

KASB TANLASH PSIXOLOGIK TANLOV SIFATIDA

*Ajiniyoz nomidagi Nukus Davlat Pedagogika Instituti
Pedagogika fakulteti talabalari*

**Munisa Ibaydayeva
Jolmirza Duysenbayev**

Mamlakatimizda islohotlar jadal sur'atlar bilan amalga oshib borar ekan, bunday islohotlar malakali kadrlar tayyorlashdek muhim vazifani oliy ta'limning oldiga ko'ndalang qilib qo'yadi. Kasb tanlash insonning faqatgina shaxsiy rivojlanishi shaxsiy manfaatlari statusi bilan bog'liq jarayon bo'libgina qolmay mamlakat iqtisodiyoti siyosati hamda rivoji uchun hissa qo'shadigan muhim omildir. Psixologik tanlov va kasb tanlash Mutaxassisni tanlash (baholash) fikri bugungi kundagi kashfiyot emas. Zamonaviy tanlov tarixi asrlar davomida shakllanib kelgan. A.A. Bodalyov va V.V. Stolinning fikricha, u turli qobiliyatlar, bilim, ko'nikma va malakalarni sinash bilan bog'liq. Eramizgacha 3 ming yillik o'rtalarida qadim Vavilondagi bitiruvchilarda sinovlar o'tkazilgan. Qadim Misrda din peshvolarini bir qator sinovlardan o'tkazishgan. Suhbat olib borish ko'nikmalari, tashqi ko'rinishi, mehnat qilish ko'nikmalari, tinglash, olov, suv bilan sinashdan iborat bo'lgan. Bu sinovlar o'zida ishonchi bo'lmagan, ta'limning uzoq muddatiga dosh bera olmaydiganlarni hatto o'ldirish bilan qo'rqitishardi. Shuning uchun har bir nomzodga ibodatxonaga kirishdan avval yaxshilab o'ylab ko'rish tavsiya etilgan. Bu sinovlar tizimini buyuk olim Pifagor yengib o'tgan. Gretsiyaga (Yunonistonga) qaytib o'zi yengib o'tgan qiyinchiliklarga o'xshash sinovlardan o'ta oladigan kishilarni o'zi asos solgan maktabga qo'ygan. Pifagor intellektual qobiliyatlilarga katta e'tibor bergan. Shuningdek, u yoshlarning kulishi va yurishiga e'tibor bergan. Eramizgacha 2200 yil avval qadimgi Xitoyda hukumatning mansabdor lavozimini egallashni hohlovchi kishilar qobiliyatini tekshirish tizimi mavjud bo'lgan. Musiqa, kamondan otish, otda yurish, yozish, hisoblash, marosimlarni o'tkazish bo'yicha har 3 yilda amaldorlar shaxsan imperatorlar sinovidan o'tishgan. Davlat uchun imtixonlar tizimi eng qobiliyatli, iqtidorli kishilarni tanlash vositasi edi. O'rta asrlar davomida ham turli imtixonlar o'tkazilgan. Vyetnam davlatida atigi ikki yil davomida (1370-1372) barcha harbiy va fuqarolik amaldorlarining qayta attestatsiyasi o'tkazildi. Bu butun mamlakat bo'yicha davlat apparatlarini tekshirishdan o'tkazish imkonini berdi. Natijada Vyetnam yanada kuchli feodal mamlakatga aylandi. XV asrda sinovlar tartibga solindi. Ular bosqichlar va tur bo'yicha o'tkazilardi. Imtihonda oliy darajalarga erishish hurmatga sazovor bo'lish hisoblanardi. Bugungi kunda tanlov davlat va nodavlat ta'lim muassasalarining ishchilarini faoliyat ma'sulligini, professionalizmi, malaka darajasini belgilash uchun o'tkaziladi. Birinchi navbatda tanlov mutaxassisning egallab turgan lavozimiga kasbiy muvofiqligini aniqlashga qaratilgan. Faoliyat muvaffaqiyatini prognozlash psixologik ko'rsatkichlar asosida olib boriladi. U faoliyatda o'rgatish jarayonini optimallashtirish uchun muhim o'quv guruhlarini tuzishda, individual yondashishni tashkil etishda va boshqa hollarda qo'llaniladi. Ko'pincha faoliyat muvaffaqiyatini prognozlash insonning u yoki bu faoliyatga to'g'ri kelishi psixologik tanlov o'tkazish yo'li orqali amalga oshiriladi. Psixologik tanlov professional tanlovning komponentlaridan biri bo'lib, u o'z ichiga

tibbiy, ta'lim, bilim darajasi bo'yicha tanlovlarni oladi. Aniq faoliyat turida inson qobiliyatlarini son va sifat ko'rsatkichlari bo'yicha baholash eng oddiy, ammo unchalik mukammal bo'lmagan usuldir. Psixologik tanlov shundayki, bugungi qabul qilgan qarorlarimiz kelajakdagi tanlovlarimiz uchun asos bo'lishi mumkin. Insonlar ko'p hollarda allaqachon qilingan tanlovlarga amal qilishda davom etishadi. Siz studentlik paytingizdan boshlab sotib olgan tish pastaning savdo belgisi sizning butun hayotingiz mobaynida siz tanlaydigan brend bo'lishi osonroq. Bu yerda siz haliyam o'sha savdo belgisini tanlayotganingizning bir nechta sababi bor. Birinchidan, siz o'sha mahsulotni avval iste'mol qilib ko'rgansiz, bu sizni o'sha mahsulot uchun yana qo'shimcha xarajat qilishga undaydi. Ikkinchidan, brendlarning foydalilik darajasi o'rtasidagi farq judayam kam. Shu sababli, siz aynan nimani tanlayotganingizni ahamiyati yo'q va iloji boricha avval sinovdan o'tgan mahsulotni tanlash samaraliroq. Yosh mutaxassislarni tanlovdan o'tkazish 2-3 yildan keyin amalga oshiriladi. Bunda yosh mutaxassisning egallab turgan lavozimiga mosligi va uning kasbiy rivojlanishini istiqbolli rejaları nazarda tutiladi. Mutaxassisning egallab turgan lavozimiga mosligini aniqlash zaruriyati shuningdek, ish stajiga ega bo'lgan talab ishchining shaxsiga nisbatan ham kelib chiqishi mumkin. Haq to'lash shartlari mehnat xarakteri va mazmunining o'zgarishi yangi texnikaning kirib kelishi, yangi texnologiyalarga o'tish, egallab turgan lavozimiga muvofiqligini tasdiqlash uchun kerak bo'ladi. Nihoyat, yoshdagi o'zgarishlar va kasbiy deformatsiyalar bilan bog'liqlik ishchining kasbiy nomuvofiqligi bo'lishi mumkin. Tanlovning keyingi muhim aspekti mutaxassis faoliyatining samaradorligini aniqlaydi. Albatta, tanlov ob'yektiv xarakterga ega bo'lishi lozim. Tanlovda ishchi kasbiy faoliyatining ma'naviy tomonini hisobga olish lozim. Har bir kasbda xulq etikasi va korporativ axloq mezonlari mavjud. Ularga rioya etish tashkilot va muassasalarning rahbarlari uchun muhim ahamiyatga ega. Kasbiy ahloq qarorning ijtimoiy asoslanishiga, mahsulot sifatiga, rahbar kadrlar siyosatiga, jamoadagi ijtimoiy - psixologik muhitga ta'sir etadi. Nihoyat, tanlov mutaxassisning o'z ishiga va kasbiga bo'lgan sub'yektiv munosabatini aniqlash imkonini beradi. Shuningdek, asosiy qobiliyat tarkibidan tashqari, tanlov istalmagan kasbiy sifatlar bo'lishi mumkin bo'lgan shaxs deformatsiyalari va albatta, ularning tashxis usullarini aniqlab berishlari lozim. Asosiy qobiliyatlar va istalmagan kasbiy sifatlar tashxisi natijalari mutaxassisning kasbiy rivojlanishini va malakasini oshishini aniqlab berishi kerak. Tanlov maqsadlari - bu malaka professionalizmining o'sishini tezlatish boshqaruvli mehnat sarmahsulligi, ijodiy tashabbuskorlikning rivojlanishi bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga haq to'lashni differentsiatsiya yo'li bilan ishchilarni ijtimoiy himoyalash kabilardir. Mutaxassisning egallab turgan lavozimi va talab etayotgan malaka toifasiga mosligini o'rganish, ishchini kelgusidagi kasbiy malakalari o'sishiga imkon beradi. Shuningdek, tanlovning noxush masalaridan biri - shtatlarni qisqartirish, rahbarning ishi qoniqtirmaydigan ishchilardan qutilishi. Kasbiy tanlov tashkilotda ma'lum tanglikni yaratadi chunki, u sub'yektiv va xato bo'lishi mumkin bo'lgan baholash jarayonlari bilan bog'liq. Chunki tanlov natijalariga ko'ra shaxs uchun juda muhim bo'lgan xulosalar chiqariladi. Shuning uchun kasbiy tanlovni o'tkazish uchun ishchining professionalizm darajasini, mehnat samaradorligini va kasbiy potensialini to'g'ri baholay oladigan professionallar jalb etiladi. Psixologik tanlovning yana shunday xususiyati borki, tanlanayotgan ob'yektlar orasida biri boshqalaridan nimasi bilandir ustunlik qilsa o'sha ob'yektni tanlanish ehtimolligi ko'proq bo'ladi.

Yaqinda, Chikago universiteti talabalari tomonidan psixologik tadqiqot o'tkazilgan. Qatnashuvchilar ikki guruhga ajratilgan va guruhlardan ikkita dam olish joyidan birini tanlash so'ralgan. Birinchi guruhga tanlash oson bo'ldi. Chunki, ularga joylardan biri dengiz bo'yida joylashganligi aytilgan edi. Ikkinchi guruh bu borada qiynaldi, sababi ularga hech narsa aytilmadi va kasbiy tanlov natijasi - ishchiga malaka toifasini berishdir. Shaxs faoliyati va xulqiga kishi hayotining birinchi kunidanoq baho beriladi. Atrofdagilar uni anglagan yoki anglamagan, tizimli, tizimsiz baholashadi. Baholash bizning kundalik aloqalar odamlar bilan muloqotlarning tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu baholashdan farqli ravishda tanlov tashkilot a'zolarining (baholovchi) shu tashkilot a'zolarini (tanlovdan o'tuvchilar) standartlashgan baholash shaklidir. Bunday farq baholash shaklidir. Kadrlarni baholash masalalari bo'yicha adabiyotlar tahlili asosida barcha tanlov usullarini ikki guruhga bo'lish mumkin: erkin va parametrlari berilgan guruh tanlov jarayoni muhim ahamiyatga ega. Rahbar tanlovdan avval ishchilarni ularni tanlovdan o'tishi haqida ma'lum qilishi lozim: toifa talablari, baholash usullari, tanlovning o'tish muddati va boshqalar. Tanlov natijalari bo'yicha suhbat o'tkazish ham muhim ahamiyatga ega. Shuning uchun rahbarlarni tanlov yuzasidan suhbat olib borishga o'rgatish lozim.

Tanlov shaxsning qaysi asosiy muhim kasbiy sifatleri hisobga olinadi?

Buning uchun tanlov so'rovnomasidan namuna keltiramiz.

Bu so'rovnomani rahbar to'ldiradi. Xizmat faoliyatiga munosabati va uning natijalari:

A) Ishga qiziqqanligi, tashabbuskorligi, mustaqilligi. Mehnatkash – ishga tegishli bo'lgan masalalarni o'zi yechishga kirishib ketadi - ishga to'liq berilib ketgan - ijodiy yondashadi - o'z rejalarini tuzadi va fikrlar bildiradi topshiriqlarni bajarishda mustaqil faol, yoki uning aksi – tashabbuskorlikni tanlash imkoniyati teng edi. namoyon qilmaydi - o'z fikriga ega emas – tashqi ko'rishidan kuzatish qiyin befarq - passiv.

B) Bardoshli va qatiyatli. Charchoqni bilmaydi - o'ta kuchli zo'riqishda ham ishga bo'lgan layoqatini yo'qotmaydi - qatiyatli hammasiga ulguradi - ishga noroziliklari yo'q, ishdagi o'zgarishlari - o'rta darajada, ammo undan pasaymayapti – aniq emas; yoki tartibli emas parison, ishni tez ammo sifatsiz bajaradi, ko'p xatoga yo'l qo'yadi - umuman olganda faoliyatda past ko'rsatkichni tashkil qiladi.

Aqliy qobiliyatlar:

A) tahliliy fikrlash qobiliyati, tez fahmlay olish, topqirlik. Ishni ko'zini bilish, aqliy qaror qabul qilishda cheklangan moxiyatni tushunmay, ayrim detallarni anglash, fikrlashning bir xil emasligi, sekinlashgan fikrlash, tushunib olishdagi qiyinchiliklar. B) fikrlashda ishonch va aniqlik. Aniq - bosiq ob'yektiv - muhimni muhimsizdan ajrata olish - o'ylab ish ko'rish ishonchsizlik - noaniqlik - o'z fikrining yo'qligi.

B) o'z fikrini bayon eta olish, og'zaki chiqish, juda aniq va ishonchli - ko'rgazmali - qisqa - chalkash - tutilib gapirish. Yozma ravishda: juda mohirona - to'liq, tartibli - bog'liqsiz - aniqlikning mavjud emasligi, ifodalarning o'xshovsizligi.

G) salohiyat kuchli - xar tomonlama - mos, cheklangan - bo'shliklar mavjud:

D) Tashkilotchilik qobiliyati.

Tashkilotchilik qobiliyatining mavjudligi, rejalashtirishning aniqligi, rejani aniq amalga oshirish, tajribasizlik - uquvsizlik, umumiy tasavvurning yo'qligi. Shaxsiy tavsifnoma:

A) Xarakterning umumiy holatlari: samimiylik - o'zini qo'lgga olishi - tolerantlik - kamtarlik - bosiqlik - hazilga moyilligi, o'ziga tanqidiy baho berish- kirishimli emas - yashirincha ish tutish - yuzakilik - hisobli - egoizm, o'zini ushlab tura olmasligi, manmanlik, erkalik.

B) Mas'uliyat, burch tuygulari mas'uliyat - majburiylik - ishonchlilik - befarqlik

B) Irodaviy tavsiflari- ishni oxirigacha olib boradi - mustaqil qaror qabul qiladi - qaror qabul qilishda xato qiladi - o'ziga nisbatan ishonchi yo'q, faqat ko'rsatma bilan ish tutadi.

G) O'zini tutishi-ishonch-odobli, majburiylik-erkin-korrektiv- tortinchoq, odobsiz ishonchsizlik-manmanlik.

D) xizmatdagi xulq-atvori rahbariyat bilan munosabatda samimiy konstruktiv va pozitiv xodimlarning tanqid va maslahatlarga quloq soladi, ishbilarmon, rahbariyat hurmat bilan qaraydi, oson boshqariladi, tanqidga xafa bo'lmaydi, rahbariyatni chetlab o'tishga harakat qiladi, buyruq berishlarini yoqtirmaydi, samimiy emas, ishonch qozonishga harakat qiladi, o'zini yomon tutadi. Kasbdoshlari bilan munosabatda boshqalar bilan chiqishadi, kasbdoshlar ishonchini qozongan, o'rtoqlik tuyg'usi rivojlangan, jamoaga kirishib ketadi, muhabbat qozongan, yordamga kelishga tayyor, ziddiyatli vaziyatlar sababchisi bo'ladi, bir o'zi yuradi, jaxldor o'rtoqlik hissi mavjud emas.

Mutaxassisning tanlovi uchun ahamiyatli bo'lgan boshqa sifatlarni ham ko'rib chiqamiz:

A) chet — tillarini bilish darajasi? Qaysi tillarni biladi? Qanday darajada va qayerda o'rgangan? Mamlakatda yoki chet elda?

B) malaka oshirishi, malaka oshirish kurslarida yoki boshqarish akademiyasida o'qigan. Mutaxassisning umumiy bahosi tanlov mazmunidan kelib chiqishi lozim, u quyidagi baholardan iborat: Juda yaxshi, eng yaxshi umumiy baho bo'lib, u ishga shak - shubhasiz layoqatga, o'ta kuchli qobiliyatlar va xizmat majburiyatlarini a'lo bajarishga mos keladi. Bunday bahoga shunday mutaxassislar loyiqki, ish bo'yicha ham, shaxsiy fazilatlariga ko'ra ham "Yaxshi" bahosini olgan ishchilardan ustun turishadi. "Juda yaxshi" bahosi kamdan- kam beriladi. Yaxshi baho olish uchun ishga layoqat bilan yondashadigan yuqori qobiliyat va kasbiy majburiyatlarni aniq bajarish bilan ajralib turadigan ishchilar tekshiriladi. Bu bahoni faqat chuqur bilimga ega bo'lgan o'z ish-joyida qiyinchiliklarni yenga oladigan, qobiliyatli va salohiyatli mutaxassislar bo'lishi mumkin. Qoniqarli baho: bu baho o'z shaxsiy sifatlari, qobiliyatlari va kasbiy faoliyatini "yaxshi" bahosini darajasiga yetarlicha javob bermaydigan shaxslarga beriladi. Qobiliyatlar va kasbiy majburiyatlarni bajarishda kamchiliklari mavjud ishchilarga qo'yiladigan baho. Bu xodimlarning kamchiliklarini bartaraf etishga umidi mavjud. Ishchilarga attestatsiyada beriladigan eng yomon baho. Bu ishchilar kasbga nisbatan layoqat qobiliyatlari va mehnat majburiyatlarini bajarish borasida talabga javob bermaydilar, chunki elementar bilimlarida bo'shliqlar mavjudligi tufaylidir. Bu kamchiliklarni bartaraf etib bo'lmaydi, bo'lgandayam xodimdan shunday kuch talab etadiki, kutilmagan holda qabul qilinadi. U o'z lavozimiga loyiq emas hisoblanadi. Tanlov xulosasi- bu mutaxassislarga ular kasbiy darajalariga muvofiq malaka toifalarini berish to'g'risidagi qarorni qabul qilishdir. Toifa berish fikrimizcha, tanlovning maqsadlaridan biri xolos. Yodda tutish kerakki, tanlov nafaqat mutaxassisning dolzarb malaka darajasini baholash kerak, balki uning kasbiy o'sishini, uning malakasini oshirish yo'llarini shuningdek, karyera

istiqbollarini aniqlab berish lozim. Tanlov bir marotabalik xodisa yoki navbatdagi kompaniya sifatida ko‘rilmaligi kerak. Agarda tanlov maqsadiga - ya‘ni kasbiy o‘shishni tezlashtirish, mehnat sifati va maxsuldorligini oshirish, ijodiy tashabbuskorlikni oshirishga erishilsa - shunda mutaxassislar uchun attestatsiya muassasa va tashkilotlarda odatiy va doimiy istalgan holat bo‘lib qoladi. Shu qoidaga tayanib, biz mutaxassisni baholash uchun kerak bo‘ladigan ma‘lumotlarni o‘z ichiga olgan mutaxassisning kasbiy toifa pasportini ishlab chiqdik. Pasport ikki qismdan iborat. Birinchisida biografik ma‘lumotlar bo‘lib, kasbiy o‘zgarishlarda bu o‘zgarishsiz qoladi. Ikkinchi qismi har qaysi attestatsiya jarayonida to‘ldiriladi. Shunday kasbiy toifa pasportiga ega bo‘lib, muassasa rahbari ob‘yektiv ravishda hech qanday qiyinchiliklarsiz xodimini ishlatish mumkin, mutaxassisning o‘zi esa o‘z kasbiy o‘shishini nazorat qilishi, o‘z vaqtida kasbiy faoliyatga kerakli o‘zgartirishlar kiritishi mumkin. Tanlovning asosiy tamoyillariga rioya etishni ta‘minlash uchun - yana bir bor tanlov o‘tkazishning ayrim muammolarida to‘xtalib o‘tamiz. Eng asosiysi odamga yo‘naltirilganlik mutaxassisga uning toifasidan qat‘iy nazar unga qiziqish, xodimga yaxshi munosabatda bo‘lish, undan kutiladigan emas, balki uning kasbiy o‘shishini doim nazarda tutish kerak. Bu muammolarni hal etishda real imkoniyatlarni sanab o‘tamiz: Tanlovda o‘quvchini metodikasini barcha materiallari bilan tanishtirish. Mutaxassis faoliyatining tekshiruvini o‘tkazishda tanlovdan o‘tuvchi tayinlangan materiallar bilan tanishtirilishi lozim. Qaysidir nomzoddan norozilik hollarda u ekspertni chetlatishga haqli. Imtixon komissiyasi taklif etgan variantlardan imtixon shaklini tanlash tanlovdan o‘tuvchilarga bog‘liq. Tanlovni o‘tkazishda attestatsiyadan o‘tuvchilarning individual, jins, yosh xususiyatlarini hisobga olishi lozim. Tanlovda yo‘l qo‘yilishi mumkin bo‘lgan xatolarga to‘xtalib o‘tamiz. Tanlovda yosh, endi faoliyatini boshlagan xizmatchilar faoliyati tajribasizlik, mas‘uliyatsizlik bilan belgilanadi. Ko‘p yillik stajga ega bo‘lgan mutaxassislarga esa kasbiy ishonch, ammo shu bilan birga konservatizm va yangiliklarga o‘rgana olmaslik xos bo‘ladi. Tanlovning ob‘yektivligiga attestatsiya komissiyasi a‘zolarining ishchilarga bo‘lgan simpatiya va antipatiyalari ta‘sir etadi. Shuning uchun kimlargadir baholar ko‘tarilib qo‘yadi, kimgadir pasaytirib qo‘yiladi. Tanlov natijalariga rahbarlar tomonidan ekspertlarga berilgan xulosalar ta‘sir etadi. Tanlov natijalari bo‘yicha mutaxassislarga oshirilgan yoki aksincha pasaytirilgan og‘zaki tavsiflar beriladi. Kasb tanlash – kasb talablaridan kelib chiqib, bir qancha variantlar orasidan shaxsiy xususiyatlari va hislatlari ustuvorligiga ko‘ra munosibrog‘ini tanlashni bildiradi. Kasb tanlash kasbiy yo‘nalganlikka nisbatan bir muncha murakkabroq jarayon. Chunki shaxsda kasbga xos xususiyatlar – muayyan kasbni egallashga tayorgarlik (bilim, tajriba, dunyoqarash doirasining kengligini) darajasining mavjudligini aniqlash talab etiladi. Kasbiy shakllanish va kasbiy faoliyat muammolarini tadqiq etish dolzarb va keng qamrovli psixologik - pedagogik muammo sifatida baholash uchun barcha asoslar mavjud. Mazkur muammo ijtimoiy - iqtisodiy o‘zgarishlar sharoitida shaxs oldiga yanada kattaroq talablar qo‘yadi. XXI asrning boshidagi kasb-korlikka doir axborotlar ko‘lamining ortganligi, inson ehtiyojlarining o‘shib borayotganligi, yangi sohalarining paydo bo‘layotganligi, kasb yo‘nalishlarining o‘zgarib borishi va shaxsning hayotga munosabatining o‘zgarayotganligi sifatleri bilan xarakterlanadi. Ma‘lumki, har bir shaxs farovonlikda va yaxshi ta‘minlangan sharoitda yashashni istaydi. Shu sababli ham insonlar farovon turmushni ta‘minlashga xizmat qiluvchi mehnat faoliyati bilan

shugʻullanishga intiladilar va moddiy boyliklarni oʻzlashtirishga imkon yaratuvchi kasb-hunar sohalari va mutaxassisliklarni egallashga harakat qiladilar. Baʼzi holatlarda maʼlum bir kasbni tanlash va uni egallashda shaxsning imkoniyati yetarli boʻlmaydi. Insonning qiziqishlariga va psixologik imkoniyatlariga toʻgʻri kelmaydigan kasbning tanlanishi, tabiiyki, uning shaxs sifatida kamol topishiga salbiy taʼsir koʻrsatadi. Shu nuqtai nazardan shaxsning ichki intilish va imkoniyatlariga u tanlagan kasbi bilan shaxsi orasidagi munosabati oʻta dolzarb masala hisoblanadi. Biz quyida shu masala boʻyicha psixolog olimlarning qarashlarini, oʻtkazgan tadqiqotlarini tahlil qilamiz. Maʼlumki, shaxsning kasbiy shakllanishi toʻrt asosiy bosqichdan iborat boʻlib, ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

- a) kasbiy intilishlarning shakllanishi;
- b) kasbiy taʼlim; v) kasbiy moslashish;
- g) shaxsning kasbiy faoliyatda qisman va toʻliq oʻzini-oʻzi bagʻishlashi.

Mazkur bosqichlarga mos holda kasbiy oʻzini oʻzi aniqlash jarayoni ham sodir boʻladi. Kasbiy oʻzini oʻzi aniqlash jarayoni psixologik adabiyotlarda yetarli darajada chuqur yoritilgan boʻlib, ayniqsa, psixologlar kasbiy intilishning shakllanishi va kasb tanlash bosqichlariga alohida eʼtibor qaratganlar. Respublikamizda olib borilayotgan ijtimoiy – iqtisodiy islohotlar aholidan yuksak madaniyatni, oʻz kasbining mohir ustasi boʻlishni talab etadi. Shu nuqtai nazardan kasbiy faoliyatning ikki xil jihati psixologik va pedagogik jihatlari farqlanadi. Kasbiy faoliyatning psixologik jihatlari xodimlarning kelajakda oʻz burch va majburiyatlarini samarali bajarishlari uchun ularga zarur boʻlgan psixologik-pedagogik tamoyillar, kategoriyalar va tushunchalarni singdirish hamda kasb madaniyati va etikasi talablariga muvofiq hatti – harakatlarini izohlash, xizmat vazifalarini toʻgʻri bajarishga oʻrgatish, oʻz kasbiga mehr – muhabbat, insonga hurmat bilan qarashni tarbiyalashda namoyon boʻladi. Kasbiy faoliyatning pedagogik jihatlari esa xodimlar xulqidagi mavjud ahloqiy – siyosiy xususiyatlarda aks etib, ahloqiy prinsiplar va meʼyorlarning shaxs ongida qanday hosil boʻlishi bilan belgilanadi. Axloqning shakllanishida atrofda turli xulq – atvordagi kishilar, shaxsiy tajriba, muayyan tiplar toʻgʻrisidagi maʼlumotlar, ommaviy axborot vositalarida yoritilayotgan faktlar katta ahamiyatga ega. Kasbiy taʼlimning muhim vazifalaridan biri kasbiy tayorgarlik boʻlib, bunda tayorgarlik ikki xil koʻrinishda amalga oshiriladi: mustaqil oʻrganish (qoʻshimcha taʼlim yoki mustaqil taʼlim) va maxsus kasbiy taʼlim muassasalarida taʼlim olish orqali.

Kasbiy taʼlimning muvaffaqiyatini belgilaydigan muhim psixologik jarayon — maʼlum bir kasbga tayorgarlik holati hisoblanadi. Bu holat emotsional va motivatsion tayorgarlikni ham nazarda tutadi. Kasb tanlash inson hayotidagi muhim bir bosqich hisoblanib, bunda inson hayoti uchun muhim qaror qabul qiladi va u jamiyatda oʻz imkoniyatlarini roʻyobga chiqaradi. Bu jarayon inson tomonidan oʻz ichki imkoniyatlari tahlil qilish natijasida maʼlum kasbning talablariga uning imkoniyatlarining mos kelishiga qarab sodir boʻladi. Kasb tanlash maʼlum bir kasbni tanlayotgan inson (tanlov subʼyekti) bilan tanlanayotgan kasb (tanlov obʼyekti) munosabatlarini oʻzida aks ettiruvchi faoliyat hisoblanadi. Tanlov subʼyekti va tanlov obʼyekti oʻrtasidagi munosabatlar xarakteristikasini oʻrganish davrimizning dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi. Kasb tanlash qisqa vaqtda hal etiladigan ish boʻlmasdan, balki qator bosqichlardan iborat jarayondir. Bu bosqichlarning davoimiyliги tashqi omillarga va kasb tanlash subʼyektining individual xususiyatlariga bogʻliq

holda kechadi. Kasbiy jihatdan o'z o'zini aniqlash katta maktab yoshiga kelib inson uchun dolzarb mazmun kasb etadi va bir qancha bosqichlarni o'z ichiga qamrab oladi. Biz quyida shu bosqichlarga qisqacha to'xtalib o'tamiz. 1. Kasbiy tanlov xulosasi va uning ahamiyati. Kasbiy faoliyatning pedagogik jihatlari. Bundan ko'zlangan maqsad shundaki, biz ko'rib chiqayotgan mavzuni, ya'ni shaxsning kasb tanlashi, kasbiy shakllanishi va kasbiy faoliyati muammolarini chuqurroq yoritish orqali shaxsni aynan kasbiy o'z o'zini aniqlash jarayonini bosqichma bosqich ko'rib chiqishimiz zarur bo'ladi. Shunday qilib, kasbiy o'z o'zini aniqlash beshta bosqichni o'z ichiga qamrab oladi:

1. Kasbni ilk tanlash bosqichi. Bu bosqichda bola kasblar olami haqida yetarlicha tasavvurga ega bo'ladi, o'z ichki imkoniyatlari haqida kam biladi, uning kasbiy intilishi hali sust darajada bo'ladi. Bu bosqich kichik maktab yoshiga taalluqli bo'lib, unda kasbning mazmuni va ish sharoitlari haqida bolada savollar tug'ilmaydi.

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. Aytish mumkinki, u insonning butun hayot yo'lini qamrab oladi. 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.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1.N.A. ARIPOVA, L.A. XOLMAMATOVA, N.B. QURBONOVA KASBIY PSIXOLOGIYA Toshkent-2018