

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA’LIM VAZIRLIGI
GULISTON DAVLAT UNIVERSITETI
PEDAGOGIKA FAKULTETI
PEDAGOGIKA- PSIXOLOGIYA
KAFEDRASI**



**“Kasbiy psixologiya” fanidan
*O‘quv-uslubiy majmua***

Bilim sohasi: 100000 – gumanitar
Ta’lim sohasi: 110000 – pedagogika
Ta’lim yo’nalishi: Barcha ta’lim yo’nalishlari

Guliston-2020

Ushbu o'quv-uslubiy majmuada "Kasbiy psixologiyasi" fanidan o'quv va ishchi dasturlar, fanni o'qitish bo'yicha ta'lim texnologiyasi, ma'ruzalar matni, ishchi loyixalar, tajriba va amaliy mashg'ulotlarni bajarish bo'yicha tayyorlangan uslubiy ko'rsatmalar hamda nazoratlar bo'yicha topshiriqlar, test savollari izoxli lug'ati jamlangan.

O'quv-uslubiy majmuadan oliy o'quv yurtlarining professor-o'qituvchilari, ilmiy xodimlar, tadqiqotchilar va "Kasbiy psixologiyasi" faniga qiziquvchilar foydalanishlari mumkin.

Tuzuvchilar: : Xudaykulova Zarifa, "Pedagogika va psixologiyar" kafedrası
o'qituvchi _____

.Mirzoyev Jamshid, "Pedagogika va psixologiya" kafedrası
o'qituvchisi _____

Taqrizchi: (PhD) pfn. S.Sharapova.

O'quv-uslubiy majmua "Pedagogika va pedagogik texnologiyalar"
kafedrasining «__» «__» _____ yildagi № __ sonli yig'ilishida muxokama
qilingan va institut o'quv- uslubiy kengashiga tavsiya etilgan.

MUNDARIJA

I. O'QUV MATERIALLARI	
1.1. MA'RUZA MATERIALLARI	
1.2. SEMINAR MASHG'ULOTLARI.....	
II. FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI	
III. MUSTAQIL TA'LIM MASHG'ULOTLARI	
IV. GLOSSARIY	
V. ILOVALAR	
5.1. Umumiy psixologiya fani bo'yicha fan dasturi.....	
5.2. Umumiy psixologiya fani bo'yicha ishchi dasturi.....	
VI. Tarqatma materiallar	
6.1. Testlar	
6.2. Nazorat savollari	
6.3. Qo'shimcha manbalar	

1.Kasbiy psixologiyaning predmeti va dolzarb vazifalari

Asosiy savollar

1. Kasbiy psixologiya fanining tarixiy rivojlanish bosqichlari.
2. Kasbiy psixologiya fanining predmeti maqsad va vazifalari.
3. Sharq mutafakkirlarining kasbiy ta'lim va tarbiyaga oid falsafiy psixologik qarashlari.
4. Chet ellarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlari.

O'quv maqsadi: *Kasbiy psixologiya fanining tarixiy rivojlanish bosqichlari. Kasbiy psixologiya fanining predmeti maqsad va vazifalari. Sharq mutafakkirlarining kasbiy ta'lim va tarbiyaga oid falsafiy psixologik qarashlari. Chet ellarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlari bilan tanishib chiqish.*

Tayanch so'z va iboralar: *psixologiya, psixika, reflector, biologic, emotsiya, sezgi, xarakter, ong, tafakkur, idrok, intellektual bilim, shartli va shatrsiz reflekslar, kasbga yo'naltirish, individual yondashuv, psixik jarayonlar, psixologik xolatlar, psixik xususiyatlar.*

1. Kasbiy psixologiya fani ning
tarixiy rivojlanish bosqichlari .



Psixologiya fanining o'z oldiga vazifa qilib qo'yadigan muammolari juda xilma-xil bo'lib, u eng avvalo, psixik faoliyatning asosiy qonunini belgilash, uning rivojlanish yo'llarini aniqlash, har bir psixik prosesning asosida qanday mexanizm borligi, uning o'zgarish jarayonlarini ochib berish masalalarini o'rganadi. Psixologiya psixik faoliyatning u yoki bu sharoitda qanday ro'yobga chiqqanligini o'rganish bilangina shug'ullanib qolmasdan, bu jarayonlarni qanday boshqarib borish masalalarini ham ilmiy asosda o'rganadi.

Shuning uchun ham ilmiy psixologiya boshqa barcha o'rganilayotgan predmetlar orasida eng asosiy fanlardan hisoblanadiki, uning jamiyat rivojlanishi bilan ahamiyati yanada ortib va takomillashib boraveradi.

Psixologik fenomenga turlicha nazariya bilan yondashish mumkin. Biologik yondashuv miyadagi jarayonlarni va jismoniy o'zgarishlarini o'rganadi, masalan, yuz qizarishi, asabiylashish holatlari. Evolyutsion yondashuv uchun individning "g'azab" holati geniga ta'siri e'tiborlidir. Bugungi kunda zamonaviy psixologik yondashuvlar ham psixologiyaning nazariyasini boyitib boradi. Ularni quyidagi jadvalda ko'rish mumkin.¹

¹ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 18-b.

Psixologiya - o‘zi nima? degan savolga bir nechta psixologik ta’riflarni ko‘rish mumkin. Avvaliga psixik jarayonlarni o‘rgangan V.Vuntning fikricha, psixologiyaning asosiy vazifasi introspeksiya bo‘lib, u shaxsiy psixolog ya’ni emotsional holat va hissiy jarayonlarni o‘zi tahlil qilishidir.

1920 yillardan 1960 yilga qadar amerikalik psixolog J.B.Uotson introspeksiyaning rad etib, psixologiyani xatti-harakati kuzatuvchi fan deb atadi.

Psixologlar 1960 yillarda bu fanni xulq va ruhiy jarayonlar haqidagi fan deb atashgan. Ruhiy jarayonlar ichki subektiv jarayon bo‘lib, buni hulgiga qarab aniqlaymiz – his qilish, anglash, tush ko‘rish. O‘y-xayol hislardir. Psixologiya fan sifatida kuzatuv asosida fikrlarni tahlil qilish va g‘oyalarga baho berishga intiladi - degan ilmiy fikrlar ham bo‘lgan.

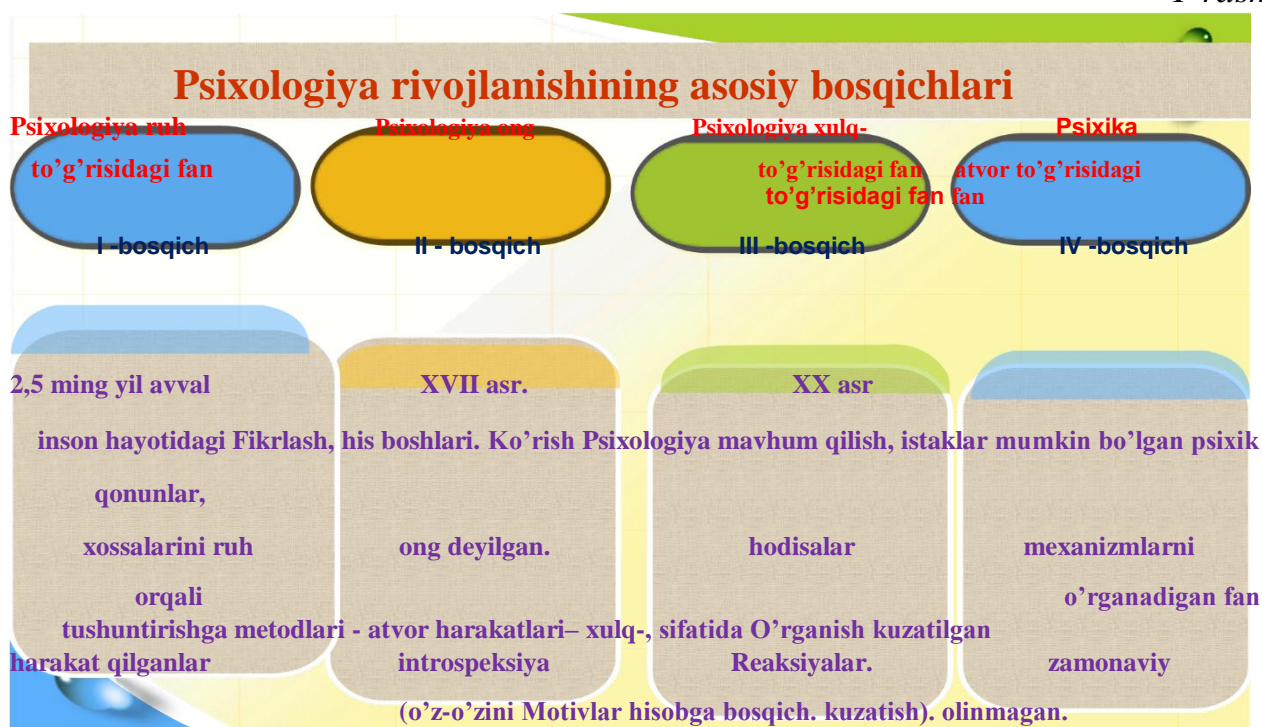
Turli mazmundagi taassurotlar tufayli paydo bo‘ladigan hissiy holatlar hayotimizning turli-tuman ko‘rinishlaridirki, bularning hammasini psixologiya fani o‘rganadi.

*Psixologiyaning o‘z chegaralari bor. U sizga aniq va yakuniy javob bermaydi. Masalan, Lev Tolstoyning quyidagi “Nima uchun yashayapman? Nimadir qilishim shartmi? Hayotda kutib turgan o‘linga bo‘ysunmaslikdan maqsad bormi”, -degan savollarga har bir shaxs o‘zicha javb beradi. Biroq psixologiya sizga odamning hissiyoti, o‘yi, xatti-harakatini yaxshiroq tushunishga yordam beradi.*⁴

Psixologiya tarixida psixikaning paydo bo‘lishi haqida yana bir qancha turlituman fikrlar bor. Uzoq asrlar davomida psixika va uning paydo bo‘lishi, taraqqiyoti masalalariga har xil nuqtai nazardan yondashib kelindi.

Psixologiyani to‘g‘risidagi fan sifatida shakllanishida quyidagi 4 asosiy bosqichni ajratish mumkin:

1-rasm



Psixikaning taraqqiyoti, uning harakati - o'zgarishidir. Qadimgi faylasuflar ruhiy hodisalarning rivojlanishini turlicha talqin etib keldilar, uni ilohiy kuchga bog'lab tushuntirishga harakat qiladilar. Masalan, grek filosofi Fales (eradan avvalgi 624-547 yillar) odamning ruhiy hayotini bug' shaklida tasavvur qilgan va uning asosida suv yotadi degan. Anaksimenes esa (eradan avvalgi 588-525 yillar) ruhiy hayotning manbai havodir deb ta'lim bergan. Geraklit (eradan avvalgi 544-488 yillar) ruhiy hayotning manbaini olov deb targ'ib qilgan.

Qadimgi falsafaning mashhur namoyandalari Suqrot (eradan avvalgi 469-399) va Platon (eradan avvalgi 427-347 yillar) ham inson psixikasi, ruhiy hayoti haqida butunlay boshqacha nazariyani olg'a surganlar. Ularning fikricha, tana va jon boshqa-boshqa qismlardir. Go'yoki jon inson tanasiga "ideal" dunyodan kiradi-yu, ma'lum vaqtdan so'ng yana o'sha dunyoga qaytib ketadi. Mashhur faylasuf Demokrit esa (eramizdan avvalgi 460-370 yillar) inson organizmi atomlardan tashkil topgan, uning ruhi mayda atomlardan iborat degan fikrni olga suradi.

Psixologiya tarixida psixika va uning taraqqiyoti haqida turli-tuman fikrlar yuqoridagilardan tashqari ham juda ko'p. Psixik hodisalarni materialistik nuqtai nazardan talqin etishda mashhur grek faylasufi Aristotelning (eramizdan avvalgi 384-322 yillar) xizmati kattadir. Aristotel qadimgi faylasuflardan birinchi bo'lib psixologiyani alohida fan sifatida qaradi, psixik hodisalarga materialistik nuqtai nazardan yondashdi. Uning "Etika", "Ritorika", "Metafizika", "Hayvonlar tarixi" kabi asarlarida turli psixik hodisalarga oid fikrlar juda ko'p. Psixologiya bo'yicha birinchi ilmiy asar Aristotelning «Ruh to'g'risida» traktati hisoblanadi.

Aristotel o'zigacha bo'lgan faylasuflarning, jumladan, o'z ustoz Platonning psixologik qarashlarini tahlil qildi. Aristotelning psixologik ta'limotida ruh va tananing o'zaro munosabati muammosi muhim o'rin tutadi.

Geraklit, Demokrit, Aflotun, Aristotellarning ta'limotlari keyingi asrlarda psixologik g'oyalarni rivojlanishida tayanch nuqta, asos bo'ldi. Asta-sekin ruh haqidagi tushuncha hozir biz psixika deb atayotgan darajaga nisbatan qo'llanila boshladi. Psixika kategoriyasi zamirida ong haqidagi tushuncha maydonga keldi. Kishi faqat idrok va tafakkurga ega bo'lib qolmasdan, ularni unga mansubligini e'tirof etishga ixtiyoriy harakatlar qilibgina qolmasdan, balki bu harakatlarni uni o'zi qilayotganini bilishga ham qodirdir.

XVII asr biologik va psixologik bilimlar taraqqiyotida yangi davrni ochib berdi. Fransuz olimi Dekart (1596-1650) xulq-atvorning reflektor tabiati haqidagi ta'limotini yaratdi. Ingliz olimi Gobes (1588-1679), Fransuz olimi Spinoza (1632-

1677) olamning bir butunligini, tana va jon to'g'risidagi ta'limotni yaratdilar. Ingliz olimi Jon Lokk (1632-1704) empirik (tajriba) asosidagi ta'limotni empirik psixologiyani yaratdi, shundan keyin rus olimlari I.M.Sechenov, I.P.P. avlov, I.E.Vvedenskiy, A.A.Uxtomskiy inikos nazariyalarini yaratdilar. Refleks haqidagi tushuncha organizmning tashqi ta'sirga qonuniy javob reaksiyasi sifatida

paydo bo'ldi. I.M.Sechenov (1829-1905) «Bosh miya reflekslari» (1963) asarida «ongli va ongsiz hayotning barcha harakatlari ro'y berish usuliga ko'ra reflekslardan iboratdir», degan xulosaga kelgan edi. I.M.Sechenov psixikaning reflektorligi va faoliyatning psixik jihatdan boshqarilishi g'oyasini ilgari surdi. Bu muhim nazariy qoidalar I.P.Pavlov (1849-1939) tomonidan tajriba yo'li bilan tasdiqlandi va aniqlashtirildi. U hayvonlarni shuningdek, odamning tashqi muhit bilan o'zaro harakati miya tomonidan boshqarilishi qonuniyatlarini kashf etdi. I.P.Pavlovning ushbu qonuniyatlarga nisbatan barcha qarashlari odatda ikki xil signal sistemasi haqidagi ta'limot deb aytiladi. O'rta Osiyo xalqlari boshqa dunyoviy fanlar qatori psixologiya fani sohasida ham boy merosga ega. Xalqimizning buyuk namoyandalari, butun dunyoda nomi tarqalgan mutafakkirlar, olimlar va shoirlar inson ruhiy jarayonlarini talqin etishda o'z zamonasi uchun ilg'or fikrlarni olg'a surdilar. Ularning psixologiya sohasidagi fikrlari, milliy psixologiya tarixi va hozirgi mustaqillik davri uchun g'oyat katta ahamiyatga egadir. IX - XI asrlarda ijod etgan mutafakkirlarimiz hayoti O'rta Osiyo, umuman yaqin va O'rta Sharqda iqtisodiy va siyosiy ziddiyatlar kuchaygan, har xil ijtimoiy tabaqalar o'rtasida kurashlar avjiga chiqqan, turli-tuman g'oyaviy oqimlar orasida keskin kurashlar boshlangan bir davrga to'g'ri keldi. Shu davrda ijtimoiy hayotning boshqa sohalaridagi kabi inson ruhi (psixikasi)ni talqin qilish borasida ham turli yo'nalishlar va oqimlar o'rtasida keskin kurash ketar edi. O'rta Osiyo mutafakkirlarining ilmiy ijodi materialistik yo'nalishni yanada rivojlantirish, mustahkamlashda alohida ahamiyat kasb etdi. O'rta asr psixologik qarashlarida O'rta Osiyolik mashhur mutafakkirlar Abu Ali ibn Sino, Abu Nasr Forobiy, Abu Rayhon Beruniylarning psixologiya sohasidagi fikrlari muhim ahamiyatga egadir. Sharq mutafakkirlaridan Abu Nasr Forobiy (870-950-951), Abu Rayhon Beruniy (973-1048) Abu Ali ibn Sino (980-1037), Umar Xayyom (1048-1131), Mirzo Ulug'bek (1394-1449) inson psixikasi, yosh avlodni tarbiyalashda o'z fikr – mulohazalarini boy meros qilib qoldirganlar.

Forobiyning ruhiy jarayonlar haqidagi ta'limoti, ya'ni psixologiya ilmining rivojlanishiga qo'shgan hissalarining falsafiy ta'limoti bilan uzviy bog'langan. Forobiyning inson va insonning ruhiy jarayonlari to'g'risidagi fikrlari uning dunyoqarashi sistemasida diqqatga sazovor bo'lgan progressiv fikrlardandir. U insondagi ruhiy jarayonlarni sanab o'tish bilangina chegaralanmay, balki bu jarayonlarning kelib chiqishi, tartibi, har birining roli to'g'risida ham mulohaza yuritdi, inson ruhiy quvvatlari - psixik jarayonlari uning asarlarida anchagina keng yoritiladi. Farobiy hozirgi psixologiya ilmi tomonidan o'rganiladigan va insonda mavjud bo'lgan deyarli barcha ruhiy jarayonlar to'g'risida o'z zamonasi uchun anchagina mukammal tasavvurga ega bo'lgan va ularni asosan turini talqin etgan.

Abu Ali ibn Sinoning psixologiya masalalari bilan shug'ullanishiga, o'zidan ilgari o'tgan Sharq mamlakatlari olimlari tomonidan yozib qoldirilgan asarlarni o'rganib, fanning bu sohasi bo'yicha ham o'zining fikrlarini bildirish,

antik dunyo olim, faylasuflarining ta'siri ham katta rol o'ynadi. Xususan Aristotel Ibn Sinoning falsafada "birinchi o'qituvchisi" edi. U Aristotelning "Jon haqida"gi asari bilan yaxshi tanish edi, olimning meditsina sohasidagi olib borgan ishlarida odam anatomiyasi, fiziologiyasi va nerv sistemasini yaxshi o'rganish va shu asosda har xil kasalliklarni davolash jarayonida kishilarning psixik xususiyatlarini bilish zarur edi. Ibn Sino Farobiyning sezgilar to'g'risidagi ta'limotini rivojlantirib, insonda beshta sezgi (ko'rish, eshitish, hid bilish, maza va teri-tuyg'u) mavjud ekanligini, sezgilar orqali, tevarak-atrofdagi narsa va hodisalarning ta'siriga javob qaytarilishi, ularning xususiyatlari va ahamiyati haqida to'xtalib, har qaysi sezgining bosh miyada alohida boshqarib boradigan markazi bor ekanligini ishonch bilan bayon etadi. Ibn Sino insonning fikrlash qobiliyatiga, hayol xotirasi va iroda sifatlariga yuksak baho beradi va bu psixik jarayonlarning bir-birlari bilan mustahkam bog'liq ekanligini anglaydi.

Ayniqsa, Ibn Sinoning temperament (mijozlar) to'g'risidagi fikrlari tabiiyilmiy jihatdan diqqatga sazovordir. Bu sohadagi ta'limot qadimgi Gretsiya olimi Gippokratning (miloddan avvalgi V asr) nazariyasiga asoslanadi. Ibn Sino ham

Gippokrat kabi odam tanasida to'rt xil modda (safro, qon, qora o't, balg'am) bor, shu moddalardan birortasi organizmda ko'proq bo'lsa, bu odam mijozining (temperamenti) tipini belgilaydi.

2. Kasbiy psixologiya fanining predmeti maqsad va vazifalari.



Inson o'zini o'rab turgan ijtimoiy muhitda yashaydi va harakat qiladi. U har qanday ehtiyojga muhtojdir va uni qanoatlantishga va qondirishga intiladi. Tevarakatrofdagi muhitdan har xil axborotlar hamda ma'lumotlarni qabul qiladi va o'zini shunga muvofiqlashtirishga harakat qiladi. Dunyodagi real obrazlarni miyasida ongli shakllantirishga kirishadi, shunga qarab o'zining shu muhitda qanday harakat qilish kerakligi to'g'risida u yoki bu voqeaga qanday yondashish uchun rejalar tuzadi. O'zining oldiga qo'ygan maqsadlarini o'z harakat natijalariga solishtirib ko'radi, o'z boshidan juda katta hissiy holatni kechiradi. Hayot faoliyatidagi ba'zi kamchilik va xatoliklarni to'g'rilash yo'llarini axtaradi. Buning uchun o'ylaydi, fikr yuritadi, hayajonlanadi. Ba'zan o'zini tuta olmay pessimizmga berilib ketadi. Yoki o'zini tutib oladi, o'z oldiga qo'ygan maqsadga erishishiga butun kuchini qaratadi. Mana shu holatlarning hammasi kishining

psixik faoliyati hisoblanadi. Ana shu psixik faoliyat qonunlarini o'rganuvchi fan psixologiya fanidir.

XIX asr oxirlarida, aniqrog'i, 1879-yilda nemis olimi Vilgelm Vundt Leybnis universitetida dunyoda birinchi eksperimental psixologik laboratoriyaga asos soldi, unda o'tkazilgan yuzlab tajribalar va eksperimentlar psixologiyani ham alohida fan sifatida o'zini ko'rsatishga haqli ekanligini isbotladi. "Psixologiyani otasi" hisoblangan Vilgelm Vundt esa xuddi ana shu tadqiqotga asoslangan ma'lumotlar to'plashga o'z diqqatini qaratdi.

Psixologiya bo'yicha adabiyotlarda uning predmetini qisqacha qilib, **psixika** deb ta'rif berishadi.

Psixika sezgi, idrok, tafakkur, hissiyot, iroda, xotira va boshqa shu kabi tushunchalar bilan guruhlariga ajratilib, hammasi birgalikda kishining psixikasi, uning ichki dunyosi, ruhiy hayoti deb ham ataladigan tushunchalarni hosil qiladi. Bundan tashqari biz amaliyotda psixik hodisalar, psixik holatlar, psixik jarayonlar, psixik xususiyatlar degan iboralarga ham juda ko'p duch kelamiz.



2-rasm

Psixika – bu inson ruhiyatining shunday holatiki, u tashqi olamni (ichki ruhiy olamni ham) ongli (ba'zan ongsiz) tarzda aks ettirishimizni, ya'ni bilishimiz, his qilishimiz, tasavvur qilib, anglashimizni ta'minlaydi.

Psixika lotincha "psyuxē" so'zidan kelib chiqqan bo'lib, ruh, jon degan ma'noni bildiradi.

Uzoq yillar oldin, koinotdagi bir planetada odamlar paydo bo'lgan. SHundan so'ng bu tirik mavjudotlar o'zlari va boshqalarga qiziqadigan bo'lishdi: "Biz kimmiz?" Bizlarning fikrlarimiz nimalar ishlab chiqaradi? Bizning hissiyotlarimizchi? Bizning harakatlarimizchi? Va biz qanday atrofimizni tushuna olamiz va boshqaramiz.²

Psixologiya fanining bugungi kundagi vazifalari, tabiiy, uning predmetiga biroz o'zgarishlar kiritadi. Zero, inson ongi va qalbi uchun kurash muammosi butun dunyo miqyosida dolzarb turgan masala sifatida qaralishini inobatga olsak, jamiyatimizning har bir a'zosi, mustaqil yurt fuqarolari ongining milliy-madaniy muhit ta'sirida, milliy hamda umuminsoniy qadriyatlar asosida shakllanishi, ular qalbida sof iymon va sog'lom dunyoqarashlar, mustaqil fikrlashning shakllanishi mexanizmlarini o'rganish ham fanning muhim predmeti hisoblanadi. Ayniqsa, bugungi yoshlarda aniq maqsad va maslakning bo'lishi, milliy iftixor va g'urur tuyg'ularining to'g'ri tarbiyalanganligi yaxlit xalq va millat manfaatlari bilan uyg'undir. Psixologiya fan sifatida aynan har bir shaxsda o'ziga, yurtdoshlariga,

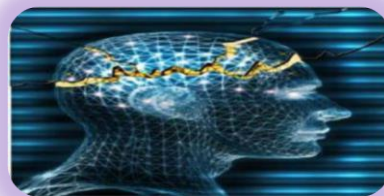
² David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 11-bet.

turli faoliyat turlari hamda dunyoga nisbatan to'g'ri munosabatlarni shakllanishi yo'llarini ham o'rganishi kerak.

Ilmiy psixologiyani predmeti deganda, avvalo psixik hayotning aniq faktlari nazarda tutiladi, psixik hayotga doir har bir fakt esa ham miqdor, ham sifat jihatidan xarakterli xususiyatga ega.

3-rasm

Psixologiyani predmeti - konkret shaxs, uning jamiyatdagi xulq - atvori va turli faoliyatlarining o'ziga xos tomonlaridir.



Psixologiya faniga bo'lgan zaruriyat:

Nega ilmiy yondashuvdan hosil bo'lgan xulosalar, intuitsiya va umumiy odatiy ong orqali hosil bo'lgan xulosalardan ko'ra ishonchliroqdir? Ba'zi insonlar o'ylaydilar, psixologiya fani odamlar shundoq ham biladigan narsalarni shunchaki ilmiy tilda qog'ozga tushirish bilan shug'ullanadi: «Psixologiya fani orqali kritik tahlil qilishning nimasi yangilik bo'lib qoldi – mening buvijonim allaqachon bilgan narsalarni qiziqarli metod va tajribalarning orqali isbotlaysan va bu uchun sen haq olasan, xolosmi?». Bu o'rinda boshqalar intuitsiyaga (ichki sezgilari) ishonadilar. «Har birimizning ich-ichimizda eng ishonchli yo'lni ko'rsatadigan instinkt va yurakdan his qiladiganimiz, yo'lboshchimiz bor – biz shunchaki o'sha tuyg'ularga erk bersak, bo'ldi», – deya maslahat bergan edi Britaniya shahzodasi Charlz.³

Inson psixologiyasini bilish, o'z taraqqiyotini va iqtidorini tashkil etishni bilish, har qanday yosh davrda ham optimal ravishda ishga yaroqlilikni, turli o'zgarishlarga psixologik jihatdan tayyorlikni ta'minlash, yangicha fikrlash va tafakkur qilish, ro'y berayotgan jarayonlarni obyektiv va to'g'ri idrok qilish qobiliyatini rivojlantirish muammosini ilgari surdi.

Shunday qilib, psixologiya fani o'rganadigan jarayonlar va hodisalar murakkab va xilma-xil. Ularni o'rganishning ikki jihat bor: bir tomondan, ularni o'rganish qiyin, ikkinchi tomondan oson ham. Oxirgi jihat xususida shuni aytish mumkin, bu hodisalar bevosita bizning o'zimizda berilgan, ularni uzoqdan qidirish, mavhum analogiyalar qilish shart emas, boshqa tomondan, ular o'zaro birbirlari bilan bog'liq va umumiy qonuniyatlar va prinsiplarga bo'ysunadi. Demak, psixologiyani predmeti aniq shaxs, uning jamiyatdagi xulq-atvori va turli ichki kechinmalari, amallari va faoliyatlarining o'ziga xos tarzda ongi tomonidan aks ettirilishidir, deb ta'riflash mumkin.

Inson psixikasini o'rganishda fiziologiyani oliy nerv faoliyatini tadqiqotlarida erishilgan yutuqlari alohida ahamiyat kasb etadi.

Xususan A.R.Luriyaning bosh miya bloklari spetsializatsiyasi ta'limoti. U 3 ta blokni farqlaydi:

³ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 48-59-b.

- a) energetik – miya normal ishlash tonusini quvvvatlash;
- b) qabul qilish, qayta ishlash va axborotni saqlash;
- v) faoliyatni programmashtirishni tartibga solish va nazorat qilishni ta'minlash.

Bosh miya yarimsharlari funksiyalarining muayyan yo'nalishi alohida ahamiyat kasb etadi.

1-jadval

Chap yarimsharlar	O'ng yarimsharlar
Xronologik tartib	Kundalik vaqt
Karta, ommalarni o'qish	Aniq fazo
Ism, so'z, simvollarni esda	Obrazlarni, aniq hodisalarni esda saqlab qolish saqlab qolish
Nutq aktivligi	Emotsional xolatni his etish
Olamni quvnoq, yengil ko'rish	Olamni ma'yus, g'amgin ko'rish
Detalli idrok	Bir butun obrazli idrok

Psixologik hodisalarni o'rganishda P.K.Anoxinning funksional sistemasi to'g'risidagi nazariyasi muhim ahamiyatga ega. P.K.Anoxin fikriga ko'ra xatti-harakat aktseptori harakat natijalarini oldinga qo'yilgan maqsad bilan solishtirishga imkon beradi.

Ong faqat insonga xos bo'lib, obyektiv voqelikni psixik aks ettirishning oliy formasidir. Ong strukturasiga quyidagi elementlar kiradi:

2-jadval

Subyekt va obyektning farqlash (o'zlikni anglash va o'z-o'zini bilish).	Insonning maqsadli, alohida munosabatlarini kiritish (hissiyot olami).
--	---

Ong shakllanishining asosiy sharti tildir. Inson psixikasining ong osti xossalari bu inson xulq-atvoriga, ong mazmuniga sezilarli ta'sir ko'rsatadigan anglanmaydigan psixik protsesslar yig'indisidir (masalan: intuitsiya, subinsor idrok).

Psixik faoliyat mexanizmlari u yoki bu psixik jarayonni amalga oshiradigan aniq anatomik-fiziologik apparatlarning ishlashini taqozo qilgani uchun ham psixologiya bu mexanizmlarning tabiati va harakatini boshqa fanlar (fiziologiya, biofizika, biokimiya, kebernetika va boshkalar) bilan birgalikda ochib beradi.

Ongimizda ayni bir vaqt mobaynida qancha axborot almashiladi? Diqqat bizning ongimizni yoritkich nurlariga o'xshab ketadi va ong atrofdagi ma'lum bir cheklangan jismlarga o'z diqqatini qaratadi. Inson jismlarni to'xtovsiz qabul qilish jarayonida, birinchi idrok qilingan holat

*boshqalarga almashib ketaveradi. Olimlarning hisob-kitoblariga qaraganda, insonning beshta sezgisi sekundiga 11.000.000 bit axborotni ongli ravishda qabul qilar ekan va bu jarayon haqida Vilson 2002 yilda gapirib o'tgan. Ongning behush holatida 10.999.960 bit axborotdan foydalanar ekanmiz. Bunga misol, siz biror bir gapni o'qib turib oyoqlaringizga poyafzalni kiya olmaysiz. Diqqatiningizni Neker kubga qarating va bu rasmni siz turlicha idrok qilolasiz. Misol qilib, doiralarni olsak, biz ularni turli xil holatda idrok qilishimiz mumkin. Ularning ichidan bir nechitasi bir xil bo'lishi mumkin, biroq bizning diqqatimiz ularga birin ketin qaratiladi.*⁴

Psixologiyaning o'rganadigan obekti psixik hodisalardir. Psixik hodisalar o'z navbatida uch asosiy guruhga bo'linadi: psixik holatlar, psixik jarayonlar, psixik xususiyatlar. Psixik holatlar psixik faoliyatning vaqtinchalik dinamikasi bilan xarakterlanadigan hodisalar bo'lib, bu kishining ichki dunyosining muhim tomonlarini hisobga olgan holda faoliyatga ta'sir etadigan omillardir.

Psixik jarayonlar - sezgi a'zolariga tashqi ta'sir shakllari, inson va tashqi muhit, ichki kechinmalari o'rtasida bog'lanishlar shakli bo'lishi mumkin. Odatda psixik jarayonlar deganda sezgi, idrok, tafakkur, hayol, xotira, hissiyot, iroda tushuniladi.

3-rasmda psixik jarayonlarning namoyon bo'lish shakllari, ular o'rtasidagi o'zaro bog'liqliklar aks ettirilgan.

3-rasm

PSIXIKANING NAMOYON BO'LIH SHAKLLARI VA ULARNING O'ZARO BOG'LIQLIGI

PSIXIK JARAYONLAR	PSIXOLOGIK HOLATLAR	SHAXSNING XUSUSIYATLARI
BILISH JARAYONI	HISSIY- IRODAVIY	INDIVIDUALLIK
sezgilar	emotsiyalar	yo'nalishlar
idrok	e'tiqodlilik	temperament
Xotira	bardamlik	xarakter
Tafakkur	tetiklik	qobiliyatlar
Hayol	apatiya	iqtidor
Nutq	qiziquvchanlik	aqliy salohiyat
Diqqat	hayratlanish	xulq
		motivatsiyasi

⁴ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 89-b.

Bugungi kunda biz insonlar butun er yuzidagi o'ta murakkab telefon tarmoqlariga qaraganda ancha murakkab tuzilishdan iborat bo'lgan atiga uch funtli inson miyasini tadqiq eta oldik: yangi tug'ilgan chaqaloqlarning qobiliyatlaridan taajjubga tushdik; inson ongining vizual obrazlarni bir vaqtning o'zida, parallel ishlov berish uchun guruhlab, keyin esa ulardan qayta yorqin rangli obrazlarni yaratuvchi millionlab nerv impulslariga taqsimlovchi sensor tizimini munosib baholay oldik; inson xotirasining umumiy ko'rinishi bilan hajmining cheksizligini va biz tevarak-atrofdan olayotgan axborotlarga ongli hamda anglamagan holda osonlik va zudlik bilan ishlov berishimizga ishonch hosil qildik. SHuning uchun insoniyat vakillari orasida fotoapparat, avtomobil va kompyuterni ixtiro qilgan, atomni parchalagan va genetik kodni kashf etgan, kosmik fazoni zabt etgan va okean tubiga sho'ng'iy olgan daholarning mavjudligi ajablanarli hol emas.⁵

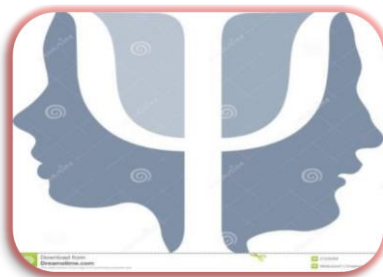
Psixikaning turli shakllarda ko'rinishlari: psixik jarayonlar, psixologik xolatlar, xususiyatlar mavjud bo'lib, psixik aks ettirish bir qator xususiyatlari bilan ajralib turadi, ya'ni shaxs individualligi orqali namoyon bo'ladi; shaxsning faoliyati jarayonida yuzaga keladi; atrofdagi voqelikni to'g'ri aks ettirish imkoniyatini beradi.

Psixologiya fanining predmeti masalasida psixika va uning namoyon bo'lish shakllari zamonaviy psixologiya fanining umumiy psixologiya sohasiga aloqador bo'lib, ko'plab olimlar o'z ilmiy adabiyotlarida bu jihatni muhim sifatida qaraydilar.

*Insonlarning fikrlash, his qilish va xatti-harakati sabablarini tushunish uchun qanday qilib psixologiya fanidan mukammal foydalanishimiz mumkin?*⁶

3. Sharq mutafakkirlarining kasbiy

**ta'lim va tarbiyaga oid falsafiy
psixologik qarashlari.**



Buyuk ajdodlarimiz kasb – hunar to'g'risida. Kasb-hunar egalari qadimdan e'zozlanib kelingan. Bizning davlatimizda ularga nisbatan hurmat-ehtirom o'zligimizni anglash tufayli yanada jamiyatimizda bilimdon, mustaqil fikrlovchi, yuqori malakali, ma'naviyatli, mohir kasb egalari tobora ko'proq

⁵ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 213-b..

⁶ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 48-59 b.

talab qilinmoqda. O'zbekiston Respublikasi hukumatining Qaror va Nizomlarida mutaxassis kadrlar tayyorlash masalasiga katta ahamiyat berilmoqda va ular haqida alohida g'amho_rlik qilinmoqda.

SHu bilan birga, tor sohadagi kasbdan asta-sekin keng qamrovli universal kasbga o'tish muammosi, g'oyasi ilgari surilmoqda. «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»da ko'rsatib o'tilganidek, mehnat va kasbiy tayyorgarlik sifatini yanada yaxshilash, uzluksiz ta'limning faol metodlarini qo'llash, yangi pedagogik texnologiyani amaliyotga tadbiq etish, ta'lim va tarbiya birligi tamoyilini sobitqadamlik bilan amalga oshirish lozim.

Sharq mutafakkirlaridan qolgan qimmatli ma'naviy boylikning har bir satrini ochib tahlil qilganimizda ularning inson kamolati, ma'naviyati va mehnatsevarlik xislatlariga, bolalar va yoshlarni barkamol insonlar qilib shakllantirish va kasb-hunarga o'rgatishga taalluqli ibratli, qimmatli mulohazalar olsa bo'ladi. To hozirgacha saqlanib kelayotgan qator me'moriy inshootlar, buyuk tarixiy obidalar, xalq amaliy sa'nati asarlari (naqqoshlik, ganchkorlik, me'morchilik) arxeologik izlanishlar tufayli topilgan hunarmandchilik buyumlari, bularning barchasi buyuk ajdodlarimizning kasb-hunar o'rganishga, yuksak iste'dod va qobiliyat sohibi bo'lishiga oid bebaho materiallar qoldirganliklarini mujassamlashtiradi.

Tariximizga nazar soladigan bo'lsak, hozirgi o'zbek xalqining ajdodlari bundan bir necha ming yillar avval o'ziga xos madaniyatni vujudga keltirishda juda katta va mashaqqatli yo'lni bosib o'tishganiga guvoh bo'lamiz. Masalan, ajdodlarimizning yosh avlod ta'lim-tarbiyasiga oid qarashlari, o'g'itlari haqidagi qimmatli ma'lumotlariga ega bo'lishimizda eng qadimgi yozma yodgorligimiz - Avestoning o'rni beqiyosdir. Eng umumiy ravishda - **Avestoda** inson mehnati bilan barcha yovuzliklardan qutulishi mumkin, degan ulug' g'oya ilgari suriladi.

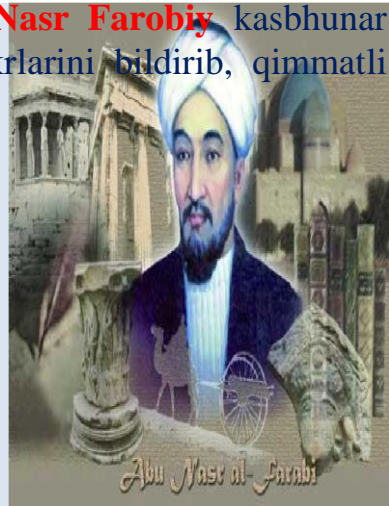
4-rasm



Avestoda yoshlarni kasb - hunarga o'rgatishga, halol mehnat qilib to'q farovon hayot kechirishga da'vat etiladi. Bundan ko'rinadiki, eng qadimgi davrlardanoq xalqimiz farzand tarbiyasiga, uni kasb - hunarli bo'lib farovon turmush kechirishini ta'minlashga katta e'tibor bilan qargagan.

Mamlakatimizda etishib chiqqan buyuk mutafakkirlarimiz, qomusiy olimlarimiz yoshlarga ta'lim-tarbiya berish va ularni kasb-hunarga o'rgatish masalalari bo'yicha o'zlarining buyuk asarlarida qimmatli fikr mulohazalarni bildirib, bu borada nimalarga e'tibor berish kerakligi haqida yo'l-yo'riqlar ko'rsatganlar.

5-rasm Buyuk qomusiy olim **Abu Nasr Farobiy** kasbhunar to'g'risida ilk fikrlarini bildirib, qimmatli maslahatlar bergan, chunonchi, ta'lim so'z va ko'nikmalar majmui, tarbiya esa amaliy malakalardan iborat ish-harakat ekanligini, muayyan kasb-hunarni o'rganishga berilgan, u bilan qiziqqan kishilar shu kasb-hunarning chinakam shaydosi bo'lishini aytgan. Bu mulohazalardan anglanib turibdiki, alloma kasb-hunar insoniyat uchun azaldan juda zarur hayotiy vosita bo'lib kelganini tan olgan.



Farobiy ta'lim-tarbiya ta'limotining asosi komil insonni shakllantirish, bunda yoshlarga o'z vaqtida o'rinni ta'lim va tarbiya berish, ularni kasb-hunarga yo'llash orqali baxt-saodatga erishtirish, jamiyatda o'z o'rnini topishiga yordam berish g'oyasidan iborat.

Sharqda birinchi bo'lib Er va Osmon globusini yasagan **Abu Rayxon Beruniy** ilm fan taraqqiyotiga ulkan hissa qo'shish bilan bir qatorda, ta'limtarbiyani amalga oshirish usullari, metodlarini ham ko'rsatib o'tgan. Eng muhimi mutafakkir inson kamolotida, mehnat va mehnat tarbiyasi haqida muhim fikrlarni bayon etadi. U har bir hunar egasining mehnatiga qarab turlarga bo'ladi. Og'ir mehnat sifatida binokor, ko'mir qazuvchi, hunarmand va fan sohiblari mehnatini keltiradi. Ayniqsa, ilm ahli olimlar mehnatiga alohida e'tibor berish, hayrixoh bo'lishga chaqiradi, ularni ma'rifat tarqatuvchilar, jamiyat ravnaqiga hissa qo'shuvchilar deb biladi. Olim bolalarni mehnatga o'rgatish metodlari, yo'llari haqida ham fikr yuritadi.

6-rasm

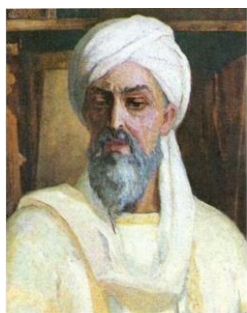


Beruniy insonni tabiatning bir qismi deb biladi. Tabiatni va jamiyat ilmini o'rganishda o'zim tekshirib ko'rmaguncha ishonmayman degan shiorga butun umr amal qiladi. Umuman olganda Abu Rayhon Beruniyning pedagogic-psixologik qarashlari asosan, oilada bola tarbiyasi, aqliy ta'lim, ahloqiy va jismoniy ta'lim, mehnat va insonparvarlik tarbiyalaridan iborat bo'lgan.

Masalan, bolalarni eng kichik yoshdan mehnatga o'rgatish kerak, deydi. Mehnat tarbiyasida o'sha davr an'anasiga ko'ra vorislikka katta ahamiyat beradi. Beruniyning - Mineralogiya asarida hunarmandchilikka oid, shogird tayyorlash jarayoni, ustalarning hunar o'rgatish metodlari haqida ham qiimmatli fikrlar bayon etilgan. Bunda shaxsiy namuna metodidan foydalanilgan. Ish jarayoni bevosita ham nazariy, ham amaliy jihatdan ustaxonaning o'zida bajarilganligi shogirdlarning malakali usta bo'lib etishishida katta ahamiyatga ega bo'lgan. Beruniy inson har tomonlama kamolga etishishi uchun u ilmi bo'lishi bilan birga mehnatsevar va hunar egasi bo'lishi ham kerak deydi. Beruniyning pedagogik ijodida inson va uning baxti-saodati, ta'limtarbiyasi, kasb hunar egallashi va kamolati bosh masala bo'lgan.

*Islom davlatlarining nufuzli faylasuf – Olimi tavalludining 1000 yilligi munosabati bilan, UNESCO 1980 – yilda ushbu esdalik medalni zarb etdi. Abu Ali al-Husayn Ibn Abdulloh Ibn Sino Yevropada **Abu Ali ibn Sino** nomi bilan tanilgan. Tabib va insonparvar, Abu Ali ibn Sino UNESCO uchun eng muhim ahamiyatga ega bo'lgan, axloqning ilm-fanda muhimligi haqida yaxlit yondashuv ishlab chiqqan va o'zi uni targ'ib qilish uchun ilhom uyg'otishga xizmat qiluvchi manba hisoblanadi.*⁷

7-rasm



SHarqning ulug' allomalaridan biri - SHayx-ar- Rais nomi bilan mashhur bo'lgan Abu Ali Ibn Sinodir. Mutafakkirning

pedagogik-psixologik qarashlari ilmiy asosda qurilgan bo'lib, u bolaning fe'l-atvori va tasavvurlarini shakllantirishda umuminsoniy g'oyalar qo'llanishini ta'kidlagan hamda murabbiy, ota-onalarga bolani qattiq tan jazosidan ko'ra, shaxsiy ibrat orqali voyaga etkazish ma'qulligini ko'rsatadi.

Abu Ali ibn Sino qarashlariga ko'ra inson ikki narsadan, yashirilgan (sirr) va ochiq ('alin) elementlardan tashkil topadi. Biz bilganimiz inson tanasida uning organlari va hujayralar mavjud. 'Bizga anatomiya ichki qismlarli o'rganishga imkon berganda, tashqi sezish to'xtaydi; yashirilgan qismlar esa o'zlarida quvvatga ega bo'ladi' Bu ruhiy kuchlar insonni ruhlantiradi va uning inson sifatida turli harakatlar qilishga undaydi. Abu Ali ibn Sino uchun, inson tanasi aniq bo'lgan, bu huddi biz bugungi kunda anatomiya orqali bila olishiz

⁷ Abd al-Rahman al.Naqib (Egypt). Professor and director of the Department of Educational Fundamentals at Mansoura University. Author of numerous articles and books; has participated in several national and international conferences on education. Among his works are: Avicenna's Educational Philosophy; Muslim Theoretical and Practical Medical Training; Studies on Islamic Education; The Degree of Islamic Involvement among Students; and Islamic Education: Vocation and Structure (in Arabic) 213-b.

bo'lgan narsalar singari, biz ularni hozirda hech qanday qiyinchiliksiz qabul qila olamiz.

Lekin bu ruhiy kuchlar nima va ularning tanani ruhlantirishdan vazifasi nimada? Abu Ali ibn Sino bu ruhiy bo'limlarni uch guruhga ajratgan. Birinchisi vegetative bo'limlar, bunda insonlar va daraxtlar ulashilib turadi. Ular insonlardan manfaatdor, oziqlanish hisobiga o'sadi, va qayta ishlash orqali ko'plab turlarni saqlab qoladi. Shuning uchun, uchta bo'limni o'z ichiga oladi: boqish, o'sish va qayta ishlash.⁸

Bu guruh hayvonlarning daraxtlardan ustun qiluvchi va so'ngra insonlar va hayvonlar tomonidan bo'lishiladigan bo'limlarga ajraladi. Odatda, ular insonlarni ularga foydli va o'zlari xoxlagan narsaga yaqinlashishiga va unga ziyon keltiradigan yoki havli narsalardan uzoqlashishiga undaydi. Bu qarashlarda ular ikkita bo'limni o'z ichiga oladi: harakat bo'limi va tushunish yoki sezish bo'limlari. Har biri esa o'z o'rnida yana boshqa bo'limlarga bo'linadi: Harakat bo'limi insonni harakatga undashi yoki uni harakatdan to'xtash uchun intriktiv reaksiya va aqlli harakat bo'limlariga bo'linadi. Sezish bo'limi ham o'z o'rnida tashqi olamni sezish va unga javob qaytara olishi uchun beshta bo'limga bo'linadi – ko'rish, eshitish, hid bilish, tatib ko'rish, va ushlab his etish.

Va nihoyat, bu yerda insonni hayvonlardan farqlab turuvchi oxirgi bo'lim mavjud; Abu Ali ibn Sino qarashlariga ko'ra bu ikkita bo'limni o'z ichiga oladi: faol bo'lim insonning tajribaviy hulqiga yo'nalgan va bilim bo'limi uning ilmiy bilimlariga yo'nalgan. Ikkalasiga ham bitta "bilim" berilgan faqat bittasi tajribaviy va ikkinchisi nazariy.

Barcha bo'limlar inson qalbidan kelgan vazifalarni bajaradi. Inson qalbi bitta va uchchala bo'limning ham uning uchun har xil vazifasi mavjud.

Abu Ali ibn Sino yurakni va uning turli bo'limlarini bilimga olib boruvchi yo'l yoki hissiy sezishlar va aqliy sezishlar o'rtasida farqni sezuvchi deb hisoblagan. Hissiy sezishlarning ma'nosi allaqoch tushintirildi, bular beshta tashqi hislar va beshta ichki hislar ham hissiy sezishlarga to'g'ridan to'g'ri bog'liq bo'ladi. Hissiy sezishlar qachonki, hissiy stumili sezish organlariga yetib borganda va ular sezish bo'limlari tomonidan tushunib yetilganda paydo bo'ladi. Abu Ali ibn Sino shunday deydi: "sezish bu har bir narsani bir yoki boshqa yo'lda idrok etishning qabul qilinishidir." Va u hissiy sezish haqida shunday deydi: "his qiluvchi organlar yordamida sezilgan barcha tasavvurlar his qilish organlariga yetkaziladi, ular tomonidan taassurotlanadi va his etish bo'limlari tomonidan seziladi". Abu Ali ibn Sinoning fikricha, his qilish bilimi bu sotib olingan bilim, uning manbasi his etilgan stimuli, va u ichki va tashqi sezgi

⁸ Abd al-Rahman al.Naqib (Egypt). Professor and director of the Department of Educational Fundamentals at Mansoura University. Author of numerous articles and books; has participated in several national and international conferences on education. Among his works are: Avicenna's Educational Philosophy; Muslim Theoretical and Practical Medical Training; Studies on Islamic Education; The Degree of Islamic Involvement among Students; and Islamic Education: Vocation and Structure (in Arabic) 217-b.

bo'limlari bo'ladi. Intellektual bilim fani bu oddiygina sezilgan narsalardir, va u insonning Olloh tomonidan berilgan spekulativ bo'limidir va bu aqliy bilimni sotib olishga qodir.

Intellektual bilim ta'siri kuchli bo'lishi uchun, u o'z vazifasini bajarishi uchun aniq strukturada bo'lishi lozim, va tovushsiz fikrlar va sabablarni o'qiy olishi lozim; bu qurilma esa logikadir. Logika bu nazariya yoki bir mavjud qurilma va u intellektni hato qilishdan himoya qiladi. Abu Ali ibn Sino ruhiy harakterni huddi "qalbdan harakatlarni sokinlik va eski hayollarsiz aniqlikda joylashuvi" deb hisoblagan. Bu shuni anglatadiki, harakter bu faqat yaxshi hulq uchun tajriba qilish emas, balki har qanday kutilmagan holat uchun tayyorgarlik ko'rishdir chunki bu holda inson ko'nikib qoladi va boshqa vaziyatda hech narsa qilolmaydi. Biz haqgo'y odam deb gapirganda faqat rost gapiradigan odamga nisbatan aytamiz, va ajoyib tuhiy harakterga ham huddi shunday ta'rifni ishlatsak bo'ladi. Bir xil usulda, biz yolg'onchi odam deb faqat yolg'on gapiradigan odamga nisbatan aytamiz va shunga o'xshab boshqacha harakterlilarga shu ta'rif bo'ladi.

Inson uchun yana shu narsa majburki, agar uning qalbi ruhiy yovuzlikka duch kelsa, uning qarama qarshisini tushunib yetish uchun o'z qalbini a'lo himmat yo'lidan qalbini u yo'lning o'rtasidan borishga majburlashi va unga bu yo'lni o'rgatishi lozim.

Barchasini bir qilib, manziliy nuqta bu sabab. Qachonki inson bu sababga itoat qilishni o'rgangandagina, u tarbiyali va fazilatli bo'lish yo'lida bo'ladi. Sabab bu yaxshi xulqni aniqlovchi, yo'lning o'rtasida aniqlangan sandartar, agar bir qo'l bo'lsa u boshqa bittasi bilan barobar bo'lishidir. Sabab o'zi har qanday ikkita yomon harakter o'rtasida turgan himmat uchun meyorini aniqlay oladi. Sabab fazilatlar o'rtasidagi garmoniyani tenglashyirib turadi, demak, hech qaysi bir fazilat boshqasidan ustun bo'lmaydi, va inson o'z ruhiyatidagi barcha tenglikka bir fazilatni boshqasidan orttirib yubormasdan erisha oladi. Bu yerda e'tiborga olish kerakki, ruhiyat va etikaning qiymatlari avvalo Qur'onda belgilangan va Payg'ambarning barcha amallari inson qalbining chuqur diniy cheklovlariga amal qilgani, Abu Ali ibn Sino uchun bu sababning barcha yomon ishlar ustidan hukmron bo'la olishiga sabab bo'lgan. Endi shu aniqki, ruhiy qiymatlarni tushunish uchun Sababning shunchaki qabul qilinishi yetarli emas. Ularning ildizi yurakdan joy olishi, va "ruhiy his" inson tabiati strukturasining bir bo'lagi bo'lib qolishi juda ham muhim.

Abu Ali ibn Sinoning fikricha, ahloq bu inson hayotida erishiladigan narsa, u birga tug'ilmaydi balki keyinchalik unga erishiladi, va uning qanchalik erishilishi insonning 'odat', 'taqlid', 'qo'rquv' va 'donolik' haqidagi niyatlariga bog'liq bo'ladi. Abu Ali ibn Sino ahloqqa erishish jarayoni tug'ilgan go'daklik vaqtidayoq boshlanadi, chunki, bolakay yoshligidan tug'ilgandan ko'p o'tmay qiyinchiliklarga duchor qilinadi va bular natijasida uning psxologiyasiga, va etik rivojlanishiga ta'sir o'tkazadi deb hisoblagan. Shu sababdan Abu Ali ibn

*Sino bolalik va u bilan bog'liq hamma narsaga juda qattiq e'tibor bergan: enaganing ahloqi va tabiatiga, o'qituvchisi, bola o'qigan joydagi uning do'stlari va raqiblari.*⁹

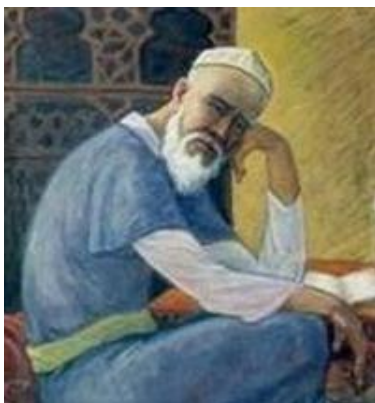
Mutafakkirning – “Donishnoma”, “Risolai ishq”, “Uy xo'jaligi”, “Tib qonunlari” asarlari xalqimiz odob axloq psixologiyasi va tabobat olamida alohida o'rin tutadi. Ibn Sinoning mehnatsevarlik tarbiyasi borasidagi fikrlari ham diqqatga sazovordir. Jumladan, u har bir bolani biror hunarga o'rgatmoq shart, deydi. YOsh yigit biror hunarni o'rgansa, uni hayotga tatbiq eta olsa va mustaqil hunar orqali oilani ta'minlaydigan bo'lsagina, otasi uni uylantirib qo'ymog'i lozim, deb hisoblaydi. O'spirin hunar egallashi bilan unda nafaqat axloqiy hislar, balki xarakterning irodaviy xislatlari ham tarkib topa boshlaydi.

Hunar egallash orqali o'spirinlarda sabr-bardoshlik, chidamlilik, mehnatsevarlik, ishbilarmonlik, tadbirkorlik, zukkolik kabi insoniy sifatlar shakllanadi. Ibn Sino har bir insonning mijozidan kelib chiqqan holda kasb tanlashga alohida e'tibor berish kerakligini ta'kidlashi uning yoshlarni kasb-hunarga yo'llash masalalariga alohida e'tibor bilan yondashganini ko'rsatadi. Uning fikricha, har bir inson faqat unga tegishli bo'lgan xususiyatlargagina egadir, unga o'xshagan insonlar kamdan-kam bo'ladi.

Hozirgi davrda ham allomaning falsafiy-psixologik qarashlari, ijtimoiy hayotimizda o'z ahamiyatini yo'qotgani yo'q. Uning tarbiya va mijoz xususidagi fikrlari alohida ahamiyatga ega bo'lib, shaxslararo munosabatlar etikasiga munosib hissa bo'lib qo'shiladi. Olimning falsafa, mantiq, psixologiya, siyosiyijtimoiy fanlar bo'yicha bizga meros bo'lib qoldirgan asarlari bashariyat uchun dasturilamal sifatida xizmat qiladi.

XI asrning buyuk mutafakkiri **Yusuf Xos Hojib** o'zining – Qutadg'u bilig asarida (1069 y) inson va uning hayotiga oid qarashlarini bayon etgan.

8-rasm



Yusuf Xos Hojib jamiyat taraqqiyoti va xalq farovonligida muhim o'ringa ega bo'lgan dehqonlar, chorvadorlar, savdogarlar, tabiblar haqida ham muhim fikrlarni bayon etadi. Zero, u kasb-hunar jamiyatning ijtimoiy-siyosiy, moddiy va madaniy taraqqiyotining o'lchov birligi sanalishini etarlicha anglagan. Yana allomaning fikricha, insonning ulug'ligi aql-idroki, so'zlash qobiliyati, bilimi, uquvi, kasb-hunarga egaligidadir-deyiladi.

⁹ Abd al-Rahman al.Naqib (Egypt). Professor and director of the Department of Educational Fundamentals at Mansoura University. Author of numerous articles and books; has participated in several national and international conferences on education. Among his works are: Avicenna's Educational Philosophy; Muslim Theoretical and Practical Medical Training; Studies on Islamic Education; The Degree of Islamic Involvement among Students; and Islamic Education: Vocation and Structure (in Arabic) 223-b.

Asar turkiy halqlarning qadimgi ta'lim va tarbiya usullari haqidagi ilk ma'lumotlarni saqlagani bilan juda ahamiyatlidir. U odamning Oллоh tomonidan yaratilganligini hamda odamning dunyoga kelishi va uning kelajakda qanday odam bo'lib voyaga etishi ajdodi va kelib chiqishiga nisbatan munosabatlariga bog'liqligini aytib: - Kimning nasli otadan boshlab toza bo'lsa, undan elga yaxshilik, ko'p manfaatlar keladi, deb hisoblaydi.

YUsof Xos Hojib insonga bilim nechog'lik zarur bo'lsa, kasb-hunar egallash ham shunchalik muhimligini asarida alohida ta'kidlaydi.

Mutafakkir ilm-fan, aql-zakovatga ega bo'lishga inson ma'naviy kamolotining eng muhim va birinchi mezonini sifatida qaraganki, uning bu fikrlari hozirgi davrda ham o'z ahamiyatini yo'qotgan emas.

9-rasm



Kaykovusning “Qobusnoma” asarida kasbhunar haqida bir qator fikr mulohazalar keltiriladi: - Ey farzand ogoh bo'lki, hunarsiz kishi hamisha foydasiz bo'lur va hech kishiga naf etkurmas. Bilursanki, tikanli butaning tani bordur, ammo soyasi yo'qdir. Hunarsiz kishi ham tikanli buta yanglig' na o'ziga na o'zgaga foyda berur.

Mutafakkirning farzandlar kasb-hunar egallamasa, hayotda o'z o'rnini topa olmasligi haqidagi fikri ayniqsa e'tiborga loyiq. Bu holatning izohini quyidagi fikr mulohazalardan yana bir bor ko'rish mumkin. Agar kishi har qancha oliy nasab va asl bo'lsa-yu, ammo hunar bo'lmasa, u xaloyiqning izzat va hurmatidin noumid bo'lur. Agar kishida ham nasab gavhari va ham hunar ziynati bo'lmasa, undan battarroqdur. Jahd qilg'il agar gavharning har nechakim asl bo'lsa, unga g'arra bo'lmag'il, nedinkim tan gavhari hunur zevari bila ziynatlangan bo'lmasa, u hech narsaga arzimagusidir.

10-rasm

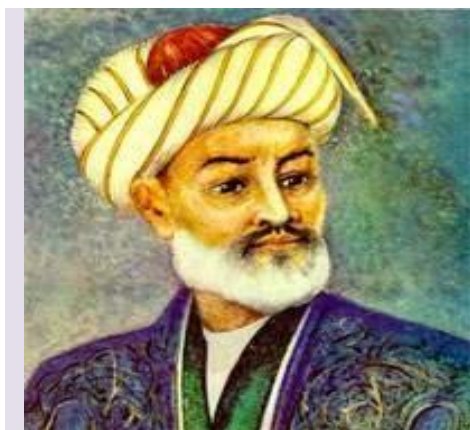
Amir Temur - “Temur tuzuklaril asarida” - Saltanat ishlarini murosas-yu madora, muruvvat va va sabr-toqat bilan yurgizdim... Tajribamdan ko'rilkankim, ishbilarmon odam, mard va shijoat sohibi, azmi (qatiy) tadbirkor va sergak bir kishi, ming-minglab tadbirsiz, sog'lom kishilardan yaxshidir-deyladi.



Amir Temur odob-ahloq, iymon, e'tiqod, ta'lim-tarbiya sohasida o'zi yuksaklikka, mutafakkirlikka erishgan siymolardan biridir. Bunga ishonch hosil qilish uchun bobomizning o'zi tomonidan yaratilgan odob-ahloqqa oid dasturlar, o'gitlar, pand-nasihatlarini, shuningdek, Sohibqiron haqidagi tarixiy asarlarni ko'zdan kechirish kifoya. “Tuzuki Temuriy” (“Temur tuzuklari”), “Marfuzaota Temuriy” (“Temurning aytganlari”) va “Vakioti Temuriy” (“Temurning boshidan kechirganlari”) nomi bilan jahonga mashhur bo'lgan asarlaridir.

Alisher Navoiy o'zining “Xamsa”, “Mahbubul-qulub” kabi yirik ta'limiyahloqiy asarlarida, shuningdek “Munojot”, “Vaqfiya”, “Majolisun-nafois”, Muhokamat ul-lug'atayn asarlarida ta'lim-tarbiya va bolani kamolga etkazishda kasb-hunar o'rgatishning ahamiyati haqida namunalar bilan izohlaydi. Sa'diy bilim olish bilan birga hunarning ham inson uchun qay darajada afzalligini uqtiradi. Chunki, hunar qaynar buloq, tuganmas davlat, - deydi u, agar hunarmand molidan mahrum bo'lsa qayg'usi yo'qdir. Hunarmand qaerga borsa, qadrlanadi va uyning to'ridan joy oladi. Hunarsiz odam esa, hamisha mashaqqat chekadi, tilanchilik qiladi.

11-rasm



Navoiyning fikricha, ba'zan bir kishi bitta o'quvchiga tarbiya byerishga ojizlik qiladi, muallim esa bir nychta o'quvchi-guruh jamoasini tashkil etadi va ilmu-adab o'rgatadi. Bu jarayonda guruh rahbari ko'p mashaqqatlarga duch kyeladi. SHuning uchun shogirdlar ustoz oldida umrbod qarzdor ekanliklarini his etishlari lozim. SHogird podsholik martabasiga erishsa ham muallimga qulluq qilsa arziydi.

Sharq mutafakkirlaridan qolgan qimmatli ma'naviy boylikning har bir satrini ochib tahlil qilganimizda ularning inson kamoloti, ma'naviyati va mehnatsevarlik xislatlariga, bolalar va yoshlarni barkamol insonlar qilib shakllantirish va kasb-hunarga o'rgatishga taalluqli ibratli, qimmatli mushohadalar olsa bo'ladi. To hozirgacha, saqlanib kelayotgan qator me'moriy inshootlar, buyuk tarixiy obidalar, xalq amaliy san'ati asarlari (naqqoshlik, ganchkorlik, me'morchilik) arxeologik qazilma va izlanishlar tufayli topilgan hunarmandchilik buyumlarining barchasi buyuk ajdodlarimizning kasb-hunar o'rgatishga, yuksak iste'dod va qobiliyat sohibi bo'lishiga oid bebaho materiallar qoldirganliklarini mujassamlashtiradi.



4. Chet ellarda kasb -hunarga yo'naltirish ishlari.

O'zbekiston jahon andozalariga mos keladigan ko'p bosqichli ta'lim tizimiga o'tmoqda. Ta'lim texnologiyalari jahon andozalariga mos keladimi, ilg'or tajribalar ta'lim texnologiyalariga kirib bormoqdam? - degan savol hammamiz uchun o'ta muhimdir.

Biz foydalanadigan ta'lim texnologiyalari shaxsni rivojlanishiga, mustaqil ishlashga o'rgatishi zarur. CHet el tajribalarini o'rganib, ularni sharoitimizga moslab tatbiq qilish kerak. Bu borada bir qator chet el tajribalari, xususan Isroil davlati tajribalari bilan tanishish maqsadga muvofiq bo'ladi.

12-rasm



O'quvchilar bu bosqichda kasbiy bilim oladilar va universitetlarga kirish huquqini beruvchi attestat uchun imtihon topshirib borishadi. (Attestatga imtihon topshirish juda murakkab jarayondir.) Har yili 12-sinfni tugatgan o'quvchilarning o'rtacha 2040 % attestat oladilar.

Isroil davlatida ta'lim 5 yoshdan 18 yoshgacha davlat byudjeti hisobiga amalga oshirilib, uch bosqichdan iborat (maktabga 6 yoshdan qabul qilinadi):

- boshlang'ich ta'lim (1-4 sinflar);
- o'rta ta'lim (5-9 sinflar). Bu bosqichlar yakunida butun Isroil bo'yicha bir kunda bitirish imtihonlari bo'lib o'tadi. Natijalari asosida o'quvchilar o'zi tanlagan maktab yoki texnologik maktablarda o'qishni davom ettiradi;
- texnologik ta'lim (10-12 sinflar).

Shundan keyingi barcha toifadagi ta'lim xizmatlari pullik. O'n sakkiz yoshga kirgan o'g'il-qizlar majburiy armiya xizmatiga chaqiriladi.

Armiya xizmatidan keyin attestati borlarning deyarli hammasi universitetga o'qishga kiradi. Attestat olmaganlar texnologik maktablarda o'qishni davom ettirishi yoki olgan kasbi bo'yicha ishlashi mumkin. Attestati yo'qlar texnologik maktablarning 13-14 sinflarida o'qiydi, lekin istagan sinfdan so'ng kichik texnik, texnik hujjati bilan o'qishni yakunlashi mumkin. 15-16 sinflarda o'qishni davom ettirganlar kichik injener (15-sinf) va bakalavr (16-sinf) diplomiga ega bo'ladi.

Bunday sinflarga ega bo'lgan texnologik maktablar Isroil yoki chet el univesitetlari bilan shartnomaga ega bo'lib, shu universitetlarning diplomlarini berishadi.

O'quvchilar jamoasining shakllanish bosqichlari.

Tinglashning aqliy jarayoni tahlil qilish, anglash, sintez qilish va baholash kabi bir necha fikrlash funksiyalarni faollashtiradi. Shuningdek tinglash hissiy o'lchovlarni ham o'z ichiga oladi, chunki tinglash bo'lishish va tushunish qobiliyatlari, va begonaning his-tuyg'ularini seza bilish va o'zganing vaziyatini tushunish tuyg'ulari bilan bog'liq. So'zlovchi va tinglovchi tomonidan intellectual va hissiy ma'noli gaplar ham og'zaki, ham noog'zaki usulda ifodalanishi mumkin. Siz qanchalik tinglayotganingiz tana harakati va imo-ishoralaringiz orqali bilinib turadi. Sizning tinglash qobiliyatlaringiz talabaning turli darajadagi mulohazasiga quyidagi yo'l bilan qarash orqali rivojlaniriladi:

- *nima deyildi: mazmun;*
- *qanday aytili: ohang va his-hayahon;*
- *qachon aytili: vaqt va ustuvorlik; • qayerda aytili: joy va atrof-muhit.*

Guruhda yakka talabani va guruh kayfiyatini e'tibor bilan tinglash sizning javob berish qobiliyatlaringizni oshiradi. Bu sizdan jimlikni amalda qo'llashni talab qilishi mumkin, agar siz buni matonat bilan davom ettirsangiz o'zingiz uchunarzirli tushunchalarni beradigan ulkan bir ko'nikmani kashf etasiz.¹⁰

Ta'limdagi ustuvor yo'nalishlar va moddiy-texnik ta'minoti

Isroil davlatida texnologik (kasb-hunar) ta'limga juda katta etibor qaratilgan va turli-tuman ko'rinishdagi o'quv muassasalarida amalga oshiriladi. Bular jumlasiga texnologik maktablar, kollejlari, pedagogik markazlar va boshqalar kiradi. Ularning aksariyati ishlab chiqarish yoki firmalar bilan bevosita bog'liq bo'lib, mutaxassislik yo'nalishlariga ega. Masalan: elektronika, kompyuter, ekologiya, qishloq xo'jaligi, kimyo, grajdan dengiz floti va boshqalar. Hozir Isroil davlatida joriy qilinayotgan ta'lim texnologiyasiga ko'ra sinflarda o'quvchilarni o'zlashtirish darajasiga qarab tabaqalarga ajratib o'qitiladi. Ta'lim barcha fanlar bo'yicha hayot va tabiat bilan bog'lagan holda olib boriladi. Fanlarning uzviy bog'lanishi doimo ko'zga tashlanib turadi. Oliy ta'lim tizimi uch bosqichli:

1. Bakalavriat - 4 yil;
2. Magistratura - 2 yil; 3. Doktorantura - 3 yil. Bakalavr va magistr uchun o'qish Isroilda, doktorantura asosan Evropa va AQSH da amalga oshiriladi.

Isroil davlatida malaka oshirishga asosan ikki guruh omillar ta'sir qiladi:

1. Ijtimoiy-madaniy omillar:

- ✓ jamiyatni ko'p madaniyatlilik (turli davlatlardan kelgan repatriantlar o'ziga xos madaniyatga ega);
- ✓ turli din vakillarining yirik qatlamlarining borligi (iudeylar, xristianlar va ularning turli oqimlari);
- ✓ turli yillardagi repatriantlarning katta oqimi (50, 70, va 90 - yillar).

2. Pedagogik omillar:

¹⁰ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 82.

- ✓ texnologik ta'limga o'tish;
- ✓ o'quvchilarni shaxs sifatida rivojlanishiga yo'naltirilgan ta'lim (ayniqsa o'rta va texnologik ta'limda);
- ✓ o'quv yurtlarini kompyuterlashtirish davlat dasturi va uning juda yuqori suratlarda amalga oshirilishi;
- ✓ mutaxassislarni tayyorlashdagi ko'p bosqichlilik.

Ushbu faktorlar malaka oshirishning mazmunini tashkil etadi va uning samaradorligini, malaka oshirish kelajagini aniqlashda hisobga olinadi. Bu dastur Vazirlik va munitsipialitetlar darajasida boshqariladi.

Birinchi yilgi ta'limni erta pog'onalarida, talabalarga aniq bir vazifa berilib, bu vazifa o'qituvchilar uchun talabalarda biron bir zaifliklari bor yoki yo'qligini aniqlash uchun diagnostik vosita bo'lib xizmat qiladi. Uning natijasiga qarab, kerak bo'lgan taqdirda, talabalar kerakli xizmat bo'limiga yuboriladi. Bunday testlar, biron bir ta'lim olishdagi zaifliklari (masalan disleksiya) bor bo'lishi mumkin talabalarni aniqlashga yordam beradi, masalan ingliz tilini qo'llashdagi ko'zga ko'rinar kamchiliklari, hisoblash muammolari yoki ularni vazifalarni vaqtida bajarish va o'z ishlarini tashkillashtirishdagi qobiliyatlarini erta ogohlantiruvchi belgilarini xam payqash mumkin. qachonki ushbu talabalarni markaziy xizmat bo'limi bilan tanishtirish yoki ularga o'qish dasturlari bo'yicha qo'shimcha ma'lumot ta'minlash imkoniyati bo'lganida, diagnostik testlar muhim bo'lishi mumkin.¹⁴

Pedagogik faoliyatning tashkil etilishi.

Mutaxassis (bakalavr, magistr, doktor) istagan ko'rinishdagi o'quv yurtida pedagog sifatida ishlashi uchun albatta bir yil o'qib pedagogik faoliyat ko'rsatish huquqini olishi kerak. Bu o'qish universitetlarning pedagogik fakultetlarida, pedagogik kollej va markazlarda amalga oshiriladi. Pedagoglarning malaka oshirishi ikki toifaga bo'linadi:

- 1.** Pedagogik ish og'ir hisoblanganligi uchun tayyorlov sinfi pedagoglaridan tortib universitet professorlarigacha olti yil ishlagandan so'ng dam olish, o'zining professional va pedagogik malakasini oshirish va birorta xobbi bilan shug'ullanish uchun bir yil to'liq ish xaqi saqlangan holda ishdan ozod qilinadi, ya'ni sabatiklga chiqadi (AQSH sistemasi). Bu vaqtda u boshqa joyda ishlashga haqqi yo'q. Pedagog malakasini oshirish uchun kurslar eshitadi, individual va guruhlarda maslahatlar oladi, kutubxanalarda va Internet to'rida mustaqil ravishda malakasini oshiradi.
- 2.** Universitet professorlaridan tashqari barcha toifadagi o'quv yurtlarining pedagoglari joriy malaka oshirishlardan o'tib turishi kerak. Buning uchun xafta metodik kun beriladi. Metodik kunda malaka oshirish uchun 2 soatga ekvivalent qo'shimcha xaq to'lanadi. Bu kunda u o'zining professional va pedagogik malakasini oshirish uchun kurslarga qatnashi kerak. Kurslarga har xafta yoki soatlar (mablag') yig'ilganda birdaniga qatnashi mumkin. Kurslar natijasida pedagog kredit to'playdi. Minimal kredit yoki kredit birligi 112 soatga teng.

Pedagog 112 soatlik kreditlardan ikkitasini yiqqandan so'ng malaka oshirgan hisoblanib, maoshiga 1,6 % qo'shiladi. Bu jarayon o'suvchi koeffitsient bilan uzluksiz davom etadi va maoshni 30 % gacha oshishiga imkon beradi. Malaka oshirish uchun imkoniyatlar juda katta bo'lib, u malakali mutaxassislar, texnika resurslari va moliyaviy jihatdan ta'minlangan. Ta'limga, ajratilgan mablag'lar juda katta bo'lib, davlat byudjetining 11 % va munitsipialitetlarning 40% gacha byudjetini tashkil qiladi. Bundan tashqari chet ellardagi homiylar chet el ta'lim texnologiyalarini o'rganish, ularni tanqidiy tahlil qilish va ular bilan o'z tajribalarimizni boyitish «Ta'lim to'g'risida»gi qonunni va «Kadrlar tayyorlash bo'yicha milliy dastur»ni amalga oshirishda o'ta muhimdir.

13-rasm

Jahonning yetakchi mamlakatlarida o'quvchilarni kasbga yo'naltirish doimiy tadbir sifatida e'tirof etiladi va maxsus fan sifatida o'quv yurtlarida o'qitiladi. Lekin kasbiy faoliyatga yo'llash tizimi hozircha yetarli darajada samara berayotgani yo'q. Buning asosiy sababi tizim tarkibidagi nuqsonlar

A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic life, baki bo' Steve Ketteridge, Stephanie Marshall. determinizatsiyasidir.

Masalan, **Fransiyada** asli kelib chiqishi ziyoli bo'lgan shaxslar odatda farzandlarining umumiy ta'lim litseyida ta'lim olishini ma'qul deb bilishadi, ishchi yoki xizmatchilarning farzandlari esa texnologik va kasbiy yo'nalishdagi litseylarda ta'lim oladilar.

Dunyodagi mavjud maktablarda kasbiy yo'naltirishni tashkil etishda yangi ijtimoiy voqealar inobatga olinadi, o'quvchi shaxsining samarali rivojlanishini ta'minlovchi yo'llar izlanadi. Kasbga yo'naltirish jarayonida nafaqat o'quvchilar bilimni boyitish, balki eng avvalo mushohada qila olish qobiliyati va tanqidiy qarashlarga ega bo'lgan shaxsni shakllantirishga alohida ahamiyat berilishi lozimligi e'tirof etilmoqda.

Kasbga yo'naltirish jarayonida ommaviy axborot vositalari faol ishtirok etmoqdalar. Ular vositasida o'quvchilarga doimiy ravishda kasblar va ularning o'ziga xos jihatlari to'g'risida materiallar etkazib beriladi. Tadbirkorlar ham o'quvchilarni kasbga yo'llashga katta qiziqish bilan qaraydilar va xususiy tadbirkorlar maktab o'quvchilarini turli xil faoliyatlarga yo'llash ishida ta'lim muassasalariga o'zlaricha yordam beradilar.

Masalan, **AQSHda** «Ish yuzasidan hamkorlik», «Maktabni o'z qaramog'iga olish» nomli dasturlar g'oyalariga ko'ra, ishbiarmonlar o'quvchilarga muayyan kasbiy faoliyat yo'nalishini tanlashda yordam beradilar, bir qator maktablarda faoliyat olib boruvchi kasb faoliyatiga yo'naltiruvchi

mutaxassislarga mablag' ajratadilar, o'quvchilarning ishlab chiqarish korxonalariga sayohatlarini tashkil etib, ularni ma'lum kasb yoki faoliyat mazmuni bilan tanishtiradilar. Italiyalik ishbilarmonlarning vakillari ham bu borada ijobiy ishlarni amalga oshirmoqdalar.

Masalan, «Lombardiyaning omonat kassalari» 14-15 yoshli o'quvchilar uchun iqtisodiy o'yinlar tashkil etadi.

O'yinlar ishtirokchilari ishlab chiqarish jarayonini tahlil qilish, byudjetni yaratish, kredit, marketing qilishni o'rganadilar. Natijada ular ishlab chiqarishning zamonaviy sohalari bo'yicha bilimlarga ega bo'ladilar. O'yin g'oliblariga qimmatbaho sovg'alar topshiriladi.

Angliyada maktab va ishlab chiqarish korxonalari o'rtasidagi hamkorlikka 1987 yilda «London Kompekt» loyihasi g'oyasiga ko'ra asos solingan. Loyihaning maqsadi o'quvchilarga ularning imkoniyat va qobiliyatlariga mos mutaxassislik asoslarini o'zlashtirish hamda ularning ish o'rinlari bilan ta'minlanishlariga ko'maklashishdan iboratdir.

Ushbu loyiha asosida tashkil etiladigan ta'lim jarayonida 14-16 yoshli o'quvchilardan o'quv fanlari va mutaxassislik asoslarini qoniqarli o'zlashtirish va ikki haftalik amaliyotni o'tish talab etiladi. O'quvchilar ma'lumotlarni yig'adilar. Masalan, **Yaponiya** zavodlari qoshida tashkil etilgan sifat to'garaklarining faoliyati ushbu fikrni tasdiqlaydi. To'garaklarda o'rta maktab bitiruvchilari ishlaydilar, ularning kasbga to'g'ri yo'naltirilganligi ishlab chiqarish sifatini yuqori darajaga ko'tarish uchun xizmat qiladi.

Xizmat tarkibiga sotsiolog, psixolog, o'qituvchi, huquqshunos, shifokor va maktabning boshqa xodimlari kiradi. Ushbu xizmat o'quvchilarning atrofdagi ijtimoiy muhitda o'z o'rnini egallashlariga ko'maklashadi.

«Gaydens» xizmati o'quvchilarda qanday sifatlarni rag'batlantirish va rivojlantirish kerak, nimalarni yaxshilash kerakligini aniqlash uchun har bir o'quvchining shaxsi haqida to'liq ma'lumotga ega bo'lishi shart. Bunday ma'lumotlar «Gaydens»ga o'quvchilar uchun maslahatlar berish imkonini beradi.

14-rasm

AQSHda kasbga yo'naltirish o'quvchilarning kasblar bo'yicha axborotlarga ega bo'lishni ta'minlash, kelajakda maqbul kasbni tanlab, ishga kirishlariga yordam berishdan iboratdir. O'quvchilar turli mutaxassisliklar mazmuni bilan tanishib, mehnat o'qituvchilaridan maslahat oladilar. Kasbga yo'naltirishda «Gaydens» psixologik-pedagogik xizmatining yo'lga qo'yilishi muhim o'rin tutadi.



Kanadada xalq xo'jaligining 22 tarmog'i bo'yicha 315 kasb guruhlariga jamlangan mutaxassisliklar yuzasidan dastur mavjud bo'lib, shu asosida yoshlar kasb tanlaydilar.

Rossiyada yoshlarni kasbga yo'llash ishlari mehnat va xalq ta'limi tizimiga bo'ysunadi.

Talabalar ta'limini qo'llab-quvvatlashda eng muhim aspektlardan biri talabalarni o'z bajarayotgan ishlari bo'yicha qayta aloqa olishlaridir. Semestrli tizim doirasidagi odatdagi xato, bu talabalarni semestr oxirida ularni baholangan ishlari baholar va o'qituvchini qisqa izohi bilan qaytarilganda faqatgina ular qanday yaxshi yoki yomon natija olganliklarini bilishlaridir. Bu paytga kelib, biron bir chora ko'rish kech bo'ladi. O'qituvchini nuqtai nazaridan, katta sonli talabalar guruxida bir semestr doirasida qisqa vaqt ichida talabalarga qaratilgan qayta aloqani ta'minlash qiyindir.

Ushbu muammoga oson javobni o'zi yo'q lekin ba'zi bir taklif qilingan yechimlar quyidagidan iborat bo'lishi mumkin. Talabalar o'zlarini baholanadigan yakuniy ishlarini bir qismini kursni yarmida topshiradilar, yoki ular o'z ish rejalarini topshiradilar. Alternativ holda, baholanadigan ishni bir kichik qismi ertaroq topshirilib, uni qaytib olish sanasi yakuniy ishni tamomlashdan oldin belgilanadi. Ba'zi fanlarda onlayn baholashni qo'llash mumkin, bunda ishlar elektron tarzda belgilanib, talabalarga shu zahotiyoq ularni natijalari qayta jo'natiladi. Bunday baholash talabani o'z vaqti doirasida amalga oshiriladi, va qayta aloqa avtomat ravishda bajariladi.

O'z o'zini baholash xam foydali bo'lishi mumkin ta'lim bo'yicha qayta aloqani ta'minlash uchun, agar ular yaxshi tuzilgan bo'lsa, baholash mezonini yaxshi tushunilsa, masalan bularni talabalar bilan mulohaza qilinsa.¹¹

Angliya maktablarida kasbga yo'naltirish o'quv jarayonining maxsus qismidir. O'rta o'quv muassasalarida asosiy ishni kasbga yo'naltiruvchi mutaxassislar bajaradilar. Ular o'quvchilarga o'z qobiliyatlari va qiziqishlariga mos ta'lim yo'nalishini tanlash ishida yordam beradi. Kasbga yo'naltiruvchi xizmatlari bilan mustahkam aloqada bo'ladilar. Ular biror kasb egasiga qo'yiladigan talablarni guruhlashlari va maktab bitiruvchilarining kasbiy imkoniyatlarini to'g'ri baholashlari kerak. Kasbga yo'naltiruvchi o'qituvchilardan o'quvchilarga individual yondashuv talab etiladi.

Bunday yondashuvni ta'minlash uchun o'qituvchilar har bir o'quvchi uchun shaxsiy ma'lumotnoma yuritadilar, unga doimiy ravishda o'quvchining o'zlashtirishi, umumiy va jismoniy rivojlanish sharoitlari haqidagi ma'lumotlar kiritib boriladi. Bundan tashqari ma'lumotnomada anketa, test, suhbat natijalari ham o'z ifodasini topadi. O'quvchilar shaxsini o'rganishda mustaqil tavsiyalar metodi, ya'ni o'smir va uning hayot borasidagi o'y-fikrlariga tayaniladi.

¹¹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 120,121.

Oliy Ta'lim Sifatini Ta'minlash bo'yicha Agentlik kvalifikatsiya xarakteristikalariga asosan, odatda muvaffaqiyatli, oliy pog'onadagi talabalar dalillarni tanqidiy baxolash, farazlar tuzish, abstrakt kontseptsiyalar va ma'lumotlar tuzish, baholash, muammoni yechish yo'lida kerakli savollarni shakllantirish, yoki muammoni echimi uchun bir qator yechimlarni aniqlash borasida qobiliyatga ega bo'lishlari mumkin" (QAA, 2001).

Ba'zida biz o'ylashimiz osonki, talabalar tahlil, tanqidiy tushunish, interpretatsiya, baholash, dalillar keltirish kabi terminlar nima anglatishini biladilar deb.

Ushbu terminlarni ma'nosi mahsus fanlarga tegishli bo'lib, masalan bir fan doirasida o'qituvchilar talabalardan ushbu terminlarni o'z ishlarida qo'llashda har xil natijalar kutishlari mumkin. Natijalar va baholash mezonlari yordamida ko'proq ochiqlikka erishish mumkin, lekin shu narsa, o'qituvchilar etarli vaqt ajratib talabalar bilan ushbu terminlarni ma'nosi haqida suhbat qurishlari va ani shu terminlarni qo'llab talabalar bilan qayta aloqa o'rnatishlari zarur.¹²

Mavzu savollari

1. Kasbiy psixologiya fanining tarixiy rivojlanish bosqichlari.
2. Kasbiy psixologiya fanining predmeti maqsad va vazifalari.
3. Sharq mutafakkirlarining kasbiy ta'lim va tarbiyaga oid falsafiy psixologik qarashlari.
4. Chet ellarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlari.

Asosiy adabiyotlar:

- 1.Nemov R.S. Psixologiya. Kniga 1-M.: 2003.
- 2.S.N.Jo'raeva., Z.Sh.Yunusxodjaev Kasbiy psixologiyasi.T- 14.162 bet.
- 3..F.I.Haydarov, N.I Xalilova. Kasbiy psixologiya. T.2010
- 4..G'oziev. E. G. Umumiy psixologiya.T.2010-544 bet
- 5..V.M.Karimova, N.X.Xolyigitova Psixologiya. T. 2014 – 172 bet

Internet saytlari:

- 6..www.ziyounet.uz – Ziyonet ta'lim portali
- 7..www.tdpu.uz – Nizomiy nomidagi Toshkent Davlat pedagogika universiteti sayti
- 8..www.pedagog.uz – Pedagogika yo'nalishiga oid kitoblar sayti

¹² A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 122,123.

2 Kasbiy isixologiyada shaxs va jamiyat muammosi. Shaxsni kasbga yo'naltirish omillari va vositalari

Asosiy savollar

1. Psixologiyada shaxs va jamiyat o'zaro munosabatlari muammosi.
2. Shaxs taraqqiyotining davrlarga bo'linishi.
3. Shaxs nazariyasining ba'zi modellari va konsepsiyalari.
4. "Men" obrazi va konsepsiyasining shakllanishi hamda o'zini-o'zi baholashi.

O'quv maqsadi: *Psixologiyada shaxs va jamiyat o'zaro munosabatlari muammosi. Shaxs taraqqiyotining davrlarga bo'linishi. Shaxs nazariyasining ba'zi modellari va konsepsiyalari. "Men" obrazi va konsepsiyasining shakllanishi hamda o'zini-o'zi baholashi o'rganish.*

Tayanch so'z va iboralar: *shaxs, individualism, kollektivizm, individ, individuallik, idrok, moslashuv, tarbiya, tafakkur, xarakter, "Men" obrazi, biogenetic, ob'ektivlik, konsepsiya, metod, strategiya.*



1. Psixologiyada shaxs va jamiyat o'zaro munosabatlari muammosi.

Insonni tavsiflovchi barcha tushunchalardan farqli o'laroq, shaxs – ijtimoiy munosabatlar majmuini ifodalaydi. Ya'ni, shaxs va jamiyat o'zaro bog'liq kategoriyalardir. Demak, har bir shaxsning psixologiyasida, uning fe'l-atvorida uni o'rab turgan yaxlit jamiyatning: yaqin atrofidagi oilasi, qarindoshlari, yor-do'stlari, yashayotgan davri, zamoni, davlat tuzumi, jamiyatdagi ustuvor siyosat, iqtisodiyot, mafkuraning ta'siri bo'lib, tu ta'sir uning yaxlit qiyofasida - turish-turmushi, imidji, dunyoqarashi, fikrlash tarzi, tafakkuri, mentaliteti, tanlagan kasbida o'z aksini topadi.

"Shaxs" tushunchasi bilan bog'liq bo'lgan ko'pgina savollar psixologiya fani tomonidagina emas, balki falsafa, pedagogika, sotsiologiya, kriminalologiya va boshqa fanlar tomonidan ham o'rganiladi.

Psixologiyada **«shaxs» tushunchasi** eng ko'p qo'llaniladigan tushunchalar sirasiga kiradi. Psixologiya o'rganadigan barcha fenomenlar aynan shu tushuncha atrofida qayd etiladi. Inson ruhiy olami qonuniyatlari bilan qiziqqan har qanday olim yoki tadqiqotchi ham shaxsning ijtimoiyligi va aynan jamiyat bilan bo'lgan aloqasi masalasini chetlab o'tolmagan.



Shaxs - ijtimoiy va shaxslararo munosabatlarning mahsuli, ongli faoliyatning subyekti bo'lmish individdir. Shaxsga taalluqli bo'lgan eng muhim tasnif ham uning jamiyatlardagi murakkab ijtimoiy munosabatlarga bevosita aloqadorlik, ijtimoiy faoliyatga nisbatan ham obyekt, ham subyekt bo'lishlikdir.

*Individualizm va kollektivizm o'ziga yarasha imtiyozlarga va kamchiliklarga ega. Individualistik madaniyatdagi insonlar katta shaxsiy mustaqillikka egadirlar, ko'proq o'zlarining shaxsiy yutuqlari bilan faxrlanadilar, o'z oilalariga kam bog'langan va alohida yolg'iz qolishni yaxshi ko'radilar. Novatorlik va ijodiylik yaxshi qarshi olinada va har qanday inson huquqlari hurmat qilinadi.*¹³

Shaxsga taalluqli bo'lgan fazilatlardan eng muhimi shuki, shu tashqi, ijtimoiy ta'sirlarni o'z ongi va idroki bilan qabul qilib (obyektni), so'ngra shu ta'sirlarning subyekti sifatida faoliyat ko'rsatadi. Oddiy qilib aytganda, inson bolasi ilk yoshlikdanoq «mening hayotim», «bizning dunyo» degan ijtimoiy muhitga tushadi. Bu muhit o'sha biz bilgan va har kuni his qiladigan siyosat, huquq, axloq olamidir.

Bu muhit - kelishuvlar, tortishuvlar, hamkorliklar, an'analar, udumlar, turli xil tillar olami bo'lib, undagi ko'plab qoidalarga ko'pchilik mutloq qo'shiladi, ba'zilar qisman qo'shiladi. Bu shunday qoidalar va normalar olamiki, ularga bo'ysunmaslik jamiyat tomonidan qoralanadi, ta'qiblanadi. Demak, "shaxs" haqida gapirganimizda, biz shu narsani hisobga olamiz, shaxs - ijtimoiy individ bo'lib, ijtimoiy munosabatlar, faoliyatlar va muomalaga kirishuvchi subyekt. Individ termini odamning biologik mavjudot ekanligini bildirsa, shaxs termini - uning ijtimoiy mavjudligidir. Shu ma'noda shaxs haqida gap ketganda, birinchidan, uni ijtimoiy hamda hamkorlik munosabatlari tizimida tasavvur qilish, ikkinchidan, uning muayyan ijtimoiy muhitlar ta'sirida shakllangan xususiyatlarini tavsiflash kerak bo'ladi. Odamning ijtimoiyligi uning biologik holati bilan ajratilgan emas. Shaxsning individligi boshidayoq kiritilgan va shaxsiy sifati keyinchalik yuzaga keladi. Kelgusida u yuqori shaxsiy darajasi bilan namoyon bo'ladi.

¹³ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 595-596- b.

Shaxs - idrok qiladi, esda olib qoladi, fikr yuritadi.

Odam individ bo'lib tug'iladi, shaxs bo'lib shakllanadi.



XX asr psixologi va filosofi Erik Fromm shaxs tushunchasiga shunday ta'rif bergan. «Shaxsda shunday yaxlit tug'ma va orttirilgan psixik xususiyatlar borki, u individni xarakterlab beradi va qaytarilmasligini ifodalaydi. Shaxs xususiyatlari - temperament, qobiliyat, hissiy-irodaviy sifatlar va xarakterni o'z ichiga oladi. Ammo, shaxsning mohiyati - bu uning yo'nalganligi, uning motivatsiyalari, ijtimoiy munosabatlari va ustanovkalari (ko'rsatmalari), shu bilan birga albatta o'zo'ziga munosabatidir».

Mehnat tufayli hayvonot olamidan chiqqan va jamiyatda rivojlanuvchi, til yordamida boshqa odamlar bilan munosabatga kirishuvchi odam shaxsga - voqelikni biluvchi hamda aktiv o'zgartiruvchi subyektga aylanadi. Shaxs tushunchasini to'la bilish uchun avvalambor, **«Individ»**, **«Shaxs»** va

«Individuallik» tushunchalarini ko'rib chiqamiz.

Individ - bu biologik, fiziologik, ijtimoiy, psixologik xususiyatlari birligida alohida olingan insondir. Individ bo'lib dunyoga kelgan insonni shaxs bo'lib shakllanishi uchun bir qancha shartlar zarur bo'ladi:

7-jadval

1.	Ijtimoiylik	individ ijtimoiy sharoitda, ya'ni kishilik jamiyatida shaxs bo'lib shakllanadi
2.	Ongga ega bo'lishi	tevarak – atrof to'g'risida bilimga ega bo'lish, o'zlikni anglash, bilish faoliyat maqsadlarini shakllanishi
3.	Aktivligi	faoliyat maqsadlariga erishishga yo'naltirilganligi
4.	Ehtiyojlarining shakllanishi	avvalambor ma'naviy, madaniy, o'z-o'zini mukammallashtiradigan ehtiyojlarni rivojlanishi

Har bir individ yoshlik chog'idayoq tayyor holdagi ijtimoiy munosabatlar tizimiga duch keladi va bu munosabatlar jarayonida shaxs sifatida shakllanadi. Shuning uchun ham shaxs ijtimoiy munosabatlarning majmuidan iboratdir. Shaxs va uning mohiyati haqidagi psixologik ta'limotga muvofiq har bir konkret shaxs o'zi mansub bo'lgan ijtimoiy muhit va siyosiy sharoitning mahsulidir.

Psixologik tadqiqotlar natijalariga ko'ra, odam hayotining ilk davri - tirik mavjudotlik bo'lib, bu tirik mavjudot dunyoga kelgandan keyin ijtimoiy taraqqiyot jarayonida shaxs sifatida shakllanadi. Chaqaloq dunyoga kelishining birinchi kunidanoq bevosita ijtimoiy muhitning doimiy ta'siri ostida bo'ladi. Agar

tirik mavjudot sifatida dunyoga kelgach, odam ijtimoiy muhitdan chetda qolsa, unda shaxslik belgilari paydo bo'lmaydi va rivojlanmaydi.

Psixologiyada shaxs ijtimoiy munosabatlarning subyekti va obyekti tarzida ko'riladi. Chunki ijtimoiy munosabatlarga kirishuvchi va ijtimoiy taraqqiyotda faol qatnashuvchi odamgina shaxs hisoblanadi.

Shaxsning eng muhim xususiyatli jihatlaridan biri - bu uning individualligidir, ya'ni yakkaholligidir.

Individuallik – bu kishining o'ziga xosligi, uni boshqa odamlardan farqini aks ettiruvchi psixologik va fiziologik fazilatlar birikmasi. Shaxsning eng qimmatli sifatlaridan biri mustaqillik, ichki erkinlik, ichki o'ziga xoslikdir. Mustaqillik o'zganing yo'l-yo'rig'isiz muhim qarorga kelish va uni amalga oshirish qobiliyatini; mas'ullik, o'z xatti-harakatlari uchun javob berishga tayyorlikni; xulq, fe'latvorning realligiga, ijtimoiy jihatiga va ma'naviy to'g'riligiga bo'lgan e'tiqodni o'z ichiga oladi. Psixologiyada shaxsni bir qancha sturkturalari ishlab chiqilgan. Shulardan biri K.K. Platonov tomonidan taklif etilgan **shaxsning dinamik funksional buzilishini** ko'rib chiqamiz:

8-jadval

1.	Ishonch va ishonchsizlik krizisi	1 yoshgacha davrdagi vaqt
2.	Uyat va shubhaning aksi avtonomlashishi	2-3 yoshda
3.	Shaxsning yo'naltirilganligi. Shakllanish usuli – tarbiya	dunyoqarashi,e'tiqodlari,ideallari, intilishlari,qiziqishlari,istaklari
4.	Shaxs tajribasi. Shakllanish usuli-ta'lim	bilim, malaka, ko'nikma, odatlar
5.	Psixik protsesslarning xususiyatlari. Shakllanish formasi – mashqlar	diqqat,sezgi,idrok,xotira,taffakur, xayol,hissiyot,iroda
6.	Biolopsixik xususiyatlar. Shakllanish formasi – trenirovka	oily nerv faoliyatining tipi, temperament,layoqatlar,jinsiy farq

Z.Freyd tomonidan ishlab chiqilgan «psixoxanaliz» nazariyasini psixodinamik, noeksperimental nazariyalarga kiritish mumkin. Bu nazariyada shaxsning butun hayoti olinib, shaxs sifatida uni ta'riflash uchun uni ehtiyoj va motivlari ko'rib chiqiladi.

Gumanistik nazariya namoyondalari A.Maslou va K.Rodgerslar shaxs bo'lib shakllanayotgan insonga shaxsni mukammalashishining asosi o'z-o'zi aktivlashtirishga intilish asosiy xususiyat deb hisoblaydilar. «Individ» va «shaxs» tushunchalari bir-biriga o'xshash bo'lmagani singari, o'z navbatida, shaxs va individuallik birlikni tashkil qiladi, lekin ular bir-biriga o'xshash emas. «Shaxs» va «individuallik» tushunchalari qanchalik darajada birlikdan iborat bo'lganiga qaramay, bir-biriga mos kelmasligining o'zi ham shaxsning tuzilishini kishining individual-psixologik xislatlari va fazilatlaridan tarkib topadigan allaqanday shakl sifatida tasavvur qilish imkoniyatini bermaydi. «Shaxs» va «individuallik» tushunchalari aynan bir-biriga o'xshaydi, deb tan olinadigan va shaxsga tabiatan ijtimoiy munosabatlar subyekti sifatida, individning tizimi tarzidagi, ijtimoiy

fazilat sifatida qaraladigan psixologiya fanining ayrim yo'nalishlarida shaxs bilan individuallikning tuzilishi bir-biriga tobora mosligi tan olinadi. Bunday psixologik maktablar va yo'nalishlarning vakillari individuallikning tuzilishi aniq ta'riflab berilsa bas, bu kishining shaxsini to'lig'icha o'z ichiga oladi va ta'riflab beradi, degan nuqtai nazarni ilgari suradilar. Haqiqatda esa, agar shaxs hamisha o'zining muayyan ijtimoiy muhiti bilan «haqiqiy munosabatlar» subyekt sifatida namoyon bo'lishi inobatga olinadigan bo'lsa, shaxsning tuzilishiga muayyan ijtimoiy guruhlar, jamoalar faoliyati va munosabatida tarkib topadigan ana shu «haqiqiy munosabatlar» va aloqalar muqarrar tarzda kiritilishi shart. Jumladan, psixologiyada individuallikning ko'pgina xislatlari - moslashuvchanlik, tajovuzkorlik, moyillik darajasi, tashvishlanish va shular kabilar aniqlangan. Bular jamlanib individning o'ziga xosligini ko'rsatadi.

Amerika psixologlarining ta'kidlashlaricha, odamlarning ongli ravishda xulosa chiqaradigan vaqtida xulosa miyaning harakatlanish uchun tayyorgarlik ko'rish vaqtidan keyinroq sodir bo'ladi, ya'ni miya xulosa chiqarish vaqtidan oldin unga tayyorlanar ekan. Ba'zi tadqiqotchilar odamning xulosa chiqarish jarayonining spektitsizmga (har narsaga shubha bilan qarashga) yoyishadi.

Ko'pincha qaror qabul qilish bosqichma-bosqich amalga oshadi, degan fikr ilgari suriladi. Xulosa chiqarishning yana bir faraz funksiyasi ongning keyin sodir bo'ladigan ish –harakatga ayni bir vaziyat paydo bo'lganda ishga tushishi haqida fikrlar berilgan¹⁴

“Shaxs” va **“indivind”** tushunchalari o'rtasidagi aloqani esa shunday anglash lozimki, individ insondagi ko'proq, tug'ma, biologik xususiyatlarini bildirsa (tana konstitutsiyasi, miyaning katali, og'irligi, oyoqlar va qo'llarning anatomik va fiziologik xossalari kabi), shaxslilik – jamiyatda kimlar bilan va qanday sharoitlarda munosabatlarda bo'lganligi faktidan kelib chiqadigan fazilat yoki qusurlarini aks ettiradi. Ikkalasi ma'lum ma'noda bir- biri bilan bog'liq, chunki masalan, miya faoliyatining buzilishi biologik omillar ta'sirida ro'y berishi mumkin va bir qarashda shaxslilikka aloqasi yo'qday, lekin bu xolat, umuman xastalikning o'zi shaxsning ijtimoiy bog'liq xususiyatlariga, birinchi navbatda, yaqinlariga, o'ziga, ishfaoliyatga, kasbiga munosabatini keskin o'zgartirishi, jamiyatdagi o'rniga keskin ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Rodgers, insonlar mehr muhabbatli bo'lishlari bilan birga mustaqil ravishda shakllana oladilar, deb ta'kidlagan edi. Har birimiz o'simlikka o'xshaymiz, ya'ni tashqi muhitga qaramasdan o'sib va rivojlana olamiz. Rodgers insonning rivojlanishi va shakllanishiga 3 narsa – samimiylilik, qayg'ura olish, hamda gamg'o'rlik ta'sir qiladi deb ta'kidlaydi.³⁴

¹⁴ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 324-

b. ³⁴ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 590-b.

Shaxs - jamiyatdagi alohida kishi, odam. Har bir shaxsning voqelikni idrok etishi, uni qabul qilishi, ma'lum bilimlar tizimiga ega bo'lishi ijtimoiy taraqqiyot bilan izohlanadi. Shu bilan birga har kishining bilimi, xulqi, odobi va boshqa xususiyat-fazilatlari uning o'ziga xos tomonlarini ko'rsatadi.

Jamiyat insoniyat tarixiy taraqqiyotining ma'lum bosqichida shakllanadigan ijtimoiy munosabatlar majmuidir. Shaxs-jamiyatning bir a'zosi. U jamiyatdan tashqarida bo'lishi mumkin emas. Buning sababalari:

- ✚ shaxs axloqi hamisha jamiyat axloqiga bo'ysunadi, shunga majbur;
- ✚ kishi ko'pgina narsalarsiz ham yashay oladi, lekin tanholikda yashay olmaydi, baxtni ham odamlar orasidan topadi, shaxs baxt-saodati jamiyatdan tashqari bo'lmaydi;
- ✚ kishi jamiyat irodasidan dalda oladi;
- ✚ jamiyat shaxs kamoloti ustida g'amho'rlik qilib shart-sharoit ta'minlaydi, kishi faqat tug'ma sifatlar bilangina emas, balki mazkur jamiyatga xos xislatlarni ham o'zlashtiradi.

Shaxs - jamiyat o'zaro munosabatlar jarayonida odamlarning jamiyatda birgalikdagi ish faoliyatlari natijasida ularda hosil bo'ladigan tasavvurlar, fikrlar, e'tiqodlar, hissiy kechinmalar va xulq-atvorlarni o'rganish psixologiyada muhim vazifa hisoblanadi. Har bir shaxs jamiyatda yashar ekan, o'zining yaxshi his etishi, himoyalaniishi va yashab qolishi uchun ma'lum chegaralarni o'ziga qo'yadi. Shu territoriyani – maydonni ichida har bir odamning o'z shaxsiy maydoni mavjudki, bu maydonga o'zga kishilarning kirib kelishi shaxs uchun noqulayliklarni yuzaga keltiradi. Odamlarning maydonlari, maydonlari o'lchami bir xil emas, bu odamning yoshi, ijtimoiy mavqei va boshqa jihatlarga bog'liq. Shaxslararo masofa millat va elatlarning yozilmagan qonuniyatlariga bo'ysunadi. Agar jamiyat adolatli bo'lsa, jamiyatning hamma a'zolari va alohida shaxs uchun ham barcha imkoniyat bo'ladi. Adolatli jamiyat shaxsni shunchaki shakllantirib qo'ya qolmaydi, balki ma'naviy yetuk inson qilib kamol toptiradi. Xuddi shuningdek, shaxs xulqi, odobi, fe'li ham jamiyatda yashayotgan odamlarga katta naf beradi.

Tor ma'noda ijtimoiylashuv shaxsning ijtimoiy muhitga kirib borishi, unda singib ketishi, tashqi ijtimoiy muhit normalarini qabul qilib ularga rioya qilishi yoki qilmasligini tushuntiruvchi jarayondir. "Ijtimoiylashuv" tushunchasi ma'no jihatdan yaqin bo'lgan ikki xil tushuncha bilan bog'liq: **"tarbiya"** va **"moslashuv"**. Ijtimoiylashuv tarbiya jarayonidan ancha kengroqdir, chunki uning ma'nomazmunida har doim ham qolipga solib bo'lmaydigan, har doim ham shaxs tomonidan anglanmaydigan holatlar ham mavjud bo'ladi. Moslashuv esa ijtimoiylashuvning bir tarkibiy qismi, uning mexanizmi sifatida qaralishi mumkin. **Ijtimoiy-psixologik moslashuv**, ya'ni, shaxsning ijtimoiy munosabatlarga ko'nikishi va moslashishi orqali orttirgan tajribasi umumiy ijtimoiylashuvning bir ko'rinishidir.

Amerika psixologlari miya faoliyatining javobgarlik uyg'otishga va faraz qilingan onglikka bog'liq bo'lgan turli darajalarini farqlashadi. Fikrlash

faoliyati, aqliy harakatlarning buzilishi yoki yo'qolishi quyidagi holatlarda kuzatilishini bir qancha tajriba va kuzatishlar natijasida aniqlangan:

- *tafakkurning yetishmasligi yoki umuman mavjud emasligi, masalan aqli zaif odamlarda va hayvonlarda uchraydi;*
- *aqliy o'lim yoki koma holatida inson dastlabki vaqtlarda tashqi stimullarga javob bermaydi, hattoki u og'riq stimullari bo'lsa ham, keyinchalik, bir necha haftadan so'ng, og'riqqa yurak urishining tezlashishi bilan javob qaytara boshlaydi. Bundan tashqari yurak urishi uyqu va uyg'oq holatda o'zgaradi. Lekin, hattoki, uyg'oq holatida ham miya faoliyati odatiy holatdan ancha sust ishlaydi;*
- *minimal ongsizlik holati - bunda odam maqsadli elementar harakatlarni amalga oshira oladi, gaplarni tushunadi. Bu holat oylab yoki yillab davom etishi mumkin.*¹⁵

Yuqorida ta'kidlangan barcha munosabatlar shaxsning ijtimoiylashuvi jarayoni bilan bevosita bog'liq. Ushbu tushuncha sof ijtimoiy-psixologik va sotsiologik bo'lib, bu shaxsning uni o'rab turgan tashqi ijtimoiy muhit ta'sirlariga berilishi, uning norma va qoidalarini o'zlashtirishga moyilligi, o'zlashtirganlik darajasini ifodalovchi jarayondir. Bu tushunchaning umumiy ma'nosida insonning tug'ilib, o'zini bevosita o'rab turgan tashqi muhit ta'sirida ulg'ayishi, shu jamiyat, shu atrof-muhit qurshovida tarbiyalanishi yotadi.



2. Shaxs taraqqiyotining davrlarga bo'linishi.

Shaxs individual taraqqiyotining muhim omillaridan yana biri uning yoshiga bog'liq bo'lgan xususiyatlardir. Chunki taraqqiyotning har yosh bosqichi o'zining rivojlanish omillariga, qonuniyatlariga, yangiliklari va o'zgarishlariga ega bo'lib, ular shaxsning xarakteri, temperamenti, iqtidori, bilish jarayonlariga bevosita ta'sirini o'tkazadi.

Yosh taraqqiyoti davrlarining ham sifat, ham miqdor o'zgarishlariga ega bo'lgan ko'rsatkichlari borki, amaliy psixologiya har bir yosh xususiyatlarini ana shu ikkala ko'rsatkich nuqtai nazaridan o'rganishi va shaxs xulqini boshqarish va ta'sir ko'rsatishda ularga tayanmog'i lozim.

Umuman psixologiyada isbot qilingan faktlardan biri shuki, turli davrlardagi inson taraqqiyoti o'ta murakkab jarayon bo'lib, **har bir davrning o'z qonuniyatlari mavjud.**

¹⁵ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 324-326 b.

Shaxsning shakllanishida biologik va ijtimoiy omillarning ahamiyatini bir qancha psixologlar ilmiy ishlarida izchil o'rgangan bo'lib, shaxs taraqqiyotining davrlarga bo'linishi haqida ma'lumotlarni, fikr va qarashlarini keltiramiz.

Hozirgi zamon psixologiyasining taniqli vakili A.V.Petrovskiy inson taraqqiyotiga shaxsni tarkib toptirishning sotsial-psixologik nuqtai nazardan yondashib, o'ziga xos original klassifikatsiyasini yaratadi. Ushbu nazariya negizida yuksalish, yetuklikka intilish g'oyasi mavjudligi sababli bolalik, o'smirlik, o'spirinlik davrlari yotadi, xolos. A.V.Petrovskiygacha psixologlar taraqqiyotning bir tekis jihatini olib o'rgangan bo'lsalar, bundan farqli o'laroq u shaxs shakllanishining prosotsial va asotsial bosqichlari mavjud bo'lishi mumkinligini dalillab berishga harakat qiladi. Shuning uchun taraqqiyot uchta makrofazadan iborat ekanligini sharhlab,

- ✚ uning birinchi turi bolalik davriga to'g'ri kelib, ijtimoiy muhitga moslashish, ko'nikish (adaptatsiya);
- ✚ ikkinchisi - o'smirlarga xos individuallashish (individualizatsiya);
- ✚ uchinchi - o'spirinlik, ya'ni yetuklikka intilish davrida individual

holatlarni muvofiqlashtirish (birlashtirish) xususiyatlari bilan tavsiflanadi.

A.V.Petrovskiy shaxsning shakllanishini quyidagi bosqichlardan iborat bo'lishini ta'kidlab o'tadi.

- ✓ ilk bolalik (maktabgacha yoshidan oldingi davr) - tug'ilgandan to 3 yoshgacha;
- ✓ bog'cha yoshi davri - 3 yoshdan to 7 yoshgacha;
- ✓ kichik maktab yoshidagi o'quvchi davri - 7 yoshdan to 11 yoshgacha; ✓ o'rta sinf o'quvchisi (o'smirlik) davri - 11 yoshdan to 15 yoshgacha;
- ✓ yuqori sinf o'quvchisi (ilk o'spirinlik) davri - 15 yoshdan to 17 yoshgacha.

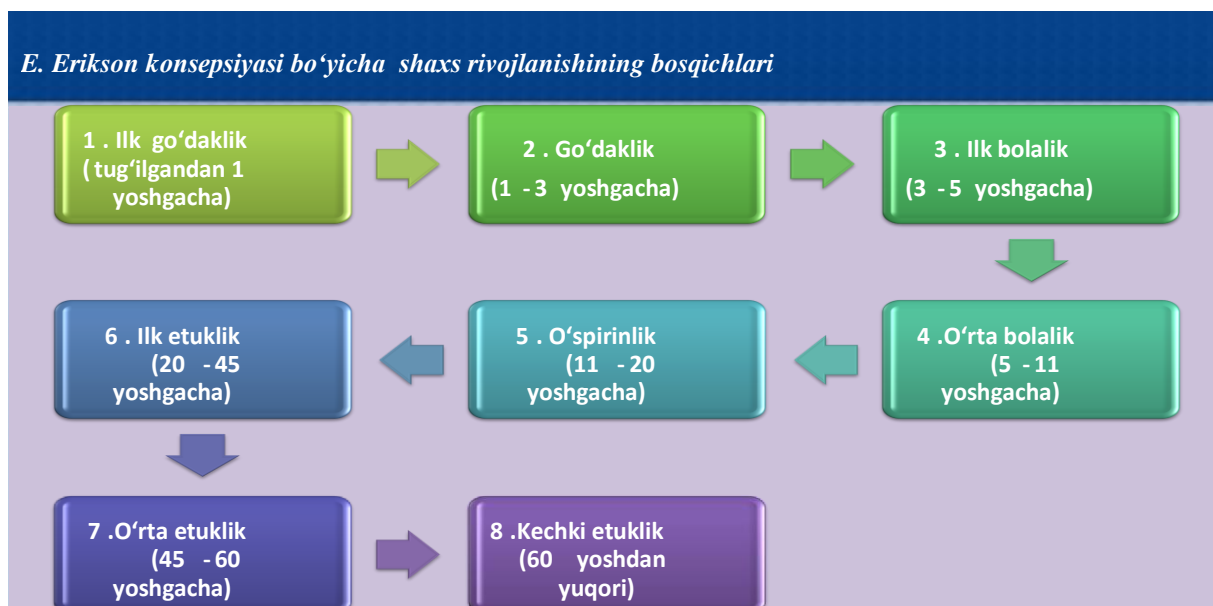
D.I.Feldshteyn klassifikatsiyasi shaxsga ijtimoiy yondashuvga asoslangan bo'lsa ham, lekin u A.V.Petrovskiynikidan keskin farq qiladi. D.I.Feldshteynning fikricha, insonni shaxs sifatida shakllanish jarayonida ikkita katta taraqqiyot bosqichini bosib o'tadi, ulardan biri - "Men jamiyat ichida" degan pozitsiyadan iborat bo'lib, u o'ziga quyidagi yosh bosqichlarini qamrab oladi:

- ✚ ilk bolalik - 1 yoshdan 3 yoshgacha;
- ✚ kichik maktab yoshidagi o'quvchisi davri - 6 yoshdan to 9 yoshgacha;
- ✚ yuqori sinf o'quvchisi davri - 15 yoshdan to 17 yoshgacha.

Shaxs taraqqiyotidagi ikkinchi pozitsiya "Men va jamiyat" deb nomlanib, u quyidagi yosh bosqichlariga taalluqlidir:

- go'daklik - tug'ilgandan to 1 yoshgacha;
- maktabgacha yoshdagi bolalar - 3 yoshdan 6 yoshgacha; ➤ o'smirlar - 10 yoshdan to 15 yoshgacha.

Inson hayoti mobaynida bajaridigan har bir rolida uni o'rab turgan ijtimoiy borliqning normalari, qoidalari, xulq-atvor mezonlari o'z aksini topgan bo'ladi.



Amerikalik psixolog E.Erikson nazariyasiga ko'ra shaxs rivojlanishida ma'lum bosqichlarni albatta bosib o'tishini ta'kidlab, ularni hayotiy psixologik krizis tarzda ta'riflab bergan:

- tashabbuskorlikni namoyon bo'lishi - gunohkorlik, aybdorlik hissigacha qarama - qarshi (taxminan 3 yoshdan – 6 yoshgacha);
- mehnatsevarlik - yetishmovchilik kompleksiga qarama - qarshi (7 yoshdan – 12 yoshgacha);
- o'z shaxsini aniqlash - konforizmga qarama - qarshi (12 yoshdan – 18 yoshgacha);
- samimiylikka, muloqotga intilish - shaxsiy psixologik chetlashishga qarama - qarshi (taxminan 20 yoshlarda);
- yangi avlodni tarbiyalashdagi g'amxo'rlik - «o'z - o'ziga sho'ng'ib ketishga» qarama - qarshi (30 va 60 yoshlar orasida);
- yashab o'tgan hayotidan mamnun bo'lish - umidsizlikka qarama - qarshi (60 yoshdan so'ng).



Shu bilan birga shaxs psixik taraqqiyotining davrlarga bo'lib tadqiq etilgan nazariyalardan E.Eriksonning yana bir konsepsiyasi - inson umrini o'ziga xos betakror xususiyatlarga molik 8 ta davrga ajratadigan ta'limoti ahamiyatlidir.

E.Erikson konsepsiyasiga ko'ra shaxs shakllanishida ushbu bosqichlarini birma-bir bosib o'tadi va har bir bosqichda insonning ichki dunyosida sifat o'zgarishlar, atrofdagi kishilarga bo'lgan munosabatlarida esa radikal (keskin) o'zgarishlar ro'y beradi.



Amerikalik psixolog E.Eriksonning shaxs konsepsiyasi quyidagicha:

Birinchi davr - go'daklikda tashqi dunyoga ongsiz «ishonch» tuyg'usi vujudga keladi. Buning bosh sababi ota-onaning mehr-muhabbati, g'amho'rliqi va jonkuyarligidir. Agar go'dakda ishonchning negizi paydo bo'lmay, borliqqa ishonchsizlik tuyg'usi paydo bo'lsa, voyaga etgan odamlarda mahdudlik, umidsizlik vujudga kelish shubhasizdir.

Ikkinchi davr - ilk bolalikda yarim mustaqillik va shaxsiy qadr-qimmat tuyg'usi shakllanadi yoki aksincha, uyat va shubha hissi hosil bo'ladi. Bolada mustaqillikning o'sishi unga o'z tanasini boshqarish uchun keng imkoniyat yaratib, bo'lg'usi shaxs xususiyatlaridan tortib unda ma'suliyat, intizom, javobgarlik, hurmat tuyg'ulari tarkib topishiga zamin hozirlaydi.

Uchinchi davr - o'yin yoshi deb ataladi va unga 5–7 yoshli bolalar kiradi. Bu davrda tashabbus tuyg'usi, qandaydir ishlarni amalga oshirish, bajarish mayli tarkib topadi. Mabodo boladagi xohish istakni ro'yobga chiqarish yo'li to'sib qo'yilsa, buning uchun u o'zini aybdor deb hisoblaydi. Mazkur davrda davra, ya'ni guruh o'yinlarga, tengqurlari bilan muloqotga kirishish muhim ahamiyat kasb etadi: bola turli rollar bajarib ko'rishga intiladi, uning hayoloti o'sishiga imkon yaratiladi. Xuddi shu davra bolada adolat tuyg'usi, uni tushunish mayli tug'ila boshlaydi.

To'rtinchi davr - maktab yoshi boladagi asosiy o'zgarishlar: ko'zlagan maqsadiga erishish uchun intilish, uddaburonlik va tirishqoqlik bilan ajralib turadi. Uning eng muhim qadriyati omilkorlik va mahsuldorlikdan iboratdir. Bu yosh davrining salbiy jihatlari ham bo'lib, ular ijobiy xislatlari yetarli bo'lmasligi, ong hayotning barcha qirralarini qamrab ololmasligi, muammolarni hal qilishda

aqlzakovat darajasining pastligi, bilimlarni o'zlashtirishdagi qoloqlik va hokazolardir, shu davrda shaxsning mehnatga munosabati shakllana boshlaydi.

Beshinchi davr - o'spirinlik betakror xislati, o'ziga xosligi, boshqa odamlardan keskin farqlanishi bilan xarakterlanadi. Shuningdek, o'spirinlik shaxs sifatida noaniqlik muayyan rolni uddalamaslik, qat'iyatsizlik kabi salbiy sifatlarga ham ega. Mazkur davrning eng muhim xususiyati «rolini kechiktirish»ning o'zgarishi hisoblanadi. U ijtimoiy hayotda bajarayotgan rollar ko'lami kengayadi, lekin ularni barchasini jiddiy egallash imkoniyatiga ega bo'lmaydi, shuningdek, rollarni o'zida sinab ko'rish bilan cheklanadi, xolos.

Oltinchi davr - yoshlik boshqa jinsga psixologik intim yaqinlashuv qobiliyati va ehtiyoj yuzaga kelishi bilan ajralib turadi. Bunda ayniqsa, jinsiy mayl alohida o'rin tutadi. Yoshlik tanholikni yoqtirish, odamovilik kabi yoqimsiz xususiyat bilan ham farqlanadi.

Yettinchi davr - yetuklik davrida hayotiy faoliyatning barcha sohalarida mahsuldorlik tuyg'usi uzluksiz hamroh bo'ladi va ezgu niyatlarning amalga oshishida turtki bo'ladi. Bu davrda ayrim jihatlarida turg'unlik tuyg'usi salbiy xususiyat sifatida hukm surishi mumkin.

Sakkizinchi davr - qarilik, inson sifatida o'z burchini uddalay olganligidan, qanoatlanish xususiyatlari mavjud. Salbiy xususiyat sifatida hayot faoliyatidan ko'ngil sovish, noumidlikni aytish mumkin. Eng muhim jihati esa donolik, soflik, gunohlardan forig' bo'lish har bir holatga shaxsiy va umumiy nuqtai nazardan qarash.

E.Erikson konsepsiyasiga ko'ra, shaxs shakllanishida ushbu bosqichlarni birma-bir bosib o'tadi va har bir bosqichda insonning ichki dunyosida sifat o'zgarishlar, atrofdagi kishilarga bo'lgan munosabatlarida esa radikal (keskin) o'zgarishlar ro'y beradi.

Britaniya Professional Standartlari Tuzilishi (The UK Professional Standards Framework) 2006-yil Oliy Ta'lim Akademiyasi(Higher Education Academy) tomonidan tuzilgan. Uning yaratilishida turli Britaniya universitetlari, ko'plab konsultatsiyalar va turli fond kengashi takliflari o'z hissasini qo'shgan. Britaniya Professional Standartlari Tuzilishi(The UK Professional Standards Framework) standartlari yozma shaklda tuzilib, ularning oliy ta'lim tizimidagi barcha fanlarga va universitetlarga taalluqli ekanligi ko'rsatilgan. Britaniyaning dastlabki akademiklari uchun UKPS(The UK Professional Standards Framework) katta ahamiyat kasb etgan. Chunki UKPS o'qitish, ta'lim olish va pedagogika yo'nalishlaridagi malaka oshirish dasturlarini asosini tashkil etadi. Mazkur standartlar(28.1A-jadval) uchta umumiy izoh ko'rinishida tuzilgan. Ushbu standartlarni namoyish qilish uchun shaxs ma'lum kasb sohalarida yutuqlarini, chuqur bilim va ish talablariga javob berishini ko'rsatishi kerak.¹⁶

¹⁶ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 470.

Har bir odam hayoti mobaynida xaddan ziyod ko'p turli rollarni bajaradiki, ularning barchasi uning ijtimoiylashuv tajribasida munosib iz qoldiradi. Shuning uchun ushbu jarayonda har bir odam o'zining jamiyatda o'rnini topishga intiladi va samarasiga ko'ra u yoki bu mavqega erishadi. Aslini olganda ijtimoiylashuvning har bir bosqichida shaxs o'zining "Men"ini tobora anglab, unga kerakli tuzatishlar kiritib boradi. Agar shaxsiy tajriba ijobiy bo'lib, odam ko'rgan-kechirganlaridan

yaxshi va to'g'ri xulosalar chiqarib, to'g'ri turmush tarzini shakllantira olsa, uning odamlar orasida obro'si yuqori, aks holda shaxs degradatsiyasi, xulqdagi deprivatsiyalar haqida xulosa chiqariladi.

*Kundalik hayotda oddiy muammolardan tortib murakkab aqliy topqirlik talab qiladigan masalalarda ham tafakkur, fikrlash faoliyatining o'rni muhim hisoblanadi. Masalan, qanday qilib do'stlashish, notanish kishining yuz ifodasidan fikrini uqish, mo'ljallangan manzilga qayta yo'l topish, muammoning mohiyatini ochish, masala echish insondan turli xil tafakkurni talab qiladi.*¹⁷

3. Shaxs na zariyasining ba'zi modellari va konsepsiyalari.



Jahon psixologiyasida shaxsning kamoloti, uning rivojlanishi to'g'risida xilma-xil nazariyalar yaratilgan bo'lib, tadqiqotchilar inson shaxsini o'rganishda turlicha qarashlar va muammo mohiyatini yoritishda o'ziga hos yondashishga egadirlar. Mazkur nazariyalar qatoriga biogenetik, sotsiogenetik, psixogenetik kabilarni kiritish mumkin. Quyida sanab o'tilgan nazariyalar va ularning ayrim namoyandalari tomonidan shaxsni rivojlantirishning prinsiplariga to'xtalib o'tamiz.

Biogenetik nazariyaning negizida insonning biologik yetilishi - bosh omil sifatida qabul qilingan bo'lib, qolgan jarayonlarning taraqqiyoti ixtiyoriy xususiyat kasb etib, ular bilan o'zaro shunchaki aloqa tan olinadi, xolos. Mazkur nazariyaga binoan, taraqqiyotning bosh maqsadi - biologik determinantlariga (aniqlovchilariga) qaratiladi va ularning mohiyatidan sotsial-psixologik xususiyatlar keltirilib chiqariladi. Taraqqiyot jarayonining o'zi, dastavval biologik yetilishning universal bosqichi sifatida sharxlanadi va talqin qilinadi. Biogenetik qonunni F.Myuller va E.Gekkellar kashf qilishgan. Biogenetik qonunga ko'ra, shaxs psixologiyasining individual taraqqiyoti (ontogenez) butun insoniyat tarixiy taraqqiyotining (filogenez) asosiy bosqichlarini qisqacha takrorlaydi, degan g'oya yotadi.

¹⁷ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 406-b.

Biogenetik nazariyaning yirik namoyandalaridan biri bo'lmish amerikalik psixolog

S.Xoll psixologik taraqqiyotning bosh qonuni deb **«rekapitulyatsiya qonuni»**ni (filogenezni qisqacha takrorlashni) hisoblaydi. Uning fikricha, ontogenezdagi individual taraqqiyot filogeneznining muhim bosqichlarini takrorlaydi. Olimning talqiniga binoan, go'daklik hayvonlarga xos taraqqiyot pallasini qaytarishdan boshqa narsa emas. S.Xollning talqiniga qaraganda, shaxs rivojlanishining yosh davrlari «bo'ron va tazyiqlar», ichki va tashqi nizolar (konflikt)dan iborat bo'lib, ularning kechishi davomida odamda «individuallik tuyg'u»si vujudga keltiradi. Shaxs rivojlanishining ushbu nazariyasi o'z davrida bir talay tanqidiy mulohazalar manbai vazifasini o'tadi, chunki inson zotidagi rivojlanish bosqichlari filogenezni aynan takrorlamaydi va takrorlashi ham mumkin emas.

Biogenetik konsepsiyaning boshqa biri nemis «konstitutsion psixologiyasi» (insonning tana tuzilishiga asoslagan nazariya) namoyandalari tomonidan ishlab chiqilgan. E.Krechmer shaxs tipologiyasi negiziga bir qancha biologik omillarni kiritib, insonning jismoniy tipi bilan o'sishining xususiyati o'rtasida uzviy bog'liqlik mavjud, deb taxmin qiladi. E.Krechmer odamlarni ikkita katta guruhga ajratadi va uning bir boshqa sikloid toifasiga xos (tez qo'zg'aluvchi, his-tuyg'usi o'ta barqaror), ikkinchi uchida esa shizoid toifasiga (odamovi, munosabatga qiyin kirishuvchi, histuyg'usi cheklangan) xos odamlar turishini aytadi. Bu taxminini u shaxs rivojlanishi davriga ko'chirishga harakat qiladi, natijada o'smirlarda sikloid xususiyatlari (o'ta qo'zg'aluvchanlik, tajovuzkorlik, affektiv tabiatlilik), ilk o'spirinlarda esa shizoidlik xususiyatlari bo'ladi, deya xulosa chiqaradi. Lekin insonda biologik shartlangan sifatlar hamisha netakchi va hal qiluvchi rol o'ynay olmaydi, chunki shaxsning individual-tipologik xususiyatlari bir-biriga aynan mos tushmaydi. Biogenetik nazariyaning namoyandalari amerikalik psixologlar A.Gzell va S.Xoll taraqqiyotning biologik modeli bo'yicha ish ko'radilar, bu jarayonda muvozanat, integratsiya va yangilanish sikllari o'zaro o'rin almashinib turadi, degan xulosaga keladilar. Biogenetik nazariyaning qarama-qarshi ko'rinishi - bu sotsiogenetik nazariya hisoblanadi.

Sotsiogenetik nazariyaga binoan, shaxsda ro'y beradigan o'zgarishlar jamiyatning tuzilishi, ijtimoiylashish (sotsializatsiya) usullari, uni qurshab turgan odamlar bilan o'zaro munosabati vositalaridan kelib chiqqan holda tushuntiriladi. Ijtimoiylashuv nazariyasiga ko'ra, inson biologik tur sifatida tug'ilib, hayotning ijtimoiy shart-sharoitlarining bevosita ta'siri ostida shaxsga aylanadi.

Psixologiyada **psixogenetik yondashish** ham mavjud bo'lib, u psixik jarayonlar taraqqiyotining birinchi darajali ahamiyatga ega deb hisoblaydi. Ushbu yondashishning uchta mustaqil yo'nalishga ajratib tahlil qilish mumkin, chunki ularning har biri o'z mohiyati, mahsuli va jarayon sifatida kechishi bilan o'zaro tafovutlanadi.

G'arbiy Yevropaning eng muhim nazariyalaridan biri - bu **rollar nazariyasidir**. Ushbu nazariyaning mohiyatiga binoan jamiyat o'zining har bir

a'zosiga status (haq-huquq) deb nomlangan xatti-harakat (xulq)ning barqaror usullari majmuasini taklif qiladi. Inson ijtimoiy muhitda bajarishi shart bo'lgan maxsus rollari shaxsning xulq-atvor xususiyatida, o'zgalar bilan munosabat, muloqot o'rnatishida sezilarli iz qoldiradi.

AQShda keng tarqalgan nazariyalardan biri - bu **individual tajriba nazariyasidir**. Mazkur nazariyaga binoan shaxsning hayoti va uning voqelikka nisbatan munosabati ko'pincha ko'nikmalarni egallash va bilimlarni o'zlashtirishning samarasi qo'zg'atuvchini uzluksiz ravishda mustahkamlanib borishning mahsulidir. (E.Torndayk, B.Skinner va h.).

K.Levin tomonidan tavsiya qilingan **«fazoviy zarurat maydoni» nazariyasi** psixologiya fani uchun muhim ahamiyat kasb etadi. K.Levinning nazariyasiga ko'ra individning xulqi psixologik kuch vazifasini o'tovchi ishtiyoq, intilish, maqsadlar, niyatlar bilan boshqarilib turiladi va ular fazoviy zarurat maydonining ko'lami va tayanch nuqtasiga yo'naltirilgan bo'ladi.

Psixologiyada hozirgi kunga qadar yagona umumiy qabul qilingan shaxs nazariyasi yo'q, ammo turlicha shaxs konsepsiyasi va modellari mavjud.

Shulardan biri, psixologiya tarixida biologizmning eng yaqqol ko'rinishi Zigmund Freydning shaxs talqinida o'z ifodasini topgan **shaxs faolligi haqidagi konsepsiyasidir**. Z.Freydga ko'ra shaxs 3 ta tuzilish komponentlari asosida shakllanadi: id (u), ego(men), superego (mendani yuqori).

id qatlami - bu shaxsning instinktiv yadrosi. Id qatlamida kuchli instinktlar o'zlarining namoyon bo'lishini talab qiladilar va shaxsning xulq-atvorini belgilaydilar. Freydning psixodinamik nazariyasida ikki hil instinktlar - seksual instinkt va buzg'unchi instinktlar ajratiladi. Insondagi agressiv xulq-atvor bu konsepsiyada xulq-atvorning instinktiv shakli deb qaraladi; **ego qatlami** - shaxsning ongli, maqsadga muvofiq qatlami. Ego id qatlami bilan doimo o'zaro ta'sirda bo'ladi, u ikkita asosiy qo'rqinchli instinktni yuzaga kelishini oldini olishga intiladi. Maqsadga muvofiq ongli qatlam shaxs uchun shunday faoliyat programmasini ishlab chiqadiki, u shaxsning xulq-atvorini belgilaydi. **Freydning psixodinamik nazariyasiga** ko'ra insondagi agressiv xulq-atvor bu konsepsiyada xulq-atvorning instinktiv shakli deb qaraladi. Unda bir tomondan, idning talablari qondiriladigan bo'lsa, boshqa tomondan tashqi dunyo talablari va odamning o'z ongi talablari qondiriladi. Ego qatlamining mavjudligi haqiqiy prinsiplarni belgilaydi; **superego qatlami** - ma'naviy «men» sohasidir, unda jamiyat tomonidan qabul qilingan qoidalar, qadriyatlar, axloqiy tasavvurlar o'z ifodasini topadi. Bu soha ijtimoiylashuv jarayonida shakllanadi va yuzaga keladi. Superego instinktiv bo'lmasligiga qaramay, idga o'xshab, maqsadli ego bilan qarama-qarshi bo'ladi. Superego egoni haqiqiy maqsadga qaraganda ideal maqsadning ustunligiga ishonitirmoqchi bo'ladi. Freydning bu konsepsiyasini qo'llab-quvvatlaydilar, ammo unga qarshilar ham ko'p.

Bundan tashqari Z.Freyd shaxsdagi qo'rquv, ya'ni fobiya - yashirin xavotirlilikni nazorat qilish uchun insonning siqib chiqarish va ko'chirish himoya

mexanizmidan ortiqcha foydalanishi natijasidir, degan g'oyani ilgari suradi. Bunday insonlar ko'pincha qo'rquv va xavotirlikni keltirib chiqaruvchi signallarni ong ostiga siqib chiqarishadi va nazorat qilish oson bo'lgan neytral obyekt yoki vaziyatga nisbatan mavjud qo'rquvlar bilan aralashtirib yuborishadi. Z.Freydning psixoanaliz ta'limotiga ko'ra nazorat qilinmaydigan, avtomatik tarzda vahima bilan kechadigan qo'rquv shaxs taraqqiyotining ilk, arxaik bosqichini eslatadi. Signal qo'rquvga qobillik esa, aksincha shaxsning ma'lum darajada yetukligini bildiradi. Ayni paytda avtomatik qo'rquv «Men»ni ezib, yanchib, tashlashga qobil bo'lsa, signal qo'rquv «Men»ga xizmat qiladi, uni xavf haqida ogohlantiradi. Xavfdan bunday himoyalaniş unga real qarshi turish qobilligidan iborat bo'lishi kerak. Lekin bolalikda hali bunday qobiliyat shakllanmagan bo'ladi. Shuning uchun ham bolalar qo'rquvining keng tarqalganligi tabiiydir. Bolalar «Men»ida afsuski bunday qo'rquvlarga qarshi turishning kerakli xulq usullari yo'q. Zaruratdan kelib chiqib, bola o'zini qo'rquvdan himoya qiladigan psixik mexanizmlarini kashf qiladi. Qo'rquv bir muncha chidasa bo'ladigan darajaga kamayadi. «Men» o'z himoyasi uchun uni orqasiga o'tib berkinsa bo'ladigan o'ziga xos «devor» quradi. Buning uchun himoya «devori» qo'rquvni qaytarishga qobil darajada baquvvat bo'lishi kerak. Xavf esa har doim ham tashqaridan kelavermaydi, u ichki shaxsiy psixik qobiqni ham yorib o'tishi mumkin. Tashqi va ichki xavfdan saqlaydigan himoya devori o'rtasidagi farqni bilish psixoanaliz ta'limotidagi asosiy g'oya edi. Freydning fobiyanı yuzaga kelishi borasidagi nazariyasi yillar davomida ilmiy jihatdan qo'llabquvvatlanmadi, zamonaviy psixodinamik, gumanistik, kognitiv va biologik model namoyondalari ham fobiyaning odamlarda yuzaga kelishi borasida aniq bir fikr bildira olmadilar. Ammo bixevioristlarning bu boradagi ishlari ilmiy jihatdan qo'llab-quvvatlandi va hozirgi kunda terapevtik sohada ham katta muvaffaqiyatlarga erishmoqda.

A.Adlerning shaxs nazariyasi individual psixologiya sifatida tanilgan. U ham an'anaviy ravishda psixoanalitik yo'nalishga kiradi va u Freydning nazariyasiga qarama-qarshi nazariya sifatida rivojlandi. A.Adler nazariyasining asosiy mazmuni quydagilar bilan bog'liq:

- ✚ soxta finalizm;
- ✚ ustunlikka (afzallikka) intilish;
- ✚ qadrsizlanish va uning o'rnini to'ldirish
- ✚ hissi; ijtimoiy qiziqish; hayot stili
- ✚ (uslubi); kreativ «Men».

Soxta finalizm - Adler bo'yicha, insonning asosiy maqsadini, inson yo'nalishini belgilaydigan maqsadini haqiqatda tekshirib bo'lmaydigan-soxta maqsad deb tasavvur qiladi. Ammo soxta bo'lishiga qaramay, ular odamni faollikga undovchi manba hisoblanadi va uning harakatini tushuntiradi. Ba'zi odamlar tinimsiz mehnat va ozgina omad bilan hamma narsaga erishish mumkin degan tassavur bilan o'z hayotlarini tuzadilar. Adler bo'yicha, bu tasdiq faqat

soxta, qattiq mehnat qilganlarning ko'pi, o'z xizmatlariga yarasha olmaydilar. Inson hayotiga ta'sir ko'rsatadigan soxta ishonchga boshqa misollar ham keltirish mumkin. «To'g'rilik - yaxshi siyosat», «hamma odamlar teng bo'lib yaratilgan». Individual psixologiya tarafdorlari, psixologik fenomenlarni finalizm prinsipiga asoslanmasdan turib tushunib bo'lmaydi, deb qattiq turib oladilar. Sabablar, kuch, instinkt, ta'sir

tushunish uchun asos bo'lmaydi, faqatgina soxta maqsadgina odamning xulqatvorini tushuntira oladi.(Adler A. 1930 y.)

Ustunlikka intilish - bu oxirgi maqsadning dastlabki sifati hamma odamlar intiladigan afzallikka intilishdir. U harakatni «pastdan tepaga» yo'naltiradigan umumiy intilishdir. Ustunlikka intilish - bu faqatgina ijtimoiy mavqeiga ega bo'lish bilan mos tushmaydi. Ustunlikka intilish juda ko'p usullarga ega bo'lib va har bir odam bu intilishni o'zicha ifodalaydi.

To'liq emaslik, qadrsizlanish va uning o'rnini to'ldirish hissi. Qadrsizlanish hissi - bu hissiyot o'z ijtimoiy yoki psixologik kambag'alligini boshdan kechirish bilan bog'liq yuzaga keladi. U hamma hayot sohasida yetuk emasligidan yoki aybdorligini his qilishdan kelib chiqadi. Odamlarning qilayotgan ishlari asosan ana shu asosda yuzaga keladi va bu hissiyotdan chiqib ketish uchun afzallikka intiladilar. Shuni aytish kerakki, u to'liq emaslik hisoblanmaydi. Uning teskarisi, u insonni mukammallikka intilishining sababchisi hisoblanadi. Shu bilan birga ma'lum holatlarda (masalan, noto'g'ri tarbiyalanganda) to'liqmaslik yuqori darajaga ko'tarilishi mumkin. Bu holatda to'liq emasligi shakllanganligi haqida gapiriladi. Adler yoshlikda 3 ta azoblanish his qilinishi to'liq emaslik kompleksini yuzaga keltiradi: organizmning to'liq emasligi; haddan tashqari homiylik; ota-ona tomonidan yuz o'girish. To'liqsizlikni o'rnini bosish odamning to'liq bo'lmagan sohasini yoki boshqa sohani rivojlantirishga bo'lgan intilishini yuzaga keltiradi.

Ijtimoiy qiziqish yoki umumiylik - bu guruh bilan chiqishish yoki yaxshi muomalada bo'lishni yuzaga keltirish. Bunda odamning o'z shaxsiy qiziqishlarini, ijtimoiy foydali umumiy qiziqishlariga bo'ysundirishi hisoblanadi. Ijtimoiy qiziqish asosan tug'ma bo'ladi, chunki odamlar o'z tabiatlariga ko'ra ijtimoiy mavjudotdir. Biroq har doim ham u yuzaga kelavermaydi, buning uchun ma'lum tayyorgarlik kerak. Bunda tashqi muhit va ta'lim tarbiya muhim rol o'ynaydi.

Hayot uslubi. Hamma odamlar umumiy, asosiy, bazaviy maqsadga erishishga intiladilar, ammo unga erishish yo'llari turlichadir. Hayotiy uslub o'z ichiga o'ziga xos tomonlarni, xulq-atvor usullarini, odatlarini birlashtirib, individning qaytarilmasligini aniqlovchi xususiyatdir. Bir odam o'z aqliy xususiyatlarini rivojlantirish bilan, boshqasi jismoniy yetukligi bilan afzallikka erishishga intiladi. Adler aytishicha, hayotiy uslub yoshlikda, taxminan 5 yoshlargacha shakllanadi, kelgusida ba'zi o'zgarishlar ro'y beradi. Hayotiy yo'l -

aniq to'liqsizlikning o'rnini bosishdan iboratdir. Uning asosida bizning intilishimiz, yo'nalishimiz yotadi.

Kreativ «men» - bunga ko'ra inson o'z shaxsini o'zi yaratadi. Tug'ma xususiyatlar, subyektiv hayotiy tajriba ham faqatgina material bo'la oladi. U asosida insonning o'zi, o'z shaxsini yaratadi, hatto hayotiy uslub ham kreativ «men»ga bo'ysunadi: hayotiy uslub shaxsning ijodiy qobiliyati ta'siri natijasida shakllanadi. Ya'ni har bir inson erkin holatda o'zining hayotiy uslubini yaratadi. Shaxsga taalluqli bo'lgan fazilatlardan eng muhimi shuki, u tashqi ijtimoiy ta'sirlarni o'z ongi va idroki bilan qabul qilib, so'ngra shu ta'sirlarning subyektiv sifatida faoliyat ko'rsatadi. Oddiy qilib aytganda, inson bolasi ilk yoshidanoq "mening hayotim", "bizning dunyo" degan ijtimoiy muhitga tushadi. Bu muhit biz bilgan va har kuni his qiladigan siyosat, huquq, axloq olamidir. Bu muhit - kelishuvlar, tortishuvlar, hamkorliklar, an'analar, udumlar, turli xil tillar olami bo'lib, undagi qoidalarga ko'pchilik mutloq qo'shiladi, ba'zilar qisman qo'shiladi. Bu shunday qoidalar va normalar olamiki, ularga bo'ysunmaslik jamiyat tomonidan qoralanadi, ta'qiblanadi. Bundan kelib chiqadigan xulosa shuki, shaxs jamiyatga nisbatan barcha tartibqoidalarni qabul qiluvchi subyekt bo'lsa, jamiyat-ijtimoiy intizom va tartibning, madaniyatning mufassal ko'rinishidir.



4. «Men» obrazi va konsepsiyasining shakllanishi hamda o'zini o'zi baholashi mexanizmlari.

Shaxsning o'zi, o'z xulq-atvori xususiyatlari, jamiyatdagi mavqeini tasavvur qilishidan xosil bo'lgan obraz - **«Men» - obrazi** deb atalib, uning qanchalik adekvatligi va reallikka yaqinligi shaxs barkamolligining mezonlaridan xisoblanadi. **«Men» - obrazining** ijtimoiy psixologik ahamiyati shundaki, u shaxs tarbiyasining va tarbiyalanganligining muxim omillaridan xisoblanadi. SHu nuqtai nazardan olib qaralganda, tarbiya shaxsning o'zi va o'z sifatlari to'g'risidagi tasavvurlarining shakllanishi jarayonidir, deb ta'rif berish mumkin. Demak, xar bir inson o'zini, o'zligini qanchalik aniq va to'g'ri bilsa, tasavvur qilolsa, uning jamiyat normalariga zid xarakat qilish extimoli xam shunchalik kam bo'ladi, ya'ni u tarbiyalangan bo'ladi.

O'rganishga oid ko'p yillik izlanishlarga qaramay, bu bilimlarni amaliyotda o'qitish uchun joriy qilish oson emas. "Biz qanday o'qiymiz?" va "Biz o'qituvchilar qanday qilib o'rganishni boshlab bera olamiz?" Bu qisman, ta'lim bir-biridan farq qiluvchi muayyan maqsadlar va holatlar bilan bog'liq hamda talabalar odamzodga xos turfalanish va o'zgarishga moyilligi tufaylidir.

Hamma bir xil usul bilan o'rganmaydi, yoki hamma turdagi materiallar bilan teng emas.

Intizom va o'rganilayotgan materiallar darajasi ta'sir ko'rsatadi. O'qitish va o'qish orasidagi bog'liqliklar haqida bilimimiz to'liq emas balki, ikki tomonning munosabat va harakatlari natijaga ta'sir qiladi, lekin biz o'rganish uchun odatda foydali bo'lgan harakat turlari haqida yetarlicha bilamiz. Bu bo'limda oliy ta'limga tegishli ba'zi muhim o'qitish teoriyalari tanishtirilgan. Ta'lim tizimida nazariya tushuntirish qudratiga ega bo'lishi mumkin izlanish isbotlaridan kelib chiqqandir; ko'p ta'lim izlanishlari teoriyalarni isbotlash yoki qoralash emas, balki ularni izlanish ma'lumotlaridan kelib chiqib yaratish haqidadir.¹⁸

26-rasm

Avstriyalik psixolog Z. Freyd nazariyasiga ko'ra, o'z-o'zini anglash, o'zidagi mavjud sifatlarni baholash jarayoni ko'pincha konkret shaxs tomonidan og'ir kechadi, ya'ni, inson tabiati shundayki, u o'zidagi o'sha jamiyat normalariga to'g'ri kelmaydigan, no'maqul sifatlarni anglamaslikka, ularni «yashirishga» xarakat qiladi, xattoki, bunday tasavvur va bilimlar ongsizlik sohasiga siqib chiqariladi.



Bu ataylab qilinadigan ish bo'lmay, u xar bir shaxsdagi o'z shaxsiyatini o'ziga xos ximoya qilish mexanizmidir. Bunday ximoya mexanizmi shaxsni ko'pincha turli xil yomon asoratlardan, xissiy kechinmalardan asraydi. Lekin shuni aloxida ta'kidlash lozimki, «Men» - obrazining ijobiy yoki salbiyligida yana o'sha shaxsni o'rab turgan tashqi muxit, o'zgalar va ularning munosabati katta rol o'ynaydi.

Odam o'zgalarga qarab, go'yoki oynada o'zini ko'rganday tasavvur qiladi. Bu jarayon psixologiyada refleksiya deb ataladi. Uning moxiyati - aynan o'ziga o'xshash odamlar obrazi orqali o'zi to'g'risidagi obrazni shakllantirish, jonlantirishdir. Refleksiya «Men» - obrazi egasining ongiga taalluqli jarayondir. Masalan, ko'chada bir tanishingizni uchratib qoldingiz. Siz tinmay unga o'z yutuqlaringiz va mashg'ulotlaringiz haqida gapirmoqdasiz. Lekin gap bilan bo'lib, uning qaergadir shoshayotganligiga e'tibor bermadingiz. SHu narsani siz uning betoqatlik bilan sizni tinglayotganligidan, xayoli boshqa erda turganligidan bilib qolasiz va shu orqali ayni shu paytda «maxmadona, laqmaroq» bo'lib qolganingizni sezasiz. Keyingi safar shu o'rtog'ingiz bilan uchrashganda, oldingi xatoga yo'l qo'ymaslik uchun «O'rtoq, shoshmayapsanmi?» deb so'rab ham qo'yasiz. Ana shu ilgarigi refleksiyaning natijasidir. Ya'ni, suxbatdosh o'rniga turib, o'zingizga tashlangan nazar («men unga qanday ko'rinyapman?») - refleksiyadir.

¹⁸ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 8.

SHaxsning o'zi xaqidagi obrazi va o'z-o'zini anglashi yosh va jinsiy o'ziga hoslikka ega. Masalan, o'ziga nisbatan o'ta qiziquvchanlik, kim ekanligini bilish va anglashga intilish ayniqsa, o'smirlik davrida rivojlanadi. Bu davrda paydo bo'ladigan «kattalik» xissi qizlarda ham, o'smir yigitlarda xam nafaqat o'ziga, balki o'zgalar bilan bo'ladigan munosabatlarini xam belgilaydi. «Men» - obrazining yaxshi va ijobiy bo'lishi ayollik sifatlarini o'zida mujassam eta olishi, ayollik hislatlarining o'zida ayni paytda mavjudligiga bog'liq bo'lsa, yigitlardagi obraz ko'proq jismonan barkamollik mezonlari bilan nechog'li uyg'un ekanligiga bog'liq bo'ladi. SHuning uchun xam o'smirlikda o'g'il bolalardagi bo'yning pastligi, muskullarning zaifligi va shu asosda qurilgan «Men» - obrazi qator salbiy taassurotlarni keltirib chiqaradi. Ayollarda tashqi tarafdan go'zallikka, kelishganlik, odob va ayollarga xos qator boshqa sifatning bor-yo'qligiga bog'liq holda «Men» obrazi mazmunan idrok qilinadi. Ayollarda ortiqcha vazn yoki terisida paydo bo'lgan ayrim toshmalar yoki shunga o'xshash fiziologik nuqsonlar kuchli salbiy emotsiyalarga sabab bo'lsa-da, baribir, chiroyli kiyimlar, taqinchoqlar yoki sochlarning o'ziga xos turmagi bu nuqsonlarni bosib ketadigan omillar sifatida qoraladi.

«Men» - obrazi va o'zini-o'zi baholash. «Men» — obrazi asosida ham bir shaxsda o'z-o'ziga nisbatan baholar tizimi shakllanadiki, bu tizim ham obrazga mos tarzda xar hil bo'lishi mumkin. O'z-o'ziga nisbatan baho turli sifatlar va shaxsning orttirilgan tajribasi, shu tajriba asosida yotgan yutuqlariga bog'liq xolda turlicha bo'lishi mumkin. Ya'ni, ayni biror ish, yutuq yuzasidan ortib ketsa, boshqasi ta'sirida - aksincha, pastlab ketishi mumkin. Bu baho aslida shaxsga boshqalarning real munosabatlariga bog'liq bo'lsa-da, aslida u shaxs ongi tizimidagi mezonlarga, ya'ni, uning o'zi sub'ektiv tarzda shu munosabatlarni qanchalik qadrlashiga bog'liq tarzda shakllanadi. Masalan, maktabda bir fan o'qituvchisining bolaga nisbatan ijobiy munosabati, doimiy maqtovlari uning o'z-o'ziga baxosini oshirsa, boshqa bir o'qituvchining salbiy munosabati xam bu bahoni pastlatmasligi mumkin. Ya'ni, bu baho ko'proq shaxsning o'ziga bog'liq bo'lib, u sub'ektiv xarakterga egadir. O'zo'ziga baho nafaqat haqiqatga yaqin (adekvat), to'g'ri bo'lishi, balki u o'ta past yoki yuqori ham bo'lishi mumkin.

O'z-o'ziga bahoning past bo'lishi ko'pincha atrofdagilarning shaxsga nisbatan qo'yayotgan talablarining o'ta ortiqqligi, ularni uddalay olmaslik, turli hil e'tirozlarning doimiy tarzda bildirilishi, ishda, o'qishda va muomala jarayonidagi muvaffaqiyatsizliklar oqibatida hosil bo'lishi mumkin. Bunday o'smir yoki katta odam ham, doimo tushkunlik holatiga tushib qolishi, atrofdagilardan chetroqda yurishga harakat qilishi, o'zining kuchi va qobiliyatlariga ishonchsizlik kayfiyatida bo'lishi bilan ajralib turadi va bora-bora shaxsda qator salbiy sifatlar va xattixarakatlarning paydo bo'lishiga olib keladi. Hattoki, bunday xolat suitsidal xarakatlar, ya'ni o'z joniga qasd qilish, real borligidan «qochishga» intilish psixologiyasini xam keltirib chiqarishi mumkin. O'zi-o'ziga baho o'ta yuqori bo'lsa ham shaxs xulq-atvoriga yaxshi ta'sir ko'rsatmaydi. CHunki, u ham

shaxs yutuqlari yoki undagi sifatlarning boshqalar tomonidan sun'iy tarzda bo'rttirilishi, noo'rin maqtoqlar, turli qiyinchiliklarni chetlab o'tishga intilish tufayli shakllanadi. Ana shunday sharoitda paydo bo'ladigan psixologik holat «noadekvatlik effekti» deb atalib, uning oqibatida shaxs xattoki, mag'lubiyatga uchraganda yoki o'zida nochorlik, uquvsizliklarni sezganda xam buning sababini o'zgalarda deb biladi va shunga o'zini ishontiradi xam (masalan, «xalaqit berdida», «falonchi bo'lmaganida» kabi bahonalar ko'payadi). Ya'ni, nimaiki bo'lmasin, aybdor o'zi emas, atrofdagilar, sharoit, taqdir aybdor. Bundaylar haqida bora-bora odamlar

«oyog'i erdan uzilgan», «manmansiragan», «dimog'dor» kabi sifatlilar bilan gapira boshlaydilar. Demak, o'z-o'ziga baxo realistik, adekvat, to'g'ri bo'lishi kerak.

Realistik baho shaxsni o'rab turganlar - ota-ona, yaqin qarindoshlar, pedagog va murabbiylar, qo'ni-qo'shni va yaqinlarning o'rinli va asosli baholari, real samimiy munosabatlari maxsuli bo'lib, shaxs ushbu munosabatlarni ilk yoshligidanoq holis qabul qilishga, o'z vaqtida kerak bo'lsa to'g'rilashga o'rgatilgan bo'ladi. Bunda shaxs uchun etalon, ibratli hisoblangan insonlar guruhi - referent guruhning roli katta bo'ladi.

CHunki biz kundalik hayotda xammaning fikri va bahosiga quloq solavermaymiz, biz uchun shunday insonlar mavjudki, ularning hattoki, oddiygina tanbehlari, maslahatlari, hattoki, maqtab turib bergan tanbehlari ham katta ahamiyatga ega. Bunday referent guruh real mavjud bo'lishi (masalan, ota-ona, o'qituvchi, ustoz, yaqin do'stlar), yoki noreal, hayoliy (kitob qaxramonlari, sevimli aktyorlar, ideal) bo'lishi mumkin. SHuning uchun yoshlar tarbiyasida yoki real jamoadagi odamlarga maqsadga muvofiq ta'sir yoki tazyiq ko'rsatish kerak bo'lsa, ularning etalon, referent guruhini aniqlash katta tarbiyaviy ahamiyatga ega bo'ladi. *Sinfxonalarda xulq-atvor, o'zni tutishi o'quvchi va uning xatti-harakatlari o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlab beruvchi samarali qurol vositasini hisoblanadi. O'quvchining fikr yuritishidagi o'zgarishlarni anglab yetish biroz foyda bermaydi; buning uchun bizga bilimdonlikka doir ko'proq nazariyalar kerak bo'ladi.*

Ushbu fakt xulq-atvorni tanqid qiluvchi asos deb emas balki uning afzalliklarining bir namoyishi yoki foyda manbasi sifatida ya'ni xatti-harakatlar o'rtasidagi vosita talqin qilinadi. Insonlarning xulq-atvorini o'rganuvchi kimsalar ushbu bog'liqliklar uchun turli xil atamalar ishlatishadi (ulardan biri "lingo"). Ular shuningdek, xulqiy o'rganishni ikki xil "classical" ko'nikma va boshqariluvchi ko'nikma kabi asosiy modellariga tayanishadi. Takidlab o'tilgan nomlar asosiy o'rganish mexanizmlaridan hosil bo'lgan.¹⁹

O'z-o'ziga baho - sof ijtimoiy hodisa bo'lib, uning mazmuni va mohiyati shaxsni o'rab turgan jamiyat normalariga, shu jamiyatda qabul qilingan va e'zozlanadigan qadriyatlarga bog'liq bo'ladi. Keng ma'nodagi yirik ijtimoiy

¹⁹ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 79-b.

jamoalar etalon rolini o'ynashi oqibatida shakllanadigan o'z-o'ziga baho -o'z-o'zini baholashning yuksak darajasi hisoblanadi.

Masalan, mustaqillik sharoitida mamlakatimiz yoshlari ongiga milliy qadriyatlarimiz, vatanparvarlik, adolat va mustaqillik mafkurasiga sadoqat hislarining tarbiyalanishi, tabiiy, xar bir yosh avlodda o'zligini anglash, o'zi mansub bo'lgan xalq va millat ma'naviyatini qadrlash hislarini tarbiyalamoqda. Bu esa, o'sha yuksak o'z-o'zini anglashning poydevori va muhim shakllantiruvchi mexanizmidir.

Demak, o'z-o'zini baholash -o'z-o'zini tarbiyalashning muhim mezonidir. Demak, shaxsning qanday sifatlarga ega ekanligi, undagi baholarning ob'ektivligiga bog'liq tarzda o'z-o'zi bilan muloqatga kirishib, shaxs o'zini nazorat qila oladi.

SHuning uchun ham xayotda shunday kishilar uchraydiki, katta majlisda ishi tanqidga uchrasa ham, o'ziga holis baho berib, kerakli to'g'ri xulosalar chiqara oladi, shunday odamlar ham borki, arzimagan xatolik uchun o'z «ich-etini eb tashlaydi». Bu o'sha ichki dialogning har kimda xar hil ekanligidan darak beruvchi faktlardir.

27 - rasm

O'z-o'zini tarbiyalash omillari va mexanizmlariga esa, quyidagilar kiradi:

- ✓ o'z-o'zi bilan muloqot (o'zini konkret tarbiya ob'ekti sifatida idrok etish va o'zi bilan muloqotni tashkil etish sifatida);
- ✓ o'z-o'zini ishontirish (o'z imkoniyatlari, kuchi va irodasiga ishonish orqali, ijobiy xulq normalariga bo'ysundirish);
- ✓ o'z-o'ziga buyruq berish (tig'iz va ekstremal xolatlarda o'zini qo'lga olish va maqbul yo'lga o'zini chorlay olish sifati);
- ✓ o'z-o'ziga ta'sir yoki autosuggestiya (ijtimoiy normalardan kelib chiqqan xolda o'zida ma'qul ustanovkalarni shakllantirish);

Yuqoridagi o'z-o'zini boshqarish mexanizmlari orasida psixologik nuqtai nazardan o'z-o'zi bilan amalga oshiriladigan ichki dialog alohida o'rin tutadi.

O'z-o'zi bilan dialog - oddiy til bilan aytganda, o'zi bilan o'zi gaplashishdir. Aslida bu qobiliyat bizning boshqalar bilan amalga oshiradigan tashqi dialoglarimiz asosida rivojlanadi, lekin aynan ichki dialog muhim regulyativ rol o'ynaydi.

Xulqiy yondashish modellari o'quvchining qanday o'rganishiga ko'mak bo'lsa hamda ularning nima qilishiga ta'sir o'tkazolsa ham, o'qituvchilar odatda o'quvchilar nimani o'ylayotganini bilishni va bunga qanday qilib erishishni xohlashadi. Buni amalga oshirish ijodkorlik - o'quvchilarning qay yo'sinda

*tajribalaridan kelib chiqib bilimni ishlab chiqishi, uni rivojlantirishi ko'zda tutiladi. O'rganishning ijodiy modellari o'rganuvchi qancha bilimni mustaqil ishlab chiqollashini yordam olgan holatiga (biror bir o'qituvchi yoki mutaxassisdan ko'mak olishi mumkin) nisbatan analiz qiladi (Fosnot, 2005; Rockmore, 2005). Shu o'rinda bular jismoniy ijodkorlik va ijtimoiy ijodkorlik deb ataladi. Ikkala nim ham individual tarzda fikr yuritishni ifodalaydi.*²⁰

O'spirinlik davrida shaxs ijtimoiylashuvi. SHaxs, uning dunyoni bilish, o'zini va atrofidagi insoniy munosabatlarni bilish, tushunishi va o'zaro munosabatlar jarayonida o'zidagi takrorlanmas individuallilikni namoyon qilishi hamda ushbu jarayonlarning yoshga va jinsga bog'liq ayrim jihatlarini tahlil qilish bizga umumiy ravishda shaxs-jamiyatda yashaydigan ijtimoiy mavjudotdir, degan xulosani qaytarishga imkon beradi. Ya'ni, u tug'ilgan onidan boshlab o'ziga o'xshash insonlar qurshovida bo'ladi va uning butun ruhiy potentsiali ana shu ijtimoiy muhitda namoyon bo'ladi. CHunki agar insonning ontogenetik taraqqiyoti tarixiga e'tibor beradigan bo'lsak, hali gapirmay turib, odam bolasi o'ziga o'xshash mavjudotlar davrasiga tushadi va keyingina ijtimoiy muloqotning barcha ko'rinishlarining faol ob'ekti va sub'ektiga aylanadi. SHu nuqtai nazardan, xar birimizning jamiyatdagi o'rnimiz, uning qachon va qanday sharoitlarda paydo bo'lgani, jamiyatga qo'shilib yashashimizning psixologik mexanizmlari fanning muhim vazifalaridan biridir.

Shuni ta'kidlashimiz mumkinki, samarali ta'lim tabiiyki ijtimoiy faoliyat bo'lib, uni biz eng yaxshisi bilimni ijtimoiy va eksperimental tuzishdan o'rgana olamiz (Vigotski, 1978). Agar biz shuni tan olsak, unda biz faraz qilishimiz mumkinki, xar qanday samarali elektron ta'lim dasturni ijtimoiy tarzda qo'llaydi, shuning uchun o'tgan asrni oxiridagi suxbat xonalari qo'llanmasi qaysidir ma'noda bugungi yangirog'ini, ijtimoiy foyjalanuvchi tarafdin boshqariladigan Vebni nishonasi xisoblanadi. Shu narsa xaqiqatda aniqki, xozirgi kundagi ko'p aspirantlar elektron ta'limni bizni ko'zlarimiz ostida norasmiy tarzda o'tmoqdalar. Ular o'z M SN messendjer oraqali o'z yotoqxonalari, laboratoriyalarda va kutubxonalarda muloqot qilmoqdalar, va Facebook orqali fikrlarini almashmoqdalar, va kerakli jurnal maqolalarini va ikkilamchi manbalarni mashxur qidiruv mexanizmlari orqali topmoqdalar, vaxolanki shularni barchasini ular institutni elektron jurnaliga a'zo bo'lib, sharxlarini, maslaxatlarni va xatto o'z ishlarini qo'llaridagi mobil jixozlar orqali almashsalar bo'ladi. Ushbu xamkorlik madaniyati, bu xisobsiz platformalardagi o'rtoqlashgan bilimlarni to'xtamas tarzda ijtimoiy yaratilishi, bir tarafdin muaamoni yuzaga keltirsa, ikkinchi tarafdin ulkan imkoniyatlarni yaratadi. Muammoligi shundaki, bu juda xam plagiatlik madaniyatiga yaqin bo'lishi mumkin, va bir dunyo tayyor xoldagi ma'lumotlar qor ko'rqligini bir formasiga olib kelishi mumkin, qaerdaki akademik sifatlarini tanqidliy muxokamasi,

²⁰ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 79-b.

*manbalarni aniq tan olish muammolarga olib kelishi mumkin. Boshqa tarafdin bu katta imkoniyatlar yaratadi, chunki bu bizga doimo bunday turdagi o'zaro aloqadan o'zimizni chetga olmaslikka yo'l qo'yadi, va ularni kuchini jilovlab, bizni talabalarimiz birgalikda va o'z xollaricha ishlab, biroq o'qituvchi raxnamoligida, biz ularni o'z mavzularini kerakli tushunishlariga va akademik texnikalarini rivojlantirishga yordam beramiz.*²¹

Shaxsning o'zi, o'z xulq-atvori xususiyatlari, jamiyatdagi mavqini tasavvur qilishdan hosil bo'lgan obraz - **“Men” obrazi** deb atalib, uning qanchalik adekvatligi va reallikka yaqinligi shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy mavqini belgilaydi va uning barkamollik mezonlaridan hisoblanadi.

“Men” obrazining ijtimoiy psixologik ahamiyati shundaki, u shaxs tarbiyasining va tarbiyalanganligining muhim omilidir. Shu nuqtai nazardan olib qaraganda, tarbiyaga shaxsni o'zi o'z sifatleri to'g'risidagi tasavvurlarini shakllantirish jarayonidir, deb ta'rif berish mumkin. Demak, har bir inson, o'zligini qanchalik aniq va to'g'ri bilsa, tasavvur qilolsa, uning jamiyat normalariga zid harakat qilish ehtimoli ham shunchalik kam bo'ladi, ya'ni u tarbiyalangan bo'ladi.

“Men” obrazining shakllanishi, rivojlanishi va o'zgarishi ichki va tashqi qoidalarga bog'liq. Tashqi muhit (oila, maktab, rasmiy va norasmiy guruhlar)

“Men” obrazining shakllanishiga kuchli ta'sir ko'rsatadi. Ijtimoiylashuv jarayonida “Men” obrazining shakllanishida oila asosiy rol o'ynaydi.

“Men” obrazi va konsepsiyasining shakllanishi, shaxsning o'zini o'zi baholashi mexanizmlari. Kasbni tanlash, unga mehr qo'yish, professional mahoratga intilish shaxsdagi yana bir muhim xususiyat – o'zini o'zi qanchalik teran anglashiga bog'liq. Zero, insonning komilligi, uning ahloqiy fazilatlari ko'p jihatdan uning o'ziga, o'zini o'zi qanday anglashiga bog'liq. Shaxsning o'zi, o'z xulq-atvori xususiyatlari, jamiyatdagi mavqini tasavvur qilishidan hosil bo'ladigan obraz “Men” obrazi deb atalib, uning qanchalik ob'ektivligi, reallikka yaqinligi, adekvatligi uning jamiyatdagi mavqini belgilaydi, barkamolligining mezonlaridan hisoblanadi.

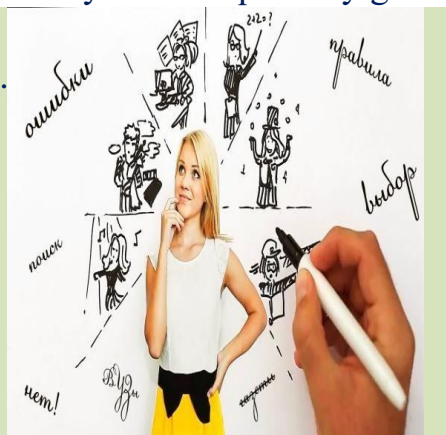
*Universitet ta'limi izchil kasbiy mahoratni yangi va tajribali o'qituvchilar akkreditatsiyasidan o'quv va o'quv dasturlarini baholash qismi birinchisi hujjatlari sifatini saqlaydi, ikkinchisi yaxshi ta'lim uchun rag'batlantirish, takliflar va mukofot bilan qo'llab-quvvatlash.*²²

²¹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 95.

²² A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 199.

28-rasm Shaxsdagi “Men” obrazi yoki boshqacha aytganda,

“men” - konsepsiyasining ahamiyati shundaki, u shaxs tarbiyalanganligining muhim omili sanaladi. Shu nuqtai nazardan ta’riflasak, shaxsning tarbiyalanganligi - uning o‘zi va o‘z sifatleri to‘g‘risidagi tasavvurlarining shakllanish jarayonidir. Bu qobiliyat shaxsning kasb tanlashi, uni tirishqoqlik bilan o‘zlashtirishi, amalda namoyon etishi va profesisonal mahoratning asosidir.



Extimol, sizning institutingiz o‘zini elektron ta’lim bo‘yicha strategiyasi va siyosatiga ega bo‘lishi mumkin. U ushbu keng yondoshishni ifodalashi mumkin, yoki siz elektron ta’limdagi “elektronni” faqatgina tarmoqlangan texnologiyalarga tegishli deb talqin qilib, xar qanday va barcha kompyuterlashgan ta’limni (CAL) qamramasligi mumkin deb xisoblashingiz mumkin.

Xar qanday xolatda xam, HEFCE tavsiflarini asosiy natijalari, va boshqa ko‘pchilik institutsional elektron ta’lim strategiyalari quyidagilardan iboratdir:

- *bir qator tizimlar va vositalarga qaraganda, elektron ta’lim shunday narsaki, unda talabalar axborot va aloqa texnologiyalari (AAT) orqali ta’lim oladilar;*
- *bu masofaviy ta’lim kurslarida yoki universitet qoshidagi kurslarda (ba’zida bu ikkinchisi “aralash” yoki “birlashgan usuldagi” ta’lim deb ataladi) qo‘llanishi mumkin;*
- *odatda uni keng tarzda ta’riflash mumkin, va bu amaliyotchi va o‘z talabalariningizni o‘qituvchisi sifatida o‘z faningizda xar xil yondoshishlardan foydalanish imkoniyatini yaratadi; Elektron ta’limni qo‘llashni yagona yo‘li mavjud emas;*
- *bu siz “yetkazib” beradigan biron narsa bo‘lmay, balki ushbu ta’lim orqali siz talabalariningizni aniq narsalarni amalga oshirishlarigi imkoniyat yaratib berasiz.*

Elektron ta’lim foydali tavsiflarini kengligini tan olgan xolda, ushbu bobni qolgan qismi ta’lim berishda amaliy ahamiyatga ega ba’zi internet texnologiyalarini va pedagogik yondoshishlarni taqdim etadi.²³

Ko‘p oliy ta’lim muassasalari o‘zlarining vazifa hisobotlarida muassasa maqsadi va bitiruvchi talablarning o‘zlariga xos jixatlari haqida tasavvur uyg‘otishni istaydi. Mohiyatiga ko‘ra maqsad ushbu universitet yoki kollej

²³ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 86.

*talabasini tegishli kurs yoki dasturda ko'zlangan o'quv natijalarini umumiy terminlar bilan ifodalashdir.*²⁴

To'g'ri kasb tanlash uchun shaxs avvalo o'zining ichki imkoniyatlari, iqtidorini bilishi shart. Shunga ko'ra, u bilimlar majmuini egallashga kirishadi. Bilimlari asosida malaka hosil qilish yo'llarini aniq belgilaydi, ish-faoliyat jarayonida zarur ko'nikmalarga ega bo'lib boradi. Ish mobaynida o'zining kuchli va kuchsiz jihatlarini o'zi nazorat qilib, o'z ustida ishlashning mustaqil dasturini ishlab chiqa oladi.

Aytish lozimki, professional uchun bu uzluksiz jarayon bo'lib, u o'zi tanlagan kasbining qirralari muttasil ravishda o'zlashtirgan sari, unga chuqur kirib boraveradi. O'z ustida igshlashdan toliqmaydi.

Bu jarayon "Men" konsepsiyasidagi o'zini o'zi baholash, o'zini o'zi nazorat qilish, o'z ustida tinimsiz ishlash, o'zini o'zi namoyon etish, muvofiqlashtirish, takomillashtirish, monitoring qilish kabi qator shaxsiy sifatlar bilan bog'liq. O'z ichki dunyosiga kira olish, uni anglash, tahlil qilish va to'g'ri xulosa chiqarish – komillikning muhim mezonlaridandir. Kasbiy mahoratda bu sifat birlamchi rollardan birini o'ynaydi.

Mavzu savollari

1. Psixologiyada shaxs va jamiyat o'zaro munosabatlari muammosi.
2. Shaxs taraqqiyotining davrlarga bo'linishi.
3. Shaxs nazariyasining ba'zi modellari va konsepsiyalari.
4. "Men" obrazi va konsepsiyasining shakllanishi hamda o'zini-o'zi baholashi.

Asosiy adabiyotlar:

- 1.Nemov R.S. Psixologiya. Kniga 1-M.: 2003.
- 2.S.N.Jo'raeva., Z.Sh.Yunusxodjaev Kasbiy psixologiyasi.T- 14.162 bet.
- 3.F.I.Haydarov, N.I Xalilova. Kasbiy psixologiya. T.2010
- 4..G'oziev. E. G. Umumiy psixologiya.T.2010-544 bet
- 5..V.M.Karimova, N.X.Xolyigitova Psixologiya. T. 2014 – 172 bet

Internet saytlari:

- 6..www.ziyounet.uz – ZiyoNet ta'lim portali
- 7..www.tdpu.uz – Nizomiy nomidagi Toshkent Davlat pedagogika universiteti sayti

²⁴ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 41.

3-mavzu: Shaxsni kasbga yo‘naltirishda professional motivatsiyaning o‘rni

Asosiy savollar

1. Shaxsning kasbga nisbatan motivatsiyasi.
2. Psixologiyada kasbiy hamda professional yo‘nalganlik muammosi.
3. Motiv muammosi va uning yechimiga doir mulohazalar
4. Ilk bolalik yosh davrida xulq-atvor motivlari.

O‘quv maqsadi: *Shaxsning kasbga nisbatan motivatsiyasi. Psixologiyada kasbiy hamda professional yo‘nalganlik muammosi. Motiv muammosi va uning yechimiga doir mulohazalar Ilk bolalik yosh davrida xulq-atvor motivlari.*

Tayanch so‘z va iboralar: *motiv, motivatsiya, emotsional, affiliatsiya, adaptatsiya, ehtiyoj, referent guruh, fenomen, qobiliyat, assimilyasiya, akkamodatsiya, profadaptatsiya, kasbiy qobiliyat.*

Motiv va motivatsiya muammosi jahon psixologiyasida turli tuman nuqtai nazardan yondashish orqali tadqiq qilib kelinmoqda. Uzoq va yaqin chet ellarda o‘ziga xos psixologik maktablar vujudga kelgan bo‘lib, ularning negizida ilmiy pozitsiyalar va kontseptsiyalar mohiyati jihatdan farqlanuvchi g‘oyalar va yo‘nalishlar mujassamlashdi. Hozir ularning ayrimlariga qisqacha to‘xtalib o‘tamiz.

Rus va sobiq sovet psixologiyasi namoyandalari **K.D.Ushinskiy, I.M.Sechenov, I.P.Pavlov, V.M.Bexterev, A.F.Lazurskiy, V.N.Myasishev, A.A.Uxtomskiy, D.N.Uznadze, S.L.Rubinshteyn, A.N.Leontev, P.M.Yakobson, V.S.Merlin, L.I.Bojovich, V.I.Selivanov, V.G.Aseyev** va boshqalar mazkur muammo yuzasidan tadqiqot ishlarini olib borganlar. Ushbu mualliflarning qarashlari oldingi bobda berilganligi uchun ularga qaytatdan to‘xtalishga hojat yo‘qdir.

Rus va sobiq sovet psixologiyasi vakillaridan tashqari **Yevropa** va **Amerika** mamlakatlarida motivatsiyaga oid **30** (o‘ttiz)dan ortiq ilmiy kontseptsiyalar mavjuddir. Ana shu psixologik maktablarning ayrim namoyandalarining tadqiqotlari yuzasidan mulohaza yuritishga harakat qilamiz: interospektiv psixologiya, bixeviorizm, geshtaltpsixologiya, psixoanaliz, strukturaviy psixologiya, assotsianistik psixologiya, empirik psixologiya, analitik psixologiya, gumanistik psixologiya, antropologik psixologiya va hokazolar.

Bixeviarizmning asoschisi **Dj.Uotson (1878-1938)** psixologiya faninig bosh vazifasi xulqni tadqiq etishdan iborat deb tushunadi. U psixik hodisalardan mutlaqo voz kechib, xulqni ikki shaklga, ya‘ni ichki va tashqiga ajratadi, ular o‘zaro javoblar stimuli bilan uzviy bog‘liq ekanligini ta‘kidlab o‘tadi. Bixeviorizm uchun «xulq» asosiy tushunchaga aylanib, uning psixikasi bilan aloqasi chetlab o‘tilgandir. Shunga

qaramasdan, ba'zi bixevioristlar, jumladan e.**Torndayk, Ye. Tolmen, K. Xall, D. Xebb** kabilar xulq motivatsiyasiga muayyan darajada e'tibor qilganlar. Ular o'zlarining izlanishlarida xulq motivatsiyasining «quyi darajalari» ni o'rganib, kalamushlarda tajriba ishlarini olib borib, jonivorda ochlik, tashnalik va ularning turlicha darajalarini reaksiya tezligiga nisbatan namoyon bo'lish xususiyati, har xil sharoitda motivatsiyaning kuchi to'g'risida muayyan qonuniyatlar ochishga intilganlar. Hozirgi zamon bixevioristlari stimulni tashqi qo'zg'atuvchi sifatida talqin qiladilar va organizmning ichki energiyasini faollashtiruvchi deb hisoblaydilar. **Neobixevioristik nazariyalar** yangi qo'zg'atuvchilar, drayvalar paydo bo'lishiga asoslangan bo'lib, ular insonning organik ehtiyojlarini qoniqtirish bilan stimul natijasining uyg'unlashuvi tariqasida tahlil etiladi. Ularning ta'kidlashiga ko'ra, ikkilamchi qo'zg'ovchilar organik qo'zg'atuvchilarning go'yoki qobig'iga o'xshaydi, xolos. **Vilyam Makdugall** (1871-1938) motivatsiyaning irsiy (tabiatdan beriladigan) xususiyatga ega degan holatni asoslash uchun tug'ma instinktlar masalalari bilan mazkur voqyelikni bog'lab tushuntirishga harakat qilgan. Uning fikricha, tug'ma instinktlar ham insonlarga, ham hayvonlarga bir tekis taalluqli bo'lib, ular odamlarning motivida oldin 14 ta, keyinchalik esa 18 tagacha «asosiy instinktlar» sifatida hukm surishi mumkin. Umuman olib qaraganda, **bixevioristlar** uchun bir qator holatlar o'ziga xoslikka ega:

1. Bixeviorizm motivatsiya modelini topish bilan shug'ullanib va xulq printsiplarini vujudga keltira borib, hayvon xulqi hamda ularda kashf etilgan xulq motivatsiyasi qonuniyatlariga asoslanib insonning xulq motivatsiyasi yuzasidan xulosa chiqarishga harakat qiladi.

2. Bixeviorizm insonni biologik mavjudod sifatida qarab, unga biologik jabhada yondashadi, oqibat natijada uning ijtimoiy mohiyati tadqiqot predmetidan chetda qolib ketadi.

3. Bixeviorizm ham insonga, ham hayvonlarga xos bo'lgan xulqning umumiy printsiplarini topishga intiladi.

4. Bixevioristlar insonni shaxs sifatida taraqqiy etish jarayonini ifodalovchi o'ziga xosligini yo chetlab o'tadilar yoki o'ta sodda tarzda izohlashga moyildirlar.

5. Hayvonlarning xulq motivatsiyasi shakllarini juda sodda tarzda tushuntirishga asosan tadqiqot natijalarini insonning murakkab va boshqa bir sifat bosqichidagi motivatsiyasiga ko'chirish ishonchli dalillarga ega emas.

6. Inson motivatsiyasini o'rganishda foydalanilayotgan bixeviorizmning tushunchalari, chunonchi, birlamchi mayllar, organizmni qitiqlovchi tug'ma ehtiyojlar kabilar odamning motivatsiya doirasi tuzilishi mohiyatini juda yuzaki ocha oladi, xolos.

Psixoanalitik kontseptsiyalar negizida motivatsiya ortganlik ravishda inson mayllariga xosdir, degan g'oya yotadi. Ularning manbai maylni aks ettiruvchi qaysidir organdagi yoki uning qismidagi somatik jarayon tushuntiriladi.

Z.Freydning kontseptsiyasida mayllar va instinktlar tushunchalari o'rtasida hyech qanday tafovut yo'qdir. Ongsizlik ta'limotining asoschisi **Z.Freyd** xulq motivalari va ehtiyojlari muammosini ishlab chiqayotib, motivatsiyaning manbai instinkt, u tur va individning saqlanish shartidir deb taqdirlaydi. Mazkur holatni muallif individning energetik potentsiyasi sifatida talqin etadi. Eng asosiy masala shuki, **Z.Freyd** motivatsiya regulatori va motivatsiya energiyasining irsiy manbai sifatida «u»

tushunchasiga qanday ma'no yuklamoqchiq Uningcha, «u» tushunchasining mazmuni tug'ma va o'zgarmasdir. Xuddi shu bois mantiq qonunlari va aql darajalari, ko'rsatkichlari unga hеч qanday ahamiyat kasb etmaydi **Z.Freyd** affektiv, impulsiv shakldagi mutlaqlashgan qo'zg'ovchilarni nazarda tutgan bo'lsa ajab emas. Ushbu qo'zg'atuvchilar (turtkilar) ning impulsivlik, taxminiylikning affektiv mohiyati, notanqiydiylik, ongli va irodaviy nazoratga itoat etishda qiyinchilik kabilarning dinamik xususiyatlarini mutlaqlashtirish bo'lib, ularning asosida quyi genetik va strukturaviy darajadagi qo'zg'atuvchilar yotadi. Z.Freyd ta'kidlab o'tgan dinamik xususiyatlar va xossalari mohiyatida motivatsiyaning chuqur asosiy manbasini ko'radi. Uning kontseptsiyasida inson xulqi va harakatining dvigateli jinsiy instinkt hamda uning transformatsiyasi ustuvor o'rin egallaydi.

Ushbu mulohazani yanada mukammallashtirish maqsadida **neofreydistlar** hisoblanmish **A.Adler**, **K.Yung** kabilarning nazariyalarini tahlil qilishga o'tamiz. A.Adlerning fikricha, insonni harakatga undovchi asosiy kuch, uning faoliyati maqsadini aniqlovchi, ularga erishish yo'llari hukumatga va qudratga erkdir. **Xorni**, **Fromm** va boshqalarning asarlarida o'z ifodasini topgan ma'lumotlar mohiyati Freyd tomonidan kiritilgan psixika tushunchasi va uning harakatlantiruvchi nazariyasini almashtirishga intilish yaqqol ko'zga tashlanadi. Xorning nuqtai nazaricha, inson qanchalardir tug'ma kuchlarga ega bo'lib, uning negizi bolalarcha yordamga muhtojlikka qurilgandir, bu holatlar birlamchi bezovtalanish tuyg'usida va tug'ma qo'rqinch hissida o'z ifodasini topadi. Xorning ta'kidlashicha, inson xulqining motivatsiyasi boshqa motivlar yordami bilan aniqlanishi mumkin, jumladan, birlamchi bezovtalanish (bolalarcha yordamga muhtojlik keltiruvchi) atrof-muhitga nisbatan dushmanlik hissini tug'diradi, xavfsizlikka ehtiyoj esa insonni boshqa odamlar tomonidan baholash va o'z-o'zini baholashga nisbatan ichki intilishni vujudga keltiradi. **Fromm** ham o'z qarashlarida libido masalasiga katta e'tibor bermaydi, chunki uni qiziqtirgan muammo inson xulqi jabhalarda ijtimoiy va psixologik omillarning o'zaro ta'sir o'tkazish jarayonidir. Insonni individualizatsiyalash unda tanholik hissini vujudga keltirishga olib keladi, shuningdek, o'z qadr-qiymatini anglash sari yetaklaydi. Tanholik hissiyotidan forig' bo'lishga intilish tuyg'usi inson motivatsiyasini va uning xulq shakllarini aniqlaydi. **Neofreydistlarning** ilmiy asarlarida inson xulqiga ta'sir qiluvchi intim omillariga va uning motivatsiyasiga muayyan darajada ahamiyat berilgan bo'lsa-da, lekin oqibat natijada xulqning harakatlantiruvchisi sifatida anglashilmagan tug'ma kuchlar asosiy o'rinda turadi.

Geshtaltpsixologiya maktabi namoyandalari uchun motivatsiya o'ziga xos talqinga ega bo'lib, uning mohiyatini eksperimental tarzda o'rganishga, ochib berishga intilish ko'rsatkichi bilan boshqalardan ajralib turadi. **K.Levin** (1890-1947) motivlarni eksperimental o'rganish metodikasini ishlab chiqib, ularni mutlaqo mustaqil holat sifatida tushuntirishga harakat qilgan va bu borada muayyan muvaffaqiyatlarga erishgan. Geshtaltpsixologiya maktabining namoyandalariga obraz tushunchasi qanchalik o'ta ahamiyatli bo'lsa, **K.Levinning** maydon nazariyasi uchun motiv kategoriyasi xuddi shunday muhim xususiyat kasb etadi. Obraz va motiv o'zaro aloqasiz hukm surishi ta'kidlanadi, motivatsiyani amalga oshiruvchi vaziyatning predmetli, ma'noviy mazmuni esa inkor qilinadi. **K.Levin** xalqni mana bunday izohlashga intiladi,

muayyan muvaqqatli mikrointervalda shaxsning bevosita yaqqol muhit bilan munosabatlaridan kelib chiquvchi voqeyelikdir. Uning mazkur nazariyasida insonda har xil ma'no anglatuvchi ikkita motivatsion o'zgaruvchi hukm surishi tan olinadi, ularning bittasi tug'ma, hayvonlar turtkisiga o'xshash va turmush davomida egallangan faqat insongagina xos bo'lgan. **Geshtaltpsixologlarning asarlarida** shunday holatlar ham mavjudkim, ularda xulq motivatsiyasi muammolari shaxsning muhim (asosiy) xususiyatlarini tahlil qilish negizidan kelib chiqib qaraladi. Ushbu holat **G.Ollport** kontseptsiyasida yaqqol ko'zga tashlanadi, uningcha, eng muhim jihat bu inson xulqini o'zgarish sabablarini ochishdir. Shuning bilan birga mazkur vaziyatga olib keluvchi motivlarning omillarini tekshirish ham alohida ahamiyatga ega ekanligini anglab olish qiyin emas. Bu borada individning javoblari o'ziga xosligi bilan o'zaro ta'sir o'tkazish o'rtasida qandaydir aloqa mavjudligini o'rnatish ham ikkinchi darajali narsa sifatida talqin qilinmaydi.

Sobiq sovet psixologiyasida inson xulq-atvorini harakatlantiruvchi kuchi hisoblangan motivlar chuqur va yetarli darajada tadqiq qilinmagan. Ularning psixologik mexanizmlari, uzluksizligini ta'minlovchi omillar, zarur shart-sharoitlar mohiyati, vujudga kelish imkoniyatlari to'g'risida juda yuzaki ma'lumotlarga muayyan darajada tartibga keltirilgan, tub ma'nodagi motivlar tabiati izchil ravishda, pedagogik va yosh psixologiyasi fanlari qonuniyatlariga asoslangan holda tadqiq qilinmagan. Bu esa respublikamizda ularning keng ko'lamda o'rganishga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Motivlarning falsafiy-metodologik ahamiyati shundan iboratki, ular sabab-oqibat, ichki murakkab bog'lanishlar tuzilishini yuksak darajada rivojlangan tizim sifatida talqin qilinadi. Bunday yondashuv esa o'z navbatida materiya rivojlanishining oliy mahsuli ekanligi to'g'risidagi xulosaga olib keladi. Chunonchi, maqsadga yo'naltirilgan va maqsadga muvofiqlashtirilgan har xil mazmundagi savollar, axborotlar, ma'lumotlar, xabarlar kishilar faoliyatining ongli xususiyati ta'kidlab o'tilgan mulohazalar mohiyati tarkibiga kiradi. Motivlar tuzilishini amaliy (tatbiqiy) yo'nalishga qaratish-inson shaxsiga motivatsion, irodaviy, axloqiy, hissiy, kognitiv, regulativ ta'sir o'tkazishning omilkor shakllarining ilmiy asosi yuzaga kelishiga muhim imkon va zarur shart-sharoitlar yaratadi. Insonning mehnat faoliyati tizimining murakkablashuvi ishlab chiqarishda axloqiy, ma'naviy, nafosat, ruhiy tarbiya jabhalari hamda radio, televideniye va targ'ibot-tashviqot ta'sirini samarali olib borishi, kasbiy tayyorgarlikning ekstremal va stress holatlarning sharoitlari barqarorlashuvi, takomillashuvi, yaxshilanuvi, maqsadga muvofiqlashuvi kabi omillarning barchasi shaxs motiv doirasining o'zgarishiga bog'liq. Shaxsning motiv doirasi uning ehtiyojlarida, irodaviy sifatlarida (aktlarida) va funksional imkoniyatlarida o'z aksini topadi.

Motivning tadqiqot tarixidan kelib, unga yondashsak, bu holda u insonlar (goho hayvonlar xatti-harakati) hayoti va faoliyatining ruhiy jihatdan boshqaruvchisi sifatidagi talqinidan iborat o'ziga xos turidir. Motiv tushunchasi, asosan, sut emizuvchi hayvonlarga taalluqli ekanligi ilmiy manbalarda ta'kidlab o'tiladi. Insonlarga aloqador motivlar tushunchasi qo'zg'atuvchilar va qo'zg'ovchilarning barcha turlari (ko'rinishlari, modalliklari, shakllari) ni o'z ichiga oladi (chunonchi, motivlar, ehtiyojlar, qiziqishlar, maqsadlar, intilishlar, motivlashgan ustanovkalar va boshqalar).

Motiv keng ma'noda xulq-atvor determinatsiyasi belgilanishiga qaramay, ko'pgina chet el tadqiqotchilari shaxs motivlarini juda tor ma'noda talqin qilib, uni ilmiy jihatdan tekshiradilar, hattoki ular shartsiz reflektor aktlarining miqdorini, affektiv, stress va ekspressiv reaksiyalarni motiv tizimiga kiritmaydilar. Bir qator psixologlar motivni energetik, ma'noviy va ma'naviy tomonlarini o'zaro solishtiradilar, ular motivni sof ma'nodagi energetik bioquvvat faolligining manbai sifatida talqin qilib, uning ma'noviy va ma'naviy jabhalarini hisobga olmay turib, o'ziga xos ravishda tushuntirishga intiladilar. Jumladan, **Z.Freyd (856-1939)** motivning qonun-qoidalarini faqat dinamik energetik holat tariqasida talqin qiladi. Bir guruh chet el psixologlarining fikriga qaraganda, motiv – bu tajriba va reaksiyalarning energetik jabhasidan iboratdir (ushbu ta'rifga nisbatan munosabat o'ta bahsli bo'lganligi sababli mualliflarga tanqidiy fikr bildirishni kitobning boshqa bo'limida bildiramiz).

Sobiq sovet psixologlari motivlarni tushuntirishda va uning tarkibiy qismlarini belgilashda dinamik va ma'noviy (ma'naviy) tomonlarining uyg'unligidan kelib chiqqan holda talqin qiladilar. Ularning ayrim namoyandalari qarashlarini tahlil qilish bilan cheklanamiz, xolos.

S.L.Rubinshteyn motivning psixologik mohiyati to'g'risida quyidagi mulohazalarni bildiradi: motivatsiya – bu psixika orqali hosil bo'ladigan determinatsiyadir; motiv – bu shaxs xulq-atvorining kognitivistik jarayonini bevosita tashqi olam bilan bog'lovchi subyektiv tarzda aks etish demakdir. Bizningcha, shaxs o'zining motivlari yordamida borliq bilan uzviy aloqada bo'ladi. Insonning xulq-atvori (xulqi)ni harakatlantiruvchi kuchi sifatida namoyon bo'luvchi motivlar shaxsning tuzilishida (tarkibida) yetakchi o'rin egallaydi. Motivning tuzilish (strukturaviy) tarkibiga shaxsning yo'nalishi, uning xarakteri, emotsional holati (his-tuyg'usi), qobiliyati, ichki kechinmalari, faoliyati va bilish jarayonlari kiradi. Psixologiya fanida to'plangan nazariy ma'lumotlarning ko'rsatishicha, shuningdek, bir qator psixologlarning fikricha, xarakter shaxs motivlarining dinamik tomonlari asosini tashkil qiladi, degan ta'limot mavjud. Jumladan, xarakterning u yoki bu sifatleri sof dinamik xususiyatli tavsiflarni tashkil qilsa, qolganlari esa faqat dinamik tabiatinigina emas, balki uning ma'naviy va ma'noviy jabhalarini ham yuzaga keltiradi.

Motiv hissiyot bilan ham bog'liq bo'lib, ular xulq-atvor mohiyatidan tashqarida bo'lmaydi, balki hissiy kechinmalar, motivlashgan omillar tizimi bilan uzviy aloqaga egadir. Hissiyotning eng muhim funktsiyalaridan biri shundan iboratki, unda inson uchun muhim ahamiyat kasb etuvchi daqiqalar uning uchun qanchalik zaruriyat ekanligini belgilashga xizmat qiladi. Hissiyotning bu sohadagi boshqa bir funktsiyasi nisbatan umumiyroq bo'lib, odamning tashqi olamga, shaxslararo munosabatga, his-tuyg'ularga negizlik muammosi hisoblanib, uning uchun ahamiyatli voqyea va narsalarga nisbatan bog'lovchilik xususiyatiga ega bo'lgan muloqoti zaif emotsional holatlar doirasidan tashqariga chiqib, faol, barqaror, turg'un jarayonlarni o'z ichiga oladi.

Yuqoridagi mulohazalardan tashqari, motivlar funktsional-yenergetik tomonlarini dinamik boshqarish vazifasini amalga oshiradi.

Insonning qobiliyati bevosita motivlashgan mexanizmlar bilan uzviy bog'liq bo'lib, ularning muhitini belgilaydi va dinamik, ma'naviy ta'sir etish munosabatini

o'zida aks ettiradi. Motiv bilan qobiliyatning munosabatlari psixik faollikning bevosita bajarish negizi hisoblangan faoliyat orqali namoyon bo'ladi. Motivlashgan tizimning tarkiblarini amaliyotda ro'yobga chiqaruvchi nafaqat faoliyatnigina aniqlash bilan cheklanib qolmasdan, balki faoliyatning keyingi istiqbol rivoji yoki uning boshqa sohalar bilan qorishib ketish ehtimoli darajasini ham belgilaydi. Lekin muayyan insonning funktsional imkoniyati, faoliyati va xuddi shu faoliyatning obyektiv tomonlarining yaqqol ro'yobga chiqishi motiv barqarorlashuvi, rivojlanish (takomillashuv) ga yo'nalganligi ham faoliyatning obyektiv shart-sharoitiga moslasha boradi. Umuman shakllanish jarayoni, shaxsning rivojlanishi motivning faoliyatiga, faoliyatning esa motivga o'zaro ta'siri bilan tavsiflanadi, bizningcha, mazkur ta'sirning ko'rsatkichi, mezonni vazifasini bajaradi. Motivlarning rivojlanishi tufayli tarbiyaviy talablarni anglashda, ehtiyojlarni ichdan qayta qo'rishda xulq-atvor qoidalari, mezonlari yordami bilan faoliyat doirasining kengayishida, shaxsning borliq bilan munosabati kabilarda o'zgarishlar sodir bo'ladi.

Shuni ham ta'kidlab o'tish kerakki, motivlarning rivojlanishi, motivlashgan yangi ma'lumotlarning paydo bo'lishi, faoliyat muhiti doirasidagi o'zgarishlar tufayli amalga oshiriladi. Motiv mexanizmi shaxs sifatlarini qayta qurish, ularni rivojlantirish jarayonining faollashuvi tarzida yuzaga chiqadi, shu bilan birga inson kamol topish jarayoniga, faoliyat muhiti va sharoiti asta sekin yoki tez o'zgarishi – motivlarning takomillashuvi, barqarorlashuvi kabi omillarga ta'sir etadi. Insonni mehnat faoliyatida qayta tarbiyalash va muayyan fazilatlarni shakllantirish yuqoridagi mulohazalar mohiyatidan iboratdir. Bu o'rinda faoliyat faol vaziyat hisoblanib, mavjud ehtiyojlar, qiziqishlar doirasidagi psixologik holatlardan uzoqlashib boradi, so'ngra yangi qiziqish, ehtiyoj va intilishlarni shakllantiradi, motivlar mohiyati va shakllarni o'zgartiradi.

Ushbu mulohazani alohida ta'kidlab o'tish joizki, motivatsiyaning faoliyat darajasidan tashqari chiqishi ehtimoli yoki faoliyatning motivatsiya doirasidan tashqari chiqishi imkoniyati to'g'risidagi talqinlar nisbiy xususiyatga ega. Binobarin, motivatsiya faoliyatdan tashqarida va faoliyat esa motivatsiyadan alohidalikka ega degan xulosaga kelmaslik maqsadga muvofiq. Bu holatni yaqqolroq namoyish qilish niyatida quyidagi hayotiy haqiqatga murojaat qilamiz. Har bir talaba oliy maktabga o'qishga kirayotganida unda diplom olish motivi paydo bo'ladi, o'qishga joylashganda esa o'quv predmetlarini o'zlashtirish jarayoni o'qishga nisbatan intilish, ehtiyoj, qiziqish, safarbarlik kabi psixik omillar yuzaga keladi.

A.N.Leontevning fikricha, faoliyatning tuzilishi: maqsadga qaratilgan xatti-harakatlar va operatsiyalardan iboratdir. Odatda faoliyat o'zining predmeti va motiviga ega bo'lib, agarda motiv bilan predmet (jism, narsa) o'rtasida mutanosiblik (moslik) vujudga kelsa, demak shundagina u tub ma'nodagi faoliyatga aylanadi. Masalan, bir talaba imtihondan (reytingdan) o'tish uchungina birlamchi manbalarni o'qiydi, lekin boshqasi esa o'zini tekshirish va haqiqiy bilimlarni egallash uchun dars tayyorlaydi. Birinchi holatda talaba yoki o'quvchida motiv imtihonga qaratilgan bo'lib, o'quv predmeti mazmuni bundan mustasnodir, xuddi shu boisdan uning faoliyati faqat xatti-harakatlar tizimidan iboratdir, degan xulosa chiqarishga imkon beradi. Ikkinchi holatda esa motiv o'quv predmetini o'zlashtirishga qaratilganligi sababli uning intilishi

faoliyatiga o'sib o'tadi (Ye.G'. kursiv bizniki: bu mezon vazifasini o'taydi), degan fikrga kelishga kafolat beradi.

5.2. Motiv muammosi va uning yechimiga doir mulohazalar

Sobiq sovet psixologiyasi motivlar muammosini dialektik materializm printsiplariga asoslanib tadqiqodlangan. Bu esa eng avvalo motivlar tizimi inson hayoti va faoliyatiga murakkab tuzilgan boshqaruvchisi (regulyatori) sifatida tushunishni bildiradi. Mazkur yo'nalishga daxldor psixologlar o'rtasida shaxsning faolligi, ongning faolligi haqidagi g'oyalar keng tarqalgan. Jumladan, S.L.Rubinshteyn motivlashgan tizimning inson borliqni aks ettirishdagi asosiy rolini ko'rsatib, shunday mulohazalarni ta'kidlab o'tadi: birinchi bo'lib kuzatish obyektlari emas, balki ehtiyoj obyektlari va inson xatti-harakatlari beriladi. Motivlashgan ustanovkalarining faollikka oid o'ziga xosligi ham shunday tuzilgan va u o'zi xohlagan borliqning elementi va holatini belgilashga xizmat qiladi. Ularning fikricha, tashqi olamga munosabatning faol motivatsion xususiyatini ko'rsatib o'tishning o'zi kifoya. S.L.Rubinshteyn «ong-bu faqatgina aks etish emas, balki insonning tashqi muhitga nisbatan munosabati hamdir» deb yozadi.

Motivlarning tuzilishi bilan bevosita borliq ongning bosqichli tuzilishi muammosi psixologlar tomonidan tezkorlik bilan hal qilish, yechish, tekshirish, tadqiq etish zarur bo'lgan dolzarb masalaga aylanib bormoqda.

S.L.Rubinshteyn ongning rolini ko'rsatish bilan bir qatorda psixikaning ko'pqirraliligi nuqtai nazaridan turli bosqichlarda ruhiy jarayonlarning vujudga kelishi, kechishi holatlarini tushuntirib berishga erishgan. Har qanday shaxsning xulq-atvorini psixologik jihatdan tushuntirishda qo'zg'atuvchilar(qo'zg'ovchilar)ni turli bosqichlarda o'zaro murakkab bog'liqlikda olib qarash, ko'rish lozim, deb ta'kidlaydi. Bu ko'p bosqichli tuzilma boshqarishni anglashilgan bosqichi singari anglanmagan motivatsion tendentsiyalarni o'z ichiga oladi.

Shaxsning motivlari oqimi muammosi uning ham metodologik, ham nazariy munosabatni tekshirish demakdir. Chunki to hozirgi davrgacha sobiq sovet psixologiyasida uning ko'pgina qismlari o'z yechimini topa olmagan.

G'arb mamlakatlari hamda AQSh psixologlari orasida «biologik ehtiyojlar asosida inson motivlari yotadi», degan qarashlar majmuasi keng ko'lamda qo'llanib kelinmoqda. Chunonchi, **AQSh** psixologi **B.Damellning** fikricha, to'qimada vujudga kelgan ehtiyojlar qo'zg'atuvchining asosiy manbai hisoblanadi. Mazkur g'oya yuzasidan mulohaza yuritgan **Danlep** esa «qo'zg'alish biologik to'qimalardan chetga chiqmaydi», degan fikrga qat'iy ishonadi. Gilfordning ta'kidlashicha, faollikning birlamchi manbai ovqatdan» iboratdir. Lekin muallif o'z fikrini izchil ochib berishga intilmaydi.

Bu vaziyatni baholashda psixologik muammolar oqimi bilan motivlarning biologik oqimi o'rtasida yuz beruvchi o'zaro o'rin almashishning sodir bo'lishini mulohaza doirasidan tashqari chiqmaslik lozim. Chunki biologik shartlangan reja faollik manbai o'zaro o'rin almashish jarayonlari assimilyatsiya va dissimilyatsiya sifatida namoyon bo'ladi. Holbuki biologik holatlar psixik jarayonlarning moddiy asosini tashkil qiladi. Xuddi shu boisdan, ular birlamchi manba va psixik faollikning negizi tariqasida yuzaga keladi.

B. Ilk bolalik yosh davrida xulq-atvor motivlari.

Ikki-uch yoshli bolaning motivlari tuzilishi kristallashmagan (amorf)ligi bilan, shuningdek, ularning qat'iy iyerarxiyasi yo'qligi bilan tavsiflanishi namoyon bo'ladi. Bola shaxsiga aloqador motivlar tizimi bir qator motivlar yig'indisini ifodalovchi, o'zaro bir-biri bilan tasodifiy o'rin almashib turish xususiyatiga egadir. Motivlarni o'zaro o'rin almashish jarayonida yagona anglashish darajasidagi nazorat tizimiga bo'ysunmaydi.

S.L.Rubinshteyn bolalik davrining motivlariga quyidagicha psixologik tavsif beradi: «Bevosita bolaga ta'sir etuvchi har bir qo'zg'atuvchi (qo'zg'ovchi) ilk bolalik davrida uning o'sishida hukmronlik qiladi. Chunki undagi ichki motivlar hali mustahkam emas, shuning uchun har xil vaziyatda bola boshqa qo'zg'atuvchi hukmronligiga tobe bo'lib qolishi mumkin. Shu boisdan beqaror, kuchsiz, betartib motivlar xuddi shunday xatti-harakatlarga bog'liq. Muallif vaziyatning stixiyali ta'siri haqida mulohaza yuritib, u bolalik beixtiyor intilishining xulq-atvorga ta'sirini ko'rsatib turishini ta'kidlaydi.

Nazariy va amaliy ma'lumotlarga asoslanib, ilk bolalik davridagi individning xulq-atvori, birinchidan, impulsivlik bilan, ikkinchidan, vujudga kelgan vaziyat xususiyati bilan tavsiflanadi. Shaxsni boshlang'ich genetik qobig'idagi shakllanish pallasidagi motivning dinamik asosi – xatti-harakati qo'zg'alishini muvaqqat, tor muhitidan tashkil topadi. Chunki bola hali motivlashgan ustanovkalarni uzoq vaqt ushlab tura olmasligi sababli u tez yo'qoladi. Muhim ahamiyat kasb etuvchi qo'zg'alishlarda bola chalg'isa, demak, ularni u tezda esdan chiqaradi. Ehtiyoj qondirilishida, affektiv reaksiyalarda, chalg'ish jarayonida qo'zg'alish berilgan vaqt doirasidan chetlashadi.

Inson faoliyatining samaradorligi (mahsuldorligi)ni oshirish haqidagi psixologik usulning rolini L.S.Slavina III-IV sinf o'quvchilarida tajriba yo'li bilan dalillab berdi. L.S.Slavina murakkab va uzoq davom etadigan faoliyatlarni tahlil qilish kezida uni nisbatan mustaqil va sodda tarkibiy qismlarga ajratib chiqadi hamda ularning har birini alohida nazorat qilish kerak, binobarin, uni xuddi mustaqil faoliyat strukturasining takomillashuvi va rivojlanishi natijasidagina motivlar tuzilishining takomillashuvi va rivoji namoyon bo'ladi. Muallifning fikriga qaraganda, xulq-atvorning muayyan maqsadga bo'ysundirilishi kichik maktab yoshining pirovard bosqichida amalga oshirilib, mazkur bosqich ixtiyoriy xulq-atvor shakllanishining boshlang'ich davri bo'lib hisoblanadi

Mavzu savollari

1. Shaxsning kasbga nisbatan motivatsiyasi.
2. Psixologiyada kasbiy hamda professional yo'nalganlik muammosi.
3. Motiv muammosi va uning yechimiga doir mulohazalar
4. Ilk bolalik yosh davrida xulq-atvor motivlari.

Asosiy adabiyotlar:

- 1.Nemov R.S. Psixologiya. Kniga 1-M.: 2003.
- 2.S.N.Jo'raeva., Z.Sh.Yunusxodjaev Kasbiy psixologiyasi.T- 14.162 bet.

- 3..F.I.Haydarov, N.I Xalilova. Kasbiy psixologiya. T.2010
- 4..G‘oziev. E. G. Umumiy psixologiya.T.2010-544 bet
- 5..V.M.Karimova, N.X.Xolyigitova Psixologiya. T. 2014 – 172 bet

Internet saytlari:

- 6..www.ziynet.uz – Ziyonet ta’lim portali
- 7..www.tdpu.uz – Nizomiy nomidagi Toshkent Davlat pedagogika universiteti sayti
- 8..www.pedagog.uz – Pedagogika yo‘nalishiga oid kitoblar sayti

4-mavzu. Kasb egasining ijtimoiy hulqi

Asosiy savollar

1. Shaxsning kasbga nisbatan motivatsiyasi. Psixologiyada kasbiy hamda professional yo‘nalganlik muammosi.
2. Muvaffaqiyatga intilish hamda mag‘lubiyatdan qochish motivlari.
3. Kasbiy adaptatsiyaning psixologik fenomen sifatida.
4. Ijtimoiy adaptatsiyaning psixologik mohiyati: akkomadatsiya va assimilyasiya.

O‘quv maqsadi: *Shaxsning kasbga nisbatan motivatsiyasi. Psixologiyada kasbiy hamda professional yo‘nalganlik muammosi. Muvaffaqiyatga intilish hamda mag‘lubiyatdan qochish motivlari. Kasbiy adaptatsiyaning psixologik fenomen sifatida. Ijtimoiy adaptatsiyaning psixologik mohiyati: akkomadatsiya va assimilyasiya jarayonlarini o‘rganish.*

Tayanch so‘z va iboralar: *motiv, motivatsiya, emotsional, affiliatsiya, adaptatsiya, ehtiyoj, referent guruh, fenomen, qobiliyat, assimilyasiya, akkamodatsiya, profadaptatsiya, kasbiy qobiliyat.*



1. SHaxsning kasbga nisbatan motivatsiyasi. Psixologiyada kasbiy hamda professional yo‘nalganlik muammosi.

Shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy xulqi va o‘zini qanday tutishi, egallagan mavqei ham sababsiz, o‘z-o‘zidan ro‘y bermaydi. Faoliyatning amalga oshishi va shaxs

xulq-atvorini tushuntirish uchun psixologiyada **motiv va motivatsiya tushunchalari** ishlatiladi.

S.L.Rubinshteyn motivning psixologik mohiyati to'g'risida quyidagi mulohazalarni bildiradi:

a. **motivatsiya** - bu psixika orqali hosil bo'ladigan determinatsiyadir;

b. **motiv** - bu shaxs xulq-atvorining kognitivistik jarayonini bevosita tashqi olam bilan bog'lovchi subyektiv tarzda aks etish demakdir. Shaxs o'zining motivlari yordamida borliq bilan uzviy aloqada bo'ladi. Insonning xulq-atvori (xulqi)ni harakatlantiruvchi kuchi sifatida namoyon bo'luvchi motivlar shaxsning tuzilishida (tarkibida) etakchi o'rin egallaydi. Motivning tuzilish

(strukturaviy) tarkibiga shaxsning yo'nalishi, uning xarakteri, emotsional holati (histuyg'usi), qobiliyati, ichki kechinmalari, faoliyati va bilish jarayonlari kiradi.

Bir necha yillar muqaddam talabalarni aldash holatlarini ularni darslarga muntazam ravishda ishtirok etishini ta'minlaydigan motivatsiya degan fikrlarga qattiq gumon bilan yondashishgan. Tadqiqot guruhi ushbu taxminiy yondashuvni tekshirish maqsadida ish boshlashganda talaba motivatsiyasini baholash muammosiga duch kelishgan. Mazkur sohada juda kam izlanish ishlari olib borilganligi, talaba motivatsiyasini baholovchi ko'rsatkichlarning deyarli yo'qligi, talabalarni o'qishga chorlovchi motivlarni o'lchaydigan tezkor va tayyor ko'rsatkichlarni qo'lga kiritish qiyinligi masalalariga duchor bo'ldik. Bu holat talabalar motivatsiyasi va motivatsiya shakllari orasidagi farqlar borasida mulohaza yuritishga olib keldi. Shunday qilib, talabalarga ularning universitetda o'qishining asosiy sababi nima degan savolni berish orqali tezkor va oddiy bahoni shakllantirish to'xtamiga kelindi. Javoblar albatta juda ko'p hamda turli tumanligiga qaramasdan, ularni "vaqtincha bandlik", "yakuniy ifoda" hamda "shaxsiy taraqqiyot" kabi asosiy turkumlarga ajratib olindi. Ushbu turkumlanish quyidagi jadvalda keltirilgan. Foiz ko'rsatkichlari universitet bo'yicha jami 844 ta talabalarning turkumlanishga nisbatini beradi.

9-jadval **Ta'lim olish sabablari**

Talabalar nisbati, foizda

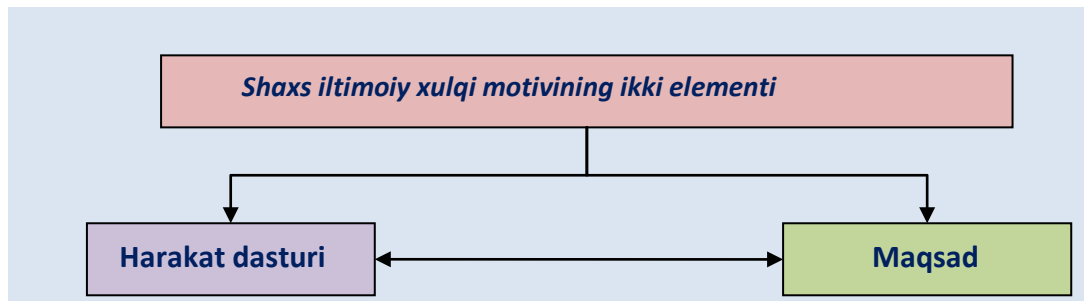
Yakuniy ifoda *Yashash sharoitlarini yaxshilash. Ish topish (66 %) imkoniyatini kuchaytirish. Karyera qilish. Malaka oshirish. Maqbul ish topish.*

Shaxsiy *taraqqiyot Moxirlikni oshirish. Salohiyatni yuksaltirish. Bilim (24 %) olish. Akademik qiziqishni davom ettirish. Shaxsiy hayot nazoratini qo'lga kiritish. Ma'lum ijtimoiy darajaga maqsadli.*

Vaqtincha bandlik *Ishlashdan qochish. Dangasalik. Karyera bo'yicha (10 %) qaror qabul qilishni kechiktirish. Ijtimoiy hayot. Vaqtichog'lik qilish.*

Mavjud motivatsiya nazariylarining aksariyat qismida bir-biriga o'xshash yondashuv kuzatilib, ular to'liq bo'lmagan bilimni aks ettirmoqda. Asosiy farq ichki va tashqi motivatsiya yondashuvlarida ko'rinadi. Ichki motivga ega talabalar mushkullikni yechishga, fanni chuqur o'zlashtirishga, o'qishga qiziquvchi talabalar hisoblanadi. Tashqi motivatsiyali talabalar esa, diplom yoki ma'lum darajani qo'lga kiritish, tashqi mukofot yoki boshqalarning ma'qullashlariga maqsadini ustun qo'yadilar (Harter, 1981). Ushbu yondashuvni biz shakllantirgan guruhlariga nisbatan, ya'ni ichki motivatsiyani shaxsiy taraqqiyot turkumi hamda tashqi motivatsiyani yakuniy ifoda turkumi bilan ma'no jihatdan tenglashtirish mumkin.²⁵

29-rasm



“Motivatsiya” tushunchasi “motiv” tushunchasidan kengroq ma'no va mazmunga ega. Shaxsning jamiyatda odamlar orasidagi xulqi va o'zini tutishi sabablarini o'rganish tarbiyaviy ahamiyatga ega bo'lgan narsa bo'lib, masalani yoritishning ikki jihatini farqlanadi:

10-jadval

1	ICHKI SABABLAR	xatti-harakat egasining subyektiv psixologik xususiyatlari nazarda tutiladi (motivlar, ehtiyojlar, maqsadlar, mo'ljallar, istaklar, qiziqishlar)
----------	-----------------------	--

²⁵ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 29-40.

2	TASHQI SABABLAR	faoliyatning tashqi shart-sharoitlari va holatlari - ayni konkret holatlarni kelib chiqishiga sabab bo'ladigan tashqi stimullardir
---	----------------------------	--

Shuni ham ta'kidlab o'tish kerakki, motivlarning rivojlanishi, motivlashgan yangi ma'lumotlarning paydo bo'lishi, faoliyat muhiti doirasidagi o'zgarishlar tufayli amalga oshiriladi.

SHaxsning jamiyatda odamlar orasidagi xulqi va o'zini tutishi, mehnat qilib, faollik ko'rsatishi tarbiyaviy ahamiyatli jihat bo'lib, fan uning yuqorida keltirilgan ikki tomonini farqlaydi.

Nazariyada shakllantirilgan boshqa yondashuvlarni ham biz ilgari surayotgan turkumlanishga solishtirib, ular o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni isbotlash mumkin. Dweck va Elliott (1983) amalga oshirish maqsadlari va o'qish maqsadlari kabi turkumlanishni ta'riflab o'tgan. Bu yerda amalga oshirish maqsadlari yakuniy ifoda yondashuviga hamda o'qish maqsadlari shaxsiy taraqqiyot yondashuviga mosroq ekanligi kuzatiladi. Shuningdek, Dweck va Elliottning qarashlariga ko'ra imkoniyat va mohirlik maqsadlari ham keltirib o'tilgan (Nichollas, 1984). Mazkur yondashuvlarda ayrim farqlar kuzatilsada (Pintrich, 2003), bizning turkumlashimizda ko'riladigan asosiy ifodalar boshqa yondashuvlarda ham kuzatilayotganligi hamda ularning ma'no va mazmun jihatdan bir-biriga yaqinligi aniqlandi.

*Vaqtincha bandlik motivatsiyasi yuqorida keltirilgan tahlilda katta miqdorni ifodalamagan bo'lsada ayrim holatlarda sodir bo'lganligi kuzatildi. Shunga bog'liq konsepsiya hisoblanmish, maqsadsiz motivatsiya nazariyada ma'lum e'tiborni kasb etmoqda. Ryan va Deci (2000) maqsadsiz motivatsiyaga ega talabalarni universitetga nima uchun borishlarini bilmaydigan, o'zlarini raqobatbardosh his qilmaydigan va tevarak atrofda sodir bo'layotgan voqealarni nazorat qilish xususiyatiga ega emasliklari bilan izohlaydi. Shu yo'sinda ular motivatsiya ta'sirini sezmay qoladilar. Bundan kelib chiqadiki, haqiqiy motivatsiya nafaqat kuchli qudratga ega, balki talabalarni to'g'ri yo'naltiruvchi kuch hamdir. Shu vaqtgacha motivatsiyaga talabalarning maqsadlarigina xolos deb qaralib kelingan, lekin motivatsiya kengroq ma'noda ham xizmat qilishiga e'tibor berilmagan.*²⁶

Shu nuqtai nazardan **motiv** - konketroq tushuncha bo'lib, u shaxsdagi u yoki bu xulq-atvorga nisbatan turgan moyillik, hozirlikni tushuntirib beruvchi sababni nazarda tutadi.

Motivatsiya - psixologik lug'atda biror ish yoki harakatning yuzaga kelishiga sababchi bo'lgan motivlar, dalillar baholar, vajlar yoki sabablar majmui ma'nosida talqin etiladi. Bu tushuncha bevosita inson omili bilan chambarchas

²⁶ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed. p. cm. pp: 27-40.

bog'liqdir. Shu nuqtai nazardan, motivlashtirish - bu ruhiy omil bo'lib, shaxs faolligining manbai, sababi, dalili va har xil turli ehtimollaridir. U insonlarni jonli mehnat faoliyatiga rag'batlantiruvchi kuchli vositadir. Boshqacha qilib aytganda motivlashtirish - bu kishilar faoliyatini ruhiy yo'llar bilan maqsadga muvofiq yo'naltirishdir.

Motivatsiya muammosi bilan hozirgi kungacha ko'pgina olimlar shug'ullanib kelishgan. Jumladan, chet el olimlaridan R. Myurrey, L. Gilfrod, R. Katall, G.Klaus, A. Maslou, X. Xekxauzen, D.Teylor, D. Makklelland hamda yaqin hamdo'stlik mamlakatlari olimlaridan B.G. Ananev, A.L. Berdichevskiy, L.I. Bojovich, O.S. Grebenkja, M.I. Enikeev, T.A. Matis, M.V. Matyuxina, A.B.Orlov, YU.M. Orlov, D.B. Elkonin, A.M. Etkind, L.M. Fridman, B.C. Setlin, A. Megrabyan, M.SH. Magomed-Eminovlar motivatsiya, affiliatsiya va muvaffaqiyatga erishish motivatsiyalarini o'z tadqiqot ishlarida o'rganishgan.²⁷

Motivatsiya shaxsni yo'naltiruvchi asosiy omillarni belgilovchi psixologik tushunchadir. Psixologiya fani motivatsiya muammosiga ikki tomonlama yondashadi:

- inson xulq-atvorining sabablarini tushuntiruvchi omillar tizimi sifatida
(motivlar, niyatlar, ehtiyojlar, maqsadlar tarzida);
- xatti-harakatlarning doimiy faolligini ta'minlovchi, shunday faollikka turtki bo'luvchi va uni tavsiflovchi sifatida.

Umuman, motivatsiya tushunchasiga barcha adabiyotlarda, jumladan, lo'g'atlarda ta'riflar ko'p, ularni umumlashtirib, quyidagicha ta'riflash mumkin: **motivatsiya** – bu individni faollikka undovchi hamda uning yo'nalishini belgilovchi motivlar majmuasidir. Boshqacha qilib aytganda, motivatsiya – inson xulq-atvori, uning bog'lanishi, yo'nalishi va faolligini tushuntirib beruvchi psixologik sabablar majmuini bildiradi. “Motivatsiya” tushunchasi “motiv” tushunchasidan kengroq ma'no va mazmunga ega.

Motiv – lotincha “movere” – harakatga keltirmoq, turtki bermoq ma'nosini anglatib, u asosan uch xil mazmunni anglatadi:

- ✓ sub'ektning muayyan ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq faoliyatga undash;
- ✓ faoliyatning predmetiga aloqador faollikning yo'nalishini belgilovchi kuch;
- ✓ shaxs tomonidan biror xatti-harakat yoki xulq-atvorning tanlanishiga aloqador anglangan sabab.

Demak, motiv – bu undov, yo'naltiruvchi kuch va sabab tariqasida shaxsning ongli hamda ongsiz faolligi, faoliyatini belgilovchi psixologik tushuncha. Har qanday harakat, xulq, fikrlash muayyan mezonlarga, motivlarga ega bo'ladi.

²⁷ Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 431.

Turli motivlarning xulq-atvor bilan bog'liq bo'lib, ma'lum bir holatlarni oldindan aytish mumkin. Masalan, maqsadli motivatsiyasi yuqori bo'lgan talabalar yuqoriroq ball olishlari kuzatiladi. Shuningdek, ichki motivatsiyasi yuqori talabalar tashqi motivatsiyali talabalardan ko'ra akademik jihatdan yaxshiroq natijalarni qo'lga kiritishi mumkin. Ta'lim olish strategiyalari turli guruh talabalarida turlicha bo'lishini inobatga olgan holda aytish joizki, ichki motivatsiyalangan talabalar tashqi motivatsiyaga ega talabalarga nisbatan taqdim etilayotgan o'qish materiallarini chuqurroq o'zlashtirishlari kuzatiladi. Shu jumladan, aniq ma'lumotlar yetarli bo'lmasada, ichki motivatsiyasiga ega talabalar baholanish tizimiga tanqidiyroq yondashishlari ham tayin bo'ladi.

Motivlar va xulq-atvor o'rtasidagi bog'liqlikning bir yaqqol dalili talabalarning ta'lim olishlaridagi turlicha yondashuvlarni tadqiq qilish orqali ko'riladi. Hozirgi kunga kelib oliy ta'lim sohasida amalga oshirilgan izlanishlarning ko'p qismi inventar o'rganish yondashuvlarini qo'llashga tegishli bo'lib qolmoqda (Entwistle va Ramsden, 1983). Ushbu izlanishning asosiy jihati ta'limda chuqur va yuzaki yondashuv o'rtasidagi farq bilan bog'liq bo'lgan. Chuqur ilm olish yondashuvi o'qish materiallarini nazariy jihatdan tushunish hamda mavjud bilim bilan solishtirish mulohazasini yuritadi. Yuzaki yondashuvda esa, olingan bilim va malakani boshqa kontekstda qo'llash orqali materiallarni davomli tarzda o'rganishni kasb etadi. Har bir mazkur yondashub motivatsiya turkumlari bilan bog'langan, ya'ni chuqur ilm olish ichki motivatsiyaga hamda yuzaki yondashuv tashqi motivatsiyaga yaqinlashtirib olinadi.²⁸

Hatti-harakat yoki faoliyat motivlari hamisha ham anglanvermaydi, ular anglangan va anglanmagan bo'ladi. Maqsadlarimiz, qiziqishlarimiz, maslak yoki e'tiqodimiz tufayli bir ishni amalga oshirayotgan bo'lsak, ularni **anglangan motivlar** deb ataymiz. Lekin ba'zan nima sababdan u yoki bu ishni qilib qo'yganimiz, aytgan gapimiz yoki munosabatimizni, ayna shu kasbni tanlaganimizning tom ma'nosi, tub sababi bizga ayon bo'lmaydi. Anglanmagan xulq motivlari psixologiyada ijtimoiy ustanovka (inglizcha **“attitud”**) deb ataladi. *Motivlar va xulq-atvor o'rtasidagi bog'liqlikning bir yaqqol dalili talabalarning ta'lim olishlaridagi turlicha yondashuvlarni tadqiq qilish orqali ko'riladi. Hozirgi kunga kelib oliy ta'lim sohasida amalga oshirilgan izlanishlarning ko'p qismi inventar o'rganish yondashuvlarini qo'llashga tegishli bo'lib qolmoqda (Entwistle va Ramsden, 1983).*

Ushbu izlanishning asosiy jihati ta'limda chuqur va yuzaki yondashuv o'rtasidagi farq bilan bog'liq bo'lgan. Chuqur ilm olish yondashuvi o'qish materiallarini nazariy jihatdan tushunish hamda mavjud bilim bilan solishtirish mulohazasini yuritadi. Yuzaki yondashuvda esa, olingan bilim va malakani boshqa kontekstda qo'llash orqali materiallarni davomli tarzda o'rganishni kasb etadi. Har bir mazkur yondashub motivatsiya turkumlari bilan bog'langan, ya'ni chuqur ilm

²⁸ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 27-40.

olish ichki motivatsiyaga hamda yuzaki yondashuv tashqi motivatsiyaga yaqinlashtirib olinadi.

Ahamiyatli tomoni shundaki, ushbu bog'liqliklar omilli tahlillarni amalga oshirish orqali bir necha kuzatuvlar natijasida shakllantirilgan. Motivatsiyaning aniq turkumi va ta'lim olishning aniq yondashuvlari o'rtasidagi bog'liqliklar talabalar savolnomasi natijalari yordamida ifodalab berilgan. Keyingi izlanishga ko'ra asosiy omillar ma'lum ma'noda sog'lomroq natijalarni aks ettirgan. Shunday bo'lishiga qaramasdan, motivlar va strategiyalar o'rtasidagi bog'liqliklar birinchi qarashdagi kabi mukammal bo'lmasligi ham mumkin. Pintrich va Garcialarning (1991) izlanishlari natijalariga binoan, ichki motivatsiyaga ega talabalar materiallarni konseptual anglash holatini rivojlantirish strategiyalarini ko'proq qo'llaganlar. Aslida esa bu kabi talabalarning takroriy strategiyalarni ko'proq qo'llashlari bashorat qilingan edi.²⁹

30-rasm



Insonning jamiyatdagi faolligi haqida gap ketganda, uning qandaydir shaxsiy tashabbusi tufayli tashqi muhitga, o'zga shaxslarga va o'ziga o'zi ta'sir eta olishi tushuniladi, va bu xolatlar barchasining asosida unga turtki beruvchi qandaydir kuchlar, omillar, xulq motivlari, dunyoqarash, qadriyatlar tizimi va temperament yotadi.

SHunga ko'ra inson faolligi turlicha bo'lishi mumkin: masalan, ijtimoiy ahamiyatli, progressiv, yoki aksincha, zararli, o'zgalarga moddiy va ma'naviy jihatdan yomon ta'sir ko'rsatuvchi. Aksariyat xolatlarda bu o'rinda gap motivatsiya to'g'risida ketadi.

Har qanday xatti-harakat yoki xulq-atvorning asosini bir emas, bir nechta motivlar tashkil etadi. SHu bois ham shaxs xulq-atvorining sabablarini ko'plab motivlar hosil qiladi (polimotivlashgan), deb hisoblanadi. Turli motivlar sabab bo'lgan harakatlarda ham ijobiy, ham salbiy qirralarning mavjudligi ayni shu xolat bilan tushuntiriladi.

Motiv muayyan faoliyat va harakatlarga nisbatan insondagi yo'nalish bo'lib, uning asosida asosan **ehtiyojlar** yotadi. Ongli, maqsadli hayotda shaxsda avval u yoki bu ehtiyojlar paydo bo'ladi. Bilim olish maqsadi talabada bilim, ilm olish, qiziquvchanlik ehtiyojini paydo qiladi.

Ehtiyoj - individning shunday holatiki, u odamning faolligi manbai bo'lib, yashashi hamda tirikchilik qilib, taraqqiy etishi uchun muxtojlik his qiladigan barcha ob'ektlar bilan bog'liqligini ifodalaydi.

²⁹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed. p. cm. pp: 115,116.

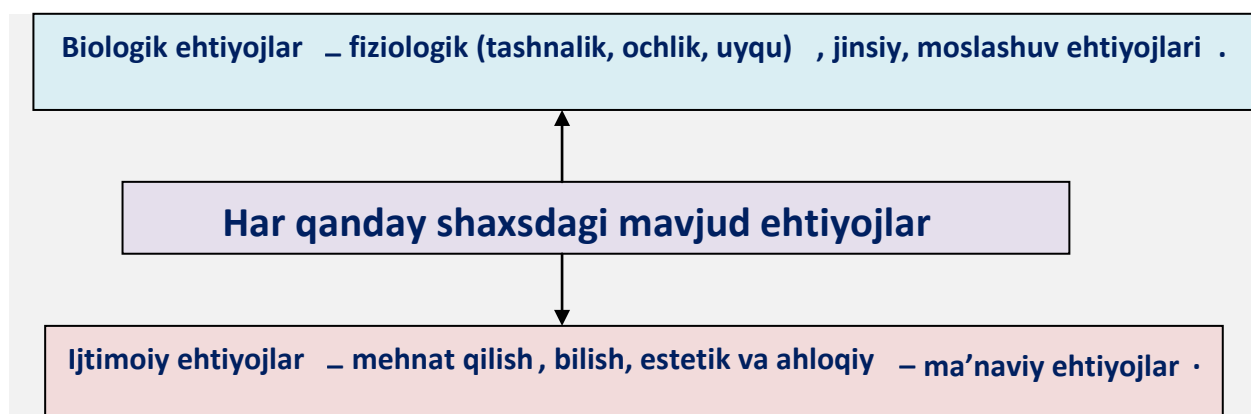
11-jadval Asosan ikki xil ehtiyojlar farqlanadi:

Moddiy ehtiyojlar	(ovqatlanish, suv ichish, tashnalikni qondirish, uxlash kabilar) kuniga qondirilishi kerak. Aks xodda inson o'radi.
Ma'naviy ehtiyojlar	mehnat qilish, odamlar bilan muloqot qilish, o'zgalar e'tirofiga sazovor bo'lish, hurmat qozonish, karera qilish, nimalardandir estetik zavq olish, ahloqiy qadriyatlarni o'zlashtirish kabilar inson hayotini bezaydi, lekin ularning qondirilmasligi konkret odamning xarakterini, fe'lini belgilaydi xolos. Bu kabi ehtiyojlarning qondirilmasligidan ma'naviy barkamol insongina juda aziyat chekadi.

SHunday qilib, konkret motivning asosini konkret ehtiyoj, talab tashkil etadi. Ehtiyojlar ko'p xolatlarda individaul hamda murakkab tabiatli, o'zgalarga ancha tushunarsiz bo'lgani sababli ham motivlarning tabiati hamda kelib chiqishi ham murakkab hisoblanadi. Boshqacha qilib aytganda, shaxsning **ehtiyojlari** – bu odam tomonidan ongli yoki ongsiz tarzda his qilinadigan talablar bo'lib, ular organizmning yoki shaxs taraqqiyotining muhim jihatlaridir. Odamdagi uni aslida faollikka undovchi orzu-istaklar, intilishlar, hissiyotlar, emotsiyalarning kelib chiqishida ehtiyojlar katta rol o'ynaydi. *Talabalarni ta'lim olishga undovchi ko'p masalalar ko'rib chiqilgan. Talabalar motivatsiyasini rivojlantirish sohasida yillar davomida olib borilgan izlanishlar shuni ko'rsatadiki, oliy ta'limda motivatsiyani maqbul darajalari va yo'nalishlarini qo'llab-quvvatlash yoki rivojlantirish masalaga oydinlik kiritarkan. Shuningdek, Entwistle (1998) tomonidan rivojlantirilgan, talabalarining inventar qobiliyatlarini o'rganish yondashuvlari yana bir moslashuvchan va original yondashuv hisoblanmoqda. Ushbu usulning ustun tarafi shundaki, unda talabalarining oliy ta'lim muassasalariga kirishlarining sabablari keltirib o'tilgan. Plymouth Universitetida amalga oshirilgan o'rganishlarga binoan, 600 ta 1bosqich talabalarining universitetda ta'lim olish sabablari ko'rsatilgan*³⁰

Inson faoliyati murakkab va o'ziga xos jarayon bo'lib, shunchaki ehtiyojlarni qondirishdan iborat emas, balki ko'pincha jamiyatning maqsadi va talablari bilan belgilanadi. Psixologik manbalarga asoslanib fikr yuritganimizda, **ehtiyoj** - jonli mavjudot, hayot kechirishining yaqqol shart-sharoitlariga uning shularga tobe ekanligini ifoda etuvchi va mazkur shart-sharoitlarga nisbatan faolligini namoyon qiluvchi holat tariqasida ifodalanadi. Shaxs faolligining manbai uning ehtiyojlaridadir. Mana shu ehtiyoj odamni ma'lum tarzda, ma'lum yo'nalishda harakat qilishga undaydi. Ehtiyoj shaxs aktivligining manbai sifatida namoyon bo'ladigan va uning aniq yashash sharoitiga bog'liqligini ifodalovchi xolatdir. Shaxsning faolligi ehtiyojlarni qondirish jarayonida namoyon bo'ladi.

³⁰ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 120,121.



Odamning ehtiyojlari unga tarbiya berish jarayonida, ya’ni inson madaniy dunyosi bilan munosabatga kirishish jarayonida tarkib topadi. Odamning ehtiyojlarini qondirish jarayoni, uning tomonidan ma’lum ijtimoiy taraqqiyot natijasida yuzaga kelgan faoliyat shakllarini faol maqsadga muvofiq o’zlashtirish jarayoni sifatida namoyon bo’ladi. Odamning ehtiyojlari ijtimoiy shaxsiy xarakterga egadir. Ehtiyojlar paydo bo’lishiga va predmetiga ko’ra, ya’ni nimaga qaratilganiga qarab farqlanadi. Ehtiyojlar qondirilishi jarayonida rivojlanib va o’zgarib boradi. Kishining ehtiyojlari ham ijtimoiy, ham shaxsiy xarakterga egadir. Ehtiyojlar kelib chiqishiga va predmetiga ko’ra - tabiiy va madaniy, moddiy va ma’naviy bo’lishi mumkin.

Amerikalik psixolog Abraxam Maslou XX asrning 40-yillarida ehtiyojlar ustunligi nazariyasini yaratdi va kishilar o’z motivlari jarayonida ehtiyoj va qiziqishning 5 turiga tayanadilar dedi.

A. Maslou motivatsiyani ijobiy ifodalab bergan. Maslou o’z nazariyasida quyidagi asosiy ehtiyojlarni ajratib bergan:

- **tabiiy-fiziologik ehtiyojlar;**
- **himoyalalanish ehtiyoji: uzoq yashash va muqarrarlik;**
- **aloqadorlik va sevgi-muhabbatga bo’lgan ehtiyoj (muomalada bo’lishga intilish);**
- **e’tiborga sozovor bo’lish (hurmat qozonish) ehtiyoji;**
- **o’z-o’zini faollashtirish ehtiyoji, o’z imkoniyatlarini ko’rsatish yoki namoyon qilish.**

Amerikalik psixolog Abraxam Maslouning ehtiyojlar piramidasi



Birinchi o'rindagi ehtiyojlar bu bazis ehtiyojlar, ya'ni yashashni ta'minlash uchun zarur bo'lgan ehtiyojlar. A. Maslouning fikricha, inson, eng avvalo ana shu bazis ehtiyojlarini qondirish uchun ishlaydi. Bazis ehtiyojlari, ya'ni oziq-ovqatga, kiyim-kechakka, uy-joyga, uyquga bo'lgan ehtiyoj qondirilsa, boshqa darajadagi ehtiyojlar ham asta-sekin ahamiyat kasb etib beradi.³¹

Shaxsning istiqbolini anglovchi odamga xos bo'lgan ichki kechinmalarga o'xshamaydigan xolati **frustratsiya** deb yuritiladi. Inson maqsadga erishish yo'lida chindan ham engib bo'lmaydigan, engish mumkin emasdek ko'rinadigan to'sqinliklarga, g'ovlarga ro'para kelganda frustratsiya paydo bo'ladi. U shaxsni nevrotik xolatga olib keladi, unda jaxlini to'kib solish, tajovuzkorlik, qo'rqitish, qo'pollik, dushmanlik xolatlarini keltirib chiqaradi.

Istiqbol va frustratsiyaning inson hayotida o'ynaydigan roli maqsadlarga erishishga qaytarilgan faoliyatning shaxs uchun qanchalik muvaffaqiyat yoki muvaffaqiyatsizlik kasb etish ahamiyatini aniqlash zarurligini ko'rsatadi. Buning uchun shaxs o'zining talablari darajasi qilib juda qiyin ham bo'lmagan, juda oson ham bo'lmagan vazifa hamda maqsadlarni belgilaydi, binobarin, shaxs o'ziga ma'lum istiqbolni saqlab qoladi.

Ayrim psixologik manbalarda ehtiyojlarning turlari ko'proq ko'rsatilgan:

- fiziologik (ovqatlanish, uxlash, nafas olish va shunga o'xshash);
- naslni davom ettirish (tug'ilish, tarbiya, himoya);
- yashash uchun turli vositalarga ega bo'lish (turar-joy, ozuqa, kiyim-kechak);
- ma'naviy ehtiyojlar;
- muloqot;

³¹ Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: "PROSPEKT", 1998. C. 488.

➤ o‘zini o‘zi namoyon etish (e’tiqod, san’atga oshnolik, ilm olish kabi); ➤ o‘zini o‘zi ko‘rsatish (hurmatga, e’tirofga, xokimiyatga ega bo‘lish kabi). Bevosita ishlab chiqarish sharoitlarini nazarda tutadigan bo‘lsak, har qanday mutaxassis yoki menejer xodimlarni ishga, mehnatga chorlash, ulardagi barcha imkoniyatlarni ishga solinishiga erishish uchun ularni faoliyatga chorlash yoki motivatsiya qilish borasida ishlar olib borishi shakllangan ichki psixologik turtkidir. Amaliyotda mehnatdan manfaatdorlik, undan qoniqish hissining mavjudligi, ishga nisbatan ehtiyoj kabilar ijro faoliyatining asosiy motivatorlari hisoblanadi. Ishlab chiqarish sharoitlarida ishchi va xodimlarning mehnatga undash va ulardagi manfaatdorlikni oshirishning tashqi omillaridan (moddiy va ma’naviy) keng foydalaniladi. Ma’lumki, ishga nisbatan moddiy rag‘batlantirish xodimlarga moliyaviy, pullik imtiyozlar berish orqali amalga oshirilsa, nomoddiy rag‘batlar – bu ishchi va xodimlarning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish, yaratilgan sharoitlar, xodim hurmatini o‘rniga qo‘yish, o‘zini o‘zi hurmat qilishiga turtki bo‘luvchi turli choralar tizimidan iboratdir.

Ma’ruzachilar odatda talabalarning ilm olishga nisbatan motivatsiysi pastligi borasida shikoyat qilib, bu masalani yaxshilash bo‘yicha nima qilish mumkinligiga bosh qotirishadi. Ko‘pgina ma’ruzachilarning qarashlariga binoan talabalarda maqsadsiz motivatsiya, ya’ni sababsiz motivatsiya shakllanib qolgan. Shunigdek, ma’ruzachilarning aksariyat qismi talabalarda ichki motivatsiyani shakllantirish kerakligi borasida da’vo qiladilar.³²

Inson tabiatan ijtimoiy mavjudot bo‘lgani sababli, u o‘z xatti-harakatlarida yaxlit jamiyat, mehnat jamoasi, o‘zi hurmat qiladigan, unga referent bo‘lgan guruhning normalari, qadriyatlari va fikrlarini qabul qiladi va unga moslashadi.

Referent guruhning shaxsga ta’siri shunda ifodalanadiki, u bevosita u yoki bu ishni bajarishi uchun motivirovka rolini o‘ynaydi. SHu o‘rinda ta’kidlash o‘rinliki, shaxs uchun **referent guruh** - bu shunday insonlar uyushmasiki, ularning fikrlari, qadriyatlari, xulq– atvori va xatti– harakatlari xamisha unga ibrat bo‘ladi, shaxs ularga taqlid qiladi va ergashadi. Referent guruh a’zolari bir erda, bir makonda jam bo‘lmasliklari mumkin, ularni shaxs hayoti mobaynida tanlaydi, o‘zi kerak bo‘lsa, almashtiradi. Referentlar ota–onasi yoki qarindoshlardan kimlardir, ustozlardan kimlardir, film qahramonlari, badiiy qahramonlar yoki tanish– bilishlardan kimlardir bo‘lishi mumkin. Kimga tahlid qilishi yoki ergashishiga qarab shaxsning psixologik portretini aniqlash, “chizish” mumkin bo‘ladi. Referent guruh a’zolari shaxs ijtimoiy xulqining motivatorlari hisoblanadi.

SHunday qilib, shaxsning har qanday xulq-atvori yoki harakatlarini ichki psixologik sabablar yoki tashqi, shart-sharoitlar omili vositasida tushuntirish

³² A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 124.

mumkin. Oxirgisi vaziyatli motivatsiya bo'lib, ishlab chiqarish jarayonlarida uning o'ziga xos o'rni va roli bor.

Vaziyatlarga oid motivatsiyada tashqi motivatorlar rolini turli stimullar o'ynaydi. Boshqaruv faoliyatida bu rag'batlantirish vositasida manfaatdorlikni oshirishdir. Ijrochi xodimlarda bunday sharoitlarda mehnat faoliyatiga nisbatan ichki psixologik turtki bo'lib, bu avvalo mehnatdan manfaatdorlikni, qolaversa, mehnatdan qoniqishni ta'minlaydi.

YUqorida ta'kidlanganidek, bunda xodimlarga belgilanadigan maoshlarning miqdori, pulli mukofotlar, ma'muriyat tomonidan yaratilgan sharoitlar va shu kabi tashqi tadbirlar katta ahamiyatga ega bo'ladi. Lekin hozirgi davrda hamma tashkilot ham xodimlarini moddiy jihatdan xadeb rag'batlantirishga imkon topa olmaydi. SHu bois motivatsiya ma'nosida xodimlarni ichki psixologik jihatdan mehnatga chorlash, undash, shaxs sifatida o'z mehnatiga nisbatan ongli va mas'uliyatli munosabatni shakllantirish katta rol o'ynaydi.



2. Muvaffaqiyatga intilish hamda

**mag'lubiyatdan qochish
motivlari, tavakkalchilik
psixologiyasi.**

Odamlarning mehnatga ichki psixologik motivatsiyasi ularning professional xulq-atvorining mazmunan boy bo'lishini, kasbga nisbatan ongli va to'g'ri motivatsiyaning shakllanishini ta'minlaydi. SHu o'rinda mashhur psixolog Abraam Maslouning motivlar ierarxiyasi hamda D.Maklellandning motivatsiya konsepsiyalari katta ahamiyatga egadir.

D.Maklellandning motivatsiya nazariyasida esa uch turli ehtiyojlar va ularga mos motivlar ajratilgan: xukmronlik qilish ehtiyoji, muvaffaqiyatga erishish ehtiyoji va aloqadorlikka sazovor bo'lish ehtiyoji. Har bir ehtiyoj turi o'ziga xos turtkiga sabab bo'ladi va ularning har birida shaxsning tavakkal qilishi darajasi turlicha bo'ladi.

Masalan, xukmronlik qilishga nisbatan ehtiyoj orttirilgan, hayot mobaynida shakllanadigan bo'lib, bunda ta'lim va tarbiyaning roli katta va inson o'zgalar faoliyatini nazorat qilish, ularga ta'sir ko'rsatishni istayveradi. SHu boradagi yuqori motivatsiyaga ega insonlarni muallif ikki guruhga bo'ladi. Birinchi toifa xukmronlikka hokimiyatga qiziqqani uchun intiladi, chunki ular uchun o'zgalar ustidan nazorat qilish jarayoni juda qiziqarli va ular shuni istaydilar. Bunday toifa uchun korxonaning manfaati, uning maqsadlari ahamiyatsiz, muhimi kimlarnidir ustidan boshliq bo'lish g'oyasidir.

Ikkinchi toifa odamlar uchun jamoa manfaatlari va unga erishish yo'lidagi ishlarni ko'pchilik bo'lib xal qilish muhim. Lavozimga erishgach, bundaylar darhol guruh yoki jamoa bilan kelishib, hamkorlikda umumiy vazifalarni xal

qilishni boshlaydi va o'zi ham muammolarni echish, qarorlar qabul qilishda bevosita faol ishtirok etadi. Bunda o'zining shaxsiy manfaatlarini, obro' qozonish kabilarni u keysingi o'rinlarga qo'yadi.

Yana bir marta ta'kidlab o'tish kerakki, talabalarning ichki motivatsiyasini rag'batlantirishning oson va kafolatlangan usulu yo'q. Ta'lim sohasidagi ayrim ekspertlarning fikriga qaraganda individual yoki guruhlarda amalga oshiruvchi o'qituvchilarning motivatsiyaga ta'sirini pessimistik tarzda baholaydilar.

Biggsning (1993) ta'kidlashicha universitet ta'limi tizimning ma'lum bir qismi hisoblanadi va bu tizim o'zgaruvchanlikka qarshi xususiyatga ega bo'lib, balans holatini qanoatlantirishga moyil emas. Bu shuni anglatadiki, talabalarning o'qishga yondashuvi hamda motivatsiyasi oliy ta'lim tizimi jihati bilan belgilanib beriladi (Duff, 2004). Talabalarning ilm olishga qiziqishlarini fanlarni takomillashtirish bilan birgalikda amalga oshirilishi samaraliroq natijalarni ta'minlab beradi. Boshqa jihatdagi yondashuvlar o'zgarishga qarshi sifatida baholanadi.³³

Muvaffaqiyatga erishish ehtiyoji boshlagan ishni samarali ado etish yo'li bilan qondiriladi. Bunday inson o'z oldiga murakkab masalalarni qo'yib, uni yaxshi bajarib, o'zgaralar e'tirofiga intiladi. Agar u rahbar bo'lsa, o'zi tashabbus ko'rsatib, so'ngra niyatiga etish, kam tavakkal qilib, oqilona yo'llarni belgilashni nazarda tutadi. Agar rahbar nimadandir xavotirlansa, tavakkal qilishi darajasi yuqori bo'lsa, tashabbus ko'rsatadi, lekin bajarishni boshqalarga yuklab, o'zi chetda turishni afzal ko'radi. Asosiy niyati nima qilib bo'lsa ham o'z obro'siga putur etkamaslik.

Psixologik nuqtai nazaridan D.MakKlellandning nazariyasiga yaqin nazariya Dj.Atkinsonnikidir. Uning fikricha, muvaffaqiyatga erishish ehtiyoji boshqa bir ehtiyoj – mag'lubiyatdan qochish bilan birgalikda qaralmog'i lozim. Biror narsaga erishishga kuchli ehtiros xis qilgan odamlarda muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi, va aksincha. Bunday motivatsiyasi kuchsiz bo'lganlar esa mag'lubiyatdan qochishni ko'proq o'ylaydiganlardir. Ikkala nazariya asosida mualliflar birgalikda sub'ektiv jihatdan ma'qul ko'riladigan tavakkal qilish nazariyasiga asos solishdi. Amaliyotdan ma'lum bo'ldiki, samarali rahbarlar hech qachon juda yuqori darajada ham, o'ta past darajada ham tavakkal qilmas ekanlar.

Ular o'z faoliyatlarida tavakkalning maqbul, o'rtacha darajasida faoliyat yuritib, oldindan muvaffaqiyatsizliklardan o'zlarini asrar ekan. Noaniqliklar ko'p, tavakkal qilishga to'g'ri keladigan vaziyatlardan doimo iloji boricha o'zlarini olib qochishar ekan. SHu bois ham ularda mag'lubiyatga uchrash kam bo'ladi.

Odamlarning bir-birlariga bog'liqligi, aloqadorlikka sazovor bo'lish ehtiyojini ba'zan partisipativ (lotincha "participate" - ishtirok, sherikchilik ma'nosini

³³ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 184.

bildiradi) ehtiyoj yoki ishtirok etish ehtiyoji deb ataladi. Bunday ehtiyoj shaxsning do'stona munosabatlarga intilishida namoyon bo'ladi. Bunday odamlar xamkasblari, oshnalari va mavqe jihatdan o'zidan yuqori turadiganlarning doimiy e'tirofi va e'tiboriga sazovor bo'lishni istab yashaydilar. SHu nuqtai nazardan tahlil qilinganda, **“affiliatsiya”** tushunchasi biroz farq qiladi.

33-rasm



Affiliatsiya insonning boshqa insonlar davrasida, guruhida bulishni istashi bilan bog'liq xodisa. Ayniqsa, odam xavotirli, xavfli va stressli vaziyatlarni xis qilganda undagi affiliatsiya ehtiyoji ortib boraveradi. Affiliatsiya motivatsiyasi - muloqotga intilish, bilishga intilish, o'zini ta'kidlash, manfaatli hamkorlikka intilish kabi maqsadlar, ehtiyojlar, motivlar majmuidan iborat bo'lib, ular shaxs mehnat faoliyati davomida aqliy, anglanilgan muloqot

jarayoniga o'tishga undaydi.

Oxirgi vaqtlarda affiliatsiya motiviga e'tibor ortmoqda. So'zning ma'nosi inglizcha to affiliate – birlashmoq, birlashtirmoq, insonni boshqa odamlar davrasida bo'lishga intilishi ma'nosini bildiradi.

R. Myurreyning ilmiy izlanishlarida: “...Affiliatsiya deganda har ikkala tomonga ijobiy ta'sir etuvchi o'zaro muloqot mazmuniga ega ijtimoiy ta'sirlarning ma'lum turi, do'stona munosabatlarni o'rnatish va bog'lanishni his etish, guruhlarga birlashish” kabi motivatsiya sifatida talqin etiladi.

✓ Maslou fikriga ko'ra, affiliatsiya motivi insoniyat ehtiyojlari ierarxiyasining eng yuqori darajasiga mansubdir. Ammo shu bilan birga insoniyat tabiati uchun birinchi darajali va fundamental motiv hisoblanib, odamlar bilan o'zaro ta'sir doirasidagina rivojlanishi mumkin.

✓ Megrabyan affiliatsiya motivining ikki xil tomonini ajratib o'tadi: affiliatsiyaga ehtiyoj (simpatiya, muloqotdagi qo'llab-quvvatlash) va rad etilishdan qo'rqish (muloqot o'rnatilmasligi yoki rasmiyligicha qolishi).

✓ X. Xekxauzen fikricha, affiliatsiyaga ehtiyoj universal hisoblanib, yosh, gender va etnik mansublikdan qat'iy nazar barcha insonlarga xos ehtiyojdir.

*Motivatsiya talaba xulq-atvori hamda akademik maqsadlariga chambarchas bog'liq hisoblanadi. Ammo amalga oshirilgan ma'lum izlanishlar ushbu holatga to'g'ri kelmaydigan ayrim natijalarni ham qayd etdi. Shuningdek, tadqiqotlarga binoan talabalarning ichki motivatsiyasi ta'lim olish jarayonida shakllanishi ham mumkin ekan.*³⁴

Ammo ushbu ehtiyojning xarakteri va mazmuni ta'lim-tarbiya, ijtimoiylashuv sharoitlari va ma'naviy tomonlarga bog'liq.

³⁴ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 188.

Klassik va zamonaviy psixologik adabiyotlar tahliliga ko'ra, affiliatsiya motivi o'z ichiga insonlar bilan muloqot o'rnatishga ehtiyoj, guruh a'zosiga aylanish, atrofdagilar bilan o'zaro ta'sir doirasiga kirishish, yordam ko'rsatish va qabul qilish kabi ehtiyojlarni o'z ichiga qamrab oladi.

Affiliatsiyaga yo'nalganlik tushunchasi ilk marotaba A.Megrabyan S.Kshesinskiylar tomonidan ijtimoiy psixologiyaga kiritilgan.

Atoqli xorijiy psixologlar maktabi doirasida affiliatsiya motivi bevosita va bivosita yondashishlar orqali o'rganilgan bo'lsa-da, lekin mahalliy sharoitda sof ijtimoiy-psixologik tadqiqotlar bu borada hali olib borilmagan.

Yuqoridagi fikrlar umuman shaxs xulq-atvorining motivlariga oid fikrlar bo'lsa, ijtimoiy psixologiya o'z predmeti nuqtai nazaridan ijtimoiy xulq motivlariga alohida e'tiborni qaratadi. Bu masalaga oid dastlabki yaxlit nazariyalar fanda yigirmanchi asrning 50-chi yillarida paydo bo'ldi va Vill SHuts nomi bilan bog'liq. Uning nazariyasi rossiyaliklarning adabiyotlari "interpersonal xulqning uchlamchi nazariyasi" (trexmernaya teoriya interpersonalnogo povedeniya)³⁵ nomi bilan qayd etildi. Ushbu nazariyaga ko'ra, ijtimoiy xulqning asosini shaxslararo munosabatlarda namoyon bo'luvchi uch toifa ehtiyojlar tashkil etadi: qo'shilish, nazorat va ochiqlik.

Qo'shilish, kirishimlilik – shaxsning shunday ehtiyojidan kelib chiqadiki, u odamlar orasida ular bilan birga bo'lish, ajralib turish va o'zgalar diqqati markazida bo'lishni bildiradi. Bu mohiyatan insonning o'ziga o'hshash insonlar bilan hamkorlikka qilishga bo'lgan tabiiy intilishidir. Lekin bu istak osonlikcha ro'y bermaydi. Zero, qo'shilishga bo'lgan motivatsiya muammosi shaxsning o'z qadr – qimmat va sha'ning himoya qilish bilan oqlanadi. Bola taraqqiyotida ham kim bilandir birga bo'lishga intilish uning interpersonal muammolaridan biridir. Keyinchalik katta bo'lgan sari ushbu masala echimi shaxsning quyidagi xatti-harakat modellarini keltirib chiqaradi:

➤ **subsotsial** - anglanmagan ustanovka bo'lib, u inson ongida quyidagi fikrni bildiradi: "Men o'zgalar nazaridan chetda qolib ketishim mumkin. SHu bois men ulardan ayro bo'lishim kerak". SHunday fikrlar bilan odam o'zini o'zgalardan tortadi, unda o'zgalar e'tiborida bo'lishi mumkinlik fikri tobora yo'qolib boradi. SHuning uchun u o'zini turli tadbirlardan, turfa xil odamlar bilan muloqotda bo'lishdan tortadi, muloqot jarayonlarini chetlashga urinaveradi ("imitatsiya" obsheniya);

➤ **yuqori darajadagi ijtimoiylik** – anglanmagan ustanovka shu xolatda quyida mazmunda bo'ladi: "Men o'zimning o'zgalar uchun unchalik ahamiyat kasb etishimni bilmasdan, nima qilib bo'lsa-da ularning e'tiborini o'zimga qaratishim shart." YA'ni, bunday inson hamisha odamlar davrasini istaydi, qidiradi va topadi, yolg'izlikni mutloq yoqtirmaydi. Muloqotining ko'rinishi – muomalaga kirishish, o'ziga diqqat-e'tiborni tortish, o'zining o'zgalardan ustun

³⁵ Битянова М.Р. Социальная психология: Учебное пособие. 2 - е изд., – СПб.: Питер, 2008. С. 150

tomonlarini ochiq namoyish qilish, niqob ostida bo'lsa ham o'zini hammaga ochiq va yoqimtoy qilib ko'rsatish;

➤ **mo'tadil ijtimoiylik** – ilk yoshlikdanoq o'zgalar bilan qo'shilib, kirishib ketish muammosini muvaffaqiyatli xal qila olgan inson xulqining ko'rinishi. Asosiy xususiyati – o'zgalar bilan birgalikda yaxshi muomalada bo'lish, kirishib ketaverish, va shu bilan birga odamlar jamoasidan tashqarida ham o'zini yaxshi his qilaverish.

Xulqning ijtimoiy motivlari masalaning yana bir echimi G'arbda asos solingan eksperimental yondashuv bilan bog'liq. O'tgan asrning 70-chi yillarida CH. Makklintok³⁶ o'z hamkasblari bilan ijtimoiy xulq motivlarining 6 xilini ajratib, eksperiment sharoitida qatnashchilarning o'zaro munosabatlarini sinovdan o'tkazdilar:

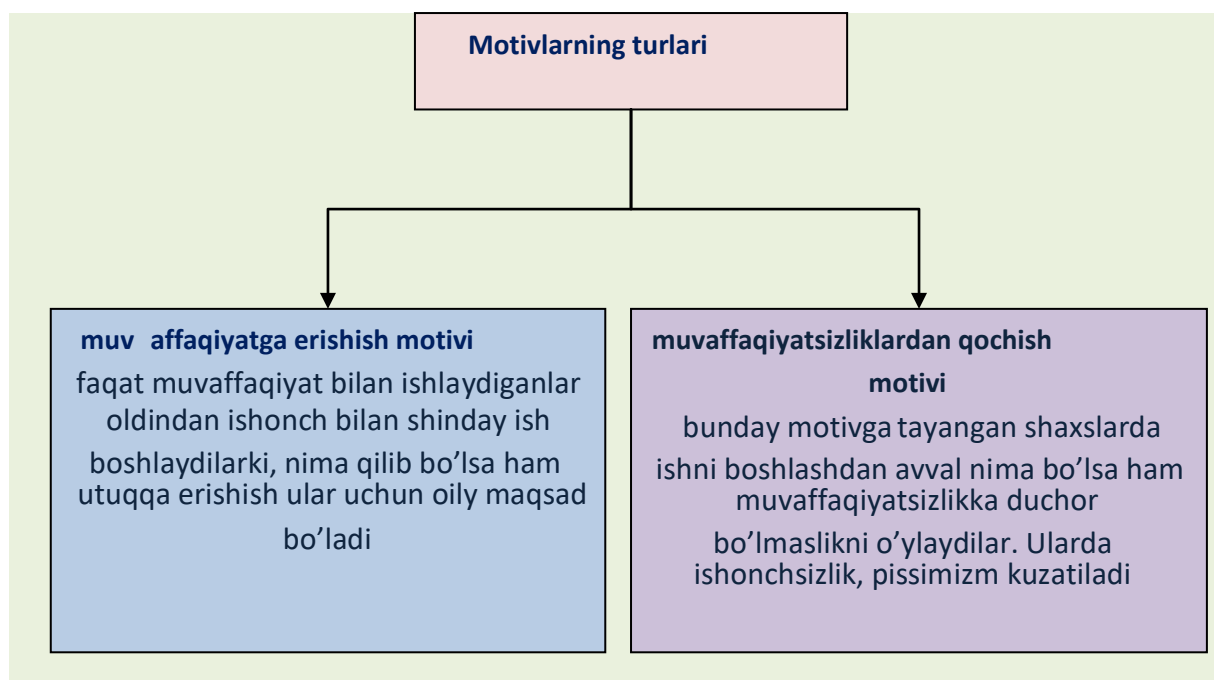
- ✓ umumiy manfaatning maksimallasuvi - **kooperatsiya, hamkorlik;**
- ✓ shaxsiy manfaatning maksimallasuvi - **individuallik;**
- ✓ vaqtinchalik yutuqlarga nisbatan munosabatning oshirilishi - **raqobat;**
- ✓ o'zgalar yutug'i yoki manfaatining yuqori qo'yilishi - **altruizm;**
- ✓ o'zgalar yutug'ining minimallashtirilishi - **agressiya;** ✓ yutuqlardagi tafovutlarning kamaytirilishi - **tenglik.**

Ko'rib turganimizdek, har bir motivning mohiyati o'ziga xos mazmunga ega. Ular har bir sharoitda o'ziga tarzda namoyon bo'lsa-da, ularning amaliyotda mavjudligi aniq va har birimizning ijtimoiy xulqimiz qanday namoyon bo'lishini ko'rsatadi. Har bir motivning ishlab chiqarish sharoitlarida xodimlar xulqida qanday aks etishini o'rganish fan uchun ham, amaliyot uchun ham katta ahamiyatga ega.

Har qanday motivlarning orqasida shaxsning ehtiyojlari yotadi. Ya'ni, maqsadli hayotda shaxsda avval u yoki bu ehtiyojlar paydo bo'ladi va aynan ularning tabiati va zaruratiga bog'liq tarzda xulq motivlari namoyon bo'ladi.

34-rasm

³⁶ Битянова М.Р. Социальная психология: Учебное пособие. 2 - е изд., – СПб.: Питер, 2008. С. 152



Shunday qilib, motivlar tizimi bevosita shaxsning mehnatga, odamlarga va o'z-o'ziga munosabatlaridan kelib chiqadi va undagi xarakter xususiyatlarini ham belgilaydi. Ularning har birimizda real shart-sharoitlarda namoyon bo'lishini biror mas'uliyatli ish oldidan o'zimizni tutishimiz va muvaffaqiyatlarga erishishimiz bilan baholasak bo'ladi.

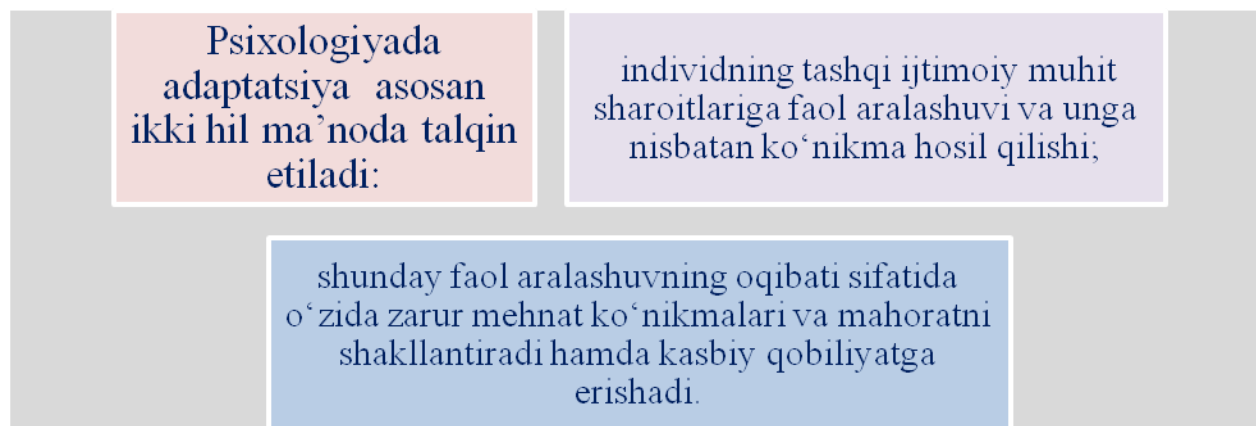


3. Kasbiy adaptatsiyaning psixologik fenomen sifatida.

Bo'lajak mutaxassisni kasbiy mehnat faoliyatiga tayyorlash, uning mehnat bozorida raqobat qila olish qobiliyatini shakllantirish maqsadida ijtimoiy etuk shaxsni voyaga etkazish va tarbiyalash muhim ahamiyat kasb etadi. Bu vazifa insonning talab va ehtiyoji, qobiliyati, ruhiy-jismoniy imkoniyatlari hamda etnik omillar ta'sirini hisobga olgan xolda, o'quv jarayoni hamda o'quv ishlab chiqarish jarayoni faoliyati doirasida dasturlashtiriladi va amalga oshiriladi.

Bunda mutaxassisning tanlagan kasbiga va unga aloqador mehnat jamoasiga ko'nikishi, moslashishi muhim rol o'ynaydi. Psixologiya tilida bunday ko'nikish va moslashish - **adaptatsiyasi** deb ataladi.

35-rasm



Keng amaliy ma'noda **kasbga moslashtirish yoki profadaptatsiya** - bu o'quv-ishlab chiqarish kombinatlarida, ishlab chiqarish korxonalarida, dehqon xo'jaliklarida va umuman moddiy ishlab chiqarish sohasida bo'lg'usi mutaxassislarning ixtisosliklar egallashi jarayonida ular tanlagan kasbning mehnat sharoitlariga moslashtirishdir.

O'quvchi, amaliyotchi yoki ishchi ishlab chiqarish muassasasida yosh mutaxassis sifatida ishlab chiqarish vazifalarini bajaradilar, mehnatni tashkil qilish, eng maqbul mehnat usullarini qo'llash, psixologik qiyinchiliklarga qarshi ularni engishga, ishning yuqori natijalariga erishishga o'rganadilar.

Kasbiy qobiliyat - odamning shunday psixologik xususiyatlaridirki, bilim, malaka o'rttirish shu xususiyatlarga bog'lik bo'ladi. Kasbiy qobiliyat taraqqiy etmay, so'lib ketishi ham mumkin. O'quvchida hali zarur ko'nikma va malakalar tizimi hamda mustaqil bilimlar va tarkib topgan ish uslublari yo'qligiga asoslanib, jiddiy tekshirmay shoshilinch ravishda unda qobiliyatlar yo'q, deb xulosa chiqarish pedagogning jiddiy xatosi hisoblanadi. Qobiliyatlar bilim, malakalar, ko'nikmalarda

ko'rinmaydi, balki ularni egallash dinamikasida namoyon bo'ladi, ya'ni, boshqacha aytganda, mazkur faoliyat uchun muhim bo'lgan bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirish jarayoni turli sharoitlarda qanchalik tez, chuqur, engil va mustahkam amalga oshirishingizda namoyon bo'ladi. Demak, qobiliyat shaxsning faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish sharti hisoblangan va bilim, ko'nikma hamda malakalarni egallash dinamikasida yuzaga chiqadigan farqlarda namoyon bo'ladigan indiviudal-psixologik xususiyatdir. Agar shaxsning ma'lum sifatleri yig'indisi odamning pedagogik jihatdan asoslab berilgan vaqt oralig'ida egallagan faoliyati talablariga javob bersa, bu narsa bizga, unda mazkur faoliyatga nisbatan qobiliyati bor, kasbiy adaptatsiya muvaffaqiyatli o'tdi, deb xulosa chiqarishga asos bo'ladi.

36-rasm

Qobiliyatlar taraqqiyotning yuksak bosqichiga iste'dod deb ataladi. Iste'dod deb odamga qandaydir murakkab mehnat faoliyatini muvaffaqiyatli mustaqil va original tarzda bajarish imkonini beradigan qobiliyatlar uyushmasiga aytiladi.

Iste'dod mahoratning dastlabki sharti bo'lib, lekin mahoratning o'zidan ancha uzoqdir.

Mohir usta bo'lish uchun juda ko'p ishlash kerak bo'ladi. Iste'dod mehnatdan ozod qilmaydi, katta ijodiy yuksalish va tinimsiz mehnatni, o'z ustida ishlashni taqazo qiladi. Iste'dodli kishilar shubhasiz, o'z mehnatlari orqali olamga mashhur bo'lgan mahorat darajasiga erishganlar.



37-rasm



Masalan, o'qituvchilik kasbi bo'yicha qobiliyat haqida gap ketar ekan, shuni e'tirof etish lozimki, pedagogik faoliyatning samarali bo'lishi, pedagogik mahoratga erishish uchun o'qituvchida quyidagi qobiliyat turlari mavjud bo'lmog'i lozim:



1. Bilish qobiliyati - fanni tegishli sohalariga oid (matematika, adabiyot, tarix) bilimlarga asoslangan qobiliyatlar. Bunday qobiliyatga ega bo'lgan o'qituvchi fanni o'quv kursi hajmidagina emas, balki ancha keng va chuqurroq biladi, o'z fani sohasidagi kashfiyotlarni hamisha kuzatib boradi.



2. Tushuntira olish qobiliyati - bu o'qituvchining o'quv materialini o'quvchilarga tushunarli qilib bayon etish, o'quvchilarda mustaqil ravishda faol fikrlashga qiziqtirishdir. O'qituvchi zarur xollarda o'quv materialini o'zgartira olish, qiyin narsani oson, murakkab narsani oddiy, noaniq narsani tushunarli qilib o'quvchi, tinglovchi ongiga etkaza olishi kerak. Qobiliyatli o'qituvchi hamisha o'quvchini mustaqil fikrlashini rag'batlantira oladi.

Shunday qilib, jamiyatni odamlar mehnatisiz tasavvur qilib bo'lmaydi. Ishlab chiqarish resurslarining orasida inson o'z mehnat faoliyati bilan etakchi o'rinni egallaydi.

Mehnat faoliyatining sub'ekti sifatida esa u muayyan sharoitlarda ishlashi va bunda muayyan vositalardan foydalanishi kerak bo'ladi. Bunga esa u tayyor bo'lishi, aniqrog'i tayyorlangan bo'lishi kerak.

Maslouning aytishicha, bizning harakatlarimizni boshqaruvchi bosh mexanizm bu - ehtiyojlarimizdir. Bizning fiziologik ehtiyojlarimiz qondirilgandan so'ng bizning ma'naviy ehtiyojlarimiz haqida o'ylash boshlanadi.

*Agar o'zimizning xavfsizligimizni ta'minlasak, bizda sevish va sevilish ehtiyojini qondirish masalasi ko'tariladi. O'zimiz xohlaganimizdek sevish va sevilish ehtiyojini qondira olganimizdan so'ng esa biz mustaqil ravishda shakllangan shaxs deb hisoblanamiz.*³⁷

*4-5 yoshdan boshlab bolada nafaqat real, balki ideal narsalar tushunchasi shakllana boshlaydi. Bu narsa esa Super-ego shakllanishiga olib keladi. Bu davrda bola nima qilish kerak ekanligini kattalarga o'rgatishni boshlaydi. Bu esa, ijtimoiy-psixologik adaptatsiya jarayonida inson hayot va faoliyatining tashqi va ichki sharoitlari o'rtasida uygunlikka erishish uchun uzluksiz ravishda harakat qiladi.*³⁸

38 -rasm



Oddiy adaptatsiyadan farqli, ijtimoiy adaptatsiyaning muhim xususiyatlaridan biri - uning shaxsni turli ijtimoiy rollarga moslashtirishi va ularni qabul qilish sharti ekanligidir.

Umumiy tayyorgarlik jarayonida inson mehnat faoliyatida eng avvalo moslashadi, bu hodisa psixologiyada “adaptatsiya” deb ataladi. (lotincha dan adaptatio).



SHu nuqtai nazardan adaptatsiya shaxs ijtimoiylashuvining muhim sharti va mexanizmidir. Individdning jamiyatda o'zini anglashi, o'zining o'ziga hamda atrofdagilarga munosabatini anglashda ham uning roli katta bo'lib, shunga aloqador ijtimoiy tasavvurlardagi kamchiliklar va buzilishlar shaxs ijtimoiy faoliyatining samaradorligiga salbiy ta'sir ko'satadi.

Bu g'oya professional o'zini-o'zi anglashga bevosita aloqador bo'lib, o'zi tanlagan kasb yo'nalishiga shaxsning faol moslasha olmasligi uning professional kompetensiyasining past bo'lishiga olib keladi. SHu bois ham mamlakatimizda Kadrlar tayyorlash Milliy dasturining sifat bosqichi muvaffaqiyat bilan amalga oshirilayotgan bir sharoitda temir yo'llar muxandisligi yo'nalishida kadrlar tayyorlovchi ta'lim muassasalaridagi yoshlarni bo'lg'usi kasbiga ijtimoiy psixologik jihatdan adaptatsiya qilishini bilish kerak bo'ladi.

Psixologik lug'atlarda **“ijtimoiy adaptatsiya”** tushunchasi asosan ikki ma'noda ishlatiladi. Birinchidan, u individdning ijtimoiy muhit shart-sharoitlariga faol

³⁷ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 589-b.

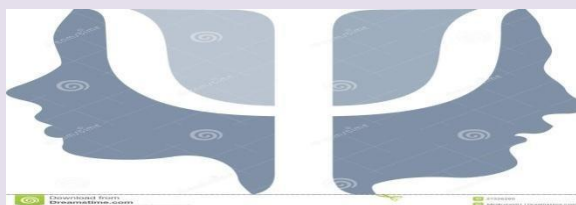
³⁸ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 589-b.

ravishda aralashib ketishi, moslashuvi jarayoni ma'nosida ishlatilsa, ikkinchidan, uning muayyan vazifalarini bajarishiga imkon beruvchi ichki zahirasi ma'nosida ishlatiladi. Psixolog M.R. Bityanovning³⁹ yozishicha, shaxsning ijtimoiy adaptatsiyasi to'g'risidagi tasavvurlar uning ijtimoiylashuvi hamda shaxsning etukligi tushunchalari bilan uyg'unlashib ketadi.

Tadqiqotlarning guvohlik berishicha, jarohaglantiruvchi hodisa yoki voqelik ularning paydo bo'lishi va yuzaga kelishi ahamiyatining aniqlovchisidir. Umuman, shaxs psixologik himoya mexanizmlarini egallab ulgursa, bu xolat uning adaptiv (moslashuv) potensialini ya'ni imkoniyatini ko'taradi, shu bilan birga ijtimoiy-psixologik adaptatsiya jarayoni muvaffaqiyatga yordam beradi. Mazkur jarayonni amalga oshirish yoki ro'yobga chiqarish davomida shaxsda muhitga moslashuvchanlik xususiyati darajasi ko'tariladi. Turlicha xolatlarda moslashuvchanlik to'laonli ro'yobga chiqqandan keyingina shaxs muhitning muayyan sharoitlari bilan o'zining faoliyati o'rtasidagi adekvatlikka erishadi.

39-rasm Ijtimoiy-psixologik adaptatsiya ikki toifaga ajratiladi va ular quyidagicha tavsiflanadi:

progressiv - (taraqqiyparvar) barcha funksiyalar va maqsadlarni to'liq adaptatsiyaga erishish xususiyatiga ega bo'lib, ularni amalga oshirishda shaxsning qiziqishlari va maqsadlari birligi erishiladi. **regressiv** - shartli moslashuv sifatida vujudga keladi, shaxsning o'ziga va mazkur ijtimoiy guruhning rivojlanishiga, jamiyatning manfaatiga javob bera olmaydi.



Ijtimoiy-psixologik adaptatsiya - inson boshqa odamlar bilan, qolaversa, jamiyat bilan o'zaro ta'sir o'tkazishda vujudga keluvchi destabilizatsiya holati, bezovtalanish, ichki psixik zo'riqish kabilarni pasaytirish va bartaraf etishda shaxning mudofaa, himoya vositasi sifatida gavdalanadi. Bunda psixikaning ximoya mexanizmlari shaxning psixologik adaptatsiyasi usuli tarzida ro'yobga chiqadi.

Ba'zi psixologlar regressiv adaptatsiyani konformlashgan, asoslangan ijtimoiy qoida va normalarni va talablarni shaxs tomonidan shartli ravishda qabul qilinganlik deb baholaydilar. Bunday vaziyatlarda shaxs o'zini o'zi namoyon etish imkoniyatidan, o'zining ijodiy qobiliyatlari vujudga kelishidan, o'z qadriyatini his qilib ko'rish sinovidan mahrum bo'ladi. Faqat regressiv adaptatsiya shaxsning haqiqiy ijtimoiylashuviga yordam berishi mumkin,

³⁹ Битянова М.Р. Социальная психология: Учебное пособие. 2 - е изд., – СПб.: Питер, 2008. 368 с.

shuningdek, konformistik strategiya ya'ni o'zida uzoq muddat mujassamlashtiruvchi sifatida shaxs xulq-atvorida uzluksiz ravishda xatolarga yo'l qo'yish maylini shakllantiradi. Bu hodisa yangidan yangi muammoli vaziyatlarni vujudga kelish sari yetaklaydi, lekin moslashuv uchun unda na adaptiv qobiliyatlar, na tayyor mexanizmlar va ularning majmualari mavjud emas.

Amalga oshish mexanizmi bo'yicha ijtimoiy-psixologik adaptatsiya ixtiyoriy va majburiy turlarga ajratiladi. **Ixtiyoriy adaptatsiya** - bu insonning xohishi, moyilligi orqali ro'yobga chiquvchi holatdir. Odam o'ziga zid, hatto unga yoqmaydigan salbiy, xohishga qarama-qarshi ijtimoiy hodisa va vaziyatlarga ilojiy ravishda moslashishi mumkin (tutqinlik, zo'ravonlik, vahobiylik, diktatura va hokazo). Bunday toifadagi ijtimoiy moslashuv - **majburiy adaptatsiya** deb nomlanadi. Bu tipdagi adaptatsiya inson psixikasiga zarar keltirishda, ya'ni shaxsning axloqiy, intellektual sifatlarining deformatsiyasi hisobiga kechadi, unda mental va emotsional buzilishning avj olishi natijasida muhitning

(makro, mikro, mize) o'zgarishiga olib keladi, hatto inson o'z ruhiy olamini o'zgartirish o'quvidan ham mahrum bo'ladi.

Ijtimoiy psixologiya sohalarida «adaptatsiya» termini bilan bir qatorda **«readaptatsiya»** tushunchasidan ham foydalaniladi. Insonning turmush tarzi va faoliyati mazmuni shart-sharoitlarida tub o'zgarishlarning sodir bo'lishi tufayli uning shaxsiyatida, xarakterologik xususiyatlarida qayta qurilishlar, yangilanishlar jarayonining kechishi readaptatsiya deb ataladi. Jumladan, tinchlik, osoyishtalik holatidan harbiy vaziyatga, o'z vatanini tark etib, o'zga yurtda qo'nim topish, yakkay-u yolg'iz turmush kechirish, oilaviy hayotiga ko'nikish va hokazo. Odatda, adaptatsiya bilan readaptatsiya tushunchalari o'zaro bir-biridan shaxs psixikasida qayta qurilishlar, yangilanishlar kechishining darajasi bilan farqlanadi. Adaptatsiya jarayoni psixokorreksiya, ruhiy qayta qurilishni tugallash, takroriy shakllanish, shaxs psixikasining ba'zi funksional sistemasini qisman qayta qurish bilan bevosita bogliq. Readaptatsiya qaerda shaxsning qadriyatlarini, ma'noviy darajasi, maqsadi, xulq normalari, extiyojiy-motivatsion doirasi mazmunan, usluban qarama-qarshilikka duch kelsa, sodir bo'ladiki, u holda muayyan darajada o'zgarishlar amalga oshiriladi. Mabodo readaptatsiya jarayoiida shaxsning hayoti va faoliyatida oldingi sharoitlarga o'tish, qaytish ehtimoli yuzaga kelsa, u taqdirda sub'ekt o'zida adaptatsiyaga nisbatan muhtojlikni his etishi mumkin. Masalan, odamning tinch-osoyishta, hotirjam fuqarolik hayoti va faoliyatidan harbiy sharoit, ekstremal vaziyatlarga o'tishi odatiy adaptatsiyaning ro'yobga chiqishidan tashqari, uning psixikasida qayta moslashuvning amalga oshirishini taqozo etadi. Harbiy xizmatchilarning, turli qurolli tuzilmalarning askarlari iste'foga chiqib, o'zaro tenglik asosida qurilgan fuqarolik hayotiga qaytishida

ko'pincha jiddiy psixologik asoratlarni o'zida mujassamlashtiruvchi readaptatsiya jarayoni kechadi. Psixologiya fanida

etnomadaniy adaptatsiya termini ham mavjud bo'lib, begona madaniyat, ma'naviyat, millatlararo munosabatlarga elatlar va etnoslarni moslashishining o'ziga xos xususiyatlari, qonuniyatlari, mexanizmlari mohiyati to'g'risida bahs yuritadi. **Etnomadaniy adaptatsiya** – bu ijtimoiy-psixologik adaptatsiyaning bir ko'rinishi bo'lib, odamlarning yangi madaniyatga ijtimoiy-psixologik jihatdan odatlanishi, moslashishi va ko'nikishni o'zida mujassamlashtirishi, shuningdek, begona, notanish milliy an'analar, qadriyatlar, turmush tarzi, xulq-atvori etnoslararo ta'sir, ta'sir o'tkazish qatnashchilarining kutilmasi, talablari va normalariga rioya qilishlikni muvofiqlashtirishdir. Odatda, inson uch bosqichni bosib o'tgandan keyin etnomadaniy adaptatsiya jarayoniga kirib boradi, uning xulqi, qadriyati, ijtimoiy ko'rsatmasi (**attityud**), psixikasi muayyan transformatsiyalar yordami bilan kuzatib boriladi. Birinchi bosqichda shaxsda ko'tarinki kayfiyat va tashabbuskorlik emotsional-hissiy kechinmalar vujudga keladi. Ikkinchi bosqichda esa frustratsiya, depressiya, parokandalik hislari ishtirok etadi, uchinchisida bo'lsa, o'z kuch-quvvatiga ishonch, o'zining kechinmalarini qondirish hissi ro'yobga chiqadi.

Odamlarning psixologik qiyofasi bilan etnoslar, guruxdar o'rtasidagi o'xshashlik va tafovutlanish darajasi:

- etnomadaniy adaptatsiyaning davomiyligiga;
- ularning guruhiiy va individual farkdariga;
- ijtimoiy, ijtimoiy-psixologik muhit bilan tabiiy sharoit munosabatiga;
- yangi milliy madaniyatga kirishishdagi individual tajribasiga;
- etnik guruhdagi psixologik muhitga;
- turli etnik birliklarga taalluqli odamlar o'rtasida o'zaro aloqalarning mavjudligiga bog'liq.

Gumanistik yo'nalishdagi psixologlar ham shaxsning ijtimoiy adaptatsiyasi masalasida o'ziga xoslikka egalar. Ular ham adaptatsiyani shaxs va tashqi muhit o'rtasidagi murakkab dinamik jarayon sifatida tasavvur qilib, uning oqibatida shaxs hamda muhitning qadriyatlari o'rtasida optimal uyg'unlashuv hosil bo'ladi, deb ta'kidlaydilar. Masalan, A. Maslou⁴⁰ uchun **shaxs adaptatsiyaning asosiy mezon**i – bu shaxs va muhitning o'zaro uyg'unlashuvi, birlashuvi, integratsiyasi bo'lib, dezadaptatsiyaning sababini u shaxsning oliy ehtiyojlarining qondirilish darajasi va undan qo'rqish hisoblanadi. Ushbu munosabatlar jarayonida hosil bo'ladigan psixologik tanglikni boshqa bir olim V. Frankl⁴¹, shaxs taraqqiyotiga aloqador tabiiy xolat deb baholab, aslida ushbu xolat shaxs tomonidan ongli ravishda boshqariladi, agar tashqi ta'sir bilan odamdagi ichki tanglik bir biriga mos kelsa, adaptatsiya ro'y beraveradi, deb yozadi: “Mening fikrimcha, – deb

⁴⁰ Маслоу А. Самоактуализация // Психология личности. Тексты. – М., 1982; Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. – М., 1997. С. 54.

⁴¹ Франкл В. Человек в поисках смысла. – М., 1990. С. 119

ta'kidlaydi V. Frankl, - odamga avvalo mutanosiblik, moslik zarur, boshqacha qilib aytganda, biologik tilda "homeostazis" deyish anglashilmovchilikdan boshqa narsa emas. Aslida, odamga osonlikcha moslashish emas, balki biror maqsad va unga etishish yo'lida kurashish kerak. Unga zarur bo'lgan narsa shuki, u o'zidagi ichki tanglikni nima yo'l bilan bo'lsada bartaraf etishi, amalga oshirilayotgan har bir harakatining ma'nosini anglab, unga intilishi kerak".



4. Ijtimoiy adaptatsiyaning
psixologik mohiyati:
akkomodatsiya va
assimilyasiya.

Psixolog-olimlar ijtimoiy adaptatsiya muammosiga yondashganda, ko'proq interaksionizm hamda gumanizm yo'nalishidagi xorijlik olimlar fikriga qo'shiladilar. A.F. Lazurskiy o'zining psixik taraqqiyot darajalari to'g'risidagi ta'limotida quyi taraqqiyot darajasidagilarning adaptatsion moslashuvi past bo'lishi va aksincha, psixik taraqqiyoti yuqori insonlarda moslashuvchanlik ham yuqori bo'lishini ta'kilagan.⁴² Ijtimoiy adaptatsiyaga mohiyatan yondashgan olimlardan yana biri Jan Piaje⁶³ bo'lib, u adaptatsiyani bir biriga qarama-qarshi bo'lgan ikki jarayonning uyg'unlashuvi sifatida qaraydi: akkomodatsiya va assimilyasiya.

Assimilyasiya – tashqi muhitning o'zgarishi hisobiga shaxsning bu muhit talablariga moslashuvi hisoblanadi.

Akkomodatsiya – shaxsning o'zidagi o'zgarishlar hisobiga muhitga moslashuvdir. To'laqonli adaptatsiya shu ikki jarayonning mutanosibligidan kelib chiqadi. Agar ijtimoiy adaptatsiyada akkomodatsiya ustun kelsa, u xolda bu shaxsning konformligini belgilaydi, tashqi muhitning assimilyasiyasi esa shaxsning agressivligi va negativizm xolatlarini keltirib chiqaradi. SHaxs xususiyatlari nuqtai nazaridan tahlil qilrganda, akkomodatsiyaning ustivorligi shaxs o'zini o'zi baholashining pastligi, undagi xavotirlikning yuqoriligi, o'zini o'zi qabul qilmaslik, yoqtirmaslikni keltirib chiqarsa, assimilyasion jarayonlarning qaytarilaverishi o'ziga nisbatan bahoni yuqoriligini ta'minlab, o'ziga nisbatan tanqidning pastlab borishi bilan tavsiflanadi.

40-rasm

Adaptiv xulqning boshqa bir ko'rinishi – bu shaxsning o'z maqsad – muddaolari, qadriyatlari hamda intilishlarini amalga oshirish maqsadida



⁴² Балл Г.А. Понятие адаптации и ее значение для психологии личности // Вопросы психологии. 1989.- № 1. ⁶³ Пиаже Ж. Избранные психологические труды. – М., 1969. С.551.

mavjud zohir bo‘lgan muhit normalaridan o‘ziga moslashtirib foydalana olishidir. Ushbu adaptiv xolat shaxsning to‘g‘ri, oqilona qarorlar qabul qilishi, tashabbuslar ko‘rsatishi hamda o‘z istiqbolini aniq-ravshan tasavvur qilgan xolda harakat qilishlari sifatida namoyon bo‘ladi.

Interaksionistik yo‘nalish ushbu masalaga shaxsning tashqi ijtimoiy muhit bilan bevosita aloqasi, hamkorligi tarzida yondashadi. Ushbu yo‘nalish vakillari shaxs adaptiv xulqining ikki ko‘rinishi va ularga mos ravishda adaptivlik – noadaptivlikning namoyon bo‘lish jabhalarini ajratadi.

Masalan, T. SHibutani⁴³ ijtimoiy adaptatsiyani shaxsning etukligi masalasi bilan bog‘lab, adaptiv xulqning dastlabki ko‘rinishi sifatida shaxs tomonidan jamiyat normalari hamda qadriyatlarini konform tarzda qabul qilinishini e‘tirof etadi. Uning yozishicha, “SHaxs konvensial normalar asosida uyg‘unlashgan xulq normalarini qabul qilgan taqdirdagina ijtimoiylashgan bo‘ladi”.

Boshqa psixolog-olimlar O.I.Zotova va I.K.Kryajevalar ishlarida esa “ijtimoiy psixologik adaptatsiya jarayonlarini shaxsning shakllanishi hamda taraqqiyotidan ajratib tasavvur qilib bo‘lmaydi. Aksincha, ushbu jarayon shaxsning garmonik rivojlanishining ajralmas bo‘lagidir”⁴⁴, deb ta’kidlanadi. I.K.Kryajevaning⁴⁵ fikricha, ijtimoiy adaptatsiya shaxsning faol hayotiy pozitsiyasini, real hayotiy vaziyatlardagi tashqi muhit bilan biror narsaga qodir inson sifatida amalga oshiradigan o‘zaro hamkorligini bildiradi.

Shunday qilib, ijtimoiy adaptatsiya – insonning uni o‘rab turgan ijtimoiy muhit bilan amalga oshiradigan murakkab o‘zaro munosabatlarini bildiradi va uning ko‘rinishlari turfa xil bo‘lishi mumkin:

- odamning hayot faoliyati o‘tadigan ijtimoiy muhitga ongli moslashuvi sifatida uning shu muhitda muvaffaqiyat bilan faoliyat yuritishi va turli ijtimoiy vaziyatlarga moslashuvini ta’minlovchi jarayon tarzida;
- ijtimoiy muhitda odamning o‘zini faol ko‘rsatishi, o‘zaro muloqat va faoliyatda muvaffaqiyat qozonishining omili sifatida;
- turli tanglik holatlarda uning tashqi olam bilan sodir bo‘lishi mumkin bo‘lgan nizolari va dezaptatsiyaning oqibati sifatida.

Yuqoridagi holatlardan kelib chiqib, ta’kidlash mumkinki, ijtimoiy adaptatsiya aslida o‘z mazmuni va yo‘nalishiga ko‘ra ijtimoiylashuv jarayonlaridan ham kengroq, chunki adaptatsiya faqat shaxsning ijtimoiy muhit normlariga

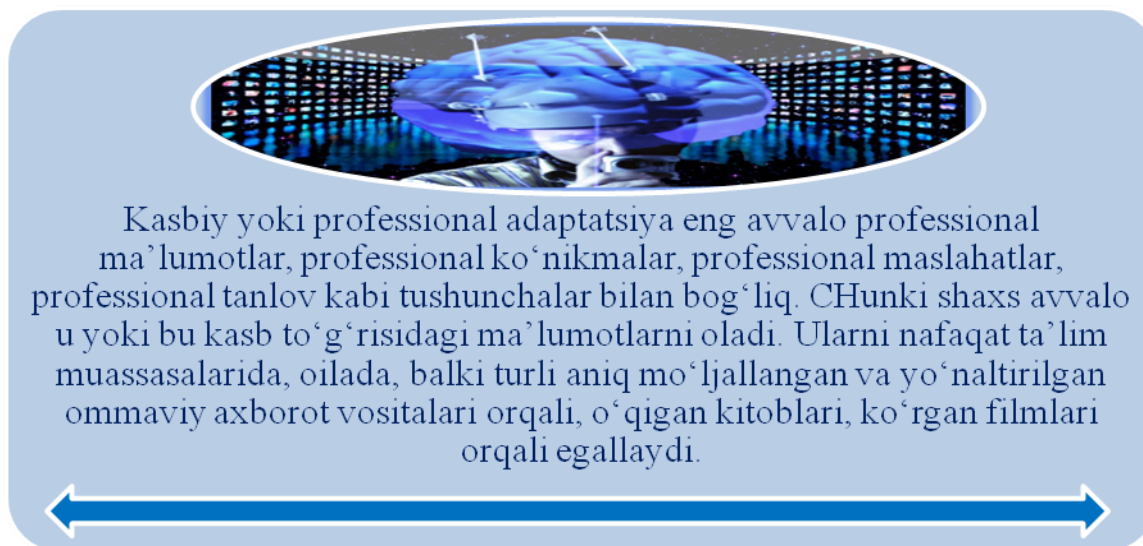
⁴³ Шибутани Т. Социальная психология. - Ростов-на Дону, 1998. 397-б.

⁴⁴ Зотова О.И., Кряжева И.К. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности \\\ Психологические механизмы регуляции социального поведения.- М., 1979.- С. 219-233.

⁴⁵ Кряжева И.К. Социально-психологические факторы адаптированности личности: автореф.канд.дисс. – М., 1980.С.99.

moslashuvinigina kafolatlab qolmay, balki uning taraqqiyotini ham belgilovchi muhim psixologik jarayondir.

41-rasm



Ijtimoiy psixologik adaptatsiyaning muhim ko'rinishidan biri uning shaxsdagi kasbga oid sifatlarini to'la namoyon etishiga imkoniyat ekanligidir. SHu ma'noda shaxs yo'nalishlari va shaxs orientatsiyasi, shaxsiy adaptatsiya va kasbiy adaptatsion sifatlar bir-biri bilan bog'liqdir.

Chunki kasbiy adaptatsiya shaxsning ijtimoiy muhitga adaptatsiyasining uzviy qismi, bo'lagidir. Ayniqsa, hozirgi ochiq informatsion oqim, global o'zgarishlar sharoitida shaxsning ongiga etib kelayotgan ma'lumotlar orasida u yoki bu kasb to'g'risidagi, uning jamiyat hayotidagi o'rni va ahamiyatini idrok etgan insonda muayyan munosabatlar tizimi shakllanadi. Shaxs ular orasidan mehnat bozorida dolzarb bo'lgan kasbni inobatga oladimi yoki o'ziga yoqqan kasbni tanlaydimi, bu uning individaul psixologik xususiyatlariga bevosita bog'liq bo'ladi.

Ta'lim muassasalarida olib boriladigan professional orientatsiya ishlarining ko'lami va mazmuni qanday bo'lishidan qat'iy nazar, yoshlar o'rtasida "ahamiyatli, salohiyatli kasb" tushunchasi borasida tub o'zgarishlar ro'y berayotganligi aniq.

Masalan, ishlab chiqarishning turli tarmoqlari uchun zarur bo'lgan, ilgari anchagina ommalashib ketgan stanokchi, payvandlovchi, quruvchi, montajchi, slesar kabilar bora-bora o'rnini boshqa zamonaviy kasblarga bo'shatib bermoqda. Ishlab chiqarishning o'zida tub o'zgarishlar ro'y berdi, ilgari minglab odamlar bajaradigan ishlarni endilikda bir yoki bir nechta operatorlar bajarmoqda. Oxirgi holat ishlab chiqarish tizimida ishlaydigan, o'zini u yoki bu sohada ko'rsatish istagida bo'lgan yoshlardan, ularning ustozlari va o'qituvchilardan, birinchi navbatda kasb-hunar kollejlariidagi o'qituvchilar oldiga talay talablarni qo'yimoqda.

Psixologik kuzatishlardan hamda olib borilgan tadqiqotlardan shu narsa ma'lumki, shaxsning o'z iqtidori hamda imkoniyatlarida mos keladigan kasbni

tanlashida yoshlar orasida olib boriladigan psixologik professional tushuntirishlar va targ'ibotning roli kattadir. Chunki unga alternativ hisoblangan jarayon yoki ta'sir kuchi borki, bu hozirgi zamondagi reklama mahsulotlaridir. Biz quyida shu masala bo'yicha psixolog olimlarning qarashlarini, o'tkazgan tadqiqotlarini tahlil qilamiz. Ko'pgina reklama kompaniyalari zo'r berib u yoki bu kasb turini bo'rttirib targ'ib etishi oqibatida bola ongida oilasi, yaqinlari ta'sirida shaklanib kelayotgan kasb to'g'risdagi tushunchalar birdan o'zgarib ketishi mumkin. U reklamaning qurboni bo'lib, aslida uning shaxsiy sifatlariga nomutanosib kasbga nisbatan ijobiy tasavvurga ega bo'lib qolishi, amalda esa unga ichki ruhiy imkoniyati bo'lmasligi mumkin.

Bu o'rinda A.V.Batarshev **professional maslahatlarning** ya'ni, **profkonsultatsiya** rolini alohida ta'kidlaydi.⁴⁶

Chunki uning ta'kidlashicha, konsultatsiya yoki maslahat – tavsiyaviy xarakterga ega, ya'ni, shaxsga u yoki bu kasbni majburan egallashini talab etmaydi, balki uning afzalliklari, qiyinchiliklari va insondan talab qiladigan sifatlarini ochiq bildirib, tanlash tavsiya etiladi. Bunda shaxsning bu kasbga qanchalik ruhan tayyorligi, undagi mavjud sifatlar va kutishlar bilan kasb talab qiladigan professional sifatlarining qanchalik mos, mutanosibliigi masalasi aniqlashtiriladi. Uning oqibati sifatida profesional tanlov ro'y berishi mumkin.

Psixologiyada **professional saralash** tushunchasi mavjudki, uning ma'nosi – odamning u yoki bu kasb turiga yoki ish o'rniga undagi insoniy sifatlarining yaroqligi darajasi, kasbga taalluqli professional normalarning egallashi mumkin bo'lgan lavozimga to'g'ri kelishidir.

Bunday **saralashning** 4 hil jihati farqlanadi:

- tibbiy;
- fiziologik;
- pedagogik; ➤ psixologik.

Tibbiy professional **saralash** tibbiy asbob-uskunalar, tekshirish anjomlari yordamida odam organizmidagi ayrim alohida olingan funksional tizimlarining shakllanganligi, rivojlanganligi darajasini aniqlaydi.

Fiziologik saralash – insonning konkret fiziologik holatlarining ishga namoyon bo'lishi darajalarini belgilaydi, masalan, charchoqlarga berilishi va ishga layoqati, stressogen omillarga qanchalik berilishi mumkinligi, og'ir ish sharoitlari, kuchli tavakkal qilish sharoitiga chidamliligi, tunlari ishlaganda yoki favqulotda holatlarda ishlay olishi imkoniyatlarini inobatga oladi.

Pedagogik professional saralash shaxsdagi kasb bilan aloqador maxsus bilimlar ko'lamini, ko'nikma va professional malakalarning rivojlanganligini aniqlashga yo'naltirilgan bo'ladi.

⁴⁶ Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учеб.- практич. пособие.-М.: Дело, 2005.- С.154-157.

Nihoyat, eng muhimi – psixologik saralash – verbal testlar hamda so‘rovnomalar, proektiv metodikalar, maxsus apparatlar, so‘hbatlar vositasida amalga oshiriladi. Ular yordamida shaxsning layoqatlari va qobiliyati, qadriyatlari tizimi.

Profesional intilishlari, motivlari, qiziqish va intilishlari aniqlanadi. Professional saralashning maqsadi va muddaoi professional tanlovdir.

42-rasm Professional tanlov – bu insonga uning ichki va tashqi imkoniyatlarini, kasbga mosligining barcha jihatlarni (tibbiy fiziologik, pedagogik hamda psixologik) o‘tkazilgan tekshiruvlar natijasi.

o‘laroq tavsiyalar berilishi jarayonidir. Bundan odam o‘zining qanchalik shu kasbga mosligi yoki to‘g‘ri kelishi, kasbiy talablarga javob berishi yoki bermasligi to‘g‘risida tasavvurlarga ega bo‘ladi.

Amaliyotda professional saralashning natijasi sifatida amalga oshirilgan professional tanlov odamning individual psixologik xususiyatlari hamda shaxsiy fazilatlarining tanlagan yoki tavsiya etilayotgan kasbga nechoqlik mosligini bildiradiki, endi shular asosida shaxs o‘zining butun qobiyatinini amalda namoyon etishga hozir bo‘lishi lozim bo‘ladi.

Turli bosqichlardagi ta’lim massasalarida amalga oshirilgan professional saralash hamda tanlov o‘ziga hos mehnat ekspertizasi rolini o‘ynaydi. Ikkala shakldagi tadbirlarda namoyon bo‘ladigan mehnat ekspertizasi ishlab chiqarish amaliyotida quyidagilarning oldini olishga imkon beradi:

- imkoniyati nuqtai nazaridan odamga mutloq to‘g‘ri kelmaydigan mehnat faoliyati bilan shug‘ullanishiga chek qo‘yadi (masalan, u yoki bu mehnat turi bilan shug‘ullanishiga yoshi to‘g‘ri kelmaydi, salomatligi ko‘tarmaydi, ma’lumoti mos emas, psixofiziologik tomondan mos emas);
- u yoki bu mutaxassislikka har tomonlama to‘g‘ri keladigan, yuklatilgan vazifalarni salomatligiga ziyon etkazmagan xolda maromida bajara oladigan insonlarni shu kasb uchun tanlash;
- qaysi mehnat faoliyati turiga shu shaxsning qobiliyati ko‘proq mos ekanligini bilgan xolda unga tavsiyalar berish uchun.

Yuqoridagilarning dastlabki ikkitasi muvaffaqiyat bilan ado etilgan taqdirda uchinchi o‘z o‘zidan yuqori saviyada bajariladi.

Psixologik nuqtai nazardan profesional tanlov amalga oshirilishi uchun quyidagi omillar va shartlar inobatga olinishi kerak:

12-jadval

1	U yoki bu kasbga nisbatan ob’ektiv ijtimoiy – iqtisodiy zaruratning mavjudligi (masalan, professional vakansiyalar, ya’ni, bo‘sh ishchi o‘rinlari mavjud Bo‘lgan sharoitda).
----------	--

2	Mehnat samaradorligi yuqori bo'lishi uchun kasbga layoqatlilikni aniqlashni Taqozo etuvchi kasblar doirasi mavjud bo'lganda (masalan, turli stresslarga berilish xavfi bo'lgan sharoitda maxsus psixologik tayyorgarlikni taqozo etuvchi operator mehnatiga ehtiyojning borligi).
3	Ilgari tajribada sinab ko'rilgan tanlovga mo'ljallangan tanlov tizimining mavjudligi (validlilik, ishonchlilik, bir birini to'ldirish va o'rnini bosishga imkon beradigan diagnostik metodikalar batareyasining borligi).
4	SHunday tanlovlar tizimini tushunadigan, professional malaka va tajribaga bo'lgan mutaxassislarning mavjudligi.

Yuqorida bayon etilgan tadbirlar, jumladan, professional yo'nalganlikni aniqlashdan ko'zlangan asosiy maqsad – kasbiy adaptatsiyani ta'minlash va shaxsning o'zi faoliyat yuritayotgan sohadagi faoliyatining samaralorligiga erishishdir.

SHunday qilib, **profesional hamda ijtimoiy adaptatsiya** – bu shunday tadbirlar majmuasiki, u avvalo ishchi va xodimning professional jihatdan shakllanishi, kasbga monand keladigan ishlab chiqarish va kasbiy sifatlar, ko'nikmalar, ustanovkalar, ehtiyojlarning takomillashuvi orqali uning faol mehnat faoliyatiga kirishib ketishi va mehnatda yuqori ko'rsatgichlarga ega bo'lishini ta'minlaydi.

Necha asrlardan buyon psixologlar hamda pedagoglar intellegentlikni yaxdil bir qobiliyat yoki ko'p qirrali shaklga ega bir qobiliyat deb munozara yuritib kelishadi. Ko'plab mulojazaga boy izoxlar intellegentlikni umumiy qobiliyat – insonga turli xil topshiriqlarni bajarishda, yoki akademik vazifalarni (o'qish, yozish, so'z boyligini oshirish) ifodalashda ishlatiladi. (Garlick, 2002). Shu o'rinda ushbu umumiy qobiliyatning bir necha dalillarini ko'rishimiz mumkin hamda ular jamiyatning har kungi intellegentli qarashlari bilan ustma-ust tushadi. Bu kuzatishlarni yanada aniqroq tasvirlash maqsadida mini industriya markazlari intellegentlik, akademik qobiliyat va yutuqlar borasida testlar ishlab chiqdilar,

Intellegentlikni umumiy qobiliyat sifatida talqin etishda bir qancha muammolarga duch kelamiz. Muammolar ustida xulosa chiqarishning bir yo'li shuki, intellegentlikni o'qituvchilarga ta'sir o'tkazuvchi umumiy fikr nazarida ko'rish kerak. Agar uni yagona qobiliyat sifatida ko'radigan bo'lsak, o'quvchilarning intellect salohiyatini oshirish dolzarb muammoga aylanib qoladi, xatto tiklab bo'lmas holatga ham kelishi mumkin (Gottfredson, 2004; Lubinski, 2004).

Ushbu xulosaning bir qancha salbiy natijalari yaqin yillarda o'qituvchilarga ta'sir o'tkazmoqda, ayniqsa maktabda o'tkazilga test yutuqlari o'quvchilar o'rtasida keng yoyilib ketgan.

Biroq, intellegentlikning boshqa bir ko'rinishi - aslida hamma qismlari bir yaxdil qobiliyatni ifoda etsa uning bir qancha izox yo'llari mavjud. Turli xil sabablarga ko'ra, yaqin yillarda ushbu qarashlar o'qituvchilar orasida ommalashib bordi.

*Masalan, o'quvchilarni baholash sistemasiga ko'ra, o'quvchi aniq bir qobiliyat orqali baholana olmaydi, lekin tub ma'nosida buning aksi ko'rinadi (Kohn, 2004). Ushbu modellardan taniqli, ko'zga tashlangani Hovard Garnerning ko'psonli intellegentlik nazariyasi hisoblanadi (Gardner, 1983, 2003). Gardner shuni ko'rsatdiki, intellegentlikning sakkiz xil shakli mavjud bo'lib, har biri mustaqil ravishda ifoda etiladi. Har bir inson sakkiz xil shaklning aralashmasini o'zida mujassam etadi – kimdirda ko'proq bo'ladi – insonning shaxsiy va aqliy rivojlanishiga ko'mak beruvchi vosita hisoblanadi. Ko'plab topshiriqlar sinfxonada o'tkazilar ekan, ular bir yo'ldan ko'ra ko'p yo'llarda amaliyotga kiritiladi. Insonlarning shaxsiy mentalitetini o'stirishda topshiriqlarda individual tarzda g'alaba qozonishiga imkon beradi. Insho yozish davomida o'quvchi agar intellect salohiyatga yuqori darajada ega bo'lsa va og'zaki bilim darajasini ko'rsatib berolmasa, u sinfdoshlaridan ko'mak yoki maslahat so'rab vazifasini a'lo bahoga tugatishi mumkin.*⁴⁷

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.

Ba'zi holatlarda ma'lum bir kasbni tanlash va uni egallashda shaxsning imkoniyati etarli bo'lmaydi. Insonning qiziqishlariga va psixologik imkoniyatlariga to'g'ri kelmaydigan kasbning tanlanishi, tabiiyki, uning shaxs sifatida kamol topishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. SHu nuqtai nazardan shaxsning ichki intilish va imkoniyatlariga u tanlagan kasbi bilan shaxsi orasidagi munosabati o'ta dolzarb masala hisoblanadi.

Ma'lumki, shaxsning kasbiy shakllanishi to'rt asosiy bosqichdan iborat bo'lib, ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

- ✓ kasbiy intilishlarning shakllanishi;
- ✓ kasbiy ta'lim;
- ✓ kasbiy moslashish;
- ✓ shaxsning kasbiy faoliyatda qisman va to'liq o'zini o'zi bag'ishlashi.

Mazkur bosqichlarga mos holda kasbiy o'zini o'zi aniqlash jarayoni ham sodir bo'ladi. Kasbiy o'zini o'zi aniqlash jarayoni psixologik adabiyotlarda etarli darajada chuqur yoritilgan bo'lib, ayniqsa, psixologlar kasbiy intilishning shakllanishi va kasb tanlash bosqichlariga alohida e'tibor qaratganlar.

Respublikamizda olib borilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar aholida yuksak madaniyatni, o'z kasbining mohir ustasi bo'lishni talab etadi.

SHu nuqtai nazardan kasbiy faoliyatning ikki xil jihatida psixologik va pedagogik jihatlari farqlanadi. Kasbiy faoliyatning psixologik jihatlari xodimlarning

⁴⁷ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 91-92 b.

kelajakda o'z burch va majburiyatlarini samarali bajarishlari uchun ularga zarur bo'lgan psixologik-pedagogik tamoyillar, kategoriyalar va tushunchalarni singdirish hamda kasb madaniyati va etikasi talablariga muvofiq hatti-harakatlarini izohlash, xizmat vazifalarini to'g'ri bajarishga o'rgatish, o'z kasbiga mehr-muhabbat, insonga hurmat bilan qarashni tarbiyalashda namoyon bo'ladi.

43-rasm Kasbiy faoliyatning pedagogik jihatlarida esa xodimlar xulqidagi mavjud axloqiy-siyosiy

xususiyatlarda aks etib, axloqiy prinsiplar va me'yorlarning shaxs ongida qanday hosil bo'lishi bilan belgilanadi. Axloqning shakllanishida atrofdagi turli xulq-atvordagi kishilar, shaxsiy tajriba, muayyan tiplar to'g'risidagi ma'lumotlar, ommaviy axborot vositalarida yoritilayotgan faktlar katta ahamiyatga ega.



Buning uchun bugungi muhandis ham o'z kasb sirlarini, ham shu kasb maxoratini yoshlarga bera olishi lozim. U umumiy psixologiyani, yosh psixologiyasini, pedagogik psixologiyani, kasb-ta'limi va uning psixologiyasini bilishi talab kilinadi. Kasb-hunar ta'limi kollejlari o'quvchilariga texnikaning konstruktiv xususiyatlarini, muhandislik psixologik talablarini xisobga olishni, eng muximi qullanadigan texnika inson imkoniyatlarini qay darajada hisobga olganligini ya'ni, texnikaning gumanizatsiyalashuvini hisobga olishini bilib ishga yondoshuvi masalalarini aniq tasavvur qilishi bilan bog'liq. Bu muammo muhandislik psixologiyasida urganiladigan markaziy bosh mavzu odam – mashinaga tizimi OMT - (ruscha SCHM«sistema chelovek-mashina») xisoblanadi. Odam-mashina tizimi va uning asosiy muammolari kasb ta'limi o'qituvchisi va kasb ta'limi ustasi maxoratining nazariy, pedagogik-psixologik tayyorligining asosini tashkil kiladi.

Kasbiy ta'limning muhim vazifalaridan biri kasbiy tayyorgarlik bo'lib, bunda tayyorgarlik ikki xil ko'rinishda amalga oshiriladi: mustaqil o'rganish (qo'shimcha ta'lim yoki mustaqil ta'lim) va maxsus kasbiy ta'lim muassasalarida ta'lim olish orqali.

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'ekti** bilan

tanlanayotgan kasb - **tanlov ob'ekti** munosabatlarini o'zida aks ettiruvchi faoliyat hisoblanadi: tanlov sub'ekti va tanlov ob'ekti o'rtasidagi munosabatlar xarakteristikasini o'rganish davrimizning dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi. Kasb tanlash qisqa vaqtda hal etiladigan ish bo'lmasdan, balki qator bosqichlardan iborat jarayondir. Bu bosqichlarning davoimiyligi tashqi omillarga va kasb tanlash sub'ektining individual xususiyatlariga bog'liq 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. 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:

➤ kasbni ilk tanlash bosqichi. Bu bosqichda bola kasblar olami haqida etarlicha 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;

➤ 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;

➤ kasbiy ta'lim bosqichida tanlangan kasbni o'zlashtirish jarayoni sodir bo'ladi;

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

➤ 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.

Kasbning inson oldiga qo'yadigan talablari majmuasi psixologik, ijtimoiy, iqtisodiy, texnikaviy va pedagogik jabhalarni qamrab oladi. Kasb va ixtisos asoslarini egallovchi yoshlar shu fanlarning barcha talabalariga moslashishi orqali mutaxassislik layoqatini rivojlantira boradilar.

Mavzu savollari

1. Shaxsning kasbga nisbatan motivatsiyasi. Psixologiyada kasbiy hamda professional yo'nalganlik muammosi.
2. Muvaffaqiyatga intilish hamda mag'lubiyatdan qochish motivlari.
3. Kasbiy adaptatsiyaning psixologik fenomen sifatida.

Ijtimoiy adaptatsiyaning psixologik mohiyati: akkomadatsiya va assimilyasiya

Asosiy adabiyotlar:

- 1.Nemov R.S. Psixologiya. Kniga 1-M.: 2003.
- 2.S.N.Jo'raeva., Z.Sh.Yunusxodjaev Kasbiy psixologiyasi.T- 14.162 bet.
- 3..F.I.Haydarov, N.I Xalilova. Kasbiy psixologiya. T.2010
- 4..G'oziev. E. G. Umumiy psixologiya.T.2010-544 bet
- 5..V.M.Karimova, N.X.Xolyigitova Psixologiya. T. 2014 – 172 bet

Internet saytlari:

- 6..www.ziynet.uz – Ziyonet ta'lim portali
- 7..www.tdpu.uz – Nizomiy nomidagi Toshkent Davlat pedagogika universiteti sayti
- 8..www.pedagog.uz – Pedagogika yo'nalishiga oid kitoblar sayti

5-mavzu. Kasb tanlashda shaxs individual psixologik hamda kognitiv xususiyatlarinish namoyon bo'lishi.

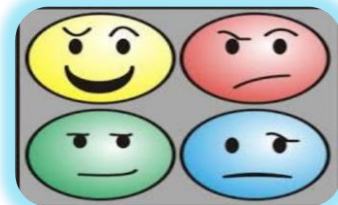
Asosiy savollar

1. Temperamentning psixologik tavsifi va temperament turlariga psixologik xarakteristika.
2. Xarakter. Xarakter tuzilishi va xususiyatlari.
3. Xarakter tipologiyalari bo'yicha tavsif.
4. Qobiliyatlar va ularning turlari.

O'quv maqsadi: *Temperamentning psixologik tavsifi va temperament turlariga psixologik xarakteristika. Xarakter. Xarakter tuzilishi va xususiyatlari. Xarakter tipologiyalari bo'yicha tavsif. Qobiliyatlar va ularning turlari tasniflash.*

Tayanch soʻz va iboralar: *temperament, xarakter, qobiliyat, sangvinik, holerik, flegmatik, melanholik, emotsional-kognitiv, motivatsion-irodaviy, shaxsning yoʻnalganligi, xarakter tipologiyasi, xarakter aktsentuatsiyasi, talant, geniallik.*

1. Temperamentning psixologik tavsifi va temperament turlariga psixologik xarakteristika .



Insonning ruhiy olami betoʻxtov harakatlar majmuasidan iborat boʻlib, biri ikkinchisini bevosita taqozo etadi va ular uzluksiz zanjir tizimiga oʻxshash tarzda hukm suradi. Xuddi shu bois shaxs ruhiyatida tashqi atrof-muhit toʻgʻrisidagi taassurotlar, oʻtmish xotiralari, kelajak yuzasidan ijodiy xayollar, ezgu niyatlar, xohish-istaklar, maqsad va tilaklar, mulohaza, fikr va muammo, hissiy kechinmalar, irodaviy sifatlar uzluksiz tarzda oʻzaro oʻrin almashtirib turish evaziga ontogenetik dunyoga mustahkam negiz hozirlanadi. Ruhiy olam kechishi, uning surʼati, mazmuni, shakli, koʻlami, xususiyati, xislati, sifati, mexanizmi alohida, har bir insonda rang-barang tarzda namoyon boʻlishi kuzatiladi. SHuning uchun boʻlsa kerak, insonlar tabiat hodisalariga, ijtimoiy turmush voqeliklariga, omillariga, taʼsir kuchlariga turli xilda javob qaytaradilar.

Shaxsning individual xususiyatlariga – temperament, xarakter va qobiliyatni kiritish mumkin.

Temperament – (lot. «temperamentum» - aralashma) inson psixikasining individual jihatdan oʻziga xos, shaxs faoliyati va xulqining dinamik, yaʼni oʻzgaruvchan va emotsional-hissiy tomonlarini xarakterlovchi xususiyatlar majmuidir.

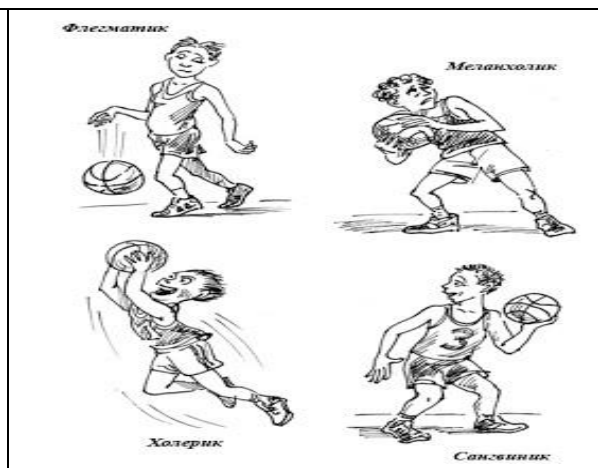
Shaxsning individual xususiyatlari uning tugʻma, biologik xususiyatlariga bogʻliq. Chunki aslida bir tomondan shaxs ijtimoiy mavjudot boʻlsa, ikkinchi tomondan biologik - yaxlitlik, tugʻma sifatlarni oʻz ichiga olgan individ hamdir.

YAngi Zellandiyada boʻlib oʻtgan tadqiqotlarning birida 900ta odamning hayoti kuzatildi. Bu oʻtkazilgan tadqiqotlarda shuni aniqlashdiki, ruhan faol va impulsiv 3 yoshli bolalar 21 yoshida yanada agressiv, urushqoq boʻlib voyaga etgan. Sust 3 yoshli bolalar esa 18 yoshdan keyin yanada ehtiyotkor va qatʼiatsiz boʻlib oʻsgan. Yillar davomida jurʼatsiz. Sust bolalar oʻzlarini erkin tutishni oʻrganishadi, lekin dadil va jurʼatli bolalarning hammasiyam uyatchang va tortinchoq boʻlavermaydi.⁴⁸

148-rasm

⁴⁸ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 428-b.

Temperament hayotiy voqealar va vaziyatlarni, jamiyatdagi ijtimoiy guruhlarni «yaxshi - yomon», «ahamiyatli - ahamiyatsiz» me'zonlari asosida ajratishga imkon berib, bunda temperament odamning ijtimoiy obyektlarga nisbatan «sezgirligini» tarbiyalaydi, professional mahorat va kasb malakasining oshib borishiga yordam beradi.



Temperament xususiyatlari aslida - tug'ma hisoblansada, shaxsga bevosita aloqador va anglanadigan bo'lgani uchun ham ma'lum ma'noda dinamik ko'rinishda bo'ladi. Shu bois, har bir temperament xususiyatlarini va uning shaxs tizimiga aloqasini bilish va shunga yarasha xulosalar chiqarish kerak.

Temperament haqida ta'limot ilk bora yunon tabibi Gippokrat (eramizdan avvalgi 460 – 356 yillarda) tomonidan yaratilgan bo'lib, uning ta'limotiga asosan «temperament» tushunchasi paydo bo'lgan va temperament turlarining nomlari shu kunga qadar saqlanib qolgan. Gippokrat fikricha inson organizmida **4 xil suyuqlik mavjud**: safro (yunon - “chole”), qon (lotin - “sanguis”), qora o't (yunon - “meliane chole”), shilimshiq (yunon - “hlagma”).

Har bir suyuqlik o'z xususiyati va o'rniga ega. Safro xususiyati – quruqlik. Uning o'rnini organizmda quruqlikni saqlash. Qonning xususiyati – issiqlik. U organizmni isitadi. Qora o't xususiyati – namlik. U organizmdagi namlikni saqlashga xizmat qiladi. Shilimshiqning xususiyati – sovuqlik. U organizmni sovutishga xizmat qiladi.

Gippokrat ta'limotiga muvog'iq, insonda to'rt xil suyuqlikdan bittasi ustuvorlik qiladi. Ushbu suyuqliklar munosabati yunon terminologiyasida **“krasis”** (aralashma, qorishma) deb ataladi, tarjima qilinganda **“temperament”** tushunchasi yo'zaga keladi.

Temperamentga taalluqli Abu Ali Ibn Sino qarashlari (980-1037) ham juda qiziqarlidir. U temperamentga tabiiy va psixologik tushuntirish beradi. Ibn Sino ta'limoti Gippokrat ta'limotiga asoslangan bo'lib, uning fikricha temperament birbiriga qarama-qarshi sifatlar munosabatida yo'zaga keladigan xususiyatdir. Ulardan birining ustuvorligi temperament turini yo'zaga keltirib, bunda organizmdagi 4 ta suyuqlikdan biri ustuvor bo'ladi. Ibn Sinoning fikrlari temperament haqidagi ta'limot tarixida o'ziga xos ahamiyatga ega.




Ilk bora temperament xususiyatlarining psixologik tavsifi nemis faylasufi I. Kant gumoral nazariya asoschilariga suyangan holda, temperament va xarakter sifatlarini aralashib ketishi fikrini namoyon qildi.

Buyuk fiziolog, oliy nerv faoliyatining asoschisi I.P.Pavlovning bergan ta’rifi ko’ra: **temperament** – har bir insonning alohida umumiy tavsifi bo’lib, nerv tizimining asosiy tavsifidir va u individning faoliyatigi alohida tus beradi.

Temperament haqidagi ilmiy nazariyaga I.P.Pavlov ta’limoti asos solgan.

I.P.Pavlov nerv tizimining tipologik xususiyatlarini – oliy nerv faoliyatini ta’limotida ifodalab bergan. Oliy nerv faoliyatida I.P.Pavlov quyidagi nerv jarayonlarini ajratdi:

149 -rasm

	qo’zg’alish va tormozlanish kuchi bo’yicha
	og’ir va vazminligiga ko’ra
	xatti -harakatchanligiga ko’ra

Nerv tizimining kuchi fiziologik moddaning ko’pligiga qarab aniqlanib, unga asosan kuchli nerv tizimining turida - moddalar zahirasiining ko’pligi, kuchsizda esa - kamligi ko’zatiladi. Nerv tizimining kuchi qo’zg’alish jarayoniga bog’liq bo’lib, u tormozlanishda ifodalanadi.

Yuqorida aytib o’tilgan sifatlarga asoslanib, I.P.Pavlov oliy nerv faoliyatining asosiy turini ajratadi. Ular Gippokrat temperament turlariga mos keladi:

20-jadval

- | | | |
|----|--|------------------------|
| 1. | Kuchli, og’ir vazmin emas. (qo’zg’alish Holerik turga xos. tormozlanishdan ustuvor). Tez qo’zg’aluvchan tur. | |
| 2. | Kuchli, og’ir vazmin, harakatchan tur. Jonli tur. | Sangvinik turiga xos. |
| 3. | Kuchli, og’ir vazmin, bosiq, sekin harakatlanuvchan. | Flegmatik turiga xos. |
| 4. | Kuchsiz tur. | Melanholik turiga xos. |

Shunday qilib, I.P.Pavlov ta’limotiga asosan temperament oliy nerv faoliyatining inson xatti-harakatida namoyon bo’ladigan individual xususiyatidir.

Temperamentning faollik darajasi va harakatchanlik darajasi kabi xususiyatlari ta’limning muvaffaqiyatiga qarama-qarshi ta’sir ko’rsatadi. SHu bilan birga faoliyatning ba’zi turlarida temperament xususiyatlaridan faqat ularning bajarilish jarayonining borishi emas, balki ma’lum darajada natijasi ham bog’liq bo’lishidir. Faoliyatning bu turlariga nisbatan psixikaning ancha maqbulroq va kamroq darajada barqaror belgilar to’g’risida gapirish mumkin.

Harakatlar sur’ati va jadallashuviga qat’iy talablar qo’yiladigan mehnat sohalarida psixikaning individual xususiyatlari mehnat faoliyati qobiliyatiga ta’sir etuvchi omil bo’lishi mumkin. Har bir sohada – fan, texnika, san’at sohasidagi har xil kasb egalari orasida temperamentning turli xil tiplari vakillarini uchratish mumkin.

Ko'pchilik shoir va yozuvchilarda ta'sirchanlikning yuqori darajasini kuzatgan holda ularni melanxolik temperamentli shaxslar sirasiga tegishli deb aytish mumkin. Kasb tanlashda ham temperamentning ahamiyatli jihatlari ma'lum ma'noda o'z ta'sirini o'tkazadi. Ba'zi bir kasblar borki, ular oldiga yuqori darajada talablar qo'yiladi.

Masalan, futbolchi bo'lish uchun chaqqonlik, serharakatchanlik talab etilsa, aktyor yoki san'atkor bo'lish uchun emotsional qo'zg'alish, tartibga solish, asabning ma'lum darajada zo'riqishini belgilab beradi. Temperamentning faollik darajasi va harakatchanlik darajasi kabi xususiyatlari ta'limning muvaffaqiyatiga qaramaqarshi ta'sir ko'rsatadi. SHu bilan birga faoliyatning ba'zi turlarida temperament xususiyatlaridan faqat ularning bajarilish jarayonining borishi emas, balki ma'lum darajada natijasi ham bog'liqdir.⁴⁹

Shaxs uchun xarakterli bo'lgan ayrim psixologik xususiyatlar asosida kishining temperamenti qandayligi haqidagi tasavvur vujudga keladi. Temperament tiplarining psixologik tavsifi quyidagi muhim xususiyatlar yordami bilan aniqlanishi haqida mashhur psixolog V.S.Merlin temperamentning psixologik tastig'ini keltirib o'tgan:

- ✚ senzitivlik – tashqi ta'sirlarga ma'lum miqdordagi psixik javob berish kuchi;
- ✚ reaktivlik – emotsional reaksiya kuchi, emotsionallik, ta'sirchanlik, taassurotga berilish; faollik – tashqi olamga ta'sir etish;
- ✚ raktivlik va faollik munosabati; ta'sirga javob tempi – psixik
- ✚ jarayonlar va ta'sirlar kechishi tezligi; plastiklik – egiluvchanlik, beriluvchanlik; rigidlik – interlik, xulq-atvor ikkiluvchanligi;
- ✚ ekstravertlik - inson reaksiyasini tashqi ta'sirga bog'liqligi;
- ✚ introvertlik – inson reaksiyasini ichki obrazlar, fikrlar o'tmish va kelajakka bog'liqligi; ✚ emotsional qo'zg'aluvchanlik – emotsional jarayonlarning kechishi va tashqi

ifodalanishi.

Yuqorida keltirilgan sifatlardan kelib chiqqan holda, temperament turlariga psixologik xarakteristika quyidagi jadvalda berilgan:

21-jadval

Asosiy sifatlari	Holerik	Sangvinik	G'legmatik	Melanholik
Senzitivlik	Past	Past	Past	Yuqori
Reaktivlik	Yuqori	Yuqori	Yuqori	Past
Faollik	Yuqori	Yuqori	Yuqori	Past
Reaktivlik va faollik	Reaktiv, faol	Og'ir-vazmin	Faol va reaktiv	Past faollik o'rta reaktivlik
Reaksiya turi	Tezlashgan	Tezlashgan	Sekinlashgan	Sekinlashgan
Plastiklik	-	+	-	-
Rigidlik	+	-	+	+
Ekstravertlik	+	+	-	-

⁴⁹ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 498-b.

Introvertlik	-	-	+	+
Emotsional	Yuqori	Yuqori	Past	Sekinlashgan
qo'zg'aluvchanlik				

Inson asab tizimi bilan bog'liq individual sifatlarni bilish orqali, bevosita mehnat va o'qish jarayonlarini har bir inson tomonidan, uning manfaatlariga mos tarzda tashkil etish mumkin. Asabga bog'liq bo'lgan tabiiy xususiyatlarni umuman o'zgaras deb bo'lmaydi, chunki tabiatda o'zgarmaydigan narsaning o'zi yo'q. V.S.Merlin temperamentning psixologik tasnifi va ularning hayotiy vaziyatlarda namoyon bo'lishini boshqarish masalasida ko'p ishlar qilgan.

Begona muhitga tushib qolganda 60% bolalar doimiy bog'liklikni namayon qiladilar (Masalan: odatda o'yin va laboratoriyaning o'yin uchun belgilangan xonalarda). Ular onasining oldida bemalol o'ynashadi, yangi muhitga o'rganishadi. Onasi ketganda esa xavotirga tushishadi, qaytganda esa unga intilishadi. Ammo ba'zi bolalarda salbiy bog'liklik kuzatiladi. Ular atrof-muhitni o'rganishni o'rniga faqat onasiga intiladilar. Ona ketganda esa yig'lashga tushadi yoki onani kelish – kelmasligiga befarq qoladilar. Xo'sh buni qanday izohlash mumkin? Balki bunday bolalarda xulq-atvor tug'ma bo'ladi. Bolaning temperamenti tug'ma qobiliyatni tashkil etadi va bu, ayniqsa xis – tuyg'ularga oid bo'ladi. YA'ni: faollik, bezovtalik, jahldorlik, hushmuomalalik, vazminlik.

Hayotning birinchi haftasida “engil” tabiatli bolalar quvnoq, hayotga chanqoq bo'lishadi. “Og'ir” tabiatli bolalar esa asabiy bo'lishadi. Temperament doim turg'un ya'ni o'zgaras bo'ladi. Masalan:

- *ta'sirchan bolalar odatda 9 oylik paytida harakatchan bo'lishadi.*
- *4 oylik bolalar atrof-muhitdagi o'zgarishlarni qabul qila olmaydigan,*

2 yoshdan boshlab qo'rqqoq va sust bo'lishadi. atrof muhitga tez o'rganib qoladigan bolalar esa 2 yoshda ochiq va xushchaqchaq bo'ladi.

- *ularga nisbatan sust va qo'rqqoq 2 yoshli bolalar 8 yoshida tortinchoq va uyatchang bo'lib qolishadi.⁵⁰*

Shuni alohida ta'kidlab o'tish kerakki, psixik faoliyatning dinamikasi nafaqat temperamentga, balki motivlarga, psixik holatlarga, his-tuyg'ularga ham bevosita bogliqdir.

150-rasm

⁵⁰ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 499-b.



Shundan kelib chiqqan holda temperament tiplarini ko'rib chiqamiz.

Sangvinik - juda faol, qiziquvchan bo'lib, atrog'dagi narsalar, insonlar diqqatini tez jalb etadi. U imo-ishoralarni ko'p ishlatib, uning chehrasiga qarab kayg'iyatini anglab olish qiyin emas. Juda sezgir bo'lishiga qaramay, kuchsiz ta'sirni seza olmaydi, serg'ayrat, ishchan, toliqmas. Faollik bilan reaktivlik munosabati muvozanatli bo'ladi, imtizomli, o'zini tiya biladi va boshqara oladi. Uning xatti-harakati jo'shqin, nutq sur'ati tez, yangilikni tez payqaydi, aql idroki teran, qiziqishlari, kayg'iyati, intilishlari o'zgaruvchandir. Ko'nikma va malakalarni tez egallaydi, ko'ngli ochiq, dilkash, muloqotga tez kirishadi, uning g'antaziyasi yuksak darajada rivojlangan, tashqi ta'sirlarga xozirjavob. Besabab xoholab kulish mumkin, arzimagan narsaga qattiq jahlini chiqarish ko'zatiladi. Barcha narsa faollik va intilish bilan munosabat bildiradi. Uning yo'zidan kayg'iyatini bilish mumkin. Diqqatini tez to'playdi. His-tuyg'uga beriluvchan. Past ovoz va past yorug'lik qo'zg'atuvchilarni ilg'amaydi. Uzoqvaqt ishlab charchamasligi mumkin, ishiga ishtiyoq bilan kirishadi. Tartib intizomli. Ekstravert. Fikrlar tezligi juda yuqori. Odamlar bilan juda tez kirishadi, yangi odamlar, vaziyat, holatga tez ko'nikadi. Yig'lab turib, kulib yuborish holatlari ko'zatiladi. Tez ishga kirishadi va tez sovishi mumkin. Bir yo'nalishda uzoqishlay olmaydi. Va'da berib ba'zan bajaraolmasligi ham mumkin.

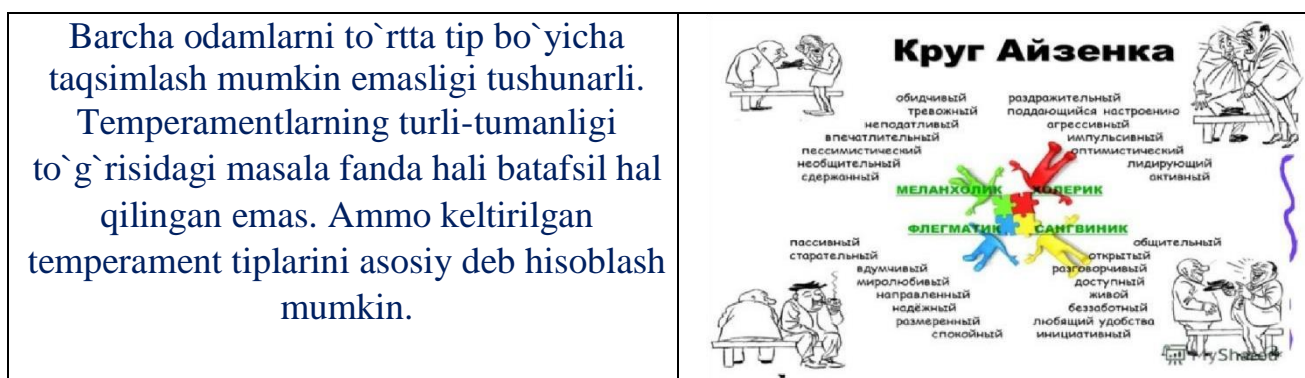
Holerik - sust senzitivlik xususiyatiga ega bo'lib, juda faol va reaktivdir. Ko'pincha reaktivligi faollikdan ustun kelib, u betoqatlik, serzardalik va giperaktivlikni kutilmaganda portlovchi, qiziqqon, betoqatlikni namoyon qiladi. Sangvinikka qaraganda qo'zg'aluvchan, lekin ko'proq rigid, qiziqishlari, intilishlari barqaror, xatti-harakatlarda qat'iylik mavjud bo'lsa-da, biroq diqqatni bir joyga to'plashda qiynaladi, nutq sur'ati tez. Egiluvchan emas, kuchli qat'iylik, diqqatning ko'chishida qiyinchiliklar mavjud. Yuqori tezlikda psixik tempga ega. Ekstravert. Tez qo'zg'aluvchan, u mimika jestlardan ig'odalanadi. Qat'iy tez, insonlarga nisbatan intiluvchi.

Flegmatik - senzitivligi sust, his-tuyg'usi kam o'zgaruvchan, shunga ko'ra bunday shaxsni kuldirish, jaxlini chiqarish, kayg'iyatini bo'zish qiyin bo'lib, ko'ngillsiz hodisa xavf-xatar haqidagi xabarga xotirjamlik bilan munosabatda bo'ladi. Vazmin, kam harakat, imo-ishorasi, mimikasi ko'zga yaqqol tashlanmasada, lekin serg'ayrat, ishchan, faol, chidamli, matonatlidir. Uning nutq va harakat sur'ati

sust. Diqqatni to'plashi osoyishta, rigid ko'rinishida bo'lib, diqqatni ko'chirishi qiyin kechadi. Introvertlashgan, kam gap, ichimdagini top toifasidan bo'lib, yangilikni qabul qilishi murakkab va tashqi taassurotlarga sustlik bilan javob beruvchandir. Kuchsiz mimikaga ega. Harakatlari ig'odasiz. Ishchan. Faollik reaktivlikdan ustuvor. Sabr-bardoshli, o'z-o'zini boshqara oladi. Nutqi sekin, rigid, diqqatni sekin to'playdi. Bir ishdan ikkinchi ishga sekin o'tadi. Yangi ish, vaziyatga sekin ko'nikadi. Ish boshlasa qat'iy va bir yo'nalishda ish qiladi.

Melanholik - senzitivligi yuksak, tortinchoq, g'ayratsiz, arazchan, xafaqon, jimgina yig'laydi, kam kuladi, qat'iyligi va mustaqilligi zaig', tez toliqadi, ishchan emas. Diqqati barqaror, his-tuyg'usi sust o'zgaruvchan. Rigid va introvert. Yuqori senzitivlik, yuqori tuyg'uga beriluvchanlik. Uyatchan, tez xafa bo'ladi. Mimika va jestlar yaxshi namoyon bo'lmaydi. Sust faollik. O'z-o'ziga ishonch yo'q, arzimagan narsalardan tushkunlikka tushadi. Qat'iy emas, tez charchaydi, ishchan emas, diqqati tez bo'ziladi.

151-rasm

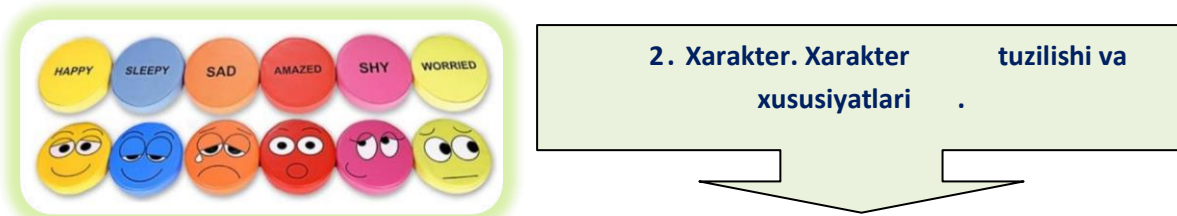


Temperamentning xususiyatlari xarakterning ko'rinishlariga oz bo'lsa-da o'z ta'sirini o'tkazadi. Temperament va xarakterning xususiyatlari insonning umumiy qiyofasini belgilaydigan amalda ajralmaydigan qotishmasini tashkil etadi. Xarakter - bu shaxsning faoliyat va muloqot jarayonida tarkib topadigan, namoyon bo'ladigan individual xususiyatlar bo'lib, individ uchun u tipik xulq-atvor xislatlari bo'lib hisoblanadi. SHaxsning faoliyati va muloqoti davomidagi asosiy vazifasidan biri yaxshini yomondan ajratishni o'rganish, tashqi olamga moslashish uchun psixologik holatni tarbiyalashdan iborat. Mukammal xulq-atvorga ega inson chuqur o'ylaydi va axloq – qoidalariga qat'iy amal qiladi. Garchi buyuk fransuz olimi Montel aytgandek; "Gapiryotgan gapingiz bilan qilayotgan ishingiz bir-biriga to'g'ri kelsa qanday yaxshi" – lekin bunday hamjihatlikga etib bo'lmaydi. Nemets shoiri Gyote yozganidek – "O'z g'oyalaringizni amalga oshirish eng qiyin ishdir".⁵¹

Temperament va xarakter bir-biri bilan bog'liq holda insonlarda o'ziga xos xarakter xususiyatini namoyon etadi. Temperamentning ba'zi bir jihatlari xarakter xususiyatlarini namoyon etishda xizmat qiladi. Temperament alohida olingan har

⁵¹ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 451-b.

bir insonning umumiy va asab tizimiining asosiy tavsifi bo'lib, bu tavsif shaxsning butun faoliyatiga ta'sir etadi. Temperament orqali inson ba'zida o'ziga xos xarakter xususiyatlarini ham namoyon etadi. Xolerik yoki sangvinik tipidagi insonlarda o'z temperamentidan kelib chiqib, tashabbuskorlik va qat'iylik kabi xarakter xususiyatini tarkib toptirish mumkin. Flegmatik tipidagi odamda esa tashabbuskorlikni tarkib toptirish nihoyat darajada qiyin jarayon hisoblanadi.



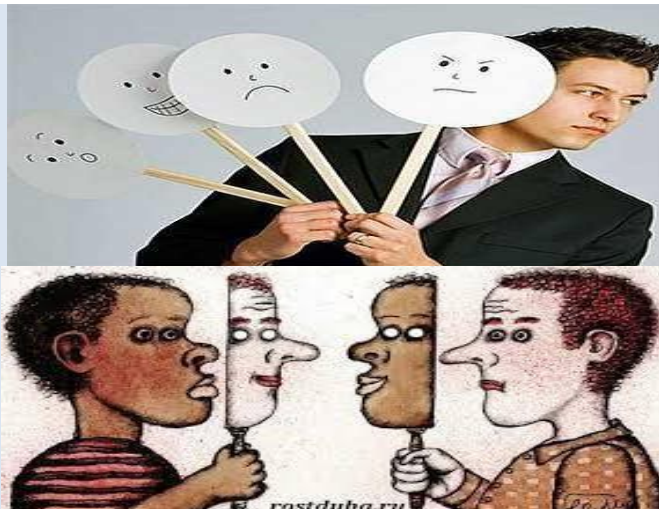
Xarakter xususiyatlari insonda oila muhitida, jamiyat ta'siri ostida va ta'lim - tarbiyada shakllanadi. Insonga tug'ma ravishda berilgan temperament xususiyatlari jamiyatning faoliyat turlariga qarab ijtimoiylashadi. Temperament alohida olingan har bir insonning umumiy va asab tiziminiing asosiy tavsifi bo'lib, bu tavsif shaxsning butun faoliyatiga ta'sir etadi.

Kundalik hayotimizda "xarakter" so'zi ko'p ishlatiladigan so'zlardan. Uni biz doimo birovlariga baho bermoqchi bo'lsak, ishlatamiz. Bu so'zning ma'nosini olimlar "bosilgan tamg'a" deb ham izohlashadi.

Xarakter - ijtimoiy muhit ta'sirida tarkib topib, shaxsning atrofdagi voqelikka va o'z-o'ziga bo'lgan munosabatida ifodalanadigan, muayyan sharoitda tipik xulqatvor usullarini belgilab beradigan barqaror individual psixik xususiyatlar yig'indisidir (yunonchadan «xislat», «belgi», «tamg'a»). Xarakter hamisha shaxsning o'ziga xos bo'lgan sifatlarini belgilab beradi. Shuning uchun ham xarakter kishining biror hayotiy vaziyat sharoitida o'zini qanday tutishini oldindan ko'rish imkonini beradi.

Xarakter tug'ma bo'lmaydi. Faqat layoqat nishonlari tug'ma bo'lishi mumkin, ular nerv sistemasining xususiyatlariga bog'liq bo'ladi. U kishining hayot va faoliyat sharoitlariga bog'liq holda tarkib topib, o'zgaruvchan va tarbiyalanuvchandir. Maxsus sharoitda ta'lim-tarbiya ta'sirida salbiy xarakter xususiyatlarini bartaraf qilish, ijobiy xarakter xususiyatlarini shakllantirish mumkin. Munosabatlarning xarakterdagi o'zni xususida V.S.Merlin ularning mazmunida ikki komponentini ajaratadi:

1. **emotsional -kognitiv** borliq
muhitning turli tomonlarini
shaxs qanday emotsional his
qilishi va o'zida shu olamning
emotsional manzarasini
yaratishi
2. **motivatsion -irodaviy** ma'lum
harakatlar va xulqni amalga
oshirishga undovchi kuchlar



Demak, bizning munosabatlarimiz ma'lum ma'no va mazmun kasb etgan munosabatlar bo'lib, ularning har birida bizning hissiy kechinmalarimiz aks etadi va xarakterimiz namoyon bo'ladi.

Xarakterda o'zlashtirilayotgan hayotiy timsollar shaxsning xulq-atvori va faoliyatida ijtimoiy-psixologik xususiyatlar sifatida tarkib topishni ta'minlovchi psixologik vositalar inson «Men»ining tavsig'lovchi poydevori hisoblanadi.

Psixologiya tarixida xarakterni inson bosh suyagining shakliga, yuz tuzilishiga, qaddi qomatiga (tana tuzilishiga va boshqalarga) bog'liq qilib qo'yadigan va shu yo'l bilan xarakter xususiyatlarining sirini ochish yo'lini aniqlash, ya'ni ayrim tashqi alomatlariga qarab inson xarakterini ochish nazariyalari ko'p bo'lgan. Masalan, tashqi ko'rinishida qandaydir hayvon bilan o'xshashlik belgisini topish tavsiya qilinardi, so'ngra esa uning xarakterini ana shu hayvonning xarakteri bilan aynan bir xil, deb qarash kerak, degan fikrlar ilgari surilgan edi. Masalan, buqaniki singari yo'g'on burun ishyoqmaslikni bildiradi va h.k. Agar odamlarni shaxslarga ko'ra yoki toifalarga ajratib, ularni alohida xususiyatini ta'riflab berolmasak ularni qanday tasvirlashimiz mumkin bo'ladi?

Olma bilan olib boriladigan tajribani misol qiladigan bo'lsak, uni bir qancha o'xshash jihatlarini sanab o'tishimiz mumkin; katta yoki kichikligi, qizil yoki sariqligi, shirin yoki nordonligi bularga misol.

Bu narsani odamlar misolida oladigan bo'lsak bir vaqtning o'zida shaxslarning turli xislatlarini ko'rinishi natijasiga psixologlar inson xarakterining turli xilligini aks etishi deb qaraydilar.⁵²

Xarakter - shaxsning individual xususiyatidir. Xarakterlari mutlaqo bir xil bo'lgan kishilarni topib bo'lmaydi, lekin ayrim kishilarning xarakterlaridagi ko'p narsalar bir guruh kishilar uchun yoki xatto butun jamiyat uchun tipik bo'lishi mumkin. Bir jamoada mehnat qilayotgan kishilar uchun jamoatchilik, o'zaro

⁵² David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 432-b.

yordam ko'rsatishga intilish, mehnatni xurmat qilish singari xususiyatlar tipik xususiyatlardir.

Demak, xarakterning psixologik tizimini tahlil qiladigan bo'lsak, uning borliqdagi obyektlar va predmetli faoliyatga nisbatan amalga oshirish maqsadga muvofiqdir. Shuning uchun ham psixologiyada xarakterning quyidagi tizimi e'tirof etiladi:

✚ **mehnat faoliyatida namoyon bo'ladigan xarakterologik xususiyatlar** - mehnatsevarlik, mehnatkashlik, tashabbuskorlik, ishga layoqat, mas'uliyat, dangasalik, qo'nimsizlik va boshqalar; ✚ **insonlarga nisbatan bo'lgan munosabatlarda namoyon bo'ladigan xarakterologik sifatlar** - odoblilik, mehribonlik, takt, jonsaraklik, muloqotga kirishuvchanlik, altruizm, g'amho'rlik, rahm-shafqat va boshqalar; ✚ **o'z-o'ziga munosabatga aloqador xarakterologik sifatlar** - kamtarlik, kamsuqumlilik, mag'rurlik, o'ziga bino qo'yish, o'z-o'zini tanqid qilish, ibo, sharmu-hayo, manmansirash va boshqalar;

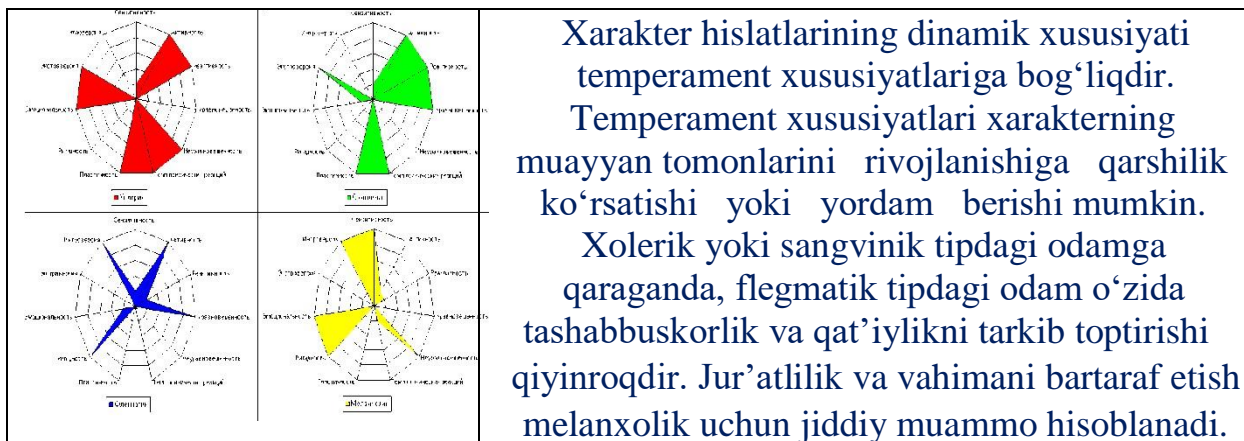
✚ **narsalar va hodisalarga munosabatlarda namoyon bo'ladigan xususiyatlar** - tartiblilik, oqillik, saronjom-sarishtalik, qo'li ochiqlik, ziqnalik, tejamkorlik, pokizalik va boshqalar.

Xarakter temperamentdan farqli o'laroq hayotda, muomala va hamkorlikdagi faoliyat jarayonida vujudga kelishi va shakllanishida farq qiladi. Xarakter xususiyatlarining nimalarda namoyon bo'lishi, ularning belgilari masalasi ham amaliy jihatdan muhimdir. Avvalo xarakter insonning **xatti-harakatlari va amallarida** namoyon bo'ladi - odamning ongli va maqsadga qaratilgan harakatlari uning kim ekanligidan darak beradi.

Xarakter tarkib topishi muayyan qonuniyatlar ta'sirida amalga oshib, uning har bir xislati shaxs munosabatlariga bog'liq bo'ladi, ular o'z navbatida ijtimoiy munosabatlar bilan belgilanadi. Nasliy xususiyatlari bir xil egizaqalarda turlicha ijtimoiy muhitda har xil xarakter xislatlari shaqllanishi tadqiqotlarda isbotlangan. Shu sababdan ijtimoiy to'zumni tavsig'lovchi keng ijtimoiy munosabatlar shaxsning ijtimoiy tipik xususiyatlarigina emas, balki xarakterning individual xususiyatlari va xislatlari tarkib topishiga ham katta ta'sir o'tkazadi. Ijtimoiy munosabatlarga bevosita yoki bilvosita bog'liq tarzda, oilada, bolalar va mehnat jamoalarida xayrihohlik, o'rtoqlik, o'zaro yordamlashish, hamkorlik yoki, aksincha, johillik, zolimlik, badjaxllik kabi shaxslararo munosabatlar tarkib topa boshlaydi. Oilaviy muhit, undagi shaxslararo munosabatlar, farzandlarning miqdori, yoshidagi farqi, nizoli vaziyatlarning ko'rinishi, ota-ona munosabatiga asoslangan holda xarakterning o'ziga xos xususiyatlari shakllantirilsa, bolalar bog'chasidagi, maktabdagi shaxslararo munosabatlar ham xarakterning maxsus xislatlarini tarkib toptiradi. Mehnat jamoalarida, norasmiy guruhlarda ham xarakter xususiyatlarida sezilarli o'zgarishlar yo'zaga kelib, ilk yoshlik davrida esa shakllangan xarakter xislatlari nihoyat darajada barqaror bo'lib, ularga ayrim o'zgarishlar kiritish juda qiyin kechadi. Shaxsda mayllarning qondirilishi yoki qondirilmaslgi bilan bog'liq holda tarkib topgan munosabatlar o'zining mustahkamligi bilan ajralib turadi. Xarakter

xislatlarining chuqurligi, barqarorligi, doimiyligi ko'p jihatdan shaxs munosabatlarining onglik darajasiga bog'liq. Insonning haqqoniylik, mehnatsevarlik xislatlari tasodig'iy tarkib topmagan bo'lib, uning ongli qarashlariga, ishonch aqidalariga mos tushsa, u holda har qanday qiyin holatlarda ham namoyon bo'ladi.

153-rasm



Xarakterning jamoada shakllantirilishi xolerik tipdagi insonlarda o'zini tuta bilishni va o'ziga tanqidiy ko'z bilan qarashni, sangviniklarda sabotlilikni, flegmatiklarda faollikni rivojlantirish uchun qulay sharoitlar yaratadi.

Insonning faoliyati, uning xulq-atvori, eng avvalo, o'z oldiga qo'ygan maqsadlari bilan belgilanadi va **shaxsning yo'nalganligi** – qiziqishlari, ideallari va e'tiqodining majmui doimo uning xulq-atvori va faoliyatining asosiy determinanti bo'lib qoladi. Biroq shaxs yo'nalishida ko'plab umumiylik bo'lgan va maqsadlari bir-biriga to'g'ri keladigan ikki insonda ana shularga erishish uchun ular foydalanayotgan usullarda jiddiy farqlar bo'lishi mumkin. Ana shu boshqachalik ortida shaxs xarakterining xususiyatlari turadi. Insonning xarakteridagi tipik holatlarda go'yo uning xulq-atvori uchun tipik dasturning poydevori qo'yilgan bo'ladi.

SHunday qilib, xarakterning xususiyatlari muayyan undovchi, vaj - sabab bildiruvchi kuchga ega bo'ladi, bu kuch ko'pincha hatti-harakat usulini tanlash, ba'zi qiyinchiliklarni engish uchun zarur bo'lgan vaqtlarda, stress holatlarida eng ko'p darajada namoyon bo'ladi.

3. Xarakter tipologiyalari bo'yicha tavsif.



Xarakter shaxsning atigi bir tomoni bo'lib ekstremal vaziyatda yoki shunchaki tanlash vaziyatida inson mavjud holatlardan ustun bo'lishga, shu jumladan, xususan o'z xarakteridan yuqori ko'tarilishga ham qodirdir. Psixologiya fanida xarakter va qobiliyatning shakllanib borishi bevosita shaxsning yosh davrlariga bog'liqdir.

Ma'lumki, har bir yosh davri o'ziga xos belgiga ega bo'lib, uning o'rnini hech qanday yosh davri bosa olmaydi. Biroq turli shaxslarda yosh davrlari turlicha kechishi fan nuqtai nazaridan izohlangan.

Xarakter xususiyatlarining variantliliigi ularning faqat sifat jihatidan rangbarangligi va o'ziga xosligida emas, balki miqdor jihatidan ig'odalanganligida ham namoyon bo'ladi.

154-rasm



Xarakter xususiyatlarining miqdoriy ifodalanishi, ya'ni ayrim belgilarning haddan tashqari kuchli namoyon bo'lishi shaxs xulq-atvori me'yoringing eng oxirgi marrasiga borib, patologik belgilar bilan chegaralanish holatida ko'zatiladi. Bu holat psixologiyada **xarakter aktsentuatsiyasi** ya'ni, me'yordan ortishi deb ataladi. Bunda shaxsda boshqalarga nisbatan barqarorlik bo'lgani holda bir xil qattiq hayajonlantiruvchi omillarga zaig'lik ortishi ko'zatiladi

Xarakter aktsentuatsiyasi turlari olimlar tomonidan turli xil ko'rinishda ajratib ko'rsatiladi. Ularning ayrimlari haqida to'xtalib o'tamiz:

Gipertim tip - bu toifadagilar o'ta kirishimli, so'zamol bo'ladilar, imoishoralar, mimika va pantomimika orqali o'z his-tuyg'ularini namoyon qiladilar. Ular to'satdan suhbatning dastlabki mavzusidan chetga chiqadilar. Bu toifadagi odamda o'z xizmat va oilaviy majburiyatlariga etarli tarzda jiddiy e'tibor bermasliklari oqibatida atrofidagi odamlar bilan qisqa kelishmovchiliklar yo'zaga keladi. Ularning ijobiy tomonlari ishchanlik, optimistlik, faoliyatlilik, tashabbuskorlik kabi sifatlari orqali namoyon bo'ladi. Ularning salbiy xislatlari - engiltabiat, jizzaki, o'z majburiyatlariga befarq munosabatda bo'lish kabi sifatlardir.

Distim tip - bu toifadagilar kamgap, tortinchoq bo'lishadi. Ularning aksariyati uyda o'tirishni xoxlashadi. Ular sershovqin davralarni yoqtirmaydilar va atrofdaigilar bilan kamdan-kam nizoga boradilar. Ularning ijobiy xislatlari: jiddiy, haqiqatgo'y, sofvijdonli. Salbiy tomonlari: sustkash, shaxsiyatparast, fikrlash doirasi tor.

Sikloid tip - bu toig'adagilarning kayfiyati tez-tez davriy o'zgarishi, buning oqibatida ularning atrofidagi odamlar bilan bo'lgan muomalasi ham o'zgarib turishi ko'zatiladi. Ularning kayfiyati chog' bo'lganda yaxshi hamsuhbat, kayfiyati yomon bo'lganda esa tundroq bo'lib qoladilar.

155-rasm

Ta'sirchan tip - bu toifadagilar muomalada tortinchoq, ko'p hollarda tund va injiq bo'lib, yolg'onchilikka, surbetlikka, nizoga moyildirlar. Shuningdek, bunday holatlarda ular doim faol bo'ladilar. Bu toifadagilar xotirjam bo'lganlarida sofdil, hayvonlar va kichkina bolalarni yaxshi ko'radilar, kayfiyatlari yomon bo'lganida esa injiq, jaxldor, o'zlarini idora eta olmaydilar.



To'xtaluvchan tip - bu toifadagilar me'yorida hamsuhbat, pisman, aql o'rgatuvchi, kamgapdirlar. Ular nizoli holatlarda faol, tashabbuskor bo'lib, tanlagan faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishga intiladilar. Ular o'ziga nisbatan o'ta talabchan bo'lib, ijtimoiy adolatga xayrihoh, shuning bilan birga arazchi, hamda qasoskor bo'ladilar. Ba'zida haddan ziyod o'ziga bino qo'ygan, to'g'riso'z, rashkchi, yaqinlariga va qo'l ostidagi xodimlarga nisbatan o'ta talabchan bo'lib qoladilar.

Sinchkov (pedant) tip - mojarolarga kam aralashib, xizmat doirasida o'zini qattiqqo'lddek tutib, atrofdagilarga ko'p talablar qo'yadi. Shuningdek yetakchilikni bajonidil boshqa odamlarga beradi. Ba'zida oila a'zolariga tartib borasida o'ta talabchan. Uning ijobiy xislatlari: sofdil, tartibli, jiddiy, sadoqatli. Salbiy tomonlari: rasmiyatchi, pisman, qiziqqon.

Tashvishli tip - bu toifadagilar past kirishimli, o'ziga nisbatan ishonchsiz bo'ladilar. Ular nizolarga kam aralashadilar va bu holatda qo'llab-quvvatlovchi va tayanch axtaradilar. Ular do'stlikni qadrlaydilar, o'z-o'ziga tanqid ko'zi bilan qaraydilar, o'ziga topshirilgan vazifalarni so'zsiz bajaradilar, o'zining himoyasizligi oqibatida ko'p hollarda hazil-xuzul uchun nishon bo'ladilar.

Jo'shqin (hayajonli) tip - bu toifadagilar tor doirada saralangan odamlar bilan aloqa qilishni afzal ko'radilar. Ular kam hollarda mojarolarga aralashib, xafachiliklarini ichlarida saqlaydilar. Ijobiy xislatlari: samimiylilik, rahm-shafqatlilik, o'zgalarning yutug'idan quvonadigan hamda bo'ysunuvchan. Salbiy tomonlari - yig'loqi, o'ta hissiyotli, izzattalab.

Namoyishkorona tip - tez muomalaga kirishuvchanlik, yetakchilikka intiluvchanlik, ko'ngilchanlik, boshqalarga tez ko'nikuvchanlik xususiyatlari mazkur tipga xosdir. Ularda xokimiyatni egallash hissi ustuvor bo'lib, maqto'vni juda yoqtiradilar. Bunday kishilar o'ziga ishonchliligi va o'ziga tortuvchanliklari bilan atrofdagilarning g'ashiga tegib, mojarolarni o'zlari keltirib chiqaradilar va bu holatda faol tarzda o'zlarini himoya qiladilar. Ularning ijobiy tomonlari - sabr-qanoatlilik, artistlik qila oladigan, boshqalarni o'ziga qarata oladigan, to'g'riso'zligidir. Salbiy tomonlari esa - xudbinlik, shaxsiyatparastlik, maqtanchoqlik, dangasalikdir.

Ekzaltirlashgan tip - bu toifadagilar o'ta kirishimli bo'lib, tez-tez baxslashadilar, lekin bahs ochiq mojarolarga etib bormaydi. Nizoli holatlarda ular bir paytning o'zida ham faol, ham sustkashdirlar. Shu bilan birgalikda do'stlari va

yaqinlariga bog'langan va ularga juda g'amxo'r. Ularda achinish hissi yuqori, yaxshi didli, hissiyotlari yorqin va samimiy bo'ladi. Salbiy tomonlari - vahimachi, bir onlik kayfiyatlarga yon bosuvchi.

Ekstraversiv tip - o'ta kirishimli bo'lib, bunday odamlarning do'stlari va tanishlari juda ko'p bo'ladi. Bunday odamlar ezmalik darajasigacha ko'p gapiradilar, har qanday ma'lumotni ulardan ochiqchasiga bilib olish mumkin. Bu toifadagilar do'stlar davrasida, ishdagi, oilada, ko'pincha yetakchilikda boshqalarga yon bosib, boshqalarga bo'ysunishni va chetda turishni afzal ko'radilar. Ular o'zgalarni diqqat bilan eshitishga tayyorlik, so'rashgan narsani bajarish kabi ijobiy xislatlarga egadirlar. Salbiy tomonlari: ta'sirga beriluvchan, engiltabiat, maishatga o'ch, ig'vo va g'iybatlarni tarqatishda ishtirok etadilar.

Introversiv tipuning boshqalardan farqli tomoni shundaki, ular o'ta iymonuvchan, haqiqiylikdan yiroqlashuvchan, o'z tuyg'ularini oshkor etishni xohlamaslik, faylasuflik qilishga intilishlari bilan xarakterlidir. Bunday odamlar yolg'izlikni yoqtiradilar, atrofdagilar bilan kam nizoga borib, qachonki ularning shaxsiy hayotlariga aralashgandagina atrofdagilar bilan ixtilofga boradilar. Ularda qat'iyatlilik, prinsipiiallik kabi ijobiy fazilatlar bilan bir qatorda qaysarlik, fikrlashning torligi, o'z g'oyalarini o'ta qat'iyatlilik bilan himoya qilish kabi salbiy xislatlar mavjud. Ular har bir narsaga o'z nuqtai nazarlari bilan qaraydilar, boshqalarning fikrlaridan o'z fikrlarini ustun qo'yadilar.

Bundan tashqari David G. Mayers bo'yicha xarakter tiplarini quyidagilarga ham bo'lib o'rganish mumkin:

✚ **Boshqaruvchi tip.** Bu tip insonlar o'ziga ishongan va g'ayratli, ahamiyatsiz sotsial manfaatlarga, agar bular mavjud bo'lmasa. Ular faol, ammo sotsial rejada emas, ularga boshqalarning baxt-saodati ahamiyatsiz, ular tashqi olam ustidan hukmronlik qilish xos. Asosiy ha'ëtiy muammolarini ular dushmanlik, antisotsial hal etadilar (jinoyatchilar, narkomanlar, qonunbuzarlar).

✚ **Oluvchi tip:** tashqi olamga tekinxo'rlik va o'zining ehti'ëlarining ko'p qismini boshqalar hisobiga qondirishga intiluvchi odamlar. Ularda sotsial manfaatlarga yo'q, ular boshqalardan ko'proq narsa olishga intiladilar. Ularning faolligi yuqori emas, ularning boshqalarga azob- uqubat keltirish ehtimli kamroq.

✚ **Qochuvchi tip:** bu insonlarning sotsial qiziqishlari, shaxsiy muammolarni hal etishdagi majburiy faolligi past, ular muvaffaqiyatsizlikdan qo'rqadilar va ha'ëtiy muammolarini echishdan qochadilar. Ular qiyinchilik èki omadsizlik tug'diradigan barchasidan qochadilar.

✚ **Sotsial tip:** Bu etuk talabga javob beradigan, sotsial manfaatlarga bog'lab turadi va yuqori faollikka ega. Bu inson boshqa insonlarga g'amxo'rlik ko'rsatuvchi, ular bilan munosabatga qiziquvchi, insonlarning asosiy ha'ëtiy muammolarini hal etuvchi muammolarni-ish, sevgi, do'stlik-hamkorlikni, shaxsiy

*mardlikni, mas'uliyatni talab etishini biladi va boshqa insonlarning rohatfarog'atida o'zining hissasi qo'shishga tayèr.*⁵³

Xarakter - shaxsning bir tomoni, lekin bu shaxs degani emas. Ekstremal vaziyatda yoki shunchaki tanlash vaziyatida qoldirilgan kishi holatlardan ustun bo'lishga, shu jumladan, o'z xarakteridan ham yuqori ko'tarilishga qodirdir. Kishining istalgan, shu jumladan, ichki, psixologik holatlarga qarshilik qilish qobiliyati uning o'zini o'zgartiradigan qudratli kuchi borligini, uni shaxs sifatida rivojlantirish negizini namoyish qiladi. Shuning uchun kishini xatti-harakatlarini tushuntirishga, uning xulq-atvorini oldindan aytib berishga har qancha urinishlar prinsip jihatidan o'zil-kesil bo'lishi mumkin emas, chunki shaxs bunday tushuntirishlarni qadrsizlantirishi, ularga qarshi harakat qilishi va boshqacha bo'lib qolishi mumkin, ya'ni faqat tashqi va ichki holatlarga muvofiqligi foydasigagina emas, balki o'zi ijtimoiy va umuminsoniy jihatdan qo'llanilishi foydasiga tanlash o'tkaziladi. Shaxs bunga qay darajada qodirligiga qarab, unda konkret xarakterologik emas, balki ijtimoiy va umuminsoniy qadriyatlari yo'zaga keladi.



4. Qobiliyatlar va ularning turlari.

Qobiliyatlar - shaxsning ma'lum faoliyatdagi muvaffaqiyatlarni, osonlik bilan biron faoliyatni egallay olishni ta'minlaydigan yakka psixologik xususiyatlaridir.

Inson qobiliyatlar yordamida bilim, ko'nikma va malakalarini nisbatan osonlik bilan egallab oladi va biror faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug'ullanadi. Qobiliyatlar faqat faoliyatda namoyon bo'ladi.



Qobiliyat turlari quyidagilar:

156-rasm



Umumiy qobiliyatlar mavjud bo'lgan kishi faoliyatning turli xillari bilan muvaffaqiyatli shug'ullana oladi. Umumiy qobiliyatga ega bo'lgan o'quvchilar odatda barcha fanlardan yaxshi va qiynalmay qo'yadilar.



Maxsus qobiliyatlar kishiga qandaydir muayyan faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug'ullanish imkonini beradi.

⁵³ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 320-321 b.

Insonning qobiliyatlari uning mayllari bilan maxkam bog`liqdir. Shuning uchun biror narsaga qiziqish, unga berilish ko`pincha faoliyatning ana shu turiga bo`lgan qobiliyatlarning mavjudligidan darak beradi.

Qobiliyat o`zi nima, u insonlarda qay tarzda namayon bo`ladi degan savolga, u insonlarning bosh miya faoliyatining ishlashi bilan bog`liq degan javobni olamiz. Masalan: Ba`zi bir insonlarda miyaning chap qismi ko`proq rivojlangan, boshqalarda esa o`ng qismi rivojlangan degan g`oyasini keltirishdi.

YUqorida yozganimizdek tajribalar ko`rsatadiki miyaning har bir qismi o`ziga xos funksiyani bajaradi. Miyaning chap qismi mantiqiyihatdan narsalarga baho beradi. O`ng miya - hissiyot bilan intuitsiya orqali bo`lib, narsalarni qabul qilishga yordam beradi. "Dixotomiya" - o`ng va chap miya qismlari bu fikr sizni osonlik bilan fikrdan chalg`itishi mumkin deb ogohlantirgan edi Sperri (1982). Hatto biz hikoya o`qiyotganimizda miyaning ikkala qismi ishlaydi – chap qism so`zlar va uning ma`nosini topadi, o`ng qismi hazil hissiyot va tassavurni baholaydi (Hellige,1993; Levy, 1985).⁵⁴

Layoqat nishonlari va qobiliyat. Ko`pgina olimlari qobiliyatlar tug`ma bo`ladi va avloddan-avlodga o`tib turadi, deb hisoblaydilar. Unchalik qobiliyatli bo`lmagan ko`pchilik kishilar orasida layoqatli kishilar oilalari ham bo`ladi, bu oilalardagi kishilarnig qobiliyatlari avloddan-avlodga o`tib keladi. Lekin qobiliyatlar to`g`risida bunga butunlay qarama-qarshi bo`lgan nuqtai nazar ham mavjud, bu nuqtai nazar tug`ma sifatlarni butunlay inkor qiladi va hamma narsa tarbiyaga, shartsharoitga bog`liq deb hisoblaydi. Ana shu nuqtai nazarni ham to`g`ri deb hisoblab bo`lmaydi. Qobiliyatlar miya va sezish organlarining tuzilishiga bog`liq, ular har-xil kishilarda tug`ilgan vaqtidayoq turlicha bo`ladi. Har bir kishida tug`ma layoqat nishonlari bor bo`ladi, binobarin, kelgusida biror qobiliyatni rivojlantirishga bo`lgan muayyan moyillik ana shunga bog`liq.

Lekin bu tabiiy layoqat nishonalari muvaffaqiyatli faoliyatning to`la-to`kis shart-sharoitlari bo`la olmaydi. Layoqat nisholarini rivojlantirish kerak, bu esa ta`lim tarbiya jarayonidagina ro`y beradi. Bundan tashqari, layoqat nishonalari ko`p qiymatlidir, ya`ni tegishli sharoitlar mavjud bo`lganda faoliyatga qarab layoqat

⁵⁴ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 105-b.

nishonalari asosida turli qobiliyatlar rivojlanishi mumkin. Layoqat nishonlari kishining go'yo «mudrab yotgan» kuchlari bo'lib, agar kishi tegishli faoliyat bilan shug'ullanmasa, bu imkoniyatlarni «uyg'otishi» mumkin emas. Bunday mashg'ulotlar uchun ijtimoiy shart-sharoit: moddiy ta'minot, muhit, o'qish imkoniyatlari va hokazolar zarur bo'ladi. Qulay sharoitlar mavjud bo'lganda ayrim kishilarda qobiliyatlar juda erta rivojlanadi. Odatda musiqa va tasviriy sanhatga bo'lgan layoqat unda ertaroq paydo bo'ladi. Kishilarda musiqa va tasviriy sanhatga bo'lgan layoqatdan bir muncha keyinroq adabiy qobiliyatlar paydo bo'lgan. Qobiliyatni rivojlantirishning ayrim shartlari. Qobiliyatlar faoliyat davomida rivojlanadi. Shuning uchun qobiliyatlarni rivojlantirishning birinchi sharti - faoliyatga bo'lgan ehtiyojni tarbiyalashdir. Ishlashni yoqtirmaydigan dangasa kishilarda qobiliyatlar rivojlanmaydi. Qobiliyatlarni rivojlantirish uchun jiddiy mehnat qilishning ahamiyati katta. Qobiliyat - avvalo sabr-toqatga ko'paytirilgan mehnat, mehnat va yana bir karra mehnatdir. Mehnatga bo'lgan ehtiyojni tarbiyalash uchun ishga qiziqish va unga odatlanish katta ahamiyatga egadir. Layoqat bilan qobiliyatni bir-biridan farqlay olish lozim. Layoqat bu odamni faoliyatga bo'lgan intilish, qobiliyat esa ushbu faoliyatni bajara olish imkonidir.

Qobiliyatlar - bu: insonni individual xususiyati;

+ inson biron faoliyatga bo'lgan yaroqligi; ushbu

+ faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug'ullanishidir.

+ Bundan tashqari qobiliyatlar bilim va malaka egallash dinamikasini aniqlaydi. Qobiliyatlarni sifat faoliyatda o'z imkoniyatlaridan to'laroq foydalana olishni ko'proq yutuqlar erishishni ko'rsatib beradi. Qobiliyatlar strukturasi yetakchi, tayanch xususiyatlar strukturasi yetakchi, tayanch xususiyatlar farqlanadi.

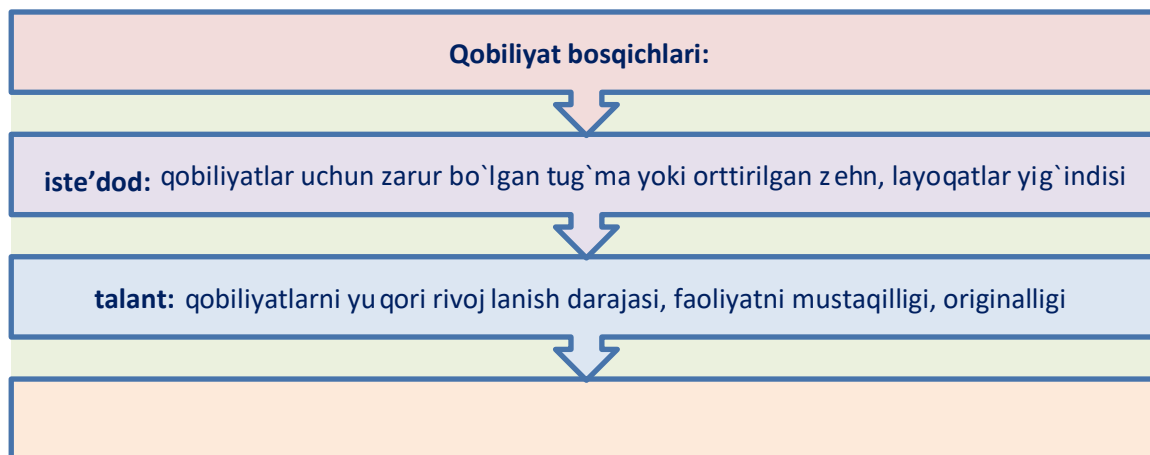
Britaniyaning Kolumbiya universitetidagi psixolog Stenli Koren (Stanley Coren, 1993) "CHapaqay sindromi" asarida jurnalistika qanday qilib ko'pincha ilm fanni soddalashtirishi va bezaklikni ko'rsatadi. U majlislarning birida psixolog Dorin Kimuraning nutqini eshitganini esladi, unda aytilishicha, chap quloq bilan musiqani eshitgan insonlar, o'ng quloq bilan musiqani eshitgan insonlardan ko'ra tezroq eslashdi.

O'quvchilarni ustidan tajriba o'tkazib shuni bildikki, chap quloq quloq o'ng miyadagi xujayraga ko'proq ma'lumotlar o'tkazib beradi va o'ng hujayra tashqarisidagi musiqalarni yaxshiroq o'zlashtiradi. Bir necha kundan keyin, New York Times jurnali yozdiki, London psixologi (Ontario viloyati) Dorin Kumura shuni aniqladiki, musiqiy qobiliyatlar miyadagi o'ng hujayra bilan boshqariladi.

New York Times gazetasi ma'lumotlardan kelib chiqib maqoladagi fikrini davom ettirib yozdiki, Londonning psixologiya doktori Dorin Kimura hamma qo'shiqchilar ma'lumotlarni o'ng miya xujayrasi bilan yaxshi o'zlashtirishini tasdiqladi. Keyingi maqolasida Angliyaning psixologi Dorin Kimuraning nima uchun mashhur qo'shiqchilar chapaqayligini tushuntirib berdi.²⁰⁹

Biror faoliyatning ayniqsa muvaffaqiyatli, mustaqil va original tarzda bajarilishini taqozo qiladigan qobiliyatlar birikmasi - **talant** deb ataladi. Ijodiy faoliyatga qobiliyatli bo'lgan kishilarni talantli kishilar jumlasiga kiritish mumkin. Talantlilikni yuqori bosqichi **geniallik** deb ataladi. Ijtimoiy hayotda, fan, adabiyot, san'at va shu kabi sohalarda prinsipial ravishda yangi bo'lgan biror narsa yaratgan kishilar geniylar deb hisoblanadilar.


157-rasm



geniallik: shaxsni eng yuksak darajadagi ijodiyot bilan o'zini namoyon qilish hodisasi

Tabiiy anatomik-fiziologik layoqat nishonalari qobiliyatlarning fiziologik asosini tashkil qiladi. Keyinchalik qobiliyatga aylanadigan layoqat nishonalarining majmui - iste'dod deyiladi.

158-rasm

<p>Qobiliyatlarni tarkib topishi va rivojlanishi</p> <p>– bu ko'nikmalarni natijasi bo'lib, ular qancha mustahkamlansa rivojlanish shuncha tez boradi. Qiziqishlar qobiliyatlarni rivojlanishda muhim rol o'ynaydi. Faoliyatga bo'lgan qiziqishni motivatsiya orqali qo'llab-quvvatlash faoliyat maqsadini odam uchun aktual ehtiyojga aylantiradi.</p>	
--	--

Malakalar, ko'nikma va bilimlarga nisbatan kishining qobiliyatlari qandaydir imkoniyat sifatida namoyon bo'ladi. Bu bilim va ko'nikmalar egallanadimi yoki egallanmaydimi, imkoniyat haqiqatga aylanadimi yoki yo'qmi, bo'larning hammasi ko'plab sharoitlarga borliq bo'ladi. Shart-sharoitlar jumlasiga, quyidagilar kiradi: tevarak-atrog'dagi odamlar kishining bu bilim va malakalarni egallab olishdan mang'aatdor bo'ladimi yo yo'qmi; unga qanday ta'lim beradilar, ana shu malaka va

ko'nikmalar kerak bo'ladigan va mustahkamlanadigan mehnat faoliyati qanday tashkil etiladi.

Kishining qobiliyati xilma-xil bo'lib, qiziqishlar va o'z ustida ishlash natijasida paydo bo'ladi va rivojlanadi. Faoliyatning mohiyatidan kelib chiqib, qobiliyat ham turlicha kasb egalarida turlicha namoyon bo'ladi, ayrim shaxslar bir necha sohalarga nisbatan ham qobiliyatli bo'ladilar.

Qobiliyatlar to'g'risida umumiy tushunchani vujudga keltirish uchun ularga aloqador omillar, tarkiblar bo'yicha ayrim ma'lumotlar keltirish maqsadga muvofiq: qobiliyatlar shaxsning psixologik xususiyatlar ekanligi; mazkur xususiyatga bilim, ko'nikma, malaka orttirish bilan erishilishini bog'lash muhimdir.

O'zgaruvchanlik asosida qobiliyatning rivojlanib borishi tayin, yoshlar komillikda jamiyat bilan ota-onasi hal qiluvchi rol o'ynashini va hattoki o'z intilishlari haqida o'ylashni boshlashadi.

YOshlik davrida yoshlarning barcha uy fikrlari o'ziga qaratiladi. YOsh avlod o'z tajribasini betakror deb o'ylaydi, ota-onalar va do'stlar uni tushuna olmasligini va hatto birinchi uchrashuv yoki maktabni yomon ko'rishni tushunmasligini xayoliga keltiradi. Birinchi muhabbat paytida yoshlar hattoki, "Ona birinchi muhabbat nimaligini bilmaysiz" deb aytishi mumkin. Piajening aytishicha, yoshlarning shunchalik intellektual darajaga etishi bu insoniy qonuniyatdir. Ularning taxmin qilish qobiliyati yaxshi rivojlangan. Biz fikr yuritishning yangi darajasini insoniy tabiat, haqiqatlik va adolat hamda yaxshilik va yomonlik haqida fikr olib borgandagina ko'ramiz.

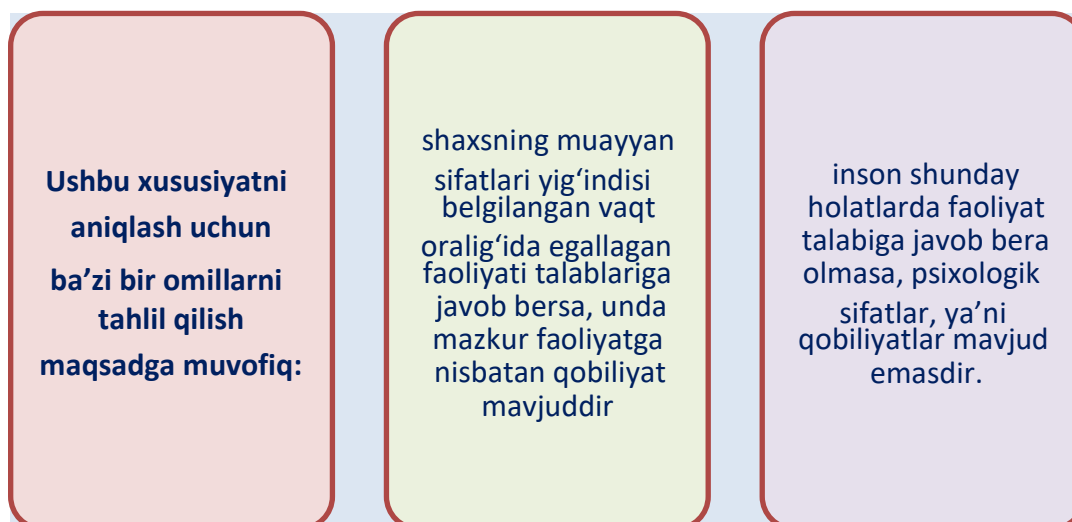
Ikkiyuzlamachilikni payqash ba'zida ota-onalar bilan achchiq bahsga olib keladi. SHuningdek yoshlarni o'zining idealiga quloq solishga majbur qiladi. Balki Piaje (1972) ta'lim va madaniyatning ta'sirini etarlicha baholamagandir. SHuning uchun ham rasmiy qonunchilikka olib keladigan odamlar soni oshirib yuborilgan. Ba'zi bir yoshlar mantiq va matematika fanlaridan etarlicha bilimga esa bo'lmasdan turib, bu darajada tafakkur qilishga qodir emaslar. Bolalik davrida qobiliyatlarning atrof-muhitdagi odamlar tomonidan tan olinmaganligi, keyinchalik xuddi ana shu qobiliyatlari tufayli jahonda munosib shon-shuhrat qozonishga musharraf bo'lgan juda ko'p allomalarning nomi olamda mashhur, chunonchi Albert Eynshteyn (nisbiylik nazariyasi asoschisi), Nikolay Lobachevskiy (yangi geometriya yo'nalishi asoschisi) va boshqalar o'qishida genial olim bo'lib voyaga etishish dalolatnomasi yo'q edi. Qobiliyatlar bilim, ko'nikma va malakalarda aks etmaydi, balki ularni egallash dinamikasida namoyon bo'ladi. Faoliyat uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirish jarayonida yuzaga chikadigan farqlar qobiliyat to'g'risida mulohaza yuritish imkonini beradi.⁵⁵

⁵⁵ gy, © 2010 by Worth Publishers 460-461b.

Demak, shaxsning faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish sharti hisoblangan, bilim, ko‘nikma va malakalarni egallash dinamikasida yuzaga chiqadigan farqlarda namoyon bo‘ladigan individual psixologik xususiyatiga qobiliyat deyiladi.

Qobiliyatlar individual-psixologik xususiyatlar, ya’ni bir odamning boshqa bir odamdan farq qiladigan belgilari sifatida ta’riflanadi. Psixologiya metodologik asosining ko‘rsatishicha, qobiliyat imkoniyatlar tizimidan tashkil topgan bo‘lib, u yoki bu faoliyatdagi zaruriy mahorat darajasi hisoblanadi. Psixologiya fani qobiliyat bilan faoliyatning muhim jabhalari bo‘lmish bilim, ko‘nikma va malakalarning aynan bir narsa ekanligini rad etar ekan, ularning birligini e’tirof qiladi. SHuning uchun qobiliyat faqat faoliyatda ro‘yobga chiqadi, lekin shunda ham aynan shu qobiliyatsiz amalga oshirilishi amri mahol faoliyat ko‘rinishlaridagina aks etadi, xolos. Faoliyat uchun zarur bo‘lgan bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirish jarayonida yuzaga chiqadigan farqlar, mulohaza yuritish imkonini beradi.

159-rasm



Iste’dodning asosiy belgilari quyidagilar:

- muvaffaqiyatni ta’minlash; faoliyatni mustaqil bajarish; originallik unsurining mavjudligi; qobiliyat hamda iste’dodlar yig’indisidan iborat ekanligi;
- individual-psixologik xususiyatga egaligi;
- ijtimoiy turmushni o‘zgartiruvchi, yaratuvchi imkoniyatga egaligi kabilar.

Psixologik ma'lumotlarni umumlashtirgan holda alohida ta'kidlab o'tish iste'dod tuzilishini oson tushunish imkoniyatini yaratadi, iste'dod shaxs psixik xislatlarining shunday murakkab birikmasidirki, uni:

- alohida, yagona maxsus qobiliyat bilan;
- xotiraning yuksak mahsuldorligi orqali;
- hatto noyob (kamyob, nodir) sifat tariqasida o'lchab bo'lmaydi;

Qobiliyatning sifat va miqdor tavsifi. Psixologiyada qobiliyat individualpsixologik xususiyatlar sifatida tavsiflanadi va uning asosida har bir insonning boshqa insondan tafovutlanadigan hislatlari, fazilatlarini yotadi. SHuning uchun har bir shaxsdan bir xil natija, bir xil sifat kutish mumkin emas, chunki insonlar o'z qobiliyati bo'yicha bir- biridan muayyan darajada farq qiladi. Binobarin, ular o'rtasida sifat va miqdor jihatidan farqlar ko'p bo'lishi mumkin. Qobiliyatning sifat tavsifi shaxsning qaysi individual-psixologik xususiyatlari faoliyat muvaffaqiyatining majburiy sharti tariqasida xizmat qilishini anglatadi.

Ularning miqdoriy tavsifi esa faoliyatga qo'yiladigan talablarga shaxs tomonidan qay yo'sinda bajarish imkoniyati mavjudligini bildiradi, ya'ni mazkur inson boshqa odamlarga qaraganda malaka, bilimlardan nechog'lik tez, oson, puxta foydalana olishini namoyon qiladi. Qobiliyat xususiyatlarining sifat jihatidan talqin qilinishida, birinchidan, maqsadga turlicha yo'llar orqali erishishga imkon beruvchi «o'zgaruvchan miqdor» majmui tariqasida, ikkinchidan, faoliyat muvaffaqiyatini ta'minlovchi shaxsning individual-psixologik xislatlari (fazilatlarini)ning murakkab majmuasi ko'rinishida gavdalanadi.

Hayotda ko'zi ojiz musiqachi, artist, shoir, rassom, muhandis va boshqa shu kabi kasb egalari ko'p uchraydi. Hatto eshitish qobiliyati past yoki umuman yo'qligi ham kasbiy-musiqaviy qobiliyatning rivojlanishiga keskin xalaqit bermasligi mumkin. Bu psixologik hodisa (bir qobiliyatni boshqa qobiliyat yordamida o'stirish, ya'ni kompleksatorlik xususiyati) har bir shaxs uchun kasb tanlash va qayta kasb tanlash (ikkinchi yoki uchinchi kasbni egallash ishtiyoqi) sohasida mislsiz keng ko'lamdagi imkoniyatlarni ochadi. Qobiliyatli shaxslar ijtimoiy turmushning turli jabhalarida o'z o'rnini topa oladi hamda yuksak yutuqlarga erishadi, hatto bir necha faoliyat turida muvaffaqiyat qozonishi ham mumkin.⁵⁶

Psixologiyada qobiliyatni miqdor jihatdan o'lchash muammosi o'ziga xos tarixga ega. XIX asrning oxiri XX asrning boshlarida qator psixologlar (Kettel, Termin va boshqalar) ommaviy ixtisoslar uchun kasb tanlashni amalga oshirish zarurati bilan bog'liq bo'lgan talablar ta'siri ostida ta'lim olayotganlarning

⁵⁶ gy, © 2010 by Worth Publishers 463-b.

qobiliyat darajasini aniqlashni taklif qilib chiqdilar. Bu bilan shaxsning mansabdorlik darajasida tutgan o'рни va uning u yoki bu mehnat faoliyatida, oliy o'quv yurtlarida ta'lim olishida, ishlab chiqarishda, harbiy xizmatda va ijtimoiy hayotda rahbarlik lavozimini egallashiga layoqatini aniqlash taxmin qilingan edi.

Biroq qobiliyatni miqdor jihatdan baholash muammosi jamiyatda paydo bo'lish davridan e'tiboran ikki xil xususiyat kasb etadi. Bir tomondan, u mehnatkash kishining aniq imkoniyatlarini ob'ektiv ravishda aniqlashga imkon beradi. Busiz amalda kasb tanlashga yo'llash uchun layoqatli kishini topish va tanlash qiyin bo'lar edi. Mehnat faoliyatida inson omili (ya'ni inson va uning qobiliyati) e'tiborga olinmaydigan oldingi davrga nisbatan qobiliyatlar e'tiborga olingan miqdoriy tadqiqotlar g'oyasining ilg'orligi ana shundadir.

Kishi egallagan faoliyat (mehnat, o'qish, sport va shu kabi)lar uning psixologik fazilatlari (aqliy xususiyatlari, emotsional-irodaviy sohalari, sensomotorikasi)ga yuksak talablar qo'yadi. Qobiliyat murakkab tizimga ega bo'lgan psixik fazilatlar yig'indisidan iboratdir. Uning sifati namoyon bo'ladigan fazilatlar yig'indisining tuzilishi pirovard natijada aniq faoliyat talablari bilan belgilanadi va har xil turlari uchun turlicha bo'ladi.

Qobiliyatning tuzilishi. SHaxs egallashi shart hisoblangan faoliyat, u xoh ta'lim, xoh mehnat, xoh o'yin, xoh sport bo'lishidan qat'i nazar, uning bilish jarayonlariga, aqliy xislatlariga, emotsional irodaviy jabhalariga, sensomotor sohasiga, xarakterologik xususiyatlariga muayyan talablarni qo'yadi va ularning hamkorlikdagi sa'y-harakati tufayli muvaffaqiyatlarga erishiladi. Psixologik ma'lumotlarga qaraganda, insondagi yuksak ko'rsatkichga erishgan sifat harchand ustuvorlikka ega bo'lmasin, u talablarni qondirish imkoniyatiga ega bo'lmaydi. Ayrim hollarda alohida namoyon bo'lgan psixik xususiyat (hislat) faoliyatning yuksak mahsuldorligi va samaradorligini ta'minlash qurbiga ega, u qobiliyat uddalay oladigan imkoniyat bilan bab-baravar, kuch-quvvat tariqasida vujudga keladi, degan faraz o'zini oqlamaydi.

Faktorli tahlil - barcha o'ziga xos aqliy qobiliyatlar orqali o'tadigan umumiy qobiliyat faktori mavjudligini aniqlash uchun psixologlar ularning o'zaro ta'sirini o'rganishadi. "Takrorlash tahlili" nomli statistika metodi izlanishlarga umumiy qobiliyatli o'lchash uchun testlarga kerakli savollarni tanlash imkonini beradi. Misol uchun lug'at bilan bog'liq savollarni oson ishlaydigan insonlar matnni ham yaxshi tushunishadi. Bu to'plam verbal intellekt faktorini aniqlashga yordam beradi. Boshqa savollar to'plamlari ham makon faktori va mulohaza faktorini o'z ichiga oladi.

Faktorli tahlil ishlab chiqarishga o'z hissasini qo'shgan CHarlz Spirman (Charles Spearman 1863-1945) bo'ladi. CHarlz Spirman o'ziga xos faktorlar asosida yotuvchi umumiy intellekt (faktor G) mavjud deb hisoblagan. Uning fikricha, insonlarda buyuk qobiliyatlar bo'lishi mumkin. Biroq verbal intellekt

faktori bo'yicha yuqori ko'rsatkichli odamlar odatda makon qobiliyati va mantiqiy qobiliyat faktorlarini echish natijalari bo'yicha o'rtachadan yuqoriroq natijalarga erishganlar. SHunday qilib har xil qobiliyatlar bitta guruhda bo'ladi degan kichik tendensiya mavjud. CHarlz Spirmanning fikricha bu G faktori bizning butun ongli faoliyatimizga javob beradi.

Gavard Gardner (Howard Gardner, 1983,1993,1995) Tyorstou g'oyasini maqullaydi, chunki u zakovat har xil qobiliyatdan kelib chiqqan degan edi. Uning fikricha miya jarohatlanganda bir qobiliyatni pasaytirish mumkin, hammasini ham emas. Gavard Gardner maxsus qobiliyatli ya'ni "Indigo" insonlarni ham o'rgandi.

Masalan; Daholik sindromi bor odamlar aqllilik testida baland natijaga erishadilar, chunki bunday insonlarda nodir qobiliyat bo'ladi. Misol uchun ular rasm chizishda, raqamlarda yoki musiqani eslab qolishda qobiliyatliroq bo'lishadi. Ular til o'rganishda qiynalishlari mumkin, lekin raqamlar bilan xuddi kalkulyatordek ishlay oladilar. Tarixiy sanalar, hafta kunlari ham shu jumladan hisoblanadi. Bu holatlarni hisobga olgan xolda, Gavard Gardner insonda bitta emas bir nechta qobiliyat to'plami bo'ladi va ular bir – biriga bog'liq emas degan xulosaga keladi. Faqatgina verbal va matematik qobiliyatlar bilan cheklangan holatda, u qobiliyatni musiqiy sayqallarga bog'liqni tasavvur qilish va tahlil qilishga va atrof muhitga va o'ziga ziyrak o'tkir nigoh bilan qarashini ta'kidlab o'tgan.

YOzuvchi T.S.Eliota, olim Albert Eynshteynni bastakor Igor Stravinskiy, raqqosa Mart Grexem, psixiatr Zigmund Freyd, jamiyat yo'l boshchisi Maxatma Gandi va tabiatshunos CHarlz Darvin alternativ zakovat sohiblari sifatida namoyon bo'lishgan. Gavard Gardner fikrlariga ko'ra, ko'chada o'sgan o'spirin keyinchalik namunalik ishchi bo'lib etishgan insonning biron bir markaziy

basketbol jamoasi etakchisining qobiliyatlari bilan bir xil bo'lmaydi, aksincha turli xil bo'ladi.

Sandra Skarr (Sandra Scarr, 1989) qarashlarida "Koshki edi insonlardagi bir sohada sezilgan kamchilik, boshqa bir sohada o'zini namayon qilganda edi, shunda dunyo ham adolatli bo'lar edi"- deb ifodalagan. Afsuski, dunyo biz o'ylaganimizdek odil emas, hamda qobiliyatlari orasida ham o'zaro moyilliklar bo'lib turadi.

Masalan: Aqli zaif insonlarda jismoniy qobiliyatlari ham kamroq bo'ladi. SHuning uchun bu kabi insonlar uchun maxsus olimpiada o'yinlari o'tkaziladi va ular adolatli o'yindan bahramand bo'ladilar.

Tadqiqodchilar Gavard Gardnerga ko'p marotaba turli hil qobiliyatlarni "zakovat" ostida birlashtirib o'tkazish o'rinlimi deb savol berishadi. Verbal va mulohazali ko'nikmalar muhimroq emasmi deb ham so'rashadi. Ularning fikricha zakovat – bu aqliy qobiliyat. Musiqaga va ritmikaga bo'lgan qobiliyatlarsiz ham yashasa bo'ladi va ularni "talant" (qobiliyat) deb atash maqulroq. Agar insonlarga jismoniy qobiliyat etishmasa, ularni aqliy qobiliyati etishmaydi deb hisoblash tug'rimi? Gavard Gardner ta'kidlaydiki, qobiliyatning barcha shakllari ichki ma'nogo ega va ular aniq bir madaniyat va kontekst ostida ortiriladi yoki shakllanadi.⁵⁷

I.P.Pavlov asarlarida **«badiiy», «fikrlovchi» va «o'rta»** tiplar deb qayd qilingan mazkur tipologiya kishining oliy asab faoliyati unda ikkita signal tizimi mavjudligi bilan belgilanishiga muvofiq ta'limot bilan bog'langandir. Birinchi signallar tizimi obrazli, emotsional va ikkinchisi ana shu obrazlar haqida so'zlar orqali signal berish bilan bog'liq, ya'ni signallarning signali bilan bog'liq. Garchi qobiliyatning rivoji har turli odamlarda mutlaqo bir xil bo'lmagan tabiiy shartsharoitlarga bog'liq bo'lsa ham, yuqorida ko'rib o'tilgan iste'dod nishonalari va qobiliyat o'rtasidagi nisbat, qobiliyat shunchaki tabiat in'omi emas, balki kishilik tarixining mahsuli ekanligini ko'rsatadi.

Inson hayoti davomida kasbidan tashqari paytlarda ham bir necha qobiliyat egasi bo'lishi mumkin. Masalan, o'qituvchi bir davrning o'zida duradgor, mohir tikuvchi bo'lishi; yirik fan allomasi yaxshi san'atkor, etuk sportchi bo'lish holatlari uchray turadi. Qobiliyatli shaxslar ijtimoiy turmushning turli jabhalarida o'z o'rnini topa oladi, hamda yuksak yutuqlarga erishadi, hatto bir necha faoliyat turida tekis muvaffaqiyatlar qozonishi ham mumkin. Kasb nuqtai-nazaridan kelib chiqib, pedagoglikning eng muhim qobiliyati ustuvorligida quyidagilar bo'lishi lozim.

⁵⁷ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 467-b.

Mavzu savollari

1. Temperamentning psixologik tavsifi va temperament turlariga psixologik xarakteristika.
2. Xarakter. Xarakter tuzilishi va xususiyatlari.
3. Xarakter tipologiyalari bo'yicha tavsif.
4. Qobiliyatlar va ularning turlari.

Asosiy adabiyotlar:

- 1.Nemov R.S. Psixologiya. Kniga 1-M.: 2003.
- 2.S.N.Jo'raeva., Z.Sh.Yunusxodjaev Kasbiy psixologiyasi.T- 14.162 bet.
- 3..F.I.Haydarov, N.I Xalilova. Kasbiy psixologiya. T.2010
- 4..G'oziev. E. G. Umumiy psixologiya.T.2010-544 bet
- 5..V.M.Karimova, N.X.Xolyigitova Psixologiya. T. 2014 – 172 bet

Internet saytlari:

- 6..www.ziyounet.uz – Ziyonet ta'lim portali
- 7..www.tdpu.uz – Nizomiy nomidagi Toshkent Davlat pedagogika universiteti sayti
- 8..www.pedagog.uz – Pedagogika yo'nalishiga oid kitoblar sayti

6-mavzu. Professiogramma, psixogramma, kareragramma

Asosiy savollar

1. Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik mohiyati.
2. Kasbiy saralash va profesional tanlovning kasbiy psixologiya fanidagi orni.
3. Shaxs temperamepnt tiplarining psixogramma tuzish bilan boq'liqligi.

O'quv maqsadi: *Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik mohiyati. Kasbiy saralash va profesional tanlovning kasbiy psixologiya fanidagi orni. Shaxs temperamepnt tiplarining psixogramma tuzish bilan boq'liqligi.*

Tayanch so'z va iboralar: *kasb, kadr, maorif, profессиografiya, psixogramma, karerogramma, turdogramma, reaktiv, xafaqon, faraziy obrazlar, timsollar, tasvirlar, psixologik portret, faoliyat.*



1. Kasbiy psixologiyada kasb tanlash ning psixologik mohiyati.

Kasb tanlash jarayoni ijtimoiy ahamiyat kasb etsada, lekin uning ortida alohida insonning bir qarashda sof individual tanlovi yotadi. Shunday ekan, birinchi navbatda shaxsning kasbiy ehtiyoji, motivi, layoqati, qiziqishi va qobiliyatini hisobga olish darkor. Aks holda umumiy xususiyatli yo'llanma ijobiy natijaga olib kelmaydi, chunki individuallik o'ziga xos talablarni taqozo etadi. Hatto oddiy kasb maorifi ham turlicha yondashuvni talab qiladi, binobarin, uni qondirmasdan turib tub maqsadga erishib bo'lmaydi. Kasbga yo'llash umumdavlat ahamiyatiga ega muammo hisoblanib, uni bosqichma-bosqich amalga oshirish O'zbekiston Respublikasida «Kadrlar tayyorlashning milliy dasturi»da alohida o'rin egallaydi.

Hozirgi zamon psixologiya fani bilimlarni egallashga nisbatan ichki ehtiyojga katta ahamiyat beradi va bu bilan shaxs xulq-atvorini bir muncha boshqarish imkoniyati mavjud ekanligini ta'kidlaydi. Shuning bilan birga talabada barqaror bilishga qiziqishni shakllantirish muammosiga alohida e'tibor qilinadi. Darhaqiqat, barqaror bilishga qiziqishlar qo'zg'atuvchi turtki (kuch) sifatida o'quv motivlarini vujudga keltiradi, muvaffaqiyatni ta'minlashga xizmat qiladi. Talabada bilimlarning muayyan sohasiga, u yoki bu faoliyat turiga qiziqishning tug'ilishi ko'p jihatdan shaxsni qay tariqa shakllanish imkoniyatini belgilaydi.

Kasb maorifi - o'quvchilarni kasbning mohiyati bilan, har bir kasbning shaxs oldiga qo'yadigan talablari bilan tanishtirishdan iborat ta'sirchan axborotlar majmuasidir. Ma'lumotlarning aniqligi, to'liqligi, xususiyva ijtimoiy ahamiyatiifodalanganligi bilan boshqa tarkiblardan ajralib turadi. Kasb maorifiinsonning yoshi, jinsi,saviyasiga ko'ra xilma-xil tarzda amalga oshiriladi, shakllari esa verbal va noverbal, kuzatuv va tanishuv, ko'rgazmali va grafik, uchrashuv kabi ko'rinishlarga ega.

Kasbiy maslahat - kasbga yo'llashning mohiyatini inson ongiga chuqurroq singdirish uchun, shaxsning ishtiyoqi va qobiliyatlariga mos kasb-hunar, ixtisoslik tanlashi uchun muhim ob'ektiv va sub'ektiv shart-sharoit yaratish, shu bilan birga kasb egallovchi (tanlovchi) ehtiyoji bilan murabbiyning kasbiy mas'uliyatidan kelib chiqqan holda ilmiy-amaliy

tavsiya va yo'llanmalar berish jarayonidir. Maslahat o'zining maqsadgayo'nalganligi, izchilligi, ob'ektivligi, axborotlar bilan to'yinganligi bilan boshqa asosiy qismlardan keskin ajralib turadi.

Kasbiy saralash - muayyan kasbni muvaffaqiyatli ravishda egallab, o'z oldiga qo'ygan fuqarolik burchini yuqori saviyada ado eta biladigan shaxslarni ajrata olish jarayondir. Amalda saralash kasbiy bilimlar shakllangan ma'lum ko'nikmalar, malakalarga asoslangan holda tekshirish me'zonlariga suyanib omilkorlik bilan oqilona saralash o'tkaziladi.

Oxirgi yillar davomida Buyuk Britaniya oliy o'quv yurtlarida talabalar soni keskin darajada oshib ketdi. Bu o'z navbatida ilmiy izlanish bosqichidagi talabalar qabul sonining oshishiga ham o'z ta'sirini berdi. Buyuk Britaniya oliy o'quv yurtlarida faoliyat yuritadigan ko'pchilik ilmiy xodimlar uchun, ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarning ishlariga rahbarlik faoliyatini yuritish ilmiy amaliyotlarining asosini tashkil qiladi; haqiqatdan ham ko'plar uchun bu mavqe'ning aniq talabi, ishning shart-sharoit taqozosi yoki ish tavsifnomasida

“ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarning ilmiy tekshirishlariga murabbiylik faoliyatini muvaffaqiyatli tugallandi” kabi jumlararni keltirib o'tish sababli bo'lishi mumkin. Ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarining ishlariga murabbiylik faoliyati haqida, ilmiy izlanish bosqichining turli ko'rinishlari yo'q'risidagi ma'lumotlar Falsafa fanlari doktori (Ph.d) va Falsafa fanlari nomzodi

(M.Phil)lariga e'tibor qaratilgan.⁵⁸

Har bir kasb maxsus bilimga va umumiy hamda maxsus tayyorgarlik natijasida inson tomonidan egallangan ko'nikmalar majmuasiga ega bo'linishini talab etadi.

Ijtimoiy faoliyat alohida ahamiyatga ega bo'lgan faoliyat turidir. CHunki u turli toifadagi ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlam a'zolariga xizmat ko'rsatishga qaratilgan. Kasbiy faoliyat sifatida ijtimoiy faoliyat 3 ta sohani o'z ichiga oladi:

50-rasm

⁵⁸ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 167.



ijtimoiy faoliyat - shaxs va oila darajasida



turli turkumga ega bo'lgan (yoshi, jinsi, qiziqishlari jihatidan) ijtimoiy faoliyat



ijtimoiy faoliyat - jamoatchilik orasida, turar joyida

Ijtimoiy faoliyat-shaxs va oila darajasida. Individual faoliyatning asosiy maqsadi, individning ijtimoiy moslashuvi va reabilitatsiyasi, uni o'rab turgan jamoatchilik orasidagi mojaroli vaziyatlarni hal qilishdan iboratdir. Masalan, bolaning oila tarkibida jismoniy va ruhiy jihatdan sog'lom o'sishi ota-onalarning ijtimoiy-madaniy mavqei hamda moddiy ta'minlanganligiga, ularning etarli darajada diqqat-e'tiborni ajrata olishlari borasidagi imkoniyatlariga, ta'lim muassasalarining joylashuvi (yaqin yoki uzoq), mazkur oila qaerda yashayotganligiga bog'liqdir. Sanab o'tilgan barcha vaziyatlarda bola va ularning ota-onalariga qonunchilikda belgilangan huquqlaridan foydalanishlarida doimo malakali mutaxassis yordamiga ehtiyoj seziladi. Ijtimoiy xodim qiyinchiliklarni aniqlashi, oila va individga ijtimoiy resurslar manbaiga murojaat qilish uchun maslahatlar berishi va tegishli joylar tomonidan qo'llab-quvvatlash ishlari tashkillashtirilishida yordam berishi mumkin.

Turli turkumga ega bo'lgan ijtimoiy faoliyat. Ijtimoiy yordam va qo'llabquvvatlanishga muhtoj bo'lgan guruhlar quyidagi tavsiflar asosida tasniflanishi mumkin:

- ✓ yoshi jihatidan (bolalar, yoshlar, qariyalar);
- ✓ jinsi jihatidan;
- ✓ o'xshash muammolari bilan (konfessional, yolg'iz ota yoki onalar uyushmasi, sobiq alkogolik va narkomanlar guruhi yoki b.).

Ijtimoiy faoliyat - jamoatchilik orasida, turar joyida. Ijtimoiy xodimning alohida e'tiborga molik faoliyat sohalaridan bu yashash joyida, jamoatchilik orasida xizmat ko'rsatishdan iborat. U ijtimoiy xizmatlar tizimining kengaytirilishi, jamoatchilik munosabatlarini mustahkamlash, yashash joyining o'zida iliq va muvaffaqiyatli ijtimoiy-psixologik iqlimning

yaratilishi, shuningdek, turli ko‘rinishdagi lokal tashabbuslar asosida yordam guruhlarini tashkillashtirishga yo‘naltirilgan.

Bu sohada O‘zbekistonga xos bo‘lgan mahalla kabi maxsus jamoatchilik tuzilmasining keng imkoniyat va qudratidan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Ijtimoiy faoliyatning mohiyatini quyidagicha belgilash mumkin. Bu individ, oila va guruhlariga ularning ijtimoiy huquqlarini amalga oshirish hamda barkamol tarzda ijtimoiy jihatdan o‘zligini namoyon etishda to‘sqinlik qiluvchi jismoniy, ruhiy, aqliy, ijtimoiy va boshqa kamchiliklarini bartaraf etish yoki kompensatsiya qilish maqsadidagi ko‘rsatiladigan yordamdir.

Kasb tanlash motivlari va ularning psixologik mohiyati haqida gap ketganda, shaxsda uchrashi mumkin bo‘lgan motivlardan quyidagilarni alohida ta’kidlash mumkin:

- ✚ biror o‘quv faniga nisbatan qiziqish;
- ✚ yurti, xalqi va Vataniga foyda
- ✚ keltirish istagi; shaxsiy qobiliyatini
- ✚ ro‘kach qilib ko‘rsatish; oilaviy
- ✚ an‘analarga rioya qilishi (vorislik);
- ✚ do‘stlari va o‘rtoqlaridan o‘rnak
- ✚ olganligi; ish joyining va o‘quv
- ✚ yurtining uyga yaqinligi;

moddiy ta‘minlanganlik;

o‘quv yurti ko‘rinishining chiroyliligi yoki unga joylashishning osonligi singari motivlardir.

Ma’lumki, har qanday faoliyat muayyan motivlar ta’sirida vujudga keladi va etarli shart-sharoitlar yaratilgandagina amalga oshadi. Shuning uchun ham ta’lim jarayonida o‘zlashtirish, egallash va o‘rganishni amalga oshirishni ta‘minlash uchun o‘quvchilarda o‘quv motivlari mavjud bo‘lishi shart. Shularni inobatga olib, rus olimi E.A. Klimov yoshlar iqtidorining yo‘nalishini aniqlash maqsadida faoliyat va kasb - hunar sohalarini asos qilib olib, metodika yaratdi va uning **“Differensial-dagnostik so‘rovnoma” (DDS)** deb atadi.⁵⁹ U barcha kasblarni ularning yo‘naltirilgan sohasiga ko‘ra 5 toifaga bo‘ldi:

- P(T) - tabiat (o‘simlik, hayvonlar, mikroorganizmlar);
- T - texnika (mashina, materiallar, energiyaning turlari) ; ➤
- CH(O)- odam (odamlar guruhi, jamoalar);

⁵⁹ Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 327.

- Z (B)- belgilar (turli ma'lumotlar, belgili simvollar);
- X (I)- badiiy, ijodiy obrazlar (tasviriy san'at, musiqa).

Demak, mehnat predmetiga qarab barcha kasblar beshta toifaga bo'linadi.

1. «Odam-tabiat». Bu yerda mehnatning asosiy, etakchi predmeti jonli tabiatdir. Bu tipga, masalan, quyidagi kasblar kiradi: urug'shunos, mevasabzavotshunos, davlat urug'chilik inspeksiyasining laboranti, chorvador-usta, ximik-bakteriologik analiz laboranti, zootexnik, agronom.

2. «Odam-texnika». Bunday kasblar tipida mehnatning asosiy etakchi predmeti texnika ob'ektlari (mashinalar, mexanizmlar va boshqa shunga o'xshashlar), materiallar, energiya turlaridan iborat bo'ladi. Jonsiz tabiat ob'ektlari (Er osti boyliklari, tuproq, suv, o'rmon va qishloq xo'jaligi mahsulotlari) ham ko'p jihatdan shularga o'xshagan bo'ladi.

3. «Odam-odam». Bu yerda asosiy mehnat predmeti odamlardir. Mazkur mehnat sohasida mayllar, kiziqishlar qay darajada ekanini aniqlashda o'quv predmetlaridan tashqari, siz shaxsan o'zingiz jamoa bo'lib o'tkaziladigan tadbirlarni tashkil etishda ishtirok etib orttirgan tajribangiz ham yordam beradi. Makzur tipga kiradigan quyidagi kasblarni ajratib ko'rsatish mumkin: - Radioelektron apparatlar va asboblarni montajchisi elektr va radiotexnika sohasida chuqur bilimga ega bo'lmog'i kerak.

4. «Odam-belgilar tizim». Kasblarning bu tipida shartli belgilar, raqamlar, kodlar, tabiiy yoki sun'iy tillar asosiy etakchi mehnat predmeti hisoblanadi. Hozirgi zamon kishisi belgilar va belgi tizimlari dunyosida tekstlar, chizmalar, sxemalar, kartalar, jadvallar, formulalar, yo'l belgilari ichida yashaydi. Binobarin, bularning hammasini biladigan tegishli mutaxassislar ham zarur. «Odambelgilar tizimi» tipidagi kasblar quyidagilarni o'z ichiga oladi: hujjatlarni (ona tilida yoki chet tilida) rasmiylashtirish, ish yuritish, matnlar va ularning qayta yozilishi, qayta kodlashtirilishi bilan bog'liq bo'lgan kasblar: tarjimon, sekretar-mashinistka, telegrafchi, texnik redaktor va boshqalar.

5. «Odam badiiy obraz». Kasblarning bu tipida badiiy obrazlar, ularning tuzilish usullari etakchi mehnat predmeti hisoblanadi. Bu yerda quyidagi kasblarni ajratib ko'rsatish mumkin: tasviriy faoliyat bilan bog'liq bo'lgan kasblar: badiiy mebellar ishlab chiqarish bo'yicha duradgor, toshga oyib gul soluvchi, yoritish elektrotexnigi (teatrda), poyabzal konstruktore-modeleri, dizayner-rassom va boshqalar.

Maxsus vaqt strukturasi talabalarga berilgan fan sohasi bilan birgalikda o'z shaxsiy qiziqishlarini olib borish uchun ham potensial imkoniyat taklif qilinadi.

Loyihalarga boshchilik qiluvchirahbarning roli o'qituvchilikdan ko'ra farq qiladi, ya'ni biri talaba tomonidan amalga oshirilishi kutilayotgan

*ishlar yo'nalishini berish bo'lsa boshqasi - Ko'makchi, dalda beruvchi mohirona mahoratlar majmui bilan qo'llab quvvatlovchidir.*⁶⁰

Kasblarni guruhlarga ajratishning o'ziga xosligi. Ta'lim tizimida faoliyat ko'rsatayotgan amaliyotchi psixologlar ishida o'quvchilarda qanday kasblarga moyilliklar mavjudligini aniqlash, ularni kasb-hunarga to'g'ri yo'llash, ular bilan kasb-hunarga oid masalalarda maslahat ishlari olib borish kabi masalalar muhimdir.

Inson shaxsi rivojlanishining shu bosqichida to'g'ri yo'lni tanlay olishi, uning kelgusi hayoti uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega. E.A.Klimov tomonidan taklif etilgan "Differensial-dagnostik so'rovnoma" (DDS) aynan psixologik amaliyotda keng qo'llanilib, o'zining samaradorligini, foydalanish uchun qulayligi bilan xarakterlanib kelayotgan metodikalardir.

Bu metodika yordamida sinaluvchining faoliyatni u yoki bu turidan qaysi birini ko'proq ma'qul ko'rishligi va shunga mos ravishda qaysi kasbga moyilligi aniqlanadi. Undan mehnat ta'limining boshlanish bosqichlarida, ya'ni hali kasbni o'zlashtirish mumkin bo'lgan vaqtda foydalanish va uning natijalariga asoslangan holda o'quvchiga to'g'ri maslahatlar berib uni o'zining individual-psixologik xususiyatlariga ko'proq mos keladigan kasb-hunarga yo'llash maqsadga muvofiq bo'ladi.

**2. Kasbiy saralash va
profesional tanlovning kasbiy
psixologiya fanidagi orni .**



Dunyoda 10000 dan ortiq kasb va mutaxassisliklar mavjud. Ushbu kasblarning birini qobiliyatlarimizga, dunyoqarashimizga eng asosiysi qiziqish va moyilliklarimizga qarab tanlashimiz kerak.

O'qituvchi xodimlar tomonidan qilinadigan loyiha va dissertatsiyalar nazorati bilan talabalarning tartib nazorati orasida nomutanosiblik mavjud. Birinchi talab bu — muddat(vaqt), loyihalashtirish mahoratida ikkala rahbar va nazoratchi ishtirokidan uddaburonlik g'ayrati talab qilinadi. Keyingi ikkinchi talab bu - o'z-o'zini anglash(o'zlikni anglash, ma'salan kimningdir shaxsiy yo'nalshi,jinsi,irqi,malakasi) talaba ko'nikmasi qobilyat bilan

⁶⁰ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed.p. cm. pp: 153.

*jipslashtiriladi. Bu nomutanosiblik qo‘shimcha mulohaza yuritilishini ta’minlaydi.*⁶¹

1920 yillarning ikkinchi yarmida rus psixotexniklari tez suratlarda kasbiy faoliyatnin tamoyilva usullarini ishlab chiqdilar. Shu tadqiqotlarni umumlashtirishi natijasida psixotexnikada maxsus yondoshuv professiografiyani shakllanishigaolibkeldi.Buyondashuvningmohiyati - kasblartasviri,umuman olganda professiografiyani o‘rganish, kasbning psixologik tavsifi va loyihalashtirishini o‘z ichiga oladi.⁶²

Professiografiya deganda kasblar va ularning bir-biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oldiga qo‘yiladigan talablarni bayon qilish majmuasi tushuniladi. Kasb-hunar oldiga qo‘yiladigan talablarni asoslash va ularni bayon qilish o‘ziga xos xususiyatga ega bo‘lib, u o‘zida umumiy hamda xususiy jabhalarni aks ettiradi. Bizning ta’rifimizcha, professiogramma - u yoki bu kasbga qo‘yiladigan talablardan kelib chiquvchi shaxsga xos bilim, malaka va ko‘nikmalarning uyg‘unlashgan yig‘indisidir. Boshqacha qilib aytganda, professiogramma - biror kasbning ijtimoiy-iqtisodiy, ishlab chiqarish va texnik, sanitariya-gigiena, psixologik va boshqa xususiyatlarini bayon etish usuli, kasbning turli ob’ektiv xarakteristikalarini tasnifidir. Professiografiyada ma’lum mehnat jarayonini tashkil etuvchi ob’ektlar belgilari, mehnat sub’ekti, mehnat predmeti vazifalari, vositalari va sharoitlari o‘rganiladi. Professiografiyaning asosiy tamoyillaridan biri - kasbiy faoliyatni o‘rganishda differensial yondashuv tamoyili hisoblanadi. Bu tamoyilning mohiyati professiografiyaning aniq amaliy masalalarini yechishga bo‘ysunishidir. Masalan, kasbiy konsultasiya va kasbiy tanlov uchun shunday kasbiy muhim belgilarni ajratish kerakki, ular sinovdagilarning kasbiy layoqatiga ko‘ra farqlanishi lozim. Malaka darajasini aniqlash uchun mehnat vazifalari, kasbiy bilim, malaka, ko‘nikma tavsifi muhim ahamiyatga ega. Kasbiy toliqishni o‘rganish uchun shunday belgilardan foydalanildiki, ular yordamida kasbiy toliqishning keltirib chiqaradigan omillarini aniqlaydi. Shunday qilib, profesioografiyaning differensial tamoyili kasbning o‘rganish usullarini uning tavsif, mazmuni, shuningdek, qo‘llanilish sohasi ya’ni professiografiya o‘tkazish xususiyatlari uning maqsadlari bilan belgilanadi.

Maqsadlari quyidagi faoliyat sohalari bilan bog‘langan bo‘lishi mumkin:

⁶¹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 153-b.

⁶² Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 471.



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

*Buyuk Britaniyada ilmiy izlanish bosqichida qilingan asosiy o'zgarishlardan biri boshqaruv apparatining yangilanishidir. 1990-yillarning oxiriga qadar, bu bosqichdagi talabalar universitetda ishlashgan, Tekshiruv mussasalari tashqi muhitda faoliyat yuritilgan ularning asosan bilim olish malakasi universitet dasturi, urf-odatlari, qonun-qoidalar va mahalliy amaliyoti yordamida belgilangan. Ba'zi bir qo'llab quvvatlash bo'limlari(masalan PPARC{hozirgi Fan va Texnologiya ta'minoti Kengashi }ESRC rahbarlik amaliyoti haqida yo'riqnomalar chop etdilar, boshqa bo'limlar singari (masalan: Milliy Bakalavrlk Kengashi, Marhabo Ishonch) va yuqoridagilar rahbarlik qilish jarayonida ikkala tomon ham rahbar ham talaba kutadigan asosiy natijalarni yoritib bergan,shunga qaramay, talabaning malaka sifati turlicha, har doim ham bir xil natijali bo'lmagan.*⁶³

Professiogrammaning tuzilishi va o'ziga xos xususiyatlari.

Kasbning inson oldiga qo'yadigan talablari majmuasi psixologik, ijtimoiy, iqtisodiy, texnikaviy va pedagogik jabhalarni qamrab oladi. Kasb va ixtisos asoslarini egallovchi yoshlar shu fanlarning barcha talabalariga moslashishi orqali mutaxassislik layoqatini rivojlantira boradi. Bu o'z navbatida kasbiy orientatsiya bilan bog'liq bo'lib, bizda kasb tanlashga yo'naltirish davlatning kompleks tadbirchoralari tizimidan kelib chiqadi. Har bir shaxs o'z istagi va layoqati asosida kasbni tanlaydi. Bu jaaryon

quyidagi shakllarda amalga oshiriladi:

⁶³ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 167.

- ✚ maktabda kasbiy ma'lumotlar berish;
 - ✚ kasb-hunar maorifi bilan shug'ullanish;
 - ✚ radio, televidenie, kino, matbuoda
 - ✚ tashviqot qilish; kasb yuzasidan
 - ✚ maslahatlar; kasbga saralash
 - ✚ (qobiliyatiga binoan); kasbga moslashish
- (adaptatsiyalash).

Mazkur sohada psixologik izlanishlar olib borgan K.K.Platonov bu borada

«**Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagi**» deb nomlangan sxema ishlab chiqqan.⁶⁴ Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagining muhim tomonlari quyidagilardan iborat:

- har xil kasb-hunar egasiga nisbatan
- qo'yiladigan talablar yuzasidan muayyan bilimning mavjudligi
- u yoki bu mutaxassislikka nisbatan jamiyat (viloyat, shahar, tuman)ning mehnat resurslariga ehtiyoji bo'yicha ma'lumotlar
- kasbga yo'naltiruvchining layoqati, qobiliyati, shaxsiy xususiyatlariga oid bilimlar



Psixolog E.A.Klimov qarashlariga binoan **professiogramma bu**.⁶⁵

- shaxsdagi bilish imkoniyatlari, avvalo sensor kanallari hamda ustivor signallarning faoliyatga mosligi (ko'rish, eshitish va boshqalar);
- axborotlarni saqlash va qayta ishlash bilan bog'liq aqliy faoliyatning xususiyati;
- xotira, tafakkur va nutqning faolyaitdagi ishtirokining adekvatligi;
- ishda, mehnat faoliyatida asab - psixologik zo'riqish, tanglikning mavjudligi;
- diqqatni boshqarish zarurati;

⁶⁴ Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: "PROSPEKT", 1998. C. 326.

⁶⁵ Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: "PROSPEKT", 1998. C. 491.

- ishda muvaffaqiyatni ta'minlovchi shaxs sifatlari, fazilatlarining mavjudligi;
- mehnat faoliyati tuzilishini tavsiflovchi integral psixofiziologik ko'rsatkichlar.

Yuqoridagi mulohazalardan tashqari professiogramma oldiga quyidagi talablarni qo'yish maqsadga muvofiq.

1. Ishning qanday nomlanishi va uning nimalardan tuzilishi (ishning nomi, mutaxassislik, kasb-hunar, lavozim, ishchi o'rni imkoniyati, mehnatning turdosh xususiyatlari va uning muhim tavsiflarining bayoni).
2. Ishning maqsadi, samaradorligi xususidagi ma'lumotlar.
3. Mehnat quroli sifatida nimalar qo'llanilishi.
4. Mehnat predmetining tarkiblari va ularning o'ziga xos jabhalari.
5. Mehnat faoliyati qaysi usullar yordami bilan bajarilishi.
6. Ish qanday vositalar yordami bilan bajarilish imkoniyati.
7. Ishni bajarilishining sharti va sharoitlari.

Professiogrammaning muhim tarkibiy qismi - psixogramma bo'lib, u mutaxassisning motivasion, iroda va emosional sohasining tavsifi hisoblanadi.

Psixogramma - kasbning psixologik portreti bo'lib, u aniq kasbda dolzarb bo'lgan psixologik funksiyalar guruhi bilan namoyon bo'ladi.

Psixogramma - faoliyatning psixologik xarakteristikalarini tasnifi bo'lib, mazmunan kasb egasi bo'lmish shaxsdan talab qilinadigan xususiyatlarni ifodalaydi. Ushbu atama fanga XX asr boshlarida nemis psixologi V.SHtern tomonidan kiritilgan.⁶⁶ V.SHtern o'z vaqtida shaxsning barcha psixologik qirralari, xususiyatlarini emas, balki faoliyatga yo'naltirilgan muhim tomonlarini qamrab oluvchi psixogrammaning qisman (boshlang'ich) tuzilishini o'rganishni taklif etgan. Bu erda gap biror kasb yo'nalishida faoliyat yuritadigan shaxs xususida emas, balki malakali mutaxassis portreti haqida boradi.

Demak, psixogramma haqida gap ketganda, kasb egasining psixologik portretini o'rganish nazarda tutiladi. Ayrim manbalarda faoliyat professiogrammasi atamasiga ham ta'rif berilgan: "Faoliyat psixogrammasi mehnat egasining kognitiv, emotsional irodaviy, motivatsiovan, individual psixologik va boshqa kasbiy muhim bo'lgan sifatlarga qo'yiladigan talablar hamda tavsifnomalar majmui"⁶⁷.

⁶⁶ Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: "PROSPEKT", 1998. C. 329.

⁶⁷ Hayitov O., Umarova N. Boshqaruv psixologiyasidan qisqacha izohli lo'g'at. Metodik qo'llanma.\\ Prof. V.M. Karimova umumiy tahriri ostida. – T.: "Fan va texnologiya", 2008.58,59-b.

53-rasm



Professiografik tadqiqot metodlari - kasbning ilmiy ta'siri, mehnatning (mehnat xulqi) tashqi, psixik

jarayonlar ko'rinishini ya'ni, mehnat sub'ektining ichki vositalariga bo'lgan integral psixologik tuzilmalarini nazarda tutadi.

Professiogrammalarning kasbga yo'naltirish va kasbiy tanlov maqsadida ishlab chiqishda psixodiagnostik tadqiqotlar juda muhim hisoblanadi. Qolgan tadqiqotlar o'quv-kasb muassasalarida talabalar, o'quvchilarni o'qishga qabul qilinadigan shaxslar ishlashi lozim bo'lgan sharoitlarni aniqlash uchun ahamiyatga ega.

Ammo ular ham muhim hisoblanadi, chunki aniq majburiyatlarni va mehnat sharoitlarini bilmasdan, kasbga yo'naltirish, kasbiy yo'nalganligini tashkillashtirish va kasbga nisbatan layoqatini aniqlab bo'lmaydi.

Bugungi kunda Buyuk Britaniya Oliy ta'lim tizimida faqatgina talabalarning soni ko'payibgina qolmay, avvalgi yillarga qaraganda ularning xilma-xilligi anchagina oshdi. Talabalar o'z moliyaviy holatlari, ijmoiy sinfi, oila sharoitlari va yoshlari bo'yicha juda katta farq qiladilar; xamda o'zlarini oldingi o'quv tajribalari, oliy ta'lim olish uchun sabablari, orzulari va maqsadlari bo'yicha; ularning dinlari, etnikligi va millati; hamda ularni qobiliyatlari, nogironliklari va maxsus yordamga muxtojliklari bilan farq qiladilar.

Ushbu xilma-xillik ko'proq va kengroq qatnashuv yo'nalishlariga uzviy bog'langan xolda shu narsa tan olinmoqdaki, o'zi tanlagan fan sohalarida muvaffaqiyat qozonishni istagan va shu maqsadda muxim yordamga muhtoj talabalarni ko'proq ta'limga jalb qilib tanlab olish zarurdir.

Talabalar har xil bo'lib, ularning shaxsiyatlari xam har xil bo'ladi, bu o'z navbatida xilma-xil ta'lim zaruriyatlarini yaratadi. Bugungi kunda talabalarda oliy ta'limni maqsadi yoki yuqori pog'onalarda ta'lim olish tabiati to'g'risida umumiy tushunchani topish qiyindir.

*Ko'p talabalar madaniy boy bo'lmagan muhitlardan kelib chiqqan bo'lishi mumkin, shuning uchun ba'zida ular o'qituvchilari tomonidan talab qilinayotgan asosiy talablarni boshlang'ich bosqichda yaxshi tushunib etsmasliklari mumkin. Bu o'z navbatida, o'qishga kirgan talabalarni o'qishda ikkinchi yilga qolib ketish foizini oshishi xavfiga olib kelishi mumkin.*⁶⁸

Karerogramma - bu mutaxassisni muhim bir ishda va joyda samarali natijaga erishishida qanday yo'lni bosib o'tishi uchun kerakli zaruriyat demakdir.⁶⁹

Bundan tashqari, ayrim manbalarda **trudogramma** atamasi sifatida ham ishlatiladi va quyidagicha ta'rif beriladi: trudogramma - kasb "missiya"si va uning jamiyatda tutgan o'rni; kasbning jamiyatga tadbiq etilganligi, kasbga doir mehnat predmetlari; kasbiy bilimlar, kasbiy faoliyatda samaraga erishish uchun zarur jarayonlar, xususiyatlar va xolatlar, mehnat vositalari; mehnat shartlari, tashkilot va korporatsiyalar mehnati, mehnat maxsulotlarini o'z ichiga oladi.

Shu bilan birga, kasbga doir malaka razryadlari, kategoriyalar va to'lovlarning professional darajasi, ish beruvchining kasbga doir xuquqlari, ish beruvchining kasbga doir majburiyatlari, kasbning insonga nisbatan pozitiv ta'siri, kasbning negativ tomonlari mazmunining umumiy tavsifnomasi sifatlarini qamrab oladi.⁷⁰



3. SHaxs temperamepnt tiplarining psixogramma tuzish bilan boq'liqligi.


Har bir hunar shaxs oldiga, uning psixik jarayonlariga muayyan talablarni qo'yadi. Masalan, o'spirinlarning o'qishi, mehnat faoliyati, muomala jarayoni, kasb tanlashi uchun fazo va vaqtni idrok qilishning katta ahamiyati bor. Har qanday kasbhunar, ixtisos va mutaxassislik uchun ish sur'ati, vaqt, ish qurollari, vositalarining fazoda qanday joylashganligini aniq bilish talab qilinadi. SHaxsni kasbga yo'llashda, uning olamni idrok



⁶⁸ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed.p. cm.pp: 113.


⁶⁹ Hayitov O., Umarova N. Boshqaruv psixologiyasidan qisqacha izohli lo'g'at. Metodik qo'llanma.\\ Prof. V.M. Karimova umumiy tahriri ostida. - T.: "Fan va texnologiya", 2008.31-b.

⁷⁰ Hayitov O., Umarova N. Boshqaruv psixologiyasidan qisqacha izohli lo'g'at. Metodik qo'llanma.\\ Prof. V.M. Karimova umumiy tahriri ostida. - T.: "Fan va texnologiya", 2008. 58-b.

qilish imkoniyatidan iborat fazilati va kuzatuvchanligi alohida rol o'ynaydi. Ba'zilar da moddiy narsalarga nisbatan kuzatuvchan bo'lsa, boshqalar psixologik jihatdan kuzatuvchandir. Shaxsning atrof- muhitdagi narsa va hodisalar haqida chuqur fikr yurita bilishi uning idroklilik darajasiga bog'liq bo'lib, bu fazilat kasb tanlashda juda asqotadi.

Yo'l transportining barcha turida harakatlarni idrok qilish va harakatni eslab qolish muhim. Transport xodimi uchun:  **harakat xotirasi** ham (harakatni eslab qolish, esga tushirish, esda saqlash, tanish, eslash, takrorlash);

 **emotsional xotira** ham (his-tuyg'ular bilan aloqador emotsional kechinmalarning voqelik bilan uyg'unligi);  **tasavvur xotirasi** (buyumlarning ko'rinishi, shakli, qiyofasini eslab qolish va esga tushirish);

 **so'z-mantiq xotirasi** (so'zlar va nutq bilan uzviy bog'liq bo'lgan fikrlarni eslab qolish hamda esga tushirish) barchasi o'ta muhim hisoblanadi.

Yoshlarni kasbga yo'llashda ularning xotirasidagi shaxsiy farqlarni hisobga olish maqsadga muvofiq. O'quv materiallarining turli-tumanligi xotirani o'tkirlashtirish, rivojlantirish uchun qulay sharoit yaratadi. Chunki kasb-hunarning xilma-xilligi xotiraning o'tkirligini talab qiladi.

Xotiraning hamma turlari va o'ziga xos jihatlari kasb-hunar, ixtisos, mutaxassislik tanlashda, turli-tuman kasblar to'g'risidagi ma'lumot axborotlarni o'zlashtirish, eslab qolish va keyinchalik esga tushirishda juda muhim rol o'ynaydi. Biror ixtisosni egallash uchun xotiraning yuqorida ta'riflab berilgan turlaridan birortasi albatta kerak bo'lib qoladi. Bu esa, o'z navbatida ishning samarali bajarilishini ta'minlaydi. Aqliy mehnat bilan shug'ullanuvchilarning xotirasi ayniqsa o'tkir bo'lishi lozim.

Tafakkur voqelikning miyada bevosita muhur etilgan mavhum va umumlashtirilgan in'ikosi bo'lgani sababli, uning barcha xususiyatlari psixogrammaning asosini tashkil etishi lozim. Zero, aqliy qobiliyat insonga xos yuksak fazilat bo'lib, muayyan operatsiyalar, xatti-harakatlar yordami bilan ro'yobga chiqadi. Inson mehnat faoliyatining barcha sohalarida o'zining aqliy qobiliyatidan samarali foydalanmog'i zarur.

Shaxsning fikr yuritish qobiliyatini aniqlovchi muhim mezonlardan biri muammoli vaziyatdir. Ta'lim jarayonida o'quvchilarni yoki talabalarni muammoli vaziyatni, topshiriqni echishga o'rgatish ularning bu aqliy qobiliyatini rivojlantirishga katta yordam beradi. Buning uchun talabalarga muammoli, jumboqli topshiriqni echish bosqichlarini ta'riflab berish joiz. Bunda qo'yilgan muammoning mohiyati tushuntiriladi, uni echish usullari,

vositalari qidiriladi, tanlangan usul hamda vositalardan foydalanib muammo echiladi, uning to'g'ri echilganligi tekshiriladi va hokazo.

Ta'lim oldiga qo'yilgan maqsadga erishish uchun bir element ortiqcha berilgan yoki biror sharti etishmaydigan, yo bo'lmasa o'zaro mantiqan bog'lanmagan topshiriq hamda masalalardan muammo sifatida foydalanilsa juda qimmatli natija olinadi. Qo'yilgan muammoning kasb-hunarga aloqador bo'lgani ma'qul. Muammoni hal qilishda tafakkurning mustaqilligi, ixchamligi, tezligi, mantiqiyliigi, izchilligi, o'tkirligi, teranligi, mahsuldorligi juda katta ahamiyatga ega.

Yangilik yaratishga intilgan har qanday shaxsni ijodiy farazsiz tasavvur etib bo'lmaydi. Yangilik yaratish yo'llari faraz qilish jarayonida vujudga keladi. Inson orzu, ezgu niyat qilmasdan, xayol surmasdan, o'ylamasdan yashay olmaydi. Ijodiy izlanish shaxsning psixologik tavsifi uchun katta ahamiyatga ega. Shaxsning xayol surish, faraz qilish, tasavvur etish qobiliyatiga qarab uning ma'naviy dunyosi to'g'risida muayyan darajada aniq fikrga kelish mumkin. Inson faraziy obrazlar, timsollar, tasvirlar tufayli tobora sezgir, mehribon, xushmuomala, saxiy bo'ladi.

Shunday qilib, faol bilish jarayoni inson faoliyatining hamma turlarida bir tekis ishtirok etadi va aks ettirishning mukammal bilish imkoniyatini kafolatlaydi. Bilish jarayonining xususiyatlari, mexanizmlari va qonuniyatlariga tayanib ish tutgan shaxs kamroq xato qiladi. Bu omillar uning xatolariga nisbatan ongli munosabatda bo'lishiga, yo'l qo'yan kamchiliklarini o'z vaqtida tuzatishiga imkon yaratadi.

Shaxsning xulq-atvori, temperamenti, salohiyati va boshqa hislatlari kasb tanlayuda alohida ahamiyat kasb etadi. Temperament shaxsning ruhiy xususiyatlaridan biri bo'lib, alohida olingan inson shaxsida ruhiy jarayon va faoliyatning vujudga kelishi, o'tishi, kechishi va dinamikasini belgilab beradi. Lekin psixik faoliyat dinamikasi temperamentga emas, balki shaxsiy sabablarga va shaxsning ruhiy holatiga bog'liqdir. Xuddi shu boisdan inson, temperamentidan qat'iy nazar, mas'uliyat hissini sezsa, o'z kasbida g'ayrat bilan ishlaydi, kasbini yoqtirmasa, aksincha, sustkashlik qiladi.

Psixogrammani tuzishda shaxsning qaysi temperamepnt tipiga kirishini bilish ham muhim o'rin tutadi.

Sangvinik - juda faol, har bir narsaga ham qattiq kulaveradi, yolg'on dalillarga jahli chiqadi. Ob'ektlar, ma'ruzalar diqqatini tez jalb etadi. Imo-ishorani ko'p ishlatadi, chehrasiga qarab kayfiyatini anglab olish qiyin emas. Juda sezgir bo'lishiga qaramay kuchsiz ta'sir (qo'zg'atuvchilar)ni seza olmaydi, serg'ayrat, ishchan, toliqmas. Faollik bilan reaktivlik munosabati muvozanatda, intizomli, o'zini tiya biladi, boshqara oladi.

Xatti-harakati jo'shqin, nutq sur'ati tez, yangilikni tez payqaydi, aql-idroki tiyrak, topqir, kiziqishlari, kayfiyati, intilishlari o'zgaruvchan. Ko'nikma va malakalarni tez egallaydi. Ko'ngli ochiq, dilkash, muloqotga (muomalaga) tez kirishadi. Xayoloti (fantaziyasi) yuksak darajada rivojlangan, tashqi ta'sirlariga hozirjavob.

Xolerik - sust senzitivlik xususiyatiga ega. Juda faol va reaktiv. Ko'pincha reaktivligi faolligidan ustun keladi. Betoqat, serzarda, tinimsiz. Sangvinikka qaraganda silliqroq, ammo ko'proq qotib qolgan. Qiziqishlari, intilishlari barqaror, xatti-harakatida qat'iylik mavjud. Biroq diqqatini bir ob'ektga to'plashda qiynaladi.

Nutq sur'ati tez va hokazo.

Flegmatik - senzitivligi sust. His-tuyg'usi ham o'zgaruvchan, shunga ko'ra bunday shaxsni kuldirish, jahlini chiqarish, kayfiyatini buzish qiyin. Ko'ngilsiz hodisa, xavf-xatar haqidagi xabarga xotirjamlik bilan munosabatda bo'ladi. Vazmin, kam harakat. Imo-ishoralari, mimikasi ko'zga yaqqol tashlanadi. Lekin serg'ayrat, ishchan, faol, chidamli, matonatli. Nutq va harakat sur'ati sust. Farosati qiyiqroq. Diqqatni to'plashi sekin. Qotib qolgan (regid). Diqqatni ko'chirishi qiyin. Intravertlashgan. Yangilikni qabul qilish qiyin. Tashqi taassurotlariga sustlik bilan javob beradi.

Melanxolik - senzitivligi yuksak. Sezgi chegarasi keng emas. Arazchan, xafaqon. Jimgina yig'laydi, kam kuladi. Sustkash. Tortinchoq, g'ayratsiz. Qat'iyli va mustaqilligi kam. Tez toliqadi. Ortiqcha ishchan emas. Diqqati beqaror. His-tuyg'usi sust o'zgaradi. Qotib qolgan. Intravertlashgan.

Shulardan kelib chiqib, temperament tiplari xususiyatlarini faoliyat talablariga moslashtirish mumkin, buning uchun:

- + talabalar temperamentiga mos keladigan kasb-hunarturini
 - + tanlash; shaxsning psixik xususiyatlariga mos
 - + tushadigankasbni aniqlash; talabalarning individual-
 - + psixologik xususiyatlarini hisobga olish; temperamentga
- xos kamchiliklarini (illatlarni) bartaraf etish lozim.

Demak, shaxsni qaytadan shakllantirish yo'li bilan temperamentni faoliyat talablariga qisman moslashtirish mumkin;

SHaxsning faoliyatga ongli, faol va ijodiy munosabatda bo'lishi uchun, unda individual uslubni shakllantirish - eng zarur shartdir.

Kasbga yo'naltirish jarayoni - shaxsning individual-tipologik xususiyatlari va his-tuyg'ularini, layoqat, iste'dodni hisobga olish, shuningdek, yoshlarni fan asoslari va psixologik bilimlar bilan qurollantirish, ularning kasb-hunar, ixtisoslik, mutaxassislik oldiga

qo'yiladigan psixografik, professiogramkali talablarga moslashishga imkon beradi, inson o'zi tanlagan sohasida amal pog'onalariga ko'tariladi, o'z ishida muvaffaqiyatlarga erishadi.

Umuman olganda, san'at va gumanitar fanlarda quyidagilar umumiydir: ular o'zlarini malaka va bilimlarini yetkazib berilishi uchun tuzilgan ta'lim emas, balki bilim majmui bilan mas'uliyatlar tizimi atrofida tuzilgan yoki amaliyot majmui (amaliy san'at holida) deb tushunadilar. Bu "majmua"lar aniq atama bilan ta'riflash uchun chegaralarini aniqlash juda qiyin bo'lsada, olimlar va amaliyotchilar tomonidan doimo munozara qilinib kelinsada, bu ta'rif to'g'ri bo'ladi.

Albatta, bu kabi farq sun'iy darajada bo'ladi. Bilim yoki amaliyot bilan shug'ullanish tushunish metodlarini egallab olishni talab etadi va bular esa o'z navbatida texnik tushunishni talab etadi (masalan, til yoki ma'lumot tahlili, yoki artefaktlarni qilinish jarayonlarini tushunishda). Talaba "tabiatan" shug'ullana olmaydi. U yoki bu shaxsning fanga oid bilimi biz yondasha oladigan va bera oladigan usullarni o'rganishi yoki anglab yetishi shart, bu ta'lim haqiqatda qonuniy jihatdan "malakalar" mukammallashtirilishi deb ta'riflanishi mumkin. Ammo, bu mukammallashtirish ta'lim tajribasining g'oyasi boshqaruvchi yetkazib berilishi emas. Bunda biz yirik paradoksga duch kelamiz.⁷¹

YOshlarni kasbga yo'llashda ularning his-tuyg'ulari va irodalarini hisobga olishning ham ahamiyati qiymatli, chunki talabalarning his-tuyg'usi, kayfiyati, stress va ob'ektiv holatlari o'rganilmasa va e'tiborga olinmasa, ko'zlangan «Kadrlar tayyorlashning milliy dasturi»dagi maqsadga erishib bo'lmaydi. Buning uchun iste'dodli yoshlarni tanlash, ularni individual o'qitish, zarur shart-sharoitlar yaratish, reyting va modul tizimlari asosida ularga saboq berish, ta'limning davlat standartlari talabiga javob beradigan, komil insonlikka intiluvchi shaxslarni kamol toptirish muhimdir.

Mavzy savollari

1. Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik mohiyati.
2. Kasbiy saralash va profesional tanlovning kasbiy psixologiya fanidagi orni.
3. Shaxs temperamepnt tiplarining psixogramma tuzish bilan boq'liqligi.

Asosiy adabiyotlar:

⁷¹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm.pp: 299.

- 1.Nemov R.S. Psixologiya. Kniga 1-M.: 2003.
- 2.S.N.Jo'raeva., Z.Sh.Yunusxodjaev Kasbiy psixologiyasi.T- 14.162 bet.
- 3..F.I.Haydarov, N.I Xalilova. Kasbiy psixologiya. T.2010
- 4..G'oziev. E. G. Umumiy psixologiya.T.2010-544 bet
- 5..V.M.Karimova, N.X.Xolyigitova Psixologiya. T. 2014 – 172 bet

Internet saytlari:

- 6..www.ziynet.uz – Ziyonet ta'lim portali
- 7..www.tdpu.uz – Nizomiy nomidagi Toshkent Davlat pedagogika universiteti sayti
- 8..www.pedagog.uz – Pedagogika yo'nalishiga oid kitoblar sayti

7-mavzu: Shaxsning kasb mahoratidagi yuksalishi

Asosiy savollar

1. Iqtisodchi-pedagoglarni tayorlashda muloqotning psixologik va pedagogik xususiyatlari.
2. Kasbiy psixologiyada individual-psixologik xususiyatlar tushunchasiga kiruvchi sifatlar va kasb tanlashga layoqatning mavjudligi.
3. Kasbiy qobiliyatning asosiy turlari hamda ularini professional faoliyatda namoyon bo'lish shartlari.
4. Kasbiy qobiliyatlarni o'stirishda pedagogik mahoratning roli.

O'quv maqsadi: *Iqtisodchi-pedagoglarni tayorlashda muloqotning psixologik va pedagogik xususiyatlari. Kasbiy psixologiyada individual-psixologik xususiyatlar tushunchasiga kiruvchi sifatlar va kasb tanlashga layoqatning mavjudligi. Kasbiy qobiliyatning asosiy turlari hamda ularini professional faoliyatda namoyon bo'lish shartlari. Kasbiy qobiliyatlarni o'stirishda pedagogik mahoratning rolini o'rganish.*

Tayanch so'z va iboralar: *munosabat, muloqot, individual-psixologik, xarakter, temperament, diolog, monolog, polilog, layoqat, qobilyat, mahorat, individual, professionalizm, intellektual.*



**1. Iqti sodchi -pedagoglarni
tayorlashda muloqotning
psixologik va pedagogik
xususiyatlari.**

Rivojlanib borayotgan jamiyatimizda sogʻlom avlodni, komil insonlarni voyaga yetkazish masalasiga katta eʼtibor berilmoqda. Komil insonning muhim sifatlaridan biri muloqot madaniyatidir. Muloqot inson hayoti va faoliyatining muhim shartidir. Aynan muloqot yordamida insonlar tabiatni oʻzlashtirish va oʻz ehtiyojlarini qondirish uchun birgalikda harakat qilish imkoniyatlariga ega boʻladilar.

Hozirgi kunda ijtimoiy amaliyotda muloqot va shaxslararo munosabatlar muammosi muhim ahamiyat kasb etmoqda. Muloqot va uning asosiy xususiyatlari, samarali muloqotning psixologik aspektlari, muloqotga oʻrgatishga oid psixologik mashqlar, samarali muloqotning psixologik vositalarini oʻrganish ishbilarmonlik faoliyatida asosiy oʻrinni egallamoqda. Muloqot psixologiyasi fani muloqotning yuqorida keltirilgan va boshqa jihatlarini nazariy va amaliy jihatdan chuqur oʻrganishga yordam beradi. Shuningdek talabalarda muloqot psixologiyasi boʻyicha amaliy koʻnikmalarni shakllantirishga xizmat qiladi. Insonning oʻzini qurshab turgan olam bilan oʻzaro birgalikdagi harakati odamlar oʻrtasida ularning ijtimoiy hayoti va ishlab chikarish faoliyati jarayonida tarkib topadigan obyektiv munosabatlar sistemasida yuz beradi. Har qanday ishlab chiqarish odamlarning birlashuvni taqozo etadi. Ishlab chiqarmoq uchun odamlar birlashmogʻi lozim. Lekin kishilarning hech qanday birligi unga jalb etilgan odamlar oʻrtasida bogʻlanish oʻrnatilmagan va ular oʻrtasida tegishli xamjihatlikka erishilmagan boʻlsa, birgalikda toʻlakonli faoliyat yurita olmaydi. Masalan, oʻqituvchi oʻquvchilarga biron-bir narsann oʻrgata olishi uchun, ular bilan munosabatga kirishishi shart.

Munosabat - odamlar oʻrtasida, birgalikdagi faoliyat ehtiyojlaridan kelib chiqadigan boglanishlar rivojlanishining koʻp qirrali jarayonidir. Munosabat birgalikda faoliyat koʻrsatuvchilar oʻrtasida axborot ayirboshlanish munosabatini oʻz ichiga oladi. Munosabatga kirishuvchilarning oʻzaro birgalikdagi harakati nutq jarayonida faqat soʻzlar bilan emas, balki harakatlar, xatti-harakatlar bilan xam ayirboshlashdan iborat. Muloqot jarayonida munosabatga kirishuvchilarning birbirlarini idrok eta olishlarini taqozo qilishidir. Munosabat qonuniyatlarini bilish hamda munosabat oʻrnatish malakalari va qobiliyatlarini rivojlantirish har bir inson uchun,

ayniqsa pedagog uchun g'oyat muhimdir. Negaki, uning kasbiga ko'ra vazifasi ham agar u o'quvchilarni o'zi bilan birgalikdagi faoliyatga unumli jalb qila bilgan, tarbiyaning maqsadlari va vazifalariga javob beradigan tarzda o'zaro birgalikdagi harakat va o'zaro hamjixatlikni yo'lga qo'ya olgan, ya'ni to'laqonli pedagogik munosabatni o'rnatgan taqdiridagina muvaffaqiyatli hal etilishi mumkin.

4-rasm

Pedagogik munosabat deganda pedagog va

o'quvchilar jamoasi o'rtasida o'zaro birgalikdagi harakatning mazmungan axborot ayirboshlashdan, o'quvchilarning tarbiyaviy ta'sir ko'rsatish va o'zaro hamjixatlikni tashkil etishdan iborat tizimi, usullari va malakalari tushuniladi.



Pedagog ushbu jarayonning tashabbuskori sifatida maydonga chiqadi va uni tashkil etadi hamda unga boshchilik qiladi. Pedagogik munosabat bir tomondan, o'quv-tarbiya jarayonining hissiy holati bo'lib, ikkinchidan tomondan esa, uning bevosita mazmuniy ta'rifi sifatida namoyon bo'ladi.

Munosabatning birgalikdagi faoliyat bilan aloqasi aniq ravshandir. Kishi birgalikda faoliyat ko'rsatayotganda zaruriyatga ko'ra boshqa odamlar bilan birlashishi, ular bilan muomalaga kirishishi, ya'ni aloqa o'rnatishi, o'zaro hamjixatlikka erishishi, kerakli axborot olishi va javob tariqasida axborot berishi lozim. Bu o'rinda munosabat faoliyatning bir tomoni, bir qismi, uning eng muhim informativ jihati, kommunikatsiya sifatida namoyon bo'ladi.

Turli xil ta'lim yo'nalishlari, jumladan muxandislik va biznes sohasi talabalarida seminarlar davomida intensiv o'qitish g'oylari sinab ko'rildi. Talabalardan o'zlari bilan devorga ilingan ikkita biri qo'lda va biri raqamli formatda chizilgan daraxt rasmlarini olib kelish so'raldi. Keyin ulardan rasm chizish amaliyotining oddiy lekin asosiy prinsiplarini namoyon etuvchi rassomchilikning kichik bosqichlarini amalga oshirishlari kerakligi aytili.

Har bir bosqichda natijalar talabalar tomonidan muhokama, tahlil va ifoda qilindi. Ikki soat davomida, prinsiplarga rioya etgan holda, har bir talaba professional, ko'rgazma standartidagi suratlarni chizishdi. Ularning yakuniy seminardagi ishlarini birinchi seminardagi ishlari bilan solishtirish natijasida ular rivojlanishning asosiy elementlarini aniqlay va baholay oldilar. Va muhimi, san'at talabalari bo'lmaganlari vizual til va ijodkorlikni kashf qilish uchun etarli darajada o'zlarini vakolatli his etdilar.

Seminarlarni kuzatishda, ta'lim xodimlari talabalar va seminar yetakchisi o'rtasidagi muloqotga asoslangan, studiya muhitida baholash jarayonini ifoda eta oldilar.

Ahamiyatga molik boshqa tomonlar "kichik bosqichlar" metodi, rasmlarni kritik baholash, yuqori energiya, motivatsiya va rohatlanish guruh dinamikasi – yuqori natijalarni erishish uchun xizmat ko'rsatish kabi usullarni ishlatishdir. Umumiy baholash seminarlar maqsadi emas, balki asarlar ko'rgazmalari bilan tuzilgan to'liq rivojlangan dasturlar doirasida birlashgan bo'lishi mumkin.⁷²

Yaratilgan narsa (qurilgan bino, shehriy satr, o'tkazilgan daraxt, yaratilgan yoki ijro etilgan qo'shiq) - bu, bir tomondan, faoliyat mavzusi bo'lsa, ikkinchi tomondan esa vosita sifatida namoyon bo'ladiki, kishi uning yordami bilan ijtimoiy hayotda o'zini qaror toptiradi. Negaki, bu narsa boshqa odamlar uchun yaratilgandir.

SHu orqali odamlar o'rtasidagi munosabat bevosita o'z aksini topadi, ijod qilayotganlarga va bajarayotganlarga ham, iste'mol qilayotganlarga va o'zlashtirayotganlarga ham tegishli bo'lgan umumiy narsani ishlab chikarish tariqasidagi munosabat hosil bo'ladi.

Darhaqiqat, shu o'rinda yana bir boshqa nomutanosiblik mavjud bo'lib, u o'quvchining ingliz tilini o'rganayotgan vaqtida o'zining ona tilini yo'qotib borishi holatida namoyon bo'ladi. Bu kabi bilingualism Amerika Qo'shma Shtatlarida va immigrant fuqarolar orasida oddiy holbo'lib qolgan (Tse, 2001).

Mana bu holatni tasavvur qiling: Birinchi avlod vakillari immigrantlar mamlakatga kirib kelgan va ingliz tilini o'zlarining kunli ehtiyoji va ishi yuzasidan o'rganishadi, lekin uylarida o'zlarining ona tilini oila a'zolari davrasida yoki do'stlari bilan muloqotda ishlatishadi. Xatto ularning bolalari ingliz tilini o'rganish va ishlatish uchun ota-onalari tomonidan kuchli bosim oladilarva ushbu holat bolaning ona tilisini va ingliz tilini aralashtirib o'rganishiga olib keladi. Bolalar balog'at yoshiga yetgunlaricha ingliz tilida ona tillaridan ko'ra ravon yozib, so'zlab keta boshlaydilar xatto o'z ona tillarini ishlatishga xohislari ham yo'qolib boradi (dastlabki immigrantlarni nabiralari).

Ushbu holat bir qarashda muammo bo'lib ko'rinmasligi mumkin, lekin bu muammoni oldini olish uchun bia o'qituvchilar ma'suliyatni o'z zimmamizga olishimiz kerak negaki immigrant o'quvchilar begona tilning ko'rsatmasini olib kata bo'lishadi. Haqiqattan ham ushbi holatga ko'z yumib

⁷² A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 49,50.

ketib bo'lmaydi. Izlanishlar shuni ko'rsatadiki, tilni yo'qotish o'quvchining ingliz tilini o'rganish qobiliyatiga ta'sir o'tkazadi.

Agar ona tilde so'z boyligi yuqori bo'lsa, demak ikkinchi tilda ham so'z boyligini oshirish vaqti tejaladi (Hansen, Umeda & McKinney, 2002). Biroq o'quvchilar faqat ona tilini saqlab qolishgina anglab yetishadi. Agar o'quvchi hamma tilalarda beo'xshov mahorat va qobiliyatga ega bo'lsa uning ona tilini saqlab qolish juda ahamiyatli shuning uchun ham nutq bo'yicha mutaxassislar yordam kerak bo'ladi. Izlanishlar shuni ko'rsatadiki, agar mutaxassisning o'zi ham ona tilini va shuningdek ingliz tilini ravon gapirsa shunda o'quvchiga samara beradi ekan (Kohnert, et al., 2005). Umuman, til yo'qolishi kamaytirish bolaning bilim salohiyatiga yordam beradi chunki tilni saqlab qolish o'quvchilarning va ota-onalarning o'rtalaridagi muloqotni boyitadi. Ikkita til bilan ishlashda ota-onalar bir xil maromda bolalarning bilimni oshirishda ro'l o'ynashadi va o'qituvchilarning ishini qo'llab-quvvatlashadi masalan uy vazifalariga ko'maklashgan holda (Ebert, 2005).⁷³

Pedagogik muloqot - bu «shaxsning eng yaxshi tomonlarini aniqlash va ochib berishga yordam beruvchi ijodkorlik shaklidir. U boshqa insonning qadrgimmatini hurmat qilish, insoniyat tomonidan ishlab chiqilgan axloq, odatlarning oddiy qoidalariga amal qilishga asoslanishini» esda saqlash zarur.

Muloqotning nazariy asoslarini L.S.Vigotskiy, V.N.Lyeont'yev, M.G.Davlyetshin, E.G'oziyev, SH.K.Mardonovlar o'rganganlar, ushbu tushunchaning faoliyatdagi mantiqiy-metodologik izohlarini ishlab chiqqanlar. Pedagogik muloqot - bu bir vaqtda boshqa insonlar bilan harakatlar, fikrlar, syezgilar, hayajonlar almashish hamda insonning o'z qalbiga, xotiralariga, vijdoniga, orzulariga murojaat etishidir. Snu bilan birga, ijtimoiy-faol, individual-ijodiy, amaliy-priedmyetli faoliyatdir.

Ta'kidlab o'tilgan tildagi va amaliyotdagi farqlar tilga bog'liq hamda ma'daniy guruhlar munosabatlarda va qarashlarda bir-biridan farq qiladi. Farqlar haqida to'liq tasvirlangan tavsifnoma ensiklopediadan joy olgan (misol uchun Birx, 2005). O'qituvchilar uchun qarashlar markazida muhim o'rin egallagan o'zigaxoslikdir ya'ni "siz kimligiz" ma'nosini anglatadi. Boshqa ma'daniy amaliyotlar va qarashlar insonlarning o'ziga xosligi haqida qanday fikrda bo'lishiga qarab tushuntiriladi.

Oq tanlilar, Amerikaning o'rta tabaqa vakillarida, o'zlik bu mustaqil va yagona birlik – qaror qabul qilish sababi, tanlovlar, imkoniyatlar va harakatlarni aks ettiradi (Greenfield, et al., 2003; Rogoff, 2003). O'zlikning

⁷³ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 218-b.

*ushbu ko'rinishi maktablarda ham yashirin holda mavjud bo'ladi, chunki o'quvchilar o'zlarining muvaffaqiyati yoki mag'lubiyatiga o'zlari ma'suliyat his qilganlarida, ular guruhdan ko'ra individual ravishda sinovdan o'tadilar. O'qituvchilar singari biz ham o'quvchilarni bir yaxlit holda ko'ramiz, xatto biz bu qarashni amaliyotda kata sinflardagi zo'rlashlar tufayli sinab ko'rmasakda. Qanaqa holatga tushsa ham, o'qituvchilar mustaqilo'zlikka ishonib kelishadi.*⁷⁴

Muloqotda asosiysi-birdamlik, do'stonalik, bag'rikyenglik, fidokorlik hisoblanadi.

Ma'lumki, pedagogik muloqot asosan uch shaklda amalga oshiriladi:

- monolog;
- dialog; ➤ polilog.

Pedagogik muloqot jarayonida monolog - maruzachi yoki o'qituvchining tinglovchilar yoki o'quvchi-talabalar qarshisiga chiqib nutq so'zlashi, darsni bayon etishidir. Ayni shu usul talim-tarbiya jarayonidagi asosiy vosita ekanligi to'g'risida ongimizga o'rnashib qolgan tasavvurlar mavjud. Bu xolatda gapiruvchi malumotlarning asosiy tayanch manbai xisoblanadi va faqat undagina faollik talab qilinadi.

Monolog egasi o'zi mustaqil tarzda muloqot mazmunini tinglovchilarga etkazish va o'z mavqeini takidlash imkoniga ega bo'ladi. Lekin auditoriya, yani tinglovchilar unga nisbatan ancha passiv mavqeda bo'ladilar va bu narsa malumotning kichik bir qisminigina idrok qilish va eslab qolishga sabab bo'ladi. Shuning uchun xam o'qituvchi bu kamchilikning oldini olish uchun auditoriyani faollashtirishning boshqa yo'llarini qidirishga majbur bo'ladi.

Pedagogik muloqot jarayonida dialog - o'quv mavzusi yoki muammoni guruh sharoitida o'qituvchi bilan birgalikda va xamkorlikda muhokama qilish yo'lidir. Shuning uchun bu usul tinglovchilarni nafaqat faollashtiradi, balki auditoriyada ijodiy muhitning bo'lishi va fikrlar almashinuvidan har bir ishtirokchining manfaatdorligini ta'minlaydi. Ya'ni, tinglovchilar o'quv jarayonining obektidan uning subektiga aylanadilar.

Dialog jarayonida o'qituvchi va o'quvchilar o'rtasida fikrlar almashinuvi, bilimlarni o'zaro muhokama qila olish uchun real sharoit yaratadi. Lekin dialogni tashkil etishdan avval o'qituvchi auditoriyaning u yoki bu xususda bilimlar va tasavvurlarga ega bo'lishini inobatga olishi zarur, aks xolda o'zaro muloqot samarasiz va mazmunsiz tortishuvga aylanib ketishi mumkin.

Dialog jarayonida uni tashkil etgan shaxs auditoriyaning u yoki bu muammo yuzasidan bilimlarini diagnostika qilish va shunga mos tarzda o'z

⁷⁴ David G. Mayers Psychology, ©2010 by Worth Publishers 221-b.

ishini tashkil etish imkoniyatiga ega bo'ladi. Aynan shu xolat dialogning eng muhim psixologik ahamiyatidir.

Pedagogik muloqot jarayonida polilog - guruh ichidagi munozaradir. U tinglovchilar yoki o'quvchilarning faolligini yanada oshirish, ulardagi ijobiy qobiliyatlarini rivojlantirish maqsadida ishlatiladi.

Polilog jarayonida guruh azolarining har biri muhokama qilinayotgan masala bo'yicha o'z fikrini bildirish imkoniyatiga ega bo'ladi, o'qituvchi esa ushbu jarayonning tashkilotchisi sifatida o'quvchilar yoki talabalar faoliyatiga bevosita aralashmaydi. Bu usul dars mavzusi ko'proq nazariy xarakterli bo'lib, yangi

g'oyalardan ularning amaliy jihatlari keltirib chiqarilishi zarurati bo'lganda qo'l keladi.

Yanada kattaroq darajada qaraydigan bo'lsak, ko'plab ma'daniyat vakillari va etnik guruhlar mustaqil o'zlikka yaqin bo'lgan nimagadir yoki sizning munosabatingizga va mas'uliyatingizga qaratilgan g'oyaga ishonishad, sizning avtobiografiyangizga yoki tanholigizga emas (Greenfield, 1994; Greenfield, et al., 2003). Ushbu ma'daniyatlarda eng obro'li inson g'ayritabiyy yoki jamoa sardori bo'lmaydi. Shunaqangi inson aslida alohida hisobga olinadi. Eng nufuzli inson oilasi va do'stlari bilan yaxshi munosabatda bo'lsa, qolaversa o'sha inson ular oldidagi burchlarini his qiladi.

Qaysidir ma'noda biz insonlar hammamiz ichki shaxsiyatni qadrlaymiz va shuning uchun o'zimizni o'zaro bog'liq deb o'ylaymiz. Individual interdependent o'zlik o'rtasidagi farq shuki ma'nodorlik ya'ni ko'plab sof bo'lmagan ma'daniyatlar interdependentlikka (bir-birigabog'liqlikka) urg'u berishadi.⁷⁵

O'qituvchilik kasbi aniqroq aytganda o'qituvchilik sharafiga – bu asosan yoshlarga o'zlarining yashirin qobiliyatlarini anglashlariga yordam berishdir.⁷⁶

Eng qo'pol shaklda, bu bo'linish aktiv rejalashtirish (o'qitish) va passiv o'zlashtirish (ta'lim); ozroq qo'pol shakli, sintez va o'xshatish (ta'lim) ikki asosiy masalada, masalalar o'rtasida bog'liq bo'lishi yoki kelib chiqishi, faoliyatga yo'naltirilganligini (talabani o'qitish, mavzuni o'qitish) nazarda tutadi.

Bu lingvistik strukturalar yoki xatto, oddiygina so'z boyligi ham, qo'pol bo'linishga majbur bo'layotganlari aniq "o'qitish va ta'lim" atamasi, albatta, o'qituvchini ham, talabani ham jalb qiluvchi bo'linmagan amaliyotga tegishli bo'ladi. Bu hollarda (va) bog'lovchisi alohida elementlarni birlashtirishdan ko'ra, jipslashtiruvchi kuch sifatida juda kuchli o'qilishi kerak. Ammo bu, xatto, niyat bo'lsa ham, atamalarning alohida funktsiyalarini nazarda tutishda yetarlicha kuchga ega.⁷⁷

Pedagogik muloqot pedagogik faoliyatda muhim o'rin tutadi. Biz guruh va jamoaga kirar ekanmiz, doim unda turli rollarni bajarishga to'g'ri keladi. Rasmiy guruhda boshliq rolini o'ynasak, kasalxonada bemor, do'konda haridor, oilada rafiq yoki rafika, ota-ona oldida esa farzandlik rolini bajaramiz.

Pedagogika sohasida chuqur shaxsiy tajriba yoki ilmiy yo'nalishda ko'rsatilgan ijobiy natija katta o'qituvchi lavozimi uchun juda muhim ko'satgichlardir. Ta'lim berish va kerakli adabiyotni mutolaa qilish, o'rganish o'rtasidagi bog'liqlikni anglab yetish domla yoki "professor" unvonini olishning negizidir. Pedagogning lavozimini oshirganda o'tkaziladigan suhbat yoki test tekshiruvlari kishi o'sha bog'liqlikni yaxshi tushunishini tekshirishga qaratilgan.

⁷⁵ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 223-b.

⁷⁶ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 82-b.

⁷⁷ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, pp: 299-230.

Steve Ketteridge, Stephanie Marshall. – 3rd ed. p. cm.

Ilmiy ishlar olimlarning bilimlarini ommaga yetkazadi va boshqa izlanuvchilarga ham tadqiqot uchun imkoniyat yaratib beradi. Bundan tashqari, ilmiy ish orqali kishi taniqli bo'lishi va obro' orttirishi mumkin. Shu sababdan, lavozimni ko'tarish komissiyasi kishining ilmiy ishlariga alohida e'tibor berishadi.

Boyerning 1990-yildagi ilmiy tadqiqotlarni o'zgartirish va unga ko'proq ahamiyat berish taklifi ko'plab oliygoh va institutlarda qo'llab-quvvatlandi.⁷⁸

Pedagogik muloqotda ta'lim psixologiyasi, tarbiyaning psixologik asoslari, o'qituvchi va o'quvchi munosabatlari, o'qituvchi psixologiyasi, maktablarda ta'limtarbiya jarayonlarini boshqarish muhim o'rinni egallaydi.

Yoshlarni kasbga tayyorlash jarayonida murabbiy, ustoz va o'qituvchilar ko'pincha guruh shaklida to'plangan auditoriya bilan ishlaydilar. Tinglovchilar auditoriyasi - o'ziga xos ijtimoiy jamoa bo'lib, ularni bilim, malaka va ko'nikma olish istagi birlashtiradi. Kasb va unga oid bilimlar muloqotning asosiy predmeti bo'lib, darsni tashkil etuvchi inson guruh sharoitida ishlash texnologiyalaridan bohabar bo'lishi shart.

Kasbiy oientatsiya yoki kasb ta'limi sohasida ishlayotgan mutaxassisning auditoriya bilan ishlaganda qo'llaydigan asosiy quroli tushuntirish, yo'naltirish, e'ttqodni shakllantirish bo'lgani bois u eng avvalo pedagogik muloqot jarayonidagi ma'lumotlar almashinuvi texnologiyalarini bilishi kerak.

2. Kasbiy psixologiyada individualpsixologik xususiyatlar tushunchasiga kiruvchi sifatlar va kasb tanlashga layoqatning mavjudligi.



Har bir shaxs o'ziga xos individualdir. Ya'ni, har birimizda muayyan ma'noda hech kimda qaytarilmaydigan sifatlar, nuqsonlar va fazilatlar kompleksi mavjudki, biz aynan shu bilan betakror, o'zimizga xos insonmiz. Bu sifatlar avvalo bizning o'zgalar bilan muloqatimizda, ish-faoliyatni yuritishimizda, fe'latvorimizda, yurish-turishimiz, kasb tanlashimiz, jamiyatda o'zimizni tutishimizda va unga bo'lgan munosabatlarimizda namoyon bo'ladi.

«O'qitish va ta'lim» va «bilim va tushunish» san'at va gumanitar fanlar uchun qo'pol atamalar bo'lib, ularni qo'llay olamiz deya olmasakda, ammo ular mahorat bilan qo'llaniladi. San'at va gumanitar fan ta'limi uchun asosan na bilim yetkazib berilishi, na malakalarni yetkazib berilishi muhim emas deb tushuniladi. Bundan ko'ra, talaba vao'qituvchi qaytarish va bilim olishda bir xilda jalb etiladi. Bu jarayonning bir qismi sifatida, "malakalar" konstruksiyalari sifatida ham, bilim

⁷⁸ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.— pp:492.

3rd ed.p. cm.

olish va olmaslikdagi omillarni aniqlashdek kuchli hisoblanishi shart. Qisqasi, bu sohalaridagi o'qituvchilar talabalarga nimani o'ylashni va qanday o'ylashni aytmaydilar; ular talabalarning o'zlari o'ylashlarini rag'batlantirishga va bu jarayonni keng o'quv asosida faoliyat yuritayotgandek tushunishlariga harakat qiladilar. Bu yo'l bilan o'qituvchi ham, talaba ham bir xilda bilim majmuini, san'atda esa parallel tarzda amaliyot majmuini yaratish vaqaytarish bilan mashg'ul bo'ladi. Bu fanlarda aniq narsani ta'kidlashdek tuyulishi mumkin: masalan, agar fikrlar va g'oyalar o'zgarmaganda Mekoulining kitobi bilan tarixni o'qitayotgan bo'lardik; agar badiiy qiziqishlar bir xilligicha qolsa, butun mamlakat bo'ylab "Ingliz tili" kafedralari o'quv rejaga muvofiq yozuvchilarni o'tishayotgan bo'lardi.⁷⁹

Kasbiy psixologiyada har bir kasb egasi, xodimning o'ziga xosligini bilish, shunga qarab unga topshiriqlar berish, proforientatsiyani o'tkazish, boshqarish muammolari echiladi. SHuning uchun ham shaxsning individual-psixologik xususiyatlari masalasi bu fan uchun ham o'ziga xos dolzarblik kasb etadi. SHu o'rinda avvalo individ tushunchasidan sal farq qiladigan "individuallik" tushunchasiga izoh berish darkor.

"Individuallik"- konkret bir insonni boshqa bir insondan farqlovchi barcha o'ziga xos. Betakror xususiyatlar majmuini bildiradi.

Ya'ni, individuallilik - insonning noyobligi, originalligini ifodalovchi kategoriyadir. Bu noyoblik ayrim insonlarda o'ta namoyishkorona bo'lib, yarq etib ko'zga tashlansa, boshqa birovlarda u deyarli sezilmaydi ham. Bundan tashqari, individual psixologik xususiyatlarga temperament, xarakter, qobiliyatlardan tashqari irodaviy sifatlar, hissiyot (emotsiyalar), ijtimoiy ustanovkalar ham kiradi.

Psixologiya shaxsning individual-psixologik xususiyatlari kompleksiga quyidagilarni kiritadi:

➤ shaxsning temperamenti va temperamental xususiyatlari;

➤ shaxsning xakteri yoki fe'l-atvor xususiyatlari; ➤ shaxs qobiliyatlari va kasbiy layoqati masalasi.

Temperament va layoqatlar individning dinamik-o'zgaruvchan psixik faoliyati jarayonini ta'minlovchi sifatlarini o'z ichiga olib, ular shaxsda ontogenetik taraqqiyot jarayonida shaqllanadigan boshqa xususiyatlarga asos bo'ladi. Temperament xususiyatlari odam bir faoliyat turidan ikkinchisiga, bir emotsional holatdan yoki bir malakalardan boshqasiga almashtirgan paytlarda reaksiyalarning egiluvchan va dinamikligini ta'minlaydi.

Kishining harakatlardagi o'zgarishi tabiiy ravishda ko'pincha tarbiyalangan ustanovkalar va odatlarga, vaziyatning talabiga va shu kabilarga bog'liq bo'ladi. Ammo so'z yuritilayotgan individual g'arqlar o'zlarining tug'ma asosiga ega

⁷⁹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, p: 302.

bo'lishi shubhasizdir. Bunday g'arqlar bolaligidayoq ma'lum bo'la boshlaydi, xulqatvorning va faoliyatning turli sohalarida ko`rinadi va alohida barqarorligi bilan ajralib turadi.

Proforientator, amaliyotchi psixolog hamda pedagog har bir temperament tipining asosiy xususiyatlarini bilishi va uni boshqarish yo'llarini shogirdlarga, o'quvchilarga o'rgatishi lozim.

Masalan, har bir tip vakili o'ziga xos tipik xususiyatlar sohibi bo'ladi:

Xolerik - oliy asab tizimi muvozanatsiz bo'lgani bois, uning asab tizimida qo'zg'aluvchanlik tormozlanish jarayonlaridan hamisha ustun keladi, shuning uchun u o'ta harakatchan, hissiyotlari bo'yicha qiziqqon, kayfiyati juda tez o'zgaruvchan, lekin lozim bo'lganda butun bor kuchini safarbar etish ishga kirishib, uddalaydigan,

serzarda va badjahl odam. Odamlar orasida uni tanish oson, u doimo ajralib turadi, hammani og'ziga qaratib, o'z so'zini ta'kidlashni xushlaydi, gapini bo'lishsa, achchig'i tez chiqadi, tanqidni xush ko'rmaydi. Juda faol va reaktiv. Ko'pincha reaktivligi faolligidan ustun keladi. Betoqat, serzarda, tinimsiz. Qiziqishlari, intilishlari barqaror, xatti-harakatida qat'iylik mavjud. Biroq diqqatini bir ob'ektga to'plashda qiynaladi. Nutq sur'ati tez.

Sangvinik - kuchli, lekin unchalik muvozanatlashmagan asab tizimi sohibiga shunday xususiyatlar xoski, uning reaksiyalari tez, tez qarorlar chiqara oladi, psixik faolligi yuqori, kirishuvchan, mimikalarga boy, qiyinchiliklarga dosh berishi yaxshi, hayotga chanqoq, intiluvchan, oldiga qo'ygan vazifasini oxirigacha etkazishga kuchi etadi, kayfiyatini boshqara oladi. YA'ni, sangvinik - juda faol, har bir narsaga ham qattiq kulaveradi, yolg'on dalillarga jahli chiqadi.

Ob'ektlar, ma'ruzalar diqqatini tez jalb etadi. Imo-ishorani ko'p ishlatadi, chehrasiga qarab kayfiyatini anglab olish qiyin emas. Juda sezgir bo'lishiga qaramay kuchsiz ta'sirni seza olmaydi, serg'ayrat, ishchan, toliqmas.

Faollik bilan reaktivlik munosabati muvozanatda, imtizomli, o'zini tiya biladi, boshqara oladi. Xatti-harakati jo'shqin, nutq sur'ati tez, yangilikni tez payqaydi, aqlidroki tiyrak, topqir, qiziqishlari, kayfiyati, intilishlari o'zgaruvchan. Ko'nikma va malakalarni tez egallaydi. Ko'ngli ochiq, dilkash, (muomalaga) tez kirishadi. Xayoloti (fantaziyasi) yuksak darajada rivojlangan, tashqi ta'sirlariga hozir javob va hokazo.

Flegmatik - asab tipi - inert, psixik faolligi harakatlari ko'pincha sust, sekin harakat qiladi, vazmin, o'zini va kayfiyatini boshqara oladi, hissiyotlarini boshqara olgani uchun kayfiyatini aniq bilish qiyin, xotirjamlik unga xos, bosiq, bardoshli, tanqidni ham munosib qarshi oladi. YA'ni, flegmatikning senzitivligi sust. Histuyg'usi ham o'zgaruvchan, shunga ko'ra bunday shaxsni kuldirish, jahlini chiqarish, kayfiyatini buzish qiyin.

Ko'ngilsiz hodisa, xavf-xatar haqidagi xabarga xotirjamlik bilan munosabatda bo'ladi. Vazmin, kam harakat. Imo-ishoralari, mimikasi ko'zga yaqqol tashlanadi. Lekin serg'ayrat, ishchan, faol, chidamli, matonatli. Nutq va harakat sur'ati sust. Diqqatni to'plash sekin. Yangilikni qabul qilish qiyin. Tashqi taassurotlariga sustlik bilan javob beradi.

Melanxolik - xolerikning teskarisi, asablari kuchsiz, nutqi ham, harakatlari ham o'ta sust, bosiq, psixik faolligi ham past darajada, salga xafa bo'ladi, arazchan, pismiqlik, "ichimdan top" prinsipida odamlar bilan muomala qiladi, taassurotlarga o'ta beriluvchan, tez charchaydigan, yangi ishlarga tez kirishib ketolmaydi, tortinchoq. Sezgi chegarasi keng emas. Arazchan, xafaqon. Jimgina yig'laydi, kam kuladi. Sustkash. Tortinchoq, g'ayratsiz. Qat'iyligi va mustaqilligi kam. Tez toliqadi. Ortiqcha ishchan emas. Diqqati beqaror. His-tuyg'usi sust o'zgaradi. Qotib qolgan. Intravertlashgan..

Amaliyotda u yoki bu temperament tipi sof xolda uchramaydi. Lekin qaysidir sifatleri hadeb ustun kelavergani va qaytarilishi qarab tiplarga bo'linadi. O'zaro

munosabatlarda ko‘pincha qarama-qarshi tiplar ko‘proq chiqishadi. Masalan, oilaviy hayot uchun qarama-qarshi tir ma‘qulroq (erkak-xolerik, ayol- melanxolik, yoki erkak -sangvinik, ayol -xolerik kabi). lekin do‘stlar bir xil tip vakillari bo‘lgani ko‘proq ma‘qul deb hisoblashadi.

Mehnat jamoasida ham boshliqning dadilligi xodimlar aksariyatining vazminligi hisobiga samara bersa, ko‘pincha vazmin og‘ir, lekin asablari kuchli sangvinik rahbar jamoani ishga safarbar qilishi, uyushtirishi oson bo‘ladi.

45-rasm



Temperamentning har bir insonda turlicha ekanligi mehnat faoliyatida, kasb-hunar egallashdagi individaul stilni, uslubni keltirib chiqaradi. Har bir insondagi bilim, malaka va ko‘nikmalarning turfaligi, kasbni egallashdagi layoqatlar, hayotiy tajribaning samarasi ham ma‘lum ma‘noda shu sifatarga bog‘liq bo‘ladi. Jamoada birgalikda mehnat qilgan in mosligi mehnat unumdorligini keltirib chiqaradisonlarning temperament bo‘yicha bir-birlariga .

Buyuk Britaniyada oliy ta‘lim soxasida 300,000 ortiq chet ellik talabalar ta‘lim olishadi, va ulardan qariyib uchdan bir qismi Evropa Ittifoqidan (Vikers va Bekradnia, 2007).

Institutlar halqaro ta‘lim bozorini bir qismi bo‘lib, ular dunyo har chekkalaridan talabalarni o‘qishga jalb qilgani intiladilar. Shuning uchun ular oladigan yordamni sifati juda muhimdir, faqatgina individual talabalarni foydasi uchungina emas, balki butun institut miqyosida. Institut xalqaro bo‘limlari immigratsiya qoidolari bo‘yicha, turar joy, oilaga yordam berish, moliya va stipendiyalar masalasi, xavfsizlik, va Buyuk Britaniyada yashashga aloqador umumiy masalalar bo‘yicha maslahatlar beradilar.

Ko‘pincha ular yangi talalabarni hursandlik bilan qarshilab, ularga maxsus universitet bilan tanishuv dasturini taqdim etadilar, va shu qatorda ularga ta‘lim yordam xizmatlarini xam ta‘minlaydilar, masalan ingliz tili kurslariga yozilish bo‘yicha, ba‘zida universitetga kirish paytida, yoki o‘qish davrida. Shu qatorda, o‘quv rejasiga, o‘qitish usullariga, baholashga tegishli masalalarni ham halqaro talabalar istiqboli nuqtai nazaridan qarash lozim bo‘ladi.

O‘qituvchi xodimlarga talabalar muammolarini to‘g‘ri tushunishlari uchun ham zarur rivojlanish imkoniyatlarini yaratib berish kerak, masalan,⁸⁰

46-rasm

⁸⁰ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, 3rd ed.p. cm. p: 130-b.

Temperament tiplari xususiyatlarini faoliyat talablariga moslashtirish mumkin, buning uchun:



- 1) kasb - hunarning talabalar temperamentiga mos keladigan turini tanlash kerak;
- 2) talabalarning individual xususiyatlarini hisobga olish lozim;
- 3) temperamentga xos kamchiliklarini bartaraf etish kerak, yani shaxsni qaytadan shakllantirish yo'li bilan temperamentni faoliyat talablariga qisman moslash mumkin;
- 4) individual uslubni shakllantirish zarur, talabaning faoliyatga ongli, faol va ijodiy munosabatda bo'lishi buning uchun eng zarur shartdir.

Kundalik hayotimizda “xarakter” soʻzi koʻp ishlatiladigan soʻzlardan. Uni biz doimo birovlariga baho bermoqchi boʻlsak, ishlatamiz. Bu soʻzning maʼnosini olimlar “bosilgan tamgʻa” deb ham izohlashadi.

Xuddi temperament kabi xarakter ham kishining individual xususiyatlariga kiradi, ularning paydo boʻlishi va kechishining dinamik xususiyatlarini belgilab beradi.

Temperamentning xususiyatlari xarakterning muayyan tomonlari rivojlanishiga karshilik koʻrsatishi yoki yordam berishi mumkin. Xolerik yoki sangvinik tipdagi odamga karaganda flegmatik tipdagi odam oʻzida tashabbuskorlik va katʼiylilikni tarkib toptirishi qiyinrokdir. Jurʼatsizlik va vahimalilikni bartaraf etish melanxolik uchun jiddiy muammo boʻlib xisoblanadi. Xarakterning jamoada shakllantirilishi xolerik tipdagi kishilarda oʻzini tuta bilishni va oʻziga tanqidiy koʻz bilan qarashni, sangviniklarda sabotlilikni, flegmatiklarda faollikni rivojlantirish uchun kulay sharoitlar yaratadi.⁸¹

Xarakter xususiyatlari irsiyatning biologik qonuniyatlari bilan emas, balki ijtimoiy qonuniyatlar bilan belgilanadi. Xarakterning har bir xususiyati shaxs munosabatlari bilan bogʻliq. Lekin shaxs munosabatlari oʻz navbatida ijtimoiy munosabatlar bilan belgilanadi. Insonning xakteri tugʻma, doimiy, oʻzgarmaydigan narsa emas. Hech bir bola mehnatsevar yoki dangasa, rostgoʻy yoki yolgʻonchi, qoʻrqoq yoki jasur boʻlib tugʻilmaydi. Har bir odamning xakteri, temperamenti asosida, ijtimoiy muhit taʼsiri bilan, tarbiya, amaliy faoliyat jarayonida va kishining oʻz-oʻzini tarbiyalashi bilan taraqqiy qilib, oʻzgarib boradi.

⁸¹ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 235-b.

Xarakterning taraqqiyoti inson irodasi, aql-idroki va hissiyotlarining rivojlanib borishi bilan mustahkam bog'liqdir.

*Xitoydan kelgan talaba, butunlay farqli madaniyatga ega bo'lib Buyuk Britaniya sharoitlariga moslashib ketishi uchun ana shunday bo'limlarni yordamiga muhtoj bo'ladi. O'quv rejasini halqaro talabalarni inobatga olgan xolda moslashtirish talab qilinadi, yani rejani ko'proq Buyuk Britaniya oliy ta'lim sharoitlarigami yoki Evropa Ittifoqi sharoitlariga moslashtirish masalasida.*⁸²

Inson xarakterining tarkib topishiga ijtimoiy muhit, uning oilasi va u a'zo bo'lgan jamoa katta ta'sir ko'rsatadi. Xarakterning tarkib topishida taqlidning roli ham katta. Bolalar ota-onasiga, yaqin kishilariga va kattalarga o'xshashlikka harakat qiladi. Bolalarda ijobiy irodaviy va ahloqiy sifatlarni tarbiyalash uchun ota-onalar va tarbiyachilarning o'zi bunday sifatlarga ega bo'lishlari kerak. Inson jamoada muloqot jarayonida boshqalar va o'zining xarakter xususiyatlarini bilib boradi. Xarakterning ba'zi xususiyatlari ijobiy, ba'zilari esa salbiy ekanligini ajratib boradi. Bunday sharoit kishini o'z xarakterini o'zi tarbiyalash, uni qayta tarbiyalashni yo'lga soladi.

Demak, bizning munosabatlarimiz ma'lum ma'no va mazmun kasb etgan munosabatlar bo'lib, ularning har birida bizning hissiy kechinmalarimiz aks etadi va xarakterimiz namoyon bo'ladi.

Psixologiyada turli olimlar xarakter masalalariga juda katta qiziqish namoyon etish odamlarni shu xususiyatlariga ko'ra bir nechta tipologiyalarga bo'lganlar. Ulardan eng mashhurlari:

*Nemis psixologi va psixiatri **E. Krechmer** odamning tana tuzilishi xususiyatlari bilan xakteri bog'liqligiga ko'ra uch tipini ajratgan:*

➤ *astenik tip - oriqlik, o'rtacha va undan sal baland bo'yli, tor elkali, qo'llari uzun va oriqlik, ko'krak qafasi rivojlanmagan - odamlar biroz, hayolga va fikrlashga beriluvchan, atrofdagilar bilan qiyinchilik bilan kirishib ketadigan, tez xafa bo'ladigan, hissiyotlarga beriluvchan bo'ladi;*

➤ *atletik tip - rivojlangan muskullarga ega, bo'yli o'rtacha va undan baland, elkalari keng, ko'krak qafasi rivojlangan inoslar xarakter bo'yicha faol, harakatchan, o'zlariga ishongan, mag'rur, biroz agressiv yoki taassurotlarga berilmas, mimikasi va harakatlari unchalik namoyon bo'lmaydigan, tafakkur jarayonlari ham unchalik egiluvchan bo'lmagan kishilardir;*

➤ *piknik tiplar - to'ladan kelgan, o'rta bo'yli, ba'zan pakana, bo'yinlari qisqa insonlar odatda hissiyotlarini unchalik namoyon qilmaydigan, lekin muloqatga kirishuvchan, ochiq, mehribon, dunyoqarashlari teran insonlardir.*

*Psixolog olim **Erix Fromm** esa xarakter tiplarini egasining mehnatdagi samaradorligiga, qilgan ishlarining oqibatiga ko'ra tafovutlaydi. Uning ta'rificha, samaradorlik - inson o'z imkoniyatlarini o'z manfaati yo'lida ishlatishiga sabab bo'luvchi sifatlarni bildiradi. Shunga ko'ra samaraga yo'nalganlar va samaraga*

⁸² A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, 3rd ed. p. cm. p: 130.

yo'nalmaganlar toifasina bo'linadi. Demak, samaraga yo'nalganlar - o'z kuchi va imkoniyatlarning faoliyati va o'zini namoyon etish uchun to'la sarflaydiganlar bo'lib, ularga faollik, o'zgalarni sevish, aqllilik, farosatlilik xos bo'lsa, bunday orientatsiyasi yo'qlar - ularning aksidir.

Bundan tashqari, amerikalik boshqaruv kadrlarni ijtimoiy psixologik jihatdan faoliyatga tayyorlash bo'yicha olim Syuzan Dalinger xarakterning psixogeometrik tipologiyasiga asos solgan va unda kvadrat, uchburchak, aylana, to'rtburchak, zigzag kabi shakllarning qaysi birini tanlashiga qarab odamlar tafovutlanishi qayd etilgan.⁸³

Munosabatlarning xarakterdagi o'rnini xususida **V.S.Merlin** ularning mazmunida ikki komponentini ajaratadi:

13-jadval

1	emotsional kognitiv	borliq muhitning turli tomonlarini shaxs qanday emotsional his qilishi va o'zida shu olamning emotsional manzarasini yaratishi
2	motivatsion irodaviy	ma'lum harakatlar va xulqni amalga oshirishga undovchi kuchlar

Shu nuqtai nazardan qaraganda ham, xarakter - shaxsning - "tanasi", borligi, konstitutsiyasidir.

Xarakterning boshqa individual psixologik xususiyatlardan farqi shuki, bu xususiyatlar ancha o'zgaruvchan va dinamik, orttirilgandir. SHuning uchun ham maktabdagi ta'limdan oliy o'quv yurtidagi ta'limga o'tish faktining o'zi ham o'spirinda ma'lum va muhim o'zgarishlarni keltirib chiqaradi.

Psixologiya fanining metodologiyasini yaratgan mashhur psixolog olimi **S.L. Rubinshteyn** shaxsning o'ziga xosligi va xarakterologik tizimda uchta asosiy tuzilmalarni ajratgan:

14-jadval

1. munosabatlar va yo'nalish	shaxsdagi asosiy ko'rinishlar sifatida - bu shaxsning hayotdan nimani kutishi va nimani xohlashi
2. qobiliyatlar	shu tilak - istaqlarni amalga oshirish imkoniyati sifatida - bu odamning nimalarga qodir ekanligi
3. xarakter	imkoniyatlardan g'oydalanish, ularni kengaytirishga qaratilgan turg'un, barqaror tendensiyalar, ya'ni bu odamning kim ekanligi

Xarakter - ko'p jixatdan o'z-o'zini tarbiyalash natijasidir. Xarakterda kishining odatlari jamlanadi. Xarakter odamlar faoliyatida namoyon bo'ladi, shu bilan birga, u shu faoliyatda shakllanadi ham. Mehnat va o'qish to'g'risida gapirmagan taqdirda ham kundalik turmush, oiladagi hayot sharoitlari insoniy

⁸³ David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 233-b.

*xarakterlar maktabidir. Pedagoglar, psixologlar va ota-onalar oldida muntazam ravishda mas'uliyatli vazifa: bolalar xarakterida sezila boshlagan o'zgarishlarni o'z vaqtida sezish va ularni inobatga olgan holda xulq-atvor va tarbiya sohasida o'z yo'lini amalga oshirish vazifasi turadi.*⁸⁴ O'smirlik davrida xarakter aksentuatsiyasi xususiyatlari ayniqsa kuchayib, tashqi tomondan psixopatiyani eslatadi.

Xarakter aksentuatsiyasi - biror xususiyatning boshqalari zarariga kuchli rivojlanishi va atrofdagilar bilan munosabatlarning yomonlashuviga olib kelishidir.

⁸⁴ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 87-b.

Xarakter aksetuatsiyasi turli darajada engil va hatto psixopatiya darajasigacha bo'lishi mumkin.

Xarakterning aksentuatsiyasi (ortiqcha urg'u berilishi) turlarini tasniflash ancha murakkablik tug'diradi va har xil nomenklaturasi bo'yicha bir-biriga mos kelmaydi. Lekin aksentuatsiyalashgan xususiyatlarning tavsifi ma'lum darajada bir xil bo'lib qoladi.

*O'smirlar orasida xarakter aksetuatsiyasi ko'p (50-80%) uchraydi. Uning yuzaga kelishiga esa bir qator omillar ta'sir ko'rsatadi. Ana shunday omillardan biri ota-onalarning farzandlariga bo'lgan munosabat turlari va tarbiya uslublari hisoblanadi. SHuning uchun ham ota-onalarning farzandlariga munosabat xususiyatlarini o'smir shaxsiga, uning xarakteraksentuatsiyasiga ta'sirini o'rganish katta ahamiyat kasb etadi.*⁸⁵

To'g'ri tashkil etilgan ta'lim-tarbiya jarayonida xarakter aksetuatsiyasini tarbiyalash va tuzatish mumkin.

Xarakterning mavjudligi va yorqinligi nimalarga bog'liq? Avvalo, shaxsning yo'nalganligi, hayotidagi maqsad va muddaolariga bog'liq. Ularga erishish esa quyidagilardan kelib chiqadi va xarakterda aks etadi:

➤ **irodaning namoyon bo'lishi**, ya'ni, ish va faoliyatda inson o'z irodasini qanchalik safarbar qila olishiga qarab, undagi qat'iyatlilik, maqsadga intiluvchanlik, dadillik, o'zini iroda qilishi, mustaqillik, tashabbuskorlik va shularga qarama-qarshi bo'lgan sifatlarga to'g'risida gapirish mumkin;

➤ **emotsiyalarning namoyon bo'lishidagi o'ziga xoslik**, ya'ni, inson xulqining qanchalik hissiyotlarga boyligi yoki aksincha namoyon bo'lishi undagi tezoblik, taassurotlarga beriluvchanlik, loqaydlik, jizzakilik, beparvolik, achchig'ining tezligi kabilarni keltirib chiqaradi;

➤ **shaxsning intellektual-aqliy xususiyatlarining namoyon bo'lishi**-xarakterdagi zakovatlilik, aql, farosat, topqirlik, qiziquvchanlik, zehn kabilari va ularga teskari xususiyatlarning mavjudligini ko'rsatadi.

Xarakterda o'zlashtirilayotgan hayotiy timsollar shaxsning xulq-atvori va faoliyatida ijtimoiy-psixologik xususiyatlar sifatida tarkib topishni ta'minlovchi psixologik vositalar inson «Men»ining tavsiflovchi poydevori hisoblanadi.

Ta'limni rivojlantirish xizmatlari talabalarni o'quv dasturlarida yana ham ko'proq muvaffaqiyatlarga erishishlariga qaratilgan.

Universitet yoki fakultet miqyosidagi ta'lim rivojlantirish xizmatlari maqsadi talabalarni bilim olishlarini kuchaytirishga va ularni ko'nikmalarini har xil strategiyalar orqali rivojlantirishga mo'ljallangan, xususan konfidentsial maslahat va uchrashuv, maslahat markazlari, mahsus kurslar, individual va guruh yig'ilishlari, akademik kurslarni integral ta'minlash – bularning hammasi

⁸⁵ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 89-b.

*o'qituvchi va boshqa yordamchi xizmatlarni rolini ideal tarzda birlashtiruvchi yondoshuv yaratish uchun qaratilgan.*⁸⁶

Xarakter xususiyatlarining paydo bo'lishi, uning tabiati, o'zgarishi mumkinligi yoki mumkin emasligi psixologlarning uzoq davom etib kelayotgan munozaralari mavzui bo'lib xisoblanadi.

Bundan tashqari, xarakter xususiyatlari shaxsning temperamenti, qobiliyatlari va yo'nalganligi bilan ham bog'liq. Temperamentdagi ayrim kamchiliklarni odam o'z kasbi, tanlagan hayotiy tarziga qarab, mos ravishda xarakterini tarbiyalash orqali o'zgartirishi, hech bo'lmaganda, muayyan hayotiy vaziyatlarda o'zini o'zi boshqarishi mumkin bo'ladi.



**3. Kasbiy qobiliyatning asosiy turlari
hamda ularini professional
faoliyatda namoyon bo'lish
shartlari.**

Kasbiy psixologiyada qobiliyatlar muammosiga juda katta e'tibor va ahamiyat beriladi. Chunki kasb-hunarni tanlash, egallash va uni ro'yobga chiqarish orqali o'z individualligini namoyon etish fan uchun ham, amaliyot uchun ham katta ahamiyatga egadir. Psixologiyada qobiliyatga shaxsning individual-psixologik xususiyati sifatida quyidagicha ta'rif beriladi:

Qobiliyatlar - shaxsning ma'lum faoliyatdagi muvaffaqiyatlarni, osonlik bilan biron faoliyatni egallay olishni ta'minlaydigan yakka psixologik xususiyatlaridir.

Inson qobiliyatlar yordamida bilim, ko'nikma va malakalarini nisbatan osonlik bilan egallab oladi va biror faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug'ullanadi.

Qobiliyatlar faqat faoliyatda namoyon bo'ladi. Qobiliyat turlari quyidagilar:

Umumiy qobiliyatlar- mavjud bo'lgan kishi faoliyatning turli xillari bilan muvaffaqiyatli shug'ullana oladi. Umumiy qobiliyatga ega bo'lgan o'quvchilar odatda barcha fanlardan yaxshi va qiynalmay qo'yadilar.

Maxsus qobiliyatlar - kishiga qandaydir muayyan faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug'ullanish imkonini beradi.

Insonning qobiliyatlari uning mayllari bilan bog'liqdir. Shuning uchun biror narsaga qiziqish, unga berilish ko'pincha faoliyatning ana shu turiga bo'lgan qobiliyatlarning mavjudligidan darak beradi.

Buyuk Britaniya oliy ko'nikmalar siyosatini (Leych, 2006)amalga oshirish maqsadida, universitetlar qanday tarzda Oliy ta'lim sohasiga ajratilgan

⁸⁶ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed.p. cm. pp: 115.

mablag'larni bir qismini talabga asoslangan holda ajratish imkoniyati masalasida bosh qotirmoqdalar, ya'ni bu holatda ish bilan ta'minlovchilar o'qilayotgan kurslar mazmuniga ta'sir o'tkaza oladilar.

Shu tariqa, muhandislik fakultetlari ish beruvchilar bilan aloqalarni rivojlantirishni davom ettirishlari, ehtimol Soha Professional Kengashlari orqali va ta'limni amalga oshirishni moslashuvchan yo'llarini ishlab chiqishlari o'ta muhimdir.

Oliy ko'nikmalar siyosatini qo'llab quvvatlash maqsadida, Muhandislik fakultetlari innovatsion Internet asosida ta'lim berish (WBL) yondoshuvini amalga qo'llashda o'z imkoniyatlarini oshirish ustida ish olib bormoqdalar. Agar yuqori darajali kvalifikatsiya ko'rsatkichlari maqsadlariga erishish zarur bo'lsa, unda ko'p muhandislik o'qituvchilari o'z ish doiralarida noan'anaviy talabalarga ta'lim berishlari mumkin edi.⁸⁷

Qobiliyatni rivojlantirishning ayrim shartlari. Qobiliyatlar faoliyat davomida rivojlanadi. Shuning uchun qobiliyatlarni rivojlantirishning birinchi sharti - **faoliyatga bo'lgan ehtiyojni tarbiyalashdir.** Ishlashni yoqtirmaydigan dangasa kishilarda qobiliyatlar rivojlanmaydi. Qobiliyatlarni rivojlantirish uchun jiddiy mehnat qilishning ahamiyati katta.

47-rasm



Qobiliyat - avvalo sabr-toqatga ko'paytirilgan mehnat, mehnat va yana bir karra mehnatdir.



Mehnatga bo'lgan ehtiyojni tarbiyalash uchun ishga qiziqish va unga odatlanish katta ahamiyatga egadir.



Layoqat bilan qobiliyatni bir-biridan farqlay olish lozim. Layoqat bu odamni faoliyatga bo'lgan intilish, qobiliyat esa ushbu faoliyatni bajara olish imkonidir.

Masalan, ilk yoshlikdanoq, bolaning predmetlar olamida yaxshi orientatsiya qilishiga imkon beruvchi sifatleri – ko'zining va zehnining o'tkirligi, qo'llarining mobilligi, oyoqlarining tetikligi, uzunligi, sezgirligi, miyasining yaxshi ishlashi kabilar uning layoqatlari majmuini tashkil etadi.

Pedagogik qobiliyatlar - pedagogik taktlilik va odobdan tashqari yana kuzatuvchanlikni, bolalarni sevish, nima qilib bo'lsa ham o'z bilimlarini bolaning yoshiga va bilimdonlik darajasiga moslab turib ongiga etkaza olish (didaktik qobiliyatlar), sabr-toqatni talab etadi.

⁸⁷ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 274-275.

Oliy ta'limni o'zgarayotgan kontekstida, talabalarni ta'limini quvvatlashga yana xam tizimliroq yondoshuvni qo'llash hojati kun sayin muximlashib bormoqda. Oddiy ta'limni uzatish modeli oldingidan ham qaraganda talabalarni bugungi talablarini qondira olmaydi. Oldingi paytlarda, ta'lim jarayonini oddiy maruzachi tomonidan dars o'tilishi deb tushunilgan bo'lsa, bugun esa ushbu jarayon talabalarni ta'lim olishida yordam deb tushuniladi. Oliy ta'lim endi o'qituvchiga yo'naltirilgan o'qitish modelini o'rniga, asta sekinlik bilan bo'lsa ham, talabaga yo'naltirilgan modelga ko'chmoqda.⁸⁸

48-rasm

Pedagogik qobiliyatning muhim tarkibiy qismi esa muloqot qilish, chiroyli so'zlash, refleksiv hamda persektiv qobiliyatlar bo'lib, ular shaxsdan ijtimoiy psixologik kompetensiyaning, bilimdonlikni talab etadi.



Pedagogik qobiliyat - tajribani, layoqatni va altruizm kabi muhim insoniy fazilatlarni o'z ichiga oladi, ularning shakllanganlik darajasi shaxsdagi - murabbiy, o'qituvchi, pedagogdagi pedagogik mahoratni anglatadi.

Qobiliyatlar shu bilan birga **umumiy va maxsus** turlarga bo'linadi va har birining o'z psixologik tizimi va tuzilishi bo'ladi. Shaxsning umumiy qobiliyatlari undagi shunday individual sifatlar majmuiki, ular odamga bir qancha faoliyat sohasida ham muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatish va natijalarga erishishga imkon beradi. Masalan, texnika oliy o'quv yurtining talabasi ham ijtimoiy-gumanitar, ham aniq fanlar, ham texnika fanlari sohasidagi bilimlarni o'zlashtira oladi. Bunda unga umumiy bilimdonlik, nutq qobiliyatlari, tirishqoqlik, chidam, qiziquvchanlik kabi qator sifatlar yordam beradi.

Maxsus qobiliyatlar esa ma'lum bir sohada yutuqlarga erishish, yuqori ko'rsatkichlar berishga imkon beruvchi sifatlarni o'z ichiga oladi. Masalan, sport sohasi bilan buxgalterlik hisob-kitobi bo'yicha ishlayotgan ikki kishida o'ziga xos maxsus qobiliyatlar bo'lishi lozim.

Umumiy qobiliyatlarni maxsus qobiliyatlarga zid tarzda talqin qilish mumkin emas. SHaxsning umumiy qobiliyatlari ularni hosil qiluvchi omillar yaqqol psixologik hodisa yoki voqelikdir. Maxsus qobiliyatlar ko'lam jihatdan torroq bo'lishiga qaramay, chuqurroq mohiyatni o'zlarida mujassamlashtiradi. I.P.Pavlov o'z ta'limotida "badiiy", "fikrlovchi", "o'rta" tiplarga ajratilgan shaxslarning tavsifini beradi .

⁸⁸ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed.p. cm. pp: 114.

✚ “badiiy tip” uchun bevosita taassurotlar, jonli tasavvur, yorqin idrok va emotsiyalar natijasida vujudga keladigan obrazlarning yorqinligi xos.

✚ “fikrlovchilar” uchun esa mavhum mantiqiy, nazariy, metodologik mulohazalarning ustunligi xos.

✚ “o‘rta” tipdagilarda esa har ikkala toifa xususiyatlarining xos ekanligi ko‘rinadi.

Har bir qobiliyat o‘zining tizimiga ega. Masalan, matematik qobiliyatni oladigan bo‘lsak, uning tarkibiga umumlashtirish malakalari, aqliy jarayonlarning egiluvchanligi, mavxum tafakkur qila olish kabi qator xususiyatlar kiradi. Adabiy qobiliyatlarga ulardan farqli, ijodiy hayol va tafakkur, xotiradagi yorqin va ko‘rgazmali obrazlar, estetik hislar, tilni mukammal bilishga layoqat; pedagogik qobiliyatlarga esa - pedagogik odob, kuzatuvchanlik, bolalarni sevish, bilimlarni o‘zgalarga berishga ehtiyoj kabi qator individual xossalar kiradi. Xuddi shunga o‘xshash qolgan barcha qobiliyatlarni ham zarur sifatlar tizimida tahlil qilish mumkin va bu katta tarbiyaviy ahamiyatga ega bo‘ladi.



4. Kasbiy qobiliyatlarni o‘stirishda pedagogik mahoratning roli.

Kasbiy qobiliyatlarni o‘stirishda **pedagogik mahorat** va qobiliyatning mazmun-mohiyati, tarkibini sistema sifatida o‘rganish, oliy o‘quv yurtlarida kasbiy tayyorgarlikni amalga oshirish katta ilmiy va amaliy ahamiyat kasb etadi.

Kasbiy qobiliyatlarni rivojlantirish uchun pedagogik mahorat yani, fahmfarosat va chinakkam ilmiy bilimlarning, tarbiyadagi qiyinchiliklarni yengishga qodir bo‘lgan obro‘li rahbarlikning, o‘quvchilar qalbining qandayligini his qilish mahorati (empatiya), ichki dunyosi, nozik va zaif bo‘lgan o‘quvchi shaxsiga mohirona, avaylab yondashish, donolik va ijodiy dadillik, ilmiy tahlil, xayol va fantaziyaga boy bo‘lgan qobiliyatlar kerak bo‘ladi.

Har bir insonda u yoki bu kasbga qobiliyat mavjud bo‘ladi. Ba’zi taniqli ruhshunoslarning fikricha (F.Gonobolin, N.Kuzmina), pedagoglik kasbi uchun quyidagi 6 xil qobiliyatlar muhim hisoblanadi:

- o‘rtaga tusha bilish; ➤ tashkilotchilik;
- o‘zini idora eta bilish;
- mo‘ljallay olish, chamalay bilish;
- kuchlilik, zehnlilik;
- faoliyatga ijodiy yondashish.

Bularning barchasi tarbiyaviy maqsad mavjud bo'lgan, insonparvarlik nuqtainazaridan turib yondashilgan taqdirdagina pedagogik qobiliyat tarkibiga kirishi mumkin.

Pedagogik mahoratning asosiy qismlaridan biri - **pedagogik texnika** bo'lib, u o'qituvchidan o'quvchilar bilan muomala qilganda zarur so'z, gap ohangi, qarash, imo-ishorani tez va aniq topish, eng o'tkir va kutilmagan pedagogik vaziyatlarda osoyishtalik va aniq fikr yuritish, tahlil qilish qobiliyatini saqlab qolish imkonini beradi. Haqiqiy pedagogik ta'sir ko'rsatishda o'qituvchining pedagogik texnika sohasidagi barcha malakalari bir paytda yaqqol ko'rinadi. Nutq, imo-ishora, mimika va harakat bilan birga sodir bo'ladi.

Olimlarning hisoblashlariga ko'ra o'quv uchun ajratilgan vaqtning taxminan 1/4 - 1/2 qismi o'quvchilarning o'qituvchi nutqini eshitishlari va tushunishlari

*uchun sarflanadi. Demak, o'quv materialining o'quvchilar tomonidan puxta o'zlashtirilishi o'qituvchi nutqining kamoloti va yorqinligiga bog'liq ekan.*⁸⁹

Pedagogik texnika tushunchasi 2 guruh tarkibiy elementlarni o'z ichiga oladi:

✚ o'qituvchining odob-axloqiy ko'nikmalari bilan bog'liq bo'lgan elementar: o'z jismini (mimika, pantomimika) boshqara bilish; his-tuyg'u, hayajon, ta'bini boshqara bilish (ortiqcha ruhiy zo'riqlashlardan osonlik bilan xalos bo'la olish, ijobiy muhitni bilish): diqqat qila bilish, kuzatuvchanlik, tasavvurning kengligi; nutq texnikasi (nafas, ovozni boshqarish, diksiya, nutq tezligi (tempi)); ✚ shaxs va jamoaga ta'sir ko'rsata bilish texnikasi ta'lim-tarbiyaning texnologik tomoni bilan bog'liq bo'lib, bularda: didaktik, tashkiliy, ijodiylik, muomala ko'nikmalari; talab qila bilish, pedagogik muloqotni boshqara bilish, jamoatchilik ijodiy faoliyatini tashkil eta bilish va boshqalar kiradi

Ma'ruzachining qiziqishi va ishtiyoqi ma'ruza boshida yoki davomida muhim ahamiyatga ega bo'lib, bu omil ma'ruzaning samaraliligiga aloqadorligini past baholash mumkin emas.

Shu jumladan, qayd etib o'tish joizki, ma'ruzani sifatini olib boruvchi ta'minlab beradi. Hodgsonning (1984) izlanishlariga ko'ra, mavzuga bo'lgan talabalarning qiziqishi ma'ruzachining ishtiyoqi hamda ma'ruzaning hayotiy misollarga boyligi bilan belgilab berilgan.

*Browning (1987) izlanish natijalariga ko'ra esa, talabalar ma'ruzadagi muammo va topilmalarni lirik chekinishlar va hayotiy hikoyalar bilan boyitib amalga oshirgan o'qituvchilarga kattaroq baho berganlar. Shuningdek, mavzu va talabalarga tegishli misollar keltirib o'tilgan ma'ruzalarga ham yuqori baho berilganligini qayd etib o'tishimiz lozim.*⁹⁰

Pedagogik texnika pedagogning individual psixik-fiziologik xususiyatlari asosida tarkib topadi. Individual pedagogik texnika pedagogning jinsi, yoshi, mijozi, fe'l-atvori, anatomik-psixologik xususiyatlariga ham bog'liq bo'ladi.

Pedagogik texnika malakalarining shakllanish darajasi ma'lum darajada pedagogning umumiy tayyorgarlik darajasini, ya'ni shaxsning pedagogik imkoniyatlarini aks ettiradi.

Pedagogning nutqi tartibsiz, qashshoq bo'lsa, o'zi jizzaki bo'lsa, didi past, madaniyatsiz bo'lsa, eng topib gapirgan to'g'ri so'zi ham tarbiyalanuvchilarga ta'sir etmaydi, balki teskari natijaga olib kelishi mumkin.

O'qituvchining shaxsiy intilishi, munosabati pedagogik mahorat tarkibiy qismlari orasida muhim o'rinni egallaydi. Uning bunday shaxsiy munosabati unda tegishli bir qolipdagi fikrlar sistemasi mavjudligi bilan izohlanadi, shu tufayli u ko'p hollarda deyarli avtomatik ravishda ta'sirlarga javob bera oladi.

⁸⁹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 220.

⁹⁰ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, p. cm. p: 60.

Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.

Pedagogik faoliyat - yoshlarni hayotga, mehnatga, Vatan mudofaasiga tayyorlash uchun xalq oldida, davlat va jamiyat oldida javob beradigan, o'quvchilarga ta'lim-tarbiya berish ishi bilan shug'ullanadigan va bu ishga maxsus tayyorlangan kishilarning mehnat faoliyatidir.

49-rasm

Ta'lim muassasasi o'qituvchilarining faoliyati respublikamizda buyuk davlat-jamiyatni quruvchi va unda yashab mehnat qiluvchi yetuk, erkin fikrlovchi inson shaxsini shakllantirishga qaratilgan.

O'qituvchining barkamol avlodni tarbiyalash va unda yangi insonga xos sifatlarni tarkib toptirish vazifasi eng oliyjanob, yuksak va shu bilan birga eng sharaflig va murakkab vazifadir.



Har bir tarbiyalanuvchi o'z xulq-atvoriga, xarakteriga ega. Ularni o'qitish va tarbiyalashda ularning ana shu o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olish nihoyatda murakkabdir. Bunga insonlar o'rtasida ijtimoiy munosabatlarning murakkabligini o'zida aks ettiruvchi maxsus usullardan foydalaniladi. Pedagogik faoliyatga tayyorgarlik ko'rayotgan yoshlar uning ana shunday xususiyatlarini bilishlari lozim.

O'qituvchilik ixtisosining bu xususiyatlari uning professiogrammasida o'z ifodasini topadi:

- ✚ o'qituvchining shaxsiy xususiyatlari;
- ✚ o'qituvchining pedagogik-psixologik tayyorgarligiga qo'yiladigan talablar;
- ✚ maxsus tayyorgarlikning hajmi va tarkibi;
- ✚ ixtisosga oid metodik tayyorgarlik mazmuni.

Elektron ta'limga oddiy tarzda kursni asosiy qismini qo'shilgan qiymati kengaytmasi deb nazar solinsa, bunday joyda u kamdan kam qo'llana oladi. Yana qaerdaki uni kam qo'llab-quvvatlab, rag'batlantirilmasa, yoki uni ko'p vaqt ketadigan faoliyat deb tan olinsa, bu joylarda xam elektron ta'lim yaxshi ishlab ketmaydi (esingizda tuting, edektron ta'lim avtomatlashtirilgan jarayon emas; u xuddi boshqa ta'lim turlari kabi o'qituvchini xozir bo'lishini talab qiladi). Va nixoyat, baxolash talabani ta'lim olishiga undaganday, "eng kuchli o'qituvchilar talabalarni kurslarda qanday javob berishlariga va o'zlarini o'rganuvchilar sifatida tutishlariga ta'sir qilishlari kerak" (Gibs, 1999,), shuning uchun elektron ta'lim elementlari va faoliyatlari kurs baxolanishi tarzi bilan integratsiya qilinishi zarur.⁹¹

Pedagogik ta'sir ko'rsatish - pedagogik faoliyatda o'quvchilarning ijtimoiyfoydali faoliyatini pedagogik jihatdan maqsadga muvofiq tarzda tashkil

⁹¹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, p. cm. p: 91.

Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed. p

etishga xizmat qiladigan vositalar tizimidan iboratdir. Bu vazifalar tarbiyalanuvchi shaxsiga qaratilgan bo'lib, o'quvchilarning xulq-atvorini rag'batlantiradi, qiyin va murakkab vazifalarni quvonch, ijodiy zavq-shavq manbaiga, har bir o'quvchining shaxsiy muddaosiga aylantiradi.

Talabalar mavzuni mazmuniga tushunishlari uchun ma'ruza to'g'ri shakllantirilgan bo'lishi kerak. Ma'ruza yoki taqdimotlardagi aksariyat matnlar mavzuning boshlanishi, o'rta qismi va oxirgi qismini (masalan, ma'ruzaning umumiy jihatini) e'tiborga olishi lozim. Bu jihatlar talaygina ma'ruzachilarni asosiy yondashuvni amalga oshiruvchi jihatlar hisoblanadi. Quyidagi keys stadilar mutaxassislar tomonidan ma'ruzalarni shakllantirish borasida amalga oshirilgan strategiyalarni izohlaydi. Shunday bo'lishiga qaramasdan, ayrim ma'ruzachilar ma'qul topgan ma'ruza strukturalarini talabalar gohida anglamay qolishlari ham mumkin. Bu holat ma'ruzachi mavzuni yaxshi bilsada, undagi mazmun mohiyatni talabalarga yetkazib bera olmay qolishida sodir bo'lishi ehtimoldan holi emas. Shu tariqa talaba asosiy masalani yoki jihatni tushunmay qolishi muammosi tug'iladi. Brown (1987) talabalarga ma'ruza mazmunini tushuntirishga oid bir necha yo'llarni ta'kidlab o'tgan.⁹²

Pedagogik talab - ta'lim-tarbiya jarayonida ko'p qo'llaniladigan usullardan biri bo'lib, u tarbiyachi va tarbiyalanuvchi orasidagi shaxsiy munosabatlarda individual yondashuvlar namoyon bo'ladi.

Individual yondashuvning mohiyati shundaki, u ta'lim tizimida o'quvchidan o'quv fani tomonga harakatlanishni taqozo etadi, o'quvchilarning mavjud imkoniyatlarini inobatga olib, ularni rivojlantirish, takomillashtirish va boyitishga qaratilgan bo'ladi.

Individual yondashuvning zamonaviy yangi talqini quyidagilardan iborat:

- ✓ o'rtacha o'quvchiga yo'naltirishdan voz kechish;
- ✓ shaxsning yaxshi xislatlarini izlash;
- ✓ shaxs rivojlanishining individual dasturlarini tuzish.

SHaxsiy yondashishda birinchi navbatda quyidagilar zarur bo'ladi:

➤ har bir o'quvchi qiyofasida noyob shaxsni ko'rish, uni hurmat qilish, tushunish, qabul qilish, unga ishonish. Pedagogda barcha o'quvchilar iste'dodli degan ishonch bo'lishi kerak;

➤ shaxsga yutuqni ma'qullovchi, qo'llab-quvvatlovchi, xayrixoh

vaziyatlar yaratish, ya'ni o'qish qoniqish va xursandchilikni olib kelishi kerak;

➤ bevosita majburlashga yo'l qo'ymaslik, qoloqlikka va boshqa kamchiliklarga urg'u bermaslik, uning nafsoniyatiga tegmaslik;

⁹² A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, p. cm. p: 61.

Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p

➤ pedagogik jarayonda, o'quvchilarga o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishga imkoniyat yaratish va ko'maklashish.

SHaxsga yo'naltirilgan o'qitish texnologiyalari ilmiy-texnikaviy taraqqiyot jadallashtirilgan davrda rivojlangan davlatlarda shakllantirilganligini inobatga olgan holda ular chuqur ildizlarga ega ekanligini ta'kidlash to'g'ri bo'lar edi. SHaxsga yo'naltirilgan texnologiyalar insonning aqliy qobiliyatlarini ochishiga xizmat qiladi

Agar inson muntazam tayyor bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirishga o'rgatilgan bo'lsa, uning tabiiy ijodiy qobiliyatini so'ndirish ham mumkin; u mustaqil fikrlashni «esdan chiqaradi» fikrlash jarayoni muammoli masalalarni echishda a'lo darajada namoyon bo'ladi va rivojlanadi.

Pedagogik bilimlar o'qituvchi kasbiy mahoratining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. SHunga qaramay, ko'pgina tadqiqotchilar o'qituvchining kasbiy tayyorgarlik darajasi, ayniqsa, uning pedagogik bilimlari hozirga davr talablariga

mos kelmasligini ta'kidlaydilar.

Pedagogik amaliyotdagi ko'pgina kamchiliklar o'qituvchining nazariya bilan qiziqmasligi natijasida ro'y beradi. O'qituvchilar bilan o'tkazilgan suhbatlar ularning o'z faoliyatlarini psixologik va pedagogik jihatdan asoslab bera olmasliklarini ko'rsatadi.

*Talabalarda o'qishga bo'lgan qiziqishni uyg'otish va shakllantirish ta'lim olishga bo'lgan motivatsiyani kuchaytirishi ehtimoldan holi emas. Ma'ruzalarning boshlang'ich qismi eng muhim masala hisoblanib, talabalarni ishontiruvchi va ushbu ma'ruzani eshitishlari kerakligini ifodalaydi.*⁹³

Pedagogik bilimlar pedagogik madaniyat va pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismiga aylanmog'i lozim, chunki, ularsiz pedagogik ko'nikmalar shakllanmaydi. Ma'lumki, bilim va ko'nikmalar o'rtasidagi dialektik bog'lanish mavjud. Ko'nikmalar zahirida bilimlar yotadi, lekin ko'nikmalar taqlid qilish, o'rganish mexanizmi asosida, lozim darajada tushunib etmasdan shakllanishi ham mumkin. Boshqa tomondan, ko'nikmalar bilim manbai hisoblanadi.

Shaxsining pedagogik qobiliyati va kasbiy jihatdan shakllanishi muammolari bo'yicha o'tkazilgan pedagogik-psixologik tadqiqotlarda **“professionalizm”** tushunchasi **“shaxsning kasb mahorati”** sifatida o'rganiladi. Uning tarkibiga pedagogik faoliyatni amalga oshirish jarayonida shakllangan muhim kasbiy sifatlar hamda shaxsiy kasbiy salohiyatni tashkil etgan pedagogik qobiliyat va mahorat, intellektual, motivatsion, kommunikativlik, kreativlik-ijodiy, perseptiv hamda shaxs dinamizmi ya'ni emotsional-irodaviy irodaviy ta'sir o'tkazish va mantiqiy ishontira olish) qobiliyatlar kompleksi kiradi.

O'qituvchining professionallik darajasi bir necha omillar bilan bevosita bog'liq.

Birinchidan, pedagogik faoliyati jarayonida individual xususiyatlarning mavjudligi, ularni tuzatish va takomillashtirish, **ikkinchidan**, pedagogning ijtimoiymadaniy muhitga singishi, ta'lim-tarbiya jarayonida ijtimoiy-madaniy me'yorlari va kasbiy mahoratini namoyon etishi.

O'qituvchining kasbiy professionalizmi - pedagogik mahorati va o'z kasbiy faoliyatini yuqori saviyada tashkil qila olishni ta'minlovchi, o'qituvchi-pedagog shaxs xususiyatlarini yig'indisidir. SHunday muhim xususiyatlarga o'qituvchi faoliyatining insonparvarlikka yo'naltirilganligi, uning kasbiy bilimlari, pedagogik qobiliyatlari va pedagogik mahorati (o'z-

⁹³ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 59.

o'zini boshqara olish ko'nikmalari va o'quvchi-talabalar bilan o'zaro hamkorlik qila olish malakasi) kiradi.

SHundan kelib chiqqan holda ta'kidlash mumkinki, o'qituvchi professionalizmi - bu shaxs va faoliyat sub'ektining murakkab va ko'p qirrali integral xususiyatlari kompleksi bo'lib, uning tuzilmasi quyidagilardan iborat: o'qituvchi professionalizmini tashkil etuvchi yaxlit komponentlar; o'qituvchi faoliyati va shaxsiga qo'yilgan me'yoriy talablar bilan

belgilangan umumiy yoki tipik xususiyatlar;

o'qituvchi sub'ekt sifatida pedagogik faoliyat va muloqotda namoyon bo'luvchi individual-psixologik va tipologik xususiyatlari.

O'qituvchining pedagogik professionalizmiga doir ma'lumotlar va tushunchalar bo'yicha tizimli yondashuv nazariyasi nuqtai nazaridan o'tkazilgan qiyosiy tahlillarimiz professionalizmining nafaqat mazmun, faoliyat va pedagog shaxsiga tegishli jihatlari, balki uning yaxlit (integral) komponentlarini ham belgilash imkoniyatini beradi. Mazkur komponentlar quyidagilar:

- ✓ umumiy va maxsus qobiliyatlar;
- ✓ o'qituvchi shaxsning pedagogik yo'naltirilganligi; ✓ kasbiy-pedagogik jihatdan komponentlik;
- ✓ o'qituvchi-shaxsning kasbiy muhim sifatleri;
- ✓ pedagogik faoliyat va muloqotdagi individual uslubiy xususiyatlari;
- ✓ pedagogik mahorat;
- ✓ kasbiy-pedagogik tajriba;
- ✓ kasbiy-shaxsiy va ijodiy slohiyat.

Biz har bir komponent o'qituvchi professionalizmi shakllanishi va rivojlanishining individual xususiyatlari bilan, ya'ni o'qituvchining o'z kasbining ustasi bo'lib etishishiga bevosita ta'sir etadi.

Umuman, bu fikrlar hozirgi zamon pedagogika va psixologiyasida ilgari surilayotgan metodologik tamoyillar sub'ekt yondashuvi g'oyalariga asoslanadi va kelajakda bu muammo yanada chuqurroq tadqiqotlarni talab etadi.

Mavzu savollari

1. Iqtisodchi-pedagoglarni tayorlashda muloqotning psixologik va pedagogik xususiyatlari.
2. Kasbiy psixologiyada individual-psixologik xususiyatlar tushunchasiga kiruvchi sifatlar va kasb tanlashga layoqatning mavjudligi.
3. Kasbiy qobiliyatning asosiy turlari hamda ularni professional faoliyatda namoyon bo'lish shartlari.

4. Kasbiy qobiliyatlarni o‘stirishda pedagogik mahoratning roli.

Asosiy adabiyotlar:

- 1.Nemov R.S. Psixologiya. Kniga 1-M.: 2003.
- 2.S.N.Jo‘raeva., Z.Sh.Yunusxodjaev Kasbiy psixologiyasi.T- 14.162 bet.
- 3..F.I.Haydarov, N.I Xalilova. Kasbiy psixologiya. T.2010
- 4..G‘oziev. E. G. Umumiy psixologiya.T.2010-544 bet
- 5..V.M.Karimova, N.X.Xolyigitova Psixologiya. T. 2014 – 172 bet

Internet saytlari:

- 6..www.ziyounet.uz – Ziyonet ta’lim portali
- 7..www.tdpu.uz – Nizomiy nomidagi Toshkent Davlat pedagogika universiteti sayti
- 8..www.pedagog.uz – Pedagogika yo‘nalishiga oid kitoblar sayti

8-mavzu: Mehnat jamoasi psixologiyasi va undagi shaxslararo muloqot

REJA:

1. Shaxslararo munosabatlarda muloqotning o‘rni.
2. Muloqotning psixologik vositalari va turlari.
3. Muloqot jarayonida shaxslararo idrok qilish mehanizmlari.
4. Professional tinglash texnikasining o‘ziga xos xususiyatlari.

O‘quv maqsadi: *Shaxslararo munosabatlarda muloqotning o‘rni. Muloqotning psixologik vositalari va turlari. Muloqot jarayonida shaxslararo idrok qilish mehanizmlari. Professional tinglash texnikasining o‘ziga xos xususiyatlarini o‘rganish.*

Tayanch so‘z va iboralar: *muloqot, muloqot faoliyati, elementar funksiya, ijtimoiylashuv, verbal ta’sir, paralingvistik ta’sir, noverbal ta’sir, stereotipizatsiya, ijtimoiy stereotiplar, kauzal atributsiya, ijtimoiy persepsiya, konditsion muloqot, motivatsion muloqot, faoliyat muloqoti.*



1. Shaxslararo munosabatlarda muloqotning o‘rni.

Shaxs - ijtimoiy munosabatlar maxsuli deyilishining eng asosiy sababi - uning doimo insonlar davrasida, ular bilan o'zaro ta'sir doirasida bo'lishini anglatadi. Bu shaxsning eng etakchi va nufuzli faoliyatlaridan biri muloqot ekanligiga ishora qiladi.

Muloqot - faqat insonlarga xos bo'lgan jarayondir. Kishilarda faoliyat jarayonida bir-birlariga nimanidir aytish istagi tug'iladi. Muloqot - odamlar o'rtasida birgalikdagi faoliyat ehtiyojlaridan kelib chiqadigan bog'lanishlar rivojlanishining ko'p qirrali jarayonidir. Muloqot birgalikda faoliyat ko'rsatuvchilar o'rtasida axborot ayirboshlashni o'z ichiga oladi.

Muloqotning turi va shakllari turlichadir. Masalan, bu faoliyat bevosita «yuzma-yuz» bo'lishi yoki u yoki bu texnik vositalar (telefon, telegraf va shunga o'xshash) orqali amalga oshiriladigan; biror professional faoliyat jarayonidagi amaliy yoki do'stona bo'lishi; sub'ekt-sub'ekt tipli (dialogik, sheriklik) yoki sub'ektob'ektki (monologik) bo'lishi mumkin.

*2004 yillarda amalga oshirilgan tadqiqotlar natijasida ma'zura o'qish talabalarini ilm olishida samarali jarayon hisoblanmay, yaqin yillar ichida ma'zura tushunchasiga barxam beriladi deyilgandi. Ammo ma'ruza o'qish ta'limda hali xamon muhim o'rinni egallab kelmoqda. Shuningdek, bu jarayon talabalar uchun eng qulay o'rganish tajribasiga aylanib, xattoki masofaviy ta'limda ham video konferentsiyalarda ham ma'ruza usulidan unumli foydalanmoqda. Buyuk Britaniyaga o'qishga kelgan talabalar soni oxirgi o'n yillikda yanada oshganligi tufayli ma'ruzalarning ahamiyati muhim o'rinni egallab turmoqda deya ta'kidalydilar ayrim ekspertlar. Umuman olganda ma'ruza usuli o'qitishda juda samarali usul hisoblanadi. Bu holni talabalardan yaxshi fikr va mulohazalarni olgan ma'ruzachilar juda qo'llab quvvatlaydilar.*⁹⁴

Insoniy munosabatlar shunday o'zaro ta'sir jarayonlariki, unda shaxslararo munosabatlar shakllanadi va namoyon bo'ladi. Bunday jarayon dastlab odamlar o'rtasida ro'y beradigan fikrlar, his-kechinmalar, tashvishu-quvonchlar almashinuvini nazarda tutadi. Odamlar muloqotda bo'lishgani sari, ular o'rtasidagi munosabatlar tajribasi ortgan sari, ular o'rtasida umumiylik, o'xshashlik va uyg'unlik kabi sifatlar paydo bo'ladiki, ular bir-birlarini bir qarashda tushunadigan yoki «yarimta jumladan» xam fikr ayon bo'ladigan bo'lib qoladi. Ayrim xollarda esa, ana shunday muloqotning tig'izligi teskari reaksiyalarni - bir-biridan charchash, gapiradigan gapning qolmasligi kabi vaziyatni keltirib chiqaradi. Masalan, oila muxiti va undagi munosabatlar ana shunday tig'iz munosabatlarga kiradi. Faqat bunday tig'izlik oilaning barcha

⁹⁴ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed. p. cm. pp: 58.

a'zolari o'rtasida emas, uning ayrim a'zolari o'rtasida bo'lishi mumkin (onabola, qaynona-kelin va b.).

O'zaro munosabatlarga kirishayotgan tomonlar munosabatdan ko'zlaydigan asosiy maqsadlari - o'zaro til topishish, bir-birini tushunishdir. Bu jarayonning murakkabligi, kerak bo'lsa, «jozibasi», betakrorligi shundaki, o'zaro bir xil til topishish yoki tomonlarning aynan bir xil o'ylashlari va gapirishlari mumkin emas. Agar ana shunday vaziyatni tasavvur qiladigan bo'lsak, bunday muloqot eng samarasiz, eng beta'sir bo'lgan bo'lar edi. Masalan, tasavvur qiling, uzoq vaqt ko'rishmay qolgan do'stingizni ko'rib qoldingiz. Siz undan xol-axvol so'radingiz, lekin u tashabbusni sizga berib, nimaiki demang, sizni ma'qullab, gapingizni qaytarib turibdi. Bunday muloqat juda bemaza bo'lgan va siz ikkinchi marta o'sha odam bilan iloji boricha rasman salom-alikni bajo keltirib, o'tib ketavergan bo'lardingiz.

64-rasm

Muloqot faoliyati shunday
shartsharoitki, unda xar bir
shaxsning
individualligi, betakrorligi, bilimlar
va tasavvurlarning xilma-xilligi
namoyon bo'ladi va shunisi bilan u
insoniyatni asrlar davomida o'ziga
jalb etadi.



Har qanday faoliyatdan zerikish, charchash mumkin, faqat odam muloqotdan, ayniqsa, uning norasmiy samimiy, bevosita shaklidan charchamaydi, yaxshi suxbatdoshlar doimo ma'naviy jixatdan rag'batlantiriladilar.

XXI asrda odamning eng tabiiy bo'lgan muloqotga extiyoji, uning sirlaridan xabardor bo'lish va o'zgalarga samarali ta'sir eta olishga bo'lgan intilishi yanada oshdi va buning qator sabablari bor:

✚ birinchidan, industrial jamiyatdan axborotlar jamiyatiga o'tib bormoqdamiz. Axborotlarning ko'pligi aynan inson manfaatiga aloqador ma'lumotlarni saralash, u bilan to'g'ri munosabatda bo'lishni taqozo etdi. Axborot

XXI asrda eng nodir kapitalga aylanadi va bu o'z navbatida insonlarga zarur axborotlar uzatilishi tezligi va tempini o'zgartiradi; ✚ ikkinchidan, turli kasb-faoliyat sohasida ishlayotgan odamlar guruhining

ko'payishi, ular o'rtasida munosabatlar va aloqaning dolzarbligi axborotlar tig'iz sharoitda oddiygina muloqotni emas, balki professional, bilimdonlik asosidagi muloqotni talab qiladi; ✚ uchinchidan, oxirgi paytlarda shunday kasb-hunarlar soni ortdiki, ular sotsionomik guruh kasblar deb atalib, ularda «odam-odam» dialogi faoliyatning samarasini belgilaydi. Masalan, pedagogik

faoliyat, boshqaruv tizimi, turli xil xizmatlar (servis), marketing va boshqalar shular jumlasidandir. Bunday sharoitlarda odamlarning ataylab muloqot bilimdonligining oshirilishi mehnat maxsulini belgilaydi.

Shuning uchun xam muloqot, uning tabiati, texnikasi va strategiyasi, muloqotga o'rgatish (sotsial psixologik trening) masalalari bilan shug'ullanuvchi fanlarning xam jamiyatdagi o'rni va salohiyati keskin oshdi.

Shaxslararo muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o'rni. Aslida har bir insonning ijtimoiy tajribasi, uning insoniy qiyofasi, fazilatlarini, hattoki, nuqsonlari ham muloqot jarayonlarining mahsulidir. Jamiyatdan ajralgan, muloqotda bo'lish imkoniyatidan maxrum bo'lgan odam o'zida individ sifatlarini saqlab qolishi mumkin, lekin u shaxs bo'la olmaydi. Shuning uchun muloqotning shaxs taraqqiyotidagi ahamiyatini tasavvur qilish uchun uning funksiyalarini tahlil qilamiz.

Har qanday muloqotning eng **birinchi elementar funksiyasi - suhbatdoshlarning o'zaro bir-birini tushunishlarini ta'minlashdir.** Bu o'zbeklarda samimiy salom-alik, ochiq yuz bilan kutib olishdan boshlanadi. O'zbek xalqining eng nodir va buyuk xislatlaridan biri ham shuki, uyiga birov kirib kelsa, albatta ochiq yuz bilan kutib oladi, ko'rishadi, so'rashadi, xol-axvol so'raydi. Shunisi xarakterliki, ta'ziyaga borgan chog'da xam ana shunday samimiyatli qabulni his qilamiz. Bu kabi birlamchi kontakt usullari boshqa millat va xalqlarda ham bor, ya'ni bu jihat milliy o'ziga xoslikka ega.

Muloqotning ikkinchi muhim funksiyasi - ijtimoiy tajribaga asos solishdir. Odam bolasi faqat odamlar davrasida ijtimoiylashadi, o'ziga zarur insoniy xususiyatlarni shakllantiradi. Odam bolasining yirtqich xayvonlar tomonidan o'g'rilanib ketilishi, so'ng ma'lum muddatdan keyin yana odamlar orasida paydo bo'lishi faktlari shuni ko'rsatganki, «mauglilar» biologik mavjudot sifatida rivojlanaveradi, lekin ijtimoiylashuvda ortda qolib ketadi. Bundan tashqari, bunday xolat boladagi bilish qobiliyatlarini xam cheklashi ko'plab psixologik eksperimentlarda o'z isbotini topdi.

*O'z-o'ziga isonch, jamoaviy ishlashga qobiliyat va o'zaro muloqat munosabatlari ayni guruhlarda rivojlanadi va yaxshilanadi. Talabalar habar qilishicha, ular o'z o'qish usullarini kuzatish, ushbu usullarni ma'lum topshiriqlarga moslash va o'z o'rganyotgan fani mohiyatiga yanada chuqurroq kirishish uchun sharoitni guruh bo'lib ishlash va boshqa ko'nikmalarning rivoji ta'minlab berdi (Griffiths et al., 1996). Bu oxirga hislatlar o'qishga chuqur yondashuvga zamin sifatida tez-tez tilga olinadi.*⁹⁵

Muloqotning uchinchi muhim vazifasi - u odamni u yoki bu faoliyatga hozirlaydi, ruhlantiradi. Odamlar guruhidan uzoqlashgan, ular nazaridan qolgan odamning qo'li ishga ham bormaydi, borsa ham jamiyatga

⁹⁵ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 78.

emas, balki faqat o'zigagina manfaat keltiradigan ishlarni qilishi mumkin. Ko'plab tadqiqotlarda izolyatsiya, ya'ni odamni yolg'izlatib qo'yishning uning ruhiyatiga ta'siri o'rganilgan.

Masalan, uzoq vaqt termokamerada bo'lgan odamda idrok, tafakkur, hotira, xissiy holatlarning buzilishi qayd etilgan. Lekin ataylab emas, taqdir taqozosi bilan yolg'izlikka mahkum etilgan odamlarning maqsadli faoliyatlar bilan o'zlarini band etishlari u qadar katta salbiy o'zgarishlarga olib kelmasligini ham olimlar o'rganishgan. Lekin baribir xar qanday yolg'izlik va muloqotning etishmasligi odamda muvozanatsizlik, xissiyotga beriluvchanlik, xadiksirash, xavotirlanish, o'ziga ishonchsizlik, qayg'u, tashvish xislarini keltirib chiqaradi.

Shunisi qiziqki, yolg'izlikka maxkum bo'lganlar ma'lum vaqt o'tgach ovoz chiqarib, gapira boshlasharkan. Bu avval biror ko'rgan yoki xis qilayotgan narsasi xususidagi gaplar bo'lsa, keyinchalik nimagadir qarab gapiraverish extiyoji paydo bo'lar ekan. Masalan, M. Sifr degan olim ilmiy maqsadlarini amalga oshirish uchun 63 kun g'or ichida yashagan ekan. Uning keyinchalik yozishicha, bir necha kun o'tgach, u turgan erda bir o'rgimchakni ushlab oladi va u bilan dialog boshlanadi.

“Biz, deb yozadi u, shu hayotsiz g'or ichidagi tanho tirik mavjudotlar edik. Men o'rgimchak bilan gaplasha boshladim, uning taqdiri uchun qayg'ura boshladim”.

Shaxsning muloqotga bo'lgan extiyojining to'la qondirilishi uning ish faoliyatiga ham ta'sir ko'rsatadi. Odamlar, ularning borligi, shu muhitda o'zaro gaplashish imkoniyatining mavjudligi fakti ko'pincha odamni ishlash qobiliyatini xam oshirarkan, ayniqsa, gaplashib o'tirib qilinadigan ishlar, birgalikda yonma-yon turib bajariladigan operatsiyalarda odamlar o'z oldida turgan hamkasbiga qarab ko'proq, tezroq ishlashga kuch va qo'shimcha iroda topadi. To'g'ri, bu hamkorlikda o'sha yonidagi odam unga yoqsa, ular o'rtasida o'zaro simpatiya xissi bo'lsa, unda odam ishga «bayramga kelganday» keladigan bo'lib qoladi. Shuning uchun xam amerikalik sotsiolog xamda psixolog Jon Moreno asrimiz boshidayoq ana shu omilning unumdorlikka bevosita ta'sirini o'rganib, sotsiometrik texnologiyani, ya'ni so'rovnoma asosida bir-birini yoqtirgan va bir-birini inkor qiluvchilarni aniqlagan va sotsiometriya metodikasiga asos solgan edi.

Shunday qilib, muloqot odamlarning jamiyatda o'zaro hamkorlikdagi faoliyatlarining ichki psixologik mexanizmini tashkil etadi. ʼolaversa, xozirgi yangi demokratik munosabatlar sharoitida turli ishlab chiqarish qarorlarini yakka tartibda emas, balki kollegial - birgalikda chiqarish extiyoji paydo bo'lganligini hisobga olsak, odamlarning muomala madaniyati va muloqat texnikasi mehnat unumdorligi va samaradorlikning muhim omillaridandir.

Shuni ta'kidlashimiz mumkinki, samarali ta'limda muluqot jarayoni tabiiyki ijtimoiy faoliyat bo'lib, uni biz eng yaxshisi bilimni ijtimoiy va

eksperimental tuzishdan o'rgana olamiz (Vigotski, 1978). Agar biz shuni tan olsak, unda biz faraz qilishimiz mumkinki, xar qanday samarali elektron ta'lim dasturni ijtimoiy tarzda qo'llaydi, shuning uchun o'tgan asrni oxiridagi suxbat xonalari qo'llanmasi qaysidir ma'noda bugungi yangirog'ini, ijtimoiy foyjаланuvchi tarafdан boshqariladigan Vebni nishonasi xisoblanadi.

Boshqa tarafdан bu katta imkoniyatlar yaratadi, chunki bu bizga doimo bunday turdagi o'zaro aloqadan o'zimizni chetga olmaslikka yo'l qo'yadi, va ularni kuchini jilovlab, bizni talabalarimiz birgalikda va o'z xollaricha ishlab, biroq o'qituvchi raxnamoligida, biz ularni o'z mavzularini keraklicha tushunishlariga va akademik texnikalarini rivojlantirishga yordam beramiz.⁹⁶

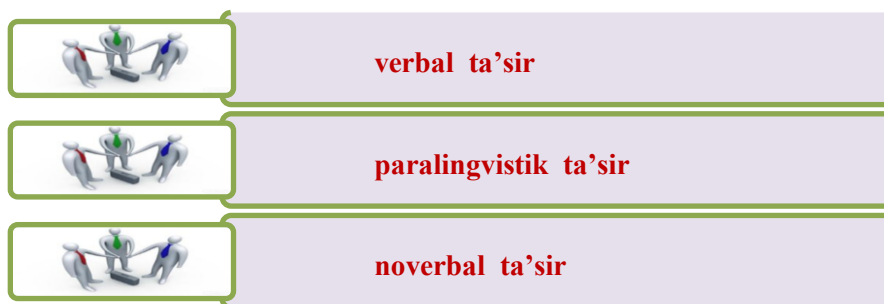
2. Muloqotning psixologik vositalari va turlari.



Odamlar bir-birlari bilan muomalaga kirishar ekan, ularning asosiy ko'zlagan maqsadlaridan biri - o'zaro bir-birlariga ta'sir ko'rsatish, ya'ni fikr-g'oyalariga ko'ndirish, xarakatga chorlash, ustanovkalarni o'zgartirish va yaxshi taassurot qoldirishdir. Psixologik ta'sir - bu turli vositalar yordamida insonlarning fikrlari, xissiyotlari va xatti-xarakatlariga ta'sir ko'rsata olishdir.

Ijtimoiy psixologiyada psixologik ta'sirning asosan uch vositasi farqlanadi:

65-rasm



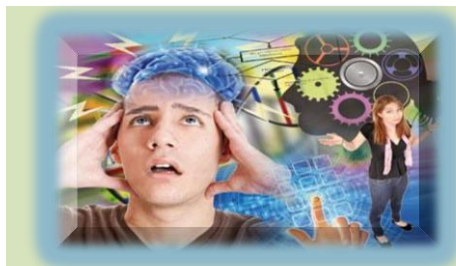
Verbal ta'sir - bu so'z va nutqimiz orqali ko'rsatadigan ta'sirimizdir. Bundagi asosiy vositalar so'zlardir. Ma'lumki, nutq - bu so'zlashuv, o'zaro muomala jarayoni bo'lib, uning vositasi - so'zlar hisoblanadi. Monologik nutqda ham, dialogik nutqda ham odam o'zidagi barcha so'zlar zaxirasidan foydalanib, eng ta'sirchan so'zlarni topib, sherigiga ta'sir ko'rsatishni xoxlaydi.

⁹⁶ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed. p. cm. pp: 95.

Paralingvistik ta'sir - bu nutqning atrofidagi nutqni bezovchi, uni kuchaytiruvchi yoki susaytiruvchi omillar. Bunga nutqning baland yoki past tovushda ifodalanayotganligi, artikulyasiya, tovushlar, to'xtashlar, duduqlanish, yo'tal, til bilan amalga oshiriladigan xarakteristik harakatlar, nidolar kiradi. Shunga qarab, masalan, do'stimiz bizga biror narsani va'da berayotgan bo'lsa, biz uning qay darajada samimiyligini bilib olamiz. Kuyib-pishib, ochiq yuz va dadil ovoz bilan «Albatta bajaraman!», desa ishonamiz, albatta.

Noverbal ta'sir - uning ma'nosi «nutqsiz»dir. Bunga suhbatdoshlarning fazoda bir-birlariga nisbatan tutgan o'rinlari, holatlari (yaqin, uzoq, intim), qiliqlari, mimika, pantomimika, qarashlar, bir-birini bevosita xis qilishlar, tashqi qiyofa, undan chiqayotgan turli signallar (shovqin, xidlar) kiradi. Ularning barchasi muloqot jarayonini yanada kuchaytirib, suhbatdoshlarning bir-birlarini yaxshiroq bilib olishlariga yordam beradi. Masalan, agar uchrashuvning dastlabki daqiqalarida o'rtog'ingiz sizga qaramay, atrofga alanglab, «Ko'rganimdan biram xursandman», desa, ishonasizmi? Muloqot jarayonidagi xarakterli narsa shundaki, suhbatdoshlar bir-birlariga ta'sir ko'rsatmoqchi bo'lishganda, dastavval nima deyish, qanday so'zlar vositasida ta'sir etishni o'ylar ekan. Aslida esa, o'sha so'zlar va ular atrofidagi harakatlar muxim rol o'ynarkan.

66-



rasm Mashhur amerikalik olim Megrabyan formulasiga ko'ra, birinchi marta ko'rishib turgan suhbatdoshlardagi taassurotlarning ijobiy bo'lishiga gapirgan gaplari 7%, paralingvistik omillar 38%, va noverbal harakatlar 58% gacha ta'sir qilarkan.

Keyinchalik bu munosabat o'zgarishi mumkin albatta, lekin xalq ichida yurgan bir maqol to'g'ri: «Ust-boshga qarab kutib olishadi, aqlga qarab kuzatishadi».

*Endigina izlanuvchi talabalikka qabul qilinganlar bilan munosabat o'rnatish tobora muhim deb qaralmoqda. Formal tanishtirish bu o'z nomi bilan talabalarni ma'lumotlar bilan ta'minlashni o'z zimmasiga olib talabalarni o'zlari ishtirok etadigan akademik va ijtimoiy muhitni yaxshi anglab, o'qishni boshlashlarida yengillik tug'diradi.*⁹⁷

Muloqotning qanday kechishi va kimning ko'proq ta'sirga ega bo'lishi sheriklarning rollariga ham bog'liq.

Ta'sirning tashabbuskori - bu shunday sherikki, unda ataylab ta'sir ko'rsatish maqsadi bo'ladi va u bu maqsadni amalga oshirish uchun barcha

⁹⁷ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed. p. cm. pp: 172.

yuqorida ta'kidlangan vositalardan foydalanadi. Agar boshliq ishi tushib, biror xodimni xonasiga taklif etsa, u o'rnidan turib kutib oladi, iltifot ko'rsatadi, xolaxvolni xam quyuqroq so'raydi va so'ngra gapning asosiy qismiga o'tadi.

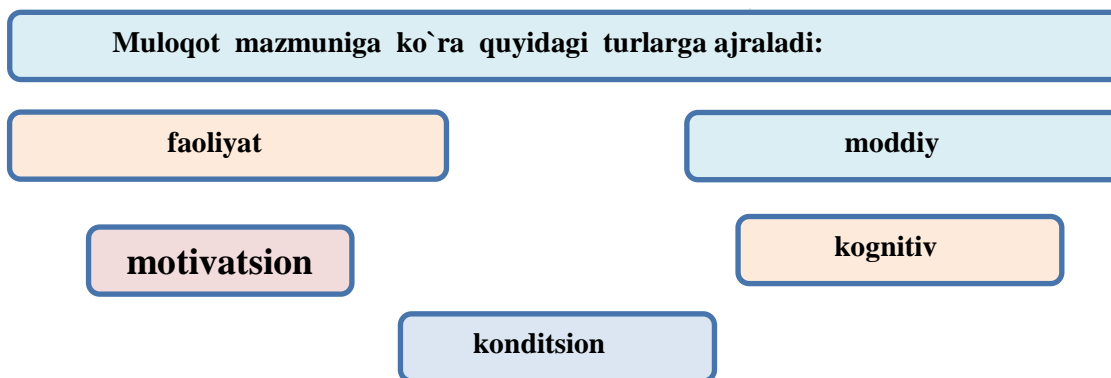
Ta'sirning adresati - ta'sir yo'naltirilgan shaxs. Lekin tashabbuskorning suxbatga tayyorgarligi yaxshi bo'lmasa, yoki adresat tajribaliroq sherik bo'lsa, u tashabbusni o'z qo'liga olishi va ta'sir kuchini qayta egasiga qaytarishi mumkin bo'ladi. Muloqot aniq ijtimoiy munosabatlar tizimi orqali belgilanadi. U ijtimoiy ahloq normalari asosida tartibga solinadi.

Muloqotning psixologik vazifalari

turlichadir. Ya'ni:

- + informatsion vazifa - axborotni qabul qilish va uni tarqatishdir;
 - + regulativ vazifa - muloqotni tartibga solish va boshqalar bilan to'g'ri munosabatni tashkil qilishdan iborat;
 - + signal vazifasining ko'magida katta ahamiyatga ega voqea va hodisalar haqidagi signalni qabul qilish va uzatish;
 - + nazorat vazifasi - axborotni qabul qilish va tarqatish jarayoni nazorat qilinadi;
 - + tarbiya qilish vazifasi - muloqot orqali shaxsni shakllantirish jarayoni bo'lib,
- nihoyat darajada muhim omil hisoblanadi.

16 -jadval



✓ **moddiy muloqot** deganda subyektni dolzarb ehtiyojlarni qondirish vositasi sifatida, ayni paytda shug'ullanayotgan faoliyatining mahsulotlari va predmetlarini ayirboshlash tushuniladi;

✓ **kognitiv muloqot** deb shaxslarning hamkorlikdagi faoliyatida narsa va hodisalarni o'rganish, ma'lumotlarni bilib olish jarayonida o'zaro bilim almashinuviga aytiladi;

✓ **konditsion muloqotda** psixologik va fiziologik holatlar ayirboshlanadi. Masalan, shifokor bemorning tushkun kayfiyatini ko'tarishi yoki aksincha, ona qizining o'ksinib yig'layotgan holatiga yig'i bilan munosabat bildirishi;

✓ **motivatsion muloqot** muayyan yo`nalishda hamkorlikda harakat qilish uchun o`zaro maqsadlar, qiziqishlar, motivlar va ehtiyojlar almashinuvi jarayoni bilan izohlanadi;

✓ **faoliyat muloqoti** kognitiv muloqot bilan uzviy bog`liq bo`lib, bunda harakatlar, operatsiyalar, ko`nikma va malakalar ayirboshlanadi. Bu muloqot jarayonida ma`lumotlar uzatiladi, bilim doirasi kengayadi, qobiliyatlar rivojlanadi va takomillashadi.

Muloqot jarayonida obyektning maxsus tomonlarining borligi ham muhim hisoblanadi. Shuni aytish joizki, ko`p hollarda bunday shaxslar jamiyatdagi axloqsiz, odobsiz va vijdotsiz kishilardir. Muloqot jarayonida ba`zi bir psixologik to`siqlar mavjud. Ko`proq ular sun`iy ravishda vujudga keladi:

➤ **motivatsion to`siqlar** - shaxslarning muloqotga kirishishdan bosh tortishi, muomalani to`g`ri, aniq ko`rinishda olib borilishini xohlamasligi jarayonida namoyon bo`ladi;

➤ **aqliy (intellektual) to`siqlar** - shaxsning boshqa shaxsga nisbatan bilim doirasining kengligi, mantiqiy fikrlashining chuqurligi va intellektual savodxonligi mazmunan boy bo`lgan taqdirda yuzaga keladi;

➤ **emotsional to`siqlar** - muloqotga kirishuvchilarning psixologik va emotsional-irodaviy holatlaridan kelib chiqadi (agressivlik, qo`rquv, asabiylashish, xo`rlanish va boshqalar);

➤ **tarbiyaviy jarayondagi to`siqlar** – ta`lim sohasida xamda huquqni muhofaza qilish organlarida «tarbiyasi qiyin» o`smirlar, nosog`lom oilalar va muqaddam sudlangan shaxslar bilan profilaktik chora-tadbirlar olib borayotgan vaqtda uchraydi.

Muloqot maqsadiga ko`ra **biologik va ijtimoiy** ko`rinishda bo`ladi.

Biologik muloqot nasl qoldirish, organizmni rivojlantirish, himoyalash kabi tabiiy ehtiyojlarni qondirish bilan bog`liq bo`lsa, ijtimoiy muloqot esa shaxslararo munosabatlarni kengaytirish, mustahkamlash, takomillashtirish bilan bog`liq bo`lgan ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish vositasi sifatida namoyon bo`ladi. Muloqot vositasiga ko`ra **bevosita va bilvosita** bo`lib, bunda jonli mavjudotning tabiiy organlari yordamida ya`ni qo`li, boshi, tanasi, tovushi yordamida axborot ayirboshlasa – bu bevosita bo`ladi, agar muloqotni tashkillashtirish va ma`lumot almashishda maxsus qurol va vositalardan foydalanilsa– bu muloqot bilvosita deyiladi.

Muloqotning yuqorida mulohaza yuritilgan turlaridan tashqari **ishbilarmonlik va shaxsiy** turlari ham farqlanadi. Ishbilarmonlik muloqoti odamlarning turli xildagi qo`shma mahsuldor faoliyati va mazkur faoliyatining sifatini oshirish vositasi sifatida yuzaga keladi. Shaxsiy muloqot esa shaxs o`zining psixologik muammolariga, qiziqishlariga, ehtiyojlariga, o`z hayotiga, atrofida nimalar bo`layotganligiga bo`lgan munosabatini atrofdegilardan bilishga yo`naltirilgandir.



3. Muloqot jarayonida shaxslararo idrok qilish mexanizmlari .

Muloqot jarayonida odamlar bir-birlari bilan ma'lumotlar almashib, o'zaro ta'sir ko'rsatibgina qolmay, balki bir-birlarini to'g'ri va aniq anglashga, tushunishga va idrok qilishga harakat qiladilar. Bu tomon shaxsiy idrok va tushunish muammosi bilan bog'liqdir. Birgalikdagi faoliyat jarayonida shaxslarning bir-birlarini to'g'ri tushunishlari va aniq idrok qilishlari muloqotning samarali bo'lishini ta'minlaydi. Rus psixologi A.A.Bodalev boshchiligidagi laboratoriya bir-birlarini idrok qilish mexanizmlarini aniqlash borasida qator psixologik qonuniyatlarini kuzatgan. Bunday mexanizmlarga quyidagilar kiradi:

- + identifikatsiya;
- + refleksiya;
- + stereotipizatsiyalar.

Identifikatsiya - shunday psixologik hodisaki, bunda suhbatdoshlar bir-birlarini to'g'riroq idrok qilish uchun o'zlarini bir-birlarining o'rniga qo'yib qo'yishga harakat qiladilar. Ya'ni, o'zidagi bilimlar, tasavvurlar, xislatlar orqali boshqa birovni tushunishga harakat qilish, o'zini birov bilan solishtirish (ongli yoki ongsiz) identifikatsiyadir. Masalan, birinchi marta uchrashuvga ketayotgan yigitning ichki holatini uning o'rtog'i yoki akasi tushunishi mumkin.

Refleksiya - muloqot jarayonida suhbatdoshning pozitsiyasidan turib, o'zini tasavvur qilishdir, ya'ni refleksiya, boshqa odamning idrokiga taalluqli bo'lib, o'ziga birovning ko'zi bilan qarashga intilish. Chunki, busiz odam muloqot jarayonida o'zini aniq bilmasligi, noto'g'ri muloqot formalarini tanlashi mumkin.

6

7-rasm **Stereotipizatsiya** - odamlar ongida muloqotlar mobaynida shakllanib o'rnashib qolgan, ko'nikib qolingan obrazlardan shablon sifatida foydalanish hollaridi.



Ijtimoiy stereotiplar - har bir shaxsda u yoki bu guruhli kishilar haqida shakllangan obrazlardir. A.A.Bodalev va uning shogirdlari bunday stereotiplar

ba'zan muloqotni to'g'ri yo'nalganligini ta'minlasa, boshqa hollarda esa undagi xatoliklarning sababi bo'lishi mumkinligini kuzatishgan.

Idrok va tushunish borasidagi bunday xatoliklar **kauzal atributsiya** (lotinchasiga "kauza"- sabab, "atrebutio"- bermoq, qo'shib, bo'rttirib bermoq ma'nosini bildiradi) deb ataladi. Masalan, o'qituvchi bilan hamsuhbat bo'lib qolgan odamda suhbat boshidayoq "hozir odob-axloqdan dars berishni boshlamasmikan" degan shubha paydo bo'lishi mumkin. Bu ham stereotip. Bundan tashqari, odamlar birinchi marta ko'rgan odam to'g'risida tasavvurga ega bo'lish maqsadida uning tashqi qiyofasi bilan xarakteri o'rtasida bog'liqliklar o'rnatishga harakat qiladilar. Shunday bog'liqliklarni aniqlash maqsadida A.A.Bodalev talabalar guruhiga turlicha qiyofali shaxslarning fotosuratlarini ko'rsatgan. 72 kishidan 9 tasi iyagi katta kishilar kuchli iroda egalari ekanligini, 17tasi peshonasi keng odamlar aqlli ekanliklarini, 3 kishi sochi qattiq odamlarning qaysarroq, qat'iy ekanliklarini, 5 kishi kichik bo'yli odamlar hokimiyatga intilgan, boshqalar ustidan buyruq berishga moyil, chiroyli odamlar yo o'ta o'ziga bino qo'ygan yoki nodon bo'lishligini aytishgan va hokazo.

Tabiiyki, bunday fikrlar mutloq to'g'ri emas, lekin kishilar ongida avloddanavlodga o'tib kelayotgan tasavvurlar shunday obrazlarni shakllantirgan. Notanish odam haqida tushunchaning shakllanishida u haqida berilgan birlamchi ma'lumot katta rol o'ynaydi. Masalan, psixolog Bodalev talabalarning ikki guruhiga bir xil portret ko'rsatib, birinchi guruhda bu odam yirik olim, ikkinchisida esa, bu – davlat jinoyatchisi deb, unga ikkala holda ham ijtimoiy-psixologik xarakteristika berishlarini so'ragan. Ko'rsatmalar har xil bo'lganligi sababli berilgan ta'riflar ham har xil bo'lgan. Birinchi guruhdagi talabalar bu odam mehnatkash, mehribon, shafqatli, g'amxo'r, aqlli bo'lsa kerak, deyishgan bo'lsa, ikkinchi guruhdagilar uni - beshafqat, makkor, agressiv, qat'iyatli deb ta'riflashgan. Birinchi guruhdagilar portretidagi ko'zlarni dono, muloyim deyishgan bo'lsa, boshqalar ularni yovuz, beshafqat deb aytishgan.

CASPAR loyihasining tadqiqoti Burnmaus Universitetining televediniye ishlab chiqarishi yo'nalishi bakalavriat talabalari tomonidan ilk bor qo'llanilgan. Talabalar berilgan qisqacha ma'lumot ustida guruhlarda hamkorlik asosida fikr almashganlar. Tajribada bir seminar guruhi ishtirok etib(ushbu guruh har biri 6 talabadan iborat 2 ta kichik ishlab chiqarish guruhidan iborat bo'lgan), unda hujjatlashtirish bilimiga oid shakliy mashq va xulosaviy baholangan qisqacha hujjatlashtirish bo'yicha 2 ta topshiriq bajarilgan. Guruhlar akademik o'quv yilining boshida alifbo tartibida talabalarni saralash orqali shakllantirilgan va har bir guruh avvaldan 4 ta guruh loyihasini ishlab chiqarish uchun birgalikda faoliyat yuritgan. Har bir guruh hajmi eng muhim ishlab chiqarish rollari soniga mos ravishda belgilanib, sanoat modeliga asosan shakllantirilgan: direktor, ishlab chiqarish

*boshqaruvchisi, ovoz yozuvchi, chiroqchi, operator hamda muharrir. Talabalar ushbu tajribada ishtirok etgunlariga qadar tengdoshni baholash amaliyotiga duch kelmaganlar.*⁹⁸

Shunday qilib, **ijtimoiy persepsiya** yoki odamlarning bir-birlarini to'g'ri idrok qilish va tushunish jarayoni muloqotning muhim muammolaridan biridir. Bu jarayon psixologik jihatdan murakkab bo'lib, unda muloqotga kirishayotgan tomonlarning har biri alohida ana shu idrokning ham ob'ekti, ham sub'ekti bo'lib faoliyat ko'rsatadilar. Idrokning ob'ekti sifatida shaxs qaralganda, unda hosil bo'ladigan "boshqa odam obrazi" ning barcha sifatlari va qirralari nazarda tutiladi. Bunday obraz paydo bo'lishiga xizmat qiladigan belgilarga: o'sha odamning tashqi qiyofasi, uning kiyinishi, o'zini tutishi, hissiy holati, ovozi, nutqi, qiliqlari, yurishi va hokazolar kiradi. Lekin shularning ichida odamning yuzi muloqot mobaynida suhbatdoshga eng ko'p ma'lumot beradigan ob'ektdir. Shuning uchun ham telefonda suhbatlashgandan ko'ra yuzma-yuz suhbatlashish ancha oson va axborotlarga boydir.

Odamlarning bir-birlarini to'g'ri idrok qilishlari ularning perseptiv, ya'ni hissiy bilish (idrok, sezish) sohasiga aloqador bo'lsa, bir-birlarini tushunishi ularning tafakkur sohalariga bevosita taalluqli bo'lib, murakkab jarayondir.

68-rasm



Boshqa odamni to'g'ri tushungan shaxs uning hissiy holatiga kira olgan hisoblanadi, boshqacha qilib aytganda, unda **empatiya** - birovlarining his-kechinmalarini tushuna olish qobiliyati rivojlangan bo'ladi. Yuksak ongli, madaniyatli, "ko'pni ko'rgan" shaxsgina boshqalarni to'g'ri tushunishi, ularning mavqeida tura olishi mumkin.

Agar **rasmiy muloqot** odamlarning jamiyatda bajaradigan rasmiy vazifalari va xulq-atvor normalaridan kelib chiqsa, masalan, rahbarning o'z qo'l ostida ishlayotgan xodimlar bilan muloqoti, professorning talaba bilan muloqoti, o'qituvchining o'quvchisi bilan muomalasi va hokazo, **norasmiy muloqot** - bu odamning shaxsiy munosabatlariga tayanadi va uning mazmuni o'sha suhbatdoshlarning fikr-o'ylari, niyat-maqсадlari va emotsional munosabatlari bilan belgilanadi.

Kelgusida, ma'ruzalar maqsadlaridan kelib chiqibgina qolmay, uslublari yoki usullaridan turli shakllari ham turlicha bo'ladi. Ular ma'lumot jihatidan norasman kutilmaganda to'xtatish va savollar bilan interaktiv bo'lishi mumkin; rasman, odatda, oldindan belgilangan qatorlardagi savollar bilan va

⁹⁸ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 351,352

*talabalar o'rtasidagi muhokamani ham o'z ichiga oladi; ular 2 ta ma'ruzachi qarama-qarshi asoslarni taqdim etuvchi "dialoglar" bo'lishi mumkin; ular 1, yoki ketma-ketlikdagi 5 yoki 10 minutlik "mini-ma'ruzalar" diqqat bilan yo'naltirilgan ketma-ketlikda bir necha ma'ruzachilar taqdim etishi mumkin.*⁹⁹

Muloqot va uni o'rganish muammolari. Oxirgi yillarda «professionalizm» tushunchasi tez-tez ishlatiladigan bo'lib qoldi. Chunki jamiyatda tub isloxotlarni amalga oshirish, mehnat unumdorligini «inson omili»ni takomillashtirish hisobiga oshirish davr talabi bo'lib qoldi. Ayniqsa, odamlarni boshqarish sohasidagi professionalizmga katta e'tibor qaratilmoqda. Juda ko'pchilik mutaxassislar barcha bajaradigan funksiyalari orasida odamlar bilan til topishish, ularga ta'sir ko'rsatish, ular faoliyatini to'g'ri tashkil qilish va boshqarish eng murakkablaridan ekanligini e'tirof etmoqdalar. Odamlar bilan normal munosabatlarni o'rnatish, ayniqsa, biznes sohasida amaliy sheriklarning xolatlari, kutishlarini aniqlay olmaslik, o'z nuqtai nazariga o'zgalarni professional tarzda ko'ndira olmaslik, «birov»ni, uning ichki kechinmalari va o'ziga bo'lgan munosabatini aniq tasavvur qila olmaslik amaliy psixologiyada kommunikativ uquvsizlik, yoki diskommunikatsiya xolatini keltirib chiqaradi. Bunda odamlar oddiy til bilan aytganda, bir-birlarini tushunolmay qoladilar, shuning oqibatida pishib turgan loyiha yoki yaxshi reja amalga oshmasligi, bir necha oylarga cho'zilib ketishi mumkin.

Talaba-rahbar munosabati uchun mo'ljallangan yo'riqnomalarni tuzish juda muhim va samaralidir, ta'lim olishning boshqa turlari kabi. Bu degani, izlanish muqaddimasidayoq rahbar faoliyati kerak bo'lgan ishlar, talaba zimmasiga yuklatiladigan vazifalar, ikki tarflama qilinadigan rejalar haqida ikki tomonlama rozilik tuziladi. Bu rozilik hujjatlashtirilib, ikki tomonlama tasdiqlanishi shart.

*Bu vazifalarga aniqlik kiritishni, javobgarlikni, natijalarni ko'zda tutadi. Shu bilan birga, ba'zi bir masalalar bo'yicha ikki tomonlama munozara olib borilishi kerak. Agar asosiy rahbar, ikkinchi darajali rahbar va talaba o'rtasida muammo yuzaga kelsa, talaba qanday yo'l tutishi kerakligi haqidagi munozaralardir. Ba'zan bu kabi munozaralar o'tkazilmaganligi sababi, keyinchalik rahbar-talaba o'rtasida muammolar avj olishiga sabab bo'ladi.*¹⁰⁰

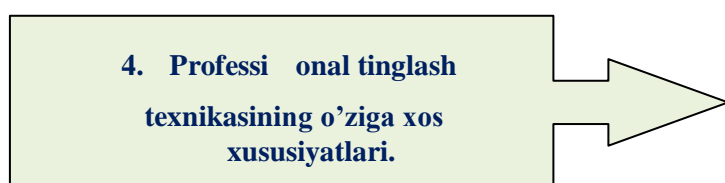
Shuning uchun xam hozirgi zamon ijtimoiy psixologiyasining tadbqiqiy yo'nalishida, boshqaruv psixologiyasida katta yoshli odamlarni kommunikativ bilimdonlikka o'rgatish, ularda zarur kommunikativ malakalarni hosil qilishga katta ahamiyat berilmoqda. Har bir korxona, xususiy firma yoki davlat muassasasini boshqaruvchi menejer, rahbar tayyorlash muammosi ana shu rahbarlarni, boshqaruvchilarni psixologik jihatdan odamlar bilan ishlashga

⁹⁹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 316

¹⁰⁰ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 341.

o'rgatish muammosini chetlab o'tolmaydi. Umuman, xozirgi davrda xar qanday mutaxassis - shifokor, muxandis, o'qituvchi, iqtisodchi, agronom, quruvchi, jurnalist, madaniyatshunos yoki boshqalar xam kommunikativ malakalarga ega bo'lmaguncha, bozor munosabatlari sharoitida tezda jamoaga kirishib, ko'pchilik bilan til topishib, o'z professoinal mahoratini ko'rsata olmaydi. Har bir ziyoli inson boshqalar bilan xamkorlik qilish mahorati va san'atiga ega bo'lishi kerak.

*Chuqur yondashuvni qo'llayotgan talabalarni qo'llab-quvvatlash maqsadida, o'quv dasturiga kiritiladigan, amaliy o'zgarishlar tadqiqot o'tkazish nima ekanligi, tadqiqotda nima muhim ekanligi, uni qanday o'tkazish va "yaxshi" tadqiqot qanday ko'rinishga ega ekanligi kabi masalalarni vizual va verbal holatda o'rganishga imkoniyat yaratish kabilarni o'z ichiga oladi.*¹⁰¹



Ma'lumki, gaplashayotgan odamlar biri gapiradi, ikkinchisi tinglaydi, eshitadi. Muloqotning samaradorligi ana shu ikki qirraning qanchalik o'zaro mosligi, birbirini to'ldirishiga bog'liq ekan. Noto'g'ri tasavvurlardan biri shuki, odamni muomala yoki muloqotga o'rgatganda, mantiqan asoslangan so'zlardan foydalanib, ta'sirchan gapirishga o'rgatishdir. Uning ikkinchi tomoni - **tinglash qobiliyatiga** deyarli e'tibor berilmaydi. Mashhur amerikalik notiq, psixolog Deyl Karnegi «Yaxshi suhbatdosh - yaxshi gapirishni biladigan emas, balki yaxshi tinglashni biladigan suhbatdoshdir» deganda aynan shu qobiliyatlarning insonlarda rivojlangan bo'lishini nazarda tutgan edi.

69-rasm Mutaxassislarning aniqlashlaricha, ishlayotgan odamlar vaqtining 45%i tinglash jarayoniga ketar ekan, odamlar bilan doimiy muloqotda bo'ladiganlar 35-40% oylik maoshlarini odamlarni «tinglaganlari» uchun oladilar. Bundan shunday xulosa kelib chiqadiki, kommunikatsiyaning eng qiyin soxalaridan hisoblangan tinglash qobiliyati odamga ko'proq foyda keltiradi.



¹⁰¹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 349.

Shuning uchun bo'lsa kerak, nemis faylasufi A. Shopengauer «Odamlarni o'zingiz to'g'ringizda yaxshi fikrga ega bo'lishlarini xoxlasangiz, ularni tinglang» deb yozgan. Darxaqiqat, agar siz kuyunib gapirsangizu, suxbatdoshingiz sizni tinglamasa, boshqa narsa bilan ovora bo'laversa, undan nafaqat ranjiysiz, balki u bilan aloqani xam uzasiz.

Nima uchun biz ko'pincha yaxshi gapiruvchi, so'zlovchi bo'la olamiz-u, yaxshi tinglovchi bo'la olmaymiz? Psixologlarning fikricha, asosiy xalaqit beruvchi narsa - bu bizning o'z fikr-o'ylarimiz va xoxishlarimiz og'ushida bo'lib qolishimizdir. SHuning uchun xam ba'zan rasman sherigimizni tinglayotganday bo'lamiz, lekin aslida xayolimiz boshqa erda bo'ladi. Tinglashning xam xuddi gapirishga o'xshash texnikasi, usullari mavjud. Ularning turi xam ko'p, lekin asosan biz kundalik xayotda uning ikki usulini qo'llaymiz: **so'zma-so'z qaytarish va boshqacha talqin etish.**

Birinchisi, suxbatdosh so'zlarining bir qismini yoki yaxliticha qaytarish orqali, sherikni qo'llab-quvvatlashni bildiradi.

Ikkinchisi esa — sherigimiz so'zlarini tinglab, undagi asosiy g'oyani muxtasar, o'zimizning talqinimizda ifoda etish. Ikkala usul xam sherik uchun muxim, chunki u sizning tinglayotganingizni, xattoki, undagi g'oyalarga qarshi emasligingizni bildiradi. Bunday tashqari, biz yaxshi tinglayotgan bo'lib, «Yo'g'e?», «Naxotki?», «Qara-ya?», «Yasha!» luqmalari bilan xam suxbatdoshimizni gapirishga, yanayam o'z fikrlarini oydinlashtirishga chaqirib turamiz.

Demak, aslida bizdagi gapirayotgan shaxs etakchi, u suxbatning mutloq xokimi, degan tasavvur unchalik to'g'ri emas. Yaxshi tinglashda xam shunday kuch borki, u suxbatdoshni sizga juda yaqinlashtiradi, ishonchni tug'diradi. Chunki muloqot jarayonidagi eng qimmatli narsa - bu axborotning o'zi. Tinglayotgan odam ma'nili, yaxshi dialogdan faqat yaxshi, foydali ma'lumot oladi. Gapirgan esa aksincha, o'zidagi borini berib, gapirmaydigan suxbatdoshdan «teskari aloqani» olib ulgurmay, xech narsasiz qolishi xam mumkin. SHuning uchun muloqotga o'rgatishning muxim yo'nalishlaridan biri - odamlarni faol tinglashga, bunda barcha paralingvistik va noverbal omillardan o'rinli foydalanishga o'rgatishdir.

17-jadval

Professional tinglash texnikasiga quyidagilar kiradi:

aktiv holat

suxbatdoshga samimiy qiziqish bildirish

o'ychan jimlik

✓ **Aktiv holat.** Bu - agar kreslo yoki divan kabi mebel bo'lsa, unga bermalol yotib olmaslik, suxbatdoshning yuzidan tashqari joylariga qaramaslik, mimika, bosh chayqash kabi xarakatlar bilan uning xar bir so'ziga qiziqayotganligingizni bildirishni nazarda tutadi;

✓ **Suxbatdoshga samimiy qiziqish bildirish.** Bu nafaqat suxbatdoshni o'ziga jalb qilib, balki keyin navbat kelganda o'zining xar bir so'ziga uni xam ko'ndirishning samarali yo'lidir.

✓ **O'ychan jimlik.** Bu muloqot jarayonida suxbatdosh gapirayotgan paytda yuzda mas'uliyat bilan tinglayotganday tasavvur qoldirish orqali o'zingizning suxbatdan manfaatdorligingizni bildirish yo'li.

Agar muloqot jarayonida ishtirok etuvchi ikki jarayon - gapirish va tinglashning faol o'zaro ta'sir uchun teng ahamiyatini nazarda tutsak, bu jarayon qatnashchilarining psixologik savodxonligi va muloqot texnikasini egallashining ahamiyatini anglash qiyin bo'lmaydi. Shuning uchun ham psixologiyada odamlarni samarali muloqotga ataylab o'rgatishga juda katta e'tibor beriladi.

Bu boradagi fanning o'z uslubi bo'lib, uning nomi ijtimoiy psixologik trening (IPT) deb ataladi.

IPT - muloqot jarayoniga odamlarni psixologik jihatdan hozirlash, ularda zarur kommunikativ malakalarni maxsus dasturlar doirasida qisqa fursatda shakllantirishdir. Eng muhimi IPT mobaynida odamlarning muloqot borasidagi bilimdonligi ortadi.

Asariyat olimlarning tadqiqotlarida ko'rsatilishicha, bolaning dastlabki ijtimoiy ehtiyojlaridan biri – bu muloqotga nisbatan ehtiyojdir. Bolalarning kattalar bilan muloqotga kirishish ehtiyoji 7 yoshgacha bir nechta bosqichlar tarzida rivojlanib boradi:

- e'tibor va hayrixohlikka ehtiyoj paydo bo'ladi;
- kattalar bilan hamkorlik qilish ehtiyoji tug'iladi;
- avvalgi barcha ehtiyojlarga kattalar tomonidan hurmat qilish ehtiyoji tug'iladi;

➤ maktabgacha tarbiya yoshidagi bolada atrofdagilar bilan oʻzaro bir-birini tushunish ehtiyoji vujudga keladi.

Muloqotga kirisha olmaslikning asosiy sababi - bu oʻzini-oʻzi ortiqcha yoki past baholash tufayli oʻziga va uni qurshab turgan odamlarga notoʻgʻri munosabatdir. Buning oldini olish imkoniyatlari mavjud boʻlib, asosan quyidagilarga ahamiyat berish ijobiy samaralar sari yetaklaydi:

✚ hamkorlik faoliyatida, muloqotlar tizimi orqali muloqot jarayonining barcha aʼzolari oʻrtasida insonparvarlik munosabatlarini tashkil qilish, emotsional muhitni taqqoslash imkoniyatini yuzaga keltirish; ✚ muloqotda ichki munosabatlar tizimida har bir aʼzoning qulay pozitsiyasini tahminlashga qaratilgan tadbirlarni amalga oshirish; ✚ insonning muloqot xususiyatlari, maromi, usullari, shakllari toʻgʻrisidagi axborotni egallashga oid maxsus mashgʻulotlarni uyushtirish; ✚ shaxslararo munosabatlar va muloqot usullariga moʻljallangan ishbilarmonlik oʻyinlari, psixodrama, trening tizimini yaratish.

Agar biz suhbatdoshimizni yaxshi, diqqat bilan tinglasak, bu bilan biz unda oʻzoʻziga xurmatni xam tarbiyalaymiz.

Demak, tinglash jarayoni koʻpchilik tasavvur qilgani kabi unchalik passiv jarayon emas ekan. Uning muloqotning samarali boʻlishidagi ahamiyati nihoyatda katta. Chunki tinglash qobiliyati gapiruvchini ilhomlantiradi, uni ruhlantiradi, yangi fikrlar, gʻoyalarning shakllanishiga sharoit yaratadi. Shuning uchun maʼruzachi professorning xar bir chiqishi va maʼruzasi agar talabalar tomonidan diqqat bilan tinglansa, bu pedagogik muloqotdan ikkala tomon xam teng yutadi.

Muloqot tashqi taʼsirlar, namunalar asosida oʻzini-oʻzi tuzatish, qayta tarbiyalash, shaxsiy imkoniyatini ruyobga chiqarish uchun puxta zamin hozirlaydi, komillik sari yetaklaydi.

Mavzu savollari

1. Shaxslararo munosabatlarda muloqotning oʻrni.
2. Muloqotning psixologik vositalari va turlari.
3. Muloqot jarayonida shaxslararo idrok qilish mehanizmlari.
4. Professional tinglash texnikasining oʻziga xos xususiyatlari.

Asosiy adabiyotlar:

- 1.Nemov R.S. Psixologiya. Kniga 1-M.: 2003.
- 2.S.N.Joʻraeva., Z.Sh.Yunusxodjaev Kasbiy psixologiyasi.T- 14.162 bet.
- 3..F.I.Haydarov, N.I Xalilova. Kasbiy psixologiya. T.2010
- 4..Gʻoziev. E. G. Umumiy psixologiya.T.2010-544 bet

Internet saytlari:

- 6..www.ziynet.uz – Ziyonet ta'lim portali
- 7..www.tdpu.uz – Nizomiy nomidagi Toshkent pedagogika Davlat universiteti sayti
- 8..www.pedagog.uz – Pedagogika yo'nalishiga oid kitoblar sayti

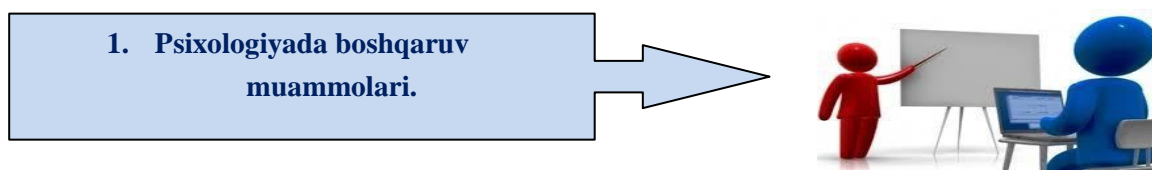
9-mavzu. Kasb doirasida shaxsnmng lavozimga loyqlik mezonlarni o'rganilishi

Asosiy savollar

1. Psixologiyada boshqaruv muammolari.
2. Boshqaruv psixologiyasida motivlashtirish va ehtiyoj.
3. Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik jihatlari.
4. Boshqaruvda rahbarlik uslublari. Rahbar qobiliyati komponentlari.

O'quv maqsadi: *Psixologiyada boshqaruv muammolari. Boshqaruv psixologiyasida motivlashtirish va ehtiyoj. Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik jihatlari. Boshqaruvda rahbarlik uslublari. Rahbar qobiliyati komponentlari.*

Tayanch so'z va iboralar: *Boshqaruv psixologiyasi, boshqaruv muammolari, xulq, axloq, moyillik, psixodiagnostik uslublari, konkret metodikalar, rahbar, motivlashtirish, boshqarish funksiyalari, boshqarish usullari, boshqarish strukturasi, superliderlik.*



Oxirgi yillarda inson omiliga e'tiborning ortib borishi munosabati bilan boshqaruv psixologiyasi masalalariga ham qiziqish kuchaydi. Shu asosda ijtimoiy psixologiyaning maxsus bo'limi - **boshqaruv psixologiyasi** paydo bo'ldi. Boshqaruv psixologiyasi psixologiyaning shunday tarmog'iki, u boshqaruv faoliyati bilan bog'liq bo'lgan muammolarni, shaxs va shaxslar guruhi tomonidan boshqa guruhlar faoliyatini samarali tashkil etish va birgalikdagi faoliyatini amalga oshirishning psixologik mexanizmlarini o'rganadi.

Boshqaruv muammolari ham bir qancha fanlar tomonidan o'rganiladi, jumladan, falsafa, tarix, iqtisod, huquqshunoslik va psixologiya uning o'ziga xos tomonlarini ochish bilan shug'ullanadi. psixologiya boshqarishni ham obyekt, ham

subyektini o`rganadi. psixologik tadqiqotlarda o`rganiladigan olimlar jamoasi, alohida shaxs, ularning psixologik holatlari, ulardagi ayrim jarayonlar va vazifalari boshqaruv obyekti deb aytiladi.

Boshqaruvning subyekti o`rganilganda esa odatda boshqaruvchi shaxs yoki odamlar guruhi nazarda tutiladi.

Boshqaruv psixologiyasi - boshliq faoliyatini analiz qilganda asosiy diqqatni boshqarish uning ehtiyoji yoki qobiliyatlariga mos yoki mos emasligi, qaysi individual xususiyatlariga ko`ra u boshliq darajasiga ko`tarildi, ishni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun u boshqaruvning qay usullaridan foydalanyapti, xodimlarga psixologik tapsir ko`rsatish maqsadida u qanday tapsir uslublarini qo`llayapti kabi qator masalalarga qaratadi.

Boshliq bo`lish ishiga turli shaxslarning munosabatlari har xil, chunki kimdir boshliqda bo`lgan imtiyozlarga beriladi, kim uchundir unga berilajak huquqlarni afzal ko`rish xos, kimgadir yuksak mas`uliyatlarni bo`yinga olish ma`qul keladi. Shaxslarning boshliq funksiyalari haqidagi tasavvurlari qanchalik xilma-xil bo`lmasin, boshliqdan real sharoitlarda odamlar guruhini aniq maqsad asosida faoliyatga yo`llash, ularga bosh bo`lish, turli tadbirlarni amalga oshirish, obro`ga ega bo`lish, har bir qilingan ish uchun javobgarlikni o`z buyniga olish kabi ko`plab sifatlarning mujassam bo`lishi talab qilinadi.

Ayniqsa boshliq uchun turli guruhlardagi, ko`p holda bir boshliq uchun bir vaqtning o`zida, bir qancha guruhlardagi shaxslararo munosabatlarning harakteriga javobgar bo`lish qiyinchiliklar tug`diradi, chunki o`sha guruhlarini tashkil etgan har bir shaxsning o`ziga xos individualligi, boshqaruvchi haqidagi ular tasavvurining har xilligi va guruhlarda norasmiy liderlarning borligi boshliqdan odamlar bilan ishlash borasida ham tajribaning, ham psixologik fahm-farosatning va sabrquanoatning bo`lishini talab qiladi. Ijtimoiy faoliyat jamiyatdagi, jamoadagi, oiladagi yurish-turish tamoyillari inson aql-zakovatining yoki boshqacha aytganda tabiiy intellektning talablarini qondirish rahbarlar, mutaxassislar, oddiy xodimlar bilan munosabatda bo`lish, bir tizim doirasida faoliyat ko`rsatayotgan odamlar orasida ham ijtimoiy, ham iqtisodiy, ruhiy tarbiyaviy munosabatlar o`rnatish kabi muhit bilan qurshovda bo`lishi kerak.

Yuqoridagilardan kelib chiqan holda ijtimoiy faoliyatda xulq va axloq kabi umumiy tushunchalarni ajratib qarash o`rinlidir.

Xulq - kishining jamiyatda yashab namoyon etadigan, shakllanadigan tushuncha bo`lib, u kishining yurish-turishida, axloqida, munosabatida, xotirasida, tafakkurida namoyon bo`ladigan ijtimoiy ongning bir ko`rinishidir.

Axloq - jamiyatdagi, jamoadagi, oiladagi, yurish-turish tomiyillari yig`indisi. Axloq - kuzatib boradigan huquq me`yorlaridan farq qiladi. Axloq jamiyatchilik fikriga va tapsiriga, ehtiqod, an`ana va odatga, urf-odatga, kishining o`z xulq-atvorini boshqarishga tayyorligiga, mehribon va xushmuomalaligiga, ishda hamkasblari bilan madaniyatli munosabatda bo`lishga, mehnat, ishlab chiqarish, moliya intizomlarini saqlashiga tayanadi.

Axloq kishining og'ir sharoitda o'zini tuta bilishida, bo'ysunuvchilariga to'shiriq berayotganda xushmuomala bo'lishda, qo'l ostidagilarga nisbatan e'tiborli bo'lishda, ular muvaffaqiyatini o'z vaqtida taqdirlashida o'z ifodasini to'adi.

*Rahbarlik faoliyati oliy darajadagi ta'lim berish mahoratini talab qilib, bir xil mahoratlar majmuidan shakllanadi hamda turli muhitlarda ishlatiladi, masalan: kichik guruhni o'qitishda. Qo'shimcha qilib aytadigan bo'lsak, rahbarlik o'zaro hamdardlikni talab qiladi. Rahbarlik faoliyatidagi mahoratlar majmui: samarali savol berish, diqqat bilan tinglash va javob berish kabilarni o'z ichiga oladi. Rahbarlar amaldagi rejalar natijali bo'lganda ham yoki natijasiz amalga oshirilganda ham o'z fikr-mulohazalarini bildirishlari kerak.*¹⁰²

164-rasm

Bugungi sharoitda boshqarish vazifasi qanchalik murakkab, tabaqalashgan bo'lgani sari, rahbarlik qilish oldida har qanday vazifa ichida ham vazifalararo yo'nalishda ham boshqarishni takomillashtira olish vazifasi turadi.



Natijada boshqarish vazifasidan asta-sekin boshqarishni takomillashtirishning mustaqil vazifasi ajralib chiqadi. Bu vazifa - moyillikdir, ya'ni kishilar faoliyatini ruhiy yo'llar bilan maqsadga muvofiqlashtirishdir. Bunda xodimni boshqarishning maqsadi samarali va mahsulida sxemalari uchun ularning kobilyatlarini kengaytirishdir.

Demak, **moyillik** - kishi faoliyatini ma'lum zo'r berish yoki kuch bilan majbur etishga, ma'lum harakat qilishi natijasida va ma'lum darajada qat'iyatlilik, halollik bilan maqsadlarga erishishga qaratilgan kuchlardir. Zamonaviy boshqarish ma'rifatli, o'z kasbini keng va chuqur egallagan, yuqori axloq me'yorlariga amal qilishni talab etadi. Ma'rifat va axloq orqali kishilarning iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarini, xulqini o'rganish va tashkilot faoliyatida qo'llash katta muvaffaqiyatlarga olib keladi.

165-rasm



Boshqaruv psixologiyasida zamonaviy rahbarga qo'yiladigan talablardan biri shuki, u hozirgi zamon psixologiyasining o'zi uchun ma'qul barcha uslublaridan foydalangan holda, eng avvalo o'zi to'g'risida, qolaversa, qo'l ostidagilarning shaxsi to'g'risida bilimlar va ma'lumotlarga ega bo'lishi kerak.

¹⁰² A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 367.

Ya'ni, ma'lum ma'noda rahbar psixodiagnost bo'lishi, o'z faoliyatida psixodiagnostik metodlarni qo'llay olishi kerak. Chunki, o'zgarlar psixologiyasini yaxshi bilish - ular ustidan hokimlikning usuli bo'lgani kabi, o'z shaxsiy fazilatlari va kamchiliklarini bilish, turli vaziyatlarda to'g'ri yo'l tutish zarurdir.

Eng avvalo rahbar o'zining boshqaruvchilik faoliyatiga qanchalik loyiq ekanligingizni aniqlab olishi kerak. Lavozimni egallashdan avval, u quyidagi sifatlariga ma'lum darajada ega bo'lishi lozim:

✚ rahbar tub ma'noda realist bo'lish kerak, ya'ni uning barcha harakatlari o'zi boshqarayotgan korxona yoki tashkilot manfaatlariga mos kelib, unga foyda keltirishi lozim; ✚ rahbarning umuman odamlar haqida qanday tasavvurda ekanligi, ular to'g'risida nima deb o'ylashi, bu boradagi bilimlari juda muhim. Bu savolga agar u obyektiv, to'g'ri javob topolgandagina, uning o'zi haqidagi fikrlarini taxminan bilish mumkin bo'ladi. Shu kabi savollarga aniq javoblarning bo'lishi dastlabki paytda uning muvaffaqiyati va odamlar bilan ishlab ketishining real asosidir; ✚ o'zgarlar faoliyati va jamoa ishini yaxlit tarzda boshqara olish, kerak bo'lsa hamma bajarayotgan ishni birgalikda hamma qatori bajara olishga tayyor bo'lishi lozim. Buning uchun u qatg'iy harakatlarga tayyor bo'lishi zarur.

Har qanday topshirilgan vazifani oxiriga yetkazish va bundan ma'lum bir qoniqish hissi hosil qilish uchun rahbar o'zida qobiliyat va kuch-quvvat zahirasi ega bo'lishi shart. Buning uchun:

- o'z kuchi, salohiyati va qobiliyatlarini eng asosiy maqsadga qaratish va irodani aynan shunga sarf qilish;
- doimo tetik va sog'lom bo'lib, har doim ham ishga yaroqli ekanligini ko'rsata olish;
- boshqa xodimlar ham bajara olishi mumkin bo'lgan e'tiborsiz ishlarga qo'l urmay, ularning nazoratiga e'tiborni qarata olish ("delegirovanie");
- yon-atrofdagi boshqa tashkilot va korxonalaridagi boshqaruv uslublari haqida ham ma'lumotga ega bo'lib, boshqaruvda ulardan ortda qolib ketmaslikka harakat qilish, korporatsiya usulidan unumli foydalanish.

Yuqorida sanab o'tilgan holatlar, albatta, rahbarning o'z ish faoliyatini samarali tashkil etish va dastlabki onlardan oq muvaffaqiyatlarga erishishga yordam beradi.

Rahbarlik bu – professional munosabatdir. Rahbarlar talabalari bilan ishlash tarzi urf-odatlar, tajriba va fan turiga ko'ra farqlanadi. Sharqiy Angliya Universiteti (2007), ilmiy izlanish bosqichidagi rahbarlar uchun mo'ljallangan o'zining asosiy tamoyillarida bayon etishicha: "Rahbarlik faoliyati munosabatlardagi to'g'riso'zlik, adolatlilik, javobgarlilik, hurmat, vazifalarga yondashish, talabaning mustaqil ishlay olishi hamda talabaning qiziqishlari ustida ishlash kabi intellektual tamoyillari yordamida boshqariladi". Rahbar-talaba

munosabatlarini umumlashtiruvchi muhokama usullari Taylor va Beasley tomonidan taqdim etilgan (2005).¹⁰³

Boshqarish - o'ziga xos yuksak san'at va mahoratni talab qiluvchi tanlov, shu tanlov asosida qaror qabul qilish va uning bajarilishini nazorat qilishdir.

Boshqarishdan maqsad - muddao, maqsad, ya'ni u yoki bu niyatga erishmoq uchun ko'zda tutilgan mushtarak orzularning amalga oshishidir. Maqsadning ilmiy asoslanganligi muhimdir, shunga ko'ra:

- ✚ boshqarish funksiyalari; boshqarish usullari; boshqarish strukturasi;
- ✚ lavozimlarni belgilash va kadrlarni tanlash muhim masalalar hal etiladi.

✚ Zamonaviy boshqaruvda rahbar salohiyati yuksak bo'lmog'i lozim. Boshqaruv uslubi rahbarning individual xususiyatlaridan kelib chiqadi. Lekin shu bilan birga boshqarish qonunlari, tamoyillari, rahbarlarga bo'lgan umumiy talab, jamoadagi sotsial-ruhiy (ijtimoiy-psixologik) muhit kabi obyektiv omillar ham bor.

Bundan tashqari, psixologiyadagi qator psixodiagnostik uslublar, konkret metodikalar ham borki, rahbarning ish stolida ulardan eng qulay va ishonchlilari turishi, inson faoliyatini to'g'ri tashkil etishga bevosita aloqador bo'lgan allomalar va taniqli arboblarning asarlaridan ham bo'lishi uning ishiga faqat ijobiy tapsir ko'rsatadi. Bir qator taniqli psixolog-olimlarning mashhur asarlari va ularning insonlar bilan muloqotda bo'lish san'ati har bir mutaxassisning o'z ishini tashkil etishida ko'makchi bo'lishi mumkin.

2. Boshqaruv psixologiyasida motivlashtirish va ehtiyoj.



Oldingi mavzularda to'xtalib o'tganimizdek, motivatsiya - biror ish yoki harakatning yuzaga kelishiga sababchi bo'lgan motivlar, dalillar baholar, vajlar yoki sabablar majmui ma'nosida talqin etiladi. Bu tushuncha bevosita inson omili bilan chambarchas bog'liqdir. Shu nuqtai nazardan: **motivlashtirish** - bu ruhiy omil bo'lib, shaxs faolligining manbai, sababi, dalili va har xil turli ehtimollaridir. Boshqaruv psixologiyasida - xodimlarni jonli mehnat faoliyatiga rag'batlantiruvchi kuchli vositadir. Boshqacha qilib aytganda, motivlashtirish - bu kishilar faoliyatini ruhiy yo'llar bilan maqsadga muvofiq yo'naltirishdir. U muayyan ehtiyojni qondirish bilan bog'liq. Ehtiyoj esa sabablarda namoyon bo'ladi. Inson tirik jon sifatida ovqat yeyish, uxlash, dam olib o'z kuchini tiklash, o'zini issiq-sovuqdan asrash ehtiyojlariga ega. Mazkur ehtiyojlar moddiy, ya'ni kiyim-kechak, oziq-ovqat, turar-joy va boshqalar shaklida ifoda etiladi. Insonning

¹⁰³ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 369.

moddiy ehtiyojlari bilan birga ijtimoiy ehtiyojlari ham borki, bularga bilim olish, madaniy saviyani oshirish, malaka, mahoratga ega bo'lish va sog'lom hayot kechirib, uzoq umr ko'rish kiradi. Aytilgan ehtiyojlar moddiy shaklga ega bo'lmagan har xil xizmatlar ko'rsatish orqali qondiriladi. Umuman, ehtiyoj - odamlarni harakatga intiltiruvchi, qo'zg'atuchi motivdir. Ehtiyoj qat'ian tabaqalashgan bo'ladi. Ya'ni, u kishilarning: odati, didi, ruhiyati, yoshi, jinsi, oilaviy ahvoli, millati, mehnati, yashash sharoitlari va hokazolarga ham bog'liq bo'ladi.

Masalan, maktab o'quvchisi bilan talabaning, yosh yigit bilan pensionerning, dehqon bilan iqtisodchining ehtiyoji bir xil emas. Hatto kishilarning jismoniy tuzilishi ham, ehtiyojlarda faqlarni hosil qiladi. Aytaylik, gavgasi yirik, devqomat kishining ehtiyoji bilan jussasi kichik kishining ehtiyoji bir emas. Eng muhimi xilma-xil ehtiyojni qondirish uchun xilma-xil faoliyat va uni muvofiqlashtiruvchi boshqaruv talab qilinadi.

*Ta'lim sohasidagi aksariyat olimlar maqsadli motivatsiyaga faqat to'g'ri yo'naltiruvchi kuch deb emas, balki motivatsiya qudratini o'lchovchi ko'rsatkich sifatida ham qarashadi (Entwistle va Ramsden, 1983). Maqsadli motivatsiyaga ega talaba maqsadsiz motivatsiyasiga ega talabadan tubdan farqlanadi. Ushbu tushunchalar ilgari o'rganilgan yondashuvlar bilan o'zaro bog'liq bo'lib, ichki va tashqi motivatsiya turkumidagi talabalar maqsadli motivatsiyada yuqori yoki past natijani qayd etishlari ehtimoldan holi emas.*¹⁰⁴

*Shuni ta'kidlab o'tish joizki, talaba axloqiy va ruhiy taraqqiyot borasida ichki motivatsiyani shakllantirsada, akademik yo'nalish hisoblanmish insho yozish borasida to'liq ishonch va kutilgan natijani namoyon eta olmasligi mumkin. Demak, talabalarda yuqori darajadagi maqsadli motivatsiyani rag'batlantirish va qo'llab quvvatlashda muvofiq baholash tizimini yo'lga qo'yish muhim ahamiyat kasb etib, ularning ilm olish harakatlarida ijobiy samarani berishda katta rol o'ynaydi.*¹⁰⁵ Ko'rinib turibdiki motivatsiya jarayoni qandaydir (bilib yoki bilmay orzu qilinayotgan) ehtiyojga bo'lgan yetishmovchilikdan yoki qoniqishning yetarli, yohud umuman yo'qligidan boshlanadi. So'ngra shu qoniqishga erishish uchun maqsad sari harakat qilinadi. Ehtiyojning qondirilish darajasi kishini kelajak sari intilishini belgilab beradi. Agar u muayyan narsadan qoniqish hosil qilsa, u holda keyingi motiv uni boshqa yuqoriroq ehtiyojga rag'batlantiradi.

Jahon amaliyotida motivatsiya vositasida unumli mehnatga undovchi turli nazariyalari mavjud.

¹⁰⁴ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 29.

¹⁰⁵ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 30.

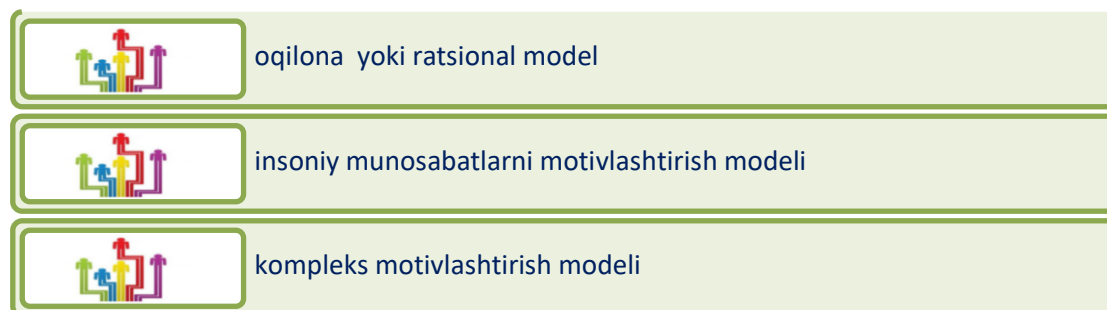
- Bular jumlasiga:
- ✚ “x” va «y” nazariyasi;
 - ✚ kutish nazariyasi;
 - ✚ boisiy (giglenik) tozalanish nazariyasi;
 - ✚ adolatlilik (haqqqoniylilik) nazariyasi;
 - ✚ ehtiyojlar ustunligi nazariyasi.

Ehtiyojlar ustunligi nazariyasi negizida kishilar ehtiyojlari va qiziqishlari orqali ularning mehnatlarini motivlashtirish g`oyasi yotadi. 1,2 va 4 yondashuvlar rahbar bilan xodimlar o`rtasidan qarshi harakatga olib keladi. Natijada rahbar va jamoa, rahbar va ayrim xodimlar ehtiyojlari o`rtasida nomuvofiqlikning paydo bo`lishiga sabab bo`ladi. Shu sababli rahbar motivlashtirishni faqat ehtiyoj va qiziqishlar yordamida amalga oshirishi lozim.

Ehtiyojlar ustunligi nazariyasi ham rahbarlardan boshqarishni faqat ehtiyoj va qiziqishlar vositasida, ya`ni 3-yondashuv orqali amalga oshirishni talab qiladi. Chunki boshqa yondashuvlarga qarshi harakat bo`lib, xodimlar va jamoa bilan rahbariyat o`rtasida ixtiloflarga olib kelishi mumkin.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, boshqaruvda motivlashtirish modellari va strategiyalari haqida to`xtalib o`tsak. Motivlashtirish nazariyasiga asoslanib uning turli modellari ishlab chiqilgan va amaliyotda qo`llanib kelinmoqda. Ularning asosiylari quyidagilardir:

166-rasm



Bu yerda kishilar uchun moliyaviy dastak mukofot va jazo qo`llaniladi. Bu “shirin kulcha” va “qamchi” taktikasidir. Ba`zi hollarda bunday yondashish to`g`ri bo`lishi mumkin, ammo uning samarasi juda qisqa bo`ladi. Boshqa hollarda esa, u kishilar o`rtasidagi munosabatga putur yetkazishi mumkin. Bu modelning muallifi amerikalik psixolog Emirson Mayo bo`lib, uning negizida quyidagi g`oya yotadi.

Bu - ichki omillar: shuhrat topish, ijroni yaxshilash va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish ishdan qoniqishga olib keladi. Ishdan qoniqish esa mehnat unumdorligini oshiradi. Bunday yondashuv eng muhim tashqi omilni, ya`ni ish haqini inobatga olmaydi. Go`yoki “mamnun, ya`ni - ehtiyoji qondirilgan kishi bu unumli, samarali ishlaydigan kishi” emish. Bunday o`ylash albatta, noto`g`ri va soddalikdir. O`z-o`zini mukammallashtirish Maslou va Xouberg yondashuvlarga

asoslangan bo'lib, uzoq muddatli motivatsiyani ta'minlovchi omillar sifatida nafaqat ichki omillar, shuningdek tashqi omillar ham muhim deb qaraladi.

Ta'lim sohasidagi ayrim ekspertlarning fikriga qaraganda individual yoki guruhlarda amalga oshiruvchi o'qituvchilarning motivatsiyaga ta'sirini pessimistik tarzda baholaydilar. Biggsning (1993) ta'kidlashicha universitet ta'limi tizimning ma'lum bir qismi hisoblanadi va bu tizim o'zgaruvchanlikka qarshi xususiyatga ega bo'lib, balans holatini qanoatlantirishga moyil emas. Bu shuni anglatadiki, talabalarning o'qishga yondashuvi hamda motivatsiyasi oliy ta'lim tizimi jihatidan belgilanib beriladi (Duff, 2004). Talabalarning ilm olishga qiziqishlarini fanlarni takomillashtirish bilan birgalikda amalga oshirilishi samaraliroq natijalarni ta'minlab beradi. Boshqa jihatdagi yondashuvlar o'zgarishga qarshi sifatida baholanadi. Bu holat, talabalarga ta'lim berish jarayonida turli xil yondashuvlarni qo'llashga ham taxdid soladi. Norton va Crowley (1995) tomonidan qo'llanilgan mashg'ulot dasturiga binoan talabalarning o'rganish jihatlariga ahamiyatsiz ta'sirni ifodaladi. Purdie va Hattielarning (1995) mashg'ulot dasturlari esa boshlang'ich pog'onada yaxshi natijani qayd etgan bo'lsada, dastur yakuniga kelib talabalarning qiziqishlarini eski holatga qaytarib qo'ydi. Salford Universitetida o'tkazilgan tadqiqotlar natijasi ijobiyroq samara berganligini Cassidy va Eachus (2000) o'z ishlarida qayd etib o'tganlar. Mazkur tadqiqot davomida ko'proq seminarlardan foydalanilgan bo'lib, o'zlashtirilgan bilim topshiriqlar orqali tekshirilib, baholar asosan tyutorlar tomonidan berilgan. Shuningdek, ta'lim jarayonida talabalar hamda tyutorlar aloqasining chambarchasligi ta'minlanib, mustaqil ta'limga ko'proq e'tibor berilgan. Talabalarning tadqiqot metodlari samarasi va fanlar bo'yicha olinayotgan baholar muntazam ravishda qayd etib borilgan. Izlanishlar natijasiga ko'ra, tadqiqot metodlarini o'rgangan talabalar ilm olishda yuqoriroq natijalarni aks ettirganlar.¹⁰⁶

Motivlashtirish strategiyasini tanlashda uchta yondashuv bilan birga - **rag'batlantirish va jazo strategiyasi** mavjud:

- kim ko'p va yaxshi ishlasa, unga yaxshi haq to'lanadi; ➤
- kim undan ko'p ishlasa shunchalik ko'p haq to'lanadi; ➤
- kim sifatsiz ishlasa, u jazolanadi.

Ish orqali motivlashtirish bu: xodimga uni qoniqtiradigan ishni bersangiz bas, ijro etish sifati yuqori bo'ladi. Menejer bilan doimiy aloqada bo'lish strategiyasi: bo'ysunuvchilar bilan birga maqsadni aniqlab olish, unga ijobiy aks aloqaga imkon berish, hattoki u to'g'ri yoki noto'g'ri, yohud yengilgan hollarda ham. Bu motivlashtirish modeli rahbar bilan xodim o'rtasidagi munosabatni tahlil qilish va unga ustuvorlik berishga asoslanadi.

¹⁰⁶ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed. p. cm. pp: 50-51.

Motivlashtirishning quyidagi usullari qo'llaniladi:

- ✚ pulni rag'batlantirish va mukofotlash sifatida
- ✚ ishlatish; jazolash; raqobatni kuchaytirish; ish
- ✚ orqali motivlashtirish; yutuqni tan olish va
- ✚ taqdirlash; xodimlarni o'qitish va yuksaltirish;
- ✚ salbiy tapsirchan cheklash va me'yorlash; guruh
- ✚ mehnatini mukofotlash va rag'batlantirish;
- ✚ xodimlarni boshqarish ishlariga jalb va hokazo.

Boshqaruv psixologisida qator **motivlashtirish nazariyalari** mavjud.

Oldingi mavzularda ko'rsatib o'tganimizdek, amerikalik ruhshunos Abraham Maslou XX asrning 40-yillarida o'zining ehtiyojlari ustunligi nazariyasini yaratib, kishilar o'z motivlari jarayonida ehtiyoj va qiziqishning 5 turiga tayanadilar dedi. Uning ehtiyojlari ierarxiyasi mavjud bo'lib, birinchi o'rindagi ehtiyojlar bu - bazis ehtiyojlar, ya'ni yashashni ta'minlash uchun zarur bo'lgan ehtiyojlar. A. Maslouning fikricha, inson, eng avvalo ana shu bazis ehtiyojlarini qondirish uchun ishlaydi. Bazis ehtiyojlari, ya'ni oziq-ovqatga, kiyim-kechakka, uy-joyga, uyquga bo'lgan ehtiyoj qondirilsa, boshqa darajadagi ehtiyojlar ham asta-sekin ahamiyat kasb etib boradi.

Alohida shaxs va jamiyat nuqtai-nazaridan ehtiyojlarni quyidagicha guruhlash mumkin:

✓ **shaxs uchun - asosiy ehtiyojlar:** oziq-ovqat, kiyim-kechak va uyjoyga, dam olish va sog'liqqa. **Ijtimoiy ehtiyojlar:** ijodiy mehnatga, oila va muhabbatga, bilim va axborotga, toat-ibodatga, jasoratga, naslni davom ettirishga, tartib va barqarorlikka, bo'sh vaqt va dam olishga, o'zlikni anglashga. **Rag'bat va talablar:** moddiy, ijtimoiy, estetik.

✓ **jamiyat uchun: asosiy ehtiyojlar:** mehnatga, xavfsizlikka, qo'shimcha mahsulotga, boshqarishga. **Ijtimoiy ehtiyojlar:** barqarorlikka, ishonchga, mustaqil taraqqiyotga. **Rag'bat va talablar:** zamonaviy ishlab chiqarishga, ma'naviy-ma'rifiy taraqqiyotga, rahm-shafqatga.

Masalan, xavfsizlikka, ya'ni tinchlik, tartib, himoyaga bo'lgan ehtiyoj ham birlamchi bosqichdagi ehtiyojning yangi darajasidagi zaruriyatdir. Biron ijtimoiy guruhdan bo'lmish, boshqa kishilar bilan aloqaga kirishish ehtiyoji ierarxiyaning uchinchi bo'g'iniga kiradi birlamchi ehtiyojlar qondirilgach, boshqa zaruriyatlar kishilarni yuqori darajadagi ehtiyojlarga qarab harakat qilishga majbur qiladi. Xo'sh, bu ehtiyojlarni qondirish uchun rahbar qanday usul va yondashuvlarni qo'llashi kerak.

Psixolog va tarixchi olim Fredrix Gertsbergning **ikki faktorlik motivatsiya nazariyasi** asosida qoniqish keltiruvchi mehnat - ruhiy sog'lom bo'lishga ham hamkorlik ko'rsatadi deb ta'kidlaydi. Buni quyidagi omillar guruhi bilan izoxlash mumkin:

167-rasm



birinchi guruh omillar - “**gigiyenik omillar**” deb ataladi. Agar ish joyi iflos bo`lsa, qorong`u, ko`rimsiz bo`lsa, bu mehnatga intilishni susaytiradi. Aksincha, ish joyi toza, ergonometrik nuqtasi nazardan benuqson bo`lsa, mehnatga aniq yo`naltirilgan motivlar paydo bo`ladi.



ikkinchi guruh omillar – **mehnatga undovchi omillar**. Ya`ni, mas`uliyat, muvaffaqiyatga erishish, kelajakda karyera uchun imkoniyat yaratilishi, qilgan xizmatlarini tan olinishi. Bu yerda pul masalasi ham muhimdir. Ammo pulga intilish insonni butunlay egallab olsa, u ko`payishga moyillik tug`dirib, uni boshqalarga nisbatan buyukligini isbotlashga olib keladi. Natijada kishilardan va jamoadan ajrab qoladi.

F. Gertsberg nazariyasi Maslou nazariyasiga zid emas, balki uni to`ldiradi. Psixologiyada **kutish nazariyasi** amerikalik psixolog V.Vrum tomonidan 1964 yilda ishlab chiqilgan. Uning mohiyati - **motivatsiya nafaqat ehtiyojni qondirishga, shuningdek maqsadga erishish uchun tanlangan xohishga ham bog`liq**. Kutish nazariyasida quyidagi omil asosiy o`rin tutadi. Kutilgan narsa qanchalik qoniqishga olib kelsa, shunchalik motivatsiya kuchli bo`ladi. Bu degan so`z - ehtiyoj tushunchasidan tashqari rahbar murakkab, qiyin ishga, astoydil ishlangan yaxshi ham to`lanadigan va rag`batlantiradigan vaziyatlarni yaratishi kerak. Kutish nazariyasining mohiyati ham shuni taqozo etadi.

Adolatlilik nazariyasiga (J.Adams) binoan kishilar o`zlari erishgan rag`bat darajasini shu tizimda band bo`lgan boshqa kishilar erishgan rag`bat darajasi bilan qiyosiy taqqoslaydi: J.Adams fikricha, harajat tarkibida nafaqat xodimning mazkur ishni bajarishga sarflangan mehnati shu bilan birga uning shu korxonada ishlagan ish staji, malaka darajasi, yoshi, ijtimoiy mavqei kabilar ham inobatga olingan.

*Boshqariluvchi ko`nikmaning keng miqyosda sodir bo`lishi tufayli, ishtiyoq (motivatsiya) ning ahamiyati javobiy ko`nikmanikiga nisbatan murakkab shaklga ega. Javobiy ko`nikma singari, boshqariluvchi ko`nikma ham **ichki ishtiyoq** bilan integratsiya bo`la oladi ya`ni kuchaytirguvchining bir o`zi ham samara bera oladi. Agar o`quvchi o`qish, kitob mutola qilishdan zavq olsa ya`ni o`qish kuchytiruvchi vazifasini o`tagan bo`lsa, biz uni o`qishni **ichki ishtiyoqqa moyil** deya olamiz.*

Ko`pincha ikkala boshqariluvchi hamda javobiy ko`nikma ichki va tashqi ishtiyoqni bir vatni o`zida keltirib chiqaradi. Bularning jamlanmasi yuqorida ta`kidlab o`tgan misollarimda ahamiyatli ro`l o`ynagan desam mubolag`a bo`lmaydi. Shuni ta`kidlash kerakki, har bir yuqoridagi holatda o`quvchi o`zini ichki tomonlama ma`lum darajada ruhlantirilganligini his qilishi taqsinga loyiq. Bu esa xulqatvorning qay darajada ta`sirlanishi – kulgili nigoh tashlash, atletika mashg`uloti yoki baxslashuvdagi maqtov singari xulq-atvorni kuchaytirilganidan dalolat beradi.

*Shu o'rinda o'quvchining tashqi muhitdan ham kuch olgadi – tashqi ishtiyoq; boshqa bir kuchaytiruvchi tajriba va natijalar tufayli namoyon bo'ladi.*¹⁰⁷ Boshqaruv psixologiyasida menejerlar xodimlarning tashabbusini doimo rag'batlantirib turish maqsadida quyidagi maslahatlarga rioya qilishlari muhim:

✚ yangiliklar qo'llab-quvvatlashib, rag'batlantirib borilgandagina vaziyat yaratish uchun mas'uliyatni o'z ustingizga oling; ✚ topqir bo'ling, mehnatni doim tashkil etishning yangi shakllarni izlash va xodimlar o'rtasida o'zaro ijodiy ishlarni avj oldirishga harakat qiling; ✚ tashkiliy ishlar madaniyatiga, tashabbusni bo'g'ib, cheklab qo'yadigan odatdagi rasm-qoidalariga o'z diqqatingizni jalb qiling; ✚ qo'l ostingizdagi kishilar o'z fikrlari va bilgan narsalari to'g'risida bir-biri bilan, siz bilan o'rtoqlashishni istaydigan bo'lishlari uchun ochiq ko'ngillik va erkinlik vaziyatni yarating; ✚ boshqalarning o'z umrini yashab bo'lgan eski uslubidan voz keching.

Mayda-chuyda narsalarga ahamiyat bermang; ✚ befarqlik va hatto qarshilikka ham duch kelib qolishingiz mumkin, bunga tayyor turing. Ishning foydasi uchun ijodiy tashabbusi kerakligini izchillik bilan tushuntirib berish yo'li bilan ularni asta-sekin yengib o'tish mumkin; ✚ yangi vazifalarni aniq-ravshan, tushunarli va yaqqol qilib ta'riflab bering. Ularning qanday ado etilayotganligini doimo nazorat qilib boring. Ijodiy ravishda yondashishni talab qiladigan vazifalarni alohida ko'rsatib o'ting. Qimmatli resurslarni, odamlarning vaqt va kuch-quvvatlarini sarflaydigan, lekin ish faoliyatingizning rivojlanishiga yordam bermaydigan eski mahsulotlar, xizmatlar, chora-tadbirlardan voz keching; ✚ o'z xodimlaringizning shaxsiy xususiyatlarini bilib oling va hisobga

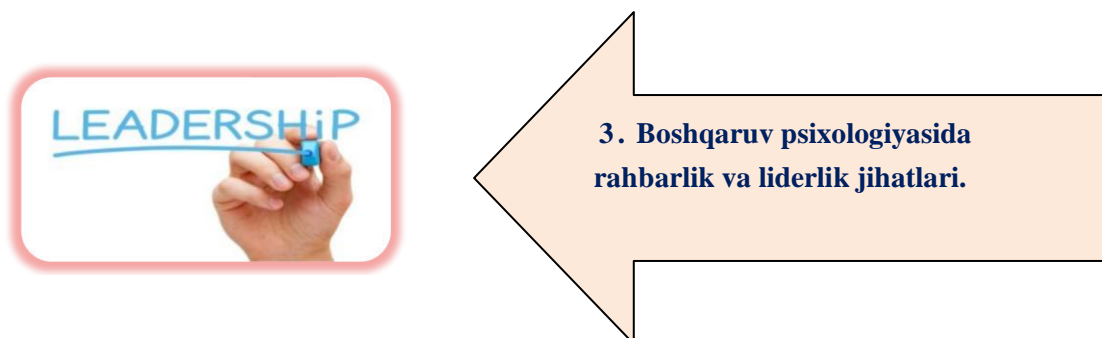
oladigan bo'ling. Har bir kishining qobiliyatlarini alohida baholang; ✚ maqsad va vazifalarni shu tariqa shakllantiringki, toki ular mazkur ishlarni bajarishda qatnashadigan xodimlarning shaxsiy manfaatlariga imkoni boricha ko'proq mos keladigan bo'lsin; ✚ xodimning o'z qadrini bilishiga va oldiga qo'yilgan vazifani uddalashga

bo'lgan istagini qo'llab-quvvatlab boring; ✚ xodimlarning o'z shaxsiy fazilatlarini va bilimlarini namoyon qilishlari uchun hamma imkoniyatlarni yaratib bering. Kishi nechog'li ko'proq bilimdon bo'lsa, mehnatga rag'bati, o'ziga ishonch bilan qarab mustaqil ishlay olsa, mehnatining qadri shuncha yuqori bo'ladi.

Shu bilan bir qatorda, boshqaruvning tabiatan har xil odatlarga bir xilda mos tushadigan usuli yo'q. Yaxshi boshliq kerak paytda boshqarishning yo liberal yoki demokratik usuli yoki avtoritar usulini tanlay oladigan yaxshigina psixologdir. Muammolarni ijodiy yo'l bilan hal etish uchun mehnat resurslari va moddiy resurslardan foydalanishning mumkin qadar ko'proq usullarini qo'llash, mehnat intizomiga rioya etilishini nazorat qilib borish, turli xodimlar o'zlarining ijodiy qobiliyatlariga qanday baho berishini va shu qobiliyatlarini ularning har biri qay tariqa namoyon qilmoqchi ekanliklarini o'ylab ko'riish, vazifani aniq-ravshan

¹⁰⁷ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 54-b.

qilib o`rtaga qo`yish va kutiladigan natijani taxminan tasvirlab berish mehnat unumdorligini samarali bo`lishiga o`z ta`sirin ko`rsatadi.



Boshqaruvda lider asosan, guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqaradi. U hech qachon yolg`iz bo`lmaydi, guruh a`zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydi. Chunki lider guruh a`zolarining psixologiyasi, ularning kayfiyatlari, intilishlari, qiziqishlari va hokazolarini hammadan ham yaxshi biladi. Ular ichida eng tashabbuskoridir. Bundan tashqari, liderlikning uslublari va sifatleri ham alohida o`rganilgan. Guruhda rahbarlik haqida fikr ketganda, avvalo, guruh haqida qisqacha psixologik izoh berish lozim.

Boshqariluvchi ko`nikma va o`quvchining o`rganishi: boshqariluvchi ko`nikma javobiy ko`nikma singari insonlarda, o`quvchilarda yoki sinfxona muhitida o`zining xususiyatlarini namoyon qila olishi hamda ushbu ko`nikmaga tegishli bo`lgan jihatlarni ko`rsatishi haqida savol tug`iladi. Shu o`rinda javobi oddiy bo`lishi mumkin. Boshqariluvchi ko`nikma o`quvchi o`rganishini to`laqonli aks ettirmasa ham, jarayonning o`quvchi xulq-atvoridagi o`zgarishlariga to`g`ri keluvchi natijalarini ko`ramiz (Alberto & Troutman, 2005).¹⁰⁸

Guruh - bu umumiy belgilar, umumiy faoliyat, muloqot hamda umumiy maqsad asosida birlashgan kishilar uyushmasidir. Guruhni alohida shaxslar tashkil etadi, lekin har bir guruh psixologiyasi uni tashkil etuvchi alohida shaxslar psixologiyasidan farq qiladi va o`ziga xos qonuniyatlarga bo`ysunadi. Ayni shu qonuniyatlarni bilish esa turli tipli guruhlarini tashkil etuvchilarni tarbiyalashning asosiy mezonidir. Shu guruhdagi rasmiy munosabatlarning boshqaruvchisi rahbardir. Guruhda rahbarlik, maqsadga qaratilgan, jamiyatda ishlab chiqilgan normalar, tartiblar asosida, saylovlar oqibatida sodir bo`ladi. Bundan tashqari, rahbar liderda yo`q bo`lgan rag`batlantirish tizimiga ega bo`lib, shu asosda o`z xodimlariga tapsir o`tkazishi mumkin. Rahbar guruhda u yoki bu qarorlar va ko`rsatmalarni o`z ixtiyoricha bajara olmaydi, u ko`plab rasmiy ko`rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar doirasidan chiqib ketishi qiyin bo`ladi.

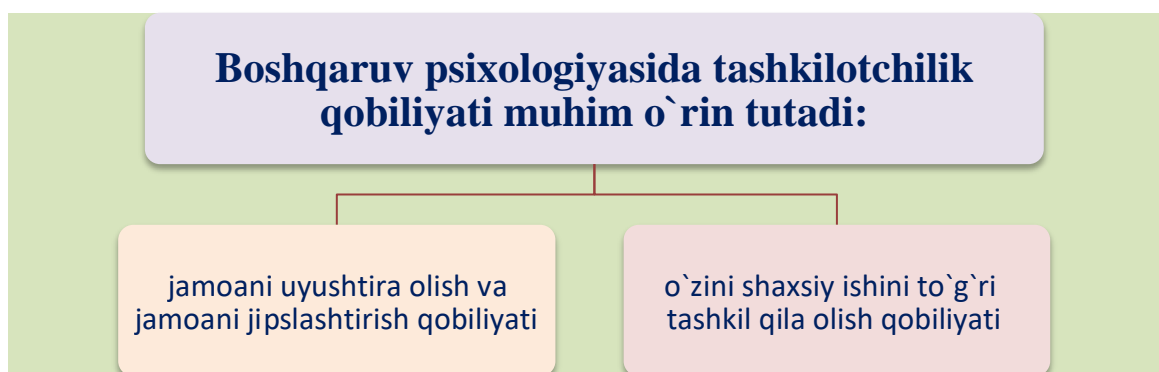
Guruhdagi o`zaro munosabatlar yuqoridan `astga yoki aksincha bo`lab, guruh a`zolarining konkret mavqelari, boshliq bilan buysunuvchilar o`rtasidagi munosabatlarni o`z ichiga oladi. Bu borada **«lider» va «rahbar» tushunchalari**

¹⁰⁸ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 47-b.

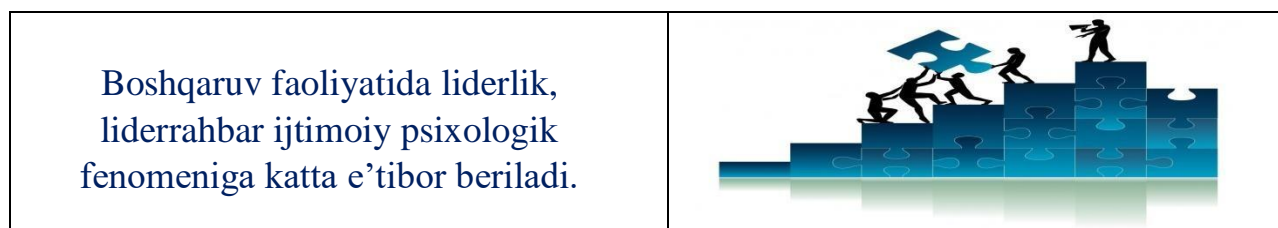
o`rtasidagi farqlar haqida gapirish mumkin. B.D. Parigin bu ikki tushunchani farqlab shunday yozadi:

✚ lider - guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqarsa, rahbar - shu guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradi; ✚ liderlik kichik guruhlardagina xos bo`lgan hodisa bo`lsa, rahbarlikning haq-huquqlari katta guruhlar doirasida ham sodir bo`lishi, amalga oshirilishi mumkni; ✚ agar liderlik stixiyali, betartib jarayon bo`lsa, rahbarlik maqsadga qaratilgan, jamiyatda ishlab chiqarilgan normalar, tartiblar asosida saylov oqibatida sodir bo`ladigan hodisadir; ✚ liderlik rahbarlikka nisbatan vaqtinchalik hodisa bo`lib, guruh a`zolarining kutishlari, ularning kayfiyatlari, faoliyat yo`nalishiga qarab uzoqroq muddatda yoki qisqa muddatda ro`y beradi; ✚ rahbarning liderdan farqi yana shundaki, u liderda yo`q bo`lgan jazolash va rag`batlantirish tizimiga ega bo`lib, shu asosda o`z xodimlariga ta`sirini o`tkazishi mumkin. Bu psixologik ta`sir shundayki, biron-bir manfaatni ko`zlab qilingan ishda erishilgan yutuqlar uchun boshliq xodimlarini ko`tarinki ruh bilan rag`batlantirib mukofatlab tursa, o`sha yerda xodimlar o`zlari bilmagan holda boshliqqa nisbatan ijobiy munosabatda bo`lishada; ✚ lider guruhda u yoki bu qarorlar, ko`rsatmalar, tashabbuslarni o`z ixtiyoricha, bevosita chiqarish mumkin. Rahbarda esa bu yo`nalishda ko`plab rasmiy ko`rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar mavjudki, rahbar - bular doirasidan chiqib ketishi qiyin. Ko`p hollarda rahbar lider uslubini qo`llasa, bu jamiyat tamonidan «o`zboshimchalik», «qonunga bo`ysunmaslik» deb qoralanadi; ✚ liderning faoliyati faqat kichik guruhlar doirasida amalga oshiriladi, rahbar shu guruhdagi, kengroq ijtimoiy doiradagi, jamiyatdagi vakil bo`lgani uchun vakolatlari ham keng, faoliyat imkoniyatlari ham ortiqdir.

168-rasm



O`z ishini tashkil qila bilish deganda, uning o`z ishini to`g`ri rejalashtirib, uni nazorat qila olish nazarda tutiladi. Jamoa faoliyatini va o`z faoliyatini rejalashtirish qobiliyati rahbar uchun muhim bo`lgan talablardan biridir. Boshqarish bevosita jamoaga qaratilgan bo`lib, uning psixologik natijasi o`zlikka nisbatan hurmat, o`zlikni anglash, qadrlash kabilarni vujudga keltiradi.

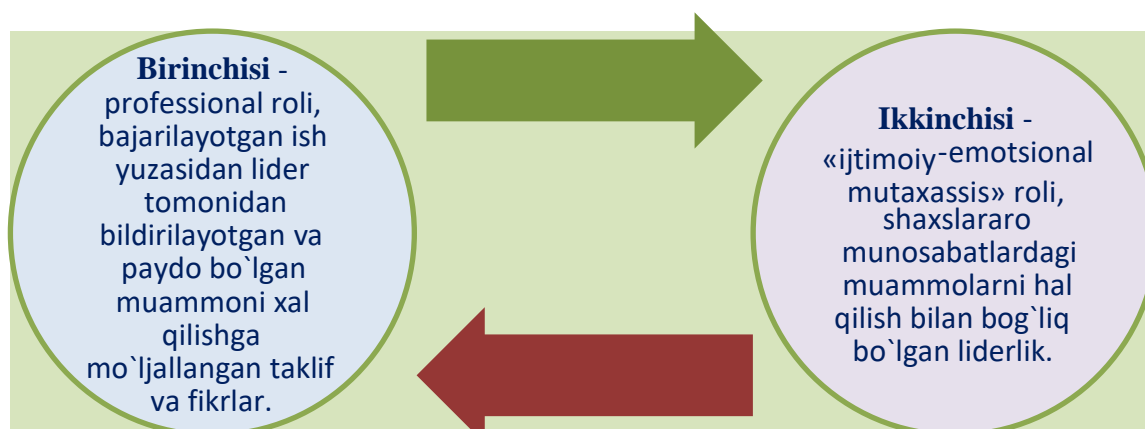


Liderlik fenomenini tahlil qilishdan oldin avtoritet tushunchasini ko'rib chiqish lozim.

Avtoritet - (lotincha "hokimiyat, tapsir ko'rsatish") ijtimoiy psixologiyada odam, ijtimoiy guruh, jamoat tashkilotining boshqalarga ta'siri, boshqa odamlar nazaridagi mavqeini anglatadi. SHaxs, guruh yoki tashkilotning avtoriteti qonuniy, rasmiy yoki norasmiy, ularning norasmiy munosabatlar tizimidagi holatiga bog'liq bo'lishi mumkin. **Birinchi holatda**, avtoritet subyektning ijtimoiy roliga bog'liq bo'ladi, **ikkinchi holatda**, unga atrofdagi odamlarning munosabatiga bog'liq bo'ladi. Aynan ana shu rol va munosabatlardan rasmiy va norasmiy liderlik tushunchasi kelib chiqadi. Shundan kelib chiqqan holda, **lider** - ahamiyatli vaziyatlarda qolgan ishtirokchilarning xulqiga sezilarli ta'sir ko'rsata oladigan guruh a'zosi.

Liderlik - kichik guruhdagi dinamik jarayonlarga taalluqli bo'lib, guruhdagi bo'ysunish va hukmronlik munosabatlarini aks ettiruvchi tushunchadir. Liderlik ayni paytda obyektiv (konkret vaziyatda guruhning maqsad va vazifalari), subyektiv (guruh a'zolarining individual tipologik xususiyatlari, qiziqishlari, ehtiyojlari) shuningdek liderning guruh faoliyatining tashabbuskori va tashkilotchisi sifatida harakatlari omillariga bog'liqdir.

Liderlik roli nazariyasiga ko'ra (amerikalik tadqiqotchi R.Beylz) **liderlik - bu alohida rolni qabul qilishdir**. Ikkita bir biridan sezilarli farq qiladigan liderlik roli mavjud.



Guruh faoliyatining samaradorligi uchun har ikkala liderlik shakli mavjud bo'lishi kerak.

Xususiyatlar nazariyasiga ko'ra liderlikning asosiy determinanti noyob liderlik sifatlariga ega bo'lishdir. Bu nazariyaga ko'ra ayrim odamlar tug'ma liderlik sifatlariga ega bo'ladilar. Shuning uchun ham bu nazariyaning yana bir nomi - **harizmatik nazariya** deb ataladi.

Interaktiv nazariyaga binoan har qanday guruhda liderlikni kim zimmasiga olishini bashorat qilish mumkin. Buning uchun guruh ag'zolari harakteristikasi, vujudga kelgan vaziyat, bajarilayotgan vazifa, shuningdek liderlikka nomzodning individual-psixologik xususiyatlarini o'rganib, hisobga olish kerak.

Vaziyat nazariyasi tadqiqotchilari (amerikalik tadqiqotchi F.Fidler) fikriga ko'ra «vazifaga mo'ljal olgan» yoki «odamlarga mo'ljal olgan» lider faoliyatining samaradorligi guruhdagi sharoitga bog'liqdir. Liderlik funksiyasini amalga oshirish uchun o'ta qulay va o'ta noqulay sharoitlarda «vazifaga mo'ljal olgan» lider katta natijalarga erishadi. O'rtacha qulay vaziyatlarda esa «odamlarga mo'ljal olgan» lider ustunlik qiladi. Liderlik - guruh funksiyasidir, uni guruh maqsadlari va vazifalarini hisobga olgan holda o'rganish kerak.

Quyidagi namunalarga e'tibor bering. Ushbu misollarda boshqariluvchi ko'nikma tez-tez takrorlanuvchi jarayon bo'lib qolishiga moyilligi yuqoridir: ➤ Yetti yoshli bola yonida o'tirgan qizga qarab beg'ubor tabassum qiladi (boshqariluvchi). Ular atrofida o'tirgan sinfdoshlari javob tariqasida qiqirlab kulishadi (kuchaytiruvchi).

➤ *Bog'cha bolasi o'qituvchining hikoya haqidagi savoliga javob berish uchun qo'lini ko'taradi (boshqariluvchi). O'qituvchi javoban uni chaqiradi va javob berishiga ruxsat beradi (kuchaytiruvchi).*

➤ *Bolalardan yana biri ruxsat olmasdan javob bera boshlaydi (boshqariluvchi). O'qituvchi qovog'ini solidi, uning javobini inobatga olmaydi, lekin o'qituvchi boshqa o'quvchilardan yana so'rashidan oldin, ular o'sha bolaning javobini diqqat bilan eshitayotgan bo'lishadi qo'lini ko'tarmagan bo'lsa ham (kuchaytiruvchi).*

➤ *O'n ikkinchi darajali, yengil atletika jamoasining a'zosi mashg'ulotlar davomida 1 mil yuguradi (boshqariluvchi). So'ngra u tezligidagi o'zgarishni – jamoaga qo'shilgan paytidagi tezligi va hozirgi paytdagi tezligidagi o'zgarishlarni yozib yuradi (kuchaytiruvchi).*

➤ *Doim tashvishi bor o'quvchi nazorat ishini besh daqiqada yozib tugatadi (boshqariluvchi). Yordamchi o'qituvchi bo'lsa uni o'zingnii ustingda qattiqroq shug'ullanishing kerak deydi (kuchaytiruvchi).*

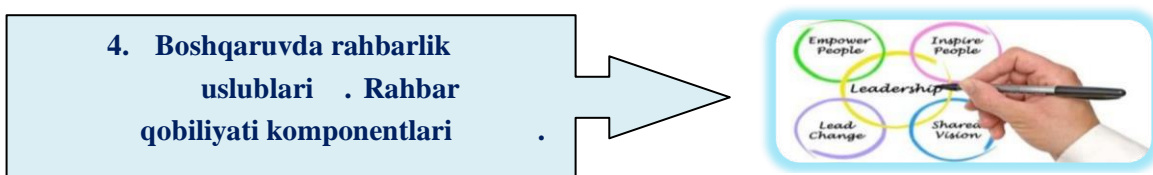
O'ylaymanki ushbu namunalar boshqariluvchi ko'nikmaning asosiy to'rtta sabablarini yoritib beradi.

Birinchidan, jarayon javobiy ko'nikmaga nisbatan sinf muhitida keng qo'llaniladi. Albatta bu fakt o'quvchining bilim salohiyatidagi baholar o'zgarishlariga (baholari, yutuqlari) bog'liq bo'lgan o'qitish natijalarida qo'shimcha ma'no kasb etadi.

Ikkinchidan, boshqariluvchi ko'nikma orqali o'rganish hech qanday ma'lum darajagacha yoki fan sohasida chegaralanmagan balki lekin har bir sinf muhitida tasavvur qilsa bo'ladigan – tabiatan cheklanishlar bo'lishi mumkin.

Uchinchidan, o'qituvchilar faqat kuchaytiruvchi omillarni nazorat qiluvchi shaxslar emas. Ba'zan bular jarayondagi bajaruvchining o'zi tomonidan ham boshqarilishi mumkin (atletika jamoasi misolida), yoki bo'lmasam, sinfdoshlar tomonidan (tabassum qilgan sinfdoshlar misolida).

To'rtinchi sabab yuqoridagilarning natijasi orqali namoyon bo'ladi ya'ni ular bir vaqtda sodir bo'lganida. Ushbu (Jane Gladstonening tushishi va qulashi) bobga ma'no mazmun beruvchi g'oya o'quvchining qanday qilib mukammal o'qitilishi haqida bir necha tavsiyalarni o'zida mujassamlashtiradi.¹⁰⁹



Bizga shu mahlumki, deyarli barcha rahbarlarga doimo vaqt yetishmaydi, ularning nazarida agar vaqt yetganida, ular “tog'ni talqon qilib tashlagan bo'lardilar”. Darhaqiqat, vaqt eng qimmatli narsa bo'lgani uchun undan samarali foydalanish - yutuqlarning garovidir.

Olimlarniig aniqlashlaricha, rahbar - o'z ish vaqtining taxminan 60% ni doimo qaytariladigan bir maromdagi ishlarga sarflar, bu esa bir hafta davomida taxminan 26-27 soatga to'g'ri kelar ekan. Vaqtdan unumli foydalanish, uni tejay olish, ichki tartib-intizom, mehnat faoliyatida ijobiy o'zgarishlarga sabab bo'ladi. Chunki kun tartibidagi har qanday o'zgarish korxona yoki tashkilot ishiga ta'lluqli, uning uchun diplomatik tarzda boshqalarni ham boshqaruvdagi omilkorona usullarning oshkor qilinishi va odamlarning ijtimoiy-psixologik munosabatlarini yaxshilashiga xizmat qiladi.

*Ko'rsatib o'tilganki, o'quvchilar tabiatan fikr yuritishlarida farq qilishadi. Ushbu farqlar o'rganish afzalliklaridan ko'ra ahamiyatli hisoblanib, uni psixologlar **aqliy usul** deb atashgan. Ma'nosi ma'lumotni qabul qilish va uni eslab qolish, turli hil masalalarni hal qilish yo'llarini tahlil qilsih kabi ma'nolarni anglatadi (Zhang & Sternberg, 2006).¹¹⁰*

Har bir lider yoki boshliq o'zicha individual va qaytarilmasdir. Buning boisi har bir boshliq o'z ish faoliyatini, boshqaruv faoliyatini o'ziga xos tarzda tashkil etishidadir.

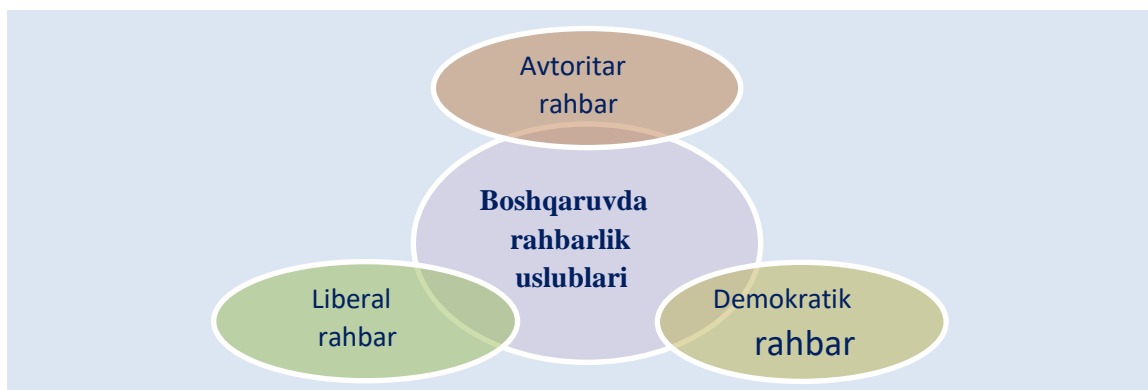
Liderlik uslubi - lider yoki rahbar tomonidan unga bo'ysunuvchi yoki unga qaram bo'lgan odamlarga ta'sir ko'rsatish uchun qo'llaniladigan usul va metodlar

¹⁰⁹ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 49-53b.

¹¹⁰ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 59-b.

to'plamidan iboratdir. Liderlik uslubi Kurt Levin tomonidan taklif qilingan bo'lib, rahbarlikning uchta uslubi ajratilgan:

171 -rasm



Avtoritar rahbar - barcha ko'rsatmalarni ishchanlik ruhida aniq, ravshan, keskin ohangda hodimlarga yetkazadi. Muloqot jarayonida ham hodimlarga nisbatan do'q-po'pisa, keskin ta'qiqlash kabi qat'iy ohanglardan foydalaniladi. Uning asosiy maqsadlaridan biri - nima bilan bo'lsada, o'z hukmini o'tkazish. Uning nutqi aniq va ravon, doimo jiddiy tusda bo'ladi, biror ish yuzasidan hodimlarni maqtash yoki ularga jazo berish, tanqid qilish sof subyektiv bo'lib, bu narsa boshliqlarning kayfiyatiga va o'sha shaxslarga nisbatan shaxsiy munosabatiga bog'liq. Jamoa a'zolarining tilak-istaklari, ularning fikrlari va maslahati juda kam hollardagina inobatga olinadi, aksariyat hollarda bunday istaklar yoki ko'rsatmalar to'g'ridanto'g'ri kamsitish yoki ma'naviy jazolash yo'li bilan cheklanadi yoki qoniqtirilmaydi. Bunday rahbar o'zining ish uslublarini, kelajak rejalari, biror aniq ishni, qanday amalga oshirmoqchiligini odatda, sir tutadi, uning fikricha, bu uning obro'siga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Avtoritar rahbarda har bir jamoa a'zolarining qobiliyati, ishga munosabatlari, mavqelariga ko'ra tutgan o'rinlari haqida tasavvur borki, shunga ko'ra u har bir xodimning ish harakterlarini maksimal tarzda dasturlashtirib qo'ygan. Unda har qanday cheklanishlar, ochiq g'azabini keltiradi va buning uchun unda jazolashning turli usullari mavjud. Yana bunday jamoalardan hokimiyat - markazlashtirilgan jamoa rahbari ushbu markazning yakka hokimi - shuning uchun ham bu yerda «mening odamlarim», «mening ishim», «mening fikrim bo'yicha» qabiladagi iboralar tez-tez ishlatib turiladi.

Demokratik rahbar - aksincha, bo'ysunuvchilarga mustaqillik, erk berish tarafdori. Ishni ishchilarning shaxsiy qobiliyatlarini hisobga olgan holda taqsimlaydi. Bunda u xodimlarning shaxsiy moyilliklarini ham hisobga oladi. Buyruq yoki topshiriq, odatda taklif ma'nosida beriladi. Nutqi oddiy, doimo osoyishta, sokin, unda o'rtoqlarcha, do'stona munosabat sezilib turadi. Biror kishini maqtash, uni lavozimini oshirish yoki ishdagi kamchilikka ko'ra, ishiga baho berish doimo jamoa a'zolarining fikri bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi. Jamoada tanqid va o'z-o'zini tanqid shunday yo'lga qo'yilganki, uning oqibatidan hech kim

aziyat chekmaydi. Chunki ko`proq boshliq emas, balki jamoaning boshqa faollari - norasmiy liderlar tanqid qiladilar. Boshliq yo`l qo`ygan xato-kamchiliklarini jamoatchilik oldida bo`yniga oladi va olishdan qo`rqmaydi, chunki undagi mas`uliyat hissi nafaqat yuqori boshqaruv tashkilotlari a`zolari bilan muloqot paytida, balki xodimlar bilan muloqotda ham sezilib turadi va qo`yilgan topshiriq yuzasidan mas`uliyatni boshqalarga ham bo`lib berishni yaxshi ko`radi.

Liberal rahbar - bu rahbarning kayfiyatini, ishga munosabatini, ishdan mamnun yoki mamnun emasligini bilish qiyin. Unda ta`qiqlash, po`pisa bo`lmaydi, uning o`rniga ko`pincha, ishning oxirgi oqibati bilan tanishish bilangina cheklanadi, holos. Jamoada hamkorlik yo`q. Boshliq jamoaning muammolarini ishning balandpasti bilan qiziqmaydiganday, go`yoki boshqa «koinotda» yurganga o`xshaydi. Aniq ko`rsatmalar bermaydi. Uning o`rniga norasmiy liderlar yoki o`ziga yaqin kishilar orqali qilinishi lozim bo`lgan to`shiriqlar bajaruvchilarga yetkaziladi. Uning asosiy vazifasi, uning nazarida, xodimlar uchun ish sharoitini yaxshilash, ishdagi kamchiliklarni bartaraf etish, kerakli mahsulotlar, xomashyo kabilarni topib kelish, majlislarda qatnashish va xokazolardan iborat.

Xodimlar bilan muloqotda bo`lishga to`g`ri kelganda, u doimo xushmuomala bo`lib, odob-axloq normalarini buzmaslikka harakat qiladi, lekin hech qachon ular bilan tortishmaydi. Olimlarning fikricha, bunday rahbar ishi olib borgan jamoada barcha ko`rsatkichlar doimo orqada bo`ladi. Liberal rahbar bir ishda ko`p faoliyat ko`rsatmay, boshqa yerdan ish qidirishga harakat qiladi.

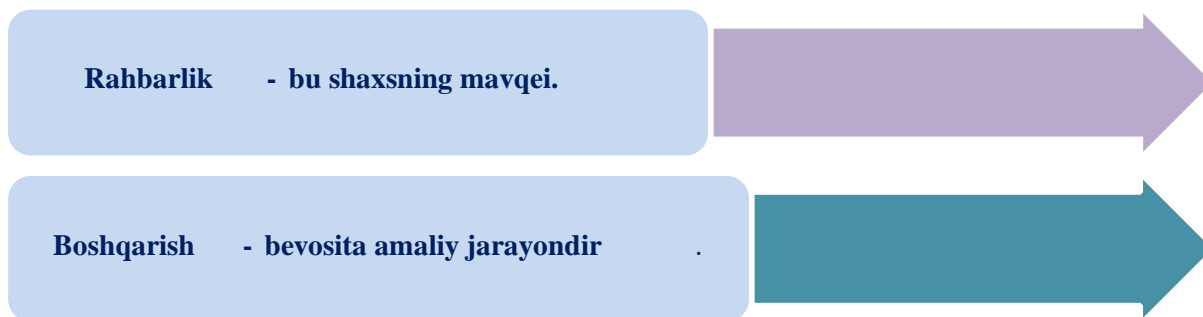
Ushbu usullarning har biri o`z natijasiga ega bo`lib, jamoada turli xil ijtimoiypsixologik kayfiyatni vujudga keltirishi mumkin.

Tadqiqotlar natijasi shuni ko`rsatadiki, aslida hayotda sof demokratik yoki sof avtoritar rahbarni uchratish qiyin. Lekin uchragan paytda ham ular bir jamoani uzoq muddat boshqara olmasliklari ma`lum bo`ldi. Shuning uchun ham ular vaziyatga bog`liq, vaziyat konkret jamoa unda qabul qilingan xatti-harakat normalari, shaxslararo munosabatlar tipi liderning ham, rahbarning ham ish taktikasi va uslubini belgilaydi degan g`oya qabul qilinmoqda. Lekin bu rahbarlik uslublarini psixologik mazmun va mohiyatini, bilishning amaliy ahamiyati shundaki, har bir uslubda o`ziga xos ijobiy tomoni bor. Mohir rahbar o`zini-o`zi tarbiyalar ekan, o`zi rahbarlik qilayotgan jamoaga mos xususiyatlarni tarbiyalashi maqsadga muvofiqdir.

Masalan, rahbarning mustaqil fikrlilik, tashabbuskorlik sifatlari. Chunki ayrim hollarda xato qilsa ham rahbar original fikrlar aytib, yo`l-yo`riqlar ko`rsata olishi, har bir ko`rsatilgan fikr, qilingan ishga mustaqil baho bera olishi zarur. Har qanday rahbar uchun kerak bo`lgan hislatdan yana biri tom ma`noda «ziyoli» bo`lish yoki boshqacha qilib aytganda, madaniyatli bo`lishdir. Rahbar o`zidagi madaniyatni, avvalo, muomalada, odamlar bilan bo`ladigan muloqotlarda namoyish qilmog`i kerak. Muomala madaniyati – bu o`rinli, aniq, qisqa, samimiy gapirish madaniyati va ikkinchi tomondan, suxbatdoshni tinglash qobiliyatidir.

Rahbarlik va boshqarish ikki tarzdagi ijtimoiy hodisalardir.

172-rasm



Rahbarlik mavqe sifatida shaxsda egalik xususiyatini shakllantiradi. Bunda egalik o'z xulqi, xatti-harakatlari va muomala munosabatlariga nisbatan egalik hissini vujudga keltiradi. Boshqarish esa bevosita jamoaga qaratilgan bo'lib, uning psixologik natijasi o'zlikka nisbatan hurmat, o'zligini qadrlash, anglash kabilarni vujudga keltiradi. Rahbar doim o'z xodimlari bilan mulokotda bo'ladi. Bu esa uni muloqot qilish ko'nikmalarini shakllangan bo'lishini talab qiladi. Muloqot asosida ishni turli xil tarzda tashkillashtiradi. Jumladan, ishni byurokratik, demokratik tarzda tashkillashtirishi mumkin. Xuddi mana shu muloqot shakliga ko'ra jamoada ijtimoiy fikr vujudga keladi.

Rahbar o'zini-o'zi tarbiyalash, o'zini-o'zi kamol to'tirish mustaqil bilim olish ma'naviy dunyosini uzluksiz ravishda takomillashtirish ustida harakat qilsa, demak uning istiqboli porloq. Lekin uning faoliyatini nazorat qilmaslik, baholamaslik, rag'batlantirmaslik kabi omillar o'z ustida ishlashni pasaytiradi, lavozimiga nisbatan sovuqqonlik namoyon bo'ladi. Shu sohada tizimda faoliyat ko'rsatayotgan hamkasblarining maslahatlari ishga munosabatlari uni susaytiradi, asta-sekin faollik yo'qola boradi. Ishlab chiqarishda har xil xususiyatli muammolar tinimsiz ravishda namoyon bo'lib turadi. Notanish yangi nostandart yondashishni taqozo etuvchi, yangicha yechimni talab qiluvchi, ijodiylikka asoslanuvchi vositalar bilan qurollanish rahbarning bosh vazifasi hisoblanadi.

Rahbarning professional muhim sifatlari masalasi oxirgi yillarda mutaxassislar va amaliyotchilarni ko'proq qiziqirtirmoqda. Bir guruh olimlar amerikalik hamda yaponiyalik rahbarlar faoliyatini o'rganib, ularga xos bo'lgan eng muhim sifatlarning bloklarini ajratib, rahbarlarning sifatlarini quyidagicha tabaqalaganlar:

Kontseptual qobiliyat va xulq-atvor standartlari:

- ✚ dunyoqarashning kengligi, global yondashuv;
- ✚ uzoqni ko'ra bilish va egiluvchanlik;
- ✚ tashabbuskorlik va dadillik, tavakkalchilikka moyillik;
- ✚ muntazam o'z ustida ishlash va uzluksiz o'qish.

Shaxsiy sifatlar:

- maqsad va yo'nalishlarni aniq belgilash; ➤ o'zgalar fikrini tinglash qobiliyati;
- xolislik, samimiyat va bag'rikenglik;

- adolatli qarorlar chiqarish orqali xodimlarni joy-joyiga qo'yish, ular imkoniyatlaridan to'la foydalanish;
- shaxsiy yoqimtoylik;
- jamoani tashkil etish va unda uyg'un muhitni ushlab tura olish

qobiliyati.

Lekin barcha o'tkazilgan tadqiqotlar natijasida shu narsa ayon bo'ldiki, rahbarlar ko'proq xodimlarning shaxsiy-individual tashabbuslar ko'rsatishlariga imkon beruvchi muhitning bo'lishi tarafdorlari bo'ladilar hamda xodimlarning hamkorlikdagi faoliyatlari samarasini oshiruvchi sharoitlarni yaratishga e'tibor beradilar.

Shuning uchun ham rahbarlik sifatleri haqida gap ketganda, shaxsning bir qator bilimdonliklari nazarda tutiladi.

✓ **professional bilimdonlik** - o'zi boshqarayotgan soha faoliyatini mukammal yo'lga qo'yish uchun o'sha faoliyat borasida to'la ma'lumotlar, bilim va malakalarga ega bo'lishlikdir;

✓ **uslubiy bilimdonlik** - bilgan narsalari, shaxsiy malaka va ko'nikmalari, turli loyihalar xususidagi ma'lumotlar, to'shriqlarni tez, to'g'ri va tushunarli tarzda xodimlarga yetkaza olish qobiliyati;

✓ **ijtimoiy-psixologik bilimdonlik** - odamlar bilan ishlash, ular bilan til topishish, jamoani uyushtira olish, uni yaxshi ishlashga safarbar qilish, o'zidagi liderlik sifatlerini to'la namoyon eta bilish qobiliyati. Bu tushuncha ko'pincha **“kommunikativ bilimdonlik”** tushunchasi bilan sinonim sifatida ham ishlatiladi. Rahbarlikka loyiq mezonlar asosida liderlikning vazifalari quyidagilar:

Lider – ma'mur, rejalashtiruvchi, siyosatchi, baholovchi ekspert, jamoning vakolatli vakili, rag'batlantirish va jazolash tashabbuskori, hukm chiqaruvchi va yarashtiruvchi, namuna “Ota”, jamoaning ramzi – referent, individual mashullikni cheklovchi, dunyoqarashlar shakllantiruvchi, “balogardon”.

Liderlik va superliderlik - ijtimoiy-psixologik hodisalardan muhimi hisoblanib, bu muammoni aynan bizning sharoitimizdagi talqini, ya'ni mardlik va jasorat ko'rsatish uchun ochiq maydonlar yo'q bo'lgan sharoitda liderlik hislatlarining namoyon bo'lish xususiyatlerini ko'rib chiqish mumkin. Zamonaviy ishlab chiqarishning samaradorligi eng avvalo rahbarni lider fenomeni doirasida - guruhning samarali faoliyat ko'rsatish yo'llarini belgilab berishdir. **Eng yaxshi lider – bu «superliderdir»**. U o'z xodimlarining aksariyatini birinchi navbatda o'zlari uchun liderlarga aylantira oladi. Asosiy g'oya shundan iboratki, agar odam eng avvalo o'zi uchun lider bo'la olsa, o'zidagi bu malaka yoki mahoratni boshqalarga yetkaza oladi, jamoa o'zi mustaqil ishlaydigan, bevosita tepasida turib boshqarib turadigan insonga muhtoj bo'lmagan mexanizmga aylanadi. **Bu – superliderlikdir.**

173-rasm

Har qanday faoliyatda muvaffaqiyatni ta'minlovchi sifatlar e'tirof etiladi. Ularning orasida eng ko'p marta takrorlanadiganlar:

intellekt - odamning murakkab va mavhum muammolarni yecha olish qobiliyati, u o'ta yuqori bo'lmasligi, aksincha, o'rtachadan yuqori bo'lishi kerak;

tashabbuskorlik - yangicha ishlash va harakatlarga ehtiyojni anglash qobiliyati va shunga mos motivlar kiradi.

Oddiy rahbar yoki liderning superliderga aylanishi bir necha bosqichlarda kechadi:

✚ o'zi uchun lider bo'lish, ya'ni shaxsiy maqsad va maslaklar, o'zini-o'zi kuzatish, o'zini-o'zi rag'batlantirish, hayoliy repititsiyalar va kognitiv tahlillar orqali o'zining mustaqil inson, shaxs ekanligini, o'zida boshqalarga o'rnak bo'luvchi sifatlar borligini anglash; ✚ yuqorida qayd etilgan sifatlarning afzalliklarini o'zgalarga namoyish etib, uning afzalliklariga ishonтира olish; ✚ xodimlariga o'zlarida tashabbus va o'ziga ishonchni namoyon etish uchun sharoit yaratish; ✚ mustaqil qobiliyat egalari bo'lgan xodimlarni rag'batlantirish, kerak bo'lganda, faqat konstruktiv tanbehlar berish; ✚ o'z-o'zini boshqarishga asoslangan ijtimoiy faoliyatni tashkil etish va ishlarga hadeb aralashaverishdan o'zini tiyish.

174-rasm



Jamoa faoliyatini va o'z faoliyatini rejalashtirish qobiliyati rahbar uchun muhim bo'lgan talabalardan biridir.

Chunki rejalashtirish asosida o'z-o'zini boshqara olish va boshqarishni tashqi faoliyatini maqsadga muvofiq tarzda boshqara olishni ta'minlovchi muhim psixologik xususiyat yotadi. Rahbar o'z ishini puxta rejalashtirish qobiliyatiga ega bo'lgan realistik tafakkurga ega bo'lmog'i, ya'ni har qanday sharoitlarda ham o'sha muammo yoki ishga taalluqli barcha alternativ variantlardan eng to'g'risi va maqsadga muvofiqligini tanlab oladigan, ishni to'g'ri tashkil eta bilgan, ya'ni kam vaqt sarflab ishni uddalay olgan, noaniq yoki tasodifiy vaziyatlarda ham ish taktikasini to'g'ri yo'lga yo'naltira oladigan odam bo'lishi kerak.

Yuqorida baho berilgan boshqarish uslublari ko`proq liderlikka emas, balki rahbarlikka taalluqli, lekin ilmiy adabiyotlarda bu ikki ibora, ko`pincha sinonimday ishlatiladi. Aslida, eng yaxshi rahbar o`zida barcha liderlik sifatlarini ham mujassamlashtirgan bo`ladi. Chunki sof ijtimoiy-psixologik ma`nodagi liderning turlari har xil sharoitlarda o`zida ko`proq namoyon etadigan shaxsiy sifatlarga ko`ra, tabaqalanadi.

Rahbarda tug`ma qobiliyat bo`ladi, rahbar vaziyatga qarab stixiyali tarzda tarbiyalanib ketaveradi deb aytib bo`lmaydi. Minglab shaxs sifatlari ichida ko`plari rahbarlik uchun qulay va ma`quldir. Psixolog A.V.Petrovskiy ana shunday ijobiy sifatlarning bir yarim mingini sanab chiqqan. Lekin ularning barchasini umumlashtiradigan ayrim qobiliyatlar borki, shular haqida qisqacha to`xtalib o`tmoq lozim.

Avvalo, har qanday rahbarda intellekt - aql-zakovatning mahlum normasi bo`lishi kerak. Bu norma yaxshi rahbar uchun o`rtadan yuqori bo`lmog`i muvofiqdir. Chunki geniy darajadagi intellektga ega bo`lgan rahbar bilan ishlash odamlar uchun qator noqulayliklar keltirib chiqarishi mumkin, bunday aql-zakovat qolganlarning ijobiy rivojlanishiga psixologik to`siq bo`lishini amaliyot va hayot ko`rsatadi. Rahbardagi o`rtadan yuqori intelektni qo`llab ketadigan yana boshqa muhim sifatlari borki, ular boshqarish ishining samarasiga ijobiy ta`sir ko`rsatadi.

Mavzu savollari

1. Psixologiyada boshqaruv muammolari.
2. Boshqaruv psixologiyasida motivlashtirish va ehtiyoj.
3. Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik jihatlari.
4. Boshqaruvda rahbarlik uslublari. Rahbar qobiliyati komponentlari.

Asosiy adabiyotlar:

- 1.Nemov R.S. Psixologiya. Kniga 1-M.: 2003.
- 2.S.N.Jo`raeva., Z.Sh.Yunusxodjaev Kasbiy psixologiyasi.T- 14.162 bet.
- 3..F.I.Haydarov, N.I Xalilova. Kasbiy psixologiya. T.2010
- 4..G`oziev. E. G. Umumiy psixologiya.T.2010-544 bet
- 5..V.M.Karimova, N.X.Xolyigitova Psixologiya. T. 2014 – 172 bet

Internet saytlari:

- 6..www.ziynet.uz – ZiyoNet ta`lim portali
- 7..www.tdpu.uz – Nizomiy nomidagi Toshkent Davlat pedagogika universiteti sayti
- 8..www.pedagog.uz – Pedagogika yo`nalishiga oid kitoblar sayti

10. Kasbiy muvaffaqiyatga erishishda vaqtdan unumli foydalanish muammolari va imkoniyatlari

Asosiy savollar

1. Psixologiyada shaxs va uning faolligi masalasi.
2. Faoliyatning ekstreorizatsiyasi va interiorizatsiya haqida tushuncha.
3. Shaxs - ijtimoiy munosabatlarning ob'ekti hamda sub'ekti sifatida.

O'quv maqsadi: *Psixologiyada shaxs va uning faolligi masalasi. Faoliyatning ekstreorizatsiyasi va interiorizatsiya haqida tushuncha. Shaxs - ijtimoiy munosabatlarning ob'ekti hamda sub'ekti sifatida ekanligini ochish.*

Tayanch so'z va iboralar: *shaxs, idrok, fikr, faoliyat, faol, ekstreorizatsiyasi va interiorizatsiya, xulq, ong, xarakter, aql, konikma, ijtimoiylashuv, o'yin, muloqot, psixologik obraz, hamkorlik.*



1. Psixologiyada shaxs va uning faolligi masalasi.

Shaxsga taaluqli bo'lgan eng muhim tasnif ham uning jamiyatdagi murakkab ijtimoiy munosabatlarga bevosita aloqadorlik, ijtimoiy faoliyatga nisbatan ham ob'ekt, ham sub'ekt bo'lishlikdir. Shaxsga taaluqli bo'lgan fazilatlardan eng muhimi shuki, u shu tashqi, ijtimoiy ta'sirlarni o'z ongi va idroki bilan qabul qilib (ob'ektni), so'ngra shu ta'sirlarning sub'ekti sifatida faoliyat ko'rsatadi.

Oddiy qilib aytganda, inson bolasi ilk yoshlikdanok «mening hayotim», «bizning dunyo» degan ijtimoiy muhitga tushadi. Bu muhit o'sha biz bilgan va har kuni his qiladigan siyosat, huquq, axloq olamidir. Bu muhit - kelishuvlar, tortishuvlar, hamkorliklar, an'analar, udumlar, turli xil tillar olami bo'lib, undagi ko'plab qoidalarga ko'pchilik mutloq qo'shiladi, ba'zilar qisman qo'shiladi. Bushunday qoidalar va normalar olamiki, ularga bo'ysunmaslik jamiyat tomonidan qoralanadi, ta'qiblanadi. Shulardan kelib chiqadigan xulosa shuki, shaxs jamiyatga nisbatan barcha tartib-qoidalarini qabul qiluvchi sub'ekt bo'lsa, jamiyat-ijtimoiy intizom va tartibning, madaniyatning mufassal ko'rinishidir.

Shaxs - idrok qiladi, esda olib qoladi, fikr yuritadi. Psixolog V.N.Myasishev psixologiyada shaxssiz hodisalarni shaxs faoliyatining psixologiyasi bilan o'zgartirish lozim deb tasodifiy aytib o'tmagan. Faqatgina

shartli ravishda bu jarayonlarni uning olib boruvchisi - shaxsdan ajratgan holda ko'rib chiqishi lozim. Biz bilamizki har bir odam har xil ijtimoiy shaxsiy ustanovkalari ta'sirida tashqi olamni va boshqa odamlarni o'zicha idrok qiladi. Odamning u yoki bu axborotga shaxsiy munosabati uni eslab qolishi jarayoniga va esdan chiqarishiga ta'sir ko'rsatadi. Shaxsiy xususiyatlar, ustanovkalar, subyektiv munosabatlar insonning xulq-atvoriga, uning boshqalar bilan o'zaro munosabatiga va muomalasiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir etmasdan qolmaydi.

Shaxs - faol sub'ektdir. Shu bois uning eng muhim tavsiflaridan biri ham uning faolligi hisoblanadi. **Faollik** lotincha "actus" - harakat, "activus"- faol so'zlaridan kelib chiqqan bo'lib, shaxsning hayotdagi barcha xatti-harakatlarining namoyon bo'lishini tushuntiruvchi kategoriyadir.

54-rasm



Faollik deganda faqat qo'limiz yoki oyoqlarimiz ishtirokida amalga oshiriladigan amaliy xatti-harakatlarnigina emas, balki ongimiz, miyamiz, aqliy operatsiyalar yordamida amalga oshiradigan fikrlash jarayonlarini ham nazarda tutishimiz lozim. Bu - oddiy qo'limizga qalam olib, biror chiziqcha tortish bilan bog'liq elementar harakatimizdan tortib, toki ijodiy uyg'onish paytlarimizda amalga oshiradigan mavhum fikrlashimizgacha bo'lgan murakkab harakatlarga aloqador ishlarimizni tushuntirib beradi. Shuning uchun ham psixologiyada shaxs, uning ongi va o'z-o'zini anglashi muammolari uning faolligi, u yoki bu faoliyat turlarida ishtiroki va uni uddalashiga aloqador sifatleri orqali bayon etiladi.

Tashqi va ichki faollikka misol tariqasida hayotdan shunday manzarani tasavvur qilaylik: uzoq ayriliqdan so'ng ona o'z farzandi visoliga etdi. Tashqi faollikni biz onaning bolasiga intilishi, uni quchoqlashi, yuzlarini silashi, ko'zlaridan oqqan sevinch yoshlarida ko'rsak, ichki faollik - o'sha ko'z yoshlarini keltirib chiqargan fiziologik jarayonlar, ichki sog'inchning asl

sabablari (ayriliq muddati, nochorlik tufayli ayriliq kabi yashirin motivlar ta'siri), ko'rib idrok qilgandagi o'zaro bir-birlariga intilishni ta'minlovchi ichki, bir qarashda ko'z bilan ilg'ab bo'lmaydigan emotsional holatlarda namoyon bo'ladi. Lekin shu manzarani bevosita guvohi bo'lsak ham, uni ifodalagan rasmni ko'rsak ham, taxminan qanday jarayonlar kechayotganligini tasavvur qilishimiz mumkin. Demak, ikkala turli faollik ham shaxsiy tajriba va rivojlanishning asosini tashkil etadi. Bir qarashda har bir konkret shaxsga va uning ehtiyojlariga bog'liq bo'lib tuyulgan bunday faollik turlari aslida ijtimoiy xarakterga ega bo'lib, shaxsning jamiyat bilan bo'ladigan murakkab va o'zaro munosabatlarining oqibati hisoblanadi.

Inson faolligi "harakat", "faoliyat", "xulq" tushunchalari bilan chambarchas bog'liq bo'lib, shaxs va uning ongi masalasiga borib taqaladi. Shaxs aynan turli faolliklar jarayonida shakllanadi, o'zligini namoyon qiladi. Demak, faollik yoki inson faoliyati passiv jarayon bo'lmay, u ongli ravishda boshqariladigan faol jarayondir. Inson faolligini mujassamlashtiruvchi harakatlar jarayoni **faoliyat** deb yuritiladi.

Faoliyat - inson ongi va tafakkuri bilan boshqariladigan, undagi turli-tuman ehtiyojlardan kelib chiqadigan hamda tashqi olamni va o'z-o'zini o'zgartirish va takomillashtirishga qaratilgan o'ziga xos faollik shaklidir.

Shaxs o'zining faolligi bilan hayvonot olamidan farqli o'laroq ajralib turadi, mazkur harakatlantiruvchi kuch (faollik) ilk bolalik yoshidan e'tiboran ijtimoiy tarixiy taraqqiyot davomida to'plangan insoniyatning tajribasiga va jamiyatning qonun-qoidalarini egallashga yo'naltirilgan bo'ladi. Uzoq davrlar davom etgan maxsus jarayonning ta'sirida sodda tarzda xatti-harakatda faollik ustuvorlik qilganligi tufayli o'zining yuqori bosqichiga o'sib o'tib, yangicha mazmun, mohiyat, shakl va sifat kashf etgan. Faollik negizida paydo bo'luvchi o'zgacha sifatni, o'ziga xoslikni egallagan xatti-harakatning yuksak ko'rinishi, faqat insongagina taalluqliligi orqali u psixologiya fanida faoliyat deb nomlana boshlandi.

55-rasm



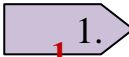
Faoliyat - inson ongi va tafakkuri bilan boshqariladigan, undagi turli-tuman ehtiyojlardan kelib chiqadigan, hamda tashqi olamni va o'z-o'zini o'zgartirish va takomillashtirishga qaratilgan o'ziga xos faollik shaklidir.

Bu - yosh bolaning real predmetlar mohiyatini o'z tasavvurlari doirasida bilishga qaratilgan o'yin faoliyati, moddiy ne'matlar yaratishga qaratilgan mehnat faoliyati, yangi kashfiyotlar ochishga qaratilgan ilmiy-tadqiqotchilik faoliyati, rekordlarni ko'paytirishga qaratilgan sportchining mahorati va shunga


o'xshash. Shunisi xarakterliki, inson har daqiqada qandaydir faoliyat turi bilan mashg'ul bo'lib turadi.

*Fikr mulohazani amalga oshirishning har qanday usuli avvalo kerakli axborotni izohlash va analiz qilishdan boshlanadi. Ba'zi uslublar esa mulohazani avvaldan tayyor bolgan toifaga qarab yaratadi, lekin savol javob varaqalari oquvchining aniq tushinishi yoki b'azi joylarda markaziy madad xizmatining jarayonlariga moslab yaratiladi. Web dasturga asoslangan sistema ommaga tanishtirilmogda, unda taklif qilingan oquvchilar bir qancha variantlardan birini tanlab javob berishlari yoki mahsus izoh qoldirish joylariga o'zlarining fikrlarini kiritishlari mumkin. Aynan shu yo'l orqali turli xil hisobotlar yuzaga keladi. Ammo garchi bunday harakatlar vaqtni tejasada, bundan kamroq va tezroq vaqt ichida amalga oshiriladigan analiz va tahlil jarayonlari yo'q, chunki yagona shaxs boshqalar uchun vakil sifatida jarayonga javob bera olmaydi. Blix aytganidek leksiya jaraoni va leksiyadagi o'quvchining ustozga beradigan barcha javoblari tashqaridagi boshqa bir kuzatuvchi yoki baholovchiga oshkor emas, va aynan shuning uchun u o'z dunyo qarashi orqali ularning leksiya jarayonidagi mulohazalarini tushuna olmasligi mumkin. Aynan shu holatni yanada noziklashishiga sabab bo'ladi va bir fikrni ilgari suradi: kurs oqituvchisi oquvchilarning mavzuni mulohaza qilishida, mavzu borasidagi qiziqishlarini uyg'otishda, va aynan shu mavzuga muhabbat qoyishida asosiy qurol vazifasini bajaradi.*¹¹¹


Faoliyat faollikning shaxsga xos turi sifatida vujudga kelib, u o'zining psixologik alomatlari bilan xatti-harakatdan tafovutlanadi. Uning farqli alomatlari tavsifi yuzasidan maqsadga muvofiq mulohazalar yuritish ayni muddaodir.

 **1.** Faoliyatning mazmuni to'la-to'kis uni yuzaga keltirgan tabiiy, biologik va ma'naviy ehtiyoj bilan shartlanmaganligi tufayli uning psixologik mexanizmi ham o'zgacha negizga qurilishi mumkin.

Mabodo ehtiyoj motiv (lotincha "motiv" turtki, harakatga keltiruvchi degan ma'noni anglatadi) sifatida faoliyatga ichki turtki berib, uni jadallashtirishga, faollashtirishga erishsa, u vaziyatda faoliyatning mazmuni, shakllari ijtimoiy shartsharoit, talablar, zaruriyat, tajriba kabilar bilan belgilanadi. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, insonni mehnat qilishga undagan motiv moddiy ovqatga nisbatan ehtiyoj vujudga kelishi tufayli tug'ilishi hodisasi muayyan darajada uchrab turadi.

 **2.2.** Faoliyat muvaffaqiyatini ta'minlash uchun psixika narsa va hodisalarning xususiy obyektiv xossalarini aks ettirishi, qo'yilgan maqsadga erishish yo'l-yo'riqlarini aniqlab berishi joiz.

¹¹¹ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed. p. cm. pp: 67.

 **3.** Faoliyat shaxsning xulq-atvorini maqsadga qaratilgan harakatlarni ro'yobga chiqarish, yuzaga kelgan ehtiyojlarni va yordamga muhtojligi yo'q faollikning imkonini beradigan boshqarishni uddalashi lozim. Shuning uchun faoliyat bilish jarayonlarisiz, irodaviy zo'r berishsiz amalga oshishi amri mahol, chunki u har ikkala omil bilan uzviy aloqaga kirishganidagina yaratuvchanlik xususiyatini kasb etadi, xolos.

Psixologiya aql va ong ishtirokida amalga oshiriladigan harakatlarning quyidagi shakllarini o'rganadi:

15-jadval

1.	perseptiv faoliyat	atrof-muhitni yaxlit obrazlar shaklida ongda aks etishini ta'minlovchi faoliyat;
2.	mnemik faoliyat	narsa va hodisalarning mohiyati va mazmuniga aloqador materialning eslab qolinishi, esga tushirilishi, yodda saqlab turilishi bilan bog'liq xotira jarayonlarini o'z ichiga oladigan faoliyat;
3.	fikrlash faoliyati	aql, fahm-farosat vositasida turli xil muammolar, masalalar, jumboqlarni echishga qaratilgan tafakkur jarayonlari;
4.	imajitiv faoliyat	(“image” – obraz so‘zidan olingan) faoliyat ijodiy jarayonlarda ayni paytda hali hayol va fantaziya vositasida ongda aks etmagan narsalarning xususiyatlarini anglash bilan bog'liq aqliy harakatlarni bildiradi.

Har qanday faoliyat real shart-sharoitlarda, turli usullarda va turlicha ko'rinishlarda namoyon bo'ladi. Qilinayotgan har bir harakat ma'lum narsaga - predmetga qaratilgani uchun ham, faoliyat predmetli harakatlar majmui sifatida tasavvur qilinadi. Predmetli harakatlar tashqi olamdagi predmetlar xususiyatlari va sifatini o'zgartirishga qaratilgan bo'ladi. Masalan, ma'ruzani konspekt qilayotgan talabaning predmetli harakati yozuvga qaratilgan bo'lib, u avvalo o'sha daftardagi yozuvlar soni va sifatida o'zgarishlar qilish orqali, bilimlar zaxirasini boyitayotgan bo'ladi.

Ijtimoiy guruh nazariyachilari kiritish, shakllantirish va yondashuvdan qochish kabi bir qator atamalarni ishlatuvchi guruh faoliyatida boshlang'ich bosqichlarni tasvirlab berishadi (Tuckmann, 1965; Adair, 1996 ga qarang). Bu ishlar guruhlar bo'lib ishlayotgan shaxslarning xulq-atvorini muhokama qilish imkonini beradi. Shu narsa e'tirof etiladiki, guruhlarning qo'shilish holatini oldini olish bo'yicha qarama-qarshi tendentsiya mavjud bo'lib, u bunga talab, xafachilik va og'riqli hollar mavjudligi asos deb bilinadi. Bu “olidinga harakat, orqaga tortish” xulq-atvori guruhning boshlang'ich bosqichlaridanoq keskin holatlarga olib kelishi mumkin, agar bu narsani o'z vaqtida sezib jilovlanmasa. Muayan xulqatvor talabaning chekinish yoki orqaga qaytishidan ko'ra birlashishdagi boshlang'ich bosqichlarining tabiiy

*qismi bo'lishi mumkin. Talabalarning o'zlarini qanday tutishlari mumkinligini tushunish repetitorga ishonch uyg'otish va rivojlanish imkonini beradigan asoslarni ta'minlaydi.*¹¹²

Borliqdagi qariyb barcha narsalar, munosabatlar, xususiyatlar, shartsharoitlar, tuzilmalar bir-biri bilan doimiy bog'liqlikka ega bo'lib, muayyan qonuniyat asosida harakatlanadi, bir holatdan ikkinchisiga o'tadi. Shuning uchun idishdagi suv qaynatilsa bug'ga aylanadi, harorat pasaysa, u muzlaydi, havo isiganida esa muz eriy boshlaydi, bahor ketidan yoz keladi, narsalar ishqalansa qiziydi va hokazo. Xuddi shu bois obyekt bilan hodisa o'rtasidagi o'zgarmas, barqaror munosabatlar, obyektning muhim xususiyatlari - **hodisaning qonuniyati** deyiladi. Ularda o'zgarmas xususiyatlar va qonuniyatlarning mavjudligi o'zgarishlarni oldindan payqash, harakatlarni muvofiq yo'naltirish imkonini vujudga keltiradi.

Borliqdagi jonli mavjudotlarning o'ziga xos tarzda, muayyan yo'nalishda, ma'lum darajadagi kuch bilan xatti-harakatni amalga oshirishga undovchi ehtiyojlar ular uchun faollik manbai vazifasini bajaradi.

Amerika, Lotin Amerika va Afrika davlatlarida agar o'smir bola gapirib turgan bo'lsa, kichiklar uni hurmat qilib eshitishlari va gapini bo'lmasligi kerak (TorresGuzman, 1998). Sinfxonada o'qituvchi o'quvchilarning ko'zlari unga yo'naltirilmagan (hammagni ko'zlaring menda bo'lsin yoki doskada bo'lsin degablaridek) bo'lsa yoki e'tibor berilmayotgan bo'lsa, o'qituvchi bu holatni o'qiga bo'lgan hurmatsizlik deb qabul qiladi.

➤ *Ijtimoiy masofa farq ma'daniy tarzda turlicha bo'ladi. Ba'zi joylarda suhbat bo'layotgan paytda bir-biriga yaqin turish oddiy ma'daniyatdek qaraladi; boshqalarida bo'lsa, bir biridan uzoqda turish oddiy hol ko'rinadi (Beaulieu, 2004). Agar o'quvchi va o'quvchi turli xil ijtimoiy masofa tanlasa muammolar yuzaga kelishi mumkin. Masalan o'quvchi yaqin masofani afzal ko'rsa o'qituvchi buning teskarisini xohlasa bu shilqimlikka o'xshab ko'rinadi, yoki bo'lmasam o'qituvchi yaqin masofani xohlab o'quvchi xohlamasa bu ortiqch rasmiylik yoki ikkilanishdek tuyiladi.*

➤ *Kutish vaqti madaniy ravishda turlicha bo'ladi. Kutish vaqti bir insonning savoli va ikkinchisining javobi o'rtasidagi oraliq hisoblanadi. Ba'zi ma'daniyatda kutish vaqti nisbatan uzoq uch yoki to'rt sekund bo'ladi (Tharp & Gallimore, 1989). Boshqa birlarida bo'lsa, inson gapini tugatib olishidan oldin unga javob berib bezovta qilish (manfiy) oddiy hol sanaladi. Sinfxonada, kutish vaqti nisbiy olganda bir sekundni tashkil qiladi; undan keyin o'qituvchi boshqa o'quvchiga yuzlanib boshqa savol beradi. Agar o'quvchi bir sekunddan uzoq o'tib javob bersa u ikkilanganga o'xshab tuyuladi. Agar o'quvchi manfiy kutish vaqtiga moyil bo'lsa, u biroz qo'pol va hovliqma bo'lib ko'rinadi.*

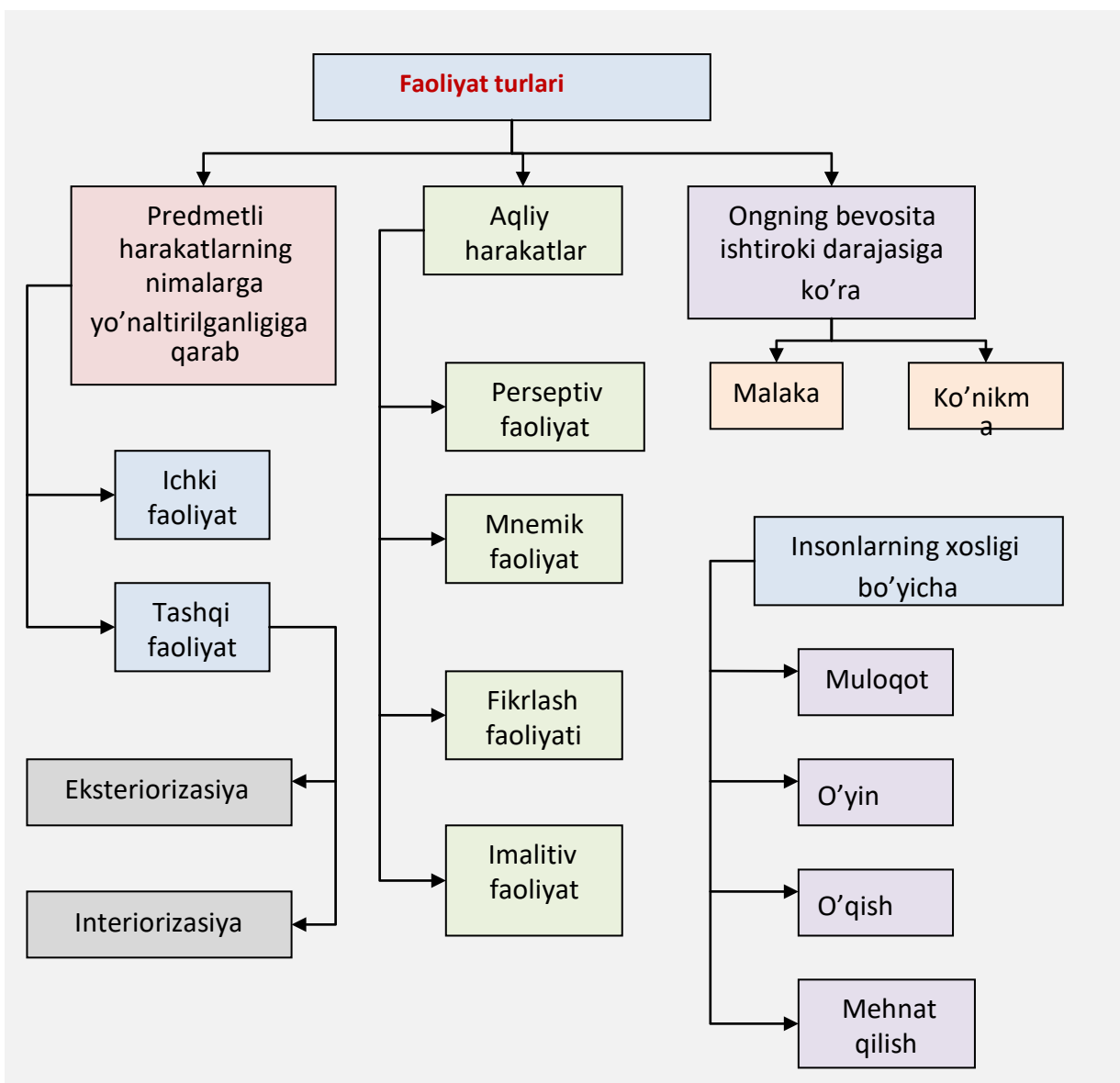
¹¹² A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall. — 3rd ed. p. cm. pp: 77.

Faoliyat muayyan yaxlit jarayon sifatida o'zida mavjud olamni, ijtimoiy borliqni, amaliyotni o'zgartirish va tushuntirish dasturi hamda undan kelib chiqadigan harakatlar majmuini mujassamlashtiradi.

Keyingi davrlarda faoliyat funksiyalarining murakkablashuvi, turlarining ortishi va chuqurlashishi kuzatilib, u ilmiy, amaliy, ijtimoiy ahamiyatga molik masalaga aylandi. Shu bois, faoliyat bir qancha fanlar: psixologiya, sotsiologiya, siyosatshunoslik, ekologiya, iqtisodiy nazariya, huquqshunoslik, xususan, falsafaning ham maxsus tadqiqot ob'yekti sanaladi.

Inson faoliyati murakkab va o'ziga xos jarayon bo'lib, shunchaki ehtiyojlarni qondirishdan iborat emas, balki ko'pincha jamiyatning maqsadi va talablari bilan belgilanadi. Xuddi shu boisdan qo'yilgan maqsadning anglanilganligi, unga erishish bo'yicha ish harakatlari tajribasi anglanilganligi va bog'liq ekanligi inson faoliyatining o'ziga xos belgisi bo'lishini tasdiqlaydi.

57-rasm



Odatda faoliyatga ta'rif berilganda, birinchi galda anglanilgan maqsad bilan boshqarilishi, so'ngra psixik (ichki) va jismoniy (tashqi) faollikdan iborat ekanligi ta'kidlab o'tiladi. Lekin ushbu belgilar faoliyat ta'rifini mukammal tarzda ochib bermaydi. Ilmiy matnlar tahlilining ko'rsatishicha, faoliyat tushunchasi falsafa, fiziologiya, sotsiologiya, psixologiya fanlari predmetidan kelib chiqib, o'zaro qorishish oqibatida mehnat, ish, aktivlik, xulq singari to'rt xil tavsifga ega bo'lgan.

Yuqorida zikr etilgan tashqi va ichki faoliyatdan tashqari psixologiyada tarkib nuqtai nazaridan **aqliy va jismoniy faoliyat turlari** farqlanadi. Aqliy faoliyat aqliy, intellektual harakatlarga asoslanadi va shaxsning ongli tarzda, ichki psixologik mexanizmlar vositasida amalga oshiradigan harakatlarini o'z ichiga oladi. Undan farqli, jismoniy faoliyat motor harakatlarga tayanadi.

58-rasm

Har qanday faoliyat real shart-sharoitlarda, turli usullarda va turlicha ko'rinishlarda namoyon bo'ladi. Qilinayotgan har bir harakat ma'lum narsaga-predmetga qaratilgani uchun ham, faoliyat predmetli harakatlar majmui sifatida tasavvur qilinadi. Predmetli harakatlar tashqi olamdagi predmetlar xususiyatlari va sifatini o'zgartirishga qaratilgan bo'ladi.

Faoliyatga yo'nalgan maqsad, odatda, yo ko'proq, yo ozroq darajada uzoqlashgan bo'ladi. Kishi ana shu maqsad yo'lida harakat qilgan sari uning oldida paydo bo'ladigan qator juz'iy vazifalarning kishi tomonidan izchillik bilan xal etila borishidan tarkib topadi.

Faoliyatning yolg'iz bitta oddiy joriy vazifani bajarishga yo'naltirilgan nisbatan tugallangan har bir shunday qismi **harakat** deb ataladi. Harakat tarkibiga kiruvchi sa'i-harakatlar sistemasi pirovard natijasida ushbu harakatning maqsadi bilan boshqariladi va yo'naltiriladi. Masalan, ma'ruzani konspekt qilayotgan talabanning predmetli harakati yozuvga qaratilgan bo'lib, u avvalo o'sha daftardagi yozuvlar soni va sifatida o'zgarishlar qilish orqali bilimlar zahirasini boyitayotgan bo'ladi.



2. Faoliyatning ekstreorizatsiyasi va interiorizatsiya haqida tushuncha.

Har qanday sharoitda ham barcha harakatlar ham ichki - psixologik, ham tashqi - muvofiqlik nuqtai nazaridan ong tomonidan boshqarilib boradi. Har qanday faoliyat tarkibida ham aqliy, ham jismoniy - motor harakatlar mujassam bo'ladi. Masalan, fikrlayotgan, o'ylanayotgan odamni ziyraklik bilan kuzatsangiz, undagi etakchi faoliyat aqliy bo'lgani bilan uning peshonalari, ko'zlari, xattoki, tana va qo'l harakatlari juda muhim va jiddiy fikr xususida bir to'xtamga kelolmayotganidan, yoki yangi fikrni topib, undan mamnuniyat his qilayotganligidan darak beradi. Bir qarashda tashqi elementar ishni amalga oshirayotgan - misol uchun, uzum ko'chatini ortiqcha barglardan xalos etayotgan bog'bon harakatlari ham aqliy komponentlardan xoli emas, u qaysi bargning va nima uchun ortiqcha ekanligidan anglab, bilib turib olib tashlaydi. Yuqorida ta'kidlaganimizdek, har qanday faoliyat ham tashqi harakatlar asosida shakllanadi va motor komponentlardan iborat bo'lishi

mumkin. Agar tashqi faoliyat asosida psixik jarayonlarga o'tish ro'y bergan bo'lsa, bunday jarayonni psixologiyada **interiorizatsiya** deb ataladi, aksincha, aqlda shakllangan g'oyalarni bevosita tashqi harakatlarda yoki tashqi faoliyatga ko'chirilishi **eksteriorizatsiya** deb yuritiladi.

Tashqi, yaqqol faoliyat favquloddagi davrda ichki timsoliy (psixik) faoliyat tarzida his etiladi. Obyektlarga yo'naltirilgan yaqqol harakatlar ularning muhim xususiyatlariga mo'ljallangan timsoliy jarayon bilan almashtiriladi. Xuddi shu sababdan tashqi, yaqqol harakatdan, ichki, timsoliy harakatga mana shu tarzda o'tish jarayoni interiorizatsiya (ichki tarzga aylanish) deb ataladi.

Interiorizatsiya muammosi psixolog olimlari L.S.Vigotskiy, A.N.Leontev, P.Ya.Galperin va ularning shogirdlari tomonidan turli jabhalarda tadqiqot qilingan.

Interiorizatsiya sharofati bilan inson psixikasi muayyan vaqt oralig'ida uning idrok maydonida yo'q narsalarning timsolidan foydalanish qurbiga ega bo'ldi. Shu narsa ma'lumki, bunday o'zgarishlarning muhim quroli bo'lib, so'z o'zgarish vositasi sifatida nutqiy faoliyat xizmat qiladi. Shuning uchun so'zlarni to'g'ri ishlatishga odatlanish favqulodda buyumlarning muhim xususiyatlarini axborotidan foydalanishning usullarini o'zlashtirish demakdir.

Bizning tuzilmalarimiz o'rganish va ta'lim berish haqidagi ishonchlarimizni ifodalashi hamda birlashish, qatnashish va jamiyat to'g'risidagi muammolarni aks ettirishi lozim. Agar biz tuzilmalarimizni o'rganuvchilarning turli xil bilim olishlari uchun ishlab chiqmasak, unda biz oliy ta'limning cheklovchi amaliyotinin davom ettirgan hisoblanamiz (Watson, 2007).

Mazkur g'oya, Glasgow Caledonian Universitetining innovatsion Saltmire Markazini tashkil etishda qatnashgan shaxslardan biri tomonidan taklif etilgan bo'lib, uning mohiyati guruh bo'lib ta'lim berishdan iborat. Oliy ta'lim tizimida ba'zi repetitorlar guruh sinfxonalari sharoitlariga aynan holatda ishlashadi. Biroq, qatnashish va o'zaro munosabatni rag'batlantirish uchun xonani jixozlashda ko'p ishlar qilinishi mumkin. O'zaro munosabatga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan atrof-muhit omillari keng ko'lamda tadqiqot qilingan bo'lib, uning natijalari moddiy ta'minlashning katta ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatadi.

Ma'lumki, agar ijtimoiy daraja yoki mavqeida farqlar kichik bo'lsa aloqalar ortadi. Shuning uchun repetitorning vazifalaridan biri bo'lib rollardagi farqlarni kamaytirish va shu jumladan o'zining hokimiyatini kamaytirish hisoblanadi. Bu muhokamaning erkin amalga oshishiga xizmat qiladi. Bu oson ish emas, chunki repetitor o'zining hokimiyatini kamaytirish bilan birgalikda doimo holatini nazoratda ushlashi kerak. Ijtimoiy mavqe o'rtasidagi farqlarni minimallashtirish kerakligi to'g'risidagi bu bilim repetitorning haqiqatda guruhda qaysi holatni egallaganiga ta'sir ko'rsatadi.

Aslida, ko'zda tutilgan ma'lum natijalarga erishish uchun maxsus xonani tashkil etish mumkin. Quyidagi uch holat (Griffiths va Partington, 1992) bu nuqtai nazarga misol sifatida xizmat qiladi:

- *Agar jaxldor talabalarning guruhdagi o'rni repetitora mayilligi teskari (to'g'ridan-to'g'ri ko'z bilan aloqada) yoki xushli bo'lsa unda ularni ko'proq ishtirok etishi uchun imkon berish mumkin.*
- *Juda faol va shovqinli talaba repetitor qarama-qarshisida o'tqazilishi bilan tinchlantirilishi mumkin.*
- *Talaba ishtiroki va talaba bilan talaba muloqoti darajasiga xonaning o'zini tanlash orqali ta'sir ko'rsatish mumkin.*




*Repetitorning shaxsiy mavqei o'zining xonasi bilan birga talaba ishtirokiga ko'proq yoki kamroq qulay bo'ladimi? To'rt burchakli stol va maxsus kresloli bezalmagan, bo'sh seminar xonasi guruh faoliyatini boshqarishda qanday ta'sir ko'rsatadi.*¹¹⁴

Faoliyat turlari yana ongning bevosita ishtiroki darajasiga ko'ra ham farqlanadi. Masalan, shunday bo'lishi mumkinki, ayrim harakatlar boshida har bir elementni jiddiy ravishda, alohida-alohida bajarishni va bunga butun diqqat va ongning yo'nalishini talab qiladi. Lekin vaqt o'tgach, bora-bora unda ongning ishtiroki kamayib, ko'pgina qismlar avtomatlashib boradi. Bu oddiy tilga o'girilganda, **malaka** hosil bo'ldi deyiladi.

Masalan, har birimiz shu tarzda xat yozishga o'rganganmiz. Agar malakalarimiz qat'iy tarzda bizdagi bilimlarga tayansa, faoliyatning maqsadi va talablariga ko'ra harakatlarni muvaffaqiyatli bajarishni ta'minlasa, biz buni ko'nikmalar deb ataymiz.

Ko'nikmalar - doimo bizdagi aniq bilimlarga tayanadi. Masalan, ko'nikma va malakalar o'zaro bog'liq bo'ladi, shuning uchun ham o'quv faoliyati jarayonida shakllanadigan barcha ko'nikmalar va malakalar shaxsning muvaffaqiyatli o'qishini ta'minlaydi. Ikkalasi ham mashqlar va qaytarishlar vositasida mustahkamlanadi.

Agar, faqat malakani oladigan bo'lsak, uning shakllanish yo'llari quyidagicha bo'lishi mumkin:

-  oddiy namoyish etish yo'li bilan;
-  tushuntirish yo'li bilan; ko'rsatish bilan
-  tushuntirishni uyg'unlashtirish yo'li bilan.

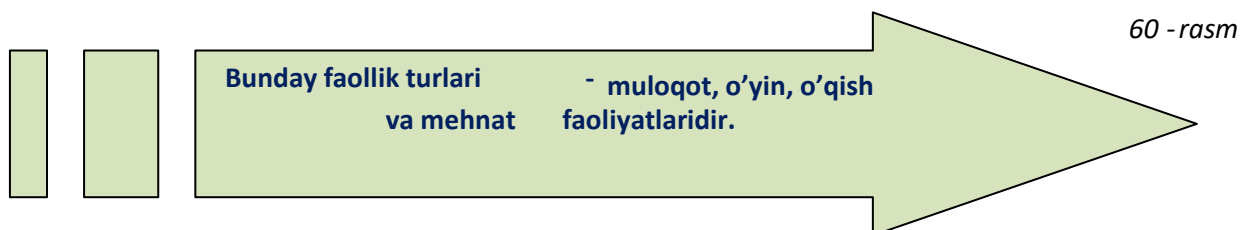
59-rasm

¹¹⁴ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed.p. cm.pp: 77,78.

Hayotda ko'nikma va malakalarning ahamiyati katta. Ular bizning jismoniy va aqliy urinishlarimizni engillashtiradi va o'qishda, mehnatda, sport sohasida va ijodiyotda muvaffaqiyatlarga erishishimizni ta'minlaydi. Faoliyatni klassifikatsiya qilish va turlarga bo'lishning yana bir keng tarqalgan usuli - bu barcha insonlarga xos bo'lgan asosiy faollik



turlari bo'yicha tabaqalashdir.



Muloqot - shaxs individual rivojlanishi jarayonida namoyon bo'ladigan birlamchi faoliyat turlaridan biri. Bu faoliyat insondagi kuchli ehtiyojlardan biri - inson bo'lish, odamlarga o'xshab gapirish, ularni tushunish, sevish, o'zaro munosabatlarni muvofiqlashtirishga qaratilgan ehtiyojlaridan kelib chiqadi. Shaxs o'z taraqqiyotini aynan shu faoliyat turini egallashdan boshlaydi va nutqi orqali (verbal) va nutqsiz vositalar (noverbal) yordamida boshqa faoliyat turlarini mukammal egallashga zamin yaratadi.

O'yin - shunday faoliyat turiki, u bevosita biror moddiy yoki ma'naviy ne'matlar yaratishni nazarda tutmaydi, lekin uning jarayonida jamiyatdagi murakkab va xilma-xil faoliyat normalari, harakatlarning simvolik andozalari bola tomonidan o'zlashtiriladi. Bola toki o'ynamaguncha, kattalar xatti-harakatlarining ma'no va mohiyatini anglab etolmaydi. **O'qish** faoliyati ham shaxs kamolotida katta rol o'ynaydi va ma'no kasb etadi. Bu shunday faollikki, uning jarayonida bilimlar, malaka va turli ko'nikmalar o'zlashtiriladi.

Talabalarda o'qishga bo'lgan qiziqishni o'yg'otish va shakllantirish ta'lim olishga bo'lgan motivatsiyani kuchaytirishi ehtimoldan holi emas. Ma'ruzalarning boshlang'ich qismi neg muhim masala hisoblanib, talabalarni ishonitiruvchi va ushbu ma'ruzani eshitishlari kerakligini ifodalaydi.

Ma'ruzaning boshidayoq siz:

- *o'zingizdagi ishtiyoq va qiziqishni ko'rsata bilishingiz lozim;*
 - *tashkiliy masalalarga e'tibor qaratib, ma'ruza xonasini nazorat qilishingiz kerak;*
 - *taqdimot jihozlaridan foydalanishni yaxshi bilishingiz darkor.*
- Birinchi daqiqadanoq ma'ruzachi:*

- *ma'ruza yakunida erishiladigan natijalarni va talabalar nimalarni o'rganishlarini aytib bera olishi kerak. Bu ma'lumot biroz qisqa ko'rinishda bo'lishi mumkin.*
- *mavzuga oid muammoni tasvirlab berib, ushbu muamo yechimini topish bo'yicha mulohazalarni ifodalay olishi lozim;*
- *mavzuga bo'lgan qiziqishni sababini tushuntirib, jo'shqinlik va ishiyoqni baxam ko'rishi kerak. Ayrim hollarda ushbu jihat talabalarni qiziqishlarini kelgusi tadqiqot yo'nalishlariga aylantirishi mumkin;*
- *ma'ruzani joriy yangiliklar yoki faoliyat bilan bog'lashi darkor. Bu borada ma'ruzachi talabalarga mavzuga oid ma'lumot yoki misollar topib, olib kelishi bo'yicha topshiriqlar berishi mumkin.*

Talabalarni ma'ruza davomida qiziqishlarini rag'batlantirish bo'yicha:

- *maqsadni izohlovchi joriy va tegishli misollarni keltirish mumkin;*
- *tegishli holatlarda talabalarning tajribalarini misol tarzda keltirib o'tish mumkin;*
- *talabalarni qo'llab quvvatlovchi ritorik savollardan foydalanib turish kerak;*
- *ma'ruzani o'zlashtirish davomida talabalarning ehtiyojlarini o'zgartiring. Yozib borish, tinglash hamda faol ishtirok etish farqlarini keltirib o'ting (bu masala yuzasidan quyida to'xtalib o'tiladi);*
- *ma'ruza mavzusi bilan bog'liq bo'lgan ko'rgazmali materiallar yoki badiiy buyumlarni taqdim eting;*
- *taqdim etilgan materiallarning joriy vaqtda muhim ahamiyat kasb detayotganligi bilan bog'liq bo'lgan web sahifalarni namoyish qiling.*¹¹⁵

Mehnat qilish ham eng tabiiy ehtiyojlarga asoslangan faoliyat bo'lib, uning maqsadi albatta biror moddiy yoki ma'naviy ne'matlarni yaratish, jamiyat taraqqiyotiga xissa qo'shishdir.

*Bir vaqtlar pedagogning malaka oshirish masalasi, ya'ni qanday materialdan foydalanish, uning hajmi o'qituvchining o'ziga havola edi. Hozirgi kunda ta'lim mutaxassisleri turli attestatsiya va tekshiruvlardan o'tib turishadi. Ish jarayonini baholash va sifat nazorati, institut yoki alohida fan miqiyosida audit, ta'lim idoralariga a'zolik talablari kabi qattiq tekshiruvlar ta'lim sohasini shaffof saqlaydi. Oliy ta'lim tuzilishidagi o'zgarishlar, masalan, Quality Assurance Agency(mahsulot sifati kafolati agentligi)ning ta'limdagi roli, Oliy Ta'lim Akademiyasi (HEA).*¹¹⁶

Har qanday kasbni egallash, nafaqat egallash, balki uni mahorat bilan amalga oshirishda faoliyatning barcha qonuniyatlari va mexanizmlari amal

¹¹⁵ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed.p. cm.pp: 59,60.

¹¹⁶ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed.p. cm. pp: 485,486.

qiladi. Oddiygina biror kasb malakasini egallash uchun ham unga aloqador bo'lgan ma'lumotlarni eslab qolish va kerak bo'lganda yana esga tushirish orqali uni bajarish bo'lmay, balki ham ichki (psixik), ham tashqi (predmetga yo'naltirilgan) harakatlarni ongli tarzda bajarish bilan bog'liq murakkab jarayonlar yotishini unutmaslik kerak. Lekin har bir shaxsni u yoki bu faoliyat turi bilan shug'ullanishiga majbur qilgan psixologik omillar - sabablar muhim bo'lib, bu faoliyat motivlaridir.

Kasbni egallash jarayoni juda murakkab faoliyatni o'z ichiga oladi. Chunki biror ishni o'zlashtirishda dastlab ongni batamom ishga solish qiyin bo'ladi. Shu bois ham masalan, tiquvchi o'z shogirdiga ayrim-alohida ish turlarini, tikishning detallarini nisbatan uzoq vaqt o'rgatadi. Sekin asta-sekin ishlar avtomatlashib, ayrim harakat turlari bo'yicha malaka hosil qilingach, ayrim operatsiyalar birlashtiriladigan bo'ladi. Shu kabi har qanday kasbda har bir element, ish turi mukammal o'zlashtirilgach, ular ongda muayyan tizim hosil qilingandan so'ng, yaxlit bir ishlar, operatsiyalar tarzida malakaga aylanadi. Ayrim-alohida operatsiyalarning avtomatlashuviga malaka deb qarasa, ko'nikma esa - hosil bo'lgan malakaning shaxsdagi bilimlarga qat'iy bo'ysunishi va anglanishi oqibatida muvaffaqiyatni ta'minlashidir. Ya'ni, ko'nikmalar hamisha bizdagi aniq bilimlarga tayanadi. Amalda malaka va ko'nikmalar quyidagi yo'llar bilan shaxs xulqida mustahkamlanadi:

- ✓ oddiy namoyish etish yo'li bilan;
- ✓ tushuntirish yo'li bilan;
- ✓ ko'rsatish va tushuntirishni uyg'unlashtirish yo'li bilan.

Bundan tashqari, o'quvchilardagi malaka va ko'nikmalarning samaradorligini o'rgangan olimlarning ilmiy tadqiqoti ko'rsatadiki, oddiy inson odatda axborotlarni quyidagicha o'zlashtirar ekan:

- 20% eshitganini xotirada saqlab qoladi;
- 30% ko'rganini o'zlashtiradi;
- 50% eshitish va ko'rish orqali bilib oladi;
- 70% o'zi tushunib gapirgani, eshitgani va ko'rgani natijasida o'zlashtiradi; ➤ 100% shu ishni bajarishi, gapirishi, eshitishi va ko'rishi orqali o'zlashtiradi.

Lekin bilimni o'zlashtirish bilan bir qatorda uni yodda saqlash, undan foydalanish, takrorlab turish muhim ahamiyatga ega. Olingan bilim undan foydalanilmasa, takrorlab turilmasa hotiradan ko'tariladi. Xalqimiz bejiz aytmagan "Takrorlash-bilimning onasidir" deb.





San'at, gumanitar va ijtimoiy fanlarini o'qitishda, ehtimol, talabalarni baholanishidan ko'ra munozarali masala bo'lmasa kerak, hech qaysi soha, ehtimol, o'tgan 10 yil davomida amaliyotda bu qadar ko'p innovatsiyani ko'rmagan (ba'zi universitetlarda imtihon orqali baholanish nisbatida qat'iylik bilan talaba plagiati tufayli yozilayotgan qoldirilgan vaqtida innovatsiyalar). Hozirgi vaqtda baholanishning juda ko'p shakllari mavjud

*bo'lib, ular ijodiy yoki amaliydan tasviriy va dizayn ishigacha, mulohazali esselar va tezislar, ijtimoiy fan uslubidagi so'rovlar va ma'lumotlar sharhi, ijro va og'zaki taqdimotlar guruh yoki alohidda, onlayn baholash va shu kabi uslubda olinadi. Baholashning bu kabi shakllari imtihon, kurs ishi, ma'nodor va umumlashtirilgan turli usullarga ham aylantirishi mumkin.*¹¹¹

Olingan bilimdan foydalanib takrorlab turish, yodda saqlash yoki undan foydalanmaslik, takrorlamaslik oqibatida olingan bilim faol bilim zahirasi yoki sust bilim zahirasi aylanadi.

Olingan axborot filtdan o'tgach qisqa muddat yodda saqlanadi. Qisqa muddat yodda qolgan bilim ikkinchi filtdan o'tgach, shu bilimni yodda saqlash, foydalanish, takrorlash tufayli faol bilim zahirasi aylanadi. Lekin keyinchalik bu bilimlardan foydalanilmasa yoki takrorlab turilmasa, passiv bilim zahirasi aylanadi va borabora yoddan ko'tariladi. Bilimni takrorlash tufayli yoddan ko'tarilishini oldini olish mumkin. Bulardan shunday xulosa chiqarish mumkin: talabalarning eng avvalo, o'quv materialini o'zlashtirishi, yodda qolishi uchun olinadigan axborotni iloji boricha eshitish va ko'rish orqaligina emas, balki o'zi gapirishi, o'z faoliyatida sinab ko'rish orqali etkazish katta ahamiyatga ega ekan. Bunga erishishning yo'li amaliy va seminar darslarini turli-tuman uslublar orqali olib borishdir.

Seminar darsini o'tkazishda qo'llanadigan uslublar turli-tuman bo'lib, u yoki bu uslubni tanlash:

-  o'rganilayotgan fanning xususiyatiga;
-  o'tilayotgan mashg'ulotning mavzusiga;
-  seminar darsida qo'yilgan maqsadga;
-  tanlangan uslubni qo'llash imkoniyatiga bog'liq.

Shunday qilib, har qanday faoliyatni o'rganishdan maqsad - uning samaradorligini oshirishdir.

111

A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.-3rd ed.p. cm. pp: 317.

Aynan amaliy mashg'ulotlar hamda seminar darsida o'quvchi yoki talabalar ma'ruza, kitob, jurnal va xokazolar orqali olgan axborotlari, bilimlarini tushungan holda gapirib berish, uni modellashtirish asosida sinab ko'rish imkoniyatiga ega bo'ladi.

3. Shaxs _ ijtimoiy
munosabatlarning ob'ekti
hamda sub'ekti sifatida.



Ijtimoiylashuv jarayonida inson jamiyatdagi ijtimoiy normalarni o'zlashtiradi, turli rollarni bajarishga o'rganadi, jamoatchilik sharoitida o'zini tutish ko'nikmalarini hosil qiladi, o'zi uchun qiziqarli, manfaatli kasb va hunar tanlaydi. Shaxsning ijtimoiylashuvi shu ma'noda uning ijtimoiy borliqni bilishiga, anglashi va yashashiga asoslanadi.

Inson - ijtimoiy mavjudotdir. U tug'ilgan kunidan boshlab o'ziga o'xshash insonlar qurshovida bo'ladi va uning butun ruhiy imkoniyatlari ana shu ijtimoiy muhitda namoyon bo'ladi. Odam o'zining birinchi ijtimoiy tajribasini gapirmasdan oldin egallaydi. Bu tajriba ijtimoiy ta'sir natijasida subyektiv ravishda egallanadi va u shaxsning ajralmas qismi hisoblanadi.

Ijtimoiylashuv - inson tomonidan ijtimoiy tajribani egallash, hayot va faoliyat jarayonida uni faol o'zlashtirish jarayonidir. Boshqacha qilib aytganda, ijtimoiylashuv har bir shaxsning jamiyatga qo'shilishi, uning normalari, talablari, kutishlari va ta'sirini qabul qilgan holda, har bir harakati va muomalasida namoyon etishidir.

Demak, ijtimoiylashuv jarayoni odamlarning muloqoti va ularning birgalikdagi faoliyati bilan ajralmas bog'liqdir. Bu tajribani egallash subyektivdir. Bir xil ijtimoiy vaziyat har xil shaxslar tomonidan turlicha idrok qilinadi va har xil ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun turli shaxslar bir xil obyektiv ijtimoiy vaziyatda har xil ijtimoiy tajriba orttiradilar. Bu holat bir vaqtning o'zida ikkita qarama-qarshi va bir xil jarayon - ijtimoiylashuv va individuallik jarayoni asosida yotadi.

Shaxsning ijtimoiylashuvi deganda bolaning psixologik, intellektual shaxsiy rivojlanishida ijtimoiy tajribalarni o'zlashtirishning natijalaridir, ya'ni ta'lim tarbiya ta'sirida psixik funksiyalarni o'zgartirish, ijtimoiy ma'naviy qadriyatlarni, dunyoqarashni xulq-atvordagi norma va qonunlarni shakllantirishdan iborat.

Shaxs o'z hayot yo'lini, maqsadlarini kasbini mustaqil tanlash, o'zining psixologik va fiziologik xatti-harakatlarini boshqara olishi va amalda o'z qobiliyati, layoqatlaridan to'la foydalana olishi, doim o'zini mukammallashtirishga intilishi zarur.

Ijtimoiylashuv manbalariga quyidagilar kiradi:

➤ bolalik davrida orttirilgan tajriba – bu jarayon psixik funksiyalarning shakllanishi va dastlabki ijtimoiy xulq normalarining namoyon bo'lishi bilan parallel ravishda kechadi;

➤ ijtimoiy institutlar – ta’lim va tarbiya tizimi; oiladan boshlab, to oliy o’quv yurtlari va undan yuqori pog‘onalardagi ta’lim olishga imkon beruvchi maskanlar, mehnat jamoalari shular jumlasidandir;

➤ muloqot va hamkorlikdagi faoliyat jarayonidagi odamlarning ta’siri. Bu o’rinda ham rasmiy, ham norasmiy sharoitlarda odamlarning bir-birlari bilan muloqoti, muomala maromlari nazarda tutiladi.

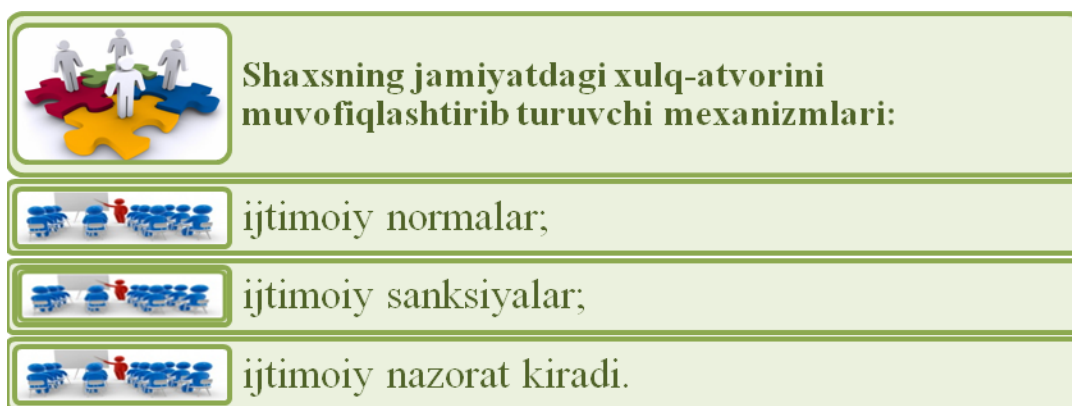
Demokratik jamiyatda ijtimoiylashuvning ma’nosi odamning o’z “Men”ini to’la ifoda eta olishi, o’z iqtidori, salohiyati va imkoniyatlarini o’z kamoli va odamlar manfaatiga bo’ysundira olishi bilan ifodalanadi. Totalitar tuzum esa aksincha, odamlarda mazoxizm (tobelikka ko’nikish, ahloqan past ketishliklar), sadizm

(o’zgalar ustidan cheksiz hukmron bo’lishga intilish, odamlarni qo’rqitish, ular ustidan zo’ravonlikni namoyon etish), destruksiya (o’z nochorligidan qutulish uchun butun dunyoga zarar keladigan harakatlarlardan jirkanmaslik), konformizm (o’z “Men”idan voz kechib bo’lsa ham o’zgalar hukmiga itoat etishga o’rganib qolish) kabi holatlarni keltirib chiqaradi.

O’g’lim Mishel endi gapira boshlaganda va har narsaga qiziquvchan bo’lganida, men “bolalarning qanday o’rganishini” talabalarimga isbotlash uchun Mishelni ilmiy psixologiya darsiga olib kelishga qaror qildim. Topshiriqlarimning birida men uzun shisha idishdan keng likopchaga suv quydim. Men unga shishadagi suv miqdori bilan likopchadagi suv miqdori bir xil bo’lishini aytdim. U menga biroz g’alati boqdi, lekin nazarimda u dastlabki miqdor bir xil turganiga qarshi chiqolmagan edi.

*Biroq, darsning oxirigacha u o’zining fikrida turdi: qachonki likopchaga quyilgan suv shisha idishga quyilayotganiga taqqoslanar ekan, bu yerda oz suv bo’ladi dedi u. “O’rganish” uchun ko’plab isbotlash!*¹¹⁷

61-rasm



Shaxs – ijtimoiy ta’sirlar doirasida. Ijtimoiy normalar, sanksiyalar va ijtimoiy nazorat masalasi. Shuni alohida ta’kidlash o’rinliki, shaxs hamisha ijtimoiy, ya’ni, insoniy munosabatlar doirasida va ta’sirida bo’ladi, o’z ongi,

¹¹⁷ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 67-b

aqli, farosati bilan turli xil munosabatlarni nafaqat idrok qiladi, balki, o'zlashtirib, ularga rioya qiladi ham.

Ya'ni, bola ilk yoshligidanoq, shu kabi ta'sirlarning sub'ekti sifatida "mening hayotim", "mening oilam", "do'stlarim", "bizning olam" kabi tushunchalar orqali ijtimoiy muhitning ta'sirlarini qabul iqlayevradi. Albatta, bu ta'sirlar hamisha ham to'g'ri, ijobiy bo'lmaydi, aks xolda "asotsial xulq", "ko'cha bolasi", "dangasa", "yomon bola" tushunchalari bo'lmagan bo'lardi.

Ijtimoiy norma – shaxs hayotida shunday kategoriyaki, u jamiyatning o'z a'zolari xulq-atvoriga, ko'pchilik tomonidan e'tirof etilgan harakatlarga nisbatan talablaridir. Masalan, bizda bir insonning ikkinchisini ko'rganida salomlashishi, "Assalomu alaykum" deb ehtirom qilishi – norma; talabaning o'quv mashg'ulotlari davomida ustozning gapini bo'lmasligi, ko'pchilikka xalaqit bermasligi ham norma; jamoat transportida keksalarni, nogiron yoki xomilador ayolni hurmat qilish, ularga g'amho'rlik ko'rsatish ham norma; otaning farzandlarga o'rnak bo'lishi, farzandning ota qoshida itoatkor bo'lishi ham norma va haqozo. Bunday normalar bir kunda kim tomonidandir birdan ishlab chiqilmaydi. Yuristlar yoki professional parlament ishlab chiqadigan qonun normalaridan farqli, ahloq normalari yillar, asrlar mobaynida millatning, xalqning, yaxlit jamiyat va davrning qadriyati sifatida avloddan avlodlarga o'tib boraveradi.

*O'rganish umumiy holda, ajralib turuvchi psixologik yoki ijtimoiy tajribalar natijasida hosil bo'ladigan doimiy xulqatvor, mahoratlar, bilim yoki munosabatlarga bog'liq ravishda ifodalanadi. Yaqqol bir jihati doimiylikdir: agar o'zgarishlar vaqtinchalik bo'lsa, ular o'rganish hisoblanmaydi. Agar siz telefon raqamini terganizdan bir minut keyin uni unutib qo'ysangiz, siz telefon raqamini o'rganolmaysiz. Siz sabzavotlarni iste'mol qilishni o'rganmaysiz garchi siz uni majburan iste'mol qilsangiz. O'zgarish bir maromda o'tib ketib bo'ldi. O'rganish jismoniy, ijtimoiy yoki hissiyotli shu bilan birga bilimga oid bo'lsa ham unga e'tibor berish kerak. Siz sovuq qotish orqali aksirishni o'rganmaysiz, ammo jismoniy asoslangan ko'plab xulq-atvor va mahoratlarni - velosiped uchishni yoki koptok uloqtirishni o'rganasiz. Shu bilan birga, bu o'zgarishlar asta sodir bo'lsa ham, ma'lum bir insonni yoqtirishni (yoki yoqtirmaslikni) o'rganasiz.*¹¹⁸

Ijtimoiy normalar ijtimoiy sanksiyalar orqali nazorat qilinadi.

Ijtimoiy sanksiya – normalarning shaxs xulqida namoyon bo'lishini nazorat qiluvchi jazo va rag'batlantirishning mexanizmi bo'lib, ularning mavjudligi konkret vaziyatlarda shaxs xulqining maromida, to'g'ri bo'lishini kafolatlaydi. Masalan, professorning maroqli ma'ruzasini buzishga harakat qilgan talabani o'sha professorning o'zi ham tartibga chaqirishi mumkin, qolaversa, vijdonli va ilmga chanqoq talabalar ham ma'noli nigohlari, qiliqlar

¹¹⁸ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 68-b.

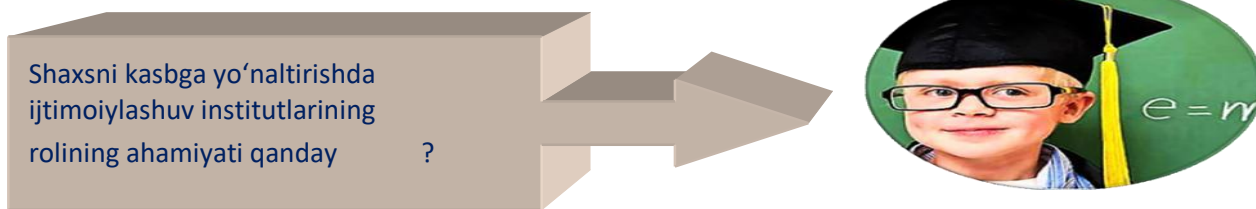
yoki ochiq soʻz vositasida tartibga chaqirishi ijtimoiy sanksiyaning amaldagi xolatini bildiradi. Yoki tanlagan kasbi boʻyicha malakasi toʻgʻrisida diplomi boʻlishiga qaramay, ishlashni xohlamagan yigitga ota-onasidan tashqari, doʻstlari, tanishlari tanbeh berishlari, fikrini oʻzgartirishlari ham bunga misoldir. Tanbehni, shu kabi sanksiyaning mensimagan, itoat etmagan insonni birov qattiq tahqirlamasligi, qonuniy jazo bermaligi mumkin, lekin jamoatchilik, yaqinlar nazaridan qolish ham biz uchun kuchli maʼnaviy jazo boʻlib, imyonli insonning vijdoni qiynaladi.

Ijtimoiy nazorat – sanksiyalarning amaldagi ifodasi boʻlib, bunda turli vaziyatlar taqozosi bilan sodir boʻlgan xulqning tashqaridan oʻziga xos tahlili va bahosi roʻy beradi. Ijtimoiy nazoratda koʻpincha koʻpchilikning ozchilikka, kattaning kichikka, rahbarning xodimlarga taʼsiri shaklida oʻzaro munosabatlar sodir boʻladi. Ayrim qarorlar qabul qilish jarayonlarida bir shaxsning, davlat arbobining koʻpchilikka taʼsiri boʻlishi mumkin, bu masalaning mohiyatiga bogʻliqdir. Alohida shaxs jamiyat tomonidan ishlab chiqilgan va qabul qilingan ijtimoiy normalar va sanksiyalarni u yoki bu ijtimoiy rollarni bajarish mobaynida xulqida namoyon etadi. Shu maʼnoda, psixologiyada rol – shaxsning aniq hayotiy vaziyatlardagi huquq va burchlaridan iborat harakatlari majmuini ifodalaydi. Inson oʻz hayoida juda koʻp va murakkab rollarni bajaradi, bu uning qanday vaziyatlarda faoliyat koʻrsatayotganiga bogʻliq. Baʼzan u bir vaqtda bir nechta rollarni ham bajarishi mumkin. Masalan, guruh sardori oddiy talaba hamdir. Maktab oʻqituvchisi sinfda ham oʻqituvchi, ham murabbiy, ham shu sinfda taʼlim olayotgan oʻz farzandi uchun ona hamdir. Oilada bir “qaynona” – kelin uchun qaynona, oʻgʻli uchun – ona, turmush oʻrtogʻi uchun – rafiq, nabirasi uchun esa momo rollarini bir vaqtda oʻynay oladi. Bu maʼnoda shaxsning ijtimoiy xulq-atvori rollar vositasida ham muvofiqlashtiriladi. Rollararo nizolar yoki qarama-qarshiliklar shaxsni baʼzan mushkul ahvolga solib qoʻyishi ham mumkin. Hayotda shaxs bajaradigan rollarning koʻpligi, ular oʻrtasidagi ayrim xollardagi qarama-qarshiliklar uning jamiyatdagi statusi – mavqeini turlicha boʻlishiga sabab boʻladi. Eng muhim va qadrli mavqe – bu halol mehnati tufayli elu yurt oʻrtasida orttirilgan mavqe, martabadir.

Har safar talabalarimnikiga qilgan tashrifimdan keyin Mishel bilan har galgidek “oʻrganishni isbotlash” psixologik darslarimga qaytardik. Shu asnoda Mishel quvonarli holda qatnashardi, biroq u yana shisha idish va likopcha haqidagi topshiriqdan oʻtolmasdi. Suv qanday holda quyilsa, u bir xil miqdorda qolishini izohlasam, oʻgʻlim qisqagina maʼqullagandek boʻlardi, lekin oxiriga kelib u oʻzini gapida turib olardi. U takroriy urinishlar tufayli, odatiy bilimga qarshi chiqayotgandek edi. Ammo u 6 yoshga toʻlganida barcha narsa oʻzgardi. Men oʻgʻlimga ilmiy psixologik darslarga tashrif buyurish vaqti kelganini aytganimda u bajon u-dil rozi boʻlardi va u ” Mendan shisha idish va likopdagi suv haqida soʻraysimi “ deb soʻrardi. Albatta ha dedim, negaki yana shu topshiriqni berishni rejalashtirayotgan edim. “Bu zoʻr-

ku” u javob qaytarib, “chunki men, xatto suvni quyganizdan keyinham miqdor bir xil turishini bilardim. Biroq shunga ishonishimni xohlaysimi? Talabalariz uchunmi?”¹¹⁹

62 - rasm



Dunyoda minglab kasblar borki, ularga nisbatan shakllanadigan munosabat, kasbning tanlanishi shaxs ijtimoiylashuvi jarayonida muhim ahamiyat kasb etadi. Yoshlarning toʻgʻri kasb tanlashi va toʻgʻri hayot tarzini shakllantirishi muammosi oʻzaro chambarchas boʻlib, ushbu masalaning ijobiy xal qilinishi jamiyatning maʼnaviy hamda iqtisodiy rivojiga turtki boʻlib xizmat qiladi. Professional yoʻnalganlik ijtimoiy psixologik xodisa boʻlib, uni taʼminlovchi omillarni bilish kasbga toʻgʻri yoʻnaltirishning asosi hisoblanadi.

Alohida taʼkidlash joizki, kasbga yoʻnalganlik jamiyatda roʻy beradi, odamlarning bu jarayonga taʼsiri kuchli boʻladi, lekin aslida har bir shaxs hayot tarzi va faoliyati nuqtai nazaridan olganda, uni oldindan belgilab, qatʼiy tartibga solish unchalik oson emas. Sodda qilib aytganda, kasb tanlash har bir insonning shaxsiy ishi va unga bevosita taʼsir koʻrsatib, bu ishni loyihalashtirish ancha mushkul.

Shunday boʻlsada, ushbu jarayonga taʼsir etuvchi omillarni psixologiya oʻrganadi.

Oila. Oilaviy anʼanalar, ota-onalarning mehnat faoliyati borasidagi farzandlariga namoyon eta oladigan ibratlari, mehnatkashliklari, oʻz kasbi va professional faoliyatga munosabatlari, uni eʼzozlashlari, xattoki, yaqin qarindoshlarning nima bilan va qay darajada shugʻullanishlari kabilar yosh avlod ongida kasb haqida tasavvurlar hosil qilish bilan birgalikda, istiqbolda nima bilan shugʻullanish, kasblar variatsiyasi toʻgʻrisida bilimlarga ega boʻlishiga turtki boʻladi. Shu bois ilk yoshlikdanoq, boladan “Katta boʻlganingda kim boʻlasan?” deb soʻralsa, u albatta, otasi yoki onasi kasbini, yoki boʻlmasa, u uchun aziz boʻlgan boshqa insonlar (bobosi, togʻa yoki amakisi, xola yoki ammasi kabilar) shugʻullanadigan kasbning nomini aytadi.

¹¹⁹ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 74-b.



Ota va onaning oilada o'z kasblarini qanchalik e'zozlashlari yoki og'riniib ishga borishlari bog'liq ravishda bolada professional yo'nalganlik ijobiy yoki salbiy obrazlar bilan hamohang bo'ladi.

Oxirgi yillarda oilaviy shajara masalasiga alohida e'tibor qaratilmoqdaki, bu ham oilaning yoshlarda aniq iqtidor va qiziqishga ko'ra kasb tanlashiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Ta'lim maskanlari. Kasb-hunar to'g'risidagi tasavvurlarni shakllantirishda uzluksiz ta'limning barcha bo'g'inlari katta rol o'ynaydi. Maktabgacha ta'lim maskanlari - bolalar bog'chasidan tortib, akademik litsey hamda kasb-hunar kollejlarda bolalar ongiga turli kasblar, ularning jamiyatdagi o'rnini borasida turli bilimlar beriladi, tasavvurlar hosil qilinadi. Maktabda turli fanlar va ularning predmetini yoritish jarayonida reglamentlashtirilmagan professional yo'nalish amalga oshiriladi. Fan predmetini va uning jamiyatdagi ijtimoiy rolini anglagan sari o'quvchilarda istiqbolda qanday kasbni egallagan ma'qul, degan savolga javob olib boradi. Bunda ta'lim muassasalarida faoliyat yuritadigan maktab amaliyotchi psixologining ham roli kattadir. U nafaqat u yoki bu kasb-hunar to'g'risida bolalarga tasavvurlar beradi, balki psixologiyani maxsus metodlari yordamida ular professional qiziqishlari, layoqatlari, intilishlarini ham oldindan bilib, testlar vositasida bolalarga professional konsultatsiyalar ham berishi mumkin. Agar maktab psixologi oila bilan bu borada izchil va maqsadli ish olib borsa, bolani kasbga yo'naltirish ishi yanada samarali bo'ladi.

Oxirgi yillar davomida Buyuk Britaniya oliy o'quv yurtlarida talabalar soni keskin darajada oshib ketdi. Bu o'z navbatida ilmiy izlanish bosqichidagi talabalar qabul sonining oshishiga ham o'z ta'sirini berdi. Buyuk Britaniya oliy o'quv yurtlarida faoliyat yuritadigan ko'pchilik ilmiy xodimlar uchun, ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarning ishlariga rahbarlik faoliyatini yuritish ilmiy amaliyotlarining asosini tashkil qiladi; haqiqatdan ham ko'plar uchun bu mavqe'ning aniq talabi, ishning shart-sharoit taqozosi yoki ish tavsifnomasida

“ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarning ilmiy tekshirishlariga rahbarlik faoliyatini muvafaqqiyatli tugallandi” kabi jumlararni keltirib o'tish sababli bo'lishi mumkin. Bu bo'limda ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarining ishlariga rahbarlik faoliyati haqidagi muqaddima, ilmiy izlanish bosqichining turli ko'rinishlari haqidagi ma'lumot bilan birgalikda Falsafa fanlari doktori (Ph.d) va Falsafa fanlari nomzodi (M.Phil)lariga e'tibor qaratib o'tamiz. Doktorlik darajasidagi ilmiy ishlarga rahbarlik faoliyati hamda tezis talablari,

*masalan: Tibbiyot fanlari doktori (MD) va malakali doktorant (Ed.d) haqida yoritiladi.*¹²⁰

Ommaviy axborot vositalari. Teleko'rsatuvlar nihoyatda mashhur bo'lib, har bir xonadonga kirib borgan sharoitda ular orqali uzatiladigan axbarotlarning mazmuni, ijtimoiy yo'nalganligiga mos ravishda yoshlarda u yoki faoliyat turini tanlash va unga yo'nalish shakllanib boraveradi. Bu borada radio eshittirishlarining har o'rni bor, lekin xususiy kanallar faqat tijorat maqsadlarida faoliyat yuritayotgan hozirgi sharoitda ularning nufuzi va roli ancha pastlagan. Lekin agar yoshlarni o'smirlik hamda o'spirinlik davrida turli maqola va kitob mahsulotlaridan foydalanishga o'rgatish, oila davrasida yangi kitoblarda ko'tarilgan muammolarga bola ongini yo'naltirish, shov-shuvlarga sabab bo'lgan maqola yoki yozma boshqa nashrlarni muhokama qilish, yoshlarning zamonaviy kasb tanlashiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Ommaviy axborot vositalari orqali kasb haqida tasavvurlarni shaxs ongida muhurlashda kinoning ham alohida nufuzi va ta'siri bor. Kino bozori juda keng tarqalgan hozirgi sharoitda milliy kino asarlari bilan bir qatorda jahon kinolarini tomosha qilish, videorolliklar va kliplar, disk materiallari orqali kino suratlariga olingan mahsulotlarda bo'lgan talabni qondirish qiyin bo'lmay qoldi. Ko'pgina milliy kinofilmlar an'anaviy kasb-hunarlardan tashqari, zamonaviy kasblarni, tadbirkorlik sohalarini keng reklama qilmoqda. Bu xolat yoshlardan yanada aniq va mustaqil fikrli shaxs bo'lishni talab etmoqdaki, uning hayotiy pozitsiyasi qanchalik teran shakllangan bo'lsa, kasb tanlash va uni professional tarzda ado etish kabilarda qiyinchiliklar kam bo'ladi. Albatta, bu borada reklamaning ham o'rni bor. Shu bois O'zbekistonda o'zimiz uchun kerakli bo'lgan kasblarni ijtimoiy reklama tarzida targ'ib etishga ehtiyoj bor.

*O'qituvchilar uchun o'rganish bu maktabda yoki sinflarda sodir bo'ladigan holatlarda o'z aksini topsa ham garchi har bir o'qituvchi tashqarida ham sodir bo'ladigan "o'rganish" larga misollarni tasvirlay olishadi. Xatto o'g'lim Mishel "o'rganish"ni dadasining tajribasi va tafakkuri qarshisidagi - sinfxonada sodir bo'ladigan o'qituvchining kuzatuidagi holat bo'lib ko'rinishini 6 yoshida anglab yetgan edi.*¹²¹

Yuqorida ta'kidlangan kasbga shaxsni yo'naltiruvchi omillar professional faoliyatning ichki vositalari bo'lmish bilim, malaka va ko'nikmalarning shakllanishini ta'minlaydi. Masalan, o'quvchi maktabdayoq muayyan fanlar doirasida bilimlar olishdan tashqari, turli amaliy mashg'ulotlar doirasida kasbning malakaviy va ko'nikma hosil qiluvchi jihatlarini ham o'rganadi. Ayniqsa, yurtimizda mustaqillik yillarida Kadrlar tayyorlash milliy dasturi doirasida joylarda tashkil etilgan va hozirda muvaffaqiyat bilan

¹²⁰ A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.—3rd ed.p. cm. pp: 167.

¹²¹ Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 77-b.

yoshlarga kasb-hunar sirlarini o'rganatyotgan professional kasb -hunar kollejlari bu borada juda katta ahamiyatga egadir. Chunki ularda yoshlar nafaqat bilim oladilar, balki aniq muayyan ixtisoslik bo'yicha malaka va ko'nikmalarga ega bo'lmoqdalar. Masalan, temir yo'llari sohasida ochilgan kollejlarda aynan shu soha uchun turli yo'nalishli kasblarga yoshlarni o'rgatadi, chuqur bilimlar beradiki, ular shu soha faoliyati uchun bilim, malaka va ko'nikma manbai bo'lib xizmat qiladi. Akademik litseylar esa malakali kadr bo'lib yetishishga imkon beruvchi akademik bilimlar majmuini berib, yoshlarni oliy o'quv yurtlariga tayyorlaydi. Bu kabi aniq yo'naltirilgan tadbirlar yoshlarni kasbiy yo'nalishiga mustahkam asos bo'ladi.

Ma'ruzachi har bir ma'ruzani boshlashidan oldin talabalardan ularning mobil aloqa vositalarini o'chirib qo'yishlarini so'rashi mumkin. Xattoki bu talab sizning PowerPoint taqdimotingizdagi birinchi slaydda ham aks ettirilishi mumkin. Agar biror mobil telefondan ovoq chiqsa shu tomonga qarab ishora bering. Yana bir bor ta'kidlashimiz mumkin, hazil-kulguli yondashuv bu holatda o'rinli bo'lishi mumkin, lekin talabalarga qoidalarini buzib, ma'ruza o'tishga salbiy ta'sir o'tkazayotganliklarini hamda boshqalarga halaqit berayotganliklarini aytib o'ting.

Ushbu holatda ma'ruzachi o'zini bosiqlik bilan tutgan holda dars buzilayotganligini chehrasida aks ettirmasligi lozim. Yuqorida ta'kidlangani kabi, hazil-kulgu yondashuvi bu muammoning maqbul yechimiga aylanishi mumkin.




Ma'ruzaga halaqit berayotgan talabalar bilan o'qituvchi darsdan so'ng qisqa tanbeh berishga harakat qilishi darkor. Bema'ni xulq-atvor bilan bog'liq muammolarni yechish stressli kechishi mumkin va bu holatda tajribasi kattaroq hamkasabalar bilan masahatlashishi yordam so'rashi ham ijobiy o'zgarishlarga sabab bo'lishi ehtimoldan holi emas.

Agar mazkur muammo orqali dars jarayonini davom ettirish imkoni bo'lmay qolsa, u holda ushbu talabadan dars xonasini tark etishini so'rash mumkin. Ammo bu yechim ma'lum ogohlantirish berishlar orqali amalga oshirilishi lozim. Qat'iyatlik va ortiqcha bema'ni harakatlar bilan bog'liq muammolarni hal qilish rasmiy yo'llar orqali ham amalga oshirilishi mumkin. Talabalar tartib-intizomiga tegishli qoidalar barcha universitetlarda mavjud bo'lishi lozim. Bu tartib-intizom qoidalari ayrim kichik miqdordagi talabalarga nisbatan qo'llanilishi va shu orqali bema'ni xulq-atvorni barxam toptirish mumkin.¹¹⁷

Texnikani boshqarishga o'rgatishda bevosita uning qismlarini ko'rsatish qanchalik muhim bo'lsa, maxsus trenajerlar yordamida o'rtazilagan treninglar, mutaxassis sifatida turli ishchanlik o'yinlari (deloviye igri) shunchalik uni o'z kasbining mas'uliyatidan qo'rqmaslik, dadil va iroda bo'lishga, kutilmagan ekstremal vaziyatlardan chiqishga ruhan hozirlaydi. Chunki texnik qobiyatlarni o'stirish, texnika bilan "senlashish" uchun qanchalik maxsus trenajerlar muhim

bo'lsa, muxandis uchun odamlar bilan muloqot, ular bilan hamkorlikka hozirlik shunchalik muhimdir. Ikkala xil treninglar ham bo'lg'usi mutaxassisni kasbi borasidagi har qanday qiyinchilikka chidamli va hozir bo'lishga imkon beradi. Bunda psixologiyani ahamiyati juda kattadir.

Ko'p o'qituvchilarni ta'kidlashicha, ular asosiy foydali yordamni o'z fanlariga tegishli soxalar doirasida olishmoqda. Oliy Ta'lim Akademiyasi tarmoqlararo doirasida 24 Har xil yo'nalishdagi markazlar faoliyat ko'rsatmoqda va quyidagi ko'rsatilgan markazlar xususan muhandislik sohasiga aloqador:

-  *Muhandislik Mavzu Markazi, www.engsc.ac.uk*
-  *B.Britaniya Material Ta'lim Markazi, www.materials.ac.uk*
-  *Shaxar Muhitida Ta'lim Olish Markazi, www.cebe.heacademy.ac.uk*

Barcha fan markazlari fanga aloqador yordam xizmatlarini ko'rsatib, talabalar o'rganayotgan tajribalarni mustahkamlash uchun o'qituvchilar bilan yaqindan hamkorlik qilishadi. Ularning veb saytlari tegishli tadbirlar va o'qish va ta'lim berish ma'lumotlariga boy manbalarini izlab topish imkoniyatlarini ta'minlaydi. Dasturlar maxsus ravishda yangi maruzachilar uchun mo'ljallangan bo'lib, ularga o'zlarini fanlari doirasida hamkasblarini tajribalaridan bahramand bo'lish imkoniyatlarini beradi.

Ta'lim berish va O'qishni Yaxshilash Markazlarini (CETLs) ko'pchiligi muhandislar uchun qiziq buo'lgan mavzular bo'yicha mutaxassislik maslahatlarini berishadi va shular qatorida etika, baholash, ijodkorlik, aralashgan ta'lim va surishtiruvga asoslangan ta'lim bo'yicha. Laffboro Universiteti qoshidagi Muhandislik CETL Markazi (<http://engc4e.lboro.ac.uk/>) ilmiy tadqiqot va baholash bilan uzviy ravishda, muhandislik sohasida sanoat bilan bog'liq holdagi oliy ta'limni qo'llab quvvatlaydi.

Professional muassasalar ta'lim berishga tegishli soxalar bo'yicha yangiliklar ta'minlab, ta'lim berish va o'qish bo'yicha konferentsiyalar tashkil qilishadi. B.Britaniyani Muhandislik Kengashini veb saytida (www.engc.org.uk) 36 muhandislik tashkilotining ishoratlari mavjud, hamda u akkreditatsiya va ro'yhatga olish masalalari bo'yicha ma'lumot ham ta'minlaydi.

Muhandislik bo'yicha Professorlar Kengashi (www.epc.ac.uk) bu oliy ta'lim sohasida muhandislik fani bo'yicha dars beradigan katta lavozimdagi o'qituvchilar va ilmiy xodimlar uchun mo'ljallangan forumdir, lekin uning nashr qilingan ishlari

*va faoliyati barcha o'qituvchilar uchun qiziqarli bo'ladi. Qirollik Muhandislik Akademiyasi (www.raeng.org.uk) muhandislik fani bo'yicha ta'limni qo'llab quvvatlash maqsadida bitiruvchi talabalar uchun keng ravishda har xil dasturlar va mukofotlar tashkillashtiradi.*¹²²

O'rta maxsus va Oily ta'lim tizimida beriladigan barcha bilim, malaka va ko'nikmalar oxir-oqibat shaxsda maxsus psixologik obraz - faoliyatning sub'ektiv obrazli-tushunchali modeliga asos bo'ladi. Bu obrazli model shundayki, u inson his qilgan barcha tasavvur, idrok, tushunchalar bilan bir qatorda shaxsning ilgari hayotiy tajribasi, istiqbolni tasavvur qilishlari va faol bo'lishiga zamin yaratadi. Bu model keyinchalik inson bevosita texnika bilan muloqot qilganda, ish-faoliyatni boshlagan pallalarda juda asqotadi.

Mavzu savollari

1. Psixologiyada shaxs va uning faolligi masalasi.
2. Faoliyatning ekstreorizatsiyasi va interiorizatsiya haqida tushuncha.
3. Shaxs - ijtimoiy munosabatlarning ob'ekti hamda sub'ekti sifatida.

Asosiy adabiyotlar:

1. Nemov R.S. Psixologiya. Kniga 1-M.: 2003.
2. S.N.Jo'raeva., Z.Sh.Yunusxodjaev Kasbiy psixologiyasi. T- 14.162 bet.
3. F.I.Haydarov, N.I Xalilova. Kasbiy psixologiya. T.2010
4. G'oziev. E. G. Umumiy psixologiya. T.2010-544 bet
5. V.M.Karimova, N.X.Xolyigitova Psixologiya. T. 2014 – 172 bet

Internet saytlari:

6. www.ziynet.uz – Ziyonet ta'lim portali
7. www.tdpu.uz – Nizomiy nomidagi Toshkent Davlat pedagogika universiteti sayti
8. www.pedagog.uz – Pedagogika yo'nalishiga oid kitoblar sayti

¹²² A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall. – 3rd ed. p. cm. pp: 278.

1.2.AMALIY MASHG'ULOTLAR BO'YICHA MATERIALLAR

1 – MAVZU Kasb psixologiyasi fanining predmeti. Sharq mutafakkirlarining kasbiy ta'lim va tarbiyaga oid falsafiy psixologik qarashlari.

O'qituvchi

Talabalar

1-bosqich. 1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, 1.1. Tinglaydilar, yozib Kirish (10 min.) rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. oladilar.

O'qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib 1.2. Yangi pedagogik borilishini e'lon qiladi. texnologiya va interfaol

1.2. O'qituvchi **“Kasbiy psixologiya fanining metodlar bilan predmeti, maqsad va vazifalari”** mavzusini tanishadilar. o'rganishda **“SUQROT”** metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda **“KLAUSTER”** metodidan foydalanishning afzalliklari bilan tanishtiradi (2-ilova).

2-bosqich.

2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi

2.1. Talabalar vazifani Asosiy muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa bajaradilar. (20 min.) butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi.

2.2. O'quv topshiriqlarni Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa baholash ko'rsatkichlari qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. va mezonlari bilan O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni tanishadilar. boshlashni e'lon qiladi.

3-bosqich. 3.1. Taqdimot va guruhlarida ishlash natijalarini o'zaro

3.1. Guruhlar taqdimot Taqdimot baholashni tashkil etadi. O'qituvchi talabalar qiladilar. (45 min.) tomonidan berilgan javoblarni sharhlaydi, talabalar

3.2. Guruh a'zolari bilimlarini umimlashtiradi, vazifani bajarish baholanadi. jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.

4-bosqich. 4.1. O'qituvchi mashg'ulotga yakun yasaydi, faol

4.1. Tinglaydilar, Yakuniy ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va aniqlashtiradilar. (5 min.) o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi.

4.2. Mustaqil ish uchun

4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi. vazifani yozib oladilar.

1- ilova



“Kasbiy psixologiya fanining predmeti, maqsad va vazifalari” mavzusini o'rganishda “SUQROT” METODI.

Suqrot metodi muammoning asl mohiyatini ochish, murakkab fikrlarni tushunib olish, shubhalarni qat'iy ishonchga aylantirish, mavjud ma'lumotlarni tahlil qilish, biladiganlarimizni bilmaydiganlarimizdan ajratib olish, muhokamani boshqarish e'ki bildirilayotgan fikrlarning mantiqiy ketma-ketligini ta'minlash kabi keng qamrovli, turli yo'nalishdagi maqsadlar yo'lida ishlatilishi mumkin. Ushbu metoddan foydalanishning afzalliklari, so'roq usulining tarmoqlanganligi,

fikrlashning asosiy jihatlarini to'liq qamrab olganligi hamda muammolarni hal qilish asoslarini o'zida mujassamlashtirganidadir.

Mavzu bo'yicha topshiriq: “**Kasbiy psixologiya fanining predmeti, maqsad va vazifalari**” mavzusini o'rganishda “Suqrot” metodidan foydalanishdagi asosiy maqsadi tinglovchining ma'lum ilm sohasidagi bilimini qanchali darajada chuqur ekanligini aniqlash, uning mushohada yuritishini tekshirish, muammoli holatlarni bartaraf etishda amaliy usullardan qanchalik foydalanayotganligini kuzatish hisoblanadi.

Ta'lim jaryonida o'qituvchilar “Suqrot” metodidan asosan ikki maqsadda foydalanishadi:

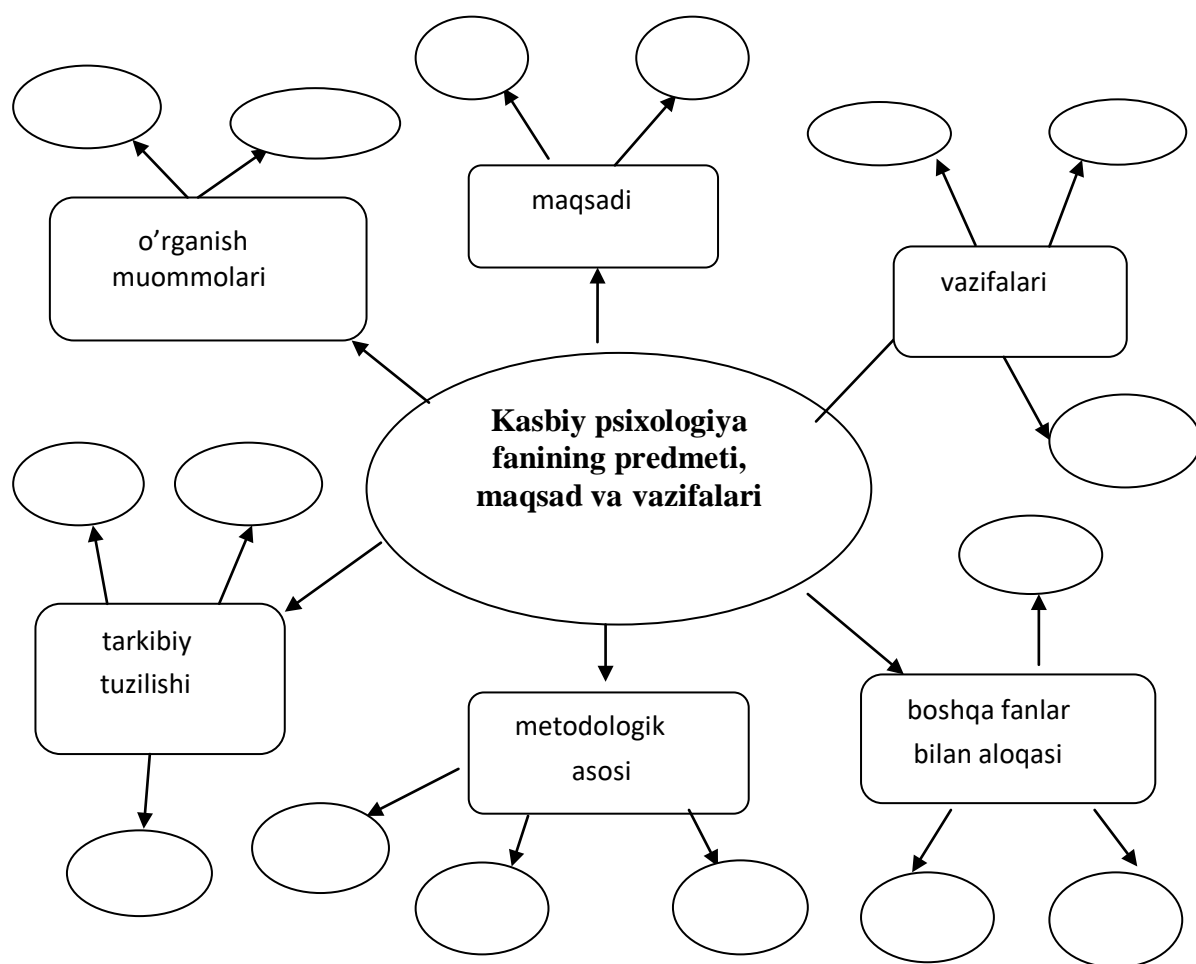
 savol berish orqali tinglovchining ma'lum sohani yoki ma'lumotni qay darajada tushunganligini aniqlash, uning bilimini tekshirish;  tinglovchilarda darsdan tashqari, kundalik haètlarida so'roqlash orqali muammoning asl mohiyatini ochishga o'rgatish.

2-ilova

“KLASTER” METODI.

“Klaster” (g'uncha, to'plam) grafik organayzeri puxta o'ylangan strategiya bo'lib, uni o'quvchilar bilan yakka tartibda, gurux asosida tashkil etiladigan mashg'ulotlarda qo'llash mumkin. Klasterlar ilgari surilgan g'oyalarni umumlashtirish ular o'rtasidagi aloqalarni topish imkoniyatini yaratadi.

Mavzu bo'yicha topshiriq: “Klaster” yordamida pedagogika fanini maqsadi, vazifalari, tarkibiy tuzilishi, metodologik asosi va boshqa fanlar bilan aloqasini yoritib bering.



3-ilova Muhokama uchun savollar

1. Psixologiyaning fan sifatida shakllanishida qanday asosiy bosqichlarga ajratish mumkin?
2. Psixologiya tarixi haqida qanday tushunchaga egasiz?
3. Psixologiya predmeti nimadan iborat?
4. Psixika deganda nimani tushunasiz?
5. Bosh miya yarimsharlari funksiyalarining muayyan yo'nalishi qanday ahamiyat kasb etadi?
6. Ilmiy psixologiya nimani anglatadi?
7. Psixik hodisalar haqida qanday ma'lumotlarga egasiz?
8. Psixik holatlarga nimalarni kiritish mumkin?
9. Psixik jarayonlar nimalarni o'z ichiga oladi?
10. Zamonaviy psixologiya fanining asosiy sohalarini sanab o'ting.
11. Sharq mutafakkirlarining kasbiy ta'lim va tarbiyaga oid falsafiy psixologik qarashlari haqida qanday tushunchaga egasiz?
12. Chet ellarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlari nimalardan iborat?

2- MAVZU	KASB PSIXOLOGIYASINING ILMIY TADQIQOT METODLARI. KASBGGA OID OLIB BORILADIGAN KANSULTASIYA ISHLARI.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Kasbiy psixologiyada shaxs va jamiyat muammosi” mavzusini o'rganishda “BBB” jadvalidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalar bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda “BBB” jadvalidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarida ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Kasbiy psixologiyada shaxs va jamiyat muammosi” mavzusini o'rganishda “BBB” JADVALI

“BBB” jadval organayzeri talabalarga muayyan mavzu bo'yicha bilimlar darajasini baholay olish imkonini beradi. Uni qo'llashda talabalar guruh yoki jamoada ishlashlari mumkin. Guruh bo'lib ishlashda mashg'ulot yakunida guruhlar tomonidan bajarilgan ishlar tahlil qilinadi.

Mavzu bo'yicha topshiriq: “BBB” grafik organayzeri yordamida “Kasbiy psixologiyada shaxs va jamiyat muammosi” mavzusini qay darajada o'rganganingizni aytib bering.

2-ilova

Bilaman	Bilishni hohlayman	Bilib oldim

3-ilova Muhokama uchun savollar

1. Psixologiyada “Shaxs” tushunchasiga ta'rif bering.
2. “Shaxs” va “indivud” tushunchalari o'rtasida qanday aloqadornik mavjud?
3. Indivud tushunchasiga ta'rif bering.
4. Ijtimoiy-psixologik moslashuv deganda nimani tushunasiz?
5. Amerikalik psixolog E.Eriksonning shaxs konsepsiyasini nechta davirga bolgan va ular qaysilar?
6. A.V.Petrovskiy shaxsning shakllanishini qanday bosqichlardan iborat bo'lishini ta'kidlab o'tgan.
7. Psixologiyada psixogenetik yondashish ham mavjud buni qanday izohlaysiz?
8. AQShda keng tarqalgan nazariyalardan biri – bu qanday nazariya?
9. “Men” obrazi deb nimaga aytiladi?
10. “Men” obrazi va konsepsiyasining shakllanishi qanday? Misol keltiring.
11. O'z-o'zini tarbiyalash omillari va mexanizmlariga nimalar kiradi?
12. A.Adler nazariyasining asosiy mazmuni nimalar bilan bog'liq?

3 – MAVZU	PROFESSIOGRAFIYA TUG'RISIDA TUSHUNCHA. CHET ELLARDA KASB-HUNARGA YO'NALTIRISH.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Shaxsni kasbga yo'naltirishda professional motivatsiyaning o'rni” mavzusini o'rganishda “SWOT-tahlili” metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalar bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda “SWOT-tahlili” metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarida ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Shaxsni kasbga yo'naltirishda professional motivatsiyaning o'rni” mavzusini o'rganishda

“SWOT-TAHLILI”

“SWOT-tahlili” metodining maqsadi: mavjud nazariy bilimlar va amaliy tajribalarni tahlil qilish, taqqoslash orqali muammoni hal etish yo'llarini topishga, bilimlarni mustahkamlash, takrorlash, baholashga, mustaqil, tanqidiy fikrlashni, nostandart tafakkurni shakllantirishga xizmat qiladi.

Mavzu bo'yicha topshiriq: “SWOT-tahlili” metodi yordamida “Shaxsni kasbga yo'naltirishda professional motivatsiyaning o'rni” mavzusida muvaffaqiyatga intilish hamda mag'lubiyatdan qochish motivlarining kuchli, kuchsiz, imkoniyat, to'siqlarini izohlab bering.

Muvaffaqiyatga intilish hamda mag'lubiyatdan qochish motivlari

Kuchli tamonlari	
Zaif, kuchsiz tamonlari	
Imkoniyatlari	
To'siqlari	

2-ilova

S _ (strength)	• Kuchli tamonlari
W _ (weakness)	• Zaif, kuchsiz tomonlari
O _ (opportunity)	• Imkoniyatlari
T _ (threat)	• To'siqlar i

3-ilova

Muhokama uchun savollar

1. Motiv va motivatsiya tushunchalariga ta'rif bering. Motivlarning nechta turi mavjud?
2. Motiv va motivatsiyaning o'zaro farqi nimada? Motiv sozi lotinchada qanday ma'no kasb etadi?
3. Ehtiyojga ta'rif bering. Ehtiyojlar nechchiga bo'linadi va ular qaysilar?
4. Maslou o'z nazariyasida asosiy ehtiyojlarni qanday ajratib bergan?
5. Amerikalik psixolog Abraxam Maslouning ehtiyojlar piramidasi haqida ma'lumot bering va uni izohlab bering.

6. Referent guruh deb nimaga aytiladi?
7. Kasbiy adaptatsiyaning psixologik fenomen sifatida deganda nimalarni tushunish mumkin?
8. Kasbiy qobiliyat deganda nima tushunasiz va unga misol keltiring.
9. Psixologik himoyadan tashqari, ijtimoiy-psixologik adaptatsiyaning boshqa funksiyalari qatoriga nimalar kiradi?
10. Kasbiy jihatdan o'z-o'zini aniqlashga misollar keltiring.
11. Kasbiy tayyorgarlik qanday ko'rinishda amalga oshiriladi?
12. Profesional hamda ijtimoiy adaptatsiya haqida ma'lumot bering.

4 – MAVZU	KASB TANLASHGA YO'LLASHNING PSIXOLOGIK MOXIYATI.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarda ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi "Kasbiy psixologiyada kasblar klassifikatsiyasi" mavzusini o'rganishda "Diskussiya" metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidolari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda "Diskussiya" metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarda ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Kasbiy psixologiyada kasblar klassifikatsiyasi” mavzusini o'rganishda

“DISKUSSIYA” METODI.

“DISKUSSIYA” (lotincha discussio - tadqiq etish, muhokama qilish) - bu munozarali savolni yig'ilish, suhbat èki bahs-munozara davomida atroflicha muhokama qilishdir. Boshqacha aytganda, diskussiya qandaydir savol, muammo èki solishtirilgan axborotlar, g'oyalar, fikr va takliflarni jamoa bo'lib muhokama qilishdan iboratdir.

2-ilova Mavzu bo'yicha topshiriq: Diskussiya o'tkazishning maqsadlari turli xil bo'lishi mumkin: o'rganish, trening, diagnostika, qayta ishlab chiqish, yo'l-yo'riqni o'zgartirish, ijodkorlikni rag'batlantirish va boshqalar.

“Diskussiya” metodi uchun tarqatma material: Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik mohiyati, kasbiy saralash va profesional tanlovning kasbiy psixologiya fanidagi orni.

Kasb maorifi -.....

Kasbiy maslahat-

Kasbiy saralash -.....

3-ilova Muhokama uchun savollar

1. Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik xususiyati qanday?
2. Kasbga yo'naltirishda “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi”ning o'rnini qanday?
3. Kasbiy psixologiyada ijtimoiy faoliyat qanday ahamiyatga ega?
4. Ijtimoiy faoliyat-shaxs va oila darajasida deganda qanday tushunchalarga egasiz?
5. Ijtimoiy yordam va qo'llab-quvvatlanishga muhtoj bo'lgan guruhlar qanday tavsiflar asosida tasniflanishi mumkin?
6. Kasb tanlash motivlari va ularning psixologik mohiyati haqida nimalarni bilasiz?
7. Kasbiy psixologiyada kasb odobi nima?
8. Professiogrammaning tuzilishi va o'ziga xos xususiyatlari qanday va uni tushuntirib bering?
9. Psixolog E.A.Klimov qarashlariga binoan professiogramma nechchi turga bolingan?
10. Professiogramma oldiga qanday talablarni qo'yish maqsadga muvofiq deb bilasiz?
11. Psixolog olim K.K.Platonovning «Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagi» haqida nimalarni bilasiz?

12. Psixogrammani tuzishda shaxsning qaysi temperamepnt tipiga kirishini bilish qanday muhim o'rin tutishini izohlab bering.

5 – MAVZU	KASBIY MOSLASHISH VA IJTIMOIIY PSIXOLOGIK MOSLASHUV.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarda ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Kasbiy psixologiyada ijtimoiy faoliyatni tashkil etish” mavzusini o'rganishda “Klaster” metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda “Klaster” metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarda ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

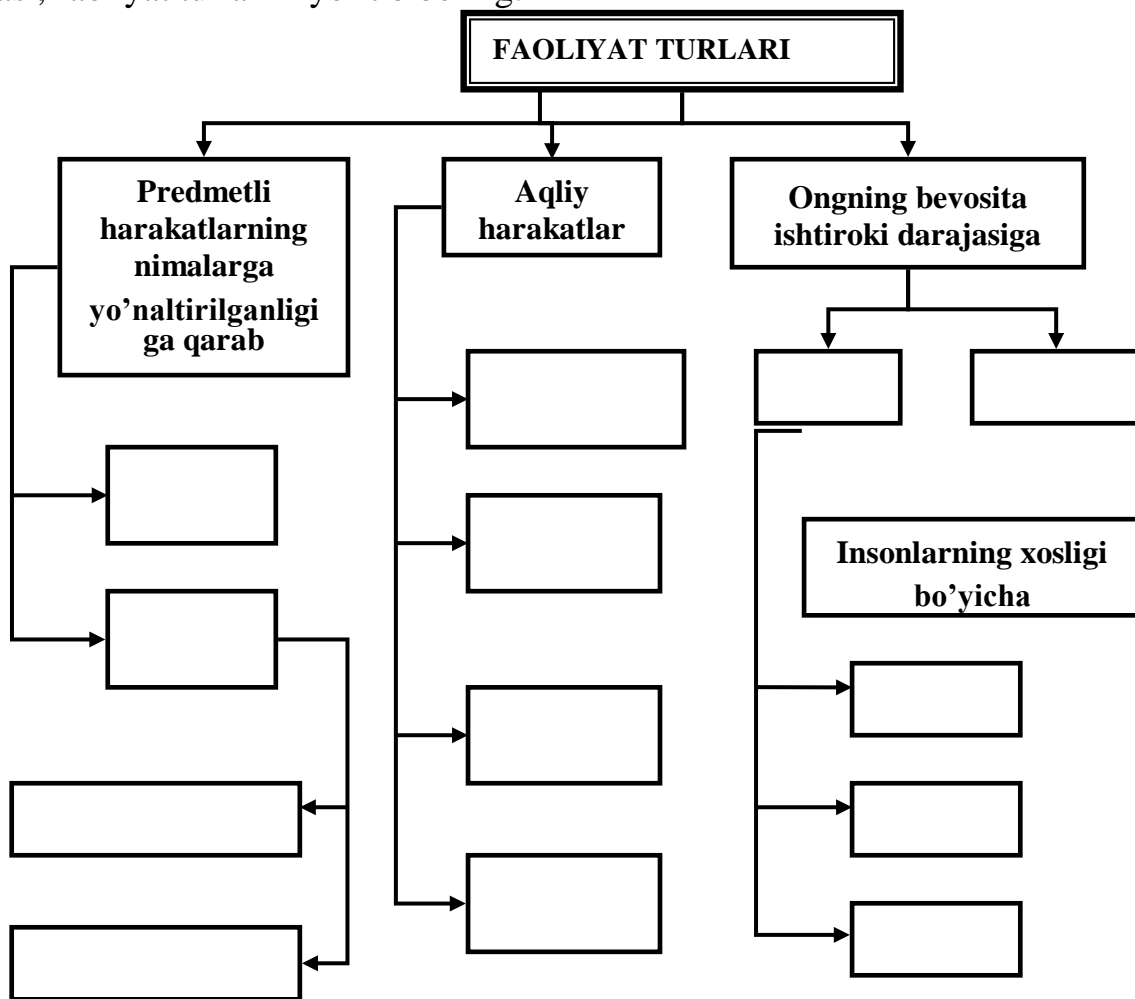
“Kasbiy psixologiyada ijtimoiy faoliyatni tashkil etish” mavzusini o'rganishda

“KLASTER” METODI.

“Klaster” (g’uncha, to’plam) grafik organayzeri puxta o’ylangan strategiya bo’lib, uni o’quvchilar bilan yakka tartibda, gurux asosida tashkil etiladigan mashg’ulotlarda qo’llash mumkin. Klasterlar ilgari surilgan g’oyalarni umumlashtirish ular o’rtasidagi aloqalarni topish imkoniyatini yaratadi.

2-ilova

Mavzu bo’yicha topshiriq: “Klaster” yordamida psixologiyada shaxs va uning faolligi masalasi, faoliyat turlarini yoritib bering:



3 - ilova

Muhokama uchun savollar

1. Psixologiyada shaxs va uning faolligi masalasini qanday tushunasiz?
2. Inson faolligining asosan ikki turi farqlanadi bular qaysilar?
3. Inson faolligi “harakat”, “faoliyat”, “xulq” tushunchalari bilan chambarchas bog’liqligi nimada deb o’ylaysiz?
4. Psixologiya aql va ong ishtirokida amalga oshiriladigan harakatlarning qanday shakllarini o’rganadi?
5. Insonning faolligi boshqa mavjudotlardan farqi nimada?

6. Amalda malaka va ko'nikmalar qanday yo'llar bilan shaxs xulqida mustahkamlanadi?
7. Shaxsning ijtimoiylashuvi deganda nimani tushunasiz?
8. Ijtimoiylashuv manbalariga nimalar kiradi?
9. Shaxsning jamiyatdagi xulq – atvorini muvofiqlashtirib turuvchi mexanizmlarni sanab o'ting.
10. Ommaviy axborot vositalari orqali kasb haqida tasavvurlarni shaxs ongida muhrlashda kinoning o'rni haqida nimalar bilasiz?
11. Shaxsni kasbga yo'naltirishda ijtimoiylashuv institutlarining rolining ahamiyati qanday?

6– MAVZU	KASBLARNING PSIXOLOGIK TASNIFI VA UNING MOXIYATI.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Kasbiy psixologiyada individualpsixologik xususiyatlar tushunchasi” mavzusini o'rganishda “BUMERANG” metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda “BUMERANG” metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqdimot (45 min.)	3.1. Taqdimot va guruhlarida ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqdimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.

4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.
-----------------------------------	---	---

1-ilova

“Kasbiy psixologiyada individual-psixologik xususiyatlar tushunchasi” mavzusini o'rganishda

BUMERANG METODI

BUMERANG metodi bir mashg'ulot davomida o'quv materialini chuqur va yaxlit holatda o'rganish, ijodiy tushunib etish, erkin egallashga yo'naltirilgan. U turli mazmun va xarakterga (muammoli, munozarali, turli mazmunli) ega bo'lgan mavzularni o'rganishda samarali bo'lib, o'z ichiga og'zaki va yozma ish shakllarini qamrab oladi hamda bir mashg'ulot davomida har bir ishtirokchining turli topshiriqlarni bajarishi, navbat bilan tinglovchi yoki o'qituvchi rolda bo'lishi, kerakli ballni to'plashiga imkoniyat beradi, tinglovchilarni dars jarayonida, darsdan tashqarida turli adabiyotlar, matnlar bilan ishlash, o'rganilgan materialni yodida saqlab qolish, so'zlab bera olish, fikrini erkin bayon eta olish hamda bir dars davomida barcha tinglovchilarni baholay olishga qaratilgan.

«BUMERANG» metodini qo'llash qoidalar:

✚ o'qituvchi mashg'ulotda o'rganiladigan mavzuning rejasidagi savollar sonidan kelib chiqqan holda auditoriyadagi tinglovchilarni guruhlariga ajratadi (masalan, reja savollari 4 ta bo'lsa, tinglovchilar 4 ta guruhga ajratiladi va guruhlar raqamlanadi);

✚ rejadagi birinchi savol o'qituvchi tomonidan tayyorlangan javoblari bilan birinchi guruhning har bir tinglovchisiga taqdim etiladi. SHu tariqa rejadagi boshqa savollar ham javoblari bilan tegishli raqamdagi guruhlarining tinglovchilariga tarqatiladi; ✚

o'qituvchi guruhlariga berilgan matnni guruh a'zolari yakka tartibda alohida o'rganishlari, matnni eslab qolishlari, iloji boricha matnni o'zlashtirib olishlari kerakligini uqtiradi va tayorgarlik uchun matnni katta yoki kichikligiga qarab 10-15 daqiqa vaqt beradi, o'zi esa guruhni va tinglovchilarning ish faoliyatini kuzatadi.

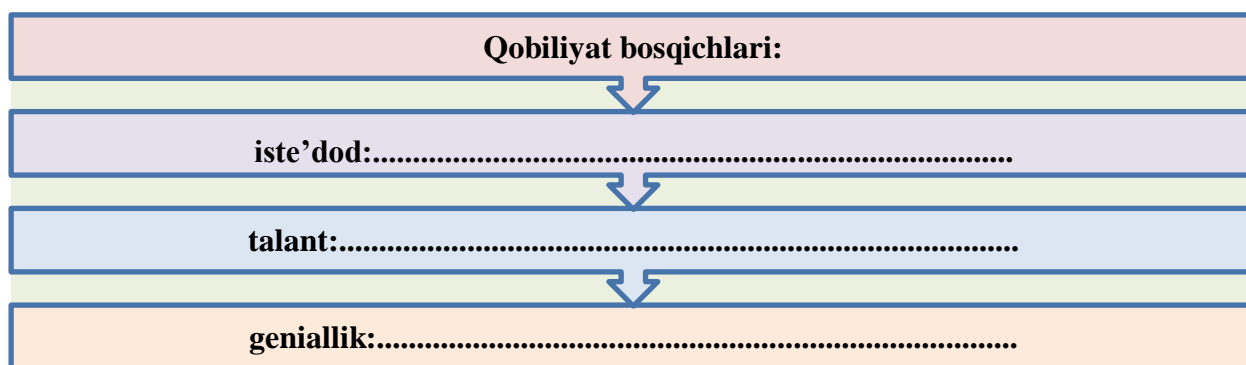
2-ilova

Mavzu bo'yicha topshiriq: “Kasbiy psixologiyada individual-psixologik xususiyatlar tushunchasi” mavzusini o'rganishda “BUMERANG” metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalar bilan tanishtiradi.

Asosiy sifatlar	Holerik	Sangvinik	G'legmatik	Melanholik
Senzitivlik	Past	Past	Past	Yuqori
Reaktivlik	Yuqori	Yuqori	Yuqori	Past
Faollik	Yuqori	Yuqori	Yuqori	Past

Reaktivlik va faollik	Reaktiv, faol	Og'ir vazmin	Faol va Past faollik reaktiv o'rta reaktivlik	
Reaksiya turi	Tezlashgan	Tezlashgan	Sekinlashgan	Sekinlashgan
Plastiklik	-	+	-	-
Rigidlik	+	-	+	+
Ekstravertlik	+	+	-	-
Introvertlik	-	-	+	+
Emotsional qo'zg'aluvchanlik	Yuqori	Yuqori	Past	Sekinlashgan

1. Kuchli, og'ir vazmin emas. (qo'zg'alish Holerik turga xos. tormozlanishdan ustuvor). Tez qo'zg'aluvchan tur.
2. Kuchli, og'ir vazmin, harakatchan tur. Jonli tur. Sangvinik turiga xos.
3. Kuchli, og'ir vazmin, bosiq, sekin harakatlanuvchan. Flegmatik turiga xos.
4. Kuchsiz tur. Melanholik turiga xos.



3-ilova Muhokama uchun savollar.

1. Temperamentning psixologik tavsifi to'g'risida qanday tushunchaga egasiz?
2. temperament turlariga psixologik xarakteristika bering.
3. I.P.Pavlov nerv tizimining tipologik xususiyatlari haqida gapirib bering.
4. Sangvinik, holerik temperament turi to'g'risida qanday tushunchaga egasiz?
5. Flegmatik, melanholik temperament turlariga ta'rif bering.
6. Xarakter tuzilishi va xususiyatlarining o'ziga xos xususiyatlari qanday?
7. Psixologiyada xarakterning qanday tizimlari e'tirof etilgan?
8. SHaxsning yo'nalganlik xususiyatlari haqida gapirib bering.
9. Xarakter tipologiyalari bo'yicha qanday tushunchaga ega bo'ldingiz?
10. Xarakter aktsentuatsiyasi nima?

11. Qobiliyatlar va ularning turlari tushunchalariga ta'rif bering. Ularning o'ziga xos xususiyatlari qanday?

12. Talant, geniallik xususiyatlari haqida gapirib bering.

7 – MAVZU	QISHLOQ XUJALIGI KASBLARIGA YO'NALTIRISHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI. KASBIY FAOLIYATNING PSIXO DIAGNOSTIKASI.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarda ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi "Kasbiy psixologiyada shaxslararo munosabatlar psixologiyasi" mavzusini o'rganishda "AQLIY HUJUM" metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalari bilan tanishtiradi (1ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda "AQLIY HUJUM" metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqdimot (45 min.)	3.1. Taqdimot va guruhlarda ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqdimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Kasbiy psixologiyada shaxslararo munosabatlar psixologiyasi” mavzusini o'rganishda

“AQLIY HUJUM” METODI

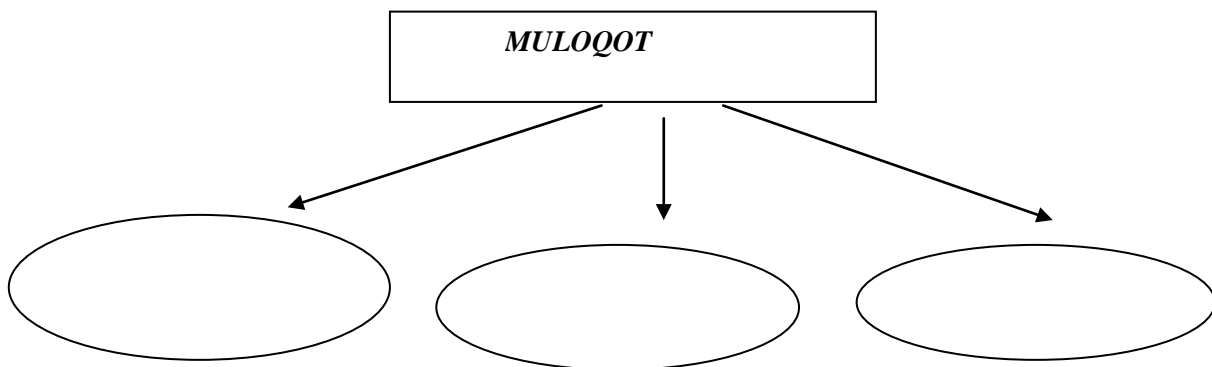
“AQLIY HUJUM” metodi (braine storming) — muammoni tezkor hal qilish metodi bo‘lib, ijodiy faollikni rag‘batlantirish asosi da muhokama ishtirokchilariga muammo echimi yuzasidan iloji boricha ko‘proq variant aytish taklif qilinadi va aytilgan fikrlarning umumiy sonidan amaliyda qo‘llash mumkin bo‘lgan nisbatan muvaffaqiyatli fikrlar tanlab olinadi. Metodning mazmuni fikrlarni ilgari surish, taklif etish jaraeni ularni tanqidiy baholash va tanlab olish jarayonidan ajratilganligi bilan izohlanadi.

2-ilova

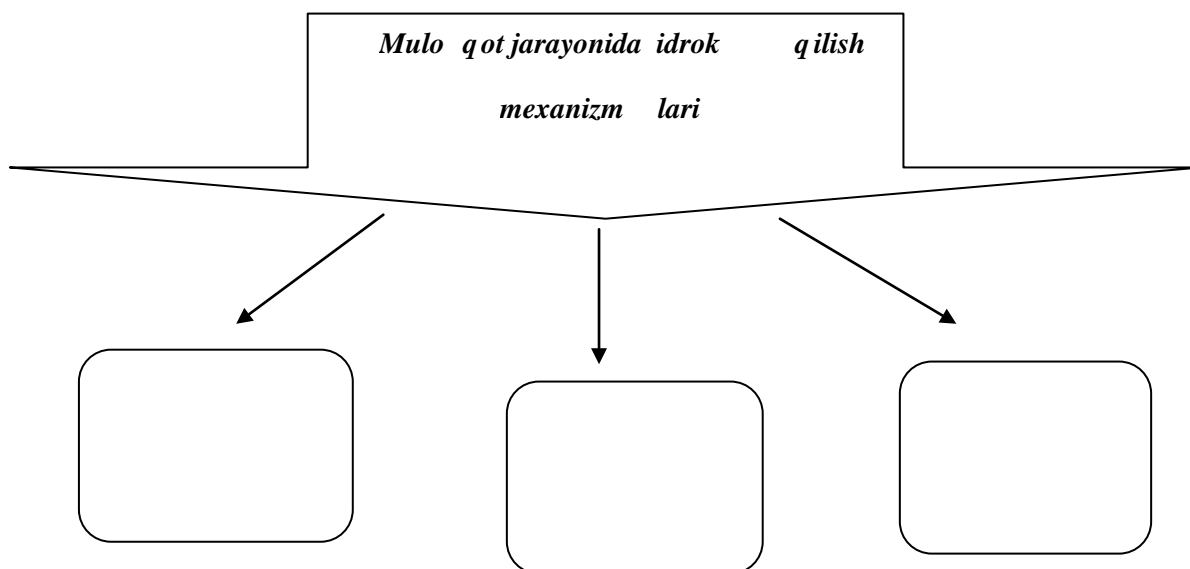
Mavzu bo‘yicha topshiriq: “AQLIY HUJUM” metodi yordamida “Kasbiy psixologiyada shaxslararo munosabatlar psixologiyasi” mavzusini quyidagi ketmaketlikda o‘rganib chiqish maqsadga muvofiq:

- 1) mavzu tanlanadi;
- 2) mavzuning asosiy tavsifi eki qismlarining ro‘yxati tuziladi;
- 3) har bir tavsif eki uning qismini bajarishning barcha imkoniyatlari sanab o‘tiladi;
- 4) ob‘ektning barcha qismlarini bajarish bo‘yicha qiziqarli variantlar tanlab olinadi.

“AQLIY HUJUM” metodidan foydalanib, muloqotning kommunikativ, perseptiv, interaktiv jihatlarini ko‘rib chiqamiz:



Muloqot jarayonida odamlar bir-birlarini idrok qilish mexanizmlarini aniqlash borasida qator psixologik qonuniyatlar kuzatilgan. Bunday mexanizmlarga identifikatsiya, refleksiya va stereotipizatsiyalar kiradi.



Psixologiyada muloqotning o`ziga xos darajalarini aniqlang		
1.	Makro darajada (katta)	
2.	Mezo darajada (o`rta)	
3.	Mikro daraja (kichik)	

3-ilova

Muhokama uchun savollar

1. Muloqot haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Muloqotning funksiyalarini ko'rsatib bering.
3. Muloqot jarayonidagi suhbatdoshlar bir-birlariga ta'sir ko'rsatish qanday namoyon bo'ladi?
4. Muloqotning elementar funksiyasi nimalardan iborat?
5. Stereotipizatsiya nimani anglatadi?
6. Kishilarda faoliyat jarayonida muloqotning o'rnini nimalardan iborat?
7. Muloqotning turi va shakllariga ta'rif bering.
8. Shaxslararo muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o'rnini qanday?

9.Muloqot maqsadiga ko'ra biologik va ijtimoiy ko'rinishlarini tushuntirib bering.

10.Muloqotning verbal, paralingvistik va noverbal ta'siri haqida gapirib bering.

11.Muloqotning psixologik vositalari va turlari haqida nimalarni bilasiz?

12.Muloqot jarayonida shaxslararo idrok qilish mexanizmlari qanday?

8 – MAVZU	TALABANING KASBIY SHAKLLANISHIDA SHAXSIY QADRIYATLARNING O'RNI	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Shaxsning kasbiy shakllanishida pedagog mahoratining o'rni” mavzusini o'rganishda «FSMU» metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda «FSMU» metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarida ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Shaxsning kasbiy shakllanishida pedagog mahoratining o'rni” mavzusini o'rganishda

«FSMU» METODI

«FSMU» metodi munozarali masalalarni hal etishda, bahs munozaralar o'tkazishda samarali hisoblanadi. Bu metod tinglovchilarni o'z fikrini himoya qilishga, erkin fikrlash va o'z fikrini boshqalarga o'tkazishga, ochiq holda bahslashishga, shu bilan bir qatorda tinglovchilarni o'quv jarayonida egallagan bilimlarini tahlil etishga, qay darajada egallaganliklarini baholashga hamda tinglovchilarni bahslashish madaniyatiga o'rgatadi. Odatda, ushbu metod seminar mashg'ulotlari yakunida va o'quv rejasi asosida biron bo'lim yoki mavzu o'rganib bo'lingach qo'llaniladi.

2-ilova

Mavzu bo'yicha topshiriq: Kasbiy malaka va pedagogik mahorat xususiyatlari, pedagogning kasbiy va kommunikativ kompetentlilik sifatleri haqida «FSMU» metodini qo'llab tushuncha bering.

«FSMU» metodini qo'llash qoidalari:

✚ o'qituvchi tinglovchilar bilan birga bahs mavzusini yoki muhokama etilishi kerak bo'lgan muammoni èki o'rganilgan bo'limni belgilab oladi; ✚ o'qituvchi o'quv mashg'ulotida avval har bir tinglovchi yakka tartibda ishlashi, keyin esa kichik guruhlarda ish olib borilishi haqida tinglovchilarga ma'lumot beradi; ✚ mashg'ulot davomida har bir tinglovchiga o'z fikrini erkin holda to'liq baèn etishi mumkin ekanligi eslatib o'tiladi; ✚ har bir tinglovchiga FSMU texnologiyasining to'rt bosqichi yozilgan qog'ozlar tarqatiladi:

F – fikringizni bayon eting;

S – fikringizning bayoniga sabab ko'rsating;

M – ko'rsatgan sababingizni isbotlab misol (dalil) keltiring; **U** – fikringizni umumlashtiring.

Insondagi bilimlarning hosil bo'lishida undagi 5 ta sezgi a'zolari vositasida qabul qilingan va ishlab chiqilgan axborotlar nisbati quyidagicha:

- ☐ ko'rish a'zosi orqali-80-85 %;
- ☐ eshitish a'zosi orqali-9-13 %; ✓ hid
- ☐ bilish a'zosi orqali-2,5-3,5 %; ✓
- ☐ teri sezgisi orqali-1,5-3 %;
- ☐ ta'm bilish a'zosi orqali- 1-2 %; ✓ jami
- 100 % gacha.

Har

bir

tinglovchi yakka tartibda tarqatilgan qog'ozni FSMUning to'rt bosqichi bo'yicha o'z fikrlarini yozma bayon etgan holda to'ldiradi.

F – fikr (nuqtai nazar)	S – sabab (fikrni qo‘llab-quvvatlash)
M – misol (dalil, fakt)	U – umumlashtirish (xulosa)

3-ilova **Muhokama uchun savollar**

1. Kasbiy malaka va pedagogik mahorat xususiyatlari haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. O‘qitishning asosiy tashkiliy shakli ko‘rsatib bering.
3. Pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismlari qanday namoyon bo‘ladi?
4. Pedagogik refleksiya nimani anglatadi?
5. Psixik jarayonlar bilan bog‘liq individual xususiyatlar ta’lim jarayonida nimalardan iborat?
6. kasbiy qobiliyatini “diagnostikalash”ning shaxs taraqqiyotidagi o‘rni qanday?
7. Pedagogning kasbiy va kommunikativ kompetentlilik sifatleri nimalardan iborat?
8. Kasbiy kompetentlik nimani anglatadi?
9. Pedagog kasbiy kompetentligining jihatlari nimalardan iborat?
10. O‘z-o‘zini samarali baholash omillariga ta’rif bering.
11. Pedagogik qobiliyatlarning asosiy turlariga ta’rif bering.
12. Avtoritar, demokratik va liberal o‘qitish usullarini ta’riflab bering.

9– MAVZU	KASBIY FAOLIYAT VA MULOQOT.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarda ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi "Kasbiy psixologiyada shaxslararo munosabatlar psixologiyasi" mavzusini o'rganishda "AQLIY HUJUM" metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalari bilan tanishtiradi (1ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda "AQLIY HUJUM" metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqdimot (45 min.)	3.1. Taqdimot va guruhlarda ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqdimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Kasbiy psixologiyada shaxslararo munosabatlar psixologiyasi” mavzusini o'rganishda

“AQLIY HUJUM” METODI

“AQLIY HUJUM” metodi (braine storming) — muammoni tezkor hal qilish metodi bo'lib, ijodiy faollikni rag'batlantirish asosi da muhokama ishtirokchilariga muammo echimi yuzasidan iloji boricha ko'proq variant aytish taklif qilinadi va aytilgan fikrlarning umumiy sonidan amaliyotda qo'llash mumkin bo'lgan nisbatan muvaffaqiyatli fikrlar tanlab olinadi. Metodning mazmuni fikrlarni ilgari surish, taklif

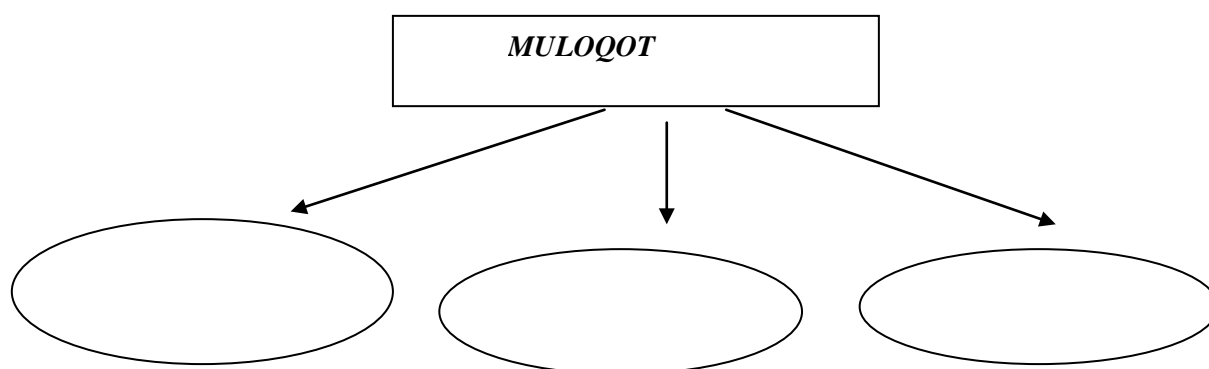
etish jaraèni ularni tanqidiy baholash va tanlab olish jarayonidan ajratilganligi bilan izohlanadi.

2-ilova

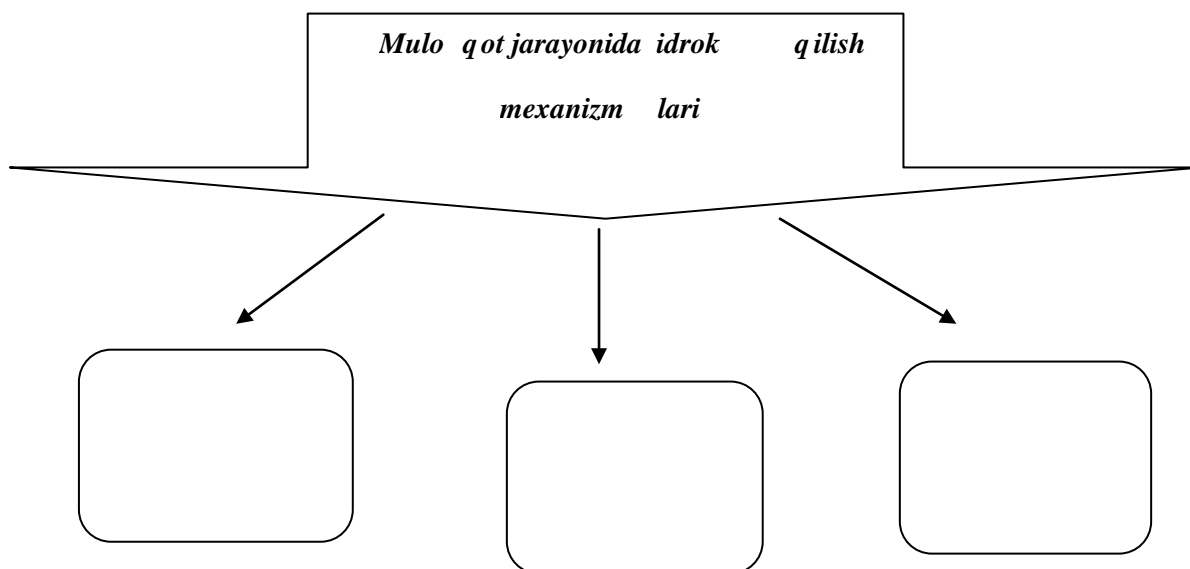
Mavzu bo'yicha topshiriq: "AQLIY HUJUM" metodi yordamida "Kasbiy psixologiyada shaxslararo munosabatlar psixologiyasi" mavzusini quyidagi ketmaketlikda o'rganib chiqish maqsadga muvofiq:

- 5) mavzu tanlanadi;
- 6) mavzuning asosiy tavsifi èki qismlarining ro'yxati tuziladi;
- 7) har bir tavsif èki uning qismini bajarishning barcha imkoniyatlari sanab o'tiladi;
- 8) ob'ektning barcha qismlarini bajarish bo'yicha qiziqarli variantlar tanlab olinadi.

"AQLIY HUJUM" metodidan foydalanib, muloqotning kommunikativ, perseptiv, interaktiv jihatlarini ko`rib chiqamiz:



Muloqot jarayonida odamlar bir-birlarini idrok qilish mexanizmlarini aniqlash borasida qator psixologik qonuniyatlar kuzatilgan. Bunday mexanizmlarga identifikatsiya, refleksiya va stereotipizatsiyalar kiradi.



Psixologiyada muloqotning o`ziga xos darajalarini aniqlang		
1.	Makro darajada (katta)	
2.	Mezo darajada (o`rta)	
3.	Mikro daraja (kichik)	

3-ilova

Muhokama uchun savollar

13. Muloqot haqida qanday tushunchaga egasiz?
14. Muloqotning funksiyalarini ko'rsatib bering.
15. Muloqot jarayonidagi suhbatdoshlar bir-birlariga ta'sir ko'rsatish qanday namoyon bo'ladi?
16. Muloqotning elementar funksiyasi nimalardan iborat?
17. Stereotipizatsiya nimani anglatadi?
18. Kishilarda faoliyat jarayonida muloqotning o'rnini nimalardan iborat?
19. Muloqotning turi va shakllariga ta'rif bering.
20. Shaxslararo muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o'rnini qanday?

21. Muloqot maqsadiga ko'ra biologik va ijtimoiy ko'rinishlarini tushuntirib bering.

22. Muloqotning verbal, paralingvistik va noverbal ta'siri haqida gapirib bering.

23. Muloqotning psixologik vositalari va turlari haqida nimalarni bilasiz?

24. Muloqot jarayonida shaxslararo idrok qilish mexanizmlari qanday?

10 – MAVZU	KASB TANLASHGA YO'LLASHNING UMUMIY MASALALARI.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Shaxsning kasbiy kamolotida ijtimoiy guruhlar psixologiyasi” mavzusini o'rganishda “ASSESSMENT” metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidolari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda “ASSESSMENT” metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqdimot (45 min.)	3.1. Taqdimot va guruhlarida ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqdimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

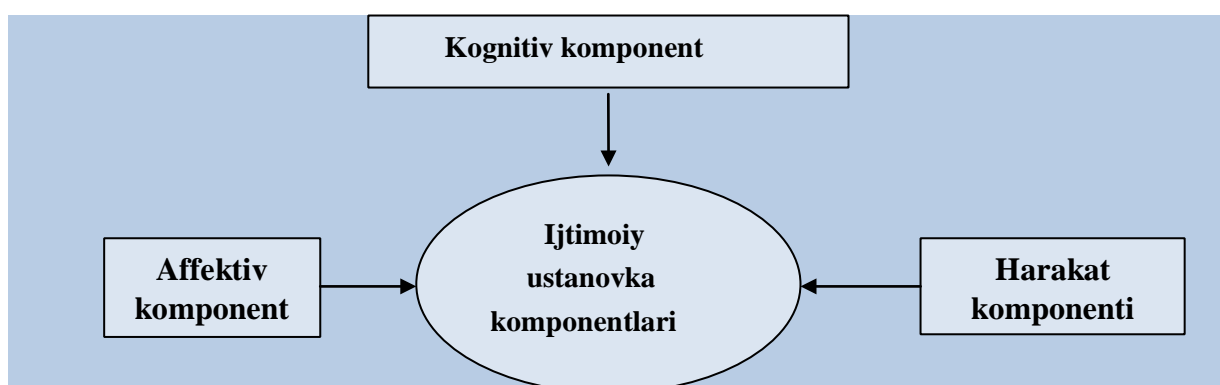
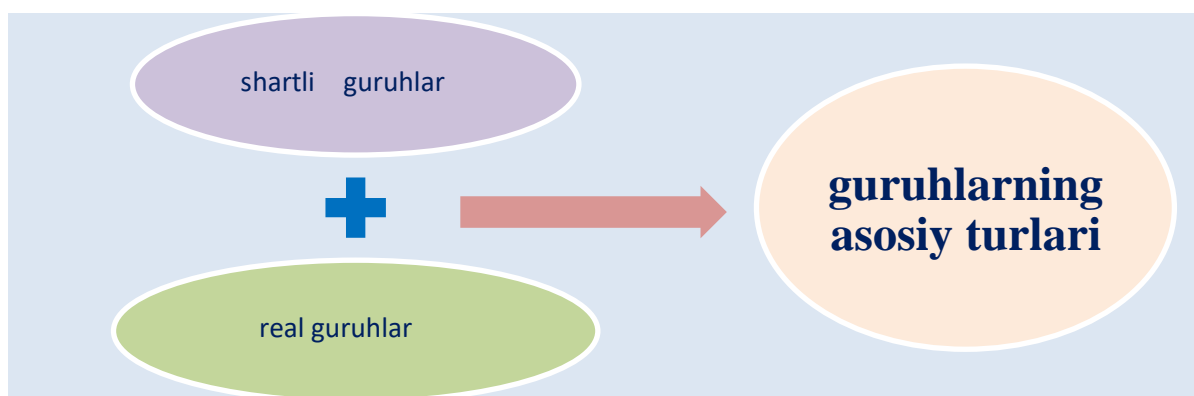
“Shaxsning kasbiy kamolotida ijtimoiy guruhlar psixologiyasi” mavzusini o'rganishda

“ASSESSMENT” METODI

«ASSESSMENT» metodning maqsadi tinglovchilarning bilim darajasi va amaliy ko‘nikmalarini baholash orqali mavzuni o‘zlash- tirish ko‘rsatkichlarini aniqlashdir. 2-
ilova

Mavzu bo‘yicha topshiriq: Ushbu metoddan turli mashg‘ulotlar (ma’ruza, munozara, amaliy)ning barcha bosqichlarida (kirish, asosiy qism va yakuniy qismlarida) foydalanish mumkin. SHuningdek, o‘zlashtirilgan o‘quv materialini mustahkamlash èki yangi mavzuni boshlashdan oldin ushbu mavzu bo‘yicha tinglovchilarning bilimlarini tekshirib ko‘rish uchun foydalanish mumkin.

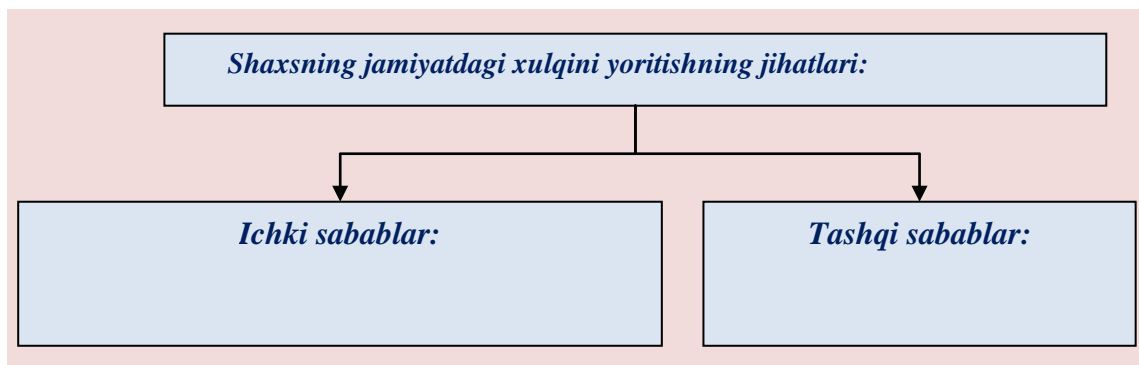
“Shaxsning kasbiy kamolotida ijtimoiy guruhlar psixologiyasi” mavzusi bo‘yicha tarqatma material:



Bu uchala komponentlar o‘zaro bir-birlari bilan bog‘liq bo‘lib, vaziyatga qarab u yoki bu komponentning roli ustunroq, sezilarliroq bo‘lishi mumkin.

<i>Kognitiv komponent</i>	
----------------------------------	--

Affektiv komponent	
Harakat komponenti	



**“Shaxsning kasbiy kamolotida ijtimoiy guruhlar psixologiyasi” mavzusi bo’yicha
“Assesment” baholash jadvalining taxminiy nusxasi:**

Tes	Muammoli vaziyat:
Bir yoki ikkita test topshirig‘i beriladi.	O‘tilgan mavzu asosida aniq haëtiy vaziyat, hodisaga asoslangan muammo beriladi. Sizning harakatingiz?
Sim	Amaliy ko‘nikma:
O‘tilgan mavzu bo‘yicha ta’riflar, fikrlar, g‘oyalar so‘raladi. ... ta’rif bering. ... ilmiy asoslang. ... yoritish va boshqalar.	O‘tilgan mavzu bo‘yicha egallangan bilimlarini amalda qo‘llash ko‘nikmasiga oid topshiriq beriladi. ... chizing. ... ro‘yxatini tuzing. ... solishtiring. ... toping. ... aniqlang va boshqalar.

3-ilova Muhokama uchun savollar

1. Ijtimoiy guruhlar va ularning turlari haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Psixologik ma’noda guruh nimani anglatadi?
3. Guruhlarning turlari qanday namoyon bo’ladi?
4. Katta guruhlar psixologiyasiga xos xususiyatlar

5. Pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
6. Jamoada shaxslararo munosabatlarni o'rni qanday?
7. Kichik guruhlariga xos qonuniyatlarni sanab o'ting.
8. Kichik guruhlarni rasmiy va norasmiy turlariga ta'rif bering.
9. Ijtimoiy psixologiyada referent guruh tushunchasi haqida gapirib bering.
10. Guruhlarning inson hayotidagi funksiyalari qanday?
11. Psixologiyada konformizm hodisasi nimani anglatadi?
12. Ijtimoiy ustanovkalarining ijtimoiy psixologiyadagi o'rni nimalardan iborat?

11 – MAVZU	TASHXIS MARKAZLARINING FAOLIYATI HAQIDA.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi "Kasbiy psixologiyada kasblar klassifikatsiyasi" mavzusini o'rganishda "Diskussiya" metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda "Diskussiya" metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarida ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Kasbiy psixologiyada kasblar klassifikatsiyasi” mavzusini o‘rganishda

“DISKUSSIYA” METODI.

“DISKUSSIYA” (lotincha discussio - tadqiq etish, muhokama qilish) - bu munozarali savolni yig‘ilish, suhbat èki bahs-munozara davomida atroflicha muhokama qilishdir. Boshqacha aytganda, diskussiya qandaydir savol, muammo èki solishtirilgan axborotlar, g‘oyalar, fikr va takliflarni jamoa bo‘lib muhokama qilishdan iboratdir.

2-ilova Mavzu bo‘yicha topshiriq: Diskussiya o‘tkazishning maqsadlari turli xil bo‘lishi mumkin: o‘rganish, trening, diagnostika, qayta ishlab chiqish, yo‘l-yo‘riqni o‘zgartirish, ijodkorlikni rag‘batlantirish va boshqalar.

“Diskussiya” metodi uchun tarqatma material: Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik mohiyati, kasbiy saralash va profesional tanlovning kasbiy psixologiya fanidagi orni.

Kasb maorifi -.....

Kasbiy maslahat-

Kasbiy saralash -.....

3-ilova Muhokama uchun savollar

13. Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik xususiyati qanday?
14. Kasbga yo‘naltirishda “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi”ning o‘rni qanday ?
15. Kasbiy psixologiyada ijtimoiy faoliyat qanday ahamiyatga ega?
16. Ijtimoiy faoliyat-shaxs va oila darajasida deganda qanday tushunchalarga egasiz?
17. Ijtimoiy yordam va qo‘llab-quvvatlanishga muhtoj bo‘lgan guruhlar qanday tavsiflar asosida tasniflanishi mumkin?
18. Kasb tanlash motivlari va ularning psixologik mohiyati haqida nimalarni bilasiz?
19. Kasbiy psixologiyada kasb odobi nima?

20. Professiogrammaning tuzilishi va o'ziga xos xususiyatlari qanday va uni tushuntirib bering?

21. Psixolog E.A.Klimov qarashlariga binoan professiogramma nechi turga bolingan?

22. Professiogramma oldiga qanday talablarni qo'yish maqsadga muvofiq deb bilasiz?

23. Psixolog olim K.K.Platonovning «Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagi» haqida nimalarni bilasiz?

12 – MAVZU	REORIYENTASIYA PSIXOLOGIK MUAMMO SIFATIDA.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarda ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik” mavzusini o'rganishda “BBB” jadvalidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidolari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda “BBB” jadvalidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriq-larini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqdimot (45 min.)	3.1. Taqdimot va guruhlarda ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqdimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik” mavzusini o’rganishda

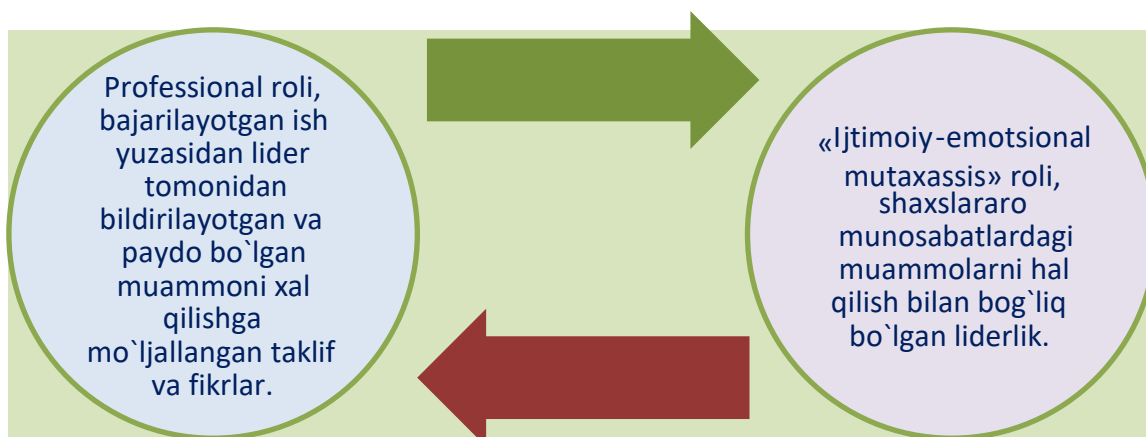
“BBB” JADVALI

“BBB” jadval organayzeri talabalarga muayyan mavzu bo’yicha bilimlar darajasini baholay olish imkonini beradi. Uni qo’llashda talabalar guruh yoki jamoada ishlashlari mumkin. Guruh bo’lib ishlashda mashg’ulot yakunida guruhlar tomonidan bajarilgan ishlar tahlil qilinadi.

Mavzu bo’yicha topshiriq: “BBB” grafik organayzeri yordamida **“Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik”** mavzusini qay darajada o’rganganingizni aytib bering.

Bilaman	Bilishni hohlayman	Bilib oldim





3-ilova Muhokama uchun savollar

1. Boshqaruv psixologiyasi to'g'risida qanday tushunchaga egasiz?
 2. Boshqaruv muammolari nimalardan iborat?
 3. Zamonaviy boshqaruvda rahbar salohiyati haqida gapirib bering.
 4. Boshqaruv psixologiyasida motivlashtirish va ehtiyoj nima?
 5. Motivlashtirish tushunchasiga xarakteristika bering.
 6. Boshqaruv psixologiyasida zamonaviy rahbarga qo'yiladigan talablar qasilar?
 7. Boshqarishdan maqsadning psixologik jihatlarini gapirib bering.
 8. Rag'batlantirish va jazo strategiyasi to'g'risida qanday tushunchaga egasiz?
 9. Ikki faktorlik motivatsiya nazariyasi haqida gapirib bering.
 10. Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik jihatlari qaysilar?
 11. Rahbar qobiliyati komponentlari qaysilar?
- Superliderlikning o'zigz xos xususiyatlari qanday?

13 – MAVZU	MUTAXASSIYELARGA QUYILADIGAN KASBIY VA SHAXSIY TALABLAR	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar

1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Shaxsning hissiy-irodaviy sohasi va kasbga moslashish” mavzusini o'rganishda “BLITS-O'YIN” metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalar bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda “BLITS-O'YIN” metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarida ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Shaxsning hissiy-irodaviy sohasi va kasbga moslashish” mavzusini o'rganishda

“BLITS-O'YIN” METODI

BLITS-O'YIN metodi tinglovchilarni harakatlar ketma-ketligini to'g'ri tashkil etishga, mantiqiy fikrlashga, o'rganayotgan fani asosida ko'p, xilma-xil fikrlardan, ma'lumotlardan kerakligini tanlab olishni o'rgatishga, shuningdek tez va to'g'ri fikrlash qobiliyatini shakllantirishga qaratilgan.

Ushbu metodda tinglovchilar o'rganilgan butun mavzu yoki uning ma'lum qismining asosiy tushunchalari va tayanch iboralari bo'yicha tuzilgan savollarga javob (og'zaki, e'zma, biror jadval e'ki diagram- ma ko'rinishida) berishlari lozim bo'ladi.

«BLITS–O'YIN» metodini qo'llash qoidalar:

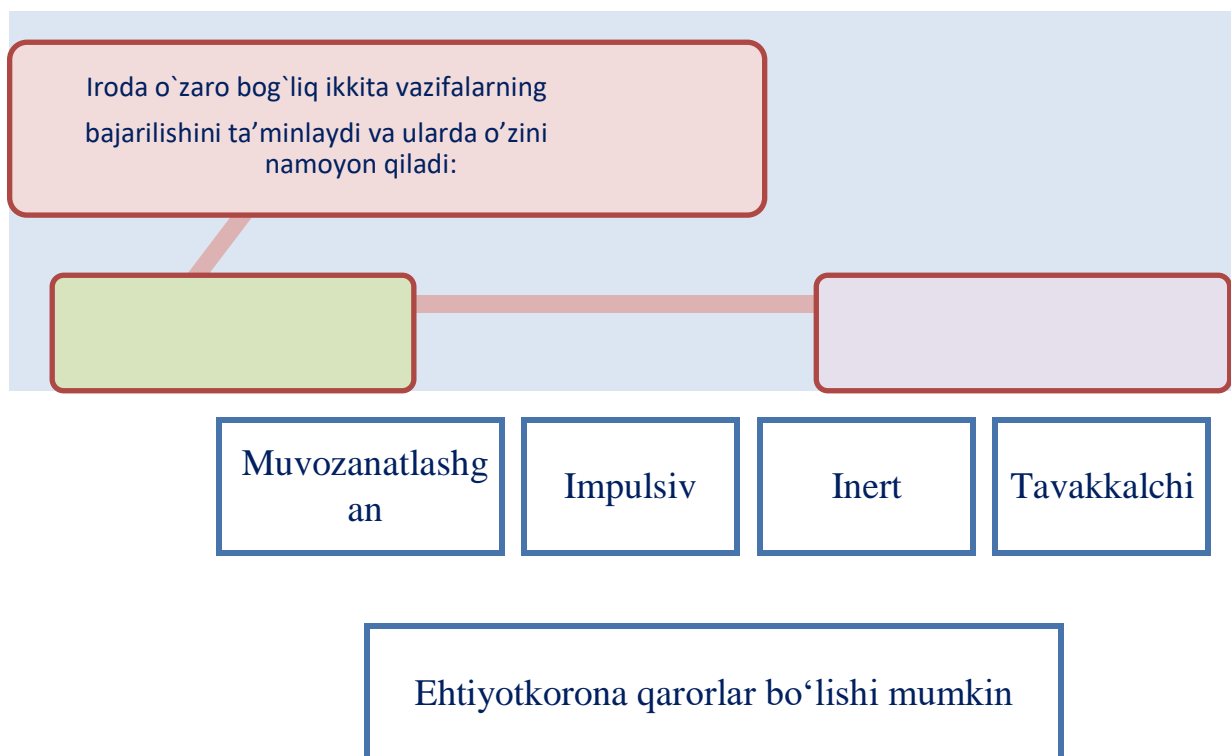
- o‘qituvchi ushbu metod bir necha bosqichda o‘tkazilishi haqida tinglovchilarga tushuncha beradi. Har bosqichdagi vazifani baja- rishga aniq vaqt berilishi, tinglovchilar esa shu vaqtdan unumli foydalanishlari kerakligi haqida ularni ogohlantiradi;
- o‘qituvchi hamma tinglovchilarga (alohida-alohida) tarqatma material beradi va tinglovchilardan ushbu materialni sinchiklab o‘rganishlarini so‘raydi;
- o‘qituvchi tarqatma materialning mazmunini va bajariladigan vazifani tushuntiradi, ya’ni tarqatma materialda berilgan 20 ta harakatning ketma-ketligini to‘g‘ri belgilash kerakligi, belgini esa qog‘ozda alohida ajratilgan bo‘limga raqamlar bilan belgilash kerakligini tushuntiradi;
- qo‘yilgan vazifa avval yakka tartibda bajarilishini aytadi;
- o‘qituvchi birinchi berilgan vazifani har bir tinglovchi tomonidan yakka tartibda bajarilishini kuzatadi, qiynalganlarga ʻerdam beradi ʻeki qaytadan tushuntiradi.

2-ilova

Mavzu bo‘yicha topshiriq: “Shaxsning hissiy-irodaviy sohasi va kasbga moslashish” mavzusini o‘rganishda “**BLITS-O‘YIN**” metodidan foydalanishdagi tarqatma materialning taxminiy nusxasi:

BLITS–O‘YIN

GF (guruh fikri)	GX (guruh xatosi)	TF (to‘g‘r i fikr)	SHF (shaxsiy fikr)	SHX (shaxsiy xato)	Harakatlar mazmuni
					jami



Hissiyotlar ta'sirchanligi bilan ajralib turadi. Ular xatti-harakatlarga, fikr-mulohazalar bildirishga turtki beradigan kuch bo'lib, kuch- g'ayratlarni oshirib yuboradi va **stenik** deb ataladi.

Boshqa bir hollarda emotsiyalar sustligi, loqaydligi bilan ajralib turadi, his- tuyg'ularning boshdan kechirilishi kishini bushashtirib yuboradi va bu holat psixologiyada **astenik** deb ataladi (masalan, qo'rqqanidan oyoqlari qaltirashi, kuchli his-tuyg'uga berilib, hayolga cho'mib, o'zi bilan o'zi ovora bo'lib qolish hollari).

3-ilova Muhokama uchun savollar

1. Hissiyot to'g'risida qanday tushunchaga egasiz?
2. Hissiyotning namoyon bo'lishi qanday yo'l bilan amalga oshishi mumkin?
3. Stenik va astenik tushunchalariga ta'rif bering. Ularning o'ziga xos xususiyatlari qanday?
4. Psixologiyada his-tuyg'ular turlarini ajratib ko'rsating.
5. Insonlarning hissiyotidagi farqlari qanday bo'lishi mumkin?
6. Kayfiyatlar, stress, dipressiya, eyforiya tushunchalariga ta'rif bering.
7. Affektlar yoki hissiy portlashlarning xususiyatlari haqida gapirib bering.
8. Stress yoki kuchli hayajonlanish qanday namoyon bo'ladi?
9. Depressiv kayfiyatning mohiyati haqida gapirib bering?

10. Irodaviy xatti-harakatlar motivatsiyasi nima?
11. Tavakkalchilik, intilish, istak tushunchalarini ta'riflab bering. Ularning o'ziga xos xususiyatlari qanday?
12. Emotsional-irodaviy sohaga ko'ra qarorlarni qabul qilish xususiyatlari haqida gapirib bering.

14 – MAVZU	PSIXOLOGIK TESTLAR. SOSIOMETRIYA METODI.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Shaxsning hissiy-irodaviy sohasi va kasbga moslashish” mavzusini o'rganishda “BLITS-O'YIN” metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalar bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda “BLITS-O'YIN” metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarida ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Shaxsning hissiy-irodaviy sohasi va kasbga moslashish” mavzusini o'rganishda

“BLITS-O‘YIN” METODI

BLITS-O‘YIN metodi tinglovchilarni harakatlar ketma-ketligini to‘g‘ri tashkil etishga, mantiqiy fikrlashga, o‘rganayotgan fani asosida ko‘p, xilma-xil fikrlardan, ma’lumotlardan kerakligini tanlab olishni o‘rgatishga, shuningdek tez va to‘g‘ri fikrlash qobiliyatini shakllantirishga qaratilgan.

Ushbu metodda tinglovchilar o‘rganilgan butun mavzu yoki uning ma’lum qismining asosiy tushunchalari va tayanch iboralari bo‘yicha tuzilgan savollarga javob (og‘zaki, èzma, biror jadval èki diagram- ma ko‘rinishida) berishlari lozim bo‘ladi.

«BLITS–O‘YIN» metodini qo‘llash qoidalari:

- o‘qituvchi ushbu metod bir necha bosqichda o‘tkazilishi haqida tinglovchilarga tushuncha beradi. Har bosqichdagi vazifani baja- rishga aniq vaqt berilishi, tinglovchilar esa shu vaqtdan unumli foydalanishlari kerakligi haqida ularni ogohlantiradi;
- o‘qituvchi hamma tinglovchilarga (alohida-alohida) tarqatma material beradi va tinglovchilardan ushbu materialni sinchiklab o‘rganishlarini so‘raydi;
- o‘qituvchi tarqatma materialning mazmunini va bajariladigan vazifani tushuntiradi, ya’ni tarqatma materialda berilgan 20 ta harakatning ketma-ketligini to‘g‘ri belgilash kerakligi, belgini esa qog‘ozda alohida ajratilgan bo‘limga raqamlar bilan belgilash kerakligini tushuntiradi;
- qo‘yilgan vazifa avval yakka tartibda bajarilishini aytadi;
- o‘qituvchi birinchi berilgan vazifani har bir tinglovchi tomonidan yakka tartibda bajarilishini kuzatadi, qiynalganlarga èrdam beradi èki qaytadan tushuntiradi.

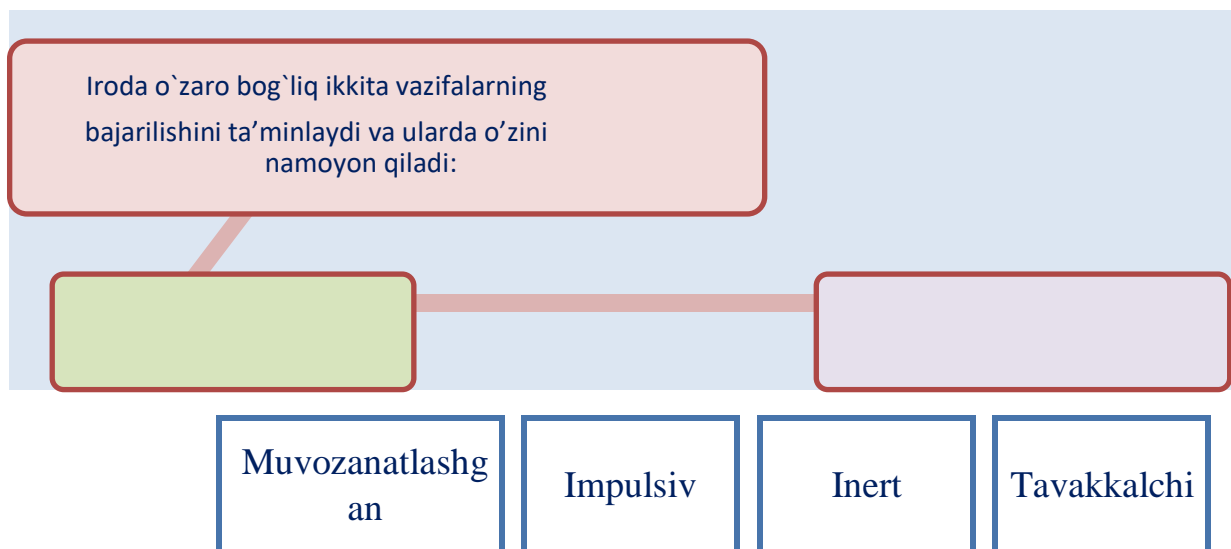
2-ilova

Mavzu bo‘yicha topshiriq: “Shaxsning hissiy-irodaviy sohasi va kasbga moslashish” mavzusini o‘rganishda “BLITS-O‘YIN” metodidan foydalanishdagi tarqatma materialning taxminiy nusxasi:

BLITS–O‘YIN

GF (guruh fikri)	GX (guruh xatosi)	TF (to‘g‘r i fikr)	SHF (shaxsiy fikr)	SHX (shaxsiy xato)	Harakatlar mazmuni

					jami



Ehtiyotkorona qarorlar boʻlishi mumkin

Hissiyotlar taʼsirchanligi bilan ajralib turadi. Ular xatti-harakatlarga, fikr-mulohazalar bildirishga turtki beradigan kuch boʻlib, kuch- gʻayratlarni oshirib yuboradi va **stenik** deb ataladi.

Boshqa bir hollarda emotsiyalar sustligi, loqaydligi bilan ajralib turadi, his- tuygʻularning boshdan kechirilishi kishini bushashtirib yuboradi va bu holat psixologiyada **astenik** deb ataladi (masalan, qoʻrqqanidan oyoqlari qaltirashi, kuchli his-tuygʻuga berilib, hayolga choʻmb, oʻzi bilan oʻzi ovora boʻlib qolish hollari).

3-ilova Muhokama uchun savollar

1. Hissiyot toʻgʻrisida qanday tushunchaga egasiz?
2. Hissiyotning namoyon boʻlishi qanday yoʻl bilan amalga oshishi mumkin?
3. Stenik va astenik tushunchalariga taʼrif bering. Ularning oʻziga xos xususiyatlari qanday?
4. Psixologiyada his-tuygʻular turlarini ajratib koʻrsating.
5. Insonlarning hissiyotidagi farqlari qanday boʻlishi mumkin?
6. Kayfiyatlar, stress, dipressiya, eyforiya tushunchalariga taʼrif bering.

7. Affektlar yoki hissiy portlashlarning xususiyatlari haqida gapirib bering.
8. Stress yoki kuchli hayajonlanish qanday namoyon bo'ladi?
9. Depressiv kayfiyatning mohiyati haqida gapirib bering?
10. Irodaviy xatti-harakatlar motivatsiyasi nima?
11. Tavakkalchilik, intilish, istak tushunchalarini ta'riflab bering. Ularning o'ziga xos xususiyatlari qanday?
12. Emotsional-irodaviy sohaga ko'ra qarorlarni qabul qilish xususiyatlari haqida gapirib bering.

15 – MAVZU	QIZIQISHLAR XARITASI METODIKASI TAXLILI.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi "Kasbiy psixologiyada kasblar klassifikatsiyasi" mavzusini o'rganishda "Diskussiya" metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda "Diskussiya" metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarida ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Kasbiy psixologiyada kasblar klassifikatsiyasi” mavzusini o‘rganishda

“DISKUSSIYA” METODI.

“DISKUSSIYA” (lotincha discussio - tadqiq etish, muhokama qilish) - bu munozarali savolni yig‘ilish, suhbat èki bahs-munozara davomida atroflicha muhokama qilishdir. Boshqacha aytganda, diskussiya qandaydir savol, muammo èki solishtirilgan axborotlar, g‘oyalar, fikr va takliflarni jamoa bo‘lib muhokama qilishdan iboratdir.

2-ilova Mavzu bo‘yicha topshiriq: Diskussiya o‘tkazishning maqsadlari turli xil bo‘lishi mumkin: o‘rganish, trening, diagnostika, qayta ishlab chiqish, yo‘l-yo‘riqni o‘zgartirish, ijodkorlikni rag‘batlantirish va boshqalar.

“Diskussiya” metodi uchun tarqatma material: Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik mohiyati, kasbiy saralash va profesional tanlovning kasbiy psixologiya fanidagi orni.

Kasb maorifi -.....

Kasbiy maslahat-

Kasbiy saralash -.....

3-ilova Muhokama uchun savollar

1. Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik xususiyati qanday?
2. Kasbga yo‘naltirishda “Kadrlar tayyorlash milliy dasturi”ning o‘rni qanday ?
3. Kasbiy psixologiyada ijtimoiy faoliyat qanday ahamiyatga ega?
4. Ijtimoiy faoliyat-shaxs va oila darajasida deganda qanday tushunchalarga egasiz?
5. Ijtimoiy yordam va qo‘llab-quvvatlanishga muhtoj bo‘lgan guruhlar qanday tavsiflar asosida tasniflanishi mumkin?
6. Kasb tanlash motivlari va ularning psixologik mohiyati haqida nimalarni bilasiz?
7. Kasbiy psixologiyada kasb odobi nima?
8. Professiogrammaning tuzilishi va o‘ziga xos xususiyatlari qanday va uni tushuntirib bering?
9. Psixolog E.A.Klimov qarashlariga binoan professiogramma nechi turga bolingan?

10. Professiogramma oldiga qanday talablarni qo'yish maqsadga muvofiq deb bilasiz?
11. Psixolog olim K.K.Platonovning «Kasb tanlashga yo'naltirish uchburchagi» haqida nimalarni bilasiz?
12. Psixogrammani tuzishda shaxsning qaysi temperamepnt tipiga kirishini bilish qanday muhim o'rin tutishini izohlab bering.

16 – MAVZU	SHAXSNING YO'NALGANLIGINI ANIQLASH METODIKASI TAXLILI.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarda ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Bilish jarayonlarining kasbiy psixologiyadagi o'rni” mavzusini o'rganishda “KONSTRUKTOR” metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalar bilan tanishtiradi (1ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda “KONSTRUKTOR” metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarda ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari

	e'tiborni qaratadi.	baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Bilish jarayonlarining kasbiy psixologiyadagi o'rni” mavzusini o'rganishda “KONSTRUKTOR” METODI

«KONSTRUKTOR» metodi tinglovchilarning mavzuga oid egallagan bilimlarini mustahkamlash, ulardagi mantiqiy fikrlash qobiliyatini rivojlantirishga yo'naltirilgan bo'lib, tinglovchilardan turli xil mantiqiy amallarni (tahlil qilish va umumlashtirish, dalil va hodisalarni qiyoslash, ulardagi o'xshashlik va farqli tomonlarni aniqlash, asosiy va ikkinchi darajali belgilarni ajratish va hokazo) bajarishni talab etadi. Odatda, tinglovchilar noma'lum hodisalar, yangi materiallarga duch keladilar, yangi bilimlarni egallash va o'quv muammosini hal qilish yo'llarini izlab topishni talab etadigan muammoli vaziyat paydo bo'ladi. Ushbu metoddan mashg'ulotlarning asosiy va yakuniy qismlarida foydalanish mumkin.

2-ilova

Mavzu bo'yicha topshiriq: “Bilish jarayonlarining kasbiy psixologiyadagi o'rni” mavzusini o'rganishda **“KONSTRUKTOR”** metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad - atrof-muhitni, o'zimizni bilishimizga imkon beruvchi ongni o'rganish uchun uni alohida psixik jarayonlarga bo'lib o'rgish, yani - **sezgilar, idrok, xotira, diqqat, tafakkur, nutq va boshqalardir.**

PSIXIK JARAYONLAR

BILISH
JARAYONI
sezgilar

idrok

PSIXOLOGIK HOLATLAR

HISSİY-
IRODAVIY
emotsiyalar

e'tiqodlilik

SHAXSNING XUSUSIYATLARI

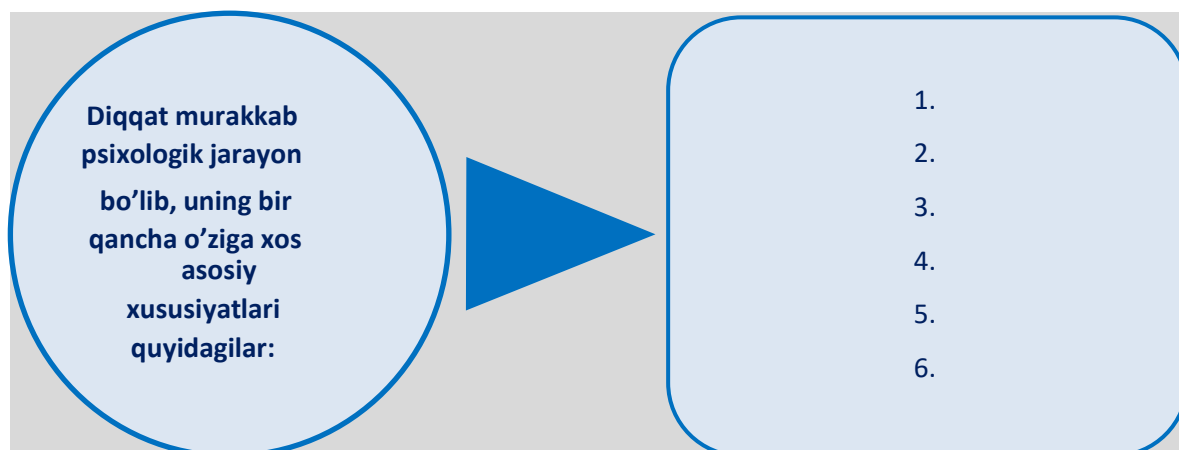
INDIVIDUALLIK
yo'nalishlar

temperament

Xotira
Tafakkur
Hayol
Nutq
Diqqat

bardamlik
tetiklik
apatiya
qiziquvchanlik
hayratlanish
ishonchlilik
ijodiy ruhlanish

xarakter
qobiliyatlar
iqtidor
aqliy salohiyat
xulq motivatsiyasi
ish uslubi
mas'uliyat



Sezgi xususiyatlariga quyidagilar kiradi:

☐

☐

☐

☐

☐

Xotiraning sakkiz qonunini quyidagi shaklda ko'rsatib o'tilgan:

Ilgarigi bilimlar qonuni

Anglanganlik qonuni

Qiziqish qonuni

Eslab qolishga tayyorlik qonuni

Assotsiatsiyalar qonuni

Birin-ketinlik qonuni

Kuchli taassurotlar
qonuni

Tormozlanish qonuni

3-ilova

Muhokama uchun savollar

1. Psixik jarayonlari haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Diqqat tushunchasiga ta'rif bering.
3. Diqqatning turlari qaysilar?
4. Diqqatning o'ziga xos asosiy xususiyatlari haqida gapirib bering.
5. Sezgi xususiyatlari va turlari qanday?
6. fazoviy lokalizatsiyasi nimani anglatadi?
7. Eksterioretseptiv, proprioretseptiv, interioretseptiv sezgining turlari qanday namoyon bo'ladi?
8. Xotira haqida tushuncha bering. Uning o'ziga xos xususiyatlari qanday?
9. Generatsiya effekti hodisasi haqida gapirib bering.
10. Xotiraning sakkizta qonunining psixologiyadagi o'rni nimalardan iborat?
11. Idrokning o'ziga xos xususiyatlariga ta'rif bering.
12. Figura va fonda idrok qilish hodisasi nimani anglatadi?

17– MAVZU	KASBIY FAOLIYATNI PSIXOLOGIK BAXOLASH TESTI TAXLILI	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O'quv mashg'ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o'tkazish rejasini aytadi. O'qitish guruhlarda ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e'lon qiladi. 1.2. O'qituvchi “Shaxsning kasbiy shakllanishida pedagog mahoratining o'rni” mavzusini o'rganishda «FSMU» metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo'yicha savol-javob olib borishda «FSMU» metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalarga mavzu bo'yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o'tilgan mavzu bo'yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.

2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O'qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e'lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma'ruza matnlari va boshqa qo'llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O'quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e'lon qiladi.	2.1. O'quv topshiriqlarini baholash ko'rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqdimot (45 min.)	3.1. Taqdimot va guruhlarda ishlash natijalarini o'zaro baholashni tashkil etadi. O'qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e'tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqdimot qiladilar. 3.2. Guruh a'zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg'ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag'batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o'quv faoliyatidagi ahamiyatini ta'kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Shaxsning kasbiy shakllanishida pedagog mahoratining o'rni” mavzusini o'rganishda

«FSMU» METODI

«FSMU» metodi munozarali masalalarni hal etishda, bahs munozaralar o'tkazishda samarali hisoblanadi. Bu metod tinglovchilarni o'z fikrini himoya qilishga, erkin fikrlash va o'z fikrini boshqalarga o'tkazishga, ochiq holda bahslashishga, shu bilan bir qatorda tinglovchilarni o'quv jarayonida egallagan bilimlarini tahlil etishga, qay darajada egallaganliklarini baholashga hamda tinglovchilarni bahslashish madaniyatiga o'rgatadi. Odatda, ushbu metod seminar mashg'ulotlari yakunida va o'quv rejasi asosida biron bo'lim yoki mavzu o'rganib bo'lingach qo'llaniladi.

2-ilova

Mavzu bo'yicha topshiriq: Kasbiy malaka va pedagogik mahorat xususiyatlari, pedagogning kasbiy va kommunikativ kompetentlik sifatleri haqida «FSMU» metodini qo'llab tushuncha bering.

«FSMU» metodini qo'llash qoidalar:

✚ o'qituvchi tinglovchilar bilan birga bahs mavzusini yoki muhokama etilishi kerak bo'lgan muammoni èki o'rganilgan bo'limni belgilab oladi; ✚ o'qituvchi o'quv mashg'ulotida avval har bir tinglovchi yakka tartibda ishlashi, keyin esa kichik guruhlarda ish olib borilishi haqida tinglovchilarga ma'lumot beradi; ✚ mashg'ulot davomida har bir tinglovchiga o'z fikrini erkin holda to'liq baèn etishi mumkin ekanligi eslatib o'tiladi; ✚ har bir tinglovchiga FSMU texnologiyasining to'rt bosqichi yozilgan qog'ozlar tarqatiladi:

F – fikringizni bayon eting;

S – fikringizning bayoniga sabab ko‘rsating;

M – ko‘rsatgan sababingizni isbotlab misol (dalil) keltiring; **U** – fikringizni umumlashtiring.

Insondagi bilimlarning hosil bo‘lishida undagi 5 ta sezgi a‘zolari vositasida qabul qilingan va ishlab chiqilgan axborotlar nisbati quyidagicha:

- ☐ ko‘rish a‘zosi orqali-80-85 %;
 - ☐ eshitish a‘zosi orqali-9-13 %; ✓
 - hid bilish a‘zosi orqali-2,5-3,5 %; ✓
 - teri sezgisi orqali-1,5-3 %;
 - ☐ ta‘m bilish a‘zosi orqali- 1-2 %; ✓
- jami – 100 % gacha.

Har bir tinglovchi yakka tartibda tarqatilgan qog‘ozni FSMUning to‘rt bosqichi bo‘yicha o‘z fikrlarini yozma bayon etgan holda to‘ldiradi.

F – fikr (nuqtai nazar)	S – sabab (fikrni qo‘llab-quvvatlash)
M – misol (dalil, fakt)	U – umumlashtirish (xulosa)

3-ilova Muhokama uchun savollar

13. Kasbiy malaka va pedagogik mahorat xususiyatlari haqida qanday tushunchaga egasiz?
14. O‘qitishning asosiy tashkiliy shakli ko‘rsatib bering.
15. Pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismlari qanday namoyon bo‘ladi?
16. Pedagogik refleksiya nimani anglatadi?
17. Psixik jarayonlar bilan bog‘liq individual xususiyatlar ta‘lim jarayonida nimalardan iborat?
18. kasbiy qobiliyatini “diagnostikalash”ning shaxs taraqqiyotidagi o‘rni qanday?
19. Pedagogning kasbiy va kommunikativ kompetentlik sifatleri nimalardan iborat?
20. Kasbiy kompetentlik nimani anglatadi?

21. Pedagog kasbiy kompetentligining jihatlari nimalardan iborat?
22. O‘z-o‘zini samarali baholash omillariga ta’rif bering.
23. Pedagogik qobiliyatlarning asosiy turlariga ta’rif bering.
24. Avtoritar, demokratik va liberal o‘qitish usullarini ta’riflab bering.

18 – MAVZU	PSIXOTRENING MASHG‘ULOTLARI BILAN ISHLASHNI O‘RGANISH.	
Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	O‘qituvchi	Talabalar
1-bosqich. Kirish (10 min.)	1.1. O‘quv mashg‘ulotining mavzusi maqsadi, rejalashtirilgan natijasi va uni o‘tkazish rejasini aytadi. O‘qitish guruhlarida ishlash texnologiyasi asosida olib borilishini e‘lon qiladi. 1.2. O‘qituvchi “Kasbiy psixologiyada ijtimoiy psixologik treninglar” mavzusini o‘rganishda “ESSE” metodidan foydalanishdagi asosiy maqsad va uning qonun-qoidalari bilan tanishtiradi (1-ilova). Mavzu bo‘yicha savol-javob olib borishda “ESSE” metodidan foydalanishning afzalliklari va kamchiliklari bilan tanishtiradi. Talabalar mavzu bo‘yicha topshiriq beriladi (2-ilova).	1.1. Tinglaydilar. 1.2. Savollarga javob beradilar, o‘tilgan mavzu bo‘yicha fikr almashadilar. 1.3. Yangi pedagogik texnologiya va interfaol metodlar bilan tanishadilar.
2-bosqich. Asosiy (20 min.)	2.1. Talabalar 3 guruhga ajratiladi. O‘qituvchi muhokama uchun savollar tarqatadi (3-ilova). Vazifa butun guruh tomonidan bajarilishini e‘lon qiladi. Vazifani bajarishda darslik, ma’ruza matnlari va boshqa qo‘llanmalardan foydalanish mumkinligini tushuntiradi. O‘quv natijalarini eslatadi. Guruhlarda ishlarni boshlashni e‘lon qiladi.	2.1. O‘quv topshiriqlarini baholash ko‘rsatkichlari va mezonlari bilan tanishadilar. 2.2. Vazifani bajaradilar
3-bosqich. Taqqimot (45 min.)	3.1. Taqqimot va guruhlarida ishlash natijalarini o‘zaro baholashni tashkil etadi. O‘qituvchi Javoblarni sharhlaydi, bilimlarni umumlashtiradi, vazifani bajarish jarayonidagi asosiy xulosalarga e‘tiborni qaratadi.	3.1. Guruhlar taqqimot qiladilar. 3.2. Guruh a‘zolari baholanadi.
4-bosqich. Yakuniy (5 min.)	4.1. Mashg‘ulotga yakun yasaydi, faol ishtirokchilarni rag‘batlantiradi. Kelajakda amaliyot va o‘quv faoliyatidagi ahamiyatini ta’kidlaydi. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifa beradi.	4.1. Tinglaydilar, aniqlashtiradilar. 4.2. Mustaqil ish uchun vazifani yozib oladilar.

1-ilova

“Kasbiy psixologiyada ijtimoiy psixologik treninglar” mavzusini o‘rganishda

«ESSE» METODI

«ESSE» metodi tinglovchilarning mavzuga oid egallagan bilimlarini, o'z mustaqil fikrlarini ifodalay olish ko'nikmalarini shakllantirish, rivojlantirish hamda o'qituvchiga o'zi tomonidan tinglovchilarga o'quv materialini etkazishda qaysi jihatlarga ko'proq e'tibor berishi xususida fikrlash imkonini beradi.

2-ilova

Mavzu bo'yicha topshiriq: “Kasbiy psixologiyada ijtimoiy psixologik treninglar” mavzusini o'rganishda treningning asosiy qonunlarini ko'rib chiqamiz:

- «00»qonuni;
- mikrofon qonuni;
- faollik qonuni;
- faqat o'z fikrini bayon etish qonuni;
- guruhning barcha qatnashchilariga hayrixoh munosabatda, xushmuomala bo'lish qonuni;
- o'z ismini aytish qonuni;
- muloyimlik qonuni;
- shu erda va hozir qonuni;
- konfidensiallik qonuni;
- faqat o'zi ishtirok etishini taklif etish qonuni;
- seminarning boshidan oxirigacha qatnashish;
- ixtiyoriylik qonuni;
- vaqtni tejash-sarishtalik qonuni; ➤ shaxsni baholamaslik qonuni.

Ushbu metoddan ham mashg'ulot yakunida yoki mashg'ulotning bir qismi ko'rib chiqilgandan so'ng foydalanish mumkin.

R.Meyli testi yordamida “Ko'rish va eshitish xotirasini o'rganish testi”.

R.Meyli testi 1961 yilda ishlab chiqarilgan bo'lib, bolalar va kattalarning ko'rish va eshitish xotirasini o'rganishda qo'llaniladi.

Tadqiqot ikki bosqichdan iborat. Birinchi bosqichda rasmda tasvirlangan predmetlarni xotirada olib qolish jarayoni o'rganiladi. Ikkinchi bosqichda tadqiqotchi o'qib bergan so'zlarni, predmetlarini eshitib esda olib qolish qobiliyati o'rganaladi. Bu tadqiqotlar bir kunda o'tkazilmaydi.

Tadqiqot bosqichlari:

Rasmlarning 1 seriyasi	Rasmlarning 2-seriyasi	So'zlarning 1 qatori	So'zlarning 2 qatori
no'xat	chig'anoq	karton	jadval

Eshak	Krovat	vagon	xafta
Kalit	Truba	dexqon	so'm
Arava	Nok	pianino	karg'a
qung'iroqcha	Supurgi	botinka	dom na pech

Hammasi bo'lib 6 ta so'zlar to'plami mavjud.

Tajriba o'tkazish uchun turli predmetlar tasvirlangan 60 ta rasm ikki seriyada va 60 ta so'zlar tuplami – 2 qatorda kerak bo'ladi.

Ko'rish xotirasi o'rganilayotganda quyidagi qo'llanma beriladi: "Hozir men sizga turli predmetlar tasvirlangan rasmlarni ko'rsataman, siz ularning nomini istalgan tartibda aytasizlar"... Rasmlarning xar biri 2 soniya ko'rsatiladi, 10 soniya tanaffusdan keyin sinaluvchi predmetlarni ham, rasmda yo'q bo'lgan, qo'shib qo'yilgan predmetlarning nomini yozib boradi. Rasmlarning 2-seriyasi boshqa kuni, so'zlar qatori bo'yicha tajribalar ham boshqa kunlar o'tkaziladi. Sinaluvchiga quyidagi qo'llanma beriladi: "Men hozir sizga so'zlar qatorini o'qib beraman, siz bo'lsa eshitib bo'lganingizdan so'ng, ularni istalgan tartibda menga aytib berasiz"...

Tadqiqotchi tadqiqot qatoriga sinaluvchi aytgan barcha so'zlarni takrorlanganlarini ham, yo'q so'zlarini qo'shib qo'yganlarni ham yozib boradi.

3-ilova

Muhokama uchun savollar

1. Ijtimoiy psixologik treninglar haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Trening tushunchasiga ta'rif bering.
3. Treningning asosiy maqsadi nimalardan iborat?
4. Psixologik treninglarni tashkil etish qanday bosqichlardan tashkil topadi?
5. Ijtimoiy psixologik treninglar qanday vazifalarni bajaradi?
6. Psixologik treninglar qanday tamoyillarga asoslanadi?
7. Psixogimnastika tushunchasi haqida gapirib bering.
8. Trening qonunlarining muhim tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
9. Konfidensiallik qonuni haqida gapirib bering.
10. Trening qonunlari bo'yicha guruh ishlarini faollashtirish usullari qaysilar?
11. Ijtimoiy psixologik treninglarni tashkil etishdagi muhim jihatlarni sanab o'ting.
12. Ijtimoiy-psixologik treningning metodik talablariga nimalar kiradi?

II. Informasion-metodik ta'minot
O'quv – uslubiy adabiyotlar va elektron ta'lim resurslari ro'yxati.
Asosiy darsliklar va o'quv qo'llanmalar

1. Qodirov B.R., Qodirov I.B. “Kasbiy tashxis metodikalari to'plami” Toshkent, 2003 yil
2. G'oziyev Ye.G'., Mamedov K.K. “Kasb psixologiyasi” Toshkent 2003 yil
3. Kondakov I.M. “Diagnostika professionalных ustanovok podrostkov” 1997 g.
4. A.F. Kudryashova «Luchshiye psixologicheskiye testy dlya profotbora i proforiyentatora» Moskva, 1992 g.
5. Ye.A.Klimov «Kak vybrat professiyu», Moskva 1990 g.l

Qo'shimcha adabiyotlar

1. Sunnatova R.I., Parpiyev U. «Kasbga yo'naltirish maslahatlari: metodlar, muammolar, imkoniyatlar», Toshkent 2001 yil.
2. Kodirov K.B. “Kasb tanlashga tayyorgarlikning psixologik jihatlari va kasbiy tashxis”, Toshkent 2001 yil
3. Rashidov F.X., Xodjaboyev A.R., R.K.Jo'rayev, X.F.Masudov va boshkalar “O'rta maxsus, kasb-hunar talimdagi tayyorlov yo'nalishlari, kasblar va ixtisosliklar tasniflagichi” Toshkent 2000 yil
4. Sog'inov N., Ubaydullayev F. “O'kuvchilar bilan olib boriladigan kasb tanlash, kasbga yo'llash ishlarini tashkil kilishda psixodiagnostika metodlaridan foydalanish” Toshkent, 1996 yil.

Yelektron ta'lim resurslari

1. [www. tdpu. uz](http://www.tdpu.uz)
2. [www. pedagog. uz](http://www.pedagog.uz)
3. [www. Ziyonet. uz](http://www.Ziyonet.uz)
4. [www. yedu. uz](http://www.yedu.uz)
5. [tdpu-INTRANET. Ped](#)

III. MUSTAQIL TA'LIM UCHUN MATERIALLAR

“KASBIY PSIXOLOGIYA” FANIDAN MUSTAQIL TA'LIMNI BAJARISH BO'YICHA USLUBIY KO'RSATMA

Mustaqil ta'lim yozish uchun talaba avvalo, fanni nazariy jihatdan puxta o'zlashtirishi kerak. Tanlab olingan mavzuni “matn” yoki “referat” tarzida yoritishi uchun talaba mavzu doirasida 3-4 reja qo'yiladi va xulosa beriladi. Mavzu doirasida qo'shimch adabiyotlardan ma'lumotlar, dalillar, statistik ma'lumotlar to'planadi. Tahlil qilinayotgan masala bo'yicha mavjud fikrlar, qarashlar bayon qilinadi. Talaba ularga o'z nuqtai nazarini bildiradi. Mustaqil ta'lim hajmi qo'l yozma shaklda 15-20 bet atrofida, shakilda berishi lozim (slaydlardan tashqari). Talaba mavzu doirasida tarqatma materiallar, psixologik vaziyatlar to'plashi lozim.

Mustaqil ta'limni yozishda dastlab mavzuga, xususan, uning rejalariga oid ma'lumotlar yig'iladi va tartiblashtiriladi, so'ngra, ketma-ketlikda yoziladi. Mustaqil ta'limning asosiy qismida barcha muhim fikrlar aks ettirilishi zarur. Rejaga binoan, mustaqil ta'limning asosiy qismi yig'ilgan materialni taqsimlashga ko'ra mos ravishda savollar va savolchalarga (qismlarga) ajratilishi talab etiladi. Materialni ifoda etish tavsifiy harakterga ega bo'lmazligi kerak. Mos ravishda xulosalari bo'lgan tahlili bo'lmog'i lozim. Shuningdek, matnda iqtibos (sitata) keltirilsa yoki mualliflar ilmiytadqiqot ishlaridagi xulosalar, qaydlar, mulohaza va fikrlardan foydalanilgan holatda muqarrar ravishda havolalar bo'lishi lozim.

Mustaqil ta'lim ravon tilda aniq yozilgan bo'lishi va jalb etadigan ko'rinishga ega bo'lmog'i lozim. So'zlar qisqartirilishiga, faqat umumiy qabul qilinganlardan tashqari, shuningdek, xatoliklarga, tushunarsizliklarga, stilistik tafovutlarga yo'l qo'yilmaydi.

Mustaqil ta'lim ilmiy rahbarga taqdim etilishi holatida barcha taraflama maksimal darajada me'yoriga etkazilgan bo'lmog'i lozim.

Ilmiy rahbarga taqdim etiladigan mustaqil ta'lim kompyuterda 14-shrift, 1,5 interval oralig'ida A4 shaklidagi qog'ozning bir tomonida chapdan - 3 sm, o'ngdan - 1,5 sm, yuqori va pastidan - 2 sm. dan kam bo'lmagan hoshiya qoldirilgan holda terilishi talab etiladi.

Matn sahifalari tartib raqamlariga ega bo'lishi lozim. Tartib raqamlari bir varaqdan ikkinchi varaqqa o'tadigan va 3- betdan boshlanishi (birinchi va ikkinchi varaq

– bu titul varag'i va ish rejasi bo'lib, sahifalanmaydi) lozim bo'ladi. Varaq tartib raqami yuqori yoki pastiga o'rtadan yoki o'ng tomoniga qo'yiladi.

Quyida mustaqil ta'limni baholash mezonlari haqida ma'lumotlar berildi. Mustaqil ta'lim ilmiy rahbar tomonidan baholanadi. Bunda, quyidagi shartli ravishdagi ko'rsatkich va baholash mezonlari qo'llanilishi mumkin

1. Mustaqil ta'limlashtirilgan matn yangiligi. Maksimal baho – muammo va mavzu dolzarbligi;

- muammo qo'yilishi yangiligi va mustaqilligi, muammoning tahlili uchun tanlangan yangi jihatlar shakllantirilishi;
- muallif mavkei mavjudligi, mulohaza yuritishdagi mustaqilligi

2. Muammo mohiyati ochib berilish darajasi.

- mustaqil ta'lim rejasining mavzuga mosligi;
- mavzu mazmunining mustaqil ta'lim mavzusi va rejasiga mos kelishi;
- muammo asosiy tushunchalarining to'liqligi va ochib berilish doirasi;
- materiallar bilan ishlash uslubi va usullarining asoslanganligi;
- adabiyot bilan ishlash mahorati va materialarning tartiblashtirilishi;
- qarab chiqilayotgan masala bo'yicha har xil qarashlarni umumlashtirish, solishtirish bo'yicha ko'nikma, asosiy mulohaza va xulosalarni dalillash

3. Manbalarni tanlashga asoslanganligi.

- ✚ muammo bo'yicha foydalanilgan adabiy manbalar, ulardan to'liq foydalanish darajasi;

✚ muammo bo'yicha eng yangi manbani jalb etish (jurnalda chop etilgan, ilmiy ishlar to'plamlari va boshqalar)

4. Rasmiylashtirish qoidalariga amal qilish.

foydalanilgan adabiyotlarga to'g'ri havola (snoska) qo'yish;

- ifoda to'g'riligi va madaniyati;
- muammo atamaları va tushunchalaridan samarali foydalanish;
- mustaqil ta'lim hajmiga qat'iy rioya qilish;

5. Rasmiylashtirish madaniyati.

- xat boshini ajratish, ravonlik, savodlilik;
- orfografik va sintaktik xatoliklar bo'lmasligi, stilistik tafovutlar yo'qligi;
- xatoliklar, qisqartirilgan so'zlar, umumiy qabul qilinganidan tashqari bo'lmasligi va boshqalar

Mustaqi ishni baholash mezonlari Talaba "Kasbiy psixologiya" fanidan 2 ta mustaqil ta'limi uchun matn, va taqdimot umumiy 5 ball shakilda baholanadi. Tayo'rlagan mukkamal matn uchun 5 ball va taqdimot uchun 5 ball. Talaba, jami butun semestr davomida makzimum 10 ballni to'playdi.

Mustaqil ta'lim ilmiy rahbar tomonidan baholanadi. Bunda, quyidagi shartli ravishdagi ko'rsatkich va baholash mezonlari qo'llanilishi mumkin:

1. **1 ON** - Elektron shaklda 15-20 betlik matn qo'shimch manbadan foydalangan holda (talab bo'eicha) – 5 b
2. **2 ON** - Taqdimot 15-20 betlik (chizma, rasm, jadval shaklida) – 5 b

Mustaqil ishning baholash mezonlari	Mustaqil ish ballari
Mustaqil ta'lim mavzusi bo'yicha har tomonlama chuqur va mukammal bilimga ega, (mavzuni to'liq qamrab olinganligi va qo'shimcha manbalardan keng fodalanganligi talabning mustaqil xulosalarini hisobga olgan holda)	4-5 b
Mustaqil ta'lim mavzusi doirasida nazorat savollariga javoblar uchun (mavzuni to'liq qamrab olinganligi va talabning mustaqil xulosalarini hisobga olgan holda)	2-3 b
Mavzu bo'yicha qisman tushunchaga ega. Mavzuning mohiyati va xususiyatlari to'la anglab etmasa, mavzu bo'yicha aniq tasavvurga ega emas .	0-2 b
Jami (maksimal)	5 b

“KASBIY PSIXOLOGIYA” O‘QUV FANI MAZMUNINI O‘RGANISHGA OID MUSTAQIL TA’LIM MAVZULARI

1. Kasbiy psixologiyaning nazariy asoslari
2. Hozirgi zamon psixologiyasining asosiy yo'nalishlari
3. Kasbiy psixologining soha va yo'nalishlari
4. Kasbiy adaptatsiya va shaxsning shakillanishi
5. shaxs va uning individual xususiyatlari
6. Psixologiya faning ilmiy nazariy uslublari
7. Psixologi haqida ta'limotlar
8. Psixologiyaning taraqqiyot bosqichlari
9. Psixologiyada ijtimoiy faoliyat
10. Kasbiy adaptatsiya va shaxsning shakillanishi
11. Kasbiy psixologiyada ijtimoiy adaptatsiya
12. SHaxsning individual psixologik xususiyatlari
13. Kasbiy qobiliyatningshakillantirish yo'llari
14. Psixologi haqida ta'limotlar
15. Psixologiyaning taraqqiyot bosqichlari
16. Ijtimoiy psixologik manbalar

17. Kasbiy diagnostika va uning o'ziga xosligi
18. psixologiyasining asosiy yo'nalishlari
19. Psixologiyaning fanlar tizimida tutgan o'rni
20. Kasbiy ijtimoiy motivlar
21. Professional kasbga psixologik jihatdan tayyorgarlik
22. Ijtimoiy psixologik manbalar
23. Mehnat faoliyatini tashkil etishning o'ziga xos jihatlari.
24. SHaxsni kasbga yo'naltirish yo'llari
25. Ijtimoiy psixologik manbalar
26. Faoliyat strukturalari
27. Shaxsni kasbga yo'naltirishda professional motivatsiyaning o'rni
28. shaxsning ijtimoiy xulqi
29. Kasbiy adaptatsiya va shaxsning o'zini o'zi anglashida psixologiyaning roli.
30. Tafakkur va kasbiy fikrlash shartlari.
31. Mustaqil fikrlashning ahamiyati va namoyon bo'lishi.
32. kasbiy saralash va profesional tanlovdagi roli.
33. Kasbiy psixologiyada ijtimoiy faoliyatni tashkil etish.
34. SHaxsning faolligi, faoliyat turlari,
35. kasb malakasiga erishishning psixologik mexanizmlari
36. Ijtimoiy adaptatsiyaning kasb tanlash va kasbiy mahorat bilan bog'liqligi.
37. SHaxsning individual psixologik xususiyatlari:
38. kasb tanlashda xarakter, temperament va kasbiy qobiliyatlarning ahamiyati.
39. Kasbiy qobiliyatning asosiy turlari.
40. SHaxsning ijtimoiy borliqni bilishi va kasbiy mahorat muammosi
41. 41. Kasbiy psixologiyada ijtimoiy faoliyatni tashkil etish
42. Kasbiy diagnostika va uning metodlari.
43. SHaxsni kasbga yo'naltirish omillari va vositalari.
44. SHaxsni kasbga yo'naltirish omillari va vositalari.
45. Kasbiy motivatsiya va motivlar klassifikatsiyasi
46. Kasbiy motivatsiyada shaxsning o'ziga xos xususiyatlari
47. Kasbiy psixologiyada odamlar mehnat faoliyatini tashkil etish
48. SHaxs faoliyatida motiv va ustanovkalar
49. SHaxsni kasbga yo'naltirishning ijtimoiy psixologik mexanizmlari
50. SHaxsda kasbiy motivlar shakllanishining ijtimoiy psixologik mexanizmlari
51. SHaxs faoliyatida ijtimoiy ustanovkalarining roli
52. SHaxsda kasbiy layoqatni shakllanishiga ta'sir etuvchi faktorlar
53. Motivlar to'g'risidagi nazariy kontseptsiyalar

54. SHaxsni kasbga yo'naltirishda - individual psixologik xususiyatlar
55. SHaxsni kasbga yo'naltirishda irodaviy xususiyatl Kasbiy motivlar psixologik tadqiqotlarning asosiy kategoriyasi sifatida ar
56. Faoliyat motivatsiyalarining sotsial-psixologik asoslari
57. Faoliyat motivatsiyalarining sotsial-psixologik manbalari
58. Kasbiy motivlar ijtimoiy psixologik fenomen sifatida
59. Muloqotning kommunikativ va perseptiv tomonlari
60. Ijtimoiy xulq motivlari va shaxs motivastiyasi
61. SHaxsda "men" obrazi. SHaxsning rivojlanish jarayoni
62. Psixologiyaning tarixiy rivojlanishi va bosqichlari
63. Psixologik qonuniyatlar, ularni aniqlash metodlari
64. Faoliyat. Faoliyatning motivlari va maqsadlari
65. Shaxsning bilish jarayonlari
66. Kuchli rahbarning kuchli sifatleri
67. Qobiliyat. Qobiliyatni rivojlantirish omillari
68. Kompetentsiya va kompetentlik
69. Motiv va motivatsiya muammosining jahon psixologiyasida tadqiq etilganligi
70. SHaxsda jismoniy va aqliy harakatlar
71. Hozirgi zamon psixologiyasi
72. Temperament, qobiliyat va xarakterning uyg'unligi
73. Psixologiya fanining umumiy asoslari
74. Psixologiya fani va milliy psixologiyani o'rganish ahamiyati
75. SHaxsda iqtisodiy tafakkurni rivojlantirish yo'llari
76. Muloqot shaxs ehtiyoji sifatida psixologiyasi
77. Xorijiy psixologiya
78. Xayol va xotira
79. Muomala psixologiyasi
80. Boshqaruv psixologiyasi
81. Psixika va ongning rivojlanishi
82. Mehnat psixologiyasi
83. Jamoa psixologiyasi
84. SHaxsning individual xususiyatlari
85. Psixologiya fanining maqsadi, vazifalari, tarmoqlari va tadqiqot metodlari
86. Ijtimoiy psixologiya
87. SHaxsning emotsional-irodaviy sifatleri
88. Pedagogik muloqot bilan psixologik muloqotning farqli jihatlari
89. Psihologiyda shaxsning intellektual rivojlanishi
90. Kasbiy motivlar shakllanishining psixologik fenomenlari

IV. GLOSSARIY

1	Aqliy ish qobiliyati	aqliy mehnatning biror turini bajarish uchun zarur bo'lgan jismoniy va psixik funksional imkoniyatlar yig'indisi.
	Mental ability	mental labor required to perform any type of collection of physical and mental functional capacity.
	Umstvennaya rabotosposobnost	sovokupnost fizicheskix i psixicheskix funktsionalnyx vozmozhnostey, neobxodimyy dlya vypolneniya odnogo iz vidov umstvennogo truda.
2	Aqliy charchash	nerv tizimining potentsial energiyasining haddan tashqari ko'p sarflanishi natijasida aqliy ish qobiliyatini pasayishi.
	Mental fatigue	potential energy of the nervous system as a result of excessive consumption of decline in mental ability.
	Umstvennaya ustalost	snijeniye umstvennoy rabotosposobnosti v rezultate chrezmernoy zatraty potentsialnoy energii nervnoy sistemy.
3	Amaliy faoliyat	insoniyatning ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida tabiatni va ijtimoiy munosabatlarni o'zgartirishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyati.
	Practical activity	the social process of production of the human nature and the purpose of changing the public relations activities.
	Prakticheskaya deyatel'nost	selenapravlen'naya deyatel'nost chelovechestva, napravlen'naya na osvoeniye prirody i sotsialnykh otnosheniy v prosesse sotsialnogo proizvodstva.
4	Bilish ehtiyojlari	bilimlarni yoki fan asoslarini o'zlashtirishga nisbatan qondirilmagan muhtojlikni sezishdan iborat faoliyat motivi.
	Knowledge necessity	knowledge needs to know or feel the necessity to learn the basics of science unsatisfied motive.
	Potrebnost znaniya	motiv deyatel'nosti, sostoyashchisya iz chuvstva neudovletvorennosti nujdy po otnosheniyu k osvoeniyu znaniy ili osnov nauki:
5	Bilishga qiziqish	shaxsning voqelikdagi narsa va hjodisalarni, ularning sifat hamda xususiyatlarini, o'zaro munosabatlari mohiyatini, shuningdek, turli qonuniyatlarni bilib olishga nisbatan doimiy barqaror yo'nalishidan iborat individual xususiyati.

	To be interested in learning	a person of interested to know the real thing and occurs, their quality and features, the nature of bilateral relations, as well as to learn the various laws is relatively constant and stable areas of the individual property.
	Zainteresovannost k znaniyu	individualnaya sposobnost lichnosti, sostoyayasya iz postoyannoyu stabilnogo napravleniya po otnosheniyu k osvoyeniyu predmetov i sobytiy deystvitelnosti, ix kachestva i svoystv, sodержaniya ix vzaimootnosheniy, takje razlichnyx zakonomernostey

1	Diqqatsizlik	diqqatni muayyan ob'ektga yo'naltira va to'play olmaslik.
	Inattentiveness	can not to focus on aspecific object orientation and the point.
	Nevnimatelnost	nesposobnost skonsentrirovat i napravlyat vnimaniye na opredelennoy obyekt.
2	Zehni o'tkirlik	yangi yoki murakkab nazariy hamda amaliy masalalarni hal qilishning to'g'ri yo'llarini tez topa olishdan iborat aql sifati.
	Sharp reasonability	trained new or complex theoretical and practical problems to find the right ways to solve the quality of the intelligence.
	Soobrazitelnost	kachestva uma, sostoyayasya iz bystrogo naxojdeniya putey resheniya novyx ili slojnyx teoreticheskix i prakticheskix zadach.
3	Ijtimoiy malakalar	ijtimoiy hayotda faol ishtirok etish va jamoa orasida o'zini tuta bilish malakalari.
	Social skills	active participation in social life and self-control skills in the community.
	Sosialnyye navyki	navyki aktivnogo uchastiya v sosialnoy jizni i pravilnogo povedeniya v obshchestve.
4	Individual tajriba	har bir shaxsning o'z hayoti davomida orttirgan tajribasi.
	Personal experience	the experience acquired during the life of each person

	Individualnaya psixologiya	spesialnaya otrasl, izuchayushaya rol psixologicheskix faktorov psixologii truda v promyshlennosti i
		zanimayushayasya voprosami povysheniya proizvoditelnosti truda, osnovyvayas zakonomernostyam psixologii.
5	Psixologiya	Psixologiya (psixo... va ...logiya) — inson faoliyati va hayvonlar xatti-harakati jarayonida voqelikning psixik aks etishi, ruhiy jarayonlar, holatlar, hodisalar, hislatlar to'g'risidagi fan.
	Psychology	Psychology is the science of behavior and mind, embracing all aspects of conscious and unconscious experience as well as thought.
	Psixologiya	Psixologiya (ot dr.-grech. ψυχή — «dusha»; λόγος — «ucheniye») — nauka, izuchayushaya zakonomernosti vozniknoveniya, razvitiya i funktsionirovaniya psixiki i psixicheskoy deyatelnosti cheloveka i grupp lyudey.

V. ILOVALAR

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2018 йил "14" 06 даги 53/-сонли буйруғининг 10-қисми билан фан дастури рўйхати тасдиқланган.

Фан дастури Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими йўналишлари бўйича Ўқув-усlubий бирлашмалар фаолиятини Мувофиқлаштирувчи Кенгашининг 2018 йил "26" 05 даги 2 -сонли бажномаси билан маъқулланган.

Фан дастури Тошкент давлат иктисодиёт университетида ишлаб чиқилди.

Тузувчилар:

Р.М.Абдуллаева –ТДИУ “Касб таълими (иктисодиёт)” кафедраси
доценти, психология фанлари номзода

Такризчилар:

Н.Н.Шомуртова –ТДИУ “Касб таълими (иктисодиёт)” кафедраси
доценти, психология фанлари номзода

З.К. Исмонлова –ТИҚХММИ, “Педагогика, психология ва ўқитиш
методикаси” кафедрасининг доценти, педагогика
фанлари номзода (муродом ОТЗ)

У. Худойбердиев –ТДИУ академик лицейи директор муовини
(кадрлар бўжартириш)

Фан дастури Тошкент давлат иктисодиёт университети Кенгашида кўриб
чиқилган ва тасвир қилинган (2018 йил "30" 04 даги "19" -
сонли бажнома).

Фан бўйича талабаларнинг билим, кўникма ва малакасига қўйиладиган талаблар:

-Касб психологияси фани орқали талабалар фаннинг ва илгор ишлаб чиқариш жараёнининг ютуқларини ўрганиши, унинг натижалари орқали, шахс психологияси, шахснинг касбий шаклланиши, касбий тасаввурлари, касбий мутаносиблиги, касбий йўналганлиги, касбий мотивлари масалаларида учрайдиган айрим муаммоларни назарий жиҳатдан ҳал этиши, касблар дунёси билан танинишига онд назарий ва амалий билим ва кўникмаларга эга бўлиши, эгалаган назарий билимларини амалда қўллаш олиш малакаларига эга бўлиши, ўсиришларининг касбий фаоллигига мутаносиблигини тўғри таъминлаш каби кўникма ва малакаларни шакллантириши.

III. Асосий назарий қисм (маъруза машғулотлари) АСОСИЙ ҚИСМ

1-модул. Касбий психологиянинг предмети ва долзарб вазифалари

Касбий психологиянинг Ўзбекистонда фуқаролик жамиятини қуриш жараёнаридаги роли ва аҳамияти. Аллоҳмалар касбий етуқлик ва устоз – шоғирлик маъсулиятлари ҳақида. Касбий психология фаннинг предмети ва вазифалари. Касбий психологиянинг бошқа психология тармоқлари билан алоқаси. Касбий ривожланишига онд назарияларнинг қисқача таърифи, Касбий психологиянинг асосий методлари.

2- модул. Касбий психологияда шахс ва жамият муаммоси. Шахсни касбга йўналтириш омиллари ва воситалари

Психологияда шахс ва жамият ўзаро муносабатлари муаммоси. Шахснинг маънавий, маъқуравий, сиёсий, иқтисодий, профессионал қиёфасини шакллантириш шартлари. Шахснинг иқтимойлашуви: иқтимойлашув институтлари, манбалари ва механизмлари . Шахс – иқтимой таъсирлар доирасида. Иқтимой нормалар, санкивлар ва иқтимой назорат масаласи. Шахсни касбга йўналтиришда иқтимойлашув институтларининг роли. “Мен” образи ва қонсепциясининг шаклланиши, шахснинг ўзини-ўзи баҳолаш механизмлари.

3- модул. Шахсни касбга йўналтиришда профессионал мотивациясининг ўрни

Психологияда касбий – ҳақида профессионал йўналганлик муаммоси. Шахснинг касбга нисбатан мотивацияси. Мотивларнинг англаганлик даражаси, касбга нисбатан установка, установкаларининг тури ва тузилиши. Мотивациянинг шахс эҳтиёллари билан боғлиқлиги: моддий ва маънавий эҳтиёллар.

Муваффақиятга интилиш ҳамда мағлубиятдан қочиш мотивлари, таваккалчилик психологияси, Психологияда аффиляция мотиви ва унинг касбий психологияга алоқаси. Шахснинг фаоллиги, фаоллёт турлари.

4-модул. Касб жисининг ижтимоий ҳудуди

Профессионал ва касбий маҳоратта эришилсининг объектив ҳамда субъектив омиллари. Касбга инебатан психологик ҳамда ижтимоий психологик жihatдан тайёрлик муаммоси. Мотивацияни ўзгартириш йўллари – реориентация. Касбий адаптация ва шахснинг ўзини ўзи билиши, ангаши муаммоси. Ижтимоий адаптациянинг психологик маҳияти, аккомодация ва ассимиляция. Касбий адаптация, касбий сараланиш, профессионал танлов тушунчаларининг ўзаро боғлиқлиги.

5-модул. Касб танлашда шахс индивидуал психологик ҳамда когнитив хусусиятларининг намоён бўлиши

Шахс ва унинг индивидуал психологик хусусиятлари туғилмасига кирувчи сифатлар: темперамент, характер ва қобилиятлар. Шахснинг генетикаси ва унда касб танлашда мойиндик ҳамда лаёқатнинг мавжудлиги. Шахснинг ижтимоий билиши ва касбий маҳорат муаммоси: билиш жараёнларини ўқув жараёнлари билан боғлаш. Касбий фикрлаш шартлари. Мустакил фикрлашнинг аҳамияти ва намоён бўлиши.

6-модул. Професснограмма, психограмма, карьераграмма

Професснограмма, психограмма, карьераграмманинг касбий сараланиш ва профессионал танловдаги роли. Професснография ва конкрет касб формуласини ишлаб чиқиш тамойиллари. Касб танлашда йўлланшда амалий психологнинг роли ва вазифалари. Касбий психологияда ижтимоий фаоллиятни таъкид этиш.

7-модул. Шахснинг касб маҳоратидаги юксалиши

Мансабда ўсиш – меҳнат тажрибаси ортishi билан шахснинг касбга оид ҳудди ва установкаларининг мукаммалланиб бoриши жaнaлиги. Карьера йўналишларининг фарқланиши. Карьерда ўсишга имконият яратиши мумкин бўлган шахс хислатлари

8-модул. Мехнат жамоаси психологияси ва ундаги шахслараро мулоқот

Шахслараро мулоқот ва унга ўргатиш масаласи, Мехнат жамоаси психологияси, Гуруҳларнинг турлари, Шахснинг гуруҳдаги социометрик мақоми ва уни ўлчиш йўллари, Гуруҳ шароитида касбга йўналтириш ва ўқитишнинг педагогик ҳамда психологик технологиялари, Ижтимоий психологияда фаол ўқитиш методлари ва уни касбий тайёргарлик жараёнида қўллаш имкониятлари.

9-модул. Касб доирасида шахснинг лавозимга лойиқлик мезонларини ўрганилиши

Компетенция ва компетентлик тушунчалари, Шахсда раҳбарлик сифатларини шакллантириш, Бошқарувчилик соҳаси кўникмаларининг ҳосил қилиниши раҳбарларнинг турли ёндашувлари.

10-модул. Касбий муваффақиятга эришишда вақтдан унумли фойдаланиш муаммолари ва имкониятлари

Фаолият жараёнида шахсни касбга тўғри йўлдлашда вақтни рационал бошқариш, Шахс тараққиётида бўш вақтни тўғри ташкил этиш ва ундан фойдаланишнинг ижтимоий муаммолари.

IV. Амалий машғулотлар бўйича кўрсатма ва тавсиялар

Амалий машғулотлар учун қуйидаги макбулар тавсия этилади:

1. Касб психологияси фанининг предмети,
2. Шарқ мутафаккирларининг касбий таълим ва тарбияга оид фалсафий психологик қарашлари,
3. Касб психологиясининг илмий тадқиқот методлари,
4. Касбга оид олиб бориладиган қансултация ишлари,
5. Професснография тўғрисида тушунича,
6. Чет тилларда касб-хунарга йўналтириш,
7. Касбий саралаш,
8. Касб танлашга йўлланнинг психологик моҳияти,
9. Касбий моҳлашуш ва ижтимоий психологик моҳлашуш
10. Касбларнинг психологик таснифи ва унинг моҳияти,
11. Қишлоқ хўжалиги касбларига йўналтиришнинг ўзига хос хусусиятлари,
12. Касбий фаолиятнинг психо-диагностикаси,
13. Талабоннинг касбий шаклланишида шахсий кадриятларнинг ўрни,
14. Касбий фаолият ва мулоқот,
15. Касб танлашга йўлланнинг умумий масалалари.

- 16.Ташхис Марказларининг фаолияти ҳақида.
- 17.Реориентация психологик муаммо сифатида.
- 18.Мутахассисларга қўйиладиган касбий ва шахсий талаблар
- 19.Психологик тестлар, Сошиометрия методи.
- 20.Книжкишлар ҳаритаси методикаси таҳлили.
- 21.Шахснинг йўналганлигини аниқлаш методикаси таҳлили.
- 22.Касбий фаолиятни психологик баҳолаш тести таҳлили.
- 23.Психотренинг машғулотлари билан ишлашнинг ўрганиши.

Амалий машғулотлар мультимедиа қурулмалари билан жиҳозланган аудиторияда бир академ. гуруҳга бир ўқитувчи томонидан ўтказилиши лозим. Машғулотлар фаол ва интерфаол усуллар ёрдамида ўтирилиши, мос равишда муносиб педагогик ва ахборот технологиялар қўлланилиши мақсадга мувофиқ.

V. Мустақил таълим ва мустақил ишлар

Мустақил таълим учун тавсия этиладиган мавзулар:

1. Меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи шахсларга қўйиладиган касбий ва шахсий талаблар.
2. “Халқ билан мулоқот ва инсон манфаатлари йили” да ёшларнинг касбга йўлаши тадбирлари.
3. Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари.
4. Профессиография ҳақида тушунича.
5. Касбий мувофиқликнинг психофизиологик асослари.
6. Ташхис марказлари фаолиятига таъриф.
7. Касб танлашга йўлашнинг психологик моҳияти.
8. Касб танлашда ота-оналарнинг тутган ўрни.
9. Касбларнинг психологик таснифи.
10. Профессиограмма ҳақида тушунича.
11. Касбий психология фанининг предмети.
12. Касб танлашга йўлашнинг психологик таснифи.
13. Реориентация ҳақида тушунича.
14. Касб танлашда ўқитувчиларнинг роли.
15. Миллий кадрларни тайёрлаш сифатида бўлган ҳозирги замон талаблари.
16. Касбий модел ва шахснинг индивидуал психологик хусусиятлари.
17. Касбий психологик ташхис методлари.
18. Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятлари.
19. Меҳнат психологияси ҳақида.
20. Касбий масlahатнинг психологик асослари.
21. Касб психологиясининг илмий тадқиқот методлари.
22. Касбий психология фанининг методологик асослари.
23. Реориентация ҳолатини мисоллар билан изохлаш.
24. Рубинштейн назариси бўйича шахс хусусиятлари ва тузилиши.
25. Шахснинг умумий хусусиятлари.
26. Меҳнат ва эҳтиёжлар психологияси.

27. Муаммоларни ўқитиш методи.
28. Касбий маслаҳатнинг турлари ва уларнинг мазмуни.
29. Шахсни ўрганишнинг умумий методлари.
30. Шахснинг қизиқишлари ва лаёқати. "Қизиқишлар харитаси".
31. Меҳнатни илмий ташкил этишнинг тарихий сабоқлари.
32. Инсонларга қўйилган меҳнат талаблари.

Мустақил ўзлаштирилган мавзулар бўйича талабалар томонидан рефератлар тайёрлаш ва уни тақдимот қилиш тавсия этилади.

Фан бўйича курс иши қўзда тутилмаган.

VI. Асосий ва қўшимча ўқув адабиётлар ҳамда ахборот манбаалари

Асосий адабиётлар

1. T.Melcheri "Foundations of Professional Psychology" 2011.
2. Kelvin Seifert Educational Psychology 2009
3. ASSESSMENT PSYCHOLOGY. John R. Graham Jack A. Naglieri. 2003.
4. Каримова В. Касбий психология. Т."Фан ва технологиялар", 2013.
5. Зеер Э. Психология профессионального образования: Учебное пособие для студентов, аспирантов, педагогов. - М., 2006.
6. Касбий психология ва педагогик тайёргарлик. М.Т.Тожибоев ва бошқалар. Т., 2008.
7. Гозиев Э.Г., Мамедов К.К. — Касб психологияси. Ўқув қўлланма. Т., 2003.
8. Гозиев Э.Г. Педагогик психология. Т: "Ношир", 2014.
9. Родыгина У.С., Психологические особенности профессиональной идентичности студентов. Россия., 2007.
10. Жамилова С, Хайдаров Ф, Халилова Н. Касб психологияси. – ўқув қўлланма, Т., 2010.
11. Психология профессионального образования : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / Э.Ф.Зеер. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательский центр «Академия», 2013. — 416 с.

Қўшимча адабиётлар

12. Мирзиёев Ш.М. Ўрмон ва фаровон, демократик Ўзбекистон элчилигини биргаликда барпо этамиз. Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига қайрилиш таътанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқ. - Т.: Ўзбекистон, 2016. -56 б.
13. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт таракқиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. Ўзбекистон Республикаси

- Конституцияси қабул қилинганнинг 24 йиллигига бағишланган тантанаси маросимдан маъруза. 2016 йил 7 декабрь. – Т.: Ўзбекистон, 2017. – 48 б.
14. "Илм-фан ютуқлари – тароққотнинг муҳим омил". Ўзбекистон Республикаси Президентининг Шавкат Мирзиёев Янги йил адрoсиди – 2016 йил 30 декабрь, куни мамлакатимизнинг савом илм-фан номсондларин баъзи узраиувидига маърузаси. //Халқ сўзи. 2016 йил 31 декабрь.
15. Мирзиёев Ш.М. Таълимий таълим, қатъий тартиб-нотини ва шаклий қавобларниқ – ҳар бир раъбар фаълиятининг қундалиқ қондаси бўлиши керак. – Т.: Ўзбекистон, 2017. – 108 б.
16. Мирзиёев Ш.М. Ўзбек қелакалигининг маро ба омиқноб ҳатсими йилин бери қурапти. – Т.: Ўзбекистон, 2017. – 488 б.
17. Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Ўзбекистон Республикасини яниси равоқотириши бўйича ҳарасиқар стратегияси тўғрисида"ги 3613Ф-4947 сонли Қароми. //Халқ сўзи. 2017 йил 8 феврал.
18. Душанков Р.А, Форфиса Е.А. Қасбий психология.Дарслик. Т.,2014.
19. Болров В.А. Психология профессионалий пригодности. Учебное пособие для вузов – М. ПЕР СД, 2001 –
20. Анна Андреева Психологическая компетенция профессионалий пригодности в сфере инженерной деятельности. М., 2015.

Интернет сайтлари

21. <http://http://www.tolibii.uz.887>
22. <http://www.libpsychology.mos.ru>
23. <http://www.libpsychology.ru>
24. <http://www.libpsychology.rin.ru>
25. www.ziyouz.com/kutubxona/
26. www.edu.uz

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI

OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI

**GULISTON DAVLAT UNIVERSITETI
PEDAGOGIKA VA PSIXOLOGIYA
KAFEDRASI**

“TASDIQLAYMAN”
GulDU prorektori
F.Sharipov

« 27 » 08 2020 y.

**UMUMIY PSIXOLOGIYA FANINING
ISHCHI O'QUV DASTURI**

Bilim sohasi:	100000 – gumanitar
Ta'lim sohasi:	110000 – pedagogika
Ta'lim yo'nalishi:	Barcha bakalavriat ta'lim yo'nalishlari

(4- semestrda)

Umumiy o'quv soati	–120
--------------------	------

Shu jumladan:

Ma'ruza	– 24
Semenar mashg'ulotlari	– 36
Mustaqil ta'lim soati	– 60

GULISTON – 2020

Fanning ishchi o'quv dasturi namunaviy o'quv dasturi va o'quv rejasiga muvofiq ishlab chiqildi.

Tuzuvchi: Xudoyqulova Zarifa.– GulDU, “Pedagogika va psixologiya”
kafedrası o'qituvchisi, _____

Taqrizchi: Xolnazarova Matluba. - GulDU, “Pedagogika va psixologiya”
kafedrası dotsenti, pedagogika fanlari nomzodi _____

Fanning ishchi o'quv dasturi “Pedagogika” kafedrasining 2020 yil ____ avgustdagi 1-sonli yig'ilishida muhokama qilindi va Pedagogika va psixologiya fakulteti Ilmiy – metodik Kengashida ko'rib chiqish uchun tavsiya qilindi.

Kafedra mudiri: _____ Toshtemirov Doniyor.

Fanning ishchi o'quv dasturi Fizika-matematika fakulteti Kengashining 2020 yil ____ avgust 1-sonli qarori bilan tasdiqlandi.

Fakultet Kengashi raisi _____ dots. J. Komilov.

Fanning ishchi dasturi Guliston davlat universiteti o'quv-metodik Kengashining 2020 yil ____ avgust 1-sonli majlisida muhokama etildi va ma'qullandi.

KIRISH

I. O'quv fanining dolzarbligi oily kasbiy ta'limdagi o'rni

Jamiyatdagi kasbiy o'zgarishlar kasb psixologiyasi fani rivojlanishiga muxim xissa qo'shadi. Psixologiyaning tarmoqlaridan biri bo'lgan kasb psixologiyasi jamiyat va shaxs munosabatlarini, hamda mutaxassisning kasbiy rivojlanishiga doir qonuniyatlarni tushuntirish, shaxsning mehnatga layoqatlilik darajalarini o'rgatish kabi dolzarb masalalarini o'zida mujassamlashtiradi. Dasturda kasb psixologik jixatdan dolzarb bo'lgan masalalar - kasb, kasb psixologiyasi fanining shakllanishi, kasb tanlash va shaxs xususiyatlari, kasbiy o'z-o'zini anglashi, shaxs xususiyatlari, muloqot, gurux, shaxs va shaxslararo munosabatlarda namoyon bo'ladigan shaxs xususiyatlari va boshqaruv masalalari atroflicha yoritilgan va shu mavzular yuzasidan psixologik konuniyatlarni o'rganuvchi fikrlar ilgari surilgan. "Kasbiy psixologiya" fani bo'yicha tuzilgan mazkur fan dasturi barcha ta'lim yo'nalishi o'quv rejasidagi "Umumkasbiy fanlar bloki"ning eng muxim kursi bo'lib, 2 kurs bakalavriat ta'lim yo'nalishlarida o'qitiladi.

II. O'quv fanining maqsadi va vazifasi

Fanni o'qitishdan ko'zlangan asosiy maqsad - talabalarni kasb psixologiyasi fani bilan tanishtirish, ularga kasbiy faoliyatida zarur bo'ladigan kasb psixologiyasiga oid bilimlarni berish, kerakli uquvlarni shakllantirish va ko'nikmalarni xosil kilishdir.

Bu maqsad quyidagi asosiy vazifalarni yechish orqali amalga oshiriladi: kasb psixologiyasi fanining nazariy - metodologik va tabiiy- ilmiy asoslarini urganish:

- kasbiy psixodiagnostik jarayon asoslarini, shaxsning xususiyatlarini, psixik xolatini, muomala va uning o'ziga qonuniyatlarini o'zlashtirish;

kasb tanlash, kasbga yunaltirish, kasbiy kamolotga doyr psixologik konsepsiyalarni o'rganishdan iborat.

Fan buyicha talabalarining bilim, ko'nikma va malakasiga quyiladigan talablar:

- Kasb psixologiyasi fani orqali talabalar fanning va ilgor ishlab chiqarish jarayonining yutuqlarini o'rganishi, uning natijalari orqali, shaxs psixologiyasi, shaxsning kasbiy shakllanishi, kasbiy tasavvurlari, kasbiy mutanosibligi, kasbiy yunalganligi, kasbiy motivlari masalalarida uchraydigan ayrim muammolarni nazariy jixatdan xal etish, kasblar dunyosi bilan tanishishga oid nazariy va

amaliy bilim va ko'nikmalarga ega bo'lishi, egallagan nazariy bilimlarini amalda qullay olish malakalariga ega bo'lish, o'spirinlarning kasbiy faoliyatga mutanosibligini tugri ta'minlash kabi ko'nikma va malakalarni shakllantirish.

III. Asosiy nazariy qism (ma'ruza mashg'ulotlari)

1-modul. Kasbiy psixologiyaning predmeti va dolzarb vazifalari

Kasbiy psixologiyaning O'zbekistonda fuqarollik jamiyatini qurish jarayonlaridagi roli va ahamiyati. Allomalar kasbiy yetuklik va ustoz - shogirdlik ma'suliyatlari xaqida. Kasbiy psixologiya fanining predmeti va vazifalari. Kasbiy psixologiyaning boshqa psixologiya tarmoqlari bilan aloqasi. Kasbiy rivojlanishga oid nazariyalarning qisqacha ta'rifi. Kasbiy psixologiyaning asosiy metodlari.

2- modul. Kasbiy psixologiyada shaxs va jamiyat muammosi. Shaxsni kasbga yo'naltirish omillari va vositalari

Psixologiyada shaxs va jamiyat o'zaro munosabatlari muammosi. Shaxsning ma'naviy, mafkuraviy, siyosiy, iqtisodiy, professional qiyofasini shakllantirish shartlari. Shaxsning ijtimoiylashuvi: ijtimoiylashuv imunitetlari, manbalari va mexanizmlari. Shaxs ijtimoiy ta'sirlar doirasida. Ijtimoiy normalar, sanksiyalar va ijtimoiy nazorat masalasi. Shaxsni kasbga yo'naltirishda ijtimoiylashuv institutlarning roli. "Men" obrazi va konsepsiyasining shakllanishi, shaxsning o'zini~o'zi baxolash mexanizmlari.

3- modul. Shaxsni kasbga yo'naltirishda professional motivasiyaning o'rin

Psixologiyada kasbiy xamda professional yo'nalganlik muammosi. Shaxsning kasbga nisbatan motivasiyasi. Motivlarning anglanganlik darajasi, kasbga nisbatan ustanovka, ustanovkalarining turi va tuzilishi. Motivasiyaning shaxs extiyojlari bilan bog'likligi: moddiy va ma'naviy extiyojlar.

Muvaffaqiyatga intilish xamda mag'lubiyatdan qochish motivlari, tavakkalchilik psixologiyasi. Psixologiyada affilasiya motivi va uning kasbiy psixologiyaga aloqasi. Shaxsning faolligi, faoliyat turlari.

4- modul. Kasb egasining ijtimoiy xulqi

Professional va kasbiy maxoratga erishishning obyektiv xamda subyektiv omillari. Kasbga nisbatan psixologik xamda ijtimoiy psixologik jixatdan tayyorlik muammosi. Motivasiyani uzgartirish yo'llari reoriyentasiya. Kasbiy adaptasiya va shaxsning o'zini o'zi bilishi, anglash muammosi. Ijtimoiy adaptasiyaning psixologik moyiyati, akkomadasiya va assimiliyasiya. Kasbiy adaptasiya, kasbiy saralash, professional tanlov tushunchalarining o'zaro bog'likligi.

5- modul. Kasb tanlashda shaxs individual psixologik xamda kognitiv xususiyatlarining namoyon bo'lishi

Shaxs va uning individual psixologik xususiyatlari tushunchasiga qiruvchi sifatlar: temperament, xarakter va qobiliyatlar. Shaxsning genetikasi va unda kasb tanlashga moyillik xamda layoqatning mavjudligi. Shaxsning ijtimoiy bilishi va kasbiy maxorat muammosi: bilish jarayonlarini uquv jarayonlari bilan bog'lash. Kasbiy fikrlash shartlari. Mustaqil fikrlashning axamiyati va namoyon bo'lishi.

6- modul. Professiogramma, psixogramma, karyeragramma

Professiogramma, psixogramma, karyeragrammaning kasbiy saralash va professional tanlovdagi roli. Professiografiya va konkret kasb formulasini ishlab chiqish tamoyillari. Kasb tanlashga yo'llashda amaliy psixologning roli va vazifalari. Kasbiy psixologiyada ijtimoiy faoliyatni tashkil etish.

7- modul. Shaxning kasb maxoratidagi yuksalishi

Mansabda o'sish -mexnat tajribasi ortishi bilan shaxsning kasbga oid xulqi va ustanovkalarining mukammallashib borishi ekanligi. Karyera yo'nalishlarining farqlanishi. Karyerada o'sishga imkoniyat yaratishi mumkin bo'lgan shaxs xislatlari

8- modul. Mehnat jamoasi psixologiyasi va undagi shaxslararo muloqot

Shaxslararo muloqot va unga o'rgatish masalasi. Mehnat jamoasi psixologiyasi. Guruxlarning turlari. Shaxsning guruxdagi sosiometrik maqomi va uni **o'lchash** yo'llari. Gurux sharoitida kasbga yo'naltirish va o'qitishning pedagogik xamda psixologik texnologiyalari. Ijtimoiy psixologiyada faol o'qitish metodlari va uni kasbiy tayyorgarlik jarayonlarida qo'llash imkoniyatlari.

9- modul . Kasb doirasida shaxsning lavozimga loyqlik mezonlarni o'rganilishi

Kompetensiya va kompetentlik tushunchalari. Shaxsda raxbarlik sifatlarini shakllantirish. Boshqaruvchilik soxasi kunikmalarini xosil qilishda raxbarlarning turli yondashuvlari.

10- modul. Kasbiy muvaffakiyatga zrishishda vaktdan unumli foydalanish muammolari va imkoniyatlari

Faoliyat jarayonida shaxsni kasbga yo'llashda vaqtni rasional boshqarish. Shaxs taraqqiyotida bo'sh vaqtni to'g'ri tashkil etish va undan foydalanishning ijtimoiy muammolari.

T/r	Fanning bo'limi va mavzusi, ma'ruza mazmuni	Soatlar
1.	Kasbiy psixologiyaning predmeti va dolzarb vazifalari	2
2.	Kasbiy psixologiyada shaxs va jamiyat muammosi. Shaxsni kasbga yo'naltirish omillari va vositalari	2
3.	Shaxsni kasbga yo'naltirishda professional motivasiyaning o'rin	2
4.	Kasb egasining ijtimoiy xulqi	2
5.	Kasb tanlashda shaxs individual psixologik xamda kognitiv xususiyatlarining namoyon bo'lishi	4
	ON	
6.	Professiogramma, psixogramma, karyeragramma	2
7.	Shaxning kasb maxoratidagi yuksalishi	2
8.	Mehnat jamoasi psixologiyasi va undagi shaxslararo muloqot	2
9.	Kasb doirasida shaxsning lavozimga loyqlik mezonlarni o'rganilishi	2
10.	Kasbiy muvaffakiyatga zrishishda vaktdan unumli foydalanish muammolari va imkoniyatlari	4
	ON-2	
	Jami	24

IV. Amaliy mashg'ulotlar bo'yicha ko'rsatma va tavsiyalar

Amaliy mashg'ulotlar uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi:

1. Kasb psixologiyasi fanining predmeti.
2. Sharq mutafakkirlarining kasbiy ta'lim va tarbiyaga oid falsafiy psixologik qarashlari.
3. Kasb psixologiyasining ilmiy tadqiqot metodlari.
4. Kasbga oid olib boriladigan konsultasiya ishlari.
5. Professiografiya tug'risida tushuncha.
6. Chet ellarda kasb-xunarga yo'naltirish.
7. Kasbiy saralash.
8. Kasb tanlashga yo'llashning psixologik mexiyati.
9. Kasbiy moslashish va ijtimoiy psixologik moslashuv.
10. Kasblarning psixologik tasnifi va uning mexiyati.
11. Qishloq xujaligi kasblariga yo'naltirishning o'ziga xos xususiyatlari.
12. Kasbiy faoliyatning psixo diagnostikasi.
13. Talabaning kasbiy shakllanishida shaxsiy qadriyatlarning o'rni.
14. Kasbiy faoliyat va muloqot.
15. Kasb tanlashga yo'llashning umumiy masalalari.
16. Tashxis Markazlarining faoliyati xaqida.
17. Reoriyentasiya psixologik muammo sifatida.
18. Mutaxassiyelarga quyiladigan kasbiy va shaxsiy talablar
19. Psixologik testlar. Sosiometriya metodi.

20. Qiziqishlar xaritasi metodikasi taxlili.
21. Shaxsning yo'nalganligini aniqlash metodikasi taxlili.
22. Kasbiy faoliyatni psixologik baxolash testi taxlili.
23. Psixotrening mashg'ulotlari bilan ishlashni o'rganish.

Amaliy mashg'ulotlar multimedia qurilmalari bilan jixozlangan auditoriyada bir akadem. guruxga bir o'qituvchi tomonidan o'tkazilishi lozim. Mashg'ulotlar faol va interfaol usullar yordamida o'tilishi, mos ravishda munosib pedagogik va axborot texnologiyalar qo'llanilishi maqsadga muvofiq.

T/r	Fanning bo'limi va mavzusi, ma'ruza mazmuni	Soatlar
1.	Kasb psixologiyasi fanining predmeti. Sharq mutafakkirlarining kasbiy ta'lim va tarbiyaga oid falsafiy psixologik qarashlari.	2
2.	Kasb psixologiyasining ilmiy tadqiqot metodlari. Kasbga oid olib boriladigan konsultasiya ishlari.	2
3.	Professiografiya tug'risida tushuncha. Chet ellarda kasb-hunarga yo'naltirish.	2
4.	Kasb tanlashga yo'llashning psixologik mexoriyati.	2
5.	Kasbiy moslashish va ijtimoiy psixologik moslashuv.	2
6.	Kasblarning psixologik tasnifi va uning mexoriyati.	2
7.	Qishloq xujaligi kasblariga yo'naltirishning o'ziga xos xususiyatlari. Kasbiy faoliyatning psixo diagnostikasi.	2
8.	Talabanning kasbiy shakllanishida shaxsiy qadriyatlarning o'rni.	2
9.	Kasbiy faoliyat va muloqot.	2
10.	Kasb tanlashga yo'llashning umumiy masalalari.	2
11.	Tashxis Markazlarining faoliyati haqida.	2
12.	Reoriyentasiya psixologik muammo sifatida.	2
13.	Mutaxassiyelarga quyiladigan kasbiy va shaxsiy talablar	2
14.	Psixologik testlar. Sosiometriya metodi.	2
15.	Qiziqishlar xaritasi metodikasi taxlili.	2
16.	Shaxsning yo'nalganligini aniqlash metodikasi taxlili.	2
17.	Kasbiy faoliyatni psixologik baxolash testi taxlili.	2
18.	Psixotrening mashg'ulotlari bilan ishlashni o'rganish.	2
	Jami	36

V. Mustaqil ta'lim va mustaqil ishlar

Mustaqil ta'lim uchun tavsiya etiladigan mavzular:

1. Mexnat faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxslarga ko'yiladigan kasbiy va shaxsiy talablar.
2. "Xalq bilan muloqot va inson manfaatlari yili" da yoshlarni kasbga yo'llash

- tadbirlari.
3. Kasbiy psixologiyaning ilmiy tadqiqot metodlari.
 4. Professiografiya xaqida tushuncha.
 5. Kasbiy muvofiqlikning psixofiziologik asoslari.
 6. Tashxis markazlari faoliyatiga ta'rif.
 7. Kasb tanlashga yo'llashning psixologik moxiyati.
 8. Kasb tanlashda ota-onalarning tutgan o'rni.
 9. Kasblarning psixologik tasnifi.
 10. Professiogramma xaqida tushuncha.
 11. Kasbiy psixologiya faning predmeti.
 12. Kasb tanlashga yo'llashning psixologik tasnifi.
 13. Reoriyentasiya xaqida tushuncha.
 14. Kasb tanlashda o'qituvchilarning roli.
 15. Milliy kadrlarni tayyorlash sifatiga bo'lgan xozirgi zamon talablari.
 16. Kasbiy moslik va shaxsning individual psixologik xususiyatlari.
 17. Kasbiy psixologik tashxis metodlari.
 18. Professiogrammaning tuzilishi va o'ziga xos xususiyatlari.
 19. Mehnat psixologiyasi xaqida.
 20. Kasbiy maslaxatning psixologik asoslari.
 21. Kasb psixologiyasining ilmiy tadqiqot metodlari.
 22. Kasbiy psixologiya fanining metodologik asoslari.
 23. Reoriyentasiya xolatini misollar bilan izoxlash.
 24. Rubinshteyn nazariyasi bo'yicha shaxs xususiyatlari va tuzilishi.
 25. Shaxsning umumiy xususiyatlari.
 26. Mehnat va ehtiyojlar psixologiyasi.
 27. Muammoli o'qitish metodi.
 28. Kasbiy maslaxatning turlari va ularning mazmuni.
 29. Shaxsni o'rganishning umumiy metodlari.
 30. Shaxsning qiziqishlari va layoqati. "Qiziqishlar xaritasi".
 31. Mehnatni ilmiy tashkil etishning tarixiy saboqlari.
 32. Insonlarga qo'yiladigan mehnat talablari.

Mustakil o'zlashtiriladigan mavzular bo'yicha talabalar tomonidan referatlar tayyorlash va uni taqdimot qilish tavsiya etiladi.

VI. Fanni baholash tizimi:

VI.1. Talabalar bilimini baholash mezonlari

Talabalarning bilimi quyidagi mezonlar asosida:

❖ talaba mustaqil xulosa va qaror qabul qiladi, ijodiy fikr lay oladi, mustaqil mushohada yuritadi, olgan bilimini amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunadi, biladi, ifodalay

oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda — **5 (a'lo) baho**;

❖ talaba mustaqil mushohada yuritadi, olgan bilimni amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatni tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda — **4 (yaxshi) baho**;

❖ talaba olgan bilimni amalda qo'llay oladi, fanning (mavzuning) mohiyatni tushunadi, biladi, ifodalay oladi, aytib beradi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega deb topilganda — **3 (qoniqarli) baho**;

❖ talaba fan dasturini o'zlashtirmagan, fanning (mavzuning) mohiyatini tushunmaydi hamda fan (mavzu) bo'yicha tasavvurga ega emas deb topilganda — **2 (qoniqarsiz) baho** bilan baholanadi.

VI.2. Talabaning amaliy, laboratoriya va seminar mashg'ulotlarni o'zlashtirish darajasi quyidagi mezon asosida aniqlanadi.

Baholash mezonlari	5 baholik shkala	
Yetarli nazariy bilimga ega. Topshiriqlarni mustaqil yechgan. Berilgan savollarga to'liq javob beradi. Masalaning mohiyatiga to'liq tushunadi. Auditoriyada faol. O'quv tartib intizomiga to'liq rioya qiladi. Topshiriqlarni namunali rasmiylashtirgan.	«5»	“A'lo”
Yetarli nazariy bilimga ega. Topshiriqlarni yechgan. Berilgan savollarga yetarli javob beradi. Masalaning mohiyatini tushunadi. O'quv tartib intizomiga to'liq rioya qiladi.	«4»	“Yaxshi”
Topshiriqlarni yechishga harakat qiladi. Berilgan savollarga javob berishga harakat qiladi. Masalaning mohiyatini chala tushungan. O'quv tartib intizomiga rioya qiladi.	«3»	“Qoniqarli”
Talaba amaliy mashg'ulot darsi mavzusiga nazariy tayyorlanib kelmasa, mavzu bo'yicha masala, misol va savollariga javob bera olmasa, darsga sust qatnashsa bilim darajasi qoniqarsiz baholanadi.	«2»	“Qoniqarsiz”

ON ni baholash

Oraliq nazorat “IO‘M” fanining bir necha mavzularini qamrab olgan bo'limi bo'yicha yozma yoki test ravishda amalga oshiriladi. Bundan maqsad talabalarning tegishli savollarni bilishi yoki muammolarni yechish ko'nikmalari va bilim malakalari aniqlanadi.

Oraliq nazorat turini o'tkazish va mazkur nazorat turi bo'yicha talabani bilmni baholash tegishli fan bo'yicha o'quv mashg'ulotlarini olib borgan professor-o'qituvchi tomonidan amalga oshiriladi.

Oraliq nazorat turini topshirmagan, shuningdek ushbu nazorat turi bo'yicha «2» (qoniqarsiz) baho bilan baholangan talaba yakuniy nazorat turiga kiritilmaydi.

Talaba nazorat turi o'tkazilgan vaqtda uzrli sabablarsiz qatnashmagan hollarda jurnalga «0» belgisi yozib qo'yiladi.

Oraliq nazorat turi har bir fan bo'yicha fanning xususiyatidan kelib chiqqan holda 2 martagacha o'tkazilishi mumkin. Oraliq nazorat turini o'tkazish shakli va muddati fanning xususiyati va fanga ajratilgan soatlardan kelib chiqib tegishli kafedra tomonidan belgilanadi.

Talabani oraliq nazorat turi bo'yicha baholashda, uning o'quv mashg'ulotlari davomida olgan baholari inobatga olinadi.

O'quv yilining kuzgi hamda bahorgi semestrida 2 ta yozma ish va 2 ta mustaqil ish rejalashtirilgan bo'lib, yozma ish 5 baholik shkalada baholanadi.

Oraliq nazorat (ON) "IO'M" fanining bir necha mavzularini qamrab olgan bo'limi bo'yicha, tegishli nazariy, amaliy va laboratoriya mashg'ulotlari o'tib bo'lingandan so'ng yozma ish shaklida amalga oshiriladi. Bundan maqsad talabalarning tegishli savollarni bilishi yoki muammolarni yechish ko'nikmalari va malakalari aniqlanadi. O'quv yilining **5-semestrida** 2 ta yozma ish va 10 ta mustaqil ish rejalashtirilgan bo'lib, yozma ishga o'rtacha 5 ball, mustaqil ishga ham o'rtacha 5 ball ajratilgan. **6-7 semestrida** 2 ta yozma ish va 10 ta mustaqil ish rejalashtirilgan bo'lib, yozma ishga o'rtacha 5 ball, mustaqil ishga ham o'rtacha 5 ball ajratilgan.

ON nazorat ishlari yozma ish shaklda o'tkazilishi nazarda tutilgan, yozma ish savollari ishchi o'quv dastur asosida tayyorlanadi. ON ga ajratilgan balldan "2" va undan past ball to'plagan talaba o'zlashtirmagan hisoblanadi. ON ni o'zlashtirmagan talabalarga qayta topshirish imkoniyati beriladi.

YaN ni baholash

Yakuniy nazorat "IO'M" fanining barcha mavzularini qamrab olgan bo'lib, nazariy, amaliy mashg'ulotlar o'tib bo'lingandan so'ng test yoki yozma ravishda amalga oshiriladi. Bundan maqsad talabalarning fan bo'yicha o'zlashtirish ko'rsatkichlari, ya'ni bilim darajasi yoki muammolarni echish ko'nikmalari va malakalari aniqlanadi.

Yakuniy nazorat ishlari test usulida ham o'tkazilishi nazarda tutilgan, test savollari ishchi o'quv dasturi asosida tayyorlanadi.

Yakuniy nazorat turini o'tkazish va mazkur nazorat turi bo'yicha talabani bilmni baholash o'quv mashg'ulotlarini olib bormagan professor-o'qituvchi tomonidan amalga oshiriladi.

Talaba tegishli fan bo'yicha yakuniy nazorat turi o'tkaziladigan muddatga qadar oraliq nazorat turini topshirgan bo'lishlari shart.

Yakuniy nazorat turiga kirmagan yoki kiritilmagan, shuningdek, ushbu nazorat turi bo'yicha «2» (qoniqarsiz) baho bilan baholangan talaba akademik qarzdor hisoblanadi.

Yakuniy nazorat turi bo'yicha talabaning bilimi «2» (qoniqarsiz) baho bilan baholangan yoki Jurnalga «0» belgisi yozib qo'yilgan hollarda ushbu baho yoki belgi talabaning Baholash daftariga yozilmaydi.

Yakuniy nazorat (YaN) "IO'M" fanining barcha mavzularini qamrab olgan bo'lib, nazariy, amaliy, laboratoriya va seminar mashg'ulotlari o'tib bo'lingandan so'ng test yoki yozma ish shaklida amalga oshiriladi. Bundan maqsad talabalarning fan bo'yicha o'zlashtirish ko'rsatkichlari, ya'ni bilim darajasi yoki muammolarni yechish ko'nikmalari va malakalari aniqlanadi. YaB nazorat ishlari test yoki yozma ish usulida ham o'tkazilishi nazarda tutilgan, test va yozma ish savollari ishchi o'quv dasturi asosida tayyorlanadi. OB ga ajratilgan balldan "2" va undan past ball to'plagan talaba o'zlashtirmagan hisoblanadi va YaB ga kiritilmaydi. YaB ni o'zlashtirmagan talabalarga qayta topshirish imkoniyati beriladi. YaB bo'yicha olinadigan test yoki yozma ish variantlari kafedra mudiri rahbarligida tuziladi va dekanatlarga topshiriladi.

Test usulida YaN ni baholash mezonlari:

YaN test yoki yozma ish shaklida o'tkaziladi. YaB test shaklida o'tkazilsa talabalarga variantlar asosida 30 ta test savoli beriladi. Har bir to'g'ri javob quyidagicha baholanadi. To'g'ri javoblar soniga qarab talabaning YaN da to'plagan ballari aniqlanadi.

"5" – 27-30 ta

"4" – 21-26 ta

"3" – 18-20 ta

"2" – 0-16 ta

VII. INFORMATSION-USLUBIY TA'MINOT

VII.1. ASOSIY ADABIYOTLAR

1. T.Melcherti "Foundations of Professional Psychology" 2011.
2. Kelvin Seifert Educational Psychology 2009
3. ASSESSMENT PSYCHOLOGY. John R. Graham Jack A. Naglieri. 2003.
4. Karimova V. Kasbiy psixologiya. T. "Fan va texnologiyalar", 2013.
5. Zeyer E. Psixologiya professionalnogo obrazovaniya: Uchebnoye posobiye dlya studentov, aspirantov, pedagogov. - M., 2006.
6. Kasbiy psixologik va pedagogik tayyorgarlik. M.T.Tojiboyev va boshkapar. T., 2008.
7. Goziyev 3.F., Mamedov K.K. —Kasb psixologiyasi. Ukuv kullanma. T., 2003.
8. Goziyev 3.F. Pedagogik psixologiya. T: "Noshir", 2014.
9. Родыгина У.С.. Psixologicheskiye osobennosti professionalnoy

- identichnosti studentov. Rossiya., 2007.
10. Jalilova S, Xaydarov F, Xalilova N. Kasb psixologiyasi. – o'quv qullanma., T., 2010.
 11. Psixologiya professionalnogo obrazovaniya : uchebnik dlya stud. uchrejdeniy v yssh. prof. obrazovaniya / E.F. Zeyer. — 2-ye izd., ispr. i dop. — M. : Izdatel'skiy sentr «Akademiya», 2013. — 416 s.

Qo'shimcha adabiyotlar

12. Mirziyoyev Sh.M. Erkin va farovoi, demokratik O'zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz. O'zbekiston Respublikasi Prezidenta lavozimiga kirishish tantanali marosimiga bagishlangan Oliy Majlis palataparinish qo'shma majlisidagi nutq. - T.: Uzbekiston, 2016. -56 b.
13. "Ilm-fan yutuqlari - taraqqiyotning muxim omili". O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev Yangi yil arafasida - 2016 yil 30 dekabr kuni mamlakatimizning yetakchi ilm-fan namoyandalari bilan uchrashuvidagi ma'ruzasi. //Xalk suzi. 2016 yil 31 dekabr.
16. Mirziyoyev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. - T.: O'zbekiston, 2017. - 488 b.
17. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha xarakatlar strategiyasi tug'risida» gi №PF-4947 sonli Farmoni. //Xalq so'zi. 2017 yil 8 fevral.
18. Dushanov R.X, Farfiyev Yo.A. Kasbiy psixologiya. Darslik. T., 2014.
19. Bodrov V.A. Psixologiya professionalnoy prigodnosti. Uchebnoye posobiye dlya vuzov - M.. PER SE, 2001
20. Anna Avdreyeva Psixologicheskaya konsepsiya professionapnoy elitarnosti v sfere inzhernoy deyatelnosti. M., 2015.

Internetsaytlari

21. [http:// www.tashiit.uz.887](http://www.tashiit.uz.887)
22. [http:// www.lib.psichology.msu.ru](http://www.lib.psichology.msu.ru)
23. [http:// www.lib.psichology.ru](http://www.lib.psichology.ru)
24. [http:// www.lib.psichology.rin.ru](http://www.lib.psichology.rin.ru)
25. www.ziyouz.com kutubxonasi
26. www.edu.uz

Ishchi o'quv dasturga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida

_____ o'quv yili uchun ishchi o'quv dasturiga qo'yidagi o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilmoqda:

[illegible]

O'zgartirish va qo'shimchalarni kirituvchilar:
(professor-o'qituvchining I.F.O.)

dots. D Toshtemirov
(imzosi)

Ishchi o'quv dasturga kiritilgan o'zgartirish va qo'shimchalar "Pedagogika" fakulteti Ilmiy-uslubiy Kengashida muhokama etildi va ma'qullandi (____ yil " ____ " ____ dagi " ____ " - sonli bayonnoma).

Fakultet Ilmiy-uslubiy

Kengashi raisi:

J. Komilov

VI. KEYSLAR BANKI



VAZIYAT

Kasblar tizimlashni muxim muammosi - bu kasbni tavsiflovchi ma'lumotlar to'plash usullaridir. Bularga kuzatish faoliyatini mustaqil bajarishi (mexnat usuli), ishchilar bilan savol javob, ish joyidan kuzatuvchi savol javob tashkil etadi. Xar bir shaxs turi ma'lum kasbiy muxitga yo'naltirilgan idealistik tur - moddiy buyumlar yaratishga texnologik jarayon va texnik qurilmalar iqtidor - aqliy mexnatga ijtimoiy - ijtimoiy mexnat bilan o'zaro aloqaga konvensional aniq tuzilgan faoliyatga ishbilarmonlik - odamlarga raxbarlik va badiiy - ijodga xar bir shaxs turi modeli quyidagi sxema buyicha tuziladi: maqsadlar, qadriyatlar, qiziqishlar, qobiliyatlar, istalgan kasbiy rollar mumkin bo'lgan yutuqlar karera.

Masalan. Abdulla o'simlik va xayvonlarni parvarishlashni yoqtiradi. O'simlik va xayvonlar xaqida kitoblarni o'qishga qiziqadi. Kitoblardan olgan saboqlarini amalda tadbiq qilishni yoqtiradi. SHuningdek, amaliy tajribalar qtkazishga xarakat qiladi. Ammo, o'tkazgan tajribalari ko'ngildagidek chiqmaydi.

Savollar:

YUqorida keltirib o'tilgan vaziyatni tahlil eting. Nima sababdan Abdullaning tajribalari yaxshi chiqmadi?

Mexnat ob'ktiga ko'ra 5 ta kasb turlari ajratiladi. **Abdulla qaysi kasb turiga moyil?**

VAZIYAT

Matematika o'qituvchisi mavzuni tushuntirmoqda. Komil ta'sirchan bola. Bundan oldingi eng yoqtirgan tarix darsida «uch» baho olgan edi. U o'zining omadsizligidan siqilib, qog'oz buklab o'tirgan edi.

O'qituvchi: Komil nima qilayapsan? Nimaga darsni eshitmayapsan? Sen o'zingni yomon tutayapsan.

Komil: Nima qilibdi? To'ng'illadi Komil.

O'qituvchi: Sen o'qituvchi bilan qanday gaplashyapsan? O'ringdan tur!

Komil: Nega men o'rnimdan turar ekanman? Men xech narsa qilganim yo'q.

O'qituvchi: Xali shunaqami? Sinfdan chiqib ket!

Komil: CHiqmayman!

O'qituvchi: Yo'q, chiqasan, o'qituvchi bolani qo'ldan ushlab hamma bolalar

oldida sinfdan chiqarib yubordi.

Savollar.

1. Bolani xulqida nimaga o'zgarish ro'y berdi?
2. O'qituvchining Komilga nisbatan pedagogik xarakatlarini izohlang.
3. O'qituvchining pedagogik xatosi nimada edi?

VAZIYAT

Bir kuni siz do'stlaringiz bilan kursdosh o'rtog'ingiznikiga mehmonga bordingiz. O'rtog'ingizni uyida ota – onasi yo'q ekan. O'rtoqlaringiz bundan foydalanib spirtli ichimlikni qo'lma-qo'l qilib ichishyapti. Siz ichishni xoxlamayapsiz. Sizga boshqalarni xatti – xarakatidan noqulay bo'lyapti. Siz do'stingizga pichirlab ichishni xoxlamayapganingizni aytgan edingiz, u kulib: «Sen bir ta'tib ko'rgin, xar doim ham yosh bola bo'lib qolmaymizku!»- deb aytdi. Siz nima qilasiz?

Echish yo'llari:

1. Ichasiz, chunki boshqalar hammasi ichmoqda, ichmasangiz sizni ustingizdan kulishadi.
2. «Men dori ichyapman, spirtli ichimlik bilan aralashtirib bo'lmaydi» deb bahona qilasiz.
3. Oddiygina «yo'q, raxmat» yoki «men xoxlamayman» deb qo'ya qolasiz.

VAZIYAT

O'qituvchi darsga kirish vaqtida xonada bolalar to'paloni ustidan chiqdi. O'qituvchi urushayotgan bolalarni koridorga olib chiqib, nima sababdan urushayotganlarini so'radi. Bolalar bir-birlariga qarab sababini aytmadilar.

«Bu sirmi?» - deb so'radi o'qituvchi. Bolalar boshlarini qimirlatdilar. SHunda o'qituvchi bolalarga «sizlar 5 daqiqa vaqt ichida erkakchasiga gaplashib olinglar, faqat bir-biringlarni urmasdan, xaqorat qilmasdan kelishinglar. Sinfga siz oldingidan ham inoqroq do'st bo'lib kiring, shunday xayotiy muammolarni ham tinch-totuv echib kirganingizni boshqalar ko'rsin.»

Savollar.

1. O'qituvchi xaqmi? U vaziyatni qanday boshqardi?
2. Siz bolalarda ta'lim – tarbiya ishlarini olib borishda, «erkakcha», «qizlarga hos» degan fikrlarni ishlatilishiga qanday qaraysiz?
3. Siz bu vaziyatda qanday yo'l tutar edingiz?

VAZIYAT

Ikkinchi chorak boshida o'qituvchi boshlang'ich sinf o'quvchilariga: «Mening sizlar bilan ishlashim qulay bo'lishi uchun, siz bilan kelishib olamiz. Kim «3» va undan past baho olgan bo'lsa, mendan o'ng tamonga, kim yuqori baholarga o'qisa mendan chap tamonga o'tiradi. CHunki, bu o'yin sizlarni o'zlashtirishingizdagi yutuq va kamchiliklarni yaqqol ko'rsatadi va o'ng

tamondagilar ko‘proq men va sinfdoshlarini e‘tiborida bo‘ladilar.»

Savollar.

1. Bunday tabaqalashtirishda o‘qituvchi qanday qonuniyatlarni ko‘zda tutgan?
2. Bu tajribani o‘spirinlarda qo‘llash mumkinmi?
3. Bu pedagogik yo‘nalish ta‘lim va tarbiya ishlarida qanday rol o‘ynaydi?

VAZIYAT

Rasm darsida o‘qituvchi piyolani stol ustiga qo‘yib, uni rasmini chizishni bolalarga tushuntirdi. Oldinda o‘tirgan Sarvar tikilib o‘tirib, qo‘lini ko‘tardi:

- Maylimi, men piyolani rasmini chizmay, xech qachon ko‘rmagan narsamni rasmini chizsam?

- Nimani chizmoqchisan? - hayratlandi o‘qituvchi.

Bola o‘ylab turib, efkolipt daraxtini chizmoqchiligini aytdi. O‘qituvchi ruxsat berdi.

Bola bir oz o‘ylanib o‘tirib, yana so‘radi:

- Maylimi, men faqat ba‘zi odamlar ko‘rgan narsalarni chizsam? O‘qituvchi qiziqib u nima narsa ekan deb so‘radi. Bola ko‘k qush rasmini chizmoqchiligini aytdi. O‘qituvchi xayratlanib bo‘lsada bolaga chizishga ruxsat berdi.

Xamma bolalar rasm chizish bilan bandlar, faqat Sarvar yana xayol surib o‘tiribdi. U yana qo‘l ko‘tarib o‘qituvchiga yuzlandi:

- Maylimi, men xech kim xech qachon ko‘rmagan narsani rasmini chizsam?

O‘qituvchi undan yana nima tasavvuriga kelganini so‘radi.

- Men mamontni uyg‘onishini chizmoqchiman.

- Mamontni? So‘radi o‘qituvchi.

- Xa, mamontni, xo‘rsindi Sarvar.

- Mamont bo‘lsa mamont, faqat sen tezroq nimani xoxlayotganingni xal qilmasang ulgurmay qolasan, chunki xozir qo‘ng‘iroq chaladi.

Besh daqiqadan so‘ng qo‘ng‘iroq chaldi. Sarvarni qog‘ozi oppoqligicha qoldi.

Savollar.

1. Siz bu vaziyatni qanday izoxlaysiz?
2. Sarvar xaqida qanday tasavvurga ega bo‘ldingiz?
3. Keyinchalik o‘qituvchi bu bola bilan qanday ishlashi kerak?

VAZIYAT

Tohir doim dars jarayonida qiziqmasdan, boshqalarga darsni tinglashida xalaqit berib o‘qituvchilarning asabiga muntazam ravishda tegib yuradigan bola. Hamma o‘qituvchilar bu boladan doimo shikoyat qilib yuradilar. Bir kuni fizika o‘qituvchisi Nasiba opa Tohirni kolidorda ko‘rib qolib: «Bilasanmi ertaga darsda men nimalar xaqida to‘xtalib o‘tmoqchiman?» deb, ertangi dars mavzusi va topshiriqlari bilan Tohirni tanishtirdi. Ertasi kuni fizika darsida Tohir hammani xayratda qoldirib, yangi mavzuni o‘qituvchi bilan barobar munozara tarzida o‘tkazdi. Boshqa o‘quvchilar Tohirning bu yutug‘idan xayratda qoldilar.

Keyingi fizika darsidan bir kun oldin Tohir o‘zi o‘qituvchini kolidorda poylab turib ertangi dars nima xaqida bo‘lishini so‘radi.

Savollar.

1. Bolaning yutug'ini siri nimada? Siz bunday yo'l bilan yutuqqa erishishga qanday qaraysiz?
2. Qanday sharoitlarda bolaning bu yutug'ini mustaxkamlash mumkin?
3. O'qituvchining bu xarakatini antipedagogik deb qarash mumkinmi?

VAZIYAT

Fakultet sponsorlari Universitet yubeleyiga yaxshi studentlarga 3 ta yo'llanma premiya tariqasida ajratdilar.

Qanday yo'l bilan studentlar orasida buni taqsimlash mumkin?

- 1) Fakultet kengashi talabalar o'rtasida konkurs o'tkazib, g'oliblarga mukofatni berishni taklif qildi.
- 2) Fakultet kengashi gurux sardorlarini yig'ib, ulardan gurux a'zolariga xarakteristika olib, ko'pchilik fikriga asoslanib mukofat ajratish.
- 3) Sizni bu vaziyat bo'yicha fikringiz qanday?

VAZIYAT

Men dugonam bilan qanday kasbni tanlash lozimligi borasida ko'p tortishdim -, hali bu to'g'ri kelmagandek hali u ...

- Men aniq bilaman, qaysi kasblarni tanlamasligimni: o'qituvchi bo'lib asabimni buzmayman, kimyoviy sanoatga bormayman, chunki kimyoviy moddalar bilan ishlash sog'liqqa zarar; fabrikaga bormayman, u erda bir xil ish qilib robotga aylanib qolish mumkin. Men hohlardimki, ishimda sog'lig'im buzilmasin va ishlash jarayoni qiziqarli bo'lsin. Istardimki, ishim hayvonlar bilan va ko'pgina safarlar bilan bog'liq bo'lsin.

- Unda sen sirkka borishing kerak! – deb qichqirdi dugonam va ilova qildi: menga esa yaxshi pul topsam bo'ldi.

Keyin men uzoq o'yladim. Sirkka menda iste'dod borligi shubhalantirdi. Balki dugonam xaqdir. Agar qobilyat bo'lmasa, boshqacha yo'l bilan pul topishni o'ylash kerakdir.

Savol va topshiriqlar:

1. Qizning kasb tanlash motivlari qanday?
2. Berilgan holatda pedagogik ta'sirning qanday turi qo'llanilgan?

VAZIYAT

Bolalar o'rtasidagi bitiruvchilar uchrashuvida shunday suhbat ro'y berdi.

Iroda ozg'in kichkina qiz. U farmatsevt. Uning o'z kasbi to'g'risida gapirishini eshitish – faqat rohat:

- Bolalar uchun dori, - deydi u, - bu juda ma'suliyatli. Arzimas xato xaqida o'ylash ham dahshat, nimalarga olib keladi ... Axir ular zaharlanishi mumkin. O'zim ham tatib ko'raverganimdan zaharlanay debman.

U dori, retseptlar nomlarini to'kib soldi. Bolalar kulishadi.

- Sen bilan o'zbekchada gaplashib bo'lmaydi, nuqul hamma gaping lotin va dorilar to'hrisida.

- Bu mening ishim, - kuladi u.

Bitiruvchilar o'rtasida bo'lajak shifokor – Dilnoza. U stomatolog bo'lmoqchi.

- Dilnoza, nega sen stomatologlikka kirding?

- Nargiza kirdi, men ham u bilan.

- Qalay yoqyaptimi?

- Ha bo'ladi, faqat keraksiz har xil fanlar ko'p. Masalan ingliz tili. Nega tish doktorlarga ingliz tili kerak? Umuman olganda men stomatologiya kollejiga o'tmoqchiman. Texnik bo'laman.

- Universitetdan kollejga? Lekin nimaga?

- O'qish jonga tegdi, keyin biz poliklinikada amaliyot o'tadik, shunda bildimki, doktorga qaraganda texnik ko'p pul ishlashi mumkin ekan.

Savol va topshiriqlar:

1. Kasb tanlashda ikkala holatni solishtiring.
2. Qizlar mehnatni baholashning qanday asoslaridan foydalanishadi?
3. Insonning kasbiy o'zini anglashi va ijodiy o'zini tahlil qilishini qanday tushunasiz?

VAZIYAT

- Marhamat o'tiringlar, alifbodagi «Q» harfi bo'lgan betni oching.

Bolalar shunday voqea to'g'risida o'qishadiki, unda kichik G'iyos hamma harflarni o'rganib uyiga xursand holatda keladi va buvisiga aytadi: «hohlaysizmi, men ham sizga o'qishni o'rgataman? Bu juda oson!»

- Endi keyingi betda boshqa hikoyani o'qing!

- Boshqa bet yo'q!

- Qanaqasiga yo'q?

- Biz kitobni tugatdik!

- Butunlay tugatdik!..

- Unda kitobni yoping... Keling gaplashamiz: u sizga nimani o'rgatdi?

- U bizga o'qishni va yozishni o'rgatdi.

- Ona tilini o'rgatdi... Qanday to'g'ri gapirishni! Bilim berdi!

- Bizni yaxshi bo'lishga, do'st bo'la olishga o'rgatdi!

- O'qishni sevishni, kitobni sevishni!

- Ota-onalarni hurmat qilishni!

- Muloyim bo'lishni!

- Unda ko'p kulguli va ajoyib rasmlar!

- Unda yana, rebuslar, krossvordlar, tez aytishlar!

- Men bu kitobni juda yaxshi ko'raman! Siz kitobni uyga olib ketishga ruxsat berganingizda, men uni yostig'im ostiga qo'yardim va u bilan uxlardim!

- Men esa hammaga, qo'shnilarimga ham ko'rsatardim!

- Endi boshingizni partaga qo'ying! Ko'zlaringizni yuming! – o'qituvchi

ovozini pasaytirdi. - Men sezayapman siz birinchi kitobingizni yaxshi ko'rib qoldingiz, to'g'rimi?

- Ha, - shivirlashdi bolalar.

- Unda o'ylab ko'ringlar, qanday so'zlar bilan siz unga o'z minnatdorchiligingizni bildirasiz?

Savol va topshiriqlar:

1. Bunday holatda pedagog qanday pedagogik masalalarni hal etadi?
2. Berilgan fragment qanday konsepsiya yoki ta'lim andozasini namoyish qiladi?
3. Darsdagi pedagogik o'zaro faoliyat tashkilotida pedagog qanday qonun-qoidalariga amal qilgan?
4. Bu holat o'qituvchining qanday pedagogik faoliyat xususiyatlarini bildiradi?

VAZIYAT

Toyir (T.): Men yuk tashuvchi bo'lmoqchiman! Menga yuk mashina bering! Qo'yvor! Qo'yvor!

Zoir (Z.): Men uni birinchi oldim! U esa kelib mendan uni birinchi olib qo'ydi! Uni menga bersin!

Ota (O.): Ko'rib turibman, sizlarda xaqiqatdan muammo yuk mashinasida. Balki bu xonaga o'tib gaplasharmiz? Men sizlarga bu muammoni hal qilishga yordam bermoqchi edim.

Z.: Men yuk mashinasini olmoqchiman! Menga ber! Dada, ayting, menga bersin!

O.: Zoir, senga yuk mashinasini qaytarib berishlarini hohlaysanmi?

Z.: Lekin, men uni birinchi oldim!

O.: Zoir, yuk mashinasi senda bo'lishi kerak deb o'ylaysan, chunki sen uni birinchi olding, to'g'rimi? Toyir eshitding. Zoir nimani taklif qilayapti?

T.: U boshqa nimani ham taklif qilardi? Unga muhimi gapida turib olish.

O.: Zoir, Toyirga sening qaroring yoqmayapti, chunki bunda sen yutasan u esa yutqizadi.

Z.: YAxshi, men unga mashinalarimni o'ynashga berib turaman, toki yuk mashinasi jonimga tekkuncha.

O.: Toyir, Zoir boshqa gapni aytayapti – u mashinasi bilan o'ynab turguncha, sen uning boshqa mashinalarini o'ynashing mumkin ekan.

T.: Keyin, u menga yuk mashinani beradimi?

O.: Zoir, Toyir ishonsinmi, unga o'ynab bo'lib yuk mashinani berasanmi?

Z.: YAxshi, men uzoq o'ynamayman.

O.: Toyir, Zoir aytayapti, hammasi joyida bo'ladi – u seni aldamaydi.

T.: Unda mayli.

O.: Umid qilamanki, endi sizlar kelishib oldinglar, shundaymi?

Savol va topshiriqlar:

1. Holatni tahlil qiling va ziddiyat sababini aniqlang.
2. O'g'illar o'rtasidagi ziddiyatlarni hal qilish jarayonini boshqarishda ota qanday tamoyillarga amal qilgan?
3. Ota o'g'illari bilan munosabatda qanday o'rin egallayapti? Bu nimada bilinyapti?

VAZIYAT

Bola (yig'layapti): Mashina, mashina! Qani mening mashinam?

Ota: Senga mashining kerak, lekin uni topolmayapsan?

Bola: (xonalar bo'ylab yugurdi, ditvan taglarini qaradi).

Ota: U erda mashinang yo'q.

Bola: Qani mashinam?

Ota: Balki mashinang shkaf ichida o'yinchoqlar orasidadir? Qaragin.

Bola: (shkaf oldiga yugurib bordi, hamma narsani ag'dardi, lekin mashinani topolmadi va otasiga ma'noli qaradi)

Ota: (indamadi, bu bilan bolaga qidiruv tashabbusini berdi)

Bola: (oshxonaga yugurdi va stol tagidan mashinasini topdi) Mana u!

Ota: Balli! Sen o'zing mashinani topding.

Savollar:

1. Otaning har bir javob variantini va holatini tahlil qiling.
2. Bu holat ota hulqining qanday xususiyatlarini va bola bilan munosabatning qanday xarakterini bildiradi?
3. Berilgan holatda tarbiyaning qanday turi kuzatiladi?

VAZIYAT

Erkin «onasini bolasi» deb ataladigan bolalardan biri. Uning onasi garchi faqat o'g'li bilan shug'ullanishi kerak bo'lsa-da, u har qanday sabab bilan goh direktorga, goh o'qituvchilarga, goh sinfdoshlarning ota-onalariga murojat qilishni afzal ko'rdi. Natijada, Erkin 15 yoshga to'lgan bo'lishiga qaramay, har qanday arziyas sabab bilan onasiga murojat qilish odobsizlik ekanligini tushunmadi va u umuman xaqiqiy hayotga moslashmadi. U o'zini o'zi himoya qila olmaydigan, oddiy vaziyatlardan ham chiqib keta olmaydigan darajaga etdi.

Odatdagidek, ziddiyatlarning hamma sabablari quyidagilarga taqalardi: «meni turtishdi», «meni masxara qilishdi», «meni chaqirishmadi» va sh.k.

Mehmonga buva va buvisi kelishdi, ular chet elda yashardilar shuning uchun ham 8 yil mobaynida nabirasini ko'rishmagan edi. Buvasi sobiq xarbiy edi, u hafta davomida Erkin va kelin xulqini kuzatdi.

YAnagi holatdan keyin buva nabirasi bilan yolg'iz gaplashishga qaror qildi.

- Men sen bilan nafaqat bu holat xaqida, balki butun hayoting to'g'risida gaplashmoqchiman. Sen endi 15 yoshdasan va buni tushunishing kerak: qanday vaziyatda onasini yordamga chaqirish va uning maslahatini olish lozim; qanday vaziyatda onasini o'z shaxsiy ishlariga aralashtirmaslik lozim. Mana qara, qanday xudbinsan: oyingni ko'zi yoshlanishigacha tashvishlantirding, umuman olganda bu

ishni o'zing ham hal qilishing mumkin edi.

YAna bir gap. O'zing tushunasan, hamma payt ham oying yoningda bo'lmaydi va sen o'zingni himoya qila olishing kerak, o'tmish va kelajakni tahlil qila bilishing shart. Mana bugun, agar sen o'zingni xaq deb bilsang, nega unda o'qituvchidan bahoni pasaytirgani sababini so'ramading? Sen bo'lsang oyingni ovora qilib, o'qituvchidan shikoyat qilding. Axir sen kap-katta yigitsan, har qanday iltimosingni, noroziligingni, savolingni o'zing aytishing kerak.

hayotda juda qiyin masalalarni hal qilishiga to'g'ri keladi: o'z g'ururing, oilang faxrini himoya qilishing, bezorilarga to'sqinlik qilishing, sevgan qizing nomusini, Vataningni himoya qila bilishing lozim.

Bir hafta oldin oying bilan suhbating davomida sinfdoshlaring bilan ziddiyatli munosabatlaring haqida eshitib qoldim. Sen aytdingki, o'rtog'ing noxaq. Lekin sen bunga qanday e'tibor qilding: tupurding, tirnading va oyinga yugurding... Oying senda o'z himoyachisini ko'rishi kerak. Sen bo'lsang o'zingni yosh boladek tutasan. Kelishib olaylik, agar nimadir bo'lsa, oyingni boshini qotirmaysan, balki men bilan maslahatlashasan. Biz birgalashib o'ylaymiz. SHu yo'l ma'qulmi senga?

YAna bir shart, irodangni o'zing tarbiyala, ya'ni hamma narsani o'zing hal qil va bajar. Fe'lingni tarbiyala! Axir sen urush ofitserining nabirasidan-ku! Agar qiynalsang, senga hamisha yordam beraman! Kelishdikmi?

Qani ovqatga, oying bilan buving bizni kutib qolishdi.

Savol va topshiriqlar:

1. Ona va o'g'il o'rtasida kelib chiqqan oilaviy munosabatlar turiga xarakteristika bering.
2. Ona va buvaning tarbiya ko'rinishi qanday?
3. Oilaviy tarbiya qiyinchiligini nimada ko'rasiz?
4. Bunda qanday pedagogik kategoriyadan uzoq bo'lish lozim?

VAZIYAT

Psixologiyada bolalik inqirozlari chuqur o'rganilgan. Odatda xayotning birinchi yilidagi inqiroz, uch yoshdagi, 6-7 yoshdagi va 10-12 yoshdagi o'smirlik inqirozlariga ajratiladi. Inqirozlar davomiyligi, shakli va ta'sir kuchi bolaning individual psixologik xususiyatlaridan ko'ra ijtimoiy sharoitlari oilada tarbiya va pedagogik tizim xususiyatlariga ko'ra inqirozlar sezilarli darajada farqlanadi.

Katta kishining asosiy faoliyati o'quv - kasbiy va kasbiy faoliyatlar bo'lganligi sababli bu o'zgarishlarni shaxsning kasbiy rivojlanish inqirozlari deyish to'g'ri bo'ladi. Bu inqirozlarning paydo bo'lishida asosiy faoliyatni almashtirish va o'zgartirish muxim ahamiyatga ega.

Kasbiy inqirozlarning bu turi sifatida ijodiy inqirozlar xisoblanadi. Bu inqirozlar ijodiy natijasizlik, ahamiyatli yutuqlarning yo'qligi, kasbiy kuchsizlik bilan belgilanadi. Bu inqirozlar ijodiy kasb vakillari uchun ya'ni yozuvchilar, rejissiyorlar, aktyorlar, arxitektorlar va boshqalar uchun og'ir kechadi. YOshdagi

inqirozlar-chi? Ular inqirozli xossalarni keltirib chiqarishi mumkinmi?

YOsh - bu birinchi navbatda etilish, o'zgarish, inson organizmining karishi bilan belgilanadigan biologik omil xisoblanadi. Psixik qobiliyatlarni psixik o'zgarishi yoshdagi o'zgarishlar natijasi xisoblanadi. Demak biologik rivojlanishni keltirib chiqaruvchi inson yoshidagi o'zgarishlarni yoshdagi inqirozlarga sabab bo'ladigan mustaqil omil sifatida ko'rish mumkin. Bu inqirozlar shaxs rivojlanishlarining ildamli xarakati uchun kerak bo'ladigan normativ jarayonlar sarasiga kiradi.

Savollar:

“SHaxs kasbiy shakllanishi jarayonidagi inqirozlar ”

Qanday qilib shaxs kasbiy shakllanishi jarayonidagi inqirozlarni engib o'tadi?

Kasb psixologiyasi fanidan nazorat savollari

1. Kasb psixologiyasi fanining tarixini gapirib bering
2. Kasb psixologiyasi fanining maqsadi va vazifalarini ajrating.
3. Shaxsning biogenetik va sosiogenetik nazariyalarini ta'riflang.
4. Psixik hodisalarni so'zlab bering.
5. Kasb psixologiyasi fanining shakllanish tarixini bayon. qiling
6. Shaxs faolligi.
7. Psixik rivojlanishning qonuniyatlari
8. Kasb psixologiyasining boshqa fanlar bilan bog'liqligi.
9. Kasbiy shakllanish tarixi.
10. Kasb psixologiyasi fanining rivojlanish bosqichlari.
11. Kasb psixologiyasining amaliy asoslari, o'quv fanlari tizimida kasb
12. Shaxsning kasbiy shakllanishi determinasiyasi.
13. Kasb psixologiyasi mutaxassislik fani sifatida.
14. Shaxsning kasbiy shakllanishi.
15. Kasb tanlash motivlari.
16. Psixik hodisalarning kechishi.
17. Kasb tushunchasi.
18. Pedagog kasbini tanlash motivlari.
19. Shaxs qiziqishlari va kasb.
20. Kasblarni psixologik tizimlash.
21. Diqqat turlari va ularning xususiyatlari.
22. Psixologiyaning tarixiy va nazariy ahamiyati.
23. Professiografiya haqida tushuncha.
24. Shaxs diqqatining rivojlanishi.
25. Kasb psixologiyasi fanining predmeti.
26. Professiografik tadqiqotlarni o'tkazish.

27. Kasblarning shaxs diqqatiga qo'yadigan talablari.
28. Idrokning xususiyatlari.
29. Tafakkur shakllari.
30. Qobiliyatlar va ularning tabiiy asoslari.
31. Appersepsiya. vaqt, harakat va fazoni idrok qilish.
32. Tafakkurning individual xususiyatlari.
33. Qobiliyatlarning rivojlanishi.
34. Idrok. Idrokning konstantligi.
35. Kasbni egallashda tafakkurning o'rni va kasb turlarida tafakkurni
36. Shaxs faolligi va qobiliyatlar.
37. Xotira turlari.
38. Hissiy holatlarning ifodalanishi.
39. Qobiliyatlar va shaxsning o'zini-o'zi baholashi
40. Xotira jarayonlari.
41. Hissiyot turlari.
42. Nutqiy qobiliyatlar.
43. Xotira tiplari.
44. Shaxsning irodaviy sifatleri va ularni tarbiyalash.
45. Kasbiy mahoratda nutqning roli
46. Kasbiy maslahatda xotira qonuniyatlarini hisobga olish.
47. Xulq-atvorni irodaviy boshqarish.
48. Pedagogik nutq.
49. Tafakkur operasialari.
50. Shaxsni kasbga moslashish psixologiyasi.
51. Temperament xususiyatlari.
52. Kasbiy sifatleri shakllanish bosqichlari.
53. Hissiyot va uning ifodalanishi.
54. Temperament tiplari.
55. Vaqt, harakat va fazoni idrok qilish.
56. Xarakterning shakllanishi.
57. Nutq va tafakkur.
58. Kasb psixologiyasining tadqiqot metodlarining klassifikasiyasi.
59. Kasb psixologiyasi fanining predmeti.
60. Temperament va kasbiy malakalarni egallash
61. Kasb psixologiyasining boshqa fanlar bilan bog'liqligi.
62. Yeksperimental metodlar.
63. Xarakter aksentuasiyasi.
64. O'quvchilarni motivasion boshqarish.
65. Pedagog kasbini tanlash motivlari.
66. Shaxsning kasbiy o'zligini anglashi.
67. Motivasiya va shaxsning psixofiziologik imkoniyatlari.

68. Genetik metodlar.
69. Shaxsni o'z-o'ziga baho berishi va kasbiy o'zlikni anglash.
70. Motivasiya va shaxs faoliyati.
71. Praksimetrik metodlar.
72. Kasbiy kamolotdagi shaxsning kasbiy motivlari.
73. Kasb tanlash motivlari.
74. Psixosemantik metodlar.
75. Kasbiy o'zlikni anglashdagi ziddiyatlar.
76. Kasbiy sifatlarni shakllanish bosqichlari.
77. Kasb psixologiyasining metodlari.
78. kasblarni psixologik tizimlash.
79. Kasb psixologiyasining boshqa fanlar bilan bog'liqligi
80. Diqqat turlari.
81. Xotira jarayonlari.

MODULNI O'QITISHDA FOYDALANILADIGAN INTREFAOL TA'LIM METODLARI



1. “Keys-stadi” metodi

«**Keys-stadi**» - inglizcha soʻz boʻlib, («case» – aniq vaziyat, hodisa, «stadi» – oʻrganmoq, tahlil qilmoq) aniq vaziyatlarni oʻrganish, tahlil qilish asosida oʻqitishni amalga oshirishga qaratilgan metod hisoblanadi. Mazkur metod dastlab 1921 yil Garvard universitetida amaliy vaziyatlardan iqtisodiy boshqaruv fanlarini oʻrganishda foydalanish tartibida qoʻllanilgan. Keysda ochiq axborotlardan yoki aniq voqea-hodisadan vaziyat sifatida tahlil uchun foydalanish mumkin. Keys harakatlari oʻz ichiga quyidagilarni qamrab oladi: Kim (Who), Qachon (When), Qaerda (Where), Nima uchun (Why), Qanday/ Qanaqa (How), Nima-natija (What).

“Keys metodi” ni amalga oshirish bosqichlari

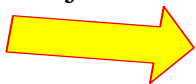
Ish Bosqichlari	Faoliyat shakli va mazmuni
1-bosqich: Keys va uning axborot ta'minoti bilan tanishtirish	<ul style="list-style-type: none"> ✓ yakka tartibdagi audio-vizual ish; ✓ keys bilan tanishish(matnli, audio yoki media shaklda); ✓ axborotni umumlashtirish; ✓ axborot tahlili; ✓ muammolarni aniqlash
2-bosqich: Keysni aniqlashtirish va o'quv topshirig'ni belgilash	<ul style="list-style-type: none"> ✓ individual va guruhda ishlash; ✓ muammolarni dolzarblik ierarxiyasini aniqlash; ✓ asosiy muammoli vaziyatni belgilash
3-bosqich: Keysdagi asosiy muammoni tahlil etish orqali o'quv topshirig'ining echimini izlash, hal etish yo'llarini ishlab chiqish	<ul style="list-style-type: none"> ✓ individual va guruhda ishlash; ✓ muqobil echim yo'llarini ishlab chiqish; ✓ har bir echimning imkoniyatlari va to'siqlarni tahlil qilish; ✓ muqobil echimlarni tanlash
4-bosqich: Keys echimini echimini shakllantirish va asoslash, taqdimot.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ yakka va guruhda ishlash; ✓ muqobil variantlarni amalda qo'llash imkoniyatlarini asoslash; ✓ ijodiy-loyiha taqdimotini tayyorlash; ✓ yakuniy xulosa va vaziyat echimining amaliy aspektlarini yoritish

Namuna: SHaxs kamolotiga temperament xususiyatining ta'siri

Keys. Alisher o'z o'rtoqlari bilan muloqotda qiynaladi. Goho u xafachilikka moyil bo'ladi va kimningdir etarli darajada mehribonchilik qilmagani uchun o'zicha ich-ichidan hafa bo'lib, mayus yuradi.

Tengdoshlari bilan musobaqa ko'rinishidagi o'yinlarni o'ynashda uning sekin harakat qilishi jamoani mag'lubiyatiga uchrashiga sabab bo'ladi. Tengdoshlari ham mag'lubiyatning sababchisi Alisher deb achchiqlanib, ba'zan uni koyiydilar va o'yinda ishtirok etishiga yo'l qo'ymaydilar. Bu hol ko'p bor takrorlandi. Kunlardan bir kun esa Alisher ko'chaga chiqishdan, bolalar bilan o'ynashdan bosh tortdi. O'g'lining harakatidan tashvishlangan onasi uni ko'chaga chiqib, bolalar bilan o'ynashga undadi. Ammo Alisher bundan qat'iy bosh tortdi va bolalar bilan o'ynagandan ko'ra uyda o'tirish unga ma'qulligini aytdi.

Muammo: SHaxsning kamolotida temperament hususiyatlarining o'rnini qay darajada?



o'quv topshiriq" (topshiriqni yakka tartibda yoki kichik guruhchalarga berish mumkin)

1. Sizningcha Alisher qaysi temperament tipiga taalluqli?
2. Alisherning ruhiyatidagi o'zgarishni ijobiy baholash kerakmi yoki salbiy?

3. Alisherga qanday yordam berish zarur?

**“Konvert” usuli**

Konvert usuli yordamida mavzuga oid savol hamda muammolar keng yoritiladi va tahlil qilinadi.

O‘quv topshiriq: Guruh sardorlari bittadan konvertlardan tanlaysizlar, har bir konvert ichida uchtdan mavzuga oid savollar bo‘lib, barchangizni faol ishtirokingiz yordamida istagan grafik organayzer asosida savollarga javob yozasizlar va izohlaysizlar.

Namuna: (Konvert ichidagi savollar:)

1-Konvert

1. Ibn Sinoning mijozga oid ta’limotini izohlang.
2. Rasmni izohlang.

**2-Konvert**

1. Temperament va ishtahani izohlang.
2. Melanxolik tipiga ta’rif bering va mimika, pantomimika orqali harakatlarini ijro etib bering.

3-Konvert

1. Gippokrat ta’limotini izohlang.
2. Sangvinik tipiga ta’rif bering va mimika, pantomimika orqali harakatlarini ijro etib bering.

4-Konvert

1. Temperamentning muloqotdagi rolini izohlang.
2. Rasmni izohlang.



“KLASTER” metodi

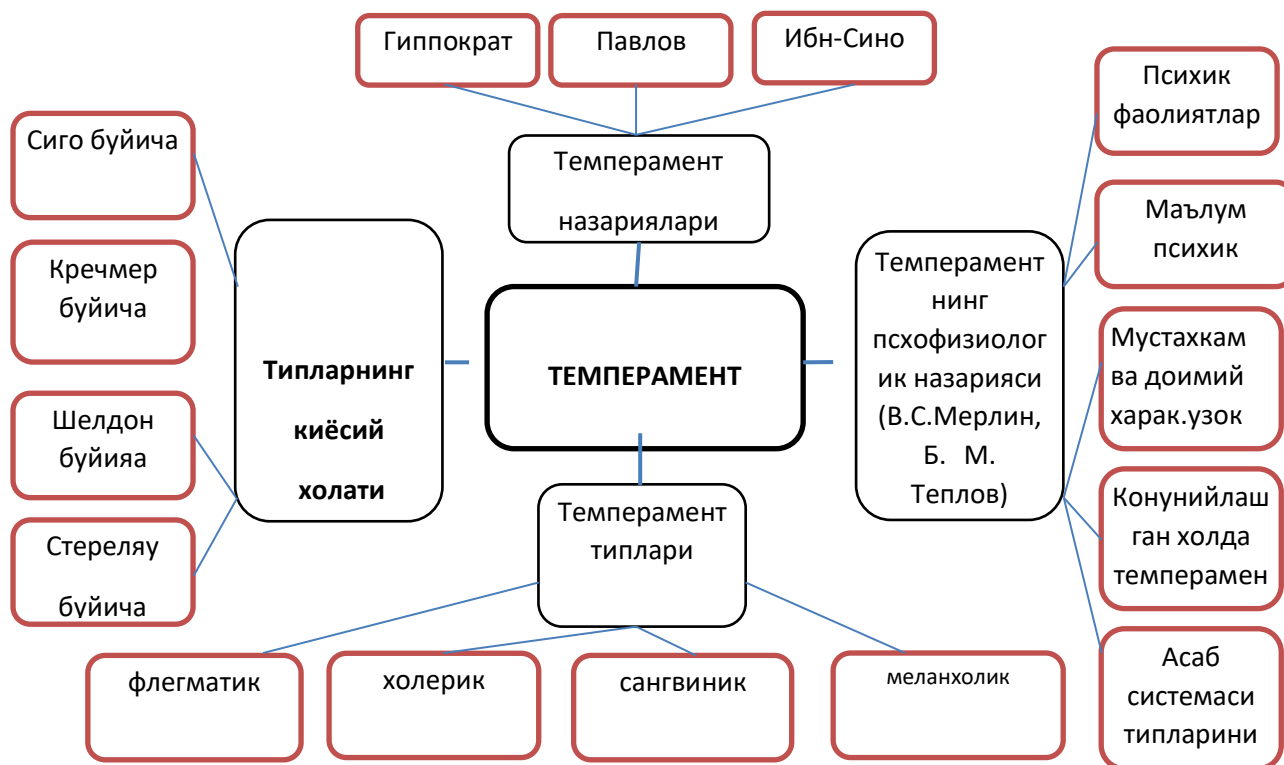
“Klaster” (g‘uncha, to‘plam, bog‘lam) grafik organayzeri puxta o‘ylangan strategiya bo‘lib, uni o‘quvchi (talaba)lar bilan yakka tartibda, guruh asosida tashkil etiladigan mashg‘ulotlarda qo‘llash mumkin. Klasterlar ilgari surilgan g‘oyalarni umumlashtirish, ular o‘rtasidagi aloqalarni topish imkoniyatini yaratadi.

Grafik organayzerdan foydalanishda quyidagi shartlarga rioya qilish talab etiladi:

Grafik organayzer yordamida o‘quvchi (talaba)lar topshiriq bo‘yicha fikrlarini klaster (mayda, alohida qismlar) tarzida quyidagicha ifodalaydi:



Namuna:



Grafik organayzer o‘quvchi (talaba)larda mavzuga nisbatan tahliliy yondashuv, ayrim qismlar negizida mavzuning umumiy mohiyatini o‘zlashtirish (sintezlash) ko‘nikmalarini hosil qilishga yo‘naltiriladi. U kichik guruhlarni shakllantirish asosida aniq sxema bo‘yicha amalga oshiriladi.

YOzuv taxtasi o‘zaro teng to‘rt bo‘lakka ajratiladi va har bir bo‘lakka

quyidagi sxema chiziladi:

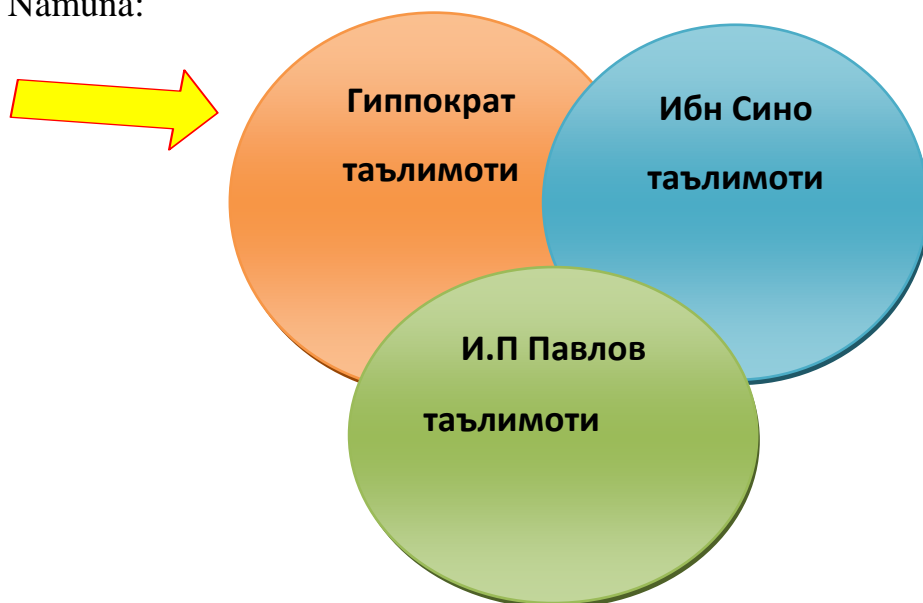
Grafik organayzer o'quvchi (talaba)lar tomonidan o'zlashtirilgan o'zaro yaqin nazariy bilim, ma'lumot yoki dalillarni qiyosiy tahlil etishga yordam beradi. Undan muayyan bo'lim yoki boblar bo'yicha yakuniy darslarni tashkil etishda foydalanish yanada samaralidir.

Uni qo'llash bosqichlari quyidagilardan iborat:

Grafik organayzerni qo'llash jarayonida har bir guruh muayyan mavzuga oid topshiriqlarni bajaradi. O'quvchi (talaba)larning e'tiborlariga quyidagi jadvalni taqdim etish mumkin:

Guruhlar	Diagrammaning tartib raqami	Topshiriqlar mazmuni
1- guruh	1-diagramma	
	2-diagramma	
	3-diagramma	
2-guruh	1-diagramma	
	2-diagramma	
	3-diagramma	
3-guruh	1-diagramma	
	2-diagramma	
	3-diagramma	
4-guruh	1-diagramma	
	2-diagramma	
	3-diagramma	

Namuna:



Metodning maksadi: Mazkur metod talabalarda yangi axborotlar tizimini kabul kilish va bilimlarni uzlashtirilishini engillashtirish maksadida kullaniladi,

shuningdek, bu metod talabalar uchun xotira mashki vazifasini xam utaydi.

Metodni amalga oshirish tartibi:

> ukituvchi mashgulotga kadam mavzuning asosiy tushunchalari mazmuni yoritilgan input-matnni tarkatma yoki takdimot kurinishida tayyorlaydi;

> yangi mavzu moxiyatini yorituvchi matn ta'lim oluvchilarga tarkatiladi yoki takdimot kurinishida namoyish etiladi;

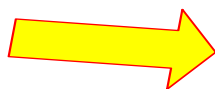
> ta'lim oluvchilar individual tarzda matn bilan tanishib chikib, uz shaxsiy karashlarini maxsus belgilar orkali ifodalaydilar. Matn bilan ishlashda talabalarga kuyidagi maxsus belgilardan foydalanish tavsiya etiladi:

Belgilar	Kasb	Kasblar Tasnifi	Professiogramma
“V” - tanish ma'lumot.			
“?” - mazkur ma'lumotni tushunmadim, izox kerak.			
“+” bu ma'lumot men uchun yangilik.			
“- ” bu fikr yoki mazkur ma'lumotga karshiman?			

Belgilangan vakt yakunlangach, ta'lim oluvchilar uchun notanish va tushunarsiz bulgan ma'lumotlar ukituvchi tomonidan taxlil kilinib, izoxlanadi va ularning moxiyati tulik yoritiladi. Savollarga javob berilib mashgulot yakunlanadi.

SWOT –таҳлили методи

Metodning maksadi: mavjud nazariy bilimlar va amaliy tajribalarni taxlil kilish, takkoslash orkali muammoni xal etish yullarini topishga, bilimlarni mustaxkamlash, takrorlash, baxolashga, mustakil, tankidiy fikrlashni, nostandart tafakkurni shakllantirishga xizmat kiladi.



- S - kuchli tomoni
- W - kuchsiz tomoni
- O - imkoniyatlari
- T - xavf-xatar

Strengths	Weakness
Opportunities	Threats

«Blits-so'rov» texnologiyasi.

Ushbu texnologiya biror jarayonning ket-ma-ketligini to'g'ri joylashtirishga, bu jarayon haqida guruh a'zolari va boshqa guruhlarining a'zolarini fikrlari bilan tanishishga imkon bera-di.

Harakatlar ketma-ketligi aval yakka holda mustaqil ravishda belgilab, so'ngra o'z fikrini boshqalarga o'tkaza olish yoki o'z fikrida qolish, boshqalar fikri bilan tanishiga yordam beradi.

BLITS-SO'ROV JADVALI					
Gurux bahosi	Gurux hatosi	To'g'ri javob	YAkka xato	YAkka baho	Jarayon bosqichlari

“YOZMA ISH” STRATEGIYASI

Strategiya o'quvchi (talaba)larda mustaqil, ijodiy fikrlash malakalarini shakllantirishga yordam beradi va har bir o'quvchini mustaqil ravishda faoliyat yuritishini ta'minlaydi.

Ta'limda strategiyani qo'llashda o'quvchi (talaba)larga quyidagi sxema asosida ish ko'rish taklif qilinadi:

Strategiya asosida ishlash uchun o'quvchi (talaba)larga 9-10 daqiqa vaqt beriladi.

Uni kichik guruhlarda ham qo'llash mumkin. Bunda o'quvchi (talaba)larni guruhlariga biriktirish uchun raqamli kartochkalardan foydalanish qulay. Har bir kichik guruh alohida mavzular asosida hikoya, esse yoki maqolalarni tayyorlashi mumkin. Hikoya, esse yoki maqolalarni tayyorlashda guruh a'zolarining birgalikda, o'zaro fikr almashib faoliyat yuritishlariga erishish maqsadga muvofiqdir. Belgilangan vaqt nihoyasiga etgach, har bir guruhning ishi taqdimot asosida namoyish etiladi. O'qituvchi hikoyaning mazmuni, saviyasi va orfografik xatolariga e'tibor bergan holda guruh ishini baholaydi.

Strategiyani qo'llash quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi:

