён эта олиш имконини беради. Касбий ҳаётга тўлиқ шўнғиб кетиш, танлаган касбдан қониқиш ҳосил қилиш, англаган касбий қарашлар, ўзининг касбий муҳимлигини кераклигини ва фойдалилигини доимий равишда тасдиқлаб туриш ўзгача эмоционал ҳолат касбий оптимизмга олиб келади.

Бу касбий ижобий ўзгаришлар қаторида деструктив ўзгаришлар ҳам бўлиб ўтади. Ўз касбий ва лавозимий ҳолатдан қониқмаган профессионалларнинг бир қисми, ўз касбий ҳаётларини қайта кўриб чиқади. Ўз касбий ютуқларини таҳлил этиб, улар иш лавозими ҳаттоки, касбларини ўзгартириш фикрига келадилар. Аммо улкан ижобий касбий тажриба ва ютуқлар шахснинг касбий мустаҳкамлигини пасайтиради. Касбий миграция имконини қийинлаштиради. Бундай ҳолатларда турли касбий муқофатлар ижтимоий муҳим лавозимлар, моддий рағбатлантириш, унвонлар ва ҳоказалар бу ноҳушликни тўлдирди.

Қариллик даври. Нафақа ёшига етиш касбий ҳаётдан кетишга олиб келади. 55 – 60 ёшга кирганда шахс ўз касбий потенциалини тўлиқ ишлатишга улгармайди. Ҳали ҳам юқори даражадаги профессионализм касбий чарчокқа қарамай, нафақага чиқиш ҳақидаги фикрдан иккилана бошлайди. Улар учун ҳаяжонли давр бошланади, бир лаҳзада йиллар давомида шаклланган ҳаёт тарзи ўзгаради. Муҳим касбий сифатлар, касбий билим ва малакалар, тажриба ва маҳорат бариси кераксиз бўлиб қолади. Бу салбий ҳолатлар ижтимоий қарилликни тезлаштиради. Лавозим ишдан кейинги касбий фаолият билан мониторинги яъни, мураббийлик, касбий тажриба кузатувчиси шаклида айрим ёши катталарда шуғулланиш имконияти бўлиши мумкин. Айрим нафақахўрлар психологик жиҳатдан ўзларини йўқотиб қўйишади, касбий жиҳатдан чиқиб кетиш улар учун оғир кечади.

Яна ўзини ўзи англаш муаммоси келиб чиқади, ammo энди касбий ҳаётда эмас, балки ижтимоий фойдали меҳнатда ҳам юзага келади. Айрим нафақахўрлар ўзини ижтимоий-сиёсий ҳаётда ўзларини танишади, иккинчилари, оилавий маиший муаммоларга берилиб кетишади, учинчилари, боғдорчилик билан жиддий шуғулланишади, яна кимларидир меҳнат фаолиятини катта бўлмаган хусусий бизнес соҳасида фаолиятларини давом эттиришади. Бу фаол ижтимоий меҳнат ўзини ўзи англаш ва ўзини шахс сифатида давом эттириш давридир.

Касбий шаклланишнинг турли босқичларида шахс ўзликни англашни аниқлашнинг рефлексив таҳлилини хулосалаб, қуйидагиларни таъкидлаш мумкинки, касбий ўзликни англаш – бу нафақат касб ёки касбий ҳаётнинг альтернатив сценарийларини танлаш балки, шахс ривожланишнинг ўзига хос ижодий жараёнидир. Ўзликни англаш муҳим касбий муаммога тенг бўлиши мумкин ва бунда шахс ривожланиши юзага келади ёки тенг бўлмаслиги ҳам мумкин. Бунда у ички зиддиятни келтириб чиқариши ҳам мумкин.

Шахснинг касбий шаклланишнинг турли босқичларида касбий ўзликни англаш усулларини ўзаро алоқалари тўғрисидаги рефлексив таҳлилий фикрларини умумлаштирган ҳолда қуйидаги жадвалда акс эттирилади.

Шахс шаклланишнинг турли босқичларида касбий ўзликни англаш

Ёши	Касбий шаклла ниш босқичлари	Касбий ўзини англаш усуллари
Мақтабгача болалик (7 ёшгача)		Касбий ролли ўйинлар
Кичик мактаб ёши (11 ёшгача)		Касбий индукциялар
Ўсмирлик даври (15 ёшгача)	Бирламчи амбивалент оптация	Касбий хаёллар
		Романтик касбий мақсадлар

Эрта ёшлик	Иккиламчи реалистик оптация	Касбий ўқув йўналишининг вазиятли танлови
		Касбий таълим ва касбий тайёргарлик танлови
Ёшлик (23 ёшгача)	Касбий таълим ва касбий тайёргарлик	Касбий фаолиятда ўзликни англаш
Ёшлик (27 ёшгача)	Касбий мослашув	Касбий йўналганликнинг мустаҳкамлиги
	Бирламчи профессионализация	Мутахассислик доирасида касбий ўзликни англаш
Етуклик даври (33 ёшгача)	Иккиламчи профессионализация	Касбий ўзликни англаш
Етуклик (60 ёшгача)	Касбий маҳорат	Касбий маданиятда ўзликни англаш
Қариллик даври (70 ёшгача)	Мониторинг мурабийлик	Ижтимоий фойдали ва оилавий маиший ҳаётда ўзликни англаш

КАСБИЙ ЎЗЛИКНИ АНГЛАШДАГИ ЗИДДИЯТЛАР

Ўзликни англаш – муаммоли вазиятда ўз қарашларини доим тасдиқлашдан иборат жараёндр. Касбий ўзликни англаш номаълумлик билан белгиланувчи вазиятда ўз қарашларини ишлаб чиқишни тақазо этади. Ҳақиқатдан ҳам умумтаълим мактабини тугатиб, қаерга ўқишга бориши керак? Бу касб бўйича ишга жойлашиш имкониятлари қандай? Муаммоли – йўналишли вазиятни англаши учун шахс ўз эҳтиёжлари, қарашлар, орзуларини, тайёргарлик, қобилияти, эмоционал-иродавий сифатларини, соғломлилик ҳолати билан мослаштириши лозим. Имкониятларни эса ўз навбатида касбий ўқув юрти, касбий мутахассислик, аниқ меҳнат вазибалари билан мослаштириши керак.

Гоҳида барча қарашларнинг мослашуви қийин кечади. Агарда бундан ташқари ижтимоий-иқтисодий омиллар, қариндошлар қарашларини ҳисобга олсак, шу нарса маълум бўладики, касбий ўзликни англаш одатда “зиддият” ни англатади. Ўзликни англаш ҳақида фикр юритилар экан бу зиддият ички шахсий характерга эга. Унинг ечими касбий интилишлар ривожланиши ва коррекцияси йўли билан амалга ошади ва албатта ички шахсий зиддият сермаҳсул ва деструктив ҳал этилиши мумкин.

Ўзликни англаш ички шахсий зиддияти томонларнинг бу шахс тузилишидаги таркибий қисмларидир. Қуйидаги зиддиятларни ажратиш мумкин:

1. Йўналишлар таркибининг тарқаб кетиши, ижтимоий – касбий экспектациялар ва касбий ҳақиқат ўртасидаги касбий ўсиш муваффақият ва моддий ҳотиржамлик ўртасидаги, ўзига баҳо беришнинг юқори даражаси ҳамда

Ўзини хурмат қилиш ўртасидаги англамаган сабаблар (ҳоқимиятга бўйсунушига интилиши) ва қадриятли йўналиши билан белгиланади.

2. Касбий фаолият характери малака ошириши ва етарли бўлмаган касбий фаоллик, меҳнат мазмунидан қониқмаслик ва касб фаолиятини ўзгартиришни ҳоҳламаслик лавозим истиқболларининг йўқлиги ва касбий салоҳият даражаси ўртасидаги ички шахсий зиддиятларни келтириб чиқарувчи касбий салоҳият даражаси билан мослашмаслиги билан изоҳланади.

3. Шахснинг муваффақиятли лавозими юқори моддий манфаатларга эришишига йўналтирилганлиги ва ижтимоий касбий қобилиятлар, сифатлар, психофизиологик хусусиятлар, саломатлик ҳолати ўртасидаги зиддиятлар.

4. Ўз касбий фазилатлари тўғрисидаги тасаввурларининг реал касбий имкониятлар билан мослашмаслиги: “Мен – имкон” ва “Мен реал” ўртасидаги, “идеал Мен” ва “тубан Мен” ўртасидаги зиддиятлар муҳим зиддиятни келтириб чиқарувчи омил сифатида ўзаро мос келиши сабаби ҳисобланади.

5. Касбий имкониятлар потенциали, қобилиятларнинг ёш, жинс, этник хусусияти, ташқи кўриниш билан белгиланувчи ижтимоий чегаралаш ўртасидаги ҳамда касбий лавозимни давом эттиришга эҳтиёж ва нафақага мажбурий чиқиш ўртасидаги зиддиятлар.

Зиддиятларнинг биринчи гуруҳи оптация босқичидаги шахслар учун хос, иккинчиси касбий тайёргарлик ва касбий мослашув босқичларида намоён бўлади, учинчи ва тўртинчиси – профессионализация ва маҳорат босқичларида, бешинчи гуруҳ касбий шаклланишининг якунловчи босқичда зиддиятларни келтириб чиқаради.

Ички шахсий зиддиятлар шахслар ўртасидаги зиддиятлардан фарқли равишда доимо ҳам англамайди. Одатда улар эмоционал, астеник кечинмалар, тушқун кайфият, фрустрация, асбийлашув, агрессивлик, ҳаяжонланиш кўринишда намоён бўлади. Эмоционал тушқунлик симптомлари кишининг психик зўриқишини енгиллаштириш йўллари ахтаришга ундайди. Ички шахсий зиддиятни ҳал этиш юқори психологик салоҳиятни талаб этади ва кишининг ўзига оғирлик қилади. Бу зиддиятларни ҳал этиш учун махсус тайёрланган амалиётчи психологларнинг ёрдам бериши ва қўллаб қувватлаши мумкин. Ички шахсий зиддиятларни ҳал этиш усуллари кишини касбий ривожланиши жараёнида пайдо бўлувчи зиддиятларнинг характериға боғлиқдир.

Касбий ўзликни англашнинг ички шахсий зиддиятлари психологик салоҳиятни ривожлантириш, касбий ҳаётнинг альтернатив сценарийларини ишлаб чиқиш, касбий фаолликни ошириш, оптимистик касбий келажакни яратиш, ўз касбий ҳаётида муаллифлигини, ўз касбий малакасини ошириш, шахс касбий бутунлигини сақлаб қолиш билан белгиланади. Қийинчиликларни олдиндан кўра олиш, касб алмашинувини деформациялар, инқирозлар эҳтимолини олдини олиш йўли билан енгизи мумкин.

Шахснинг ички касбий муаммоларини таҳлил этаётиб, В.Б.Ольмонский шундай мисолларни келтиради: ўқитувчи ўзини математик қобилиятларга эга бўлган туғма педагог деб ҳисоблайди ва юқори синфларда математикадан дарс беради. Зиддиятсиз вазият, аммо агарда ўқитувчи ўзини мусикачи деб

хисобласа-да, лекин на консерваторияга, на театрга кира олмай, ашула дарсларини ўтишга мажбур бўлса ёки болалар боғчасида ишласа, шахс ички зиддияти келиб чиқади. У турли оқибатларга олиб келиши мумкин. Зиддиятчи ҳал этишнинг энг тўғри йўли – касбий малаканинг оширилиши ва ишдан бўшаши хисобланади. Деструктив вариант: ўқитувчи ўзи ҳам кийналаяпти, аммо иш ҳаққининг кўплиги учун унда бошқа имкониятлари йўқ, шунда инсон доимий фрустрация ҳолатида яшайди.

Шахс касбий шаклланиш жараёнида мунтазам равишда ўзликни англаш муаммолари пайдо бўлади: касб ўқув-юрти, касб мутахассислик, касбий жамоага киришиш ва ҳоказо ва ўзини – ўзи англаш доим таназзулли ҳодисалар асоси бўлувчи зиддият шаклини олади.

ШАХС КАСБИЙ ШАКЛЛАНИШИ ЖАРАЁНИДАГИ ИНҚИРОЗЛАРИ

Шахснинг касбий шаклланиши инкирозлари психологларнинг чуқур ўрганиш предмети мавжуд эмас. Психик ривожланиш ёш ва ҳаётини инкирозлари эса психологик тадқиқотларда акс этган. Касбий шаклланиш инкирозларини кўриб чиқишдан олдин шахсга доир турли инкирозларини таҳлил этамиз.

Психологияда болалик инкирозлари чуқур ўрганилган. Одатда ҳаётнинг биринчи йилидаги инкироз 3 ёшдаги, 6-7 ёшдаги ва 10-12 ёшдаги ўсмирлик инкирозларига ажратилади. Инкирозлар давомийлиги, шакли ва таъсир кучи боланинг индивидуал психологик хусусиятларидан кўра ижтимоий шароитлари, оилада тарбия ва педагогик тизим хусусиятларига кўра инкирозлар сезиларли даражада фарқланади.

Болалик инкирозлари болаларнинг янги ёш поғонага ўтиш даврида пайдо бўлади ва атрофидаги одамлар билан ўзаро муносабатлар шакли шунингдек, жисмоний ва психологик имкониятлар билан боғлиқ бўлади. Негативлик, қайсарлик, эркалик юқори даражадаги зиддиятчилик ҳолати болаларнинг инкироз давридаги хулқий реакцияларидир.

Р.А.Ахмеров шахсни биографик инкирозларини таҳлил қилар экан, уларнинг омили сифатида воқеалар ва улардаги муносабатни кўрсатади. У қуйидаги инкирозларни ажратади:

Ўзини намоён эта олмаслик инкирози – ҳаётини дастурнинг субъектив салбий ҳис этиш.

Бўм-бўшлик инкирози- толиқиш ва қалбан ва ютуқларнинг йўқлигидан сиқилиш.

Истикболсизлик инкирози - касбий ўсиш истикболининг келажак учун реал режаларининг йўқлиги.

Муаллиф бу инкирозларни инсон ёши билан боғламайди. Унинг фикрича, улар субъектив кечинмалар билан белгиланади. В.Ч.Свабодников ёш тоифасини ишлаб чиқишда даврлашни асоси сифатида инсон жамоаси тушунчасини олади. Бу жамоа ичида кишининг турли қобилиятлари шаклланади ва бу қобилиятлар турли жамоаларга кириш ва чиқиш имконини беради. Ҳар бир ёш поғонасига ўтиш бу доим “туғилиш” ни билдиради яъни

хаётнинг янги шаклига кириш демакдир. Шу тарзда инкирозларни икки гуруҳга бўлади: “туғилиш” инкирозлари (бундай яшаш мумкин эмас) иккинчиси, ривожланиш инкирозлари (сен каби бўлмоқчиман) ва ўзини англашнинг янги усуллари кидириш ва бошқалар.

Ҳаётий инкирозлар чет эл психологларидан Ш.Бюллер, Б.Ливехут, Э.Эриксон кабиларнинг диққат эътиборида бўлди. Инсон ҳаётининг даврларига, босқичларга бўлган ҳолда, улар бир босқичдан иккинчисига ўтиш давридаги қийинчиликларга эътибор беришади. Бундан ташқари аёллар ва эркекларда учрайдиган инкирозли ҳодисалар хусусиятлари орқали инкирозни келтириб чиқарувчи омилларни таҳлил этади.

1980 йилларда АҚШда Америкалик журналист Гейл Ишнхийнинг “кишиллар ҳаётидаги башорат қилиш мумкин бўлган инкирозлар” номли мақоласида Америка ўрта синфларининг юқори қатламларидагиларини ҳаётини умумлаштириш асосида 4 та инкирозни ажратади:

“Томирларни суғириш” ота онадан мустақилликка чиқиш (16 ёш).

Максимал ютуқлар (23 ёш)

Ҳаётий режалар коррекцияси (30 ёш)

Ҳаётнинг ўртаси (37 ёш) энг оғир давр

Психологияда психик ривожланиш инкирозларини ўрганишга катта эътибор берилган. Бир психологик ҳодисаларни ўрганишда турли атамалардан фойдаланилган. “Ёшлар инкирозлари” ва “психик инкирозларнинг ривожланишлари” тушунчалари синоним сифатида ишлатилади. Бу эса ўз навбатида ноаникликни келтириб чиқаради. Масалан, инкирозли ҳодисаларнинг ривожланиши маълум қисқа вақт ичида кузатилади. Аммо ҳеч ҳам ёш назарда тутилмайди. Ёш – бу инкироз кўринадиган фон ҳолос, асосий ўзгариш, ижтимоий вазият ва бош фаолиятнинг ўзгариши ва албатта, психик ривожланиш инкирозлари болалик даври билан чегараланмайди. Ривожланишнинг ижтимоий вазияти ва асосий фаолияти болалик даврдан ташқарида ҳам ўзгараверади.

Шундай қилиб, ривожланишнинг психик инкирозлари – бу ривожланишнинг бир босқичидан иккинчисига ўтиш ҳисобланади. Бу ўтиш ижтимоий вазиятнинг ўзгариши, асосий фаолиятни алмаштириш ва психологик яқинликларнинг пайдо бўлиши билан белгиланади.

14-16 ёшдан асосий фаолият ва ижтимоий вазиятнинг ўзгариши психик ривожланиш инкирозларни келтириб чиқаради.

Катта кишининг асосий фаолияти ўқув – касбий ва касбий фаолиятлар бўлганлиги сабабли бу ўзгаришларни шахснинг касбий ривожланиши инкирозлари дейиш тўғри бўлади. Бу инкирозларнинг пайдо бўлишида асосий фаолиятни алмаштириш ва ўзгартириш муҳим аҳамиятга эга. Касбий инкирозларнинг бу тури сифатида ижодий инкирозлар ҳисобланади. Бу инкирозлар ижодий натижасизлик, аҳамиятли ютуқларининг йўқлиги, касбий кучсизлик билан белгиланади. Бу инкирозлар ижодий касб вакиллари учун, яъни ёзувчилар, режиссёрлар, актёрлар, архитекторлар ва бошқалар учун оғир кечади. Ёшдаги инкирозларчи? Улар инкирозли ҳодисаларни келтириб чиқариши мумкинми? Ёш – бу биринчи навбатда етилиш, ўзгариш, инсон

организмининг қариши билан белгиланадиган биологик омил ҳисобланади. Психик қобилиятларнинг психик ўзгариши ёшдаги ўзгаришлар натижаси ҳисобланади. Демак, биологик ривожланишни келтириб чиқарувчи инсон ёшидаги ўзгаришларни, ёшдаги инкирозларга сабаб бўладиган мустақил омил сифатида кўриш мумкин. Бу инкирозлар шахс ривожланишларининг илдамли ҳаракати учун керак бўладиган норматив жараёнлар сирасига киради.

Инкирозларнинг кейинги гуруҳини ички шахсий ўзгаришлар ташкил этади. Онг ўзгариши, таассуротлар, инстинктлар, иррационал тенденциялар уларнинг барчаси ички зиддият, психологик бутунликнинг бўлишига олиб келади. Бу невротик характердаги инкирозлар дейилади. Улар фрейдистлар, неофрейдистлар ва бошқа психоаналитик мактаблар тадқиқот предмети ҳисобланади.

Айтиб ўтилган психологик инкирозлар гуруҳи қаторида яна бир инкирозли ҳодисаларнинг катта қатлами бўлиб, у ҳаёт шароитларининг ўзгаришлари билан белгиланади. Бу ҳаётини инкирозлар детерминантлар деб ўқув юртини тугатиш, ишга жойлашиш, никоҳдан ўтиш, фарзанд туғилиши, яшаш жойининг ўзгариши, нафақага чиқиш каби муҳим воқеалар ҳисобланади. Бу ижтимоий – иқтисодий, вақт ҳолатлари катта субъектив қийинчиликлар, психик зўриқиш ва онг хулқининг ўзгариши билан кузатилади.

Ва ниҳоят яна бир инкирозлар гуруҳини ажратиш керак. Бу инкироз гуруҳи ҳаётидаги критик ҳолатлар драматик гоҳида эса трагедик воқеалар билан боғлиқ бўлади. Бу омиллар инсон учун вайронкор гоҳида фожиавий яқун топиши мумкин. Онда чуқур ўзгаришлар қадриятли йўналишлар ва умуман ҳаёт мазмунини қайтадан кўриб чиқилади. Бу инкирозлар инсон имкониятлари даражасида бўлиб ўтади ва эмоционал кечинмалар билан кузатилади. Буларни нонорматив воқеалар, яъни меҳнатга лаёқатни йўқотиш, ногиронлик, ажрашиши, мажбурий ишсизлик, миграция, қутилмаган вазиятда кишининг ўлими эркинликдан маҳрум бўлиши ва бошқалар. Бу гуруҳни критик инкирозлар деб атаймиз.

Психологик инкирозларнинг биринчи учта гуруҳи хронологик характерга эга. Улар норматив ҳисобланади; уларни барча одамлар бошидан ўтказишади, аммо инкирознинг ифодаланганлик даражаси ҳар доим ҳам зиддият даражасига етмайди. Ҳаётини инкирозларнинг иккинчи, учинчи гуруҳлари норматив характерга эга бўлиб, бошланиш вақти, ҳаётини шароитлар, сценарийлар, инкироз иштирокчилари, тасодифий бу воқеавий инкирозлар шароитлар туташ келганлиги туфайли пайдо бўлади. Бундай инкирозлардан чиқиш муаммоли ҳисобланади. Гоҳида деструктив бўлиб, жамиятда мутаҳамлар, ичувчилар, ўз жонига қасд қилувчилар кўпаяди.

Шахс касбий шаклланиш концепциясига асосланган ҳолда инкирозларни касбий ривожланишдаги кескин ўзгаришлар деб таърифлаш мумкин. Узок давом этмай, улар касбий шаклланишнинг бир борқичидан иккинчи борқичига ўтиш пайтида ёрқин намоён бўлишади. Инкирозлар одатда касбий хулқидан ўзгаришсиз бўлиб ўтади. Аммо касбий онгда бўлиб ўтадиган ўзгаришлар, яъни, мақсадларга йўналтирилганлик, атрофдагилар билан ўзаро муносабатларнинг ўзгаришига; гоҳида эса касбни ўзгартиришга ҳам олиб келади. Касбий

ривожланиш инкирозларини келтириб чиқарувчи омилларни батафсил кўриб чиқамиз. Детерменант сифатида фаолиятни бажариш усулларининг аста-секин ўзгаришлари бўлиши мумкин. Бирламчи профессионализация даврида шахс ўта норматив фаолликни намоён эта олиши ёки тикланиши лозим. Ўта норматив касбий фаоллик, янги таълимий, малакавий ёки фаолиятнинг ижодий босқичига ўтиш даврида кузатилиши лозим. Бошқа касбий шаклланиш инкирозларини келтириб чиқарувчи омил сифатида шахс ўзини ижтимоий ва касбий таълимий статусидан коникмаслиги туфайли ривожланган ижтимоий-касбий фаоллиги бўлиши мумкин.

Ижтимоий-психологик йўналтирилганлик касбий ташаббус интеллектуал эмоционал зўриқиш кўп ҳолларда касбий фаолият бажрилишининг янги усулларини уни такомиллаштириш йўллари кидиришга имкон беради. Касбий инкирозларни келтириб чиқарувчи омиллар сифатида, инсон ҳаётидаги ижтимоий-иктисодий шароитлар бўлиши мумкин: корхонанинг тугатилиши иш ўринларининг қисқартирилиши, кониктирмайдиган иш ҳаққи, янги яхши жойга кўчиб ўтиш ва бошқалар. Касбий ривожланиш инкирозларини келтириб чиқарувчи омиллар сифатида психофизиологик ўзгаришлар яъни соғлиқнинг ёмонлашуви, ишга лаёқатнинг пасайиши, касбий толиқиш, интеллектуал кучсизлик, “эмоционал ёқиш” синдроми ва ҳ.к.

Касбий инкирозлар кўп ҳолларда янги лавозимга ўтишда, вакант лавозимни эгаллашдаги танловларда катнашишда, аттестация ва мутахассисларни таърификациядан ўтказишда кузатилади. Ниҳоят узок давомли инкирозли ҳодиса омили сифатида касбий фаолиятга тўлиқ киришиб кетиш ҳисобланади. Канадалик психолог Барбара Килленжер ўзининг “меҳнат захматқашлари, респектабел нақоманлар” китобида таъкидлайдики, муваффақият ва танилиш воситаси сифатида ишни тан олганлар, гоҳида касбий ахлоқ нормаларини буздилар. Зиддиятли бўлиб қолишади, ўзаро муносабатларда кўпол бўлиб қолишади.

Касбий ривожланиш инкирозлари ҳаётдаги ўзгаришлар оқибатидан келиб чиқади. (яшаш жойини ўзгартириш, ишдаги танаффус, ишдаги ишқ ва ҳ.к).

Шахснинг касбий шаклланиш концепциясига кўра бу жараён қуйидаги босқичларга ажратилади: оптация касбий таълим ва тайёргарлик, касбий мослашув, бирламчи ва иккиламчи профессионализация ва маҳорат. Инкирозлар таърифи бўйича бир босқичдан иккинчи босқичга ўтиш норматив инкирозли ҳодисаларни келтириб чиқаради. Касбий шаклланиш мантигига кўра, уларнинг психологик хусусиятларини кўриб чиқамиз.

1) Шахс касбий шаклланиши оптация босқичидан бошланади – касбий мақсадларнинг шаклланиши 14-16 ёшда, эрта ёшлик даврида октантларнинг касбий ўзликини англашдан бошланади. 14 ёшга келиб қиз ва йигитларда касблар дунёси, исталган касб ҳақида таассуротлар шаклланган бўлади. Аниқ касбга йўналтирилган режа керак бўлади, яъни қаерда ўқишни давом эттириш лозим.

Ривожланишнинг ижтимоий вазияти ҳам тубдан ўзгаради. Бунда келажакка исталган ва реал ҳозирги билан тўқнашув бўлиб ўтади ва у ўқув касбга йўналтирилган инкироз характерига эга бўлади. Инкирозни бошидан

кечириш касбий мақсадларни ўзгартиришга олиб келади. Бу инкирозни нотўғри ҳал этиш йигит кизларнинг ёмон ҳулқли жамиятларга кириб қолишига сабаб бўлади.

2) Касбий тайёргарлик босқичида кўпгина ўқувчи талабалар эгаллаётган касбнинг энди ёқмай қолганидан азият чекишади. Айрим ўқув фанларидан норозилик пайдо бўлади. Касбий танловнинг тўғрилигига иккилана бошлашади, ўқишга қизиқиш пасаяди. Касбий танлов инкирози кузатила бошлайди. Одатда у ўқиш даврининг биринчи ва охириги йилларида аниқ намоён бўлади. Аммо ўқув фанларининг йилдан - йилга ошиши касбга йўналтирилганлиги қониқмасликни пасайтиради.

Шундай қилиб бу босқичдаги инкирозни сушт ўтувчи деб белгилаш мумкин. Аммо ривожланиш ижтимоий вазиятининг ўзгариши ва асосий ўқув таълимий фаолиятнинг касбга йўналтирилган фаолиятга ўзгартирилиш уни шахс касбий шаклланишининг мустақил норматив инкирози сифатида ажратилшга имкон беради. Касбий таълим якунидан сўнг касбий мослашув босқичи бошланади. Ёш мутахассислар мустақил меҳнат фаолиятига кириб борадилар. Ривожланишнинг касбий вазияти кескин ўзгаради: янги турли ёшдаги жамоа, бошқа муносабатлар, янги ижтимоий- касбий кадриятлар янги ижтимоий роль ва албатта асосий фаолиятнинг янги тури ва бошқалар.

Ишнинг биринчи ҳафталари, ойлари қатта қийинчиликлар билан боғлиқ, аммо улар инкирозли ҳодисаларни келтириб чиқармайди. Асосий сабаб – психологик сабаб ҳисобланади, унга кўра реал касбий ҳаёт шаклланиб бўлган тасаввурлар билан тўғри келмаслигини айтиш мумкин. Касбий фаолиятнинг тасаввурларга номувофиқлиги касбий экспектация инкирозини келтириб чиқаради.

3) Кейинги касбий шаклланишнинг норматив инкирозларидан бири бирламчи профессионализация босқичининг охирида 3-5 йил ишлагандан кейин бўлиб ўтади. Бу пайтгача мутахассис фаолиятни бажариб, ўз ўрнини аниқлаган бўлади. Ўтмиш тажрибаси касбий ривожланиш интерпритацияси, ўзини намоён этиш эҳтиёжи, касбий ҳаётдан қониқмасликни келтириб чиқаради. Англаган ёки англамаган ҳолда шахс касбий ўсиш истиқболларининг йўқлигидан шахс психик жиҳатдан қийналади, касбни алмаштириш тўғрисида фикрлар пайдо бўла бошлайди. Касбий ўсиш инкирозлари фаолиятнинг нокасбий ҳордиқ каби турлари маиший ташвишлар ёки касбдан кетиш йўллари билан ҳал этилиши мумкин. Аммо бу йўллар сермахсул ҳисобланмайди.

4) Мутахассиснинг кейинги касбий ривожланиши унинг иккиламчи профессионализациясига олиб келади. Бу босқичнинг хусусияти фаолиятни юқори сифатли бажаришдadir. Мутахассис ўз касбини устаси яъни профессионал бўла бошлайди. Касбий ўсиш карьерига эҳтиёж сезади, исталган карьера (лавозимнинг ўсиши) ва унинг реал истиқболлари ўртасидаги зиддият касбий карьера инкирозларини келтириб чиқаради.

Бунда қуйидаги кризисдан чиқиш йўллари мумкин: ишдан бўшаш, унга касб доирасида янги мутахассисликни эгаллаш, юқори лавозимга ўтишдан иборат.

Инкирозни энгишнинг энг тўғри варианты маҳорат босқичига ўтиш, яъни касбий шаклланишнинг янги босқичига ўтиш билан белгиланади.

5) Маҳорат босқичи касбий фаолиятни ижодий ва инновацион даражада бажариш демакдир. Шахснинг кейинги касбий ривожланишни таъминлаб берувчи омил сифатида унинг ўзини намоён эта олишида кўзга ташланади.

6) Кейинги касбий ривожланишнинг норматив инкирози касбий ҳаётдан кетиш билан боғлиқ. Маълум ёшга етгач инсон нафақага чиқади. Нафақа олди даври кўп ишчилар учун инкирозли характерга эга бўлади. Бу янги ижтимоий роль ва хулқни эгаллаш зарурияти билан боғлиқ.

Нафақага чиқиш ижтимоий касбий фаолият ва алоқаларнинг торайишини билдиради.

7) Нафақага чиқишдан сўнг ижтимоий психологик қариш даври бошланади. Бу босқич интеллектуал жараёнларнинг сусайиши, эмоционал кечинмаларнинг ошиши ва пасайиш билан белгиланади. Психик фаолият темпи пасаяди, янгилıklarга нисбатан ишонқирамаслик билан қараш қузатилади. Шунингдек, ёшлар хулқини муҳокама этиш, ўзини авлодини ҳозирги кун авлодларини вакилларига таққослаш билан белгиланади. Омадсиз ҳаёт, ўлимдан кўркиш саломатлигига имконият қилиш, якин қариндошларидан имконият қилиш каби нохушлиқларга олиб келади.

ХОДИМЛАР АТТЕСТАЦИЯСИНИНГ ПСИХОЛОГИК АСПЕКТЛАРИ

Мутахассис аттестацияси (баҳолаш) фикри бугунги кундаги кашфиёт эмас. Замоनावий аттестация тарихи асрлар давомида шаклланиб келган. А.А.Бодалёв ва В.В.Столиннинг фикрича, у турли қобилиятлар, билим, кўникма ва малакаларни синаш билан боғлиқ. Эрамузгача 3 минг йиллик ўрталарида қадим Вавилондаги битирувчиларда синовлар ўтказилган.

! Қадим Мисрда дин пешволарида бир қатор синовлардан ўтказишган. Сухбат олиб бориш кўникмалари, ташки кўриниши, меҳнат қилиш кўникмалари, тинглаш, олов, сув билан синашдан иборат бўлган. Бу синовлар ўзида ишончи бўлмаган, таълимнинг узоқ муддатига дош бера олмайдиганларни ҳатто ўлдириш билан кўрқитишарди. Шунинг учун ҳар бир номзодга ибодатхонага киришдан аввал яхшилаб ўйлаб кўриш тавсия этилган.

Бу синовлар тизимини буюк олим Пифагор энгиб ўтган. Грецияга (Юнонистонга) қайтиб ўзи энгиб ўтган қийинчиликларга ўхшаш синовлардан ўта оладиган кишиларни ўзи асос солган мактабга қўйган. Пифагор интеллектуал қобилиятларга катта эътибор берган. Шунингдек, у ёшларнинг қулиши ва юришига эътибор берган.

Эрамузгача 2200 йил аввал қадимги Хитойда ҳукуматнинг мансабдор лавозимини эгаллашни ҳоҳловчи кишилар қобилиятини текшириш тизими мавжуд бўлган. Мусиқа, камондан отиш, отда юриш, ёзиш, ҳисоблаш, маросимларни ўтказиш бўйича ҳар 3 йилда амалдорлар шахсан императорлар синовидан ўтишган.

Давлат учун имтиҳонлар тизими энг қобилиятли, иқтидорли кишиларни танлаш воситаси эди.

Ўрта асрлар давомида ҳам турли имтихонлар ўтказилган. Вьетнам давлатида атиги икки йил давомида (1370-1372) барча ҳарбий ва фуқаролик амалдорларининг қайта аттестацияси ўтказилди. Бу бутун мамлакат бўйича давлат аппаратларини текширишдан ўтказиш имконини берди. Натижада Вьетнам янада кучли феодал мамлакатга айланди.

XV асрда синовлар тартибга солинди. Улар босқичлар ва тур бўйича ўтказиларди. Имтихонда олий даражаларга эришиб хурматга сазовор бўлиш ҳисобланарди.

Бугунги кунда аттестация давлат ва нодавлат таълим муассасаларининг ишчиларини фаолият махсуллигини, профессионализи, малака даражасини белгилаш учун ўтказилади.

Биринчи навбатда аттестация мутахассиснинг эгаллаб турган лавозимига касбий мувофиқлигини аниқлашга қаратилган. Ёш мутахассисларни аттестациядан ўтказиш 2-3 йилдан кейин амалга оширилади. Бунда ёш мутахассиснинг эгаллаб турган лавозимига мослиги ва унинг касбий ривожланишини истикболли режалари назарда тутилади.

Мутахассиснинг эгаллаб турган лавозимига мослигини аниқлаш зарурияти шунингдек, иш стажига эга бўлган талаб ишчига нисбатан ҳам келиб чиқиши мумкин. Ҳақ тўлаш шартлари меҳнат характери ва мазмунининг ўзгариши янги техниканинг кириб келиши, янги технологияларга ўтиш, эгаллаб турган лавозимига мувофиқлигини тасдиқлаш учун керак бўлади. Ниҳоят, ёшдаги ўзгаришлар ва касбий деформациялар билан боғлиқ ишчининг касбий номувофиқлиги бўлиши мумкин.

Аттестациянинг кейинги муҳим аспекти мутахассис фаолиятининг самарадорлигини аниқлайди.

Албатта, аттестация объектив характерга эга бўлиши лозим. Аттестацияда ишчи касбий фаолиятининг маънавий томонини ҳисобга олиш лозим. Ҳар бир касбда хулқ этикаси ва корпаратив ахлоқ мезонлари мавжуд. Уларга риоя этиш ташқилот ва муассасаларнинг раҳбарлари учун муҳим аҳамиятга эга. Касбий ахлоқ қарорнинг ижтимоий асосланишига, махсулот сифатига, раҳбар кадрлар сифатига, жамоадаги ижтимоий – психологик муҳитга таъсир этади.

Ниҳоят, аттестация мутахассиснинг ўз ишига ва касбига бўлган субъектив муносабатини аниқлаш имконини беради. Шунингдек, асосий қобилият таркибидан ташқари, аттестация исталмаган касбий сифатлар бўлиши мумкин бўлган шахс деформациялари ва албатта, уларнинг ташхис усулларини аниқлаб беришлари лозим.

Асосий қобилиятлар ва исталмаган касбий сифатлар ташхиси натижалари мутахассиснинг касбий ривожланишини ва малакасини ошишини аниқлаб бериши керак.

Аттестация мақсадлари – бу малака профессионализмнинг ўсишини тезлатиш бошқарувли меҳнат сермахсуллиги, ижодий ташаббускорликнинг ривожланиши бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга ҳақ тўлашни дифференциация йўли билан ишчиларни ижтимоий ҳимоялаш қабилардир. Аттестация қуйидаги ижтимоий « иқтисодий ва психологик касбий масалаларнинг ечиши керак:

Мутахассиснинг эгаллаб турган лавозими ва талаб этаётган малака тоифасига мослигини ўрнатиш.

Ишчилар меҳнат ҳаққини унинг фаолияти натижаларига кўра ажратиш.

Мутахассиснинг касбий шахсий потенциалини оширишни тезлатиш.

Шахс касбий деформациясини коррекциясини амалга ошириш ва исталмаган касбий сифатларни нейтраллаштириш.

Ишчини келгусидаги касбий таълими ўсишга имкон бериш.

Шунингдек, аттестациянинг ноҳуш масаларидан бири – штатларни қисқартириш, раҳбарни иши қониқтирмайдиган ишчилардан қутилиши.

Аттестация ташкилотда маълум тангликни яратади чунки, у субъектив ва хато бўлиши мумкин бўлган баҳолаш жараёнлари билан боғлиқ. Чунки аттестация натижаларига кўра шахс учун жуда муҳим бўлган хулосалар чиқарилади. Шунинг учун аттестацияни ўтказиш учун ишчининг профессионализм даражасини, меҳнат самарадорлигини ва касбий потенциалини тўғри баҳолаш оладиган профессионаллар жалб этилади.

Аттестация натижаси ишчига малака тоифасини беришдир.

Шахс фаолияти ва хулқига киши ҳаётининг биринчи куниданок баҳо берилади. Атрофдагилар уни англаган ёки англамаган, тизимли, тизимсиз баҳолашади. Баҳолаш бизнинг кундалик алоқалар одамлар билан мулоқатларнинг таркибий қисми ҳисобланади. Бу баҳолашдан фарқли равишда аттестация ташкилот аъзоларининг (баҳоловчи) шу ташкилот аъзоларини (аттестациядан ўтувчилар) стандартлашган баҳолаш шаклидир. Бундаги фарқ баҳолаш шаклидадир кадрларни баҳолаш масалалари бўйича адабиётлар тахлили асосида барча аттестация усуллари икки гуруҳга бўлиш мумкин: эркин ва параметрлари берилган гуруҳ аттестация жараёни муҳим аҳамиятга эга. Раҳбар аттестациядан аввал ишчиларни унинг ўтиши ҳақида маълум қилиши лозим: тоифага талаблари, баҳолаш усуллари, аттестациянинг ўтиш муддати ва ҳ.к. Аттестация натижалари бўйича суҳбат ўтказиш ҳам муҳим аҳамиятга эга. Шунинг учун раҳбарларни аттестация юзасидан суҳбат олиб боришга ўргатиш лозим.

Шахснинг қайси асосий муҳим касбий тавсифлари аттестацияда ҳисобга олинади? Аттестацион сўровномадан мисол келтирамиз. Бу сўровномани раҳбар тўлдиради.

Аттестацион сўровномаси.

Хизмат фаолиятиги муносабати ва унинг натижалари.

А) Ишга қизиққонлиги, ташаббускорлиги, мустақиллиги.

Меҳнаткаш – ўзи масалаларини ечишга киришиб кетади – ишга тўлиқ берилиб кетган – ижодий ёндашади – ўз режаларини тузади ва фикрлар билдиради – топшириқларни бажаришда мустақил фаол – ташаббускорлик – ўз фикрига эга эмас – ўрнидан кўзгатиш қийин – бефарқ – пассив.

Б) Бардошлик ва қатъият

Чарчоқни билмайди – ўта кучли юкламада ҳам ишга бўлган лаёқатини йўқомайди – қатъиятли ҳаммасига улгуради – ишга норозиликлари йўқ, ишда ўзгариш – ўрта даражага ўтапти, аммо ундан пасаймапти – аниқ эмас,

тартибли эмас паришон, ишни тез аммо сифатсиз бажаради, кўп хатога йўл кўяди – умуман олганда фаолиятда паст кўрсаткични ташкил қилади.

Ақлий қобилиятлар

А) тахлилий фикрлаш қобилияти, тез фахмлай олиш, топқирлик.

Ишни кўзини билиш, ақлий қарор қабул қилишда чекланган моҳиятни тушунмай, айрим деталларни англаш, фикрлашнинг бир хил эмаслиги, секинлашган фикрлаш, тушуниб олишдаги қийинчиликлар.

Б) фикрлашда ишонч ва аниқлик

Аниқ – босик – объектив – муҳимни муҳимсиздан ажрата олиш – ўйлаб иш кўриш – ишончсизлик – ноаниқлик – ўз фикрининг йўқлиги.

В) ўз фикрини баён эта олиш

Оғзаки чиқиш, жуда аниқ ва ишончли – кўрғазмали – қисқа – чалқаш – тутилиб гапириш.

Ёзма равишда: жуда моҳирона – тўлиқ, тартибли – боғлиқсиз – аниқликнинг мавжуд эмаслиги, ифодаларнинг ўхшовсизлиги.

Г) салоҳият кучли – ҳар томонлама – мос, чекланган – бўшлиқлар мавжуд:

Д) Ташкилотчилик қобилияти

Ташкилотчилик қобилиятининг мавжудлиги, режалаштиришнинг аниқлиги, режани аниқ амалга ошириш, таҷрибасизлик – уқувсизлик, умумий тасаввурнинг йўқлиги.

Шахсий тавсифнома

А) Характернинг умумий ҳолатлари: самимийлик – ўзини қўлга олиши – толерантлик – камтарлик – босиклик – ҳазилга мойиллиги, ўзига танқидий баҳо бериш – киришимли эмас – яширинча иш тутиш – юзакилик – ҳисобли – эгоизм, ўзини ушлаб тура олмаслиги, манманлик, эркалик.

Б) Масьулият, бурч туйғулари – масьулият – мажбурийлик – ишончлилик – бефарқлик

В) Ирода тавсифлари- ишни охиригача олиб боради – мустақил қарор қабул қилади – қарор қабул қилишда хато қилади – ўзига нисбатан ишончи йўқ, фақат кўрсатма билан иш тутаяди.

Г) Ўзини тутиши-ишонч-одобли, мажбурийлик-эркин-корректив-тортинчок, одобсиз-ишончсизлик-манманлик.

Д) хизматдаги хулқ-атвори

Раҳбарият билан муносабатда самимий конструктив ва позитив ходимларнинг танқид ва маслаҳатларга кулоқ солади, ишбилармон, раҳбариятга ҳурмат билан қарайди, осон бошқарилади, танқидга хафа бўлмайди, раҳбариятни четлаб ўтишга ҳаракат қилади, буйруқ беришларини ёқтирмайди, самимий эмас, ишонч қозонишга ҳаракат қилади, ўзини ёмон тутаяди.

Касбдошлари билан муносабатда бошқалар билан чиқишади, касбдошлар ишончини қозонган, ўртоқлик туйғуси ривожланган, жамоага киришиб кетади, муҳаббат қозонган, ёрдамга келишга тайёр, зиддиятли вазиятлар сабабчиси бўлади, бир ўзи юради, жahlдор ўртоқлик ҳисси мавжуд эмас.

Мутахассиснинг аттестацияси учун аҳамиятли бошқа сифатлар:

А) чет – тилларини билиш даражаси?

Қайси тилларни билади? Қандай даражада ва қаерда ўрганган? мамлакатда ёки чет элда?

Б) малака ошириши, малака ошириш курсларида ёки бошқариш академиясида ўқиган.

Мутахассиснинг умумий баҳоси аттестация мазмунидан келиб чиқиши лозим, у қуйидаги баҳолардан иборат:

Жуда яхши энг яхши умумий баҳо бўлиб, у ишга шак – шубҳасиз лаёқатга, ўта кучли қобилиятлар ва хизмат мажбуриятларини аъло бажаришга мос келади. Бундай баҳога шундай мутахассислар лойикки, иши бўйича ҳам, шахсий фазилатларга кўра ҳам “Яхши” баҳосини олган ишчилардан устун туришади. “Жуда яхши” баҳоси камдан- кам берилади.

Яхши бу баҳони олишга ишга лаёқати билан юқори қобилият ва касбий мажбуриятларни аниқ бажариш билан ажралиб турадиган ишчилар текширилади. Бу баҳони фақат чуқур билимга эга бўлган ўз иш-жойида қийинчиликларни енга оладиган, қобилиятли ва салоҳиятли мутахассислар бўлиши мумкин.

Қониқарли бу баҳо ўз шахсий сифатлари, қобилиятлари ва касбий фаолиятини “яхши” баҳосини олганлар даражасига етарлича жавоб бермайдиган шахсларга берилади.

Етарли. Қобилиятлар ва касбий мажбуриятларни бажаришда камчиликлари мавжуд ишчиларга қўйиладиган баҳо. Бу ходимларнинг камчиликларини бартараф этишга умиди мавжуд.

Етарли эмас. Ишчиларга аттестацияда бериладиган энг ёмон баҳо. Бу ишчилар касбга нисбатан лаёқат қобилиятлари ва меҳнат мажбуриятларини бажариш борасида талабга жавоб бермайдилар, чуқури элементар билимларида бўшлиқлар мавжудлиги туфайлидир. Бу камчиликларни бартараф этиб бўлмайди, бўлгандаям ходимдан шундай куч талаб этадики, қутилмаган ҳолдай қабул қилинади. У ўз лавозимига лойик эмас ҳисобланади.

Аттестация хулосаси- бу мутахассисларга улар касбий даражаларига мувофиқ малака тоифаларини бериш тўғрисидаги қарорни қабул қилишдир.

Тоифа бериш- фикримизча, аттестациянинг мақсадларидан бири ҳолос. Ёдда тутиш керакки, аттестация нафақат мутахассиснинг долзарб малака даражасини баҳолаш керак, балки унинг касбий ўсишини, унинг малакасини ошириш йўллари шунингдек, карьера истиқболларини аниқлаб бериш лозим. Аттестация бир маротабалик ҳодиса ёки навбатдаги компания сифатида кўрилмаслиги керак. Агарда аттестация мақсадига – яъни касбий ўсишни тезлаштириш, меҳнат сифати ва маҳсулдорлигини ошириш, ижодий ташаббускорликни оширишга эришилса – шунда мутахассислар учун аттестация муассаса ва ташкилотларда одатий ва доимий исталган ҳолат бўлиб қолади.

Шу қоидага таяниб, биз мутахассисни баҳолаш учун керак бўладиган маълумотларни ўз ичига олган мутахассиснинг касбий тоифа паспортини ишлаб чиқдик.

Паспорт икки қисмдан иборат. Биринчисида биографик маълумотлар бўлиб, касбий ўзгаришларда бу ўзгаришсиз қолади. Иккинчи қисми ҳар қайси аттестация жараёнида тўлдирилади. Шундай касбий тоифа паспортига эга бўлиб, муассаса раҳбари объектив равишда ҳеч қандай кийинчиликларсиз ходимини ишлатиш мумкин, мутахассиснинг ўзи эса ўз касбий ўсишини назорат қилиши, ўз вақтида касбий фаолиятга керакли ўзгаришлар киритиши мумкин.

Аттестациянинг асосий тамойилларига риоя этишни таъминлаш учун- яна бир бор аттестация ўтказишнинг айрим муаммоларида тўхталиб ўтамиз.

Энг асосийси одамга йўналтирилганлик мутахассисга унинг тоифасидан касбий назар унга қизиқиш, ходимга яхши муносабатда бўлиш, ундан кутилишига эмас, балки унинг касбий ўсишини доим назарда тутиш керак.

Бу муаммоларини ҳал этишда реал имкониятларини санаб ўтамиз:

Аттестациядан ўтувчини методикасини барча материаллари билан таништириш.

Мутахассис фаолиятининг текширувни ўтказишда аттестациядан ўтувчи тайинланган материаллар билан таништирилиши лозим. Қайсидир номзоддан норозилик ҳолларда у экспертни четлатишга ҳаққи мавжуд.

Имтиҳон комиссияси таклиф этган вариантлардан имтиҳон шаклини танлаш аттестациядан ўтувчиларга боғлиқ.

Аттестацияни ўтказишда аттестациядан ўтувчиларнинг индивидуал, жинс, ёш хусусиятларини ҳисобга олиши лозим.

Аттестацияда йўл кўйилиши мумкин бўлган хатоларга тўхталиб ўтамиз.

Аттестацияда ёш энди фаолиятини бошлаган хизматчилар фаолияти тажрибасизлик, масъулиятсизлик билан белгиланади. Кўп йиллик стажга эга бўлган мутахассисларга эса касбий ишонч, аммо шу билан бирга консерватизм ва янгиликларга ўргана олмаслик хос бўлади.

Аттестациянинг объективлигига аттестация комиссияси аъзоларининг ишчиларга бўлган симпатия ва антипатиялари таъсир этади. Шунинг учун кимларгадир баҳолар кўтарилиб қўяди, кимгадир пасайтириб қўйилади.

Аттестация натижаларига раҳбарлар томонидан экспертларга берилган хулосалар таъсир этади. Аттестация натижалари бўйича мутахассисларга оширилган ёки аксинча пасайтирилган оғзаки тавсифлар берилади.

АТАМАЛАР ИЗОҲИ

Ақлий иш қобилияти – ақлий меҳнатнинг бирор турини бажариш учун зарур бўлган жисмоний ва психик функционал имкониятлар йиғиндиси.

Ақлий чарчаш – нерв тизимининг потенциал энергиясининг хаддан ташқари қўп сарфланиши натижасида ақлий иш қобилиятини пасайиши.

Амалий фаолият – инсониятнинг ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида табиати ва ижтимоий муносабатларни ўзгартиришга қаратилган мақсадга мувофиқ фаолияти.

Билим – шахснинг билиш фаолияти маҳсули, табиат, жамият ва инсон тафаккури ҳодисалари ҳақидаги тўғри тасаввур ҳамда тушунчалар тизимидан иборат онг мазмуни.

Билиш эҳтиёжлари – билимларни ёки фан асосларини ўзлаштиришга нисбатан қондирилмаган муҳтожликни сезишдан иборат фаолият мотиви.

Билишга қизиқиш – шахснинг воқеликдаги нарса ва ҳодисаларни, уларнинг сифат ҳамда хусусиятларини, ўзаро муносабатлари моҳиятини, шунингдек, турли қонуниятларни билиб олишга нисбатан доимий барқарор йўналишидан иборат индивидуал хусусияти.

Диққатсизлик – диққатни муайян объектга йўналтира ва тўплай олмаслик.

Жасурлик – шахсий ҳаёт учун хавф-хатарли бўлган ҳаракатларни қатъийлик билан ва оқилона бажаришда ифодаланадиган характер хислати.

Зеҳн – шахснинг маҳсус қобилиятларининг таркиб топиши ва ривожланиши учун асос бўладиган анатомик-физиологик имкониятлари, туғма истеъдод нишонлари.

Зеҳни ўткирлик – янги ёки мураккаб назарий ҳамда амалий масалаларни ҳал қилишнинг тўғри йўлларини тез топа олишдан иборат ақл сифати.

Ижтимоий малакалар – ижтимоий ҳаётда фаол иштирок этиш ва жамоа орасида ўзини тута билиш малакалари.

Индивидуал муносабат – ҳар бир шахснинг ақлий, маданий ва билим даражасини, ёш ҳамда индивидуал хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда муомала-муносабатда бўлиш.

Индивидуал тажриба – ҳар бир шахснинг ўз ҳаёти давомида орттирган тажрибаси.

Индивидуал хусусиятлар – маълум бир шахснинг фақат ўзига хос бўлган хусусиятлари.

Индивидуализм – шахсий манфаатларни жамоат манфаатларидан юқори қўйиш, фақат ўзининг тор манфаатларини кўзлаб иш тутишда ифодаланадиган салбий характер хислати.

Индивидуаллик – ҳар бир тирик мавжудотнинг уни шу турдаги бошқа мавжудотлардан фарклантирувчи хусусиятлари йиғиндиси.

Индустриал психологияси – меҳнат психологиясининг психологик омилларнинг саноатдаги ролини ўрганувчи, психологиянинг қонуниятларига асосланиб, меҳнат унумдорлигини ошириш масалалари билан шуғулланувчи маҳсус соҳаси.

Инертлик – фаолиятда сусткашлик кўрсатишдан иборат салбий характер хислати.

Инсонийлик – ўзаро муомала ва муносабатларда инсонга хос бўлган барча ижобий фазилатларга риоя қилишдан иборат характер хислати.

Интизомлилик – муайян жамоанинг барча аъзолари учун мажбур бўлган қатъий тартиб ва хулқ-атвор қоидаларига тизимли равишда риоя қилишдан иборат бўлган ижобий характер хислати.

Интизомсизлик – жамоат жойлари, меҳнат, ўқиш ёки оила жамоасининг тартиб қоидаларига тизимли равишда риоя қилмаслик ёки уларни бузишдан иборат салбий характер хислати.

Интроверсия – шахснинг ўз фикрлари, сезгилари, кечинмалари ва ҳис-туйғуларига таяниш.

Ирода кучи – шахснинг ўз олдига қўйган мақсадининг аниқлиги, уни амалга ошириш учун интилиши, мақсад йўлида маълум бир қарор қабул қилиш тезлиги ва уни ўз вақтида ижро этиши билан белгиланадиган ирода сифати.

Иродавий зўр бериш – мақсадни амалга ошириш учун объектив ва субъектив қийинчиликларни бартараф қилишда намоён бўладиган нерв ҳамда ирода кучи.

Иродаси бўшлик – шахснинг бирор фаолият турини бажариш учун ўзини мажбур қила олмаслик ёки ўз ҳаракатларини ўз мақсадларига бўйсундира олмасликдан иборат салбий характер хислати.

Истеъдод – инсон қобилиятлари тараққиётининг энг юксак даражасини таъминловчи туғма табиий имкониятлар йиғиндиси.

Итоатгўйлик – катталарга бўйсунуш ёки уларнинг изидан чиқмасликдан иборат ижобий характер хислати ёки одат.

Ихтиёрый ҳаракатлар – импульсив ва автоматлашган ҳаракатлардан фарқ қилиб, мақсадга мувофиқ равишда бажариладиган онгли ҳаракатлар.

Ихтисослашган меҳнат – муайян касбга доир махсус билимлар, кўникмалар, малака ва маданий одатларнинг таркиб топиши ҳамда ривожланишини талаб қиладиган меҳнат.

Иш қобилияти – шахснинг муайян фаолият турини муваффақиятли амалга ошириш учун зарур бўлган жисмоний ҳамда психик функциялари йиғиндиси.

Иш усулларини тасвирлаш – меҳнат психологияси соҳасидаги илмий текшириш ишларида алоҳида иш усуллари ёки малакаларни уларнинг бажарилиш тартиби бўйича тасвирлашдан иборат текшириш методи.

Камтарлик – шахснинг атрофдаги кишилар билан оддий муомалада, ўзига танқидий муносабатда бўлиши, ўзгаларни ҳурмат қилиши, мақтанмаслиги каби бир қанча ижобий сифатлар билан белгиланадиган характер хислати.

Касб – шахснинг жамият аъзоси сифатида яшаш манбаи бўлиб хизмат қиладиган доимий машғулоти ёки фаолият тури.

Касб касаллиги – муайян касб соҳасидаги психик ёки шу касбнинг кўпчилик вакилларига хос бўлган касаллик.

Касб психологияси – меҳнат психологиясининг касбларни психологик компонентларини ёки муайян касбда ишловчиларга нисбатан қўйиладиган психологик талабларни ўрганиш ҳамда илмий таҳлил қилиш билан шуғулланувчи бўлим.

Касб танлашга йўллаш – педагоглар, психологлар, врачлар ва бошқа мутахассисларнинг ёшларни онгли равишда касб танлашга тайёрлашдаги маслаҳати, тушунтиришлари каби тадбирлар тизими.

Касбга қизиқишлар – шахснинг маълум бир касбга нисбатан доимий ва барқарор мотивлаштирилган қизиқишидан иборат индивидуал хусусияти.

Касбга лаёқатлилиқ – шахснинг муайян касбга яроқлилиқ даражасини кўрсатувчи жисмоний ва психик сифатлар йиғиндиси.

Касбга тайёргарлик – муайян касб бўйича муваффақиятли ишлаш имкониятини таъминловчи махсус билим, кўникма, малака, одат, сифат, хусусиятлар, меҳнат тажрибаси ва хулқ нормаларига эга бўлишлиқ.

Касбга тегишли маълумот – меҳнат фаолиятининг маълум бир соҳаси учун зарур бўлган махсус билим, амалий кўникма, малака ва одатлар тизими.

Касбга хос диққат – маълум бир касбда кўп йил ишлаш натижасида шу касбнинг талаблари ва объектив хусусиятларига мос равишда таркиб топган диққат тури.

Касбга хос зарарликлар – меҳнат ва ишлаб чиқариш шароитларининг одам организми ҳамда иш қобилиятига салбий таъсир кўрсатувчи омиллар йиғиндиси.

Касбга хос одатлар – маълум бир касб вакиллари учун типик ҳисобланган одатлар.

Касбда ишлашга тўғри танлаш – шахсни муайян касбда ишлаш учун қабул қилишда унинг шу касбнинг объектив хусусиятларига тўғри келадиган жисмоний ва психик сифатларини ҳисобга олиш.

Касбий малакалар – ишлаб чиқариш фаолиятининг кўп такрорланиши натижасида автоматлашган хатти-ҳаракатлар йиғиндиси.

Касбий хотира – бевосита ўз касбига доир нарса ва ҳодисаларни, фикр, ҳиссиёт, ҳаракатларни эсда қолдириш, мустаҳкамлаш ва эсга туширишдан иборат хотира тури.

Касбни тасвирлаш – меҳнат психологияси соҳасидаги илмий текшириш ишларида муайян касбни технологик ва психологик жихатидан тасвирлашдан иборат текшириш методи.

Кузатувчанлик – шахснинг кузата билиш қобилиятидан иборат индивидуал хислати.

Кучсиз тип – нерв тизимининг арзимаган ёки минимал қўзғовчилар таъсирига ҳам бардош бера олмасдан химоявий тормозланишга ўтишдан иборат сифат кўрсаткичи.

Мақсадга интилувчанлик – шахснинг ўз хатти-ҳаракатларини барқарор ҳаётий мақсадларга бўйсундира олишида, мақсад йўлида ҳаминша тайёр, қатъий бўлишида ифодаланадиган характер хислати.

Малака – онгли фаолиятни кўп такрорланиши ёки кўп машқлар натижасида автоматлашган ҳаракатлар тизими.

Малакаларнинг кўчиши – муайян фаолият соҳасида ҳосил қилинган малакаларнинг янги малакалар ҳосил қилишга ижобий таъсир кўрсатишдан иборат қонуният.

Малакаларнинг регресси – маълум бир фаолият соҳасида ҳосил қилинган малакаларнинг бирор сабабга кўра, кўп вақт амалда ишлатилмаганлиги натижасида аста-секин сўнишидан иборат қонун.

Малакаларнинг ривожланиши – муайян фаолият соҳасига доир малакаларнинг кундалик амалиётда кўп қўлланилиши натижасида тобора ўсиб, мукаммаллашиб боришдан иборат қонуният.

Матонатлилик – шахснинг муайян мақсадни амалга ошириш йўлида учрайдиган ҳар қандай объектив ҳамда субъектив қийинчиликларга бардош бериб, уларни енгиб чиқишдан иборат иродавий характер хислати.

Маҳорат – муайян фаолият соҳасида мустаҳкам билимлар, юқори даражада удалаш қобилияти ва малакаларга эга бўлишдан иборат шахсий сифат бўлиб, ишини юксак микдор кўрсаткичлар билан тез бажаришдан иборат ихтисос даражаси.

Машқ – маълум бир ақлий ёки жисмоний ҳаракатларни уларни пухта эгаллаш ва сифатини яхшилаш мақсадида онгли равишда бир неча бор қайта бажаришдан иборат такрорлаш жараёни.

Метод – табиат ҳодисаларини текшириш усули, ўрганилаётган ҳодисаларга ёндошишда илмий билишнинг ва ҳақиқатни аниқлашнинг режали йўли, ҳаракат усули ва тартиби.

Меҳнат – тарихан таркиб топган, мақсадга мувофиқ йўналтирилган, бойлик яратишга қаратилган онгли фаолият тури.

Меҳнат қобилияти – шахснинг муайян меҳнат турини муваффақиятли бажаришни таъминлаш учун зарур бўлган жисмоний ҳамда психик функционал имкониятлари йиғиндиси.

Меҳнат маданияти – меҳнатни тўғри ташкил қилишга доир билимлар, малакалар ва одатлар тизимидан иборат индивидуал хислат.

Меҳнат малакалари – меҳнат фаолиятининг маълум бир соҳасига доир автоматлашган, мустаҳкамланган ҳаракатлар.

Меҳнат психологияси – психологиянинг меҳнат фаолиятининг психологик муаммоларини ўрганувчи соҳаси.

Меҳнат тарбияси – ёш авлодни меҳнатга нисбатан онгли муносабати – меҳнатсеварлик руҳида ҳар қандай жамоат, ижтимоий фойдали меҳнат турини бажаришга психологик жиҳатдан тайёрлашдан иборат таркибий қисми.

Меҳнат таълими – политехник таълим ва меҳнат тарбиясининг ёш авлоддан меҳнатга, ижтимоий ҳаётнинг маълум бир соҳага доир билим, кўникма, малака ва одатларни таркиб топтириш, ривожлантиришдан иборат тури.

Меҳнат терапияси – меҳнат жараёнларидан даволаш мақсадларида фойдаланадиган фан тармоғи.

Меҳнатсеварлик – меҳнатни хурматлаш унинг ҳар қандай турини бажаришга доим тайёр туришдан иборат характер хислати.

Мотив – одамни муайян хатти-ҳаракатларга ундайдиган бош сабаб.

Мотивация – шахснинг нима учун маълум вақтда бошқа фикр ва ҳаракатларни эмас, фақат шу фикр ва ҳаракатни бажаришга қарор қилганлигини асослаб бериши, тушунтириб беришдан иборат мантикий операция.

Мотивлар қураши – шахснинг олдидан бир эмас бир қанча мақсадлар мавжуд бўлган тақдирда улардан энг муҳимини танлаб олиш жараёнида рўй берадиган иккиланишдан иборат ҳолат.

Мустақиллик – шахснинг муайян ақлий, ахлокий ёки амалий масалаларни ҳал қилишида, айниқса, мураккаб вазиятни баҳолаш ва мақсадга мувофиқ йўлни танлашда ўзининг мустақил фикрлари, тамойиллари ҳамда эътиқодига эга бўлишдан иборат иродавий характер хислати.

Мутахассис – шахснинг муайян касбга нисбатан яроқлилик даражаси, тайёргарлик савияси, муайян фаолият соҳасида муваффақиятли ишлай олиш учун зарур бўлган билим, кўникма ва малакалар йиғиндиси.

Мутахассислик имтиҳонлари – мутахассис синовларининг бир қисми бўлиб, ишлаб чиқариш таълими натижасида ўқувчиларнинг олган махсус назарий билимларини текшириш учун ўтказилади.

Мутахассислик синовлари – ўқувчилар ишлаб чиқариш таълимнинг тўлиқ назарий ва амалий курсини тамомлагандан кейин, уларнинг касб бўйича олган билим ва малакаларини текшириш, уларга таъриф, ихтисос даражасини бериш учун ўтказиладиган тадбир.

Мутахассислик тавсифномаси – муайян касб ёки мутахассис ишчилари меҳнатининг мазмунига нисбатан қўйиладиган ишлаб чиқариш талабларининг баёни.

Мухандислик психологияси – психологиянинг техника мосламалари билан уни бошқарувчи кишилар ўртасидаги ўзаро боғланиш ҳамда ўзаро таъсирини текшириш билан шуғулланувчи махсус соҳаси.

Одамовилик – одамларга қўшилмай, кўпчиликни ёқтирмай, яққа ҳолда яшашни афзал кўришдан иборат салбий характер хислати.

Одат – кундалик фаолиятда кўп такрорланиши натижасида автоматлашган ва бажарилиши шахснинг функционал эҳтиёжга айланиб кетган ҳаракатлардан иборат индивидуал хислати.

Осойишта тип – нерв тизимининг кўзғалиш ва тормозланиш жараёнлари тенг ҳамда ўртача кучга эга бўлган типи.

Пассивлик – атрофдаги нарса ва ҳодисаларга, кишиларга нисбатан бефарқ муносабатда бўлишдан ва жисмоний ёки психик фаолиятсизликдан иборат ҳолат.

Принципиаллик – ҳаққонийлик ва жамият манфаатлари нуқтаи назаридан ўз қараш ҳамда эътиқодларини қатъий туриб ҳимоя қилишдан ёки сўз билан ишнинг бирлигидан иборат ижобий характер хислати.

Профессиограмма – муайян касбдаги фаолият учун зарур бўлган психологик хусусиятлар тўплами.

Профессиограммани тажрибада текшириш – меҳнат психологиясида муайян касбга нисбатан қўйиладиган психологик талабларни экспериментал равишда текшириб кўриш.

Психик чарчаш – психик функцияларнинг хаддан ташқари кучли ёки мутассил ишлаши натижасида улар иш қобилиятининг вақтинча қисман йўқолишидир.

Психограмма – муайян касб ёки ихтисос соҳасига хос бўлган энг муҳим шахсий сифат ва хусусиятларнинг ёзма ёки жадвал тарзда ифодаланиши.

Психолог – психология мутахассиси, психология соҳасида илмий текшириш ишлари олиб борувчи ёки ўқитувчилик қилувчи шахс.

Психологик тавсифнома – маълум бир кишининг ақлий, ахлокий иродавий сифатларнинг, кизикишлар, дунёқараши, эътиқоди, шунингдек, индивидуал психологик хусусиятлари характери, темпераменти, қобилияти ва истисодлари объектив равишда тасвирлаб ёзилган шахсий ҳужжат.

Психотехника – психологиянинг асосан меҳнат психологияси амалий масалаларини ўрганувчи соҳаси.

Ростгўйлик – ҳар қандай шароитда ҳам ҳақиқатни айтиш, чин гапириш, ҳаққоний юзасидан иш тутишдан иборат ижобий характер хислати.

Самимийлик – атрофдаги кишилар билан муносабатда софдиллик виждонлилик тариқасида ифодаланадиган шахсий сифат.

Сангиник-шахснинг тез, кучли, лекин беқарор эмоционал кўзгалувчанлиги ва психик жараёнлари билан сифатланадиган индивидуал хусусияти.

Симпатия – бирор нарсага ёки шахсга нисбатан ички мойиллик, ишончдан иборат эмоционал ҳолат.

Субъект – объектив дунёни билувчи, уни ўзининг эҳтиёж ва кизикишларига мослаб ўзгартирувчи одам, онгли мавжудот.

Сухбат методи – психологиянинг илмий текшириш методларидан бири бўлиб, текширувчи ва теширилувчи ўртасидаги савол-жавоб тариқасида рўй беради.

Сўровнома методи – муайян рухий ҳодисани ўрганиш мақсадида тузилган саволларга ёзма равишда тегишли жавоблар олинишини кўзда тутувчи психологик метод.

Тажриба -кенг маънода кишиларнинг ташқи дунё билан ўзаро муносабатига амалий, айниқса, моддий ишлаб чиқариш жараёнида тўпланган ижтимоий амалиётнинг бутун йиғиндиси.

Талабчанлик – шахснинг ўз-ўзининг ва ўзгаларнинг ҳулқини муайян объектив тамойилларга бўйсундира олишдан иборат иродавий характер хислати.

Талант – муайян фаолиятнинг муваффақиятли ва ижодий равишда бажарилишини таъминлайдиган қобилият ҳамда истисодлар йиғиндисидан иборат, турмуш жараёнида таркиб топган индивидуал хусусият.

Тантиқлик – арзимаган нарсаларга ҳам инжиқлик қилаверишдан иборат салбий характер хислати.

Темперамент – шахснинг эмоционал кўзгалувчанлиги ва ҳаракатчанлиги билан сифатланадиган индивидуал хусусиятлар йиғиндиси.

Толиқиш – организмнинг жисмоний ва ақлий зўриқиш, салбий эмоциялар таъсири натижасида ҳосил бўладиган ҳамда иш қобилиятининг пасайиши билан сифатланадиган ҳолати.

Унумли меҳнат – бевосита моддий бойлик ишлаб чиқаришга қаратилган меҳнат.

Уятчанлик – асоссиз тортинчоқликда ифодаланадиган характер хислати.

Ўқитувчи – олий ўрта махсус ёки умумий таълим мактабларида бирор ўқув фанидан дарс берувчи ходим.

Фаолиятни оптималлаштириш – меҳнат қилиш, ўқиш учун энг қулай шароитлар, психологик имкониятлар яратиш йўли билан муайян фаолиятнинг самарадорлигини орттириш.

Флегматик темперамент – секин кучсиз ва барқарор эмоционал кўзгалувчанлик билан тавсифланадиган индивидуал хусусият.

Хайрихоҳлик – шахс кечираётган муайян руҳий ҳолатининг ифодали ҳаракатлар орқали бошқа кишиларга ҳам ўтиб, уларда шунга мос эмоционал кечинмаларини ҳосил қилишдан иборат руҳий ҳодиса.

Ҳалоллик – шахснинг ўз бурчи ва эътиқодларига нисбатан садоқатида, атрофдаги борлиққа ҳамда кишиларга виждонан муносабатда бўлишида ифодаланадиган ахлоқий сифати.

Характер хислати – ижтимоий муҳит таъсирида таркиб топган шахснинг хатти-ҳаракатларида мунтазам учрайдиган доимий хусусият ва сифатлар йиғиндиси.

Характернинг ижобий хислатлари – шахснинг жамият ахлоқ нормалари доирасидаги доимий ижобий хусусиятлари.

Ҳасадгўйлик – ўзга шахсларнинг мавқеи, қобилияти, истеъдоди, фаолиятидаги ютуқлари, мулки қабиларга нисбатан ғаразгўйлик муносабатида ифодаланадиган салбий характер хислат.

Хулқ – инсон ҳамда ҳайвонларнинг ташқи муҳитга бўлган муносабатини ва ички психик ҳаётини ифодаловчи хатти-ҳаракатлар тизими.

Шахсий тажриба – ҳар бир индивиднинг ёки шахснинг турмуш жараёнида ҳосил қилган тажрибаси.

Шухратпарастлик – арзон обрў-эътибор қозонишга жон жаҳди билан интилишдан иборат жуда паст характер хислати.

Эгоизм – ўз шахсий манфаатларини жамият, жамоа манфаатларидан юқори қўйишга кучли интилишда ифодаланадиган салбий характер хислати.

Экстроверсия – шахснинг теварак-атрофдаги одамларга ташқи ходисаларга йўналиши.

Эҳтиёж – организмнинг ҳаётини таъминловчи зарур шароитларни ақс эттиришдан иборат фаолияти.

Эҳтирос – муайян фаолият турига кучли интилиш билан боғлиқ бўлган давомли ва барқарор эмоционал ҳолат.

Қатъийлик – характернинг ўз вақтида асосли ва қатъий қарорлар қабул қила олиш ва уларни иккиланмасдан ижро этишга киришишдан иборат иродавий хислати.

Қизиқиш – шахснинг муайян нарса ва ходисага эга бўлишга, билишга фаол ва барқарор йўналишидан иборат индивидуал хислати ёки фаолият мотиви.

Қобилият – шахснинг муайян фаолият турини муваффақиятли бажаришга бўлган лаёқат даражасини ифодаладиган, турмуш жараёнида ҳосил қилинган индивидуал хусусиятлари йигиндиси.

Кувноқлик – шахснинг атрофидаги кишиларга нисбатан ижобий муносабатда ифодаланадиган ижобий-оптимистик кайфиятидан иборат эмоционал ҳолати ёки характер хислати.

Кунт – муайян фаолият турини тиришқоклик, серхафсалалик ва иштиёк билан бажаришда ифодаланадиган ижобий иродавий сифат ва характер хислати.

ФЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

1. Каримов И.А. “Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз” Тошкент, 2000.
2. Каримов И.А. “Ўзбекистон ХХІ асрга интиломқода” Тошкент, 1999.
3. Каримов И.А. Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Тошкент: Шарк, 1998. – 63 б.
4. Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. - Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2000. - 245 б.
5. Абдурахманова Р.Б. Становление профессиональной направленности педагогов и психологов Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2005.-22 с.
6. Абдурахмон Жомий «Танланган асарлар» Тошкент, Адабиёт ва санъат нашриёти, 1971-йил 196 бет.
7. Абу Наср Форобий бахт - саодатга эришув ҳақида Рисолалар Тошкент «Фан» 1975-йил 75-78 бетлар.
8. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шахри. – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 224 б.
9. Абу Райҳон Бериий. Феруза (Жавохирлар ҳақида накл ва хикоятлар). – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 96 б.
10. Агзамова Е.Ю. Факторы определяющие проявления индивидуально психологических особенностей личности сотрудников орган внутренних дел. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2001.-23 с.
11. Аликулов Ҳ., Омонбоева Р., Жомий ва Давоний. Таълим - тарбия ҳақида, Тошкент, Ўзбекистон, 1981-йил 41 бет.
12. Арзикулов Д.Н. касбий камолотнинг психологик ўзига хос хусусиятлари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2002.-22 б
13. Асадов Ю.М. Индивидуально-психологические особенности учителя как факторы развития профессионализма Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2007.-25 с.
14. Аслонов И.Н. Божхона тизими фаолияти самарадорлигини оширишда кадрларнинг шахсий психологик тайёргарлиги омиллари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2009.-25 б
15. Асомова Р.З. Касб танлаш мотивацияси ва унинг динамикаси. Псих.ф.н.....дис.-Т., 2002. -137 б.
16. Баратов Ш.Р. Социально психологические и научно-практические основы создания психологической службы в Узбекистане. Автореф. дис. ...доктор. психол. наук. – Ташкент, 1998.-37 с.
17. Бобохонов А., Махсумов А. Абдулла Авлонийнинг педагогик фаолияти ва таълим-тарбия тўғрисида фикрлари. –Тошкент: Ўқитувчи, 1966.- 88 б.
18. Бодров В.А. Профессиогенетический подход к проблеме формирования протии / Под ред. А.В. Брушленского и А.В.Карпова. М.-Ярославль: ДИА-Пресс, 2001. С. 54-72

19. Бодров В.А. Психологические проблемы профессиогенеза в операторской деятельности // проблемы психологии и эргономики. Тверь-Ярославль, 1999. № 2 С. 38-44.
20. 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.
21. Бодров В.А., Бессонова Ю.В. Развитие профессиональной мотивации пилотов // Психологический журнал. 2005. № 2. С.45-56.
22. Бодров В.А., Писаренко Ю.Э. Исследование структуры и динамики развития летных способностей // Психологический журнал. 1994. № 3. С.65-77
23. Борисова Е.М., Логинова Г.П. Индивидуальность и профессия.-М.: «Знание», 1991.-80с
24. Гайнутдинов Р.З. Психология личности учителя узбекской национальной школы и её формирование в системе непрерывного образования. Автореф. дис. ...доктор. психол. наук. – Санкт-Петербург. - 1992.-37 с.
25. Голохова Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев.: Наукова думка-1998.-143с
26. Гуревич К.М. Индивидуально-психологические особенности школьников. М.: Знание, 1988. -80с.
27. 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.
28. Давлетшина М.Г. «Психологические аспекты совершенствования профориентационной работы среди молодежи» Тошкент, 1982.
29. Давлетшина М.Г., Г.Б.Шоумаров «Психологи – педагогические аспекты профориентации и трудового обучения учащихся в свете основных направлений реформы общеобразовательной и профессиональной школы» Тошкент, 1987.
30. Деркач А.А. Зышкин В.Г. Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях (Психолого-акмеологические основы) .М.: МААА, 1998. 178с.
31. Жуковская В.И. Психологические основы выбора профессии.- Минск.: Народная асвета, 1978.-112с.
32. Жумаев У.С. Ўсмирларда касб танлашга муносабат тизими шаклланишининг ижтимоий-психологик хусусиятлари. Психол. ф.н.....дис.- Т.: 2004, - 185 б.
33. Зеер Э.Ф. Психология профессий. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
34. Исмогилова Ф.С. профессиональный опыт специалистов и управление им в условиях формирования рыночной экономики. Автореф. дис. ...доктор. психол. наук. – Москва, 2000.-41 с.
35. Кадыров Б.Р.Способности и склонности: психофизиологическое исследование. Ташкент: «Фан», 1990.-105с.

36. Камалетдинова З.Ф. Психологические особенности мотивационно-смысловой сферы старшекласников с отклоняющимся поведением. Автореф. дис. кан. психол. наук.-Ташкент. 1993. - 19с.
37. Климов Е.А. "Как выбрать профессию" Москва, 1990.
38. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. М.: Знание, 1983-96с.
39. Кондаков И.М. "Индивидуально – психологические особенности подростков в выборе профессии" Москва, 1989.
40. Кулагин Б.В. «Основы профессиональной психодиагностики» Л.: 1984.
41. Процицкая Е.Н. Выбирайте профессию. Учебное пособие для старшекласников средних школ. М.,-1991.-144с.
42. Сазонов А.Д., Колугин Н.И., Меншиков А.П. «Профессиональная ориентация молодежи» Москва, 1989.
43. Шадриков В.Д. «Проблема профессиональных способностей», 1982.

ИЛОВАЛАР

Қайсарликни аниқлаш методикаси

Методика Е.П.Ильин ва Е.К.Фищенко томонидан қайта ишланган сўровнома матни.

Сизга қатор вазиятлар тақдим қилинади. Ўзингизни шу вазиятларга қўйиб кўриб у қанчалик сизга мослигини баҳолаш. Агар таъкидлар сизга мос бўлса, “+”, агар мос бўлмаса “-” белгисини қўйинг.

- 1) Агар бу жуда муҳим бўлса, мен хатто энг зерикарли ишларни ҳам охиригача етказаман.
- 2) Одатда мен хошишимга қараб иш қиламан.
- 3) Менга мураккаб, ўйлаш талаб этиладиган ишлар ёқади.
- 4) Агар ишларим ўхшамаса ҳам уни охирига етказаман.
- 5) Мен кўпинча ўз кун тартибимни режалаштиришга ҳаракат қилганим билан кўпинча унга риоя қила олмайман.
- 6) Имкон қадар мен қийин ишлардан қочаман.
- 7) Агар менинг бирор ишларим ўхшамаса, мен уни қайта-қайта амалга оширавераман.
- 8) Мен кунимни режалаштирганимдан кейин унга амал қилишим қийин бўлса ҳам унга амал қиламан.
- 9) Агар ишда қийинчиликлар юзага кела бошласа мен уни давом эттиришга иккиланиб қоламан.
- 10) Агар мен бирор ишни қилишимга кимдир халақит берса ҳам бу ишни бажаришга ҳаракат қиламан.
- 11) Агар ишда бирор нарса ўхшамаса, барига қўл силтайман.
- 12) Агар мен шахмат ўйнасам охирги имкониятга қадар кўраман.
- 13) Бахс-мунозараларда бошқаларга ўз фикримни сингдиришга ҳаракат қиламан.
- 14) Юзага келган қийинчиликларга қарамасдан ўзимга юклатилган ишни охиригача етказаман.
- 15) Мен ўз фикрим тўғрилигига ишонсам унда қатъий туриб оламан.
- 16) Қийин муаммоларни ҳал қилишда бошқаларга эмас ўз кучимга ишонаман.
- 17) Бахс-мунозара вақтида одатда қарши томон таъсирида қолиб кетаман.
- 18) Агар мен ўз фикримни исботлашим учун тўғри йўлда турганимга ишончим қомил бўлса, минг халақит беришмаса ҳам ўз йўлимдан қайтмайман.

Калит: қуйидаги саволларга “ха” жавоби берилган бўлса 1 баллдан беринг: 1, 3, 4, 7, 8, 10, 12, 14, 15, 16, 18 ва қуйидагиларга “йўқ” жавоби учун 2, 5, 6, 9, 11, 13, 17.

Синалувчи қанча кўп балл тўпласа, у шунчалик қайсарликка мойил бўлади.

Қатъиятлилики баҳолаш учун сўровнома.

1. Мен келажакдаги ўз мақсадларимни аллақачон аниқлаб олганман ва унга эришишга тайёрман.

2. Мўлжаллаган мақсадим сари йўл қанчалик узок бўлмасин, мен у сари босқичма-босқич ҳаракат қиламан.

3. Агар қандайдир тўсиқларга дуч келсам, мендаги юксак мақсадларга эришиш истаги сўнади.

4. Ҳаттоки, омадсизликка учрасам ҳам ўз мақсадимга эришишга ҳаракат қиламан.

5. Менинг фикримча, бугунги кун билан яшаш осонроқ, шунинг учун ўз олдимга узокқа мўлжалланган мақсадлар қўймасликка ҳаракат қиламан.

6. Мен кўп мартаба ўзимни ўзим камолотга етказишга ҳаракат қилдим лекин ҳеч нарса чиқмади.

7. Омадсизлик мени ҳаётимни издан чиқаради ва менда қандайдир муҳим мақсадларга эришишишга бўлган истагимни сўндирди.

8. Агар мен ўз олдимга муҳим бўлган мақсадни қўйсам, унда мени тўхтатиш қийин бўлади.

9. Ютуққа эришиш мени икки баробар куч билан ҳаракат қилишга ундайди.

10. Мен кўп марта ўз ҳафта кунларимда қиладиган ишларимни режалаштиришга ҳаракат қилганман, лекин қатъиятсизлигим туфайли мўлжалланган мақсадларимга эриша олмаганман.

11. Агар қийинчиликларга дуч келсам, бошлаган ишимни охирига етказиш ёки етказмаслик борасида иккиланиб қоламан.

12. Менда тез-тез бошлаган ишимни охирига етказишга қийинчилик туғилади, айниқса, агар бу иш учун ҳафта ва ойлар талаб қилинса.

13. Менинг яқинларим мени фидоий инсон деб ҳисоблайдилар.

14. Мавжуд қийинчиликларга қарамасдан мақсадимга эришсам, ўзимда қатта қониқиш ҳис қиламан.

15. Мен бошлаган ишимни ярмида ишга нисбатан қизиқишимни йўқолиб уни ташлаб кетаман.

16. Мен кутиш ва сабр қилишни биламан, шунинг учун назаримдан четда қолган мақсадлар мени кўрkitмайди.

17. Қаршилиқлар фақат мени фаоллаштиради ва менинг қарорларимни янада мустаҳкам қилади.

18. Омадга ишонмаслик эмас, дангасалик мени тез-тез мақсадга эришиш йўлидаги ҳаракатлардан чекланишга мажбур қилади.

Жавоблар.

1,2,4,8,9,13,14,16,17 саволларга “ҳа” деб, 3,5,6,7,10,11,12,15,18 саволларига “йўқ” деб жавоб берилса 1 баллдан қўйилади.

Йиғилган балл қанча кўп бўлса, синалувчининг қатъиятлилики даражаси шунчалик юқори бўлиб, бу унинг бошлаган ишни охиригача етказишда далолат беради.

Қобилиятни аниқлаш тести.

Ушбу қобилиятни аниқлаш методикаси Айзенк тест сўровномаси асосида тузилган.

Бу методикани қаерда қўллаш мумкин?

Биринчидан, улар академик лицей ёки касб хунар коллежига ўқиш учун келган талабаларга ўз шахсий йўналишини тўғри белгилашларига ёрдам беришдан қўл келади.

Иккинчидан, уларни ўқитиш самарадорлигини ошириш мақсадида қўлланилиши мумкин. Ўқитувчи ўқувчилар қобилиятини, кизиқишларини аниқлаб, ундан ўз дарсларида фойдаланиши мумкин.

Тестни тўғри қўллаш учун қуйидаги шартларга қатъий амал қилинади:

1. Ажратилган вақт бирлигига (80 та савол учун 40 дақиқа) қатъий риоя қилиш.

2. Синалувчининг савол мазмунини тўғри идрок этишга ва тушунилишига эришиш.

3. Жавоблар синалувчининг мустақил фикрига асосланганлигига эришиш.

4. Саволларга берилган жавобларни ишлаб чиқиш (100 баллик тизим асосида)

Синалувчи саволларни диққат билан ўқиб чиқади. Қайси савол ўзи хақида кетаётганига ишонч ҳосил қилса, шу саволга белги қўяди, колган саволларга ҳеч қандай белги қўймайди. Синалувчи саволларга шошилмасдан очиқ ойдин ва тўғри жавоб бериши лозим. Белгиланган саволларнинг кам ёки кўплиги муҳим эмас. Синалувчида «қанча кўп саволларни белгиласам, шунча ижобий жавоб оламан» деган фикр туғилмаслиги керак.

Саволлар.

1. Ўйлаётганларингизни яхши баён этиб бера оласизми?
2. Тажриба ва синовлар ўтказишни яхши кўрасизми?
3. Карта ёки схема ёрдамида исталган манзилгоҳни кийналмасдан топа оласизми?
4. Ўзингизга таниш куй остида кўшиқ куйлай оласизми?
5. Арғимчоқда учишни ёқтирасизми?
6. Уйда ёлғиз ўтиришдан кўра дўстларингиз билан суҳбатлашиш афзалми?
7. Ҳайвонларга озор бермай, яхши муносабатда бўласизми?
8. Ёлғизликни хаёл суриб юришни ёқтирасизми?
9. Сиз адабиётга қизиқасизми?
10. Суратга туширишни ёқтирасизми?
11. Қиладиган ишларингизни олдиндан ён дафтарингизга ёзиб қўясизми?
12. Ўзингиз ёқтирган кўшиқларни тез-тез хиргойи килиб юрасизми?
13. Ўзингизни кучли ва кучсиз томонларингизни яхши биласизми?
14. Бошқаларнинг маслаҳатига қулоқ тутмай, мустақил қарор қабул қила оласизми?
15. Кўпгина масалаларда бошқаларга маслаҳат бера оласизми?
16. Психология билан қизиқасизми?
17. Ҳазил мутуйибани ёқтирасизми?
18. Ранг баранг безатилган китобларни яхши кўрасизми?

19. Одамларнинг хатти-ҳаракатларини кузатиб юрасизми?
20. Ҳар хил имо ишоралар ва ҳаракатларни яхши эслаб қоласизми?
21. Спортга қизиқасизми?
22. Қийналмасдан бир гуруҳ одамларни бошқара оласизми?
23. Дунёвий муаммоларга масалан экологияга қизиқасизми?
24. Саёҳатга балик овига боришни ёқтирасизми?
25. Ҳар хил сўз ўйинларини ва топишмоқлар топишни ёқтирасизми?
26. Нарсалар билан рақамлар орасидаги боғланишни аниқлай оласизми?
27. Ёш болалар билан ўйин ўйнашни ёқтирасизми?
28. Югуришдан кўра футбол, волейбол, баскетбол ўйнаш маъқулми?
29. Гулларни номини ёддан биласизми?
30. Токка чиқишни ёқтирасизми?
31. Тез-тез мусиқа эшитиб турасизми?
32. Нарсаларни бузиб бошқатдан теришни яхши кўрасизми?
33. Радио, телевизордан эшитган маълумотларни яхши эслаб қоласизми?
34. Ўз фикрингизни баён қилганда расм ва схемалардан фойдаланасизми?
35. Ҳисоб-китоб ишларини яхши олиб борасизми?
36. Ўйинга тушишни яхши кўрасизми?
37. Тез-тез бармоқларингиз ёрдамида мусиқа чалиб турасизми?
38. Энг яқин дўстларингиз борми?
39. Ҳаётингиз хақида ўйлаб турасизми?
40. Ўзингизни фермер сифатида тасаввур қила оласизми?
41. Шахсий ташвишлар сизни кўпроқ қизиқтирадими?
42. Бирор нарсани ҳал этишда дўстларингиз билан маслаҳатлашасизми?
43. Шахмат ўйнашни ёқтирасизми?
44. Нарсаларнинг келажакда қандай бўлишини тасаввур қила оласизми,?
45. Мусиқа сдобида куй ижро эта оласизми?
46. Нарса хақида тўла тасаввурга эга бўлишингиз учун уни ушлаб кўришингиз шартми?
47. Баҳслашганда ўз фикрингизни катъият билан ҳимоя қиласизми?
48. Йўлда бирор куйни хуштак орқали чалиб юрасизми?
49. Экология ҳозирги куннинг энг асосий муаммосими?
50. Бирор жамоа гуруҳ ёки кўмига таркибида бўлишни хоҳлайсизми?
51. Бошқалар билмайдиган қизиқиш эрмагингиз борми?
52. Нарсаларнинг моҳиятини баҳолаш учун уларни турли гуруҳларга ажратасизми?
53. Сиз расмлар томоша қилишни ёқтирасизми?
54. Сўзлашаётганда имо-ишораларни кўп ишлатасизми?
55. Кўзингиз тушган ҳамма ёзувларни хатто буюмларнинг этикеткаларини ҳам ўқийсизми?
56. Мантикий ўйинларни яхши кўрасизми?
57. Тушунтирганда мисоллар келтирасизми?
58. Одамнинг ҳамма аъзолари қаерда жойлашганини яхши биласизми?
59. Келишмовчилик ва жанжалларни ҳал қила оласизми?
60. Доим бирор нарсани ўрганишни ўйлаб юрасизми?

61. Бир марта эшитган куйингизни эслаб қоласизми?
62. Билимларни тажриба ва синов орқали ўзлаштира сизми?
63. Сўзлашганда китобларни ўқиган образлардан фойдаланасизми?
64. Алгебрадан кўра геометрия сизга кўпроқ ёқадими?
65. Компьютер билан ишлашни ёқтирасизми?
66. Машхур актёрларнинг гапларини ўзларига ўхшатиб айтишни яъни таклид қилишни ёқтирасизми?
67. Ҳаётингизни қўшиқсиз тасаввур қила оласизми?
68. Тўйларда катнашишни ёқтирасизми?
69. Планеталарнинг номларини биласизми?
70. Кундалик юритасизми?
71. Уй хайвонларига овқат беришни ёқтирасизми?
72. Ҳаётингизда бирор нарсага эришиш учун ҳамма нарсага тайёрмисиз?
73. Ўсимликларга сув кўйишни ёқтирасизми?
74. Тез-тез концертларга бориб турасизми?
75. Йўлда ўз шахсий муаммоларингиз хақида ўйлаб юрасизми?
76. Математикани яхши кўрасизми?
77. Дарс пайтида дафтарингизга баъзи нарсаларнинг расмини чизиб ўтирасизми?
78. Жуда кўп сўзларнинг маъносини биласизми?
79. Овоз чиқариб фикрлашни ёқтирасизми?
80. Одамлар қийналганда сиздан маслаҳат сўраб туришадими?

Энди бу саволларга жавобларни баҳолаш устида тўхталамиз. Синалувчи ўзи белгиланган савол номерларни куйидаги жадвалда доира ичига олиб чиқади.

Қайси устунда 8-10 доиралар бўлса синалувчида ўша қобилият устун бўлади. Қайси қобилиятнинг устунлигига қараб ўқувчининг нимага қизиқиши хақида сўз юритиш мумкин.

А – лингвистик қобилият. Бундай қобилиятли кишиларда ўқишга шеърятга бахс мунозарага ҳазил ҳажв ва ҳикояларга қизиқиш кучли бўлади.

В – математик қобилият. Бу қобилияти устун бўлган кишилар абстракт белгилар, формулалар, рақамлар билан ишлашни ёқтиришади.

С- кўриш қобилияти. Бу қобилиятга эга кишиларда тасвирий санъатга ҳайкалтарошлик ва чизмачиликка қизиқиш катта бўлади.

Д кинетик қобилият. Бу қобилият эгалари рақс, рол ижро этиш, жисмоний машқлар, спорт ўйинлари ва драмага қизиқадилар.

Е – табиатсеварлик қобилияти. Бу қобилият эгалари сайру-саёҳатга, экскурсияларга кўпроқ қизиқадди.

Ғ- мусикий қобилият. Бу қобилият эгалари қўшиқ айтишни, мусика тинглашни, жўр бўлишни яхши кўрадилар.

Г- суҳбатдошлик қобилияти. Бу қобилият соҳиблари ҳамдард, ҳамкор, хушмуомала бўлишни, биргаликда турли лойиҳалар яратишни хуш кўришади.

Н – фикрлаш қобилияти. Бу қобилият эгалари доим фикрни бир жойга йиғиб тўплай олади; яхши ва чуқур фикрлайди, ҳаёл суриб юришни яхши кўришади.

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

Ўқувчиларни касбга йўналганлигини аниқлаш методикаси

Ўтказиш тартиби: қуйида сизга ишда ва бўш вақтлардаги машғулотлар ва турли касбларга оид меҳнат вазифалари ҳақидаги 88 та савол ҳавола этилмоқда. Саволлар тартибланган бўлиб жавоблар варақасидаги рақамларга мос тушади. Сиз ўз қизиқишларингизни х исобга олган ҳолда ҳар бир саволга бўлган жавобингиз ни 1,2,3, ёки 4 балл миқдориди баҳолашингиз лозим бўлади.

Қуйиладиган балларнинг маъноси қуйидагича изоҳланади:

Умуман қизиқарли эмас -1 балл;

Унчалик қизиқарли эмас -2 балл;

Қизиқарли -3 балл;

Ж уда қизиқарли -4 балл;

Саволлар ичида Сизга нотаниш бўлган бир қатор касблар ҳам келтирилган. Бундай ҳолларда Сиз: “Ушбу касблар ҳақида нималарни биласиз?” саволига тахминан жавоб беришингиз лозим. узоқ уйламанг кўпрок ҳаёлингизга келган фикрларингизни жавоб варақасига туширинг.

Саволлар тўплами

Менга ёқди:

- 1.Машина ва механизмлар билан ишлаш
- 2.Метрода сайр қилиш
- 3.Радиоҳаваскорлик
- 4.Бинолар макетини тайёрлаш
- 5.Водопроводни тузатиш
- 6.Ривожланиши сушт боларга ёрдам бериш
- 7.Тракторларга техник хизмат кўрсатиш
- 8.Болаларни мактабга тайёрлаш
- 9.Фильм кўриш
- 10.Пул фойда ва зарарни ҳисоблаш
- 11.Радиотелеаппаратураларни тузатиш
- 12.Велосопед тузатиш
- 13.Парашютдан сакраш
- 14.Компьютерда ишлаш

15. Рангли расм солиш
16. Газ плиталарини тузатиш
17. Беморларни тинчлантириш ва уларга ёрдам кўрсатиш
18. Экскаватор билан ариқ ва зовурларни қавлаш
19. Болалар билан ишлаш
20. Куй чалиш
21. Жамоат тартибини сақлаш
22. Озик-овқатларни безаш гарнирлар тузиш
23. Машиналарни қавлаштириш
24. Автобус ҳайдаш
25. Радиодеталларни алмаштириш
26. Ғишт териш
27. Ободонлаштириш
28. Доришунослик
29. Ўрмон кесиш дарахтларни тартибга солиш
30. Тўғарак ишини ташкил қилиш
31. Рақсга тушиш
32. Ақция бозорини кузатиш
33. Кўпчиликка таом пишириш
34. Металларни бириктириш
35. Самолётларга техник хизмат кўрсатиш
36. Ҳовлига чироқ тушириш
37. Ёғочга ишлов бериш
38. Резьба чиқариш
39. Беморларга ёрдам кўрсатиш
40. Мевали кўчатлар етиштириш
41. Болаларга кураш усулларини ўргатиш
42. Ашула айтиш
43. Тежамкорлик бўйича маслаҳатлар бериш
44. Харидни режалаштириш
45. Об-ҳавони олдиндан аниқлаш
46. Ролли мусобақаларида қатнашиш
47. Ўт ўчириш
48. Металларни пайвандлаш
49. Аҳолини сув билан таъминлаш
50. Доя-энага фаолияти
51. Ерга ишлов бериш
52. Сувда сузиш чўмилиш
53. Шеър ёдлаш ва ифодали ўқиш
54. Математик мисоллар ечиш ва ҳисоб-китоб қилиш
55. Сочни замонавий турмакларини ўйлаб топиш
56. Бичиш тикиш
57. Даёда юкларни ташиш
58. Аккумулятор тузатиш
59. Бино пойдеворини қуйиш

- 60.Ўрин-жой хонадонни йиғиштирувчи работ яратиш
- 61.Беморларн парваришлаш
- 62.Машинада пахта териш
- 63.Болалар ва ёшларнинг бўш вақтларини ташкил этиш билан шуғулланиш
- 64.Латифа айтиш ва эшитиш
- 65.Хужжатлар билан ишлаш
- 66.Дазмол кир ювиш машинаси кабиларни тузатиш
- 67.Мебел ясаш
- 68.Поездда саёҳат қилиш
- 69.Почта алоқаси оператори
- 70.Ойна кирқиш
- 71.Лифтда қаватга кўтарилиш
- 72.Нуқсонли боларга ёрдам бериш
- 73.Ўсимлик ва хайвонларни парваришлаш
- 74.Спорт мусобақалаини ташкил қилиш
- 75.Лойдан қўғирчоқ ясаш
- 76.Тежамкорлик
- 77.Ширинликлар тайёрлаш
- 78.Ер ости бойликларини излаб топиш
- 79.Автопойгаларни томоша қилиш
- 80.Куйган лампочкаларни янгилаш
- 81.Деворга гулқоғоз ёпиштириш бўяш
- 82.Электр- газ пайвандлаш ишлари билан шуғулланиш
- 83.Дезинфекциялаш
- 84.Аквариумда балиқ боқиш
- 85.Болаларга ўқишни ёзишни ўргатиш
- 86.Афиша ва эълонлар чизиш
- 87.Бозордаги нарх навони кузатиб бориш
- 88.Дастурхон тузаш, меҳмон кутиш

1-гурух Саноат

Сизда саноат соҳасига мансуб бўлган касбларга қизиқиш ва мойиллик мавжуд. Сиз самолётсозлик, энергетика, автомобилсозлик, геология, металлургия, кимё ва енгил саноат озиқ-овқат маҳсулотларини ишлаб чиқариш бўйича мутахассислар тайёрлайдиган касб-хунар коллежлари шунингдек математика физика кимё фанларини чуқур ўрганишга йўналтирилган академик лицейларда таълим олишингиз мумкин.

2-гурух Транспорт

Сизда автомобилларни бошқариш таъмирлаш ва уларга хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган касбларга мойиллик юкори. Шу боис сиз транспорт воситалари билан боғлиқ бўлган касблар тайёрлайдиган касб-хунар коллежларида ёки математика ва физика фанлари йўналишидаги академик лицейларда тахсил олишингиз мумкин.

3-гурӯх Алоқа

Сизда алоқа билан боғлиқ касбларга мойиллик юкори. Сиз телекоммуникация радио почта электрон ускуналарни бошқариш, халқаро алоқа телефон телеграф ва бошқа соҳалар бўйича касбий тайёргарлик йўналишидаги касб-хунар коллежлари ва физика фанини чуқур ўргатувчи академик лицейларга ўқишга боришингиз мумкин.

4-гурӯх Қурилиш

Сизда қурилиш соҳасидаги касбларга қизиқиш мавжуд. Сизга қурилиш автомобиллари ва машиналарини бошқариш санитария-техник тизимлар темир-бетон маҳсулотлари ва конструкциялар, дурадгорлик каби касблар тайёрлайдиган касб-хунар таълими муассасаларида ўқишга тавсия этилади.

5-гурӯх Уй-жой коммунал хўжалик

Сизда сув газ таъминоти турар жой ва жамоат бинолаига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган касбларга қизиқиш мавжуд. Сиз уй-жой ва коммунал хўжалиги соҳаси учун касблар тайёрлайдиган касб-хунар коллежларида ёки аниқ фанлар йўналишидаги академик лицейларда таълим олишингиз мумкин.

6-гурӯх Тиббиёт

Сизда соғлиқни сақлаш соҳасининг умумий амалиёт стоматология ортопедия фармация тиббий оптика ва лаборатория ташхиси соҳаларидаги касбларга қизиқишингиз юкори. Тиббиёт йўналишидаги касб-хунар коллежида ёки кимё ва биологияга ихтисослашган академик лицейларда ўқишингиз мақсадга мувофиқ бўлади.

7-гурӯх қишлоқ ва ўрмон хўжалиги

Сизга қишлоқ хўжалиги ва ўсимликшунослик билан боғлиқ бўлган касблар ёқади. Сизга қишлоқ хўжалиги техникаларини бошқариш таъмирлаш ва хизмат кўрсатиш гидромелиорация фермер хўжалиги агрономия зоотехника ўсимликшунослик чорвачилик соҳалари бўйича касблар тайёрлайдиган ёки биология фанини чуқур ўрганувчи академик лицейларда таҳсил олишни тавсия этилади.

8-гурӯх Педагогика

Сизда болаларни тарбиялаш парвариш қилиш ва уларни қўллаб-қувватлашга боғлиқ касбларга мойиллик мавжуд. Сиз мактабгача таълим, мактабдан ва синфдан ташқари тарбиявий ишлар бошлангич синфларда спорт ва мусиқа таълимига оид касбларга тайёрлайдиган касб-хунар коллежларида таълим олишингиз мумкин.

9-гурӯх Санъат ва маданият

Сиз тасвирий санъат рассомчилик хореография театр ҳамда маданий оқартув ишлари қизиктиради. Сизга маданият ва санъат йўналишидаги касбларга тайёрлайдиган касб-хунар коллежларида таълим олиш ни тавсия этилади.

10-гурӯх Ижтимоий-иқтисодий соҳа

Сизда бухгалтерия менежмент маркетинг банк ҳуқуқшунослик ёнгин хавфсизлиги автоинспекция ижтимоий таъминот ва божхонага оид касбларга қизиқиш мавжуд.

Сизга ижтимоий иқтисодий соҳадаги касб-хунар коллежларида ва аниқ фанлар ёки ижтимоий йўналишдаги академик лицейда таълим олиш тавсия этилади.

11- гуруҳ Савдо, умумий овқатланиш ва хизмат кўрсатиш

Сизда умумий овқатланиш савдо хизмат кўрсатиш радиотехника ва телеаппаратураларни таъмирлаш маиший газ ва машиналарни таъмирлаш кино-фототехника хизматлари кўрсатиш соҳаларига қизиқиш мавжуд.

Сизга савдо умумий овқатланиш ва хизмат кўрсатиш бўйича касбларга тайёрловчи касб-хунар коллеж ёки аниқ фанлар академик лицейларда ўқиш тавсия этилади.

Жавоблар варақаси

№										
1	1	12	23	34	45	56	67	78		
2	2	13	24	35	46	57	68	79		
3	3	14	25	36	47	58	69	80		
4	4	15	26	37	48	59	70	81		
5	5	16	27	38	49	60	71	82		
6	6	17	28	39	50	61	72	83		
7	7	18	29	40	51	62	73	84		
8	8	19	30	41	52	63	74	85		
9	9	20	31	42	53	64	75	86		
10	10	21	32	43	54	65	76	87		
11	11	22	33	44	55	66	77	88		

Шахснинг иродавий сифатларини ўрганиш методикаси

1. Мен бирор бир йиғилишда қатнашсам одатда сўзга чиқаман
2. “Оғзингдан олиб ёканга ёпиштирадиган” кимсаларга бир оз ҳасад қиламан
3. Мен бирор бир кимсага ёрдам сўраб камдан-кам ҳолларда муружаат қиламан
4. Мен оғриққа йўқман (жоним ширин)
5. Менда оптимистликдан кўра пессимистлик кўпроқ
6. Зарур вақтда диққатимни тез жамлайман
7. Менинг ҳаётда аниқ бир мақсадим йўқ
8. Мен ўзимни “оғир қарвон” деб ҳисоблайман
9. Мен янада журъатлироқ бўлишим керак
10. Мен ўз яқинларимсиз қисқа муддат ҳам тура олмайман
11. Қийинчиликларга қарамасдан белгиланган ишни охирига етказоламан
12. Менинг турмуш тарзим фаолдир
13. Мусиқа, шовқинлар диққатимни осон қалғитиши мумкин

14. Бирор бир ишга киришар эканман уни ипидан игнасигача ўйлаб чиқаман

15. Кўпинча мен ўз-ўзидан лидер бўлиб қоламан

16. Бир марта рад жавобини эшитсам қайта илтимос қилишим қийин

17. Мен ишсиз умуман тура олмайман

18. Мен диққати жам инсон эмасман

19. Ўзимга нима кераклигини яхши биламан

20. Биринчи кадамни қўйишим жуда огир бўлади.

21. Таваккал қилишни ёқтирмайман

22. Олис сафарга ёлғиз чиқишим керак бўлса ўзимни нокулай хис қиламан

23. Биринчи уринишдан бирор бир ишни уддалай олмасам мен қайта-қайта ҳаракат қилавераман

24. Кўпинча кучларим тарк этишини хис қиламан

25. Диққатимни жамлашим қийин эмас

26. Олис мақсадлардан кўркмайман

27. Ўқишга, учрашувга, ишга камдан- кам ҳолларда кеч қоламан

28. Мактабда ўқиган пайтларимда дарсларда жавоб беришни яхши

кўрадим

29. Мен қарорларни тез қабул қиламан

30. Бировнинг ёрдамисиз бирор бир нарсани ўзим ўрганишим ёқди

31. Қайта-қайта илтимос қилиб одамларнинг жонига тегишдан

кўркмайман

32. Ҳордик -фаолиятнинг бошқа бир кўриниши

33. Мен ташаббускор эмасман

34. Мен сергумонман

35. Жамоа фикрига қарши чиқишим қийин

36. Менинг ваҳимага тушишим осон

37. Омадсизликка дуч келсам хафсалам тез пир бўлади

38. Кучимни тиклашим осон

39. Диққатим чалғимасдан узоқ муддат ишлашим мумкин

40. Мен ўзимни мақсадга интилувчан одам деб хисобламайман

41. Мен доим қандайдир янгиликни уйлаб топаман

42. Мен бировлар билан кўп маслаҳатлашаман

43. Кучли жисмоний меҳнатга йўқман

44. Мен юмшоқ одамман

45. Мен ўзимни серғайрат одамман дея олмайман

46. Аслини олганда менинг хаёлим паришондир

47. Мен ким бўлишимни биламан ва бунга интиламан

48. Кўпинча атрофдагиларга ибрат бўлишимга тўғри келади

49. Бирор бир қарор қабул қилаётгандаги изтиробли иккиланишлар менга

яхши таниш

50. Керагида астойдил бўлишим мумкин

51. Мен кўпинча кундузи ҳам уйқусираб юраман

52. Мен аниқ ва равшан мақсадларни кўя биламан

53. Мен ўқишда ҳам, ишда ҳам ўз мажбуриятларимни астойдил бажараман
54. Менда ўзимга бўлган ишонч етишмайди
55. Мен кўнғирок қилаётган телефон номери банд бўлса-да сабр-тоқат билан кўнғирок қилавераман
56. Ноқулай вазиятлар бошлаган ишимни охирига етказишимга ҳалақит қилади.
57. Мен одатда хушчақчақ ва бардамман
58. Бирор бир иш менга қизик бўлмаса диққатимни узоқ муддат жамлаб тура олмайман
59. Одатда мен бир ҳафталик режамни тузиб қўяман
60. Ким билан танишмоқчи бўлсам ўзим биринчи бўлиб ташаббус кўрсатаман
61. Назорат қилинмаслигини билсам ишга ёки ўқишга бормаслигим мумкин
62. Мени ташаббускор инсон деб бўлмайди
63. Мен ҳамма нарсани тез бажаришни ёқтираман
64. Мен тишимни тишимга қўйиб нохуш тўсиқларни сабр билан енгиб ўтаман
65. Мен чарчамасдан узоқ вақт ишлашим мумкин
66. Мен бир ишга киришсам бутун вужудим билан берилиб ишлайман
67. Мен бажарадиган ишларни аҳамиятлилиги қараб тақсимлаб ишнинг энг муҳимларидан бошлайман
68. Мен жиззаки одамман
69. Мени бироз енгилтабиатроқ деса ҳам бўлади
70. Мен таъсирчан одамман
71. Мен жаҳлимни тия оламан
72. Мен маъсулиятли одамман
73. Умуман олганда мени сабрли одам деса бўлади
74. Мен уйдаги мажбуриятларга жиддий ёндашаман
75. Менга барча ишларни ўзим ҳал қилишим ёқади
76. Мен зарур, бироқ қизик бўлмаган ишни ҳам узоқ вақт давомида бажаришим мумкин
77. Мен кайфиятим йўқлигини атрофдагилардан яширишим кийин
78. Мен ўз мақсадларимга қатъийлик билан эришаман

Натижалар таҳлили: калитга тўғри келган ҳар бир “Ҳа” ва “Йўқ” жавоблар 1-балл билан баҳоланади.

1. Маъсулиятлилиқ “ҳа” жавоблар 11, 14, 27, 53, 72, 74.

“Йўқ” жавоблар 61, 69.

2. Ташаббускорлик “ҳа” жавоблар 1, 15, 28, 41, 48, 60.

“Йўқ” жавоблар 8, 20, 33, 62.

3. Журъатлилиқ “ҳа” жавоблар 29, 63.

“Йўқ” жавоблар 2, 9, 21, 34, 49, 54.

4. Мустақиллик “ҳа” жавоблар 3, 30, 75.

- “йўқ” жавоблар 10,22,35,42,70.
 5.Матонатлилик “ха” жавоблар 55,64,71,73,76.
 “йўқ” жавоблар 4,36,43,68,77.
 6.Қатъийлик “ха” жавоблар 23,31,50.
 “йўқ” жавоблар 16,37,44,56.
 7.Ғайратлилик “ха” жавоблар 12, 17, 32, 38, 57, 65.
 “йўқ” жавоблар 5, 24, 45, 51.
 8. Эътиборлилик “ха” жавоблар 6, 25, 39, 66.
 “йўқ” жавоблар 13, 18, 46, 58.
 9. Мақсадга интилувчанлик “ха” жавоблар 19, 26, 47, 52, 59, 67, 78.
 “йўқ” жавоблар 7, 40.

Субъектив назорат даражасини аниқлаш тести

Бу методика ёрдамида инсонлар билан содир бўлган ва уни атрофида рўй бераётган ҳодисаларни сабаб ва натижаларини шахс қай даражада ўз зиммасига олиши аниқланади.

Синалувчига қуйидаги 44 та мулохазалар берилади, уларга инсон “қўшиламан” ёки “йўқ” деб ўз муносабатини билдиради ва шу асосда субъектив назорат қай даражада эканлиги аниқланади.

Сўровнома

- 1.Хизматда юкори поғонага кўтарилиш одатда одам қобилияти ва саъй-харакатига эмас балки омадли ҳолатларга боғлиқдир.
- 2.Одатда кўпчилик ажралишлар одамларнинг бир-бирларига мослашишни хоҳламаслигидан келиб чиқади.
- 3.Касаллик бу тасодиф агарда касалликка чалиниш одам пешонасига ёзилган бўлса у албатта содир бўлади.
- 4.Атрофдагиларга қизикмаслик ва дўстона муносабатда бўлмаслик сабабли одам яккаланиб қолади
- 5.Ҳоҳишларимизнинг амалга ошиши кўпинча омадга боғлиқ
- 6.Бировларда сизга нисбатан ҳиссиёт симпатия уйғотиш учун ортикча уриниш беҳудадир.
- 7.Оила бахтига эр-хотин ўртасидаги муносабат ота-она ва моддий таъминланганлик асосий сабаб бўла олади
- 8.Мен билан содир бўладиган воқеа-ҳодисалар менга унчалик боғлиқ эмас
- 9.Хизматчиларни мустақиллигидан қўра уларнинг ҳаракатини ушлаб туриш раҳбарлик учун самаралироқ ҳисобланади.
- 10.Мақтабда олган баҳоларим мени саъй-харакатларимга эмас балки тасодифий нарсаларга боғлиқ эди (масалан ўқитувчини кайфияти яхши) деб ҳисоблайман
- 11.Мен олдимга қуйилган режаларимни кўпинча ҳаётда амалга ошишига ишонаман
- 12.Кўпчиликка омад чопганидек туюлган нарса аслида бу узоқ мақсадга эришиш учун қилинган ҳаракат самарасидир.

13. Одамнинг соғлиғига унинг соғлом ҳаёт тарзи врач ва дори дармонлардан кўра кўпроқ ёрдам беради

14. Оилавий ҳаётда одам бир-бирига тўғри келмаса улар канчалик ҳаракат қилишмасин бунинг фойдаси йўқ

15. Қилаётган яхши ишим одат, а атрофдагилар томонидан ижобий баҳоланади.

16. Болаларнинг тарбияси ота-онага боғлиқ

17. Менинг ўйлашимча тасодиф ёки тақдир мени ҳаётимда катта роль ўйнамайди

18. Мен ҳаётда режа тузаётганимда узоқни кўзламайман чунки тақдир тақазоси режани йўққа чиқариши мумкин

19. Мени мактабда олган баҳоларим ҳаммадан кўпроқ мени тайёргарлигим ва ҳаракатларимга боғлиқ бўлади.

20. Оилавий можароларда кўпинча мен ўзимни айбдор деб сезаман

21. Кўпчилик одамларнинг ҳаёти тақдир тақазосига боғлиқ

22. Бирор ишни бажаришда у ёки бу усулни мустақил хал қилишга имкон берувчи раҳбарликни қўллаб-қувватлайман

23. Қасалликларимнинг сабабчиси мени ҳаётим турмуш тарзим деб ҳисоблайман.

24. Одамларнинг айнан ишдаги муваффақиятсизликлари сабабчиси бу тақдирнинг ҳазили

25. Бошқарувни ташкил этишнинг ёмонлиғига сабаб шу ерда ишлайдиган ишчиларнинг ўзи

26. Кўпинча оиламда юзага келган муносабатларни ўзгартириш қўлимдан келмаслигимни сезаман.

27. Агарда мен жуда хоҳласам ҳар қандай одамни ўзимга оғдира оламан.

28. Ўзиб келаётган авлодни тарбиясига турли хил ҳолатлар шунчалик кўп таъсир этадики, кўпинча ота-оналарнинг қилган ҳаракати фойдасиз бўлиб қолади.

29. Мен билан содир бўладиган нарсалар айбдори фақат менинг ўзим.

30. Раҳбарларнинг тутган йўлини тушуниш кийин.

31. Одам ишда муваффақиятга эришмаганлигининг сабаб шу ишга астойдил киришмаганлиғидир.

32. Кўпинча мен оила аъзоларимга ўз сўзимни ўтказма оламан

33. Ҳаётимда содир бўлган ноҳушлик ва омадсизликларга кўпинча менинг ўзим эмас балки бошқалар сабабчи

34. Агар болани тўғри назорат қилиб ва кийинтириб юрсангиз шамоллашнинг олдини олса бўлади.

35. Мураккаб ҳолларда муаммони ҳал қилишга шошилмасдан унинг ўз-ўзидан ҳал қилинишини кузатиш зарур

36. Муваффақиятга эришиш тасодиф ва омадга эмас балки астойдил қилинган меҳнатга боғлиқ

37. Оиламни бахти кўп жиҳатдан фақат менга боғлиқ эканлигини ҳс қиламан

38.Баъзи бировларга ёкишим ва бошқаларга ёқмаслигим сабабини тушунишм кийин.

39.Мен бошқалар ёки тақдирга ишониб ўтирмасдан муаммони ўзим мустақил ҳал қилишни афзал кўраман

40.Одамни самарали меҳнати афсуски кўпинча эътибордан четда қолиб кетади

41. Оилавий ҳаётда шунақа мураккаб ҳолатлар юзага келадики уни қанчалик ҳаракат қилмагин еча олмайсан.

42. Ўз имкониятлаини амалга ошира олмаган қобилиятли одамлар айбни ўзларидан кўришлари лозим

43.Мени кўпгина муваффақиятларим бошқа одамлар кўмаги ёрдамида амалга ошган.

44.Менинг ҳаётимдаги муваффиқиятсизликларнинг кўпи омад ёки омадсизликдан эмас балки билмаслик билимсизлик ва ялқовлик оқибатида содир бўлган.

Методика натижалари

Калит тасдиқловчи жавоб “ҳа”: 2,4, 11,12,13,15,16,17,19,20,22,25,27,29,31,32,34,36,37,39,42,43,44 бир баллдан баҳоланадилар ва субъектив назорат даражасининг ривожланганлигини аниқлайди. Инкор этувчи жавоблар “йўқ”: 1,3,5,6,7,8,9,10,14,18,21,24,26,28,30,33,35,38,40,41 бу жавоблар ҳам бир баллдан баҳоланади. Текширилувчи эга бўлиши мумкин бўлган максимал баҳоси 44 баллга тенг.

33 дан 44 балгача тўпланган одам ўзи ва атрофдагилари билан содир бўладиган нарсаларни жавобгарлигини ўз зиммасига ола олади.

12 дан 32 балгача тўплаган одамларда субъектив назорат ривожланиш даражаси ўртача бўлиб улар содир бўлаётган ҳодисалар маъсулиятини атрофдагилар билан тенг тақсимлашади.

11 балл ва ундан паст тўпланган одатда атрофдаги ва ўзи билан содир бўладиган ҳодисаларни жавобгарлигини бошқалар зиммасига юклашади.

Жавоблар варақаси

Курси _____ Гуруҳи _____

сав	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
жав																					
сав	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
жав																					
сав	41	42	43	44																	
жав																					

Шахс ижодкорлигини 4 йўналишини ўрганиш бўйича

Е.Е.Туник методикаси

Сўровнома матни

1.Агар тўғри жавобни билмасам, уни ўйлаб топишга ҳаракат қиламан.

2. Айрим нарсаларни илгари кўрмаган қисмларимни аниқлаш учун батафсил ва диққат билан қараб чиқишни яхши кўраман.
3. Одатда, ниманидир билмасам, савол бераман.
4. Менга ишларимни олдиндан режалаштириб қўйиш ёқмайди.
5. Янги ўйинга киришмасимдан олдин унда юта олишимга ишонч ҳосил қилишим керак.
6. Менга билишим ва бажаришим керак бўлган нарсани тасаввур қилиш ёқади.
7. Агар қилган ишим биринчи мартада муваффақиятсизликка учраса уни бажармагунча ишлайвераман
8. Мен ҳеч қачон нотаниш даврада ўйин тушмайман.
9. Менга янги усулларни ўйлаб топишдан кўра ҳаммасини одатдагидек бажарганим маъқулроқ.
10. Ҳаммаси аслида шундай эканлигини аниқлаштиришни яхши кўраман.
11. Қандайдир янгилик билан шуғулланиш менга ёқади.
12. Янги дўстларга эга бўлишни яхши кўраман
13. Мен билан ҳеч қачон юз бермаган нарсалар ҳақида ўйлаш ёқади.
14. Одатда мен қачондир машҳур артист, мусиқачи, шоир бўлишим ҳақидаги орзуларга вақт сарфламайман.
15. Айрим фикрларим мени шундай жалб этадики, оқибатда дунёдаги барча нарсалар ҳақида унутаман.
16. Менга космик станцияда ишлаш ва яшаш ердагига қараганда кўпроқ ёқади.
17. Кейин нима бўлишини билмасам, асабийлашаман.
18. Ғайриоддий нарсаларни яхши кўраман.
19. Бошқа одамлар менга нима ҳақида ўйлаётганликларини тез-тез тасаввур қилишга ҳаракат қиламан.
20. Менга ўтмишда бўлиб ўтган воқеа ҳодисалар ҳақидаги телекўрсатувлар ёки ҳикоялар ёқади.
21. Ғояларимни дўстларим даврасида муҳокама қилишни ёқтираман.
22. Одатда ниманидир хато қилиб қўйсам тинчланишга ҳаракат қиламан.
23. Мен қачонки улғайганимда менгача ҳеч ким муяссар бўлмаган ишни қилишни ёки унга эришишни истайман.
24. Ҳаммасини одатдагидек услубда бажарадиган дўстларни танлайман.
25. Кўпинча мавжуд қондалар менга тўғри келмайди.
26. Мен хаттоки тўғри жавобга эга бўлмайдиган муаммони ечишни ёқтираман.
27. Мен эксперимент қилишни ҳоҳлаган нарсалар жуда кўп.
28. Агар саволга тўғри жавоб топсам, шу жавобимда тураман, бошқасини изламайман.
29. Гуруҳ олдида сўзга чиқишни ҳоҳламайман.
30. Қачонки китоб ўқисам ёки телевизор кўрсам, ўзимни қаҳрамонлардан бири сифатида тасаввур қиламан.
31. Ўзимни 200 йил олдин одамлар қандай яшаган бўлса, шундай тасаввур қилишни яхши кўраман.

32. Агар дўстларим катъиятсиз бўлишса, бу менга ёкмайди.

33. Уларни ичида нимадир бўлиши мумкинлигини кўриш учун харобага ёки эски хонадонларни излашни яхши кўраман.

34. Ота-онам ва раҳбарларим ҳаммасини одатдагидек бажаришларини ва ўзгармасликларини хоҳлардим.

35. Ўз ҳиссиётларимга ва олдидан ҳис қила олишимга ишонаман.

36. Ниманидир таҳлил қилиш ёки менинг ҳақлигимни текшириш кизикарли.

37. Ўзимнинг кейинги юришларимни ҳисобашим керак бўлган ўйин ва топишмоқларга киришишга кизикаман.

38. Мени механизмлар кизиктиради, уларнинг ичини ва қандай ишлашини кўргим келади.

39. Энг яхши дўстларимга ахлоқона фикрлар ёкмайди.

40. Менга янгиликни ўйлаб топиш ёқади, уни хатто амалиётда қўллаб бўлмасада.

41. Менга ҳамма нарсамнинг ўз жойида тургани ёқади.

42. Келажакда юзага келадиган саволларга жавоб излаш қизикарли.

43. Ундан нимани келиб чиқишини кўриш учун янгиликка киришишни яхши кўраман.

44. Ёқтирган ўйинларимни унда ютиш учун эмас, шунчаки роҳатланиш учун ўйнаш кизикарли

45. Ҳеч кимнинг ҳаёлига келмаган кизикарли нарсалар ҳақида ўйлашни ёқтираман.

46. Қачонки менга нотаниш инсоннинг расмини кўрганимда унинг ким эканлигига қизикаман.

47. Китоб ва журналларни унда нималар борлигини шунчаки кўриш учун варақлайман.

48. Ўйлайманки, кўпчилик саволларга биттагина тўғри жавоб мавжуд бўлади.

49. Бошқа одамлар умун ўйламаган нарсалар ҳақида савол беришни яхши кўраман.

50. Менда худди ишдагидек (ўқув муассасасидек) ўйимда ҳам жуда кўп кизикарли юмушларим мавжуд.

Натижаларни қайта ишлаш

Сўровнома жавобларини баҳолашда шахс ижодкорлигининг намоён бўлиши билан мустаҳкам коррекциялашган.

Калит

Таваккалчиликка мойиллик (2 баллдан баҳоланадиган жавоблар)

а) “ҳа” жавоблар учун: 1, 21, 25, 35, 36, 43, 44.

б) “йўқ” жавоблар учун: 5, 8, 22, 29, 32, 34.

Билимга қизиқувчанлик (2 баллдан баҳоланадиган жавоблар)

а) “ҳа” жавоблар учун: 2,3, 11, 12, 19, 27, 33, 37, 38, 47, 49.

б) “йўқ” жавоблар учун: 28.

Мураккаблик (2 баллдан баҳоланадиган жавоблар)

а) “ҳа” жавоблар учун: 7,15; 18; 26, 42, 50.

б) “йўқ” жавоблар учун: 4, 9, 10, 17, 24, 41, 48.

в) “бўлиши мумкин” шаклидаги барча жавоблар 1 баллдан баҳоланади, “билмайман” жавоблари -1 баллдан баҳоланади.

Тасаввур (2 баллдан баҳоланадиган жавоблар)

а) “ха” жавоблар учун: 13, 16, 23,30, 31, 40, 45, 46.

б) “йўқ” жавоблар учун: 14, 20, 39.

в) “бўлиши мумкин” шаклидаги барча жавоблар 1 баллдан баҳоланади, “билмайман” жавоблари -1 баллдан баҳоланади.

ШАХС ЙЎНАЛГАНЛИГИНИ АНИҚЛАШ МЕТОДИКАСИ

Б.Басс томонидан ишлаб чиқилган сўровнома Н.Н.Обозов томонидан қайта ишланиб, 27 та саволномадан иборат. Уларнинг ҳар бири бўйича жавобларнинг 3 варианти шахс йўналганлигининг 3 турига мувофиқ келади. Иштирокчилар ўз фикрини ифодаловчи ёки реалликка мувофиқ келувчи битта жавобни ёки аксинча фикрдан узоқ ҳамда реалликка кам даражада мос келувчи яна бир жавобни танлаши лозим. Жавоблар калитга мос келган жавобга – 2 балл, мувофиқ келмайдиган жавобга – 1 балл, танламаган жавобга – 0 балл, берилади. 27 та саволномалар бўйича тўпланган баллар ҳар бир йўналганлик тури учун алоҳида қўшилади.

Методика ёрдамида қуйидаги йўналганлик турлари аниқланади:

1.Ўзига йўналганлик (Мен) шахснинг тўғридан тўғри мукофотланиши ва қониқишни мўлжалга олиш, мавқега эга бўлиш, агрессивлик, ҳукмронлик, рақобатга мойиллик, сержаҳллик, хавотирланувчанлик, интровертлик хусусиятларининг устуворлиги билан белгиланади.

2.Ўзаро муносабатга йўналганлик (ЎМ) ҳар қандай шарт-шароитларда инсонлар билан муносабатини қўллаб-қувватлашга интилиш, ҳамкорликдаги фаолиятини мўлжалга олиш, мавжуд куч ва имкониятларини ижтимоий қўллаб-қувватлашга йўналтирилган. Гуруҳ ўртасидаги мавқега эга бўлиши, инсонлар билан эмоционал муносабатга эҳтиёжнинг кучлилигидан далолат беради.

3.Фаолият (ишга) йўналганлик – ишга доир муаммоларни ечишга кизиқиш, ишни имкон қадар самарали бажаришга интилиш, фаолиятга доир ҳамкорликни олдиндан кўра олиш ҳамда унинг фойдаси учун ўз фикрини химоя қилиши билан тавсифланади.

Кўрсатма: сўровнома 27 та мулоҳазадан иборат бўлиб, унга мос тарзда учта жавоблар вариант (А,Б,В) лари берилган.

Ҳар бир бўлим жавобларидан ушбу саволга сизнинг нуктаи назарингизни яхшироқ ифодаланганини танланг. Жавоб вариантлари ўхшаш бўлиб, туюлиши мумкин. Шундай бўлса-да, биз сиздан улардан фақат биттасини сизнинг фикрингизга кўпроқ мос келадиганини танлашингизни сўраймиз.

Танланган жавоб ҳарфини жавоблар вароғидаги мос рақамнинг ёшига ёзинг. Шундан сўнг ҳар бир бўлимига сизнинг нуктаи назарингиздан энг четда қолган жавобни танланг. Жавобни ифодаламаган ҳарфни мос бўлим рақами ёнига жавоблар вароғини “Энг кам” қисмига ёзинг.

Шундай қилиб, ҳар бир бўлимга жавоб учун мос устунга икки ҳарфни ёзасиз, қолган жавобларни ҳеч қаерга ёзмайсиз. Максимал даражада ҳаққоний бўлишга ҳаракат қилинг. Жавоб вариантлари орасида яхши ёки ёмон жавобларнинг ўзи йўқ. Шунинг учун қайси жавоб тўғри ёки мослигини топишга уринманг.

Вақти- вақти билан ўзингизни жавобларни тўғри ёзаётганлигингиз, мос бўлим ёнига ёзаётганлигингизни назорат қилинг. Хатога йўл қўйсангиз уни тўғирланг бироқ тўғирлаш аниқ бўлиши лозим.

Сўровнома матни

1. Мен кўп ҳолларда мамнун бўламан.

- а) ишимни қўллаб-қувватлашса.
- б) ишни яхши бажаришимни англасам.
- в) атрофимда дўстларим борлигини хис қилсам.

2. Агар мен футбол (волейбол, баскетбол) ўйнаганимда:

- а) ўйин тактикасини ишлаб чикувчи тренер бўлишини истаган бўлардим.
- б) машҳур ўйинчи бўлишини истардим.
- в) жамоа сардори бўлишни истардим.

3. Менимча энг яхши педагог:

- а) ўқувчиларга қизиқиш билдирадиган ва уларнинг ҳар бирига индивидуал ёндошадиган.
- б) фанга шундай қизиқиш уйғотадики, натижада ўқувчилар бажонидил бу соҳа бўйича ўз билмларини чуқурлаштирадилар.
- в) жамоада шундай муҳитни яратсинки, унда ҳар бир инсон ўз фикрини кўрқмай баён эта олсин.

4. Менга ёқади, инсонлар:

- а) бажарилган ишдан қувонишса.
- б) жамоада бажонидил фаолият олиб борсалар.
- в) ўз ишини бошқалардан яхши бажаришга интилса.

5. Менинг дўстларим:

- а) меҳрибон бўлишлари ва имкон туғилганда инсонларга ёрдам беришларини истаган бўлардим.
- б) менга садоқатли бўлишларини истаган бўлардим.
- в) ақлли ва кизикувчан инсонлар бўлишларини истаган бўлардим.

6. Энг яхши дўст, деб мен:

- а) яхши ўзаро муносабатларни йўлга қўйган инсонни тушунаман.
- б) ҳар доим суянса бўладиган инсонни тушунаман.
- в) ҳаётда ҳамма нарсага эриша оладиган инсонни тушунаман.

7. Аксарият ҳолларда мен ёмон кўраман:

- а) ҳеч нарса қўлимга келмаса.
- б) дўстларим билан муносабатларим бузилса.
- в) мени танқид қилишга.

8. Менимча энг ёмон педагог:

- а) баъзи ўқувчиларни унга ёқмаслигини яширмаган ҳолда уларнинг устидан қулса ва ҳазил қилса.
- б) жамоада рақобатчилик руҳиятини юзага келтирса.

в) дарс бераётган фанини етарлича билмас.

9. Болалик давримда менга энг кўп ёккан нарса ...

а) дўстларим билан вақтимни ўтказишим.

б) бажарилган ишларни ҳис қилишим.

в) мени нима учундир макташлари.

10. Мен ўхшашни истаган бўлардим:

а) ҳаётда муваффақиятга эриша олганларга.

б) ўз ишига чинакамига берилганларга.

в) инсонпарвар ва беғаразлилиги билан фарқланадиганларга.

11. Биринчи навбатда мактаб:

а) ҳаётнинг инсонга қўядиган вазифаларни ҳал эта олишга ўргатиши лозим.

б) энг аввало ўқувчиларнинг индивидуал қобилиятларини ривожлантириш лозим.

в) инсонлар билан ўзаро муносабатга киришишга ёрдам берувчи сифатларни тарбиялаш лозим.

12. Агар бўш вақтим кўп бўлганида уни сарфлаган бўлардим:

а) дўстларим билан суҳбатлашиш учун.

б) дам олиш ва қўнғилочар машғулотлар учун.

в) сеvimли машғулотларим ва ўзимни ривожлантиришга.

13. Катта муваффақиятга мен:

а) ўзимга ёқадиган инсонлар билан ишлаганимда.

б) ўзим учун қизиқарли бўлган машғулот билан шуғуллансам.

в) бажарилган ҳаракатларим атрофдагилар жамоасидан мукофотлансам.

14. Мен яхши кўраман:

а) бошқа инсонлар мени қадрлаша.

б) яхши бажарилган ишдан завқ олсам.

в) дўстларим билан вақтимни яхши ўтказсам.

15. Агар мен ҳақимда газетага ёзишмоқчи бўлишса:

а) мен қатнашган ўқиш, меҳнат, спорт ва ҳоказолар билан боғлиқ қандайдир фаолият ҳақида ҳикоя қилишларини истаган бўлардим.

б) менинг фаолиятим ҳақида ёзишларини истаган бўлардим.

в) мен фаолият юритаётган жамоа ҳақида ҳикоя қилишларини истаган бўлардим.

16. Мен яхши ўқиган бўлардим, агар ўқитувчи:

а) менга нисбатан индивидуал ёндошса.

б) фанларга нисбатан менда қизиқиш уйғота олса.

в) ўрганилаётган муаммоларни жамоавий тарзда мушоҳада қилишларини ташкил эта олса.

17. Мен учун энг ёмони:

а) шаънимга нисбатан ҳақоратли сўз айтишса.

б) муҳим ишни бажариш жараёнидаги муваффақиятсизлик.

в) дўстларимни йўқотиш.

18. Мен энг кўп қадрлайдиган нарса:

а) муваффақият.

б) ҳамкорликда самарали фаолият юритиш имконияти.

в) соғлом амалий акл ва зехн.

19. Мен шундай инсонларни ёқтирмайман:

- а) улар ўзларини бошқалардан ёмон деб ҳисоблашса.
- б) кўпинча жанжаллашадиган ва низога киришувчанлар.
- в) барча янги нарсага қарши чиқадиганлар.

20. Мен учун ёқимли, қачонки:

- а) барча учун муҳим бўлган фаолият устида ишласанг.
- б) кўп дўстга эга бўлсанг.
- в) қойил қолсанг ва барчага ёксанг.

21. Менимча раҳбар биринчи навбатда.

- а) атрофдагилар учун тушунарли бўлиши.
- б) авторитерт характерли бўлиши керак.
- в) атрофдагиларга нисбатан талабчан бўлиши керак.

22. Бўш вақтимда бажонидил шундай китобни ўқиган бўлардим.

- а) уларда қандай қилиб дўст орттириш ва инсонлар билан қандай қилиб ижобий муносабатларни йўлга қўйиши ҳақида бўлса.
- б) улар машҳур ва кизиқарли инсонлар ҳаёти ҳақида бўлса.
- в) улар фан ва техниканинг охириги ютуқларини акс эттирса.

23. Агар мусиқий қобилиятим бўлганда:

- а) дирижёр бўлишни истаган бўлардим.
- б) композитор бўлишни истаган бўлардим.
- в) қўшиқчи бўлишни истаган бўлардим.

24. Мен истаган бўлардим:

- а) кизиқарли танловларни ўйлаб топишни.
- б) танловларда ютишни.
- в) танловларни ташкил этиш ва бошқаришни.

25. Мен учун энг муҳими:

- а) нима қилишни англаб етишим
- б) мақсадга қандай эришишни билиш.
- в) мақсадга эришиш учун инсонларни бирлаштиришни билиш.

26. Инсон интилиши керак:

- а) ундан бошқалар мамнун бўлишига.
- б) энг аввало вазифаларни бажаришга.
- в) бажарилган ишга нисбатан таъна қилмасликларига.

27. Бўш вақтимда жуда яхши хордиқ чиқараман:

- а) дўстларим билан мулоқот қилсам.
- б) кизиқарли фильмларни томоша қилсам.
- в) сеvimли фаолият билан шуғуллансам.

Тест натижаларини қайта ишлаш

1. “Энг кўп” устунига киритилган А,Б,В харфларга 2 баллдан берилади, “энг кам” устунда келтирилганларга эса -0баллдан берилади.

2. Сўровнома калитига мувофиқ равишда уч йўналиш бўйича баллар йиғиндиси ҳисобланади: ўзига йўналганлик, ўзаро муносабатга йўналганлик, фаолиятга йўналганлик.

3. Ўзига йўналганлик, ўзаро муносабатга йўналганлик, фаолиятга йўналганлик бўйича ўзаро муносабатни аниқ белгилашни Н.Н.Обозов томонидан ишлаб чиқилган қуйидаги методик усулни кўллаб эришиш мумкин:

а) барча уч позиция бўйича “энг кўп” устунига киритилган ҳарфлар сони ва “энг кам” устунига ноллар сони ўртасидаги фарқлар ҳисоб-китоб қилинади. Келтирилган мисолда уч йўналганлик бўйича фарқлар қуйидагича ҳисобланади:

ўзига йўналганлик бўйича $3-8=-8$

ўзаро муносабатга йўналганлик бўйича $8-5=3$

фаолиятга йўналганлик бўйича $11-6=5$

б) олинган натижаларга 27 қўшилади:

ўзига йўналганлик бўйича $-8+27=19$

ўзаро муносабатга йўналганлик бўйича $3+27=30$

фаолиятга йўналганлик бўйича $5+27=32$

Якуний маълумотлар дастлабки хулосалар билан мувофиқлаштирилади ва ёш ишчиларни ўзлари ёқтирган мутахассисликлари бўйича йўллаш ёки мутахассис ва менежерларни ўзларига мос лавозимларга қўйишни олдиндан аниқлаш имконини беради.

Сўровнома калити

Ўзига йўналганлик	Ўзаро муносабатга йўналганлик	Фаолиятга йўналганлик
1 А	1 В	1 Б
2 Б	2 В	2 А
3 А	3 В	3 Б
4 А	4 Б	4 В
5 Б	5 А	5 В
6 В	6 А	6 Б
7 А	7 В	7 Б
8 В	8 Б	8 А
9 В	9 А	9 Б
10 В	10 Б	10 А
11 Б	11 В	11 А
12 Б	12 А	12 В
13 В	13 А	13 Б
14 В	14 А	14 Б
15 А	15 В	15 Б
16 Б	16 В	16 А
17 А	17 В	17 Б
18 А	18 В	18 Б
19 А	19 Б	19 В
20 В	20 Б	20 А
21 В	21 А	21 Б

22 В	22 А	22 Б
23 Б	23 В	23 А
24 В	24 А	24 Б
25 Б	25 А	25 В
26 Б	26 А	26 В
27 А	27 Б	27 В

Шахснинг ижтимоий кадриятларини экспресс диагностикаси методикаси

Методика шахснинг шахсий, касбий, ижтимоий-психологик жиҳатларни аниқлашга қаратилган. Методика ёрдамида фаолият характери ни танлаш, ишчининг ишга йўллаш ҳамда кадрлар тайёрлаш жараёнини баҳолаш учун фойдали бўлиши мумкин.

Кўрсатма: куйида 16 та таъкид келтирилган бўлиб, улардан ўзингизда мавжудларини аҳамиятлилик даражасига кўра куйида схема бўйича баҳоланг: 10 (муҳим эмас) 20, 30, 40,100.

Сўровнома матни

- 1.Қизикарли иш сизга завқ бағишлайди.
 - 2.Кўп маош тўланадиган иш.
 - 3.Омадли уйланиш ёки турмушга чиқиш.
 - 4.Янги инсонлар билан танишиш, тadbирлар.
 - 5.Ижтимоий фаолиятга жалб қилиниши.
 - 6.Сизнинг эътиқодингиз.
 - 7.Спорт машғулоти.
 - 8.Интеллектуал ривожланиш.
 - 9.Карьера.
 - 10.Чиройли машина, кийим, уй ва ҳоказо.
 - 11.Оила даврасида вақтини ўтказиш.
 - 12.Яқин дўстларнинг кўплиги.
 - 13.Савдо-сотиқ ташкилотларга тааллуқли бўлмаганларда ихтиёрий равишда ишлаш.
 - 14.Медитация, фикрлаш, илтижо ва бошқалар.
 - 15.Соғлом баланслаштирилган диета.
 - 16.Таълимий адабиётларни ўқиш ва дастурларни кўриш ва ҳоказо.
- Натижалар таҳлиliga мувофиқ куйидаги кадриятлар ўрганилади.

№	Кадриятлар	Қалит	Яқуний баллар
1	Касбий.	1,9	
2	Иқтисодий.	2,10	
3	Оилавий.	3,11	
4	Ижтимоий.	4,12	
5	Жамоатчилик.	5,13	
6	Психологик.	6,14	
7	Жисмоний.	7,15	
8	Интеллектуал.	8,16	

Шахс кадриятли ориентациясини реал тузилишини ташхис қилиш методикаси (С.С.Бубанова)

Методика шахснинг реал ҳаёт фаолиятининг шарт-шароитларидаги кадриятлар ориентацияларини шаклланганлигини ўрганишга қаратилган.

Кўрсатма: мазкур сўровнома сизнинг шахсингиз ва муносабатларингизни ўрганишга мўлжалланган. Имконият даражасида кўп ўйламасдан тез жавоб беринг. Шунинг учун тушунгани жавоблар ичида яхши ёки ёмон вариантнинг ўзи йўқ фақатгина сизнинг шахсий фикрингиз мавжуд. Фақатгина саволларга “ҳа” ёки “йўқ” деб жавоб бериш лозим. Жавоблар вариантида бу мувофиқ равишда “+” ёки “-” бўлиб, уларни савол тартиб рақами олдида қўйиш лозим.

Сўровнома матни

1. Диванда ётиб ҳеч нима қилмасликни ёқтирасизми?
2. Ўзингиз пул топиб ундан завқланишни ёқтирасизми?
3. Театр ва виставкаларга бориш фикри сизда тез-тез бўлиб, турадимиз?
4. Хўжалик ишларида яқинларингизга тез-тез ёрдам бериб турасизми?
5. Севгини ҳаётни белгилловчи ҳиссиёт деб биласизми?
6. Сиз номаълум нарсалар ҳақидаги китобларни ўқишни ёқтирасизми?
7. Раҳбар (қандайдир компания бошлиғи) бўлишни истайсизми?
8. Дўстларингиз шахсий сифатларингиз учун хурмат қилишларини истайсизми?
9. Сизга яқин халқ учун ижтимоий тадбирларда (митинг, иш ташлашларда) иштирок этишни истайсизми?
10. Дўстларингиз билан мулоқотга киришмаслигингиз натижасида ҳаётингиз зерикарли ва қувончсиз бўлади деб ҳисоблайсизми?
11. Саломатлик бўлса қолгани йўлга тушиб кетади деб ҳисоблайсизми?
12. Кўпинча бўшашиб энгил бўлишни истайсизми (мисол учун энгил мусиқани тинглаш таъсирида).
13. Сиз ўз касбингизни асосан ундан катта моддий маблағ келганлиги учун танлаганмисиз?
14. Ҳаётда мусиқий асбобларда чалиш, расм чиза олиш ва ҳоказоларни муҳим деб биласизми?
15. Танишларингиздан кимдир касал бўлиб қолса, уни йўқлаш учун вақт топасизми?
16. Сизнинг никоҳингиз севги асосида қурилганми (қуриладими)?
17. Илмий-оммабоп китобларни ўқишни ёқтирасизми?
18. Мактабда қандайдир соҳада ташкилотчи бўлишни истаган бўлармидингиз?
19. Агар дўстларингиз ёки ходимларга нисбатан салбий хатти-ҳаракатни амалга оширсангиз бундан ташвишга тушасизми?
20. Ижтимоий ҳаркатлар (митинг, йиғилишлар) орқали жамият ҳаётида нимадир ўзгартириш мумкин деб ҳисоблайсизми?
21. Танишларингиз билан тез-тез мулоқотга киришмасдан тура оласизми?

22. Қандай йўл билан бўлмасин (сузиш, югуриш, тенисда ўйнаш ва ҳоказо) соғлигингизни мустаҳкамлаш лозим деб ҳисоблайсизми?

23. Сиз учун муҳими ҳозирги пайтдаги кайфиятингиз кейин нима бўлиши унчалик муҳим эмасми?

24. Уй (квартира) машина ва бошқаларни қўлга киритсангиз асосий фойдага эришдим деб ҳисоблайсизми?

25. Ўрмон, боғларда сайр қилишни ёқтирасизми?

26. Хайр-садақа сўраётганларга моддий ёрдам бериш керак деб ҳисоблайсизми?

27. Севги бу тезда пайдо бўладиган ва йўқоладиган туйғуми?

28. Илмий ходим ёки олим бўлишни истармидингиз?

29. Ҳукмронлик шарафли ва аҳамиятлими ёки унда кўнгилсизликлар кўпми?

30. Дўстларингиз кўп бўлишини истаган бўлармидингиз?

31. Сизда қандайдир жамоат ташкилотлари (клуб, консалтацион бўлим, инситутути) ни қайтадан кўриб чиқиш билан шуғулланиш фикри келганми?

32. Кўп вақтингизни ким биландир суҳбатлашиш учун ажратишни истаган бўлардингиз?

33. Соғлигингиз ҳақида тез-тез ўйлаб турасизми?

34. Ўзингизга завқ бағишлашни муҳим деб ҳисоблайсизми?

35. Агар ҳаммасини бошдан бошлаш мумкин бўлганда ҳозиргидан кўпроқ маош тўлайдиган ишни танлаган бўлармидингиз?

36. Фотография билан шуғулланишни истаган бўлармидингиз?

37. Йиқилган инсонга албатта ёрдам бериш керак деб ҳисоблайсизми?

38. Севги ҳисси сиз учун ҳаётда биринчи ўриндами ёки йўқми?

39. “Нима учун айнан шундай” тарзидаги саволини ўзингизга кўп берасизми?

40. “Сиёсат қилиш”ни истайсизми?

41. Ичингизда қандайдир овоз “Атрофдагилар мени хурмат қиладими?” деган саволни тез-тез берадими?

42. Ижтимоий ходиса сиз учун уй ёки ишдаги мушоҳада предмети ҳисобланадими?

43. Агар сиз одам қадами етмаган оролда уч кун қолсангиз, ёлғизликдан ҳалок бўлган бўлармидингиз?

44. Соғлигингизни мустаҳкамлаш учун қор чанғисида учасизми?

45. Кўпинча ётиб, кўзни юмган ҳолда орзу қиласизми?

46. Ҳаётдаги асосий нарса пул йиғиш ва ўз шахсий бизнесни йўлга қўйиши?

47. Суръат ва бадий асарларни тез—тез сотиб оласизми ёки сотиб олишни ҳоҳлаган бўлардингизми?

48. Агар яқинларингиздан кимдир узоқ муддат касал бўлса, у тузалгунга қадар хотиржам ва нолимаган ҳолда хўжалик ишларини қилган бўлармидингиз?

49. Кичик ёшдаги болаларни яхши кўрасизми?

50. Қандайдир ўз “назария”нгни яратишни истаган бўлармидингиз?

- 51.Машхур инсонга (актёр, сиёсатчи, бизнесмин) ўхшашни истармидингиз?
- 52.Ҳамкасбларингизнинг касбий билимларингизни хурмат қилишлари сиз учун муҳимми?
- 53.Ҳозирги вақтда сиёсат соҳасида нимадир қилишни истармидингиз?
- 54.Сиз журъатли инсонмисиз?
- 55.Сауна, ховузда, ҳаммомга боришни истайсизми, аэробика билан жисмоний ҳолатни яхши сақлаш учун шуғулланасизми?
- 56.Ҳордикни меъёрий даражада бўлиши бу ўта муҳимдир, шундай эмасми?
- 57.Ҳаётда моддий воситаларни тўплаш ва уларни фарзандларга қолдириш муҳимми?
- 58.Сизда қачонлардир расм чизиш ёки мусика яратиш фикри бўлганми?
- 59.Кичкина болани йиғлаши бу “ёрдам сўраш қичқирғими?”
- 60.Сизга севилишдан севиш муҳимми?
- 61.“Барча нарсанинг моҳиятига етишни истайди” мазкур фикр сиз ҳақингиздами?
- 62.Болаларингиз машхур инсонлар бўлишини истайсизми?
- 63.Ҳамкасбларингиз шахсий масалада сиздан ёрдам сўрашларини истайсизми?
- 64.Ижтимоий ҳаётда ҳаммаси қандай бўлса шундайлигича қолгани яхши?
- 65.Мулоқот – бу вақтни бекорга сарфлашми?
- 66.Саломатлик –бу ҳаётдаги энг муҳим нарса эмас, шундайми?

Натижаларни қайта ишлаш

Шахснинг кўп тузилишдаги кадрятли ориентацияларидан ҳар бирининг ифодаланганлик даражаси жавоблар вароғида келтирилган қалит ёрдамида аниқланади. Бунга мос равишда барча 11 та устун бўйича ижобий жавоблар сони ҳисобланади ва натижалар жадвалдаги (Σ)қисмига ёзилади.

Натижалар таҳлилига кўра қуйидаги кадрятлар аниқланади.

- 1.Вақтни ёқимли ўтказиш, ҳордик.
- 2.Юқори даражадаги модий аҳвол.
- 3.Гўзалликни топиш ва улардан завқланиш.
- 4.Бошқа инсонларга ёрдам бериш.
- 5.Севги.
- 6.Олам, табиат, инсонда янгиликни англаш.
- 7.Юқори ижтимоий даража ва инсонларни бошқариш.
- 8.Инсонларни тан олиш ва хурмат қилиш, атрофдагиларга таъсир кўрсата билиш.
- 9.Жамиятда ижобий ўзгаришларга эришиш учун ижтимоий фаоллик.
- 10.Мулоқот.
- 11.Саломатлик.

Жавоблар бланкаси

Савол номерлари										
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
Σ=										
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI

Мехнат жараёнида интеграл равишда қоникқанликни ўрганиш методикаси

Шахснинг меҳнат жамоадан хотиржамлиги ёки хотиржамсизлигини акс эттирувчи интегратив кўрсаткич меҳнатдан қониқиш ҳисобланади. У бажарилган ишга қизиқишни баҳолаш, ходим ва раҳбарлар билан ўзаро муносабатдан қоникқанлик, касбий фаолиятда ривожланиш даражаси ва бошқалардан иборат. Мазкур методика нафақат ўз меҳнатидан умумий қоникқанликни балки унинг таркибий қисмларини баҳолаш имкониятини беради.

Кўрсатма: ҳар бир таъкидни ўқиб чиқинг ва у сиз учун қанчалик тўғрилигини баҳоланг. Алоҳида қоғозга таъкид рақами ва танлаган жавобингизнинг ҳарфий белгисини ёзинг.

Сўровнома матни

1. Ишда нима биландир шуғулланиш мени қизиқтиради?

- А) ҳа
- Б) қисман
- В) йўқ

2. Охириги йилларга ўз касбимда муваффақиятга эришдим.

- А) ҳа
- Б) қисман
- В) йўқ

3. Жамоа аъзолари билан яхши муносабатдаман.

- А) ҳа
- Б) ҳаммаси билан ҳам эмас
- В) йўқ

4. Меҳнатдан оллинадиган қониқишдан кўра юқори даражадаги маош муҳимроқ.

- А) ҳа
- Б) ҳар доим ҳам эмас
- В) йўқ

5. Эгаллаган лавозимим қобилиятимга мос эмас.

- A) ҳа
- Б) қисман
- В) йўқ

6.Ишда энг аввало ниманидир билиб олиш имконияти жалб қилади.

- A) ҳа
- Б) вақти вақти билан
- В) йўқ

7.Йиллар ўтиши билан менинг касбий билимларим ўсиб бораётганлигини ҳис қиляпман.

- A) ҳа
- Б) ишончим комил эмас
- В) йўқ

8.Бирга ишлайдиган инсонлар мени хурмат қилишади.

- A) ҳа
- Б) ўрта даражада
- В) йўқ

9.Ҳаётда кўпинча шундай вазиятлар бўладики, сизга топширилган барча топшириқларни бажаришни имкони бўлмайди.

- A) ҳа
- Б) ўрта
- В) йўқ

10.Сўнгги вақтларда раҳбарият менинг ишимдан мамнун эканликларини бир неча бор намоён қилишади.

- A) ҳа
- Б) камдан кам
- В) йўқ

11.Мен бажараётган ишни малакаси паст инсон бажара олмайди.

- A) ҳа
- Б) ўрта
- В) йўқ

12.Иш жараёни менга завқ бағишлайди.

- A) ҳа
- Б) вақти вақти билан
- В) йўқ

13.Жамоамиздаги меҳнат тақсимоги мени қониқтирмайди.

- A) ҳа
- Б) унчалик эмас
- В) йўқ

14.Ишдаги дўстларим билан кўпинча келишмовчилик бўлиб туради.

- A) ҳа
- Б) баъзида
- В) йўқ

15.Мени ишда камдан кам рағбатлантиришади.

- A) ҳа
- Б) баъзида

В) йўқ

16. Юқори маош таклиф қилишса ҳам мен ишимни ўзгартирмаган бўлардим.

А) ҳа

Б) бўлиши мумкин

В) йўқ

17. Менинг раҳбарим кўпинча тушунмайди ёки тушунишни истамайди.

А) ҳа

Б) баъзида

В) йўқ

18. Бизнинг жамоамизда яхши меҳнат қилиш учун барча шароитлар яратилган.

А) ҳа

Б) унчалик эмас

В) йўқ

Натижаларни қайта ишлаш.

Меҳнатдан қониққанликнинг таркибий қисмлари	Таъкидлар	Максимал балл
Ишга қизиқиш.	1,6,12	6
Ишдаги ютуқлардан қониққанлик.	2,7	4
Ходимлар билан ўзаро муносабатдан қониққанлик.	3,8,14	6
Раҳбарият билан ўзаро муносабатдан қониқмаслик.	10,15,17	6
Касбий фаолиятда ривожланиш даражаси.	5,11	4
Бажарилган ишни юқори маошга баҳоланиши.	4,16	4
Меҳнат жараёнининг шарт-шароитларидан қониққанлик.	3,18	4
Касбий масъулиятлилик.	9	2
Меҳнатдан умумий қониққанлик.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14.	

Калит бўйича натижаларни қайта ишлаш

Ўз меҳнати ва унинг таркибий қисмларидан қониққанликни умумий баҳолаш учун жадвал ёрдамида жавобларни балларга айлантириш лозим.

Меҳнатдан умумий ва иктисодий қониққанлик ҳақида олинган балларни қайта ишлаш калитига келтирилган максимал кўрсаткичлар билан солиштириш асосида фикр юритилади.

Меҳнатдан қониққанликнинг умумий даражаси балларнинг умумий йиғиндисидан 45-55% диапазонда белгиланади. Паст даража 1-44%, юқори эса 56% диапазон билан тавсифланади.

Меҳнатдан қониққанлик бўйича натижаларнинг калити

савол	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
А	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	0	0	0	2	0	2
Б	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
В	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	2	2	2	0	2	0

“Инсон –техника” тизими мутахасссларининг касбий муҳим сифатларини аниқлаш методикаси

“Инсон-техника” тизимидаги касбий фаолиятнинг муваффақиятлиги кўп жиҳатдан психологик хусусиятлар, бир қатор психологик сифатлар, асаб психик барқарорлик ва ҳоказоларга боғлиқ. Улар атрофлича ва мушоҳада қилинган ҳолда ўрганиш талаб қилинади. Аниқ фаолиятни ўрганиш учун махсус методикаларни қўллаш мақсадга мувофиқдир. Улардан бири “Инсон машина” диагностика сўровномасидир. У иштирокчининг техник мосламалар билан ишлаш учун бирламчи яроқлилик хусусиятини ўрганиш учун мўлжалланган. У техникага кизиқиш, жисмоний ривожланиш ва саломатлигини аниқлаш имконини беради.

Методика чуқур касбий ориентация ва техника эксплуатацияси билан боғлиқ ишга қабул қилишда қўлланилади. Иштирокчиларни текшириш вақти чекланмаган бироқ огоҳлантириш лозимки, 30-40 дақиқа ичида ишлаш лозим. Иштирокчини янада чуқурроқ ўрганиш учун психофизиологик кўрикларни олиб бориш, шахс хусусиятлари ва уларни нерв-психик барқарорлик даражасини ўрганиш лозим.

Кўрсатма: олдингизда касбий танловингизни баҳолашда ёрдам берувчи саволлар турибди. Саволларга “ҳа” ёки “йўқ” тарзида жавоб бериш талаб қилинади. Барча саволларга жавоб беринг, агар жавоб танлашда шубҳа ёки қийинчилик туғилса, дарров сўранг. Жавоблар вароғини тўлдириш вақти чегараланмаган.

Саволнома

- 1.Сизга автомобил ойнасидан йўлни томоша қилиб кетиш ёқадими?
- 2.1 кмга ча гапирга оласизми?
- 3.Бошлаган ишингизни доим ҳам охирига етказасизми?
- 4.Кўпинча тасодифан тушириб юборилган стол анжомлар (қошиқ, чашка, тарелка ва ҳоказо) ни ушлаб қола оласизми?
- 5.Орқангиз (белингиз) оғриб турадими?
- 6.Паришонхотир инсонмисиз?
- 7.Жамоат жойларида (транспортда, дўхонда ва ҳоказоларда) кўпинча ким биландир жанжаллашасизми?
- 8.Таваккал қилишни яхши кўрасизми?
- 9.Кескин овозлар сизни кўрқитадими?

10. Мустақил ишлашни ёқтирасизми?
11. Мактабда меҳнат дарсларини ёқтирар эдингизми?
12. Саёҳатлар ҳақида ўқишни ёқтирасизми?
13. 16 кг ли юкни кўтара оласизми?
14. Сиз мажбурийли инсонмисиз?
15. Кутилмаган вазиятлар сизни қарахт қиладими?
16. Рангларни яхши ажрата оласизми?
17. Кундалик предметларингизни тез-тез йўқотиб қўясизми?
18. Мувозанатни тез йўқотасизми?
19. Қимор ўйинларини ўйнашни ёқтирасизми?
20. Магнитофон ёқилган бўлса, меъёрида иш бажара оласизми?
21. Бир хил иш сизга ёқадими?
22. Мураккаб бўлмаган техник қурилмани тушуна оласизми?
23. Машинанинг техник қурилмасини тушуна олиш сизга завқ бағишлайдими?
24. Спорт билан шуғулланишни ёқтирасизми?
25. Қизил чирокда ҳам ўтиб кета оласизми?
26. Тўлик бўшаша оласизми?
27. Кўзингиз яхши кўрадими?
28. Бир ишга диққатингизни жалб қила оласизми?
29. Оғир-вазмин инсонмисиз?
30. Ҳеч нарса кўлингиздан келмаётганини кўрсангиз, вақтида тўхтата оласизми?
31. Чойнак, ваннадаги кранни ўчиришни, квартирани қулфлашни тез-тез унутиб қўясизми?
32. Табиатни яратишни ёқтирасизми?
33. Илмий-техник ютуқлар, техник қурилмалар ҳақида ўқиш, эшитиш, фильмларни томоша қилиш сизга ёқадими?
34. Техник воситаларни бошқариш сизга ёқадими?
35. Саёҳатлар сизни толиқтирадими?
36. Кунлик топшириқни бажармасдан уйга ишдан хотиржам кета оласизми?
37. Топширилган ишни тез бажарасизми?
38. Кечкурун сиз яхши кўрасизми?
39. Қандайдир машғулотлар сизни чалғитиши осонми?
40. Арзимаган сабадан кўпинча жанжаллашасизми?
41. “Кўксинг унвонларда ёки бошинг панада бўлсин” нақлига риоя қиласизми?
42. Ташқи ишларга тез-тез чалғийсизми?
43. Бир хил иш сизни чарчатадими?
44. Ниманидир яратиш сизга завқ бағишлайдими?
45. Техника сизни ёқтирадими?
46. Жисмоний ишларни ёқтирасизми?
47. Ишга тез-тез кеч қоласизми?
48. Ҳарақатчан инсонмисиз?

49. Бензин ҳидидан жирканасизми?
 50. Эътиборли инсонмисиз?
 51. Ўз хиссиётларингизни жиловлай оласизми?
 52. Ўзини ўзи химоялаш ҳисси сизга хосми?
 53. Чуқур уйга толиб уйингиз олдидан ўтиб кетган ёки кимгадир қараб келаётган танишингизни сезмай колган пайтларингиз бўлганми?
 54. Интилувчанмисиз?
 55. Турмуш электр ва радио ускуналарни тушуна олишингиз сизга ёқадими?

Натижаларни қайта ишлаш

Натижаларни қайта ишлаш “ҳа” ва “йўқ” жавобларни ҳисоблаш орқали амалга оширилади. Қалитга мос ҳар бир жавобга 1 балл берилади. Агар жавоб қалит билан мос тушмаса, баллар ҳисобланмайди. Жавоблар қогози шундай тузилганки, “ҳа” ва “йўқ” жавобларнинг қалитга 11 та мезон бўйича мос келишига қараб сонини ҳисоб-китоб қилиш мумкин.

Синалувчи ҳар бир мезон бўйича 3 балдан кўп балл тўплаган бўлса, мутахассислиги бўйича таълим олиши ва ишлаши тавсия этилади.

16,27,38 саволларга “йўқ” ва 5,49 саволларга “ҳа” деб жавоб берган бўлса, синалувчига чуқур тиббий кўрикдан ўтиш тавсия этилади.

Қалит

Қуйидаги саволларга “ҳа” деб жавоб берилганда: 1,2,3,4,10,11,12,13,14,19,30,32,33,34,37,44,45,46,48,50,51,52,54,55 ва 6,7,8,9,15,17,18,19,25,31,35,36,39,40,41,42,43,47,53 саволларга “йўқ” деб жавоб берилганида 1 балл берилади.

№	Қасбий мезонлар	Таъкидлар	
1	Техникага қизиқиш	1,12,23,34,45	
2	Жисмоний ривожланиш	2,13,24,35,46	
3	Масъулият ҳиссининг мавжудлиги	3,14,25,36,47	
4	Қарор қабул қилиш (рекция тезлиги)	4,15,26,37,48	
5	Саломатлик даражаси	5,16,27,38,49	
6	Диққат	6,17,28,39,50	
7	Психологик барқарорлик	7,18,29,40,51	
8	Ўзини ўзи химоялаш ҳиссини мавжудлиги	8,19,30,41,52	
9	Ташқи кўзғатувчиларга чидамлилиқ	9,20,31,42,53	
10	Бир хил темпдаги ишга мойиллик	10,21,32,43,54	
11	Техник саводхонлик	11,22,33,44,55	

Босишга рухсат этилди 14.04.2010 йил, бичими 60x84 ¹/₁₆
«Times Uz» гарнитураси. Офсет усулида босилди.
Шартли босма табағи 10. нашр босма табағи 10.
Тиражи 200. буюртма № 157

«Fan va texnologiyalar Markazining bosmaxonasi» da chop etildi.
100003, Toshkent shahri, Olmazor k'chasi, 171-uy.