

KASB TANLASHNING O'ZIGA XOS JIHATLARI

Ajiniyoz Nomidagi Nukus Davlat Pedagogika Instituti Pedagogika Fakulteti Talabalari

Munisa Ibaydayeva

Jolmirza Duysenbayev

Zuxra Ramanova

Sherzamin Babaniyazov

Har bir shaxs farovonlikda va yaxshi ta'minlangan sharoitda yashashni istaydi. Shu sababli ham insonlar farovon turmushni ta'minlashga xizmat qiluvchi mehnat faoliyati bilan shug'ullanishga intiladilar va moddiy boyliklarni o'zlashtirishga imkon yaratuvchi kasb-hunar sohalari va mutaxassisliklarni egallashga harakat qiladilar. Odam tabiati jihatidan faol mavjudotdir. U ma'lum faoliyatda bo'lmasdan yashay olmaydi. Inson faoliyatining turi juda ko'p, ulardan eng muhimi ijtimoiy qiymatga ega bo'lgan ishlab chiqarish mehnatidir. Ba'zi holatlarda ma'lum bir kasbni tanlash va uni egallashda shaxsning imkoniyati yetarli bo'lmaydi. Ayniqsa, bugungi kunda muayyan kasbning mohir mutaxassisi bo'la olish davr talabiga aylanib bormoqda. Insonning qiziqishlariga va psixologik imkoniyatlariga to'g'ri kelmaydigan kasbning tanlanishi uning shaxs sifatida kamol topishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Inson muayyan bir kasbni egallashdan avval kasbning o'ziga munosib yoki nomunosibliigi haqida chuqur tahlil o'tkazishi muhim omil sanaladi. Shu nuqtai nazardan shaxsning ichki intilish va imkoniyatlariga u tanlagan kasbi bilan shaxsi orasidagi munosabati o'ta dolzarb masala hisoblanadi. Shaxsning ish faoliyati bilan bog'liq motivatsiyalarni 3 guruhga ajratish mumkin; birinchisi - mehnat faoliyati motivlari, ikkinchisi - kasb tanlash motivlari va uchinchisi - ish joyini tanlash motivlari. Aniq faoliyat esa barchasini jamlangan holda izohlanadi, ya'ni, bunda mehnat faoliyati motivlari, kasb tanlash motivlarining shakllanishi, shuningdek, qolgan ikkita motiv orqali esa ish joyini tanlash motivlari ham yuzaga keladi. Mehnat faoliyati motivlari xilma-xil bo'lib, ular o'ziga xos omillar bilan belgilanadi. Birinchi guruh omillariga jamoaviy xarakterning uyg'onishi bilan bog'liqlari kiritilib, bunda jamoaga foyda tegishini anglash, boshqa insonlarga yordam berish istagi, mehnat faoliyatida ijtimoiy ustanovkaning zarurligi va boshqalarga nisbatan tobelikni hohlamaslik kabi motivlar hisoblanadi. Ikkinchi guruh omillari o'zi va oilasi uchun moddiy mablag'ning orttirilishi, moddiy va ma'naviy ehtiyojlarning qondirilishi uchun pul ishlab topish motivlaridir. Uchinchi guruhga o'zini o'zi faollashtirish, rivojlantirish, o'zini namoyon qilish ehtiyojlarining qondirilishi va boshqalar kiradi. Ma'lumki, insonlar tabiatdan biror-bir faoliyat bilan shug'ullanmasdan turolmaydilar. Inson nafaqat iste'molchi balki yaratuvchi bo'lib, yaratish jarayonida u ijoddan ilhom oladi. Bu guruhga mansub motiv jamiyat tomonidan ehtiyojlarning qondirilishi va boshqalarning hurmatini qozonish bilan bog'liq. Maktab o'quvchilarining mehnat tarbiyasi ham shu motiv bilan bog'liq ravishda shakllantiriladi. Mehnat faoliyatining umumiy motivlari yuqorida aytib o'tilganidek, aniq kasblar doirasida amalga oshadi. Kasb tanlash anchagina qiyin va motivatsion jarayondir. Axir shaxsning to'g'ri kasb tanlashi ko'pincha insonning hayotdan qoniqishga ham sabab bo'ladi. Insonning qaysi faoliyatini tanlashi ko'proq tashqi omillar haqidagi qarorning qabul qilinishi jarayoni haqida to'xtalishi muhimdir. Bu asosan tashqi holat

baholariga, o'zining imkoniyat va qobiliyatlariga, kasb tanlashdagi qiziqish va moyilliklariga bog'liqdir. Tashqi holatini baholash, ijobiy ta'sir ko'rsatadigan omillar, o'zida ishlab topiladigan pul miqdori, imtiyoz, taklif etilayotgan korxonalar, muassasaning yashash joyiga yaqin bo'lishi, transport aloqalarining qulayligi, ish joyi estetikasi va ishlab chiqarishning zararli tomonlari, jamoadagi psixologik iqlim, maqto'v va tartibga chaqirish kabilarni qamrab oladi. O'z imkoniyatlarini baholash sog'lomligi, ishga yaroqliligi, kasbi bo'yicha muhim sifatlarga egaligi, bilim darajasi, stresslarsiz ishga moyilligi, yuqori shovqinli ishda talab etilgan temp va xotirjam ritm bilan ishlay olish imkoniyati kabilarni o'z ichiga oladi. Qiziqishlarga mos ravishda tanlangan ish joyini baholash, ayni vaqtda ishlayotgan muassasasi, korxonadagi imkoniyat to'siqlari, ishni boshqarish, kasbiy o'sish, tashabbusning paydo bo'lishi muhim ahamiyatga ega. Ba'zan qiziqish bo'yicha ish joyini tanlash muhim ahamiyat kasb etadi. Ish joyini va kasbni tanlash motivlari E.S.Chuchunay tomonidan klassifikatsiya qilingan. U kasb motivlarini quyidagilarga ajratadi:

1) Dominant (kasbga qiziqishning ustun turishi).

2) Vaziyat bilan bog'liq (har doim insonni qiziqitirib kelgan shart sharoitlarni ro'yobga chiqarish).

3) Komformist.

4) Kasbiy motivatsiyalar (o'ziga yaqin ijtimoiy olamning ya'ni yaqinlarini, do'st va tanishlarining maslahatlari bilan).

L.I.Bamburova musiqa ijrochilik kasbini tanlashga sabab bo'luvchi omillar sifatida quyidagilarni ajratib ko'rsatadi:

Ijod va musiqa ijro etishga bo'lgan qiziqish.

Musiqadan zavqlanishga bo'lgan ehtiyoj.

Musiqa asarlarini ijro etishda o'zi tashabbus ko'rsatishga intilish.

Tinglovchilarning qadriyatini ko'tarish, ularga rohat baxsh etish hohishi. Albatta yuqoridagilar musiqa ijrochilik faoliyatining to'liq motivlari emas. Ular faqatgina musiqachilik faoliyatini boshlashga olib keladi.

A.P.Vasilev tibbiyot xodimi kasbini tanlashning quyidagi asosiy motivlarini keltirib o'tadi:

1) Insonlarni davolash istagi.

2) Og'ir kasalliklar, qariya, yosh bolalarni og'riqlardan xalos etish istagi.

3) O'z yaqinlarining sog'lig'i haqida qayg'urish imkoniyati.

4) Ilmiy tibbiyot muammolarini hal etish.

5) O'z sog'lig'i haqida qayg'urish. 6) Moddiy qiziqishlar. Motivlarning mustahkamlanishi mehnat faoliyatida ishlovchilarning ko'pgina omillarini qondirilishiga bog'liq bo'ladi. G'arb psixologlaridan V.Vrum va E.Disi mehnat faoliyati motivatsiyasini tarkibiy qismlarini ajratadilar. Unga ko'ra insonlar qanchalik o'z ishidan qoniqsa, shunchalik ular o'z ishlarini bajarishga kuchliroq harakat qiladilar. Ularni faoliyat jarayonida rag'batlantirib borilsa, shunchalik qattiqroq ishlaydilar. Bunday yondashuvda amalga oshiriladigan rag'batlantirish ishchilar faoliyatining mahsuldorligiga bog'liq. Bunda ular faoliyat ko'rsatadigan firma, kompaniya va tashkilotlardan kuch oladilar. Bu turli qo'shimcha imtiyozlar nafaqat ta'lim olish uchun intilish, dam olish, korxonalar tomonidan tashkillashtiriladi.

So‘rovnom natijalariga muvofiq ishdan bo‘shashning turi – ob‘yektiv, ob‘yektiv – sub‘yektiv va sub‘yektiv ko‘rinishlarga ajratiladi. Ob‘yektiv sabablarga sog‘lig‘ning yomonligi va jismoniy holati, turar joyini o‘zgarishi, ta‘lim olishni davom ettirish, tug‘ish va bolani parvarishlash kabilar kiradi. Ob‘yektiv – sub‘yektiv sabablarga mehnat shartnomasining shartlari, kasbiy o‘shish, yuksalish imkonining yo‘qligi kiradi. Sub‘yektiv sabablarga jamoadagi psixologik iqlim, shaxslararo munosabatlar va boshqalar kiradi. Ishsizlarning ish qidirish motivatsiyalari haligacha ham o‘rganilmayotgan muammo bo‘lib qolmoqda. Shu bilan birga ishsizlarning axloqi, yangi ish joyini topish bo‘yicha faoliyati ko‘p jihatdan uning motivasion jabhalariga, ularning tuzilishiga kam hollarda hayot mazmunining shart sharoitlariga bog‘liq. M.V.Dmitriy ta‘kidlaganidek, ishsizlarning motivasion jabhalarini o‘ziga xos xususiyatlari ish izlashdagi faoliyatlari motivasion tuzilishlarining hamma ko‘rsatkichlariga bog‘liq holda namoyon bo‘ladi. Ular ijtimoiy o‘zgarishlardan mustaqil bo‘lish uchun qayta harakat qilishda o‘z imkoniyatlaridan foydalanishga turtki beradi. Passiv ishsizlarning motivasion imkoniyatlarini tuzilish xususiyati alohida motivlarning ham harakatlanuvchanligi bilan tavsiflanadi. Kasbiy faoliyat motivlari tuzilishining tavsifnomasi uchun B.N.Dadanov taklif qilgan usullarni qo‘llash mumkin. U istalgan faoliyatning sabablari sifatida quyidagi omillarni o‘zida aks ettiradi, deb ko‘rsatadi: 1. Ayni faoliyat jarayonidan rohatlanish. 2. Faoliyatning to‘g‘ri natijalari (yaratiladigan mahsulot o‘zlashtirilayotgan bilim va hokazo). 3. Faoliyatni rag‘batlatirish (maosh, mansabni oshirish, so‘z vositasida va hokazo). 4. Bosh tortish hollarida yoki faoliyat yaxshi bajarilmaganda beriladigan jazodan o‘zini olib qochishga intilish.

Pedagogik oliy o‘quv yurtlariga kirish va pedagog kasbini tanlash motivlari (o‘qituvchi, boqcha tarbiyachisi va b.) turli xil bo‘lib, bunda ulardan bir qanchasi pedagogik faoliyat bilan bog‘liq bo‘ladi. Bu jihat anchadan beri pedagogik, jamoatchilik va oliy o‘quv yurtlarini o‘ylantirib keladi. O‘tkazilgan ko‘pgina so‘rovlar bo‘yicha olingan natijalarda (pedagogik oliy o‘quv yurtiga kirganlarning) o‘qituvchi kasbiga ijobiy munosabat bildirgan. Taxminan 40 % u yoki bu narsa yoki predmetlarga qiziqqani tufayli o‘qituvchilik faoliyatiga qiziqmagan holda 13 % dan 22 % talabalar esa na o‘qituvchilik faoliyatiga va na kasbiy fanga ijobiy munosabat bildiradi. Ularni oliy o‘quv yurtiga kirishidan maqsad ayni vaqtda harbiy xizmatdan qochish yoki oliy ta‘lim nufuziga ega bo‘lish hisoblanadi. Ko‘pgina, talabalarning pedagogika o‘quv yurtiga kirish sabablari shu dargohning ularning turar joyiga yaqinligi bo‘ladi. Kasbiy ta‘limning muvaffaqiyatini belgilaydigan muhim psixologik jarayon — ma‘lum bir kasbga tayyorgarlik holati hisoblanadi. Bu holat emotsional va motivatsion tayyorgarlikni ham nazarda tutadi. Kasb tanlash inson hayotidagi muhim bir bosqich hisoblanib, bunda inson hayoti uchun muhim qaror qabul qiladi va u jamiyatda o‘z imkoniyatlarini ro‘yobga chiqaradi. Bu jarayon inson tomonidan o‘z ichki imkoniyatlari tahlil qilish natijasida ma‘lum kasbning talablariga uning imkoniyatlarining mos kelishiga qarab sodir bo‘ladi. Kasb tanlash ma‘lum bir kasbni tanlayotgan inson (tanlov sub‘yekti) bilan tanlanayotgan kasb (tanlov ob‘yekti) munosabatlarini o‘zida aks ettiruvchi faoliyat hisoblanadi. Tanlov sub‘yekti va tanlov ob‘yekti o‘rtasidagi munosabatlar xarakteristikasini o‘rganish davrimizning dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi. Ongli ravishda kasb tanlash insonning ijtimoiy mavqei bilan bog‘liq ravishda amalga oshadi. Agar inson uchun asosiysi ijtimoiy nufuz hisoblansa, unda kasb hozirda mavjud

boʻlgan qoidalar, shuningdek, jamiyatdagi nufuzli kasblardan kelib chiqib tanlanadi. Koʻpchilik kasb tanlayotganda bu kasb ularga qanchalik moddiy ragʻbat keltirishiga tayanadi. Insonlar orasida qiziqishlari tufayli kasb tanlovchilar ham boʻladi va bu qiziqish kamdan-kam hollarda romantik xarakter kasb etadi. Kasb mansabga intilish asosida, haqiqiy tashqi taassurotlar zahirida, ota-ona, doʻstlarining maslahatlari orqali yoki omadga bogʻliq holda tanlashi mumkin. Lekin kasbdagi romantika odatda tezda yoʻqoladi va uning oʻrnida inson hali na hissiy, na jismoniy va na psixik jihatdan tayyor boʻlmagan —ogʻir ish kunlari qoladi. Tanlagan kasbi oʻzi uchun qiyin boʻlib, koʻp hollarda turli toʻsiqlarni yuzaga keltiradi va ayrim hollarda oʻz kasbini oʻzgartirishiga toʻgʻri keladi. Bunday hollarda kasb tanlash koʻpgina sharoitlarga bogʻliq boʻlib qoladi. Lekin hammasidan oldin kasb tanlashga eʼtiborni tortish kerak. Koʻpgina, tanlangan faoliyatlar insonning qobiliyat va moyiligiga muvofiq boʻladi.

A.K.Baymetov pedagogik faoliyat motivlarini oʻrganib, ulardan 3 ta asosiylarini birlashtiradi:

a) muqarrarlik motivi (burchli);

b) oʻqitilayotgan predmetlarning qiziqarliligi va eʼtiborni tortish;

v) bolalar bilan muloqatga kirishish. Bu motivlarning ustunlik qilish xarakteriga koʻra mualliflar 4 guruhga mansub oʻqituvchilarni ajratadilar: Burch hissining ustunligi bilan (43 %); oʻqitilayotgan fanlarga qiziqishning ustunligi (39 %); bolalar bilan muloqotga kirishish ehtiyojining ustunligi (11 %); oʻzi hohishlarini ruyobga chiqarish motivi. Oʻrganilgan manbalarga koʻra motivasiya tiplari oʻqituvchilarning oʻquvchilarga boʻlgan pedagogik talablarining yoʻnalishi va xarakteriga taʼsir koʻrsatadi. Oʻqituvchining turli tomonli motivasiyasi oʻquvchilarning axloqiga va ularning oʻquv materialini oʻzlashtirishga talabning uygʻunligi bilan tavsiflanadi. Oʻqituvchilardagi majburiyat motivlarining ustunligi oʻquvchilarga faqatgina katta talablar qoʻyib qolmasdan, balki, qatʼiy intizomni ham talab qiladi. Oʻquv faniga boʻlgan qiziqish motivlari ustun turuvchi oʻqituvchilarda oʻquv materialini oʻzlashtirishga boʻlgan talab koʻzga tashlanadi, chunki bunda eng koʻp talab oʻquvchi shaxsiga qaratilgan boʻladi. Kasb tanlash qisqa vaqtda hal etiladigan ish boʻlmasdan, balki qator bosqichlardan iborat jarayondir. Bu bosqichlarning davoimiyliги tashqi omillarga va kasb tanlash subʼyekting individual xususiyatlariga bogʻliq holda kechadi. Kasbiy jihatdan oʻz oʻzini aniqlash katta maktab yoshiga kelib inson uchun dolzarb mazmun kasb etadi va bir qancha bosqichlarni oʻz ichiga qamrab oladi. Biz quyida shu bosqichlarga qisqacha toʻxtalib oʻtamiz. Bundan koʻzlangan maqsad shundaki, biz koʻrib chiqayotgan mavzuni, yaʼni shaxsning kasb tanlashi, kasbiy shakllanishi va kasbiy faoliyati muammolarini chuqurroq yoritish orqali shaxsni aynan kasbiy oʻz oʻzini aniqlash jarayonini bosqichma bosqich koʻrib chiqishimiz zarur boʻladi. Shunday qilib, kasbiy oʻz-oʻzini aniqlash beshta bosqichni oʻz ichiga qamrab oladi:

1. Kasbni ilk tanlash bosqichi. Bu bosqichda bola kasblar olami haqida yetarlicha tasavvurga ega boʻladi, oʻz ichki imkoniyatlari haqida kam biladi uning kasbiy intilishi hali sust darajada boʻladi. Bu bosqich kichik maktab yoshiga taalluqli boʻlib, unda kasbning mazmuni va ish sharoitlari haqida bolada savollar tugʻilmaydi.

2. Kasbiy jihatdan o'z-o'zini aniqlash bosqichi katta maktab yoshiga to'g'ri keladi (15-17 yoshlar). Bu bosqichda ilk professional intilishlar paydo bo'ladi va rivojlanadi hamda mehnatning turli xil sohalari ichidan o'ziga ma'qulini tanlash jarayoni kuzatiladi.

3. Kasbiy ta'lim bosqichida tanlangan kasbni o'zlashtirish jarayoni sodir bo'ladi.

4. Kasbiy moslashish bosqichi kasbiy faoliyatning individual uslubining paydo bo'lishi hamda kishining ishlab chiqarish va ijtimoiy munosabatlar tizimiga bog'lanishi bilan xarakterlanadi.

5. Mehnatda o'zini ko'rsatish bosqichi (qisman yoki butunlay) kasbiy mehnatga taalluqli bo'lgan talablarning (kutilmalarning) bajarilishi yoki bajarilmasligi bilan bog'liq holda kechadi. Shunday qilib, kasbiy jihatdan o'z o'zini aniqlash - shaxs kasbiy faoliyatining barcha davrlarini, ya'ni, kasbiy intilishning paydo bo'lishidan tortib to mehnat faoliyatidan butunlay ozod bo'lgungacha bo'lgan davrlarni o'zida mujassamlashtirgan jarayondir. Albatta, bu jarayonning eng muhim bosqichlaridan biri kasb tanlash amalga oshiriladigan bosqichdir. To'g'ri tanlangan kasb, bir tomondan, shaxsning ichki imkoniyatlariga mos tushadi va uning insoniy baxti hamda kamolotini belgilaydi, ikkinchi tomondan esa yaxshi kasb egasining samarali mehnati ta'sirida jamiyat rivoji jadallashadi. Bu asosan tashqi holat baholariga, o'zining imkoniyat va qobiliyatlariga, kasb tanlashdagi qiziqish va moyilliklariga bog'liqdir. Umuman olganda kasb tanlashda yosh xususiyatlarining hisobga olinishi, qiziqishlar, qobiliyatlar e'tibordan chetda qolmasligi muhimdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. N.A. ARIPOVA L.A. XOLMAMATOVA N.B. QURBONOVA
"KASBIY PSIXOLOGIYA" TOSHKENT-2018

2. F.I. XAYDAROV N.I. XALILOVA "Umumiy psixologiya" Toshkent-2009