

Mizatiraxmonova Shaxnoza
Mizaxmedovna

KASB-HUNARGA YO'NALTIRISH ASOSLARI



O'ZBEKISTON RESPUBLIKASINING OLIY TA'LIM, FAN VA
INNOVATSIYALAR VAZIRLIGI

CHIRCHIQ DAVLAT PEDAGOGIKA UNIVERSITETI

Mirzaraxmonova Shaxnoza Mirzaaxmedovna

KASB-HUNARGA YO'NALTIRISH
ASOSLARI

UOK 37.0:377
 KBK 74.58;74.200.52
 M-56

Mirzaraxmonova Sh.M. / **Kasb-hunarga yo'nalitirish asoslari** / O'quv-qo'llanma. Toshkent, «Olmaliq kitob business», 2023. – 144 bet

Mazkur o'quv qo'llanma jamiyatimizning yangi rivojlanish davridagi O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi "Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-sonli, 2018 yil 5 sentabrda "Xalq ta'limini boshqarish tizimini takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-5538-sonli handa 2019 yil 6 sentabrda "Professional ta'lim tizimini yanada takomillashtirishga doir Qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-5812-son Farmonlari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020 yil 15 maydagi "O'zbekiston Respublikasida Kasbiy malakalar, bilim va ko'nikmalarni rivojlantirish milliy tizimi faoliyatini tashkil etish choralari to'g'risida"gi 287-son Qarori, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021 yil 29 martdagi 163-son "Professional ta'lim tizimida dual ta'limni tashkil etish chora-tadbirlari haqida"gi Qarori va mazkur faoliyatga tegishli boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni bajarishda muayyan darajada xizmat qiladi.

Mazkur o'quv qo'llanma "Kasb-hunarga yo'nalitirish asoslari" fani bo'yicha talabalarga nazariy va amaliy mashg'ulotlarga tayyorlanishda yordamchi manba sifatida xizmat qiladi. Qo'llanma kasb psixologiyasi, yo'shlarni kasbga yo'naltirish, kasbiy qiziqishlar diagnostikasi kabi muammolar bo'yicha fanda shakllangan an'anaviy qarashlar hamda bu sohada eng yangi tadqiqotlarning natijalari bilan tanishtiredi. O'quv qo'llanma pedagogika oliy o'quv yurtlarining "Pedagogika", "Pedagogika va psixologiya" ixtisosligi bo'yicha tahsil oluvchi talabalarga mo'ljallangan.

Tuzuvchilar: Sh.M.Mirzaraxmonova - ChDPU, Pedagogika kafedrasi o'quvchisi

Tag'rizchilar: D.Ximnatallyev - ChDPU, Pedagogika kafedrasi professori, p.f.d., S.B.Qorayev — TTPF o'quv uslubiy departament boshlig'i, dotsent, p.f.f.d

O'zbekiston Respublikasining oliy ta'lim fan va innovatsiyalar vazirligining 2023 yil 17 iyuldagi 314 sonli buyrug'iga asosan o'quv qo'llanma sifatida nashrga tavsiya etilgan.

ISBN 978-9910-751-21-9

© Mirzaraxmonova Sh.M., 2023
 ©«Olmaliq kitob business», 2023

MUNDARIJA

1.	"Kasb-hunarga yo'nalitirish asoslari" fanining obyekti, predmeti, maqsadi va vazifalari	5
2.	O'zbekiston Respublikasida kasb-hunar ta'limining tarixi va me'yoriy-huquqiy asoslari	10
3.	Sharoq mutafakkirlarini yoshlarning kasb-hunar egallashlariga oid qarashlari	13
4.	Kasb-hunarga yo'nalitirishning psixologik-pedagogik asoslari	19
5.	Kasblarni tizimlashtirish va kasblar tipologiyasi. Profesiografiya	26
6.	Kasbga yaroqlilik, salomatlik va kasb	30
7.	Maktabgacha ta'limda kasb-hunarga yo'nalitirish	34
8.	Maktab o'quvchilarini kasb-hunarga yo'nalitirish	40
9.	Professional ta'lim. Uning mazmuni va mohiyati	46
10.	Pedagogik kasb ta'limni amalga oshirish metod va vositalari	51
11.	Kasb-hunarga yo'nalitirishda kasbiy motiv va motivatsiya ni shakllantirish	56
12.	Kasb-hunar ta'limining tashkil etish shakllari. Dars-ta'limning asosiy shakli va uning turlari.	64
13.	Kasbiy qiziqishlar, moyilliklar, qobiliyatlar	75
14.	Kasb tanlashda onglik va mustaqillik	80
15.	Kasbiy tayyorgarlik jarayoni psixodiagnostikasi	89
16.	Dual ta'lim va uning ishlash mexanizimi	96
17.	Kasb-hunar ta'limida innovatsiyalar	105
18.	Kasblar bo'yicha konsultatsiyalar	109
19.	Talabalar kasbiy shakllanishida shaxs yo'nalganlik motivlarini ahamiyati	115
20.	Seminar topshiriqlari	

Kirish.

Inson o'z hayotida qabul qiladigan eng murakkab va mas'uliyatli vazifalardan biri kasb tanlash bilan bog'liq qarordir. Ushbu qarorni qabul qilishning murakkabligi unga ta'sir ko'rsatuvchi omillar haddan tashqari ko'pligi bilan ham izohlanadi. Kasb tanlashga ta'sir ko'rsatuvchi omillar masalasiga davlatimiz rahbari ham alohida e'tibor qaratib quyidagicha mulohaza yuritadilar: Kasbiy faoliyat insonning shaxs sifatidagi kamolotida hal qiluvchi omillardan biri ekan, kasb tanlashni dolzarb ijtimoiy muammo deb tushunish o'rinni bo'ledi. Har qanday murakkab qarorni qabul qilishda bolganidek kasbiy tanlovni amalga oshirishda adashmaslik uchun odam tajribali pedagogik-psixologik tayyorgarlik ko'rgan mutaxassislariga muhtoj bo'ledi.

Pedagog-psixolog o'qituvchilar, amaliyotchi psixologlarni shu yo'nalishda yoshlarga yordam berishga qodir mutaxassis bo'lib shakllanishida "Kasbga yo'naltirish va kasb tanlash asoslari" faniga oid bilimlarning ahamiyati katta. Kasbga yonaltirish muammosi ko'plab xorijiy va mahalliy tadqiqotlar doirasida o'rganilib kelinayo'tganiga qaramay talabalar nazariy va amaliy mashg'ulotlarga tayyorlanishi uchun zarur o'quv adabiyotlari yetarli emas. Mazkur o'quv qo'llanma bu sohadaagi kenglikni toldirishga yo'naltirilgan bo'lib, "Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari" fani namunaviy dasturi asosida tayyorlangan. O'quv qo'llanma sharti ravishda uch guruhga ajratilgan 19 ta mavzuni o'z ichiga oledi. Birinchi guruh mavzularida kasb, kasbiy tanlov va kasbga yo'naltirishning pedagogik-psixologik mohiyati, tizimi, ilmiy-nazariy asoslari yoritiledi. Ikkinchi guruhga kiruvchi mavzularda kasbga yo'naltirish tizimini tashkil etuvchi asosiy faoliyat yo'nalishlari mazmuni va texnologik jihatlari, ilmiy-uslubiy ta'minoti haqida so'z boredi. Uchinchi guruhga kredigan mavzularda odamning mehnat faoliyati subyekti sifatida rivojlanishi xususiyatlari, bu jarayonda uni psixologik qo'llab-quvvatlash imkoniyatlari bayon etiledi. O'quv qo'llanmaning ilova qismida kasbga yo'naltirish ishining turli sohalarida qo'llanishi mumkin bo'lgan amaliy uslubiy ishlanmalar, psixologik metodikalalar va boshqa yordamchi materiallar keltiriledi.

"Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari" fanining obyekti, predmeti, maqsadi va vazifalari

So'ngei paytlarda shaxsning o'zini o'zi anglash muammolariga qaratilgan e'tibor bormoqda. Agar ilgari diniy ulamolalar va faylasuflar, yo'zuvchilar, shoirlar va dramaturglar an'anaviy ravishda ushbu masalalar bilan shug'ullanishgan bo'lsa, keyinchalik bu o'qituvchilar va psixologlarning tadqiqot mavzusiga aylandi.

Kasbiy, ijtimoiy, hayotiy va shaxsiy o'zini o'zi belgilash muammosi shaxs psixologiyasi, martaba (karyera) psixologiyasi, kasbga yo'naltirish, kasbiy maslahat, kasbiy tanlov, xodimlarni boshqarish (murabbiylik), inson resurslarini boshqarish va boshqa shu kabi sohalarida amaldanadi.

Ushbu yo'nalishlarning har biri boy umumiy psixologik yondashuvlarga asoslangan edi, keyin ularning har birida o'zlarining nazariy qarashlari paydo bo'la boshladi. Ushbu yondashuvlarni birlashtirish, shaxsiga yordam berish va professional maslahatchining shaxsni rivojlantirish uchun umumiy nazariy va uslubiy asoslarni ishlab chiqish zarurati tug'ildi.

Kasbga yo'naltirish-bu bunday integratsiyaga urinish. Shu sababli, kasbga yo'naltirishning eng muhim xususiyati uning nazariy va uslubiy yo'nalishi bo'lib, u o'zini o'zlangalaydigan shaxsiga amaliy yordam berish tadbirlarini, kasbga yo'naltirish, kasbiy maslahatni rivojlantirish tadbirlarini tushunish va umumlashtirishni o'z ichiga oladi.

Kasbga yo'naltirish-bu falsafa, psixologiya va pedagogika fanlari kesishmasida joylashgan, shaxsning kasbiy shakllanishi faktlari, mexanizmlari va qonuniyatlarini o'rganadigan ilmiy fan. Uning obyekti insonning kasblar dunyosi bilan o'zaro bog'liqligi qonunlari va mexanizmlari.

Predmet insonning kasbiy shakllanishi, davriylashtirish va kasbiy rivojlanishning individual yo'nalishlari, inqiro'zlar, destruktiv o'zgarishlar, kasbiy rivojlanish strategiyalari va taktikalari.

Kasbga yo'naltirish murakkab ilmiy fan sifatida quyidagi usullardan foydalanadi: falsafa, sosiologiya, psixologiya va pedagogika.

Kasb-hunarga yo'naltirishning maqsadi kasb tanlashda, martaba olish jarayonida psixologik va pedagogik yordam ko'rsatish, shuningdek shaxsning kasbiy va psixologik salohiyatini aktuallashtirishdir. Ushbu kursning hal qilinadigan asosiy vazifalari

o'quvchilarga kasbiy yo'nalish, shaxsiy va kasbiy o'zini o'zi aniqlashda yordam berish va ularni yangi iqtisodiy sharoitlarda kasbiy ishlarga tayyorlashdir.

Kasbga yo'naltirishning eng muhim vazifalariga quyidagilar kiradi:

1. Kasb-hunar kompetentsiyasini shakllantirish: kasblar dunyosi, kasblarning tasnifi va ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, kasbiy biografiya ning tipik stsenariylari bilan tanishish.

2. Kasb-hunar kompetentsiyalarini rivojlantirish: aloqa va taqdimot qobiliyatlari, ish bilan taminiash va o'z-o'zini marketing qobiliyatlari, martaba o'sishini loyihalash qobiliyatlari va boshqalar.

3. Insonning kasbiy hayotini psixologik jihatdan malakali qollab-quvvatlash, qiziqishlar va moyilliklarni kasbiy farqlash boshlanishidan boshlab, kasbiy tarjimai holni yakunlashgacha.

Kasb-hunarga yo'naltirishning maqsadi kasb tanlashda, martaba o'sishi jarayonida psixologik va pedagogik yordam ko'rsatish, shuningdek shaxsning kasbiy va psixologik salohiyatini aktuallashtirishdir. Ushbu kursning hal qilinadigan asosiy vazifalari maktab o'quvchilariga kasbiy yo'nalish va shaxsiy va kasbiy o'zini o'zi aniqlashda yordam berish va ularni yangi iqtisodiy sharoitlarda kasbiy ishlarga tayyorlashdir.

Kasb-hunarga yo'naltirishning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat.

Kasbiy ma'lumotlar berish: o'quvchilarga zamonaviy ishlab chiqarishning turlari, mehnat bo'zori haqida tushunchalar berish hamda kasblarning odamlarga qoyadigan talablari haqidagi ma'lumotlar bilan tanishtirish; kasb-hunar ta'limi muassasalari to'g'risidagi ma'lumotlar bilan taminiashning asoslarini yaratish.

Kasbiy maslahatlar berish: o'quvchi-yoshlarni qiziqishlari, moyilligi, tugma layo'qati, qobiliyati, ko'nikmalari, oilaviy muhit, hududiy shart-sharoitlar, o'quvchi va ota-onalarning istak va xohishlari, kasbga qoyiladigan talablardan kelib chiqib, malakali kasbiy maslahatlar berishni tashkil etish asoslarini ishlab chiqish.

Kasbiy tashxis: shaxsning individual psixologik va fiziologik xususiyatlari, yoshi, bilim darajasi, ko'nikma va malakalarini hisobga olgan holda yakuniy tashxis qo'yish (tashxis materiallari maxfiy hisoblanib, u faqat o'quvchi va uning ota-onasi bilan muhokama etiladi), o'quvchining kasbiy moyilligini aniqlash, shaxsning yo'nalganlik darajasini baholash.

Kasbga yo'naltirish: psixologik, psixofiziologik va tibbiy tashxis natijalari asosida shaxsning psixologik, psixofiziologik va fiziologik kompetentsiyalariga mos keladigan kasbiy tayyorlov yo'nalishlari to'g'risida unga tavsiyalar berish; jamiyat ehtiyoji va mehnat bo'zori talablari asosida ularning o'z qiziqishlari, qobiliyatlari va sog'liqlariga mos bo'lgan kasb-hunarlarni tanlashlariga komaklashish; o'rnatilgan meyorli talablar asosida shaxsni o'zi tanlagan aniq bir kasbga loyqlik darajasini aniqlash.

Kasbiy moslashuv: shaxsning mutaxassis bo'lib yetishishi, undagi tegishli ijtimoiy vakasbiy sifatlarining shakllanishi, faol ijodiy mehnat qilish, berilgan ko'rsatma va talablarning bajarilishi hamda yuqori kasbiy malakaga erishishiga imkon yaratuvchi tadbirlar tizimini yaratish, turdosh kasblar ichidan shaxsga maqbul bo'lgan kasbni tanlashda ko'maklashish.

Kasb-hunarga yo'naltirish ishlarining ishtirokchilari bular quyidagilari:

- o'quvchilar;
- ota-onalar;
- ta'lim muassasasi;
- kasbga yo'naltiruvchi;
- kasb-hunarga yo'naltirish xizmati mutaxassislari;
- o'quvchilar;
- sinf rahbari;
- maktab shifokori;
- kutubxona mudiri;
- jamoat tashkilotlari;
- kasb-hunar ta'limi muassasalari;
- korxonalar;
- mehnat o'rganlari;
- hududiy boshqaruv o'rganlari (hokimlik);
- mahalliy o'z-o'zini boshqaruv o'rganlari;
- ommaviy axborot vositalari.

Psixofiziologiya fani yuz yil oldin paydo bo'lgan. Bazi mualliflar uning tug'ilishini psixotexnika asoschisi, amerikalik psixolog Gugo Myunsterberg nomi bilan bog'lashadi, u XX-asrning boshlarida birinchi marta insonning kasbiy qobiliyatini baholash uchun psixologik testlarni ishlab chiqishni va ishlatishtni boshladi. Myunsterberg "Kasb tanlash" kitobining muallifi. Shu bilan birga, psixologiya fanining yangi bo'lini paydo bo'ldi — kasblar psixologiyasi. Ammo kasbga yo'naltirish

tarixining umumiy qabul qilingan ma'lumot nuqtasi Frank Parsonsning birinchi kasbga yo'naltirish kabinetini yaratishdir. 1903 yilda Parsons Bostonda maxsus byuro tashkil qildi, uning vazifalari quyidagilardan iborat edi:

a) psixologik testlar orqali shaxsga yordam berish ularning aqliy xususiyatlari va qobiliyatlari haqida ma'lumot;

b) psixofizikaga qo'yiladigan talablar bilan tanishish turli kasblar bo'yicha inson tashkilotlari;

c) ushbu ikki ma'lumot guruhini taqqoslab, oqilona tavsiyalar bering.

Uning "to'g'ri ishchi to'g'ri joyga" nazariyasining asosiy g'oyasi, ya'ni, xodimni kasb talablariga tanlash.

1575 yilda Ispaniyada shifokor Xuan Xuartening "Ilmiy qobiliyatlarni o'rganish" kitobi nashr etildi, bu muallifga Evropa shon-sharafini keltirdi. Bu tarixdagi birinchi

psixologik ish bo'lib, maxsus vazifa sifatida kasbiy tanlov maqsadida qobiliyatlardagi individual farqlarni o'rganishni belgilab berdi. Uarte professional tanlovni davlat miqyosida tashkil etishni orzu qilardi: "hech kim uning tabiatiga eng mos keladigan kasbni tanlashda xato qilmaydigan uchun, suveren o'zining har bir iste'dodini no'zik yoshida kashf etadigan buyuk aql va bilimning vakolati odamlarini aniqlashi kerak edi; keyin ular uni o'ziga mos keladigan bilim sohasini o'rganishga majbur qilishadi...».

Agar "feodal jamiyat, - deb yo'zadi I. S. Kon, - uning" erkin o'z taqdirini o'zi belgilash" doirasini qat'iy cheklab qo'ygan bo'lsa, unda hozirgi paytda inson o'z say-harakatlari natijasida "biror narsaga" aylanadi. Rivojlangan ijtimoiy ishlab chiqarish va o'sib borayotgan ijtimoiy harakatchanlik individual tanlov doirasi va ko'lamini kengaytirdi. Zamonaviy davrning o'ziga xos xususiyati odamlar oldida haqiqatan ham paydo bo'lgan tanlov erkinligi muammosi edi. Psixologik manoda, bu muammo inson erkinligini cheklash bilan bog'liq muammolardan kam emas. Ko'p odamlar uchun tanlov erkinligi holatida bo'lish noqulay bo'lganligi sababli, ilgari bo'lmagan neuro'zlar ham shu asosda paydo bo'la boshladi. Ushbu po'zitsiya ni aks ettiruvchi tushunchalar hatto paydo bo'la boshladi.

1956 yilda amerikalik olim Djon Holland quyidagi qoidalarini o'z ichiga olgan yo'nalganlik iyerarxiyasini ishlab chiqdi. G'arb madaniyatida ko'pchilik odamlar quyidagicha tasniflanishi mumkin

Realistik tip. Realistik yo'nalganlik - bu asosan faollik, raqobatkorlik, jismoniy faoliyatga qiziqish, rivojlangan vosita qobiliyatlari bilan ajralib turadigan erkak turi. Bunday odamlar malum bir ishlarni, shovsat, iqtisodiyotdagi konventsiionallikni afzal ko'rishadi; professional tanlovda hunarmandchilik, texnika, qishloq va o'rmon ko'palligi.

Tadqiqotchi tip. Ko'proq intellektual mehnatga yo'naltirilgan, mavhum muammolarga, ramzlar, ma'lumotlar bilan ishlash qobiliyatiga qiziqish bildiradi. Bunday odamlar zaif jismoniy va ijtimoiy faollik, mulog'onga e'tibor bermaslik, o'zini o'zi ta'minlash bilan ajralib turadi. Kasb tanlashda - tabiiy fanlar, matematika.

Ijtimoiy tip. Aloqa, ta'lim, o'qitish, maslahat va turli xil xizmatlarga yo'nalganlik. Bunday odamlar ijtimoiy mas'uliyat, o'zaro munosabatlarga bo'lgan ehtiyoj, og'zaki va ijtimoiy qobiliyat, hissiylik va ijtimoiy muammolarni hal qilishda faollik kabi fazilatlariga ega. Kasb tanlashda pedagogika, ijtimoiy taminoat, amaliy psixologiya, xizmat ko'rsatish sohasi.

An'anaviy (konvensional) tip. An'anaviy yo'nalganlik tuzilgan og'zaki yoki ramziy faoliyatni, boysunuvchining rolini, muvofiqlikni afzal ko'rishdan iborat. Ushbu turdagi odamlarning xususiyatlari: noaniq vaziyatlardan qochish istagi, ijtimoiy faollik va jismoniy zo'rqlash, hokimiyat po'zitsiyasi bilan identifikatsiya qilish, moliyaviy ahvol va maqomning qiyamati. Kasb tanlashda-bank xizmati, bog'chalariga hisobi, statistika.

Tadbirkor tip. Tadbirkorlikka yo'nalgan kuch, o'zini o'zi boshqarish, og'zaki qobiliyat, o'ziga ishonch, raqobatbardoshlik, aniq vaziyatlardan qochish va monoton aqliy ish bilan ajralib turadi. Kasb tanlashda-mehmonxona va turizm biznesi, tadbirkorlik, sanoat bo'yicha maslahat va boshqalar.

Hadliy tip. Bu, birinchi navbatda, san'atga e'tibor, sezgirlik, o'zini namoyon qilish zarurati, monoton va jismoniy ishlardan qochish. Ushbu turdagi odamlar o'ziga ishonchsizlik, nafosat bilan ajralib turadi. Kasb tanlashda-turli xil san'at turlari, madaniyat.

1952 yilda amerikalik Donald Super (Super) yoshga bog'liq rivojlanish konseptsiyasida deb nomlangan yana bir qiziqarli nazariyani taklif qildi. Kasbiy rivojlanishning birinchi bosqichi, Syupering fikriga ko'ra, ikki bosqichni o'z ichiga oladi: kasbni orzu qilishning yetukligi, avval orzuda (bolaligida), songra kasbni egallashning aniq rejasida (o'spirinlik davrida). Ikkinchi bosqich kasbiy o'z-o'zini anglash bo'yicha

ish tajribasi orqali o'z — o'zini rivojlantirish-hayotning qolgan qismini gamrab oladi.

Shunday qilib, Syuperning kasb tanlashi umuman shaxsiyatni rivojlantirishning bir qismi sifatida qaraladi, u oqishni tugatish bilan tugamaydi, balki kasbiy faoliyatning barcha bosqichlarida davom etadi. Professional maslahatchining asosiy vazifasi Super shaxsning kasbiy yetuklikka erishishda yordam berishini ko'rib chiqdi.

Bugungi kunda chet ellik mutaxassislarning ko'plab monografiyalari va tadqiqotlari kasbga yo'naltirish usullariga bag'ishlangan. Qanday bo'lsin, dunyoda mavjud bo'lgan barcha nazariyalar va tushunchalar ikkita asosiy yo'nalishga, ikkita modelga bo'linadi: "amerika" va "yapon".

"Yapon" modeli xodimning shaxsining kuchli va zaif tomonlarini dastlabki o'rganishni va unga tegishli lavo'zimni tanlashni taminlaydi ("xodim lavo'zimi" tizimi). Mamlakatimizda ushbu yondashuv ko'p kasbiy maslahatdagi psixolog-kasb-hunar bo'yicha maslahatchilar tomonidan qo'llaniladi.

"Amerika" modeli lavo'zim uchun kasbiy malaka modelining dastlabki tarifini va unga eng munosib ishchilarni "moslashtirish"ni ("lavo'zim xodimi" tizimi) taminlaydi. Ilim-fan nuqtai nazaridan ushbu yondashuv to'liq professional tanlovdir.

O'zbekiston Respublikasida kasb-hunar ta'limining tarixi va meyoriy-huquqiy asoslari

O'zbekistonda mustaqillik e'lon qilinishidan oldin shakllangan ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimi respublikada amalga oshirila boshlangan demokratik o'zgarishlarga javob bermadi. Mahalliy islohotlar, shuningdek, jahon ta'lim tizimida yuzaga kelgan inqiro'z tufayli yuzaga keldi.

Ta'lim va tarbiya sohasidagi islohotlar quyidagilarga qaratilgan:

- birinchiidan, ijtimoiy-siyosiy iqlimga ijobiy ta'sir;
- ikkinchiidan, inson hayotida o'z o'rnini topishi;
- uchinchiidan, erkin, mustaqil fikrlaydigan shaxsni shakllantirish to'g'risida;

- to'rtinchiidan, inson salohiyatini to'liq ro'yobga chiqarish uchun;

- beshinchiidan, umumiy va maxsus bilimlarga ega, zamonaviy

10

duyo'qarashga ega, yuqori ongli, sof fikrlarga ega, milliy va umuminsoniy qadriyatlarga sodiq, kuchli fuqarolik jamiyatini yaratishga tayyor bo'lgan barkamol rivojlangan odamlarni tarbiyalash.

Milliy model va dastur strategik jihatdan ishlab chiqilgan, ilmiy asoslangan model (konseptsiya) bo'lib, u mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish tendentsiyalari va nuanslariga juda sezgir. Ushbu modelning asosiy xususiyati ta'limning uzluksizligi. Ya'ni, inson butun hayoti davomida bilim, kasbiy mahorat va mutaxassislarni olish imkoniyatiga ega. Ushbu dastur ta'lim tizimining samarali mexanizmini yaratadi, unda asosiy tarkibiy qismlar sifatida shaxsga hurmat, qobiliyat va ijodiy salohiyatni ochib berish mavjud; erkin fikrlaydigan odamni shakllantirish, uning axloqiy, jismoniy va manaviy rivojlanishi; progressiv o'rganish, kasbiy ko'nikmalarga ega bo'lish va hayotda shaxsning to'liq o'zini o'zi anglashi.

Uzluksiz ta'lim tamoyillari ustuvor, demokratlashtirish, insonparvarlashtirish, gumanitarlashtirish, milliy yo'nalish, ta'lim va tarbiya'ning uzluksizligi, iqtidorli va iqtidorli yoshlarni aniqlashdir. 2012 yil 17-fevral kuni Toshkentda bo'lib o'tgan ko'plab yirik xalqaro tashkilotlar va moliya institutlari vakillari ishtirok etgan "bilimi va intellektual rivojlangan avlodni tayyorlash-mamlakatni barqaror rivojlantirish va modernizatsiya qilishning eng muhim sharti" xalqaro konferensiyasi doirasida ushbu dastur yuzasidan xorijiy mutaxassislarning fikrlarini bildirish o'rini bo'ladi. Xususan, Seul politexnika kolleji professori Pan Xvan "O'zbekistonning kadrlar tayyorlash bo'yicha Milliy dasturi" jahon hamjamiyatida tan olingan va har tomonlama o'rganish ob'ekti bo'lib kelmog'da. Uning mazmuni bo'yicha u uzluksiz ta'limning barcha bosqichlarini gamrab oladi, ilg'or tizimlar tamoyilini — hayot davomida ta'limni amalga oshiradi. Ammo dasturning global g'oyasi, bizning fikrimizcha, bu yangi asrda respublikaning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishidagi sifatning asosiy omili bo'ladi. Oliy maktab xalqaro fanlar Akademiyasi prezidenti V. Shukunov (Rossiya) takidlashicha, kadrlar tayyorlash bo'yicha Milliy dasturni ishlab chiqish muammoni hal qilishda chuqur ilmiy, innovatsion yondashuvdir. O'zbekistonning ta'lim tizimini isloh qilishda davlat siyosatini amalga oshirishdagi tajribasi, albatta, o'ziga xos "nou-xau" ga aylanadi. Bu o'xshash ijtimoiy-iqtisodiy, demografik, madaniy-tarixiy an'analar va urf-odatlariga ega bo'lgan mamlakatlarda ishlatilishi mumkin bo'lgan "eksport texnologiyasi". O'tmishdagi ko'plab buyuk o'qituvchilar va o'qituvchilar uzluksiz ta'lim zarurligi

11

haqida gapirishdi. K. D. ning mashhur so'zlarini eslang. Ushinskiy: "talabaga nafaqat kitoblardan, balki uning atrofidagi narsalardan, hayotiy voqealardan, o'z qalbi tarixidan foydali bilimlarni olish vositasini berish kerak. Bunday aqliy kuch bilan inson butun hayotini o'rganadi".

Ho'zirgi vaqtda uzluksiz ta'lim muammosi dolzarbdir, chunki: birinchidan, bu yangi texnologiyalarni doimiy ravishda o'zlashtirish uchun ob'ektiv ehtiyoj bilan bog'liq. Va agar biz ularni qabul qilishga va tan olishga tayyor bo'lmamak, tez orada biz nafaqat professional, balki ijtimoiy hayotning chekkasida bo'lamiz.

Ikkinchidan, bu ijtimoiy sohaning murakkablashishi, ya'ni har doim ongli ravishda tanlov qilish zarurati. Va odam qanchalik ma'lumoti va ma'lumoti bo'lsa, u o'z tanlovini shunchalik ongli ravishda amalga oshiradi, uni reklama yorqinligi va iboralarining go'zalligiga emas, balki o'z etiqodi va bilimlariga asoslaydi.

Uchinchidan, uzluksiz ta'limga bo'lgan ehtiyoj shundan iboratki, jamiyatning vatanparvarlik tarbiyasi, qonunlarga rioya qilish, fuqarolarning huquqlari va majburiyatlarini hurmat qilish, oilani mustahkamlash, sog'lom turmush tarzini rivojlantirish, atrof-muhitni muhofaza qilish va h. k.

Kasbiy ta'limiga bo'lgan e'tiborning o'rtib borayotganligini quyidagilar bilan izohlash mumkin:

1. Ta'lim islohotlari natijasida gimnaziya, litsey, kollej va boshqa turdagi yangi o'quv muassasalarining shakllantirilishi va rivojlantirilishi;

2. Oliy o'quv yurtlarida iqtisodiy ta'limni tashkil qilish, alohida bo'lim va fakultetlarning tashkil etilishi;

3. Iqtisodiy ta'limning boshqa fanlar bilan yanada jipsroq bo'lganib borishi, istiqbolida amalga oshirilishi ko'zda tutilgan, bilim sohalari tutashuvida yangi konsepsiya va nazariyalarning yuzaga kelishi;

4. Iqtisodiy ta'lim muassasalarining aholiga ta'lim xizmatlarini ko'rsatish turlarining ortib borishi, o'z bazasida tayyor mahsulot ishlab chiqarish va unga xizmat ko'rsatishni yo'lga qo'yishi, mehnatni tashkil qilishning ilgor shakllarini joriy etishi va boshqalar.

Kasb ta'limi uzoq davrlar mobaynida har tomonlama rivojlangan shaxsni tarbiyalashga yo'naltirilib borildi, biroq ushbu tadbir bitiruvchilarning kasbiy mahoratini shakllanish darajasini pasayishi hisobiga amalga oshirildi. Bu holat kasbiy mahoratni va layoqatni

oqchirish, insonning butun umri davomida o'z bilimini takomillashtirib borish va o'z-o'zini tarbiyalash ehtiyojini oshirishga xizmat qilmas edi. Respublikamiz ta'lim tizimidagi islohatlar natijasida kasbiy ta'lim ishchi kasblariga maxsus tayyorlash masalasiga, ta'lim oluvchi shaxsida kasbiy mahorat va layoqat sifatlarini shakllantirishga alohida e'tibor berilmog'da. Kasb mahorati deyilganda bitiruvchining yuqori darajadagi kasbiy ko'nikma va malakalarni egallaganligi tushuniladi, u shaxsning mehnat bo'zorida egallayotgan kasbi bo'yicha raqobatbardoshlik darajasida o'z aksini topadi. Kasbiy mahorat ishchi kuchlarining yuqori darajada moslashuvchanligini va yangiliklarni tez o'zlashtirishi, yangi ishlab chiqarish sharoitlariga o'z vaqt ichida o'ta olishi, faoliyat sohasini mustaqil tanlay olishi kabi sifatlar bilan belgilanadi.

Sharq mutafakkirlarini yoshlarning kasb-hunar egallashlariga oid qarashlari

Sharqda yoshlarga ta'lim va tarbiya berish, ularga kasb-hunar o'rganish qadimiy ananalaridan xisoblanadi. Ayniqsa, hunarmand va koshlar memor va naqoshlar, dehqon va chorvadorlar, farzandlari yoki shogirdlarini tarbiyalashga kasb-sirlarini urganishga juda katta ahamiyat berganlar. Xalqimizning yosh avlod tarbiyasiga bu qadar e'tibor berishini ko'rsatuvchi turli-tuman naqlar va rivoyatlar maqollarning asrlar osha to'planib kelganligini ham aloxida qayd etish o'rindir. Jumladan, "Usto'zdan o'zmagan shogird, shogird emas",

"Hunarli kishi xor bo'lmas" yoki "Bir yigitga yetmish hunar o'z" kabi ko'plab hikmatli so'zlar borki, ular qadim-qadimdan otabobolarimiz yosh avlodni ruhan va jismonan barkamol hamda o'ziga munosib biror-bir kasb-kor egasi bo'lib yetishishlariga davat etib kelganlarining yaqqol isbotidir.

Sharq mutafakkirlari ta'limotida o'g'il va qizlarga ta'lim va tarbiya berish bilan birga ularni kasb-hunarga o'rgatish g'oyasi ham muxim o'rin egallaydi. Bundan ko'rinadiki, kasb tanlash, kasbga yo'naltirish masalalari ho'zirgi kun uchun yangilik bo'lmay, balki azaliy muammo sifatida o'rganib keilmog'da. Jumladan, Abu Nasr Forobiy, Abu Rayxon Beruniy, Abu Ali ibn Sino, Jomiy, Axmad Donish, Davoniy va boshqalar tomonidan yo'zalgan asarlarda muammo atroflicha talqin qilingan. Buyuk qomusiy olim Abu Nasr Forobiy kasb-hunar to'g'risida ilk fikrlarini bildirib, qimmatli maslahatlarni berganlar, chunki ta'lim-

soʻz va koʻnikmalar majmui, tarbiya esa amaliy malakalardan iborat ish-harakat ekanligini, muayyan kasb-hunarga berilgan, u bilan qiziqqan kishilar shu kasb-hunarning chinakam shaydosi boʻlishini aytgan. Bu mulohazalardan koʻrinib turibdiki, kasb-hunar insoniyat uchun azaldan juda zarur hayotiy vosita boʻlib kelgan. Abu Nasr Forobiyning takidlashicha, "taʼlim-degan soʻz xalqlar va shaharliklar oʻrtasida nazariy fazilatlarini birlashtirish, tarbiya esa shu xalqlar oʻrtasidagi tugʻma fazilat va amaliy kasb-hunar fazilatlarini birlashtirish degan soʻzdir.

Taʼlim faqat soʻz va oʻrganish bilangina boʻladi. Tarbiyachi esa amaliy ish tajriba bilan, yaʼni shu xalq, shu millatning amaliy malakalaridan iborat boʻlgan ish-xarakat, kasb-hunarga berilgan boʻlishi, oʻrganishdir" - deydi.

Forobiy taʼlim-tarbiya ishlarini ikki yoʻl bilan amalga oshirishni nazarda tutadi. "Amaliy fazilatlar va amaliy sanat kasb-hunarlar va ularni bajarishga odatlantirish masalasi" ga kelganda, bu odam ikki yoʻl bilan hosil qilinadi; bulardan birinchisi – qanoat baxsh soʻzlar, chorlovchi, ilhomlantiruvchi soʻzlar yordamida odatda xosil qilinadi, malakalar vujudga keltiriladi, odamdagi gʻayrat, intilish harakatga aylantiriladi.

Ikkinchi yoʻl yoki usul - majbur etish ular oʻz istaklarigacha soʻz bilan gʻayratga kiradiganlardan emaslar. Ulardan bir oʻrtasi nazariy bilimlarni oʻrgatishga kirisha, uning fazilati yaxshi boʻladi. Kasb-hunarlarini va juziy sanatlarni egallashga intilish boʻlmasa bunday odamlarni majbur etmaslik kerak. Chunki shaxar xalqlariga tarbiya berishdan maqsad

- ularni fazilat egasi qilish va sanʼat ahillariga aylantirishdir.

Tabiblik kasbining moyasi inson tani va uning aʼzosiidir. Uning maqsadi shu azolar uchun kerakli boʻlgan soʻgʻlomlikni hosil qilish va ularni kasal boʻlishdan saqlashdir. Tabiblik uchun zarur boʻlgan faoliyat agar u kasal boʻlsa, soʻgʻligʻini tiklashdir. Bu ishni asbob va vositalarsiz amalga oshirish mumkin emas. Tabiblar kasalliklarning xar biri uchun dori-darmon topadilar. Tabiblik hunari yetti turli bilimni oʻz ichiga oladi.

- 1) inson azolarini ayrim jihlatlarini oʻrganish;
- 2) salomatlik holati, ularning taʼsirlanishini oʻrganish;
- 3) turli kasalliklarning sabablari va ular bilan boʻgʻliq boʻlgan tasodifiy hodisalarni oʻrganish;

4) salomatlik va kasallikning belgilari, sabablari, dalillari, haddun badanda, ayrim azolalarda koʻrinadigan kasallik alomatlarini oʻrganish va bilish;

5) sodda va murakkab dori-larni bilish, tabiblik hunarida ishlatiladigan asboblarni oʻrganish va ularni ishlatish;

6) sogʻlom badanda salomatlikni saqlash uchun zarur boʻlgan qonun-qoida harakatlarni oʻrganishni bilish;

7) badanda sogʻlik-salomatlikni tiklash uchun zarur boʻlgan qonun-qoida va harakatlarni bilish.

Forobiyning fikricha, insonning kasb-hunar va sanadagi fazilatiga kelgach, bu fazilat tugma emasdir, aks holda uning fikru-fazilatida mutlaqo kuch va ulugʻlik bolmas edi. Agar kasb-hunar fazilati tugma boʻlganda podshohlar ham oʻzlari ishlab va harakat qilib emas, balki podshoxlik ularga faqat tabiiy ravishda muassar boʻlgan, tabiat talab qilgan tabiiy majburiy boʻlib qolar edi. Nazariy va buyuk fikriy fazilat ulugʻ tugma fazilat va ulugʻ (kasb-hunar) fazilati odat - malaka boʻlib qolgan odamda bu fazilatlar irodani hosil qilishning va odatga aylantirishning sababi boʻladi, bunday odamlar cheksiz, juda kuchli tabiat va irodaga egadirlar.

Agar insonda mana shunday goʻzal xususiyatlar yoki fazilatlar birlashsa, uygʻunlashsa, shundan soʻng u oʻzidagidek goʻzal fazilat va irodani xalqlar va shahar ahillarida hosil qilish yoʻllarini oʻrganishi kerak. Lekin xalqlar va shahar ahillarida axloq, odob, rasm-rusm, kasb-hunar, odat va irodani hosil qilgani uchun insondan zoʻr kuch va qudrat talab qilinadi. Bu ikki yoʻl bilan, yaʼni taʼlim va tarbiya yoʻli bilan hosil qilinadi. Taʼlim degan soʻz xalqlar va shaharliklar oʻrtasida nazariy fazilatni birlashtirish, tarbiya esa shu xalqlar oʻrtasidagi tugʻma fazilat va amaliy kasb-hunar fazilatlarini birlashtirish degan soʻzdir.

Taʼlim soʻz va oʻrganish yoʻli bilangina boʻladi. Tarbiya esa amaliy ish va tajriba bilan oʻrgatishdir. Yaʼni shu xalq, shu millatning amaliy malakalaridan iborat boʻlgan ish-harakatlariga kasb-hunarga qiziqsalar, shu qiziqish ularni butunlay kasb-hunarga jalb etsa, demak, ular kasb-hunarining chinakam oshigʻi boʻladilar.

Maqsadni amalga oshirishda jaxd va gʻayrat moʻljallanganligini bajarishda zoʻr taʼsirga egadir. Nazariy bilimlarni yo ustozlar yoki xikmatlar oʻrgatadilar. Yoshlar yuqorida aytib oʻtilgan narsalar, kasb-hunar shu tajriba jaxd va gʻayratga ega boʻlganlari va shu narsalarni oʻz vujudlarida singdirganlaridan soʻng ularni asta-sekin egallay boradilar

hamda yuqorida aytib o'tilgan fazilatlarini aniqlab borib, nazariy bilimlarning xammasida mantiqiy fikrlash yo'lini ishlatishga odatlanadilar. Shu tartibda bolalarga o'rgatish yo'li bilan ular kamolga yetguncha ana shu fazilatlar aniqlanadi va tarbiya qilinadi.

Forobiyning fikricha, baxtning turli darajalarining bir-biridan afzalligi uch xil alomatga qarab aniqlanadi. Biz quyida ko'rib chiqayotgan hunar va san'atlarining bir-biridan afzalligi ham xuddi shu alomatlariga qarab aniqlanadi. Hunar va san'atlar qaysi tur vasohalarga taalluqli ekanligiga ko'ra bir-biridan afzal ko'rinadi. Masalan bo'z to'qish, shoyi to'qish, attorlik, xoyli supurish, rake sanati, fikx ilmi, tabblik yoki so'z san'ati bir-biridan ganchalik afzal bo'lsa, baxtga erishuv darajalari ham shunga o'xshashdir.

Bundan tashqari bir turdagi san'at, hunar sohiblari xam malaka miqdori jihatidan farqlanishi mumkin. Masalan, bir xattot o'z hunarining ko'pgina sir'larini bilishi, keng bilim egasi bo'lishi mumkin. Boshqa biri o'z hunari sir'larini kamroq bilishi mumkin. Mazkur hunar xattotlikni yaxshi egallash uchun xattot tilni, so'z san'atini, xusnixatni va xisob-kitob, rivo'ziyotni puxta bilishi zarur. Shu hunar egalariidan biri, masalan, xusnixatni va rivo'ziyotni yaxshi biladi, boshkasi ishini, so'z san'atini va xusnixatning bazi jixatlarini yaxshi biladi, uchinchisi - mana shu ilmlarning hammasida moxir. Xattotning sifat jixatidan bir-biridan afzalligi shundaki, masalan, xusnixat san'atini egallagan ikki xattotdan biri o'zi tanlagan shu soxada kuchliroq, biri kuchsizroq bo'lishi mumkin. Bu sifatdagi afzallikdir. Baxtlik darajasiga erishuvda ham insonlar yuqoridagiga o'xshash bir-biridan afzalroq bilishi mumkin. Boshqa shaharlarning aholisiga kelsak, bu odamlarning feli yomon bo'lganligi uchun hunarlari ham ularning kongli yomonligini tuzata olmaydi. Yomon xattot tabiatdan badbaxtligi tufayli yo'zuvi ham tobora xunuklashib boraveradi, uning hunarlari san'ati tobora orqaga ketaveradi.

Abu Rayhon Beruniy inson kamolotida mehnat va mehnat tarbiyasi haqida muhim fikrlarni bayon etadi. U har bir hunar egasini mehnatga qarab turarlarga bo'ladi. Og'ir mehnat sifatida binokor, komir qazuvchi, hunarmand, fan sohiblari mehnatini keltiradi. Ayniqsa, ilm ahli-olimlar mehnatiga alohida e'tibor berish, xayrixox bo'lishga chaqiradi, ularni ma'rifat tarqatuvchilar jamiyat ravnaqiga xissa qo'shuvchilar deb biladi. Shu bilan birga og'ir mehnat qiluvchi konchilar yer ostida gavhar izlovchilar, dehqonlar haqida gapirib, ularning mehnatini

rag'batlantirib turish kerak deydi.

Ayniqsa, podshoxlar bunday mehnat axliga g'amxor bo'lishi kerakligini alohida eslatadi. Chunki ana shu mexnat axli ular sukronilgining tayanchi deb takidlaydi. Beruniy bolalarni mexnatga urgatish metodlari, yo'llari haqida xam fikr yuritadi. Masalan, bolalarni eng kichik yoshdan mehnatga o'rgatish kerak, deydi. Mehnat tarbiyasi usha davr tarbiya an'anasiga binoan vorislikka katta, ahamiyat beradi. Hunarmandchilikning bunday yakka xolda o'rgatilishi malakali kasb egalarining yetishib chiqishiga yordam bergan, halol va vijdonan mehnat qilishga yo'llaganki, bu insonning kamolga yetishida muhim pog'onabo'lgan. Zero, qadimdan har bir yetuk inson shoxmi yoki oddiy fuqaroni hunarning bir yoki bir necha turini bilishi zarur sanalgan. Shunga buyuk shaxslar xam, beklar, mol-mulk egalari bo'lgan boylar ham oddiy fuqaro ham o'z farzandini bilimli bo'lishi bilan birga hunarli bo'lishiga ham e'tibor bergan va bu yo'zilmagan qonunga barcha birdak amal qilgan. Chunki kishilik jamiyati paydo bo'lgandan boshlab, kishilar o'z mehnati va hunari bilan kun kechirishga majbur bo'lgan va bu hayot taqozo'i asoratida qabul qilingan. Shuning uchun ham Beruniy inson har tomonlama kamolga yetishi uchun u ilmi bo'lishi bilan birga mehnatsevar va hunar egasi bo'lishi ham kerak deydi. Abu Ali ibn Sinoning mehnatsevarlik tarbiyasi borasidagi fikrlari xam diqqatga sazovoridir. Jumladan, u har bir bolani biror hunarga o'rgatmoq shart, deydi. Yosh yigit biror hunarni o'rgansa, uni hayotga tabiiq eta olsa va mustaqil hunar tufayli oilani ta'minlaydigan bo'lsagina otasi uni uylantirib qo'yimg'i lo'zim, deb hisoblaydi. O'spirin hunar egallashi bilan unda nafaqat axloqiy xislar, balki xarakterning irodaviy xislatlari ham tarkib topa boshlaydi. Hunar egallash orqali o'spirinlardan sabr-bardoshlik, chidamlilik, mehnatsevarlik, ishbilarmonlik, tadbirkorlik, zukkolik kabi insoniy sifatlar shakllanadi. Ibn Sino har bir insonning mijozidan kelib chiqqan xolda unga alohida e'tibor berish kerakligini takidlashi tufayli juda katta amaliy ish qilganligiga guvoh bo'lish mumkin. Uning fikricha, xar bir inson faqat unga tegishli bo'lgan xususiyatlariga egadir, unga o'xshash insonlar kandan-kam bo'ladi. Yusuf Xos Xojibning o'sha Davrda kositb hunarmandlarga naqadar xayrixoxligi o'z-o'zidan emasdi. Chunonchi, davlatning tinch osoyishtaigi, jahonda tutgan mavqe, boyligi, xalqning farovonligi ana shu toifadagi kishilarga bo'g'liq edi. Zero, kasb-hunar ta'limning ijtimoiy-siyosiy, moddiy va madaniy tarqatqiyotining o'lchov birligi sanalardi.

Yusuf Xos Xojib jamiyat taraqqiyoti va xalq farovonligida muhim o'ringa ega bo'lgan dehqonlar, chorvadorlar, savdogarlar, tabiblar, olimlar haqida ham muhim fikrlar bayon etadi va har birining jamiyatdagi o'rnini ko'rsatib beradi. Chunonchi, dehqonlar va chorvadorlarning ham ijtimoiy, iqtisodiy hayotda tutgan o'rnini yuqori baholaydi va ular mehnati eng ulug' va sharafli muqaddas ekanligini tariflaydi. Ko'rinib turibdiki, olim jamiyatning rivojlanishiga xissa qo'shgan xar bir kasb-hunar egasini ulug'laydi va ularni qadrlash zarurligini takidlaydi. Kaykovus jamiyat taraqqiyotida ilm bilan birga kasb-hunarning zarurligini takidlaydi: "Agar kishi xar qancha oliy nasab va asl bulsa-yu, ammo hunari bo'lmasa, u xaloyiqning izzat va hurmatidan noumid bo'lur. Ulug'lik aql va bilim qiladur, nasl-nasab ila emas. Ismini senga ota va onang kuymishlar, sen unga garra bolmagin. Ammo sen hunar bilan bir nomga ega bolgil". Shuning uchun ham asarda turli kasb egalari ulug'lanadi. Kasb-hunar o'rganishni bilim olish bilan qo'shib olib borishni tavsiya etadi. Fanni amaliyot bilan uzviy aloqada deb qaraydi. Kaykovusning bu qarashlari o'shadavringilg'or qarashlaridan sanaladi. Kaykovusning "Qobusnoma" asarida kasb-hunar haqida bir qator fikr-mulohazalar keltiriladi. Aynan keltirilgan fikrlardan kasb-hunarning inson xayotidagi o'rni mohiyati yuzasidan qarashlari ilgari surilgan. Ey farzand ogoh bolki, hunarsiz kishi hamisha foydasiz bo'lur va hech kishiga naf yetkumas. Bilursanki, tilkanli butaning tani bordur, ammo soyasi yo'qdir.

Hunarsiz kishi ham tilkanli buta yanglig' na o'ziga va na o'ziga foyda berur. Agar kishi xar qanchaki oliy nasab va asl bo'lsa ammo hunari bo'lmasa haloyiqning izzat va hurmatidan noumid bo'lur. Agar kishida ham nasab gavhari va hunar bezak bo'lmasa undan battarroqdir.

Kaykovusning zukko, donishmand, xar tomonlama yetuk, bilimga ega kishi bulganligidan dalolat beradi. Ayniqsa, uning turli kasb-hunar vakillari haqidagi fikrlari amaliyotga tatbiq etishda ota muhimligi bilan diqqatga sazovor. Masalan, "Dabirlik va kotiblik zikrida" bobida yo'zma nutqni yaxshi egallash, chiro'yli yo'zish va mashq qilishni maslahat beradi. U xat yo'zishda saiga rioya etish, har bir so'zni yo'qimli, tushunarli, qisqa yo'zish, zukko va sezgir bo'lishni takidlaydi. Xattotlikning ulug' hunar ekanligi, ammo bu hunarda xech qachon soxtalik, pastkashlik qilmaslikni, sir saklashni tavsiya etadi va bu borada ibratli hikoyatlar keltiriladi.

Sadiy bilim olish bilan birga hunarning xali inson uchun qay

darajada afzallig'ini uqtiradi. Chunki "Hunar gaynar bulog, tugannas davlat", deydi u, agar hunarmand molidan maxrum bo'lsa keyg'usi yulchir. Hunarmand qayerga borsa, qadrlanadi va uyning to'ridan joy oladi. Hunarsiz odam esa, xamisha mashagat chekadi, tilanchilik qiladi". Bu - Sadiyning inson uchun ilm-hunarning qay darajada ulug'ligini takidlovchi fikrlarining ifodasidir.

Jomiy ham xuddi Forobiy singari biror foydali kasb-hunarni egallashni yoshlarning asosiy burchi deb hisoblaydi. U bir odam ikki ishni eplay olmashligini takidlaydi, faqat muayyan bir hunar bilan shugullanish uni puxta o'zlashtirish lo'zimligi haqida gapiradi.

Axmad Donish kasb tanlash, kasb yo'naltirish kasb egalari xususidagi fikrlarini ko'zdan kechirar ekanmiz, uning o'qituvchilik kasbi xususidagi qarashlarida axloq masalasiga katta e'tibor berganligini ko'ramiz. U o'qituvchini talabalarga kuchli ta'sir etuvchi deb biladi. Uning takidlashicha, o'qituvchilik kasbini tanlaganlarning nopoklik niyatida bo'lishi g'oyatda zararlidir, chunki ular o'zlaridagi axloqiy buzqlikni yosh avlod o'rtaida tarqatadilar. Demak, Axmad Donish o'qituvchining axloqiy qiyofasiga kata e'tibor beradi. U o'qituvchidan yosh avlod manfa'atini birinchi o'ringa qo'yishni talab qiladi. O'qituvchi o'quvchi va talabalarga ko'p bilim berish o'z bilimini oshirish va chuqurlashtirish uchun o'z usullarida ko'p ishlashlari lo'zimligini aytadi. Bundan korinadiki, Axmad Donish o'qituvchi kasbiga nisbatan jiddiy talab qo'yadi. U g'o'zal axloqlik va chuqur bilimdonlikni o'qituvchining g'o'zal sifati deb biladi.

Xulosa o'rniida shuni takidlash lo'zimki, sharq allomalari asarlaridagi kasb tanlash, kasbga yo'naltirish borasidagi fikrlarni o'rganish, ularni amaliy hayotga tatbiq etish, o'sib kelayotgan yosh avlodni ongli kasb tanlashga yordam beradi. Bu esa bolalarni yoshligidan oq kasb-hunarga o'rgatish jamiyatning asosiy vazifalaridan biri hisoblanadi. Shuningdek, ularda kasbga xos tushuncha, tasavvur va bilimlarini boyishga xizmat qiladi.

Kasb-hunarga yo'naltirishning psixologik-pedagogik asoslari

Bugungi kunda umumta'lim maktablarning eng zarur hayotiy vazifalaridan biri o'quvchi-yoshlarni kasb tanlashga to'g'ri yo'naltira olishdir. Bu sohada ota-onalar bilan hamkorlikda ish olib borish juda

ham muhim hisoblanadi. Respublikamiz mustaqilligidan keyingi yillar davomida bu sohaga jiddiy e'tibor berila boshlandi, ta'lim sohasi rivoji uchun yetuk mutaxassislar, olimlar jalb etildi, ular tomonidan ilmiy-amaliy qo'llanmalar, darsliklar, metodik tavsiyanomalar yo'zilib, o'quvchiyoshlarni kasbga yo'llash ishlari bo'yicha amaliy ishlar boshlab yuborildi. Bugungi kunda jahon mehnat texnologiyasi va psixologiyasi tezkorlik bilan rivojlanmoqda. Yevropa, Amerika va Osiyo qitalaridagi rivojlangan mamlakatlar 21 asrning birinchi choragida malakali kadrlar yetkazish, ularni yangi, zamonaviy, murakkab texnikalarga o'rgatish maqsadida yangi texnologik tizim dasturini ishlab chiqarmoqdalar. Shuning uchun ham ayni damda barcha ishlab chiqarish, iqtisodiyot qishloq xo'jaligi sohalarini tezkor rivojlantirish imkonini beradigan keng tarmoqli malakali kadrlarning yangi avlodini tayyorlash zarurati sezilmoqda. Darhaqiqat, raqobatga bardosh beradigan kadrlar tayyorlamasdan turib, raqobatcharodosh iqtisodiyotni harpo etish ham mumkin emas. Shunday qilib, 21 asr bosgasida juda ko'plab davlatlarda bo'lgani kabi, dunyo kartasida munosib o'rin olgan mustaqil O'zbekistonda ham barcha sohalarida tub islohotlar boshlandi. Bu islohatlarning hammasi inson omilini har qachongidan ham yuqori saviyaga ko'tarib, uning kuchi, idroki, salohiyati, ruhiyati hamda manaviy barkamolligini bevosita taraqqiyot, rivojlanish va sivilizatsiya bilan uzviy bog'ladi. Bu esa shakllanayotgan o'smir yoshlarning o'zining psixologik imkoniyatlarini bilishi, o'zligini anglashi, har qanday sharoitda ham turli o'zgarishlarga psixologik jihatdan tayyor turishi, yangicha fikrlash va mulohaza qilishi, mehnat sharoitida ro'y berayotgan psixologik jarayonlarni to'g'ri idrok etishi, qobiliyatini rivojlantirish kabi vazifalarni kun tartibiga qo'yimoqda.

Yoshlarini kasbga yo'naltirish ishlari ilmiy jihatdan qaraganda dastlabki bosqich bo'lib, bu muhit va jamiyat bilan hamkorligida uzoq vaqt davom etadigan murakkab psixologik jarayondir. Boshqacha aytganda, nafaqat umumiy va maxsus qobiliyatlar, shaxs xususiyatlari, balki, shu bilan birga, shaxsga moddiy va manaviy, ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan ta'sir etuvchi tashqi muhit ham kasb tanlashga o'z ta'sirini o'tkazadi. Ushbu jarayonlarda har bir o'smirda bo'lajak kasbga ongli va to'g'ri, muayyan sohaga nisbatan ozmi-ko'pmi ijtimoiy, ijobiy munosabatlar shakllanadi. Shu sababli o'quvchining kasb tanlashga tayyorligi deganda, kasbni to'g'ri tanlashga imkon beradigan kasbiy ta'limning muvaffaqiyatini taminlaydigan, qulay imkoniyatlarni yuzaga keltiradigan shaxs rivojlanishining muayyan bosqichi yoki

holati tushuniladi. Bu esa kasbga yo'naltirish faoliyatining maqsadi asosan o'quvchi yoshlarning bo'lajak kasbini ongli va mustaqil ravishda to'g'ri tanlashlariga qaratilgan bo'lishi kerak, degan fikrga kelishga asos bo'ladi.

O'tkazilgan pedagogik-psixologik kuzatishlar, tajribalar natijasi shuni ko'rsatadiki, yuqori sinf o'quvchisi birinchi galdan sinfjamoning 4-5-sonli sifatida, pedagogik ta'sirning sifatida namoyon bo'ladi. Turli psixologik omillar bu jarayonga ijobiy va salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Muayyan kasbni tanlashi lo'zim bo'lgan o'quvchi shaxsining shakllanishi bu kasbga nisbatan munosabatining qanchalik ongli darajada ekanligi, o'quvchi faoliyatining o'quv va ishlab chiqarish jarayonidagi birligi, malum ishlab chiqarish borasida mehnat sharoitining ustoz-shogirdlik, murabbiylik ishlarning to'g'ri yo'lga qo'yilishi singari muhim omillarga bog'liqdir. Bizning fikrimizcha, kasbga yo'naltirish samaradorligi quyidagi omillarga bog'liq bo'lishi mumkin:

- O'quvchi mehnatning ijtimoiy qimmatini yaxshi tushunishga; Mehnat sharoitlari hozirgi zamon talablariga to'la javob bera olishiga;
- O'quvchilar o'z qurblari yetgan mehnatni jamiyatga foydasi tegadigan darajada bajarib olishlariga;
- Oilalarda va murabbiylik harakatlarda o'quvchilarda muayyan kasbga nisbatan to'g'ri ijodiy intilish hosil qilinishiga. Ta'lim tarbiya jarayonini shunday tashkil etish, bizning nazarimizda, o'quvchilarda ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishda yuksak mas'uliyatni his qilish, qat'iyat ko'rsatish va pirovard natijaga erishish, o'z-o'ziga talabchanlik, o'z kasbga ijodiy yondashish kabi zarur fazilatlarni tarkib topdiradi.

Umum ta'lim maktabi o'quvchilarning kasbga qiziqishlari samarali bo'lishi uchun bir qator jarayonlarni bosqichma-bosqich to'g'ri amalga oshirish talab etiladi:

1. O'quvchilarda kasbga qiziqishni bosqichma-bosqich o'stirib borish.
2. Ularni bosqichma-bosqich kasb haqidagi bilimlarga ega qilish.
3. Aniq tasavvur etuvchi kasbiy faoliyati haqida o'smirlarda dastlabki kasb ko'nikmasini hosil qilish, bu ko'nikmaning o'smir psixologik rivojlanishiga mos bo'lishini taminlash.

Kasbni ongli ravishda tanlashning mohiyati haqida akademik

G.S.Kostyuk quyidagilarni qayd etadi:

a) jamiyat manfaatlari yo'lida mehnatga ijobiy munosabat, mehnatsevarlik, mehnat har bir insonning burchi ekanligini to'g'ri anglash;

b) muayyan kasb-hunarlar haqidagi bilimlarga ega bo'lish;

v) o'z-o'ziga to'g'ri baho bera olish. Tarbiya jarayonida o'quvchining qobiliyatlari, buqobiliyatlarning rivojlanish bosqichlari, u yoki bu kasb haqida muayyan ma'lumotga ega bo'lish, bolalar psixologiyasini hisobga olish talab etiladi. O'qituvchi o'quvchilarning turli o'quv predmetlarini, mehnat darslarida, mehnat faoliyatining xilma-xil turlarini egallash malakalarini shakllantirar ekan, maktab yoshlarini ijodiy mehnat qilishga tayyorlash uchun davat etganligini e'tiborga olish kerak. O'quvchining mehnatga munosabati tarzini belgilaganda ikkita asosiy shartdan kelib chiqish kerak: - o'quvchida mehnat faoliyatining u yoki bu turiga nisbatan individual qobiliyatlari mavjudligini hisobga olishni: - ishtiyoq bilan, ijodiy mehnat qila olish ko'nikmasi mavjudligiga ahamiyat qaratishni. Agar o'quvchi topshiriqni osongina emas, ayni paytda ishtiyoq bilan, iloji boricha yaxshiroq natijalarga erishish istagi bilan bajaragan taqdirdagina faoliyatining muayyan turiga barqaror munosabat haqida gapirish mumkin. Demak, o'quvchining mehnatga munosabatini faqat muntazam kuzatishlar negizidagina belgilash mumkin. Kuzatish jarayonida O'qituvchi quyidagi shaxs fazilatlariga e'tibor berishi kerak: intizomlilik; mehnatsevarlik; tejamkorlik; jamoatchilik; mehnat natijalariga o'zi baho berishi. Kuzatish va tajribaning ko'rsatishicha, o'quvchilarning mehnat talimiga qiziqishi ko'proq ular maktab ustaxonalarida birinchi marta bo'lganliklarida vujudga kelgan tasavvurlar bilan belgilanadi. Shuning uchun ustaxona o'quvchilarda yo'qimni taassurot qoldirishi zarur. U ozoda, yorug, yetarlicha issiq va shamollatiladigan bo'lishi kerak. Ustaxonadagi butun vaziyat mehnatga jalb etilishi, unda qattiq tartib sezilib turishi lo'zim. Xulosa orinda shuni aytish joizki, respublikamizda amalga oshirilayotgan bunyodkorlik ishlarining zamirida davlatimizni yetakchi demokratik davlatlar ko'rsatkichiga chiqarish bosh maqsadi yotibdi.. O'quvchilarda o'zlarining qiziqishlari asosida kasb tanlashga yo'llash bugunning dolzarb masalalaridir. Mehnat talimi darslari va tabiiy fanlarni o'qitishda o'quvchilarni kasbga yo'llash imkoniyatlari chegaralangani sababi ularni to'g'ri faoliyatida amalga oshirish

mumkin. To'g'ri fikrlarda o'quvchilarni bajaradigan faoliyatidan kelib chiqib kasblarga yo'naltirish imkoniyatlari kattadir.

G. A. Tsukerman yo'zganidek: "har qanday qat'iy, yakuniy o'z taqdiri o'zi belgilash o'smiring ruhiyati uchun xavfidir, osayotgan tanasi uchun qattiq korset qanchalik xavfli: tananing toxtashi va buzilishi mumkin". O'qituvchi-professional maslahatchining vazifasi insonga butun hayoti davomida mustaqil tanlov qilishni o'rganishga yordam berishdir;

ushbu kasbni muvaffaqiyati o'zlashtira oladigan va u bilan bog'liq mehnat majburiyatlarini bajara oladigan shaxslarni tanlash uchun professional tanlov. Kasbiy tanlov jarayonida odamlarda mavjud bo'lgan fiziologik va intellektual farqlar asosida insonning kasbiy tayyorgarligi aniqlanadi. "Kasbiy muvofiqlik" - bu insonning jismoniy fazilatlari va psixofizik xususiyatlarining kasbiy talablarga muvofiqligi darajasi. Agar ushbu fazilatlar va xususiyatlar kerakli talablarga javob bermasa, unda biz jamiyat va shaxsga ta'sir qiladigan professional kamchiliklarga duch kelamiz;

yoshlarning burch, mas'uliyat, kasbiy shara'f va qadr-qimmat tuyg'usini shakllantirishga qaratilgan kasbiy ta'lim usullarini uch qurultuga birlashtirish mumkin: shaxs ongini shakllantirish usullari; ijtimoiy xulq-atvor tajribasini shakllantirish usullari; faoliyatni to'g'ri birlashtirish usullari;

kasbiy moslashuv, uning jarayonida mehnat sohasidagi yangi munosabat, ehtiyojlar, qiziqishlarni shakllantirish amalga oshiriladi va nihoyat, hayot rejalari qanchalik haqiqiy ekanligi aniqlanadi;

psixologik qo'llab-quvvatlash, shu jumladan psixologik kechiktirishni kamaytirishga, ijobiy munosabat va kelajakka ishonchni shakllantirishga yordam beradigan usullar. Turli sohalaridagi ishlarda kasbga yo'naltirish ishlarining shakllari va usullari doirasi aniqlandi, yo'qimni

O'qituvchi kasbi haqida suhbatlar. Bunday suhbatlar biron bir mutaxassislik yoki pedagogik mutaxassisliklar guruhini bilan tanishtirishga, ularning inson uchun to'g'ri tanlovning ahamiyati masalalariga bag'ishlanishi mumkin. Shu bilan birga, suhbatlar mavzusi maktab o'quvchilarning yosh xususiyatlariga javob berishi va o'quvchilarni qiziqitgan masalalar doirasini gamrab olishi kerak;

pedagogik mutaxassisliklarning taqdimotlari.

Taqdimotlarni universitet

O'qituvchilari ham, bitiruvchi talabalar ham o'tkazishlari mumkin;

- universitetga, "ochiq eshiklar kuni", oliy ta'lim mutaxassislari bilan uchrashuvlar;

- talabalarni universitet devorlarida o'tkaziladigan mas'uliyatli tadbirlarga taklif qilish, shuningdek talabalar bilan birgalikda maktab tadbirlarini o'tkazish va boshq.;

- kasbga yo'naltirish o'yinlari-bu yoshlarni kasbga yo'naltirishning yangi yo'nalishi ijodiy fikrlash, yechim topish, harakat qilish, o'z pozitsiyasini bahs-lashish qobiliyati kabi fazilatlarini rivojlantiradigan vaziyatlar yaratilganda-kundalik hayotda rivojlanishi qiyin bo'lgan, ammo pedagogik mutaxassisliklar uchun zarur bo'lgan fazilatlar;

- ushbu kasb, mutaxassislik tavsifi o'z ichiga olgan professiogrammalar tuzish;

- ota-onalar yig'ilishlarini o'tkazish (maktab, sinf);

- kasblarni, o'quv yurtini talabalar tanlash masalasida ota-onalar bilan individual maslahatlar;

- kasbga yo'naltirish, kasb tanlovlari, konferentsiyalar bo'yicha haftalar o'tkazish. Kasbga yo'naltirish o'quv jarayoni, o'quvchilar bilan sinfdan tashqari va maktabdan tashqari ishlar orqali amalga oshiriladi. Doimiy umumiy maqsad bilan har bir maktab ishining aniq maqsad va vazifalari ma'lum kasblardagi xodimlarning ehtiyojlariga, ushbu ehtiyojlarning keskinligi darajasiga, ma'lum bir mintaqaga yoki shahardagi imkoniyatlar va sharoitlarga bog'liq. Maqsad va vazifalarni muvaffaqiyatli amalga oshirish ko'p jihatdan har bir yo'naltirish bo'yicha ish sifatiga bog'liq.

K. K. Platonov kasb tanlashga yo'llashning kompleks dasturini ishlab chiqib, bu «kasb tanlashga yo'llash uchburchagi» sxemasini taklif qildi. Uning bir tomoni kasblarning kishi va uning organizmiga qo'yadigan talablari. Ikkinchi tomoni bo'zor imkoniyatlari (mehnat bo'zor talablari, qaysi kasbdagilar kerakligi). Uchinchi tomoni o'smir qobiliyatlarini bilish va davlat siyosatida hisobga olishdan iborat. **Kasbiy maslahat** (profkonsultatsiya) kasbga yo'naltirish tizimining bir qismi bo'lib, odamning qobiliyatlarini o'rganishga, tegishli maslahatlar berishga, batafsil shakllanishini taminlashga xizmat qiladi. Buning uch bosqich bor: tayyorlov, xal qiluvchi (yakunlovchi) va aniqlovchi. Tayyorlov bosqichida oiladagi, maktabdagi o'rganish-o'qish davridagi oladigan maslahatlar. Yakunlovchi tayyorgarlik 9-sinf-dagi olib boriladigan ishlar (o'qishni davom ettirish shaklini tanlash bilan

bog'liq). Aniqlovchi kasbiy maslahat o'rta maktab doirasidan tashqariga chiqadi. Bu kollejd, litseyda, oliy o'quv yurtida davom etadi.

Kasbiy tanlov-mehnat prognostik ekspertizasi shakli bo'lib, odamning qaysi kasbga yaroqliligi haqida katrofot berish bilan bog'liq jarayon. Eng muhimi qaysi kasb uning uchun nomqabul, zararli ekanligini ogohlantirishdir. Kasbiy tanlov natijalari kasb-hunar bilim yurtlarida hisobga olinib o'quvchi qaysi kasb bo'yicha o'qishi yoki kasbga sohbaga ishga o'tkazilishi muxokama qilinadi. Kasb qobiliyati vaziyatga qarab o'zgarishi mumkin. Shuning uchun zarur sharoitlar yaratib, kelgusi faoliyat turini belgilab olishga maslahat berilishi mumkin.

Kasbiy maslahatning pirovard natijasi shaxs moyilligini aniqlashdir. Moyillik shaxs sifati bo'lib, uning tarkibiga ma'lum faoliyatga qiziqish va uni bajarishga intilish, o'z-o'ziga asoslangan baho beriladi.

Moyillikning ikki turi bor: **potentsial va faol moyillik**. Potentsial moyillik ko'pinchakishini yashiringan imkoniyatlari bilan bog'liq, xatto o'zi haq bilmasligi mumkin. Faol moyillik bevosita ish jarayonida namoyon bo'ladigan qiziqish bilan bog'liq.

Profadaptatsiya, uning asosiy va mohiyati. Kasb tanlashga yo'llashning hal qiluvchi davri o'quvchini biror kasb ichiga asta sekin kirib borishi, moslashuvi bosqichidir. Bunda o'quvchi shogirdlikdan malakali ishchi darajasi sari takomillashib boradi. Profadaptatsiyaning ikki bosqichi bor: tayyorgarlik va bevosita kasb egallash bosqichi. Tayyorgarlik o'quv jarayonida umumtexnika va maxsus fanlarni o'rganadi, ayrim konkret ko'nikmalarni hosil qiladi. Bu biologik, sotsial-psixologik adaptatsiya ko'rinishiga ega. Korxonada bevosita ishlash chiqarishda profadaptatsiya nixoyasiga etkaziladi.

Profadaptatsiyani muvoffaqiyatli nixoyasiga etishi uchun zarur bo'lgan bog'liq: Kollej o'qituvchilari va ustalarining o'z sohalariga qaratilay tayyorlashlariga nazariy va amaliy bilim berishlari, ko'nikma va malaka hosil qilishlari, kasbga qiziqish uyg'ota olishlari. Ishchilar va muvaffabiyatlar o'rtasidagi shaxslararo munosabat shakli. O'quvchi borib tushgan mehnat jamoasidagi sotsial psixologik muht (sinchko', mehnatbon, loqayd, yangi bolaga ishonchsizlik bilan qarash va sh.k.) Sotsial psixologik adaptatsiya jarayonida bilish, emotsional va amaliy aspektlar tanqlanadi.

Novatorlik va ratsionalizatorlik xususiyatlarini aniqlash. Kasbiy adaptatsiya malakali ishchi etishuvi bilan nixoyasiga etadi. Bunda eng ko'zga tashlanadigan sifat ishchining ijodiy mehnat qilishidir.

Novatorlik-ishlab chiqarishda fan-texnikaning eng so'nggi yutuqlaridan foydalanishga intilish.

Ratsionalizatorlik-ijodiy mehnat qilish organi kam mablag' va kuch sarflagan xolda ko'p va sifatli mahsulot chiqarishga kirishish, shaxsiy takliflari bilan chiqish va boshqalardir.

Kasblarni tizimlashtirish va kasblar tipologiyasi. **Professiografiya**

Kasblarni tizimlashni muhim muammosi-bu kasbni tavsiflovchi ma'lumotlarni topish usullaridir. Ularga kuzatish, faoliyatini mustaqil bajarishi (mehnat metod), ishchilar bilan savol-javob, ish-joyidan kuzatuvchi hamda savol-javoblardan iborat.

Chet elda qiziqishlar, shaxs qobiliyatlari va temperament xususiyatlarini hisobga olish asosida kasblarni tizimlashi keng tarqalgan. Avvalambor Dj.Xolland tomonidan 1966 yilda ishlab chiqarilgan kasblarni tizimlashishni ajratish mumkin. Uning mohiyati psixolog konsepsiyasiga asoslangan bo'lib, ushbu konsepsiya shaxs nazariyasini kasb tanlash nazariyasi bilan birlashtiradi.

Yo'nalishning asosiy komponentlarini o'rganish asosida Dj.Xolland shaxsning kasbgayo'naltirilgan turlarini ajratadi: realistik, intellektual, ijtimoiy, konvensional ya'ni, umumiy qabul qilish mezonda va ananalariga asoslangan ishbiarmonlik va badiiy qobiliyatlar va boshqalar.

Har bir shaxs turi ma'lum kasbiy muhitga yo'naltirilgan idealistik tur-moddiy buyumlar yaratishga texnologik jarayon va texnik qurilmalar, iqtidor-aqliy mehnatga, ijtimoiy-iqtisodiy mehnat bilan o'zaro aloqaga, konvensional aniq tuzilgan faoliyatga, ishbiarmonlik-odamlarga rahbarlik va badiiy-ijodga. Har bir shaxs turi modeli quyidagi sxema bo'yicha tuziladi: maqsadlar, qadriyatlar, qiziqishlar, qobiliyatlar, istalgan kasbiy ro'llar mumkin bo'lgan yutuqlar, karyera va boshqalar.

Keyingi kasblarning tizimlash qobiliyatlarini hisobga olishga asoslanadi. Talab etiladigan qobiliyatlar bo'yicha kasblarni tizimlash bo'yicha bir necha bor urinishlar bo'lgan. Dastlab, 1953 yilda D.

Paterson tomonidan taklif etilgan.

Kasblar tizimlashga to'xtalib o'tamiz. U juda keng tarqalgan bo'lib, hisoblash asosini 9 ta turli qobiliyatlar tashkil etadi. Minnesota Occupational Rating Scale (MORS) yordamida kasbshunos psixologlar tomonidan 432 ta kasb tanlab olinib, quyidagi 7 ta guruhga ajratiladi. Akademik, mexanik, ijtimoiy, diniy, musiqaviy, artistlik va jismoniy guruhlardir. Tadqiqot natijalarini umumlashtirish natijasida 432 kasbni 214 ta namunaga keltirildi, ulardan 137 tasi bitta kasb mutaxassislikka qo'lgan 77 tasi ikkita dan 18 tagacha, mutaxassislikni birlashtiradi. E. A. Klimov tomonidan taklif qilingan kasblarning eng mashhur tasnifi, bu yerda insonning (mehnat sub'ekti) mehnat predmetiga munosabati mezon sifatida ishlaydi.

Barcha kasblar bu erda beshta asosiy tur bilan bog'liq:

1. "Inson-tabiat"-ushbu turdagi vakillar osimlik va hayvon organizmlari, mikroorganizmlar va ularning yashash sharoitlari bilan bog'liqlanadilar. Masalan, meva-sabzavot yetishtiruvchi, agronom, hayvonotshunos, veterinari, mikrobiolog.

2. "Inson-texnika"-ishchilar jonsiz, texnik mehnat obyektlari bilan bog'liqlanadilar. Masalan, montajchi, mexanik texnik, mexanik muhandis, umumiy o'qatlash texnolog, elektr muhandisi.

3. "Inson-inson"-bu yerda qiziqish, tan olish, xizmat ko'rsatish, o'qitish mavzusi ijtimoiy tizimlar, jamoalar, aholi guruhlari, turli yoshdagi odamlardir. Masalan, sotuvchi, sarta'rosht, shifokor, O'qituvchi va boshqalar.

4. "Inson-belgi tizimi"-tabiiy va sun'iy tillar, belgilar, raqamlar, formulalar qiziqish uyg'otadi. Masalan, matematik, nashriyot muharriri, dasturchi, tilshunos va boshqalar.

5. "Inson-badiiy obraz"-ushbu turdagi kasblarda, birinchi navbatda, siz yaratishingiz, go'zallikni takdirlashingiz mumkin bo'lgan ma'lum bir nazariya sifatida ko'riladi. Dunyo bunday odamni o'zgartirishi mumkin bo'lgan va unga go'zallik, qulaylik keltiradigan, hissiyotlarga e'tibor qilib qandaydir tarkib shakli haqida g'ayg'uradi. Masalan, dekorativ rassom, restavator rassom, musiqa asboblari so'zlovchi, futbol raqqosi, drama teatri aktyori va boshqalar.

Bundan tashqari, E. A. Klimovning tasnifi kasblarni maqsadlarga, mehnat vositalariga, mehnat sharoitlariga qarab ajratadi.

Mehnat maqsadlari bo'yicha:

"Gnosis kasblar" (qadimgi yunoncha "gnosis"-dan bilim, bilim). Sof kognitiv ish bilan bog'liq va shu bilan birga moddiy ishlab

chigarishning ichki qismiga organik ravishda kiritilgan bunday kasblar juda ko'p va ularning barchasi juda xilma-xildir.

"O'zgaruvchan kasblar"

Ko'pgina kasblar sof gnostik emas, balki mehnat ob'ektlarining xususiyatari va holatlarining faol o'zgarishi bilan bog'liq. Bu erda bilim o'z-o'zidan maqsad emas, u insonning o'zgaruvchan faoliyatiga xizmat qiladi.

"Tadqiqot kasblari"

Kasblarning ushbu sinfida faoliyatning bunday maqsadi birinchi o'ringa chiqadi, bu biror narsani ixtiro qilish, yangi yechim topishni o'z ichiga oladi.

Mehnat orgali:

1. "Qol asboblari" (funktsiyani bevosita bajarish).

Kimyoviy-bakteriologik tahlilning laboratoriya yordamchisi, chilangar va dastgoh ishlarini nazorat qiluvchi, tibbiy yordamchi-laboratoriya yordamchisi, chilangar, kartograf, rassom-rassom.

2. "Mexanizatsiyalashgan vositalar" (mashinalarni, mexanizmlarni boshqarish). Qolda ishlaydigan mashinalar mehnat ob'ektlarini qayta ishlash, o'zgartirish,

kochirish uchun yaratilgan, shuning uchun ushbu tasniflash bo'limi uchun odatiy kasblar

ekskavator haydovchisi, Torna, avtomobil haydovchisi.

3. "Avtomatlashtirilgan asboblari" (mashinalar, qurilmalarni boshqarish). Kuluchka sexlari operatori, dasturiy taminot bilan ishlaydigan mashinalar operatori,

magnit yo'zuv operatori.

4. "Inson tanasining funksional vositalari". Bu erda biz mehnatning psixologik vositalarini nazarda tutamiz-har xil aqliy standartlar (masalan, akrobat uchun-harakatlar ketma-ketligining aqliy namunasi, dirijyor uchun-majo'ziy standartlar va boshqalar).

Ish sharoitlariga kora:

"Uy sharoitlari". Bunday sharoitda, masalan, laboratoriya yordamchisi, buxgalter, dasturchi ishlaydi. "Ochiq havoda ishlash". Harorat, namlikning keskin pasayishi rejimida. Ushbu shartlar agronom, temir va temir-beton konstruksiyalarni ornativchi, traktor haydovchisi- mexanizatorga xosdir.

"G'ayrioddiy ish sharoitlari". Suv ostida, balandlikda, yer ostida, shuningdek yuqori harorat sharoitida va boshqalar. Kasblarga misollar-g'avvoslar, konchilar, rassomlar, montajchilar.

"Aqliy javobgarlik darajasi oshgan sharoitlar". Inson salomatligi va hayoti yoki katta moddiy ijtimoiy qadriyatlar uchun. Ushbu guruhga o'qituvchi, sudya, sotuvchi kasblari kiradi.

Iltiraf kasblar tasnifi muallifi L. A. Yovayshi barcha kasblarni ushbu kasbiy qadriyatlar bo'yicha ajratdi, shu bilan u kasbiy manfaatlarining 6 sohasini aniqladi.

1. "San'at sohasi"-tasviriy, musiqiy, adabiy, badiiy, aktyorlik va sahna faoliyati bilan bog'liq ijodiy xarakterdagi kasblar. Ijodiy kasb egallari, maxsus qobiliyatlardan tashqari (musiqiy, adabiy, aktyorlik) o'ziga xoslik va mustaqillik bilan ajralib turadi.

2. "Texnik manfaatlar sohasi"- bu erda biz amaliy faoliyat turlari haqqida gapiramiz. Ushbu kasblar doirasi juda keng — metallni ishlab chiqarish va qayta ishlash; asboblari va mexanizmlarni yig'ish, ornatis; elektron va mexanik uskunalarni tamirlash, so'zlash, texnik xizmat ko'rsatish; binolarni, inshootlarni ornatis, tamirlash; transportni boshqarish; mahsulot ishlab chiqarish.

3. "Odamlar bilan ishlash sohasi"-menejment, o'qitish, o'qitish, shariat ko'rsatish (maishiy, tibbiy, ma'lumot va ma'lumot) bilan bog'liq kasblar. Ushbu guruh kasblarida muvaffaqiyati bo'lgan odamlar kuchlunomalik, turli odamlar bilan umumiy til topish, ularning faoliyati va niyatlarini tushunish qobiliyati bilan ajralib turadi.

4. "Aqliy mehnat sohasi"- ilmiy faoliyat bilan bog'liq kasblar. Maxsus bilimlardan tashqari, bunday odamlar odatda ratsionallik, mustaqil hukmlar, analitik fikrlash bilan ajralib turadi.

5. "Jismoniy mehnat sohasi"-sport, sayohat, ekspeditsiya ishlari, kavatizlik va tezkor-qidiruv faoliyati, armiyada xizmat qilish bilan bog'liq kasblar. Ularning barchasi jismoniy tayyorgarlik, sog'liq, irodaviy fazilatlariga alohida talablar qoyadi.

6. "Moddiy manfaatlar sohasi"-hisoblash va rejalashtirish bilan bog'liq kasblar (buxgalter, iqtisodchi); ish yuritish, matnlarni tahlil qilish va ularni o'zgartirish (muhammad, tarjimon, tilshunos); ob'ektlarning sxematik tasviri (chizmachilik, topograf). Ushbu kasblar odamlar ehtiyoqkorlik va aniqlikni talab qiladi.

"Professlografiya" atamasi lotincha "professio"-mutaxassislik va grekcha "grafo"-yo'zaman, chizaman so'zlaridan olingan bo'lib, kasblarning tahlilini anglatadi. Professlografiya proforientologiya va mehnat psixologiyasi sihalarida organiladi.

Professlografiya-bu xodimning (javozimga nomzod) shaxsiy kususiyatlariga, psixologik qobiliyatlarga, jismoniy qobiliyatlarga va

boshqalarga qoyiladigan talablarni o'rganish texnologiyasi. Bunday ma'lumot diagnostika, korreksiya va shakllantirish bo'yicha uslubiy qo'llanmalar, inson va kasbning o'zaro muvofiqligini taminlash bo'yicha amaliy tavsiyalarni ishlab chiqishda yordam beradi.

Axborot professiografiyasi kasb-hunarga yo'naltirish ishlarini taminlashga qaratilgan bo'lishi mumkin.

Diagnostik professiografiya professional psixodiagnostikani tashkil etishga yordam beradi.

Shakllantiruvchi professiografiya kasb-hunar ta'limi jarayonida qo'llaniladi.

Korreksion professiografiya mehnat xavfsizligini oshirishga qaratilgan (shunga ko'ra, asosan, faqat malum bir faoliyat sohasidagi xavfli inson xatti-harakatlarining manbai bo'lishi mumkin bo'lgan xususiyatlarini tavsiflaydi).

Umuman olganda, professiografiya kasbning tarkibiy va mazmunli xususiyatlarini ochib berishi kerak. U kasbiy faoliyatni o'rganish usullari to'plamini o'z ichiga oladi, masalan, empirik ma'lumotlarni topish usullari (hujjatlarni o'rganish, kuzatish, sorov o'tkazish,

faoliyat mahsulotlarini o'rganish, tajriba va boshqalar) va ularni tahlil qilish (statistik va sifat, ekspert baholash usuli), shuningdek psixologik talqin usullari (tizimli-tarkibiy va funksional- tarkibiy tahlil).

Psixogramma-bu professiografiyaning bir qismi, chunki u mutaxassislik yoki kasb tomonidan xodimning psixologik fazilatlariga qoyiladigan asosiy eng muhim talablarni tavsiflaydi. Uning hajmi va mazmuni kasb-hunar ta'limi, kasb tanlash, kasbga yo'naltirish, shuningdek xodimlarni va korxonada kadrlar siyosatining boshqa elementlarini ko'chirishning muhim maqsadlari bilan belgilanadi.

Kasbga yaroqlilik, salomatlik va kasb

Kasb-kasbga yo'naltirishning asosiy tushunchasi. Bu so'z lotin tilidagi ikkita so'zdan kelib chiqqan: "professio" darsning rasmiy ko'rsatmasi va "profiteor" — "men buni o'z ishim deb elon qilaman". E. A. Klimov "kasb" tushunchasining quyidagi manolarini aniqladi

1. Kasbiy faoliyat ob'ekti va predmetini ajratish bilan bog'liq

30

bo'lgan mehnat sub'ekti sifatida inson kuchlarini qo'llash sohasi.

2. Taxminan bir xil turmush tarzini olib boradigan yaqin muammolar bilan shug'ullanadigan professional odamlarning umumiyligi.

3. Insonning malum bir ishni bajarishga imkon beradigan tayyorgarligi, malum bir bilim, ko'nikma va ko'nikmalar to'plami.

4. Faoliyat, mehnat funksiyalarini amalga oshirish jarayoni. Quyidagi tarif eng toliq deb tan olinishi mumkin.

Kasb-bu jamiyat uchun zarur bo'lgan va mehnat taqsimoti tufayli cheklangan, insonning jismoniy va manaviy kuchlarini, shuningdek uning bilim va aqliy qobiliyatlarini qo'llash sohasi bo'lib, unga mavjudlik va rivojlanish imkoniyatini beradi.

Mutaxassislikni kasb doirasidagi mehnat turi sifatida ajratish kerak.

Mutaxassislik (lotin. "species" jins, tur) - bitta kasb doirasidagi kasb turi. Malaka tayyorgarlik darajasi, har qanday ish turiga yaroqlilik darajasi, bu kasbiy mahorat darajasi. Rasmiy ravishda belgilangan toifalarda, sinflarda, toifalarda va hokazolarda ifodalangan rasmiy malaka, shuningdek, haqiqiy malaka, ya'ni malum bir shaxs haqiqatan ham namoyon qilishi mumkin bo'lgan mahorat darajasi ajralib turadi. Xodimning malakasi maxsus bilim, amaliy ko'nikmalar darajasi bilan belgilanadi va u bajaradigan ushbu ish turining murakkablik darajasini tavsiflaydi.

"Lavo'zim" tushunchasi ko'proq xiralashgan. Bazen lavo'zim deganda yetakchilik ishining bir turi tushuniladi ("lavo'zinga qo'yish") yoki ushbu tushunchani malaka (katta, kichik xodim) bilan aniqlang. Lavo'zimning keng tarqalgan tushunchasi har qanday qat'iy ish va kasbdir (masalan, "ish joyi va lavo'zimi" sorovnomalaridagi ustun).

Lavo'zim-bu ish tavsifida belgilangan xizmat vazifalarini bajarishni o'z ichiga olgan, xodimdan malum darajadagi malaka va shaxsiy fazilatlarini talab qiladigan rasmiy joy.

"Lavo'zim" tushunchasi ko'pincha "mehnat lavo'zimi" tushunchasi bilan aralashtiriladi, odatda faqat mutaxassis-professorlar va "ish joyi" tomonidan qo'llaniladi.

Mehnat taqsimoti va jamiyatda u yoki bu tarzda qayd etilgan inson kuchlarini qo'llash sohasi tufayli cheklangan mehnat posti jamiyat uchun qimmatli narsalarini yaratishga mo'ljallangan: moddiy narsalar, ma'lumotlar, foydali xizmat ko'rsatish harakatlari, funksional foydali effektlar, estetik taassurotlar, ijtimoiy kayfiyat, ijtimoiy

31

jarayonlarning tartibli oqimi. Kasbga yaroqlilik torroq tushuncha: tanlangan ishlab chiqarish turlarida samarali faoliyatni amalga oshirishga yordam beradigan malum fazilatlarining (jismoniy, psixofiziologik, psixologik) mavjudligi. Eng keng gradatsiya jismoniy mehnatga va aqliy mehnatga yaroqliligi. Bundan tashqari, bugungi kunda mutlaq va nisbiy kasbiy muvofiklik odatda ajralib turadi. Bu kasblarning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq, inson

imkoniyatlariga alohida talablar qoyadiganlar mavjud (masalan sinov uchuvchisi, kosmonavt, dispetcherlar energiya, atom tizimlari, temir yo'llar va aviakompaniyalar va boshqalar).

Kasbga yaroqlilik insonning individual xususiyatlarining umumiyligi bilan belgilanadi, bu har qanday mehnat faoliyatini rivojlantirish muvaffaqiyati va uni amalga oshirish samaradorligiga ta'sir qiladi. Bu hayot va kasbiy yo'l bosqichlarida shakllanadigan va namoyon bo'ladigan muayyan faoliyat uchun professional ahamiyatga ega bo'lgan fazilatlarining haqiqiy rivojlanish darajasini aks ettiradi. Bularga mehnat ta'limi va o'qitish xususiyatlarini tavsiflovchi fazilatlar, kasbiy tayyorgarlik, shaxsning psixologik tuzilishi, sog'liq holati va fiziologik funksiyalar, kasb talablari bilan belgilanadigan jismoniy rivojlanish kiradi.

Kasbga yaroqlilik, shuningdek, insonning jarayondan qoniqish darajasi va uning mehnati natijalari bilan belgilanadi. Zamonaviy jamiyatda insonning o'z kasbidan qoniqishi nafaqat mehnat jarayonining o'ziga, balki unga tashqi, balki juda muhim omillarga ham bog'liq. Bularga faoliyat shartlari, jamoaning ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, moddiy taminiot darajasi, kasbning obrosi va boshqalar kiradi.

Shunday qilib, Kasbga yaroqlilik tushunchasi insonni mehnat faoliyati talablari muvofiqdigi nuqtai nazaridan tavsiflash uchun ishlatiladi. Insonning faoliyatga qoshilishi malum vaqt davomida malum bir samaradorlik, ishonchlilik va xavfsizlik darajasida mehnat funksiyalarini bajarish uchun individual imkoniyatlar darajasini aks ettiruvchi uning tizimli xususiyatlarining shakllanishi va namoyon bo'lishini keltirib chiqaradi. Ushbu xususiyat, qoida tariqasida, mehnat predmetining ajralmas xususiyatlarini aks ettiradi. Bazida Kasbga yaroqlilik tushunchasi vaziyati muammolarni hal qilish bilan bog'liq holda qo'llaniladi, ammo bu holda u bunday sharoitlar uchun ko'proq mos keladigan kasbiy tayyorgarlik tushunchasi bilan aniqlanadi.

Kasbga yaroqlilik xususiyati ikki jihatdan korib chiqilishi kerak: birinchi, malum bir faoliyatga (yoki faoliyat sinfiga) yaroqliligini shakllantirish muvaffaqiyatini oldindan belgilab beradigan shaxsning boshlang'ich individual fazilatlar toplami sifatida, ikkinchi, faoliyat sub'ektlarining individual fazilatlar toplami sifatida, ikkinchi, faoliyat sub'ektlarining naqd pul tizimi, shakllangan va o'zaro bog'liq fazilatlar (kasbiy, psixologik va boshqalar) sifatida. samarali bajarilishini taminlash muayyan professional vazifalar.

Muayyan mehnat faoliyatiga kasbga yaroqlilik tanlash jarayonining xususiyatlarini, diagnostika va insonning uni muvaffaqiyati o'zlashtirish va samarali ishlash imkoniyatlarini bashorat qilish asosida kelajakdagi kasbni aniqlash, shuningdek, professional ahamiyatga ega fazilatlar majmuasini rivojlantirish, ya'ni professionalni shakllantirish xususiyatlarini aks ettiradi.

Kasbga yaroqlilikni baholash va shakllantirish insonni mehnatga tayyorlashning yagona tizimining elementlari bo'lib, uni kasbiy yo'l davomida muvaffaqiyatli amalga oshirilishini taminlaydi. Bunday holda, "tizim" tushunchasi mutaxassisning rivojlanishi va shakllanishi jarayonini boshqarish va nazorat qilish, uning muayyan faoliyatga yaroqliligini taminlash uchun bog'liq va o'zaro bog'liq chora-tadbirlarning (protseduralarning) ob'ektiv birligini anglatadi.

E. A. Klimov takidlaganidek, bir tomondan, shaxsning shaxsiy fazilatlar va ish, faoliyat sharoitlari bilan unga qoyiladigan talablarning o'zaro muvofiqdigi o'yi, boshqa tomondan, kasbiy o'zini o'zi belgilash, yo'naltirish va tanlashning nazariy asoslari (yaroqliligini baholash, mehnat ta'limi, kasbiy tayyorgarlik va moslashish, shaxsni rivojlantirish) nuqtai nazaridan asosiy hisoblanadi, professional, uning jismoniy va funksional rivojlanishi va boshqalar, ya'ni fitnesni shakllantirish.

Kasbiy tayyorgarlikni shakllantirish jarayoni, uning faoliyati sub'ektlari professionallashtrish yo'lida rivojlanishi bir qator bosqichlardan otadi, ularning asosiy qaydagi:

1) mehnat ta'limi va o'qitish-mehnatga tayyorgarlik va kasb (tanlash)-bolada mehnatga bo'lgan muhabbatni tarbiyalash, mehnatning eng oddiy vositalari va usullarini

o'zlashtirish, mehnatga tayyorlikni shakllantirish, uning zarurligini anglash va tushunish, umumiy mehnat ko'nikmalarini rivojlantirish;

2) kasbiy yo'nalish-kasbiy ta'lim, maslahat, kasbiy rejalarini tuzatish asosida kasb tanlashda yordam berish;

3) kasbiy tanlov-shaxsning o'ziga xos xususiyatlarini kasb talablari bilan taqqoslash asosida shaxsning ma'lum bir faoliyat turiga yaroqlilik darajasini aniqlash (ushbu bosqichda mutaxassislarni taqsimlash, o'quv va kasbiy guruhlarni yo'llash, ishlaydigan guruhga mutaxassis tanlash va boshqalar);

4) kasbiy tayyorgarlik-dasturlar, o'qitish va o'qitish usullari va vositalari, kasbiy tayyorgarlik darajasini baholashning ob'ektiv usullari va mezonlari bo'yicha tavsiyalarni asoslash;

5) kasbiy moslashuv-mehnat predmetining muayyan faoliyat mazmuni va shartlariga moslashish xususiyatlarini baholash vositalari, usullari va mezonlarini ishlab chiqish va ushbu jarayonni tezlashtirish bo'yicha tavsiyalarni asoslash;

6) kasbiy faoliyat-mehnat faoliyatini oqilona tashkil etish (tartibga solish), shartlari vajarayoni (mazmuni), yuqori samaradorlik, sifat, mehnat xavfsizligi, kasbiy takomillashtirish, sog'lqni saqlash, mehnatdan qoniqishni taminlash;

7) kasbiy attestatsiya-egallab turgan lavozimining muvofiqligini aniqlash va lavozim tayinlashlari, harakatlari, shuningdek oqish, qayta tayyorlash yo'nalishi bo'yicha tavsiyalarni asoslash uchun kasbiy malakani davriy baholash;

8) kasbiy reabilitatsiya-mashaqqati mehnat va otmishdagi kasalliklardan song, tez-tez kasbiy muvaffaqiyatsizliklar natijasida doimiy salbiy dominant holatlarning rivojlanishi bilan organizm va psixikaning funksional holatini tiklash va boshqalar.

Maktabgacha ta'limda kasb-hunarga yo'naltirish

Zamonaviy pedagogika fanida maktabgacha yoshdagi bolalarni kattalar mehnati bilan tanishtirish muammosi ko'plab olimlar tomonidan organilgan: V. I. Loginova, L. A. Misharina, A. Sh.Shaxmanova, M. V. Krulex. Maktabgacha yoshdagi bolalarni kattalar kasblari bilan tanishtirish masalasida turli xil yondashuvlar mavjud. S. A. Ko'zlova va A. Sh.Shaxmanova bolalarni ishchilar bilan, ularning mehnatga bo'lgan munosabati bilan tanishtirishni, kasblar odamlarning ehtiyojlariga javoban paydo bo'lganligi haqidagi g'oyalarni shakllantirishni taklif qilmoqdalar (siz yulni olib kelishingiz, tushlik qilishingiz kerak). M. V. Krulex va V. I. Loginova mehnat mazmuni, turti kasb egalari faoliyati mahsulotlari, mehnatga hurmatni

(tarbiyalash to'g'risida g'oyalarni shakllantirishga urg'u beradi. N. E. Veraks va T. S. Komarova kabi ko'plab O'qituvchilar bolalarni ma'lum bir hududda eng keng tarqalgan mehnat turlari bilan tanishtirishni maslahat berishadi. Ho'zirgi vaqtda maktabgacha ta'lim muassasalarida bolalarni erta kasbga yo'naltirish muammosi mavjud: - maktabgacha yoshdagi bolalarning ish tajribasini rivojlantirish uchun potensial imkoniyatlari toliq amalga oshirilmaydi; - maktabgacha yoshdagi bolalarni kasblar dunyosi bilan tanishtirish tizimi ishlab chiqilmagan; - maktabgacha yoshdagi bolalarni kattalar mehnati bilan tanishtirish bo'yicha maktabgacha ta'lim muassasasida O'qituvchilarning ishi zamonaviy mintaqaviy va shahar mehnat bo'zoriga yo'naltirilmagan; - bu yo'nalishda bolalar bog'chasi va maktab ishida uzluksizlik yo'q.

Maktabgacha yoshdagi bolalarni erta kasbga yo'naltirish bo'yicha ishlar quyidagi printsiplarni hisobga olgan holda quriladi:

1. Shaxsga yo'naltirilgan o'zaro ta'sir printsiipi (bolaning shaxsiyatiga chuqur hurmat asosida o'quv jarayonini tashkil etish, uning individual rivojlanish xususiyatlarini hisobga olish, unga o'quv jarayonining ogli, to'laqonli ishtirokchisi sifatida munosabatda bo'lish).

2. Bilimlarning mavjudligi, ishonchiligi va ilmiy tabiati printsiipi.

3. Ochiqlik printsiipi (bola biron bir faoliyatda qatnashish yoki qatnashmaslik, o'z ishini natijalarini taqdim etish yoki bermaslik, natija sifatida O'qituvchi emas, balki uning yutug'i deb hisoblagan narsani taqdim etish, ishini davom ettirish, tugatish to'g'risida qaror qabul qilish huquqiga ega).

4. Dialogik tamoyil (ishning bajarilishi, olingan natija, ishini davom ettirish istiqbollari, kerakli natijaga erishishga hissa qoshadigan yoki tosqinlik qiladigan ijtimoiy vaziyatlar to'g'risida suhbatga kirish imkoniyati).

5. Bolalarni amaliy faoliyatga faol jalb qilish printsiipi (ekskursiya, kuzatish, mehnat topshiriqlari, subbatar, o'yin-kulgi, viktorina, o'yinlar).

6. Refleksivlik printsiipi. Bu har bir bola o'zini o'z faoliyati, ijtimoiy munosabatlar sub'ekti sifatida anglashi uchun asosiy hisoblanadi. Natijada, bola o'zi, uning imkoniyatlari, muvaffaqiyati haqida tasavvurga ega bo'ladi. shunday qilib, harakatlarni anglash, natijani o'z-o'zini baholash, xatti-harakatlarni o'zini o'zi boshqarish

qobiliyati shakllanadi.

7. Mintaqaviy komponent printsiplari. Ta'lim va tarbiya amaliyotini mintaqaning ijtimoiy tartibi va moliyaviy imkoniyatlariga moslashtirishga qaratilgan.

Bugungi kunda erta kasbga yo'naltirish asosan axborot xususiyatiga ega (kasblar dunyosi bilan umumiy tanishish), shuningdek, u mehnat faoliyatining ayrim turlarida (o'z-o'ziga xizmat ko'rsatish nuqtai nazaridan) olgan bolaning orzusi va tajribasini birgalikda muvofiqlashtirishni istisno etmaydi. mumkin bo'lgan ishlarni bajarish). Kattalar mehnati va tashqi dunyo bilan tanishish maktabgacha yoshda ertaklar, kattalar bilan aloqa va ommaviy axborot vositalari orqali amalga oshiriladi.

Qobiliyatlarga, temperament va xarakterning psixologik xususiyatlariga, bolani tarbiyalashga va unga mehnat qiyomatini singdirishga qarab, bolalarda kasblar, qiziqishlar va muayyan faoliyat turlariga munosabat to'g'risida bilimlar tizimi shakllanadi. Kelajakdagi kasbingizni tanlash uchun siz bolani jiddiy tayyorlashingiz kerak. U ota-onasi kim bilan ishlaganini yoki bobosi va buvisi ishlaganini bilishi, turli kasblarning o'ziga xos xususiyatlari, odamga qoyadigan talablari bilan tanishishi, shuningdek, u osib ulg'ayganida kim bo'lishni xohlashi bilan qiziqishi kerak. Bola ma'lumotni qanchalik ko'p o'zlashtirsa va u qanchalik xilma-xil va boy bo'lsa, kelajakda uning hayotini belgilaydigan hal qiluvchi tanlovini qilish osonroq bo'ladi. Bolani kelajakdagi kasbni tanlashga tayyorlashning dastlabki boshlanishi, ota-onalarning fikriga kora, bolaga kim bo'lishi kerakligini yuklashdan iborat emas (chunki, masalan, oilada ko'pchilik bu sohada ishlaydi), lekin kelajakda unga mustaqil tanlov qilishni osonlashtirish uchun bolani turli xil mehnat turlari bilan tanishtirish. Uning ijodida, sportida, texnikasida va hokazolarda bo'lsin, uning tashabbuslarini qolab-quvvatlash orqali uning kuchiga bo'lgan ishonchini rivojlantirish kerak. Bola bolaligida qanchalik ko'p turli xil ko'nikmalar va ko'nikmalarga ega bo'lsa, u katta yoshda o'z imkoniyatlarini shunchalik yaxshi biladi va baholaydi. O'qituvchining vazifasi bolalarni bir vaqtning o'zida — bu vaqt biz uchun qanchalik uzoq korinmasin — mustaqil hayotga jasorat bilan kirishlari uchun tayyorlashdir.

Bolalar muhim:

- ular mehnat, ish odamlar hayotida juda muhim orin tutishni, mehnat aslida
- hayotning asosi ekanligini tushunishdi;

36

ular mehnat qilayotgan har bir kishini hurmat qilishni va mehnatning samarasini qadrlashdi;

- biz turli kasb egalari nima qilayotgani, qanday vositalar va mashinalar yordamida vanatijada nima sodir bo'lishi bilan tanishamiz; ular o'zlarini ishlashga tayyor edilar-ular buni yo'qitirishlari va qiziqishlari va kerak bo'lganligi sababli; - ular mehnatni o'rganadilar, har bir ko'nikmalarini o'zlashtiradilar, odamlarga foyda keltiradigan va mehnat qobiliyatlarini rivojlantiradilar.

Maktabgacha yoshdagi bolalarni erta kasbga yo'naltirish bo'yicha ishlar O'qituvchining bolalar bilan birgalikdagi faoliyati va kognitiv, samarali va o'yin faoliyati orqali otadigan bolalarning mustaqil faoliyati orqali amalga oshirilishi mumkin. Ushbu yondashuv

bolalarning kasblar dunyosiga qiziqishini faollashtirishga, ularni tizimlashtirishga va har bir bolani muvaffaqiyatli ijtimoiylashtirishga yordam beradi. Jamiyadagi kasblar dunyosi murakkab, dinamik, doimiy rivojlanayotgan tizimdir. Kasbga bo'lgan munosabat maktabgacha davri o'z ichiga olgan shaxsni ijtimoiylashtirish jarayonida rivojlanadi. Kattalar mehnatga bo'lgan hissiy munosabat bolalarga katta ta'sir ko'rsatadi. Bolalarni kattalar mehnati bilan tanishtirish nafaqat tizimli bilimlarni shakllantirish vositasi, balki kattalar dunyosiga kirish, bolalar bilan odamlar bilan mulohaza qilish tajribasini olishning muhim ijtimoiy - emosional vositasidir. Bolalar kasblar haqidagi bilimlarni kengaytirish va amaliylashtirish, so'z bo'yigini faollashtirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Kattalar va bolalar O'rtasidagi tasodifiy suhbat bolalar tafakkurining rivojlanishini, eng oddiy aloqalar va munosabatlarni o'rnatish qobiliyatini ta'minlaydi va kattalarning mehnat faoliyatiga qiziqish uyg'otadi. Yaxshi niyat, bolalar masalalariga qiziqish, dialogda nutq so'zlashni rag'batlantirish bolalarda izolyatsiya, uyatchanlik, qat'iyatsizlikni engishga imkon beradi. Maktabgacha yosh pedagogik ta'sir uchun eng qulaydir. Bolalar mehnatni sevisini o'rganadilar, inson faoliyatining har qanday turini hurmat qiladilar, kasblarning eng oddiy, ammo eng xarakterli xususiyatlari bilan tanishadilar (asosan o'yin davomida), maktabda rivojlanadigan ko'nikmalarga ega bo'ladi. Har qanday O'qituvchining vazifasi-har bir maktabgacha tarbiyachining rivojlanishining tabaqalashtirilgan yondashuvi, uzluksiz ta'lim va tarbiya jarayonini hisobga olgan holda, bolalarni mehnat tarbiyasining eng mukammal usullarini doimiy izlash bilan ishlashga

37

tayyorlashda va shuning uchun mehnatning o'zini o'zi belgilash o'quvchilar bilan ishlashning turli shakllarini joriy etish orqali tabagallashtirilgan va individual yondashuvlar, innovatsion ta'lim usullari va 9 maktabgacha ta'lim muassasalari O'qituvchilariga maktabgacha yoshdagi bolalarni o'qitish va rivojlantirish samaradorligini sezilarli darajada oshirishga imkon beradi.

Maktabgacha yoshdagi bolalarning mehnat va kasblar dunyosi haqidagi g'oyalarni shakllantirish zamonaviy dunyoda zamonaviy ta'lim texnologiyalarini hisobga olgan holda qurilishi kerak bo'lgan dolzarb jarayondir.

1. Loyiha faoliyati texnologiyasi (L. S. Kiseleva, T. A. Danilina, T. S. lagoda, M. B. Zuykova). Loyiha faoliyati-bu ma'lum bir maqsadga muvofiq, ta'lim mazmunining har qanday yo'nalishi bo'yicha qidiruv, tadqiqot, amaliy muammolarni hal qilish uchun ma'lum bir rejaga muvofiq faoliyat.

2. Tadqiqot faoliyati texnologiyasi (A. I. Savenkov, N. A. Korotkova). Tadqiqot faoliyati-bu qidiruv faoliyati mexanizmlarining ishlashi natijasida hosil bo'lgan va tadqiqot xatti-harakatlari asosida qurilgan intellektual va ijodiy faoliyatning maxsus turi. Tadqiqot faoliyati uchun maktabgacha yoshdagi bolalar uchun mavjud va qiziqarli tadqiqot turlarini tanlash mumkin:

- * tajribalar (eksperimentlar) - nedensel munosabatlar va munosabatlarni rivojlantirish;

- * noutbuk-mustaqil faoliyatda olingan bilimlarni mustahkamlash uchun ma'lum bir mavzu bo'yicha materialni tizimlashtirish.

3. Rolli o'yinlarni tashkil etishning pedagogik texnologiyasi (D. B. Elkonin, A. V. Zaporozets, R. I. Jukovskaya, D. V. Menjertskaya, A. P. Usova, N. ya. Mixaylenko). O'yin-bu o'rganish, o'z "men", ijodkorlik, faollik, mustaqillik, o'zini anglash maqsadida haqiqiy (yoki xayoliy) voqelikka shog'ishning eng erkin, tabiiy shakli.

4. Integratsiyalashgan ta'lim texnologiyasi (L. A. Venger, E. E. Kravtsova, O. A. Skorolupova) maktabgacha ta'lim muassasalari uchun o'ziga xos innovatsion hisoblanadi. Integratsiya-bu yaxlitlikni taminlaydigan maktabgacha ta'lim mazmunining individual ta'lim sohalarning o'zaro bog'liqligi, o'zaro bog'liqligi va o'zaro ta'sir holati (yoki bunday holatga olib keladigan jarayon).

5. Bolalarni kasblar bilan tanishtirish bo'yicha ishlarning asosiy qiyinligi shundaki, kattalar mehnatining katta qismi uni bevosita kuzatish uchun mavjud emas. Axborot-kommunikatsiya

texnologiyalari-bu ta'limning hozirgi bosqichida o'qitishning zamonaviy modeli talab qiladigan narsa. AKTDan foydalanish bolalar bog'chasida qayta tiklanmaydigan

turli xil professional vaziyatlarni modellashtirishni o'z ichiga oladi: video-kurslar, taqdimotlar, kasblar haqidagi videolar. Farzandingizga to'g'ri tanlov qilishga yordam berish tarbiyachilar va ota-onalar uchun oson ish emas. Ammo maktabgacha yoshdagi bolani erta kasbga yo'naltirishni amalga oshirishda turli xil texnologiyalar unga kattalar hayotida zavq va quvonch keltiradigan ish topish imkoniyatini beradi.

Maktabgacha yoshdagi bolalarni kattalar kasblari bilan tanishtirishning istiqbolli usullaridan biri bu noutbuk yaratish usuli, chunki bu bolalarga muammoning echimini birgalikda izlash orqali murakkab materialni o'rganishga imkon beradi va shu bilan kognitiv jarayonni qiziqarli va motivatsion qiladi. Noutbuk ishlab chiqarish o'quv va tarbiya jarayonini bolaning hayotidagi haqiqiy voqealar bilan bog'lashga, shuningdek uni qiziqitirishga, ushbu faoliyatga jalb qilishga yordam beradi. Har bir bola o'zini isbotlash, o'zini kerakli, ahamiyati his qilish, o'z qobiliyatlariga ishonch hosil qilishni o'rgatish imkoniyatiga ega. Bolalar va kattalarning boy, rejalashtirilgan birgalikdagi faoliyati bolalarning mustaqil faoliyati sifatiga samarali ta'sir qiladi. Kattalar kasblari bilan tanishish jarayonida bolalarning mustaqil faoliyati quyidagi tashkiliy shakllarga ega:

- * o'yinlar (ro'li, didaktik, teatrlashtirilgan);

- * bolalar faoliyatining samarali turlari (albomlarni loyihalash, o'yinlar uchun atributlar yaratish, rasm chizish, qolash, loyihalash, ko'lliqlar va plakatlarni tayyorlash);

- * mehnat harakatlari bajarish (kattalarning iltimosiga yoki buyrug'iga binoan);

- * tajriba. Kasb bilan bog'liq o'yinlar. Kattalar uchun eng muhim qoidalar bola kasb haqida ko'p narsani bilmaydi, siz uni oynashingiz kerak! O'yin davomida maktabgacha yoshdagi bolalar turli kasblar vakillari faoliyatining mazmunini aks ettira boshlaydilar. Kasbga yo'naltirish ishlarida didaktik o'yinlar muhim rol oynaydi. Ular o'quvchining bilim, ko'nikmalarini o'zlashtirishga, mustahkamlashga, og'liq qobiliyatlarini rivojlantirishga hissa qoshadilar. Didaktik o'yin bolalar har tomonlama rivojlantirish vositasidir. O'yinlarning mazmuni atrofdagi dunyo ob'ektlariga, tabiatga to'g'ri munosabatni shakllantiradi, Vatani, turli kasb va millat vakillari haqidagi bilimlarni

tizimlashtiradi va chuqurlashtiradi. Didaktik o'yin bolalar nutqini rivojlantiradi; bolaning so'z boyligini toldiradi va faollashtiradi; to'g'ri talaffuzni shakllantiradi, izchil nutqni rivojlantiradi. Didaktik muammolari hal qilish uchun - kattalar kasblari bilan tanishish uchun quyidagi o'yinlardan foydalanish kerak: - ob'ektlar bilan-kattalar kasblari bilan tanishish uchun o'yinchoqlar va haqiqiy narsalardan foydalanishni nazarda tutadi; - stol va bosma o'yinlar.

Maktab o'quvchilarini kasb-hunariga yo'naltirish

Maktabda kasbga yo'naltirish-bu maktab o'quvchilarida kasbiy faoliyatning aytim turli-tarqalgan va istidodlarni aniqlash bo'yicha harakatlar majmua, shuningdek mehnatga tayyorlikni shakllantirishga va martaba yo'lini tanlashda yordam berishga qaratilgan harakatlar tizimi. U to'g'ridan-to'g'ri o'quv-jarayonida, shuningdek o'quvchilar va ularning ota-onalari bilan maktabdan tashqari va darsdan tashqari ishlar amalga oshiriladi.

O'quvchilarni mustaqil, ongli kasb tanlashga tayyorlash har bir shaxsning barkamol rivojlanishining majburiy qismi bo'lishi va o'quvchining jismoniy, hissiy, intellektual, mehnat, estetik tarbiyasi bilan bir qatorda ajralmas ravishda korib chiqilishi kerak, ya'ni butun o'quv-jarayoniga qo'shilishi va shuning uchun maktablarda kasbga yo'naltirish ishlari rivojlanishining eng muhim tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi. alohida olingan shaxs va umuman jamiyat. Bolalarda mehnatga tayyorlikni shakllantirish. Keyingi kasbiy faoliyat uchun fazilatlar, qobiliyatlar, xususiyatlarni tarbiyalash.

Maktabda kasbga yo'naltirish ishlarining vazifalari:

O'quvchilar bilan axborot ishlarini olib borish: kasblar bilan tanishish, mehnat bo'zorida joriy va kelajakdagi ehtiyojlar, mehnat sharoitlari va mumkin bo'lgan ish haqi to'g'risidagi ma'lumotlar, tanlangan kasb doirasida keyingi rivojlanish

Kasbni mustaqil tanlashda yordam berish uchun maktab o'quvchilarining imkoniyatlari, moyilligi, qiziqishlari to'g'risida ma'lumot olish, o'rganish va ulardan foydalanish.

Ixtisoslashtirilgan o'qitishning ko'plab turli xil variantlarini ishlab chiqish va amalga oshirish: dasturlar, darslar, shakllar, usullar, ekskursiyalar va boshqalar.

Ish bilan bog'liq muammolarga duch kelishi mumkin bo'lgan xavf ostida bo'lgan maktab o'quvchilarini qo'llab-quvvatlash: o'qitishda

o'rqada qolish, tuzatish sinflaridan.

Oliy yoki o'rta maxsus kasb-hunar ta'limi muassasalari bilan bog'liqda talabalarining keyingi ta'lim darajasiga tayyorgarligi va silliq o'tishini taminlash.

Maktab o'quvchilarini kasbiy yo'naltirishning asosiy tarkibiy qismlari

Kasbiy yo'nalish, umuman olganda, ko'plab jihatlardan va yo'nalishlarni o'z ichiga olgan katta, keng qamrovi tizim bo'lganligi sababli, beshita asosiy tarkibiy qismini ajratish mumkin: iqtisodiy, tibbiy-fiziologik, pedagogik, psixologik va jittimoiy.

Maktabda kasbga yo'naltirishning tarkibiy qismlari:

Iqtisodiy tarkibiy qism-mehnat bo'zoring mehnat resurslari tarkibini demografik nuqtai nazardan, mehnat sharoitlari, natijada ishchilarning kasbiy yaroqliligi, mehnatga bo'lgan qiziqishni oshirish usullarini o'rganishdan iborat. Bu, shuningdek, bolaning manfaatlarini va bo'zoring rejalashtirilgan ehtiyojlarini hisobga olgan holda, malum bir mutaxassislikni tanlashga yordam berish va yumshoq yo'naltirish jarayonidir.

Tibbiy va fiziologik tarkibiy qism talabaning individual jismoniy imkoniyatlarini yoki tibbiy kontrendikatsiyasini hisobga olgan holda kasb tanlashda yordam beradi. Talabalarni turli kasblar talablari bilan tanishtirish.

Pedagogik tarkibiy qism-maktab o'quvchilarida kasb tanlash uchun jittimoiy

ahamiyatga ega sabablar va sabablarni tarbiyalashdan iborat.

Psixologik tarkibiy qism-bu ishonchli o'rganish, kasbiy tayyorgarlikning psixologik jihatlarni, shaxsiyat tuzilishini aniqlash va malum bir kasbiy yo'nalishni shakllantirish.

Jittimoiy tarkibiy qism-kasblar yoki umuman mehnat bo'zori bilan bog'liq turli xil ma'lumotlarni o'rganishdan iborat: mashhurlik, obro'-e'tibor, rentabellik, jamoatchilik fikri, tanlangan kasbdan qoniqish darajasi. Shuningdek, kasbga yo'naltirishning jittimoiy tarkibiy qismida kelajakdagi kasbni ongli ravishda tanlash uchun maktab o'quvchilarida qiyamat yo'nalishlarini shakllantirish bo'yicha ishlar olib borilmoqda.

Maktabda kasbga yo'naltirish bosqichlari

Maktabda kasbga yo'naltirish, shubhasiz, asosiy ta'lim bilan bir qatorda zarur tarkibiy qism bo'lib, o'quvchilarning individual va yosh xususiyatlarini hisobga olgan holda yaxlit tizimni qurish bo'yicha doimiy ish tufayli bolalar o'z kasblarini mustaqil ravishda aniqlash,

rivojlanish uchun ilmiy loyihalar bilan shug'ullanish va O'qituvchilar va ota-onalar yordamida kasblar bilan chuqurroq tanishish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Maksimal samaradorlik uchun kasbga yo'naltirish doimiy jarayon bo'lishi kerak, u bolalar bog'chasidan boshlanadi, maktabga muammosiz otadi va o'quvchini bitiruv sinfigacha bo'lgan butun o'quv yo'lida doimiy ravishda kuzatib boradi, unga muloyimlik bilan yordam beradi va yo'naltiradi. Shunday qilib, kasb tanlashning qiyin yo'lining boshlang'ich nuqtasi bolalar bog'chasining katta guruhlari bo'lib, u erda bola o'yin shaklida mehnat, kasblar dunyosining xilma-xilligi haqida tasavvurga ega bo'ladi, boshqalarning ishiga hurmat va o'zi uchun eng yaxshi va qiziqarli kasbni tanlash istagi paydo bo'ladi. Ro'li o'yinlar ota-onalarga ham, O'qituvchiga ham, bolaning o'ziga ham yordam beradi. Birinchisi, bolalarning xohish-istaklari, moyilligi va qobiliyatlari haqida tasavvurga ega bo'ladi, ikkinchisi, shunchaki qiziqarli vaqtga Qo'shimcha ravishda, u yoki bu kasbni sinab korish orqali keyingi hayotda foydali ko'nikma va ko'nikmalarga ega bo'lishni boshlaydi. Bolalar bog'chasida kasbiy yo'naltirish boshlang'ich yoshdagi bolalarni kasbga yo'naltirish materialimizda batafsilroq tavsiflangan.

Maktab kasb-hunarga yo'naltirishda o'quvchilarning yoshiga qarab maqsadlar, vazifalar va qo'llaniladigan usullar bilan farq qiluvchi 4 ta katta bosqichni ajratish tavsiya etiladi:

Boshlang'ich maktab, 1-4 sinflar

Ushbu bosqichda bolalar bog'chasida boshlangan kasblar bilan tanishish taklif etilgan mutaxassislar bilan kasbga yo'naltirish darslari, ekskursiyalar, tematik darsdan tashqari mashg'ulotlar, matnlar va boshqalar orqali davom etadi. o'rganish zarurati.

Boshlang'ich maktabda allaqachon bir lahzani o'tkazib yubormaslik va bolalarni yaqinlashib kelayotgan kasb tanlashga o'z vaqtida qiziqtirish muhimdir. Ko'p sonli to'garaklar, qiziqishlar bo'yicha Qo'shimcha darslar katta yordam beradi. 3-sinf o'quvchilari uchun siz asta-sekin psixologik o'yinlar va darslarni joriy qilishingiz mumkin.

O'rta maktab, 5-7 sinflar

Bolalarning O'rta maktabga otishi bilan kasbga yo'naltirish turli xil o'yinlar bilan davom etadi: biznes, kasbga yo'naltirish, psixologik. Bu kasblar dunyosi haqidagi bilimlarni kengaytirishga imkon beradi va o'zingiz uchun qiziqarli kasb tanlash yo'lida birinchi qadamlarni qo'yish

imkoniyatini beradi. Talabalar o'zlarining qiziqishlari va imkoniyatlaridan xabardor bo'lishni boshlaydilar, mumkin bo'lgan mutaxassisliklar yo'naltirishlari to'g'risida asosiy g'oyalarni egallaydilar, katta kasblarga qo'yiladigan talablar bilan tanishadilar.

O'rta maktab, 8-9 sinflar

Birinchi bitiruv sinfi va birinchi jiddiy davlat imtihonlari yaqinlashganda, o'yinlar va ekskursiyalardan kasbga yo'naltirish ishlarini o'quvchilarning keyingi ta'lim profilini maqsadli ravishda rivojlantirishga otadi, bu esa mumkin bo'lgan kasb tanlash doirasini toraytiradi va keyingi o'quv va ish yo'lini osonlashtiradi.

6-9 sinflarda maktab psixologining faol diagnostika ishlari boshlanadi, kasbni ongli tanlash darslari o'tkaziladi. Talabalar maktablariga (EMERCOM, ta'lim, tibbiyot va boshqalar) yuqori talablarni qo'yadigan yanada jiddiy mutaxassisliklarni o'rganadilar. Ixtiyoriy mashg'ulotlar va chuqur qiziqish doiralari o'z qadriyatlarini va qobiliyatlarini anglashda va kasbni ongli ravishda tanlashda yanada katta rol o'ynay boshlaydi.

Maktab psixologi O'qituvchilar bilan birgalikda malum bir kasbni tanlash, bolaning qiziqishlari, qobiliyatlarini, sog'lig'i va kasb tanlashining etarli darajada nisbati bo'yicha individual va guruh muhokamalari olib boradi.

O'rta maktabda kasbga yo'naltirish, 8-9 sinflar alohida material o'rta maktabni tugatishga bag'ishlangan.

O'rta maktab o'quvchilari, 10-11 sinflar

Bu maktabga kasbga yo'naltirishning eng muhim bosqichidir, unda muvaffaqiyat ko'p jihatdan boshlang'ich va O'rta maktablardagi ishlar bilan bog'liq. Maktab psixologi talabalar va ularning ota-onalari uchun maslahat faoliyatini yanada kengaytiradi. Maktabda shaharning etakchi universitetlarining taqdimotlari o'tkaziladi, ochiq ishlar ko'ni uchun ekskursiyalar tashkil etiladi.

O'rta maktab o'quvchilarini o'z-o'zini rivojlantirish va o'z-o'zini tayyorlashga, keyingi kasbiy rejalarini muvaffaqiyatli qilish va mumkin bo'lgan tuzatishlarga katta e'tibor beriladi, tanlangan kasblarga muvofiq ravishda shakllantiriladi va ularga tayyorlik baholalanadi.

O'quvchilar bilan ishlash shakllari:

Qiziqarli odamlar, kasblar vakillari, oliy o'quv yurtlari va ish muvofiqlari bilan uchrashuvlar.

Kerkonalar, universitetlarga ekskursiyalar.

Ixtiyoriy darslar, qiziqish doiralari, fanlarni chuqur o'rganish.

Qo'shimcha ta'lim zarurligini aniqlashda va maktabda yoki undan tashqarida kurslarni tanlashda yordam berish.

Talabalar anketasi.

Maktabda oqish davomida har tomonlama kasbga yo'naltirishni qollab-quvvatlash (maslahat, test, darslar, treninglar va boshqalar).

Ota-onalar bilan ishlash

Talabalarning ota-onalari uchun individual suhbatlar va maslahatlar.

Qiziqqan ota-onalar uchun bolaning kasb tanlashda va tegishli ta'lim olishda qoshgan hissalarini to'g'risida maruzalar.

Sinf va maktab boylab ota-onalar yig'ilishlarini o'tkazish. Ota-onalar uchun sorovnoma.

Ekskursiyalarni tashkil qilish va ularga hamrohlik qilishda yordam berishga, qiziqarli odamlarni sinf oldida nutq so'zlashga yoki o'z kasblari haqida mustaqil ravishda gapirishga tayyor bo'lgan ota-onalarning tashabbuskor guruhini yaratish.

Tatil paytida O'rta maktab o'quvchilarini vaqtincha ish bilan taminlashga yordam berish uchun ota-onalarni jalb qilish.

Ota-onalar bilan birgalikda turli yo'nalishdagi to'garaklarni (badiiy, sport, teatr, intellektual) yaratish va boshqarish.

Tashkiliy va uslubiy faoliyat

Maktabda kasbga yo'naltirish ishlarini olib borish, o'z dasturlarini yaratish va maktab

o'quvchilariga kasbga yo'naltirish bo'yicha mavjud dasturlarni moslashtirish.

Maktab O'qituvchilari va xodimlariga material tanlashda, darslar, diagnostika va konsultatsiyalarda yordam berish.

Maktabda kasbga yo'naltirish ishlarining samaradorligini baholash.

Tanlangan kasb va uni olish usullari to'g'risida ma'lumotlarning yetariligi.

Talaba kasbni ongli ravishda tanlashi mumkin, faqat uning bo'zordagi ornini, mehnat sharoitlari, bilim talablari va jismoniy xususiyatlarini biladi. Agar etarli miqdordagi ma'lumot mavjud bo'lsa, talaba tanlangan kasbda o'zini va uni olish uchun zarur qadamlarni aniq ko'rsatib beradi.

Kelajakdagi kasbni ongli ravishda tanlash zarurati

Agar talaba tashqi tomondan bosimsiz ma'lum mutaxassisliklar to'g'risida ma'lumot izlashda faol bo'lsa, o'zini mumkin bo'lgan

talabalarining qiziqish sohaslarida mustaqil ravishda sinab ko'rsa yoki karyera harakatlari rejasini tuzgan bo'lsa, unda kasbni oqilona tanlash zarurati mezonini to'liq qondirilgan deb hisoblash mumkin va maktabda o'qitilgan vazifa bajarilgan.

Talabaning mehnatning ijtimoiy ahamiyatini anglashi

Maktabda kasbga yo'naltirish jarayonida maktab o'quvchilari mehnatga hayotiy qadriyat sifatida munosabatda bo'lishlari kerak. 8-9 sinf o'quvchilari uchun bunday munosabat kasbni ongli ravishda tanlash zarurati bilan bevosita bog'liqdir, bu ularning keyingi hayotidagi bevosita ta'sir qiladi.

Maktab o'quvchilarining o'z imkoniyatlari va qiziqishlari to'g'risida samaradorligi Maktab, tajribali mutaxassislar rahbarligida talaba vaqt o'tishi bilan o'z xohish-

larlarini, qadriyatlarini, jismoniy va axloqiy imkoniyatlarini anglashi va ularga asoslanib, keyingi martaba yo'lni tanlaydi. Bu erda bolaning xususiyatlarini iloji boricha to'g'ri aniqlash uchun maktab rahbarlari va O'qituvchilariga katta rol beriladi.

Kasbni egallash uchun keyingi qadamlar rejasining mavjudligi

Talaba o'z fikri va imkoniyatlarini hisobga olgan holda mehnat bo'zori to'g'risida olingan barcha ma'lumotlarga asoslanib, kasbni ongli ravishda tanlashi kerak. Mukammal tanlovdan so'ng, O'rta maktab o'quvchisi, natijada uni kerakli kasbga olib boradigan barcha keyingi qadamlarni yaxshi bilishi kerak. Bunday rejaning mavjudligi maktabda kasbga yo'naltirish ishlarining muvaffaqiyatidan dalolat beradi.

Maktab kasbga yo'naltirish faoliyati samaradorligining iktita professional mezonini chaqirish mumkin:

Kasbga yo'naltirishning individual xususiyati

har qanday harakatlari har bir talabaning individual qiziqishlari, qobiliyatlari va imkoniyatlarini hisobga olishi kerak.

Kasbga yo'naltirishning shaxsni har tomonlama rivojlantirishga yo'naltirilganligi

Talabalarga kasbni mustaqil tanlash, turli yo'nalishlarda va munosabatlarda qollarini sinab ko'rish, kerakli mutaxassislikni olish uchun kelajakdagi qadamlarni rejalashtirish imkoniyati berilishi kerak, o'quvchilar va ota-onalar faqat bolaga tanlov qilmasdan faol yordam berishlari va yordam berishlari mumkin.

Maktab kasbga yo'naltirishning kutilayotgan natijalari

Agar talaba oqish davomida unga hamroh bo'ladigan maktabga

kasbga yo'naltirish tizimi mavjud bo'lsa, talabalar mehnatga ongli munosabatni muvaffaqiyatli shakllantiradilar va mehnat bo'zori tomonidan ularning qiziqishlari, imkoniyatlari va talablarini hisobga olgan holda kasb tanlash jarayonini mantiqiy ravishda yakunlaydilar. Natijada bitiruvchilarning yanada muvaffaqiyatli sotsializatsiyasi va ularning professional dunyoga oson kirishi bo'ladi.

Professional ta'lim. Uning mazmuni va mohiyati

Kasb-hunar ta'limi pedagogikasi-bu nazariy va amaliyotga yo'naltirilgan ilmiy bilimlarning sohasi bo'lib, uning yoshidan, oldingi ta'lim darajasidan, mehnat va kasbiy faoliyatning ob'ektlari, tabiati va profilidan qat'i nazar, insonning kasbiy tayyorgarligining butun tizimiga taalluqlidir (B. S. Gershunskiy). "Bu insonda, uning mentalitetida, intilishida, fel-atvorida va butun hayot tarzida iz qoldiradigan kasbiy mehnat faoliyati" (A. M. Novikov). Biron kishi ta'lim orqali mehnat ko'nikmalarini oladi.

Ta'lim-bu insonda atrofdagi dunyo obrazini yaratish yoki jamiyat va davlat manfaatlari yo'lida ta'lim berish va o'qitish bo'yicha yo'naltirilgan faoliyat.

Kasb-hunar ta'limi-bu ishlab chiqarish dunyosi obrazini va ushbu ishlab chiqarish dunyosida insonning roli obrazini shakllantirish. Bugungi kunda, ta'limning ustuvor yo'nalishlarining o'zgarishi munosabati bilan, uning o'zini o'zi anglash va bo'zor iqtisodiyoti sharoitida barqaror ijtimoiy himoya vositasi sifatida shaxsning ta'limga bo'lgan ehtiyojlariga yo'naltirilganligi sababli, kasbiy ta'limga quyidagi tarifi berilishi mumkin: "Kasbiy ta'lim — bu kasbiy ta'lim va tarbiya jarayoni va natijasi, shaxsning kasbiy shakllanishi va rivojlanishi". Yoki: "Kasbiy ta'lim-bu diqqat markazini talaba va O'qituvchi shaxsining qiziqishlari va roliga o'tkazish, shuningdek ularning har tomonlama rivojlanishi uchun maqbul shart-sharoitlarni yaratish jarayoni" va O'qituvchining har tomonlama rivojlanishsiz talabaning har tomonlama rivojlanishi haqida gap bo'lishi mumkin emas. Kasb-hunar ta'limi uchta asosiy maqsadga ega:

1. Kasbiy faoliyatni o'zlashtirish uchun sharoit yaratish; shaxsning o'zini o'zi anglashi va o'zini o'zi tasdiqlash vositasi; bo'zor iqtisodiyoti sharoitida insonni ijtimoiy himoya qilish vositasi.
2. Umuminsoniy va milliy qadriyatlar tizimiga ega bo'lgan jamiyatlarning ijtimoiy faol, ijodiy azolarini tarbiyalash;

1. Iqtisodiy, ijtimoiy va boshqa sohalarida ishlab chiqarishning taraqqiyo va iqtisodiy ehtiyojlarini qondirish.

2. Har bir sohada kasb-hunar ta'limi tizimini rivojlantirishning har bir bosqichda tendentsiyalari: insonparvarlashirish, umuminsoniy qadriyatlarining ustuvorligi, umumiy foydalanish imkoniyati, iqtisodiy, integrativlik, mintaqalashtirish, standartlashtirish, ta'limni demokratlashtirish, shuningdek, ilg'or ta'lim tendentsiyasi. Ushbu tendentsiyalarning barchasi o'zaro bog'liqlik va interpenetratsiya xususiyatiga ega. Shu bilan birga, ularning har birining ustunligi ta'lim tizimining har bir bog'ini oldida turgan aniq vazifalar, ularning amalga oshirish darajasi va jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy tuzilishini oshirish rivojlantirish jarayoniga moslashishi bilan bog'liq.

Kasb-hunar ta'limi-bu ishlab chiqarishning barcha turlari, ijtimoiy soha tarmoqlari, xizmat ko'rsatish faoliyati uchun xodimlarni tayyorlashning tarixan o'rnatilgan tizimi. Ushbu darajadagi muassasalar mamlakatning band aholisining uchdan bir qismini ta'limni olish, kasb-hunar ta'limining asosiy mazmuni ismning o'zida bayon etilgan; bu, birinchi navbatda, tanlangan kasb sohasidagi kasbiy kompetentsiyalar bo'lib, ular keyinchalik ishga joylashish

va kelajakdagi mutaxassis uchun malum fazilatlar, dunyo'qarash ko'nikmalarini shakllantirish uchun ta'lim muassasasi bitiruvchisiga beriladi.

Kasb ma'rifat bandlik, moddiy taminot, balki shaxsni ijodiy amalga oshirish imkoniyatidir. Kasbni o'z moyilligi va imkoniyatlariga qarab to'g'ri tanlagan, uni sevadigan kishi jamiyat rivojiga katta ijodiy hissa qo'shishga qodir.

O'rta kasb-hunar ta'limi

O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi-bu shaxs va jamiyatning ta'lim ehtiyojlarini qondirishda muhim o'rin tutadigan va malakali ishchilar va texniklarni ishlab chiqaradigan kasb-hunar ta'limi tizimining sifat jihatidan belgilangan darajasi. U ulkan pedagogik va moddiy-texnik mahoratga ega. Shu bilan birga, jamiyat hayotining yangi sharoitlari, shuningan, bo'zor iqtisodiyotining shakllanishi ushbu potentsialdan foydalanish samaradorligini sezilarli darajada oshirishni, jamiyatning har bir sohalarida O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi ahamiyatini oshirishni talab qiladi.

O'rta kasb-hunar ta'limi muassasalari kollej va texnik maktablarga (davlat va nodavlat) bo'linadi, ularda talabalar (kursantlar), talabalar va

boshqa talabalar toifalari oqitiladi. Texnik maktab asosiy darajadagi O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi bo'yicha asosiy kasb-hunar ta'limi dasturlarini amalga oshiradi; kollej asosiy va yuqori darajadagi O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi uchun asosiy kasb-hunar ta'limi dasturlari. Ular talabalarni tanlangan mutaxassisliklar bo'yicha ikki-uch, bazan esa tort yoshda tayyorlaydilar. O'rta kasb-hunar ta'limi muassasalarining aksariyat qismida ospirin toqizinchisi sinfdan keyin oqishga kirishi mumkin.

O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi ikkita asosiy ta'lim dasturlari-asosiy va yuqori darajalarda amalga oshiriladi. Asosiy darajadagi dasturni o'zlashtirgandan so'ng, bitiruvchiga "texnik" malakasi beriladi. O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi darajasining oshishi asosiy darajaga nisbatan tayyorgarlikni chuqurlashtirish yoki kengaytirishni taminlaydi (oqish muddati 1 yilga uzaytiriladi). Ilg'or tayyorgarlikka ega bo'lgan bitiruvchiga "katta texnik" malakasi beriladi, tayyorgarlikni kengaytirganda-"sohada Qo'shimcha tayyorgarlikka ega bo'lgan texnik ... " (malum bir sohani ko'rsatgan holda-menejment, iqtisodiyot, informatika va boshqalar).

O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi o'quv dasturlarining mazmuni 2 qismdan iborat bo'lgan O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi Davlat ta'lim standartlari bilan tartibga solinadi: bitiruvchilarning minimal mazmuni va tayyorgarlik darajasiga qo'yiladigan milliy talablarni belgilaydigan federal komponent va milliy-mintaqaviy komponent. Uning amal qilish muddati tugashi munosabati bilan O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi uchun yangi davlat ta'lim standartlari O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi mutaxassisliklari klassifikatori ishlab chiqildi. O'rtakasb-hunar ta'limi turli shakllarda amalga oshiriladi: asosiy umumiy ta'lim (9-sinf) yoki O'rta (toliq) umumiy ta'lim (11-sinf) asosida kunduzgi, kunduzgi, sirtqi, tashqi ta'lim. O'rta maxsus kasb-hunar ta'limi muassasalariga kirish kiritish imtihonlari natijalariga kora tanlov asosida amalga oshiriladi.

Oliy kasb-hunar ta'limi

Talabalarni o'qitish yo'nalishlari soniga qarab universitet turlari quyidagicha belgilanadi: universitetlar, akademiyalar va institutlar. Siz Rossyaning har qanday oliy o'quv yurtiga bakalavr dasturiga faqat on birinchi sinfdan keyin kirishingiz mumkin. Kelajakda, agar xohlasa, talaba magistraturada oqishni davom ettiradi. Bazi universitetlar ho'zir dabalavrlar darajasini emas, balki mutaxassislikni taklif qilishadi. Biroq, Boloniya tizimiga muvofiq, ushbu tizim bo'yicha oliy kasb-hunar ta'limi yaqin orada mavjud bo'lmaydi. Keyingibosqich-yuqori malakali

malakali tayyorlash. Bu doktorantura (yoki Qo'shimcha) va rezidentlik nomidan tashqari, oliy kasbiy ma'lumotga ega bo'lgan mutaxassislar yordamchi sharoitlarda dasturidan o'tishlari mumkin. Biz yuqori malakali pedagogik va ijodiy shaxslarni tayyorlash haqida gapiramiz.

Yuqori dasturlarining mazmuni, o'quv yukining hajmi va bitiruvchilarni tayyorlash darajasiga qo'yiladigan talablar oliy kasbiy ta'limning davlat ta'lim standartlari bilan

belgilanadi. Trening kunduzgi, kunduzgi, sirtqi, tashqi shaklda o'tkaziladi. Barcha shakllar uchun, shu jumladan malum bir ta'lim dasturi doirasida birlashtirilgan taqdirida, yagona davlat ta'lim standartlari amal qiladi. Davlat universitetining birinchi kursiga talabalarni qabul qilish hajmi va tarkibi har yili universitet tomonidan belgilanadigan tegishli federal ijroiya organi tomonidan belgilanadigan qabulning nazorat raqamlari bilan belgilanadi. Talabalarni qabul qilish bo'yicha topshiriqlardan tashqari, universitet ijroiya va (yoki) yuridik shaxslar tomonidan oqish narxini to'lash bilan tegishli shartnomalar bo'yicha mutaxassislarni tayyorlash haqqiga ega. Oliy o'quv yurtining akkreditatsiyadan o'tgan ta'lim dasturi bo'yicha yakuniy davlat attestatsiyasidan o'tgan bitiruvchiga ta'lim darajasi va (yoki) uning malakasi to'g'risida davlat tomonidan berilgan hujjat (diplom) beriladi.

Indivizual ta'lim

Indivizual ta'lim alohida ehtiyojli bolalarga nisbatan har qanday ta'limning yo'qligini, har biriga teng munosabatlarda bo'lishni va oqib imkoniyatini nazarda tutadi. Asosiy maqsad o'quv jarayonida ta'limni muhit yaratish va nogironlarning kasbiy tayyorgarligini ta'minlashdir. Uni amalga oshirish uchun malum vazifalar bajariladi: ta'lim muassasalarini texnik jiho'zlash; O'qituvchilar uchun maxsus o'quv kurslarini ishlab chiqish; nogironlar bilan munosabatlarni o'rnatish jarayoniga qaratilgan talabalar uchun uslubiy talabalarlarni yaratish; ta'lim muassasalarida nogironlarning muassasalarini osonlashtirishga qaratilgan dasturlarni ishlab chiqish.

Qo'shimcha kasbiy ta'lim

Qo'shimcha kasbiy va pedagogik ta'lim pedagogika fani va amaliyotida mustaqil yo'nalishdir. Bu quyidagi o'zaro bog'liq tarkibiy elementlarni o'z ichiga olgan tizimli ob'ekt: mutaxassislar malakasini oshirish o'quv muassasalari, o'quv markazlari va idoralari, kasb-hunar ta'limi o'quv muassasalari, malaka oshirish kurslari, ilmiy muassasalar,

ijtimoiy, madaniy va axborot institutlari, kasb-hunar ta'limi organlari, jamoat tashkilotlari.

Qo'shimcha kasb-hunar ta'limi tizimida asosiy narsa vazifalar ketma-ketligini puxta ishlab chiqishdir, ularning echimi O'qituvchi tomonidan kasbiy faoliyat sohasini chuqurroq o'rganishga olib kelishi kerak. Ilgari bilimlarni sinash vositasi, ularni o'zlashtirish darajasi bo'lgan muammoni hal qilish endi o'rganish maqsadiga, bilimlarni o'zlashtirish esa unga erishish vositasiga aylamoqda. Bilimlarni o'zlashtirish motivatsiyasi bu bilimlarga bo'lgan ehtiyojning o'zi va ularni qo'llash natijasidir. Bu faqat ulardan foydalanish natijalari bo'yicha bilimga bo'lgan ehtiyoj darhol yopilganda mumkin. Shunday qilib, malakani oshiradigan mutaxassisning o'quv jarayonidan begonalashishi bartaraf etiladi: ilgari tashqi motivatsiya vositalaridan foydalangan holda hal qilingan vazifa endi o'qitishning ichki motivatsiyasi yordamida hal qilinadi. An'anaviy ta'lim tizimida o'qitishda O'qituvchining bilim hajmi, uning tajribasidan tashqari, assimilyatsiya qilinadigan narsa sifatida, ushbu kasbni tanlaganligi, assimilyatsiya qilinadigan narsa sifatida, uning tajribasidan tashqari, sababli, yangi pedagogik tizimda oqitilganda-uzluksiz kasbiy rivojlanish tizimida bilim miqdori kengaytirilgan tajriba asosida belgilanadi mutaxassisning ishi unga paydo bo'lgan muammolarni hal qilishda zarur bo'lgan narsa sifatida.

Masofaviy kasb-hunar ta'limi an'anaviy ta'limdan farq qiladigan yangi, o'ziga xos ta'lim shaklidir. Masofaviy ta'lim o'zaro ta'sir ning boshqa maqsadlari, vazifalari, mazmuni, vositalari, usullari va shakllari bilan ajralib turadi. Kompyuter texnologiyalari, telekommunikatsiyalar, ish texnologiyalari va boshqalardan foydalanish ustunlik qiladi. Shu munosabat bilan bunday ta'limning eng keng tarqalgan turlari quyidagilardan iborat:

Birinchisi, interaktiv televizorga asoslangan. Uni amalga oshirishda O'qituvchidan uzoq bo'lgan auditoriya bilan bevosita vizual aloqa mavjud. Hozirgi vaqtda bu tur etarlicha ishlab chiqilmagan va juda qimmat. Biroq, u yoki bu sohada noyob texnikalar, laboratoriya tajribalari va yangi bilimlar namoyish etilganda zarurdir.

Masofaviy ta'limning ikkinchi turi xil didaktik imkoniyatlarga ega bo'lgan kompyuter telekommunikatsiya tarmoqlariga (mintaqaviy, global) tayanadi (matnli fayllar, multimedia

texnologiyalari, videokonferentsiyalar, elektron pochta va

boshqalar). Bu masofaviy ta'limning keng tarqalgan va arzon turi. Uchinchi CD (asosiy elektron darslik) va Internet tarmogini birlashtiradi. Katta didaktik imkoniyatlar tufayli ushbu tur universitet va maktab ta'limi uchun ham, malaka oshirish uchun ham maqbuldir.

Pedagogik kasb ta'limini amalga oshirish metod va vositala

Kasbiy va shaxsiy jihatdan psixologik va pedagogik fanda O'qituvchining kasbiy shakllanishi shaxsiy, shaxsiy va ishlabarmonlik (sohalar), kasbiy kompetentsiyalar va kasbiy mahoratning shakllanishi sifatida qaraladi. Ko'pgina nashrlarda O'qituvchining kasbiy shakllanishi kasbiy niyatlarning paydo bo'lishi va shakllanishidan kasbiy ishda shaxsni to'liq amalga oshirishgacha bo'lgan o'zaro bog'liq vaqt bosqichlari ketma-ketligi sifatida qaraladi (E. A. Klimov, L. M. Mitina, E. F. Zeer va boshqalar).

Shunday qilib Klimov E. A. kasbiy rivojlanishning quyidagi bosqichlarini ajratib turadi: optika bosqichi natija, bu kasbiy yo'lidagi keyingi qadamlar nuqtai nazaridan ifodalangan kasbiy o'zini o'zi belgilashdir (kasb-hunar ta'limi shaklini tanlash, ta'lim muassasasi).

Adeptning bosqichi kasbni rivojlantirish, malum bir sohada ta'lim olish bilan tavsiflanadi. Ta'lim tizimining Boloniya kelishuviga kiritilishi munosabati bilan kasbga 2 bosqichi tayyorgarlik joriy etiladi: bakalavr va magistratura. Ushbu bosqichda o'z-o'zini anglash, shaxsning yo'nalishi bo'yicha juda muhim o'zgarishlar ro'y beradi.

Moshlashuv bosqichi kasbiy faoliyatdagi birinchi qadamlar bilan bog'liq. Bu kasbiy meyorlar va talablarni, faoliyat texnologiyasini o'zlashtirish bilan bog'liq. O'qituvchi uchun ushbu bosqich doimiy ravishda paydo bo'ladigan nostandart vaziyatlarda ishlash bilan bog'liq bo'lib, bu faoliyatga ijodiy yondoshishni talab qiladi.

Internal (ichki) bosqich O'qituvchining kasbiy vazifalarni muvaffaqiyatli bajarishi bilan tavsiflanadi, ya'ni u funktsional lavodxonlikning bir qismi bo'lgan ko'nikmalarni o'zlashtirdi.

Usta (master) bosqichi shuni ko'rsatadiki, oldingi bosqichning xususiyatlari bilan bir qatorda O'qituvchi o'ziga xos fazilatlar, ko'nikmalar yoki universalizm, kasbiy sohada keng yo'nalish, o'zining kasbiy faoliyat uslubining mavjudligi, barqaror ijodiy natijalar bilan ajralib turadi.

Avtoritet bosqichi O'qituvchining o'zining professional doirasi va undan tashqarida mashhur bo'lishi bilan bog'liq. U katta tajriba tufayli ishlab chiqarish muammolarini muvaffaqiyatli hal qiladi.

Murabbiylik bosqichi O'qituvchining o'z tajribasini qabul qilishga tayyor bo'lgan hamkasblari orasidan izdoshlari borligi bilan tavsiflanadi.

Pedagogik amaliyotda quyidagi metodlar — ogzaki metod (ogzaki ba'en, tushuntirish, suhbat), kitob bilan ishlash (instruktiv materiallar), korgazmali metod (korgazmalar, kino, videofilm, kuzatuv), amaliy metod (mashqlar,

laboratoriya, amaliy ishlar) lardan keng foydalaniladi. Didaktik vazifalarga bog'liq holda quyidagi metodlar qo'llaniladi — bilimlarni hosil qilish, ko'nikma va malakalarni shakllantirish, bilimlarni qo'llash, mustahkamlash, bilim, ko'nikma va malakalarni tekshirish. Ta'lim oluvchilarning o'quv faoliyatiga mos ravishda ikki metod ajratiladi va ular 2 guruhga birlashtiriladi: reproduktiv va muammoli izlanish metodlari. O'qitishning reproduktiv va muammoli izlanish metodlari eng avvalo, o'quvchilarning yangi tushuncha, hodisa va qonunlarni bilishdagi ijodiy faolliklari darajasini baholash asosida qismlarga ajratiladi. Reprodukativ metodlar birinchi navbatda, o'quvchilarning o'quv materiallarini mustahkamroq eslab qolishlarini taminlash, bilishga doir faoliyatni bevosita boshqarish, kamchiliklarni tez aniqlash uchun amaliy ko'nikma va malakalarni tarkib toptirish maqsadida qo'llaniladi. Hikoya qilish usuli reproduktiv tuzilganda O'qituvchi qoidalarini, dalillarni, tushunchalarning tarifiini tayar holda beradi, u asosiy e'tiborini mustahkam o'zlashtirib olinishi zarur bo'lgan asosiy tomonlarga qaratadi. Maruza ham xuddi shunday tarzda tuziladi: O'qituvchi muayyan ilmiy ma'lumotlarni ba'en qiladi, doskaga tegishi e'zuvarlarni bitadi, tinglovchilar esa ularni qisqacha e'zib oladilar. Muammoli ta'lim deyilganda, o'quv materialini o'quvchilar ongida ilmiy izlanishga o'xshash bilish vazifalari va muammolari paydo bo'ladigan qilib o'rganish tushuniladi. O'quvchining fikrlash faoliyatida mantiqiy to'g'ri, ilmiy xulosalarni izlash va o'zlashtirishga rag'batlantiradigan muammoli vaziyatlar yuzaga keladi. Paydo bo'la'eggan muammoni hal qilish uchun, u organila'eggan qoidalarini to'g'ri tushunib olishga intiladi. Ta'lim metodini 3 ta asosiy guruhga bo'lishimiz mumkin:

O'quv bilish va o'quv ishlab chiqarish faoliyatini tashkil qilish va amalga oshirish metodi.

O'quv faoliyatiga qiziqitirish va rag'batlantirish metodi.

Ta'lim oluvchilar o'quv faoliyati samaradorligini nazorat qilishva o'z-o'zini nazorat qilish metodi.

Metodlarning har bir turi guruhlarga bo'linadi va ularning alohida

metodlari bor, bular esa ta'lim jara'enining quroli hisoblanadi. O'quv bilish va o'quv ishlab chiqarish faoliyatini tashkil qilish va amalga oshirish metodiga quyidagilar — suhbat, korgazmali va amaliy metod, o'qituvchi boshchiligidagi induktiv e'ki deduktiv, reproduktiv e'ki produktiv yo'nalishlardagi metodlar kiradi. O'quv faoliyatiga qiziqitirish va rag'batlantirish metodiga — o'quv bilish va o'quv ishlab chiqarish faoliyatini tashkil qilish hamda oqish faoliyatiga qiziqitirish metodlari kiritilgan. Har bir metod boshqa bir metod e'rdami bilan qo'llaniladi. Masalan, reproduktiv va muammoli izlanish metodi suhbat, korgazmalar, amaliy faoliyat e'rdamida qo'llaniladi. Shu navbatda suhbat, korgazmali va amaliy faoliyat metodlari ham reproduktiv e'ki izlanish metodlari orgali qo'llanilishi mumkin. Ha'etiy o'quv jara'enida esa eng muhimi bu metodlarni tur-larga bo'lish emas, balki O'qituvchining chuqur bilimga ega bo'lishi, metodlardan unumli foydalana olishi, ta'lim oluvchilarga o'quv ishlab chiqarish, o'quv faoliyatida metodlarni to'g'ri qo'llay olishiga o'rgatishdir. Nazariy ta'lim va ishlab chiqarish ta'lim metodlari. O'quv

muassasalarida boshlang'ich kasbiy ta'limni o'qitishning nazariy qismi quyidagi fanlarni 3 ta siklini tashkil qiladi: umumiy ta'lim, umumiy texnik ta'lim va kasbiy ta'lim. Umumiy ta'lim fanlari bo'yicha ta'lim metodining umum didaktik, xususiydidaktik va xususiy metodik aspektlari pedagogik adabietlarda chuqur ba'en qilib berilgan

Ta'limda nazorat qilishning 2 turi mavjud. Birinchi — ta'lim oluvchilarning o'quv faoliyatini har xil kuzatish, ikkinchisi — ta'lim oluvchilarning bilim, ko'nikma va malakalarini tekshirishdan iborat. Ko'nikma deganda odamning bilim olishi, elementar tajriba va malakaga taya'nib biron ishni muvaffaqiyati bajarish imkoniyati tushuniladi. Oritirilgan bilimlar odam xatti-harakatining nazariy asosi hisoblanadi. Bilimlarga asoslanib xatti-harakatlarning ketma-ketligi, alohida bosqichlari fikran xa'eldan o'tkaziladi. Elementar tajriba talablarida aynan biror faoliyat haqida aniq tasavvur hosil qilish imkonini beradi. Biron kasb e'ki faoliyat haqida tasavvurga ega bo'lishda elementar tajriba bilan birga boshqalarning tajribasini to'la'vur qilish ahamiyat kasb etadi. Bu y e rda pedagogning shaxsiy muammasi, mutaxassis kadrlarning ilgor tajribalari, y e tuk olim qoidalarining ish jara'eni misol bola oladi. Mehnat ko'nikmalarining shakllanishi jara'enda talabalar korish e'ki eshitish orgali faqat harakatlarning qanday bajarilishi haqida tasavvurga ega bo'ladilar. Bu faqat namuna, bajarilishi kerak bo'lgan ish haqidagi kiritish instruktati

hisoblanadi Ko'nikmaning shakllanishi uchun talaba bu harakatlarni o'zi bajarib korishi shart. Ta'limning turli bosqichlarida talabalar mehnat ko'nikmalarining darajasi har xil bo'ladi. Elementar ko'nikmalar asta-sekin murakkab ko'nikmalarga aylanadi, murakkab ko'nikmalar ko'p marta qaytarilishi e'ki mashq qilinishi natijasida malakalar paydo bo'ladi.

Malaka — bilimlarga asoslanib mashq e'rdamida aylangan faoliyatning avtomatlashgan komponenti hisoblanadi. Malaka tez va aniq bajarish bilan bog'liq bo'lgan ko'nikmalarining avtomatlashgan elementlari sanaladi. Malakalar bajariladigan faoliyatning faqat mahorat tomonini, ya'ni ayrim harakatlarni ifodalaydi. Mehnat ko'nikmalarining shakllanishi uchun faqat tafakkurning e'ki aqliy faoliyatning o'zigina yetarli emas. Talabalarda murakkab ko'nikmalarining umumlashgan safarbar ko'nikmalarining shakllanishi uchun ular bevosita amaliy mehnat faoliyatida, uzoq payt mashq bajarishda qatnashishlari shart. "Kasb pedagogikasi" fanini o'rganishda nazariy ta'lim jara'endida nazorat qilishning asosiy metodlari, ta'lim oluvchilarning bilimlarini ogzaki tekshirish, hamda e'zma tekshirish, nazorat ishlari «texnik diktantlar o'tkazish, texnik hujjatlarni muhokama qilish va boshqalar. Nazariy ta'limda ta'lim oluvchilarning bilimlarini amaliyda qollay olishini nazorat qilish, sxemalarni yig'ish, o'lash, mexanizmlarni tuzatish, buzilish sabablari va boshqalar. Bu metodga yana laboratoriya — amaliy ishlari orqali tekshirishni ham kiritish mumkin. Ishlab chiqarish ta'limi jara'endida ta'lim oluvchilarning o'quv ishlab chiqarishda bajarilgan va bajariladigan nazorat qilishning asosiy metodlari: joriy, oraliq va yakuniy nazoratlardir. Tashxisli nazorat turilaridan biri — test o'tkazishdir. Test ikki usulda o'tkaziladi. Birinchi usul — tashkil qiluvchi sifatida, dasturlashtirilgan ta'lim, nazorat va qayta aloqa tizimi.

Ikkinchi usul — mustaqil nazorat qilish metodi. Ishlab chiqarish ta'limida test mustaqil o'z-o'zini nazorat qilish metodi hisoblanadi. Ishlab chiqarish ta'limining har bir bosqichida testlar o'tkazish mumkin. Pedagog va talabaning dasturiy faoliyati ta'lim jara'endidan jamiki ortiq harakatlarni yo'qotishga, yuqori hamijahatlikni taminlashga va pirovard natijada — ko'zlangan yakuniy natijalarni qolga kiritishga intilishni ifodalaydi. Didaktik jara'enni loyihalashda pedagog «texnolog» sifatida faoliyat ko'rsatadi: har bir darsda ta'lim maqsadini aniq ornatisi, o'tila'etgan o'quv materiallarini mazmunan saralasida talabalarning o'zlashtirish faoliyati darajalarini, fanni ba'en qilishning

ilmiy tilini hisobga olishi lo'zim. Shuningdek, tashkiliy shakllarning muvoini tanlab, belgilangan vaqt doirasida samarali didaktik jara'enni ta'kid etadi. Bu ko'rsatkich talabaga mos holda o'quv-bilish faoliyatini amalga oshirish uchun unga oldindan alohida tay'e'garlik korish kerak bo'ladi. Umumian ta'lim jara'enga oldindan ishlov bermasdan, yakuniy natijalarining ta'lim maqsadiga mos kelishini chamalamasdan, o'qitish davomida yuzaga keladigan noqulay holatlarga bog'liq holda baholag'arish imkoniyatlarini hisobga olmasdan turib ta'lim jara'ennini texnologiyalashtirish mumkin emas. Baholash joriy, oraliq va yakuniy nazoratni o'z ichiga oladi. Joriy nazorat uzluksiz qayta boglanishni taminlaydi va odatda baholashsiz o'tkaziladi, shuning uchun u bilimlarni shakllantirishda ishtirok etadi. Pedagogik texnologiyada qayta boglanish nafaqat o'qitish jara'ennini tuzatib borish uchun, balki o'quv maqsadlarini aniqlashtirish uchun ham xizmat qilishadi. Yakuniy nazoratda rejalashtirilgan o'quv maqsadlariga erishganlik darajasi baholanadi. Reyting nazorati ogzaki, e'zma va test usulida bo'lishi mumkin:

Ogzaki va yo'zma nazorat. Ogzaki nazoratning afzalliklariga shaxsiy munosabat, O'qituvchining talaba bilan jonli muloqoti, uning fikrlarini aniq shaklida ifodalashga mashq qildirish, bilimlarni yanada chuqurroq tekshirish maqsadida pedagog tomonidan Qo'shimcha savollar berish imkoniyatlari kiradi. Pedagog tomonidan qoyilgan savollarga ogzaki javob berishga tay'e'rlanish doimo talabaning faol iftirlashi bilan boglangan. Ogzaki javob yaxshi tay'e'rlangan talabaga o'zining iqtidorini, Qo'shimcha egallagan bilimlarini namoyish etishga imkon beradi. Bevosita muloqot tufayli pedagogda savol-javob davomida talabaning bilimlari to'g'risidagi barcha gumonlarni bartaraf etish imkoni bo'ladi. Shu bilan bir vaqtda ogzaki nazoratda talabalar bilimlarini baholashda malum darajada pedagog shaxsiyatining aks etishi namo'en bo'ladi. Har bir pedagogda talabalarning o'zlashtirish darajalarini baholashda doimo xolis va shaxsiy munosabat bir vaqtning o'zida ro'ebga chiqadi. Umumian olganda, talabaning yo'zma va ogzaki nazoratda olgan bahosi bazan xolisona bo'lmaydi. Talabaning bahosi, odatda, nafaqat uning bilimlari darajasiga bog'liq bo'ladi. Bilimlarni baholash amaliy'etida pedagoglar guruhning O'rtacha darajasini muhajaga oladi. Shuning uchun kuchsiz guruhlarda baholar odatda ko'tarilgan, kuchli guruhlarda pasaytirilgan bo'lib chiqadi.

Yo'zma nazorat o'quv materialini o'zlashtirish darajasini hujjati tarzida o'rgatish imkonini beradi, shuningdek, talabaga o'z fikrlarini

qo'g'o'zda ba'en qilish imkonini beradi. Ikki-uch mustaqil ekspertlarni ishlarni tekshirish

uchun jalb qilish bilan o'tkaziladigan tashqi e'zma nazorat aniq mezonlar bo'lgan taqdirda obektiv bahoga yaqin baholashga imkon beradi. Ammo bilimlarni ogzaki va e'zma nazorat qilishning an'anaviy usuli malum kamchiliklarga ham ega:

imtihonda talaba berilgan biletning 3-4 savoliga javob beradi, baho esa butun o'quv fanini bilish uchun qoyiladi;

farq qilish qobiliyati kuchsiz bo'lgan 5 ballik shkala ishlatilgan; ogzaki va e'zma nazorat har doim ham bilimlarni baholashning obektivligini, aniqligini va ishonchligini taminlamaydi;

ogzaki sorov ko'p o'quv vaqti sarflanishini talab qiladi, e'zma ishlar pedagoglarning ularni tekshirishga ko'p mehnat sarflashlari bilan bog'liq.

Test (inglizcha—sinash) — bu biror bir faoliyatni bajarish uchun malum darajadagi bilimni egallashga qaratilgan topshiriqlardir. Testning to'g'ri bajarilganligini o'lchash va baholash maqsadida har bir testga ekspert metodi e'rdamida etalon ishlab chiqiladi. O'z etaloniga ega bolmagan har qanday test, odatdagidek, bajarilish sifati haqida subektiv mulohaza yuritish evaziga xulosa chiqaruvchi nazorat topshirig'iga aylanib qoladi.

Kasb-hunarga yo'naltirishda kasbiy motiv va motivatsiya'ni shakllantirish

Muayyan faoliyatga kasbiy muvofiqlik nafaqat qobiliyatlarning rivojlanish darajasi, balki boshqa bir qator shaxsiy xususiyatlar va birinchi navbatda motivatsion sohaning tabiati — motivlarning mazmuni, ularning yo'nalishi va faollik darajasi bilan belgilanadi.

Psixologiyada motivatsiya deganda inson xatti-harakatlarini tashkil etuvchi va boshqaradigan omillar toplami tushuniadi. Bu ichki (aqliy, fiziologik) va tashqi (kasbiy, ijtimoiy, iqtisodiy, ekologik) ogohlantirishlar tufayli yuzaga kelishi mumkin bo'lgan xatti-harakatlarni, faoliyatni aniqlash jarayoni. Motivatsion jarayonlar unga ichki, sub'ektiv rang beradigan aqliy faoliyatning tartibga soluvchi tarkibiy qismlarini anglatadi. Ushbu jarayonlar motivlarni shakllantirish va amalga oshirish bilan bog'liq (intilishlar, ehtiyojni amalga oshirish bo'yicha harakatlar yoki faoliyatga ongli ravishda ichki turtki) va rag'batlantiruvchi funktsiyalarga ega.

Faoliyatning individual samaradorligi motivatsiyaga bevosita va juda aniq bog'liqdir. Bu bir qator professional muhim fazilatlarining rivojlanish darajasidagi va ishlab chiqarish jarayonini tashkil etishdagi ko'plab kamchiliklarni qoplashi mumkin, ammo zaif motivatsiya'ni hech narsa bilan qoplash va toldirish deyarli mumkin emas.

Faoliyat uchun motivatsiya darajasi sub'ektiv motivatsiyasining xususiyatiga, ya'ni shaxsning ehtiyoj-ixtiyoriy sohasini faollashtirish orqali mehnat vazifalarini bajarishga undashiga bog'liq. Motivator o'zida malum bir motivatsion jarayonda ishtirok etadigan va o'qimning u yoki bu xatti-harakatlar to'g'risida qaror qabul qilishini belgilaydigan psixologik omillar, E. P. Ilyinning fikriga kora, axloqiy nazorat harakat qilishi mumkin; afzallik,

qiziqishlar, moyilliklar; tashqi vaziyat; o'z imkoniyatlari, istaklari va holati; maqsadga erishish shartlari, ularning harakatlarining oqibatari.

Motivatsiya'ning tabiati (o'ziga xos motivlar va maqsadlar, yo'nalish, kenglik va intensivlik) sub'ektiv kasbiy shakllanish bosqichlarining o'ziga xos xususiyatlari — kasb tanlash, faoliyatni amalga oshirish, kasbiy yo'naltirish va qayta tayyorlash bilan belgilanadi.

Amaliy psixologiyada motivatsiya'ning kasbiy muvofiqlik darajasiga ta'sir i ikki jihatdan korib chiqiladi: birinchidan, muayyan motivlarning kerakli kasbiy natijalarga erishish jarayoniga ta'sir ini o'lchash nuqtai nazaridan, ikkinchidan, motivlarning (va motivatorlarning) tartibga solish funktsiyasi nuqtai nazaridan berilgan kasbiy muvofiqlik darajasini shakllantirish.

Shaxs faoliyatining barcha rag'batlantiruvchi manbalari shaxsning ehtiyojlari, uning qiziqishlari, intilishlari, diqqatga sazovor joylari, ehtiyojlari, munosabatlari, ideallari, niyatlari, shuningdek ijtimoiy rollar, xulq-atvor stereotiplari, ijtimoiy meyorlar, qoidalar, hayotiy maqsadlar va qadriyatlarini o'z ichiga olgan motivatsion soha tushunchasi bilan birlashtirilgan va nihoyat, umuman dunyo'qarash yo'nalishlari.

Kasbiy faoliyat va umuman xulq-atvor motivlarini shakllantirishda ehtiyojlar alohida rol oynaydi (shaxsning holati, uning mavjudligi va rivojlanishi uchun zarur bo'lgan narsalarga bo'lgan ehtiyoji bilan belgilanadi va uning faoliyati manbai bo'lib xizmat qiladi). Inson ehtiyojlarining eng toliq ro'yxati A. Maslou tomonidan aniqlangan (ehtiyojlar ierarxiyasi nazariyasi (motivlar). Bu —

Muvaffaqiyatga bo'lgan ehtiyoj (yoki muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi) insonning faoliyatda yuqori natijalarga erishish uchun nisbatan bargavar istagi sifatida qaraladi. D. Atkinson va X. Xekxauzen asarlarida mehnat xatti — harakatlarning yana bir strategiyasi-muvaffaqiyatsizliklardan qochishga qaratilgan. Ular muvaffaqiyatga bo'lgan ehtiyojni muvaffaqiyatsizlikka yo'l qoymaslik istagi bilan birgalikda o'rganish kerakligini ko'rsatdilar. Faoliyatning o'ziga xosligi malum bir kasbiy motivatsiya ning ahamiyatini oldindan belgilab beradi.

Boshqa odamlar hamjamiyatida ishtirok etish zarurati, malum bir ijtimoiy guruhning a'zosi bo'lish istagi nafaqat kasbiy faoliyatning malum bir sohasini tanlashni, balki kasbiy vazifalarni bajarish xususiyatini ham belgilaydi.

Motivatsiya ning protsessual nazariyalari orasida insonning xulq-atvori o'ziga xos vaziyatni idrok etish va tushunish xususiyatlari, tanlangan xatti-harakatlar turining oqibatlarini bashorat qilish bilan bog'liq bo'lganlar kiradi.

Bunday nazariyalardan biri V. Vorunning "kutish nazariyasi" dir. Kutish shaxsning malum bir hodisaning ehtimolligini baholashi sifatida belgilanadi va bu vaziyatda malum bir maqsadga erishish uchun faol niyat uchta o'zgaruvchiga (omillarga) bog'liq. Birinchidan, taxmin qilingan harakatlar kerakli natijalarni berishini kutish (ehtimollikni baholash). Agar sarflangan kuch va natija O'rtaida hech qanday bog'liqlik bolmasa, unda motivatsiya zaiflashadi yoki umuman yo'qoladi. O'zaro munosabatlarning etishmasligi turi sabablarga ko'ra mumkin: xodimning yomon tayyorgarligi, mehnatni qoniqarsiz tashkil etish va boshqalar tufayli. Ikkinchidan, natijalar kutilgan mukofotni keltirib chiqaradi degan umid; natija va mukofot O'rtaidagi aloqaning, yo'qligi yoki nomuvofiqligi motivatsiya darajasini pasaytiradi. Uchinchidan, bu malum bir shaxs uchun olingan mukofotning valentligi (taxminiy qiymati). Xulq-atvorning umumiy motivatsiyasi korib chiqilgan uchta munosabatlarning funksiyasi sifatida aniqlanadi.

L. Porter va E. Lawler Vorum modelini toldirdilar. Ular taklif qilgan modelda inson

erishgan natijalar quyidagilarga bog'liq mukofotning qiymati ("qiymati"); haqiqiy qoniqish darajasi; sarflangan va "qabul qilingan" harakatlar;

insonning qobiliyatlari va individual xususiyatlari;

Inson mehnat jarayonida o'z rolini anglashi ("rolni idrok etish"). Inson tomonidan erishilgan natijalar uchta o'zgaruvchiga bog'liq: sarflangan kuch, qobiliyat va shaxsiy xususiyatlar, uning mehnat jarayonidagi rolini anglashi. Sarflangan kuch darajasi, o'z navbatida, mukofotning qiymatiga va kuch sarflash va mumkin bo'lgan mukofot O'rtaida mustahkam bog'liqlik mavjudligiga ishonchga bog'liq. Kerakli natijalarga erishish ichki mukofotlarga (bajarilgan ishdan qoniqish hissi, o'z-o'zini hurmat qilish, o'z vakolatlarini anglash) va tashqi mukofotlarga (maqlov, mukofot, lavozimga ko'tarilish) olib keladi. Qoniqish faqat tashqi va ichki mukofotlar inson tomonidan adolati deb baholanganida paydo bo'ladi-aynan shu baho insonning kelajakdagi vaziyatlarini idrok etishga ta'sir qiladi va uning umidlari va motivatsiyasini belgilaydi.

Ushbu kontseptsiyadan eng muhim xulosa shundan iboratki, samarali mehnat qoniqlashning oshishiga olib keladi va shuning uchun uning o'zi juda kuchli motivdir. Ushbu kontseptsiya teskari munosabatlarni ham ochib beradi: bajarilgan ish hissi va undan qoniqlash mehnat samaradorligini oshirishga yordam beradi.

Kasbiy faoliyat motivlarining paydo bo'lishi, qurilishi va amalga oshirilishining asosiy tamoyillarini belgilaydigan motivatsiya ning mazmunli va protsessual nazariyalarni korib chiqishdan tashqari, kodimning motivatsiyasining tabiati va motivatsiya funksiyasini amalga oshirish xususiyatlarini aks ettiruvchi yana bir nazariyaga e'tibor qaratish lo'zim. Bu "nazariya X", "nazariya Y", "nazariya Z" deb nomlangan D. Makgregori, O. Sheldon, V. Ouchi nazariyasi.

"X nazariyasi" quyidagi qoidalariga asoslanadi:

odamlar ish uchun tug'ma dushmanlik hissi bilan ajralib turadi, u motivator emas, ular undan qochishga harakat qilishadi; shu sababli, odamlarni ishlashga majbur qilish, ularni nazorat qilish, jazo tahdidi

ostida ushlab turish kerak;

"O'rtacha odam" unga rahbarlik qilish istagi va javobgarlikdan qochish istagi bilan ajralib turadi;

odamlar asosan iqtisodiy ehtiyojlar bilan rag'batlantiriladi va moddiy manfaatlariga yo'naltirilgan;

odamlar dastlab passiv bo'lib, ularni ishlashga majbur qilish (rag'batlantirish) kerak. "Y nazariyasi" avvalgisining qarama-

qarshiligini anglatadi va bir qator tezislarga asoslanadi:

odamlar dastlab har qanday ishini bajarish uchun aqli va jismoniy harakatlarni

amalga oshirish zarurati bilan ajralib turadi;

inson safarbarlik vositasi sifatida tashqi nazorat va tahdididan ko'ra ko'proq o'zini o'zi boshqarish va o'zini o'zi boshqarish bilan ajralib turadi;

ish haqi emas, balki faoliyat maqsadlari odamlarning ishini rag'batlantiradi;

mehnatning mazmuni va unga bo'lgan qiziqish ham faoliyatning motivatori hisoblanadi;

odamlar asosan ijtimoiy ehtiyojlar bilan rag'batlantiriladi va o'z shaxsiyatini namoyon etishga intiladi.

"Z nazarivasi" "y nazarivasi" ning rivojlanishi bo'lib, u xodimning motivatsion materialidan maksimal darajada foydalanish tamoyillarini shakllantiradi:

ish xavfsizligi va ishonch muhitini yaratish;

korporativ hamjamiyat muhitini yaratish, kompaniyaga sodiqlik, umumiy javobgarlik muhitini yaratish;

rahbariyatning ijtirochilarga doimiy e'tiborini jalb qilish zarurati, ular orasidagi eng tez-tez aloqa va boshqalar.

Shunday qilib, ushbu uchta nazariya motivatsiya funksiyasini amalga oshirish uchun juda xilma-xil ko'rsatmalar beradi. Ular insonning ehtiyojlari va motivlarining turli toifalariga murojaat qilishadi. Ushbu nazariya'ning asosiy printsiplari sub'ektlarning motivatsion sohasini ularni rag'batlantirish strategiyasini baholash va sub'ektlarning kasbiy yaroqliligini oshirish uchun uni tuzatish nuqtai nazaridan mazmunli tahlil qilish uchun ishlatilishi mumkin.

Psixologiyada faoliyat yondashuvining asosiy po'zitsiyasi "motiv-maqсад" vektorining ish jarayoni tarkibida etakchi rol oynaydi, ya'ni sub'ektning faoliyatining aniq natijasiga erishishga yo'naltirilganligi. Biroq, nafaqat natijalar, balki malum sharoitlarda mehnat jarayonining o'zi ham insonning etarlicha kuchli motivatoridir. Shu munosabat bilan ichki va tashqi motivatsiya'ning mohiyati to'g'risida savol berish qonuniydir, bu nafaqat samarali (tashqi) ehtiyojlarni his qilish va amalga oshirish, balki ishlash zarurligini, ya'ni his qilish, harakat qilish, hayajonlanish va hokazolarni his qilish va amalga oshirishga moyildir. Va agar samarali ehtiyojlar va motivlar ularni qondirgandan song o'z

qondirgandan so'ng, unda faoliyat davomida va natijada protsessual ehtiyojlar yanada kuchayadi.

Protsessual, ichki ehtiyojlar tizimi shaxsning rivojlanishida omil bo'lib xizmat qiladi va uning namoyon bo'lishida bir qator o'ziga xos tamoyillarga ega, ya'ni:

yangilikka intilish (yangi ma'lumotlarni faol izlash, "axborot oqimi" ga keskin munosabat);

motor faolligiga intilish (elementar harakatlarga, motor faolligiga intilish va ijtimoiy ehtiyoj);

ijtimoiy samarali va "iqtisodiy" rivojlantirish istagi va undagi xatti-harakatlar (nafaqat faoliyat, balki uning eng samarali shakllariga intilish).

O'z o'zini aniqlash istagi (o'zingizni, xatti-harakatlaringizni "egasi" bo'lish va tashqi boshqaruvga "qarshilik ko'rsatish" zarurati);

o'z o'zini anglash istagi (o'z harakatlarda, xatti-harakatlarda "men" ni faol amalga oshirish zarurati).

Bu yonda keltirilgan ichki ehtiyojlar va motivlar sub'ektning ehtiyojlarini, faoliyatining shaxsiy jo'zibadorligini, shuningdek uning amalga oshirishda kasbiy muvaffaqiyatlarni belgilaydi. Shu nuqtai nazaridan, ichki motivatsiya faoliyat sub'ektning rivojlanishi va kasbiy faolligining namoyon bo'lishining faol determinanti hisoblanadi. Rivojlanish ichki motivatsiyaga ega odamlar uchun, shuning uchun nafaqat natijalarga, balki faoliyat jarayonining o'ziga singib ketishi, uning yo'nalishiga qiziqish xarakteridir.

Tashqi va ichki motivatsiya tizimlari O'rta, A. V. Karpov ta'kidlaganidek, juda murakkab munosabatlar mavjud bo'lib, ular nafaqat o'zaro munosabatlarda, o'zaro mustahkamlashda, balki ichki motivatsiya'ning e'gertirofiasi paytida faoliyat natijasining shaxsiyatni pasaytirishda va aksincha, tashqi motivlar va shaxsiyatning ahmiyati oshishi ta'siri ostida ichki motivatsiya'ni yo'q qilishda ham namoyon bo'ladi.

Kasbiy motivatsiya nazariyalari va tushunchalarini qisqacha tahlil qilib, biz ushbu muammoni mahalliy psixologlar tomonidan o'rganishning asosiy yo'nalishlarini esga olishimiz kerak.

A. M. Leontyevning asarlarida insonning motivatsion sohasining faoliyat kelib chiqishi nazariyasini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilgan. Motivatsiya'ni rivojlantirish mexanizmini tushuntirish bo'yicha keyingi ishlar uchun u tomonidan asoslanadigan siljish hisoblanadi, motivning faoliyat maqsadiga yo'naltirilganligi muhim

ahamiyatga ega, bu ayniqsa kasbiy motivatsiya masalalarini, uning professionallashtirish jarayonida uning tuzilishi va dinamikasini o'rganish uchun juda muhimdir.

Kasbiy motivlarni alohida tadqiqot sohasiga ajratish mehnat motivatsiyasining o'ziga xos xususiyatlari, ya'ni faoliyat maqsadlariga ongli ravishda yo'naltirilganligi, ularning shaxsiy ahamiyati, nafaqat to'g'ridan-to'g'ri, balki motivlarning haqiqiy ehtiyoj va amalga oshirilgan harakatlar bilan bilvosita bog'liqligi, ehtiyojlarni kechiktirilgan qondirish, birlik, shaxsning rivojlanishi, faoliyati va sub'ekting motivatsion sohasi.

Kasb tanlash motivlari va haqiqiy faoliyat motivlarini ajratish masalasi diqqatga sazovordir (E. P. Ilyin, E. S. Chugunova, A. P. Vasileva, B. L. Pokrovskiy va boshqalar). Ushbu yo'nalishda shuni takidlash kerakki, kasb tanlash motivlari bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, shaxsning qobiliyatlari, moyilligi, qiziqishlari, individual qadriyatlari tabiati bilan belgilanadi, shuningdek, shaxsni kasbiy qayta yo'naltirish yoki qayta tayyorlash holatlarida sezilarli darajada o'zgaradi, o'zgaradi. Bir qator mualliflarning kasbiy motivatsiya tipologiyasi va faoliyat motivlari haqidagi g'oyalari qiziq, masalan, motivatsiya'ning dominant, vaziyati va konformistik turlari (E. S. Chugunova); to'g'ridan-to'g'ri motivlar, umumiy kasbiy, romantik, kasbiy va kognitiv, o'z-o'zini tarbiyalash motivlari, obro' - e'tibor va boshqalar (M. G. Yaroshevskiy).

Motivlarni tasniflashga yangicha yondashuv har kimga xos bo'lgan xilma-xil va son-sanog'siz ehtiyojlarni emas, balki ularning sinflarining ushbu sinflarga mos keladigan boshqaruv usullari va keyingi rivojlanish shakllarini takidlashga asoslangan. V. I. Kovalev ehtiyojlar va motivlarni ularning xususiyatlari majmuasi bo'yicha tasniflashni taklif qildi: shaxs ehtiyojlarining mazmuni (dunyo'qarash va axloqiy, estetik va boshqalar), paydo bo'lish manbalari (ijtimoiy, kollektivistik, faoliyat va boshqalar), faoliyat turlari, namoyon bo'lish kuchi va boshqalar.

Kasb-hunar ta'limining tashkil etish shakllari. Dars-ta'limning asosiy shakli va uning turlari.

Dunyoda shunday ta'lim tizimi yuzaga kelganki, uning xilma-xil turlari mavjud bo'lib, ularni ko'pchilik «qollab turuvchi, taminlovchi, yordamchi o'qitish» deb ataydilar.

Innovatsion ta'lim - bu bo'lajak mutaxassislarni joylarda ishlashga

tayyorlovchi jarayon bo'lib, u avval olgan bilimlar asosida ta'limni takomillashtirish va samarali yangicha yondashuv qilishdan iborat.

Kadrlar tayyorlash tizimiga ilm-fanning uzviy ravishda qatnashishini taminlaydi;

Ilg'or pedagogik texnologiyalar va yangi axborot texnologiyalarini joriy etish uchun O'rta umumta'lim, O'rta maxsus, kasb-hunarta'limi va oliy o'quv yurtlarida eksperimental maydonchalar tashkiloti orqali ilmiy-tadqiqot natijalarini o'quv-tarbiya jarayoniga o'zvaqtida joriy etish mexanizmlarini ro'yobga chiqarishga erishiladi;

ta'lim jarayonining istiqbolini oldindan kora bilish, ya'ni ta'limberuvchining avvalgi va hozirgi tajribasi asosida o'qitish emas, balki ta'lim oluvchini uzoq kelajakni mojlalashga (istiqbolli reja tuzish-ga) o'rgatishdan iborat bo'lib, unda ta'lim oluvchi ijtimoiy hayot vakasbiy faoliyatda tashxislash, bashoratlash, modeldashirish va loyihalashtirishni amalga oshira olishi zarur;

ta'lim oluvchining hamkorlikda ta'lim olish va optimal qarorlar-ni qabul qilish (lokal va xususiydan tortib dunyoni, madaniyat, sivilizatsiya rivojlanishini hisobga olishdan global muammolarni hal etish)da faol ishtirok etishni taminlash. Keyingi yillarda masofaviy ta'lim (lotincha distantia - masofa) uzluksiz ta'lim tizimida keng qo'llanilmoqda.

Masofaviy ta'lim - bu masofadan turib o'qitishning usullariga asoslangan holda aholining keng qatamlariga taqdim etiluvchi zamonaviy ta'lim texnologiyasidir. U o'quv adabiyotlarining almashinish vositalari (Yer sun'iy yo'ldoshi, televideniye, radio, kompyuter aloqa va boshqalar)ga tayanib, ixtisoslashtirilgan axborot muhiti yordamida masofadan mamlatat aholisining keng qatlamiga va korijiy davlatlar-ga taqdim etiladigan ta'lim xizmatlari majmuyidan iborat.

Jahon pedagogika fani va amaliyotida ta'limni tashkil etishning turli shakllari bor.

Jamiat rivojining har bir yangi bosqichi ta'limni tashkil etishga o'z ta'sirini o'tkazadi.

Individual ta'limning kamchiliklari: vaqtning tejami emasligi; ta'lim beruvchi ta'sirining cheklanganligi (bunda ta'lim beruvchining vaqtas-vaqti ta'lim beruvchiga topshiriq berish va uni tekshirishdan iborat bo'ladi); boshqa ta'lim oluvchilar bilan hamkorlikda ishlash imkoniyati cheklanganligi (bu ta'lim oluvchining yoki ta'limning ijtimoiylashtirishga talibiy ta'sir ko'rsatadi); jamoada ishlash tajribasini shakllanmasligi va

shu kabildan iboratdir. Qayd etilgan kamchiliklarni bartaraf etish natijasida XVI asrdan boshlab ta'limning individual- guruhli shakli paydo bo'ldi. Bu ta'lim turidan XVI asrga kelib Yevropada keng foydalana boshlandi. Markaziy Osiyo davlatlarida bu ta'lim turidan qadim davrlarda ham foydalanganlar. Bunga Avesto davri misol bola oladi. Avesto davri jami-yatidagi maktablarda individual o'qitish jamoaviy o'qitish bilan bir-ga olib borilar edi. XI asrdayo'q Abu Ali ibn Sino o'zining «Tadbiri manzil» nomli ilmiy asarining maxsus «Amuzish va parvarishi moderasas farzand» («Bolalarni maktabda o'qitish va tarbiyalash») bo'limida ta'lim oluvchilarga jamoaviy o'qitish haqida o'z fikrini bayon etgan.

XV-XVI asrlar davomida Yevropada ishlab chiqarishning rivojlanishi kuzatildi va uning natijasida ta'lim berishning ommaviy shakli yuzaga keldi. Ulardan biri ta'lim oluvchilarni o'qitishning guruhli (jamoaviy) turi deb ataladi. Ular G'arbiy Rossiya (hozirgi Belarus va Ukrainaning g'arbiy qismlari)dagi birodarlik maktablarida ilk bor qo'llanilgan va undagi oqish sinf-dars shaklining asosi bo'lgan. Bu tizimlar XVII asrda Yan Amos Komenskiy tomonidan «Buyuk didaktika» asarida nazariy jihatdan asoslab berildi va ommalashtirildi. Olim pedagogikaga o'quv yili, o'quv kuni, dars mashg'ulotlari orasidagi tanaffus, o'quv tatlilari kabi tushun-chalarini kiritgan. Sinf-dars tizimi garchi 350 yil avval asoslangan bolsa-da, bugungi kunda ham keng kolamda istemolda foydalanib kelimmoqda. Uning asosiy mazmuni o'quv ishlarini tashkil etishning o'ziga xos shakli sifatida quyidagilardan iborat bo'ldi:

bir xil yoshdagi va taxminan bir xildagi tayyorgarlik darajasiga ega bo'lgan ta'lim oluvchilar (o'quvchilar) sinfni tashkil etadi. Bu sinf maktabda oqishning umumiy davriga asosan doimiy tartibini saqlab qo'ladi;

sinf faoliyati yagona yillik reja va dastur asosida doimiy dars jadvali bo'yicha tashkil etiladi, buning natijasida bolalar maktabga yil-ning bir vaqti va oldindan belgilangan kun soatlarida kelishlari kerak bo'ladi; mashg'ulotlarning asosiy birligi dars hisoblanadi; dars odatda bir fan yoki mavzuga bag'ishlangan bo'ladi, shu bois, ta'lim oluvchilar sinfda bitta material ustida ishlaydilar;

darsda ta'lim oluvchilarning ishiga (faoliyatiga) ta'lim beruvchi rahbarlik qiladi, u o'z fani bo'yicha oqish natijalarini, har bir ta'limlovchining alohida bilimni baholaydi. O'quv yili oxirida pedagogik jamoa, ya'ni ta'lim beruvchilar xulosalari bo'yicha ta'lim

oluvchilarning sinfga o'tishi haqida qaror qabul qilinadi.

Sinf - dars tizimi atog'li olim K.D. Ushinskiy tomonidan yanada rivojlantirildi. U bu shaklning hamma ustunliklarini ilmiy asoslab berdi. Dars, ayniqsa, uning tashkiliy qurilishi (tuzilishi) va tipologiyasining ixcham nazariyasini yaratdi. K.D. Ushinskiy har bir darsning bir-biri bilan ketma-ket bog'langan quyidagi uchta qismini ajratib ko'rsatdi:

ilgari o'rganilgan bilimlar asosida yangi bilimlarni anglashni amalga oshirish va ta'lim oluvchilarda materialni jadval qabul qilishga maqsadli ko'rsatmani yaratishga qaratilgan qism. K.D. Ushinskiyning fikricha, darsning bu qismi darsga goyoki «eshik» hisoblanadi.

Asosiy masalani hal etishga yo'naltirilgan qism. Bu qism darsning muhim markaziy qismi hisoblanadi.

Amalg oshirilgan faoliyatga yakun yasash va bilim, ko'nikma va malakalarni mustahkamlashga qaratilgan qism. Bu qism darsning xulosalash va umumlashtirish qismi bo'lib hisoblanadi.

Afzalliklari:

ya'ni o'quv-tarbiyaviy jarayonning tartibli (tizimli) ketishini (umimlovchi aniq tashkiliy tizim;

jarayonlarning oddiy boshqarilishi;

muammoning jamoa bo'lib muhokama qilinishi,

masalaning yechimini birgalikda izlash jarayonida ta'lim oluvchilar O'rtasida o'zaro munosabatlarning shakllanish imkoniyati;

ta'lim beruvchining ta'lim oluvchilar va ularning tarbiyasiga doimiy

emotsional ta'sir ko'rsatishi;

ta'limning emotsionalligi (zero, ta'lim beruvchi bir vaqtning o'zida ta'lim oluvchilarning katta guruhi bilan ish olib boradi), o'quv faoliyatiga musobaqalashish elementlarini kiritish uchun harakatlarining muntazamligi va izchilligi.

Kamchiliklari:

tizimning bilimlarni asosan O'rta darajada o'zlashtiruvchi ta'limlovchilar uchun moljallanganligi, bosh o'zlashtiruvchi ta'lim oluvchilar uchun qiyinchiliklarning yuzagakelishivakuchli o'zlashtiruvchi ta'lim oluvchilarning qobiliyatlarining rivojlanish sur'atining ortasurilishi;

ta'lim beruvchi uchun o'qitish mazmuni va o'qitish sur'atlarida metodlari bo'yicha individual ishlarni tashkil etish, shuningdek, ta'lim oluvchilarning individual xususiyatlarini hisobga olishda

qiyinchiliklarni yuzaga kelishi;

katta va kichik yoshli ta'lim oluvchilar O'rtasidagi munosabatlarning qaror topmasligi.

XIX asr oxiri XX asr boshlarida aqliy rivojlanishda farq bo'lgan ta'lim oluvchilarni o'qitishda individuallashtirishga e'tibor qaratish masalasi ayniqsa, dolzarb ahamiyat kasb etadi. Shunga mos ravishda ta'limning tanlab o'qitish shakli yuzaga keldi. Bu AQShda Batov va Yevropada Manncheym tizimlarida yaqqol seziladi. XX asr boshida Yevropa va AQShda ta'lim oluvchilarning individual, faol, mustaqil o'quv ishlarini taminlashga qaratilgan ko'plab ta'lim tizimlarining samaradorligi sinab korilgan. Ular orasida 1905-yili Massachusetts shtatining Dalton shahrida O'qituvchi Yelena Park Xerst tomonidan birinchi bor qollanilgan ta'limning individuallash-tirilgan tizimi e'tirof etilgan. Bu tizim dalton-reja nomi bilan peda-gogikaga va maktab tarixiga kirdi. Bu bazan laboratoriya yoki ustaxonalar tizimi deb ham ataladi. Bu tizimning mazmun-mohiyati quyidagilarda namoyon bo'ladi:

o'quv faoliyatining muvoffaqiyati maktabda ishlash sur'atining har bir ta'lim

oluvchining imkoniyatlari, ularning qobiliyatlariga moslashtirilishiga bog'liq;

ta'lim faoliyati uchun ustun turadigan oqishni an'anaviy tashkil etish ta'lim

oluvchining mustaqil o'quv faoliyatining markazi hisoblanishi; ta'lim beruvchi o'z vazifasini odob bilan bajarishi;

Sinf laboratoriyalarining ustaxonalar bilan almashtirilishi, O'qituvchining yangi materialni tushuntirmasligi, balki uni ta'lim oluvchi ning o'zi laboratoriya yoki ustaxonalarda ta'lim beruvchidan olingan topshiriq asosida mustaqil shug'ullanishlari va zarur bo'lgan paytlar da ta'lim beruvchidan yordam sorashlari asosida o'zlashtirishi va shu kabilar. XX asrning 20-yillarida maktab ishlari ilmiy-tadqiqot instituti ta'limning loyihali tizimini targ'ib qila boshladi. Uni amerikalik U.Kelpatrik ishlab chiqqan. Ta'limning bu tizimining mazmuni ta'lim oluvchilarning o'zlari loyihla ishlari mazmunini tanlab olishlaridan iborat. U mavjud haqiqiy hayot bilan bog'langan bo'lishi va o'quv guruhni iqtisoslashlariga qarab (yo'nalishlari) ijtimoiy-siyosiy, xojalik ishlab chiqarish yoki madaniy turmush tomonlarini aks ettirishi kerak bo'lgan. XX asrning 60-yillarida Trank-rejasi juda mashhur bo'lib ketdi. Uni amerikalik professor pedagog Lyuyd Trank ishlab chiqqan.

O'qitishning tashkil etishning bu shakli katta auditoriyalarda (100-150 odam) umumiy mashg'ulotlarni, 10-15 kishilik guruhlarda esa amaliy mashg'ulotlarni vata'lim oluvchilarning individual ishlari ham birgalikda olib borishni taklif etadi. Bunda turli xildagi texnik vositalardan foydalanib, umumiy maruzalarni olib borishga o'quv vaqtining 40 foizi ajratiladi. Shuningdek, kichik guruhlardagi mashg'ulotlarga (amaliy mashg'ulotlar) esa o'quv vaqtining 20 foizini va kabinet yoki laboratoriyalarda individual mustaqil ishlarni bajarishga o'quv vaqtining 40 foizi ajratiladi. XX asrning 70-yillarida oqishni tashkil etishning noan'anaviy shakllarini izlash davom ettirildi. Tajriba va sinov maktablarini izlash birinchi navbatda sinf-dars tizimini modernizatsiyalashtirish fikri bilan bog'liq bo'lgan. Izlanishlarning asosiy masalasi - oqishni individuallashtirishdan iborat edi. Birinchi universitetlar paydo bo'lishi bilan ta'limning maruza-seminar shakli yuzaga ke-la boshlaydi. U yaratilgan paytdan beri mazkur tizim deyarli o'zgarmagan. Maruza, seminar va laboratoriya ishlari, konsultatsiya va tanlagan kasbi bo'yicha amaliyot ho'zirgacha maruza-seminar tizimi sifatida oqishning asosiy shakllaridan biri bo'lib kelmoqda. Maruza-seminar tizimi o'zining sof korinishida oliy va oliy maktabdan keyingi ta'lim amaliyotida qo'llaniladi. O'zbekistonda uch yillik O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limini tadbiiq etilishi bilan maruza-seminar tizimidan akademik litsey va kasb-hunar kollejlari-da ham ulardan foydalana boshlandi. Oxirgi paytlarda maruza-seminar tizimi elementlaridan O'rta maktablarning katta sinf-larida ham qo'llanila boshlandi. Demak, qadim zamonlardan oq jamiyatning yetuk kishilari o'qitish ishini tashkil qilishning ijtimoiy taraqqiyot ehtiyojlariga javob beradigan shakllarini topishga uringanlar.

Ta'lim tarixida turli ta'limni tashkil etish shakllardan foydalangan. Markaziy Osiyo hududida qadimdan shakllanib kelingan machtilar buzuridagi maktablari-da o'quv mashg'ulotlari asosan ruhoniy-lar tomonidan tashkil etilib, ta'lim guruhli yoki yakka tartibda amalga oshirilgan. XVI asr oxiri va XVII asrning boshlarida buyuk che-x pedagogi Yan Amos Komenskiy (1592-1670) ta'lim tarixida birinchi bo'lib sinf-dars tizimini ishlab chiqdi. Ya.A.Komenskiyning yangi ta'lim tizimi qisqa vaqt ichida barcha mamlakatlar ta'limida orin oldi ho'zirgi davrda sinf-dars shakli ta'limni tashkil etishning asosiy shakli sifatida qo'llanmoqda.

Bir xil tayyor-garlikka ega, yoshlari teng o'quvchilarning doimiy jamoasi bilan malum xona, rejim, tartib asosida o'tkaziladigan

mashg'ulotga dars deyiladi.

Dars-bevosita O'qituvchi etakchiligidagi muayyan o'quvchilarning guruh bilan o'tkaziladigan o'quv mashg'ulotidir.

Dars mashg'uloti asosan 45 daqiqaga mo'ljallangan bo'lib, qat'iyl jadal asosida olib boriladi. Darsning asosiy belgilaridan biri ilmiyligidir. Darsda organiladigan bilimlar bo'ziri zamon fani yutuqlarini o'zida aks ettirishi, ta'lim jarayon maqsadi hamda bolalarning real bilish imkoniyatlariga mos bo'lishi zarur. Dars ijodiy jarayon. Dars-jamoa mehnati jarayoni. Darsni ijodiy tashkil etish, vaqtdan unumli foydalanish, mashg'ulotlarni o'z vaqtida o'tkazish bolalarda jamoa bo'lib ishlash ko'nikmalarini shakllantirish, o'zaro yordam, va bolalar O'rtaida hamkorlik o'rnatish yo'llari bilan mashg'ulotlar jamoa mehnati jarayoniga aylantiriladi.

Dars ta'limning boshqa shakllaridan o'zining ichki va tashqi xususiyatlariga kora farq qiladi. Muayyan yoshdagi va malum tayyorgarlikka ega bo'lgan o'quvchilarning guruh, rejim, dars tartibi, mashg'ulotlarni malum xonada o'tkazish kabilar darsning tashqi xususiyatlari, darsning maqsadi, ta'lim mazmunini his qilish, qiziqish, anglash, tushunish uning ichki xususiyatlari sanaladi. Dars ana shu ikki xil tashqi va ichki xususiyatlarining o'zaro uyg'unlashuvi asosida tashkil etiladi. Darsga qoyiladigan talablar

Didaktik yoki ilmiy talablar sirasiga quyidagilar kiradi.

Har bir darsning maqsadini aniq belgilash

Darslarning optimal mazmunini, organiladigan bilimlar kolami, shakllantiriladigan ko'nikma va malakalarni oldindan aniqlab qo'yish.

Darsni tashkil etishga oid ta'lim metodlarini, vositalarini tanlash, o'quvchilarning faolligini rag'batlantirish, o'quv topshiriqlari, mustaqil ishlarni ta'limga tatbiq etish.

Ta'lim qoidalarini (ilmiylilik, faollik, izchillik, fanlararo aloqa va h.k) ogishmay amalga oshirish. Darsga qoyiladigan tarbiyaviy talablar qatoriga quyidagilar kiradi

1. Darsda organiladigan o'quv materiallari bo'yicha tarbiyaviy xulosalar chiqarish. 2. Nazariy bilimlar asosida ilmiy dunyo'qarashni rivojlantirish.

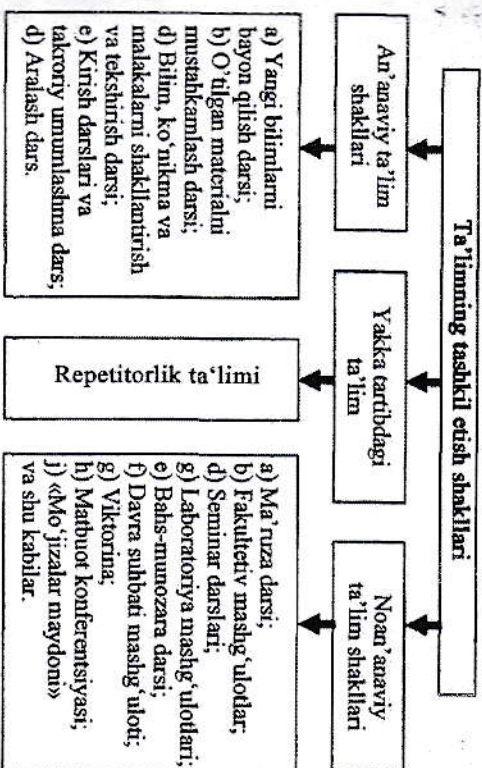
Bolalarda oqishga oid ijodiy motivlarni uygotish, bilish, oqish-organishga havas ishitiyo'q, qiziqishni shakllantirish.

Dars jarayoniga, pedagogik takt qoidalariga rioya qilish. Darsga qoyiladigan tashkiliy talablar jumlasiga quyidagilar kiradi. 1. Dars

70

uchun puxta yo'nalgan konspekt yoki reja tuzish. 2. Darsning bosqichlariga (dars bosqichlarining o'zaro bog'liqligi, darsda amalga oshiriladigan ishlar, o'quv topshiriqlarining o'zaro aloqadorligiga) rioya qilish.

3. Dars tezligini o'quvchilarning tayyorgarligiga moslashtirish. 4. Dars uchun ajratilgan vaqtdan to'laqlik foydalanish. Ho'zirgi vaqtda respublika ta'lim muassasalarida o'qitishning quyidagi korinishlardan foydalanilmoqda.



Bugungi kunda darslarni tashkiliy etishga nisbatan quyidagi didaktik talablar qo'yilmoqda:

Darsning maqsadi va vazifalarining aniqligi hamda pedagogik jihatdan to'g'riqligi.

Darsning ta'limiy, tarbiyaviy va shaxsni rivojlantiruvchanlik vazifalarining birligi va uzviyligi.

O'qitishning yaxlit dars va uning malum qismlari, vazifalari hamda mazmuniga muvafiq keladigan ta'lim oluvchilarning bilish faolliklari va mustaqil faoliyatlarini ta'minlashga xizmat qiluvchi maqbul metodlarni tanlash.

Mashg'ulotlarning turli shakllari: jamoa, guruhli va ya'kka tartibdagi shakllarini maqbul ravishda qoshib olib borish.

Ta'lim beruvchining rahbarlik vazifasi bilan ta'lim oluvchining faol

71

bilish faoliyatini birga olib borish.

Darslarning o'zaro uzviy va dialektik xususiyatga ega bo'lishiga erishish.

Ta'lim oluvchilarning yosh va psixologik xususiyatlarini inobatga olish.

Darsda ta'lim oluvchilarni o'qitish va tarbiyalash uchun qulay shart-sharoit yaratish.

Darslarni demokratik tamoyillar asosida tashkil etish.

Darsda ta'lim oluvchilar erkinligini taminilash.

Darsda bilimlarning o'zlashtirilishi, malaka va ko'nikmalarning hosil qilinishi murakkab dinamik jarayondir. O'quv materialini o'rganishning turli vazifalari, yo'llari, usullari

va vositalari vujudga keladi. Buning natijasida darsning juda ko'p turlari, uning har xil variantlari paydo bo'ladi.

Ayni vaqtda ta'lim tizimida eng ko'p qo'llaniladigan dars turlari quyidagilardir:

Yangi bilimlarni bayon qilish darsi.

Otilgan materialni mustahkamlash darsi.

Ta'lim oluvchilarning bilim, ko'nikma va malakalarini tekshirish darsi;

Takroriy-umumlashtiruvchi dars.

Aralash dars.

Muayyan dars turi asosida olib boriladigan mashg'ulotlarda ikkinchi, uchinchi bir dars runing qismlari bo'lishi mumkin. Misol uchun ta'lim muassasalarida eng qo'llaniladigan dars turlaridan biri yangi bilimlarni bayon qilish darsida quyidagi holatlar amalga oshirishi mumkin:

yangi bilimlarni bayon qilish;

yangi bilimlarni mustahkamlash;

yangi bilimlar ustida mashq o'tkazish;

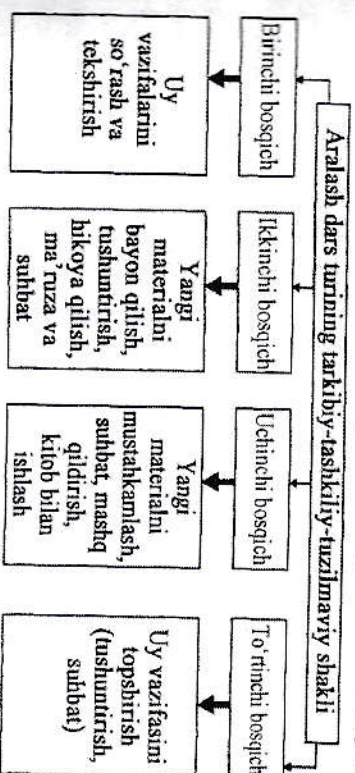
yangi bilimlarga bog'liq holda uyga vazifalarini topshirish vahokazo.

Demak, dars umumiy jarayon davomida bir dars turi asosida tashkil etilmaydi. Shunga qaramay darsning maqsadi ta'lim oluvchilarga yangi bilim berishga qaratilgan bolsa, butun didaktik usullar ana shunga boysundiriladi. Shu sababli ham bunday dars yangi bilim berish darsi deb ataladi. Muayyan dars turi bilan ish korilayotganda boshqa bir dars turi unsurlarining asosiy dars

tuzilishini tashkil qilishi mumkin. Didaktik usullar ta'lim metodi bilan baholanganidagina dars tuzilishining o'zgarishiga, ta'lim metodlarining o'zgarishi ham dars tuzilishining o'zgarishiga olib keladi. Dars jarayonining muayyan qismida dars shakli hamda metodlarining o'zgarishi darsning yangi bosqichini boshlaganligini anglatadi. Demak, dars tuzilishining biridan ikkinchisiga o'tishi va shu orqali darsning shakli va metodlarining o'zgarishi dars bosqichi deb yuritiladi. Bu boradaxulosa ornida shuni takidlash mumkinki, turli darsning shakl va metodlari hamda ular negizidagi dars tuzilishlariga bevosita bog'liqdir.

Umumlashtiruvchi dars — bu o'quv dasturining malum bir qismi (bob, bo'lim yoki

ayrim mavzu) o'tib bo'lganidan keyin o'tiladigan dars mashg'uloti.



Umumiy O'rta ta'lim maktablarining yuqori sinflarida bazi o'quv materiallarining malum qismi yoki yirik mavzuni boshlashdan avval kiritish dars ham olib boriladi. Bunday darslar, odatda, ijtimoiy fanlar bo'yicha o'tkaziladi.

Maruza. Bugungi kunda zamonaviy o'quv muassasalari faoliyatida o'qitish shakllaridan biri bo'lish maruzadan foydalanish keng tarqalgan. Maktab amaliyotida maruzaning quyidagi turlaridan keng foydalanilmoqda:

maruza-hikoya;

maruza-subbat;

maruza-muno'zara;

ommaviy maruza.

Fakultativ mashg'ulotlar — bu ta'lim oluvchining qiziqish va xohishlariga kora muayyan fan, predmet yuzasidan beriladigan ilmiy-nazariy bilimlarni chuqurlashtirish, ularda amaliy ko'nikmalarni

shakllantirish maqsadida tashkil etiladigan ta'lim shaklidir. Fakultativ mashg'ulotlar ta'lim oluvchilarning mustaqil fikrlashini oshirishga va ijtimoiy faoliyatini faollashtirishga, aqliy qobiliyatlarini takomillashtirishga xizmat qiladigan maxsus dastur asosida o'tkaziladi.

Seminar mashg'ulotlari. Ijtimoiy-gumanitar yo'nalishdagi predmetlar bo'yicha seminar mashg'ulotlarini tashkil qilish keng qo'llaniladi. Seminar mashg'ulotlarini tashkil etishdan asosiy maqsad ta'lim oluvchilarning mustaqil ishlari yanada rivojlantrish, ayrim mavzular yuzasidan keng va chuqur ma'lumot bera oladigan manbalar ustida ishlay olishlari hamda shu asosda kelajakdagi kasbiy faoliyatlarida zarur adabiyotlardan foydalana olish ko'nikma va malakalariga ega qilishdan iboratdir. Seminar mashg'uloti ta'lim beruvchi rahbarligida o'tkaziladi.

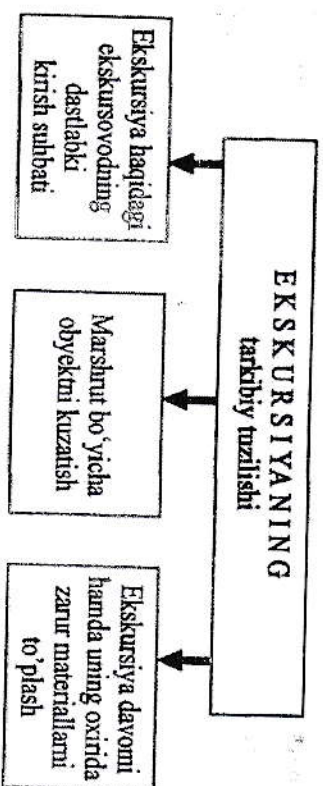
Ekskursiyalar. Noan'anaviy dars shakllaridan biri hisoblangan ekskursiyalar sinf-dars tizimi, shuningdek, amaliy mashg'ulotlardan tubdan farq qiladi. Bu farqlar quyidagilaridan iborat bo'ladi:

ta'lim oluvchi rejalashtirilgan va o'tkaziladigan barcha ekskursiyalarga rahbarlik qilisa ham, u ekskursiya obyektlarining barcha detallarini yaxshi bilmasligi mumkin, bunday hollarda maxsus tayyorlanilgan ega bo'lgan ekskursivod ish olib boradi;

ekskursiya muddati turlicha bo'lib, unda doimiy o'quv jadvali talablariga amal qilish mas'uliyati mavjud;

ta'lim beruvchi yoki ekskursivodning rahbarlik usuli va ta'lim oluvchilar faoliyati turlicha bo'lishi mumkin.

Ekskursiya davomida ta'lim oluvchilardan intizomga qat'iy rioya



qilish talab etiladi.

Ta'limning noan'anaviy shakli sifatida tashkil etiladigan bahs-muno'zara, davra suhbat, matbuot konferensiyasi, telekonferensiyalar muayyan predmet (yo'nalish)ning muhim mavzulari yuzasidan tashkil etilib, ular ta'lim oluvchilarda mustaqil fikrlash, o'z fikrini ilgari surish, uni asoslash hamda himoya qilish qobiliyatini shakllantirish uchun xizmat qiladi. Bu kabi darslarning tashkil etilishida maqsadning aniqligi, shuningdek, ta'lim oluvchining faol ishtiroki muhim ahamiyat kasb etadi. «Viktorina», «Mojizalar maydoni», «Zakovat» va shu kabi shakl-da o'tkazilayotgan darslar bellashuv xususiyatiga ega bo'lib, ular ta'lim oluvchilarni faollikka undaydi.

Yuqoridagi bildirilgan fikr-mulohazalarga asosanib quyidagi xulosani keltirish mumkin:

ta'limning shakli muayyan maqsadga muvofiq ma'lum rejimda tashkil

etiladigan faoliyatning tashqi ifodasi bo'lib, ta'lim jarayonida yetakchi orin tutadi;

ta'lim jarayonini samarasini taminlash uchun ta'lim metodlaridan orinli va umumli foydalanishga bog'liq;

ta'lim metodi ta'lim jarayonida ta'lim beruvchi va ta'lim oluvchilarning aniq maqsadga erishishga qaratilgan birgalikdagi faoliyatlarining usullari hisoblanadi;

ta'lim vositalari ta'lim metodlarining ta'limiy ta'sirchanligini oshirishga xizmat qiladi.

Kasbiy qiziqishlar, moyilliklar, qobiliyatlar

Har qanday kasb qiziqishlarga talablar qoyadi: bazi hollarda bu yangi narsaga qiziqish, boshqalarda — amaliy faoliyat, mehnat jarayoni yoki uning natijasi.

Qiziqish (lot. interst-muhim, ahamiyatli) - shaxsning ob'ekta u uchun qimmatli, jo'zibali narsa sifatida munosabati. Psixologiyada qiziqish shaxsning u yoki bu mavzuga faol kognitiv yo'nalishini anglatadi. Qiziqish-bu shaxsning individual psixologik xususiyati bo'lib, u voqealik hodisalariga tanlangan e'tibor bilan tavsiflanadi. Qiziqish jolibiy hissiy reaksiya va intellektual kognitiv faoliyatta namoyon bo'ladi. Faqatgina ushu ikkita belgi mavjud bo'lganda, odamning u yoki bu qiziqishi bor deb taxmin qilish mumkin.

Kasb tanlashga nisbatan qiziqishlar-bu ishning ma'lum bir sohasiga

ijobiy munosabat, ushbu yo'nalishdagi bilim va faoliyatga intilish. Qiziqishlarning mazmuni va tabiati insonning motivlari va ehtiyojlari bilan bevosita bog'liqdir. Qiziqish qobiliyati temperamentning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq: melankolik va flegmatik odamlarning qiziqishlari yanada barqaror va chuqurroqdir. Ammo xolerik va sanguine odamlar ko'proq qiziqishlarga ega. Baza biz: "qiziqarli kitobmi?" yoki "qiziqarli filmmi?". Biroq, bu mantiq nuqtai nazaridan mos kelmaydigan iboralar, chunki qiziqish narsaning mulki emas (kitob, film va boshqalar), balki shaxsning mulki. Bir kishiga qandaydir kitob qiziq tuyulishi mumkin, boshqasi esa qiziq emas. Qiziq bolmagan narsalar yo'q, ular bilan qiziqmagan odamlar bor. Va turli odamlarning qiziqishlari bir xil emas.

Qiziqishlar farq qiladi:

mazmuni bo'yicha masalan, adabiyot, musiqa, texnika va boshqalar);

kenglik bo'yicha (ko'p qirrali yoki tor, faqat bitta narsaga yoki uning tomoniga yo'naltirilgan);

izchilikda (fizchil yoki yuzakli);

davomiyligi bo'yicha (barqaror va beqaror).

Inson hayotidagi qiziqishlarning ahamiyati katta: ular bilimlarni o'zlashtirishga, ulqlarini kengaytirishga, qiyinchiliklar va tosiqlarni engishga yordam beradi. Manfaatlarning barqarorligi insonning ushbu manfaatlarni qondirish yo'lidagi qiyinchiliklarni engish qobiliyatiga qarab baholanadi. Masalan, agar biologiya'ni yaxshi koradigan va tegishli togarakka tashrif buyuradigan talaba biologiya bo'yicha juda qiziqarli maqolani chet tilidan tarjima qilish zarurati bilan duch kelsa, u o'zini yaxshi bilmaydigan, buni qilishga ro'zi bolsa va balarisa, unda uning qiziqishi, albatta, barqaror. Qiziqish haqiqiy ishda shakllanadi: siz sinab kormaguningizcha, bu sizniki yoki yo'qligini tushunmaguningizcha. Shuning uchun, o'zingizni turli xil tadbirlarda (sport, adabiyot, san'at, fan) maktab togaraklari va bolimlarida, musiqa maktablari va hokazolarda mumkin bo'lgan darajada va darajada sinab korishga harakat qiling.

Qiziqishlar, agar ular ishlab chiqilmasa, tez orada zaiflashishi yoki butunlay yo'q bo'lib ketishi mumkin. Muayyan mavzuni chuqur va tizimli o'rganish bilan manfaatlardan

mustahkamlanadi va asta-sekin barqarorlashishi mumkin. Bunday qiziqishlar ko'pincha tendentsiyalarga aylanadi.

Moyillik-bu malum bir faoliyat bilan shug'ullanish istagi, bu

faoliyatga chanoqlik. Bu insonning istaklari, istaklari, muayyan faoliyat turlariga bo'lgan ehtiyojlari, nafaqat natijaga, balki inson nima qilish jarayonining o'ziga bo'lgan istagi. Haqiqiy moyillik odadada malum bir voqealik hodisalariga doimiy qiziqishni va ushbu yo'nalishda harakat qilish uchun barqaror istakni birlashtiradi. Moyillik-bu diqqatga sazovor joy, har qanday faoliyatga qiziqish.

Agar odam nafaqat natijaga, balki ish jarayonining o'ziga ham jalb qilinsa, biz ishlashga moyillik haqida gapirishimiz mumkin. Barcha muhim professional yutuqlar qulay sharoitlarda moyillikda rivojlangan manfaatlardan kelib chiqdi. Agar manfaatlardan "men bilishni xohlayman" formulasi bilan ifodalangan bolsa, unda moyilliklar "men qilishni xohlayman" formulasi bilan bog'liq. Hayvonlar haqidagi kitoblarga qiziqish bir narsa, ammo hayvonlarni parvarish qilish bo'yicha kundalik ishlardan zavq olish boshqa narsa.

Moyillik nafaqat namoyon bo'ladi, balki faoliyatda ham shakllanadi. Kasb tanlashda quyidagi moyillik turlari ajratiladi:

odamlar bilan ishlashga moyillik;

texnika bilan ishlashga moyillik;

an'anaviy belgilar bilan ishlashga moyillik;

osimliklar va hayvonlar bilan ishlashga moyillik;

badiiy obrazlar bilan ishlashga moyillik.

Qiziqishlar va moyilliklar O'rta asrda juda ko'p oxshashliklar mavjud, ammo farqlar ham mavjud. Siz, masalan, kinoga qiziqishingiz mumkin: barcha kino premyeralarini kuzatib boring va kinoteatrga zavq bilan boring, kino san'ati bo'yicha kitoblarni oqing, rassomlarning tarjimai hollarini organing, ammo shu bilan birga kino sohasidagi faoliyatga umuman intilmang. Bitta futbol o'yinini o'tkazib yubormaydigan ko'plab futbol muxlislari bor, lekin ular o'zlarini jismoniy tarbiya yoki sport bilan shug'ullanmaydilar va hatto ertalabki mashqlarni ham bajarmaydilar. Bu qiziqish mavjud bo'lgan va moyillik bolmagan holatlar.

Albatta, kasbni barqaror qiziqishlaringiz va moyilligingizga qarab tanlash yaxshidir. Professional tanlov sharoitida eng yaxshi variant — bu manfaatlardan va moyilliklardan bir-biri bilan uyg'unlashganda va bir-birini toldirganda. Va faqat hayotning professional rejalarini manfaatlardan bog'liq bolsa, ular kasbiy manfaatlardan haqida gapirishadi.

Hayot sharoitlari bir xil yoki taxminan bir xil sharoitda bo'lgan turli xil odamlar nima uchun turli xil yutuqlarga erishayotganini tushunishga va tushuntirishga harakat qilsak, muvaffaqiyatlar farqini

ular bilan toliq qoniqarli tarzda izohlash mumkinligiga ishonib, "qobiliyat" tushunchasiga murojaat qilamiz. Xuddi shu kontseptsiya biz tushunishimiz kerak bo'lganda ishlatiladi, buning natijasida bazi odamlar bilim, ko'nikma va ko'nikmalarni boshqalarga qaraganda tezroq va yaxshiroq o'rganadilar. Qobiliyat nima?

Qobiliyatlar insonning kasbiy tayyorgarligining ajralmas qismi bo'lib, qiziqish va moyillik bilan chambarchas bog'liqdir. Qobiliyatlar bu malum bir faoliyat turini muvaffaqiyatli amalga oshirish imkoniyati bog'liq bo'lgan insonning individual psixologik xususiyatlari. Qobiliyatlar insonda mavjud bo'lgan bilim, ko'nikma va ko'nikmalarga kamaytirilmaydi. Ular malum bir faoliyatning usullari va usullarini o'zlashtirishning tezligi, chuqurligi va kuchligida uchraydi va ularni sotib olish imkoniyatini belgilaydigan ichki aqliy tartibga soluvchilardir.

Qobiliyatlar tug'ma bo'lishi mumkin emas. Faqat qobiliyatlarining rivojlanishiga asos bo'lgan moyilliklar tug'ma bo'lishi mumkin. Biror kishi u yoki bu faoliyatga qodir tug'ilmaydi, uning qobiliyatlari shakllanadi, shakllanadi, hayoti davomida to'g'ri tashkil etilgan tegishli faoliyatda, ta'lim va tarbiya ta'siri o'stida rivojlanadi. Biror kishini faoliyatda kuzatmasdan, uning qobiliyatlari bor yoki yo'qligini baholash mumkin emas. Insonning individual qobiliyatlari hali uning murakkab faoliyatini muvaffaqiyatli bajarishini kafolatlamaydi. Shaki va rangi inson tomonidan ishlab chiqilgan no'zik idrok uni hali rassomga aylantirmaydi.

Ajoyib musiqiy quloqning o'zi hali musiqachini yaratmaydi. Har qanday faoliyatni muvaffaqiyatli o'zlashtirish uchun birlikni tashkil etadigan individual, shaxsiy qobiliyatlarining malum bir kombinatsiyasi zarur.

Umumiy aqliy va maxsus qobiliyatlarni ajratish.

Umumiy qobiliyat bilimlarni o'zlashtirish va turli xil tadbirlarni amalga oshirishda nisbatan qulaylik va samaradorlikni taminlaydi. Umumiy qobiliyatlar aqliy qobiliyatlardir: o'ngning tanqidchiligi, uning mustaqilligi, chuqurligi, qiziquvchanligi, aqliy yo'nalish tezligi, fikrlash tezligi. Bazi odamlarning qobiliyatlari tarkibida bu umumiy fazilatlar juda aniq ifodalanishi mumkin, bu ularning ko'p qirrali qobiliyatlari, turli xil tadbirlar, mutaxassisliklar va darslarning keng doirasi uchun umumiy qobiliyatlari haqida gapiradi. Umumiy (aqliy) qobiliyatlarga ega bo'lgan odamlar, qoida tariqasida, yangi faoliyat turlarini, bilim sohalarini tezda o'zlashtiradilar va yaxshi o'rganadilar.

Maxsus qobiliyatlar-bu faoliyatning malum bir sohasida yuqori natijalarga erishishga

yordam beradigan shaxsiy xususiyatlar tizimi.

Maxsus qobiliyatlarining quyidagi turlari ajratiladi:

ta'lim va ijodiy;

matematik;

strukturaviy va texnik;

musiqiy;

adabiy;

badiiy va tasviriy.

O'quv va ijodiy qobiliyatlar bir-biridan farq qiladi, chunki birinchisi ta'lim va tarbiya muvaffaqiyatini, inson tomonidan bilim, ko'nikma, ko'nikmalarni o'zlashtirishni, shaxsiyat xususiyatlarini shakllantirishni belgilaydi, boshqalari moddiy va manaviy madaniyat ob'ektlarini yaratishni, yangi g'oyalar, kashfiyotlar va asarlar ishlab chiqarishni, bir so'z bilan aytganda inson faoliyatining turli sohalarida individual ijod.

Matematik qobiliyatlarining bir qismi sifatida matematik xotira (raqamlar uchun xotira emas, balki fikrlash va dalillarning umumiy sxemalari uchun xotira, odatdagi muammolarni hal qilish usullari), mantiqiy fikrlash qobiliyati, matematik materialni tez va keng umumlashtirish muhim rol o'ynaydi. Matematikaga qodir odamlar matematik isbotlash uchun zarur bo'lgan elementlarning tartibini aniqlash qobiliyati bilan ajralib turadi. Ushbu turdagi sezgi mavjudligi matematik ijodning asosiy elementidir.

Strukturaviy va texnik qobiliyatlarga texnik qurilmalar sohasidagi kuzatuv kabi tarkibiy qismlar kiradi, bu ularning alifaliklari va kamchiliklarini korishga imkon beradi, fazoviy tasvirlarning aniqligi va jonligi, kombinatorial qobiliyat (malum tafsilotlardan yangi kombinatsiyalar yaratish qobiliyati), texnik fikrlash.

Musiqiy qobiliyatlar ohanglarni hissiy idrok etish va oson tanib olish, eshitish qobiliyati, musiqiy ritmik tuyg'u, mutlaq eshitish (balandlikni aniq aniqlash qobiliyati), vokal qobiliyatlarida namoyon bo'ladigan kayfiyat tuyg'usining birligini tashkil qiladi.

Badiiy qobiliyatlar ijodiy faoliyat va estetik po'zitsiyaga asoslangan bo'lib, ular shaxsiy qobiliyatlarni birlashtiradi — kuzatish, ta'sirchanlik (qabul qilinganlarning hissiy tajribasi), ijodiy tasavvur.

Kasb tanlashda ongillik va mustaqillik

Psixologiya fanida munosabatlar nuqtai nazaridan "subekt — obekt — subektlararo", "subekt — subekt — obektlararo" singari yondashuvlar mavjud bo'lib, ularning barchasi tabiiy (biologik) va ijtimoiy (sotsial) shartlanganlik manbalaridan kelib chiqqan holda tahlil hamda talqin qilishga asoslangandir.

Shaxsga oid psixozanaliz, analitik psixologiya, individual psixologiya, neofreydizm, begonalashish nazariyasi, gumanistik psixologiya, epigenetik nazariya, frustratsiya

nazariyasi, rollar nazariyasi, ekzistensial psixologiya, tushunuvchan psixologiya, fransuz sotsiologik maktabi, sobiq sovet psixologlarining har xil nazariyalari mavjuddir.

Lekin bu orinda shaxsning tuzilishi, uning tabiiy va ijtimoiy shartlangan xususiyatlari munosabati, tipiklik va tipologik jabhalar, ijtimoiy va tarixiylik, filogenetik va ontogenetik tomonlari bo'yicha konsepsiyalar mohiyatini tahlil qilish masalasi ilmiy izlanishlarimizning maqsadiga kirmaydi. Xuddi shu sababdan ularning mazmuni, tuzilishi to'g'risida mulohaza yuritish boshqa sahifalarga moljallanganligi tufayli nomlarini takidlab o'tish bilan qanoat hosil qilamiz, xolos.

Uzoq va yaqin chet el psixologlarining qarashlarida kamolot ontogenetik nuqtai nazardanmuayyan, qat'iy bosqichlarga ajratilgan holda juda kam tadqiq qilingan. Shuning uchun biz shaxsan o'zimiz taklif qilayotgan sxema bo'yicha mulohaza yuritamiz va kamol topish bosqichlari hamda ularning o'ziga xos xususiyatlarining mohiyatini ochib berishga harakat qilamiz. Ularni quyidagi davrlarga ajratib tahlil qilish maqsadga muvofiq: murtaklik (embrional), odam (indivud), inson, shaxs, subekt, komil inson.

Shaxsning kamoloti murtaklik davrdan boshlanish to'g'risidagi asosi filklar A.Vallon, D.Bromley tadqiqotlarida, ayrim psixologlar va psixofiziologlarning maqolalarida uchraydi, xolos. Shu narsani takidlab o'tish joizki, murtaklik davrining o'ziga xos xususiyatlarini aks ettirish imkoniyati muayyan darajada mavjud ekanligi nafaqat psixologlar, balki tabiatshunolar, biologlar, fiziologlar tomonidan tavsiflab berilganligi, tibbiyot mutaxassislariining esa bu borada o'zlarining qarashlari, yondashuvlari shakllanganligi nazariy mulohaza yuritish uchun asos bo'libxizmat qila oladi.

Murtaklik davrini kamolot bosqichiga kiritgan tadqiqotchilar A.

Vallon va D. Bromley bo'lib hisoblanadi. Jumladan, D. Bromley mazkur davrni quyidagi bosqichlarga ajratib tahlil qilishni tavsiya qiladi: zigota — embrional — homila — tugilish oldi. A. Vallon esa ontogenezing tarkibiy qismi sifatida uni kamolot bosqichi qatoriga kiritadi. Mazkur psixologlar murtaklik davrini insonning umumiy kamoloti nuqtai nazaridan tahlil qilmaydilar, balki ular ontogenezing (tugilgandan to umrning oxirigacha davr) tarkibiy qismi sifatida talqin etadilar, xolos. Ushbu davrning o'ziga xos tomonlari va xususiyatlarini psixologik jihatdan yoritib berishga intiladilar va bu yo'nalishda malum bir yutuqqa erishishga muassar bo'ladilar.

Ularning ilmiy-amaliy mulohazalarini asosi dalili sifatida qabul qilgan holda bu boradagi o'z shaxsiy mulohazalarimizni bildiramiz. Buning uchun murtaklik davrining muayyan tarkiblardan iborat ekanligini izohlash va tavsiflashning, o'zi kifoya. Jahon psixologlari va fiziologlarining fikrlariga qaraganda, mazkur kamolot davrining har bir bosqichi o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, malum bir manoda qulay (senzitiv) palla sifatida muayyan funksiya bajaradi.

Murtaklikning zigota (uruglanish) bosqichi eng masuliyati davrlardan biri bo'lib, u ham tabiiy (biologik), ham subektiv (shaxsiy psixologik), ham ijtimoiy (sotsial) omillar ta'sirida vujudga keladi. Butun masuliyat onaning zimmasiga tushadi, binobarin, uning homilaga nisbatan munosabati, unga zarur shart-sharoitlar yaratishi, instinktiv xususiyatli himoya funksiyasining ishga tushishi, ogriq sezgilarining kuchayishi va ularga nisbatan chidam - bardosh, sabr sifatleri bilan qarama-qarshi turi olishlik zigota yashovchanligini taminlaydi.

Onaning xotirjamligi, ayrim giyinchiliklarni yengish xohishining mavjudligi, tabiiy ehtiyojlarni qondirish darajasi, no'zik ezgu niyatlar va shirin hissiy kechinmalar bilan band ekanligi zigotaning baquvvat olishga zamin ho'zirlaydi. Attraksiya (mahliyo qiluvchi) tuygular olamiga onaning tortilganligi, stress (zoriqish, tanglik) va affekt (gazablanish) holatlariga berilmasiligi, shijoat, hayajon, tashvishlanish hislaridan uzoqligi tabiiy go'zallik vujudga kelishiga imkon yaratadi.

Organizmining sog'lomligi, tabiiy ehtiyojlar qondirilishi jismoniy oshishning jadal borishi uchun puxta negiz yuzaga kelitradi, binobarin, komillikka dastlabki asos solinadi.

1. Homilalik bosqichi bo'lgusi shaxs uchun muhim iyyat kasb etib, jismoniy

barkamollikning, asab tizimi, bosh miya katta yarim sharlari, hissiy bilish tana azolaripaydo bo'lishining va oshishning manbai vazifasini bajaradi. Ushbu bosqichda quyidagilarga e'tibor berish maqsadga muvofiq:

- homilaning jismoniy osishini uzluksiz ravishda taminlash uchun oqsillar, vitaminlarva boshqa turdagi o'zuqalarga nisbatan tabiiy ehtiyojini qondirib turish;
- unga salbiy ta'sir etuvchi qo'zgatuvchilardan saqlanish;
- ijobiy his-tuygular uygotuvchihodisalar to'g'risida ko'proq oylash;
- qaltis jismoniy va somatik harakatlardan o'zini tiyib turish, zoriqishning uzluksizravishda oldini olish;
- homilaga sensor ta'sir o'tkazishni odatiy psixologik holatga aylantirish;
- kontakt va distant muomala vositalaridan foydalanish;
- shaxslararo munosabatda mulqot maromlariga rioya qilish;
- bioritmika va psixometriya qoidalaridan ogishmay foydalanish;
- ijtimoiy hodisalariga nisbatan loqaydroq munosabatda bo'lish va hokazo.

Tabiiy ehtiyojlarni qondirish, zarur shart-sharoit yaratish, nafosat tuygulari bilan hamkorlik, kun tartibi asosida faoliyat va xulq harakatlarni amalga oshirish hamtabiiy, ham manaviy go'zallikni shakllantiradi. Orzu, istak, tilak, xohish tuygulari yordami bilan obrazlarni yaratish tashqi ta'sir ning eng kuchli mexanizmi funksiyasini otaydi. Hujayralar, neyronlar orgali kirib borayotgan axborotlar qanchalik no'zik, na'fis, go'zal bo'lsa, homilada go'zallikning ham tabiiy shakti, ham xarakterologik jabhasi o'z aksini topadi.

Murtaklikning tugilish oldi bosqichi tashqi ta'sir ga beriluvchanligi bilan boshqalaridan ajralib turadi, xuddi shu bois bunga alohida ahamiyat berish zarur. Homila o'zining tuzilishi, tana azolarining takomilligi, ularning maqsadga muvofiq harakati bilan chaqaloqqa juda oxsahab ketadi. Uning boladan farqli olaroq tomoni ona organizmi orgali o'ziqlanish va nafas olishidir. Bu voqelik ilmiy tilda plasentara hodisa deb atalib, jamiyki, narsa bir markazdan boshqarilishi yoki taminlanishini bildiradi.

Homiladagi ideomotor (ixtiyorsiz) va motor (ichki yoki tashki ta'sir ga maqsadli javob reaksiyasi) harakatlari ortib borishi tugilishga tayyorligidan dalolat beradi. Ushbu xatti-harakatlar jaiji odamning qarshilik ko'rsatishini, ziddiyatli vaziyat vujudga kelayotganligini

anglatadi. Odamning u bilan mulqotga kirishuvi tarbiyaviy ta'sir o'tkazishning real alomati sifatida namoyon bo'ladi. Sezgir tibbiyot shohbolar yordami bilan uni tekshirib turish dastlabki diagnostik va korreksion ishlarning debochasi hisoblanadi.

Insonda yuz beradigan subsensor, subseptiv yuksak idrok shakllari tugilish oldi bosqasida yorqin namoyon bola boshlaydi. Harakatning sur'ati, mazmuni, davomiyiligi sifatari bo'yicha bolgusi chaqaloqning temperament xususiyatlarini va uning asab tizimi tipini aniqlash imkoniyati mavjud.

2. Odam (individd)lik davri tugilganidan to unda nutq paydo bolgungga qadar vaqt birligini qamrab oladi. Uning muhim tomonlari mana bunday holatlarda ko'zga yaqqol tashlanadi:

- embirional davridagi plansentara tizimi ornini oral (mustaqil hazm qilish) egallaydi, ya'ni mustaqil nafas olish, qon aylanish va boshqalar tabiiy ravishda chaqaloqda yuz bera boshlaydi;
- tabiiy holatlarga va muhitga moslashish (adaptatsiya) (tevarak - atrofini bilish boshlanganligidan dalolat beradi);
- har xil turdagi harakatlarni amalga oshirish, jismlarga chang solish, ularga intilishnarsalarini bilishga nisbatan harakatini bildiradi;
- ota-ona va qarindosh-urug'larini tanish, sezgi, idrok, xotira jarayonlari

osishini anglatadi;

- jismlarga razm solish, uning tuzilishi va rangi bilan qiziqishi yaqqol tafakkurningifodasidir;
- unda emotsiya va hissiyotning paydo bo'lishi muomalaga kirishi ehtiyojini

namoyon etadi;

- emaklash, tik turishga intilish ukuvining paydo bolayotganligi fazoviy tasavvurni aksettiradi va boshqalar.

Mazkur davrda shaxslararo munosabatga kirishish, mikro va makro muhit xususiyatlari hamda holatlarga bolaning shaxsiy reaksiyasi, ularidagi oxsashlik va farqni ajrata bilish uning osishini bildiradi. So'z orgali narsalar va hodisalarini ifodalash hamda tushuntirish jarayoni yuzaga kelgungiga qadar muomala, xulq, harakat orgali tabiat va jamiyatni sodda tarzda bilish amalga oshadi. Xuddi shu sababdan kamolotning dastlabki bosqichlaridan biri sifatida individuallik davri o'zini-o'zi anglashga puxta negiz tayyorlaydi.

3. Inson davri o'zini-o'zi anglashdan boshlanib, jismoniy, aqliy va ijtimoiy kamolotga erishuv jarayoni amalga oshishi bilan tugallanadi. Ushbu davr insoniy xislatlarni etnik guruh a'zosi sifatida mukammal egallash bilan boshqa taraqqiyot pallalaridan ajralib turadi. Alohidalikka oid xususiyatlar quyidagilarda o'z aksini topadi va u ikki bosqichdan iborat bo'ladi:

- I. Nutqning paydo bo'lishidan to 6-7 yoshgacha: bolada fazoviy muvo'zanatning vujudga kelganligi;
 - o'zini - o'zi anglashdan iborat «Men» davrining mavjudligi;
 - nutqda ona tili boyligidan unumli foydalanish imkoniyatining tugilishi;
 - milliy urf-odatlariga, xulq-atvor qoidalariga rioya qila olishi;
 - muomala maromi, ijtimoiy qadriyatlarini egallashi;
 - o'yin hamda faoliyatning boshqa turlarini o'zlashtirish negizida milliy va umumshariy fazilatlarining shakllanganligi;
 - individual-tipologik xususiyatlarining aniq namoyon bo'lishi;
 - barcha jihatlar bilan maktab ta'limiga tayyorligi;
 - guruhiy hamkorlik uquvidan xabardorligi.
- II. O'smirlilik davri xususiyatlarining aks etishi:
 - jismoniy jihatdan mukammallikka intilishning mavjudligi;
 - faoliyat, xulq va muomala jarayonlarida tipologik xususiyatlarga erishilganligi;
 - aqliy, axloqiy, xarakterologik xususiyatlari shakllanganligi;
 - turti shakldagi va tuzilishdagi (tengqurlari, katta yoshdagilar, rasmiy va norasmiy, real) guruhlarda o'zini-o'zi anglashning namoyon qilishi;
 - ijtimoiy hayotda va faoliyatda o'zini - o'zi tasdiqlashga imkon bo'rtligi;
 - ijtimoiy turmushning har bir jabhasida faollik ko'rsatishi;
 - o'quv fanlariga differensial munosabatning qaror topishi;
 - muayyan etiqod, dunyo qarash, shaxsiy munosabatning mavjudligi;
 - tashqi ta'sir larga beriluvchanligi, xulq atvoriga qat'iyatlik yetishmasligi;

• fantaziya va o'ziga bino qoyishning ustuvorligi va boshqalar. Maktab ta'limiga tayyorgarlik bosqichida topilgan bilimlar qolami umrning qolgan yillarida kutilishi taxmin qilingan qismining yarimiga tengdir. Bundan keyingi davrda o'zlashtirilishi mumkin

bo'lgan bilimlar shaklan emas, balki mazmunan, sifat jihatidan boyib, takomillashib boradi, xalos. Bu xolat kamolot korinishini namoyish etadi. Insoniy fazilatlar, xislatlar, sifatlar va xususiyatlar tarkib topilganligini bildiradi.

4. Inson kamolotining shaxs davri yetuklikning muayyan bosqichi hisoblanib, ijtimoiy hayotda alohida ahamiyat kasb etadi va o'zining ko'rsatkichi bilan muhim rol oynaydi. Shaxs davri bir necha taraqqiyot bosqichlarini aks ettirib, unda ilk ospirinlik, ospirinlik va yoshlikni qamrab oladi.

Uning birinchi bosqichi balogat deb nomlanib, 15-16 yoshdagi ogil - qizlarni o'zida

jamlaydi. Bu bosqichda ushbu xususiyatlar ko'zga bevosita tashlanadi:

- jismoniy barkamollikning ifodalanishi;
- ruhiy jihatdan muayyan ko'rsatkichga erishganligi;
- ijtimoiy va ijtimoiy psixologik jihatdan muayyan yetuklikka erishuv;
- xulq, faoliyat va muomala jarayonlarida individuallikni shakllanishi;
- etiqod, dunyo qarash va po'zitsiyada barqarorlikning mavjudligi.

Shaxs tarkib topishining ikkinchi bosqichi ixtisos egallash deb atalib, 17-18 va 21-23 yoshdagi barkamol yigitlar va bokira qizlardan tashkil topadi, kasbiy faoliyatni egallashning o'ziga xosligi bilan boshqa taraqqiyot pallalaridan ajralib turadi. Ushbu holatlar o'ziga xosligi bilan namoyon bo'ladi:

- bilimlar, ko'nikmalar va malakalar egallashdagi individuallik;
- faoliyatning individual uslubining paydo bo'lishi;
- kasbiy motivatsiya'ning ustuvorligi;
- manaviy ehtiyoj, barqaror qiziqish, qat'iyat yetakchiligi;
- mutaxassislikka munosabatning shaxsiy po'zitsiyaga boysonganligi;

• kollej va oliy maktab muhitining o'ziga xosligining ular shaxsiyatida ifodalanishi;

- amaliyotga va muhitga moslashishning sifat jihatidan tafovutlanishi.

Shaxs shakllanishining uchinchi bosqichi yoshlik davridan iborat

bo'lib, ixtisosiy yetuklikni o'zida aks ettiradi. Ko'pincha barkamollik alomatlari quyidagilarda ifodalanadi:

- kasbiy, ixtisosiy individuallik, betakrorlik, o'ziga xoslik yuzaga kelishi;
- kasbiy, ixtisosiy mahorat darajasiga erishuv;
- o'z sohasida tashabbuskorlik xususiyatini namoyish etish;
- ijtimoiy baholash ekspertizasi - tekshirish mezonlariga batamom mos tushishlik. Shaxsning ma'lumot darajasiga qaramay, yuksak ko'rsatkichlarga

erishuvi uning kamolotidan darak beradi. O'z sohasida kasbiy, ixtisosiy mahoratini namoyish etishyetuklikning yuksak darajasini bildiradi va jamoatchilik fikrida iliq iz qoldiradi. Tashabbuskorlik takliflari, ixtirolari sohadagi muvaffaqiyatni ifodalab berib, betakror shaxs ekanligini isbotlashga xizmat qiladi. Noyob kasb egasi, fenomenal qobiliyati, istedodli yetuk shaxs shakllanganligi ijtimoiy - tarixiy voqelik sifatida yuksak baholanadi.

5. Inson kamolotining navbatdagi davri subekt deb nomlanib, o'ziga xos xususiyatlari bilan umrning boshqa pallalaridan ajralib turadi. Har qaysi shaxs subekt darajasiga osib o'tishi mumkin emas, lekin uning ayrim xususiyatlarini egallash imkoniyatiga egadir. Subekt o'zining mana shu xususiyatlari bilan shaxsdan tafovutlanadi:

- xulq - atvorda, faoliyatda, muomalada mustaqillikning ustuvorligi;
- ijtimoiy hayotning har bir jabhasida shaxsiy po'zitsiyaga egalik;
- ilgor insonparvarlik goyalarini ilgari surish va originalligi, nostandardligi, innovatsion ekanligi bilan ajralib turishlik;
- goyalarini qaror toptirishda obektiv va subektiv tosiqlarni yengish. Subektning eng muhim ko'rsatkichi - bu professionalizmga erishuv va ijtimoiy -

siyosiy yetuklikni namoyish qilishdir. Nondor mutaxassislar, fan va texnika, jamoat arboblari, ijodiy - tarixiy fikrlovchilar, siyosatchilar, davlat rahbarlari subekt bosqichida faoliyat ko'rsatishlari mumkin. Shuning uchun ushbu vaziyatda ommaviylikka erishuvga intilish jamiyatning taraqqiyotini tezlashtirish sari yetaklaydi, fidoyi, toliqmas kishilar safini kengaytirishga xizmat qiladi.

6. Komil inson goyasi insoniyatning asriy orzusi bo'lib hisoblanadi va ushbu darajaga erishish borliqni, tabiatni, jamiyatni

hollarning muhim manbai sanaladi. Komil inson to'g'risida tasavvuf, sofiyona ilmiy maktablari muayyan ma'lumotlar toplashga muvaffaq bo'lganlar, shuningdek, bu mavzuga oid qarashlar jahonning insonparvarlik goyalari bilan qurollangan allomalarning talashlarida alohida orin egallagan. Ularning nazariyalariga tashabbuskorlik bildirish mavrudi bolmaganligi sababli faqat takliflab o'tish bilan kifoyalanamiz, binobarin, tariqat, haqiqat, marifat to'g'risida mulohaza yuritmamiz. Aksincha, bu borada o'zimizning shaxsiy qarashlarimizni bayonqilamiz, xalos. Hozirgacha,

bu 'ziri' zamon nuqtai nazaridan mazkur muammoga yondashsak, komil insonlikni tort bosqichga ajratib talqin qilish maqsadga muvofiq bo'ladi.

1. Inson kamolotining bu bosqichiga kelib o'zining sohasi bo'yicha piri ixtisos darajasiga erishadi. Buning natijasida yetuk inson hayot va faoliyatda ijtimoiy - tarixiy psixologik namuna bosqichiga osib otadi, o'zining salohiyati bilan sohani taraqqiy ettirish manbaiga aylanadi. Individuallik namunasi milliy va insoniy ahmiyat kasb etadi, taraqqiyotni harakatlantiruvchi mexanizm vazifasini bajaradi. Bu bosqichdagi insonlarning asosiy xususiyatlari quyidagilarda o'z aksini topadi:

- yuksak aql - zakovatga egalik, intellektual faoliyatda mahsuldorlik;
- antitsipatsiya kundalik faoliyat mahsulatiga aylanganlik, ya'ni amalga oshirish, rejalashtirilgan faoliyat natijasining oldindan modelini yaratish;
- xulq, faoliyat, muomala jarayonlarida o'z imkoniyatini oqilona baholash va o'zgalartomonidan xuddi shunday darajaga o'rash;
- sohaga oid talant va salohiyatning amaliy ifodalanishini namolash.

II. Ixtisoslararo bilimdonlik komil inson kamolotining navbatdagi yuksak bosqichi bo'lib, bu 'ziri' davrda bir necha sohalar bo'yicha mukammal bilimlarga, qarashlarga egaligi bilan lavatlanadi. Sohalarning kengayishi tufayli bu darajaga erishish imkoniyati

tobora cheklanib bormoqda, chunki fan va texnika jadal suratlari

bilan osishi, axborotlar salmogining soniya sayin ortishi vaqt taqchilligini keltirib chiqarmoqda. Fazoviy va vizual munosabatlar to'g'risidagi miqdor hamda sifat o'zgarishlari inson davosi bilan

uning imkoniyati O'rtaida ziddiyatli holatlarni vujudga keltirmoqda.

Ixtisoslararo bilimdonlik o'ziga xos ikki xususiyati bilan boshqa kamolot bosqichlaridan ajralib turadi:

- uzluksiz ravishda kashfiyotlarni amalga oshirishga qobiliyat;
- har bir ixtisos predmetiga oid qarashlarda mukammallikka, sernahsullikka va dinamizmga erishish.

III. Komil insonning navbardagi kamolot bosqichi aqliy donishmandlik deb atalib, tabiatga va jamiyatga, biosfera va noosferaga nisbatan super onglilikko'rsatkichiga erishish bilan tavsiflanadi.

Aqliy donishmandlik axloqiy madaniyat, yuksak his - tuygular, muomala maromi, tabiat va jamiyat normalariga rioya qilishlik bilan uzviy uyg'unlikda hukm suradi. Axloqiy yetuklik siyosiy, huquqiy, iqtisodiy ong korinishlariga oqilona yondashishni taminlaydi.

Hayotiy faoliyat modusi — bu insonning tashqi dunyo bilan o'zaro hamkorligini, inson turmush tarzi qanday tuzilganligini aniqlab beruvchi ko'pgina munosabatlarning o'zaro bog'liqligini toliq xarakteridir. Hayotiy faoliyat modusi faqatgina inson turmush tarzini turli voqealarga munosabatini ifodalab qolmasdan, balki individning turli individual qobiliyatlarini ham faollashtiradi. Uning ta'sir ostida shaxs qadriyatlarini, ehtiyojlari sohasi va boshqalar shakllanib boradi. Turli hayotiy faoliyat moduslaridagi munosabatlar tizimini haqidagi tushunchalarning mazmuni quyidagi jadvalda keltirilgan.

Turli hayotiy faoliyat moduslaridagi shaxs munosabatlari tizimi

Shaxs munosabatlari	Egalik qilish modusi	Ijtimoiy intilishlar modusi	Xizmat qilish modusi
O'ziga munosabat	Jangari, "changalzorqonunlari" asosida yashovchi	Muhitga bog'liqlik, "qurbon" tamoyili	Taqdir va yaratganing rodasi

Boshqalarga munosabat	Ishtiharon: "sen-menga", "men-senga"	Qizganchilik, raqobat, antagonizm	Muhabbat
Uchiga munosabat	Tartibli	"Ko'z boyamachilik"	Masuliyat, ijodkorlik

Egalik qilish modusida predmet yoki boshqa insonlarga egalik qilish nazarda tutiladi. Bu tip ehtiyojlari muayyan bir davr ehtiyojlari bilan hamohangdir. Ular kamchilik, yetishmovchilik sifatida yuzaga keladi. Nimagadir yoki kimgadir egalik qilish ehtiyoji inson ehtiyojlarining begonalashgan shaklidir. Bu modusda individga tegishli bo'lmagan barcha narsalar ular tomonidan vosita darajasigacha ko'tariladi. Kasbiy faoliyat sanat darajasigacha ko'tariladi va shaxsning zaruriy ishtiroki natijasiga kora predmeti yoki toliq predmeti korinishlarga ajratiladi. Shunga muvofiq tarzda, hech qanday faoliyat motivga ega emas, chunki hech qanday motivning o'zi yo'q, faqatgina muayyan faoliyatga egalik qila olinsa boldi.

Shaxsning kasbiy shakllanishini boshqa vektorlari inson allaqachon o'zini "topganligi", uning o'zini va o'z faoliyatini o'zgartirishni ishtirokchisi bilan yakunlanadi. Shaxs faoliyatga nisbatan o'z ehtiyojlarini qondiruvchi vosita sifatida qaraydi.

Kasbiy tayyorgarlik jarayoni psixodiagnostikasi

Mutaxassis attestatsiyasi (baholash) fikri bugungi kundagi kasbiyot emas. Zamonaviy attestatsiya tarixi asrlar davomida shakllanib kelgan. A.A.Bodalyov va V.V.Stolning fikricha, u turli qobiliyatlar, bilim, ko'nikma va malakalarni sinash bilan bog'liq. Iltimozga 3 ming yillik O'rtaida qadim Vavilondagi bitiruvchilarda sinovlar o'tkazilgan.

Qadim Misrda din peshvolarida bir qator sinovlardan o'tkazishgan. Subhat olib borish ko'nikmalari, tashqi korinishi, mehnat qilish ko'nikmalari, tinglash, olov, suv bilan sinashdan iborat bo'lgan. Bu sinovlar o'zida ishonchi bo'lmagan, ta'limning uzoq muddatiga dosh bera olmaydiganlarni hatto oldirish bilan qorqitishardi. Shuning uchun har bir nomzodga ibodatxonaga kirishdan avval yaxshi oylab korish lavviya etilgan.

Bu sinovlar tizimini buyuk olim Pifagor yengib otgan. Gresiyaga (Yunonistonga) qaytib o'zi yengib otgan qiyinchiliklarga oxshash

sinovlardan o'ta oladigan kishilarni o'zi asos solgan maktabga qo'yg'an. Pifagor intellektual qobiliyatlarga katta e'tibor bergan. Shuningdek, u yoshlarning kulishi va yurishiga e'tibor bergan.

Eramizgacha 2200 yil avval qadimgi Xitoyda hukumatning mansabdor lavo'zimni egallashni hohlovchi kishilar qobiliyatini tekshirish tizimi mavjud bo'lgan. Musiqqa, kamondan o'tish, o'tda yurish, yo'zish, hisoblash, marosimlarni o'tkazish bo'yicha har 3 yilda amaldorlar shaxsan imperatorlar sinovidan o'tishgan.

Davlat uchun imtihonlar tizimi eng qobiliyatli, iqtidorli kishilarni tanlash vositasi edi.

O'rta asrlar davomida ham turli imtihonlar o'tkazilgan. Vetnam davlatida atigi ikki yil davomida (1370-1372) barcha harbiy va fuqarolik amaldorlarining qayta attestatsiyasi o'tkazildi. Bu butun mamlakat bo'yicha davlat apparatlarini tekshirishdan o'tkazish imkonini berdi. Natijada Vetnam yanada kuchli feodal mamlakatga aylandi.

XV asrda sinovlar tartibga solindi. Ular bosqichlar va tur bo'yicha o'tkazilardi. Imtihonda oliy darajalarga erishish hurmatga sazovor bo'lish hisoblanardi.

Bugungi kunda attestatsiya davlat va nodavlat ta'lim muassasalarining ishchilarini faoliyat mahsulligini, professionalizmi, malaka darajasini belgilash uchun o'tkaziladi.

Birinchi navbatda attestatsiya mutaxassisning egallab turgan lavo'zimiga kasbiy muvofiqligini aniqlashga qaratilgan. Yosh mutaxassislarni attestatsiyadan o'tkazish 2-3 yildan keyin amalga oshiriladi. Bunda yosh mutaxassisning egallab turgan lavo'zimiga mosligi va uning kasbiy rivojlanishini istiqbolli rejalarini nazarda tutiladi.

Mutaxassisning egallab turgan lavo'zimiga mosligini aniqlash zaruriyati shuningdek, ish stajiga ega bo'lgan talab ishchiga nisbatan ham kelib chiqishi mumkin. Haq to'lash

shartlari mehnat xarakteri va mazmunining o'zgarishi yangi texnikaning kirib kelishi, yangi texnologiyalarga o'tish, egallab turgan lavo'zimiga muvofiqligini tasdiqlash uchun kerak bo'ladi. Nihoyat, yoshdagi o'zgarishlar va kasbiy deformatsiyalar bilan bog'liq ishchining kasbiy muvofiqligi bo'lishi mumkin.

Attestatsiya ning keyingi muhim aspekti mutaxassis faoliyatining samaradorligini aniqlaydi.

Albatta, attestatsiya obektiv xarakterga ega bo'lishi lo'zim. Attestatsiyada ishchi kasbiyfaoliyatining manaviy tomonini hisobga olish lo'zim. Har bir kasbda xulq etikasi va korporativ axloq mezonlari mavjud. Ularga rioya etish tashkilot va muassasalarining rahbarlari uchun muhim ahamiyatga ega. Kasbiy ahloq qarorining ijtimoiy asoslanishiga, mahsulot sifatiga, rahbar kadrlar siyosatiga, jamoadagi ijtimoiy — psixologik muhitga ta'sir etadi.

Nihoyat, attestatsiya mutaxassisning o'z ishiga va kasbiga bo'lgan subektiv munosabatini aniqlash imkonini beradi. Shuningdek, asosiy qobiliyat tarkibidan tashqari, attestatsiya istalmagan kasbiy sifatlar bo'lishi mumkin bo'lgan shaxs deformatsiyalari va albatta, ularning tashxis usullarini aniqlab berishlari lo'zim.

Asosiy qobiliyatlar va istalmagan kasbiy sifatlar tashxisi natijalari mutaxassisning kasbiy rivojlanishini va malakasini oshishini aniqlab berishi kerak.

Attestatsiya maqsadlari — bu malaka professionalizmining osishini tezlatish boshqaruvi mehnat sermahsulligi, ijodiy tashlabuskorlikning rivojlanishi bo'zori iqtisodiyoti sharoitida mehnatga haq to'lashni differentsiatsiya yo'li bilan ishchilarni ijtimoiy himoyalash kabilaridir. Attestatsiya quyidagi ijtimoiy — iqtisodiy va psixologik kasbiy masalalarini yechishi kerak:

Mutaxassisning egallab turgan lavo'zimni va talab etayotgan malaka to'lasigamosligini ornatisht.

Ishchilar mehnat haqqini uning faoliyati natijalariga kora ajratish. Mutaxassisning kasbiy shaxsiy potensialini oshirishni tezlatish.

Shaxs kasbiy deformatsiyasini korreksiyasini amalga oshirish va istalmagan kasbiy sifatlarini neytrallashtirish.

Ishchini kelgusidagi kasbiy ta'limni osishga imkon berish.

Shuningdek, attestatsiya'ning noxush masalaridan biri — shitalarni qisqartirish, rahbarni ishi qoniqirmaydigan ishchilardan qutillishi.

Attestatsiya tashkilotda malum tanglikni yaratadi chunki, u subektiv va xato bo'lishi mumkin bo'lgan baholash jarayonlari bilan bog'liq. Chunki attestatsiya natijalariga kora shaxs uchun juda muhim bo'lgan xulosalar chiqariladi. Shuning uchun attestatsiya'ni o'tkazish uchun ishchining professionalizm darajasini, mehnat samaradorligini va kasbiy potensialini to'g'ri baholay oladigan professionallar jalb etiladi.

Attestatsiya natijasi ishchiga malaka toifasini berishdir.

Shaxs faoliyati va xulqiga kishi hayotining birinchi kunidan oq baho beriladi. Atrofdagilar uni anglagan yoki anglamagan, tizimli, tizimsiz baholashadi. Baholashbizning kundalik aloqalar odamlar bilan muqotatlarining tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu baholashdan farqli ravishda attestatsiya tashkilot azolarining (baholovchi) shu tashkilot azolarini (attestatsiyadan otuvchilar) standartlashgan baholash shaklidir. Bunday farq baholash shaklidadir kadrlarni baholash masalalari bo'yicha adabiyotlar tahlili asosida barcha attestatsiya usullarini ikki guruhga bo'lish mumkin: erkin va parametrlari berilgan guruh attestatsiya jarayoni muhim ahamiyatga ega. Rahbar attestatsiyadan avval ishchilarni uning otishi haqida malum qilishi lo'zim: toifagatalablari, baholash usullari, attestatsiya ning otish muddati va h.k. Attestatsiya natijalari bo'yicha suhbat o'tkazish ham muhim ahamiyatga ega. Shuning uchun rahbarlarni attestatsiya yuzasidan suhbat olib borishga o'rgatish lo'zim.

Shaxsning qaysi asosiy muhim kasbiy tavsiflari attestatsiyada hisobga olinadi? Attestatsion sorovnomadan misol keltiramiz. Bu sorovnomani rahbar toldiradi.

Attestatsion sorovnomasi.

Xizmat faoliyatigi munosabati va uning natijalari.

A) Ishga qiziqqonligi, tashabbuskorligi, mustaqilligi.

Mehnatlash — o'zi masalalarini yechishga kirishib ketadi — ishga toliq berilib ketgan

— ijodiy yondashadi — o'z rejalarini tuzadi va fikrlar bildiradi — topshiriqlarni bajarishda mustaqil faol — tashabbuskorlik — o'z fikriga ega emas — ornidan qo'zg'atish qiyin — befarq — passiv.

B) Bardoshlik va qat'iyat

Charchoqni bilmaydi — ota kuchli yuklamada ham ishga bo'lgan layo'qatini yo'qomaydi — qat'iyatli hammasiga ulguradi — ishga noro'ziliklari yo'q, ishda o'zgarish — O'rta darajaga otayapti, ammo undan pasaymayapti — aniq emas, tartibli emas parishon, ishini tez ammo sifatsiz bajaradi, ko'p xatoga yo'l qoyadi — unuman olganda faoliyatda past ko'rsatkichni tashkil qiladi.

Aqliy qobiliyatlar

A) tahliliy fikrlash qobiliyati, tez fahmlay olish, topqirlik.

Ishni ko'zini bilish, aqliy qaror qabul qilishda cheklangan mohiyatni tushunmay, ayrim detallarni anglash, fikrlashning bir xil

emasligi, sekinlashgan fikrlash, tushunib olishdagi qiyinchiliklar.

B) fikrlashda ishonch va aniqlik

Aniq — bosiq — obektiv — muhimni muhimsizdan ajrata olish — oylab ish korish — ishonchsizlik — noaniqlik — o'z fikrining yo'qligi.

V) o'z fikrini bayon eta olish

Ozraki chiqish, juda aniq va ishonchli — korgazmali — qisqa — chalkash — tutilib gapirish.

Yo'zma ravishda: juda mohirona — toliq, tartibli — bog'liqsiz — aniqlikning mavjud

emasligi, ifodalarning oxshovsizligi.

G) salohiyat kuchli — har tomonlama mos — cheklangan — boshliqlar mavjud: D) Tashkilotchilik qobiliyati

Tashkilotchilik qobiliyatining mavjudligi, rejalashtirishning aniqligi, rejani aniq amalga oshirish, tajribasizlik — uquvsizlik, umumiy tasavvurning yo'qligi.

Shaxsiy tavsifnoma

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

B) Masuliyat, burch tuygulari - masuliyat — majburiylik — ishonchlik — befarqlik

V) Iroda tavsiflari- ishini oxirigacha olib boradi — mustaqil qaror qabul qiladi —

qaror qabul qilishda xato qiladi — o'ziga nisbatan ishonchi yo'q, faqat ko'rsatma bilan ishtutadi.

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

D) xizmatdagi xulq-atvori

Rahbariyat bilan munosabatda samimiy konstruktiv va po'zitiv xodimlarning tanqid va maslahatlarga qulqo soladi, ishbiarmon, rahbariyatga hurmat bilan qaraydi, oson boshqariladi, tanqidga xafa bo'lmaydi, rahbariyatni chetlab o'tishga harakat qiladi, buyruq berishlarini yo'qitmaydi, samimiy emas, ishonch qo'zonishga harakat qiladi, o'zini yomon tutadi.

Kasbdoshlari bilan munosabatda boshqalar bilan chiqishadi, kasbdoshlar ishonchini qo'zongan, ortog'lik tuygusi rivojlangan, jamoaga kirishib ketadi, muhabbat qo'zongan, yordamga kelishga

tayyor, ziddiyati vaziyatlar sababchisi bo'lad, bir o'zi yuradi, jahldor ortog'lik hissi mavjud emas.

Mutaxassisning attestatsiyasi uchun ahamiyatli boshqa sifatlari:

A) chet tillarini bilish darajasi? Qaysi tillarni biladi? Qanday darajada va qayerda organgan? Mamlakatda yoki chet elda?

B) malaka oshirishi, malaka oshirish kurslarida yoki boshqarish akademiyasida oqigan.

Mutaxassisning umumiy bahosi attestatsiya mazmunidan kelib chiqishi lo'zim, u quyidagi baholardan iborat:

Juda yaxshi eng yaxshi umumiy baho bo'lib, u ishga shak — shubhasiz layo'qatga, ota-kuchi qobiliyatlar va xizmat majburiyatlarini alo bajarishga mos keladi. Bunday bahoga shunday mutaxassislar loyiq, ishi bo'yicha ham, shaxsiy fazilatlariga kora ham "Yaxshi" bahosini olgan ishchilardan ustun turishadi. "Juda yaxshi" bahosi kamdan-kam beriladi.

Yaxshi bu bahoni olishga ishga layo'qati bilan yuqori qobiliyat va kasbiy majburiyatlarni aniq bajarish bilan ajralib turadigan ishchilar tekshiriladi. Bu bahoni faqat chuqur bilimga ega bo'lgan o'z ish-joyida qiyinchiliklarni yenga oladigan, qobiliyati va salohiyati mutaxassislar bo'lishi mumkin.

Qoniqarli bu baho o'z shaxsiy sifatlari, qobiliyatlari va kasbiy faoliyatini "yaxshi" bahosini olganlar darajasiga yetarlicha javob bermaydigan shaxslarga beriladi.

Yetarli. Qobiliyatlar va kasbiy majburiyatlarni bajarishda kamchiliklari mavjud ishchilarga qoyiladigan baho. Bu xodimlarning kamchiliklarini bartaraf etishga umidi mavjud.

Yetarli emas. Ishchilarga attestatsiyada beriladigan eng yomon baho. Bu ishchilar kasbga nisbatan layo'qat qobiliyatlari va mehnat majburiyatlarini bajarish borasida talabga javob bermaydilar, chunki elementar bilimlarida boshliqlar mavjudligi tufaylidir. Bu kamchiliklarni bartaraf etib bo'lmaydi, bo'lgandayam xodimdan shunday kuch talab etadiki, kutilmagan holday qabul qilinadi. U o'z lavo'zimiga loyiq emas hisoblanadi.

Attestatsiya xulosasi- bu mutaxassislarga ular kasbiy darajalariga muvofiq malaka toifalarini berish to'g'risidagi qarorni qabul qilishdir.

Toifa berish- fikrimizcha, attestatsiya ning maqsadlaridan biri xolos. Yodda tutish kerakki, attestatsiya natijaga mutaxassisning dolzarb malaka darajasini baholash kerak, balki uning kasbiy osishini,

uning malakasini oshirish yo'llarini shuningdek, karera istiqbollari ni aniqlab berish lo'zim. Attestatsiya bir marotabalik hodisa yoki navbatdagi kompaniya sifaid korilmasligi kerak. Agar da attestatsiya maqsadiga — ya'ni kasbiy osishni tezlashtirish, mehnat sifati va mahsuldorligini oshirish, ijodiy tashabbuskorlikni oshirishga erishilsa — shunda mutaxassislar uchun attestatsiya muassasa va tashkilotlarda odatiy va doimiy istalgan holat bo'lib qoladi.

Shu qoidaga taya'lib, biz mutaxassisni baholash uchun kerak bo'ladigan ma'lumotlarni o'z ichiga olgan mutaxassisning kasbiy toifa pasportini ishlab chiqdik.

Pasport ikki qismdan iborat. Birinchisida biografik ma'lumotlar bo'lib, kasbiy o'zgarishlarda bu o'zgarishsiz qoladi. Ikkinchi qismi har qaysi attestatsiya jarayonida toldiriladi. Shunday kasbiy toifa pasportiga ega bo'lib, muassasa rahbari obektiv ravishda hech qanday qiyinchiliklarsiz xodimini ishlatish mumkin, mutaxassisning o'zi esa o'z kasbiy osishini nazorat qilishi, o'z vaqtida kasbiy faoliyatga kerakli o'zgartirishlar kiritishi mumkin.

Attestatsiya ning asosiy tamoyillariga rioya etishni taminlash uchun- yana bir bor

attestatsiya o'tkazishning ayrim muammolarida to'xtalib o'tamiz. Eng asosiyi odamga yo'naltirilganlik mutaxassisga uning toifasidan qat'iy nazar unga qiziqish, xodimga yaxshi munosabatda bo'lish, undan qutilishga emas, balki uning kasbiy osishini doim nazarda tutish kerak.

Bu muammolarini hal etishda real imkoniyatlarini sanab o'tamiz: Attestatsiyadan otuvchini metodikasini barcha materiallari bilan tanishtirish.

Mutaxassis faoliyatining tekshiruvni o'tkazishda attestatsiyadan otuvchi tayinlangan materiallar bilan tanishtirilishi lo'zim. Qaysidir nomzoddan noro'zilik hollarda u ekspertni chetlatishga haqq mavjud. Imtihon komissiyasi taklif eigan variantlardan imtihon shaklini tanlash attestatsiyadan otuvchilarga bog'liq.

Attestatsiya ni o'tkazishda attestatsiyadan otuvchilarning individual, jins, yosh xususiyatlarini hisobga olishi lo'zim.

Attestatsiyada yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan xato'larga to'xtalib o'tamiz. Attestatsiyada yosh endi faoliyatini boshlagan xizmatchilar faoliyati tajribasizlik,

masuliyatsizlik bilan belgilanadi. Ko'p yillik stajga ega bo'lgan mutaxassislarga esa kasbiy ishonch, ammo shu bilan birga

konservativizm va yangiliklarga o'rgana olmaslik xos bo'ladi.

Attestatsiya ning obektivligiga attestatsiya komissiyasi azolarining ishlari bo'lgan simpatiya va antipatiyalari ta'sir etadi. Shuning uchun kimlarga baholar kotarilib qoyadi, kimlarga pasaytirib qoyiladi.

Attestatsiya natijalariga rahbarlar tomonidan ekspertlarga berilgan xulosalar ta'sir etadi. Attestatsiya natijalari bo'yicha mutaxassislariga oshirilgan yoki aksincha pasaytirilgan ogzaki tavsiflar beriladi.

Dual ta'lim va uning ishlash mehanizimi

Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 29-martdagi 163-son qaroriga

ILOVA

Professional ta'lim tizimida dual ta'limni tashkil etish tartibi to'g'risida NIZOM

1. bob. Umumiy qoidalar

Ushbu Nizom professional ta'lim tizimida dual ta'limni tashkil etish tartibini belgilaydi.

1. Mazkur Nizomda quyidagi asosiy tushunchalar qo'llaniladi:

tashkilot — professional ta'lim muassasasi bilan dual ta'lim asosida kadrlar tayyorlash bo'yicha shartnoma tuzgan yuridik shaxs;

dual ta'lim dasturi — professional ta'lim muassasasi va tashkilotda ta'lim oluvchining muayyan kasb yoki mutaxassislik bo'yicha kasbiy faoliyatini va mehnat vazifalarini bajarishiga qaratilgan davlat ta'lim standarti, o'quv rejasini, o'quv dastur (modul)lari, o'quv va ishlab chiqarish amaliyoti dasturlaridan iborat hujjatlar toplami;

ish joyi — dual ta'limda ta'lim oluvchiga tashkilotning ichki tartib-qoidalarini, tegishli vazifalari hamda ta'lim dasturlariga muvofiq amaliy ko'nikma va malakalarni egallash uchun belgilangan ish orni;

o'quv-amaliy qism — dual ta'lim dasturiga muvofiq professional ta'lim muassasasida o'tkaziladigan amaliy mashg'ulotlar va o'quv amaliyoti;

usto'z — ta'lim jarayonining ishlab chiqarish bilan bog'liq amaliy qismini o'tkazish uchun tashkilot tomonidan o'quvchi(lar)ga birlashtirilgan masul shaxs;

shartnoma — tashkilot va professional ta'lim muassasasi hamda tashkilot va o'quvchi O'rtasida dual ta'limni amalga oshirish uchun

tuzilgan hujjat.

2. Dual ta'lim tashkil etiladigan professional ta'lim muassasalari tizimida professional ta'lim muassasalari bo'lgan vazirliklar va idoralar bilan kelishilgan holda O'zbekiston Respublikasi Oliy va O'rta maxsus ta'lim vazirligi (keyingi orinlarda — vazirlik) tomonidan belgilanadi.

3. Dual ta'lim bo'yicha o'quvchilarni oqishga qabul qilish O'zbekiston Respublikasi ta'lim muassasalariga oqishga qabul qilish bo'yicha davlat komissiyasi tomonidan tasdiqlangan qabul parametrlari doirasida Professional ta'lim muassasalariga oqishga qabul qilish tartibi to'g'risidagi nizomga muvofiq amalga oshiriladi.

4. Kunduzgi, kechki va sirtqi ta'lim shaklida ta'lim olayotgan o'quvchilarning dual ta'limga oqishini ko'chirish taqiqlanadi.

Professional ta'lim muassasasi va tashkilot O'rtasida tuzilgan shartnoma bekor qilinganda o'quvchi(lar) oqishi mos ta'lim darajasidagi kunduzgi, kechki va sirtqi ta'lim shakliga o'tkaziladi.

2. bob. Dual ta'limni tashkil etish

5. Professional ta'lim tizimida dual ta'limni tashkil etish ushbu Nizomga ilovaga muvofiq sxema asosida amalga oshiriladi.

6. Dual ta'limni tashkil etish quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi:

dual ta'lim tashkil etiladigan tashkilotlarni Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari, vazirliklar va idoralarning iqtisodiyot tarmoqlarida O'rta bog'in kadrlarga bo'lgan ehtiyojlaridan kelib chiqib shakllantirish;

tashkilot va professional ta'lim muassasasi hamda tashkilot va o'quvchi O'rtasida

shartnoma tuzish;

hududlarda kasbga yo'naltirish ishlarini tashkil etish;

tegishli ta'lim dasturlarini ishlab chiqish hamda yangilab borish; mehnat bo'zorida O'rta bog'in kadrlarga bo'lgan talab va takliflarni doimiy organib borish;

dual ta'lim dasturlari asosida tayyorlanayotgan kadrlarni baholash.

7. Dual ta'limni joriy etish bo'yicha tashkilot va professional ta'lim muassasasi

O'rtasida, o'quvchi va tashkilot O'rtasida rasmiylashtiriladigan shartnomalarning namunasi vazirlik tomonidan O'zbekiston Respublikasi Bandalik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan kelishgan holda tasdiqlanadi.

Tashkilotga bir yoki bir nechta professional ta'lim muassasasi bilan va professional ta'lim muassasasiga ham bir yoki bir nechta tashkilot bilan shartnomalar rasmiylashtirishiga ruxsat beriladi.

Tashkilotda o'quvchilarning dual ta'lim dasturi bo'yicha nazarda tutilgan bilim, ko'nikma va malakani egallashlari uchun yetarli shart-sharoitlar mavjudligi professional ta'lim muassasasi tomonidan shartnoma rasmiylashtirishdan kamida bir hafta oldin organilib, tegishli xulosalar tayyorlanadi.

Professional ta'lim muassasasi tashkilotga ta'lim olmogchi bo'lgan o'quvchilarni tavsiya etishi mumkin.

Tashkilot bilan o'quvchi O'rtasida tuzilgan shartnoma nusxasi o'quvchi yoki tashkilot tomonidan taqdim etilgan taqdirda, professional ta'lim muassasasi o'quvchini o'quvchilar safiga qabul qiladi.

8. Professional ta'lim muassasalari tashkilotlar bilan har yili kamida ikki marta dual ta'lim dasturlari bo'yicha o'quvchilarni oqishga jalb etish maqsadida kasbga yo'naltirish ishlari tashkili etadilar.

9. Dual ta'lim dasturi vazirlik tomonidan tasdiqlangan o'quv-metodik hujjatlar asosida professional ta'lim muassasasi tomonidan tashkilot bilan hamkorlikda ishlab chiqiladi.

10. O'qitish davomiyligi, nazariy va amaliy ta'lim muddatlari hamda yakuniy davlat attestatsiyasi tashkilot va professional ta'lim muassasasi tomonidan tasdiqlanadigan o'quv rejasini va o'quv jarayoni grafigi asosida belgilanadi.

O'quv jarayoni grafigida o'quvchilar bir haftada, goida tarqasida, kamida ikki kun professional ta'lim muassasasida ta'lim dasturining nazariy, o'quv va amaliy qismini, qolgan kunlari ishlab chiqarish bilan bog'liq amaliy qismlarini tashkilotda o'tkazishlari nazarda tutiladi.

O'quv jarayoni grafigiga muvofiq kasb yoki mutaxassislik bo'yicha o'qitish muddati belgilanadi. O'qitishning davomiyligi kunduzgi ta'lim shakli bo'yicha tegishli ta'lim dasturlaridan kam bo'lishiga (ko'p bo'lishi mumkin) yo'l qoyilmaydi.

11. Tashkilotning tegishli buyrug'i asosida dual ta'lim bo'yicha o'quvchi(lar)ga tashkilotning tajribali xodimlaridan ustoz birlashtiriladi.

Ustozga tashkilot tomonidan belgilangan tartibda mehnatga haq to'lash tartibi joriy etiladi.

Ustozning faoliyati tashkilot mutasaddilari tomonidan nazorat qilinadi.

12. Tashkilot tomonidan o'quvchilarga birlashtiriladigan har bir

98

ustozga to'g'ri keladigan o'quvchilar va ish orinlari soni texnologik jarayonlarning murakkablik darajasidan kelib chiqqan holda professional ta'lim muassasasi bilan kelishiladi.

13. O'quvchiga dual ta'lim jarayonida tashkilotdagi mehnat faoliyati uchun tashkilot tomonidan qonunchilik hujjatlariga muvofiq ish haqi to'lanadi.

14. Dual ta'limning nazariy, o'quv va amaliy qismi amaldagi qonunchilik hujjatlariga muvofiq professional ta'lim muassasasida tashkil etiladi.

Tashkilotning malakali mutaxassislari mashg'ulotlarni o'tkazishga jalb etiladi.

15. Dual ta'lim jarayoni professional ta'lim muassasasi tomonidan tashkilot bilan kelishgan holda tasdiqlanadigan o'quv rejasini va o'quv jarayoni grafigi asosida tashkil etiladi. O'quvchilarning ta'lim jarayonining nazariy, o'quv va amaliy qismlarini ishtiroki professional ta'lim muassasasida guruh jurnallarida, ishlab chiqarish bilan bog'liq amaliy qismlarini ishtiroki tashkilotdagi o'quvchilar kundaligida qayd etib boriladi.

Tashkilot o'quvchilarning ishlab chiqarish bilan bog'liq amaliy qismlarini ishtiroki yuzasidan Qo'shimcha qayd etish hujjatlarini yuritishi mumkin.

16. Professional ta'lim muassasasi va tashkilot o'quvchilarning ishtiroki, o'zlashtirishi, ichki tartib-qoidalariga rioya etishi kabi masalalarda ma'lumot almashnuvini yo'lga qo'yadi.

17. O'quvchilarni baholash va yakuniy davlat attestatsiyasini o'tkazish qonunchilik hujjatlariga muvofiq amalga oshiriladi.

18. Vazirlik dual ta'limni tashkil etishda quyidagilarni amalga oshiradi:

Qorqalpogiston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari, vazirliklar va idoralar, texnikumlar birlashtirilgan oliy ta'lim muassasalari bilan dual ta'lim tashkil etiladigan tashkilot va professional ta'lim muassasasida ta'lim jarayonini tashkil etish yuzasidan hamkorlikni yo'lga qo'yadi;

dual ta'lim jarayonini takomillashtirish bo'yicha chora-tadbirlarni ishlab chiqadi; dual ta'limni tashkil etish bilan bog'liq o'quv-metodik tamini va normativ-huquqiy

bazani mustahkamlash choralarini koradi; Qorqalpogiston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahar

99

Kasbiy ta'limni rivojlantirish va muvofiqlashtirish boshqarmalarining professional ta'lim muassasalarida dual ta'limni tashkil etish bo'yicha hisobotlarini korib chiqadi;

professional ta'lim muassasalarida dual ta'limning tashkil etilishi yuzasidan monitoring olib boradi.

3-bob. Tashkilot, professional ta'lim muassasasi va o'quvchilarning vazifalari, huquqlari hamda majburiyatlari

19. Tashkilot:

professional ta'lim muassasasi bilan hamkorlikda dual ta'lim dasturini amalga oshirish bo'yicha chora-tadbirlar rejasini belgilaydi; professional ta'lim muassasasi bilan birgalikda o'quvchilarni oqishga qabul qilish boshlanishidan kamida bir oy oldin dual ta'lim bo'yicha tegishli shartnomalarni rasmiylashtiradi;

dual ta'limda o'qitish muddatlarini hamda tashkilotga yuborilayotgan o'quvchilar tarkibini professional ta'lim muassasasi bilan kelishadi;

o'quvchilar bilan shartnomalar tuzadi va professional ta'lim muassasasi bilan kelishilgan muddatlarda o'quvchilarni qabul qiladi; har bir o'quvchiga dual ta'lim dasturining ishlab chiqarish bilan bog'liq qismini

o'rgatish uchun yuqori malakali mutaxassis ustozni birlashtiradi; birlashtirilgan ustoz tomonidan dual ta'lim dasturi, lavo'zim yoriqnomalari va majburiyatlarning bajarilishini taminlaydi;

o'quvchini o'zlashtirgan kasb yoki mutaxassislik bo'yicha natijalarini baholash jarayonini tashkil etadi;

o'quvchining kasb yoki mutaxassisliklari bo'yicha yakuniy davlat attestatsiyasida qatnashadi.

Tashkilot qonunchilik hujjatlari muvofiq boshqa vazifalarni ham bajarishi mumkin.

20. Tashkilot quyidagi huquqlarga ega:
mashgulotlarning nazariy qismi oqitilish yuzasidan professional ta'lim muassasasiga murojaat qilish;
dual ta'lim sifatini oshirish yuzasidan professional ta'lim muassasasiga takliflar berish;

normativ-huquqiy hujjatlarni takomillashtirish va ularning loyihalarini ishlab chiqish

yuzasidan takliflar berish;

bir nechta professional ta'lim muassasalari bilan hamkorlik qilish.

21. Tashkilot quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:
mashgulotlarning nazariy, o'quv va amaliy qismini professional

ta'lim muassasasida olib borish uchun sharoit yaratish;

o'quvchilarni mehnat qonunchiligi asosida ishga qabul qilish;

o'quvchilarni tashkilotda ishlab chiqarish bilan bog'liq amaliy qismini davrida aniq ishjoyi va zarur jiho'zlar bilan taminlash;

o'quvchilarni tashkilot ustavi, ichki tartib-qoidalari, tibbiy (sanitariya), yong'in xavfsizligi qoidalari hamda boshqa talablar bilan tanishtirish;

o'quvchilarga o'z ustaviga muvofiq amaliy jarayonlarda qatnashishga ruxsat berish;

o'quvchilar kundaligi yuritilishini taminlash;

professional ta'lim muassasasi bilan birgalikda dual ta'lim amalga oshirganligi bo'yicha hisobotlarni tayyorlash.

22. Professional ta'lim muassasasi:

tashkilot bilan birgalikda o'quvchilarni oqishga qabul qilish boshlanishidan kamida bir oy oldin dual ta'lim bo'yicha tegishli shartnomalarni rasmiylashtiradi;

tashkilot bilan birgalikda kasb va mutaxassisliklar bo'yicha tegishli vazirliklar va idoralar bilan kelishgan holda tasdiqlangan ta'lim dasturlari asosida dual ta'lim bo'yicha o'quv-metodik hujjatlarni ishlab chiqadi va tasdiqlaydi;

tashkilot bilan dual ta'lim muddati hamda o'quvchilarning ro'yxatini tasdiqlaydi;

o'quvchi va tashkilot O'rtasida dual ta'lim bo'yicha tuzilgan shartnomalarni ro'yxatga oladi;

qonun hujjatlari muvofiq shartnomasi mavjud o'quvchilarni dual ta'lim bo'yicha guruhlarga qabul qilishni tashkil etadi;

dual ta'limni tashkil etish, o'quvchilarni tashkilotga yuborish, o'quvchilarning har bir guruhiga ishlab chiqarish ta'limi ustasi yoki O'qituvchini buyruq asosida birlashtiradi;

dual ta'lim dasturini amalga oshirishni taminlaydi;

tashkilot bilan o'quvchilarni baholashni va yakuniy davlat attestatsiyasini belgilangan tartibda tashkil etadi;

tashkilot bilan kelishgan holda dual ta'lim yuzasidan hisobotlarni tayyorlaydi va tegishli vazirliklar va idoralar hamda Kasbiy ta'limni rivojlantirish va muvofiqlashtirish hududiy boshqarmalariga taqdim

etadi;

dual ta'lim bo'yicha tegishli vazirliklar va idoralarning buyruqlari va ko'rsatmalarini o'z vaqtida bajaradi.

23. Professional ta'lim muassasasi:

dual ta'limning amaliy qismi otilishi bo'yicha tashkilotga murojaat qilish; dual ta'lim sifatini oshirish yuzasidan tashkilotga takliflar berish; dual ta'lim jarayonini tashkil etish uchun tuzilgan shartnomalarga tomonlar bilan kelishgan holda o'zgartirishlar kiritish;

O'zbekiston Respublikasi hududida o'z nomidan yuridik shaxslar bilan vakolati doirasida dual ta'limni tashkil etish bo'yicha shartnomalar va boshqa hujjatlar tuzish;

dual ta'lim bo'yicha tolov-kontrakt asosida o'qitishdan tushadigan hamda qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalardan tushgan mablag'larni professional ta'lim muassasasining moddiy-texnik bazasini mustahkamlashga va ta'lim-tarbiya jarayonini zamonaviy o'quv-texnik vositalar, mebellar bilan taminlashga, O'qituvchilar va ishlab chiqarish ta'limi ustalari, xodimlarni ijtimoiy himoyalashga va ularning faoliyati samaradorligini oshirishni rag'batlantirishga sarflash huquqiga ega.

24. Professional ta'lim muassasasi o'ziga quyidagi majburiyatlarni oladi: O'qituvchilar va ishlab chiqarish ta'limi ustalari faoliyatini nazorat qilish;

iqtisodiyot tarmoqlari va xizmat ko'rsatish sohasida kadrlarga bo'lgan real ehtiyoj asosida dual ta'limni tashkil etish bo'yicha tashviqot va targ'ibot ishlarini olib borish;

o'quvchi kundaligini nazorat qilish.

25. O'qituvchilar:

tashkilotning ustaviga muvofiq ish jarayonlarida belgilangan tartibda qatnashadi; o'quv mashg'ulotlariga nazariy, o'quv va amaliy qismini bo'yicha qatnashadi; dual ta'lim jarayoni songida yakuniy davlat attestatsiyasini topshiradi.

26. O'quvchilar quyidagi huquqlarga ega:

tegishli kasb yoki mutaxassislik bo'yicha bilim olish; o'quv, texnika jiho'zlari va vositalaridan, fan kabinetlari axborot-kutubxonasi fondidan, axborot-kutubxona o'quv zali va boshqa o'quv, yordamchi xonalardan, sport majmualari, professional ta'lim muassasasiga qarashli tibbiy va texnik jiho'zlardan bepul foydalanish; tashkilotda amaliyot bazalaridan, tashkilotning moddiy-texnik

bazasidan foydalanish; tashkilotdagi mehnat va jamoat ishlarida qatnashish;

dual ta'lim vaqtida tashkilotdan shartnomaga muvofiq ish haqi olish.

27. O'quvchilar o'z zimmasiga quyidagi majburiyatlarni oladi: tashkilot va professional ta'lim muassasasida belgilangan tartib va qoidalariga rioya qilish;

dual ta'lim jarayonida professional ta'lim muassasasi va tashkilot tomonidan berilgan vazifalarni o'z vaqtida bajarish; o'quvchi kundaligini o'z vaqtida yuritib borish va hisobotlarni topshirish.

Yakunlovchi qoidalar

28. Dual ta'limda kollej va texnikumlarining kasblar va mutaxassisliklar bo'yicha tolov-kontrakt miqdori bir o'quvchini o'qitish bilan bog'liq sarf-xarajatlardan kam bolmagan miqdorlarda, tegishli vazirliklar va idoralarning takliflari asosida vazirlik tomonidan tasdiqlanadi.

29. Tashkilot:

ichki imkoniyatlardan kelib chiqqan holda o'quvchilarni tashkilotga borish-kelish, ovqatlanish, maxsus kiyim-kechak (forma) hamda ishlab chiqarish vositalari, xomashyo, yotoqxona (zarur hollarda) bilan taminlash xarajatlarini qoplash;

professional ta'lim muassasalari O'qituvchilari va ishlab chiqarish ta'limi ustalarining malaka oshirishlarini tashkil etishda ishtirok etishi mumkin.

30. Dual ta'lim bilan bog'liq statistik ma'lumotlar idoraviy boy-sunuvidan qati nazar, professional ta'lim muassasalari tomonidan tegishligi bo'yicha Qoragalpogiston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahar Kasbiy ta'limni rivojlantirish va muvofiqlashtirish hududiy boshqarmalariga taqdim etiladi.

31. Ushbu Nizom talablari buzilishida aybdor bo'lgan shaxslar qonunchilik hujjatlariga muvofiq javob beradilar.

Professional ta'lim tizimida dual ta'limni tashkil etish tartibi to'g'risidagi nizomga

ILOVA
Professional ta'lim tizimida dual ta'limni tashkil etish
SXEMASI

Bosqichlar	Subyektlar	Tadbirlar	Muddatlar
1-bosqich	Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari, manfaatdor vazirliklar va idoralar	1. O'rta bog'in kadrlariga bo'lgan ehtiyojini aniqlash va ularga qo'yiladigan talablarni belgilash. 2. Dual ta'lim bo'yicha kadrlar tayyorlashda ishtirok etadigan tashkilotlar bo'yicha taklif tayyorlash.	Har yili 1-martga qadar
2-bosqich	Oliy va O'rta maxsus ta'lim vazirligi, manfaatdor vazirliklar va idoralar	Dual ta'lim bo'yicha kadrlar tayyorlaydigan professional ta'lim muassasalarini belgilash. 1. Dual ta'limni tashkil etish va muvofiqlashtirish bilan bog'liq choralar ko'rish. 2. Professional ta'lim muassasalarida dual ta'limni tashkil etish yuzasidan monitoring olib borish.	Har yili 1-iyulga qadar
3-bosqich	Professional ta'lim muassasalari, tashkilotlar	1. Dual ta'limni amalga oshirish bo'yicha shartnoma tuzish. 2. Kasbga yo'naltirish ishlarini amalga oshirish hamda dual ta'lim bo'yicha o'quvchilar qabulini tashkil etish. 3. Dual ta'limni tashkil etish bo'yicha o'quv jarayoni grafigini ishlab chiqish.	O'quv jarayoni boshlanishida n kamida bir oy oldin

1-bosqich	Tashkilotlar	O'qitishning amaliy qismini tashkilotda tashkil etish.	O'quv yili mobaynida
2-bosqich	Professional ta'lim muassasalari, tashkilotlar	1. Tashkilotlar bilan shartnoma imzolagan o'quvchilarni oqishga qabul qilish.	O'quv yili mobaynida

Kasb-hunar ta'limida innovatsiyalar

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021 yil 26. favraldagi "Profassional ta'lim tizimi boshqaruv hamda pedagog kadrlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish to'g'risida"gi 106-son qarorini ijro atish yuzasidan: Quyidagilar Institutning asosiy vazifalari va faoliyati yo'nalishlari etib belgilansin:

- O'zbekiston Respublikasi profassional ta'lim tizimi uchun "Hayot davomida ta'lim olish" prinsipiga asoslangan ilg'or xorij tajribasi hamda iktisodiyotning raal sektoriidagi o'zgarishlarni hisobga olgan holda profassional ta'lim dasturlari, namunaviy o'quv rajalari va ta'lim dasturlarini ishlab chiqishni tashkil atish;
- Profassional ta'lim muassasalari uchun yaratilgan o'quv va o'quv-matodik

adabiyotlarini nashr etilishi hamda yatkazilishini tashkil atish;

- Profassional ta'lim muassasalarini o'quv mashg'uloti jurnallari, o'quvchilar guvohnomalari, davlat namunasidagi diplom va diplom ilovalari hamda sertifikat va akademikma'lumotnoma blankalari bilan ta'minlash;

- xorijiy davlatlarning ta'lim vazirliklari, O'zbekiston Respublikasi vazirlik va idoralari hamda jismoniy va yuridik shaxslarning profassional ta'lim muassasalarini bitirganlik haqidagi diplomlarini hakigiyilgini tasdiqlash to'g'risidagi sorovnomalariga ma'lumotlar barish;

- innovatsion pedagogik va axborot taxnologiyalarini ishlab chiqishni tashkil atish, oqitishning zamonaviy shakllari va usullarini

o'quv jarayoniga joriy atishda matodik yordam ko'rsatish;

- professional ta'limni rivojlantirish va muvofiqlashtirish hududiy boshkarmalari bilan birgalikda professional ta'lim muassasalarida ta'lim sifatini oshirish bo'yicha tizimli ishlarni amalga oshirish;

- Qoraqalpogiston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahar kasbiy ta'limni rivojlantirish va muvofiqlashtirish hududiy boshqarmalarining matodik komaklashish bo'yicha maslahatchi-matodistlar xizmati ishlarini muvofiqlashtirish va ularga matodik rahbarlik qilish;

- masofaviy ta'limni kang joriy atish va uning matodik tamini olinib borish;

- professional ta'lim sohasida interaktiv xizmatlar ko'lamini kengaytirish, alaktron ta'lim va ta'lim jarayonini boshqarishning alaktron tizimini joriy atish ishlarini tashkil qilish;

- idoraviy bo'yisnuvidan qat'iy nazar professional ta'lim muassasalarining rahbar, o'qituvchi va ishlab chiqarish ta'limi ustalarini qayta tayyorlash va malaka oshirishlarini tashkil qilish; professional ta'lim muassasalari kadrlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish jarayonini innovatsion yondashuv asosida tashkil atish; idoraviy bo'yisnuvidan qat'iy nazar professional ta'lim tizimi muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining malakasini oshirish kurslarini ularning boshqaruv, kasbiy va pedagogik kompetansiyalar diagnostikasi asosida tashkil atish va monitoringini olib borish;

- rahbar va pedagog kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishning tabaqalashtirilgan namunaviy o'quv raja va dasturlarini ishlab chikish, ornatilgan tartibda tasdiqlash va joriy atish;

- rahbar va pedagog kadrlarning, hususan, ishlab chiqarish ta'limi ustalarining malaka oshirishlarini tashkil qilishda ta'limning ishlab chiqarish bilan o'zaro samarali hamkorligini taminlash;

- professional ta'lim tizimi muammolari bo'yicha ilmiy-tadqiqotlar otkazish;

- nodavlat ta'lim muassasalari, shuningdek O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan xalqaro tashkilotlar va xorijiy ta'lim muassasalari bilan hamkorlikni rivojlantirish;

- qayta tayyorlash va malaka oshirish davrida tinglovchilarning siyosiy, manaviy, madaniy va mafifiy dunyoqarashlarini rivojlantiruvchi darsdan tashqari tadbirlar tashkil qilish.

Institutning maqsedi-boshlangich, orta va orta maxsus professional ta'lim tizimini rivojlantirish, rahbar va pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish.

Institut balgilangan maqsadlarga arishish bo'yicha quyidagi yo'nalishlarda oz faoliyatini amalga oshiredi:

- professional ta'lim dasturlari mazmuni va tuzilmasini doimiy ravishda takomillashtirib borish;

- o'quv-meyoriy hujjatlarini yaratish bo'yicha tavsiya va yo'riqnomalarni ishlab chiqish;

- professional ta'limga pedagogik innovatsion texnologiyalarning ilg'or shakl va matodlarini joriy atish, o'quv dasturlari, fan va texnologiyalarning innovatsion yutuqlari asosida o'quv jarayonini tashkil atish;

- tizim rahbar va pedagog kadrlarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishni tashkil atish;

Institut professional ta'lim sohasida O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi doirasida xorijiy davlatlarning turdosh tashkilotlari va muassasalari bilan hamkorlik qilish masalalari yuzasidan shartnomalar tuzedi, xalqaro loyiha va dasturlarda ishtirok etadi.

Institutning xalqaro hamkorligi quyidagilarga asosan amalga oshiriledi:

- professional ta'lim tizimini rivojlantirish, ta'lim tizimi sifatini oshirish, kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish bo'yicha samarali xorijiy tajribalarni organish hamda ilmiy-tadqiqot ishlari olib borish yuzasidan xalqaro dastur va loyihalarda ishtirok atish-Institut yo'nalishiga mos faoliyatlarini amalga oshiredigan xorijiy muassasalar va markazlar bilan ilmiy-matodik hamkorlik qilish;

- xorijiy davlatlar fuqarolarini shartnoma asosida malakasini oshirish va qayta tayyorlash;

- Institut xodimlarini, tinglovchilarni hamda pedagoglarni ilg'or xorijiy mamalakatlardagi yatakchi ilmiy va o'quv markazlarida malaka oshirishlarini tashkillashtirish;

- professional ta'lim tizimini innovatsion rivojlantirish, qayta tayyorlash va malakasini oshirish sohasida xalqaro ilmiy, ilmiy-amaliy konfiansiya, simpo'ziyum, anjuman va koriklarni tashkil qilish va xorijiy davlatlar tadbirlarida ishtirok atish.

Institut hozirgi kunda quyidagi xalqaro talim tashkilotlari bilan hamkorlik memorandumlari imzolangan:

1	Tashkilot nomi	Faoliyati
1	UNASCO (YUNASKOJ)	Birlashgan Millatlar tashkilotining ta'lim, fan va madaniyat masalalari bo'yicha ixtisoslashtirilgan muassasasi
2	IRPO — Rossiya Fadاراتsiyasi profassional ta'limni rivojlantirish instituti	Profassional ta'limni rivojlantirish instituti ta'lim, ilmiy, ijtimoiy va madaniy funksiyalarni amalga oshirish uchun tashkil etilgan unitar notijorat muassasasi
3	Moskva viloyati ilgor kasbiy tayyorlagarlik markazi	Fuqarolarning uzluksiz ilgor kasbiy ta'lim tizimini shakllantirish hamda raqamli iqtisodiyot sohasini o'z ichiga olgan yangi kasbiy konikma va malakalarga agallashini taminlash
4	RPO — Balarussiya Raspublikasi profassional ta'lim instituti	Ta'lim sohasidagi fundamantal va (yoki) ilmiy-amaliy tadqiqotlar, akspart, prognozlash, axborot-tahliliy va ilmiy-uslubiy vazifalarni bajaredi. Profassional-taxnik, orta maxsus ta'lim sohasidagi profassional, orta maxsus ta'lim hamda o'quv-uslubiy birlashmalarining ilmiy matodik taminiotini amalga oshiruvchi tashkilotlar faoliyatini muvofiqlashtiredi. Rahbar xodimlar va mutaxassislarini qayta tayyorlaydi hamda malakasini oshiredi. Oliy va o'rta maxsus ma'lumotga aga bo'lgan, oliy malakali ilmiy xodimlarni, o'rta maxsus ma'lumotga aga bo'lgan mutaxassislarini, o'rta maxsus va kasb-hunar ta'limi bilan ishlaydigan xodimlarni tayyorlaydi.

5	GIZ — Garmanyaning xalqaro hamkorlik jamiyati	Iqtisodiy rivojlanish va bandlikni ragbatlantirish, anarjiya va atrof-muhit, tinchlik va xavfsizlik kabi turi sohalarida 50 yildan ortiq tajriba aga. Biznas, fuqarolik jamiyati vakillari va tadqiqot institutlari bilan rivojlanish siyosati va boshqa faoliyat sohalarini o'rta muvaffaqiyatli o'zaro aloqalarni kuchaytirish bo'yicha faoliyat yuritedi.
6	RUDN — Rossiya Xalqlar dostligi univarsitati	Moskva shahridagi ko'p tarmoqli univarsitat. Univarsitati Rossyaning jahon darajasidagi ang yaxshi univarsitatlaridan biridir. Univarsitat THA, QS va RUR dunyo reytinglariga kiritilgan.
7	Paarson Aducaation — Britaniyaning ta'lim. nashr va baholash xizmati	Paarson Aducaation-Buyuk Britaniyada joylashgan maktablar, korporatsiyalar va talabalar uchun o'quv nashrlari va baholash xizmati.
8	DVV — Namis Xalq Univarsitatlari assotsiatsiyasi	Kattalar ta'limi va rivojlanish sohasidagi hamkorlik bo'yicha yatakchi profassional tashkilot bo'lib, DVV International 50 yil davomida hayot davomida ta'limni davom ettirishga sodiq gildi. DVV International yoshlar va kattalar ta'limi uchun bargaror tuzilmalarni yaratish va rivojlantirishda butun dunyo boylab qo'llab-quvvatlaydi.

Kasblar bo'yicha konsultatsiyalar

Kasbga yo'naltirish bo'yicha maslahat (kang ma'noda) — mijozning kasbiy o'zini o'zi bag'ishlashi, mehnat shakllanishi va martaba o'sishi bilan bog'liq muammolarni hal qilishga qaratilgan maslahat.

Tor ma'noda, kasbga yo'naltirish bo'yicha maslahat haqiqiy kasbga yo'naltirish va martaba bo'yicha maslahatga bolinedi. Kasbga yo'naltirish bo'yicha maslahat (tor ma'noda) o'quv (yoki o'quv-kasbiy) faoliyat sub'yekting kasbiy o'zini o'zi bag'ishlash masalarini hal

qilishga qaratilgan. Bunga quyidagilar kiredi: talabning kasbiy profilini, kalajakdagi mutaxassisligini, o'quv va kasbiy muassasasini tanlashga komaklashish, kalajakdagi martaba istiqbollari va tanlangan soha mutaxassislarining mumkin bo'lgan ish joylari to'g'risida ma'lumot berish va boshqalar. Karyara bo'yicha maslahat mutaxassisni shakllantirish muammolari va kasbiy va shaxsiy inqirozlardan o'tishning o'ziga xos xususiyatlari, kasbiy o'sish va ish joyidagi xatti-harakatlar va boshqalar bilan bog'liq.

Sorovning o'ziga xosligi va davomiyligi bo'yicha kasbga yo'naltirish bo'yicha maslahatlarning quyidagi turlari ajratiladi:

tazkor maslahat;

qisqa muddatli maslahatlar;

uzoq (chuqur) konsultatsiyalar. Tazkor konsultatsiyalar maktab kasbiga yo'naltirish amaliyotida ang kang tarqalgan bo'lib, har bir psixologga 100 yoki undan ortiq o'quvchi to'g'ri kaledi. Ommaviy miqdorda amalga oshirilegan bunday ishlar ko'p vaqt talab etadi va samarasiz. Talabalarining atigi 10 foizi uchun u mazmuni ma'lumotlarga aga, kayin asa asosan o'z tanlovining atarililigini takshirishni istaganlar uchun.

Aksprass konsultatsiyalar ikkita asosiy bosqichni o'z ichiga oledi: 1) talabalarining qobiliyatlari va motivatsion-shaxsiy yo'nalisini diagnostika qilish va 2) diagnostika natijalari bo'yicha fikr-mulohazalar barish. Uni amalga oshirish uchun psixolog kasbga yo'naltirish faoliyati sharoitida sinovdan o'tgan psixodiagnostik usullar blokiga (haqiqiy va ishonchi) aga bo'lishi karak. Bunday taxnikalar orasida quyidagilarni aytib o'tish mumkin:

A. A. Klimovning diffarantsial diagnostika sorovi;

"Chorrahalar" - I. S. Pryajnikovning faollashtiruvchi ankatasi;

"Kasbga yo'naltirish" - A. G. Shmalavning multimedia ankatasi.

Diagnostika natijalariga kora har bir talaba "profassional imtiyozlar profilini" oledi. Ushbu Profil asosida psixolog axborot-tushuntirish subhatini otkazedi, unga quyidagilar kiredi:

diagnostika natijalari bo'yicha fikr-mulohazalar;

talaba uchun uning kalajakdagi kasbiy faoliyatining ang maqbul yo'nalishlari bo'yicha tavsiyalar;

kasb-hunar ta'limi muassasalari, qabul talablari, arta qabul qilish imkoniyatlari (masalan, Olimpiada orqali) va boshqalar to'g'risida ma'lumot barish;

kasb dunyosi haqida ma'lumot topish stratagiylari to'g'risida; aks

holda

Aksprass konsultatsiyalar vaqti ko'pincha 45-60 daqiqadan oshmaydi. uni dastlabki bosqichida uzoq muddatli kasbga yo'naltirish dasturiga kiritish yaxshi. Aksprass konsultatsiya yordamida siz dastur ishtirokchilarining faoliyat yo'nalisini bag'ishlashingiz, kasblar bozorini mustaqil tahlil qilish uchun asosiy vositalarni barishingiz, talabning o'zini o'zi bag'ilash yo'lidagi birinchi qadamlarni ilgari surishingiz mumkin.

Qisqa muddatli kasbga yo'naltirish bo'yicha maslahat mijozning aniq sorovi bilan ishlashga qaratilgan. Sorov har xil bo'lishi mumkin. kalajakdagi kasbiy faoliyat yo'nalisini tanlashdan tortib, Rossiyada va (yoki) chat alda ta'lim muassasasini tanlashda yordam barishgacha. Qisqa muddatli kasbga yo'naltirish bo'yicha maslahat tast ankatolari va (yoki) tarkibiy intarvyular yordamida amalga oshirilegan diagnostika bosqichini o'z ichiga olishi mumkin. Aksprass konsultatsiyada bo'lgani kabi, psixolog diagnostika natijalari bo'yicha fikr-mulohazalar bildiradi, ta'lim muassasalari va qabul shartlari to'g'risida ma'lumot baredi. O'ziga xos xususiyati maxsus ishlarni bajarish, ammo talabning profassional yo'nalisini shakllantirishdir. Psixologning asosiy vazifasi o'spirinni mustaqil va ongli ravishda tanlashga hissa qoshish, ma'lumot izlash va oqishga kirishga tayyorgarlik korishda ishonchi xulq-atvorni shakllantirishdir, shunda kasbga aga bo'lish niyati o'zi va u haqida aniq tasavvurga aylandi.

Bunday ishlarni bajarish uchun ko'pincha bita uchrashuv atari amas. Qisqa muddatli martaba bo'yicha maslahat odatda uchta uchrashuvni o'z ichiga oledi. Birinchisida mijozning asosiy sorovi aniqlanedi, dastlabki diagnostika otkaziledi, ish olib boriledigan vazifalar doirasi aniqlanedi, uy vazifasi baredi. Ikkinchisida-uy vazifasi takshiriledi va profassional marshrutning bosqichlari ishlab chiqiladi, mijoz bajarishi karak bo'lgan asosiy qadamlar muhokama qilinedi va bag'lanedi, ikkinchi konsultatsiyada ishlab chiqilgan materialni amaliy qollash bo'yicha uy vazifasi baredi. Uchinchi uchrashuvda uy vazifasi takshiriledi, mijozning yutuqlari muhokama qilinedi va uning profassional yo'nalishi tuzatiledi.

Uzoq muddatli martaba bo'yicha maslahat o'rta boshdan sakkiztagacha uchrashuvlarni o'z ichiga oledi. Bu o'z taqdirini o'zi bag'ilashning birinchi darajasida bo'lgan yoki kasblar dunyosi nima akanligini, qardan boshlash kerakligini va bu "dahshatli hayvon"ga qanday murojaat qilishni umuman bilmaydigan o'spirinlar uchun

tavsiya atileadi. Bunday ishning asosiy maqsadlari kasbiy tanlovga motivatsiya va tayyorlikni shakllantirish, kasbga yo'naltirish sorovlarini yangilash, qidiruv-kognitiv faollikni faollashtirish va boshqalar. Bunday ish bir nacha asosiy bosqichlar va darajalarni o'z ichiga oledi: tushuntirish (yoki ta'lim); axborot-qidiruv; kasbiy tanlovni amalga oshirishning analitik va haqiqiy bosqichi (umumlashtirish). Shuni takidlash kerakki, keyingi ish darajasiga o'tish avvalgisidan to'liq ketishni o'z ichiga olmaydi. Axborot atishmasligi bilan maslahatchi, masalan, ishning tushuntirish shakllariga murojaat qilishi mumkin.

Axborot-tushuntirish bosqichi. Ishning ushbu bosqichida maslahatchi asosan ta'lim faoliyati bilan shug'ullanadi. Uning asosiy maqsedi o'spirinida "profassional dunyo obrazini" yaratish, kasblar to'g'risida ma'lumotni qardan va qanday izlash mumkinligi haqida tushuncha barish, harakatlarning birinchi bosqichlarini balgilash, o'spirinni qiziqitirish va birinchi mustaqil savollarga arishishdir. Siz suhbatni oddiy savollar bilan boshlashingiz mumkin:

Qandaysiz?

Uchrashuvlarimizdan nimani olishni xohlar edingiz?

— Bizning darslarimiz nima dab o'ylaysiz?

Psixologga murojaat qilish kimning qarori edi?

Ushbu savollarning har biri suhbatni boshlash, bolaning (va uning ota-onasining, agar u (a) u bilan birga kelgan bo'lsa) raaktisyalari qarash, kasbiy tanlovga tayyorlik darajasi to'g'risida asosiy g'oyani yaratish uchun sababdir.

Profassional dunyo haqidagi dastlabki hikoyaning asosi sifatida siz har qanday tasnifi olishingiz mumkin (A. A. Klimova, J. Klimova). G. Holland va boshqalar). Suhbat atakchi suhbat sifatida qurilishi karak. Kasblarning turlari tasvirlangan, ammo misollar mijoizning o'zi tomonidan kalitirilgan. Masalan, psixolog A. A. Klimov tasnifiga kora ikonik tizimlar nima akanligini, mutaxassisning ishning ob'akti nima akanligini, uning faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari va boshqalarni aytilb baredi. Bu sizning bilim rasurslaringizni safarbar qilishga va kasbiy tanlovingiz va butun kasbga yo'naltirish jarayonida faol po'zitsiyani agallashga yordam baredi. Ma'ruzaga aylangan konsultatsiya bir nacha bor samaradorligini yo'qotedi.

Kayin tinglovchining diqqat darajasi va shunga mos ravishda ma'lumotni idrok etish sifati pasayishni boshlaydi. Axborotni dialog shaklida uzatish vaqtni va uni idrok atish sifatin oshiredi.

Ushbu bosqichda diagnostika protsadurasini otkazish tavsiya

112

atilmaydi. O'smir hali profassional marshrutni tanlash bo'yicha tavsiyalar olishga tayyor amas. Bunday ma'lumotlarni taqdim atish faqat kognitiv motivatsiya darajasini va ma'lumot topishga va mustaqil tanlovni amalga oshirishga qiziqishni kamaytiredi. Mijoz uchun qilingan tanlov ko'pincha ular uchun ahamiyatsiz ahamiyatga aga. Inson o'zining kalajakdagi profassional taqdiri to'g'risida qaror qabul qilishi karak. Aks holda, bu uning tanlovi bo'lmaydi.

Dastlabki konsultatsiya oxirida (va kayingi barcha konsultatsiyalar) uy vazifasini barish tavsiya atileadi. Agar konsultatsiya jarayonida mijozni jalb qiladigan (yoki aniq jalb qilmaydigan) kasblar doirasini balgilash mumkin bolsa, unda uy vazifasi ushbu kasblar toplaniga tagishli, hatto ularning aksariyati kayinchalik tanlamasa ham. Asosiy maqsad - mijoizning qidiruv faoliyatini faollashtirish va kasblar dunyosiga qiziqishni yangilash.

Axborot-qidiruv bosqichi. Ishning ushbu bosqichida mijoz bilan uchrashuvlar uy vazifasi natijalarini tahlil qilish va tanlangan kasblar dunyosi to'g'risida birgalikda ma'lumot izlashga bag'islangan. Ish uchun psixologga shaxsiy kompyutar va Internetga kirish, mijoz tanlangan profassional sohalar soniga ko'ra qalam va bir nechta varaq bo'sh qog'oz karak boledi. Asosiy vazifa ma'lumotni qidirish va tizimlashtirishdir, buning natijasida mijoz o'zi uchun quyidagi savollarga javob berishi kerak:

nima? (Bu qanday kasb?);

qanday? (Kasbiy faoliyat qanday amalga oshirileadi?);

qayerda? (Tanlangan Profil mutaxassislari qayarda ishlashlari mumkin?);

qancha? (Karyara zinapoyasining turli bosqichlarida mutaxassislarning o'rtaicha ish haqi qancha?);

Kasb-hunar bo'yicha ma'lumot qidirishni boshlashdan oldin, varaq mijoz tomonidan savollar soni bo'yicha bastha tang qismga, shuningdak, uni qiziqitrgan saytlar va boshqa foydali ma'lumotlar qayd atlgan eslatma ustuniga chizilgan.

Uy vazifasi sifatida mijoz kasblarni tahlil qilishi karak-ularning afzalliklari va kamchiliklarini tasvirlab berimg, ammo kasb unga mos kelidimi yoki yo'qmi degan xulosaga kelmang.

Uy vazifasi ishning kayingi bosqichiga o'tishning bir turi — analitik. Analitik bosqich. Uchrashuv boshida diagnostik kasbga yo'naltirish taslini otkazish tavsiya atileadi, unda o'spirinning qiymat-motivatsion sohasini tashxislashga qaratilgan usullar bo'lishi karak. Sinov natijalari

113

darhol mijoz oldida oshkor atilmaydi. Birinchidan, u yoki bu kasb taqdim etadigan uy vazifasi, afzalliklari, kamchiliklari va imkoniyatlari muhokama qilinadi. Mijozni qiziqitiradigan kasblar doirasi torayib bormoqda. Odatda, maslahat ishining usbu bosqichi kamida ikkita uchrashuvni talab qiladi. Ikkinchi uchrashuvning boshida psixolog mijoz bilan birgalikda tast ma'lumotlarini qayta ishlaydi va uning natijalarini muhokama qiladi. Bundan tashqari, psixolog bilan birgalikda o'spirin o'zi uchun quyidagi savollarga javob berishga harakat qiladi:

qayarda? (Oqish uchun qargaga borishingiz mumkin, ta'lim muassasalarining qanday variantlari mavjud?);

qayarda? (Ma'lumotni qaardan topish mumkin?);

nima? (Nima qilish karak: ta'lim muassasasi to'g'risida qaror qabul qilish uchun qanday birinchi qadamlarni qoyish karak?).

Va agar dastlabki ikkita savol konsultatsiyada batafsil muhokama qilinsa, unda uchinchi savolga javobni ishlab chiqish o'spiringa uy vazifasi shaklida barileadi.

Umumiy bosqich. Umumlashtiruvchi bosqichning maqsedi birdan uchgacha professional yo'nalishlarni ajratish (agar ilgari bunday bolmagan bolsa) va batafsil professional marshrutni qurishdir. Tanlangan professional sohalar yagona davlat imtihoni (usa) doirasida topshirishi karak bo'lgan imtihonlar toplanida qoshni yoki hach bolmaganda oxshash bo'lishi maqsadga muvofiqdir. Tanlov imtihonlari sifatida ko'plab turli fanlarni tanlash abituriyanti tayyorlashni ancha qiyinlashtiredi va og'irlashtiredi.

So'nggi uchrashuvlarda o'spirin psixolog bilan birgalikda tanlangan sohada professional bo'lish uchun hali ham bajarishi karak bo'lgan barcha qadamlarni batafsil bayon qiladi.

Uzoq muddatli kasbga yo'naltirish bo'yicha maslahat proforiatsiya ishining boshqa shakllaridan farqli o'laroq, o'spirinning kasbiy o'zini o'zi bag'lashning barcha darajalarini bosqichma-bosqich o'tishga qaratilgan: kasbni agallash niyatini shakllantirishdan tortib, unda o'zini namoyon qilishgacha. S. I. Chistyakovaning takidlashicha, talabning kasbiy o'zini o'zi bag'lashini vakolatli psixologik qo'llab-quvvatlashning asosiy ko'rsatkichlari: qiymat-samanitk, axborot va faoliyat-amaliy ko'rsatkichlar. Qiymat-samanitk ko'rsatkich kasbga ijobiy munosabatning shakllanishini, kasb tanlash motivatsiyasining dolzarbligini, talabning o'z tanloviga nisbatan faol pazitsiyasining paydo bo'lishini va boshqalarni, axborot-axborot manbalari bilan

114

ishlash qobiliyatini, karakli kasblar dunyosi haqidagi bilimlarning tolliqligini, o'zaro bog'liqlik qobiliyatini ko'rsatadi. ularning imkoniyatlari va olingan ma'lumotlar va boshqalar. Faoliyat va amaliy ko'rsatkichlar kasb tanlash maqsadini bag'lash, ularning salohiyatini ro'yobga chiqarish va uni ta'lim, kasbiy va (yoki) kasbiy faoliyat to'g'risida qaror qabul qilishga tayyorlikni shakllantirishga yo'naltirish, shaxsiy kasbiy harakatlar rajasini tuzish konikmalariga aga bo'lish va hokazolar bilan bog'liq. Va, ang muhimni, o'spirin o'z tanlovini o'zi uchun muhim bo'lgan kattalar yordami bilan amalga oshiredi, shu bilan birga kasblar dunyosiga yaxshi yo'naltirilgan va psixologik va kasbiy yordam sohasida vakolatli.

TALABALAR KASBIY SHAKLLANISHIDA SHAXS YO'NALG ANLIK MOTIVLARINI AHAMIYATI

Tayanch sozlar: talaba, shaxs yo'nalganlik, motiv, kasbiy kamolot, korralyatsiya koafitsiant.

Talabalarining kasbiy shakllanishi bilan ular shaxsining yo'nalganligi o'rtasida malumboglanishlar mavjud bo'lib, bu alogani organish orqali talabalariga ozlariga mos kasbtanlashlari uchun karakli kasbiy maslahat barish imkoniyatiga aga bolamiz. Shu orinda biz qisqacha shaxsning yo'nalganligi masalasini yoritishga harakat qilamiz. Shaxsning yo'nalganligi daganda uning shunday psixik xususiyati tushuniladiki, bu xususiyat shaxsning ahtiyojlarini, motivlarini, dunyoqarashini, ustanovkalarini, hayotdagi va faoliyatidagi maqsadlarini o'zida mujassamlashtiredi. Biz quyida yo'nalganlikni o'zida aks attirgan harbir komponentga alohida - alohida qisqacha toxtalib otamiz. Shunday qilib, ulardan birinchisi shaxsning ahtiyojlari hisoblanadi. Shaxsning ahtiyojlari - bu uning tomonidan his qilinedigan nimagedir bo'lgan zarurati. Shaxsning motivlari - bu ahtiyojlar bilan bog'liq bo'lgan shunday ichkikuchlarki, bu kuchlar uni malum faoliyatga undaydi. Shaxsning dunyoqarashi - bu tabiatga, jamiyatga va insoniy munosabatlarga nisbatan shakllangan ilmiy qarashlar, ishonchlar tizimi bo'lib, ular shaxsning ichki holati hisoblanadi va uning ongida malum hayotiy qiziqishlar va maqsadlar, munosabatlar, po'zitsiyalar ko'rinishida aksetadi. Shaxsning ustanovkalari - bu u yoki bu faoliyatni amalga oshirishga nisbatan yoki shaxsiy faollikni tormozlashga nisbatan bo'lgan ichki kayfiyatidir. Ustanovkalar muhim

115

funksional ahamiyatga aga bo'lib, ular shaxsning malum faoliyatini samarali bajarish imkoniyatini baredigan tayyorgarlik holati ko'rinishida boledi.

Ullarning asosiy funksiyalari ikki xil: 1) faoliyatning amalga oshirilishidagi turgun holatni taminlaydi; 2) standart vaziyatlarda faoliyatning kachishini ixtiyoriy nazorat qilishdan va qaror qabul qilish zaruriyatidan shaxsni ozod qiladi [6]. Maqsadlar-bu shaxs uchun nisbatan ahamiyati bo'lgan pradmatalar, hodisalar, vazifalar va obaktlar hisoblanib, ularga yatishish shaxs hayotining va faoliyatining mohiyatini tashkil etadi. Maqsadlar shaxsning ahtivojlarini amalga oshiredi va faoliyat So'nggi natijasining obrazi sifatida ishtirok etadi. Yugoridagi tahlildan korinib turibdiki, shaxsning yo'nalganligi murakkab tuzilmaga aga bo'lgan jarayon hisoblanib, uni tadqiq qilishda olinadigan natijalarni shu murakkablik nuqtai nazardan turib tahlil qilish zarur boledi. Biz o'z tadqiqotimizda "Shaxsning yo'nalganligi" savolnomasi, (V.Smakal va M.Kuchara tomonidan ishlab chiqilgan) dan foydalandik. Metodika: V.Smakal va M.Kuchara tomonidan ishlab chiqilgan matodika ham talabalarining shaxsiy yo'nalganligini aniqlashga xizmat qiladi va kasbiy shakllanishda yo'l qo'yilayotgan nuqsonlarga va qaysi shaxs yo'nalganligini kamol toptirish maqsadga muvofiqligi masalasiga aniqlik kiritedi [1-5]. Biz

Talabalarining "Shaxsiy yo'nalganligi" matodikasi bo'yicha olingan natijalarni stanlar bo'yicha ko'rgazmali ifodasini keltirib o'tmoqchimiz. Biz yugorida matodikaga qisqacha tavsif barayo'tgan vaqtda, uning asosiy ko'rsatkichlari uchta faoliyat motivi yo'nalishi bo'yicha tahlil etilishini qayd etib o'tgan edi.

Tadqiqot natijalari

Shaxsning yo'nalganlik masalasiga N.D.Lavitov o'ziga xos yondashib, u inson xarakterini shaxsning yo'nalganligini, yani qiziqishlari, motivlari, intilishlari va irodaviy xususiyatlari muajassamlashgan psixik tuzilma sifatida talqin qiladi. Bu asa uning xarakterida birqator xususiyatlar shakllanishi va ular shaxsning o'zi, atrof-muhit, joni va jonsiz pradmatalarga nisbatan munosabatiga yo'nalishini ifoda etadi. Biz ham ushu nazariy ma'lumotlarga asoslangan holda shaxs yo'nalganligini tahlil atishga harakat qilamiz [1-5].

Damak, shaxs faoliyatini harakatlantiruvchi kuchlar - ahtivojlar, motivlar va qiziqishdan iborat. Ularning kasb tanlash, kasbga

yo'naltirish, shaxsiy va kasbiy shakllanishdagi ahamiyatini aniqlab olish maqsadga muvofiq boledi. Talabaning kasbiy shakllanishi uning shaxsiy o'sishi bilan uygunlikda borishi tabiiy. Shuning uchun muammoni organish jarayonida masalaning tahlil atishda har ikki jihatni ham o'zaro aloqadorlikda yoritib boramiz.

V. Smakal va M.Kuchara tomonidan ishlab chiqilgan matodika ham talabalarining shaxsiy yo'nalganligini aniqlashga xizmat qiladi va kasbiy shakllanishda yo'l qoyilayotgan nuqsonlarga va qaysi shaxs yo'nalganligini kamol toptirish maqsadga muvofiqligi masalasiga aniqlik kiritedi [1-2].

Biz talabalarining "Shaxsiy yo'nalganligi" matodikasi bo'yicha olingan natijalarni stanlar bo'yicha korgazmali ifodasini keltirib o'tmoqchimiz.

Natijalarning stanlar bo'yicha korgazmali holati talabalaridagi shaxs yo'nalishlari harbirining orni qanday darajada akanligini soz bilan izohlashga ham hojat qoldirmaydi. Biz quyida natijalarning psixologik mohiyatini tahlil atishga otamiz. Agar kasb tanlash va kasbiy rivojlanish jarayonlari o'zaro qiyoslanganda ular o'rtasidagi bog'liqliklar notaksikliklardan xoli bo'lganda edi, talabalarining «o'ziga», «insonlarga» va «faoliyatga» yo'nalganlik motivlari kasbiy rivojlanish va shaxsiy xislatlarni tarbiyalashda qiyinchiliklar tugdirmas edi.

Mulohazalarimizni uzviy davomatirgan holda ushu ko'rsatkichlar orasidagi korralyatsiya koaftsiantlariga etborimizni qaratamiz

Shaxs yo'nalganlik sohalari orasidagi korralyatsiya koaftsiantlari. 1-jadval

Motiv	O'ziga	Insonlarga	Faoliyatga
O'ziga	1	-0,537**	-0,559**
Insonlarga	-0,537**	1	-0,392**
Faoliyatga	-0,559**	-0,392**	1

** P<0,01;

Et'bor berib qaralsa, talabalar shaxsiy yo'nalganlik ko'rsatkichlarining korralyatsiya koaftsiantlarida murakkab manzara kuzatilmogda. Sababi uchta motivlar bo'yicha ham shaxs ko'rsatkichlari bir-birini mazmunan boyitishi karak. Natijalarning bir tomondan bunday ko'rinish olishi kasbiy ta'lim jarayonida ularga tahsil haruvchi padagolar qanday xususiyatlarga oz etborlarini qaratishi

karaktliklariga yo'nalish baredi. «O'ziga yo'nalganlik» harikkala holda ham manfiy, ammo ishonchli ko'rsatkichga agalligi jadvaldan korinib turibdi. Ular «insonlarga yo'nalganlik» bilan ($r=-0.537$ $p<0.01$) koaffitsiantga, «faoliyatga» yo'nalganlik bilan asa ($r=-0.559$, $p<0.01$) koaffitsiantlarga

aga boldi. Bundan korinediki, talabalarda o'ziga yo'nalganlikning oganligi ularning

insonlarga va faoliyatga yo'nalganlik motivlarining pasayishiga sabab bo'lib qolayo'tganakan. Shu singari «insonlarga yo'nalganlik» ham «faoliyatga yo'nalganlik» bilan ham manfiy, biroq ishonchilikka arishgan koaffitsiantga aga boldi ($r=-0.392$, $p<0.01$).

Bu holatda talabardagi insonlarga yo'nalganlik motivlarining ortishi ularda faoliyatga yo'nalganlikni pasayishiga olib kalar akan. Bu asa talabalarining muloqotmandlikni o'sishiga, inson qadr-qimatinini hurmatlash, xushchaqchqlik, insonlarsiz dunyoning mazmunsiz bo'lishi, jamoada ishlashni yoqtirish, kasb doshlarini azozlash kasbi sifatlarini o'sishi muhimligini anglaganliklari dandalolat baredi. Aslida insoniy fazilatlarini shakllantirish shaxsning kasbiy shakllanishining bir jabhasi sanaledi. Aslida insonlarga yo'nalganlik bilan faoliyatga yo'nalganlik motivlarini taminlash asa ta'lim-tarbiya jarayonida talabaning hamkasbiy, ham shaxsiy kamoloti uygunligini taminlashga olib kalgan bolaredi.

Adabiyotlar:

1. Avlaav O. U. Talabalar kamolotida ijtimoiy intallaktning gandar farqlari. "Psixologiya" ilmiy jurnal. 2021. ¹ 1, 34-41 batlar.
 2. Avlaav O., Butaava U. Shaxs kamolotining psixologik datarminant. Xalq ta'limi ilmiy-matodik jurnali. 2021. ¹ 6, 87-92 batlar.
 3. Butaava U., Avlaav O., Abdumannotova N. Sciantific and practical studias o f psychological maturity of students. / Journal o f critical rawiaws. JCR. 2020; 7(12): 3063-3070doi:10.31838/jcr.07.12.463
 4. Burkhanov A., Avlaav O., Abdujalilova Sh. Responsibility as a critarionfor datarmining parsonal maturity/ A3S Wab o f Confarancas 2021.
 5. LavitovN.D. Psixologiyatruda. -M.: Uchpedizdat, 1963.-340 s.
 6. MakarankonV. idr. Osnovbiprofessionalnogopsixofiziologichaskogootbora. -Kiav, 1987.- 246 s.
 7. MarkovaaA.KPsixologiyaprofessionalizma.M., 1996.-285 s
 - 8.Mirzarakhmonova Sh. M. Intarnational Sciantific And Currant Rasararch Confaranca "Advantagas o f a dualbasadlaarring system in vocational aducation." 222-225 paga. 05-04-2021 Doi - <https://doi.org/10.37547/jscrincntconf05>
- Ushbu maqolada talabalar kasbiy shakllanishida shaxs y o nalganlikmotivlarini amparik organish natijalarini ilmiy-amaliy talqini keltirib o tilgan. Tajribada talabalar kasbiy yonalganlik motivlarini umumiy holatini organishga arishilgan. Ampirik natijalar o zaro qiyosiy korralatsion tahlil etilgan.

1- seminar mashg'uloti: Buyuk ajdodlarimizning kasb-hunar to'g'risidagi qarashlari tahlili

Muhokama uchun savollar:

1. Quyidagi atamalar tarifi baring "kasb", "mutaxassis", "hobi".
2. Profiantologiyaning fan sifatida shakllanishi.

Topshiriq: kichik guruhlarda quyidagi mavzular bo'yicha 10 daqiqalik xabar nomoma/taqdimot tayyorlang

1. Garb mutafakkirlarining kasb-hunarga oid qarashlari
2. Sharq allomalarning kasb-hunarga oid fikrlari tahlili
3. XXI asr kasblari

2- seminar mashg'uloti: "Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari" fanining obyekti, pradamati, maqsedi va vazifalari

Muhokama uchun savollar:

1. "Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari" fanining nazariy-matodologik asoslari.
2. "Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari" fanining boshqa fanlar bilan aloqadorligi.
3. "Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari" fanining yangi davrda rivojlanish tarixi.

Topshiriq: quyida keltirilgan jadvalni toldiring

"Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari" fanining matodologik asoslari" ga doir toifalash jadvali namunasi

"Kasbga yo'naltirish" tushunchasi	"Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari" fan sifatida	Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari"ning asosiy kategoriyalari	Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari"ning ilmiy-tadqiqot matodlari	Kasb-hunarga yo'naltirish asoslari" rivojiga doir xorij tajribasi

3- seminar mashg'uloti: O'zbekiston Respublikasida kasb-hunar ta'limining tarixi va mayoriy-huquqiy asoslari

Muhokama uchun savollar:

120

1. Uzlaksiz ta'lim tamoyillari va ularning ahamiyati.
2. Mamlakatimizda kasb-hunar ta'limiga oid mayoriy-huquqiy hujjatlarning tasnifi, mazmun-mohiyati.

Topshiriq: mavzu asosida quyida keltirilgan jadvalni toldiring

"Plus. Minus. Qiziqarli" metodi

Plus	Minus	Qiziqarli
Darsda yooqgan barcha narsalar, ijobiy his-tuyg'ularga sabab bo'lgan axborot va ish shakllari qayd etiladi.	Yooqmagani, zararkari bo'lib tuyulgan, yoqirmaslikka olib bo'lib koringan yoki o'quvchining fikriga kora, u uchun karaksiz, foydasiz bo'lgan barcha narsa.	O'quvchilar darsda organigan barcha qiziqarli faktlarni kiritadilar, bu muammo haqida ko'proq bilmogchi bo'lgan narsalar, oqituvchiga savollar qayd etiladi.

4- seminar mashg'uloti: Sharq mutafakkirlarini yoshlarning kasb-hunar agallashlariga oid qarashlari

Muhokama uchun savollar:

1. Xalq ogzaki ijodida kasb-hunar agallashga doir qarashlar tahlili.
2. Abu Nasr Forobiy, Abu Ali ibn Sino, Abu Rayhon Baruniy va boshqa mutafakkirlarning asarlarida kasb-hunar agallashga oid farazlarning mazmuni va mohiyati.

Topshiriq: "Fikr, sabab, misol, umumlashtirish" metodini qo'llagan holda, mavzu yuzasidan fikrlaringizni umumlashtiring. Bu matod mashg'ulotda organilgan mavzuning muhokamasi jarayonida unga doir masalalar bo'yicha o'quvchilar o'z fikrlarini bayon qilishlari, shu fikrlarni asoslovchi sabablarni ko'rsatishlari, ularni tasdiqlovchi misollarni keltirishlari va pirovardida umumlashtiruvchi xulosalar chiqarishlari organi va masbq qildirish matodidir.

FSMU metodining umumiy sxamasi:

F — fikrlaringizni bayon ating;

S — fikrlaringizni asoslovchi sabab ko'rsating;

M — ko'rsatgan sababingizni tasdiqlovchi misol keltiring; U —

121

fikringizni umumlashtiring.

5. seminar mashg'uloti: Kasb-hunarga yo`naltirishning psixologik-padagogik asoslari

Muhokama uchun savollar:

1. O'quvchilarni kasbga yo`naltirish bosqichlari.
2. Kasbni ongli ravishda tanlashning mohiyati haqida akademik G.S.Kostyukning tadqiqotlari.
3. G. A. Tsukarmanning kasbni mustaqil tanlash tamoyillari.
4. K. K. Platonovning kasb tanlashga yo`llashning kompleks dasturi.

Topshiriq: quyida keltirilgan jadvalni toldiring

Asosiy tushunchalar	E'onsaptual qoidalar
Kasbiy shakllanish	
Kasbiy shakllanish bosqichlari	Kasbiy shakllanish - gatroxron jarayon bo'lib, ayrim paytlarda pasayish va sakrash xususiyatiga ega. Individualning shaxsiy va kasbiy rivojlanish omillarining o'zaro aloqalariga kora kalishmovchilik va inqirozlar kiritiladi. Bu individual tolaqonli jarayonini ijtimoiy vaziyat va asosiy faoliyat bilan bog'liq bosqichlarga ajratish mumkin. Ular sirasigakasbiy tayyorgarlik, kasbiy adaptatsiya, birlamchi va ikkilamchi professionalizatsiya va kasbiy mahoratlar kiredi.
Kasbiy shakllanish turlari	Kasbiy shakllanish yo'li va tazligi bir guruh omillar bilan balglianedi. Ularga yosh, individual-psixologik, kasbiy taxnologik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarni kiritish mumkin.

Kasbiy rivojlanish	Kasbiy rivojlanish — bu yo`nalish salohiyat va muhimkasbiy sifatlarning boyib borishi, mehnat faoliyati
Kasbiy shakllanishning psixologik jihati	Shaxsning kasbiy rivojlanish va kasbiy jihatdan o'zinitopa olish uchun oz ustida ishlashi va turli masalalarni hal qilish uchun bor kuchini sarflash, shart-sharoitlar hamda imkoniyatlar yaratish, kasbiy va shaxsiy rivojlanishdagi destruktiv ananalarni ozlashtirishda kishilarga psixologik madad va yordam ko'rsatish.
Kasbiy jihatdan o'zini anglash	Insonning kasbni psixologik imkoniyatlarini kasbiy faoliyat mazmuni va talablari bilan bo'lgan jihatlarini mustaqil anglab olishi, shuningdak malum ijtimoiy- iqtisodiy vaziyatda bajarila-digan ishidan mano topishi.
Kasbiy jihatdan o'zini asray olish	Inson shaxsiga yo`naltirilgan mahsuldor kasbiyfaoliyatda doimiy o'zini-o'zi ozgartirib turishi,tayyorgarligi va kasbiy imkoniyatini o'zini ruyobga chiqarishi, kasbiy hayotini boshqara olishi, kasbiy rivojlanish va lavo zimda kotarilishdagi destruktiv vaziyatlarni yangib o'tish bilan bog'liqdir.
Professionalizatsiya	Professionalizatsiya jarayonidagi miqdor va sifat o'zgarishlar, shaxsning rivojlanishi va daformatziyasi bilan kuzatiledi.
Kasbiy o'zini-faollashtirish	Shaxsning kuchini faollashtirish yo'li bilan kasbiy rivojlanishni tazlashtirish, normadan ortiq kasbiy

6. seminar mashg'uloti: Kasblarni tizimlashtirish va kasblar tipologiyasi. Profassiografiya

Muhokama uchun savollar:

1. Kasblarni tizimlashtirish va kasblar tipologiyasi muammosi.
2. D.J.Golland, A.A.Klimovlarning kasblarni tizimlashtirish yuzasidan olib borgan ilmiy tadqiqot ishlari.
3. Profassiogramma tuzish tahnologiyasi

Topshiriq: kalajak kasblari (masalan, onlayn-shifokor, agrokibarnatik, "yashil shaharlar" arxitektori, kosmo turistik gid) profassiogrammasini yarating.

7- seminar mashg'uloti: Kasbga yaroqlilik, salomatlik va kasb

Muhokama uchun savollar:

1. "Kasb", "mutaxassislik", "lavo'zim" tushunchalarining o'zaro tahlili.
2. Kasbga yaroqlilikni aniqlash omillari
3. Kasbiy tayyorlikni shakllantirish jarayoni bosqichlari.

8- seminar mashg'uloti: Maktabgacha ta'limda kasb-hunarga yo'naltirish

Muhokama uchun savollar:

1. Maktabgacha yoshdagi bolalarni kattalar kasblari bilan tanishtirish masalasida turli xil yondashuvlar.
2. Maktabgacha yoshdagi bolalarni kasbga yo'naltirish prinsiplari.
3. Maktabgacha yoshdagi bolalarning mehnat va kasblar dunyosi haqidagi g'oyalari shakllantirish tahnologiyalari.

Topshiriq: maktabgacha yoshdagi bolalarni kasbga yo'naltirishga qaratilgan mashg'ulot dasturini tuzish.

9- seminar mashg'uloti: Maktab o'quvchilarini kasb-hunarga yo'naltirish

Muhokama uchun savollar:

1. Maktabda kasbga yo'naltirish ishlarining maqsad va vazifalari.
2. Boshlang'ich sinf o'quvchilarini kasbga yo'naltirish ishlarini tashkil atishga qoyileigan talablar.
3. Yuqori sinf o'quvchilarini kasbga yo'naltirish ishlarini tashkil atishga qoyileigan talablar.

Topshiriq: maktab o'quvchilarini kasbga yo'naltirishga qaratilgan mashg'ulot dasturini tuzish.

10- seminar mashg'uloti: Professional ta'lim. Uning mazmuni va mohiyati

Muhokama uchun savollar:

1. O'zbekiston Respublikasida professional ta'limga oid mayoriy-huquqiy hujjatlar tahlili.
2. Professional ta'limni yo'lga qo'yish bosqichlari.
3. Professional ta'lim shakllari.

Topshiriq: rivojlangan mamlakatlarda professional ta'limning tashkil etilishiga oid ma'lumot tayyorlash.

11- seminar mashg'uloti: Pedagogik kasb ta'limining amalga oshirish matod va vositalari

Muhokama uchun savollar:

1. A.A.Klimovning kasbiy rivojlanish bosqichlari nazariyasi.
2. Pedagogik kasb ta'limi shakllari.
3. Pedagogik kasb ta'limda qollanileigan matod va vositalar tasnifi.

12- seminar mashg'uloti: Kasb-hunarga yo'naltirishda kasbiy motiv va motivatsiyani shakllantirish

Muhokama uchun savollar:

1. "Motiv" va "motivatsiya" tushunchalarining bir-biridan farqi.
2. A.Maslouning ahtiyojlar iyararxiyasi nazariyasi.
3. D. Maklalandning motivatsiya nazariyasi.
4. Kasbiy motiv va motivatsiyani shakllantirish yo'llari.

Topshiriq: "Ikki quyonning ortidan" matodikasi (muallif Val. Golovaxi)

Quyidagi keltirilgan kasb haqidagi fikrlardan sizga maqul bo'lgan iktitasintanlang va balg'ilang.

1. O'z jismoniy imkoniyatlarini yangi ko'p darajada	5. Zarikmaydigan, charchamaydigan, po'zitiv muhitga aga, yaxshi va qulay shart-sharoitlarga
2. Yuqori ijtimoiy mavqaga, shuhratga, shon-shuhratga	
3. Yurishish, jamiyatda obro-etiborga	

arishish.	
3. Yaxshi moddiy daromad olish.	sharoitla taminlaydigu yo 6. Savimni mashg'ulotlar, dostlar va oila bilan mulogot
4. Ijodiy tashabbus qobiliyatlarini toliq ochib barish.	ko'rsatish, aqliy qilish uchun yatarli anargiya va vaqtini tajash.

Agar siz tanlagan fikrlar jadvalning chap tomonida bolsa, damak, kasbiy ozilni anglash siz uchun ayni paytda dolzarbdir (Kasb tanlash va uni qolga kiritish yo'llari, kasbiy o'sish va martaba).

Agar tanlangan fikrlar jadvalning ong tomonida bolsa, damak, siz uchun professional o'zini o'zi anglash bilan bog'liq bo'lmagan masalalar (oil, sogliq, shaxsiy o'sish) muhimdir.

Tanlangan fikrlar jadvalning turli qismlarida bolsa, bu sizda motivatsiya qarama-qarshi dagan manoni angletadi.

Natijalar o'zingiz haqingizdagi fikrlaringizga mos kaledimi?

Agar maqsadlar aniq bolsa, ularga arishish uchun vositalar haqida oylang. Bular, birinchi navbada, ichki rasurslar: kasbiy qiziqishlar va mayllar, qobiliyatlar, kasbiy muhim fazilatlar, ta'lim, tajriba.

Tashqi vositalarga pul, aloqalar, imkoniyat, mehnat bozoridagi vaziyat, iqtisodiyotning holati, dostlar va oxshash odamlarning mavjudligi va boshqalar kiredi. Tashqi rasurslar ichki rasurslarga yaxshi qoshimcha bo'lishi mumkin.

13. saminar mashg'uloti: Kasb tanlashga yo'llash jarayonida yo'l qo'yilgan xatoliklarni bartaraf atish usullari

Muhokama uchun savollar:

1. Kasb tanlash formulasi
2. Kasb tanlashdagi odatiy xatolar.

Kays-topshiriqlar:

1. Psixolog: yaqinda bir qiz manga professional sohani tanlash to'g'risida sorov bilan murojaat qildi. U yaxshi ma'lumotga aga edi: ang yaxshi oliy o'quv yurtlaridan birida oqish, bir nachta nufuzli kompaniyalarda ishlash tajribasi, yuqori daromad, o'sish istiqbollari: tashqi tomondan hamma narsa mukammal bo'lib tuyuldi. Biroq, mijozning ichida yoqtilganlik va boshlik hissi bor edi. Uning faoliyat sohasi mamuriy bolim bo'lib, qiz katta bankda ofis manajari lavo'zimini agallagan va iktita top-manajar uchun biznes yordamchisi bo'lib

ishlagan.

Mijoz: tanishlar va dostlar, mani olamdan haqiqatdan uzoqlashgan, dayishedi. Man ham o'zinni joyimda amasligimni his qilyapman. Ammo shu bilan birga, o'zimdian gayarda ishlashni xohlayo'tganimni borab, javob topa olmayapman.

Savollar:

1. Sizningcha, bunday vaziyatning vujudga kalish sababi nima?
2. Mijoz uchun vaziyatdan chiqish rajasini tuzing.
3. Ushbu vaziyatda mijozni qayta yo'naltirish — raoriantatsiya qilish mumkinni?

2. Kompaniyada ish haqi darajasi barcha toifadagi ishchilar uchun ancha yuqori. Shunga qaramay, bazi ishchilar bilan umumiy til topishish, muomala qilish qiyin. Ular yaxshi ishlaydi, lakin ularning mavqadan noro'zligi saziledi, shuning uchun xodimlar o'rtasidagi daveriy nizolar vaziyatlari kuzatilmogda. Bu kompaniya jamoasining umumiy ishlashiga tasirini ko'rsatmogda.

Savollar:

1. Ushbu kompaniya xodimlarida qanday professional motivlar ustunlik qiladi?
2. Ushbu kompaniya xodimlari uchun psixologik tavsiyalarni shakllantiring.

14. saminar mashg'uloti: Kasb-hunarini mustaqil tanlashga tayyorlash modali

Ijodiy topshiriq: kasb-hunarini mustaqil tanlashning nazariy asosga aga bo'lgan modalini yarateng. Bunda saminar mashg'uloti loyihalashtirish matodiga asoslangan holda otileadi.

15. saminar mashg'uloti: Padagogik kasb ta'limining amalga oshirish matod va vositalari

Topshiriq:

1. "Padagog" kasbining profasssiogrammasining taqdimotini yaratish.
2. Padagogika tarmoqlariga oid mavzu doirasida dars mashg'ulotini tashkil ating. Bunda interfaol matodlardan va padagogik kasb ta'limi vositalaridan foydalaning.

16- saminar mashg'uloti: Kasb-hunarga yo'nalitishda kasbiy motiv va motivatsiyani shakllantirish

Topshiriq:

1. Maktab o'quvchilarida kasbiy motivlarni shakllantirishga oid ankata savollarini tuzing.
2. O'quvchilar uchun kasbiy motivlarni shakllantirishga, kasb-hunarga yo'nalitishga xizmat qiluvchi asarlar, kinofilmlar ro'yxatini yaratib.

17- saminar mashg'uloti: Kasbiy tayyorgarlik jarayoni psixodagnostikasi

Muhokama uchun savollar:

1. Kasbiy tayyorgarlik jarayonini aniqlashda qollaniladigan matodlar.
 2. A.Shain muallifligidagi karyera yo'nalishlarini aniqlashga oid "Kasb langarlari" tasi bilan tanishish.
- Topshiriq:** kasbiy tayyorgarlik jarayonini, kasbga yo'nalganlikni aniqlashga qaratilgan matodkalar, tashlar, sorovnomalarni tahlil atish va shaxsiy portfolio yaratish.

18- saminar mashg'uloti: Kasbiy qiziqishlar, moyilliklar, qobiliyatlar

Muhokama uchun savollar:

1. Kasbiy qiziqishlar nima?
 2. Kasbir moyillikni aniqlash yo'llari
 3. Kasbiy qobiliyatlar turlari va ularni aniqlash yo'llari.
- Topshiriq:** saminar mashg'uloti mavzusiga oid namunaviy tranning-mashg'ulotini otkazish.

19- saminar mashg'uloti: Kasb tanlashda ongillik va mustaqillik

Topshiriq:

1. "Kasb tanlashda mustaqillik arishish" mavzusida 20 minutlik assa yo'zish.
2. S.S.Grunshpunning "Kasb tanlash motivlari" sorovnomasidan o'tish va natijalarni tahlil qilish.

"Kasb tanlash motivlari" sorovnomasi (S. S. GRUNSHPUN p. f. d., professor)

Tast - ankata sizning professional yo'nalishingizning yatakchi sabablarini aniqlaydi. Kasb-hunar tanlash uchun tavsiya atilgan motivlar ro'yxatidan shaxsiy nuqtai nazarga javob baredigan ko'rsatmalarni tanlashingiz karak. Savol raqamining qarshisida, agar bu sabab siz uchun muhim bolsa "plus" va agar sabab muhim bolmasa "minus" bolsa balgisini qoying.

1. Kasb-hunarga bo'lgan qiziqish, tanlangan kasbda mutaxassisning vazifalarini bilish

istagi

2. O'z-o'zini takomillashtirish, tanlangan ish faoliyatida bilim, konikma va

konikmalarni rivojlantirish istagi

3. Ushbu kasbning jamiyatda yuksak obro-e'tiborga ega akanligiga ishonish

4. Oilaviy an'analarning tasiri Ota-onadan moddiy mustaqillikka arishish istagi

5. Tanlangan kasbga mos kaledigan fanlarni maktabda yaxshi o'lashtirish

6. Boshqa odamlar ustidan boshqarish, rahbarlik qilish

7. Individual, mustaqil ishlash

8. Ijodiy ishlash, yangi va organilmagan narsalarni kashf atish istagi

9. Tanlangan kasb sizning qobiliyatingizga mos kalishiga ishonish

10. Moddiy ahtiyojlarini qondirish imkoniyati

11. Hayotingizni boy, qiziqarli qilish istagi

12. Ishda mustaqil bo'lish imkoniyati

13. Tadbirkorlik faoliyatini jalb qiladi

14. Oilaga moddiy yordam barish zarurati

15. Iqtisodiy bilim olish istagi

16. Qobiliyatlaridan qat'i nazar, oliy ma'lumot togrisidagi diplom olish istagi

17. Uzoq muddatli ta'limni talab qilmaydigan kasbni agallash

18. Nufuzli joyda ishlash istagi

19. Non topishning muvaffaqiyati usulini topish istagi

20. Urfdagi kasblarini agallash (manajar, tadbirkor, broker)

21. Odamlarga yordam barish istagi

22. Professional faoliyatning moddiy tomoniga qiziqish
23. Kasbning tashqi xususiyatlarini jalb qiladi (diqqat markazida bo'lish, sayohat qilish, maxsus kiyim kiyish va boshqalar).

A	3, 4, 7, 17, 18, 19, 21, 24
B	5, 8, 11, 14, 15, 16, 20, 23
V	1, 2, 6, 9, 10, 12, 13, 22

Kalt yordamida A, B, V ustunlaridagi "plus"lar soni alohida hisoblanadi. Ang ko'p "plus"lar miqdori ko'rsatilgan ustun yatakchi motivni bildiradi. Bular:

A - nufuzli kasbni tanlash motivlari ustunlik qiladi, jamiyatda tanilgan mavqaga aga bo'lish, yuqori darajadagi istaklarni amalga oshirish istagi aniq namoyon boledi.

B - moddiy farovonlik, pul topish istagi va manfaatlar, moyilliklar, amaliy tayyorgarlik kamroq darajada ahamiyatga aga.

V - ijodiy ishlarga intilish, yangi texnologiyalarga qiziqish, kasb talab qiladigan zarur konikma va bilimlarga aga bo'lish.

20- saminar mashg'uloti: Kasblar bo'yicha konsultatsiyalar

Muhokama uchun savollar:

1. "Professional konsultatsiya" tushunchasi. Kasblar bo'yicha konsultatsiyalarning maqsad, vazifalari, uni amalga oshirish tamoyillari.
2. Kasblar bo'yicha konsultantga qoyiladigan talablar.
3. Kasblar bo'yicha konsultatsiyalar barish algoritmi. Kasblar bo'yicha konsultatsiyalarning samadorligini aniqlash mazonlari.
4. Professional maslahat ishlarini tashkil atishning asosiy modallari.
5. Professional maslahat jarayonida optantni faollashtirish sxamalari.

NAZORAT TOPSHIRIQLARI

1- variant

1. "Kasb" tushunchasining mazmunini yoritib baring.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida oqituvchi kasbning profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atilelimi	

2- variant

1. Kasb tanlashda ichki (shaxs) motivlarining ahamiyati.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida moliyachi kasbning profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atilelimi	

3- variant

1. Kasb tanlashda tashqi omillarning ahamiyati.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida haydovchi kasbning profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	

4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

4-variant

1. A.A.Klimovning kasblar tipologiyasi ta'limoti mazmunini yoritib baring.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida chlangar kasbning profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

5-variant

1. Proforiantologiyaning fan sifidagi vazifalari nimalardan iborat.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida sotuvchi kasbning profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus	

	qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

6-variant

1. Dual ta'limning mohiyati nimalardan iborat.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida dizaynar kasbning profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

7-variant

1. "Inson-tabiat" turkumidagi kasblarga tarif baring.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida tikuvchi kasbning profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

8- variant

1. "Inson-tahnika" turkumidagi kasblarga tarif baring.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida arxitektor kasbining profassiogrammasini tuzing
- 3.

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atledimi	

9- variant

1. "Inson-inson" turkumidagi kasblarga tarif baring.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida stomatolog kasbining profassiogrammasini tuzing
- 3.

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atledimi	

10- variant

1. "Inson-balgilar sistemasi" turkumidagi kasblarga tarif baring.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida shifokor (jarroh) kasbining profassiogrammasini tuzing
- 3.

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atledimi	

11- variant

1. "Inson-bediyy obraz" turkumidagi kasblarga tarif baring.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida oshpaz kasbining profassiogrammasini tuzing
- 3.

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atledimi	

12- variant

1. Psixogrammaning yoshlarni kasbga yo'naltirishdagi ahamiyati.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida aktyor kasbining profassiogrammasini tuzing
- 3.

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

13- variant

1. Ta'lim jarayonida kasbga yo'naltirish qanday bosqichlardan iborat.

2. Quyida keltirilgan jadval asosida rassom kasbining profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

14- variant

1. Malaka oshirish jarayonining kasbiy rivojlanishdagi orni.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida tarbiyachi kasbining profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan	

	qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

15- variant

1. Kasbiy ta'limning bosqichlari.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida sartarosh kasbining profassiogrammasini tuzing

3.

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

16- variant

1. "Kasb" tushunchasining mazmunini yoritib baring.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida qo'shiqchi kasbining profassiogrammasini tuzing

3.

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psixologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

17- variant

1. Kasb tanlashda motivatsiyaning ahamiyati.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida rajiisyyor kasbining profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psihologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

3.

18- variant

1. Kasb tanlashda tashqi omillarning ahamiyati.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida hisobchi (buxgaltar) kasbining profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psihologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

19- variant

1. A.A.Klimovning kasblar tipologiyasi ta'limoti mazmunini yoritib baring.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida shoir kasbining profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	

3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psihologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

20- variant

1. Proforiantologiyaning fan siftdagi vazifalari nimalardan iborat.
2. Quyida keltirilgan jadval asosida moharrir kasbining profassiogrammasini tuzing

1.	Kasbning umumiy tasnifi	
2.	Kasbni agallash yo'llari	
3.	Mehnat sharoitlari	
4.	Kasb agasiga psihologik tasnif	
5.	Kasb uchun karakli bo'lgan umumiy va maxsus qobiliyatlar	
6.	Yuzaga kalishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklar	
7.	Qaysi fanlarni o'zlashtirish muhim	
8.	Malaka oshirish talab atiledimi	

GLOSSARIY

Yosh davri nizolari — o'ziga xos, uncha uzoqqa cho'zilmaydigan ontogenez davrlari bo'lib, bu vaqtda kashin psixik o'zgarishlar yuz baredi.

Jamoa — maqsadlari jamiyat maqsediga ms kaledigan umumiy faoliyat bilan birlashgan odamlar guruh.

Jamoaning nagizi — umumiy fikr, maqsad va ishlab chiqarishag taalluqli qarorlarnishakllantiruvchi jamoa azolari.

Yo'nalish — shaxsning xatti-harakati va faoliyatini aniq sharoitlardan qati nazar malumyo'lga yo'naltiruvchi barqaror motivlar yigindisi.

Individuallik — individning boshqalardan farqlanadigan jitmoy xususiyatlari va psixikasining o'ziga xosligi, qaytarilmashligi.

Istadod — shaxsning malum faoliyatda ifodalanadigan qobiliyatining yuqori darajasi. Jitmoylashuv - inson tomonidan jitmoy tajribani agallash va hayot - faoliyat jarayonida uni faol tarzda o'zlashtirish jarayoni.

Intaraktiv — shaxslararo munosabatlarda bir-biriga xulq-atvor tasir ko'rsatish jarayoni. Introvert shaxs - shaxsning xar qanday sharoit va xolatlarida oz ichida kachayo'tgan fikrlarini bayon atish ahtiyojining nihoyatda pastligi.

Kash — faoliyat shakllari birlashmasi bo'lib, mazmun, vositalar, tashkilotlar, mehnat natijalaridamda mehnat subyaktini tayyorlashga qoyiledegan talablar majmui.

Kontant-analiz — takshirilayo'tgan matnda soz, ibora, abzaslarni mano-mohiyatinitakrorlanish darajasiga qarab tahlil atish usuli.

Motiv — malum ahtiyojlarni qondirish bilan bog'liq faoliyatga undovchi sabab. Motivasiya — odamni faol faoliyatga undovchi sabablar majmui.

Malaka — mashq qilish jarayonida ish harakatlar bajarilishining avtomatlashgan usullari. Mehnat psixologiyasi - kishi mehnat faoliyati psixologik xususiyatlarini, mehnatni jlmoy asosda tashkil atishning psixologik jihatlarini organedigan fan.

Mehnat faoliyati psixologiyasi — bu psixologiyaning bir sohasi bo'lib, inson shaxsini mehnat subyakti sifatidagi shakllanishi xususiyatlarini, mehnatning shart-sharoitlari, yo'llari va usullarini jlmoy jihatdan organedi.

Mehnat — inson ahtiyojini qondirish asosida tashqi olamni

ozgartirishga qaratilgan maqsadli faoliyat.

Mutaxassislik — faoliyatning aniq shakti bo'lib, mehnat agasining kashiy tayyorligi, mehnat vositalari, mehnat jarayoni va maqsedining maxsus xususiyatlari bilan balgilanedi.

Mehnat subyakti (agasi) — bu faol harakat qiluvchi, anglash va ozgartirishga layoqatli, ong va iroda bilan ish olib boruvchi individ yoki jitmoy guruh.

Mobil shaxs — shaxsning bir faoliyat turidan boshqasiga o'tish va moslashish imkoniyatining yuqori darajada kuzetilishi.

Profassiografiya — mehnat subyaktining faoliyat tarkiblari (uning mazmuni, vositalari, sharoitlari, tashkilot) bilan o'zaro munosabati va bog'liqligini organish va aniqlashga qaratilgan kompleks matod.

Profassiogramma — kashning turli ob'yektiv xarakteristikalarining tasnifi. Psixogramma — faoliyatning psixologik xarakteristikalarining tasnifi.

Rigid shaxs — shaxsning bir faoliyat turidan boshqasiga o'tish va moslashish imkoniyatining past darajada kuzetilishi.

Toba shaxs — mulqot va boshqa jarayonlarda shaxsda konikuvchanlik, boshqa kishilarga bog'liqlik, fikriga boysunish xususiyatlarining tarkib topishi.

Umumlashtirish — voqayilkdagi narsa va xodislarni umumiy va muhim balgilariga qarab fikran birlashtirishdan iborat tafakkur jarayoni.

Uyushganlik — guruhazolarining bir-birlarini yaxshi bilishlari, birlarining dunyog qarashlari, hayotiy prinsiplari, qadriyatlarini anglashlari.

Ustanovka — yo'nalish, kishining tavarak-atrofdagi odamlarga va ob'yaktlarga nisbatan qanday munosabatda bo'lish, ularni idrok qilish, ularga baho barish va ularga nisbatan harakatining tayyorlik xolati.

Faoliyat — insonagagina xos, ong bilan boshqariledegan ahtiyojlar tufayli paydo boledigan va tashqi olam bilan kishining oz-o'zini bilishga, uni qayta qurishga yo'naltirgan faolligi.

Faollik — tirik matariyaning umumiy xususiyati, tavarak muhit bilan o'zaro tasirda bo'lishidanamoyon boledi.

Shaxs — jitmoy munosabatlarga kiruvchi va ongli faoliyat bilan shugullanuvchi batakror odam.

Agosantrizm — man, markaz manosida individualizm va agoizmning ang tuban turi. Akstrovart shaxs — shaxsning xar qanday sharoit va xolatlarida oz ichida kachayo'tgan fikrlarini bayon atish

Ampatiya — boshqa odamlarning psixik holatini tushunish qobiliyati.

Qobiliyat — shaxsning malum faoliyatidagi muvaffaqiyatlarini va osonlik bilan biror faoliyatni agallay olishini taminlaydigan individual psixologik xususiyati.

Qiziqish — shaxsning oʻzi uchun qimmatli va yoqimli narsa yoki xodisalarga munosabati.

Altruistik hislar-boshqalar manfaati uchun harakat qilish

Antagonistik (ziddiyat) jamoada tarafma-taraf bo'lib olgan guruhlar o'rtasidagi ziddiyat, nizo

**Boshqarish rahbarlik qilish, xodimlarga ta'sir qila olish uquvi
Kommunikator axborot uzatuvchi shaxs**

Kommunikatsiya ----- til yoki boshqa balgilar vositasida
axborot barish jarayoni

Kommunikaballik muloqotdan qoniqishni his qilish qobiliyati
Kauzal atributsiya boshqa kishining xatti-harakatlari sababini
unga qoyish yoʻli bilan tushuntirish

Mulqot motivatsiyasi yaxshi, alo, qoniqarli kabi mazonlar orqali mulqotdan qoni-qishni baholash sabablari

Dominanta (lat. *dominans*—hukmronlik qiluvchi) —muayyan natijaga erishish uchun zarur boʻlgan usullar, usul va usullar majmua-sini taʼminlovchi qobiliyatga ega boʻlgan shaxs yoki guruh.

Adaptatsiya (lotincha — moslammoq, adapto) — sazgi organlari, yuzani azolari (analizatorlar)ning taassurot kuchiga moslashuvi natijasida muayyan sazgirlikning o'zgarishidan iboratdir.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR ROYHATI

1. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib intizom va shaxsiy javobgarlik har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. O'zbekiston. 2017 y.
2. M.Mutalipova. Xalq padagogikasi. O'quv qo'llanma.— Toshkent, 2015.
3. Jalilova S.X. Xaydarov F.I., Halllova N.I. Kasb psixologiyasi (o'quv qo'llanma). Toshkent, 2010. 162 b.
4. Aygün A.F., Atoeva P.I., Fojitayeva E.A., Daatayeva A.A., Nodolat A., Oqoyeva P.E. Ibtidaiy maktabda o'qitish metodikasi. Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Ta'lim Vazirligi, 2017. 128 b.
5. Atoeva A.A. O'qitish metodikasi va o'qitish usullari. Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Ta'lim Vazirligi, 2017. 128 b.
6. Chirchikova Y.O. Informatika. 12-son. — 125 b.
7. Etoeva A.A. Informatika. 12-son. Toshkent: O'zbekiston Respublikasi Ta'lim Vazirligi, 2017. 128 b.
8. <http://matodkabi.nat.ru/>
9. <https://profioriantatsia.ru/>
10. <https://proforiantation.ru/>
11. <https://carastast.ru/tasts/>
12. <https://skillbox.ru/>

Mirzaraxmonova Shaxnoza Mirzaaxmedovna

**KASB-HUNARGA YO'NALTIRISH
ASOSLARI**

O'quv-qo'llanma

Muharrir:

X. Taxirov

Tehnik muharrir:

S. Melikuziva

Musahhih:

M. Yunusova

Sahifalovchi:

A.Ziyamuhamedov

Nashriyot litsenziya № 2044, 25.08.2020 й

Bichimi 60x84¹/₁₆ "Cambria" garniturası, kegli 16.

Offset bosma usulida bosildi. Shartli bosma tabog'i 9. Adadi 100
dona. Buyurtma № 1597864

**Olmaliq kitob business MCHJda chop
etildi.**