

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

ҚАРШИ МУҲАНДИСЛИК-ИҚТИСОДИЁТ ИНСТИТУТИ

“ИЖТИМОЙ ФАНЛАР” КАФЕДРАСИ

“ТАСДИҚЛАЙМАН”
Ўқув ишлари проректори
_____ О.Н.Бозоров
“ ____ ” _____ 2022 й.

**“КАСБИЙ ПСИХОЛОГИЯ”
фанидан
ЎҚУВ-УСЛУБИЙ МАЖМУА**

Қарши – 2022 й.

Мазкур модулли мажмуа бўлғуси касбий фаолияти маданият ва лаёқатни ҳамда психологик билимларни тақозо қиладиган талабалар учун ишлаб чиқилган. Психологик билимлар талабаларда ўқув ва касбий фаолиятни муваффақиятли эгаллаш ҳамда амалга ошириш омили сифатида инсоннинг шахсий хусусиятлари ҳақидаги яхлит тасаввурни шакллантиришга, ўқиш, ақлий меҳнат маданияти ва мустақил ўқиб билим орттириш кўникмаларини ривожлантиришга ёрдам беради ҳамда инсон ва жамиятнинг педагогик табиатини билишга таянган ҳолда самарали қарорлар қабул қилишга имкон туғдиради.

Ушбу мажмуа касбий психологиянинг объекти, предмети, вазифалари ва методлари; асосий категориялари: тарбия шахс камолоти ва маданияти, ижтимоий-маданий ҳодиса ва воситалари; оила-педагогик ҳамкорлик ҳамда шахс тарбияси ва камолотининг ижтимоий-маданий муҳити субъекти сифатида; маърифий тизимларни бошқариш, шахс ҳақида тушунча, фаолиятнинг психологик таҳлили, мулоқот, психик жараёнлар, шахснинг индивидуал – психологик хусусиятлари, раҳбар, бошқарув ва меҳнат психологияси каби масалаларни қамраб олади.

Тузувчилар: **Н.И.Амиров, Б. Э. Юсупов - “Ижтимоий фанлар” кафедраси
катта ўқитувчилари**

Тақризчи: **Ш.У. Нуриллаева - Қарши давлат университети доценти,
п.ф.д.**

АННОТАЦИЯ

Касб психологияси шахсда касбга доир билим, кўникма, малакаларни шунингдек, улардаги мавжуд тушунча, тасаввурларини бойитишга хизмат қилади. Ушбу мажмуада касбий психология фанининг ўрганувчи асосий муаммоси, предмети, мақсади, вазифалари ва тадқиқот методлари, касб психологиясининг шаклланиш тарихи, Шарқ алломалари асарларида касб-хунар ва касб танлаш масаласи, ўзбек психологлари тадқиқотларида касб танлаш ва касбга йўналтириш муаммолари, касб таълими фаолияти ва унга қўйиладиган замонавий талабалар, касб тушунчаси ва касбларни психологик таснифлаш, касбий профессиограмма ва унинг психологик мазмуни, касб психологиясида касбий мотив ва мотивация, касбий шаклланиш жараёнида шахс тараққиёти ва шахснинг касбий камолоти, меҳнат жараёнида субъектнинг касбий шаклланиши ва касбий етуклик муаммоси, касбий сифатлар ва касбий идентификация, шахсда касбий англашнинг ва шахс шаклланишининг турли босқичларида касбий ўзликни англаш, шахсий фазилатларнинг касб танлашдаги роли, касб танлашга йўллашнинг умумий масалалари ва унинг психологик моҳияти, касбий фаолият психодиагностикаси, касбий фаолият даражалари ва кўрсаткичларини текшириш йўллари, касбий лаёқат таххиси, реориентация психологик муаммо сифатида, касб танлашгатаъсир этувчи асосий омиллар, мутахассис аттестациясининг психологик жиҳатлари ва шунга доир илмий назарий маълумотлар келтирилган.

ANNOTATION

Psychology plays role on the professional knowledge and skills, as well as their expectations for the current understanding of enrichment. Professional training manual, the subject of the problem based on the study of the science of psychology, goals, objectives and methods of research, the history of professional psychology, the works of the East and the issue of choice of profession, the Uzbek psychological studies the problems of professional and vocational choice, students in vocational training activities and the contemporary, professional and psychological classification of professional concept and its psychological content, psychology of the person in the process of formation of professional motivation and the motivation of professional development and professional development of the person, professional and professional maturity of the formation of a problem during labor, professional qualities and professional identity, professional understanding and professional self- consciousness at different stages of the formation of the person, personal qualities, such as the role of the professional choice, the choice of general issues and send its psychological aspect, not to mention the professional activity psychodiagnosis professional ways to check the levels and activity indicators, capacity diagnosis, reorientation psychological problems as the main factors that affect the choice of profession, an expert on the psychological aspects and certification of scientific and theoretical information.

АННОТАЦИЯ

Профессиональная психология служить для развития у личности профессиональных знаний, навыков и квалификации, а также для обогащения имеющихся понятий и представлений. В этом пособии рассматриваются основные проблемы, предмет, цели, задачи и методы исследования профессиональной психологии, история формирования профессиональной психологии, проблемы выбора профессии в трудах восточных ученых, проблемы выбора профессии и направления на профессию в исследованиях узбекских психологов, деятельность профессиональной подготовки и современные требования к

нему, понятия профессии и его психологическое классификация, профессиограмма и его значения в психологии, профессиональный мотив и мотивация в профессиональной психологии, развитие личности и профессионального совершенства в процессе профессионального формирования, проблема профессионального формирования и профессиональной зрелости субъекта, профессиональные качества и профессиональной идентификации, профессиональной сознательности у личности и в различных стадиях профессионального познание себя, роль личностных качеств в выборе профессии, основные вопросы в направлении к выбору профессии и его психологический смысл, психодиагностика профессиональной деятельности, методы исследований стадий и показателей профессиональной деятельности, анализ профессиональной пригодности, о реориентации как психологической проблеме, основные факторы влияющие на выбор профессии, психологические вопросы аттестации специалистов и другие научно-теоритическисведение.

КИРИШ

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

Айтиш мумкинки, баркамол инсоннинг шаклланиши унинг муносиб касб-корни эгаллаши жамият тараққиёти учун баҳоли қудрати ўз ҳиссасини қўшиб яшаши ва шу орқали жамиятда ўзлигини намоён этиши яъни шахснинг камол топиши назарга олинади. Комиллик сари интилиш шахснинг касбий шаклланиши билан биргаликда яхлит ҳолда кечадиган ва деярли бир умр давом этадиган мураккаб жараёндир. Кенг маънода касбий шаклланиш деганда инсоннинг ўз ақлий қобилиятлари жисмоний имкониятлари у ёки бу соҳага бўлган лаёқатлари, қизиқиш ва интилишлари, шунингдек кадрият ва дунёқарашларига кўра бирор бир касб соҳасида таълим олиш кейинчалик шу соҳага киришиб, мослаша бориши ва ниҳоят йиллар давомида етук ва малакали мутахассис етишиши тушунилади.

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

Шу боисдан, кадрлар тайёрлаш тизимини тубдан ислох қилишнинг муҳим омиллари “Миллий дастури”мизда алоҳида таъкидлаб ўтилган:

- республиканинг демократик ҳуқуқий давлат ва адолатли фуқаролик жамияти қуриш йўлидан изчил илгарилаб бораётганлиги;
- мамлакат иқтисодиётида туб ўзгаришларнинг амалга оширилиши, республика иқтисодиёти асосан хом - ашё йўналишидан рақобатбардош пировар маҳсулот ишлаб чиқариш йўлига ўтаётганлиги, мамлакат экспорт салоҳиятининг кенгаяётганлиги;
- давлат ижтимоий сиёсатида шахс манфаати в таълим устуворлиги қарор топганлиги;
- миллий ўзликни англашнинг ўсиб бориши, ватанпарварлик, ўз Ватани учун ифтихор туйғусининг шаклланаётганлиги, бой миллий, маданий - тарихий анъаналарга ва халқимизнинг интеллектуал меросига ҳурмат;

-Ўзбекистоннинг жаҳон ҳамжамятига интеграцияси республика-мизнинг жаҳондаги мавқие ва обрў-эътиборининг мустаҳкамланиб бора-ётганлиги.

Касбий шаклланиш жараёнининг дастлабки ва айнаи дамда ўта муҳим босқичи бўлажак касбни танлаш, яъни аниқ бир касбий қарорга келишигача бўлган даврини ўз ичига олади. Равшанки, ёшларнинг касб танлашга тайёргарлик даражаси, фақатгина ёш

хусусиятларига боғлиқ эмас, у маълум ёшга келиб ўз-ўзидан шаклланиб қолмайди. Ёшларнинг касб танлашга педагогик-психологик билим, кўникма, малакалар, шунингдек, жамиятнинг таъсири орқали тайёрлаш ва тарбиялаш лозим.

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

1 МАВЗУ: Касбий психология фанининг шаклланиш тарихи ва унинг предмети

1.1. Маърузани олиб бориш технологияси

<i>Машғулот шакли</i>	<i>Кириш-мавзу бўйича маъруза</i>
<i>Маъруза режаси</i>	1.Касбий психологиянинг имлий тадқиқот предмети, вазифалари ва аҳамияти. 2.Касбий психологиянинг бошқа фанлар билан алоқаси. 3.Касбий психологиянинг тарихи. 4. Мутахассисларга қўйиладиган касбий ва шахсий талаблар. 5.Иқтисодий ўзгаришлар туфайли касб-ҳунар соҳалари ва мутахассислар олдига қўйиладиган жамият талаблари.
<i>Ўқув машғулотининг мақсади</i>	Ўқув курси ҳақида умумий тасаввурни бериш, касбий психология фанининг предмети, вазифалари, бошқа фанлар билан алоқаси, тарихи, мутахассисларга қўйиладиган касбий ва шахсий талабларни тушунтириш
<i>Таянч тушунча ва иборалар</i>	психология, касбий психология, психик жараёнлар, психологик ҳолатлар, шахс хусусиятлари, махсус тармоқлар
<i>Педагогик вазифалар:</i>	<i>Ўқув фаолияти натижалари:</i>
курснинг мақсади ва вазифалари билан таништириш;	курснинг мақсади ва вазифаларини айтиб бера оладилар;
курснинг тузилмаси, ўқув фаолиятини баҳолаш мезонлари ҳамда тавсия қилинадиган адабиётлар рўйхати ҳақида маълумот берилади;	курснинг тузилмаси, ўқув фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари ва баҳолаш шакллари айтиб бера оладилар;
шахсни ўрганишда кузатилган турли назариялар моҳияти ёритилади	психологиянинг назарий йўналишлари ва амалиёти ютуқларини ёритиб бера оладилар;
Мутахассисларга қўйиладиган касбий ва шахсий талаблар	мутахассисларга қўйиладиган касбий ва шахсий талабларни психика айтиб бера оладилар;

психиканинг турлари санаб ўтилади ва таснифи берилади;	психиканинг турлари ва таснифини бера оладилар;
Касбий психологиянинг бошқа фанлар билан ўзаро боғлиқлиги тушунтирилади;	Касбий психологиянинг бошқа фанлар билан ўзаро боғлиқлигини асослаб бера оладилар;
психологиянинг тармоқлари билан таништирилади.	психологиянинг тармоқларини айтиб бера оладилар.
Ўқитиш усуллари	Маъруза, намоёйиш, блиц-сўров, ақлий хужум, кластер
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, компьютер технологияси, слайдлар
Ўқитиш шакллари	Фронтал, коллектив иш
Ўқитиш шароити	Техник воситалар билан таъминланган, ўқитиш усуллари қўллаш мумкин бўлган ўқув хона
Мониторинг ва баҳолаш	Кузатиш, оғзаки назорат, ёзма назорат, ўқув топшириқ

Маърузанинг технологик картаси

Иш жараёни босқичлари вақти	Фаолиятнинг мазмуни	
	Ўқитувчи	Талаба
1 босқич. Кириш (15 дақиқа)	1.1. Ўқув фанининг номини айта-ди, предметнинг дастлабки уму-мий тасаввурини беради. Услу-бий ва ташкилий томонлари, талабалар билимларини баҳолаш мезонларини ва фан струк-турасини таништиради. (1-илова) 1.2. Мазкур фаннинг ўрганиладиган мавзулари бўйича назарий ва амалий машғулотлар, уларнинг узвийлиги ҳақида қисқача маълумот беради. Асосий адабиётларнинг рўйхати билан таништиради. (2-илова) Ўқув дастурини талабаларга таништиради. 1.3. Маъруза дарсининг мақсади ва ўқув фаолияти натижаларини айтади. Талабаларни ақлий хужумга тортиш учун жонлантирувчи саволлар беради. (3-илова).	Тинглайди ва ёзади Мавзу номини ёзиб оладилар Саволларга жавоб беради
2 босқич. Асосий жараён (65 дақиқа)	2.1. Маъруза режасининг барча саволлари бўйича визуал материални намоёйиш қилади. (4-илова) Мавзунинг асосий жойларини ёзиб олишларини сўрайди. Фаоллаштирувчи савол-жавоб ўтказди. Биринчи режа саволи бўйича: 1. «Психология» деганда нимани тушунаси? Иккинчи режа саволи бўйича: 2. «Касбий психология» фанини ўрганиш бўйича фикрингиз? Учинчи режа саволи бўйича: 3. Психиканинг намоён бўлиш шакллари нималардан иборат?	Тинглайди, ўрганади, Ёзади, аниқлайди, саволлар беради. Асосий жойларини ёзади Саволларга жавоб беради Хар бир таянч

	Тўртинчи режа саволи бўйича: Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. 2.2. Мавзунинг таянч иборалари керакли тушунча ва иборалар кўшилади. Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. (5-илова) 2.3. Талабаларга эркин фикр айтишга рухсат берилади ва уларни рағбатлантиради.	тушунча ва ибораларни муҳокама қилади. Ёзади. Жавоб беради
3 босқич. Якуни й босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзу бўйича умумий хулоса қилади. 3.2. Талабаларнинг билим ва кўникмаларини баҳолайди. 3.3. Навбатдаги машғулотда қўриладиган масалани эълон қилади, ва мустақил тайёргарлик кўришларини сўрайди. 3.4. Талабаларга уйга вазифа қилиб: (1). “Ёшлар ва касб танлаш” мавзусида эссе ёзиб келиш; (2). Мустақил ишлаш учун мавзулар таклиф этилади; (3). Келгуси мавзу эълон қили-нади ва унга тайёрланиб келишни айтади. (4). Ўзини-ўзи назорат қилиш учун саволлар беради. (6-илова). (5). Тавсия этилган адабиётларни ўрганишга беради.	тинглайди Мустақил ишлаш учун топшириқни ёзиб олади Докладлар мавзусига тайёрланади. ЎУМга қаранг

Назарий қисм:

Инсон боласи вояга етгач ўз қизиқиш ва қобилиятларига кўра бирор касб ёки ҳунарни танлайди. Ҳар бир инсон ҳаётида касбий фаолият муҳим аҳамиятга эга. Чунки, касбий фаолият узоқ вақт давомида инсон ҳаётининг ажралмас қисмига айланиб қолади. Психологик тадқиқотларнинг натижасига кўра ҳам одамларнинг саломатлиги ҳамда ўзини бахтли ҳис этиш даражаси унинг танлаган касби билан узвий боғлиқ экан. Ўз касбини ота – оналарнинг мажбурлаши орқали танлаган инсонларда эса соғлиқнинг ёмонлиги, руҳий тушқинлик, ўзини бахтсиз ҳис этиш, касбий фаолиятида ҳеч қандай ўсиш кузатилмаган. Ота-оналар фарзандларининг илк қадамлариданоқ унинг келажаги тўғрисида ўйлаб қолишади. Фарзандларининг қизиқиш ва қобилиятларини кузатиш орқали уларнинг касбий келажагини аниқлашга ҳаракат қиладилар. Айниқса, мактабда бериладиган таълим-тарбия ўқувчининг турли фанларга бўлган танловли муносабатини келтириб чиқаради, айрим болаларда эса қайсидир фанларга бўлган қизиқиши тез сезилади, яъни тасвирий, мусиқавий ва ҳоказолар. Ўсмирлик даврига келиб, муаммо янада кучаяди. Кўпгина ўқувчилар ва ота-оналарга қандай касбни танлашлари олдиндан маълум бўлади: улар “Мен шифокор бўламан”, “Бизнинг ўғлимиз, қизимиз, тиббиёт институтига ҳужжат топширади. Шундай бўлсада, касбий мақсадларнинг аниқлиги ва уларни руёбга чиқиши бўйича ҳавотирланиш ҳолатлари сезилиб туради. Омадсизликка учраса-чи? Айрим ўқувчилар учун тўққизинчи синфни битиргач, касбий йўналишларини танлаш – энг долзарб масала бўлиб қолади.

Кўпгина мактаб битирувчилари келажакда ким бўлсам экан ёки қайси соҳани мутахассиси бўлсам экан? – деган саволни ўз олдиларига қўйиб, касб танлаш муаммосига дуч келишади. Натижада ўқувчилар томонидан мутахассисликлар тасодифан танланади. Ҳеч қандай махсус тайёргарликка эга бўлмасдан ёки касбий келажagini тушуниб етмасдан мактаб битирувчиларининг бир қисми дарҳол ишга жойлашади. Бунда касб дунёсида ўз ўрнини кидириш ўзгача маънога эга бўлади¹.

Касб ҳунар коллежига кирган ёшлар учун касб танлаш муаммоси тўлиқ ечилмаган бўлади. Уларнинг бир қисми танловнинг тўғрилигига ўқишнинг биринчи йилидаёқ иккиланиб қолишади, бошқалари – мустақил касбий фаолиятнинг бошида, айримлари касб бўйича 3-4 йил ишлагандан кейин, ёшларнинг айримлари касб мактабини битириб, эгаллаган касби бўйича иш топа

олмайдилар ва ишсизлар қаторига қўшилиб қолади. Демак, улар учун касб танлаш муаммоси яна долзарб бўлиб қолаверади. Психологик толиқиш, хавотирланиш, келажакка нисбатан ишончсизлик билан қараш меҳнат оламида ўзини топишида маълум қийинчиликларни юзага келтиради.

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

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

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

Жамиятимиз учун долзарб психологик муаммолардан бири-бу ишчининг нафақага чиқиши ҳисобланади. Ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларнинг ўзгариши янги ижтимоий вазифа – нафақахўрлар учун психологик қийинчиликларни келтириб чиқаради.

Шунингдек, улар психологик кўмак ва қўллаб-қувватлашга муҳтож бўладилар.

Шахс ва касбларга мослашувнинг кўп аспекти психологик фундаментлари анъанавий тарзда меҳнат психологияси томонидан тадқиқ этилган. Аммо шахснинг тўлиқ касбий шаклланиш жараёни аниқланмаган. XX аср бўсағасида пайдо бўлган меҳнат психологияси

¹¹ Professional Psychology: Research and Practice Artificial Intelligence in Psychological Practice: Current and Future Applications and Implications. David D. Luxton . Online First Publication, November 11, 2013. doi: 10.1037/a0034559, page : 6

касбий фаолият турларини, фаолиятнинг инсонга, унинг психофизиологик имкониятларига бўлган талабларини, касбий қобилият, кўникмаларини ўрганади.

Меҳнат психологиясининг муҳим вазифаларидан бири, меҳнат шароитлари, воситалари ва мазмунини таҳлил қилишдан иборат. Ишлаб чиқаришдаги турли нуқсонларни, лаёқат ва чарчокни диагностика қилиш орқали оптимал иш тажрибасини аниқлашга катта эътибор берилади. Аммо тадқиқотчилар диққат марказида асосан меҳнатнинг ижрочилик операцион аспектлари, унинг психофизиологик тавсифлари туради. Меҳнат психологиясининг асосий муаммоси бу инсоннинг меҳнат қуроллари, воситаларига, жараён ва шароитларга кўникишидир. Бунда кишининг меҳнат фаолиятига мослашуви психологик ва физиологик усуллар асосида ўрганилган.

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

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

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

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

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

Касб психологияси психология фанининг мустақил соҳаси бўлиб, у ўзининг тадқиқот предмети ва объектига эга. Шу жиҳатдан айнан у меҳнат психологияси, муҳандислик психологияси, ёш даврлари психологияси ва педагогик психология фанларининг объекти ва предметидан фарқланади².

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

² Saeman, H. (1998, July/August). Survey: Psychologists' incomes plummet. The National Psychologist, 1–2.

хусусиятларига қараб танлаш ҳамда жой-жойига қўйиш, ишлаб чиқариш аварияси ва травманинг психологик сабаблари каби масалалар киради.

Мазкур фарқлар жадвалда қўйидагича ифодаланилади:

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

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

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

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

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

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

Меҳнат психологияси ва касб психологияси предметларини фарқини алоҳида таъкидлаш лозим. Е.А.Климов, меҳнат психологиясига қўйидагича тавсиф беради: меҳнат

психологияси фан сифатида бу инсоннинг субъект сифатида фаолият кўрсатиши ва шаклланиши соҳасидаги вазифаларни ечиш усуллари, йўллари ва шароитларини ўрганувчи психология йўналишидир.

Касб психологияси шахснинг касбий жиҳатдан шаклланишини ўрганади. Бунда шахс ривожланиши касбий шаклланиши сифатида кўриб чиқилади. Касб психологияси-меҳнат психологиясининг касбларни психологик компонентларини ёки муайян касбда ишловчиларга нисбатан қўйиладиган психологик талабларни ўрганиш ҳамда илмий таҳлил қилиш билан шуғулланувчи бўлимидан иборат³.

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

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

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

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

1. Шахснинг касбий шаклланиши асосий тушунчалари ва тадқиқот тамойилларини, ўзининг фаолиятига тегишли услубларини асослаш;
2. Касб психологияси предметида мос бўлган тадқиқот услулларини ишлаб чиқиш ва ўзига хос услубларини тузиш;
3. Касбларнинг тавсифий тузилмасини психологик таҳлил қилиш, касбларни проектлаш услублари ва тамойилларини ишлаб чиқиш;
4. Шахснинг касбий шаклланиши қонуниятлари ва психологик механизмларини тадқиқ этиш. Бу жараён динамикасини детерминантловчи омилларни аниқлаш, касбий шаклланишдаги инқирозларни таҳлил этиш;
5. Мутахассисликнинг касбий деструкцияларини, яъни шахснинг деформацияси, касбий фаолиятга бўлган лаёқатини пасайиши ва бошқалар;
6. Шахснинг касбий ривожланиш мониторингни юритиш, бу борада психодиагностик воситаларни ишлаб чиқиш ҳамда мутахассисларни аттестациядан ўтказиш;
7. Шахснинг касбий шаклланишига психологик ёрдам ҳамда инсоннинг касбий ҳаёти давомида ёрдам бериш, қўллаб-қувватлаш;
8. Касбий маслаҳат, касбий маълумотнинг шахсий ривожлантирувчи психологик жиҳатлари, аттестациядан ўтказиш, касбий ривожланиш психотехникаси, касбий коррекция ва реабилитация, касбдан кетишга психологик тайёргарлик борасидаги билимлар билан қуроллантиришдан иборат.

³ Saeman, H. (1998, July/August). Survey: Psychologists' incomes plummet. The National Psychologist, 1–2.

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

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

Касб психологиясининг асосий концептуал қоидалари қуйидаги жадвалда акс эттирилган.

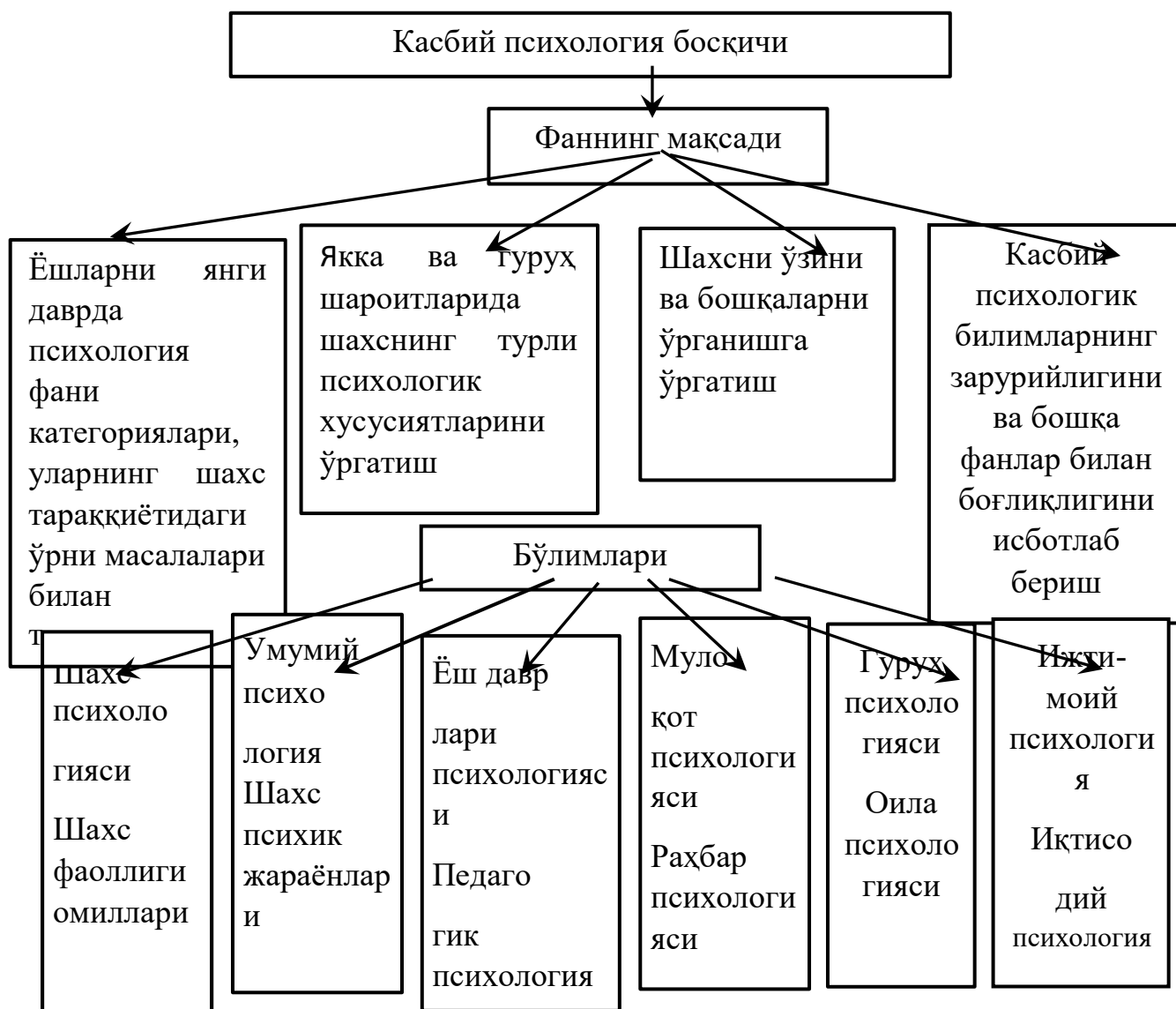
Асосий тушунчалар	Концептуал қоидалар
Касбий шаклланиш	Касбий шаклланиш – бу шахснинг касб танлаш жараёнидаги касбий таълимга тайёрланиш, шунингдек касбий фаолият жараёнидаги ривожланиш ҳисобланади .
Касбий шаклланиш босқичлари	Касбий шаклланиш-гетерохрон жараён бўлиб, айрим пайтларда пасайиш ва сакраш хусусиятига эга. Индивиднинг шахсий ва касбий ривожланиш омилларининг ўзаро алоқаларига кўра келишмовчилик ва инқирозлар киритилади. Бу индивидуал тўлақонли жараёнини ижтимоий вазият ва асосий фаолият билан боғлиқ босқичларга ажратиш мумкин. Улар сирасига касбий тайёргарлик, касбий адаптация, бирламчи ва иккиламчи профессионализация ва касбий маҳоратлар киради.
Касбий шаклланиш турлари	Касбий шаклланиш йўли ва тезлиги бир гуруҳ омиллар билан белгиланади. Уларга ёш, индивидуал-психологик, касбий технологик ва ижтимоий-иқтисодий омилларни киритиш мумкин.
Касбий ривожланиш	Касбий ривожланиш – бу йўналиш салоҳият ва муҳим касбий сифатларнинг бойиб бориши, меҳнат фаолияти самарадорлигини ошириб бориш билан белгиланади.
Касбий шаклланишининг психологик жиҳати .	Шахснинг касбий ривожланиш ва касбий жиҳатидан ўзини топа олиш учун ўз устида ишлаши ва турли масалаларни ҳал қилиш учун бор кучини сарфлаш, шарт-шароитлар ҳамда имкониятлар яратиш, касбий ва шахсий ривожланишдаги деструктив анъаналарни ўзлаштиришда кишиларга психологик мадад ва ёрдам кўрсатиш.
Касбий жиҳатдан ўзини англаш	Инсоннинг касбни психологик имкониятларини касбий фаолият мазмуни ва талаблари билан бўлган жиҳатларини мустақил англаб олиши, шунингдек маълум ижтимоий-

	иқтисодий вазиятда бажарила-диган ишидан маъно топиши.
Касбий жиҳатдан ўзини асрай олиш.	Инсон шахсига йўналтирилган маҳсулдор касбий фаолиятда доимий ўзини-ўзи ўзгартириб туриши, тайёргарлиги ва касбий имкониятини ўзини руёбга чиқариши, касбий ҳаётини бошқара олиши, касбий ривожланиш ва лавозимда кўтарилишдаги деструктив вазиятларни енгиб ўтиш билан боғлиқдир .
Профессионализация деструкциялари.	Профессионализация жараёнидаги миқдор ва сифат ўзгаришлар, шахснинг ривожланиши ва деформацияси билан кузатилади.
Касбий ўзини-ўзи фаоллаштириш	Шахснинг кучини фаоллаштириш йўли билан касбий ривожланишни тезлаштириш, нормадан ортиқ касбий фаолиятни намоён этиш, шунингдек турли хил психотехнологияларда қатнашиш ва бошқалар.
Касбий ижтимоийлашув	Касбга кириб бориш ва уни эгаллашда касбнинг ижтимоийлашуви кузатилади; яъни, касбий таърификацияда ўз ўрнини топиш, касбий имкониятини ишлаб чиқиш, касбий идентификацияни шакллантириш .

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, ўрта мактаб ўқувчиларининг ҳаммаси касб танлашга келганда оқилона ва тўғри йўл тутади, деб бўлмайди, албатта. Улардан баъзилари таваккалликка иш тутсалар, айримлари ота она касбини танлайдилар ёки кўзга ташланиб турган яққол намуналарга тақлид қиладилар, гоҳо сеvimли кишилари изидан боришни мўлжаллайдилар.

Кўпчилик ўқувчилар таълим жараёнида фан асосларини эгаллаб, муайян тасаввур ҳосил қиладилар, ўзлари ёктирган касб-хунарлар ҳақида ўйлайдилар.

Фаннинг таркибий-мантиқий тузилиши



Мавзунини жонлантириш учун саволлар

1. Психология фанининг предмети нима?
2. Психологияга асос солинган йил?
3. Психология сўзининг маъноси қандай?
4. Психология фани ўрганадиган жараёнлар?
5. Психиканинг намоён бўлиш шакллари қандай кўринишга эга?
6. Психология қайси фанлар билан ўзаро боғлиқ?
7. Психик жараёнлар деб нимага айтилади?
8. Психологик ҳолатлар қандай кўринишга эга?
9. Шахснинг индивидуал хусусиятлари нима?
10. Психологиянинг қандай тармоқлари мавжуд?



2-слайд. Таянч иборалар асосида визуал маълумотлар

Психика – юксак даражада ташкил топган материя, миянинг функцияси. Унинг моҳияти туйғулар, идрок, тасаввур, фикрлар, ирода ва бошқалар кўринишида акс эттиришдан иборат.

Психик жараёнлар – у ёки бу психик маҳсулт ва натижаларни (психик образлар, ҳолатлар, тушунчалар, ҳиссиёт ва х.к.) ҳосил қилувчи, шакллантирувчи ва ривожлантирувчи жараён.

Психология – одамнинг объектив борлиқни сезги, идрок, тафаккур, туйғу-ҳиссиёт ва бошқа психик ҳолатлар орқали акс эттириш жараёнини ўрганадиган фан.

Психик ҳолатлар – психик ҳаёт шакллари, диққат, ҳиссиёт, ирода жараёнларига айтилади. П.Ҳ. (хушчақчақлик, руҳланиш, сиқилиш, зийраклик, қатъийлик, тиришоқлик в.б.) шахсларда маълум даражада барқарор бўлиб, уларнинг муайян хусусиятига ҳам айланиб қолади.

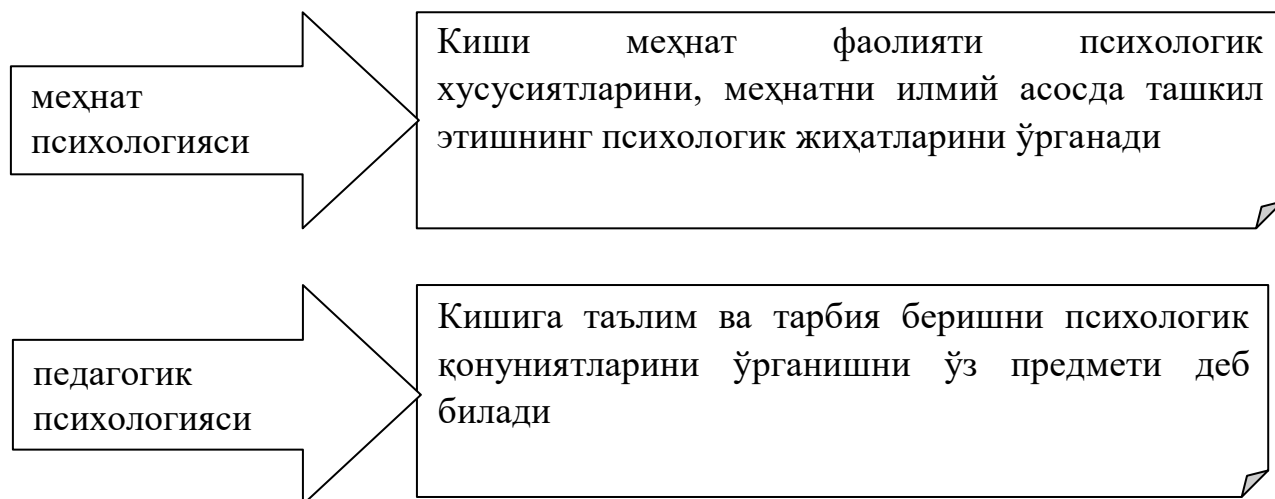
К.Фаррен касбнинг яшовчанлик кўрсаткичларига қуйидагиларни киритади:

- Касбнинг ташкилот мақсадлари билан чамбарчас боғлиқлиги.
- Бошқа муассаса ва ишлаб чиқариш соҳалари билан уйғунлашиш имконияти.
- Бошқа касбларда ўз компетентлиги ва қобилиятларидан фойдаланиш имконияти.
- Шахсий ва молиявий таъминланганлик.
- Касб бўйича шахслар уюшмасининг мавжудлиги.
- Маҳоратга етакловчи билимга эгалик.
- Ёшидан қатъий назар касбий муваффақиятларда мустақил бўлиш .

4-Слайд: Психологиянинг асосий тармоқлари.







Фойдаланилган адабиётлар

1. Каримов И.А. “Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз” Тошкент, 2000.
2. Каримов И.А. “Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда” Тошкент, 1999.
3. Каримов И.А. Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Тошкент: Шарқ, 1998. – 63 б.
4. Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. - Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2000. - 245 б.
5. Абдурахманова Р.Б. Становление профессиональной направленности педагогов и психологов Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2005.-22 с.
6. Абдурахмон Жомий «Танланган асарлар» Тошкент, Адабиёт ва санъат нашриёти, 1971-йил 196 бет.
7. Абу Наср Форобий бахт - саодатга эришув ҳақида Рисолалар Тошкент «Фан» 1975-йил 75-78 бетлар.
8. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шаҳри. – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 224 б.
9. Абу Райҳон Беруний. Феруза (Жавохирлар ҳақида нақл ва ҳикоятлар). – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 96 б.
10. Агзамова Е.Ю. Факторы определяющие проявления индивидуально психологических особенностей личности сотрудников орган внутренних дел. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2001.-23 с.
11. Аликулов Х., Омонбоева Р., Жомий ва Давоний. Таълим - тарбия ҳақида, Тошкент, Ўзбекистон, 1981-йил 41 бет.
12. Арзикулов Д.Н. касбий камолотнинг психологик ўзига хос хусусиятлари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2002.-22 б
13. Асадов Ю.М. Индивидуально-психологические особенности учителя как факторы развития профессионализма Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2007.-25 с.

2 МАВЗУ: Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари
Маърузани олиб бориш технологияси

Машигулот шакли	Мавзу бўйича маъруза
Маъруза режаси	1. Касбий шаклланиш муаммосини тадқиқ этишнинг методик асослари. 2. Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари: кузатиш, тест, биография (таржимаи хол), анкета, социометрия, фаолият маҳсулини таҳлил қилиш методлари. 3. Касбларнинг психологик моҳиятини очишда фанлараро интеграция. 4. Касб танлашга йўллашда педагогик технологияларни қўллашнинг аҳамияти.
Ўқув машигулотининг мақсади	Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари тўғрисида, фанлараро интеграция ва педагогик технологияларни қўллаш тўғрисидаги тасаввурни бериш.
Таянч тушунча ва иборалар	Метод, кузатиш, тест, биография (таржимаи хол), анкета, социометрия, фаолият маҳсулини таҳлил қилиш
Педагогик вазифалар:	Ўқув фаолияти натижалари:
Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари билан таништириш;	Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методларини айтиб бера оладилар;
Касбга доир мойилликни аниқловчи методлар ҳамда тавсия қилинадиган адабиётлар рўйхати ҳақида маълумот берилади;	Касбга доир мойилликни аниқловчи методларни айтиб бера оладилар;
Шахсни ўрганишда кузатилган турли методлар моҳияти ва қўллаш шартлари ёритилади	Касбий психологиядаги ҳар бир методнинг моҳияти ва қўллаш шартларини ёритиб бера оладилар;
Касбларнинг психологик моҳиятини очишда фанлараро интеграцияга оид тушунчалар ёритиб берилади;	Касбларнинг психологик моҳиятини очишда фанлараро интеграцияга таъриф бера оладилар;
Касб танлашга йўллашда педагогик технологияларни қўллашнинг аҳамияти тушунтирилади.	Касб танлашга йўллашда педагогик технологияларни қўллашнинг аҳамиятини айтиб бера оладилар.

Ўқитиш усуллари	Маъруза, намоёиш, блиц-сўров, пинборд техникаси, ақлий хужум.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, компютер технологияси, слайдлар.
Ўқитиш шакллари	Фронтал, коллектив иш
Ўқитиш шароити	Техник воситалар билан таъминланган, ўқитиш усуллари қўллаш мумкин бўлган ўқув хона.
Мониторинг ва баҳолаш	Кузатиш, оғзаки назорат, ёзма назорат, ўқув топшириқ, тест

Маърузанинг технологик картаси

Иш жараёни босқичлари вақти	Фаолиятнинг мазмуни	
	Ўқитувчи	Талаба
1 босқич. Кириш (15 дақиқа)	1.1. Ўқув дарсининг мавзуси ва режасини айтади. Таянч ибора ва тушунчаларни, дарсдан қутиладиган натижаларни тушунтиради. 1.2. Маъруза дарсининг мақсади ва ўқув фаолияти натижаларини айтади. Талабаларни ақлий хужумга тортиш учун жонлантирувчи саволлар беради.	Тинглайди ва ёзади Мавзу номини ёзиб оладилар Саволларга бирламчи жавоб берадилар.
2 босқич. Асосий жараён (65 дақиқа)	2.1. Маъруза режасининг барча саволлари бўйича визуал материални намоёиш қилади. (2-илова) Мавзунинг асосий жойларини ёзиб олишларини сўрайди. Фаоллаштирувчи савол-жавоб ўтказади. 1. Методлар деб нимага айтилади? 2. Касбий психологияда қандай методлар қўлланилади, деб ўйлайсиз? 3. Касбий психологиядаги методларнинг моҳияти нимадан иборат? 4. Касбларнинг психологик моҳиятини очишда фанлараро интеграция?	Тинглайди, ўрганади, Ёзади, аниқлайди, саволлар беради. Асосий жойларини ёзади Саволларга жавоб беради

	5. Касб танлашга йўллашда педагогик технологияларни қўллашнинг аҳамияти нимада? Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. 2.2. Мавзунинг таянч ибораларини кластер усулида ўрганилади. (2,3-иловалар) 2.3. Талабаларга эркин фикр айтишга рухсат берилади ва уларни рағбатлантиради.	Ҳар бир таянч тушунча ва ибораларни муҳокама қилади. Ёзади. Жавоб беради
3 босқич. Якуний босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзу бўйича умумий хулоса қилади. 3.2. Талабаларнинг билим ва кўникмаларини баҳолайди. 3.3. Навбатдаги машғулотда кўриладиган масалани эълон қилади, ва мустақил тайёргарлик кўришларини сўрайди. 3.4. Талабаларга уйга вазифа қилиб: (1). “Касб ва амалиёт” мавзусида эссе ёзиб келиш; (2). Келгуси мавзу эълон қилинади ва унга тайёрланиб келишни айтади. (3). Ўзини-ўзи назорат қилиш учун саволлар беради. (1- илова). (5). Мустақил ўрганишга мавзулар беради. (5-илова)	Тинглайди Мустақил ишлаш учун топшириқни ёзиб олади Мустақил ишлайди ЎУМга қаранг

Касб психологияси фанида қуйидаги тадқиқот методларининг таснифидан фойдаланилади.

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

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

Касб психологияси методлари асосан иккита методологик тамойилларга асосланади:

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

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

Тадқиқий методларнинг 2 та тури мавжуд;

1. Лонгитюд
2. Кесимли

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Маълумотларни қайта ишлаш усуллари

4. Интерпретацион методлар(усуллар).

Бошқа бир қатор психолог-олимлар психологиясининг қуйидаги усулларини ажратишади:

1. Субъектив методлар (ўзини ўзи кузатиш);

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

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

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

Шундай қилиб касб психологияси олдида қуйидаги тадқиқий масалалар турибди:

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

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

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

4 гуруҳи – касбий шаклланишнинг хусусиятларини, қонуният ва механизмларини тушунтиришдан иборат. Бу вазифани бажариш усуллари экспериментал усуллардир: яъни лаборатория, моделлаштирувчи ва табиий экспериментлардир.

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

Касб психологиясининг тадқиқот методлари умумий тарзда қуйидаги жадвалда акс эттирилган

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

ГЕНЕТИК УСУЛЛАР

Генетик методлар узоқ вақт давомида шахс касбий ривожланишининг ўзгаришларини тадқиқ этиш учун мўлжалланган. Касб психологияда лонгитюд метод, психобиография,

индивидуалнинг касбий шаклланишини монографик тасвирлаш усулларида кенг фойдаланилади⁴.

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

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

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

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

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

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

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

Кавзометрия – Е.И.Головаха ва А.А.Кромиклар томонидан таклиф этилган усул бўлиб, у шахснинг психологик вақти ва ҳаётий субъектив ҳолатларини таҳлилини тадқиқ этиш методи ҳисобланади. Бу интервью куйидаги жиҳатларни ўз ичига олади: биографик

⁴ Trierweiler, S.J., & Stricker, G. (1998). The scientific practice of professional psychology. New York: Plenum Press.

савол-жавоб, муҳим воқеалар рўйхатини тузиш, воқеаларни келтириб чиқарган сабабларини аниқлаш ва бошқалардир. Интервью натижалари кавзометрия шаклида тасвирланади.

Кавзометрия касбий муаммо ва инқирозларни ечиш учун қўлланилади.

Психобиография –шахсларнинг ҳаёт йўлини психологик ўрганиш методи ҳисобланади. Аввал психобиография сиёсатчиларининг обрў-эътиборини, кишиларнинг индивидуал касбий биографияларини ўрганиш мақсадида қўлланилган. Касб психологияда психобиографияни қўллаш орқали шахснинг касбий мақсадларининг пайдо бўлиши, касбий шаклланишдаги инқирозлар ҳақида қимматли маълумотларни олиш имконини беради.

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

ПРАКСИММЕТРИК УСУЛЛАР

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

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

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

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

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

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

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

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

- Ишчилар ҳаракатларини тасвирловчи технологик карталар, ишнинг бажарилиш усуллари сифатига қўйиладиган талаблар;
- Инсонга психофизиологик ва психологик таъсир кўрсатадиган асбоб-ускуналарнинг техник тавсифномаси;
- Ёши, стажи, маълумоти, касбий тайёргарлиги, кадрлар қўнимсизлиги унинг сабаблари ва ҳоказолар ҳақидаги маълумотлар;
- Ишлаб чиқаришдаги авариялар ва травмалар шунингдек, ишчилар соғлигининг ҳолати тўғрисидаги маълумот⁵.

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

КУЗАТИШ МЕТОДИ

Аввало методлар ҳақида икки оғиз сўз. Метод сўзи - юнонча *methodos* бўлиб тадқиқот, текшириш деган маънони беради. Назаримизда юқоридагиларга яна йўл, усул сўзларини ҳам киритиш мумкин. Методлар тадқиқот ишларида ҳам, билим беришда ҳам қўлланилади. Ушбу бобда билим бериш методлари ҳақида эмас, балки фан учун, унинг ривожланиши учун зарур бўлган маълумотларни тўплашдаги қўлланиладиган тадқиқот методлари ҳақида сўз боради.

Психология фанининг эмпирик (амалий методлари туркумидан муҳим ўрин эгаллаган диагностик хусусиятли методларидан бири - кузатиш методидир. Мазкур метод фанимизнинг энг қадимги тадқиқот воситаси бўлиб ҳисобланиб, узоқ ўтмиш замонидан то ҳозирги давргача илмий изланувчиларнинг асосий текширув қурулларидан бири бўлиб, кенг қўламда фойдаланиб келинмоқда. Лекин бугунги кунда унинг объекти, қўлами янада кенгайди, мураккаб психологик жараёнлар, ҳолатлар, ҳодисалар, кечинмалар, фаолият ва муомала хусусиятлари ўрганиш имконияти туғилди, сифат ҳамда мазмун жиҳатидан катта ўзгаришлар юзага келди.

Кузатишнинг технологияси такомиллашди, унинг янги шакллари, воситалари, усуллари пайдо бўлди, холисоналик (объективлик) даражаси ортиди, ишончлилигини ифодаловчи мезонлар, ўлчовлар яратилди. Бунинг натижасида кузатиш психология фанининг универсал тадқиқот методлари қаторига кириб, унинг барча соҳаларида қўлланилмоқда, айниқса, татбиқий имкониятининг юксаклиги, статистик ҳисоблашга берилувчанлиги хусусияти билан бошқа методлардан ажралиб туради. Юқоридаги мулоҳазалардан келиб чиққан ҳолда унинг ёритилмай қолиб кетган жиҳатлари, таркиблари, ёрдамчи жабҳалари юзасидан мулоҳаза юритамиз.

Кузатиш методининг технологияси қуйидагилардан ташкил топади:

⁵ Trierweiler, S.J., & Stricker, G. (1998). The scientific practice of professional psychology. New York: Plenum Press.

- воқелик (атроф - муҳит, инсон шахси)ни кузатиш оқимини муайян қисмларга, йўналишларга ажратиш (немисча - лотинча «квантификациялаш», яъни зарур, биринча даражали жиҳатларини саралаш);

- кузатишнинг кўлами (ҳажми), хусусияти ва ўзига хослигини аниқлаш, яъни унинг нималарга қаратилганини белгилаб олиш;

- кузатиш жараёнида барча ҳолат, ҳодиса, аломат ва ташқи қиёфа, кўринишнинг ўзига хослигини қайд қилиш (уларни ёзма нутқда ифодалаш, яъни французча - лотинча «фиксациялаш»);

- кузатиш давомида тўпланган омиллар, маълумотлар, натижаларни математик статистик методлар ёрдами билан ҳисоблаб чиқиш ва миқдорий таҳлил яқунлари бўйича психологик сифат талқинини амалга ошириш.

Психологик кузатиш олиб боришдан кўзланган мақсад мана булардан иборат:

- кузатилувчи вазият, ҳолат ва объектни мақсадга мувофиқ танлаш, унинг оқилона эканлигига ишонч ҳосил қилиш;

- кузатишнинг дастурини ишлаб чиқиш, уни амалиётга татбиқ қилиш, схематик ифодаланишни яратиш, йиғилган натижаларни чизма асосида акс эттириш.

Кузатишнинг объекти ва предмети қуйидаги тузилишга эга:

1. кузатишнинг объекти - инсон, гуруҳ, жамоа, шахслараро муносабатлар, эмоционал - ҳиссий кечинмалар, ҳайвонот олами, шахснинг фаолияти ижодиёти, муомаласи кабиларни ўрганишдан иборатдир.

2. кузатишнинг предмети - инсоннинг хилма-хил ҳолати, жараёни, ҳаракатининг кучи, жадаллиги узлуксизлиги, динамикаси, ўзига хослиги, унинг ҳамкорликдаги ҳаракати, ундаги онглилик, онгсизлик, онгости ҳолатларининг кечиши, фаолият ва муомала кабиларни экстерииоризациялашдан ташкил топгандир.

амалий ва гностик ҳолатлар; нутқ актлари: маъноси, мазмуни, моҳияти, йўналиши, частотаси, ритмикаси, темпи, амплитудаси, давомийлиги, интенсивлиги, экспрессивлиги, унинг лексикаси, грамматикаси, фонетикаси, лингвистик қурилиши ва бошқалар;

новербал нутқ ифодасини: мимика, пантомима ва вокал мимикаси (муסיқа маъносини тана аъзолари орқали ифодалаш);

вегетатив реакцияларнинг кўриниши: рангни қизариши, оқариши, терлаш, нафас олишнинг тезлашуви, секинлашуви ва қийинлашуви.

Кузатишнинг босқичма – босқичлилиги, тадрижийлиги (иерархияси) таркиблари қуйидагилардан ташкил топади:

- кузатишнинг мақсади, вазифалари, дастури, қайдномаси: бунда умумий талабларга риоя қилиш, яхлит қайд қилиш, кундалик, техника воситалари (фактик ҳолатлар), натижаларнинг таҳлили, талқини ва ғояларни илғари суриш.

Кузатишни ифодалаш услублари: тажрибаларда тўпланган маълумотларни аломат, белги ва символика орқали акс эттириш (пиктограмма, чизги, жадвал, анаграмма) ва турли шакл, хусусиятли баённомалар, қайдномалар юзага келтириш. Психология фанида кузатишнинг қуйидаги турларидан фойдаланиш мумкин: изчил, эпизодли, дала шароитли, лабораториявий - сунъий, табиий, хронологияли, даврий, бир мартали кабилар.

Инсоннинг меҳнат фаолиятини кузатишда қуйидаги воситаларни қўллаш мақсадга мувофиқ:

- Ф.Гилбертнинг “Иш куни фотографияси” методикаси (расмларда ифодаланган ишчининг ҳаракатини кузатиш, кўздан кечириш орқали уларни таҳлил қилиш (саъи-ҳаракатлар бўйича тизим вужудга келтириш, улардаги ўзгаришларга биноан муайян кетма-кетликда жойлаштириш);

- А.К.Гостевнинг хронокартаси (икки ёки уч марта ярим соатдан сменада ва сменадан кейин текширув ўтказиш);

- талабаларда дарс бошида, ўртасида ва охирида ёки бошқа вазиятларда: ёрдамчи юмуш билан шуғулланиш ҳолати, дам олиш, уйқу ва шу кабилар.

Кузатиш методининг бир неча хил шакллари мавжуд бўлиб, вазифаларига қараб уларнинг ҳар биридан фойдаланиш мумкин: аралашиб яширин кузатиш, кузатилувчининг психологик портретини яратиш, аралашиб ошкора кузатиш (ўсмирларда юқори натижалар беради), ҳулқ-атвор портретини таҳлил қилиш ва ҳаказо.

Кузатилган объектни қайд қилишнинг турлари ва воситалари мавжуддир: кундаликлар, фото, видео, киноаппаратларнинг маҳсуллари, воқеликнинг мусаввир томонидан фактик ифодаланиши, таъкидловчи, таъбирловчи, умумлаштирувчи хусусиятлари мажмуаси.

Кузатиш натижаларини умумлаштиришда маълумотлар миқдор ва сифат жиҳатидан таҳлил қилинади, тажриба якунлари бўйича ғоялар, умумлашмалар, хоссалар, қонуниятлар, механизмлар, ҳолатларнинг илмий психологик талқини амалга оширилади.

Кузатиш якунида тўпланган маълумотлар илмий ҳисобот сифатида муайян қоидаларга асосланган ҳолда қуйидаги тартибда жойлаштирилади: кириш, методикаларнинг таснифи, натижаларнинг босқичма-босқич таҳлили, уларнинг муҳокамаси, изланишларнинг хотимаси ва хулосалари, амалий хусусиятга эга бўлган тавсиялар, кўрсатмалар берилиши, фойдаланиладиган адабиётлар рўйхати ва ниҳоят иловалар (ҳар бир қисм ўзига хос якунланган, тугалланган маъно англатиши лозим).

Кузатиш методи ёрдами билан ҳатто низоли (конфликтли) вазиятларни кузатиш ҳам мумкин. Низоли вазиятлар турли-туман бўлишидан қатъий назар кузатиш жараёнида ушбу ҳолатларга эътибор бериш зарур: низонинг моҳиятига кириш, низонинг кучайиши ва унинг ташқи ва ички омиллари, низони пасайтиришга қаратилган таъсир ўтказувчи воситалардан фойдаланганлик, низо ечимининг топилиши, низоли вазият бартараф қилингандан кейинги психологик ҳолатнинг таснифи.

Кузатиш жараёнида Р.Бейлзанинг интеракция методикасини (баҳс, мунозара жараёнида ўзаро таъсир ўтказиш имкониятини аниқлаш учун) қўллаш ижобий натижалар беради:

- умумий муаммо моҳиятига гуруҳ аъзоларини йўналтириш;
- гуруҳ аъзолари томонидан муаммони ечиш йўллари баҳолаш;
- баҳс (мунозара, дискуссия) жараёнини назорат қилиш;
- умумий фикрга келиш учун гуруҳий қарор қабул қилиш;
- муаммо ечимига эришишдаги гуруҳ аъзоларининг бирдамлиги ва ҳамжиҳатлиги.

Кузатиш якунлари бўйича умумпсихологик хулосалар чиқариш, миллий, этнопсихологик, ҳудудий хусусиятларни қатъий равишда шарҳлаш, ёш даврлари, жинсий хусусиятларига тааллуқли мулоҳазалар билдириш- психологик билимларнинг бойишига олиб келади. Тажрибаларда, кузатишларда тўпланган материаллар қийматини ошириш учун вужудга келган барча омилларни психологик таҳлил қилиш, статистик методлардан

унумли фойдаланиш зарур, токи бу мезонлар маълумотларнинг илмийлик даражасини юксалтиришга хизмат қилсин.

ТЕСТ МЕТОДИ

Илмий психологик манбаларда қайд қилинишига кўра, интеллект-лотинча сўздан олинган бўлиб, у одатда ақл-идрок, англаш, тушуниш, фахмлаш деган маънони англатади. Бизнингча, интеллект шахснинг муайян даражада мустаҳкам, барқарор ақлий қобилиятлари мажмуаси тузилишидан иборатдир.

Ўз даврида АҚШлик психолог Ф.Фример интеллект олтита таркибдан иборат, деган ғояни илгари суради ва уларни қуйидагича тартибда жойлашувини кўрсатиб ўтади:

- Сонли операцияларига нисбатан қобилиятлилики;
- луғат бойлиги кўлами;
- геометрик шакллар ўртасидаги ўхшашлик ва фарқли томонларини ажратишга нисбатан уқувчанлики;
- шахс нутқининг тезлиги ёки суръати;
- шахснинг фикрлашга, мулоҳаза юритишга нисбатан қобилиятлилиги;
- хотиранинг маҳсулдорлиги ёки ноёб хислатлилиги.

Яна бир салоҳиятли психолог Л.Тёрстоун умумий интеллектнинг турли жабҳаларини тадқиқ қилиб, уларни умумлаштириб «бирламчи ақлий потенциаллар» деб атади. Муаллиф етти хилдаги потенциаллар ўзаро фарқлинишини таъкидлаб ўтади:

- инсоннинг ҳисоблаш қобилияти кўрсаткичи;
- оғзаки сўзни ихчам ифодалашининг кўрсаткичи, нутқ ёрдами билан тез ўқиш ҳадисини эгаллаганлиги;
- оғзаки маълумотларни тўла идрок қилиш ёки идрок қилинган сўзларни тушуниш, англаш;
- фазовий операцияларни амалга ошириш имконияти ёки шахснинг чамалаш қобилияти (уқувчанлиги);
- хотиранинг мустаҳкамлиги ёки унинг барқарорлиги;
- фикрлашга, мунозара юритишга қобилиятлилики;
- шахс идрок қилишининг тезлиги ёки унинг суръати.

Француз психологи Т.Рибо идрок кўламининг кенгайиши, билимларнинг кўпайиши, диққатни бир вақтнинг ўзида бир неча объектга қарата олиш – инсон интеллект тараккиётига олиб келади ва у уч босқичдан иборат бўлиши мумкин эканлигини таъкидлайди:

- шахс имитацияси ёки унинг ташқи тақлиди,
- инсон идентификацияси (ўқувчининг билимларини ўзига сингдириш жараёни, унинг шахсий фазилатлари ва хусусиятларини ўзлаштириб бориш ва бошқалар),
- рефлексия (инсон ўзини - ўзи англаш ҳамда бўлғуси фаолиятни амалга ошириш, муайян режалар тузиш, уларни мақсадга мувофиқ ҳаёт ва фаолиятга татбиқ этиш имкониятлари туғилиши кабилар).

Ш.Бюлер интеллектуал тараккиёт қуйидаги босқичлардан иборат бўлиши шарт деб ҳисоблайди:

- синкретизм (тушунчаларни бир - биридан ажрата олмаслик ҳолати);
- агглютинизм (мактаб ёшига яқин болаларда фантазиянинг кучайиши, вақтни ноадекват, нотўғри идрок қилиш, ҳар бир образларни муайян бўлақларига биноан бир умумиятга яхлитлаш, бирлаштириш);

▪ хаёлот (ижодий хаёл) ёрдамида инсон ўзи туғилиб ўсган Ватанига бирон - бир жихатдан ёрдам бериши;

▪ реализия (реализм, яъни атроф муҳитдаги нарса ва ҳодисаларга нисбатан яққол тузилмани яратиш, турмуш тажрибаларига мумкин қадар яқинлашиб келишдан иборат фикрлашнинг кўриниши сингари).

Инсониятнинг тарихий ривожланиш жараёнида интеллект деб аталмиш феноменни ўрганиш борасида кўпгина ишлар қилинган. Шулардан бири интеллектни ўрганиш тестларидир. Кўпгина мумтоз тестлар шахснинг интеллект даражасини аниқлашда муҳим роль ўйнаб келмоқда. Булар қаторига Стенфорд-Бинэ шкаласини келтириб ўтиш мумкин. Стенфорд-Бинэ шкаласи қизиқарли топшириқ ва масалалардан тузилган бўлиб, текширилувчиларнинг ёшига қараб тақсимлангандир. Биз куйида ана шу интеллект тест сўровномаларидан намуналар келтирамиз ва уларни шарҳлаб беришга ҳаракат қиламиз.

I. 4 ёшли болалар учун (ҳар бир вазифани бажариш вақти 2 ой):

- - ҳар хил узунликда кесилган шакллар ва нарсаларни таққослаш;
- турли типдаги шакллар ўртасидаги фарқларни аниқлаш;
- - 4та танга пулни санаб чиқиш;
- - квадрат чиз ва уни изоҳлаб, тушунтир;
- - берилган саволларга тўғри, аниқ ва тушунарли қилиб жавоб қайтариш талаб этилади,

- - ташқаридан ёрдам бериш ман қилинади;
- - тўртта рақамни тўғри ва тескари санаб, такрорлаш талаб қилинади.

II. 9 ёшли болалар учун (бажариш муддати 2 ой давомида):

- бугунги кун, ҳафта, ой, йил номларини айтиб чиқиш, тушунтириш;
- 5та жисм ёки предметни гуруҳларга ажратиш (белгисига қараб);
- хариддан кейин қайтим берилишини изоҳлаш;
- 4та рақамни тескарисига такрорлаш;
- берилган 3 та сўздан гап тузиш (бола, дарё, копток);
- учта ҳар хил сўзга қофия танлаш;

маълумки, ҳар қандай психологик тестнинг диагностик аҳамияти унинг бир қанча умумий талабларни қониқтиришга боғлиқдир, жумладан, стандартлаштириш, ишонччилик, валидлик. Ана шу талабларга суянган ҳолда Стенфорд – Бинэ шкаласини ҳам таҳлил қилиб чиқамиз.

Ушбу шкала тадқиқотчилар учун ҳам ҳар томонлама яхши, қулай ва ихчам қилиб тайёрланган. У барча учун тушунарли бўлган кўрсатмага ва миқдорий жихатдан натижаларни ишлаб чиқиш, ҳисоблаш ишланмасига эга. Тестларнинг ҳар бирида уни ўтказиш йўллари, вақтнинг тақсимланиши, текширилувчиларга бериладиган оғзаки кўрсатма ва тегишли кўрсатмалар, саволларни изоҳлаш усуллари батафсил айтиб ўтилган. Стенфорд-Бинэ тести катталар учун ҳамда унча ёши юқори бўлмаган синалувчилар учун ишончлидир. Лекин болалик давридан тортиб то ўспиринлик ёшигача ўзгариб боради. Масалан, икки ярим ёшдан беш ёшгача ишонччилик коэффицентлари 0,33 (140-149 балл бўлганлиги учун)дан0,91 (60-69 балл йиққанлар учун)гача; 6 ёшдан 13 ёшгача бўлган болалар ва ўқувчиларда ишонччилик коэффицентлари 0,91 (140-149 гача балл тўплаганлиги учун)дан 0,98 (60-69 балл олганлиги учун)гача ўзгариб туради. Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, Стенфорд-Бинэ тестига киритилган ҳар бир савол,

топшириқ тестнинг олдиндан белгиланган мақсадни очишга йўналтирилган бўлиб, пировард натижада мазкур саволлар олдиндан кўзланган мақсадни дарҳол аниқлаб бера олади.

БИОГРАФИЯ (ТАРЖИМАИ ҲОЛ) МЕТОДИ

Инсон психикасини-руҳиятини тадқиқ қилиш учун унинг ҳаёти, фаолияти, ижодиёти тўғрисида оғзаки ва ёзма маълумотлар одамларнинг таржимаи ҳоли, кундаликлари, хатлари, эсдаликлари муҳим аҳамиятига эга.

Шу билан бирга ўзгалар томонидан тўпланган таржимаи ҳолга алоқадор материаллар: эсдаликлар, хатлар, расмлар, тавсифлар, магнитофон овозлари, фотолавҳалар, хужжатли фильмлар, видеокамера тасвири, тақризлар, танбехлар ҳам ўрганилаётган шахсни тўлароқ тасаввур этишга хизмат қилади. Ҳатто шифокорнинг касаллик тарихи хужжати ҳам боланинг туғилганидан, ҳам то бошланғич маълумот олгунича давр орлиғида саломатлик даражаси қандай бўлганлиги тўғрисидаги омиллар билан танишиш имконини берадиган материал ҳисобланади.

Таржимаи ҳол методи инсон психикасини суҳбат ва тажриба методлари воситасида ўрганиб бўлмайдиган жиҳатларини очишда ёрдам беради. Мазкур метод орқали, масалан, ижодий ҳаёл билан боғлиқ жараёнлар: мусиқа, нафосат, тасвирий санъат, техник ижодиётнинг нозик турлари ва шахснинг маънавият, қадрият, қобилият, иқтидор, истеъдод, салоҳият каби фазилатлари кузатилади. Инсон онгининг намоён бўлиши, ривожланиши, ўзига хос индивидуал ва ижтимоий хусусиятлари атоқли шахслар билдирган мулоҳазаларида, асарларида ўз ифодасини топади. Алломалар тўғрисидаги маълумотлар замондошлари, издошлари, сафдошларининг таърифу-тавсифлари орқали авлоддан-авлодга ўтади. Худди шу ижтимоий узлуксизлик натижасида аجدодлар билан авлодлар ўртасида ворислик ҳодисаси ижтимоий психологик воқелик вужудга келади ва ижтимоий тарихий тараққиётнинг уйғунлигини таъминлайди.

АНКЕТА МЕТОДИ

Умумий психологияда кенг қўлланиладиган методлардан бири бўлиб, унда одамларнинг психологик хусусиятлари нарса ва ҳодисаларга нисбатан муносабатлари ўрганилади.

Анкета одатда 3 хил бўлиб, биринчи хилида англашилган мотивларни аниқлашга мўлжалланган саволлардан иборат бўлади, иккинчи хилида эса фақат биттагина жавоб танлаш шарти билан ҳар бир саволга бир нечтадан тайёр жавоблар ҳам берилади. Учинчи хил анкетада синалувчига ҳавола қилинганда камида тўрт- беш тўғри жавоблари баллар ёрдамида баҳоланади. Анкета методидан одамларнинг лаёқатларини муайян соҳага қизиқишлари қобилиятларини, ўзига, тенгдошларига катта ва кичикларига муносабатларини аниқлаш мақсадида фойдаланилади. Анкета орқали шахсларнинг характер хислатлари, хулқ-атворларини текшириш, сиртдан туриб баҳолаш мумкин⁶.

Тарқатилган анкеталар йиғиб олиниб, электрон қисоблаш машиналари дастурига мувофиқлаштириб атрофлича амалий хулосалар чиқарилади. Анкета методи инсон психикасининг айрим томонларини ўрганиш учун бой материал тўплаш имконини беради,

⁶ Trierweiler, S.J., & Stricker, G. (1998). The scientific practice of professional psychology. New York: Plenum Press.

лекин унда олинадиган маълумотлар доимо ҳолисона хусусиятга эга бўлавермайди. Бунга йўл қўймаслик учун анкета ичидаги назорат вазифасини бажарувчи тўғри ва қарши саволларни пухта ишлаб чиқариш керак.

Қуйида анкета варақасидан намуна келтириб ўтамыз.

1. Курсингизда энг юқори обрўга эга бўлган талаба қайси?
2. Сизнингча, курсдошларингиз ичидан ким меҳр ҳис-туйғусини уйғота олади?
3. Ўқиш билан боғлиқ муаммолар юзасидан сиз кимга мурожаат қилишни хоҳлар эдингиз?
4. Шахсий кечинмаларингиз ҳақида сиз ким билан фикр алмашишни истар эдингиз?
5. Ўртоқларингиз ичидан кимни уйингизга меҳмонга астойдил таклиф қила оласиз?
6. Курсдошларингиз ичида ким билан машғулотларга биргаликда тайёрланишни ёқтирасиз?
7. Қайси курсдошингиз билан суҳбатлашишни асло ёқтирмайсиз?

СОЦИОМЕТРИЯ МЕТОДИ

Бу тадқиқот методига АҚШлик Джон Морено асос солган бўлиб, кичик (бирламчи) гуруҳ аъзолари ўртасида эмоционал, ҳиссий муносабатларни бевосита ўрганиш ва даражасини ўлчашда қўлланилади. Мазкур метод ёрдамида муайян гуруҳдаги ҳар бир аъзонинг ўзаро муносабатларини аниқлаш учун унинг фаолиятида ким билан иштирок этиши сўралади. Олинган маълумотлар матрица, график, схема, жадвал, диаграмма шаклида ифодаланади. Улардага микдор кўрсаткичлари гуруҳдаги одамларнинг шахслараро муносабатлари мазмуни юзасидан маълум бир ҳулоса қилади. Бироқ маълумотлар гуруҳий муносабатларнинг ташқи кўринишини акс эттиради ҳолос.

Уни такомиллаштириш мақсадида ҳозирги вақтда психолог олимлар ЯЛ. Коломинский ва И.П. Волков томонидан социометриянинг кичик гуруҳлар психологиясига мослаб ўзгартирилган вариантлари, кўринишлари ишлаб чиқилганки, улар орқали шахсларнинг бир-бирини танлаши мотивларини аниқлаш мумкин. Айниқса социометриянинг ЯЛ. Коломинский ишлаб чиққан ўзгартирилган варианты болалар жамоасидаги шахслараро муносабатлар тўғрисида тўла ахборот беришга ёрдам беради.

Одатда ўқувчилардан қуйидагича саволларга жавоб бериш талаб қилинади: «Сен саёхатга ким билан бирга боришни хоҳлайсан?», «Машғулотларга ким билан бирга тайёрланишни истайсан?», «Ким билан қўшни бўлиб яшашни ёқтирасан?» синалувчи ҳар учта жавобдан биттасини «энг маъқул» деб танлаши лозим. Унга аввал, ҳаммадан кўра кўпроқ ким билан бирга бўлишни хоҳласанг, ўшанинг фамилиясини ёз», «агар сен истаган шахс тўғри келмаса, яна ким билан бирга бўлишни истасанг, шунинг фамилиясини ёз», «айтилган шартларга биноан учинчи шахснинг фамилиясини ёз» деб уқтириш мақсадга мувофиқ.

Гуруҳий табақаланишни кўрсатиш учун социограмма тўртта «майдон»га ажратилади. Қизлар доирача билан, ўғил болалар эса учбурчаклар билан белгиланади. Доирача ва учбурчаклар сони фамилиялар сонига тўғри келади. Гуруҳ аъзоларининг ўзаро муносабатлари доирача ва учбурчаклар стрелкалар билан боғланганида ўз ифодасини топади. Энг кўп муносабатга эга бўлган синалувчи доиранинг марказидан ўрин олади. У гуруҳ аъзоларининг энг ёқимтойи ҳисобланади. Шахслар билан алоқа ўрнатмаган синалувчи доиранинг энг четидан жой олади. Оралиқдаги «майдон»ларга ўртача ва ундан камроқ танланган текширилувчилар жойлаштирилади. Шу йўл билан биринчидан шахслараро муносабатнинг даражаси ва кўлами аниқланади, иккинчидан қизлар билан

ўғил болалар ўртасидаги кўрсаткичлар таққосланади. Натижаларига қараб гуруҳдаги муносабатлар ва уларнинг ўзига хослиги, психологик механизмлари, барқарорлиги, пухталиги, ўзаро бир-бирини тақозо этувчанлиги ҳақида хулосалар чиқарилади. Шу билан бирга назарий ва методологик аҳамиятга молик ғоялар, қонуниятлар илгари сурилади, амалий кўрсатмалар берилади, аниқ тавсиялар билдирилади, мавзунинг тадқиқот истиқболи тўғрисида мулоҳазалар юритилади.

ФАОЛИЯТ МАҲСУЛИНИ ТАҲЛИЛ ҚИЛИШ МЕТОДИ

Бу метод психологияда инсон хотираси, тафаккури, қобилияти ва ҳаёлининг хусусиятларини аниқлаш мақсадида кенг қўлланилади. Одам чизган расмлар, ясаган ўйинчоқлар, моделлар, тўқиган нарсалар, тиккан қўғирчоқлар, тўқиб, сўзлаб берилган ҳикоялар, техник конструкциялар схемасини тушуниш қобиларни таҳлил қилиш орқали уларнинг мантиқий хотираси, тафаккури, бадиий ва адабий қобилияти, ижодий ҳаёли, техник ижоди юзасидан материаллар тўплаш мумкин. Мазкур методда ижод маҳсулини яратган жисмоний шахс бевосита иштирок этмайди. Текширилувчи билан текширувчи ўртасида мулоқот ўрнатиш учун шахснинг психикаси тўғрисида сирдан муайян ҳукм ва хулоса чиқарилади. Текширувчи (ўқитувчи, мураббий, психолог) эксперт тариқасида шахслар ижодиётига баҳо беради, бунда меҳнат маҳсулининг шакли, мазмуни, сифати, оригиналлиги, ҳажми, хусусияти билан кескин

ПСИХОМЕТРИК УСУЛЛАР

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

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

Тест ўтказиш 3 босқичга ажратилади:

- тест, саволномасини танлаш (тадқиқот масаласи билан белгиланади);
- тест ўтказишда этика нормаларига риоя қилган ҳолда кўрсатмага мувофиқ ташкил этиш;
- олинган маълумотларни қайта ишлаш ва натижаларни ўрганиш.

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

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

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

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

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

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

Шунингдек, ишчилар касбий танловида техник қобилиятлар тести муҳим ўрин эгаллайди. Техник қобилиятлар деганда – мураккаб интеллектуал қобилиятлар тушунилади. Бу қобилиятлар ўз ичига кенг тасаввурлар, техник салоҳият ва сенсомотор малакаларини қамраб олади. Техник қобилиятлар тести – инженерлар, механикларни касбий танловида кенг доирада қўлланилади. Бу борада А.А.Бекнет ва Миннесотски тестлари кенг тарқалган⁷.

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

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

Ютуқлар тести синовдагиларнинг маълум билим, кўникма ва малакаларини эгалланганлик даражасини аниқлаб беради. Иқтидор тестларидан фарқли равишда улар махсус таълим дастурларининг касбий тайёргарликнинг маълум самарадорлигига, касб

⁷ Trierweiler, S.J., & Stricker, G. (1998). The scientific practice of professional psychology. New York: Plenum Press.

эгаллашга бўлган таъсирини ўлчайди. Бошқача қилиб айтганда, ютуқлар тести асосан индивиднинг таълим якунидаги сўнгги муваффақиятларини баҳолашга йўналтирилган.

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

Ютуқларнинг ёзма тестлари махсус билимлар яъни, саводхонлик учун муҳим бўлган касбларда ишлатилади. Мазкур тестлар асосий тушунчалар, мавзулардаги синфий белгилар, техник тавсифлар, формулаларни ўрганилганлигини ўлчашга йўналтирган. Стандартлашган баҳолаш шакли объектив ҳаракатга эга бўлиб, гуруҳий ишлашга имкон беради ва кўп вақтни талаб этмайди.

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

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

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

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

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

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

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

ЭКСПЕРИМЕНТАЛ УСУЛЛАР (ТАЖРИБА УСУЛЛАРИ)

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

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

ҳолларда қай даражада катталигини аниқлаши керак бўлади. Акс ҳолда, эксперимент ва назорат гуруҳларидаги ўзгаришларни тасдиқлашнинг ўзи бўлмайди.

Эксперимент модели

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

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

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

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

Экспериментни ўтказишда ўрганилаётган жараён ўтадиган шароитларни кенг миқёсда ўзгартирилади, ўзгарувчан омиллар таъсирини ажратиш, уларнинг ўзаро алоқасини аниқлаш ва шу тариқа психик ҳодисаларнинг қонуниятлари ва механизмларни ўргатиш мумкин⁸.

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

Экспериментал усулнинг 3 тури мавжуд: табиий, моделлаштирувчи ва лаборатория экспериментларидир. Табиий эксперимент психик ҳодисаларни одатий табиий шароитларда ўрганишни назарда тутди (дарсда, меҳнат топширигини бажариш жараёнида ва ҳоказо).

3 МАВЗУ: Профессиография (профессиограмма) тўғрисида умумий тушунча

Маърузани олиб бориш технологияси

Машиғулот шакли	Мавзу бўйича маъруза
-----------------	----------------------

⁸ Professional Psychology: Research and Practice Artificial Intelligence in Psychological Practice: Current and Future Applications and Implications. David D. Luxton . Online First Publication, November 11, 2013. doi: 10.1037/a0034559, page :

Маъруза режаси	1. Профессиография тўғрисида тушунча . 2.Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятлари. 3.Касбнинг шахс олдига қўядиган талаблари 4.Касбий билимлар, касбий кўникмалар ва малакаларни шакллантириш 5. Ҳозирги замон касблар дунёси.
Ўқув машғулотининг мақсади	Профессиография , унинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятлари, касбнинг шахс олдига қўядиган талаблари, касбий билимлар, касбий кўникмалар ва малакаларни шакллантириш ҳамда ҳозирги замон касблар дунёси ҳақида умумий тасаввурни бериш.
Таянч тушунча ва иборалар	Ижтимоийлашув, шахс йуналганлиги, мақсад, идеал, қизиқиш, эътиқод, дунёқараш.
Педагогик вазифалар:	Ўқув фаолияти натижалари:
Профессиография тўғрисидаги тушунчалар билан таништириш;	Профессиография тўғрисидаги тушунчаларни айтиб бера оладилар;
2.Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятлари ҳақида маълумот берилади;	Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятларини айтиб бера оладилар;
Касбнинг шахс олдига қўядиган талаблари ёритилади	Касбнинг шахс олдига қўядиган талабларини ёритиб бера оладилар;
Касбий билимлар, касбий кўникмалар ва малакаларни шакллантириш тушунчалари ёритиб берилади;	Касбий билимлар, касбий кўникмалар ва малакаларни шакллантиришга таъриф бера оладилар;
Ҳозирги замон касблар дунёси санаб ўтилади ва таснифи берилади;	Ҳозирги замон касблар дунёси таснифларини санаб бера оладилар;
Ўқитиш усуллари	Маъруза, намойиш, блиц-сўров, кластер, аклий хужум, жадвал тўлдириш техникаси.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, компьютар технологияси, слайдлар.
Ўқитиш шакллари	Фронтал, коллектив иш
Ўқитиш шароити	Техник воситалар билан таъминланган, ўқитиш усулларини қўллаш мумкин бўлган ўқув хона.
Мониторинг ва баҳолаш	Кузатиш, оғзаки назорат, ёзма назорат, ўқув топшириқ, тест.

Маърузанинг технологик картаси

Иш	Фаолиятнинг мазмуни
----	---------------------

жараёни босқичлари вақти	ўқитувчи	Талаба
1 босқич. Кириш (15 дақиқа)	1.1. Ўқув дарсининг мавзуси ва режасини айтади. Таянч ибора ва тушунчаларни, дарсдан кутиладиган натижаларни тушунтиради. 1.2. Маъруза дарсининг мақсади ва ўқув фаолияти натижаларини айтади. Талабаларни ақлий хужумга тортиш учун жонлантирувчи саволлар беради.	Тинглайди ва ёзади Мавзу номини ёзиб оладилар Саволларга бирламчи жавоб берадилар.
2 босқич. Асосий жараён (65 дақиқа)	2.1. Маъруза режасининг барча саволлари бўйича визуал материални намойиш қилади. (1-2- иловалар) Мавзунинг асосий жойларини ёзиб олишларини сўрайди. Фаоллаштирувчи савол-жавоб ўткази. 1.Профессиограмма деб нимага айтилади? 2.Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятлари нимадан иборат? 3.Касбнинг шахс олдида қўядиган талаблари нимада? 4.Касбий билимлар, касбий кўникмалар ва малакаларни қандай шакллантириш мумкин? Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. 2.2. Мавзунинг таянч ибораларини кластер усулида ўрганилади. Мавзуга оид бўлмаган иборалар олиб ташланиб, керакли тушунча ва иборалар қўшилади. Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. (5-илова) 2.3. Талабаларга эркин фикр айтишга рухсат берилади ва уларни рағбатлантиради.	Тинглайди, ўрганади, Ёзади, аниқлайди, саволлар беради. Асосий жойларини ёзади Саволларга жавоб беради Хар бир таянч тушунча ва ибораларни муҳофафа қилади. Ёзади. Жавоб беради
3 босқич. Якуний босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзу бўйича умумий хулоса қилади. 3.2. Талабаларнинг билим ва кўникмаларини баҳолайди. 3.3. Навбатдаги машғулотда қўриладиган масалани эълон қилади, ва мустақил тайёргарлик қўришларини сўрайди. 3.4. Талабаларга уйга вазифа қилиб: (1).“Профессиография” мавзусида эссе ёзиб келиш; (2). Келгуси мавзу эълон қили-нади ва семинарга тайёрланиб келишни айтади. (4). Ўзини-ўзи назорат қилиш учун саволлар беради. (6- илова).	тинглайди Мустақил ишлаш учун топшириқни ёзиб олади Уйда бажариши талаб этилади

	(5) Мустақил ўрганиш учун мавзулар таклиф этилади.	ЎУМга қаранг
--	--	--------------

Профессиография деганда касблар ва уларнинг бир - биридан фарқланувчи ихтисослар томонидан инсон оддига қўйиладиган талабларни баён қилиш мажмуаси тушунилади.

Касб-кор (ҳунар) оддига қўйиладиган талабларни асослаш ва уларни баён қилиш ўзига хос хусусиятга эга бўлиб, умумий ҳамда хусусий жабҳаларни ўзида акс эттиради.

1. Касб ва уни ихтисосликларининг психологик тавсифи.
2. Касб-корнинг (ҳунарнинг) мамлакат иқтисодиёти учун аҳамияти.
3. Касб ва ихтисосликнинг ижтимоий тавсифи.
4. Касбнинг ижтимоий психологик аҳамияти ва тавсифи: ёшларда унинг ижтимоий мавқеи (нуфузи), жамоанинг ўзига хос хусусиятлари, вертикал ва горизонтал бўйича шахслараро муносабатларнинг хусусиятлари.
5. Касбий фаолиятни муваффақиятли эгаллаш учун зарур билимлар ва кўникмалар кўламининг педагогик тавсифи (махсус мезонлар орқали касбий маҳорат аниқланади).
6. Педагогик жараёни такомиллаштириш юзасидан таклифлар, тайёргарлик муддатлари, тадбир - чораларнинг умумий тавсифи.
7. Меҳнат шароитининг гигиеник тавсифномаси.
8. Касб бўйича меҳнат қилишга тиббий жиҳатдан таъқиқланувчи омиллар изчиллиги.
9. Касбга психологик номуносивлик, ёки касбий яроқсизлик.
10. Ўзини ўзи фаоллаштириш ва идентификациялаш.

Касбнинг инсон олдида қўядиган талаблари мажмуаси психологик, ижтимоий, иқтисодий, техникавий ва педагогик жабҳаларни қамраб олади. Касб ва ихтисос асосларини эгалловчи ёшлар шу фанларнинг барча талабаларига мослашиши орқали мутахассислик лаёқатини ривожлантира боради.

Касб танлашга йўналтириш давлатнинг тадбир - чоралари тизимидан иборат бўлиб инсон томонидан танланади, ўз ҳаёт йўлининг илмий асосланганлигини таъминлашга хизмат қилади, у турмушда ўз ўрнини аниқлайди ва қуйидаги шаклларда амалга оширилади;

- 1) мактабда касбий маълумотлар бериш;
- 2) касб - ҳунар маорифи билан шуғулланиш;
- 3) радио, телевидение, кино, матбуода ташвиқот қилиш;
- 4) касб юзасидан маслаҳатлар;
- 5) касбга саралаш (қобилиятига биноан);
- 6) касбга мослашиш (адаптациялаш).

Мазкур соҳада психологик изланишлар олиб борган К.К.Платонов муайян схема ишлаб чиққан бўлиб, у «Касб танлашга йўналтириш учбурчаги» деб номланиб ўзининг ихчамлиги билан бошқалардан ажралиб туради. Худди шу боис касб танлашга йўллашда, реориентациялашда ундан унумли фойдаланиш мумкин.

Касб танлашга йўналтириш учбурчагининг муҳим бир томони - бу ҳар хил касб - ҳунар эгасига нисбатан қўйиладиган талаблар юзасидан муайян билимнинг мавжудлигидир. Унинг иккинчи бир хусусиятли томони шуки, у ёки бу мутахассисликка нисбатан жамият (вилоят, шаҳар, туман)нинг меҳнат имкониятига эҳтиёжи бўйича билимлар мужассамлашганлигидир. Яна бир ўзига хос томони шундан иборатки, касбга йўналтирувчининг кунти, қобилияти, шахсий хусусиятлари бўйича билимлар умумлаштирилган бўлиб касбга танлашга оид барча жиҳатлар мажмуа ҳолига келтирилгандир⁹.

Касб танлашга йўналтириш учбурчаги шахснинг қизиқиши, майли, хоҳиши, ўзини ўзи баҳолаши, нуфузи кабиларга оид материалларни ўзида мужассамлаштиради.

Е.А.Климов қарашларига биноан профессиограмма бу:

- 1) сенсор каналларни юқламалаш, устивор сигналларнинг турлари фаолият жараёнидаги ахборотлар кўлами ва умумий хусусияти (кўриш, эшитиш ва бошқалар);
- 2) ахборотларни сақлаш ва қайта ишлаш билан боғлиқ ақлий фаолиятнинг хусусияти;
- 3) хотира, тафаккур ва нутқнинг қатнашуви айрим ҳаракатларнинг тавсифи;
- 4) ишда, меҳнат фаолиятида асаб – психологик зўриқиш, тангликнинг мавжудлиги;
- 5) диққатни бошқариш зарурати;
- 6) ишда муваффақиятга элитувчи шахс сифатлари, фазилатлари;
- 7) меҳнат фаолияти тузилишини тавсифловчи интеграл психофизиологик кўрсаткичлар.

Бизнингча, юқоридаги мулоҳазалардан ташқари профессиограмма олдида қуйидаги талабларни қўйиш мақсадга мувофиқ.

1. Ишнинг қандай номланиши ва унинг нималардан тузилиши (ишнинг номи, мутахассислик, касб - ҳунар, лавозим, ишчи ўрни имконияти, меҳнатнинг турдош хусусиятлари ва унинг муҳим тавсифларининг баёни).
2. Ишнинг мақсади, самарадорлиги хусусида маълумотлар.
3. Меҳнат курали сифатида нималар қўлланилиши.
4. Меҳнат предметининг таркиблари ва уларнинг ўзига хос жабҳалари.
5. Меҳнат фаолияти қайси усуллар ёрдами билан бажарилиши.
6. Нималарнинг негизида иш (меҳнат, фаолият амалга оширилиши).
7. Меҳнат маҳсуллари баҳолаш мезонлари.
8. Ишнинг қандай ихтисослик талаб қилиши хусусиятлари.
9. Иш қандай воситалар ёрдами билан бажарилиш имконияти ва унинг мотивировкаси.
10. Ишни бажарилишининг шарти ва шароитлари.
11. Меҳнатни (фаолиятни) ташкил қилиш шакллари.
12. Меҳнатнинг кооперацияси (Ким?, Нима?, Ким билан ҳамкорликда?).
13. Меҳнатнинг жадаллиги (интенсивлиги) тўғрисида маълумотлар.
14. Меҳнат фаолиятида масъулиятнинг ва хавф - хатарнинг қайси дақиқалари (ҳолатлари)

⁹ Professional Psychology: Research and Practice Artificial Intelligence in Psychological Practice: Current and Future Applications and Implications. David D. Luxton . Online First Publication, November 11, 2013. doi: 10.1037/a0034559, page : 6

учраши.

15. Меҳнат унинг субъектига қандай фойда, наф келтириши (иш ҳақи, мукофот, маънавий озуқа, имтиёз, ижтимоий мойиллик, альтруизм хислати, мақтов, жамоатчилик баҳоси ва бошқалар).

16. Иш ёки фаолиятнинг ўзига хос хусусиятларига кўра қандай талабларга ва чекланишларга эга эканлиги.

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

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

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

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

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

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

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

Профессиографик тадқиқот методлари.

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

- 1) Ижтимоий (сўровномалар, саволлар киритилган кузатув);

2) Психологик (суҳбат кузатув тажриба ва улардан келиб чиқувчи интервью, шахсий сўровномалар тестлар, тажрибалар, психобиографиялар, фаолият маҳсулини ўрганиш методи);

3) Физиологик (ЭКГ. КЭР қонда артериал босимни ўлчаш антопометрик ва техник маълумотлар);

4) Технологик жараёнлар таъсири ва бошқа усуллар хилма – хиллигидан вақт, куч ва вазиятларни минималлиги билан професиограмма тадқиқотдаги саволларга жавоб берувчи усулларни танлаш лозим.

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

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

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

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

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

- 1) Ишлаб чиқариш жараёни билан умумий танишув унинг ўрганиш ва тасвири.
- 2) Иш ўринларини тасвирлаш, иш ўрнидагиларнинг фаолиятини психологик қўллаш.
- 3) Иш-ҳаракатларининг психологик, физиологик ва антропометрик таҳлили.
- 4) Меҳнат жараёнининг таҳлили.
- 5) Иш кунининг суръати хронометраж.
- 6) Фаолиятнинг индивидуаллигини ўрганиш.
- 7) Хатоли ҳаракатлар таҳлили.
- 8) Санитария – гигиеник меҳнат шароитларини баҳолаш.
- 9) Бир смена, ҳафта, узоқ давр манбаида иш қобилиятини динамикаси.

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

Формалашган профессиограмма схемаси:

Касбнинг ижтимоий ва касбий тавсифи.

- 1) Касб ёки мутахассисликнинг расмий қабул қилинган номенклатураси бўйича номи.
- 2) Таксаномик маълумотлар: шакли, тури, синфи, гуруҳи, мутахассислиги.
- 3) Иш жойи номи.
- 4) Касбнинг шу соҳа бўйича касбий гуруҳидаги ўрни.
- 5) Лавозим бўйича иш ҳаққи ва уни баҳолаш.
- 6) Асосий малака ва лавозим мажбуриятлари.
- 7) Зарурий маълумот.
- 8) Малака диапазони (разрядлар, синфлар ва ҳоказо) шунингдек, маъмурий, касбий, илмий ривожланиш истиқболлари.
- 9) Муаммоларнинг асосий хусусиятлари: доимий ёки кенг ёки тор доира ишларини билан муаммоли тури (тор касбий таклиф буюрувчилар, мижозлар билан одамларга хизмат кўрсатиш шароитига ва қўл остидагиларнинг раҳбарларга нисбатан ва ҳоказо)
- 10) Касбий лаёқат туфайли дисквалификация ҳолларини алоҳида касбий таълим, касбий фаолият давридаги тавсифи.
- 11) Меҳнат фаолияти асосий хусусиятларининг қисқача тавсифи (ёш жиҳатдан чеклаш ва бошқа ҳолатлар)

Психограмма

А) Умумий меҳнат тавсифи:

1. Иш куни ва суръати.
2. Меҳнат динамик омилларининг тасвири ва баҳолаши (ишга лаёқат, толиқиш, ишончлилиқ, хатосизлик ва бошқалар).
3. Меҳнат шароитларини иш жараёнининг динамик жараёнларига таъсири.
4. Иш жойи ва меҳнат ҳаракатларининг психологик тавсифи.
5. Хато ҳаракатларининг психологик таҳлили.

Б) Психик жараёнларга қўйиладиган талаблар:

1. Психомоторика

1. Ишнинг тури, статик ва динамик юкламалар.
2. Ишчи ҳаракатлар, гностик, мослашув, бажарувчи ва бошқалар.
3. Асосий технологик операцияларнинг вақтинча ва психофизиологик тавсифи.
4. Психомоторикага қўйиладиган махсус талаблар.

2. Сенсор ва перцептив соҳалар:

1. Турли сенсор модалликларнинг сезгирлиги.
2. Касбий муҳим сигналларни қабул қилиш турлари, вақт, ҳаракат, тезликни қабул қилиш.
3. Сенсор ва перцептив соҳаларга қўйиладиган махсус талаблар.

3. Англаш жараёнларининг касбий хусусиятлари:

1. Меҳнат фаолиятининг ишончлилиги ва самарасига тасаввурларнинг таъсири.
2. Ижодий фаолиятга бўлган талаблар.
3. Устун фикрлаш турлари.
4. Иш бажарилаётганда қарор қабул қилиш хусусиятлари, мустақиллик масъулияти, ўзини – ўзи назорат қила олиш, стрессга бардош бериш талаблари.
5. Устун келувчи хотира тури. Хотирага қўйиладиган талаблар.
6. Нутққа қўйиладиган талаблар. Нутқ хусусиятлари.
7. Диққат ва унинг хусусиятлари.

В) Эмоционал – ирода соҳасига қўйиладиган талаблар:

1. Устун келувчи эмоционал ҳолатлар тавсифи.
2. Меҳнат асаб – психик зўриқишнинг ўзига хос даражаси.
3. Махсус талаблар.
4. Ирода ва унинг хусусиятлари.

Г) Меҳнат жараёнида типик психологик жараёнлар:

1. Монотания ва толиқиш.
2. Меҳнат жараёнида соматик психологик ҳолатлар.
3. Шу касбга хос бўлган шунингдек эътиборли эътиборсиз ҳолатлар.

Д) Муҳим касблар ансамбли (асосий сифатлар):

1. Шахснинг умумий ва специфик йўналиши тузилмаси, кенглиги, фаоллиги, бардошлилиги.
2. Ижтимоий касбий масъулият.
3. Оптимизм.
4. Шахснинг исталмаган ёки исталган хусусияти сифатида ишонтириш хусусияти.
5. Шахснинг маънавий психологик бардошлилиги.
6. Характер хусусиятлари (ижтимоий фаоллик, принциплик, қатъиятлик, мустақиллик, ростгўйлик, мардлик, ташаббускорлик, тартиблик, жамоатчилик, оптимизм, пессимизм).

Е) Чегаралаш ва қарши кўрсатмалар:

1. Хатолар оқибати ва меҳнат хавфсизлигига қўйиладиган талаблар.
2. Касбга лаёқатсизлик тавсифи.
3. Жинси, ёши жиҳатдан чегаралаш.
4. Касбий зарарлар ва имтиёзлар.
5. Шахснинг касбий деформациялари.

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

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

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

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

Диагностик профессиографиялаш қуйидаги масалаларни ўз ичига олади.

1. Фаолият мазмуни:
 - 1) Меҳнат предмети ва масалалари.
 - 2) Иш натижалари сифатига қўйиладиган талаблар.
2. Меҳнат куруллари:
 - 1) Иш тури ва тартиби.
 - 2) Бошқариш органлари.
 - 3) Иш жойини ташкил этиш.
3. Меҳнат субъектининг фаолияти:

- 1) Ҳаракат турлари ва уларнинг тавсифи.
- 2) Ишни режалаштириш ва бажариш характери.
- 3) Касб фаолиятига ҳалақит берувчи омиллар.
- 4) Меҳнат жараёнида учрайдиган хатолар, брак, травмалар тури.
4. Меҳнат субъектининг фаолияти:
 - 1) Ишчиларнинг ўзаро алоқалари тузилмаси.
 - 2) Ишни режалаштириш ва назорат.
5. Касбнинг меҳнат субъекти шахсий психологик ва психофизиологик сифатларига қўйиладиган талаблар.

6. Меҳнат субъекти фаолиятининг паст самарадорлиги сабабларини ташхиси.

7. Касбий фаолиятни такомиллаштириш бўйича амалий – экспериментал текширув.

Диагностик профессиографиялаш эмпирик маълумотларни йиғиш усуллари орқали амалга оширилади.

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

1. Касбнинг умумий тавсифи:

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

2. Касбий дала ва мазмуни ва жиҳати:

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

3. Касбий таълим малака ошириш:

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

4. Ишчининг касбий мойиллиги:

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

5. Касб истикболини баҳолаш:

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

Прагностик профессиографиялаш генетик усулларни, шунингдек моделлаштирувчи экспериментларни қўллайди.

Методик профессиографиялаш психологга меҳнат субъектининг ҳолати ва муҳим касбий сифатларни ўрганиш усуллари ишлаб чиқиш имконини беради¹⁰.

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

¹⁰ Professional Psychology: Research and Practice Artificial Intelligence in Psychological Practice: Current and Future Applications and Implications. David D. Luxton . Online First Publication, November 11, 2013. doi: 10.1037/a0034559, page : 6

1. Меҳнат субъекти фаолиятининг мазмуни:

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

2. Меҳнат шароитлари:

- 1) Санитария – гигиеник муҳит (ҳаво даражаси, чанг, намгарлик ва бошқа).
- 2) Жисмоний муҳитнинг ёритилганлиги, шовқин.
- 3) Иш тартиби.
- 4) Ҳақ тўлаш ва рағбат шакли.

Мутахассиснинг касбий маҳоратини ўрганишда профессиографиялашнинг қуйидаги схемаси қўлланилади.

1. Фаолият мазмуни:

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

2) Ишчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари.

2. Меҳнатни ташкиллаштириш:

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

3. Меҳнат субъекти фаолияти:

- 1) Ҳаракатлар тури ва уларнинг тавсифи.
- 2) Ишни режалаштириш ва уни назорат қилиш.
- 3) Фаолият индивидуаллигининг хусусиятлари.

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

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

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

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

Бу блок мазмуни бошқа профессиографиялаш блокларининг асоси ҳисобланади.

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

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

Фикрлаш потенциалининг ривожланиши.

Шахсни ўзини назорат эта олиш ва ривожлантириш имкониятлари.

Шахснинг муваффақият стратегиясига йўналтирилганлиги.

Шахснинг бозор иқтисодиёти шароитида бардошлиги.

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

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

4 МАВЗУ : Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар

Маърузани олиб бориш технологияси

<i>Машғулот шакли</i>	<i>Мавзу бўйича маъруза</i>
<i>Маъруза режаси</i>	1. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар. 2. Касб танлашга йўллаш психологик муаммо сифатида. 3. Касб танлашга йўллашнинг таркибий қисмлари(касб маорифи, касб танлашга йўллаш, касбга саралаш, касб адаптацияси, касбий камолот). 4. Касб танлаш мотивлари ва уларнинг психологик моҳияти.
<i>Ўқув машғулотининг мақсади</i>	Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар, касб танлашга йўллашнинг таркибий қисмлари(касб маорифи, касб танлашга йўллаш, касбга саралаш, касб адаптацияси, касбий камолот) ҳамда касб танлаш мотивлари ва уларнинг психологик моҳияти ҳақида умумий тасаввурни бериш.
<i>Таянч тушунча ва иборалар</i>	Касб танлаш, касб маорифи, касб танлашга йўллаш, касбга саралаш, касб адаптацияси, касбий камолот, касб танлаш мотивлари
<i>Педагогик вазифалар:</i>	<i>Ўқув фаолияти натижалари:</i>
Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар билан таништириш;	Касб танлашга таъсир этувчи асосий омилларни айтиб бера оладилар;
Касб танлашга йўллаш психологик муаммо сифатида маълумот берилади;	Касб танлашга йўллашнинг ўзига хос хусусиятларини айтиб бера оладилар;
Касб танлашга йўллашнинг таркибий қисмлари(касб маорифи, касб танлашга йўллаш, касбга саралаш, касб адаптацияси, касбий камолот) нинг моҳияти ёритилади	Касб танлашга йўллашнинг таркибий қисмлари яъни касб маорифи, касб танлашга йўллаш, касбга саралаш, касб адаптацияси, касбий камолотнинг моҳиятини айтиб берадилар
Касб танлаш мотивлари ва уларнинг психологик моҳияти	Фаолият мотивларига таъриф бера оладилар;

таҳлил қилинади;	
Мотивлар турлари санаб ўтилади ва таснифи берилади;	Касб танлаш мотивларини таснифини ёритиб бера оладилар;
Ўқитиш усуллари	Маъруза, намоёиш, блиц-сўров, пинборд техникаси, ақлий хужум.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, компьютер технологияси, слайдлар.
Ўқитиш шакллари	Фронтал, коллектив иш
Ўқитиш шароити	Техник воситалар билан таъминланган, ўқитиш усуллари қўллаш мумкин бўлган ўқув хона.
Мониторинг ва баҳолаш	Кузатиш, оғзаки назорат, ёзма назорат, ўқув топшириқ

Маърузанинг технологик картаси

Иш жараёни босқичлари вақти	Фаолиятнинг мазмуни	
	ўқитувчи	талаба
1 босқич. Кириш (15 дақиқа)	1.1. Ўқув дарсининг мавзуси ва режасини айтади. Таянч ибора ва тушунчаларни, дарсдан кутиладиган натижаларни тушунтиради. 1.2. Маъруза дарсининг мақсади ва ўқув фаолияти натижаларини айтади. Талабаларни ақлий хужумга тортиш учун жонлантирувчи саволлар беради.	Тинглайди ва ёзади Мавзу номини ёзиб оладилар Саволларга бирламчи жавоб берадилар.
2 босқич. Асосий жараён (65 дақиқа)	2.1. Маъруза режасининг барча саволлари бўйича визуал материални намоёиш қилади. (4- илова) Мавзунинг асосий жойларини ёзиб олишларини сўрайди. Фаоллаштирувчи савол-жавоб ўтказди. 1. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар нималардан иборат? 2. Касб танлашга йўллашнинг таркибий қисмларига нималар киради? 3. Касб маорифи ўз ичига нималарни олади? 4. Касб танлашга йўллашда нималарга эътибор бериш лозим? 5. Касбга саралаш қандай аҳамиятга эга? 6. Касб адаптацияси деганда	Тинглайди, ўрганади, Ёзади, аниқлайди, саволлар беради. Асосий жойларини ёзади Саволларга жавоб беради

	нимани тушунаси? 7. Касбий камолотга эришиш қандай аҳамиятга эга? 8. Касб танлаш мотивларига нималар киради? Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. 2.2. Мавзунинг таянч ибораларини кластер усулида ўрганилади. Мавзуга оид бўлмаган иборалар олиб ташланиб, керакли тушунча ва иборалар қўшилади. Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. (5-илова) 2.3. Талабаларга эркин фикр айтишга рухсат берилади ва уларни рағбатлантиради.	Хар бир таянч тушунча ва ибораларни муҳокама қилади. Ёзади. Жавоб беради
3 босқич. Якуний босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзу бўйича умумий хулоса қилади. 3.2. Талабаларнинг билим ва кўникмаларини баҳолайди. 3.3. Навбатдаги машғулотда қўриладиган масалани эълон қилади, ва мустақил тайёргарлик кўришларини сўрайди. 3.4. Талабаларга уйга вазифа қилиб: (1). “Мен танлаган касб” мавзусида эссе ёзиб келиш; (2). Келгуси мавзу эълон қилинади ва семинарга тайёрланиб келишни айтади. (3). Ўзини-ўзи назорат қилиш учун саволлар беради. (6-илова). (4). Мустақил ишлаш учун мавзулар ва машқлар беради.	тинглайди Мустақил ишлаш учун топшириқни ёзиб олади Мустақил иш сифатида эссе ёзади ЎУМга қаранг

Назарий қисм:

Жаҳон психологияси фанида шахс тўғрисида ўнлаб назариялар, қарашлар, ёндашувлар мавжуд бўлишига қарамай, инсон камолоти юзасидан ҳанузгача умумий бир фикрга келинганича йўқ. Худди шу боис инсоншуносликда шахсга оид бир қатор терминлар, тушунчалар, атамалар қўлланилиши анъана тусига кирган, жумладан, шахс, инсон, одам, киши, субъект, индивид, индивидуаллик, комил инсон, шунингдек, унга тааллуқли типиклик ва типологик хусусиятлар шулар жумласидандир.

Психология фанида муносабатлар нуқтаи назаридан “субъект – объект – субъектлараро”, “субъект – субъект – объектлараро” сингари ёндашувлар мавжуд бўлиб,

уларнинг барчаси табиий (биологик) ва ижтимоий (социал) шартланганлик манбаларидан келиб чиққан ҳолда таҳлил ҳамда талқин қилишга асослангандир.

Шахсга оид психоанализ, аналитик психология, индивидуал психология, неофрейдизм, бегоналашиш назарияси, гуманистик психология, эпигенетик назария, фрустрация назарияси, роллар назарияси, экзистенциал психология, тушунувчан психология, француз социологик мактаби, собиқ совет психологлариининг ҳар хил назариялари мавжуддир.

Лекин бу ўринда шахснинг тузилиши, унинг табиий ва ижтимоий шартланган хусусиятлари муносабати, типиклик ва типологик жабҳалар, ижтимоий ва тарихийлик, филогенетик ва онтогенетик томонлари бўйича концепциялар моҳиятини таҳлил қилиш масаласи илмий изланишларимизнинг мақсадига кирмайди. Худди шу сабабдан уларнинг мазмуни, тузилиши тўғрисида мулоҳаза юритиш бошқа саҳифаларга мўлжалланганлиги туфайли номларини таъкидлаб ўтиш билан қаноат ҳосил қиламиз, холос.

Узоқ ва яқин чет эл психологлариининг қарашларида камолот онтогенетик нуқтаи назардан муайян, қатъий босқичларга ажратилган ҳолда жуда кам тадқиқ қилинган. Шунинг учун биз шахсан ўзимиз таклиф қилаётган схема бўйича мулоҳаза юритамиз ва камол топиш босқичлари ҳамда уларнинг ўзига хос хусусиятларининг моҳиятини очиб беришга ҳаракат қиламиз. Уларни қуйидаги даврларга ажратиб таҳлил қилиш мақсадга мувофиқ: муртаклик (эмбрионал), одам (индивид), инсон, шахс, субъект, комил инсон.

Шахснинг камолоти муртаклик даврдан бошланиш тўғрисидаги асосли фикрлар А.Валлон, Д.Бромлей тадқиқотларида, айрим психологлар ва психофизиологларнинг мақолаларида учрайди, холос. Шу нарсани таъкидлаб ўтиш жоизки, муртаклик даврининг ўзига хос хусусиятларини акс эттириш имконияти муайян даражада мавжуд эканлиги нафақат психологлар, балки табиатшунослар, биологлар, физиологлар томонидан тавсифлаб берилганлиги, тиббиёт мутахассисларининг эса бу борада ўзларининг қарашлари, ёндашувлари шаклланганлиги назарий мулоҳаза юритиш учун асос бўлиб хизмат қила олади.

Муртаклик даврини камолот босқичига киритган тадқиқотчилар А. Валлон ва Д. Бромлей бўлиб ҳисобланади. Жумладан, Д. Бромлей мазкур даврни қуйидаги босқичларга ажратиб таҳлил қилишни тавсия қилади: зигота – эмбрионал – ҳомила – туғилиш олди. А. Валлон эса онтогенезнинг таркибий қисми сифатида уни камолот босқичи қаторига киритади. Мазкур психологлар муртаклик даврини инсоннинг умумий камолоти нуқтаи назаридан таҳлил қилмайдилар, балки улар онтогенезнинг (туғилгандан то умрнинг охиригача давр) таркибий қисми сифатида талқин этадилар, холос. Ушбу даврнинг ўзига хос томонлари ва хусусиятларини психологик жиҳатдан ёритиб беришга интиладилар ва бу йўналишда маълум бир ютуққа эришишга муяссар бўладилар.

Уларнинг илмий-амалий мулоҳазаларини асосли далил сифатида қабул қилган ҳолда бу борадаги ўз шахсий мулоҳазаларимизни билдирамыз. Бунинг учун муртаклик даврининг муайян таркиблардан иборат эканлигини изоҳлаш ва тавсифлашнинг, ўзи кифоя. Жаҳон психологлари ва физиологлариининг фикрларига қараганда, мазкур камолот даврининг ҳар бир босқичи ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, маълум бир маънода қулай (сензитив) палла сифатида муайян функция бажаради.

Муртакликнинг зигота (уруғланиш) босқичи энг масъулиятли даврлардан бири бўлиб, у ҳам табиий (биологик), ҳам субъектив (шахсий психологик), ҳам ижтимоий (социал) омиллар таъсирида вужудга келади. Бутун масъулият онанинг зиммасига тушади,

бинобарин, унинг ҳомилага нисбатан муносабати, унга зарур шарт-шароитлар яратиши, инстинктив хусусиятли ҳимоя функциясининг ишга тушиши, оғриқ сезгиларининг кучайиши ва уларга нисбатан чидам - бардош, сабр сифатлари билан қарама- қарши тури олишлик зигота яшовчанлигини таъминлайди.

Онанинг хотиржамлиги, айрим қийинчиликларни енгиш хоҳишининг мавжудлиги, табиий эҳтиёжларни қондириш даражаси, нозик эзгу ниятлар ва ширин ҳиссий кечинмалар билан банд эканлиги зиготанинг бақувват ўсишга замин ҳозирлайди. Аттракция (маҳлиё қилувчи) туйғулар оламига онанинг тортилганлиги, стресс (зўриқиш, танглик) ва аффект (ғазабланиш) ҳолатларига берилмаслиги, шижоат, ҳаяжон, ташвишланиш ҳисларидан узоқлиги табиий гўзаллик вужудга келишига имкон яратади.

Организмнинг соғломлиги, табиий эҳтиёжлар қондирилиши жисмоний ўсишнинг жадал бориши учун пухта негиз юзага келтиради, бинобарин, комилликка дастлабки асос солинади.

1. Ҳомилалик босқичи бўлғуси шахс учун муҳим ият касб этиб, жисмоний баркамолликнинг, асаб тизими, бош мия катта ярим шарлари, ҳиссий билиш тана аъзолари пайдо бўлишининг ва ўсишнинг манбаи вазифасини бажаради. Ушбу босқичда қуйидагиларга эътибор бериш мақсадга мувофиқ:

- ҳомиланинг жисмоний ўсишини узлуксиз равишда таъминлаш учун оқсиллар, витаминлар ва бошқа турдаги озукаларга нисбатан табиий эҳтиёжини қондириб туриш;
- унга салбий таъсир этувчи қўзғатувчилардан сақланиш, ижобий ҳис-туйғулар уйғотувчи ҳодисалар тўғрисида кўпроқ ўйлаш;
- қалтис жисмоний ва соматик ҳаракатлардан ўзини тийиб туриш, зўриқишнинг узлуксиз равишда олдини олиш;
- ҳомилага сенсор таъсир ўтказишни одатий психологик ҳолатга айлантириш;
- контакт ва дистант муомала воситаларидан фойдаланиш;
- шахслараро муносабатда мулоқот маромларига риоя қилиш;
- биоритмика ва психометрия қоидаларидан оғишмай фойдаланиш;
- ижтимоий ҳодисаларга нисбатан лоқайдроқ муносабатда бўлиш ва ҳоказо.

Табиий эҳтиёжларни қондириш, зарур шарт-шароит яратиш, нафосат туйғулари билан ҳамкорлик, кун тартиби асосида фаолият ва ҳулқ ҳаракатларини амалга ошириш ҳам табиий, ҳам маънавий гўзалликни шакллантиради. Орзу, истак, тилак, хоҳиш туйғулари ёрдами билан образларни яратиш ташқи таъсирнинг энг кучли механизми функциясини ўтайди. Ҳужайралар, нейронлар орқали кириб бораётган ахборотлар қанчалик нозик, нафис, гўзал бўлса, ҳомилада гўзалликнинг ҳам табиий шакли, ҳам характерологик жабҳаси ўз аксини топади.

Муртакликнинг туғилиш олди босқичи ташқи таъсирга берилувчанлиги билан бошқаларидан ажралиб туради, худди шу боис бунга алоҳида аҳамият бериш зарур. Ҳомила ўзининг тузилиши, тана аъзоларининг такомиллиги, уларнинг мақсадга мувофиқ ҳаракати билан чақалокқа жуда ўхшаб кетади. Унинг боладан фарқли ўлароқ томони она организми орқали озиқланиш ва нафас олишидир. Бу воқелик илмий тилда плацентар ҳодиса деб аталиб, жамики, нарсa бир марказдан бошқарилиши ёки таъминланишини билдиради.

Ҳомиладаги идеомотор (ихтиёрсиз) ва мотор (ички ёки ташқи таъсирга мақсадли жавоб реакцияси) ҳаракатлари ортиб бориши туғилишга тайёргарлигидан далолат беради.

Ушбу хатти-ҳаракатлар жажжи одамнинг қаршилиқ кўрсатишини, зиддиятли вазият вужудга келаётганлигини англатади. Онанинг у билан мулоқотга киришуви тарбиявий таъсир ўтказишнинг реал аломати сифатида намоён бўлади. Сизгир тиббиёт асбоблари ёрдами билан уни текшириб туриш дастлабки диагностик ва коррекцион ишларнинг дебочаси ҳисобланади¹¹.

Инсонда юз берадиган субсенсор, субцептив юксак идрок шакллари туғилиш олди бўсағасида ёрқин намоён бўла бошлайди. Ҳаракатнинг суръати, мазмуни, давомийлиги сифатлари бўйича бўлғуси чақалокнинг темперамент хусусиятларини ва унинг асаб тизими типини аниқлаш имконияти мавжуд.

2. Одам (индивид)лик даври туғилганидан то унда нутқ пайдо бўлгунга қадар вақт бирлигини қамраб олади. Унинг муҳим томонлари мана бундай ҳолатларда кўзга яққол ташланади:

- эмбионал давридаги планцетар тизими ўрнини орал (мустақил ҳазм қилиш) эгаллайди, яъни мустақил нафас олиш, қон айланиш ва бошқалар табиий равишда чақалокда юз бера бошлайди;
- табиий ҳолатларга ва муҳитга мослашиш (адаптация) теваарак - атрофни билиш бошланганлигидан далолат беради;
- ҳар хил турдаги ҳаракатларни амалга ошириш, жисмларга чанг солиш, уларга интилиш нарсаларни билишга нисбатан ҳаракатини билдиради;
- ота-она ва қариндош-уруғларини таниш, сезги, идрок, хотира жараёнлари ўсишини англатади;
- жисмларга разм солиш, унинг тузилиши ва ранги билан қизиқиши яққол тафаккурнинг ифодасидир;
- унда эмоция ва ҳиссиётнинг пайдо бўлиши муомалага кириши эҳтиёжини намоён этади;
- эмаклаш, тик туришга интилиш укувининг пайдо бўлаётганлиги фазовий тасаввурни акс эттиради ва бошқалар.

Мазкур даврда шахслараро муносабатга киришиш, микро ва макро муҳит хусусиятлари ҳамда ҳолатларига боланинг шахсий реакцияси, улардаги ўхшашлик ва фарқни ажрата билиш унинг ўсишини билдиради. Сўз орқали нарсалар ва ҳодисаларни ифодалаш ҳамда тушунтириш жараёни юзага келгунга қадар муомала, хулқ, ҳаракат орқали табиат ва жамиятни содда тарзда билиш амалга ошади. Худди шу сабабдан камолотнинг дастлабки босқичларидан бири сифатида индивидуаллик даври ўзини-ўзи англашга пухта негиз тайёрлайди.

3. Инсон даври ўзини-ўзи англашдан бошланиб, жисмоний, ақлий ва ижтимоий камолотга эришув жараёни амалга ошиши билан тугалланади. Ушбу давр инсоний хислатларни этник гуруҳ аъзоси сифатида мукаммал эгаллаш билан бошқа тараққиёт паллаларидан ажралиб туради. Алоҳидаликка оид хусусиятлар қуйидагиларда ўз аксини топади ва у икки босқичдан иборат бўлади:

I. Нутқнинг пайдо бўлишидан то 6-7 ёшгача:

- болада фазовий мувозанатнинг вужудга келганлиги;

¹¹ Professional Psychology: Research and Practice Artificial Intelligence in Psychological Practice: Current and Future Applications and Implications. David D. Luxton . Online First Publication, November 11, 2013. doi: 10.1037/a0034559, page : 6

- ўзини - ўзи англашдан иборат «Мен» даврининг мавжудлиги;
- нутқда она тили бойлигидан унумли фойдаланиш имкониятининг туғилиши;
- миллий урф-одатларга, хулқ-атвор қоидаларига риоя қила олиши;
- муомала мароми, ижтимоий қадриятларни эгаллаши;
- ўйин ҳамда фаолиятнинг бошқа турларини ўзлаштириш негизида миллий ва умумбашарий фазилатларнинг шаклланганлиги;

- индивидуал-типологик хусусиятларнинг аниқ намоён бўлиши;
- барча жиҳатлари билан мактаб таълимига тайёрлиги;
- гуруҳий ҳамкорлик уқувидан хабардорлиги.

II. Ўсмирлик даври хусусиятларининг акс этиши:

- жисмоний жиҳатдан мукамалликка интилишнинг мавжудлиги;
- фаолият, хулқ ва муомала жараёнларида типологик хусусиятларга эришилганлиги;
- ақлий, ахлоқий, характериологик хусусиятлари шаклланганлиги;
- турли шаклдаги ва тузилишдаги (тенгқурлари, катта ёшдагилар, расмий ва норасмий, реал) гуруҳларда ўзини-ўзи англашнинг намоён қилиши;
- ижтимоий ҳаётда ва фаолиятда ўзини - ўзи тасдиқлашга имкони борлиги;
- ижтимоий турмушнинг ҳар бир жабҳасида фаоллик кўрсатиши;
- ўқув фанларига дифференциал муносабатнинг қарор топиши; муайян эътиқод, дунёқараш, шахсий муносабатнинг мавжудлиги;
- ташқи таъсирларга берилувчанлиги, хулқи атворга қатъиятлик етишмаслиги;
- фантазия ва ўзига бино қўйишнинг устуворлиги ва бошқалар.

Мактаб таълимига тайёргарлик босқичида тўпланган билимлар қўлами умрнинг қолган йилларида кутилиши тахмин қилинган қисмининг яримига тенгдир. Бундан кейинги даврда ўзлаштирилиши мумкин бўлган билимлар шаклан эмас, балки мазмунан, сифат жиҳатидан бойиб, такомиллашиб боради, халос. Ўсмирлик даврида инсонга берилган табиий имкониятлар рўёбга чиқади, ижтимоийлашув, жисмоний ўсиш жадаллашади, натижада етукликка пухта шарт - шароитлар яратади. Табиатга, жамиятга ва шахслараро муносабатга нисбатан шахсий позиция-муносабат вужудга келади. Бунинг натижасида мустақил фикрлаш, қарор қабул қилиш, хулқ - атвор ва фаолиятни амалга ошириш имконияти туғилади. Бу ҳолат камолот кўринишини намоёиш этади, инсоний фазилатлар, хислатлар, сифатлар ва хусусиятлар таркиб топганлигини билдиради.

4. Инсон камолотининг шахс даври етукликнинг муайян босқичи ҳисобланиб, ижтимоий ҳаётда алоҳида аҳамият касб этади ва ўзининг кўрсаткичи билан муҳим роль ўйнайди. Шахс даври бир неча тараққиёт босқичларини акс эттириб, унда илк ўспиринлик, ўспиринлик ва ёшликни қамраб олади.

Унинг биринчи босқичи балоғат деб номланиб, 15-16 ёшдаги ўғил - қизларни ўзида жамлайди. Бу босқичда ушбу хусусиятлар кўзга бевосита ташланади:

- жисмоний баркамолликнинг ифодаланиши;
- руҳий жиҳатдан муайян кўрсаткичга эришганлиги;
- ижтимоий ва ижтимоий психологик жиҳатдан муайян етукликка эришув;
- хулқ, фаолият ва муомала жараёнларида индивидуалликнинг шаклланиши;
- эътиқод, дунёқараш ва позицияда барқарорликнинг мавжудлиги.

Шахс таркиб топишининг иккинчи босқичи ихтисос эгаллаш деб аталиб, 17-18 ва 21-23 ёшдаги баркамол йигитлар ва бокира қизлардан ташкил топади, касбий фаолиятни эгаллашнинг ўзига хослиги билан бошқа тараққиёт паллаларидан ажралиб туради. Ушбу ҳолатлар ўзига хослиги билан намоён бўлади:

- билимлар, кўникмалар ва малакалар эгаллашдаги индивидуаллик;
- фаолиятнинг индивидуал услубининг пайдо бўлиши;
- касбий мотивациянинг устуворлиги;
- маънавий эҳтиёж, барқарор қизиқиш, қатъият етакчилиги;
- мутахассисликка муносабатнинг шахсий позицияга бўйсунганлиги;
- коллеж ва олий мактаб муҳитининг ўзига хослигининг улар шахсиятида ифодаланиши;
- амалиётга ва муҳитга мослашишнинг сифат жиҳатидан тафовутланиши.

Шахс шаклланишининг учинчи босқичи ёшлик давридан иборат бўлиб, ихтисосий етукликни ўзида акс эттиради. Кўпинча баркамоллик аломатлари куйидагиларда ифодаланади:

- касбий, ихтисосий индивидуаллик, бетакрорлик, ўзига хослик юзага келиши;
- касбий, ихтисосий маҳорат даражасига эришув;
- ўз соҳасида ташаббускорлик хусусиятини намоёйиш этиш;
- ижтимоий баҳолаш экспертизаси - текшириш мезонларига батамом мос тушишлик.

Шахснинг маълумот даражасига қарамай, юксак кўрсаткичларга эришуви унинг камолотидан дарак беради. Ўз соҳасида касбий, ихтисосий маҳоратини намоёйиш этиш етукликнинг юксак даражасини билдиради ва жамоатчилик фикрида илиқ из қолдиради.

Ташаббускорлик таклифлари, ихтиролари соҳадаги муваффақиятни ифодалаб бериб, бетакрор шахс эканлигини исботлашга хизмат қилади. Ноёб касб эгаси, феноменал қобилиятли, истеъдодли етук шахс шаклланганлиги ижтимоий - тарихий воқелик сифатида юксак баҳоланади.

5. Инсон камолотининг навбатдаги даври субъект деб номланиб, ўзига хос хусусиятлари билан умрнинг бошқа паллаларидан ажралиб туради. Ҳар қайси шахс субъект даражасига ўсиб ўтиши мумкин эмас, лекин унинг айрим хусусиятларини эгаллаш имкониятига эгадир. Субъект ўзининг мана шу хусусиятлари билан шахсдан тафовутланади:

- хулқ - атворда, фаолиятда, муомалада мустақилликнинг устуворлиги;
- ижтимоий ҳаётнинг ҳар бир жабҳасида шахсий позицияга эгалик;
- илғор инсонпарварлик ғояларини илгари суриш ва оригиналлиги, ностандардлиги, инновацион эканлиги билан ажралиб туришлик;
- ғояларни қарор топтиришда объектив ва субъектив тўсиқларни енгиш.

Субъектнинг энг муҳим кўрсаткичи - бу профессионализмга эришув ва ижтимоий - сиёсий етукликни намоёйиш қилишдир. Номдор мутахассислар, фан ва техника, жамоат арбоблари, ижодий - тарихий фикрловчилар, сиёсатчилар, давлат раҳбарлари субъект босқичида фаолият кўрсатишлари мумкин. Шунинг учун ушбу вазиятда оммавийликка эришувга интилиш жамиятнинг тараққиётини тезлаштириш сари етаклайди, фидойи, толиқмас кишилар сафини кенгайтиришга хизмат қилади.

6. Комил инсон ғояси инсониятнинг асрий орзуси бўлиб ҳисобланади ва ушбу даражага эришиш борлиқни, табиатни, жамиятни билишнинг муҳим манбаи саналади.

Комил инсон тўғрисида тасаввуф, сўфизм илмий мактаблари муайян маълумотлар тўплашга муваффақ бўлганлар, шунингдек, бу мавзуга оид қарашлар жаҳоннинг инсонпарварлик ғоялари билан қуролланган алломаларнинг изланишларида алоҳида ўрин эгаллаган. Уларнинг назарияларига танқидий муносабатни билдириш мавруди бўлмаганлиги сабабли фақат таъкидлаб ўтиш билан қифояланамиз, бинобарин, тариқат, ҳақиқат, маърифат тўғрисида мулоҳаза юритмаймиз. Аксинча, бу борада ўзимизнинг шахсий қарашларимизни баён қиламиз, ҳалос. Бизнингча, ҳозирги замон нуқтаи назаридан мазкур муаммога ёндашсак, комил инсонликни тўрт босқичга ажратиб талқин қилиш мақсадга мувофиқ бўлади.

I. Инсон камолотининг бу босқичига келиб ўзининг соҳаси бўйича пири ихтисос даражасига эришади. Бунинг натижасида етук инсон ҳаёт ва фаолиятда ижтимоий - тарихий психологик намуна босқичига ўсиб ўтади, ўзининг салоҳияти билан соҳани тараққий эттириш манбаига айланади. Индивидуаллик намунаси миллий ва инсоний аҳамият касб этади, тараққиётни ҳаракатлантирувчи механизм вазифасини бажаради. Бу босқичдаги инсонларнинг асосий хусусиятлари қуйидагиларда ўз аксини топади:

- юксак ақл - заковатга эғалик, интеллектуал фаолиятда маҳсулдорлик;
- антиципация кундалик фаолият маҳсуласига айланганлик, яъни амалга ошириш, режалаштирилган фаолият натижасининг олдиндан моделини яратиш;
- ҳулқ, фаолият, муомала жараёнларида ўз имкониятини оқилона баҳолаш ва ўзгалар томонидан худди шундай даражага эришиш;
- соҳага оид талант ва салоҳиятнинг амалий ифодаланишини таъминлаш.

II. Ихтисослараро билимдонлик комил инсон камолотининг навбатдаги юксак босқичи бўлиб, ҳозирги даврда бир неча соҳалар бўйича мукаммал билимларга, қарашларга эғалиги билан тавсифланади. Соҳаларнинг кенгайиши туфайли бу даражага эришиш имконияти тобора чекланиб бормоқда, чунки фан ва техника жадал суръатлар билан ўсиши, ахборотлар салмоғининг сония сайин ортиши вақт тақчиллигини келтириб чиқармоқда. Фазовий ва визуал муносабатлар тўғрисидаги миқдор ҳамда сифат ўзгаришлари инсон даъвоси билан унинг имконияти ўртасида зиддиятли ҳолатларни вужудга келтирмоқда.

Ихтисослараро билимдонлик ўзига хос икки хусусияти билан бошқа камолот босқичларидан ажралиб туради:

- узлуксиз равишда кашфиётларни амалга оширишга қобиллик;
- ҳар бир ихтисос предметига оид қарашларда мукамалликка, сермаҳсулликка ва динамизмга эришиш.

III. Комил инсоннинг навбатдаги камолот босқичи ақлий донишмандлик деб аталиб, табиатга ва жамиятга, биосфера ва ноосферага нисбатан супер онглилик кўрсаткичига эришиш билан тавсифланади.

Ақлий донишмандлик ахлоқий маданият, юксак ҳис - туйғулар, муомала мароми, табиат ва жамият нормаларига риоя қилишлик билан узвий уйғунликда ҳукм суради. Ахлоқий етуклик сиёсий, ҳукуқий, иқтисодий онг кўринишларига оқилона ёндашишни таъминлайди.

Ақлий донишмандлик ахлоқий, интеллектуал, эстетик ва праксик (меҳнат натижасидан лаззатланиш) юксак ҳис - туйғулар манбасига бевосита асосланса, тўқислик, мукамаллик намунасини акс эттиради. Маънавий баркамоллик етукликнинг таркибий қисмлари билан бир текис қуроллантиради, ҳуқ, фаолият ва муомала регулятори функциясини ўтайди.

IV. Умумбашарий даҳолик жамият ва тараққиёт тақозаси билан вужудга келувчи имконият ёки заруриятнинг маҳсулидир. Фан, техника, сиёсат, дин, давлат қурилиши соҳасида кескин ўзгаришни амалга оширувчи тарихий шахслар камолотнинг охириги босқичига эришиши мумкин. Бундай даражага эришганлар ўзларининг валелиги, башоратчанлиги билан даврдан, замондан анча илгарилаб кетиш ҳоллари билан тавсифланади.

Субсенсор, субцептив хусусиятлари билан замондошларидан юксак даражада устунликка эга. Субсенсорика имкониятларига даҳлдорлик комилликнинг юксак даражасини ўзида акс эттиради. Илмий асосларга суяниб буюк башоратларни рўёбга чиқариш унинг янги бир хусусиятидан бири бўлиб ҳисобланади.

Комил инсонлик тўғрисидаги мулоҳазалар идеал шароитни акс эттиришга қаратилганлигини таъкидлаб ўтиш жоиз. Чунки реалликдан узоқлашиш унга эришиш имконияти мавжуд эмаслигини билдирмайди, аксинча, инсон ўзини - ўзи кашф қилиш, ўзини рўёбга чиқариш, қулай шарт - шароитлар яратиш орқали юксак даражага эришса бўлади. Лекин комил инсонликка қўйиладиган талаблар даражасига нисбий ёндашиш, мезонларни ихчамлаштириш орқали комил инсонни шакллантириш мумкин.

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

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

Бу муаммонинг амалий аҳамияти уни турли фан доиралар каторида психология доирасида ҳам ўрганишни муҳимлигини кўрсатиб берди. Касбий шаклланиш жараёнини ўрганишдаги қийинчиликлар қобилятлар ва касбий қобилятларнинг ишни бажаришнинг муайян бир усулига асосланган норматив фаолиятга йўналтирилганлигидадир. Шунинг учун ҳам касбий етуклик даражаси ажратиб кўрсатилмайди, балки фақатгина ёш хусусияти ва мутахассис сифатида юритилаётган вақт инобатга олинади.

Шахснинг касбий шаклланиши масаласи кўпгина муаллифлар томонидан тадқиқ қилинган. Бу инсон тараққиётида тез-тез учрайдиган жараёндир. Кўпинча мутахассис шахсининг тўла таҳлил қилиш тушиб қолади, шахснинг касбий шаклланиш босқичи эса

ҳаёт йўли босқичи билан мувофиқ тарзда кўриб чиқилади. Шунинг учун вақт доирасида қатъий чегараланиб қолади.

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

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

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

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

Иккинчи усул ички рефлексияни намоён бўлиши билан боғлиқ бўлиб, у “ҳаётнинг бу узлуксиз жараёнини тўхтатиб қўйиши, узиб қўйиши мумкин ва инсоннинг ғоялар дунёсидан чиқариб юборади. Инсон ғоялар дунёсидан ташқаридаги позицияни эгаллайди...”. Бундай рефлексиянинг намоён бўлиши ҳаётий қадриятлар тизимини аниқлаш билан боғлиқдир. С.Л.Рубинштейн айнан шу ҳолат билан воқеликнинг янги усулига ўтиш имкониятини боғлайди. Бевосита алоқаларни узиш ва уларни янги негизлар асосида тиклаш иккинчи усулга ўтиш билан яқунланади. Шу вақтдан бошлаб “руҳий бўшлиққа, ахлоқий скептизмга, ахлоқий беқарорликка ёки бошқа – янги англаган шароитда ахлоқий инсон ҳаётини қуришга йўл очила бошлайди”.

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

Ҳаётий фаолият модуси – бу инсоннинг ташқи дунё билан ўзаро ҳамкорлигини, инсон турмуш тарзи қандай тузилганлигини аниқлаб берувчи кўпгина муносабатларнинг ўзаро боғлиқлигини тўлиқ характериدير. Ҳаётий фаолият модуси фақатгина инсон турмуш

тарзини турли воқеликларга муносабатини ифдалаб қолмасдан, балки индивиднинг турли индивидуал қобилиятларини ҳам фаоллаштиради. Унинг таъсир остида шахс қадриятлари, эҳтиёжлари соҳаси ва бошқалар шаклланиб боради. Турли ҳаётий фаолият модуларидаги муносабатлар тизими ҳақидаги тушунчаларнинг мазмуни қуйидаги жадвалда келтирилган.

Турли ҳаётий фаолият модуларидаги шахс муносабатлари тизими

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

Эғалик қилиш модусида предмет ёки бошқа инсонларга эғалик қилиш назарда тутилади. Бу тип эҳтиёжлари муайян бир давр эҳтиёжлари билан ҳамоҳангдир. Улар камчилик, етишмовчилик сифатида юзага келади. Нимагадир ёки кимгадир эғалик қилиш эҳтиёжи инсон эҳтиёжларининг бегоналашган шаклидир. Бу модусда индивидга тегишли бўлмаган барча нарсалар улар томонидан восита даражасигача кўтарилади. Касбий фаолият санъат даражасигача кўтарилади ва шахснинг зарурий иштироки натижасига кўра предметли ёки тўлиқ предметли кўринишларга ажратилади. Шунга мувофиқ тарзда, ҳеч қандай фаолият мотивга эга эмас, чунки ҳеч қандай мотивнинг ўзи йўқ, фақатгина муайян фаолиятга эғалик қила олинса бўлди.

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

Мавзу бўйича саволлар:

1. Касбий етуклик деганда нима тушунилади?

Касбий етуклик – меҳнат субъектининг муҳим хусусиятларидан бири ҳисобланиб, у мутахассиснинг шаклланиш (профессионализация) жараёни ва унинг натижаси, яъни профессионализм, компетентлик, малака сифатида намоён бўлади.

2. Етук шахснинг етук бўлмаган шахсдан фарқи нимада?

Шахс етуклигини англатувчи базавий мезонлар қуйидагилар: пассивлик – фаоллик; тобелик – мустақиллик; хулқ-атвори ихтиёрий бошқаришнинг ривожланганлик даражаси; қизиқишларнинг кенг ва барқарорлиги; ҳаётий мақсадларнинг қисқа

фурсатлилиги ёки узоқни кўзлаганлиги; шахснинг атрофдагилар билан ҳамкорлиги, тобелик ёки қарама-қарши муносабатларни ўрнатиш қобилияти; рефлексияни ривожланганлик даражаси ва бошқалар. Уларга яна қўшимча тарзда ўзини ўзи баҳолаш, ўзини ўзи англаш ва ўзини ўзи ривожлантириш, танқидийлик, ташқи оламдаги воқеликларни тўғри идрок қилиш қобилияти каби хусусиятларни киритишимиз мумкин.

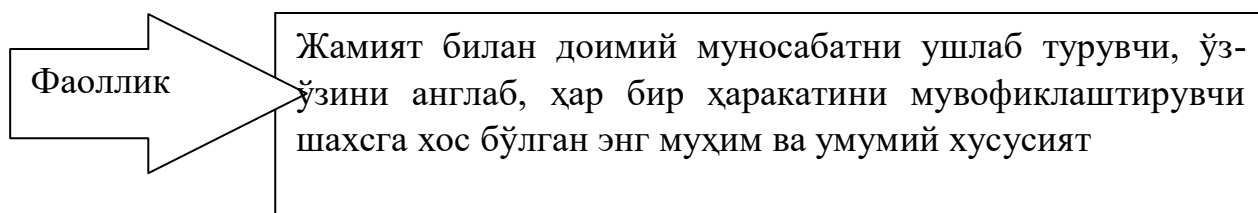
3. Қачон шахс донишмандга айланади?

40-60 ёшларга келиб шахсда психофизиологик функцияларнинг сусайиши кузатилади, лекин бу когнитив соҳасида акс этмайди ва иш қобилиятини сусайтормайди, деган хулосага келади. Айрим қобилиятлар, айниқса, фаолиятнинг турли шакллари билан боғлиқ қобилиятлар тараққий этишда давом этади ва интеллектнинг ривожланганлиги билан ажралиб туради. Бу босқичда шахс донишмандга айланади – унинг дунёқараши кенгаяди, ҳар қандай ҳодисаларни чуқур ва ҳар томонлама ўйлаб кўради, у ёки бу вазиятнинг ривожланишини башорат қилиши, воқеаларни кечишини назорат қилиши ва турли масалаларни ижодий ҳал қилиши мумкин.

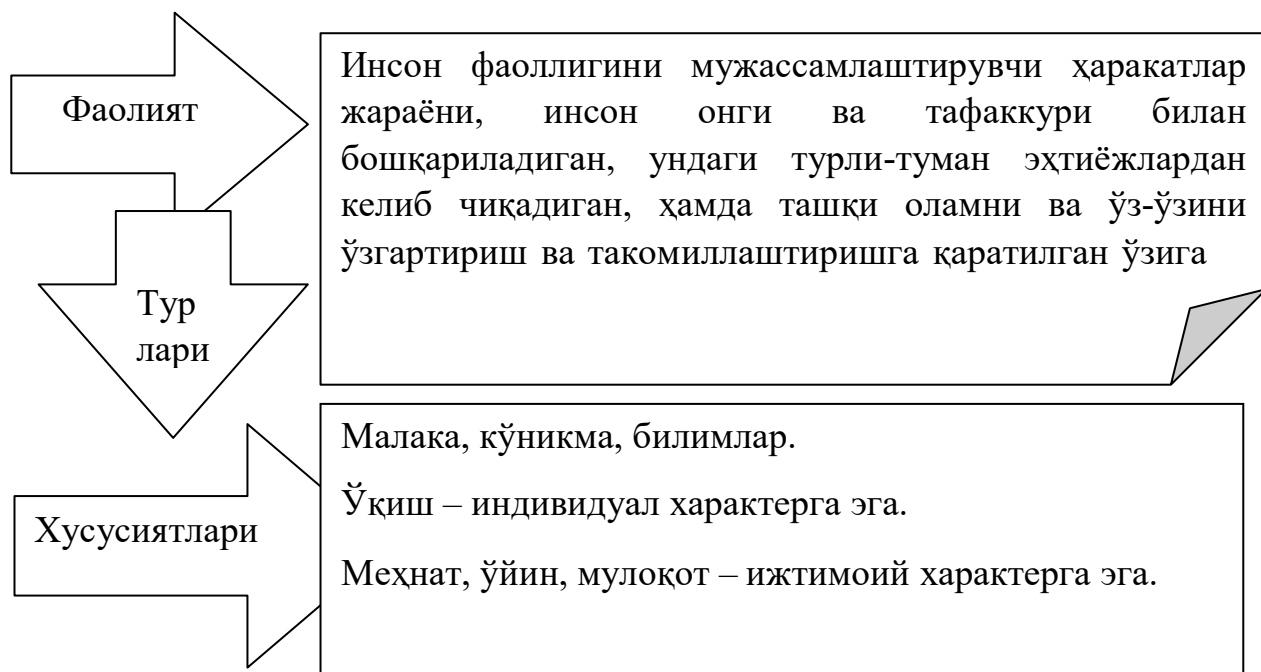
Мавзу бўйича визуал материаллар:

Мавзуни жонлантириш учун саволлар

1. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар нималардан иборат?
2. Касб танлашга йўллашнинг таркибий қисмларига нималар киради?
3. Касб маорифи ўз ичига нималарни олади?
4. Касб танлашга йўллашда нималарга эътибор бериш лозим? 5. Касбга саралаш қандай аҳамиятга эга?
6. Касб адаптацияси деганда нимани тушунасиш?
7. Касбий камолотга эришиш қандай аҳамиятга эга?
8. Касб танлаш мотивларига нималар киради?



1. **Ташқи фаоллик** - бу ташқаридан ва ўз ички истак-хоҳишларимиз таъсирида бевосита кўриш, қайд қилиш мумкин бўлган ҳаракатларимиз, мушакларимизнинг ҳаракатлари орқали намоён бўлади.
2. **Ички фаоллик** - бу у ёки бу фаолиятни бажариш мобайнидаги физиологик жараёнлар (моддалар алмашинуви, қон айланиш, нафас олиш, босим ўзгаришлари) ҳамда бевосита психик жараёнлар, яъни аслида кўринмайдиган, лекин фаолият кечишига таъсир кўрсатувчи омилларни ўз ичига олади.



2-слайд. Мотивлар ва эҳтиёжлар моҳияти



3- слайд. Мавзу бўйича таянч ибора ва тушунчалар

Таянч иборалар ва тушунчалар бўйича визуал маълумотлар

Фаолият – инсонгагина хос, онг билан бошқариладиган эҳтиёжлар туфайли пайдо бўладиган ва ташқи олам билан кишининг ўз-ўзини билишга, уни қайта қуришга йўналтирилган фаоллиги.

Фаоллик – тирик материянинг умумий хусусияти, теварак муҳит билан ўзаро таъсирда бўлишида намоён бўлади.

Мотив – маълум эҳтиёжларни қондириш билан боғлиқ фаолиятга ундовчи сабаб.

Мотивация – одамни фаол фаолиятга ундовчи сабаблар мажмуи.

Установка - йўналиш, кишининг теварак-атрофдаги одамларга ва объектларга нисбатан қандай муносабатда бўлиш, уларни идрок қилиш, уларга баҳо бериш ва уларга нисбатан ҳаракатининг тайёрлик ҳолати.

Кўникма – одамнинг маълум ишни бажаришга тайёрлигида кўринадиган қобилияти. К. маҳоратнинг асосини ташкил этади.

Малака – машқ қилиш жараёнида иш ҳаракатлар бажарилишининг автоматлашган усуллари.

Ҳаракат – мақсадга мувофиқ йўналтирилиб, онгли равишда амалга ошириладиган ҳаракатлар йиғиндиси. Ҳ. Онгли фаолиятнинг таркибий қисмлари ва мотивларидан биридир.

Ўқиш – шахснинг билим ва фаолият усуллари эгаллашга ҳамда уни мустаҳкам эсда сақлаб қолиш жараёни.

Ўйин – фаолият турларидан бири бўлиб, болаларнинг катталар фаолиятини, иш ҳаракатларини акс эттиришда ифодаланадиган ва атрофни билишга қаратилган фаолиятдир.

Ўз-ўзига баҳо бериш – шахснинг ўз-ўзига баҳо бериши.

Мавзуни мустаҳкамлаш учун ўқув топшириқлари

Кластер техникасининг қоидаси:

- Кластер – парчаланиш, майдаланиш маъносини англатади.
- Мавзудан чиққан ва чиқмаган холда сўз ўзагини маъно мазмунини давом эттирамиз. Сўзлар тармоқланади.
- Кластер услуби дарснинг бир қисмида (бошида, ўртасида, охирида) қўлланилади.
- Гуруҳларга бир хил савол берилса, тармоқ бажарилгандан сўнг бир хил терминлар ўчирилади, кимда ўчирилмаган терминлар кўп қолса, ўша гуруҳа ғолиб ҳисобланади.
- Ўқитувчи ўз вариантыга эга бўлиши керак.
- Сўзларнинг классификацияси рўй бермаслиги керак.

1-ўқув топшириқ. Кластер техникасидан фойдаланиб, вазифани бажаринг. Кластер учун вазифа: *мотив, фаолият, касб танлашга таъсир этувчи асосий*

омиллар, касб маорифи, касб танлашга йўллаш, касбга саралаш, касб адаптацияси, касбий камолот, касб танлаш мотивлари.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Каримов И.А. “Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз” Тошкент, 2000.
2. Каримов И.А. “Ўзбекистон ХХІ асрга интилмоқда” Тошкент, 1999.
3. Каримов И.А. Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Тошкент: Шарқ, 1998. – 63 б.
4. Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. - Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2000. - 245 б.
5. Абдурахманова Р.Б. Становление профессиональной направленности педагогов и психологов Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2005.-22 с.
6. Абдурахмон Жомий «Танланган асарлар» Тошкент, Адабиёт ва санъат нашриёти, 1971-йил 196 бет.
7. Абу Наср Форобий бахт - саодатга эришув ҳақида Рисолалар Тошкент «Фан» 1975-йил 75-78 бетлар.

8. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шаҳри. – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 224 б.
9. Абу Райҳон Беруний. Феруза (Жавоҳирлар ҳақида нақл ва ҳикоятлар). – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 96 б.
10. Агзамова Е.Ю. Факторы определяющие проявления индивидуально психологических особенностей личности сотрудников орган внутренних дел. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2001.-23 с.
11. Алиқулов Ҳ., Омонбоева Р., Жомий ва Давоний. Таълим - тарбия ҳақида, Тошкент, Ўзбекистон, 1981-йил 41 бет.
12. Арзиқулов Д.Н. касбий камолотнинг психологик ўзига хос хусусиятлари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2002.-22 б
13. Асадов Ю.М. Индивидуально-психологические особенности учителя как факторы развития профессионализма Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2007.-25 с.
14. Аслонов И.Н.Божхона тизими фаолияти самарадорлигини оширишда кадрларнинг шахсий психологик тайёргарлиги омиллари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2009.-25 б
15. Асомова Р.З. Касб танлаш мотивацияси ва унинг динамикаси. Псих.ф.н дис.-Т., 2002. -137 б.
16. Баратов Ш.Р. Социально психологические и научно-практические основы создания психологической службы в Узбекистане. Автореф. дис. ...доктор. психол. наук. – Ташкент, 1998.-37 с.
17. Бобохонов А., Махсумов А. Абдулла Авлонийнинг педагогик фаолияти ва таълим-тарбия тўғрисида фикрлари. –Тошкент: Ўқитувчи, 1966.- 88 б.
18. Бодров В.А. Профессиогенетический подход к проблеме формирования протии / Под ред. А.В. Брушленского и.А.В.Карпова. М.-Ярославль: ДИА-Пресс, 2001. С. 54-72
19. Бодров В.А. Психологические проблемы профессиогенеза в операторской деятельности //проблемы психологии и эргономики. Тверь-Ярославль, 1999. № 2 С. 38-44.
20. Бодров В.А. Экспериментальное изучение профессиональных способностей (структурно-динамический аспект) /труды ИП.РАН. М.: Изд-во ИП РАН, 1995. Т.1.Кн.1.С.37-48.

**5 МАВЗУ: Касбларнинг психологик таснифи (классификацияси) ва унинг
моҳияти**

Маърузани олиб бориш технологияси

Маишулот шакли	Мавзу бўйича маъруза
Маъруза режаси	1.Касбларни таснифлашнинг (классификациялаш) нинг психологик асослари.(Е.А.Климов. “ДДС методикаси”) 2.Касбларни гуруҳларга ажратишнинг ўзига хослиги. 3.Касбий билим, малака ва кўникмалар эгаллашнинг ўзига хос томонлари. 4.Мутахассислар тайёрлашнинг ихтисосий жиҳатлари.
<i>Ўқув маишулотининг мақсади</i>	Шахснинг билиш жараёнлари, уларнинг адекватлиги, идрок, хотира, диққат жараёнлари, уларни бошқариш қонунлари ҳақида умумий тасаввурни бериш.
<i>Таянч тушунча ва иборалар</i>	Перцепция, идрок, хотира, ассоциация, константлик, диққат.
<i>Педагогик вазифалар:</i>	<i>Ўқув фаолияти натижалари:</i>
Касбларни таснифлашнинг (классификациялаш) нинг психологик асослари билан таништириш;	Касбларни таснифлаш (классификациялаш) ини айтиб бера оладилар;
Касбларни гуруҳларга ажратишнинг ўзига хослиги ҳақида маълумот берилади;	Касбларни гуруҳларга ажратишнинг ўзига хос ўзига хос хусусиятларини айтиб бера оладилар;
Касбий билим, малака ва кўникмалар эгаллашнинг ўзига хос томонлари ёритилади;	Касбий билим, малака ва кўникмалар эгаллашнинг ўзига хос томонларини ёритиб бера оладилар;
Мутахассислар тайёрлашнинг ихтисосий жиҳатлари ёритиб берилади;	Мутахассислар тайёрлашнинг ихтисосий жиҳатлари ниасослаб бера оладилар.
<i>Ўқитиш усуллари</i>	Маъруза, намоёиш, блиц-сўров, пинборд техникаси, ақлий хужум.

Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, компьютер технологияси («Психология» фанидан электрон ўқув-услубий мажмуа), слайдлар.
Ўқитиш шакллари	Фронтал, коллектив иш
Ўқитиш шароити	Техник воситалар билан таъминланган, ўқитиш усуллари қўллаш мумкин бўлган ўқув хона.
Мониторинг ва баҳолаш	Кузатиш, оғзаки назорат, ёзма назорат, ўқув топшириқ

Маърузанинг технологик картаси

Иш жараёни босқичлари вақти	Фаолиятнинг мазмуни	
	Ўқитувчи	Талаба
1 босқич. Кириш (15 дақ иқа)	1.1. Ўқув дарсининг мавзуси ва режасини айтади. Таянч ибора ва тушунчаларни, дарсдан кутиладиган натижаларни тушунтиради. 1.2. Маъруза дарсининг мақсади ва ўқув фаолияти натижаларини айтади. Талабаларни ақлий ҳужумга тортиш учун жонлантирувчи саволлар беради.	Тинглайди ва ёзади Мавзу номини ёзиб оладилар Саволларга бирламчи жавоб берадилар.
2 босқич. Асосий жараён (65 дақиқа)	2.1. Маъруза режасининг барча саволлари бўйича визуал материални намойиш қилади. (4-илова) Мавзунинг асосий жойларини ёзиб олишларини сўрайди. Фаоллаштирувчи савол-жавоб ўткази. 1. Касбларни таснифлашнинг (классификациялаш) нинг психологик асосларига нималар киради? 2. Касбларни гуруҳларга ажратишнинг ўзига хослиги нимада? 3. Касбий билим, малака ва кўникмалар эгаллашнинг ўзига хос томонлари нималардан иборат? 4. Мутахассислар тайёрлашнинг ихтисосий жиҳатлари нимада? Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. 2.2. Мавзунинг таянч ибораларини кластер усулида ўрганилади. Мавзуга оид бўлмаган иборалар олиб ташланиб, керакли тушунча ва иборалар қўшилади. Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. (5-илова) 2.3. Талабаларга эркин фикр айтишга рухсат берилади ва уларни рағбатлантиради.	Тинглайди, ўрганади, Ёзади, аниқлайди, саволлар беради. Асосий жойларини ёзади Саволларга жавоб беради Хар бир таянч тушунча ва ибораларни муҳокама қилади. Ёзади.

		Жавоб беради
3 босқич. Якуни й босқич (10 дақиқа)	3.3. Мавзу бўйича умумий хулоса қилади. 3.4. Талабаларнинг билим ва кўникмаларини баҳолайди. 3.3. Навбатдаги машғулотда кўриладиган масалани эълон қилади, ва мустақил тайёргарлик кўришларини сўрайди. 3.4. Талабаларга уйга вазифа қилиб: (1). “Касблар классификацияси” мавзусида эссе ёзиб келиш; (2). Келгуси мавзу эълон қилинади ва семинарга тайёрланиб келишни айтади. (3). Ўзини-ўзи назорат қилиш учун саволлар беради. (6- илова). (4). Тавсия этилган адабиётларни ўрганишга беради.	тинглайди Мустақил ишлаш учун топшириқни ёзиб олади Докладлар мавзусига тайёрланади. ЎУМга қаранг

Назарий қисм.

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

Касб жамиятнинг меҳнатга лаёқатли аъзоларини ижтимоий ташкиллаштиришнинг алоҳида шакли бўлиб, бунда аъзолар фаолиятининг умумий тури ва касбий онги билан бирлашган. Б.Шоунинг фикри бўйича касб – мутахассисларнинг четдаги одамларга қарши фитнаси. Е.А.Климов ўз ишларида бу борада бир неча таърифларни илгари суради. Нисбат батафсил таъриф қуйидагича “Касб – жамият учун зарур ва қадриятли соҳа бўлиб бунда инсондан жисмоний ва руҳий куч талаб этади” бу кучлар унга сарфланган меҳнат ўрнига яшаши ва ривожланиши учун муҳим воситалар омили сифатида намоён бўлади.

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

Мавжуд таърифларни умуллаштириб, қуйидагиларни хулоса қилиш мумкин. Касб меҳнат фаолиятининг пайдо бўлган шакллари бўлиб, уларни бажариш учун инсон албатта

маълум билимлар ва кўникмаларга махсус қобилиятлар ва ривожланган муҳим касбий сифатларга эга бўлишлари керак.

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

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

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

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

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

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

Ижтимоий ривожланиш жараёнида янги касблар номини киритиш зарурияти келиб чиқади. Янги касблар рўйхати кечикиш билан расмий маълумотномаларга киради “Менеджер” касби бугунги кунда кенг тарқалган аммо расмий рўйхатга киритилмаган.

1979 йилдан буён Екатеринбург шаҳрида касб билим юртлари учун мутахассислар тайёрланади – яъни муҳандис – педагоглар аммо расмий маълумотномаларда бундай касб ёки мутахассислик мавжуд эмас. Бундай масалаларни кўп келтириш мумкин.

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

Машҳур рус психологи К.К.Платонов мутахассиснинг касбий тайёрлиги бу ўзининг муайян касбий фаолиятини бажаришга қодир ва тайёргарлик кўрган деб ҳисобловчи ва уни бажаришга интилувчи шахснинг субъектив ҳолатидир – деб ҳисобланган.

Мутахассиснинг касбий тайёрлиги мураккаб кўп даражали ва кўринишли тизимли психик шаклга эга бўлиб, биринчи навбатда одамнинг шахсий кўриниши асосий ўрин эгаллайди. Шу билан бирга, касбий тайёргарлик мутахассисда керакли даражада жисмоний соғлиқни касбий фаолият учун зарур бўлган жисмоний сифатлар шаклланганлиги ва ривожланганлигини талаб қилади. Чунки ҳар қандай касбий фаолият инсоннинг қандайдир куч жисмоний энергия сарфлашини кўзда тутади.

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

1. Шахснинг касбий фаолиятга дастлабки салоҳиятли тайёрлиги мутахассиснинг бу тайёрлиги қуйидагилардан иборат бўлади, яъни, статик компонентлар касбий фаолиятнинг психик асослари, билим, кўникма, малакалар касб учун муҳим ҳисобланган, шахснинг сифатлари унинг муносабати, мазмун ва қадриятлари, афзалликлари ҳамда умуман шахснинг зарур бўлган касбий имкониятлари даражаси;

2. Шахснинг касбий фаолиятга бевосита айна вақтдаги тайёрлиги. Мутахассиснинг касбий тайёрлигининг ушбу томони тезкорлиги, ўзгарувчанлиги, ҳар қандай ҳолат ва шароитда аниқ масалаларни ечиш, мутахассиснинг руҳий ва жисмоний ҳолати, жамоадаги маънавий психологик муҳитга боғлиқлиги билан ифодаланади.

Мутахассиснинг бевосита психологик тайёргарлиги дастлабки тайёргарликни фаоллаштириш натижаси сифатида иштирок этади. Мутахассиснинг касбий фаолиятга дастлабки салоҳиятли тайёрлиги бевосита айна вақтдаги тайёрлигининг асоси ҳисобланади. Шунинг учун мутахассисни олий ўқув юртида тайёрлаш унда касбий фаолият учун етарли бўлган сифатларни шакллантириш лозим. Баъзи вақтларда ҳатто касбий масалаларни ҳал этишга яхши тайёргарлик кўрган мутахассис ҳам зарур пайтда керакли фаолият учун тайёр бўлмай қолиши мумкин, яъни касбий хулқи ва фаолиятини руҳий бошқариш етарли даражада бўлмайди. Бундай ҳолатда фаолиятни муваффақиятли амалга ошириб бўлмайди ёки самарасиз бўлади.

Кўриниб турибдики, мутахассиснинг касбий тайёрлиги унда касбий билимдонликни керакли даражасини касбий маҳоратини ҳамда ўзини бошқариш, ўзини керакли фаолиятга йўналтиришга, ўзининг касбий (маънавий шахсий ва жисмоний) имкониятларини ҳал этишга йўналтира билиш қобилияти мавжудлигини назарда тутади.

Мутахассиснинг касбий тайёрлигининг асосий ва энг мураккаб томони (психологик томони) - мутахассис руҳиятининг касбий тайёргарлиги ҳисобланади. Бу мутахассис психикаси руҳий кучларининг касбий масалаларни ҳал этишга ўзининг вазифаларини бажаришга тайёрлиги ва йўналганлиги даражасидир.

Мутахассис руҳиятини касбий тайёрлигининг асосий таркибий қисмлари қуйидагилардан иборат:

- йўналтирувчи интеллектуал билиш. Бу таркибий қисми мутахассис шахсининг билиш соҳасини ўз ичига олади: касбий идрокини, фикрлаши, тасаввур, хотираси, диққатини ва улар биргаликда мутахассис шахсининг касбга интеллектуал тайёрлигини ташкил этади¹².

- мотивацион тайёрлиги. Мутахассиснинг мотивацион тайёрлигининг асослари ўз касби мутахассислигини тушуна олиши ўзида позитив муносабатни таркиб топтира олиши, ўзини баҳолай олиши, билиш фаолиятига қизиқишлари ҳисобланади. Олий ўқув юрти шароитларида мутахассисни тайёрлашда касбий фаолиятга мотивацион тайёрлиги талабаларнинг касбий ва шахсий ривожланишига ва таълим олиш жараёнида ўзини ривожлантиришга мавжуд мотивацион доиранинг йўналтирилганлигида намоён бўлади.

- ижрочилик. Бу таркибий қисми касбий маҳоратни (билим, малака, кўникмалар) касбий хулқ одатлари каби муҳим касбий сифатларнинг тўплами, касбий қобилиятларни ривожланганлик даражаси ва мутахассиснинг иродавий тайёрлиги унинг хулқи ва фаолияти давомида ўзини бошқаришга қодирлиги, операционал функцияли тайёргарликни ўз ичига олади.

Мутахассиснинг касбий тайёргарлиги ядросини шахснинг касбий йўналганлиги ва касбий маҳорати ташкил этади.

Ҳозирги замон мутахассисининг касбий тайёргарлигида унинг коммуникатив тайёрлиги алоҳида аҳамиятга эга. Бундай тайёргарлик мутахассисда одамлар билан касбий муҳит билан конструктив ва самарали ўзаро яқин алоқалар ходимлар ва раҳбарлар билан амалий ва шахсий ўзаро муносабатларга тайёрлиги ва бундай ўзаро муносабатларни ўрната олишга ва ривожлантиришга қодирлигини кўзда тутди.

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

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

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

¹² Professional Psychology: Research and Practice Artificial Intelligence in Psychological Practice: Current and Future Applications and Implications. David D. Luxton . Online First Publication, November 11, 2013. doi: 10.1037/a0034559, page : 6

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

Муваффақият деганда шахснинг ўз олдига қўйган мақсадларига эришиши тушунилади. Одамнинг бажараётган ишини муваффақиятлилигини ҳис этиши иккита ҳал этувчи вазиятларга боғлиқ бўлади: ҳақиқий натижа ва ушбу вазиятларда унинг қизиқишлари даражасига. Улар одам ўз фаолиятида қўйган мақсадларини ифода этиш шакли сифатида иштирок этади.

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

натижа

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

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

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

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

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

Тадқиқотлар натижаларига кўра одамнинг ҳаёти ва касбий фаолиятидаги муваффақият ўртасидаги узвий боғлиқлик борлигини кўрсатади¹³.

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

КАСБЛАРНИ ПСИХОЛОГИК ТИЗИМЛАШ

Касбларни психологик тизимлаш касбга йўналтириш ишлари учун мўлжалланган. Қайд этилганидек, касблар олами жуда кенг бўлиб, унда 20 мингдан ортиқ касб ва 40

¹³ Professional Psychology: Research and Practice Artificial Intelligence in Psychological Practice: Current and Future Applications and Implications. David D. Luxton . Online First Publication, November 11, 2013. doi: 10.1037/a0034559, page : 6

минга яқин мутахассисликлар мавжуд. Уларнинг турли белгиларига кўра тизимлаш мумкин. Психологик тизимлашнинг хусусияти шуки, бунда ижтимоий – иқтисодий ва технологик белгилардан воз кечилади.

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

Адабиётларни ўрганиб чиқиш, шахс ва касб муваффақиятлигини яъни, касбий лаёқатни ҳисобга олувчи белгиларга тўхталиб ўтиш имконини беради. Бунда касбни талаб этувчи шахснинг психологик тузилмалари муваффақиятланади. Шу белгиларга кўра, аниқ бир фаолиятни бажара оладиган шахслардаги касбий танловни амалга ошириши мумкин. Бундай ёндашиши кўпгина психологларнинг тадқиқотларида кузатилади. Бугунги тизимлашларда бу белгилар назарда тутилмайди.

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

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

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

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

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

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

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

Меҳнат объектига кўра 5 та касб турлари ажратилади.

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Қўл меҳнати касблари;
2. Машина қўл меҳнати;
3. Автоматлашган ва автоматик тизимлар қўлланиши билан боғлиқ касблар;
4. Функционал иш қуроли билан боғлиқ касблар.

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

Маиший микроиқлимга хонаки яқин иш. Ҳар хил об-ҳаво шароитида очиқ ҳавода бўлиш билан боғлиқ касблар аграном, пайвандчи, автоназорат инспектори. Одатий бўлмаган шароитларда баландликда, сув тагида, ер тагида баланд паст даражаларда ишлаш: ғаввос, ўт ўчирувчи ва ҳоказо. Инсонлар соғлиги, ҳаёти учун юқори масъулият шароитида ишлаш: моддий кадриятлар, болалар боғчаси тарбиячиси, ўқитувчи, терговчи. Шартли белгиларни қўллаган ҳолда, касблар дунёси “харитасини” ва маълум касбнинг наъмунавий формуласини тузиш мумкин. Бу формула реал касбга нисбатан ҳам орзудаги касбга нисбатан ҳам, қўлланиши мумкин.

1. Менинг касбим
2. Касблар гуруҳлари
3. Касблар бўлимлари
4. Касблар синфлари
5. Касблар турларини синфлаш

Бу касбга йўналтириш ишлари учун мўлжалланган. Бу таснифлашни ўрганиб чиққан В.Е.Говрилов ижобий томонлари билан бирга камчиликларини ҳам кўрсатиб берди. Масалан, бир гуруҳдаги касблар ишчига қарама – қарши талабларни олдиға қўювчи

компонентларни ўз ичига олади, бу эса касбга лаёқатлилиқ белгиларини аниқлашни қийинлаштиради.

Таснифлашнинг яна бир камчилиги шундаки, касблар олами ниҳоятда ўзгарувчан, шунга кўра касбларнинг меҳнат мазмуни ҳам ўзгарувчан хусусиятга эга. Бу эса касбларни тизимлашга нисбатан ноаниқликни келтириб чиқаради ва касбий танловни касбий маслаҳат жараёнига киришни қийинлаштиради.

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

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

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

- 1) Меҳнатнинг механизацияланганлик даражаси.
- 2) Талаб этиладиган малака даражаси ва характери.
- 3) Сарфланган жисмоний ва ақлий меҳнат нисбати.

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

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

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

Ўқув касбларини лойиҳалаштиришда қуйидаги тамойиллар асосий бўлиши мумкин.

Педагогик технологиялар ва замонавий ишлаб чиқиш технологияларининг ўзаро алоқалари.

Шахснинг касбий ўзликни англаш.

Касблар мазмунининг прогностик акси

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

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

Мавзуни жонлантириш учун саволлар

1. Касбларни таснифлашнинг (классификациялаш) нинг психологик асосларига нималар киради?
2. Касбларни гуруҳларга ажратишнинг ўзига хослиги нимада?
3. Касбий билим, малака ва кўникмалар эгаллашнинг ўзига хос томонлари нималардан иборат?
4. Мутахассислар тайёрлашнинг ихтисосий жиҳатлари нимада?

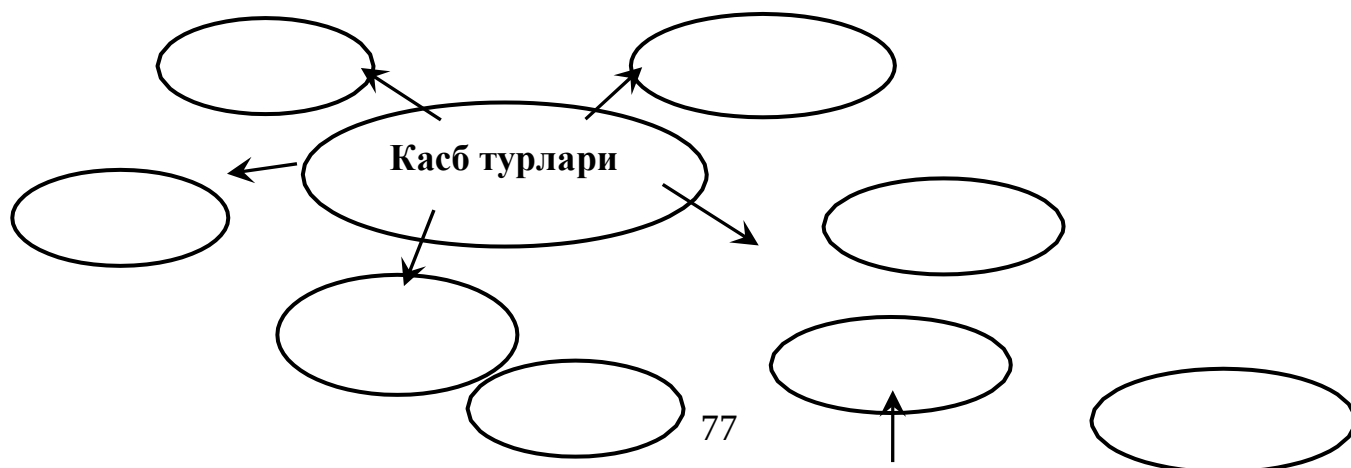
Ўқув топшириқ:

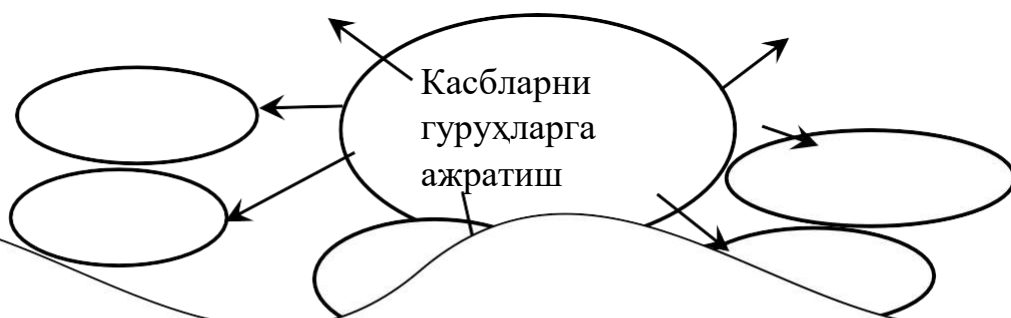
Кластер техникасининг қоидаси билан танишади ва берилган вазифани бажаради.

Кластер техникасининг қоидаси:

- Кластер – парчаланиш, майдаланиш маъносини англатади.
- Мавзудан чиққан ва чиқмаган ҳолда сўз ўзагини маъно мазмунини давом эттиради. Сўзлар тармоқланади.
- Кластер услуби дарснинг бир қисмида (бошида, ўртасида, охирида) қўлланилади.
- Гуруҳларга бир хил савол берилса, тармоқ бажарилгандан сўнг бир хил терминлар ўчирилади, кимда ўчирилмаган терминлар кўп қолса, ўша гуруҳга ғолиб ҳисобланади.
- Ўқитувчи ўз вариантыга эга бўлиши керак.
- Сўзларнинг классификацияси рўй бермаслиги керак.

Кластер учун вазифа: одам-техника, одам-табиат, одам-одам, одам-белгилар тизими, одам-бадний образ.





Ҳар қандай киши ўз олдида мактаб давридаёқ юксак вазифалар қўя олиши керак. У инсон “мактабда фикрлашни ўрганиши лозим, ҳаётнинг мазмуни ҳақида ўйлаш керак” (**В.П.Зинченко**)

“Инсон ва унинг фаолияти” орасида мутаносибликни таъминловчи имконият яратиш орқали меҳнатга қизиқиш уйғотиш мумкин ва уни самара олиш туйғусини ҳосил қилиш керак” (**Е.А.Климов**).

“Инсонда қачон меҳнат қилишга хоҳиш вужудга келади?” деган саволга, қачонки меҳнат қувонч келтирганда инсон яна ишлашга хоҳиш сезади.

А. Маслоу).

“Агар одам бирор иш билан сидқидилдан машғул бўлишни хоҳласа, у ўзининг шахсий қадриятлари асосида ўзини ўзи бошқаришни бошлаши, яъни ўз ишининг мақсад ва қадриятларини белгилаши зарур”. (**А.А. Пузирей**).

6 МАВЗУ : Касбий фаолиятнинг психодиагностикаси
Маърузани олиб бориш технологияси

Машигулот шакли	Мавзу бўйича маъруза
Маъруза режаси	1. Касбий фаолият психодиагностикаси ҳақида тушунча. 2. Касбий фаолият моҳиятини ўрганувчи (текширувчи) методларнинг мазмуни. 3. Касбий фаолиятнинг тузилиши ва босқичлари. 4. Касбий фаолиятни баҳолашнинг шакллари ва уларнинг психологик тавсифи. 5. Шахснинг фаолиятга мойиллигини аниқлаш психодиагностик методикалари (“Шахс йўналганлигини аниқлаш” ва “Қизиқишлар харитаси” методикалари)
Ўқув машигулотининг мақсади	1. Касбий фаолиятни психодиагностикаси ҳақида умумий тасаввурни бериш..
Таянч тушунча ва иборалар	Касбий фаолият, психодиагностикаси, касбий фаолият моҳиятини ўрганувчи методлар, касбий фаолиятнинг тузилиши, босқичлари, касбий фаолиятни баҳолашнинг шакллари, психодиагностик методикалари, “Шахс йўналганлигини аниқлаш” методикаси, “Қизиқишлар харитаси” методикаси..
Педагогик вазифалар:	Ўқув фаолияти натижалари:
Касбий фаолият психодиагностикасининг моҳиятини тушунтирилади;	Тафаккур ва тушунишнинг моҳиятини айтиб бера оладилар;
Касбий фаолият моҳиятини ўрганувчи методлар таҳлил қилинади;	Касбий фаолият моҳиятини ўрганувчи методлар таҳлил қила оладилар;
Касбий фаолиятнинг тузилиши ва босқичлари ёритиб берилади;	Касбий фаолиятнинг тузилиши ва босқичлари ёритиб бера оладилар;
Касбий фаолиятни баҳолашнинг шакллари ва уларнинг психологик тавсифи берилади;	Касбий фаолиятни баҳолашнинг шакллари ва уларнинг психологик тавсиф бера оладилар;
Шахснинг фаолиятга мойиллигини аниқлаш психодиагностик методикалари (“Шахс йўналганлигини аниқлаш” ва “Қизиқишлар харитаси” методикалари) тушунтирилади	Шахснинг фаолиятга мойиллигини аниқлаш психодиагностик методикаларини (“Шахс йўналганлигини аниқлаш” ва “Қизиқишлар харитаси” методикалари) тушунтириб бера оладилар.
Ўқитиш усуллари	Маъруза, намойиш, блиц-сўров, пинборд техникаси, ақлий хужум.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, компьютер технологияси («Умумий

	психология» фанидан электрон ўқув-услубий мажмуа), слайдлар.
Ўқитиш шакллари	Фронтал, коллектив иш

Маърузанинг технологик картаси

Иш жараёни босқичлари вақти	Фаолиятнинг мазмуни	
	Ўқитувчи	талаба
1 босқич. Кириш (15 дақиқа)	1.1. Ўқув дарсининг мавзуси ва режасини айтади. Таянч ибора ва тушунчаларни, дарсдан кутиладиган натижаларни тушунтиради. 1.2. Маъруза дарсининг мақсади ва ўқув фаолияти натижаларини айтади. Талабаларни ақлий хужумга тортиш учун жонлантирувчи саволлар беради.	Тинглайди ва ёзади Мавзу номини ёзиб оладилар Саволларга бирламчи жавоб берадилар.
2 босқич. Асосий жараён (65 дақиқа)	2.1. Маъруза режасининг барча саволлари бўйича визуал материални намойиш қилади. (4- илова) Фаоллаштирувчи савол-жавоб ўтказилади. 1. Касбий фаолият психодиагностикаси деганда нимани тушунасиз? 2. Касбий фаолият моҳиятини ўрганувчи методларнинг моҳияти нимада? 3. Касбий фаолиятнинг тузилиши ва босқичлари нималардан иборат? 4. Касбий фаолиятни қандай баҳолаш мумкин? 5. “Шахс йўналганлигини аниқлаш” методикасининг моҳияти нимада? 6. “Қизиқишлар харитаси” методикасида қизиқишлар қандай ажратилади? Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. 2.2. Мавзунинг таянч ибораларини	Тинглайди, ўрганади, Ёзади, аниқлайди, саволлар беради. Асосий жойларини ёзади Саволларга жавоб беради Хар бир таянч тушунча ва ибораларни муҳокама қилади. Ёзади. Жавоб беради

	кластер усулида ўрганилади. Мавзуга оид бўлмаган иборалар олиб ташланиб, керакли тушунча ва иборалар кўшилади. Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. (5-илова) 2.3. Талабаларга эркин фикр айтишга рухсат берилади ва уларни рағбатлантиради.	
3 босқич. Якуний босқич (10 дақиқа)	3.5. Мавзу бўйича умумий хулоса қилади. 3.6. Талабаларнинг билим ва кўникмаларини баҳолайди. 3.3. Навбатдаги машғулотда кўриладиган масалани эълон қилади, ва мустақил тайёргарлик кўришларини сўрайди. 3.4. Талабаларга уйга вазифа қилиб: (1).“Касбий фаолият психодиагностикаси” мавзусида эссе ёзиб келиш; (2). Келгуси мавзу эълон қилинади ва семинарга тайёрланиб келишни айтади. (3). Ўзини-ўзи назорат қилиш учун саволлар беради. (6- илова). (4). Тавсия этилган адабиётларни ўрганишга беради.	тинглайди Мустақил ишлаш учун топшириқни ёзиб олади Докладлар мавзусига тайёрланади. ЎУМга қаранг

Назарий қисм:

Психология фанида касбий психодиагностика бўйича муайян илмий изланишлар олиб борилган, ўзига хос ёндашишлар амалга оширилган. Б.В.Кулагиннинг фикрича, касбий психодиагностика деганда одамнинг индивидуал хусусиятларини тадқиқ этиш ва баҳолаш мақсадида касбга саралаш, касб танлашга йўналтириш, номзодларни (даъвогарларни) ихтисосликка оқилона тақсимлаш, касбий тайёргарликни такомиллаштириш, касбий фаолиятни оптималлаштиришнинг амалий масалалари тизимини ечиш тушунилади.

Индивидуалликнинг моҳиятини тушунишга умумий ёндашиш касбга саралаш муаммосини ҳал қилишда бевосита аҳамиятга эга. Маълумки, касбга лаёқатлилиқни ташхис (диагноз) қилиш инсоннинг касбий хислатларини ҳисобга олишга асосланади. Мазкур жараёнда қиёсий таҳлил орқали шахснинг хусусиятлари кўрсаткичлари билан касбий фаолиятнинг муваффақиятининг мустақил мезони даражалари аниқланади. Ҳозирги замон психологиясининг маълумотларига қараганда, ташхис (диагноз) қилиш модели муайян математик алгоритмга асосланади. Гуруҳ учун ўртамиёна шахс имконияти

танланганлиги фақат статистик самарага эга, холос. Бундай модель ташхис (диагноз) қилишда чекланганликка эга бўлиб, ташхиснинг мутлақ аниқлик даражасидан қуйроқдир.

Касбий фаолиятни таҳлил қилмасдан туриб, профессионал психодиагностика (касбий психологик) муаммоларни ҳал қилиш мумкин эмас, яъни профессиография моҳиятига ва унинг тузилишига эътибор қилиш зарур. Фақат шундагина фаолиятли ёндашув амалга оширилиб, унинг ҳаракатлари ва операциялари тестлар ёрдамида баҳоланиши мумкин. Чунки ҳаракатлар операциялар мазкур фаолиятнинг таркибини ташкил қилади, уларнинг қиёсий тавсифини эгаллаш жараёнини осонлаштиради, унга лаёқатли одамларни танлашга негиз яратади. Фаолият самарадорлигини ташхис қилиш ва баҳолаш учун тестларни саралаш, асослаш унинг муваффақияти ўлчови, мезонини аниқлашга имкон беради. Профессиография, (профессиограмма) натижаларини умумлаштириш натижасида касбларни таснифлаш(классификациялаш) имкони вужудга келади.

Касбий фаолиятнинг таҳлили мақсадга йўналтирилган ва ташкилий жараён ҳисобланиб, у уч босқичдан ташкил топган бўлади: а) касбий фаолият юзасидан маълумотлар тўплаш; б) олинган маълумотлар ва ахборотларни қайта ишлаб чиқиш ҳамда умумлаштириш, уларнинг негизида профессиограмма тузиш; в) амалий ва назарий масалаларни ечиш учун профессиограммдан фойдаланиш (касбий фаолият муваффақиятини таъминловчи мезонлар танлаш, уни баҳолаш (ташхис қилиш) учун тестлар саралаш, касбларни таснифлаш ва бошқалар)¹⁴.

Касбий фаолият юзасидан маълумотлар (ахборотлар) турли манбалардан олинishi мумкин.

1. Муайян мутахассисларнинг касбий фаолиятини кузатиш катта аҳамият касб этади.

2. Касбий фаолият тўғрисида маълумотлар тўплашнинг асосий методларидан бири бўлиб суҳбат - интервью ҳисобланади. Мутахассислар билан стандарт ёки ностандарт тарзда интервью уюштириш самарали натижа беради.

3. Баъзан касбий фаолиятнинг у ёки бу қирралари (жабҳалари) ни қайд қилувчи кундаликлар ёки варақлардан ҳам фойдаланилади.

4. Касб - ҳунар тўғрисидаги маълумотлар (ахборотлар) умумлаштирилади ва ҳар хил шаклларда мутахассислар ҳукмига ҳавола қилинади.

Касбий фаолият шахснинг муносабат ва мотивларидан иборат бўлиб, ҳаракатлар ва операцияларни назорат қилиш ҳамда бошқаришни қамраб олади. Фаолиятнинг динамик хусусиятларини ўрганиш учун унга кўп ёқлама ёндашишни амалга ошириш зарур. Фақат мотивацион ва регулятив жабҳаларини ҳисобга олиш билан касбий фаолият моҳиятини тавсифлаб бўлмайди, модомики шундай экан, унинг шахсга оид, эмоционал, когнитив ва операционал, иродавий жиҳатлар билан боғлиқ томонларини ҳам тадқиқот предметиға киритиш лозим.

Касбий фаолият муваффақиятини таъминловчи мезонлар сифатида шахснинг мақсадга эришувини тавсифловчи ҳар хил кўрсаткичлардан фойдаланиш мумкин. Мезонлар тариқасида касбий билимларга ва малакаларга нисбатан укувчанлик,

¹⁴ Professional Psychology: Research and Practice Artificial Intelligence in Psychological Practice: Current and Future Applications and Implications. David D. Luxton . Online First Publication, November 11, 2013. doi: 10.1037/a0034559, page : 6

мутахассис фаолиятининг бевосита ва билвосита кўрсаткичлари унинг ҳамкорлик фаолиятига қўшган ҳиссаси қўлланилади. Касбий фаолият муваффақияти мезонлари қаторига қуйидагилар киритилади:

- 1) Самарадорликнинг тўғридан тўғри кўрсаткичлари: сифат, ишлаб чиқариш салмоғи;
- 2) Касбий тайёргарликни аниқловчи тестлар;
- 3) Касбий лаёқатини ифодаловчи маъмурий тадбир ва чоралар: интизомга тааллуқли чоралар, мукофотлаш, хизмат лавозимидан кўтарилиш, сафарга юбориш, намуна тариқасида стендга жойлаштириш;
- 4) Кадрлар кўнимсизлиги;
- 5) Нохуш ҳолатлар (кечинмалар) ва шикастлар (ҳалокатлар);
- 6) Фаолият самарадорлигини экспериментал текшириш ва ўзини ўзи баҳолаш кабилар.

Юқорида баён қилинган мезонлар маълум талабларга жавоб бериши шарт. Мезонларнинг релевантликлиги сифатида муҳим аҳамият касб этиши тушунилади.

Танлаб олинган мезонлар касбий фаолиятнинг барча нуфузли томонларини акс эттириш лозимлиги, яъни мезонлар тўлақонлиги. Улар мутахассисларнинг касбий лаёқатининг юксаклиги ва қуйидаги даражаларини фарқлашга хизмат қилиши жоиз (мезонлар дискриминативлиги). Мезонлар хислатини очишга ёрдам берувчи унинг омилкорлиги, яъни амалий жиҳатдан қулайлиги муҳим ўрин эгаллайди ва у ўзининг соддалиги, кам меҳнат талаб қилишлиги билан бошқалардан ажралиб туради.

Касбий лаёқатни (яроқлилиқни) аниқлашда одатда назорат, синаш натижалари қўлланилади (масалан, дурадгорнинг иш сифати, тезкорлиги, вазиятни пайкаши ва бошқалар). Қўпинча мутахассиснинг лаёқати маъмурий ҳужжатларда ўз ифодасини топади (муваффақияти ёки муваффақиятсизлиги қайд қилинади). Баъзан касбий лаёқатни ўрганишда бахтсиз ҳодисалар (хайдовчи, учувчи, машинист, оператор бошқа касб эгаларида) ҳисобга олинади ва шахснинг индивидуал хусусиятлари баҳоланади.

Касбий лаёқатни аниқлашда укувчанлик категориясидан (билим олишга нисбатан зеҳнлилиқ) фойдаланилади ва ўзлаштириш тезлиги, касбий тайёргарлиги, эришган натижаси мезон ролини ўйнайди.

Психология фанида касбий муваффақият, маҳоратнинг қирралари эксперт баҳолаш методи ёрдами билан ўлчанади. Бунинг учун балли шкала, жуфт (қўш) таққослаш, тартибга келтириш (ранжировка қилиш) методлари қўлланилади.

Шкаланинг содда кўриниши балл билан баҳолашга мўлжалланган. Шкалани баҳолаш ўзига 5 тадан 7 тагача градацияни қамраб олади. Микдорнинг камлиги унинг дифференциациясини янада кучайтиради, фарқлар аниқлигини таъминлайди.

Баъзи ҳолларда балли баҳолаш график шкала тарзида ҳам учрайди (кесма, шакл, параметрик кўриниши ва ҳоказо). Лекин балли шкала касбий муваффақиятни баҳолашда айрим нуқсонларга ҳам эга. Айниқса, чет эл психологиясида қўлланилиб келинаётган «гало-эффект» методикаси бунга яққол мисолдир. Баҳоланувчи билан баҳоловчи муносабати бир нечта мустақил шкалалар негизида умумийликка боғлиқ тарзда баҳоланади. Натижада шахснинг хилма-хил хусусиятларини дифференциялаш имкони йўқолади, юзаки баҳоланиш жараёни юзага

келади. Бунинг оқибатида орттирилган ва пасайтирилган баҳолаш типлари, кўринишлари намоён бўлади.

Аммо, балли шкала баҳолаш тизимини такомиллаштириш учун унинг барча босқичлардан, таркиблардан тузиш маъқул. Фақат шундагина яққол мисоллар, намуналар негизида касбий фаолиятнинг турлича самарадорлиги намоён бўлади.

Жаҳон психологиясида кенг қўлланилиб келинаётган методлардан бири - бу критик инцидентдир. Муайян ўлчамларга асосланган ҳолда ажратилган инцидентлар таснифланади (классификация қилинади), яъни таҳлил қилиш орқали инцидент хусусияти аниқланади. Иккинчи босқичда (у «претрансляция» деб аталади) биринчи босқичдаги мезонларга асосланиб янгитдан тасниф қилинади.

Касбий лаёқатни ўрганишнинг яна бир методи тартибга келтириш (ранжировка қилиш) дейилади. Ҳар хил вазиятларда кузатилган шахслар касбий лаёқати даражасига қараб муайян тартибга солиш, жиҳозлаш мумкин. Биринчи ранг даражасига киритиш учун касб субъекти касбий маҳоратнинг максимал кўрсаткичини намоёйиш қилиши лозим. Камроқ муваффақиятга эришса, у навбатдаги рангга ўтказилади.

Мазкур жараёнини осонлаштириш учун қуйидагилар тавсия қилинади:

- 1) гуруҳнинг алифбовий рўйхатини тузиш;
- 2) максимал муваффақиятга эришган субъектларни алоҳидалаш;
- 3) минимал муваффақиятга эришган субъектларни гуруҳлаш ва бошқалар.

Тартибга солиш (ранжировка қилиш) жуфт (қўш) қиёслаш (таққослаш) методи ёрдами билан амалга оширилади. Бунинг негизида икки субъектнинг хислатлари, имкониятлари ўзаро солиштирилиб, умумий ва фарқли томонлари аниқланади.

Республикамиз мустақилликка эришгандан сўнг давлат ва жамият таълим олишга, касбий йўлни танлашга, касбга ўқиш ва касб эгаллашга бўлган ёшларнинг ҳуқуқларини амалга оширишга кафолат беради.

«Энг муҳими, деган эди Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов, ёшларга бирор - бир мутахассисликни эгаллашга имкон берамиз, ҳаётга ишончли йўлланма билан таъминлаймиз. Агар, ҳаётга ишонч билан қадам қўяётган ёш инсон ҳаётда ўз ўрнини топа олса, ўз - ўзидан маълумки, у ўз ишидан, тақдиридан қониқади (И.А.Каримов Мафкура – бу халқни, жамиятни ва давлатни бирлаштирувчи байроқдир. Т., Ўзбекистон, 1998 й, 21 бет)».

Илмий-амалий нуқтаи назардан касб танлаш, касбий тайёрланиш, ёш мутахассиснинг ишга жойланиши ва ишдан қониқиши ўқиш ва меҳнат мотивациясининг шаклланишига кўп жиҳатдан боғлиқдир.

Талабалар билимини баҳолаш мезонлари

Маъруза дарсиннинг рейтинги

86-100% - 2 балл (аъло)

75-85% - 1,7 балл (яхши)

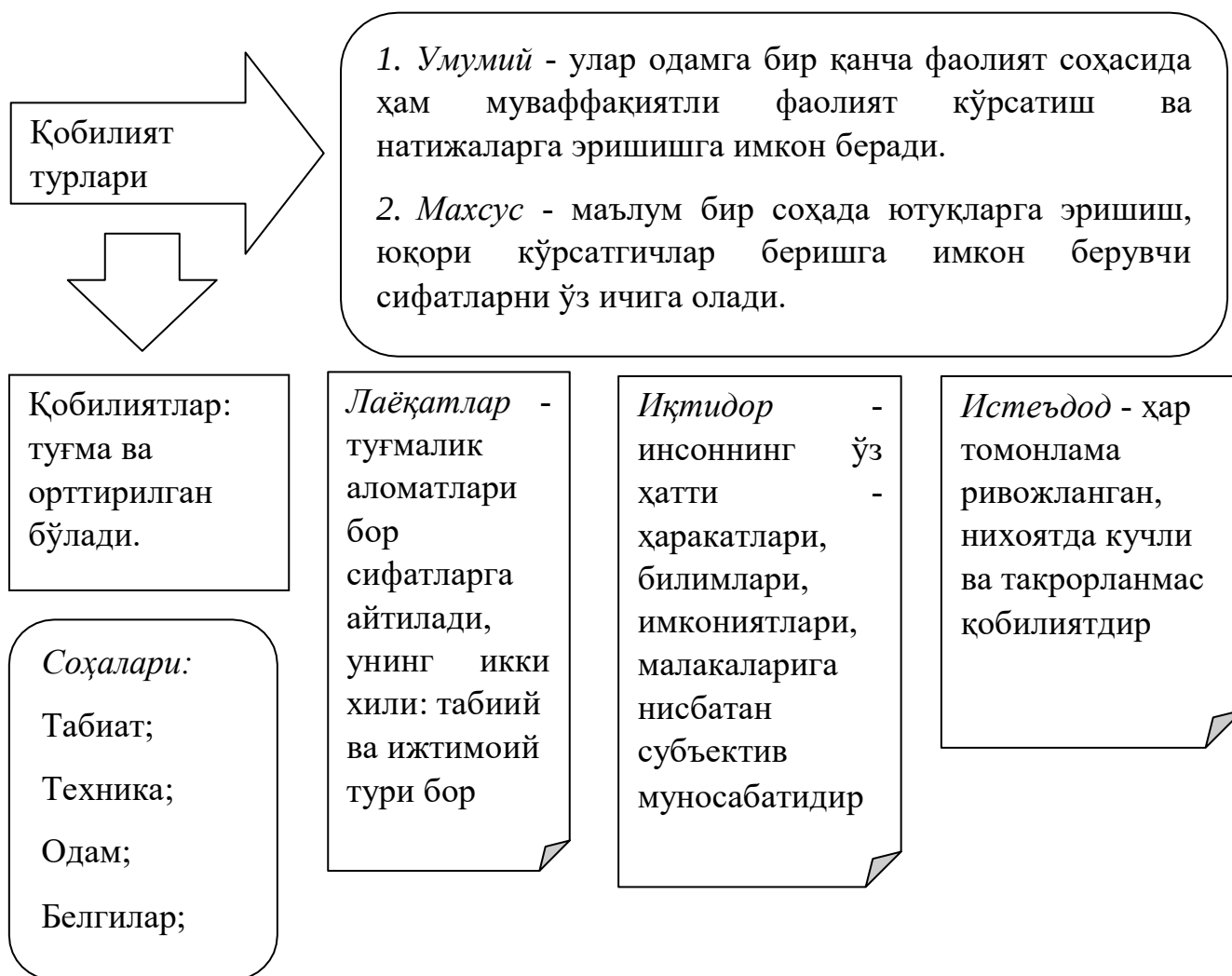
55-70% - 1,4 балл (қониқарли)

Гуруҳ натижаларини баҳолаш критериялари

Критериялар	Балла	Фо	Натижалар баҳоси				
	рда	изда	1- гурӯх	2- гурӯх	3- гурӯх	4- гурӯх	5- гурӯх
Маълумотлар тўлиқлиги	0.8	40					
Чизиқли тасаввур этиш (иллюстрация)	0.6	30					
Гуруҳ фаолиги (талабалар сони)	0.3	15					
Саволни тушуниши	0.3	15					
Баллар йиғиндиси	2	100					

Мавзунини жонлантириш учун саволлар

1. Касбий фаолият психодиагностикаси деганда нимани тушунасиз?
2. Касбий фаолият моҳиятини ўрганувчи методларнинг моҳияти нимада?
3. Касбий фаолиятнинг тузилиши ва босқичлари нималардан иборат?
4. Касбий фаолиятни қандай баҳолаш мумкин?
5. “Шахс йўналганлигини аниқлаш” методикасининг моҳияти нимада?
6. “Қизиқишлар харитаси” методикасида қизиқишлар қандай ажратилади?



Фойдаланилган адабиётлар

Асосий

1. Фарберман Б. Л. Основы теории инвариантных тестовых заданий. // Таълим муаммолари, илмий-услубий ютуқлар ва илғор тажрибалар. 1997, № 3-6.
2. Толипов Ў., Усмонбоева М. Педагогик технология: назария ва амалиёт. – Т.: Фан, 2005.
1. Психология и педагогика. Под.ред. А.А.Радугина. Москва 2003.
2. Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика. Учебное пособие. – М.: Школьная Пресса, 2002.
3. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М.: «Педагогика» 2000 г.
4. Бордовская Н.В., Реан А.А. «Педагогика» Учебник для вўзов Санкт-Петербург «Питер», 2000 г.

7

МАВЗУ: КАСБИЙ ФАОЛИЯТ ДАРАЖАЛАРИ ВА КЎРСАТКИЧЛАРИНИ ТЕКШИРИШ ЙЎЛЛАРИ

Маърузани олиб бориш технологияси

Машгулот шакли	Мавзу бўйича маъруза
Маъруза режаси	1.Касбий фаолият даражаларини аниқлаш усуллари ва

	йўллари. 2. Касбий фаолият шаклланганлигининг кўрсаткичлари ва уларнинг изоҳи. 3. Тестлар – касбий фаолиятни текшириш мезони сифатида. 4. Тестлар, уларнинг ишончилиги, валидлиги, репрезентативлиги ва ўзига хос хосслари. 5. Касбий фаолиятни ўзлаштиришда тренингларнинг роли. 6. Касбий фаолият ва касбий маҳорат.
<i>Ўқув машғулотининг мақсади</i>	Касбий фаолият даражаларини аниқлаш усуллари ва йўллари ҳақида умумий тасаввурни бериш.
<i>Таянч тушунча ва иборалар</i>	Касбий фаолият, даража, усул, йўл, кўрсаткичлар, тестлар, мезон, ишончилик, валидлик, репрезентативлик тренинг, касбий маҳорат.
<i>Педагогик вазифалар:</i>	<i>Ўқув фаолияти натижалари:</i>
Касбий фаолият даражаларини аниқлаш усуллари ва йўллари таништирилади;	Касбий фаолият даражаларини аниқлаш усуллари ва йўллари айтиб бера оладилар;
Касбий фаолият шаклланганлигининг кўрсаткичлари ва уларнинг изоҳи ҳақида маълумот берилади;	Касбий фаолият шаклланганлигининг кўрсаткичларини айтиб бера оладилар;
Тестлар – касбий фаолиятни текшириш мезони сифатида ёритилади	Тестларнинг касбий фаолиятни текшириш мезони сифатидаги моҳиятини айтиб бера оладилар;
Тестлар, уларнинг ишончилиги, валидлиги, репрезентативлиги ва ўзига хос хоссаларининг таснифи берилади;	Тестлар, уларнинг ишончилиги, валидлиги, репрезентативлиги ва ўзига хос хоссаларининг таснифини бера оладилар;
Касбий фаолиятни ўзлаштиришда тренингларнинг роли ёритиб берилади;	Касбий фаолиятни ўзлаштиришда тренингларнинг роли ва аҳамиятини изоҳлаб берадилар;
Касбий фаолият ва касбий маҳоратнинг ўзаро боғлиқлиги асосланади.	Касбий фаолият ва касбий маҳоратнинг ўзаро боғлиқлигини айтиб бера оладилар.
Ўқитиш усуллари	Маъруза, намоёиш, блиц-сўров, пинборд техникаси, ақлий хужум.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, компютер технологияси («Умумий психология» фанидан электрон ўқув-услубий мажмуа), слайдлар.
Ўқитиш шакллари	Фронтал, коллектив иш

Ўқитиш шароити	Техник воситалар билан таъминланган, ўқитиш усуллари қўллаш мумкин бўлган ўқув хона.
Мониторинг ва баҳолаш	Кузатиш, оғзаки назорат, ёзма назорат, ўқув топшириқ

Маърузанинг технологик картаси

Иш жараёни босқичлари вақти	Фаолиятнинг мазмуни	
	Ўқитувчи	талаба
1 босқич. Кириш (15 дақиқа)	1.1. Ўқув дарсининг мавзуси ва режасини айтади. Таянч ибора ва тушунчаларни, дарсдан кутиладиган натижаларни тушунтиради. 1.2. Маъруза дарсининг мақсади ва ўқув фаолияти натижаларини айтади. Талабаларни ақлий хужумга тортиш учун жонлантирувчи саволлар беради.	Тинглайди ва ёзади Мавзу номини ёзиб олади Саволларга бирламчи жавоб берадилар.
2 босқич. Асосий жараён (65 дақиқа)	2.1. Маъруза режасининг барча саволлари бўйича визуал материални намойиш қилади. (4-илова) Мавзунинг асосий жойларини ёзиб олишларини сўрайди. Фаоллаштирувчи савол-жавоб ўтказади. 1. Касбий фаолият даражаларини қандай аниқлаш мумкин? 2. Касбий фаолият шаклландиғининг кўрсаткичлари қандай? 3. Касбий фаолиятни текшириш мезони сифатида тестларнинг аҳамияти нимада? 4. Тестларнинг ишончлилиги, валиддиги, репрезентативлиги деганда нимани тушунасиз? 5. Касбий фаолиятни ўзлаштиришда тренинглارнинг аҳамияти нимада? 6. Касбий фаолият ва касбий маҳорат қандай боғлиқликка эга? Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. 2.2. Мавзунинг таянч ибораларини кластер усулида ўрганилади. Мавзуга оид бўлмаган иборалар олиб ташланиб, керакли тушунча ва иборалар кўшилади. Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. (5-илова) 2.3. Талабаларга эркин фикр айтишга рухсат берилади ва уларни рағбатлантиради.	Тинглайди, ўрганади, ёзади, аниқлайди, саволлар беради. Асосий жойларини ёзади Саволларга жавоб беради Хар бир таянч тушунча ва ибораларни муҳокама қилади. Ёзади. Жавоб беради

3 босқич. Якуний босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзу бўйича умумий хулоса қилади. 3.2. Талабаларнинг билим ва кўникмаларини баҳолайди. 3.3. Навбатдаги машғулотда кўриладиган масалани эълон қилади, ва мустақил тайёргарлик кўришларини сўрайди. 3.4. Талабаларга уйга вазифа қилиб: (1). “Касбий фаолият даражаларини аниқлаш усуллари” мавзусида эссе ёзиб келиш; (2). Келгуси мавзу эълон қили-нади ва семинарга тайёрланиб келишни айтади. (3). Ўзини-ўзи назорат қилиш учун саволлар беради. (6- илова). (4). Тавсия этилган адабиётларни ўрганишга беради.	тинглайди Мустақил ишлаш учун топшириқни ёзиб олади Докладлар мавзусига тайёрланади. ЎУМга қаранг
--	--	---

Назарий қисм:

Мутахассис аттестацияси (баҳолаш) фикри бугунги кундаги кашфиёт эмас. Замонавий аттестация тарихи асрлар давомида шаклланиб келган. А.А.Бодалёв ва В.В.Столиннинг фикрича, у турли қобилиятлар, билим, кўникма ва малакаларни синаш билан боғлиқ. Эрамизгача 3 минг йиллик ўрталарида қадим Вавилондаги битирувчиларда синовлар ўтказилган.

Қадим Мисрда дин пешволарида бир қатор синовлардан ўтказишган. Сухбат олиб бориш кўникмалари, ташқи кўриниши, меҳнат қилиш кўникмалари, тинглаш, олов, сув билан синашдан иборат бўлган. Бу синовлар ўзида ишончи бўлмаган, таълимнинг узок муддатига дош бера олмайдиганларни ҳатто ўлдириш билан қўрқитишарди. Шунинг учун ҳар бир номзодга ибодатхонага киришдан аввал яхшилаб ўйлаб кўриш тавсия этилган.

Бу синовлар тизимини буюк олим Пифагор енгиб ўтган. Грецияга (Юнонистонга) қайтиб ўзи енгиб ўтган қийинчиликларга ўхшаш синовлардан ўта оладиган кишиларни ўзи асос солган мактабга қўйган. Пифагор интеллектуал қобилиятларга катта эътибор берган. Шунингдек, у ёшларнинг қулиши ва юришига эътибор берган.

Эрамизгача 2200 йил аввал қадимги Хитойда ҳукуматнинг мансабдор лавозимини эгаллашни ҳоҳловчи кишилар қобилиятини текшириш тизими мавжуд бўлган. Мушиқа, камондан отиш, отда юриш, ёзиш, ҳисоблаш, маросимларни ўтказиш бўйича ҳар 3 йилда амалдорлар шахсан императорлар синовидан ўтишган.

Давлат учун имтиҳонлар тизими энг қобилиятли, иқтидорли кишиларни танлаш воситаси эди.

Ўрта асрлар давомида ҳам турли имтиҳонлар ўтказилган. Ветьнам давлатида атиги икки йил давомида (1370-1372) барча ҳарбий ва фуқаролик амалдорларининг қайта аттестацияси ўтказилди. Бу бутун мамлакат бўйича давлат аппаратларини текширишдан ўтказиш имконини берди. Натижада Ветьнам янада кучли феодал мамлакатга айланди.

XV асрда синовлар тартибга солинди. Улар босқичлар ва тур бўйича ўтказиларди. Имтихонда олий даражаларга эришиш ҳурматга сазовор бўлиш ҳисобланарди.

Бугунги кунда аттестация давлат ва нодавлат таълим муассасаларининг ишчиларини фаолият маҳсуллигини, профессионализми, малака даражасини белгилаш учун ўтказилади.

Биринчи навбатда аттестация мутахассиснинг эгаллаб турган лавозимига касбий мувофиқлигини аниқлашга қаратилган. Ёш мутахассисларни аттестациядан ўтказиш 2-3 йилдан кейин амалга оширилади. Бунда ёш мутахассиснинг эгаллаб турган лавозимига мослиги ва унинг касбий ривожланишини истиқболли режалари назарда тутилади.

Мутахассиснинг эгаллаб турган лавозимига мослигини аниқлаш зарурияти шунингдек, иш стажига эга бўлган талаб ишчига нисбатан ҳам келиб чиқиши мумкин. Ҳақ тўлаш шартлари меҳнат характери ва мазмунининг ўзгариши янги техниканинг кириб келиши, янги технологияларга ўтиш, эгаллаб турган лавозимига мувофиқлигини тасдиқлаш учун керак бўлади. Ниҳоят, ёшдаги ўзгаришлар ва касбий деформациялар билан боғлиқ ишчининг касбий номувофиқлиги бўлиши мумкин.

Аттестациянинг кейинги муҳим аспекти мутахассис фаолиятининг самарадорлигини аниқлайди.

Албатта, аттестация объектив характерга эга бўлиши лозим. Аттестацияда ишчи касбий фаолиятининг маънавий томонини ҳисобга олиш лозим. Ҳар бир касбда ҳуқуқ этикаси ва корпоратив ахлоқ мезонлари мавжуд. Уларга риоя этиш ташкилот ва муассасаларнинг раҳбарлари учун муҳим аҳамиятга эга. Касбий ахлоқ қарорнинг ижтимоий асосланишига, маҳсулот сифатига, раҳбар кадрлар сиёсатига, жамоадаги ижтимоий – психологик муҳитга таъсир этади.

Ниҳоят, аттестация мутахассиснинг ўз ишига ва касбига бўлган субъектив муносабатини аниқлаш имконини беради. Шунингдек, асосий қобилият таркибидан ташқари, аттестация исталмаган касбий сифатлар бўлиши мумкин бўлган шахс деформациялари ва албатта, уларнинг ташхис усуллари аниқлаб беришлари лозим.

Асосий қобилиятлар ва исталмаган касбий сифатлар ташхиси натижалари мутахассиснинг касбий ривожланишини ва малакасини ошишини аниқлаб бериши керак.

Аттестация мақсадлари – бу малака профессионализмнинг ўсишини тезлатиш бошқарувли меҳнат сермаҳсуллиги, ижодий ташаббускорликнинг ривожланиши бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга ҳақ тўлашни дифференциация йўли билан ишчиларни ижтимоий ҳимоялаш кабилардир. Аттестация қуйидаги ижтимоий – иқтисодий ва психологик касбий масалаларини ечиши керак:

Мутахассиснинг эгаллаб турган лавозими ва талаб этаётган малака тоифасига мослигини ўрнатиш.

Ишчилар меҳнат ҳаққини унинг фаолияти натижаларига кўра ажратиш.

Мутахассиснинг касбий шахсий потенциалини оширишни тезлатиш.

Шахс касбий деформациясини коррекциясини амалга ошириш ва исталмаган касбий сифатларни нейтраллаштириш.

Ишчини келгусидаги касбий таълими ўсишга имкон бериш.

Шунингдек, аттестациянинг ноҳуш масаларидан бири – штатларни қисқартириш, раҳбарни иши қониқтирмайдиган ишчилардан қутилиши.

Аттестация ташкилотда маълум тангликни яратади чунки, у субъектив ва хато бўлиши мумкин бўлган баҳолаш жараёнлари билан боғлиқ. Чунки аттестация

натижаларига кўра шахс учун жуда муҳим бўлган хулосалар чиқарилади. Шунинг учун аттестацияни ўтказиш учун ишчининг профессионализм даражасини, меҳнат самарадорлигини ва касбий потенциалини тўғри баҳолай оладиган профессионаллар жалб этилади.

Аттестация натижаси ишчига малака тоифасини беришдир.

Шахс фаолияти ва хулқига киши ҳаётининг биринчи куниданоқ баҳо берилади. Атрофдагилар уни англаган ёки англамаган, тизимли, тизимсиз баҳолашади. Баҳолаш бизнинг кундалик алоқалар одамлар билан мулоқатларнинг таркибий қисми ҳисобланади. Бу баҳолашдан фарқли равишда аттестация ташкилот аъзоларининг (баҳоловчи) шу ташкилот аъзоларини (аттестациядан ўтувчилар) стандартлашган баҳолаш шаклидир. Бундаги фарқ баҳолаш шаклидадир кадрларни баҳолаш масалалари бўйича адабиётлар таҳлили асосида барча аттестация усулларини икки гуруҳга бўлиш мумкин: эркин ва параметрлари берилган гуруҳ аттестация жараёни муҳим аҳамиятга эга. Раҳбар аттестациядан аввал ишчиларни унинг ўтиши ҳақида маълум қилиши лозим: тоифага талаблари, баҳолаш усуллари, аттестациянинг ўтиш муддати ва ҳ.к. Аттестация натижалари бўйича суҳбат ўтказиш ҳам муҳим аҳамиятга эга. Шунинг учун раҳбарларни аттестация юзасидан суҳбат олиб боришга ўргатиш лозим.

Шахснинг қайси асосий муҳим касбий тавсифлари аттестацияда ҳисобга олинади? Аттестацион сўровномадан мисол келтирамиз. Бу сўровномани раҳбар тўлдиради.

Аттестацион сўровномаси.

Хизмат фаолиятиги муносабати ва унинг натижалари.

А) Ишга қизиққонлиги, ташаббускорлиги, мустақиллиги.

Меҳнаткаш – ўзи масалаларини ечишга киришиб кетади – ишга тўлиқ берилиб кетган – ижодий ёндашади – ўз режаларини тузади ва фикрлар билдиради – топшириқларни бажаришда мустақил фаол – ташаббускорлик – ўз фикрига эга эмас – ўрнидан қўзғатиш қийин – бефарқ – пассив.

Б) Бардошлик ва қатъият

Чарчоқни билмайди – ўта кучли юкламада ҳам ишга бўлган лаёқатини йўқомайди – қатъиятли ҳаммасига улгуради – ишга норозиликлари йўқ, ишда ўзгариш – ўрта даражага ўтаяпти, аммо ундан пасаймаяпти – аниқ эмас, тартибли эмас паришон, ишни тез аммо сифатсиз бажаради, кўп хатога йўл қўяди – умуман олганда фаолиятда паст кўрсаткични ташкил қилади.

Ақлий қобилиятлар

А) таҳлилий фикрлаш қобилияти, тез фаҳмлай олиш, топқирлик.

Ишни кўзини билиш, ақлий қарор қабул қилишда чекланган моҳиятни тушунмай, айрим деталларни англаш, фикрлашнинг бир хил эмаслиги, секинлашган фикрлаш, тушуниб олишдаги қийинчиликлар.

Б) фикрлашда ишонч ва аниқлик

Аниқ – босиқ – объектив – муҳимни муҳимсиздан ажрата олиш – ўйлаб иш кўриш – ишончсизлик – ноаниқлик – ўз фикрининг йўқлиги.

В) ўз фикрини баён эта олиш

Оғзаки чиқиш, жуда аниқ ва ишончли – кўргазмали – қисқа – чалкаш – тутилиб гапириш.

Ёзма равишда: жуда моҳирона – тўлиқ, тартибли – боғлиқсиз – аниқликнинг мавжуд эмаслиги, ифодаларнинг ўхшовсизлиги.

Г) салоҳият кучли – ҳар томонлама мос – чекланган – бўшлиқлар мавжуд:

Д) Ташкилотчилик қобилияти

Ташкилотчилик қобилиятининг мавжудлиги, режалаштиришнинг аниқлиги, режани аниқ амалга ошириш, тажрибасизлик – уқувсизлик, умумий тасаввурнинг йўқлиги.

Шахсий тавсифнома

А) Характернинг умумий ҳолатлари: самимийлик – ўзини қўлга олиши – толерантлик – камтарлик – босиқлик – ҳазилга мойиллиги, ўзига танқидий баҳо бериш – киришимли эмас – яширинча иш тутиш – юзакилик – ҳисобли - эгоизм, ўзини ушлаб тура олмаслиги, манманлик, эркалик.

Б) Масъулият, бурч туйғулари - масъулият – мажбурийлик – ишончлилик – бефарқлик

В) Ирода тавсифлари- ишни охиригача олиб боради – мустақил қарор қабул қилади – қарор қабул қилишда хато қилади – ўзига нисбатан ишончи йўқ, фақат кўрсатма билан иш тутади.

Г) Ўзини тутиши-ишонч-одобли, мажбурийлик-эркин-корректив-тортинчоқ, одобсиз-ишончсизлик-манманлик.

Д) хизматдаги хулқ-атвори

Раҳбарият билан муносабатда самимий конструктив ва позитив ходимларнинг танқид ва маслаҳатларга қулоқ солади, ишбилармон, раҳбариятга ҳурмат билан қарайди, осон бошқарилади, танқидга хафа бўлмайди, раҳбариятни четлаб ўтишга ҳаракат қилади, буйруқ беришларини ёқтирмайди, самимий эмас, ишонч қозонишга ҳаракат қилади, ўзини ёмон тутади.

Касбдошлари билан муносабатда бошқалар билан чиқишади, касбдошлар ишончини қозонган, ўртоқлик туйғуси ривожланган, жамоага киришиб кетади, муҳаббат қозонган, ёрдамга келишга тайёр, зиддиятли вазиятлар сабабчиси бўлади, бир ўзи юради, жаҳлдор ўртоқлик ҳисси мавжуд эмас.

Мутахассиснинг аттестацияси учун аҳамиятли бошқа сифатлар:

А) чет тилларини билиш даражаси? Қайси тилларни билади? Қандай даражада ва қаерда ўрганган? Мамлакатда ёки чет элда?

Б) малака ошириши, малака ошириш курсларида ёки бошқариш академиясида ўқиган.

Мутахассиснинг умумий баҳоси аттестация мазмунидан келиб чиқиши лозим, у қуйидаги баҳолардан иборат:

Жуда яхши энг яхши умумий баҳо бўлиб, у ишга шак – шубҳасиз лаёқатга, ўта кучли қобилиятлар ва хизмат мажбуриятларини аъло бажаришга мос келади. Бундай баҳога шундай мутахассислар лойиқки, иши бўйича ҳам, шахсий фазилатларга кўра ҳам “Яхши” баҳосини олган ишчилардан устун туришади. “Жуда яхши” баҳоси камдан- кам берилади.

Яхши бу баҳони олишга ишга лаёқати билан юқори қобилият ва касбий мажбуриятларни аниқ бажариш билан ажралиб турадиган ишчилар текширилади. Бу баҳони фақат чуқур билимга эга бўлган ўз иш-жойида қийинчиликларни енга оладиган, қобилиятли ва салоҳиятли мутахассислар бўлиши мумкин.

Қониқарли бу баҳо ўз шахсий сифатлари, қобилиятлари ва касбий фаолиятини “яхши” баҳосини олганлар даражасига етарлича жавоб бермайдиган шахсларга берилади.

Етарли. Қобилиятлар ва касбий мажбуриятларни бажаришда камчиликлари мавжуд ишчиларга қўйиладиган баҳо. Бу ходимларнинг камчиликларини бартараф этишга умиди мавжуд.

Етарли эмас. Ишчиларга аттестацияда бериладиган энг ёмон баҳо. Бу ишчилар касбга нисбатан лаёқат қобилиятлари ва меҳнат мажбуриятларини бажариш борасида талабга жавоб бермайдилар, чунки элементар билимларида бўшлиқлар мавжудлиги туфайлидир. Бу камчиликларни бартараф этиб бўлмайди, бўлгандаям ходимдан шундай куч талаб этадики, кутилмаган ҳолдай қабул қилинади. У ўз лавозимига лойиқ эмас ҳисобланади.

Аттестация хулосаси- бу мутахассисларга улар касбий даражаларига мувофиқ малака тоифаларини бериш тўғрисидаги қарорни қабул қилишдир.

Тоифа бериш- фикримизча, аттестациянинг мақсадларидан бири холос. Ёдда тутиш керакки, аттестация нафақат мутахассиснинг долзарб малака даражасини баҳолаш керак, балки унинг касбий ўсишини, унинг малакасини ошириш йўллари шунингдек, карьера истиқболларини аниқлаб бериш лозим. Аттестация бир маротабалик ҳодиса ёки навбатдаги компания сифатида қўрилмаслиги керак. Агарда аттестация мақсадига – яъни касбий ўсишни тезлаштириш, меҳнат сифати ва маҳсулдорлигини ошириш, ижодий ташаббускорликни оширишга эришилса – шунда мутахассислар учун аттестация муассаса ва ташкилотларда одатий ва доимий исталган ҳолат бўлиб қолади.

Шу қоидага таяниб, биз мутахассисни баҳолаш учун керак бўладиган маълумотларни ўз ичига олган мутахассиснинг касбий тоифа паспортини ишлаб чиқдик.

Паспорт икки қисмдан иборат. Биринчисида биографик маълумотлар бўлиб, касбий ўзгаришларда бу ўзгаришсиз қолади. Иккинчи қисми ҳар қайси аттестация жараёнида тўлдирилади. Шундай касбий тоифа паспортига эга бўлиб, муассаса раҳбари объектив равишда ҳеч қандай қийинчиликларсиз ходимини ишлатиш мумкин, мутахассиснинг ўзи эса ўз касбий ўсишини назорат қилиши, ўз вақтида касбий фаолиятга керакли ўзгартиришлар киритиши мумкин.

Аттестациянинг асосий тамойилларига риоя этишни таъминлаш учун- яна бир бор аттестация ўтказишнинг айрим муаммоларида тўхталиб ўтамиз.

Энг асосийси одамга йўналтирилганлик мутахассисга унинг тоифасидан қатъий назар унга қизиқиш, ходимга яхши муносабатда бўлиш, ундан кутилишга эмас, балки унинг касбий ўсишини доим назарда тутиш керак.

Бу муаммоларини ҳал этишда реал имкониятларини санаб ўтамиз:

Аттестациядан ўтувчини методикасини барча материаллари билан таништириш.

Мутахассис фаолиятининг текширувни ўтказишда аттестациядан ўтувчи тайинланган материаллар билан таништирилиши лозим. Қайсидир номзоддан норозилик ҳолларда у экспертни четлатишга ҳаққи мавжуд.

Имтиҳон комиссияси таклиф этган вариантлардан имтиҳон шаклини танлаш аттестациядан ўтувчиларга боғлиқ.

Аттестацияни ўтказишда аттестациядан ўтувчиларнинг индивидуал, жинс, ёш хусусиятларини ҳисобга олиши лозим.

Аттестацияда йўл қўйилиши мумкин бўлган хатоларга тўхталиб ўтамиз.

Аттестацияда ёш энди фаолиятини бошлаган хизматчилар фаолияти тажрибасизлик, масъулиятсизлик билан белгиланади. Кўп йиллик стажга эга бўлган мутахассисларга эса

касбий ишонч, аммо шу билан бирга консерватизм ва янгиликларга ўргана олмаслик хос бўлади.

Аттестациянинг объективлигига аттестация комиссияси аъзоларининг ишчиларга бўлган симпатия ва антипатиялари таъсир этади. Шунинг учун кимларгадир баҳолар кўтарилиб қўяди, кимгадир пасайтириб қўйилади.

Аттестация натижаларига раҳбарлар томонидан экспертларга берилган хулосалар таъсир этади. Аттестация натижалари бўйича мутахассисларга оширилган ёки аксинча пасайтирилган оғзаки тавсифлар берилади.

Ўқув топшириқ:

Кластер техникасининг қоидаси билан танишади ва берилган вазифани бажаради.

Кластер техникасининг қоидаси:

- Кластер – парчаланиш, майдаланиш маъносини англатади.
- Мавзудан чиққан ва чиқмаган холда сўз ўзагини маъно мазмунини давом эттирамиз. Сўзлар тармоқланади.
- Кластер услуби дарснинг бир қисмида (бошида, ўртасида, охирида) қўлланилади.
- Гурухларга бир хил савол берилса, тармоқ бажарилгандан сўнг бир хил терминлар ўчирилади, кимда ўчирилмаган терминлар кўп қолса, ўша группа ғолиб ҳисобланади.
- Ўқитувчи ўз вариантыга эга бўлиши керак.
- Сўзларнинг классификацияси рўй бермаслиги керак.

Кластер учун вазифа: касбий фаолият, тестлар, тренинглар.

Мавзуни жонлантириш учун саволлар

1. Касбий фаолият даражаларини қандай аниқлаш мумкин?
2. Касбий фаолият шаклланганлигининг кўрсаткичлари қандай?
3. Касбий фаолиятни текшириш мезони сифатида тестларнинг аҳамияти нимада?
4. Тестларнинг ишончлилиги, валидлиги, репрезентативлиги деганда нимани тушунасиш?
5. Касбий фаолиятни ўзлаштиришда тренингларнинг аҳамияти нимада?
6. Касбий фаолият ва касбий маҳорат қандай боғлиқликка эга?

Маърузани олиб бориш технологияси

Машғулот шакли	Мавзу бўйича маъруза
Маъруза режаси	1. Шахснинг касб танлаши, касбий шаклланиши ва касбий фаолият муаммолари. 2. Ўзбекистонда касбий психология муаммолари ўрганилишининг аҳволи. 3. Касб маорифи ва унинг моҳияти, мазмуни, шакллари. 4. Касб танлашга йўллашда психологик маслаҳатларнинг роли. 5. Ўқитувчи касбининг психологик хусусиятлари. 6. Касб танлашга йўллашда амалий психологнинг роли ва вазифалари. 7. Касб танлашда туман, шаҳар ташхис марказларининг аҳамияти ва вазифалари. 8. Касб мотивларини ўрганиш методикалари ва уларнинг мазмуни.
Ўқув машғулотининг мақсади	Касб танлашга йўллаш ҳақида умумий тасаввурни бериш.
Таянч тушунча ва иборалар	Касб танлаш, касбий фаолият, касб маорифи, психологик маслаҳат, ўқитувчилик касби, амалий психолог, ташхис маркази, касб мотивлари, методика.
Педагогик вазифалар:	Ўқув фаолияти натижалари:
Шахснинг касб танлаши, касбий шаклланиши ва касбий фаолият муаммолари билан таништирилади;	Шахснинг касб танлаши, касбий шаклланиши ва касбий фаолият муаммоларини айтиб бера оладилар;
Ўзбекистонда касбий психология муаммолари ўрганилишининг аҳволи ёритиб берилади;	Ўзбекистонда касбий психология муаммоларини айтиб бера оладилар;
Касб маорифи ва унинг моҳияти, мазмуни, шакллариининг ўзига хослиги ва моҳияти ёритилади	Касб маорифи ва унинг моҳияти, мазмуни, шакллариининг ўзига хослигини ёритиб бера оладилар;
Касб танлашга йўллашда психологик маслаҳатларнинг роли ёритиб берилади.	Касб танлашга йўллашда психологик маслаҳатларнинг ролига таъриф бера оладилар;
Ўқитувчи касбининг психологик хусусиятларини	Ўқитувчи касбининг психологик хусусиятларини таҳлил қила оладилар;

таҳлил қилади.	
Касб танлашга йўллашда амалий психологларнинг вазифаларини таҳлил қилади.	Касб танлашга йўллашда амалий психологларнинг вазифаларини таҳлил қила оладилар;
Касб танлашда туман, шаҳар ташхис марказларининг аҳамияти ва вазифалари ёритиб берилди.	Касб танлашда туман, шаҳар ташхис марказларининг вазифаларини айтиб бера оладилар;
Касб мотивларини ўрганиш методикалари ва уларнинг мазмуни таҳлил қилинади.	Касб мотивларини ўрганиш методикаларини таҳлил қила оладилар.
Ўқитиш усуллари	Маъруза, намоёиш, блиц-сўров, пинборд техникаси, ақлий хужум.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, компютер технологияси («Умумий психология» фанидан электрон ўқув-услубий мажмуа), слайдлар.
Ўқитиш шакллари	Фронтал, коллектив иш
Ўқитиш шароити	Техник воситалар билан таъминланган, ўқитиш усуллари қўллаш мумкин бўлган ўқув хона.
Мониторинг ва баҳолаш	Кузатиш, оғзаки назорат, ёзма назорат, ўқув топшириқ

Маърузанинг технологик картаси

Иш жараёни босқичлари вақти	Фаолиятнинг мазмуни	
	Ўқитувчи	талаба
1 босқич. Кириш (15 дақ иқа)	1.1. Ўқув дарсининг мавзуси ва режасини айтади. Таянч ибора ва тушунчаларни, дарсдан кутиладиган натижаларни тушунтиради. 1.2. Маъруза дарсининг мақсади ва ўқув фаолияти натижаларини айтади. Талабаларни ақлий хужумга тортиш учун жонлантирувчи саволлар беради.	Тинглайди ва ёзади Мавзу номини ёзиб оладилар Саволларга бирламчи жавоб берадилар.

2 босқич. Асосий жараён (65 дақиқа)	2.1. Маъруза режасининг барча саволлари бўйича визуал материални намойиш қилади. (4- илова) Мавзунинг асосий жойларини ёзиб олишларини сўрайди. Фаоллаштирувчи савол-жавоб ўтказди. 1. Шахснинг касб танлаши, касбий шаклланиши ва касбий фаолият деганда нималар тушунилади? 2. Ўзбекистонда касбий психология муаммолари ўрганилишининг бугунги кундаги аҳволи қандай? 3. Касб маорифи ва унинг моҳияти, мазмуни, шаклларига тавсиф беринг? 4. Касб танлашга йўллашда психологик маслаҳатларнинг роли нималардан иборат? 5. Ўқитувчи касбининг психологик хусусиятлари қандай? 6. Касб танлашга йўллашда амалий психологнинг роли ва вазифалари нималардан иборат? 7. Касб танлашда туман, шаҳар ташхис марказларининг аҳамияти ва вазифалари нималардан иборат? 8. Касб мотивларини ўрганишда қандай методикалардан фойдаланиш лозим? Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. 2.2. Мавзунинг таянч ибораларини кластер усулида ўрганилади. Мавзуга оид бўлмаган иборалар олиб ташланиб, керакли тушунча ва иборалар қўшилади. Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. (5-илова) 2.3. Талабаларга эркин фикр айтишга рухсат берилади ва уларни рағбатлантиради.	Тинглайди, ўрганади, ёзади, аниқлайди, саволлар беради. Асосий жойларини ёзади Саволларга жавоб беради Хар бир таянч тушунча ва ибораларни муҳокама қилади. Ёзади. Жавоб беради
--	--	--

3 босқич. Якуни й босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзу бўйича умумий хулоса қилади. 3.2. Талабаларнинг билим ва кўникмаларини баҳолайди. 3.3. Навбатдаги машғулотда кўриладиган масалани эълон қилади, ва мустақил тайёргарлик кўришларини сўрайди. 3.4. Талабаларга уйга вазифа қилиб: (1). “Ташхис марказларининг фаолияти” мавзусида эссе ёзиб келиш; (2). Келгуси мавзу эълон қилинади ва семинарга тайёрланиб келишни айтади. (3). Ўзини-ўзи назорат қилиш учун саволлар беради. (6- илова). (4). Тавсия этилган адабиётларни ўрганишга беради.	Тинглайди Мустақил ишлаш учун топшириқни ёзиб олади Докладлар мавзусига тайёрланади. ЎУМга қаранг
---	---	---

Назарий қисм.

Касб танлашга йўллашнинг умумий масалалари. Касб танлашга йўлашнинг психологик масалалари, касб танлашда мотивларнинг ўрни. Касб танлашга йўналтиришда олиб бориладиган чора – тадбирлар моҳияти.

Ўқитувчилик касбининг умумий масалалари. Ўқитувчилик касбига ва шахсига қўйиладиган талаблар.

Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар моҳияти. Касбий маслаҳат ишларини ташкил этиш.

Касб танлаш мотивацияси. Ўқиш мотивлари муаммоси, мотивлар ўқув фаолиятининг мазмуни, моҳияти сифатида. Ёшларда ўқув ва касбий мотивацияни ривожлантириш масалалари.

Касб ва қизиқиш. Қизиқишнинг психологик моҳияти ва турлари. Қизиқишнинг инсонлар ҳаёти ва фаолиятидаги роли. Қизиқишнинг касб танлашдаги ўрни ва касбни эгаллашдаги аҳамияти.

Шахсий фазилатларнинг касб танлашдаги роли. Касбга йўллашда ўқувчиларнинг билиш жараёнлари ва темперамент хусусиятларини ҳисобга олишнинг мақсадга мувофиқлиги. Фаол билиш жараёнлари инсон фаолиятини акс эттиришнинг мукамал билиш имкониятини кафолати сифатида. Шахснинг хулқ - атвори, темпераменти, салоҳияти ва бошқа хислатлари касб танлашда таъсир этувчи омил сифатида.

Касбий профессиограмма ва унинг психологик мазмуни. Профессиография - касблар ва уларнинг бир - биридан фарқланувчи ихтисослар томонидан инсон олдида қўйиладиган талабларни баён қилиш мажмуаси сифатида. Касб-хунар олдида қўйиладиган талабларни асослаш ва уларни баён қилишнинг ўзига хос хусусиятлари.

Касб – хунар тўғрисида ҳар хил муносабатлар ҳосил бўлишининг асосий сабабларидан бири – бу мактаб ўқувчиларида касб танлаш жараёнида турли хил мотивларнинг намоён бўлишидир. Мотивлар ўртасидаги кураш уларнинг у ёки бу қарорга келишларига сабаб бўлади. Бизнингча, воқеликка онгли муносабатда бўлиш объектив ва қатъий қарорни келтириб чиқаради.

В.А.Крутецкий ўспиринларда учраши мумкин мотивлардан қуйидагиларни алоҳида таъкидлаб ўтади: 1) бирор ўқув фанига нисбатан ўспириннинг қизиқиши, 2) ватанга фойда келтириш истаги (ўзларининг индивидуал -психологик хусусиятини ва қобилияларини ҳисобга олган ҳолда), 3) шахсий қобилиятини рўқач қилиб кўрсатиш, 4) оилавий анъаналарга риоя қилиши (ворислик), 5) дўстлари ва ўртоқларидан ўрнатилганлик, 6) иш жойининг ва ўқув юртининг уйга яқинлиги, 7) моддий таъминланганлик, 8) ўқув юрти кўринишининг чиройлилиги ёки унга жойлашишнинг осонлиги сингари мотивлардир.

Бундан ташқари, ёшларда бошқа турдаги мотивлар ҳам мавжуд бўлади. Улар қаторига шахснинг бирор касбга, фанга мойиллиги, ўз олдига қўйган мақсади, унга интилиши, қунти, касб тўғрисидаги маълумоти, унинг сийқат - саломатлиги, асаб тизимининг хусусияти ва темпераментининг хусусиятлари каби мотивларни санаб ўтиш мумкин. Бироқ мотивларнинг бошқа хиллари ҳам учрайди. Лекин ҳолатнинг ўзгаришига қараб улардан униси ёки буниси бош мақсадга айланиб туради¹⁵.

Мазкур ҳолатни тадқиқ этган йирик психолог Е.А.Климов ўспиринлар касб танлаш кезида; биринчидан, бирор касбнинг «нуфузли эканлигига» баҳо беришдаги доғмаларга асосланиш, иккинчидан, касбга узоқ ва ноаниқ тасаввурга биноан баҳо бериш, учинчидан, бирор касб эгаси бўлмиш кишига нисбатан ижобий ёки салбий муносабатда бўлишни тегишли касбга кўчириш, тўртинчидан, касбнинг оддий кундалик томонини назар - писанд қилмасдан, унинг ташқи томонига, сиртига махлиё бўлиш, бешинчидан, ўртоқларининг таъсири остида «компания учун» касб танлаш каби ҳатоликларга дуч келиши мумкинлигини таъкидлаб ўтади.

Ўспиринлар касб танлаш тўғрисида яққол тасаввурига эга бўлмаганликлари боисидан кўпроқ хатога йўл қўядилар. Танланган ёки танланиши зарур бўлган касб ундан қандай шахс фазилатларининг талаб қилишини тушуниб етмайдилар. Улар ўз лаёқатларини оқилона баҳолашга қурби етмаганлиги учун у ёки бу касбни эгаллаганда қандай тезликда ва аниқликда ҳаракат қилишлилигини, сезиш ва идрок қилиш хусусиятларини, асаб тизимининг мувофиқлашиши мумкинлигини билмайдилар. Шунинг учун юқорида баён қилиб ўтилган ҳатоларга йўл қўядилар. Бироқ ҳозирги даврда бундай кўнгилсиз ҳолатларнинг олдини олиш имкониятлари мавжуд. Бунинг учун қуйидаги педагогик – психологик ва ижтимоий хусусиятли умумий томонларга алоҳида эътибор бериш мақсадга мувофиқ.

1. Касбларни ўрганиш методларини ишлаб чиқиш, уларни таснифлаш ва лўнда қилиб ифодалаш.

2. Ўқитувчининг касб маорифи юзасидан ташвиқот ишлари олиб бориш ўқитувчилар билан касбга доир индивидуал консультациялар – маслаҳатлар уюштириш, ўспирин ва унинг ота-онаси билан касбга йўналтириш методикасини биргаликда кўздан кечириш.

3. Ўспиринларни касбнинг асосий гуруҳлари, турлари билан яқиндан таништириш ; муайян касб олдига қўйиладиган шахснинг физиологик, психологик фазилатлари ҳамда касб ўрганишнинг йўллари билан таништиришни ташкил қилиш.

4. Меҳнат таълими дарсларида ўқувчиларда дастлабки касбий тайёргарликни юзага келтириш ва унга нисбатан меҳр-муҳаббат уйғотиш.

¹⁵Saeman, H. (1998, July/August). Survey: Psychologists' incomes plummet. The National Psychologist, 1–2.

5. Психодиагностик ва касб танлашга доир методларни амалиётга тадбиқ қилишга мослаштирилган турларини ишлаб чиқиш.

6. Туман ва шаҳарларда замон талабига жавоб

берадиган касб танлаш марказларини жиҳозлаш.

7. Касб танлашни ташвиқот қилиш юзасидан ўспиринларни оммавий ахборот воситасига жалб қилиш ва уларни психологик жиҳатдан тайёрлаш кабилар.

Ҳозирги даврда тадқиқотчилар ва амалиётчилар томонидан касб танлашнинг методлари ва методикалари ишлаб чиқилган. Касбларнинг хусусиятларига қараб таснифлаш ва уларни маълум тартибга солиб, тизимли равишда тавсифлашга эришилган. Айниқса, Е.А.Климовнинг яратган схемаси бу ўринда алоҳида аҳамият касб этади. У қуйидаги касб турларини тавсия қилади.

1. Полизчи, чорвадор, асаларичи, зоотехник, агроном, ўрмон барпо этувчи - бионик мутахассислиги «инсон - табиат».

2. Слесар, токар, монтёр, конструктор, радиотехник, инженер - техника мутахассислиги «инсон - техника».

3. Официант, сотувчи, ҳамшира, ўқитувчи, тарбиячи, муҳандис ташкилотчи – социономик мутахассислиги «инсон - инсон».

4. Бўёқчи, нусха кўчирувчи, мусиқачи, бадий безовчи ёки пардозловчи, композитор, ёзувчи расом -

артономик мутахассислиги «инсон - бадий образ».

Е.А.Климов инсоннинг табиат билан муносабатга киришишга мослашган касбларни бионик мутахассислиги, инсоннинг техника билан муносабатда бўлиши натижасида юзага келувчи касбларни техника мутахассислиги, инсоннинг инсон билан муомаласи орқали вужудга келган касб - ҳунарларни социономик мутахассислиги ва ниҳоят инсонни бадий образлар яратишга ундовчи касбларни артономик мутахассислиги деб атайди.

Оддийроқ тилда ифодалаганда: а) инсонни табиатга хизмат қилдиришга мўлжалланган касблар; б) инсонни техникага хизмат қилдирувчи касблар; в) инсонни инсон хизматига мослаштирилган касблар; г) инсонни бадий образлар устида ишлашга ундовчи касблар сингари турларга ажратиш мумкин. Лекин мазкур касблар таснифи мавжуд барча касбларни бирма - бир санаб ўтишни ўз олдига мақсад мақсад қилиб қўймаганлиги сабабли, уларнинг кўпчилиги ўз ифодасини топмаган.

Касб танлашга йўлланма беришнинг ва уни ташвиқот қилишнинг усулларида бири - кўргазмали воситалар, фотостендлар, китоблар кўргазмаси, ёш расом ва табиатшунослар ижодий фаолиятининг маҳсулотини намойиш қилиш, наққошлар ижодий фаолиятининг маҳсулотини намойиш қилиш, наққошлар ва техника тўғараги ишларини кўргазмаларга қўйишдир. Бундан ташқари, музейларга экскурсиялар уюштириш орқали у ёки бу касбга нисбатан қизиқишни вужудга келтириш мумкин. Ўспиринларда ҳосил бўладиган праксик (лаззатланиш, роҳатланиш) ҳислар касбга меҳрини оширади ва унга нисбатан мустаҳкамлайди.

Психолог М.Г.Давлетшин касб танлашни уч боскичдан келиб чиққан ҳолда (касб маорифи, касбий маслаҳат, касбга йўналтириш) шахснинг касб - ҳунарга яроқлилиги (лаёқати)нинг ички томонларини очишга ҳаракат қилади: а) кадр танлаш даврида шахснинг умумий яроқлилиги (лаёқати); б) касб- ҳунар танлашда унинг қайси касб турига лойиқлиги; в) касбга ўргатишда шахс сифатларини шакллантириш имкониятининг

мавжудлиги ҳақидаги саволларга жавоб олишга интилади. Муаллифнинг фикрича, ўспириннинг касбга яроқлилигини аниқлаганда уч муҳим нарсага эътибор қилиш мақсадга мувофиқдир: касбга муносабат, қобилият, кўникма ва малакалар. Одамнинг касбга яроқлилигини аниқлашда унинг қизиқиши, иродаси, қобилияти, махсус билими, кўникмаларининг жипс алоқасини ифодалаган ҳолда олиб қараш оқилона йўлдир.

Юритилган мулоҳазалардан кўриниб турибдики, касб - ҳунар тўғрисида ахборот, касб ҳақида маслаҳат воситалари онгли касб танлаш учун етарли эмас. Шунинг учун ўспирин ўқувчиларнинг билиш фаолиятини фаоллаштириш, уларни мустақил билим олишга ўргатиш касб танлашда ўз кучини муайян фаолиятда синаб кўришга имконият яратади. Лекин бу билан кифояланиш, қаноат ҳосил қилиш шарт эмас, балки бошқа йўл ва воситаларни қидириш, излаш даркор.

Меҳнат психологияси намоёндалари касб танлашнинг ўзгача усуллари тавсия қилмоқдалар. Жумладан, барча фанларни ўқитишда политехник хусусияти ва хоссасини чуқурлаштириш; табиий - математик соҳадаги фанларда атрофдаги ишлаб чиқаришдан объект сифатида фойдаланиш; ижтимоий туркумдаги фанларни ўқитишда ўлкашунослик материалларини қўллаган ҳолда фаолият уюштириш ўқувчиларнинг касбга нисбатан қизиқишини орттириш ва меҳнат қилишга уларни ахлоқан тайёрлаш; фан асосларини эгаллашда касб ҳақида ахборотлар бериб бориш; меҳнат соҳалари тўғрисида касб танловчига мустақил танишиш шароитини яратишдир.

Юқоридаги мулоҳазалардан келиб чиққан ҳолда ўспиринларнинг қизиқиши, майли, эҳтиёжи, иқтидори, малакасини ҳисобга олган ҳолда тўғри йўналтириш мамлакат тараққиёти учун пухта замин ҳозирлайди. Бу ҳақда “Кадрлар тайёрлашнинг миллий дастури»да ибратли фикрлар билдирилган.

“Биласизми” методи.

Иш учун зарур:

- 1.Саволлар ва вазиятли масалалар тўплами алоҳида қоғозларда.
- 2.Гуруҳдаги талабалар сони бўйича жеребьевка учун рақамлар.
- 3.Тоза қоғозлар, ручкалар, плакатлар.

Иш йўли:

- 1.Бу услуб ёзма ва оғзаки шаклда ўтказилади ва маълум вақт давом этади.
- 2.Ўқув хонасида мавзуга оид 3 та схема тарзидаги плакатлар талабаларга кўрсатилади.
- 3.Талаба ҳар бир конкрет ҳолда гап нима устида кетаётганлигини айтиши керак.
4. Тўғри жавобни асослаб бериши керак.
- 5.Ҳар битта талаба тоза қоғоз билан ручкани тайёрлайди.
- 6.Қоғозда сана, гуруҳнинг рақами, факультет, талабаларнинг Ф.И. кўрсатилади (ўйиннинг номи).
- 7.Талабалар ўз вазифасини қоғозга ёзади.
- 8.Ҳар битта талабанинг жавобига 3 дақиқа берилади.
- 9.Вақт тугагач қоғоз ўқитувчига топширилади.

Педагог бажаради:

- 1.Педагог талабалар жавоблари учун балли машғулоти назарий қисмининг рейтингига асосланиб қўяди.
- 2.Талабанинг олган балли машғулоти учун баҳода ҳисобга олинади.
- 3.Талабаларнинг иши ўқитувчида қолади.

Ўқув то Клас 9 М	Мавзунинг жонлантириш учун саволлар 1. Шахснинг касб танлаши, касбий шаклланиши ва касбий фаолият деганда нималар тушунилади? 2. Ўзбекистонда касбий психология муаммолари ўрганилишининг бугунги кундаги аҳволи қандай? 3. Касб маорифи ва унинг моҳияти, мазмуни, шаклларига тавсиф беринг? 4. Касб танлашга йўллашда психологик маслаҳатларнинг роли нималардан иборат? 5. Ўқитувчи касбининг психологик хусусиятлари қандай? 6. Касб танлашга йўллашда амалий психологнинг роли ва вазифалари нималардан иборат? 7. Касб танлашда туман, шаҳар ташхис марказларининг аҳамияти ва вазифалари нималардан иборат? 8. Касб мотивларини ўрганишда қандай методикалардан фойдаланиш лозим?	
	Маърузани олиб бориш технологияси	
	Машгулот шакли Маъруза режаси	Кириш-мавзу бўйича маъруза
	1. Қайта касбга йўллашнинг психологик моҳияти. 2. Реориентация ва профориентация. 3. Реориентация вужудга келишининг объектив ва субъектив шарт-шароитлари. 4. Реориентация ва шахснинг характерологик хусусиятларини ҳисобга олиш. 5. Қайта касбга йўллашда шахснинг касбий ва шахсий имкониятлари. 6. Шахснинг касбий имкониятларини ўрганишнинг методлари ва методикалари. 7. Касб мотивлари, касбга қизиқиш, касбий лаёқат	

	ва уларни текшириш методлари. 8.Машқлар, тренинг ва тажрибалар касбий мослашишнинг муҳим омили сифатида.
<i>Ўқув машғулотининг мақсади</i>	Қайта касбга йўллашнинг психологик моҳияти ҳақида умумий тасаввурни бериш.
<i>Таянч тушунча ва иборалар</i>	Реориентация, профориентация, қайта касбга йўллаш, касб мотивлари, касбга қизиқиш, касбий лаёқат, машқ, тренинг, тажриба, касбий мослашиш.
<i>Педагогик вазифалар:</i>	<i>Ўқув фаолияти натижалари:</i>
Қайта касбга йўллашнинг психологик моҳияти ёритилади;	Қайта касбга йўллашнинг психологик моҳиятини айтиб бера оладилар;
Реориентация ва профориентациянинг тафовутли ва боғлиқ томонлари тушунтирилади;	Реориентация ва профориентациянинг тафовутли ва боғлиқ томонларини айтиб бера оладилар;
Реориентация вужудга келишининг объектив ва субъектив шарт-шароитлари таҳлил қилинади;	Реориентация вужудга келишининг объектив ва субъектив шарт-шароитларини таҳлил қиладилар;
Реориентацияда шахснинг характерологик хусусиятларини ҳисобга олиш лозимлиги ёритиб берилади;	Реориентацияда шахснинг характерологик хусусиятларини ҳисобга олиш лозимлигини асослаб бера оладилар;
Қайта касбга йўллашда шахснинг касбий ва шахсий имкониятларини ҳисобга олиниши тушунтирилади.	Қайта касбга йўллашда шахснинг касбий ва шахсий имкониятларини ҳисобга олинишини таҳлил қила оладилар;
Шахснинг касбий имкониятларини ўрганишнинг методлари ва методикалари тушунтирилади.	Шахснинг касбий имкониятларини ўрганишнинг методлари ва методикаларини таҳлил қила оладилар.
Касб мотивлари, касбга қизиқиш, касбий лаёқат ва уларни текшириш методларини таҳлил қилади.	Касб мотивлари, касбга қизиқиш, касбий лаёқат ва уларни текшириш методларини таҳлил қила оладилар.
Машқлар, тренинг ва тажрибалар касбий мослашишнинг муҳим омили сифатида таҳлил қилинади.	Машқлар, тренинг ва тажрибалар касбий мослашишнинг муҳим омили сифатида таҳлил қила оладилар.
Ўқитиш усуллари	Маъруза, намойиш, блиц-сўров, пинборд техникаси, ақлий хужум.
Ўқитиш воситалари	Маъруза матни, компьютер технологияси («Умумий психология» фанидан электрон ўқув-услубий мажмуа), слайдлар.

Ўқитиш шакллари	Фронтал, коллектив иш
Ўқитиш шароити	Техник воситалар билан таъминланган, ўқитиш усуллари қўллаш мумкин бўлган ўқув хона.
Мониторинг ва баҳолаш	Кузатиш, оғзаки назорат, ёзма назорат, ўқув топшириқ

Маърузанинг технологик картаси

Иш жараёни босқичлари вақти	Фаолиятнинг мазмуни	
	Ўқитувчи	талаба
1 босқич. Кириш (15 дақиқа)	1.1. Ўқув дарсининг мавзуси ва режасини айтади. Таянч ибора ва тушунчаларни, дарсдан кутиладиган натижаларни тушунтиради. 1.2. Маъруза дарсининг мақсади ва ўқув фаолияти натижаларини айтади. Талабаларни ақлий хужумга тортиш учун жонлантирувчи саволлар беради.	Тинглайди ва ёзади Мавзу номини ёзиб олади Саволларга бирламчи жавоб берадилар.
2 босқич. Асосий жараён (65 дақиқа)	2.1. Маъруза режасининг барча саволлари бўйича визуал материални намойиш қилади. (4- илова) Мавзунинг асосий жойларини ёзиб олишларини сўрайди. Фаоллаштирувчи савол-жавоб ўтказди. 1. Қайта касбга йўллашнинг психологик моҳияти нимада? 2. Реориентация ва профориентациянинг қандай тафовутли ва боғлиқ жиҳатлари мавжуд? 3. Реориентация вужудга келишининг объектив ва субъектив шарт-шароитлари нимада? 4. Реориентацияда шахснинг характерологик хусусиятлари нима учун зарур? 5. Қайта касбга йўллашда шахснинг касбий ва шахсий имкониятлари ҳисобга	Тинглайди, ўрганади, ёзади, аниқлайди, саволлар беради. Асосий жойларини ёзади Саволларга жавоб беради

	олинишининг моҳияти нимада? 6. Шахснинг касбий имкониятларини ўрганишда қандай метод ва методикалардан фойдаланилади? 7. Касб мотивлари, касбга қизиқиш ва касбий лаёқатни аниқлаш методлари қандай? 8. Касбий мослашишда машқлар, тренинг ва тажрибаларнинг аҳамияти нимада? Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. 2.2. Мавзунинг таянч ибораларини кластер усулида ўрганилади. Мавзуга оид бўлмаган иборалар олиб ташланиб, керакли тушунча ва иборалар қўшилади. Жавобларни тўғрилайди ва хулосалайди. (5-илова) 2.3. Талабаларга эркин фикр айтишга рухсат берилади ва уларни рағбатлантиради.	Хар бир таянч тушунча ва ибораларни муҳокама қилади. Ёзади. Жавоб беради
3 босқич. Якуний босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзу бўйича умумий хулоса қилади. 3.2. Талабаларнинг билим ва кўникмаларини баҳолайди. 3.3. Навбатдаги машғулотда кўриладиган масалани эълон қилади, ва мустақил тайёргарлик кўришларини сўрайди. 3.4. Талабаларга уйга вазифа қилиб: (1). “Реориентация-психологик муаммо сифатида” мавзусида эссе ёзиб келиш; (2). Келгуси мавзу эълон қилинади ва семинарга тайёрланиб келишни айтади. (3). Ўзини-ўзи назорат қилиш учун саволлар беради. (6-илова). (4). Тавсия этилган адабиётларни ўрганишга беради.	тинглайди Мустақил ишлаш учун топшириқни ёзиб олади Докладлар мавзусига тайёрланади. ЎУМга қаранг

Назарий қисм:

Психология фанида касб танлашга йўллаш (профориентация) атамаси қадим замондан қўлланиб келинади. Лекин ижтимоий ҳаётнинг кейинги даврларида бошқа бир атама фанимизга кириб келди, у реориентация (қайта йўллаш) деб аталиб, инсонни янги бир мослашмага (кўникмага) касбга йўналтиришни билдириб келади.

Қайта касбга йўллаш (реориентация) ўта инсонпарварлик (гуманистик) ғояни касбини ўзгартирувчи ёки ишсиз қолган шахс руҳиятига сингдиришни англатади. Ишлаб чиқаришга автомат қурилмаларнинг (электрон мосламаларнинг, роботларнинг) кириб келиши иш ўринларининг қисқаришига олиб келади. Муассаса, ташкилот, корхона рентабеллигининг пасайиши ҳам ходимларга нисбатан эҳтиёжнинг камайишини келтириб

чиқаради. Маълумки, бозор иқтисодиёти рақобатга асосланади, шунинг учун тестларга бардош берувчи, юқори малакали, маҳоратли, билимдон, комил инсонгина синовлардан муваффақиятли ўта олади, холос. Ўртамиёна даражадаги мутахассислар эса иш ўрнини йўқотиб, вақтинча ишсизлар рўйхатиغا киради.

Ишсизлик, иш ўрнини йўқотиш аёлларда ўкинчли (аянчли) ҳис - туйғулар қобиғида ўта мураккаб кечади, гўёки трагедия, ҳалокат, жудолик вужудга келганда ҳам экстравертлик, ҳам интровертлик хусусиятлари уйғунлашгандай юз беради. Эркаклар эса бундай вазиятларга матонат билан, иложи борица ҳиссиётларга берилмасдан, ақл - заковат маромларига тортилганлик туйғуси устуворлигида намоён бўлади.

Эркакларда ачиниш, хафахонлик кечинмалари тарзида ҳукм суриши, аста - секин унинг таъсир кучи пасайиши кузатилади. Бунда инсоннинг руҳий кечинмалари кескин ўзгаришнинг асосий омиллари сифатида унинг иш даври ва ёши ижтимоий муаммо майдонида чиқади. Ёшнинг улғайиши янги муҳит, ўзгача шароит, нотаниш жамоа ва унинг нуфузи каби масалалар ечимига салбий муносабатни келтириб чиқаради. Мазкур объектга узоқ давр меҳнат фаолиятини бағишлаш ҳам фрустрация ҳолатини ҳаракатлантирувчи сафида асосий роль ўйнаши мумкин. Хуллас, ҳар иккала омил ҳам фрустрациянинг манбаи вазифасини ўтайди (бажаради), ноҳуш муваққат кечинмалар вужудга келиши, кечиши, ривожланиши жараёнларини узлуксиз равишда бажариб туради.

Ҳозирги замон меҳнат биржаларида реориентация (қайта касбга йўллаш) ишлари олиб борилиши марказлаштирилган. Махсус ходимлар компьютер хотирасига жойлаштирилган шаҳар, туман бўйича ихтисослар бўйича ёки ихтисослараро мутахассислар рўйхати (зарурияти, эҳтиёжи, талаби) билан иш излаб келган муҳтож шахс таништирилади. Аксарият меҳнат биржаларида психологлар етишмаганлиги туфайли иш билан таъминлаш, бўш ўринларни тўлдириш билан шуғулланилади, холос. Аслида эса бу хизмат қатор омилларни текшириш, ўрганишни тақозо этади, илмий психологик қонуниятлар асосида иш юритишни талаб қилади, чунончи:

1. Шахснинг фазилатлари, характерологик хислатлари.
2. Хиссий жабҳалари ва иродавий сифатлари.
3. Инсоннинг когнитив ва регулятив имкониятлари.
4. Эҳтиёжи, мотиви, мотивацияси, мотивировкаси.
5. Касбий майли, қизиқиши, лаёқати.
6. Профессиограмма талабларига мослиги, касбий яроқлиги.
7. Иқтидори (истеъдоди), қобилияти, салоҳияти.
8. Касбий билимлари, кўникмалари, малакалари, маҳорати.
9. Умумий савияси, дунёқараши, маслағи (эътиқоди).
10. Саломатлиги, жинсий хусусиятлари, ёши.
11. Иزلанувчанлиги, ижодий имкониятлари, инновацияга нисбатан муносабати.
12. Ижтимоий етуқлиги, ташкилотчилик қобилияти.
13. Экстрове́ртлиги ва интровертлиги.
14. Юксак инсоний туйғуларга (ахлоқий, ақлий, нафосат, праксик) эғалиги.
15. Фидоийлик, альтруистик, ватанпарварлик фазилатлари устуворлиги ва бошқалар.

Юқорида санаб ўтилган мезонлар бўйича текшириш ишлари бир нечта методлар, методикалар орқали кўп серияли тажрибалар негизида амалга оширилади. Бунинг учун тестлардан қобилиятга, шахсга ижодиётга, хотирага шахслараро

муносабатга (оид) махсус ишлаб чиқилган материаллардан, мақсадли вазиятлардан қийинлаштирилган топшириқлардан, муаммолардан психологик тренинглардан, психодраммалардан ва бошқалардан фойдаланилади.

Олинган натижалар сифат ва миқдор жиҳатдан таҳлил қилингандан кейин муайян хулосалар чиқарилади. Хулосалар асосида реориентация субъекти розилигида ишга муҳтож шахс таклиф қилинган касбга йўналтирилади. Иш жойининг масофаси, унинг экологияси, сангигиенаси, маоши, истиқболи, муаммоли жиҳатлари юзасидан мукаммал фикр алмашинилади, токи шартнома қонуний ҳужжат эканлиги (қийматига) зарар келтирмасин (баъзан келишувдан воз кечиш ҳолатлари ҳам юз бериб туради)¹⁶. Психологик кузатишларнинг кўрсатишига қараганда, реориентация (касб танлашга йўллаш) каби босқичлардан ташкил топган бўлиб, улар қисқа фурсатда (муддатда) ўтиши билан ўзаро муайян даражада тафовутланади. Жумладан, касбий маориф, касбга йўллаш, касбга саралаш, касбий мослашиш тезкорликда, мукаммал ўзига хос хусусиятлари билан тавсифланади.

Реориентация (қайта касбга йўллаш) гуманистик психология тамойилларини турмушга татбиқ этишга зарур шарт - шароит яратади, инсон омилини кадрлашга, бутун имкониятларини рўёбга чиқаришга, эзгу ният, орзу ҳавас, истак - хоҳиш ушалишга негиз вужудга келтиради. Кўп профилли касб - ҳунар эгалари сафини кенгайтиришга хизмат қилади, комилликка интилиш туйғусини жонлантиради, зарур билимлар, малакалар билан қуроллантиришга туртки беради.

Реориентация инсон имкониятини қайтатдан синашнинг манбаи ҳисобланиб, ўзини ўзи кашф қилиши, ўзини - ўзи бошқариши, ўзини ўзи ташкиллаштириш, ўзини-ўзи баҳолаш, ўзини-ўзи рефлексиялаш, ўзини-ўзи идентификациялаш каби шахс фазилатларини рўёбга чиқаришга хизмат қилади.

Мавзунини жонлантириш учун саволлар

1. Қайта касбга йўллашнинг психологик моҳияти нимада?
2. Реориентация ва профориентациянинг қандай тафовутли ва боғлиқ жиҳатлари мавжуд?
3. Реориентация вужудга келишининг объектив ва субъектив шарт-шароитлари нимада?
4. Реориентацияда шахснинг характерологик хусусиятлари нима учун зарур?
5. Қайта касбга йўллашда шахснинг касбий ва шахсий имкониятлари ҳисобга олинишининг моҳияти нимада?
6. Шахснинг касбий имкониятларини ўрганишда қандай метод ва методикалардан фойдаланилади?
7. Касб мотивлари, касбга қизиқиш ва касбий лаёқатни аниқлаш методлари қандай?
8. Касбий мослашишда машқлар, тренинг ва тажрибаларнинг аҳамияти нимада?

¹⁶ Saeman, H. (1998, July/August). Survey: Psychologists' incomes plummet. The National Psychologist, 1–2.

Ўқув топширик:

Кластер техникасининг қоидаси билан танишади ва берилган вазифани бажаради.

Кластер техникасининг қоидаси:

- Кластер – парчаланиш, майдаланиш маъносини англатади.
- Мавзудан чиққан ва чиқмаган холда сўз ўзагини маъно мазмунини давом эттирамиз. Сўзлар тармоқланади.
- Кластер услуби дарснинг бир қисмида (бошида, ўртасида, охирида) қўлланилади.
- Гурухларга бир хил савол берилса, тармоқ бажарилгандан сўнг бир хил терминлар ўчирилади, кимда ўчирилмаган терминлар кўп қолса, ўша группа ғолиб ҳисобланади.
- Ўқитувчи ўз вариантыга эга бўлиши керак.
- Сўзларнинг классификацияси рўй бермаслиги керак.

Кластер учун вазифа: қайта касбга йўллаш, реориентация ва профориентация, касб мотивлари, касбга қизиқиш, касбий лаёқат, машқ, тренинг, тажриба

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР

14. Каримов И.А. “Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз” Тошкент, 2000.
15. Каримов И.А. “Ўзбекистон ХХІ асрга интилоқда” Тошкент, 1999.
16. Каримов И.А. Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Тошкент: Шарқ, 1998. – 63 б.
17. Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. - Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2000. - 245 б.
18. Абдурахманова Р.Б. Становление профессиональной направленности педагогов и психологов Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2005.-22 с.
19. Абдурахмон Жомий «Танланган асарлар» Тошкент, Адабиёт ва санъат нашриёти, 1971-йил 196 бет.
20. Абу Наср Форобий бахт - саодатга эришув ҳақида Рисолалар Тошкент «Фан» 1975-йил 75-78 бетлар.
21. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шаҳри. – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 224 б.
22. Абу Райхон Беруний. Феруза (Жавоҳирлар ҳақида нақл ва ҳикоятлар). – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 96 б.

Амалий машғулотлар **ишланмаси**

Мавзу : **Касбий психология фанига кириш: фаннинг предмети, мақсади, вазифалари ва тадқиқот методлари**
1.Амалий машғулот техналогик харитаси.

Ажратилган вақт: 4 соат	Талабалар сони : 12
Машғулот тури:	Семинар
Машғулот структураси	1. Кириш қисми 2. Назарий қисми 3. Амалий қисми 4. Аналитик қисми
Машғулот мақсади	Таълимий мақсад: ❖ Касбий психология фанининг долзарблиги, фаннинг ҳозирги кундаги аҳамияти ва ўрни. ҳақида маълумот бериш. ❖ Касбий психология фанининг олдида турган вазифалари ва мақсадини ёритиб бериш; ❖ Касбий психология фанининг тадқиқот методларини ўзлаштириш. Тарбиявий мақсад: ❖ Мутахассисликка қизиқишни, масъулият ҳиссиётларини шакллантириш; ❖ Мавзуларни ўрганиш борасида маънавий баркамол мутахассисларни тайёрлаш; ❖ Талабаларда инсонпарварлик, меҳр- шавқат туйғуларини шакллантириш. Ривожлантирувчи мақсад: ❖ Олган билим ва кўникмаларни мустаҳкамлаш ва такомиллаштиришни тўғри йўлга қўйиш; ❖ Талабаларда меҳнат маданиятини, дарсга масъулиятли муносабатларни таркиб топтириш; ❖ Мустақил ва аналитик фикрлашни ривожлантириш.
Билиш керак:	Ўрганилаётган фан терминологиясини билиш, Назарий билимларни амалиётда қўллаш;
Талаба кила олиши керак Кўникма:	- ахборотни тўлик етказиш - ўқув материали анализи - таянч-конспектни тузиш - ўқув материални тўлик ўзлаштириш - кўшимча ахборот воситаларидан унумли фойдалана билиш.
Педагогик функциялар	1. Ўқув машғулооти бўйича мавзуларни муаммоли дарс шаклида ўтиш 2. Мавзу матнидаги масалалар бўйича муаммоли вазиятни келтириб чиқарадиган саволлар, топшириқларни аниқлаш, бунда дидактикани илмийлик, тизимлилик, мантиқий кетма кетлик. Изчиллик принципларига амал қилиш.

Ўқитиш методлари Усуллар:	• савол-жавоб • гуруҳли ва индивидуал иш • баҳс-мунозара • суҳбат • кичик гуруҳларда уйинлар
Ўқитиш формалари	Карточка билан ишлаш, кичик гуруҳларда ишлаш, фронтал ишлаш, савол -жавоб
Ўқитиш Восита:	• таркатма материаллар • карточкалар • вазиятли масалалар • слайд кўргазмалари • синф доски
Ўқитиш шароити	Дарсни жихозлаш: мавзуга оид адабиётлар, плакатлар, слайдлар, ҳар бир талабада ўқув куроллари бўлиши керак, ок коғозлар, таркатма материаллар, методик кулланма ва буклетлар.
Фанлараро ва фан ичи боғлиқлиги	-Педагогика, -психология, -педагогик технология, -фалсафа.
Таянч сўзлар	Муаммоли талим. Муаммоли вазият. ва унинг структураси. Ривожлантирувчи таълим
Мониторинг ва баҳолаш.	Назорат: • оғзаки • ёзма • вазиятли масалалар • тест синови • умумий сўров,

Мавзу бўйича саволлар:

1. Касб психологиясининг предмети деганда нимани тушунаси?

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

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

2. Касб психологиясининг объектига нималар киради?

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

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

Меҳнат психологияси-инсон психик фаолиятининг такомиллашиши ва қонуниятларини ўрганувчи психология соҳаси бўлиб, у меҳнат жараёнида шахсдаги жараён, ҳолатлар ва хусусиятларни ўрганади. Меҳнат психологияси вазифаларига психологиянинг меҳнат фаолиятини психологик муаммоларини, меҳнат унумдорлигини орттиришнинг психологик шарт-шароитлари, меҳнат ва дам олиш режими, меҳнат турларини психологик таҳлил қилиш, кадрларни уларнинг индивидуал психологик хусусиятларига қараб танлаш ҳамда жой-жойига қўйиш, ишлаб чиқариш аварияси ва травматизмининг психологик сабаблари каби масалалар киради.

3. Касб психологиясининг вазифаларини санаб ўтинг?

Касб психологиясининг қуйидаги вазифаларини ажратиб кўрсатиш мақсадга мувофиқ:

1. Шахснинг касбий шаклланиши асосий тушунчалари ва тадқиқот тамойилларини, ўзининг фаолиятига тегишли услубларини асослаш;
2. Касб психологияси предметида мос бўлган тадқиқот услубларини ишлаб чиқиш ва ўзига хос услубларини тузиш;
3. Касбларнинг тавсифий тузилмасини психологик таҳлил қилиш, касбларни проектлаш услублари ва тамойилларини ишлаб чиқиш;
4. Шахснинг касбий шаклланиши қонуниятлари ва психологик механизмларини тадқиқ этиш. Бу жараён динамикасини детерминантловчи омилларни аниқлаш, касбий шаклланишдаги инкирозларни таҳлил этиш;
5. Мутахассисликнинг касбий деструкцияларини, яъни шахснинг деформацияси, касбий фаолиятга бўлган лаёқатини пасайиши ва бошқалар;
6. Шахснинг касбий ривожланиш мониторингни юритиш, бу борада психодиагностик воситаларни ишлаб чиқиш ҳамда мутахассисларни аттестациядан ўтказиш;
7. Шахснинг касбий шаклланишига психологик ёрдам ҳамда инсоннинг касбий ҳаёти давомида ёрдам бериш, қўллаб-қувватлаш;
8. Касбий маслаҳат, касбий маълумотнинг шахсий ривожлантирувчи психологик жиҳатлари, аттестациядан ўтказиш, касбий ривожланиш психотехникаси, касбий коррекция ва реабилитация, касбдан кетишга психологик тайёргарлик борасидаги билимлар билан куроллантиришдан иборат.

4. Касб психологияси фанида қандай тадқиқот методларидан фойдаланилади?

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

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

Касб психологияси методлари асосан иккита методологик тамойилларга асосланади:

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

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

Тадқиқий методларнинг 2 та тури мавжуд;

1. Лонгитюд
2. Кесимли

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

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

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

Амалий қисм

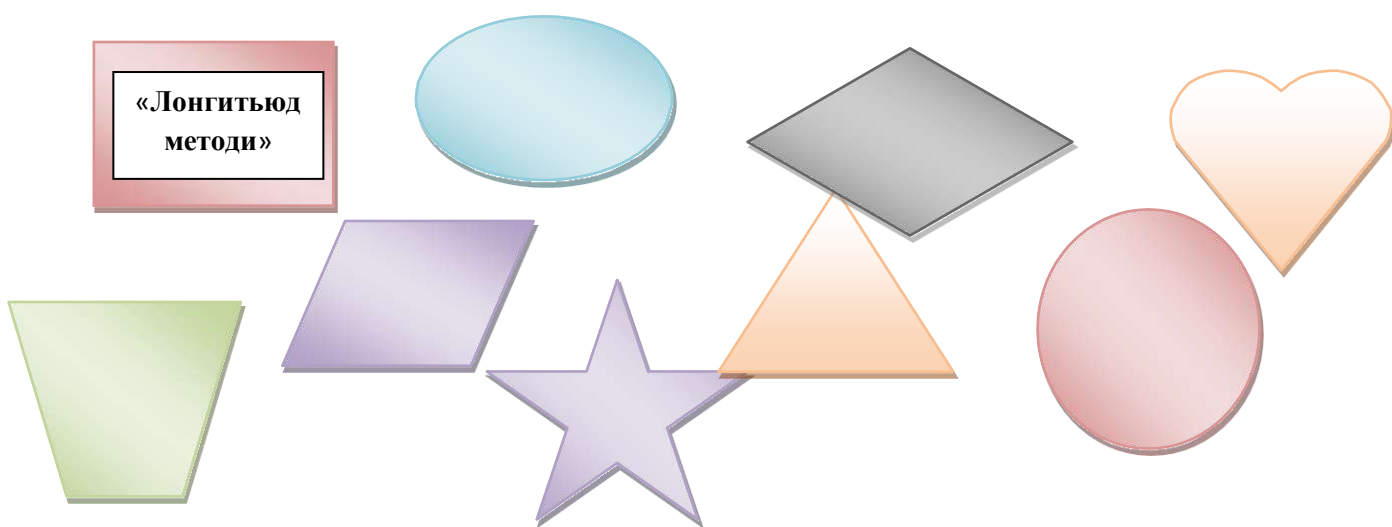
Интерактив ўйин: «Уйла! Изла! Топ!»

Мунозара вақтида тулик ва тезкор жавоблар еки таққослаш, шу сўзга таълуқли бўлган маълумотларини келтириши керак.

Стол устида турли шаклдаги ва ранглардаги қоғоз карточкалар бўлиб уларда турли хилдаги тадқиқот методлар номлари ёзилган.

Хар бир гуруҳдан 1 тадан талаба келиб карточкани танлайди ва тескари томонида ёзилган тадқиқот методи ҳақида маълумот беради.

Шу тарзда 2ла гуруҳлардан талабалар навбат билан жавоб беришади ва бир-бирларининг жавобларини тугирлаши ёки қўшимча қилиши мумкин.



Ўқитувчи мунозара вақтида қуйидаги саволларни бериши мумкин:

- Сиз бунга мисол келтира оласизми?
- Яна қандай қўшимчалар қила оласиз?
- Камчиликлари борми ёки қандай афзалликларга эга?

- Бошқа методлардан нимаси билан фарқ қилади?

ТЕСТ

-Таълимнинг тенглиги

1. Педагогика фанининг асосий тушунчалари :

- A. + таълим
- B. рағбатлантириш
- C. жазолаш
- D. беллашув
- E. ишонтириш

2. Педагогика фанининг предмети:

- A. + ўқувчиларга берилаётган таълим - тарбия назарияси ва амалиёти
- B. кургазмали воситалар
- C. педагогик технологиялар
- D. таълим усуллари
- E. таълим шакллари

3. Педагогика фанининг илмий – тадқиқот усулларидан бири:

- A. + болалар ижодини ўрганиш
- B. болаларни тарбиялаш
- C. болаларнинг билим даражасини баҳолаш
- D. болалага таълим бериш
- E. болаларни рағбатлантириш

4. Педагогика фанининг илмий – тадқиқот усулларидан бири:

- A. + суҳбат
- B. ишонтириш
- C. рағбатлантириш
- D. намуна
- E. ҳикоя

5. Педагогика фанининг илмий – тадқиқот усулларидан бири:

- A. + тест
- B. -ишонтириш
- C. рағбатлантириш
- D. намуна
- E. ҳикоя

6. Педагогика фанининг илмий – тадқиқот усулларидан бири:

- A. + эксперимент
- B. ишонтириш
- C. намуна
- D. рағбатлантириш
- E. ҳикоя

7. Ўз – ўзини тарбиялаш усулларидан бири:

- A. + ўз – ўзини баҳолаш
- B. -ўз – ўзини кузатиш
- C. ўз – ўзини англаш
- D. ўз – ўзини қўллаб - қувватлаш
- E. ўз – ўзини бошқариш

8. Ўз – ўзини тарбиялаш усулларида бири:

- A. + ўз – ўзини таҳлил қилиш
- B. ўз – ўзини кузатиш
- C. ўз – ўзини англаш
- D. ўз – ўзини қўллаб - қувватлаш
- E. ўз – ўзини бошқариш

9. Стимуллаштириш усулларида бири:

- A. + жазолаш
- B. - суҳбат
- C. - педагогик талаб
- D. - намуна
- E. - сингдириш

10. Стимуллаштириш усулларида бири:

- A. + рағбатлантириш
- B. - суҳбат
- C. - педагогик талаб
- D. - намуна
- E. - сингдириш

Аналитик қисм:

Ўз фикрингизни айтиш:

Ўқувжараёнига альтернатив технологияларни татиққилиш лозими?

Фикрингизни асосланг.

1-ВАЗИЯТ

Талаба аудиторияга кириб келган ўқитувчига қараб деди: “Сиз жуда ҳам чарчаган ва ҳорғин кўринасиз”.

Ўқитувчининг таъсири қандай бўлиши керак?

1. “Менимча, сен томондан менга бундай танбеҳлар бериш одобдан эмас”
2. “Ҳа, мен ўзимни ёмон ҳис қиляпман”
3. “Мендан ҳавотирланма, яхшиси ўзингга қара”
4. “Бугун ишим кўплигидан ёмон ухладим”
5. “Ҳавотирланма, бу дарсларимизга ҳалақит бермайди”
6. “жуда ҳам эътиборли экансан, меҳрибонлигинг учун раҳмат!”

2-ВАЗИЯТ

“Мен сезяпманки, сиз олиб бораётган дарслар менга ёрдам бермаяпти, -деди талаба фан ўқитувчисига қараб ва давом этди, умуман дарсларни ташлаш ҳақида ўйлаяпман”

Ўқитувчининг таъсирланиши қандай бўлиши керак?

1. “Бемани гапларни бас қил!”
2. “Вой бў, жуда ўйлавординг-ку”
3. “Балки, бошқа ўқитувчини топарсан?”
4. “Мен яхшилаб билмоқчи эдим, нима учун сенда бундай истак туғилди”
5. “Нима дейсан, сенинг муаммоларинг устида бирга ишлаймизми?”
6. “Балки, муаммоларингни бошқачароқ ҳал қилиш мумкин дир”.

3-ВАЗИЯТ

Талабаўзига ишонишини кўз-кўз қилиб, ўқитувчига деди: “Агар ҳоҳлаганимда, мен қилаолимайдиган ҳеч нарса йўқ. Шу билан бирга сизнинг фанингизни ўзлаштириш мен учун ҳеч нарса эмас”.

Ўқитувчининг муносабати қандай бўлиши керак?

1. “Ўзинг тўғрингда жўда тўғри ўйлаяпсан”
2. “Қобилиятларинг билан-а? Ишонмайман”
3. “Агар шундай гапираётган бўлсанг, балки ўзингни етарли даражада ишончли ҳис қиляпсан”
4. “Бунга шубҳам йўқ, чунки ишонаман, агар истасанг, қўлингдан ҳамма нарса келади”
5. “Балки, бу нарса сендан катта меҳнатни талаб қилар”
6. “Ҳаддан ташқари ўзига ишониш ишга зарардир”

Фойдаланилган адабиётлар

Асосий:

1. Психология и педагогика. Под.ред. А.А.Радугина. Москва 2003.
2. Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Михенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика. Учебное пособие. – М.: Школьная Пресса, 2002.
3. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М.: «Педагогика» 2000 г.
4. Бордовская Н.В., Реан А.А. «Педагогика» Учебник для вузов Санкт-Петербург «Питер», 2000 г.

Қўшимча

5. Karimov I. A. Vo`sokokvalifitsirovanno`e spetsialisto` – stimul progressa. -Tashkent: Uzbekistan, 1995.
6. Karimov I. A. Uzbekistan Garmonichno razvitoe pokolenie – osnova progressa Uzbekistana. –Tashkent :Shark, 1997.
7. Farberman B.L. Progressivno`e pedagogicheskie texnologii. – T., 1999.
8. Selevko G. K. Sovremenno`e obrazovatelno`e texnologii: Uchebnoe posobie.

2-Мавзу: Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари

2.2. Амалий машғулотни ўқитиш технологияси

Талабалар сони: 12	Вақти: 4 соат.
Ўқув машғулотининг шакли	Билимларни чуқурлаштириш ва мустахкамлашга қаратилган амалий машғулот
Амалий машғулот режаси	1. Касбий шаклланиш муаммосини тадқиқ этишнинг методик асослари. 2. Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари: кузатиш, тест, биография (таржимаи хол), анкета, социометрия, фаолият маҳсулини таҳлил қилиш методлари. 3. Касбларнинг психологик моҳиятини очишда

	фанлараро интеграция. 4.Касб танлашга йўллашда педагогик технологияларни қўллашнинг аҳамияти.
Ўқув машғулотининг мақсади	Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари ҳақида умумий тасаввурни мустаҳкамлаш ва чуқурлаштириш.
<i>Педогогик вазифа:</i> 1. Касбий шаклланиш муаммосини тадқиқ этишнинг методик асослари тушунтириш. 2. Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методларини таҳлил қилиш 3. Касбларнинг психологик моҳиятини очишда фанлараро интеграциянинг моҳиятини тушунтириш. 4. Касб танлашга йўллашда педагогик технологияларни қўллашнинг аҳамиятини ёритиб бериш.	<i>Ўқув фаолиятининг натижаси:</i> • Касбий шаклланиш муаммосини тадқиқ этишнинг методик асосларини айтиб беради. • Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методларини таҳлил қилиб беради. • Касбларнинг психологик моҳиятини очишда фанлараро интеграцияни изохлаб беради. • Касб танлашга йўллашда педагогик технологияларни қўллашнинг аҳамиятини асослаб беради.
Ўқитиш усуллари ва техника	Амалий машғулот, бир-биридан ўрганиш усули; кластер, инсерт, БББ
Ўқитиш воситалари	Дарслик, компьютер технологияси, слайдлар, графикли органайзер
Ўқитиш шакли	«Такдимот», «Лойиха», «гуруҳларда жуфтлик ёки кичик гуруҳларга бўлиниб ишлаш».
Ўқитиш шарт-шароитлари	Техник воситалар билан таъминланган, ўқитиш усуллари қўллаш мумкин бўлган ўқув хона.
Мониторинг ва баҳолаш	Кузатиш, оғзаки назорат, ёзма назорат, савол-жавобли сўров, ўқув топшириқ, тест.

Амалий машғулотнинг технологик картаси

Иш жараёнлари Вақти	Фаолиятнинг мазмуни	
	Ўқитувчи	талаба

1 босқич. Кириш (10 дақиқа)	1.1. Ўқув машғулотининг мавзу-сини, мақсадини, ўтказиш тарти-бини эълон қилади. 1.2. “Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари” мавзуси бўйича талабаларнинг билимларини фаоллаштириш мақсадида блиц-сўров ўтказди. 1. Методлар деб нимага айтилади? 2. Касбий психологияни ўрганишда қандай методлар қўлланилади? 3. Касбий психологиядаги методларнинг моҳияти нимадан иборат? 4. Касбларнинг психологик моҳиятини очишда фанлараро интеграция? 5. Касб танлашга йўллашда педагогик технологияларни қўллашнинг аҳамияти нимада? Жавобларни аниқлаштиради, хатоларни тўғрилайди, хулоса-лайди. 1.3. Мавзу бўйича таянч иборалар ва амалий машғулот мавзуси, режасига изох берилади (1-Илова). 1.4. Машғулотни ўтказиш шакли ва баҳолаш мезонларини эълон қилади.	Тинглайди. Саволларга жавоб беради.
2 босқич. Асосий жараён (70 дақиқа)	2.1 Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методларини «лойиха» технологияси асосида органай-зерларда ишлаб чиқишни ташкил этади (2-Илова). Ўқитувчи талабаларга мурожаат қилади ва энг тўғри жавоблар ҳамда фикрларни қайд қилади. 2.2 Талабаларни гуруҳларга бўлиш орқали амалий машғулотни ташкил этади. (3-Илова). Ўқитувчи талабаларга мурожаат қилади ва энг тўғри жавоблар ҳамда фикрларни қайд қилади.	Топшириқни бажаришда “Лойиха ” кетма-кетлигини тузади ва органайзерларни тўлдиради. Кичик гуруҳга бўлиниб биргаликда аниқ қўйилган масалани, маълум белгиланган вақт ичида ўзаро фикр алмашиш, мулоқот қилиш орқали ечишади

3 босқич. Якуний босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзуда қўйилган саволлар ва уларнинг ёритилганига ўқитувчи якун ясайди (хулоса қилади) айтилмаган томонлари устида ишлаш лозимлигини айтади. 3.2. Гуруҳларга ўзаро баҳолаш натижаларини эълон қилади. 3.4. Тавсия қилинган адабиётларни ўрганади. 3.5. Ўз-ўзини назорат қилиши учун саволлар берилади. Келгуси мавзу эълон қилинади ва семинарга тайёрланиб келишни айтади (4-Илова).	Тинглайди, ёзади ва мустақил ишлаш учун топшириққа тайёрланади. ЎУМга қаранг
--	---	--

Мавзунини ўрганиш учун визуал материаллар
Касбий психологиянинг асосий методлари, уларнинг турлари ва моҳияти

Касбий психологиянинг асосий методлари

Т/ №	Асосий методлар
1.	Кузатиш методи
2.	Тестлар методи
3.	Биография (таржимаи ҳол) Методи
4.	Анкета методи
5.	Социометрия методи
6.	Фаолият маҳсулини таҳлил қилиш методи

Мавзу бўйича таянч ибора ва тушунчалар

Таянч иборалар ва тушунчалар бўйича визуал маълумотлар

Метод – билишнинг назарий ва амалий ўзлаштириш усуллари йиғиндиси.

Пилотаж тадқиқот – тадқиқотнинг муаммоли изловчи тури, асосий тадқиқотгача ўтказиладиган ва соддалаштирилган шакли.

Психодиагностика – шахснинг индивидуал-психологик хусусиятларини аниқловчи ва ўлчашни ишлаб чиқувчи психология усули.

Психология методлари – психик ходисаларни ва уларнинг қонуниятларини илмий томондан ўрганишнинг асосий йўл-йўриқ ва усуллари.

Психокоррекция – шахснинг психик ривожланишидаги камчиликларни тузатиш усуллари қўллаш жараёни.

Психологик хизмат – психологияни амалиётда қўллаш тизими.

Мавзуни мустаҳкамлаш бўйича топшириқлар

1-топшириқ. Билимни текшириш тест саволлари:

1. Касбий психологияда қўлланиладиган асосий методлар:

А) кузатиш, сўроқ, тест, тажриба, ўрганиш, сўзлашиш;

Б) кузатиш, тест, биография, анкета, социометрия, фаолият маҳсулини таҳлил қилиш;

В) кузатиш, анкета, тест, тажриба, сўзлашиш;

Г) кузатиш, сўроқ, тест, тажриба, интервью, ўрганиш.

2. Психологиянинг асосий йўналишлари:

А) саноат ва ишлаб чиқариш, сиёсат, оила ва никоҳ, маориф соҳаси;

Б) саноат ва ишлаб чиқариш, сиёсат, оила ва никоҳ, маориф соҳаси, ҳуқуқбузарликни олдини олиш;

В) иқтисодиёт, кадрлар, саноат ва ишлаб чиқариш, сиёсат, оила ва никоҳ, маориф соҳаси;

Г) кадрлар билан ишлаш, саноат ва ишлаб чиқариш, сиёсат, оила ва никоҳ, ҳуқуқбузарликни олдини олиш.

2-топшириқ. Кластер(Тармоқлар) усулида таянч ибора ва тушунчалар: *метод, кузатиш, тест, биография, анкета, социометрия, фаолият маҳсулини таҳлил қилиш, амалий соҳаларни келтиринг.*

3-топшириқ. Ушбу саволларга тезда жавоб беринг:

1. Методлар деб нимага айтилади?
2. Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари қайсилар?
3. Кузатиш методига қўйиладиган талаблар қандай?
4. Тест методининг бошқа методлардан фарқи нимада?
5. Анкета методининг ўтказилиш тартиби қандай?
6. Биография методи қачон қўлланилади?
7. Фаолият маҳсулини таҳлил қилиш методига қўйиладиган талаблар қандай?
8. Психологияни амалиётда қайси соҳаларда қўриш мумкин?
9. Сиёсат соҳасидаги психология қандай қўринишга эга?
10. Маориф соҳасидаги ишларда психологиянинг ўрни қандай?
11. Психологиянинг тадқиқот методлари ва уларнинг ишончилиги нимада?
12. Психологик тестлар ва уларнинг имкониятлари қандай?
13. Амалий психологиянинг асосий йўналишлари нима?

Ақлий ҳужум усулининг қоидалари:

- Ҳеч қандай ўзаро танқид ва баҳолаш бўлмаслиги керак;
- Таклиф қилинаётган ғояга баҳо беришдан сақланиш;
- Барча келтирилган ғоялар қимматли ва тенг кучли, уларни танқид қилмаслик керак;
- Жавоб бераётганни тўхтатмаслик керак;
- Камчилик кўрсатишдан сақланиш лозим;
- Қанча кўп фикр билдирилса шунча яхши, янги ва қимматли ғояни туғилишига эҳтимол шунчалик кўп бўлади;
- Фикрлар такрорланса эътибор бермаслик керак;
- Очиқ танқидий фикрларни айтишга рухсат бериш керак;
- Пайдо бўлган ҳар қандай ғояни ҳам ташлаб юбормаслик керак.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Каримов И.А. “Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз” Тошкент, 2000.
2. Каримов И.А. “Ўзбекистон ХХІ асрга интиломда” Тошкент, 1999.
3. Каримов И.А. Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Тошкент: Шарқ, 1998. – 63 б.
4. Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. - Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2000. - 245 б.
5. Абдурахманова Р.Б. Становление профессиональной направленности педагогов и психологов Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2005.-22 с.
6. Абдурахмон Жомий «Танланган асарлар» Тошкент, Адабиёт ва санъат нашриёти, 1971-йил 196 бет.
7. Абу Наср Форобий бахт - саодатга эришув ҳақида Рисолалар Тошкент «Фан» 1975-йил 75-78 бетлар.
8. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шаҳри. – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 224 б.

9. Абу Райхон Бериий. Феруза (Жавохирлар хақида нақл ва ҳикоятлар). – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 96 б.

10. Агзамова Е.Ю. Факторы определяющие проявления индивидуально психологических особенностей личности сотрудников орган внутренних дел. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2001.-23 с.

11. Алиқулов Х., Омонбоева Р., Жомий ва Давоний. Таълим - тарбия хақида, Тошкент, Ўзбекистон, 1981-йил 41 бет.

12. Арзиқулов Д.Н. касбий камолотнинг психологик ўзига хос хусусиятлари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2002.-22 б

13. Асадов Ю.М. Индивидуально-психологические особенности учителя как факторы развития профессионализма Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2007.-25 с.

3-мавзу: Профессиография (профессиограмма) хақида тушунча Амалий машғулотни ўқитиш технологияси

Талабалар сони: 12	Вақти: 4 соат.
<i>Ўқув машғулотининг шакли</i>	Билимларни чуқурлаштириш ва мустахкамлашга қаратилган амалий машғулот
<i>Амалий машғулот режаси</i>	1. Профессиография тўғрисида тушунча . 2. Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятлари. 3. Касбнинг шахс олдига қўядиган талаблари. 4. Касбий билимлар, касбий кўникмалар ва малакаларни шакллантириш. 5. Ҳозирги замон касблар дунёси.
<i>Ўқув машғулотининг мақсади</i>	Профессиограмма хақида умумий тасаввурни бериш, мустахкамлаш ва чуқурлаштириш.
<i>Педогогик вазифа:</i> Профессиография ва профессиограммага оид билимлар ёритилади ва мустахкамланади; Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятларини ўрганишга доир топшириқ уюштилади; Касбнинг шахс олдига қўядиган талабларини ўрганишга оид билимларни беради; Касбий билимлар, касбий кўникмалар ва малакаларни шакллантириш усулларини таҳлил қилади.	<i>Ўқув фаолиятининг натижаси:</i> • Профессиография ва профессиограммага таъриф бера олади, унинг моҳиятини исботлайди. • Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятларини таҳлил қилиб беради. • Касбнинг шахс олдига қўядиган талабларини тушунтириб беради ва тизимлаштиради. • Касбий билимлар, касбий кўникмалар ва малакаларни шакллантириш усулларини айтиб бера олади. • Ҳозирги замон касблар дунёси тўғрисида тушунтириб беради ва тизимлаштиради.

Ҳозирги замон касблар дунёси тўғрисида тушунтириш.	
Ўқитиш усуллари ва техника	Амалий машғулот, бир-биридан ўрганиш усули; кластер, инсерт, БББ техникаси
Ўқитиш воситалари	Дарслик, компьютер технологияси, слайдлар, графикли органайзер
Ўқитиш шакли	«Такдимот», «Лойиха», «гурухларда жуфтлик ёки кичик гурухларга бўлиниб ишлаш».
Ўқитиш шарт-шароитлари	Техник воситалар билан таъминланган, ўқитиш усуллари кўллаш мумкин бўлган ўқув хона.
Мониторинг ва баҳолаш	Кузатиш, оғзаки назорат, ёзма назорат, савол-жавобли сўров, ўқув топшириқ, тест.

Амалий машғулотнинг технологик картаси

Иш жараёни Вақти	Фаолиятнинг мазмуни	
	Ўқитувчи	Талаба
1 босқич. Кириш (10 дақиқа)	1.1. Ўқув машғулотининг мавзу-сини, мақсадини, ўтказиш тартиб-бини эълон қилади. 1.2. “Профессиографиянинг психологик моҳияти” мавзуси бўйича талабаларнинг билимларини фаоллаштириш мақсадида блиц-сўров ўтказди. 1. “Профессиография” - тушунчаси қандай маънога эга? 2. Профессиограмманинг тузилиши ва ўзига хос хусусиятлари нималардан иборат? 3. Касбнинг шахс олдида қўядиган талаблари қандай? 4. Касбий билимлар, касбий кўникмалар ва малакаларни қандай шакллантириш лозим? 5. Ҳозирги кунда мавжуд қандай касбларни биласиз? 6. Замонавий касбларга қайси касбларни киритиш мумкин ва нима учун? Жавобларни аниқлаштиради, хатоларни тўғрилайди, хулоса-лайди. 1.3. Мавзу бўйича таянч иборалар ва амалий машғулот мавзуси, режасига изох берилади (1-	Тинглайди. Саволларга жавоб беради.

	Илова). 1.4. Машғулоти ўтказиш шакли ва баҳолаш мезонларини эълон қилади.	
2 босқич. Асосий жараён (60 дақиқа)	2.1 Касбий фаолият даражаларини аниқлаш усуллари «лойиха» технологияси асосида организаёрларда ишлаб чиқишни ташкил этади. Ўқитувчи талабаларга мурожаат қилади ва энг тўғри жавоблар ҳамда фикрларни қайд қилади. 2.2 Талабаларни гуруҳларга бўлиш орқали амалий машғулоти ташкил этади. (3-Илова). Ўқитувчи талабаларга мурожаат қилади ва энг тўғри жавоблар ҳамда фикрларни қайд қилади.	Топшириқни бажаришда “Лойиха” кетма-кетлигини тузади ва организаёрларни тўлдирди. Кичик гуруҳга бўлиниб биргаликда аниқ қўйилган масалани, маълум белгиланган вақт ичида ўзаро фикр алмашиш, мулоқот қилиш орқали ечишади
3 босқич. Яқуний босқич (10 дақиқа)	3.1. Мавзуда қўйилган саволлар ва уларнинг ёритилганига ўқитувчи яқун ясайди (хулоса қилади) айтилмаган томонлари устида ишлаш лозимлигини айтади. 3.2. Гуруҳларга ўзаро баҳолаш натижаларини эълон қилади. 3.4 Тавсия қилинган адабиётларни ўрганади. 3.5. Ўз-ўзини назорат қилиши учун саволлар берилади. Келгуси мавзу эълон қилинади ва семинарга тайёрланиб қилишни айтади	Тинглайди, ёзади ва мустақил ишлаш учун топшириққа тайёрланади. ЎУМга қаранг

1-топшириқ. Гуруҳни ўрта гуруҳчага бўлиб, кластер тузиш таклиф этилади. Кластерга ўрганилаётган “Касбий фаолият даражаларини аниқлаш усуллари” мавзусига алоқадор термин ва тушунчалар киритилади. Тренинг, Тестлар, Тажриба

2-топшириқ. “Ақлий ҳужум”, яъни “брейнштурминг” усулидан фойдаланиб, доскадаги жадвални тўлдиринг:

Тестларнинг ишончилиги нима? Унинг қандай тузилмаси мавжуд?	Тестларнинг валидлиги нима? Валидлиги қандай ифодаланади?	Тестларнинг репрезентативлиги нима? Уни қандай аниқлаш мумкин?

3-топшириқ. Шахсни ривожланишида қобилият, характер ва темперамент таъсирини аниқлаш учун вазифа. Доскадаги ушбу жадвални тўлдиринг.

Шахс ривожланишида
қобилият таъсири

Шахс ривожланишида
характер таъсири

Шахс ривожланишида
темперамент таъсири

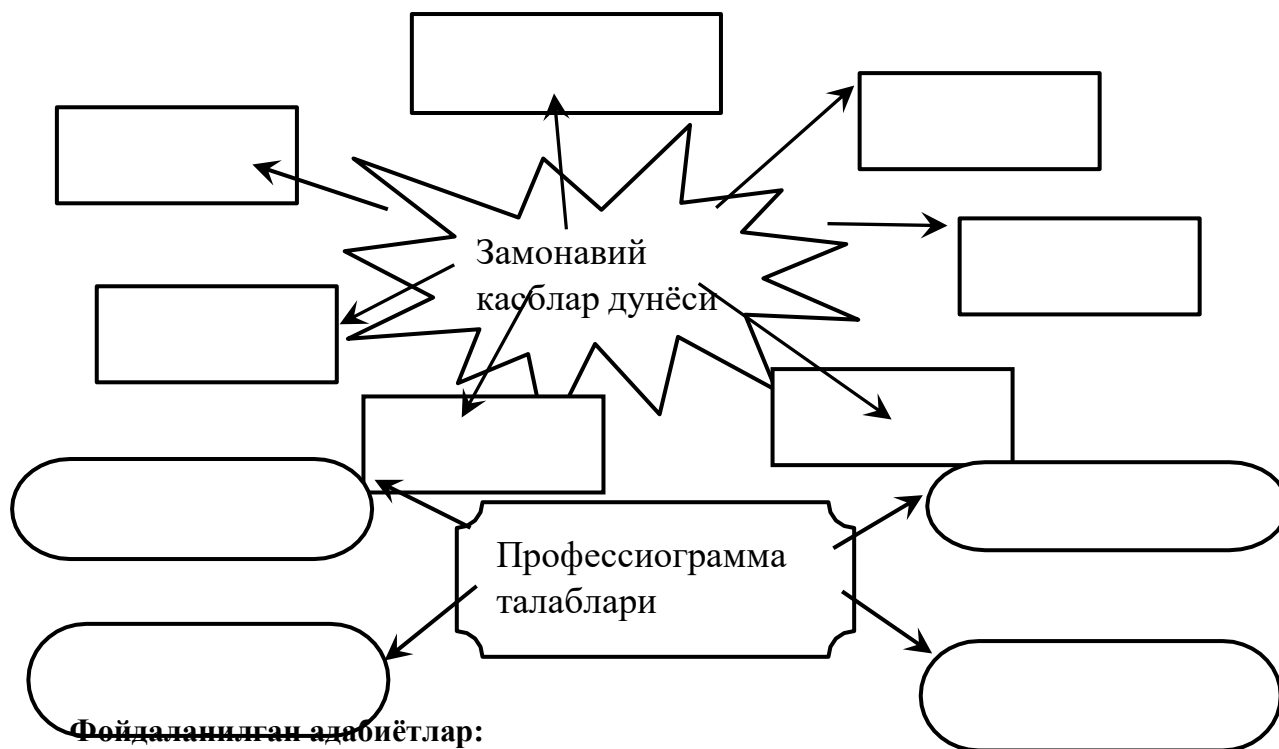
4-топшириқ. “БББ”, (Б – билардим; Б – билмоқчиман; Б – билиб олдим) жадвалини тўлдириш таклиф этилади.

Мавзунини мустаҳкамлаш учун ўқув топшириқлари:

1-ўқув топшириқ. Кластер учун вазифа: *профессиограмма, касбий билимлар, касбий кўникмалар, касбий малакаларни, касбий хусусиятлар, шахсий хусусиятлар*

Кластер техникасининг қоидаси билан танишади ва берилган вазифани бажаради.

Ушбу слайдни тўлдириш. Замонавий касблар дунёси.



Фойдаланилган адабиётлар:

1. Каримов И.А. “Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз” Тошкент, 2000.
2. Каримов И.А. “Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда” Тошкент, 1999.
3. Каримов И.А. Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Тошкент: Шарқ, 1998. – 63 б.
4. Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. - Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2000. - 245 б.
5. Абдурахманова Р.Б. Становление профессиональной направленности педагогов и психологов Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2005.-22 с.
6. Абдурахмон Жомий «Танланган асарлар» Тошкент, Адабиёт ва санъат нашриёти, 1971-йил 196 бет.
7. Абу Наср Форобий бахт - саодатга эришув ҳақида Рисолалар Тошкент «Фан» 1975-йил 75-78 бетлар.
8. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шахри. – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 224 б.
9. Абу Райҳон Беруний. Феруза (Жавохирлар ҳақида нақл ва ҳикоятлар). – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 96 б.

10. Агзамова Е.Ю. Факторы определяющие проявления индивидуально психологических особенностей личности сотрудников орган внутренних дел. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2001.-23 с.

11. Аликулов Х., Омонбоева Р., Жомий ва Давоний. Таълим - тарбия ҳақида, Тошкент, Ўзбекистон, 1981-йил 41 бет.

12. Арзикулов Д.Н. касбий камолотнинг психологик ўзига хос хусусиятлари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2002.-22 б

13. Асадов Ю.М. Индивидуально-психологические особенности учителя как факторы развития профессионализма Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2007.-25 с.

14. Аслонов И.Н.Божхона тизими фаолияти самарадорлигини оширишда кадрларнинг шахсий психологик тайёргарлиги омиллари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2009.-25 б

4 Мавзу: Касб танлашга таъсир этувчи психологик омиллар **Амалий машғулот техналогик харитаси**

Ажратилган вақт: 4 соат	Талабалар сони: 12
Машғулот тури	Семинар
Машғулот структураси	5. Кириш қисми 6. Назарий қисм 7. Амалий қисм 8. Аналитик қисм
Машғулот мақсади	Таълимий мақсад: • Шахсининг касбий камолоти ҳақида тушунча бериш; • Инсон камолоти тушунчасини ёритиб бериш. Тарбиявий мақсад: • Миллий ғоя ва мафқурани талабалар онгида шакллантириш; • Мавзуларни ўрганиш борасида маънавий баркамол мутахассисларни тайёрлаш; Ривожлантирувчи мақсад: • Олган билим ва кўникмаларни мустахкамлаш ва такомиллаштиришни тўғри йўлга қўйиш; • Мустақил ва аналитик фикрлашни ривожлантириш.
Талаба билиши керак	Ўрганилаётган фан терминологиясини билиши; Назарий билимларни амалиётда қўллаш.
Талаба кила олиши керак	- ахборотни тўлиқ етказиш - ўқув материали анализи - таянч-конспектни тузиш - ўқув материални тўлиқ ўзлаштириш - кўшимча ахборот воситаларидан унумли фойдалана билиш.

Педагогик функциялар	1. Ўқув дастури бўйича мавзуларни муаммоли дарс шаклида ўтиш. 2. Мавзу матнидаги масалалар бўйича муаммоли вазиятни келтириб чиқарадиган саволлар, топшириқларни аниқлаш, бунда дидактиканинг илмийлик, тизимлилик, мантқий кетма-кетлик, изчиллик принципларига амал қилиш.
Ўқитиш методлари	• савол-жавоб • гуруҳли ва индивидуал иш • бахс-мунозара • суҳбат • кичик гуруҳларда уйинлар
Ўқитиш формалари	кластер тузиш, кичик гуруҳларда ишлаш, фронтал ишлаш, савол-жавоб
Ўқитиш воситалари	• таркатма материаллар • кластер • вазиятли масалалар • слайд кургазмалари • синф доски
Ўқитиш шароити	Дарсни жихозлаш: мавзуга оид адабиётлар, плакатлар, слайдлар, ҳар бир талабада ўқув қуроллари бўлиши керак, оқ қоғозлар, таркатма материаллар, методик қўлланма ва буклетлар.
Фанлараро ва фаничи боғлиқлиги	Педагогика, психология, социология, фалсафа, маданиятшунослик
Таянч сўзлар	етуклик; шахс; “мен”-концепцияси; сенситивлик; гетерохронлик фазаси; тараққиётнинг дивергентлиги-конвергентлиги.
Мониторинг ва баҳолаш	Назорат: • оғзаки • ёзма • вазиятли масалалар • тест синови • умумий сўров

Мавзу бўйича саволлар:

1. Касбий етуклик деганда нима тушунилади?

Касбий етуклик – меҳнат субъектининг муҳим хусусиятларидан бири ҳисобланиб, у мутахассиснинг шаклланиш (профессионализация) жараёни ва унинг натижаси, яъни профессионализм, компетентлик, малака сифатида намоён бўлади.

2. Етук шахснинг етук бўлмаган шахсдан фарқи нимада?

Шахс етуклигини англатувчи базавий мезонлар қуйидагилар: пассивлик – фаоллик; тобелик – мустақиллик; ҳулқ-атвори иштиёрий бошқаришнинг ривожланганлик даражаси; қизиқишларнинг кенг ва барқарорлиги; ҳаётини мақсадларнинг қисқа

фурсатлилиги ёки узоқни кўзлаганлиги; шахснинг атрофдагилар билан ҳамкорлиги, тобелик ёки қарама-қарши муносабатларни ўрнатиш қобилияти; рефлексияни ривожланганлик даражаси ва бошқалар. Уларга яна қўшимча тарзда ўзини ўзи баҳолаш, ўзини ўзи англаш ва ўзини ўзи ривожлантириш, танқидийлик, ташқи оламдаги воқеликларни тўғри идрок қилиш қобилияти каби хусусиятларни киритишимиз мумкин.

3. Қачон шахс донишмандга айланади?

40-60 ёшларга келиб шахсда психофизиологик функцияларнинг сусайиши кузатилади, лекин бу когнитив соҳасида акс этмайди ва иш қобилиятини сусайтirmайди, деган хулосага келади. Айрим қобилиятлар, айниқса, фаолиятнинг турли шакллари билан боғлиқ қобилиятлар тараққий этишда давом этади ва интеллектнинг ривожланганлиги билан ажралиб туради. Бу босқичда шахс донишмандга айланади – унинг дунёқараши кенгаяди, ҳар қандай ҳодисаларни чуқур ва ҳар томонлама ўйлаб кўради, у ёки бу вазиятнинг ривожланишини башорат қилиши, воқеаларни кечишини назорат қилиши ва турли масалаларни ижодий ҳал қилиши мумкин.

Аналитик қисм:

Кластер органайзери

Графикли органайзерлар (ташқил этувчи) – фикрий жараёнларни кўргазмали тақдим этиш воситаси (кластер-тутам,боғлам) ахборот харитасини тузиш йўли барча тузилманинг марказлаштириш аниқлаш учун қандайдир бирор асосий омил атрофида ғояларни йиғиш.

Кластерни тузиш қондаси.

1. Ақлингизга нима келса, барчасини ёзинг.
2. Ғоялари сифатини муҳокама қилманг фақат уларни ёзинг.
3. Хатни тўхтатадиган имло хатоларига ва бошқа омилларга эътибор берманг.
4. Ажратилган вақт тугагунча ёзишни тўхтатманг. Агарда ақлингизда ғоялар келиши бирдан тўхтаса, у ҳолда қачонки янги ғоялар келмагунча қоғозга расм чизиб турунг.

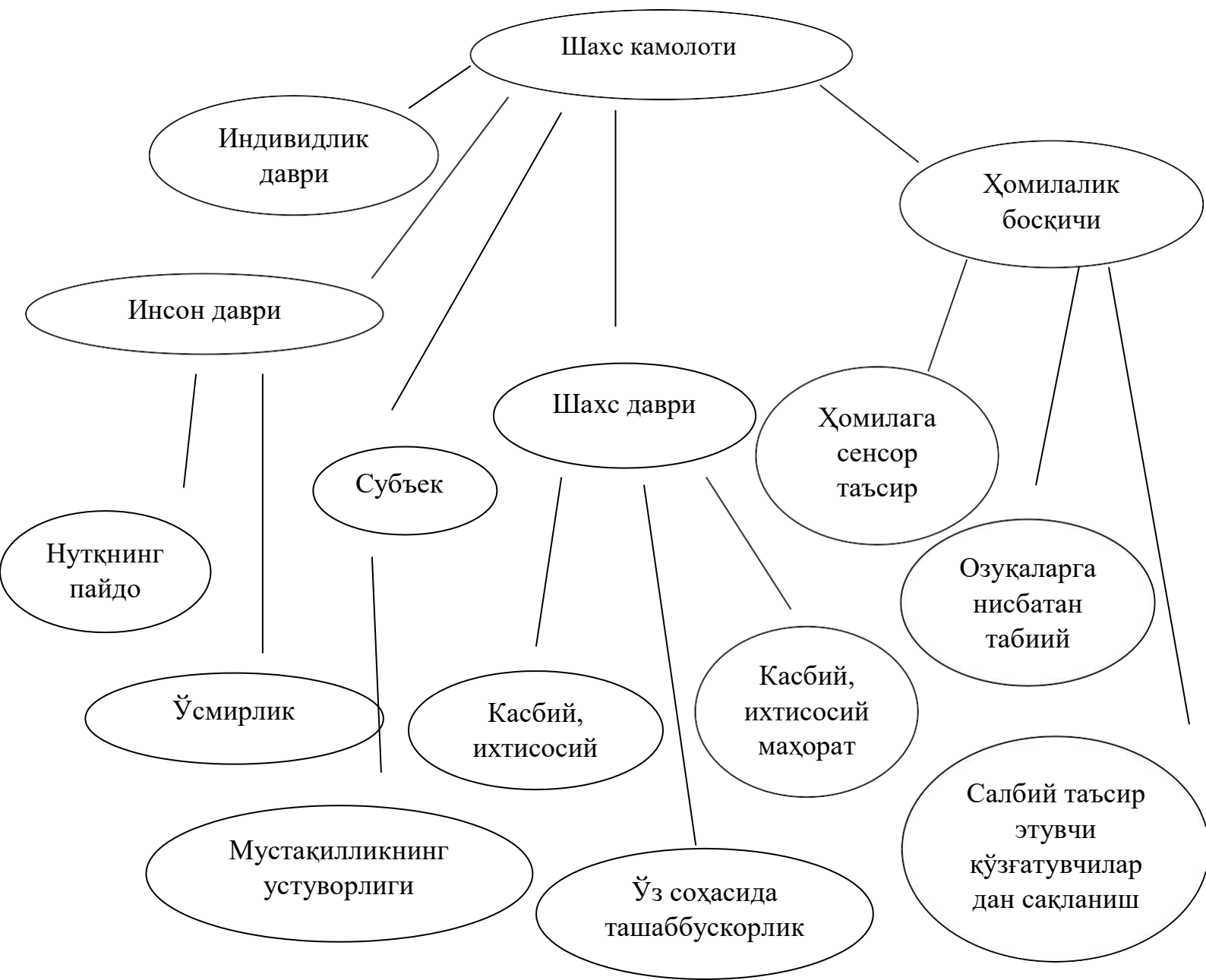
Педагог тушинтиради.

1. Кластер тузиш қондаси билан таништиради
2. Ёзув тахтаси ёки катта қоғоз варағини ўртасига мавзу номи ёки савол ёзади

Талаба бажаради.

1. Бирикма бўйича асосий сўз билан унинг ёнида мавзу билан боғлиқ сўз ва таклифлар кичик доирачалар йўлдошларни ёзиб қўшади.
2. Уларни асосий сўз билан чизиқлар ёрдамида бирлаштиради.
3. Бу йўлдошларда кичик йўлдошлар бўлиши мумкин.
4. Ёзувни ажиратилган вақт давомида ёки ғоялар тугагунча давом этришлари мумкин.

“Кластер” органайзер чизмаси.



ТЕСТ

1. Комилликка биринчи қадам қачон босилади?
 - А. индивидлик давридан
 - В. инсон давридан
 - С. шахс давридан
 - Д. ҳомилалик босқичидан*
2. Табиий ҳолатлар ва муҳитга мослашиш инсон камолотининг қайси давридан юзага келади?
 - А. индивидлик давридан*

- В. инсон давридан
 - С. шахс давридан
 - Д. ҳомилалик босқичидан
3. Нутқ пайдо бўлишидан то 6-7 ёшгача қуйидагилардан қайси бири хос?
- А. шахсий позицияга эгалик
 - В. “Мен” даврининг мавжудлиги*
 - С. жисмоний баркамоллик
 - Д. характер шаклланганлиги
4. Ақлий, ахлоқий, характериологик хусусиятлари шаклланиш қайси даврдан бошланади?
- А. ҳомилалик босқичидан
 - В. ўсмирлик давридан*
 - С. шахс давридан
 - Д. субъект давридан
5. Инсон камолотининг шахс даври илк босқичи қандай номланади?
- А. балоғат*
 - В. субъект
 - С. ёшлик
 - Д. ихтисос эгаллаш
6. Касбий фаолиятнинг устуворлиги шахс даврининг қайси босқичига хос?
- А. балоғат
 - В. субъект
 - С. ёшлик
 - Д. ихтисос эгаллаш*
7. Касбий, ихтисосий индивидуаллик, бетакрорлик, ўзига хослик юзага келиши шахс даврининг қайси босқичига хос?
- А. ёшлик*
 - В. субъект
 - С. балоғат
 - Д. ихтисос эгаллаш
8. Субъектнинг энг муҳим кўрсаткичларидан бирини кўрсатинг.
- А. ўз соҳасида ташаббускорлик
 - В. профессионализмга эришув*
 - С. жисмоний баркамоллик
 - Д. фантазия ва ўзига бино қўйиш устуворлиги
9. Ўз соҳаси бўйича пири ихтисос даражасиги инсон камолотининг қайси босқичида эришади.
- А. субъектлигида
 - В. комил инсонлигида*
 - С. шахслигида
 - Д. ёшлигида
10. Ижтимоий интилишлар модусида инсон изланади ва...
- А. “тўхтаб қолиш”дан бош тортади*
 - В. “чангалзор қонунлари” асосида яшайди
 - С. “сен менга, мен сенга”

1-ВАЗИЯТ

Гуруҳда йигитларда касбий мотивация устуворлиги, маънавий эҳтиёж, барқарор қизиқиш, қатъият етакчилиги кузатиляпти. Бу вазият меъёрийми ё педагогдан махсус чоралар талаб этиладими?

2-ВАЗИЯТ

Ўқитувчи ўзининг кураторлик гуруҳида ўқувчисида тенгқурлари каби хулқ, фаолият ва муомала жараёнларида индивидуаллик шаклланишини кузатмаяпти. Ўқитувчи томонидан ўқувчи билан олиб борилиши керак бўлган суҳбат мазмунини шакллантиринг.

Фойдаланилган адабиётлар:

15. Каримов И.А. “Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз” Тошкент, 2000.
16. Каримов И.А. “Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда” Тошкент, 1999.
17. Каримов И.А. Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Тошкент: Шарқ, 1998. – 63 б.
18. Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. - Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2000. - 245 б.
19. Абдурахманова Р.Б. Становление профессиональной направленности педагогов и психологов Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2005.-22 с.
20. Абдурахмон Жомий «Танланган асарлар» Тошкент, Адабиёт ва санъат нашриёти, 1971-йил 196 бет.
21. Абу Наср Форобий бахт - саодатга эришув ҳақида Рисолалар Тошкент «Фан» 1975-йил 75-78 бетлар.
22. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шахри. – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 224 б.
23. Абу Райҳон Беруний. Феруза (Жавоҳирлар ҳақида нақл ва ҳикоятлар). – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 96 б.
24. Агзамова Е.Ю. Факторы определяющие проявления индивидуально психологических особенностей личности сотрудников орган внутренних дел. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2001.-23 с.
25. Алиқулов Ҳ., Омонбоева Р., Жомий ва Давоний. Таълим - тарбия ҳақида, Тошкент, Ўзбекистон, 1981-йил 41 бет.
26. Арзиқулов Д.Н. касбий камолотнинг психологик ўзига хос хусусиятлари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2002.-22 б
27. Асадов Ю.М. Индивидуально-психологические особенности учителя как факторы развития профессионализма Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2007.-25 с.
28. Аслонов И.Н.Божхона тизими фаолияти самарадорлигини оширишда кадрларнинг шахсий психологик тайёргарлиги омиллари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2009.-25 б
29. Асомова Р.З. Касб танлаш мотивацияси ва унинг динамикаси. Псих.ф.н дис.-Т., 2002. -137 б.

5 Мавзу: Касб тушунчаси ва касбларни психологик таснифлаш.

Таълим бериш технологияси (амалий машғулот)

Вақт: 90 дақиқа	Талабалар сони: 12
Ўқув машғулотининг шакли ва тури	Амалий машғулот
Ўқув машғулотининг тузилиши	1. Кириш қисм. 2. Назарий қисм. 3. Аналитик қисм: - Органайзер - Тестлар - Вазиятли масалалар 4. Амалий қисм.
Ўқув машғулоти мақсади	Касб танлашга йўллашнинг умумий ва психологик масалалари, касб танлашда мотивларнинг ўрни. Касб танлашга йўналтиришда олиб бориладиган чора – тадбирлар моҳияти. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар, уларнинг моҳияти. Касбий маслаҳат ишларини ташкил этиш. Касб танлаш мотивацияси. Ўқиш мотивлари муаммоси, мотивлар ўқув фаолиятининг мазмуни, моҳияти сифатида. Ёшларда ўқув ва касбий мотивацияни ривожлантириш масалалари. Касб ва қизиқиш. Қизиқишнинг психологик моҳияти ва турлари. Қизиқишнинг инсонлар ҳаёти ва фаолиятидаги роли. Қизиқишнинг касб танлашдаги ўрни ва касбни эгаллашдаги аҳамияти. Шахсий фазилатларнинг касб танлашдаги роли. Касбга йўллашда ўқувчиларнинг билиш жараёнлари ва темперамент хусусиятларини ҳисобга олишнинг мақсадга мувофиқлиги. Фаол билиш жараёнлари инсон фаолиятини акс эттиришнинг мукамал билиш имкониятини кафолати сифатида. Шахснинг хулқ - атвори, темпераменти, салоҳияти ва бошқа хислатлари касб танлашда таъсир этувчи омил сифатида. Касбий профессиограмма ва унинг психологик мазмуни. Профессиография - касблар ва уларнинг бир - биридан фарқланувчи ихтисослар томонидан инсон олдига қўйиладиган талабларни баён қилиш мажмуаси сифатида. Касб-ҳунар олдига қўйиладиган талабларни асослаш ва уларни баён қилишнинг ўзига хос хусусиятлари.
Талаба билиши лозим:	Касб танлашга йўллашнинг умумий ва психологик масалалари, мотивларнинг ўрни ҳамда касб танлашга йўналтиришда олиб бориладиган чора – тадбирлар моҳияти.
Талаба бажара олиши лозим:	Маҳорат даражаларини шакллантириш, ривожлантириш, такомиллаштиришни Турли муаммоли вазиятларда педогогик маҳорат малакасидан ижобий фойдалана олиш

	Ўз фаолиятини тўғри баҳолаш ва таҳлил қила олиш Педагогик қўлланмалардан тўғри фойдалана олиш Педагогик тадқиқот методларидан тўғри фойдалана олиш Ўқувчи (тарбияланувчи) вазиятини тўғри баҳолай олиш
Педагогик вазифалар: Мавзу бўйича дискуссияни тўғри ташкиллаштириш Ўз нуқтаи назарини билдирмоқ ва уни химоя қилмоқ	Ўқув фаолияти натижалари: Касб танлашга йўллашнинг умумий ва психологик масалалари, касб танлашда мотивларнинг ўрни. Касб танлашга йўналтиришда олиб бориладиган чора – тадбирлар моҳияти. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар моҳияти. Касбий маслаҳат ишларини ташкил этиш. Касб ва қизиқиш. Қизиқишнинг психологик моҳияти ва турлари. Қизиқишнинг инсонлар ҳаёти ва фаолиятидаги роли. Қизиқишнинг касб танлашдаги ўрни ва касбни эгаллашдаги аҳамияти.
Таълим усуллари	Маъруза, ҳикоя, кўрсатма бериш, намоиш, видеоусул, амалий иш усули, китоб билан ишлаш, суҳбат, таълимий ўйин. .
Таълим шакли	Жамоавий, гуруҳларда ишлаш («Биргаликда ўқиймиз», «Ўйланг-Жуфтликда ишланг-Фикр алмашинг»), якка тартибли.
Таълим воситалари	Доска стенд, флипчарт, видеофильмлар, ёзув тахтаси, схема, эслатма, назорат варағи, матнлар.
Таълим бериш шароити	Махсус техника воситалари билан жиҳозланган, гуруҳли шаклларда ишлашга мўлжалланган хоналар.
Мониторинг ва баҳолаш	Оғзаки сўров: тезкор-сўров, ёзма сўров: тест.

Ўқув машғулотининг технологик харитаси

Иш босқичлари ва вақти (90 дақ.)	Фаолият	
	Таълим берувчи	Таълим оловчилар

	Назарий қисм: 1.1. Дафтарлар ва давоматни текшириш. 1.2 Мавзунинг номи, мақсад ва кутилаётган натижаларни етказди. Машғулоти режаси ва баҳолаш мезонлари билан таништилади (илова № 6) 1.3. Мавзу бўйича асосий тушунчаларни; мустақил ишлаш учун адабиётлар рўйхатини айтади (илова № 7) 1.4.Тезкор-сўров/савол-жавоб/ («Айланма стол ишбилармон уйини») (илова № 1) билимларни фаоллаштилади. 1.5. Танаффус.	Тинглайдилар, ёзиб оладилар, саволларга жавоб берадилар
	Аналитик қисм. 2.1. Кластер организаерни ишлаш тартибини тушунтиради ва талабаларни гуруҳларга ажратади (илова № 2) 2.2.Талабаларга мавзунинг ўзлаштириш учун белгиланган кўргазмаларни куруллар (тест ва вазиятлар масалалари) ни тақдим этиш, улардан фойдаланиш бўйича кўрсатмалар ва тушунтириш бериш (илова № 3) 2.3. Танаффус.	Ёзадилар. Гуруҳларда ишлайдилар, тақдимот қиладилар ва жавоб берадилар
3-босқич. 60 дақиқа 20 дақиқа 10 дақиқа	Амалий қисм. 3.1.Мавзу бўйича якуни қиладилар, қилинган ишларни келгусида касбий фаолиятларида аҳамиятга эга эканлиги муҳимлигига талабалар эътиборини қаратади. 3.3. Гуруҳлар ишини баҳолайдилар, ўқув машғулотининг мақсадга эришиш даражасини таҳлил қиладилар. Назорат саволлар таҳлили (илова № 5) 3.4. Мустақил иш учун топшириқ беради ва келтирилган мезонлар асосида баҳолайди, талабаларга баҳоларни етказди.	Ўз-ўзини, ўзаро баҳолаш и ўтказдилар. Жавоб берадилар Топшириқни ёзадилар

«Айлана стол» ўйинини ўтказиш методи:

Иш учун зарур:

1. Саволлар ва вазиятлар масалалар тўплами алоҳида қоғозларда.

2. Гуруҳдаги талабалар сони бўйича жеребьевка учун рақамлар
3. Тоза қоғозлар, ручкалар.

Иш йўли:

1. Ҳамма талабалар куръа бўйича 3 гуруҳга бўлинади.
2. Ҳар битта гуруҳ алоҳида столга ўтиради ва тоза қоғоз билан ручкани тайёрлайди.
3. Қоғозда сана, гуруҳнинг рақами, факультет, талабаларнинг Ф.И. кўрсатилади (ўйиннинг номи).
4. Ҳар битта гуруҳнинг иштирокчиси конвертдан савол олади.
5. Талабалар ўз вазифасини қоғозга ёзади.
6. Бу қоғоз айлана бўйича берилади.
7. Ҳар битта талаба ўзини жавобини ёзиб қоғозни бошқасига беради.
8. Ҳар битта талабанинг жавобига 3 дақиқа берилади.
9. Вақт тугагач қоғоз ўқитувчига топширилади.
10. Ҳамма иштирокчилар натижаларни муҳокама қилиб энг тўғриси танлаб, унга максималл балл қўйишади.
11. Муҳокамага 15 дақиқа берилади.
12. Талабалар жавоблари учун баллни машғулоти назарий қисмининг рейтингига асосланиб олишади.
13. Талабанинг олган балли машғулоти учун баҳога ҳисобга олинади.
14. Талабаларнинг иши ўқитувчида қолади.
15. Жавобларнинг анализи ўтказилади.

„Йўгон“ ва „озгин“ саволлар жадвали

?	?
Учта сабаб келтиринг нима учун...?	Ким...?
Тушунтиринг нима учун...?	Нима...?
Нима учун сиз шундай уйдайсиз...?	Қачон..?
Нима учун сиз шундай ҳисоблайсиз...?	Мумкинми...?
Фарқи нимада...?	Тўғрими...?
Куйиб куриг нима буларди агар...?	

Саволлар:

1. Касб танлашда ким масъул?
2. Касб танлашда нималарга эътибор бериш керак?
3. Касбга йўналтиришни қачондан бошлаш керак?
4. Касб танлашда педагог иштирок этиши мумкинми?
5. Касбга йўналтириш қандай амалга оширилади?
6. Талабаларнинг касб танлашида уларнинг қобилиятини ҳисобга олмаслик тўғрими?
7. Касб гуруҳларининг бир биридан фарқи нимада?

8. **Агар** тиббиёт институтига кирган талабани тиббиётга қобилияти бўлмаса **нима бўларди?**

Назорат саволлари:

1. Касб тушунчаси нима?
2. Мутахассислик деганда нимани тушунаси?
3. Мутахассиснинг касбий тайёргарлигида иккита ўзаро боғлиқ бўлган томонларни кўрсатинг.
4. Мутахассис руҳиятининг касбий тайёрлигининг асосий таркибий қисмлари?
5. Муваффақиятга эришишнинг формуласи?

1. Касб тушунчаси нима?

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

2. Мутахассислик деганда нимани тушунаси?

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

3. Мутахассиснинг касбий тайёргарлигида иккита ўзаро боғлиқ бўлган томонларни кўрсатинг.

1. Шахснинг касбий фаолиятга дастлабки салоҳиятли тайёрлиги мутахассиснинг бу тайёрлиги қуйидагилардан иборат бўлади, яъни, статик компонентлар касбий фаолиятнинг психик асослари, билим, кўникма, малакалар касб учун муҳим ҳисобланган, шахснинг сифатлари унинг муносабати, мазмун ва қадриятлари, афзалликлари ҳамда умуман шахснинг зарур бўлган касбий имкониятлари даражаси;

2. Шахснинг касбий фаолиятга бевосита айна вақтдаги тайёрлиги. Мутахассиснинг касбий тайёрлигининг ушбу томони тезкорлиги, ўзгарувчанлиги, ҳар қандай ҳолат ва шароитда аниқ масалаларни ечиш, мутахассиснинг руҳий ва жисмоний ҳолати, жамоадаги маънавий психологик муҳитга боғлиқлиги билан ифодаланади.

4. Мутахассис руҳиятининг касбий тайёрлигининг асосий таркибий қисмлари?

-йўналтирувчи интеллектуал билиш. Бу таркибий қисми мутахассис шахсининг билиш соҳасини ўз ичига олади: касбий идрокни, фикрлаши, тасаввур, хотираси, диққатини ва улар биргаликда мутахассис шахсининг касбга интеллектуал тайёрлигини ташкил этади.

- мотивацион тайёрлиги. Мутахассиснинг мотивацион тайёрлигининг асослари ўз касби мутахассислигини тушуна олиши ўзида позитив муносабатни таркиб топтира олиши, ўзини баҳолай олиши, билиш фаолиятига қизиқишлари ҳисобланади. Олий ўқув

юрти шароитларида мутахассисни тайёрлашда касбий фаолиятга мотивацион тайёрлиги талабаларнинг касбий ва шахсий ривожланишига ва таълим олиш жараёнида ўзини ривожлантиришга мавжуд мотивацион доиранинг йўналтирилганлигида намоён бўлади.

- ижрочилик. Бу таркибий қисми касбий маҳоратни (билим, малака, кўникмалар) касбий хулқ одатлари каби муҳим касбий сифатларнинг тўплами, касбий қобилиятларни ривожланганлик даражаси ва мутахассиснинг иродавий тайёрлиги унинг хулқи ва фаолияти давомида ўзини бошқаришга қодирлиги, операционал функцияли тайёргарликни ўз ичига олади.

5. Муваффақиятга эришишнинг формуласи?

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

натижа

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

4. Аналитик қисм.

Кластер, органайзери.

Графикли органайзерлар (ташқил этувчи) - фикрий жараёнларни кўргазмали тақдим этиш воситаси. (кластер-тутам, боғлам) Ахборот харитасини тузиш йўли барча тузилманинг марказлаштириш аниқлаш учун қандайдир бирор асосий омил атрофида ғояларни йиғиш.

Кластерни тузиш қондаси.

1. Ақлингизга нима келса, барчасини ёзинг.
2. Ғоялари сифатини муҳокама қилманг фақат уларни ёзинг.
3. Хатни тўхтатадиган имло хатоларига ва бошқа омилларга эътибор берманг.
4. Ажратилган вақт тугагунча ёзишни тўхтатманг. Агарда ақлингизда ғоялар келиши бирдан тўхтаса, у ҳолда қачонки янги ғоялар келмагунча қоғозга расм чизиб турунг.

Педагог тушунтиради.

1. Кластер тузиш қондаси билан таништиради.
2. Ёзув тахтаси ёки катта қоғоз варағини ўртасига мавзу номи ёки савол ёзади.

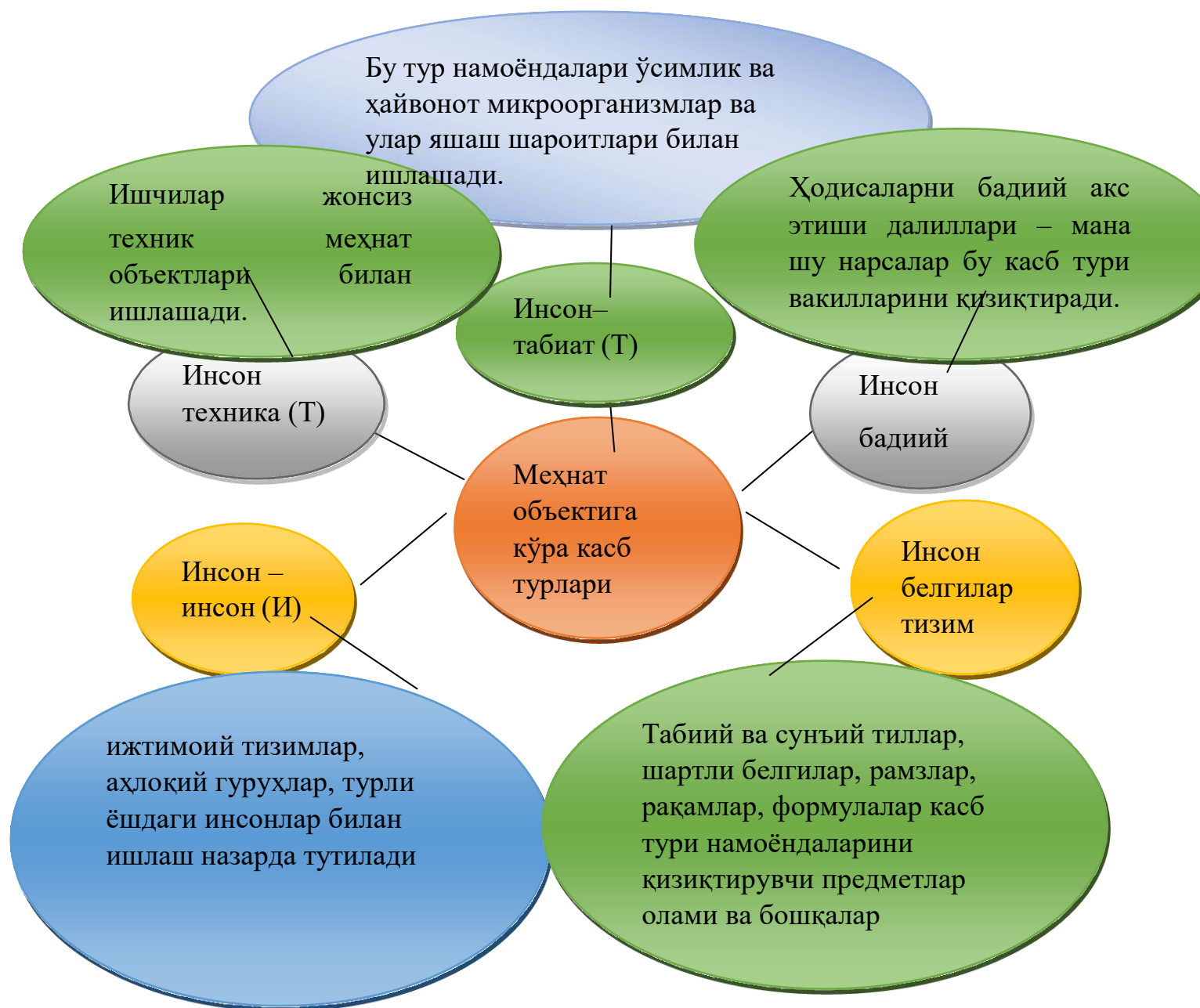
Талаба бажаради.

1. Бирикма бўйича асосий сўз билан унинг ёнида мавзу билан боғлиқ сўз ва таклифлар кичик доирачалар йўлдошларни ёзиб қўшади.
2. Уларни асосий сўз билан чизиқлар ёрдамида бирлаштиради.
3. Бу йўлдошларда кичик йўлдошлар бўлиши мумкин.
4. Ёзувни ажиратилган вақт давомида ёки ғойлар тугагунча давом этришлари мумкин.

Кластер тузишга саволлар тўплами.

1. Меҳнат объектига кўра касб турлари ажратинг.

“Кластер” органайзер чизмаси.



Хар бир гуруҳ бошқа гуруҳларни баҳолайди. Хар бир талаб бўйича тўлиқ бажарилса -15 балл

Гу руҳ№	Тушунарли ва аниқ жавоб (5)	Кўргазм а-лилик (5)	Реглам ент-га амал қилиш (2,5)	Гуруҳ фаоллиги (2,5)	Жами балл-15
1.					
2.					

4.2. Тестлар.

1. Касб турлари мақсадлар белгисига кўра нечта синфга бўлинади?
А. * 3
В. 2
С. 4
D. 5
2. Меҳнат объектига кўра 5 та касб турлари?
А. *Инсон – табиат; Инсон – техника; Инсон – инсон; Инсон – белгилар тизим; Инсон – бадиий образ.
В. Инсон – табиат; Инсон – техника; Инсон – инсон; Инсон –хайвон.
С. Инсон – техника; Инсон – инсон; Инсон – белгилар тизим; Инсон – бадиий образ; Инсон –маданият.
D. Инсон – белгилар тизим; Инсон – бадиий образ; Инсон –маданият; Инсон – хайвон.
3. Муваффақиятга эришиш формуласи?
А. *натижа / қизиқишлар даражаси.
В. истак / хулоса.
С. натижа / хулоса.
D. қизиқишлар даражаси / натижа.
4. Ҳозирги замонавий тадқиқотлар муваффақиятга эришиш учун қуйидаги асосий шарт-шароитларни кўрсатинг?
А. * мутахассис ўзига ишонган бўлиши керак; мақсадга эришишга кучли интилиш керак; нимага эришиш истагини аниқ билиши керак; ишга позитив йўналганлик.
В. нимага эришиш истагини аниқ билиши керак; ишга позитив йўналганлик.
С. куркмаслиги керак.
D. омад алоҳида муваффақиятларни кўра билиш ва шу пайтда қувонч ва бахтни ҳис этиш зарур.
5. Касб турлари мақсадлар белгисига кура синфларини курсатинг.
А. * Гностик касблар (Г) (қадимги юнончадан “гносиз” билим); ўзгартирувчи касблар; қидирувли касблар.
В. Ўзгартирувчи касблар, ўзгармас касблар.
С. Қидирувли касблар.
D. Ўзгартирувчи касблар; қидирувли касблар.
6. Асосий иш қуролларига кўра ҳар қайси синф доирасида 4 та билимни ажратинг.
А. Қўл меҳнати касблари; Машина қўл меҳнати.
В. Автоматлашган ва автоматик тизимлар қўлланиши билан боғлиқ касблар.
С. Функционал иш қуроли билан боғлиқ касблар.
D. *Хамма жавоблар тугри.
7. Меҳнат шароитларига кўра Е.А.Климов ажратган касб гуруҳларни курсатинг.

- A. Маиший, микроклимат, хонаки яқин иш.
- B. Ҳар хил об-ҳаво шароитида очиқ ҳавода бўлиш билан боғлиқ касблар.
- C. Одатий бўлмаган шароитларда баландликда, сув тагида, ер тагида баланд паст даражаларда ишлаш.
- D. Инсонлар соғлиги, ҳаёти учун юқори масъулият шароитида ишлаш.
- E. *Хамма жавоблар тугри.

8. Ўт ўчирувчи қайси касб гуруҳига киради?

- A. Маиший микроклимат хонаки яқин иш.
- B. Ҳар хил об-ҳаво шароитида очиқ ҳавода бўлиш билан боғлиқ касблар.
- C. *Одатий бўлмаган шароитларда баландликда, сув тагида, ер тагида баланд паст даражаларда ишлаш.
- D. Инсонлар соғлиги, ҳаёти учун юқори масъулият шароитида ишлаш.

9. Шифокор қайси касб гуруҳига киради?

- A. Маиший микроклимат хонаки яқин иш
- B. Ҳар хил об-ҳаво шароитида очиқ ҳавода бўлиш билан боғлиқ касблар гипертоник касаллиги
- C. Одатий бўлмаган шароитларда баландликда, сув тагида, ер тагида баланд паст даражаларда ишлаш
- D. * Инсонлар соғлиги, ҳаёти учун юқори масъулият шароитида ишлаш

10. Пайвандчи қайси касб гуруҳига киради?

- A. Маиший микроклимат хонаки яқин иш
- B. *Ҳар хил об-ҳаво шароитида очиқ ҳавода бўлиш билан боғлиқ касблар гипертоник касаллиги
- C. Одатий бўлмаган шароитларда баландликда, сув тагида, ер тагида баланд паст даражаларда ишлаш
- D. Инсонлар соғлиги, ҳаёти учун юқори масъулият шароитида ишлаш

6. Малака, кўникма ва билимини текшириш усуллари

- Баҳсдаактивлаштириш
- Ўз-ўзиданжавобнатижалари
- Организацисаватест масалалариниёчиш
- Амалий кўникмаларнибажариш

Фойдаланилган адабиётлар:

- 30. Каримов И.А. “Озод ва обод Ватан, эркин ва фаровон ҳаёт – пировард мақсадимиз” Тошкент, 2000.
- 31. Каримов И.А. “Ўзбекистон XXI асрга интилоқда” Тошкент, 1999.
- 32. Каримов И.А. Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Тошкент: Шарқ, 1998. – 63 б.
- 33. Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. - Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2000. - 245 б.
- 34. Абдурахманова Р.Б. Становление профессиональной направленности педагогов и психологов Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2005.-22 с.

35. Абдурахмон Жомий «Танланган асарлар» Тошкент, Адабиёт ва санъат нашриёти, 1971-йил 196 бет.
36. Абу Наср Форобий бахт - саодатга эришув ҳақида Рисолалар Тошкент «Фан» 1975-йил 75-78 бетлар.
37. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шаҳри. – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 224 б.
38. Абу Райҳон Беруний. Феруза (Жавоҳирлар ҳақида нақл ва ҳикоятлар). – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 96 б.
39. Агзамова Е.Ю. Факторы определяющие проявления индивидуально психологических особенностей личности сотрудников орган внутренних дел. Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2001.-23 с.
40. Алиқулов Ҳ., Омонбоева Р., Жомий ва Давоний. Таълим - тарбия ҳақида, Тошкент, Ўзбекистон, 1981-йил 41 бет.
41. Арзиқулов Д.Н. касбий камолотнинг психологик ўзига хос хусусиятлари Автореферат психология фанлари номзоди. –Тошкент 2002.-22 б
42. Асадов Ю.М. Индивидуально-психологические особенности учителя как факторы развития профессионализма Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2007.-25 с.

6 Мавзу : Касбий психодиагностика
Амалий машғулот техналогик харитаси.

Ажратилган вақт: 4 соат	Талабалар сони: 12
Машғулот тури:	Семинар
Машғулот структураси	9. Кириш қисми 10. Назарий қисми 11. Амалий қисми 12. Аналитик қисми
Машғулот мақсади	Таълимий мақсад: ❖ Альтернатив технологиялар ҳақида маълумот бериш. ❖ Ўқувжараёнига альтернатив технология тадбиқини ёритиб бериш; ❖ Юқори технология сари педагог истедоди. Тарбиявий мақсад: ❖ Миллий ғоя ва мафқурани талабаларонгида шакллантириш; ❖ Мутахассисликка қизиқишни, масъулият ҳиссиётларини шакллантириш; ❖ Мавзуларни ўрганиш борасида маънавий баркамол мутахассисларни тайёрлаш; ❖ Талабаларда инсонпарварлик, меҳр- шавқат туйғуларини шакллантириш. Ривожлантирувчи мақсад:

	❖ Олган билим ва кўникмаларни мустахкамлаш ва такомиллаштиришни тўғрийўлгақўйиш; ❖ Талабаларда меҳнат маданиятини, дарсга масъулиятли муносабатларни таркиб топтириш; ❖ Мустақилвааналитикфикрлашниривожлантириш.
Билиш керак:	Ўрганилаётган фан терминологиясини билиш, Назарий билимларни амалиётда қўллаш;
Талаба кила олиши керак Кўникма:	- ахборотни тўлик етказиш - ўқув материали анализи - таянч-конспектни тузиш - ўқув материални тўлик ўзлаштириш - кўшимча ахборот воситаларидан унумли фойдалана билиш.
Педагогик функциялар	1.О'quv dasturi boyicha mavzularni muammoli dars shaklida o'tish 2.Mavzu matnidagi masalalr bo'yicha muammoli vaziyatni keltirib chiqaradigan savollar,topshiriqlarni aniqlash,bunda didaktikaning ilmiylik ,tizimlilik,mantiqiy ketma-ketlik,izchillikprinsiplariga amal qilish.
Укитиш методлари Усуллар:	• савол-жавоб • гуруҳли ва индивидуал иш • бахс-мунозара • суҳбат • кичик гуруҳларда уйинлар
Укитиш формалари	Карточкабиланишлаш ,кичик гуруҳларда ишлаш ,фронтал ишлаш,савол - жавоб
Укитиш Восита:	• таркатма материаллар • карточкалар • вазиятли масалалар • слайд кургазмалари • синф доски
Укитиш шароити	Дарсни жихозлаш: мавзуга оид адабиётлар, плакатлар, слайдлар, ҳар бир талабада ўқув куроллари бўлиши керак, ок коғозлар, таркатма материаллар, методик кулланма ва буклетлар.
Фанлараро вафаничибоғлиқлиги	Педагогика,психология,педагогик технология,фалсафа.
Таянч сузлар	Муаммоли талим.Муаммоли вазият ва структураси.Ривожлантирувчи талим,
Мониторинг ва баҳолаш.	Назорат: • оғзаки • ёзма • вазиятли масалалар

	• тест синови • умумий сўров
--	---

Мавзу бўйича саволлар:

1. Психодиагностика мақсадлари?
2. Касбий психодиагностика қайси асосий муҳим касбий тавсифлари психодиагностикада ҳисобга олинади?
3. Касбий психодиагностиканинг аҳамиятли бошқа сифатлари?
4. Касбий психодиагностиканинг асосий усуллари?
5. Касбий фаолиятда ишлатиладиган психодиагностик усуллар?
6. Тартибга солиш (ранжировка қилиш) усули?
7. Касбий тайёргарликни аниқловчи тестлар?
8. Касбий фаолият тўғрисида маълумотлар тўплашнинг асосий методларидан бири?
9. Касбий лаёқатни аниқлашда укувчанлик категорияси ?
10. Касбий лаёқатини ифодаловчи маъмурий тадбир ва чоралар?

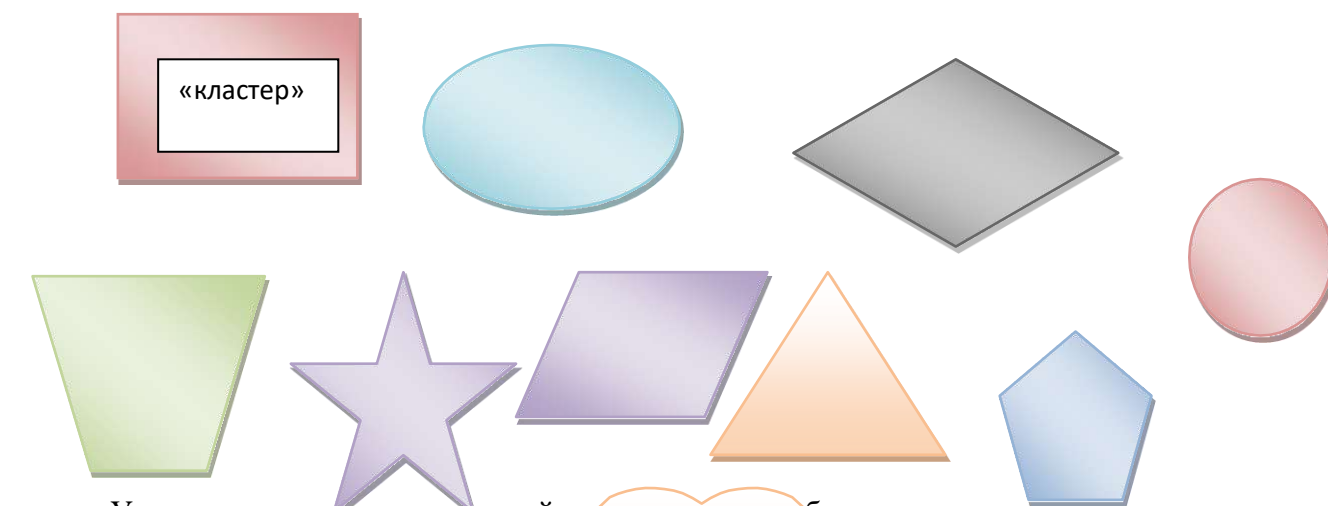
Интерактив уйин: «Уйла! Изла! Топ!»

Мунозара вақтида тулик ва тезкор жавоблар еки таккослаш, шу сузга таълуқли билган маълумотларини келтириши керак.

Стул устида турли шаклдаги ва ранглардаги коғоз карточкалар булиб уларда турли хилдаги оддий ва мураккаб булган интерактив методлар номлари ёзилган.

Хар бир гуруҳдан 1 тадан талаба келиб карточкани танлайди ва тескари томонида ёзилган уйин турига таъриф беради ёки қандай тарзда утказилишини тушунтириб беради.

Шу тарзда 2ла гуруҳлардан талабалар навбат билан жавоб беришади ва бир-бирларининг жавобларини тугирлаши ёки қушимча қилиши мумкин.



Уқитувчи мунозара вақтида қуйидаги саволларни бериши мумкин:

- Сиз бунга мисол келтира оласизми?
- Яна қандай тарзда олиб борса булади?
- Бу усул сизга маъқулми?
- Қамчиликлари борми ёки қандай афзалликларга эга?
- Бошқа усуллардан нимаси билан фарқ қилади?

«КИЧИК ГУРУХЛАРДА ИШЛАШ» методи

Кичик гуруҳларда ишлаш-ўқитувчи томонидан берилган маълум бир топшириқни ҳамкорликда бажариш учун ўқувчиларни кичик гуруҳларга ажратилиб, берилган топшириқнинг ечиш йўллари ишлаб чиқишни тақозо этувчи методдир.

Ушбу метод қўлланилганда ўқувчи кичик гуруҳларда ишлаб, дарсда фаол иштирок этиш ҳуқуқига, бошловчи ролида бўлишга, бир —биридан урганишга ва турли нўқтаи— назарларни қадрлаш имконига эга бўлади.

Кичик гуруҳларда ишлаш методи қўлланилганда ўқитувчи бошқа ноанъанавий методларга қараганда вақтни тежаш имкониятига эга бўлади. Чунки ўқитувчи бир вақтнинг ўзида барча ўқувчиларни мавзуга жалб эта олади ва баҳолай олади.

«Кичик гуруҳларда ишлаш» методини қўллаш босқичлари:

1. Фаолият йўналиши аниқланади. Муаммодан бир — бирига боғлиқ бўлган масалалар белгиланади.
2. Кичик гуруҳлар белгиланади. Ўқувчилар гуруҳларга 3 — 5 кишидан бўлинишлари мумкин.
3. Кичик гуруҳлар топшириқни бажаришга киришадилар.
4. Ўқитувчи томонидан аниқ кўрсатмалар берилади ва ўқитувчи томонидан йўналтириб турилади.
5. Кичик гуруҳлар тақдирот қиладилар.
6. Бажарилган топшириқлар муҳокама ва таҳлил қилинади.
7. Кичик гуруҳлар баҳоланади

ТЕСТ

Тест топшириқлари

1. Касбий психодиагностика деганда одамнинг индивидуал хусусиятларини тадқиқ этиш ва баҳолаш мақсадида касбга саралаш, касб танлашга йўналтириш, номзодларни (даъвогарларни) ихтисосликка оқилон тақсимлаш, касбий тайёргарликни такомиллаштириш, касбий фаолиятни оптималлаштиришнинг амалий масалалари тизимини ечиш тушунилади. Бу кимнинг фикри?

- А. Б.В.Кулагин
- Б. Толипов Ў
- С. Бордовская Н.В
- Д. Исаев И.Ф

2. Жаҳон психологиясида касбий психодиагностикаси кенг қўлланилиб келинаётган методлардан бири – бу?

- А. критик инцидент
- Б. Диккатни чалғитиш
- С. Вазифани кутилмаган ҳолда бериш
- Д Тестларнинг эмоционал мазмун касб этиши

3. Шкаланинг содда кўриниши балл билан баҳолашга мўлжалланган. Шкалани баҳолаш ўзига.....градацияни қамраб олади.

- А. 5 тадан 7 тагача
- Б. 3 тадан 6 тагача
- С. 2тадан 5 тагача

Д. 4тадан 7 тагача

4. Касбий фаолиятнинг таҳлили мақсадга йўналтирилган ва ташкилий жараён ҳисобланиб, у нечта босқичдан ташкил топган бўлади?

А.3

Б.4

С.7

Д.2

5. Мутахассислар билан стандарт ёки ностандарт тарзда уюштириш самарали натижа беради.

А. Интервью

Б. критик инцидент

С. Диққатни чалғитиш

Д. Вазифани кутилмаган ҳолда бериш

6. Лекин.....касбий муваффақиятни баҳолашда айрим нуқсонларга ҳам эга. Айниқса, чет эл психологиясида қўлланилиб келинаётган «гало-эффект» методикаси бунга яққол мисолдир

А. балли шкала

Б. Диққатни чалғитиш

С. критик инцидент

Д. Вазифани кутилмаган ҳолда бериш

7.натижада шахснинг хилма-хил хусусиятларини дифференциялаш имкони йўқолади, юзаки баҳоланиш жараёни юзага келади. Бунинг оқибатида орттирилган ва пасайтирилган баҳолаш типлари, кўринишлари намоён бўлади.

А. «гало-эффект»

Б. Диққатни чалғитиш

С. критик инцидент

Д. Вазифани кутилмаган ҳолда бериш

8. Касбий лаёқатини ифодаловчи м.интизомга тааллуқли чоралар, мукофотлаш, хизмат лавозимидан қўтарилиш, сафарга юбориш, намуна тариқасида стендга жойлаштириш;

А. маъмурий тадбир ва чоралар

Б. Самарадорликнингтўғридан тўғри кўрсаткичлари

С. Касбий тайёргарликни аниқловчи тестлар

Д. Фаолият самарадорлигини экспериментал текшириш ва ўзини ўзи баҳолаш кабилар

9. Ҳар хил вазиятларда кузатилган шахслар касбий лаёқати дааражасига қараб муайян тартибга солиш, жиҳозлаш мумкин. Биринчи ранг даражасига киритиш учун касб субъекти касбий маҳоратнинг максимал кўрсаткичини намойиш қилиши лозим. Камроқ муваффақиятга эришса, у навбатдаги рангга ўтказилади.Усул номи?

А. тартибга келтириш (ранжировка қилиш)

Б. Самарадорликнингтўғридан тўғри кўрсаткичлари

С. Касбий тайёргарликни аниқловчи тестлар

Д. Вазифани кутилмаган ҳолда бериш

10. Касбий фаолият муваффақияти мезонлари қаторига қуйидагилар киритилмайди:

А. Вазифани кутилмаган ҳолда бериш
Б. Самарадорликнинг тўғридан тўғри кўрсаткичлари: сифат, ишлаб чиқариш салмоғи;

С. Касбий тайёргарликни аниқловчи тестлар;
Д. Касбий лаёқатини ифодаловчи маъмурий тадбир ва чоралар

Аналитик қисм:

Ўз фикрингизни айтинг:

Ўқувжараёнига альтернатив технологияларни татбиқ қилиш лозимми?

Фикрингизни асосланг.

ВАЗИЯТ

1 Мактабга янги келган устозга синов пайтида олиб борган жонкуярлиги, янги усулда олиб борган методлари туфайли директор томонидан мукофотланди. Бу усул?

Жавоб: **маъмурий тадбир ва чоралар**

2. Ёш устозлар орасида йилда 1 марта синов олиб борилади. Синовдан кейин уларга рангли карточкалар берилади, синовдан кейин базан карточкалар ранги алмаштирилади. Ишлатилган усул?

Жавоб: тартибга келтириш

Фойдаланилган адабиётлар

Асосий

3. 1. Фарберман Б. Л. Основы теории инвариантных тестовых заданий. // Таълим муаммолари, илмий-услубий ютуқлар ва илғор тажрибалар. 1997, № 3-6.

4. Толипов Ў., Усмонбоева М. Педагогик технология: назария ва амалиёт. – Т.: Фан, 2005.

Кушимча

5. Психология и педагогика. Под.ред. А.А.Радугина. Москва 2003.

6. Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Михенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика. Учебное пособие. – М.: Школьная Пресса, 2002.

7. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М.: «Педагогика» 2000 г.

8. Бордовская Н.В., Реан А.А. «Педагогика» Учебник для вўзов Санкт-Петербург «Питер», 2000 г.

9. Бекмуродов А. ва б. Ўзбекистон иқтисодиётини либераллаштириш йилларида. 1-қисм. Макроиқтисодий сиёсат ва иқтисодий ислохотлар. – Т.: ТДИУ, 2005.

10. Бекмуродов А. ва б. Ўзбекистон иқтисодиётини либераллаштириш йилларида. 3-қисм. Кичик бизнес ва тадбиркорлик ривожидавр талаби. – Т.: ТДИУ, 2005.

11. Бекмуродов А. ва б. Ўзбекистон иқтисодиётини либераллаштириш йилларида. 4-қисм. Молия ва банк тизимидаги ислохотлар самараси. – Т.: ТДИУ, 2005.

12. Бекмуродов А. ва б. Ўзбекистон иқтисодиётини либераллаштириш йилларида. 5-қисм. Ташқи иқтисодий сиёсат: савдо ва инвестициялар оқимлари. – Т.: ТДИУ, 2005.

13. Саченко И.П. Диагностика развития педагогического творчества учителя. – Пятигорск, 2002.

14. Гулбоев Т, Янги педагогик технологиялар ва уларни таълим жараёнига тадбиқ этиш. – Навоий, 2001.

7 Мавзу: Мутахассис аттестациясининг психологик жиҳатлари

Амалий машғулот технологик харитаси.

Ажратилган вақт: 4 соат	Уқувчилар сони : 23
Машғулот тури:	Семинар
Машғулот структураси	13. Кириш қисми 14. Назарий қисми 15. Амалий қисми 16. Аналитик қисми
Машғулот мақсади	- Таълимий мақсад 1. Дарс жараёни ҳақида тушунча бериш 2. Педагогик таёргарлик тизимларини ўргатиш. 3. Маърузалар ва амалий машғулотлар жараёнидаги мулоқотлар талабларини ўргатиш. 4. Дарс жараёнида мутахассис аттестациясининг психологик жиҳатлари ҳақида тушунча бериш - Тарбиявий мақсад 1. Ўқувчиларда одоб ахлоқ миёрларини тарбиялаш. 2. Ўз вазифасига виждонан ёндашиш, одамийлик ва раҳимдиллик. 3. Ўқувчиларни машғулотларини ўзлаштириш учун изланиб меҳнат қилишга ўргатиш. - Ривожлантирувчи мақсад 1. Ўқувчиларни билим олиш фаолиятини ривожлантириш. 2. Ўқувчиларни мустақил фикрлашини ривожлантириш. 3. Ўқувчиларда ташкилотчилик қобилиятини, мулоқотга эркин киришиш хусусиятларини ривожлантириш.
Билиш керак:	<u>Ўқув жараёнига технологик ёндашишни.</u> <u>Ўқув мақсадларининг шакллари ва таснифини.</u>
Талаба қила олиши керак Кўникма:	■ Маҳорат даражаларини шакллантириш, ривожлантириш, такомиллаштиришни ■ Турли муаммолар вазиятларда педагогик маҳорат малакасида ижобий фойдалана олишни ■ Ўз фаолиятини тўғри баҳолаш ва таҳлил қила олишни ■ Психологик қўлланмалардан тўғри фойдалана олишни ■ Психологик тадқиқот методларидан тўғри фойдалана олишни ■ Ўқувчи (тарбияланувчи) вазиятини тўғри баҳолай олишни
Педагогик	1. O'quv dasturi bo'yicha mavzularni muammoli dars shaklida o'tish

функциялар	2.Mavzu matnidagi masalalar bo'yicha muammoli vaziyatni keltirib chiqaradigan savollar, topshiriqlarni aniqlash, bunda didaktikaning ilmiylik, tizimlilik, mantiqiy ketma-ketlik, izchillik prinsiplariga amal qilish.
Ўқитиш методлари Усуллар:	• савол-жавоб • гуруҳли ва индивидуал иш • бахс-мунозара • суҳбат • кичик гуруҳларда уйинлар
Ўқитиш формалари	Карточка биланишлар, кичик гуруҳларда ишлаш, фронтал ишлаш, савол-жавоб
Ўқитиш Восита:	• таркатма материаллар • карточкалар • вазиятли масалалар • слайд кургазмалари • синф доскаси
Ўқитиш шароити	Дарсни жихозлаш: мавзуга оид адабиётлар, плакатлар, слайдлар, ҳар бир талабада ўқув қуроллари бўлиши керак, ок коғозлар, таркатма материаллар, методик қўлланма ва буклетлар.
Фанлараро ва фаничи боғлиқлиги	➤ муҳандислик психологияси ➤ ёш даврлар психологияси ➤ педагогик психология ➤ касб психологияси ➤ Ўзбек тили ➤ Фалсафа ➤ Алгоритм
Таянч сўзлар	Аттестация, мақсадлари, аттестацион суровномаси, ташкилотчилик қўбилияти.
Мониторинг ва баҳолаш.	Назорат: • оғзаки • ёзма • вазиятли масалалар • тест синови • умумий сўров

Мавзу бўйича саволлар:

11. Аттестация мақсадлари?
12. Шахснинг қайси асосий муҳим касбий тавсифлари аттестацияда ҳисобга олинади?
13. Мутахассиснинг умумий баҳоси нимага қараб баҳоланади?
14. Мутахассиснинг аттестацияси учун аҳамиятли бошқа сифатлар?
15. Аттестациянинг асосий тамойилларига риоя этишни таъминлаш учун- яна бир бор аттестация ўтказишнинг айрим муаммолари?

16. Аттестацион сўровномаси?
17. Аттестация натижаларига кимлар томонидан экспертларга берилган хулосалар таъсир этади
18. Қадим Мисрда дин пешволарида утказилган синовлар?
19. Хитойда ҳукуматнинг мансабдор лавозимини эгаллашни ҳоҳловчи кишилар қобилиятини текшириш тизими кандай?
20. Нечинчи асрда синовлар тартибга солинди?

Машғулотда қўлланилган янги педагогик технологиялар.

Зиг-заг методи

Зиг —заг технологияси тахсил олувчиларни дарс жараёнида, дарсдан ташқарида турли адабиётлар, матнлар билан ишлаш, урганилган материални ёдда сақлаб қолиш, сузлаб бера олиш, фикрини эркин холда баён эта олиш ҳамда бир дарс давомида барча иштирокчиларни баҳолай олишга қаратилган. Ушбу технологияда тарқатма материаллар иштирокчилар томонидан яқка ва гуруҳ ҳолатида узлаштирилади ҳамда узаро суҳбат, баҳс — мунозара, турли саволлар орқали уларнинг матнни қай даражада узлаштирил- ганлиги назорат қилинади ва кичик гуруҳлар- нинг фаолликлари ва узлаштириш даражалари тезкор баҳоланади.

«Зиг—заг» технологияси бир неча босқичда ўтказилади:

- 1-босқич. 4 — 5 кишидан иборат кичик гуруҳларни ташкил этиш ва урганиладиган мавзу матнини гуруҳлар сонига мос ҳолда алоҳида булакларга ажратган ҳолда гуруҳларга тарқатиш.

(Хар бир гуруҳга алоҳида топшириқ берилади, тарқатма матнлар ҳам хар бир иштирокчига берилиши лозим)

- 2-босқич. Гуруҳ аъзоларига берилган матнлар иштирокчилар томонидан яқка тартибда, сўнг гуруҳ билан мустақил урганилади.

- 3-босқич. Рақамлар ёзилган қоғозчалар (рақамлар кичик гуруҳ иштирокчиларининг сонига мос бўлиши керак) кичик гуруҳ иштирокчилари томонидан тартилади.

- 4-босқич. Хар бир кичик гуруҳлардаги бир хил рақамли иштирокчилар алоҳида стол атрофида бирлашадилар. Бу босқичда хар бир иштирокчи ҳам ўқитувчи, ҳам ўқувчи ролида иштирок этадилар.

- Ўқитувчи сифатида урганиб келган материални шерикларига тушунтиради.

- Ўқувчи сифатида шериклари тушунтирган матнларни ўрганади.

- Гуруҳ иштирокчилари саволлар асосида бир — бирларини текшириб кўрадилар.

- Баҳолаш эса гуруҳларнинг бир — бирларига савол бериши ёки тест саволлари ёки шу ишларнинг тақдироти кўринишида олиб борилиши мумкин.

Метод учун саволлар:

1. Мутахассиснинг аттестацияси учун аҳамиятли бошқа сифатлар?
2. Аттестациянинг асосий тамойилларига риоя этишни таъминлаш учун- яна бир бор аттестация ўтказишнинг айрим муаммолари?
3. Аттестацион сўровномаси?
4. Аттестация натижаларига кимлар томонидан экспертларга берилган хулосалар таъсир этади

5. Қадим Мисрда дин пешволарида утказилган синовлар?

Тестлар

1. Эрамизгача нечи минг йиллик ўрталарида қадим Вавилондаги битирувчиларда синовлар ўтказилган?

- a. 3 минг
- b. 2 минг
- c. 1 минг
- d. 5 минг

2. Каерда дин пешволарида бир қатор синовлардан ўтказишган?

- a. Қадимги мисрда
- b. Қадимги юнонистонда
- c. Эронда
- d. Қадимги хитойда

3. Ким Грецияга (Юнонистонга) қайтиб ўзи енгиб ўтган қийинчиликларга ўхшаш синовлардан ўта оладиган кишиларни ўзи асос солган мактабга қўйган?

- a. Пифагор
- b. Аристотел
- c. Голен
- d. Сукрот

4. Эрамизгача 2200 йил аввал каерда ҳукуматнинг мансабдор лавозимини эгаллашни хоҳловчи кишилар қобилиятини текшириш тизими мавжуд бўлган?

- a. Қадимги хитой
- b. Қадимги юнонистонда
- c. Эронда
- d. Қадимги мисрда

5. Мусиқа, камондан отиш, отда юриш, ёзиш, ҳисоблаш, маросимларни ўтказиш бўйича ҳар 3 йилда кимлар шахсан императорлар синовидан ўтишган?

- a. Амалдорлар
- b. Божхона ходимлари
- c. Оддий ишчилар
- d. Жангчилар

6. Нечинчи асрда синовлар тартибга солинди?

- a. XV
- b. XI
- c. IX
- d. XIV

7. Бугунги кунда аттестация кимларни фаолият маҳсуллигини, профессионализми, малака даражасини белгилаш учун ўтказилади?

- a. давлат ва нодавлат таълим муассасаларининг ишчиларини
- b. давлат ва нодавлат корхоналарни ишчиларини
- c. чет эл таълим муассасаларини ишчиларини
- d. чет эл корхонаси ишчиларини

8. Ниманинг мақсадлари – бу малака профессионализмнинг ўсишини тезлатиш бошқарувли меҳнат сермахсуллиги, ижодий ташаббускорликнинг ривожланиши

бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга ҳақ тўлашни дифференциация йўли билан ишчиларни ижтимоий ҳимоялаш кабилардир?

- a. Аттестациянинг
- b. Дарс утишнинг
- c. Суровноманинг
- d. Текширишнинг

9. Ким аттестациядан аввал ишчиларни унинг ўтиши ҳақида маълум қилиши лозим?

- a. Рахбар
- b. Кадрлар булими ходими
- c. Хечким
- d. Хат жунатишади

10. Паспорт неча қисмдан иборат?

- a. 2
- b. 3
- c. 1
- d. 4

Вазиятли масала

1. Давлат таълим муассаси ходими ишга келган вақтда бугун аттестация борлиги ҳақида маълум килинди. Ишчи аттестациядан ута олмади. Бу ерда ишчини қандай айби бор ва яна қимлар айбдор.

2. Ёш уқитувчига аттестация борлиги ҳақида маълум қилишди. Лекин директорга кириб узининг норозилигини билдирди ва топширмаслигини маълум қилди. Нега, бу вазиятда қим ҳақ?

Тавсия этилган адабиётлар

Асосий

5. 1. Фарберман Б. Л. Основы теории инвариантных тестовых заданий. // Таълим муаммолари, илмий-услубий ютуқлар ва илғор тажрибалар. 1997, № 3-6.

6. Психология профессии. - УМАРОВ Б.М, АСКАРОВА Н.А, М.О.КОМИЛОВА, Ф.К.ИСКАНДЖАНОВА - ТАШКЕНТ – 2015

7. Толипов Ў., Усмонбоева М. Педагогик технология: назария ва амалиёт. – Т.: Фан, 2005.

Кушимча

15. Психология и педагогика. Под.ред. А.А.Радугина. Москва 2003.

16. Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Михенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика. Учебное пособие. – М.: Школьная Пресса, 2002.

17. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М.: «Педагогика» 2000 г.

18. Бордовская Н.В., Реан А.А. «Педагогика» Учебник для вузов Санкт-Петербург «Питер», 2000 г.

19. Бекмуродов А. ва б. Ўзбекистон иқтисодиётини либераллаштириш йилларида. 1-қисм. Макроиқтисодий сиёсат ва иқтисодий ислохотлар. – Т.: ТДИУ, 2005.

20. Бекмуродов А. ва б. Ўзбекистон иқтисодиётини либераллаштириш йилларида. 3-қисм. Кичик бизнес ва тадбиркорлик ривожидавр талаби. – Т.: ТДИУ, 2005.

21. Бекмуродов А. ва б. Ўзбекистон иқтисодиётини либераллаштириш

йилларида.4-қисм. Молия ва банк тизимидаги ислохотлар самараси. – Т.: ТДИУ, 2005.

22. Бекмуродов А. ва б. Ўзбекистон иқтисодиётини либераллаштириш йилларида.5-қисм. Ташқи иқтисодий сиёсат: савдо ва инвестициялар оқимлари. – Т.: ТДИУ, 2005.

23. Саченко И.П. Диагностика развития педагогического творчества учителя. – Пятигорск, 2002.

24. Гулбоев Т, Янги педагогик технологиялар ва уларни таълим жараёнига тадбиқ этиш. – Навоий, 2001.

8 Мавзу: Касб танлашга йўллашнинг умумий масалалари ва унинг психологик моҳияти”.

Амалий машғулот техналогик харитаси

Вақт: 4 соат	Талабалар сони: 8-12
Ўқув машғулотининг шакли ва тури:	Амалий машғулот
Ўқув машғулотининг тузилиши:	1. Кириш қисм. 2. Назарий қисм. 3. Аналитик қисм: 4. Амалий қисм.
Ўқув машғулотининг мақсади:	Касб танлашга йўллашнинг умумий ва психологик масалалари, касб танлашда мотивларнинг ўрни. Касб танлашга йўналтиришда олиб бориладиган чора – тадбирлар моҳияти. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар, уларнинг моҳияти. Касбий маслаҳат ишларини ташкил этиш. Касб танлаш мотивацияси. Ўқиш мотивлари муаммоси, мотивлар ўқув фаолиятининг мазмуни, моҳияти сифатида. Ёшларда ўқув ва касбий мотивацияни ривожлантириш масалалари. Касб ва қизиқиш. Қизиқишнинг психологик моҳияти ва турлари. Қизиқишнинг инсонлар ҳаёти ва фаолиятидаги роли. Қизиқишнинг касб танлашдаги ўрни ва касбни эгаллашдаги аҳамияти. Шахсий фазилатларнинг касб танлашдаги роли. Касбга йўллашда ўқувчиларнинг билиш жараёнлари ва темперамент хусусиятларини ҳисобга олишнинг мақсадга мувофиқлиги. Фаол билиш жараёнлари инсон фаолиятини акс эттиришнинг мукамал билиш имкониятини кафолати сифатида. Шахснинг хулқ - атвори, темпераменти, салоҳияти ва бошқа хислатлари касб танлашда таъсир этувчи омил сифатида.

Талабабилиши лозим:	Касб танлашга йўллашнинг умумий ва психологик масалалари, мотивларнинг ўрни ҳамда касб танлашга йўналтиришда олиб бориладиган чора – тадбирлар моҳияти.
Талаба бажара олиши лозим:	Маҳорат даражаларини шакллантириш, ривожлантириш, такомиллаштириш. Турли муаммоли вазиятларда педогогик маҳорат малакасидан ижобий фойдалана олиш. Ўз фаолиятини тўғри баҳолаш ва таҳлил қила олиш. Педагогик қўлланмалардан тўғри фойдалана олиш. Педагогик тадқиқот методларидан тўғри фойдалана олиш. Ўқувчи (тарбияланувчи) вазиятини тўғри баҳолай олиш.
Педагогик вазифалар: Мавзу бўйича дискуссияни тўғри ташкиллаштириш; Ўз нуқтаи назарини билдириш ва уни ҳимоя қилиш; Билимларни классификация қила олиш; Билим даражасини аниқлаш; Мавзу бўйича тестларни ва вазиятли масалаларни ҳал қилиш.	Ўқув фаолияти натижалари: Касб танлашга йўллашнинг умумий ва психологик масалалари, касб танлашда мотивларнинг ўрни. Касб танлашга йўналтиришда олиб бориладиган чора – тадбирлар моҳияти. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар моҳияти. Касбий маслаҳат ишларини ташкил этиш. Касб ва қизиқиш. Қизиқишнинг психологик моҳияти ва турлари. Қизиқишнинг инсонлар ҳаёти ва фаолиятидаги роли. Қизиқишнинг касб танлашдаги ўрни ва касбни эгаллашдаги аҳамияти. Шахсий фазилатларнинг касб танлашдаги роли. Касбга йўллашда ўқувчиларнинг билиш жараёнлари ва темперамент хусусиятларини ҳисобга олишнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида билимга эга бўлишди.
Таълим усуллари	Маъруза, ақлий ҳужум, ҳикоя, кўрсатма бериш, намойиш, видеоусул, амалий иш усули, китоб билан ишлаш, суҳбат, таълимий ўйин.
Таълим шакли	Жамоавий, гуруҳларда ишлаш («Биргаликда ўқиймиз», «Ўйланг-Жуфтликда ишланг-Фикр алмашинг»), якка тартибли.
Таълим воситалари	Доска-стенд, флипчарт, видеофильмлар, ёзув тахтаси, схема, эслатма, назорат варағи, матнлар
Таълим бериш шароити	Махсус техника воситалари билан жиҳозланган, гуруҳли шаклларда ишлашга мўлжалланган хоналар
Мониторинг ва баҳолаш	Оғзаки сўров: тезкор-сўров, ёзма сўров: тест

Иш босқичлари ва вақти	Фаолият	
	Таълим берувчи	Таълим олувчилар
1- босқич. 20 дақиқа 20 дақиқа 25 дақиқа 25 дақиқа 10 дақиқа	Назарий қисм 1.1. Дафтарлар ва давоматни текшириш 1.2. Мавзунинг номи, мақсад ва кутилаётган натижаларни етказди. Машғулот режаси билан таништиради, баҳолаш мезонлари билан таништиради (илова № 6) 1.3. Мавзу бўйича асосий тушунчаларни; мустақил ишлаш учун адабиётлар рўйхатини айтади (илова № 7) 1.4.Тезкор-сўров/савол-жавоб/ („Биласизми методи”) (илова № 1) билимларни фаоллаштиради. 1.5. Танаффус.	Тинглайдилар, ёзиб оладилар. Аниқлаштирад и- лар, саволларга жавоб берадилар.
2- босқич. 60 дақиқа 30 дақиқа 45 дақиқа	Аналитик қисм. 2.1. „Қандай” диаграммасини ишлаш тартибини тушунтиради ва талабаларни гуруҳларга ажратади (илова № 2) 2.2.Талабаларга мавзунинг ўзлаштириш учун белгиланган кўргазмаларни қўроллар (тест ва вазиятлар масалани тақдим этиш, улардан фойдаланиш бўйича кўрсатмалар ва тушунтириш бериш) (илова № 3) 2.3. Танаффус.	Ёзадилар. Гуруҳларда ишлайдилар, тақдимот қиладилар ва жавоб берадилар.
3- босқич. 60 дақиқа 20 дақиқа 10 дақиқа	Амалий қисм. 3.1. Мавзу бўйича яқин қилади, қилинган ишларни келгусида касбий фаолиятларида аҳамиятга эга эканлиги муҳимлигига талабалар эътиборини қаратади. 3.2. Гуруҳлар ишини баҳолайдилар, ўқув машғулотининг мақсадга эришиш даражасини таҳлил қилади. Назорат саволлар таҳлили (илова № 5) 3.3. Мустақил иш учун топшириқ беради ва келтирилган мезонлар асосида баҳолайди, талабаларга баҳоларни етказди.	Ўз-ўзини, ўзаро баҳолашни ўтказадилар. Савол берадилар. Топшириқни ёзадилар.
Иш босқичлари ва вақти	Фаолият	
	Таълим берувчи	Таълим олувчилар

Ўқув машғулотининг технологик харитаси.

1-босқич. 20 дақиқа 20 дақиқа 25 дақиқа 25 дақиқа 10 дақиқа	Назарий қисм 1.1. Дафтарлар ва давоматни текшириш 1.2. Мавзунинг номи, мақсад ва кутилаётган натижаларни етказди. Машғулот режаси билан таништиради, баҳолаш мезонлари билан таништиради (илова № 6) 1.3. Мавзу бўйича асосий тушунчаларни; мустақил ишлаш учун адабиётлар рўйхатини айтади (илова № 7) 1.4.Тезкор-сўров/савол-жавоб/ („Биласизми методи”) (илова № 1) билимларни фаоллаштиради. 1.5. Танаффус.	Тинглайдилар, ёзиб оладилар. Аниқлаштирад и- лар, саволларга жавоб берадилар.
2-босқич. 60 дақиқа 30 дақиқа 45 дақиқа	Аналитик қисм. 2.1. „Қандай” диаграммасини ишлаш тартибини тушунтиради ва талабаларни гуруҳларга ажратади (илова № 2) 2.2.Талабаларга мавзуни ўзлаштириш учун белгиланган кўргазмалар қуроллар (тест ва вазиятчи масалани тақдим этиш, улардан фойдаланиш бўйича кўрсатмалар ва тушунтириш бериш) (илова № 3) 2.3. Танаффус.	Ёзадилар. Гуруҳларда ишлайдилар, тақдимот қиладилар ва жавоб берадилар.
3-босқич. 60 дақиқа 20 дақиқа 10 дақиқа	Амалий қисм. 3.1. Мавзу бўйича якун қилади, қилинган ишларни келгусида касбий фаолиятларида аҳамиятга эга эканлиги муҳимлигига талабалар эътиборини қаратади. 3.2. Гуруҳлар ишини баҳолайдилар, ўқув машғулотининг мақсадга эришиш даражасини таҳлил қилади. Назорат саволлар тахлили (илова № 5) 3.3. Мустақил иш учун топшириқ беради ва келтирилган мезонлар асосида баҳолайди, талабаларга баҳоларни етказди.	Ўз-ўзини, ўзаро баҳолашни ўтказадилар. Савол берадилар. Топшириқни ёзадилар.

“Биласизми” методи.

Иш учун зарур:

- 1.Саволлар ва вазиятчи масалалар тўплами алоҳида қоғозларда.
- 2.Гуруҳдаги талабалар сони бўйича жеребьевка учун рақамлар.
- 3.Тоза қоғозлар, ручкалар, плакатлар.

Иш йўли:

- 1.Бу услуб ёзма ва оғзаки шаклда ўтказилади ва маълум вақт давом этади.
- 2.Ўқув хонасида мавзуга оид 3 та схема тарзидаги плакатлар талабаларга кўрсатилади.

- 3.Талаба ҳар бир конкрет ҳолда гап нима устида кетаётганлигини айтиши керак.
4. Тўғри жавобни асослаб бериши керак.
- 5.Ҳар битта талаба тоза қоғоз билан ручкани тайёрлайди.
- 6.Қоғозда сана, гуруҳнинг рақами, факультет, талабаларнинг Ф.И. кўрсатилади (ўйиннинг номи).

- 7.Талабалар ўз вазифасини қоғозга ёзади.
- 8.Ҳар битта талабанинг жавобига 3 дақиқа берилади.
- 9.Вақт тугагач қоғоз ўқитувчига топширилади.

Педагог бажаради:

- 1.Педагог талабалар жавоблари учун баллни машғулотни назарий қисмининг рейтингига асосланиб қўяди.
- 2.Талабанинг олган балли машғулот учун баҳода ҳисобга олинади.
- 3.Талабаларнинг иши ўқитувчида қолади.
- 4.Жавобларнинг анализи ўтказилади.

Назорат саволлари:

1. Касб танлашга йўллашнинг умумий ва психологик масалалари ҳамда касб танлашда мотивларнинг ўрни ҳақида тушунча беринг.
2. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омилларга нималар киради?
3. Шахснинг хулқ - аъвори, темпераменти, салоҳияти ва бошқа хислатлари касб танлашда таъсир этувчи омил сифатида қандай баҳоланади?
4. Касбий профессиограмма ва унинг психологик мазмуни ҳақида тушунча беринг.

3. Аналитик қисм.

Тузилмавий-мантикий диаграмма “Қандай”.

Диаграмма стратегик даражадаги саволлар билан ишлашни бошлайди.

Муаммони ечишнинг пастки даражаси биринчи галдаги ҳаракатларнинг рўйхатига мос келади.

„Қандай” диаграмма тузиш қондаси.

1. Кўпгина ҳолларда муаммони ечишда “нима килиш керак”лиги тугрисида уйланиб қолмаслигини керак.
2. Асосан муаммо, уни ечишда “буни қандай килиш керак?”, “қандай” асосий саволлар юзага келишидан иборат бўлади.

“Қандай” саволларининг изчил берилиши қуйидагилар имконини беради:

1. Муаммони ечиш нафакат бор имкониятларни, балки уларни амалга ошириш йулларини ҳам тадқиқ қилиш;
- 2.Диаграмма ҳеч қачон тугалланган бўлмайди, унга янги ғояларни киритиш мумкин.
- 3.Тизимли фикрлаш ва таҳлил қилиш.
- 4.Кўникмаларни ривожлантиради ва фаоллаштиради.

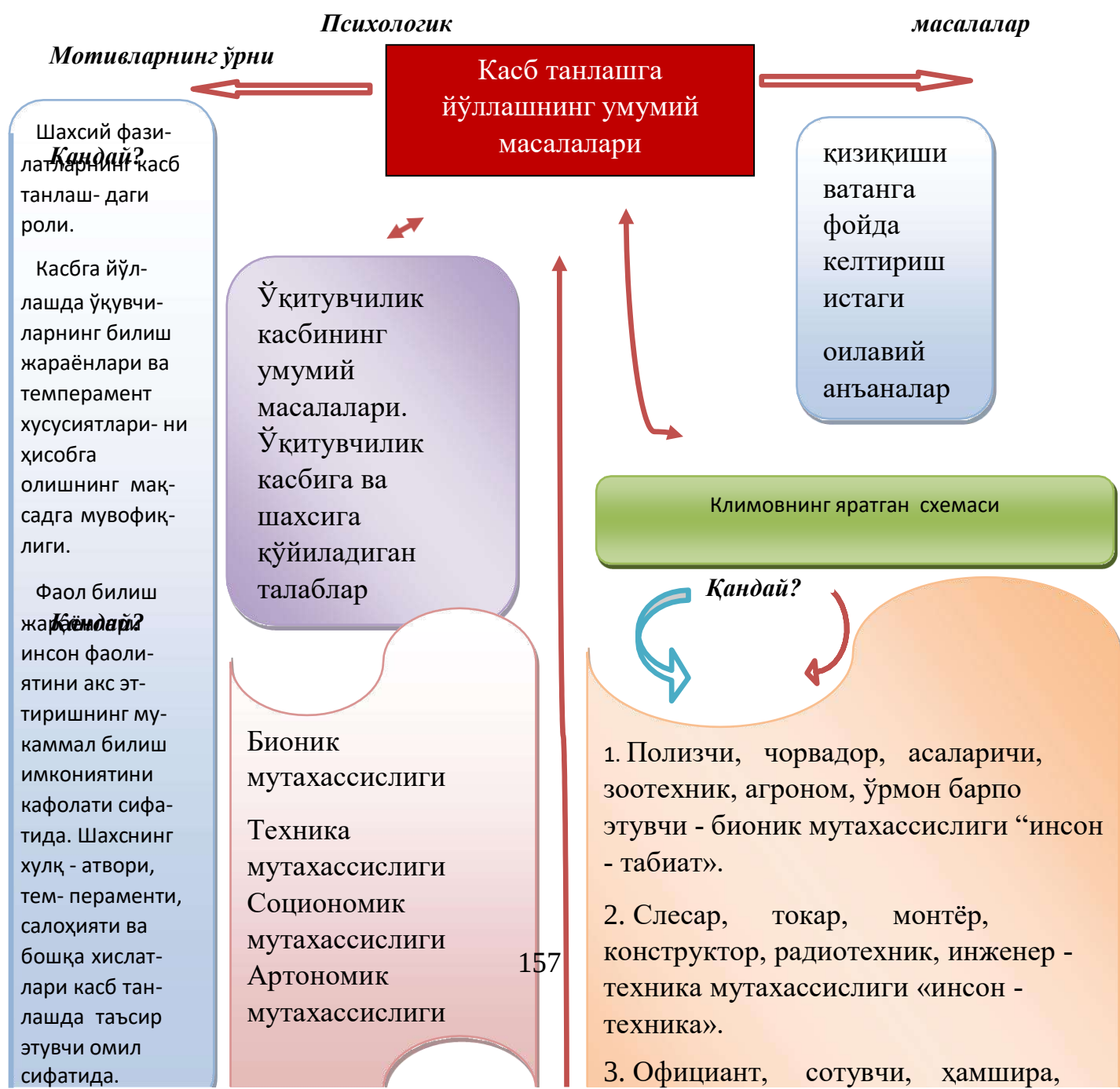
Педагог тушинтиради.

1. Диаграмма тузиш қондаси билан таништиради.
2. Ёзув тахтаси ёки катта қоғоз варағини ўртасига мавзу номи ёки савол ёзади.

Талаба бажаради.

1. Талабалар чизмани чизиш қондаси билан танишадилар.
2. Алоҳида кичик гуруҳларда чизма тузадилар.
3. Талабалар куйидан юкорига боскичма боскич буйсунадиган гоьлар тузилмасини аниклайдилар.
4. Барча гоьларни уйлаб утирмасдан, баҳоламасдан ва таккосламасдан тезликда ёзишлари керак.
5. Агарда чизмада савол унинг “шоҳларида” бир неча бор кайтарилса, унда у бирор муҳимликни англатади.
6. У муаммони ечишнинг асосийси булиши мумкин.
7. Агарда сиз узингизга тугри саволлар берсангиз ва унинг ривожланиш йуналишини намоён булишида ишончни сакласангиз, диаграмма, сиз хар кандай муаммони амалий жихатдан ечимини топишингизни кафолатлайди.
8. Шунга асосан хар бир гоьлар ривожланишини батафсил кузатиш мумкин.
9. Иш натижаларини тақдимотини қиладилар.

“Кандай” диаграмма чизмаси



Қандай?



- 1) Таълим тарбия
- 2) Касб

Вазиятли масалалар тўплами.

Вазиятли масала №1.

Коллеж талабаси Яшин рассомчиликка қизиқади ва чиройли расмлар чизади, лекин математикадан ўзлаштириши суст. Ота-онаси безнисмен. Яшиннинг ҳам ўзларининг издоши бўлишини исташади, расм чизишини хохлашмайди. Педагог сифатида бу ҳолатда қандай йўл тутардингиз.

Вазиятли масала №2.

Тўлқин шифокор бўлишга қизиқади, тиббиёт институтига кириш имтихонларига пухта тайёргарлик кўраётганда энг яқин ўртоғи шифокорларнинг хатоси сабабли оламдан ўтади. Тўлқиннинг шифокорлик касбига қизиқиши сўнади. Бу ҳолатда қанқай йўл тутган маъқул.

Тестлар.

1. Нотўғри жавобни топинг?

А. * Касбга йўллашда ўқувчиларнинг билиш жараёнлари ва темперамент хусусиятларини ҳисобга олиш мақсадга мувофиқ эмас.

В. Шахнинг хулқ - авори, темпераменти, салоҳияти ва бошқа хислатлари касб танлашда таъсир этувчи омил.

С. Касб танлашга йўлланма беришнинг ва уни ташвиқот қилишнинг усулларида бири - кўргазмали воситалар, фотостендлар, китоблар кўргазмаси, ёш рассом ва табиатшунослар ижодий фаолиятининг маҳсулотини намойиш қилиш, наққошлар ижодий фаолиятининг маҳсулотини намойиш қилиш, наққошлар ва техника тўғараги ишларини кўргазмаларга қўйишдир.

Д. тўғри жавоб йўқ.

2. Психолог М.Г.Давлетшин касб танлашни неча боскичдан келиб чиққан ҳолда шахнинг касб - ҳунарга яроқлилиги (лаёқати)нинг ички томонларини очишга ҳаракат қилади?

А. * уч.

В. тўрт.

- C. беш.
- D. олти.

3. Ўқувчиларни профессиограмма билан таништиришда бош мақсад қуйидаги таркибий қисмларни, жиҳатларни қай бирини ўз ичига қамраб олмайди?

- A. асосий меҳнат қуроллари.
- B. асосий меҳнат операциялари.
- C. *қўшимча қуроллар ва воситалар.
- D. меҳнат шароитлари.

4. Конструктор, радиотехник қайси касб турига киради?

- A. «инсон - табиат».
- B. *«инсон - техника».
- C. «инсон - инсон».
- D. «инсон - бадиий образ».

5. Официант, сотувчи, ҳамшира қайси касб турига киради?

- A. «инсон - табиат».
- B. «инсон - техника».
- C. *«инсон - инсон».
- D. «инсон - бадиий образ».

6. Е.А.Климов инсоннинг табиат билан муносабатга киришишга мослашган касбларни нима деб атайти?

- A. *бионик мутахассислиги
- B. техника мутахассислиги
- C. социономик мутахассислиги
- D. артономик мутахассислиги

7. Е.А.Климов инсоннинг инсон билан муомаласи орқали вужудга келган касб - ҳунарларни нима деб атайти?

- A. бионик мутахассислиги
- B. техника мутахассислиги
- C. *социономик мутахассислиги
- D. артономик мутахассислиги

8. Нотўғри жавобни кўрсатинг.

A. Ўспиринлар касб танлаш тўғрисида яққол тасаввурга эга бўлмаганликлари боисидан кўпроқ хатога йўл қўядилар.

B. Танланган ёки танланиши зарур бўлган касб ундан қандай шахс фазилатларининг талаб қилишини тушуниб етмаганларидан касб танлашда кўпроқ хатога йўл қўядилар.

C. *Касб танлашда асосий эътиборни молиявий жиҳатларига қаратиш керак.

D. Касб – ҳунар тўғрисида ҳар хил муносабатлар ҳосил бўлишининг асосий сабабларидан бири – бу мактаб ўқувчиларида касб танлаш жараёнида турли хил мотивларнинг намоён бўлишидир.

9. Ўқувчиларни профессиограмма билан таништиришда асосий меҳнат шароитлари деганда нималар тушунилади?

A. Касб танловчининг диққати, шижоати, фикр – ҳаёли.

B. Меҳнат қуроли билан қандай фаолиятни амалга ошириш имконияти мавжудлигини аниқлаш ва қайси соҳаларда ишлатиш мумкин эканлигини билиш.

С. Ишлаб чиқариш жараёнидаги операцияларнинг ролини тўғри тасаввур қила олиш; операцияларнинг янги вариантларини қидириш ва кашф қилиш учун ҳаракат қилиш

Д. Касб танловчини ўраб турган табиий муҳит ва шароитлар, кишилар.

10. В.А.Крутецкий ўспиринларда учраши мумкин мотивларни алоҳида таъкидлаб ўтади. Уларга кирмайди?

А. Бирор ўқув фанига нисбатан ўспириннинг қизиқиши.

В. Ватанга фойда келтириш истаги (ўзларининг индивидуал - психологик хусусиятини ва қобилияларини ҳисобга олган ҳолда).

С. *Шахсий қобилиятини ҳисобга олмаслик.

Д. Оилавий анъаналарга риоя қилиши (ворислик).

Малака, кўникма ва билимининг текшириш усуллари.

- Баҳсдаактивлаштириш.

- Ёзмажавобнатижалари.

- Организамерватор масалаларини ечиш.

-Амалий кўникмаларни бажариш.

Илова-5

Назорат саволлари.

1. Касб танлашга таъсир этувчи асосий омилларни сананг.
2. Касб танлаш мотивацияси ҳақида айтинг.
3. Касб ва қизиқиш ўртасидаги боғлиқлик қандай.
4. Шахсий фазилатларнинг касб танлашдаги ролини тушунтиринг.
5. Касбий профессиограмма ва унинг психологик мазмуни тушунчасига таъриф беринг.

Адабиётлар рўйхати.

1. М.А., Куценко В.Г. Педагогическая технология.
2. Коменский Я.А. Избранные педагогические сочинения – М.,1955.
3. Лихачев Б.Т. Педагогика. Курс лекций. – М., 1993.
4. Макаренко А.С. Педагогические сочинения – М., 1986.
5. Педагогика. Учебное пособие (Под ред. Пидкасистого П.И.) – М.,1996.
6. Сластенин. «Педагогика».

9 Мавзу: Реориентация психологик муаммо сифатида.

1.Амалий машғулот техналогик харитаси.

Ажратилган вақт: 4 соат	Талабалар сони : 12
Машғулот тури:	Семинар
Машғулот структураси	Кириш қисми Назарий қисми Амалий қисми Аналитик қисми
Машғулот мақсади	Таълимий мақсад: ❖ Альтернатив технологиялар ҳақида маълумот бериш. ❖ Ўқув жараёнига альтернатив технология тадбиқини ёритиб бериш; ❖ Юқори технология сари педагог истедоди. Тарбиявий мақсад: ❖ Миллий ғоя ва мафқурани талабалар онгида шакллантириш; ❖ Мутахассисликка қизиқишни, масъулият ҳиссиётларини шакллантириш; ❖ Мавзуларни ўрганиш борасида маънавий баркамол мутахассисларни тайёрлаш; ❖ Талабаларда инсонпарварлик, меҳр-шавқат туйғуларини шакллантириш. Ривожлантирувчи мақсад: ❖ Олган билим ва кўникмаларни мустахкамлаш ва такомиллаштиришни тўғри йўлга қўйиш; ❖ Талабаларда меҳнат маданиятини, дарсга масъулиятли муносабатларни таркиб топтириш; ❖ Мустақил ва аналитик фикрлашни ривожлантириш.
Билиш керак:	Ўрганилаётган фан терминологиясини билиш, Назарий билимларни амалиётда қўллаш;
Талаба кила олиши керак Кўникма:	- ахборотни тўлиқ етказиш - ўқув материали анализи - таянч-конспектни тузиш - ўқув материални тўлиқ ўзлаштириш - қўшимча ахборот воситаларидан унумли фойдалана билиш
Педагогик функциялар	1. ўқув дастури бўйича мавзуларни муаммоли дарс шаклида ўтиш 2.Мавзу матнидаги масалалар бўйича муаммоли вазиятни келтириб чиқарадиган саволлар, топшириқларни аниқлаш, бунда дидактиканинг илмийлик, тизимлилик, мантикий кетма-кетлик, изчиллик принципларига амал қилиш.

Укитиш методлари Усуллар:	• савол-жавоб • гурухли ва индивидуал иш • бахс-мунозара • суҳбат • кичик гурухларда уйинлар
Укитиш формалари	Карточка билан ишлаш, кичик гурухларда ишлаш, фронтал ишлаш, савол-жавоб
Укитиш Восита:	• таркатма материаллар • карточкалар • вазиятли масалалар • слайд кургазмалари • синф доски
Укитиш шароити	Дарсни жихозлаш: мавзуга оид адабиётлар, плакатлар, слайдлар, ҳар бир талабада ўқув қуроллари бўлиши керак, ок коғозлар, таркатма материаллар, методик қўлланма ва буклетлар.
Фанлараро ва фан ичи боғлиқлиги	Педагогика, психология, педагогик технология, фалсафа.
Таянч сузлар	Муаммоли таълим. Муаммоли вазият. Ва структураси. Ривожлантирувчи таълим
Мониторинг ва баҳолаш.	Назорат: • оғзаки • ёзма • вазиятли масалалар • тест синови • умумий сўров

Амалий қисм:

Мавзу бўйича саволлар:

1. Ишсизлик ва иш ўрнини йўқотиш аёлларда қанақа кечади?
2. Ишсизлик ва иш ўрнини йўқотиш эркакларда қанақа кечади?
3. Реориентация (қайта касбга йўллаш) қайси психология тамойилларини турмушга татбиқ этишга зарур шарт - шароит яратади?
4. Ҳозирги замон меҳнат биржаларида реориентация қанақа аҳволда?
5. Текшириш ишлари нималар орқали кўп серияли тажрибалар негизида амалга оширилади.
6. Тестлардан олинган натижаларнинг қайси хусусиятларига қараб муайян хулоса чиқарилади.
7. Педагогнинг талабалар билан муомиласи улар уртасидаги узвийликни тулдирувчи вазифасини қандай бажаради?
8. Педагогнинг уз тарбияланувчиларига курсатадиган турли туман таъсирлари нимага боғлиқ?

9. Талабалар жамоаси билан муомила купинча қандай шаклда бўлади?

Амалий қисм

«ЎРГИМЧАК ИНИ» УСУЛИНИ ҚЎЛЛАШ

1. Талабаларга ўтган дарслардан саволлар тайёрлаш учун вақт берилади.
2. Иштирокчилар доира бўлиб ўтиришади.
3. Иштирокчиларнинг бирига ип билан боғланган коптокча берилади, у хоҳлаган талабага ўзи олдиндан тайёрлаган саволни (жавобни ўзи билиши шарт) бериб, коптокчани топширади.
4. Коптокчани олган талаба саволга жавоб беради (савол берган иштирокчи жавобни шарҳлаб туради) ва саволни бошқа иштирокчига беради. Бу мусобақа ҳамма иштирокчилар “ўргимчак ини”га ўралгунча давом этади.
5. Ҳамма талабалар савол бериб бўлгач, охирга талаба қўлидаги коптокчани биринчи савол берган иштирокчига қайтаради ва унга савол беради ва х.к., бу хол чигал ечилгунга қадар давом этади.

Эслатма: талабалардан ҳар бир жавобга эътиборли бўлиш талаб қилинади, чунки олдиндан қайси талабага коптокча берилиши номаълум.

Янги педагогик технологияларни мавзуда қўллаш:

«Думалоқ стол» интерактив усулини қўллаш

Иш учун керакли материаллар:

- Саволлар ва вазиятли масалалар тўплами, алоҳида варақларда ёзилган.
- Гуруҳдаги талабалар сони ва номери.
- Тоза қоғоз ва ручка.

Ишнинг бориши:

- Гуруҳдаги талабалар учта кичик гуруҳларга бўлинади, ҳар бир гуруҳда 4 тадан талаба бўлади.
- Ҳар бир кичик гуруҳ алоҳида столга ўтириб, тоза қоғоз ва ручка тайёрлашади.
- Ҳар кичик гуруҳдан бир қатнашчи чиқиб, конвертдаги саволарни олади.
- Ҳар гуруҳ берилган саволлар мураккаблиги бўйича бир ҳилда.
- Талабалар ўз варақларига вазифаларини ёзишади.
- Айлана бўйлаб варақлар тарқатилади.
- Ҳар бир талаба ўз жавоб вариантларини ёзишади ва варақни кейинги талабага узатади.
- Ҳар бир талабанинг жавоби 3 минутдан ошмаслиги керак.
- Белгиланган вақтдан кейин ишлар тўплами ўқитувчига топилади.
- Барча қатнашчилар натижаларни таҳлил қилишади, тўғри жавобга яқини танлаб олиниб, максимал балл қўйилади.
- Таҳлиллар 15 минутдан ошмайди.

Талабалар олган баҳоси амалий машғулотнинг назарий қисмидан олган рейтинг балига қўйилади.

ТЕСТ

1. Реориентация сўзининг маъносини топинг

- *А) Қайта йўллаш
- Б) Қайта юклаш
- С) Қайта тайёрлаш

Д) Қайта жўнатиш

2. Инсонни янги бир касбга йўналтиришни англатувчи тушунча нима?

А) Коррекция

*Б) Реориентация

С) инфантилизм

Д) депривация

3. Қайта касбга йўллаш (реориентация) нимани англатади?

А) Касбга тайёрлашни

Б) Касбга йўллашни

*С) Ўта инсонпарварлик (гуманистик) ғояни касбини ўзгартирувчи ёки ишсиз қолган шахс руҳиятига сингдиришни англатади

Д) Касбга лаёқатлилини

4. Инсон имкониятини қайтатдан синашнинг манбаи ҳисобланиб, ўзини ўзи кашф қилиши, ўзини - ўзи бошқариши, ўзини ўзи ташкиллаштириш, ўзини-ўзи баҳолаш, ўзини-ўзи рефлексиялаш, ўзини-ўзи идентификациялаш каби шахс фазилатларини рўёбга чиқаришга хизмат қиладиган тушунча нима?

А) Сукуссия

*Б) Реориентация

С) Креатрия

Д) Калкулия

5. Реориентация қандай тамойилларини яратади?

А) Касб тамойилларини

Б) Касб таснифини

С) Касб турларини

*Д) Гуманистик психология тамойилларини турмушга татбиқ этишга зарур шарт - шароит яратади

6. Кўп профилли касб вазифалари нима?

А) Ҳунар эгалари сафини кенгайтиришга хизмат қилади

Б) Комилликка интилиш туйғусини жонлантиради

С) Зарур билимлар, малакалар билан қуроллантиришга туртки беради

*Д) Барчаси тўғри

7. Инсон омилини қадрлашга, бутун имкониятларини рўёбга чиқаришга, эзгу ният, орзу ҳавас, истак - хоҳиш ушалишга негиз вужудга келтирадиган тушунча бу .

..

*А) Ориентация

Б) Реориентация

С) Продромал давр

Д) Профоринтация

Ишга муҳтож шахс таклиф қилинган касбга йўналтирилиши учун зарур

*А) Хулосалар асосида реориентация субъекти розилигида

Б) Ўзига мос касб топиш

С) Ўзини касбга тайёрлаш

Д) Ўзини касбга йўналтириш

9. Тест натижаларини баҳолашда хулосалар қачон чиқарилади?

*А) Олинган натижалар сифат ва миқдор жиҳатдан таҳлил қилингандан кейин

- Б) Мавзу таҳлил этилгандан кейин
- С) Касб бошладан олдин
- Д) Иш мобайнида

10. Нима ёрдамида қобилиятга, шахсга ижодиётга, хотирага шахслараро муносабатга (оид) махсус ишлаб чиқилган материаллардан, мақсадли вазиятлардан қийинлаштирилган топшириқлардан, муаммолардан психологик тренинглардан, психодраммалардан ва бошқалардан фойдаланилади.

- А) Диаграммадан
- *Б) Тестдан
- С) Саволлардан
- Д) Мавзудан

Аналитик қисм:

Ўз фикрингизни айтинг:

Ўқувжараёнига альтернатив технологияларни татбиқ қилиш мумкинми?

Фикрингизни асосланг.

1-ВАЗИЯТ

1) 40 ёшли аёл 10 йилдан бери ўзи севган касбида яъни касб ҳунар коллежида ўқитувчилик касбида ишлайди. Коллежга текширув келиб аёлнинг сўзига қараганда уни ишдан ноҳақ бўшатишди. Бу вазиятда аёл қанақа руҳий ҳолатни бошдан кечиради?

Жавоб: Аёлларда ўқинчли (аянчли) ҳис - туйғулар қобиғида ўта мураккаб кечади, гўёки трагедия, ҳалокат, жудолик вужудга келганда ҳам экстравертлик, ҳам интровертлик хусусиятлари уйғунлашгандай юз беради.

2) А исмли 45 ёшли эркак олий маълумотли бўлиб банкда ҳисобчи, пул топиши яхши. Бошлиғи уни ишларини текширувдан ўтказиб уни ишдан озод этди. У энди қандай ҳолатга тушади.

Жавоб: Эркаклар эса бундай вазиятларга матонат билан, иложи борича ҳиссиётларга берилмасдан, ақл - заковат маромларига тортилганлик туйғуси устуворлигида намоён бўлади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Каримов И.А. “Ўзбекистон ХХІ асрга интиломқда” Тошкент, 1999.
2. Каримов И.А. Баркамол авлод - Ўзбекистон тараққиётининг пойдевори. – Тошкент: Шарқ, 1998. – 63 б.
3. Каримов И.А. Баркамол авлод орзуси. - Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2000. - 245 б.
4. Абдурахманова Р.Б. Становление профессиональной направленности педагогов и психологов Автореф. дис. ... канд. психол. наук. – Ташкент, 2005.-22 с.
5. Абдурахмон Жомий «Танланган асарлар» Тошкент, Адабиёт ва санъат нашриёти, 1971-йил 196 бет.
6. Абу Наср Форобий бахт - саодатга эришув ҳақида Рисолалар Тошкент «Фан» 1975-йил 75-78 бетлар.
7. Абу Наср Форобий. Фозил одамлар шахри. – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 224 б.
8. Абу Райҳон Беруний. Феруза (Жавохирлар ҳақида нақл ва ҳикоятлар). – Тошкент: А.Қодирий номидаги нашриёт, 1993. – 96 б.

ГЛОССАРИЙ

Ақлий иш қобилияти – ақлий меҳнатнинг бирор турини бажариш учун зарур бўлган жисмоний ва психик функционал имкониятлар йиғиндиси.

Ақлий чарчаш – нерв тизимининг потенциал энергиясининг ҳаддан ташқари кўп сарфланиши натижасида ақлий иш қобилиятини пасайиши.

Амалий фаолият – инсониятнинг ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида табиатни ва ижтимоий муносабатларни ўзгартиришга қаратилган мақсадга мувофиқ фаолияти.

Билим – шахснинг билиш фаолияти маҳсули, табиат, жамият ва инсон тафаккури ҳодисалари ҳақидаги тўғри тасаввур ҳамда тушунчалар тизимидан иборат онг мазмуни.

Билиш эҳтиёжлари – билимларни ёки фан асосларини ўзлаштиришга нисбатан қондирилмаган муҳтожликни сезишдан иборат фаолият мотиви.

Билишга қизиқиш – шахснинг воқеликдаги нарса ва ҳодисаларни, уларнинг сифат ҳамда хусусиятларини, ўзаро муносабатлари моҳиятини, шунингдек, турли қонуниятларни билиб олишга нисбатан доимий барқарор йўналишидан иборат индивидуал хусусияти.

Диққатсизлик – диққатни муайян объектга йўналтира ва тўплай олмаслик.

Жасурлик – шахсий ҳаёт учун хавф-хатарли бўлган ҳаракатларни қатъийлик билан ва оқилona бажаришда ифодаланадиган характер хислати.

Зехн – шахснинг махсус қобилиятларининг таркиб топиши ва ривожланиши учун асос бўладиган анатомик-физиологик имкониятлари, туғма истеъдод нишонлари.

Зехни ўткирлик – янги ёки мураккаб назарий ҳамда амалий масалаларни ҳал қилишнинг тўғри йўлларини тез топа олишдан иборат ақл сифати.

Ижтимоий малакалар – ижтимоий ҳаётда фаол иштирок этиш ва жамоа орасида ўзини тута билиш малакалари.

Индивидуал муносабат – ҳар бир шахснинг ақлий, маданий ва билим даражасини, ёш ҳамда индивидуал хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда муомала-муносабатда бўлиш.

Индивидуал тажриба – ҳар бир шахснинг ўз ҳаёти давомида орттирган тажрибаси.

Индивидуал хусусиятлар – маълум бир шахснинг фақат ўзига хос бўлган хусусиятлари.

Индивидуализм – шахсий манфаатларни жамоат манфаатларидан юқори қўйиш, фақат ўзининг тор манфаатларини кўзлаб иш тутишда ифодаланадиган салбий характер хислати.

Индивидуалик – ҳар бир тирик мавжудотнинг уни шу турдаги бошқа мавжудотлардан фарқлантирувчи хусусиятлари йиғиндиси.

Индустриал психологияси – меҳнат психологиясининг психологик омилларнинг саноатдаги ролини ўрганувчи, психологиянинг қонуниятларига асосланиб, меҳнат унумдорлигини ошириш масалалари билан шуғулланувчи махсус соҳаси.

Инертлик – фаолиятда сусткашлик кўрсатишдан иборат салбий характер хислати.

Инсонийлик – ўзаро муомала ва муносабатларда инсонга хос бўлган барча ижобий фазилатларга риоя қилишдан иборат характер хислати.

Интизомлилик – муайян жамоанинг барча аъзолари учун мажбур бўлган қатъий тартиб ва ҳуқ-атвор қоидаларига тизимли равишда риоя қилишдан иборат бўлган ижобий характер хислати.

Интизомсизлик – жамоат жойлари, меҳнат, ўқиш ёки оила жамоасининг тартиб қоидаларига тизимли равишда риоя қилмаслик ёки уларни бузишдан иборат салбий характер хислати.

Интроверсия – шахснинг ўз фикрлари, сезгилари, кечинмалари ва ҳис-туйғуларига таяниш.

Ирода кучи – шахснинг ўз олдига қўйган мақсадининг аниқлиги, уни амалга ошириш учун интилиши, мақсад йўлида маълум бир қарор қабул қилиш тезлиги ва уни ўз вақтида ижро этиши билан белгиланадиган ирода сифати.

Иродавий зўр бериш – мақсадни амалга ошириш учун объектив ва субъектив қийинчиликларни бартараф қилишда намоён бўладиган нерв ҳамда ирода кучи.

Иродаси бўшлик – шахснинг бирор фаолият турини бажариш учун ўзини мажбур қила олмаслик ёки ўз ҳаракатларини ўз мақсадларига бўйсундира олмасликдан иборат салбий характер хислати.

Истеъдод – инсон қобилиятлари тараққиётининг энг юксак даражасини таъминловчи туғма табиий имкониятлар йиғиндиси.

Итоатгўйлик - катталарга бўйсунуш ёки уларнинг изидан чиқмасликдан иборат ижобий характер хислати ёки одат.

Ихтиёрий ҳаракатлар – импульсив ва автоматлашган ҳаракатлардан фарқ қилиб, мақсадга мувофиқ равишда бажариладиган онгли ҳаракатлар.

Ихтисослашган меҳнат – муайян касбга доир махсус билимлар, кўникмалар, малака ва маданий одатларнинг таркиб топиши ҳамда ривожланишини талаб қиладиган меҳнат.

Иш қобилияти – шахснинг муайян фаолият турини муваффақиятли амалга ошириш учун зарур бўлган жисмоний ҳамда психик функциялари йиғиндиси.

Иш усуллари тасвирлаш – меҳнат психологияси соҳасидаги илмий текшириш ишларида алоҳида иш усуллари ёки малакаларни уларнинг бажарилиш тартиби бўйича тасвирлашдан иборат текшириш методи.

Камтарлик – шахснинг атрофдаги кишилар билан оддий муомалада, ўзига танқидий муносабатда бўлиши, ўзгаларни ҳурмат қилиши, мақтанмаслиги каби бир қанча ижобий сифатлар билан белгиланадиган характер хислати.

Касб – шахснинг жамият аъзоси сифатида яшаш манбаи бўлиб хизмат қиладиган доимий машғулоти ёки фаолияти тури.

Касб касаллиги – муайян касб соҳасидаги психик ёки шу касбнинг кўпчилиги вакиллари хос бўлган касаллик.

Касб психологияси – меҳнат психологиясининг касбларни психологик компонентларини ёки муайян касбда ишловчиларга нисбатан қўйиладиган психологик талабларни ўрганиш ҳамда илмий таҳлил қилиш билан шуғулланувчи бўлим.

Касб танлашга йўллаш – педагоглар, психологлар, врачлар ва бошқа мутахассисларнинг ёшларни онгли равишда касб танлашга тайёрлашдаги маслаҳати, тушунтиришлари каби тадбирлар тизими.

Касбга қизиқишлар – шахснинг маълум бир касбга нисбатан доимий ва барқарор мотивлаштирилган қизиқишидан иборат индивидуал хусусияти.

Касбга лаёқатлилик – шахснинг муайян касбга яроқлили даражасини кўрсатувчи жисмоний ва психик сифатлар йиғиндиси.

Касбга тайёргарлик – муайян касб бўйича муваффақиятли ишлаш имкониятини таъминловчи махсус билим, кўникма, малака, одат, сифат, хусусиятлар, меҳнат тажрибаси ва хулқ нормаларига эга бўлишлик.

Касбга тегишли маълумот – меҳнат фаолиятининг маълум бир соҳаси учун зарур бўлган махсус билим, амалий кўникма, малака ва одатлар тизими.

Касбга хос диққат – маълум бир касбда кўп йил ишлаш натижасида шу касбнинг талаблари ва объектив хусусиятларига мос равишда таркиб топган диққат тури.

Касбга хос зарарликлар – меҳнат ва ишлаб чиқариш шароитларининг одам организми ҳамда иш қобилиятига салбий таъсир кўрсатувчи омиллар йиғиндиси.

Касбга хос одатлар – маълум бир касб вакиллари учун типик ҳисобланган одатлар.

Касбда ишлашга тўғри танлаш- шахсни муайян касбда ишлаш учун қабул қилишда унинг шу касбнинг объектив хусусиятларига тўғри келадиган жисмоний ва психик сифатларини ҳисобга олиш.

Касбий малакалар – ишлаб чиқариш фаолиятининг кўп такрорланиши натижасида автоматлашган хатти-ҳаракатлар йиғиндиси.

Касбий хотира – бевосита ўз касбига доир нарса ва ҳодисаларни, фикр, ҳиссиёт, ҳаракатларни эсда қолдириш, мустаҳкамлаш ва эсга туширишдан иборат хотира тури.

Касбни тасвирлаш – меҳнат психологияси соҳасидаги илмий текшириш ишларида муайян касбни технологик ва психологик жиҳатидан тасвирлашдан иборат текшириш методи.

Кузатувчанлик – шахснинг кузата билиш қобилиятидан иборат индивидуал хислати.

Кучсиз тип – нерв тизимининг арзимаган ёки минимал кўзғовчилар таъсирига ҳам бардош бера олмасдан ҳимоявий тормозланишга ўтишидан иборат сифат кўрсаткичи.

Мақсадга интилувчанлик – шахснинг ўз хатти-ҳаракатларини барқарор ҳаётий мақсадларга бўйсундира олишида, мақсад йўлида ҳамиша тайёр, қатъий бўлишида ифодаланадиган характер хислати.

Малака – онгли фаолиятни кўп такрорланиши ёки кўп машқлар натижасида автоматлашган ҳаракатлар тизими.

Малакаларнинг кўчиши – муайян фаолият соҳасида ҳосил қилинган малакаларнинг янги малакалар ҳосил қилишга ижобий таъсир кўрсатишдан иборат қонуният.

Малакаларнинг регресси – маълум бир фаолият соҳасида ҳосил қилинган малакаларнинг бирор сабабга кўра, кўп вақт амалда ишлатилмаганлиги натижасида аста-секин сўнишидан иборат қонун.

Малакаларнинг ривожланиши – муайян фаолият соҳасига доир малакаларнинг кундалик амалиётда кўп қўлланилиши натижасида тобора ўсиб, мукаммаллашиб боришдан иборат қонуният.

Матонатлилик – шахснинг муайян мақсадни амалга ошириш йўлида учрайдиган ҳар қандай объектив ҳамда субъектив қийинчиликларга бардош бериб, уларни енгиб чиқишдан иборат иродавий характер хислати.

Маҳорат – муайян фаолият соҳасида мустаҳкам билимлар, юқори даражада удалаш қобилияти ва малакаларга эга бўлишдан иборат шахсий сифат бўлиб, ишини юксак миқдор кўрсаткичлар билан тез бажаришдан иборат ихтисос даражаси.

Машиқ – маълум бир ақлий ёки жисмоний ҳаракатларни уларни пухта эгаллаш ва сифатини яхшилаш мақсадида онгли равишда бир неча бор қайта бажаришдан иборат такрорлаш жараёни.

Метод – табиат ҳодисаларини текшириш усули, ўрганилаётган ҳодисаларга ёндошишда илмий билишнинг ва ҳақиқатни аниқлашнинг режали йўли, ҳаракат усули ва тартиби.

Меҳнат – тарихан таркиб топган, мақсадга мувофиқ йўналтирилган, бойлик яратишга қаратилган онгли фаолият тури.

Меҳнат қобилияти – шахснинг муайян меҳнат турини муваффақиятли бажаришни таъминлаш учун зарур бўлган жисмоний ҳамда психик функционал имкониятлари йиғиндиси.

Меҳнат маданияти – меҳнатни тўғри ташкил қилишга доир билимлар, малакалар ва одатлар тизимидан иборат индивидуал ҳислат.

Меҳнат малакалари – меҳнат фаолиятининг маълум бир соҳасига доир автоматлашган, мустаҳкамланган ҳаракатлар.

Меҳнат психологияси – психологиянинг меҳнат фаолиятининг психологик муаммоларини ўрганувчи соҳаси.

Меҳнат тарбияси – ёш авлодни меҳнатга нисбатан онгли муносабати – меҳнатсеварлик руҳида ҳар қандай жамоат, ижтимоий фойдали меҳнат турини бажаришга психологик жиҳатдан тайёрлашдан иборат таркибий қисми.

Меҳнат таълими – политехник таълим ва меҳнат тарбиясининг ёш авлоддан меҳнатга, ижтимоий ҳаётнинг маълум бир соҳага доир билим, кўникма, малака ва одатларни таркиб топтириш, ривожлантиришдан иборат тури.

Меҳнат терапияси – меҳнат жараёнларидан даволаш мақсадларида фойдаланадиган фан тармоғи.

Меҳнатсеварлик – меҳнатни ҳурматлаш унинг ҳар қандай турини бажаришга доим тайёр туришдан иборат характер ҳислати.

Мотив – одамни муайян хатти-ҳаракатларга ундайдиган бош сабаб.

Мотивация – шахснинг нима учун маълум вақтда бошқа фикр ва ҳаракатларни эмас, фақат шу фикр ва ҳаракатни бажаришга қарор қилганлигини асослаб бериши, тушунтириб беришдан иборат мантикий операция.

Мотивлар кураши – шахснинг олдидан бир эмас бир қанча мақсадлар мавжуд бўлган тақдирда улардан энг муҳимини танлаб олиш жараёнида рўй берадиган иккиланишдан иборат ҳолат.

Мустақиллик – шахснинг муайян ақлий, ахлоқий ёки амалий масалаларни ҳал қилишида, айниқса, мураккаб вазиятни баҳолаш ва мақсадга мувофиқ йўлни танлашда ўзининг мустақил фикрлари, тамойиллари ҳамда эътиқодига эга бўлишдан иборат иродавий характер ҳислати.

Мутахассис – шахснинг муайян касбга нисбатан яроқлилик даражаси, тайёргарлик савияси, муайян фаолият соҳасида муваффақиятли ишлай олиш учун зарур бўлган билим, кўникма ва малакалар йиғиндиси.

Мутахассислик имтиҳонлари – мутахассис синовларининг бир қисми бўлиб, ишлаб чиқариш таълими натижасида ўқувчиларнинг олган махсус назарий билимларини текшириш учун ўтказилади.

Мутахассислик синовлари – ўқувчилар ишлаб чиқариш таълимининг тўлиқ назарий ва амалий курсини тамомлагандан кейин, уларнинг касб бўйича олган билим ва малакаларини текшириш, уларга таъриф, ихтисос даражасини бериш учун ўтказиладиган тадбир.

Мутахассислик тавсифномаси – муайян касб ёки мутахассис ишчилари меҳнатининг мазмунига нисбатан қўйиладиган ишлаб чиқариш талабларининг баёни.

Муҳандислик психологияси – психологиянинг техника мосламалари билан уни бошқарувчи кишилар ўртасидаги ўзаро боғланиш ҳамда ўзаро таъсирини текшириш билан шуғулланувчи махсус соҳаси.

Одамовилик – одамларга қўшилмай, кўпчиликни ёқтирмай, якка ҳолда яшашни афзал кўришдан иборат салбий характер хислати.

Одат – кундалик фаолиятда кўп такрорланиши натижасида автоматлашган ва бажарилиши шахснинг функционал эҳтиёжига айланиб кетган ҳаракатлардан иборат индивидуал хислати.

Осойишта тип – нерв тизимининг қўзғалиш ва тормозланиш жараёнлари тенг ҳамда ўртача кучга эга бўлган типи.

Пассивлик – атрофдаги нарса ва ҳодисаларга, кишиларга нисбатан бефарқ муносабатда бўлишдан ва жисмоний ёки психик фаолиятсизликдан иборат ҳолат.

Принципиаллик – ҳаққонийлик ва жамият манфаатлари нуқтаи назаридан ўз қараш ҳамда эътиқодларини қатъий туриб ҳимоя қилишдан ёки сўз билан ишнинг бирлигидан иборат ижобий характер хислати.

Профессиограмма – муайян касбдаги фаолият учун зарур бўлган психологик хусусиятлар тўплами.

Профессиограммани тажрибада текшириш – меҳнат психологиясида муайян касбга нисбатан қўйиладиган психологик талабларни экспериментал равишда текшириб кўриш.

Психик чарчаш – психик функцияларнинг ҳаддан ташқари кучли ёки мутассил ишлаши натижасида улар иш қобилиятининг вақтинча қисман йўқолишидир.

Психограмма – муайян касб ёки ихтисос соҳасига хос бўлган энг муҳим шахсий сифат ва хусусиятларнинг ёзма ёки жадвал тарзда ифодаланиши.

Психолог – психология мутахассиси, психология соҳасида илмий текшириш ишлари олиб борувчи ёки ўқитувчилик қилувчи шахс.

Психологик тавсифнома – маълум бир кишининг ақлий, ахлоқий иродавий сифатларнинг, қизиқишлар, дунёқараши, эътиқоди, шунингдек, индивидуал психологик хусусиятлари характери, темпераменти, қобилияти ва истеъдодлари объектив равишда тасвирлаб ёзилган шахсий ҳужжат.

Психотехника – психологиянинг асосан меҳнат психологияси амалий масалаларини ўрганувчи соҳаси.

Ростгўйлик – ҳар қандай шароитда ҳам ҳақиқатни айтиш, чин гапириш, ҳаққоният юзасидан иш тутишдан иборат ижобий характер хислати.

Самимийлик – атрофдаги кишилар билан муносабатда софдиллик виждонлилик тариқасида ифодаланадиган шахсий сифат.

Сангвиник-шахснинг тез, кучли, лекин беқарор эмоционал қўзғалувчанлиги ва психик жараёнлари билан сифатланадиган индивидуал хусусияти.

Симпатия – бирор нарсага ёки шахсга нисбатан ички мойиллик, ишончдан иборат эмоционал ҳолат.

Субъект – объектив дунёни билувчи, уни ўзининг эҳтиёж ва қизиқишларига мослаб ўзгартирувчи одам, онгли мавжудот.

Сухбат методи – психологиянинг илмий текшириш методларидан бири бўлиб, текширувчи ва теширилувчи ўртасидаги савол-жавоб тариқасида рўй беради.

Сўровнома методи – муайян руҳий ҳодисани ўрганиш мақсадида тузилган саволларга ёзма равишда тегишли жавоблар олинишини кўзда тутувчи психологик метод.

Тажриба -кенг маънода кишиларнинг ташқи дунё билан ўзаро муносабатида амалий, айниқса, моддий ишлаб чиқариш жараёнида тўпланган ижтимоий амалиётнинг бутун йиғиндиси.

Талабчанлик – шахснинг ўз-ўзининг ва ўзгаларнинг ҳулқини муайян объектив тамойилларга бўйсундира олишдан иборат иродавий характер хислати.

Талант – муайян фаолиятнинг муваффақиятли ва ижодий равишда бажарилишини таъминлайдиган қобилият ҳамда истеъдодлар йиғиндисидан иборат, турмуш жараёнидан таркиб топган индивидуал хусусият.

Тантиқлик – арзимаган нарсаларга ҳам инжиқлик қилаверишдан иборат салбий характер хислати.

Темперамент – шахснинг эмоционал кўзгалувчанлиги ва ҳаракатчанлиги билан сифатланадиган индивидуал хусусиятлар йиғиндиси.

Толиқиш – организмнинг жисмоний ва ақлий зўриқиш, салбий эмоциялар таъсири натижасида ҳосил бўладиган ҳамда иш қобилиятининг пасайиши билан сифатланадиган ҳолати.

Унумли меҳнат – бевосита моддий бойлик ишлаб чиқаришга қаратилган меҳнат.

Уятчанлик – асоссиз тортинчоқликда ифодаланадиган характер хислати.

Ўқитувчи – олий ўрта махсус ёки умумий таълим мактабларида бирор ўқув фанидан дарс берувчи ходим.

Фаолиятни оптималлаштириш – меҳнат қилиш, ўқиш учун энг қулай шароитлар, психологик имкониятлар яратиш йўли билан муайян фаолиятнинг самарадорлигини орттириш.

Флегматик темперамент – секин кучсиз ва барқарор эмоционал кўзгалувчанлик билан тавсифланадиган индивидуал хусусият.

Хайрихоҳлик – шахс кечираётган муайян руҳий ҳолатининг ифодали ҳаракатлар орқали бошқа кишиларга ҳам ўтиб, уларда шунга мос эмоционал кечинмаларини ҳосил қилишдан иборат руҳий ҳодиса.

Ҳалоллик – шахснинг ўз бурчи ва эътиқодларига нисбатан садоқатида, атрофдаги борлиққа ҳамда кишиларга виждонан муносабатда бўлишида ифодаланадиган ахлоқий сифати.

Характер хислати – ижтимоий муҳит таъсирида таркиб топган шахснинг хатти-ҳаракатларида мунтазам учрайдиган доимий хусусият ва сифатлар йиғиндиси.

Характернинг ижобий хислатлари- шахснинг жамият ахлоқ нормалари доирасидаги доимий ижобий хусусиятлари.

Ҳасадгўйлик – ўзга шахсларнинг мавқеи, қобилияти, истеъдоди, фаолиятидаги ютуқлари, мулки кабиларга нисбатан ғаразгўйлик муносабатида ифодаланадиган салбий характер хислат.

Хулқ – инсон ҳамда ҳайвонларнинг ташқи муҳитга бўлган муносабатини ва ички психик ҳаётини ифодаловчи хатти-ҳаракатлар тизими.

Шахсий тажриба – ҳар бир индивиднинг ёки шахснинг турмуш жараёнида ҳосил қилган тажрибаси.

Шухратпарастлик – арзон обрў-эътибор қозонишга жон жаҳди билан интилишдан иборат жуда паст характер хислати.

Эгоизм – ўз шахсий манфаатларини жамият, жамоа манфаатларидан юқори қўйишга кучли интилишда ифодаланадиган салбий характер хислати.

Экстроверсия – шахснинг теварак-атрофдаги одамларга ташқи ҳодисаларга йўналиши.

Эҳтиёж – организмнинг ҳаётини таъминловчи зарур шароитларни акс эттиришдан иборат фаолияти.

Эҳтирос – муайян фаолият турига кучли интилиш билан боғлиқ бўлган давомли ва барқарор эмоционал ҳолат.

Қатъийлик – характернинг ўз вақтида асосли ва қатъий қарорлар қабул қила олиш ва уларни иккиланмасдан ижро этишга киришишдан иборат иродавий хислати.

Қизиқиш – шахснинг муайян нарса ва ҳодисага эга бўлишга, билишга фаол ва барқарор йўналишидан иборат индивидуал хислати ёки фаолият мотиви.

Қобилият – шахснинг муайян фаолият турини муваффақиятли бажаришга бўлган лаёқат даражасини ифодаладиган, турмуш жараёнида ҳосил қилинган индивидуал хусусиятлари йиғиндиси.

Қувноқлик – шахснинг атрофидаги кишиларга нисбатан ижобий муносабатида ифодаланадиган ижобий-оптимистик кайфиятидан иборат эмоционал ҳолати ёки характер хислати.

Қунт – муайян фаолият турини тиришқоқлик, серхафсалалик ва иштиёқ билан бажаришда ифодаланадиган ижобий иродавий сифат ва характер хислати.

Маъруза машғулоти

1-жадвал

№	Маърузалар мавзулари	Дарс соатлари ҳажми
1	Касбий психология фанининг шаклланиш тарихи ва унинг предмети	2
2	Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари	2
3	Профессиография (профессиограмма) ҳақида тушунча	2
4	Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар	2
5	Касбларнинг психологик таснифи (классификацияси) ва унинг моҳияти	2
6	Касбий фаолият психодиагностикаси	2
7	Касбий фаолият даражалари ва кўрсаткичларини текшириш йўллари	2
8	Касб танлашга йўллашнинг умумий масалалари	2
9	Реориентация психологик муаммо сифатида.	2
	Жами	18

Маъруза машғулоти мультимедиа қурилмалари билан жиҳозланган аудиторияда академик гуруҳлар оқими учун ўтилади.

1. Амалий машғулотлар

2-жадвал

№	Амалий машғулотлар мавзулари	Дарс соатлари ҳажми
1	Касбий психология фанининг шаклланиш тарихи ва унинг предмети	2
2	Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари	2
3	Профессиография (профессиограмма) ҳақида тушунча	2
4	Касб танлашга таъсир этувчи асосий омиллар	2
5	Касбларнинг психологик таснифи (классификацияси) ва унинг моҳияти	2
6	Касбий фаолият психодиагностикаси	2
7	Касбий фаолият даражалари ва кўрсаткичларини текшириш йўллари	2
8	Касб танлашга йўллашнинг умумий масалалари	2
9	Реориентация психологик муаммо сифатида.	2

	Жами	18
--	------	----

2. Мустақил таълим

№	Мустақил таълим мавзулари	Тиббий педагогика
1	Педагогиклик фаолияти билан шуғулланувчи шахсларга қўйиладиган талаблар.	2
2	Касбий психологиянинг илмий тадқиқот методлари.	2
3	Касбга оид олиб бориладиган кансультация ишлари.	2
4	Профессиография тўғрисида тушунча.	2
5	Касб танлашга таъсир этувчи омиллар.	2
6	Касб танлашга йўллашнинг психологик моҳияти.	2
7	Касбий мослашув муоммолари.	2
8	Касбларнинг психологик таснифи ва унинг моҳияти.	2
9	Талабанинг касбий шаклланишида шахсий қадриятларнинг ўрни.	2
10	Реориентация психологик муаммо сифатида.	2
11	Мутахассисларга қўйиладиган касбий ва шахсий талаблар.	2
12	Шифокор ва бемор мулоқатининг психологик жиҳатлари.	2
13	Касбий ўзликни англаш.	2
14	Касбий куйишга олиб келувчи омиллар.	2
15	Касбий мотивация.	2
	Жами	30

Мустақил ўзлаштириладиган мавзулар бўйича талабалар томонидан рефератлар тайёрланади ва уни тақдимоти ташкил этилади.

Фан бўйича курс иши. Фан бўйича курс иши намунавий ўқув режада режалаштирилмаган.

3. Фан бўйича талабалар билимини баҳолаш ва назорат қилиш мезонлари.

Баҳолаш усуллари	Экспресс тестлар, ёзма ишлар, оғзаки сўров, презентациялар
Баҳолаш мезонлари	86-100 балл “аъло” -мавзуга оид назарий ва услубий тушунчаларни тўла ўзлаштира олиш; -мавзу бўйича ўз фикрини тўлиқ баён этиш, барча берилган саволларга

	тўлиқ тўғри жавоб бериш, таҳлил қилиш ва хулоса чиқариш, ижодий фикрлаш, аудиторияда мавзуни муҳокама қилишда фаол қатнашиш, мавзу бўйича лаборатор тажриба ишларини олиб бориш ва олиб борилган тажриба ишлари бўйича мустақил баённома туза олиш; -олинган натижаларни ва меъёрлар билан солиштириш ва ўз фикрини баён этиш; -мавзу бўйича вазиятли масалаларни ечиш, тест саволларига тўлиқ ва тўғри жавоб бериш; -эркин тасаввурга эга бўлиб, керак бўлганда ўқитувчи билан ўз фикрини алмашиш. 71 – 85 балл “яхши” -мавзуга оид назарий ва услубий тушунчаларни тўла ўзлаштира олиш; -мавзу бўйича ўз фикрини етарли даражада баён этиш, барча берилган саволларга тўғри жавоб бериш; - таҳлил қилиш ва хулоса чиқариш, ижодий фикрлаш, аудиторияда мавзуни муҳокама қилишда қатнашиш, -мавзу бўйича лаборатор тажриба ишларини олиб боришда иштирок этиш; -мавзу бўйича амалий иш натижалари бўйича мустақил текшириш баённомасини тўлдириш; -берилган уй вазифаси мавзуси бўйича аниқ тасаввурга эга бўлиш. 55-70 балл “қоникарли” -мавзу бўйича ўз фикрини баён этиш, барча берилган саволларга тўғри жавоб бериш; - аудиторияда мавзуни муҳокама қилишда қатнашиш, -мавзу бўйича лаборатор тажриба ишларини олиб боришда иштирок этиш; -мавзу бўйича амалий иш натижалари бўйича мустақил текшириш баённомасини ўқитувчи ёрдамида тўлдириш; -берилган уй вазифаси мавзуси бўйича тасаввурга эга бўлиш. 0-54 балл “қоникарсиз” -мавзу бўйича ўз фикрини баён этолмаслик, берилган саволларга жавоб беролмаслик; - аудиторияда мавзуни муҳокама қилишда қатнашмаслик; -мавзу бўйича лаборатор тажриба ишларини олиб боришда иштирок этмаслик; -мавзу бўйича амалий иш натижалари бўйича мустақил текшириш баённомасини ўқитувчи ёрдамида тўлдириш; -берилган уй вазифаси мавзуси бўйича тасаввурга эга эмаслик -берилган уй вазифаси мавзуси бўйича тасаввурга эга эмаслик.		
	Рейтинг баҳолаш турлари	Макс.балл	Ўтказиш жойи
	Жорий назорат:	50	Цикл давомида
	Маъруза ва амалий машғулотларида мунтазам равишда	10	

	конспект юритиши учун		
	Мустақил таълим топшириқларини ўз вақтида ва сифатли бажарилиши	10	
	Амалий машғулотларда фаоллиги, саволларга тўғри жавоб берганлиги, амалий топшириқларни бажарганлиги учун	30	
	Оралиқ назорат	20	3-кун
	Оралиқ назорат (маърузачи ўқитувчиси томонидан қабул қилинади) Ҳар бир талаба якка тартибда билет олади ва химоя қилади. 1- ва 2-саволлар бўйича талаба жавоб беради. Ҳар бир талаба алоҳида тест топшириқлар берилади жавоблар қабул қилинади. Оралиқ назорат кафедра мудир томонидан тасдиқланган график асосида дарс машғулотларидан сўнг ташкил этилади	20	
	Якуний назорат	30	Кафедрада семестр якунида
	Ёзма иш (тест)	30	
	Жами	100	

Асосий ва қўшимча ўқув адабиётлар ҳамда ахборот манбаалари

Асосий адабиётлар

1. Милорадова Н.Г. Психология и педагогика: Учебник. – М.: Гардарики, 2006. – 335 с.
2. Шаповаленко И.В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология). – М.: Гардарики, 2006. – 349 с.
3. Обухова Л.Ф. Возрастная психология: Учебник для вузов. – М.: Высшее образование; МГППУ, 2006. – 460 с.
4. Оганесян Н.Т. Педагогическая психология. Система разноуровневых контрольных заданий: Учебное пособие. / Н.Т. Оганесян. – М.: КНОРУС, 2006. – 328 с.
5. Шаповаленко И.В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология). – М.: Гардарики, 2005. – 349 с.
6. Милорадова Н.Г. Психология и педагогика: Учебник. – М.: Гардарики, 2005. – 335 с.
7. Пронина Е.Н., Лукашевич В.В. Психология и педагогика. Учебник для студентов ВУЗов. – М.: Элит, 2004, 43-56 с.
8. Педагогика профессионального образования. Под. ред. В.А.Сластенина. – М.: Академия, 2004, 56-67 с.
9. Психология и педагогика. Под.ред. А.А.Радугина. – М., 2003, 57-68 с.
10. Бурлачук Л. Психодиагностика. Учебник. – СПб.: Питер, 2002, -74 с.

11. Гафаров А.З., Югай А.Х. Педагогик амалиёт. – Т., 2002, 16-бет.
12. Басова Н.В. Педагогика и практическая психология. – М.: Феникс, 2000, 45-61 с.
13. Психодиагностика и профориентация в образовательных учреждениях / Ред. –сост. Л.Д. Столяренко. Ростов н/Д: Феникс, 2005.– 416 с.
14. Давлетшин М.Г. Замонавий мактаб ўқитувчисининг психологияси. Тошкент 1999.
15. Давлетшин М.Г. Психологиядан қисқача изоҳли лугат. Тошкент. 1999.
16. Каримова В.М ва бошқалар. Педагогика. Психология. Ўқув қўлланма. Т.2009. 300 б.
17. Хўжаев Н., Хасанбоев Ж., Мамажонов И., Мусахонова Г. Янги педагогик технологиялар. Ўқув қўлланма Т, ТДИУ.- 2007. 180 б.
18. Хўжаев Н., Тожибоева Д., Мамарахимов Б., Шомуратова Н. Касбий таълим методикаси. Ўқув қўлланма Т.: ТДИУ.- 2007. 190 б.
19. Хакимов М. Касб педагогикаси. Ўқув қўлланма Т, ТДИУ.- 2007. 194 б.
20. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Касб психологияси. Тошкент 2003.
21. Ғозиев Э.Ғ. Касб ва шахс. Тошкент 1996.
22. Ғозиев Э.Ғ. ва б. Касб психология курсидан маърузалар матни. Тошкент 2000.
23. Қодиров Б.Р., Қодиров К.Р. “Касбий ташхис методикалари” Тошкент-2000й.
24. Климов Е.А. Как выбрать профессию. Москва 1984.

Қўшимча адабиётлар

25. Снайдер Д. Практическая психология для подростков, или как найти свое место в жизни. — М., 2000.
26. Айзенк Г., Вильсон Г. Как измерить личность. — М., 2000.
27. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. — М., 1992.
28. Ғозиев Э.Ғ, Асомова Р. Касб психологияси курсидан маърузалар матни. Тошкент 2000.
29. Скаткин М.Н. и.т.д. Трудовое воспитание и профориентация школьников. Москва.: 1981.
30. Чистякова С.Н. Основы профессиональной ориентации. М.: 1983.
31. Кулагин. В.Б. Основы профессиональной психодиагностики. Москва 1998
32. Майерс Д. Социальная психология. — СПб, 2000.
33. Касб-хунар таълими журнали-Тошкент, 2003 - № 3.-Б.11 .
34. Касб-хунар таълими журнали- Тошкент, 2004 - № 5.-Б.16.
35. Мактаб ва ҳаёт- Илмий журнал. Тошкент, 2006 -№ 2.- Б.20-25
36. Leading for Education Lives “ John Novak from Brock University 2014.
37. “Unfolding Afterglow” Broke A. Hofsess from Appalichion state University 2016

Интернет сайтлари

38. www.glef.org. Джордж Лукасинг Таълимнинг фонди.
39. www.newhorizons.org. Таълимнинг янги уфқлари.
40. www.rhecherswithoutborders.org. Чегарасиз ўқитувчилар.
41. www.thelearningweb.net. Таълим тармоғи.
42. www.inetlibrary.com. Интернет-кутубхона
43. Интернет сайтлари

ТАРҚАТМА МАТЕРИАЛЛАР

1-илова

«БИЛАМАН-БИЛИШНИ ХОҲЛАЙМАН-БИЛДИМ»

Методнинг мақсади: ўқувчиларни мавзу юзасидан олган ёки билган маълумотларини таҳлил қилиш учун йўналтирилган. Методни амалга ошириш тартиби:

- дастлаб, ўқувчилардан ўрганилиши лозим бўлган мавзу, тушунча ёки муаммо юзасидан нималарни билишлари ва нималарни билишни хоҳлашлари сўралади ва уларнинг фикрлари куйидаги жадвалнинг мос устунларига ёзиб борилади;
- кейинги босқичда билдирилган фикр-мулоҳазалар асосида ўқувчилар янги материал билан таништирилади. Машғулотнинг якунида охирги, яъни, «билиб олдим» устунчаси тўлдирилади ва умумлаштирилади.

Биламан	Билишни хоҳлайман	Билдим

«Ҳа-Йўқ» бахс мавзуси

2-илова

Методнинг мақсади: талабаларга ўқувч хонасидаги тенгдошлари Билан биргаликда шу оила жамоатчилиқ фикрини тўлқинлантираётган мавзуларда мулоқотлар режалаштириш имконини бериш. Услуб талабаларнинг берилган мавзу соҳасидаги билимларини чуқурлаштириш шароитини яратиш. Мунозара маданияти ўргатиш ва ўз фикрини асослаш қобилиятини асослашдан иборат.

Машғулотни ўтказиш тартиби: Талабалар бахс мавзуси бўлиши керак бўлган мавзу Билан уйларида танишадилар. Бахс арафасида ўқитувчи бўлажак бахс тўғрисида ўқувчиларга ахборот берар экан, бахслар қайси йўсинда ўтишини қисқача тушунтиради.

Бахс мавзуси	
Ҳа	Жавоб Далил келтирмак
Йўқ	Жавоб Далил келтирмак
Ҳа	Жавоб Далил келтирмак
Йўқ	Жавоб Далил келтирмак
Ҳа	Жавоб Далил келтирмак
Йўқ	Жавоб Далил келтирмак

“Беш минутлик эссе”

Ёзма топшириқнинг ушбу турида талабалардан қуйидаги икки топшириқни бажариш: мазкур мавзу бўйича улар нималарни ўрганганликларини мустақил баён этиш ва улар барибир жавобини ололмаган битта савол бериш сўралади.

1-муаммоли масала

1-мисол. Глобаллашув шароитида ахборотлар кўламининг кенгайиб бориши, мавжуд ахборотлардан тўғри ва оқилона фойдалана олишни шарт қилиб қўяди. Бундан ташқари маданиятларнинг интеграциялашуви ёшларни тарбиялаш масаласига алоҳида эътибор қаратишни тақозо этади.

2-мисол. Аҳоли сонининг жадаллик билан ошиб бориши, ишлаб чиқариш соҳасини ривожлантириш, индустриал жамиятдан постиндустриал жамиятга ўтишни талаб этади. Ўз навбатида урбанизация жараёни талаб ва таклиф жараёнларининг интенсивлашувига олиб келади.

3-мисол. Жамиятни демократлаштириш шароитида овозларнинг хилма-хиллиги, барча овозларнинг муҳим аҳамиятга эга эканлиги, ҳамманинг ўз хоҳиш-иродасини эркин намоён эта олишига имконият яратилиши зарур.

Сизнинг-ча, мазкур мисолларда баён этилганлар жамиятдаги қайси жараёнларга тегишли? Ўз фикрингизни асосланг.

2-муаммоли савол

Сиз Кадрлар тайёрлаш миллий дастурига мувофиқ таълимнинг объекти ва субъекти сифатида намоён бўласиз. Сиз ўзингизни таълим объекти сифатида қандай тасаввур этасиз? Таълим субъекти сифатида-чи?

4-илова

«Инсерт» методи

1. Инсерт техникаси, унинг мазмуни ва моҳиятини ёритиб беринг.
2. Инсерт техникасини қўллашда фойдаланиладиган белгилар тизими ва уларнинг мазмунини тушунтиринг.
3. Инсерт техникасини қўллаш технологиясини тушунтиринг (Технологик чизма/харита кўриншларда тақдим этинг).

Методнинг мақсади: Мазкур метод ўқувчиларда янги ахборотлар тизимини қабул қилиш ва билимларни ўзлаштиришларини енгиллаштириш мақсадида қўлланилади, шунингдек, бу метод ўқувчилар учун хотира вазифасини ҳам ўтайди. Методни амалга ошириш тартиби:

- ўқитувчи янги мавзу моҳиятини ёритувчи матнни ўқувчиларга тарқатади;

Ўқувчиларга индивидуал тарзда матн билан танишиб чиқиб, ўз шахсий қарашларини махсус белгилар орқали ифодалайдилар. **метод Бирон мавзунини чуқур урганишдан**

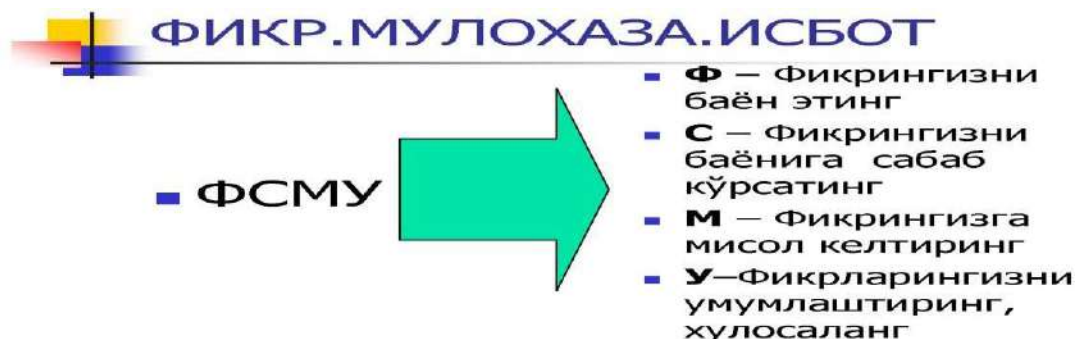
- Матн билан ишлашда ўқувчиларга қуйидаги махсус белгилардан фойдаланиш тавсия этилади

- «V» - таниш маълумот.
- «-» - буф икр ёки мазкур маълумотга қаршиман.
- «+» - бу маълумот мен учун янги.
- «?» - мазкур маълумотни тушунмадим, изоҳ керак
-

Белгиланган вақт якунлангач, ўқувчилар учун нотаниш ва тушунарсиз бўлган маълумотлар ўқитувчи томонидан таҳлил қилиниб, изоҳланади, уларнинг моҳияти тўлиқ ёритилади. Саволларга жавоб беради ва машғулот якунланади.

5-илова

№	Саволлар	«V»	«-»	«+»	«?»
1.					
2.					
3.					



Т- жадвал
Концепцияга, воқеъликка, объектга нисбатан муносабат билдириш учун қўллаш мумкин.

- Талабалар ушбу схемани тузиш қоидалари билан таништирилади
- Якка, жуфтликда ёки гуруҳ ичида схема асосида таққослаш фаолияти ташкил этилади
- Ягона жадвалга туширилади.



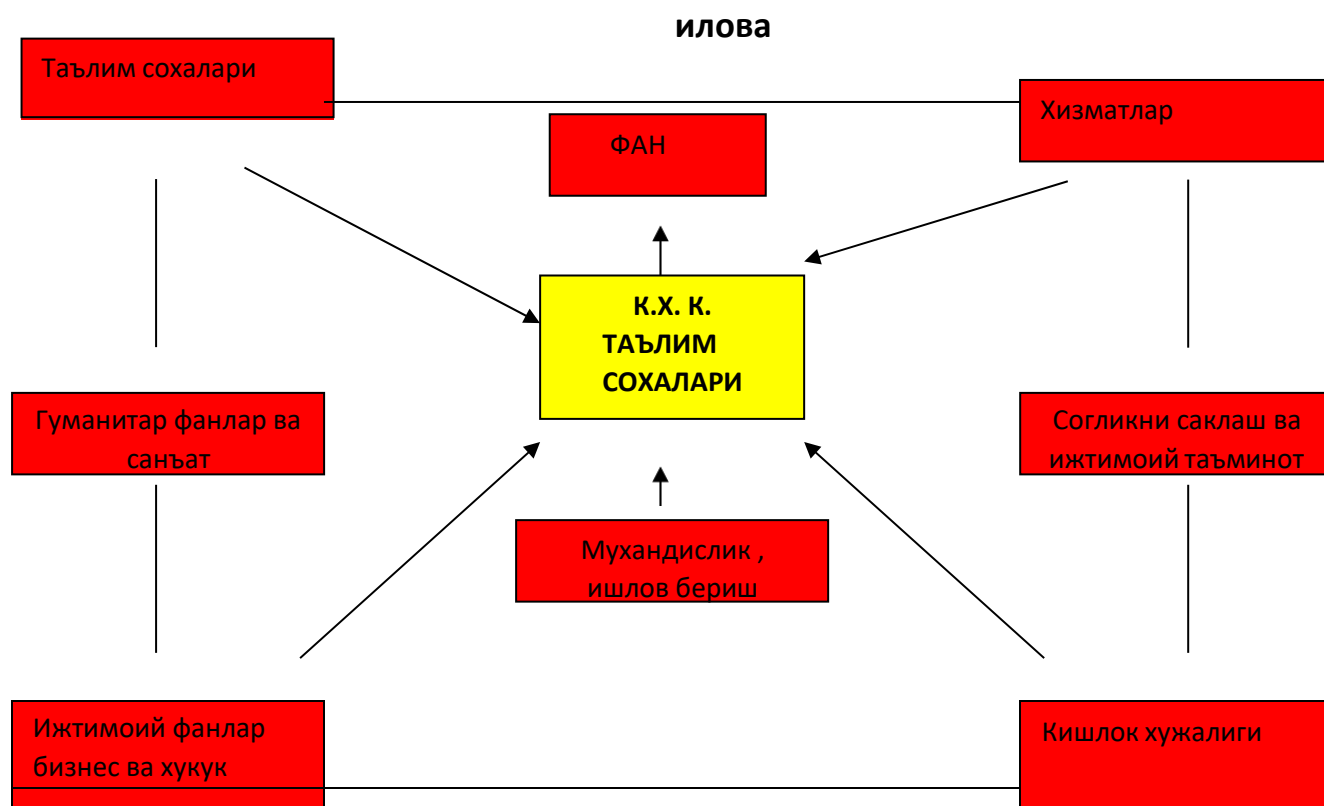
ИЛОВА

Педагогиканинг илмий-тадқиқот методлари (Ю.К.Бабанский бўйича)



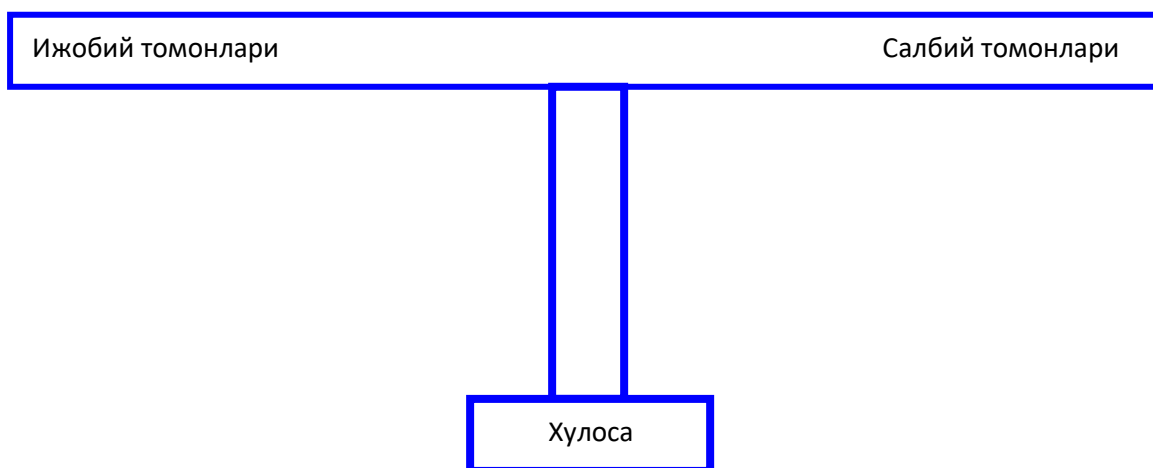
ИЛОВА

9-



«Т - схема» методи

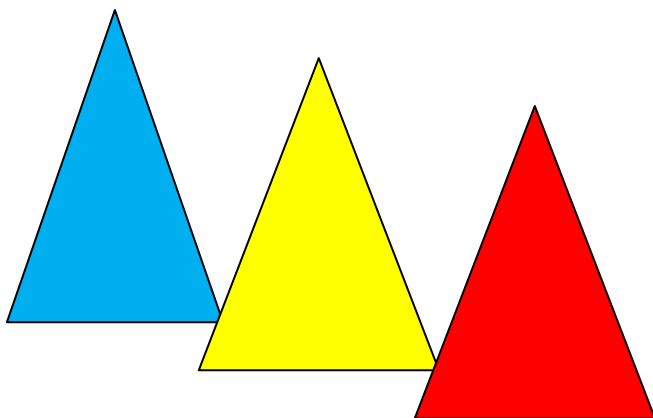
Методнинг мақсади: Мазкур метод бирор тўшунча ёки мавзу бўйича ўрганилган ахборотлар тизимини қиёсий таҳлил этиш, солиштириш, мустақил муносабатни шакллантиришга имконият яратиш мақсадида қўлланилади.



«Бурчаклар» методи

Методнинг мақсади: Мазкур метод дебатларни ташкил этишнинг бир шакли бўлиб, мавзунини ўрганишдан олдин ёки ўрганилгандан кейин мустаҳкамлаш мақсадида ўтказилиши мумкин. Методни амалга ошириш тартиби:

- баҳс-мунозара учун муаммо ўртага ташланади;
- талабалар яқка тартибда мазкур муаммога нисбатан ўз қарашларини шакллантирадилар (ижобий ёки салбий қарашлар);
- бир хил фикрдаги талабалар гуруҳи шакллантирилади;
- ҳар бир гуруҳ ўз қарашларини асослаб беради;
- хулосалардан келиб чиқиб иштирокчиларга ўз қарашларини ўзгартириш имкони берилади;
- якуний хулоса шакллантирилади.





Таълим тизими бошқарувчисига хос профессионал компетенциялар



ТЕСТЛАР

1-битта жавобли:

1. Психология фанига оид тулик тушунчани кўрсатинг:
А. инсон психикаси ва унинг ривожланиши ҳақида*
Б. инсоннинг пайдо бўлиши тўғрисида
В. инсон танасининг тузилиши ва шакли ҳақида
Г. шахс фаолияти ҳақида
Д. таълимнинг психологик омилларини ўргатувчи илм
2. Психология фани шахснинг биологик пойдеворида нималарни киритади:
А. темперамент*
Б. тафаккур
В. хотира
Г. характер
Д. ирода
Е. қобилиятлар
Ё. эмоциялар
Ж. онг
3. Нималар характернинг шаклланишида ва ривожланишида асосий аҳамиятга эга:
А. мулоқот*
Б. таълим
В. эмоциялар
Г. дунёқараш
Д. фаоллик
Е. фаолият
Ё. ирода
Ж. темперамент
А. кўникма
4. Нима тафаккурнинг моддий асоси бўлиб ҳисобланади:
А. нутқ*
Б. тушунча
В. билим
Г. таҳлил
Д. синтез
Е. солиштириш
Ё. ақлий ҳулоса
5. Нарса ва ҳодисаларнинг инсон онгида яхлит акс этирилиши-бу:
А. идрок*
Б. сезгилар
В. ҳаёл.
Г. тафаккур
Д. диққат
Е. психика
Ё. ҳаракат
Ж. ҳолат
6. Келтирилган тушунчага мос келадиган терминни талаб кўрсатинг. Ўтмиш тажрибасининг келажакда идрок этилиши, сақланиши, мустахкамланиш шакллариининг психик акс этирилиши деб:
А. хотира*
Б. диққат

- В. ҳаёл
Г. тасаввур
Д. тафаккур
Е. психика
Ё. мотивация
7. Маълум бир фаолият жараёнида намоён бўладиган хотира тури бу:
А. оператив*
Б. мазмуни
В. ихтиёрий
Г. ихтиёрсиз
Д. узоқ муддатли
Е. механик
Ё. образли
Ж. кўргазмалли
8. Характернинг айрим хусусиятларининг юқори ривожланиши баъзи белгиларининг сусайиши асосида ётади:
А. акцентуация*
Б. невроз
В. психопатия
Г. конформизм
Д. фрустрация
Е. эмпатия
Ё. адаптация
Ж. концентрация
9. Инсон темпераменти унинг бош мия фаолиятига бўйсиндирилганлигини биринчи кўрсатган олим:
А. И. Павлов*
Б. К.Юнг
В. Х.Айзенк
Г. Гиппократ
Д. Фрейд
Е. А.Маслоу
Ё. И.Петровский
Ж. Л.Столяренко
10. Шахс типологиясини ажратиб кўрсатган олимни кўрсатинг:
А. Кречмер*
Б. Гиппократ
В. Фрейд
Г. И.Павлов
Д. Айзенк
11. Характер акцентуациясини псиопатиядан фарқи нимада:
А. нотурғунлик*
Б. турғунлик
В. қатъийлик
Г. фрустрация
Д. ҳаёжонланиш
12. Индивиднинг ташки муҳитга адаптация қилиш қобилияти бу:
А. интеллект*
Б. тафаккур
В. тажриба
Г. фаолият
Д. ҳаракат

Е. хотира
 Ё. мулоқот
 13. Психик билиш жараёнларидан қайси бири ички нутқ билан боғлиқ:
 А. тафаккур*
 Г. сезги
 Д. ҳаёли
 Е. кузатиш
 Ё. фарқлаш
 14. Билиш жараёнларига нима киради:
 А. диққат*
 Б. сезги
 В. хотира
 Г. идрок
 Д. ҳаёл
 15. Психология қачон мустақил фан сифатида шаклланди:
 А. ўтган аср охирида*
 Б. аввалдан
 В. ўрта асрларда
 Г. бугунги кунда
 Д. ҳамма жавоблар туғри
 16. Илмий психологиянинг асосчиси:
 А. Вильгельм Вундт*
 Б. Гиппократ
 В. Джон Уотсон
 Г. Кристиан Вольф
 Д. Чарльз Дарвин
 Е. Зигмунд Фрейд
 17. Тиббиёт ходимида психология нима учун керак:
 А. даволаш жараёнида беъмор билан мулоқотга киришиш учун*
 Б. касалликни диагностика қилиш учун
 В. касални даволашда медикамент тарқатиш учун
 Г. касаллик симптомларини сусайтиш учун
 Д. организмнинг иммун кучларини мобилизациялаш учун
 18. Касалликка муносабатни шакллантиришда нима таъсир этмайди:
 А. беморнинг тез мулоқотга киришини*
 Б. оилавий шароит
 В. касалнинг ёши
 Г. касалликнинг тури, хусусияти
 Д. касал одам шахсининг хусусиятлари
 19. Шахс структураси компонентлари: шахс йўналиши, ижтимоий тажриба, акс шакллари. Биологик подструктурани - кўрсатган муаллифни кўрсатинг:
 А. К.Платонов*
 Б. Ш.Юнг
 В. З.Фрейд
 Г. Х.Айзенк
 Д. Т.Том
 20. Шахс даражаси 4 га бўлинишини, алоҳида реакция даражаси, одатланган, реакция даражаси, шахснинг алоҳида кўрсаткичлар

даражаси, тип кўрсаткич даражасини ким айтган?
 А. Х.Айзенк*
 Б. К.Юнг
 В. З.Фрейд
 Г. Т.Том
 Д. К.Платонов
 21. Индивиднинг психик жараёнлари ва ҳолати динамикаси хусусиятлари қайси тушунча билан боғлиқ?
 А. темперамент*
 Б. шахс
 В. характер
 Г. индивидуаллик
 Д. туғма қобилиятлар
 22. Павлов И.П. бўйича темперамент типлари нима асосида ётади?
 А. нерв системасининг асосий хусусиятлари*
 Б. организмда суюқлик механизмлар
 В. конституцион хусусиятлар
 Г. бош мия ярим шарининг хусусий функциялари
 Д. клиник типологиялар
 23. Г. Айзенк бўйича қайси темперамент интроверт турига киради?
 А. холерик ва меланхолик*
 Б. холерик ва сангвиник
 В. сангвиник ва флегматик
 Г. холерик ва флегматик
 Д. сангвиник ва меланхолик
 24. Нима асосида шахс йўналиши подструктураси шаклланади?
 А. тарбия таъсири асосида*
 Б. унинг ривожланишда асосида
 В. ирсият асосида
 Г. тренировка жараёнида
 Д. таълим жараёнида
 25. Қуйидаги тушунчанинг муаллифини кўрсатинг. Фаолият термини. “Инсоннинг дунёга нисбатан мулоқотида унинг эҳтиёжларига мос жавоб бериладиган жараёнлар тушинилади”.
 А. А.И.Леонтьев*
 Б. П.Я.Гальперин
 В. Л.С.Выготский
 Г. В.А. Кан-Калик
 Д. А.Р. Лурия
 26. Шахснинг индивидуал-психологик хусусиятлари маълум бир фаолиятни самарали бажариши бу-:
 А. қобилият*
 Б. темперамент
 В. характер
 Г. эҳтиёжлари
 Д. мойиллиги
 27. Қобилият нима билан характерланади?
 А. динамикаси билан*
 Б. статикаси билан
 В. қатъийлик билан

Г. турғунлиги билан
 Д. интенсивлик билан
 Е. образлилик билан
 28. Ижодий кўрсаткичларининг юқори даражаси деб нимага айтилади:
 А. мақсадга йўналганлик*
 Б. мустақиллик
 В. мойиллик
 Г. йўналганлик
 Д. йўналтирилганлик
 Е. қобилият
 29. Қобилият ривожланишини туғма. Бунинг сабаби –
 А. мойиллиكنинг бўлиши*
 Б. ирода
 В. таълим
 Г. диққат
 Д. меҳнатсеварлик
 30. Диққатнинг турғунлиги нимага боғлиқ?
 А. диққатнинг барқарорлигига*
 Б. маърузаларга қатнишишига
 В. ўқиш китобларининг мавжудлигига
 Г. шахс қобилиятига
 Д. инсон тартибига
 31. Куйидаги келтирилган хусусиятларнинг қайси бири одамни шахс сифатида эмас, индивид сифатида таърифлайди?
 А. ҳаракатларнинг яхши координацияси*
 Б. ижтимоий мулоқотда бўлиш
 В. тортишиш кучининг юқори даражаси
 Г. ташаббускорлик ва ишонччилик
 Д. хулқнинг онгли бошқаруви
 32. Характернинг шаклланишида нима асосий пойдевор бўлиб ҳисобланади?
 А. темперамент ва ижтимоий тажриба*
 Б. тортишиш кучининг даражаси
 В. дунёқараш ва ирода
 Г. мотивация ва тажриба
 Д. ўрта муҳит ва мотивлар
 33. Инсоннинг жамият аъзоси сифатида махсус хусусиятларига ... киради.
 А. онги*
 Б. юксак ривожланган мияси
 В. тик юриши
 Г. ёктирмаслик
 Д. нерв системаси
 34. Тафаккурнинг моддий асоси бу –
 А. нутқ*
 Б. хотира
 В. идрок
 Г. диққат ҳисобланади
 Д. тафаккур
 35. Инсон фаолиятини англаб етишига нима туртки бўла олади?
 А. мотивлар*
 Б. темперамент
 В. характер
 Г. одатлар
 Д. қобилият

36. Диққат хусусиятига нима кирмайди?
 А. эслаб қолиш*
 Б. турғунли
 В. диққатнинг иккиланиши
 Г. кўчирилиши
 Д. тақсимлаш
 37. Индивиднинг яшаши учун фаоллиги нима ҳисобланади?
 А. эҳтиёжлари*
 Б. хулқи
 В. фаолияти
 Г. мотивация
 38. Тушуниб бўлмайдиган одамларни ўзлари совуқ, лекин хафа бўлиб қоладиганлар қайси типга кирадилар?
 А. шизод тип*
 Б. циклоид тип
 В. гипертим тип
 Г. сензетив тип
 Д. психоастеник тип
 39. Кўзлаган мақсади нима бўлса ҳам ва қандай бўлса ҳам эришишга интилувчилар қайси типга кирадилар?
 А. истероид тип*
 Б. параноид тип
 В. конформ тип
 Г. эпилептоид тип
 Д. циклоид тип
 40. Ҳаммага ўхшашга, ҳамма қатори бўлишга стандарт хулқлар, қарашларга интилувчилар гуруҳига кирувчилар қайси типга кирадилар?
 А. конформ тип*
 Б. циклоид тип
 В. гипертим тип
 Г. истероид тип
 Д. параноид тип
 41. Берилган генетик коддаги дастур бўйича адаптациянинг индивидуал стиллари ва инсоннинг дастлабки одатлари нима дейилади?
 А. инстинкт*
 Б. адаптация
 В. инстинктопатия
 Г. темперамент
 Д. қобилият
 42. Ҳақиқатни нотўғри ва бузиб акс эттириш конфликтларга олиб келиши қандай аталади?
 А. агрессия*
 Б. фрустрация
 В. ҳаёжон
 Г. чарчаш ҳолати
 Д. неврастения
 43. Характернинг кучи қандай аниқланади?
 А. ирода даражасининг ривожланишига кўра*
 Б. нерв системаси типига кўра
 В. эмоциянинг реакция кўриниши асоси
 Г. атрофдагилар билан тез чиқиш қобилиятига кўра
 Д. инсоннинг ижтимоий статусига кўра

44. Кўргазмали - образли тафаккур асослари бўлиб нималар ҳисобланади?
 А. ҳаёл*
 Б. диққат
 В. қобилиятлар
 Г. англаш
 Д. хотира

45. Таҳлилий тафаккурнинг асосида нималар ётади?
 А. бировлар фикрида камчиликларнинг борлиги*
 Б. принципиал янги билимларнинг очилиши
 В. тафаккур оригиналлигининг намоён бўлиши
 Г. билимларни амалиётда тадбиқ қилиш

46. Маълум вақт борасида эсда сақлаб қолиш хотираси қандай аталади?
 А. оператив*
 Б. қисқа муддатли
 В. узок муддатли
 Г. дархол
 Д. генетик

47. Хотирага кирмайдиган жараён?
 А. хулоса *
 Б. эсда олиб қолиш
 В. эсда сақлаш
 Г. қайта эсга тушириш
 Д. унутиш

48. Хотиранинг продуктив параметрига нималар кирмайди:
 А. ўзлаштириш шарт-шароитлари *
 Б. хотира ҳажми
 В. эсда сақлаш тезлиги
 Г. эсда сақлаш муддати
 Д. фикрнинг аниқлиги

49. Хотира классификациясининг талабларига қайсилар кирмайди:
 А. хабарлар ҳажми*
 Б. психик жараёнлар характери
 В. мақсадлар характери
 Г. хабарларни сақлаш
 Д. эсда сақлаш учун воситаларни фойдаланиш даражаси

50. Таълим фаолиятининг муваффақияти нимага боғлиқ:
 А. сақлаш қобилиятига*
 Б. механик ёдлашга
 В. хулқ қоидаларини сақлашга
 Г. ечимларнинг стандарт шакллари
 Д. динамикага

2-та жавобли:

1. Стимуллаштириш усуллари:
 А. жазолаш*
 Б. беллашув*
 В. суҳбат
 Г. намуна
 Д. сингдириш
 Е. диспут

2. Стимуллаштириш усуллари:

А. рағбатлантириш *
 Б. мусобақа *
 В. педагогик талаб
 Г. намуна
 Д. сингдириш
 Е. диспут

3. Стимуллаштириш усуллари:
 А. беллашув *
 Б. рағбатлантириш *
 В. педагогик талаб
 Г. намуна
 Д. сингдириш
 Е. ўргатиш

4. Стимуллаштириш усуллари:
 А. мусобақа *
 Б. ҳайфсан бериш*
 В. суҳбат
 Г. намуна
 Д. сингдириш
 Е. ўргатиш

5. Стимуллаштириш усуллари:
 А. танбех бериш*
 Б. жазолаш*
 В. педагогик талаб
 Г. намуна
 Д. сингдириш
 Е. ўргатиш

6. Стимуллаштириш усуллари:
 А. ҳайфсан бериш*
 Б. уялтириш*
 В. педагогик талаб
 Г. намуна
 Д. сингдириш
 Е. ўргатиш

7. Стимуллаштириш усуллари:
 А. уялтириш*
 Б. жазолаш*
 В. педагогик талаб
 Г. намуна
 Д. сингдириш
 Е. ўргатиш

8. Рағбатлантириш усулининг қуйидаги турлари қўлланилади:
 А. мақтов ёрлиғи бериш*
 Б. мақташ*
 В. уялтириш
 Г. ҳайфсан бериш
 Д. сингдириш
 Е. ўргатиш

9. Рағбатлантириш усулининг қуйидаги турлари қўлланилади:
 А. қўллаб -қўвватлаш*
 Б. мақтов ёрлиғи бериш*
 В. уялтириш
 Г. ҳайфсан бериш
 Д. сингдириш
 Е. ўргатиш

10. Рағбатлантириш усулининг қуйидаги турлари қўлланилади:

А. қўллаб -қўвватлаш*
 Б. мақташ*
 В уялтириш
 Г. ҳайфсан бериш
 Д. танбеҳ бериш
 Е. ўргатиш
 11. Рағбатлантириш усулининг қуйидаги турлари қўлланилади:
 А. маъсулият ва жамоанинг миннатдорчилиги*
 Б. мақтов ёрлиғи бериш*
 В. уялтириш
 Г. ҳайфсан бериш
 Д. сингдириш
 Е. танбеҳ бериш
 12. Тарбия қоидаи:
 А. изчиллик, тизимлилик, тарбиявий таъсирларнинг бирлиги ва узликсизлиги қоидаи*
 Б. тарбияда ўқувчиларнинг ёш ва шахсий хусусиятларини ҳисобга олиш*
 В. илмий бўлиши қоидаи
 Г. фаоллик қоидаи
 Д. мустақиллик қоидаи
 Е. онглилик қоидаи
 13. Тарбия қоидаи:
 А. тарбияда миллий-маданий ва умуминсоний қадриятларнингустиворлиги қоидаи*
 Б. тарбияда ўқувчиларнинг ёш ва шахсий хусусиятларини ҳисобга олиш*
 В. илмий бўлиши қоидаи
 Г. фаоллик қоидаи
 Д. мустақиллик қоидаи
 Е. онглилик қоидаи
 14. Тарбия қоидаи:
 А. тарбияда миллий-маданий ва умуминсоний қадриятларнингустиворлиги қоидаи*
 Б. тарбияни ҳаёт билан, меҳнат билан боғлиқлиги қоидаи*
 В. илмий бўлиши қоидаи
 Г. фаоллик қоидаи
 Д. мустақиллик қоидаи
 Е. онглилик қоидаи
 15. Тарбия қоидаи қуйидагиларни киритиш мумкин:
 А. инсонпарварлик ва демократик қоидаи*
 Б. тарбияни ҳаёт билан, меҳнат билан боғлиқлиги қоидаи*
 В. илмий бўлиши қоидаи
 Г. фаоллик қоидаи
 Д. мустақиллик қоидаи
 Е. онглилик қоидаи
 16. Тарбиянинг умумий усуллари қуйидагилар қиради:
 А. ўз -ўзини тарбиялаш*
 Б. ижтимоий онгни шакллантириш*
 В. индуктив ва дедуктив
 Г. кўргазмали
 Д. оғзаки
 Е. репродуктив ва муаммоли-изланиш

17. Тарбиянинг умумий усуллари қуйидагилар қиради:
 А. ижтимоий ҳуққ тажрибаларини шакллантириш*
 Б. ижтимоий онгни шакллантириш*
 В. индуктив ва дедуктив
 Г. кўргазмали
 Д. оғзаки
 Е. репродуктив ва муаммоли-изланиш
 18. Тарбиянинг умумий усуллари қуйидагилар қиради:
 А. стимуллаштириш*
 Б. ижтимоий онгни шакллантириш*
 В. индуктив ва дедуктив
 Г. кўргазмали
 Д. оғзаки
 Е. репродуктив ва муаммоли-изланиш
 19. Тарбиянинг умумий усуллари қуйидагилар қиради:
 А. стимуллаштириш*
 Б. ижтимоий ҳуққ тажрибаларини шакллантириш*
 В. индуктив ва дедуктив
 Г. кўргазмали
 Д. оғзаки
 Е. репродуктив ва муаммоли-изланиш
 20. Ижтимоий онгни шакллантириш усул қатори қўйидагилар қиради:
 А. тушунтириш*
 Б. сингдириш*
 В. топширик
 Г. педагогик талаб
 Д. беллашув
 Е. ўргатиш
 1. Диққат психик ҳолат бўлиб, нималар таърифланади:
 А. концентрация*
 Б. ҳажми*
 В. фикрлаш
 Г. эсга тушириш
 Д. эслаб қолиш
 Е. эсда сақлаш
 2. Ахборот ўзлаштириш формалари бу-:
 А. таниб – билиш*
 Б. эслаш*
 В. такрорлаш
 Г. йиғмоқ
 Д. ёдлаш
 Е. бажариш
 3. Шахснинг индивидуаллигининг асосий параметрлари:
 А. темперамент*
 Б. қобилиятлар*
 В. иш фаолият
 Г. ҳуққ-атвори
 Д. вазият
 Е. эҳтиёжлар
 4. Эҳтиёжлар қандай фарқланади:
 А. физиологик*
 Б. ижтимоий*

В. объектив
 Г. субъектив
 Д. ташки
 Е. ички
 5. Фаолиятда устун турадиган психик фаоллик характери бўйича хотира нималарга бўлинади?
 А. эмоционал*
 Б. ҳаракатли*
 В. узоқ муддатли
 Г. оператив
 Д. қисқа муддатли
 Е. ихтиёрсиз
 6. Фаолият мақсадига кўра хотирани нималарга ажратамиз?
 А. ихтиёрий*
 Б. ихтиёрсиз*
 В. образли
 Г. сўз-мантикий
 Д. эмоционал
 Е. оператив
 7. Ёдлаб қолишнинг самарадорлиги нималарга боғлиқ?
 А. ахборотларни англаш приёмига*
 Б. материални англаш даражасига*
 В. ахборотнинг мундарижасига
 Г. ахборот ҳажмига
 Д. ўқиш тезлигига
 Е. машқлар сонига
 8. Олинган ахборотларнинг сақланиши нималарга бўлинади?
 А. динамик*
 Б. статик*
 В. актив
 Г. пассив
 Д. продуктив
 Е. репродуктив
 9. Характер шаклланишида асоси бўлиб, нималар ҳисобланади?
 А. темперамент*
 Б. ижтимоий тажриба *
 В. эҳтиёжлар
 Г. мотивация
 Д. фаоллик
 Е. тортишиш кучининг даражаси
 10. Шахснинг индивидуал психологик характеристикасига нималар киради?
 А. темперамент*
 Б. характер*
 В. ҳулқ -атвор
 Г. реакция
 Д. фаолият
 Е. қизиқишлар
 11. Психик ҳолатлар қуйидагича характерланади?
 А. ҳаракати билан*
 Б. яхлитлиги билан*
 В. константлиги билан
 Г. тузилиши билан
 Д. танлаш билан

Е. фарқлаши билан
 12. Шахснинг роли ва вазиятларини, психик ҳолатларнинг пайдо бўлиши нималарга боғлиқ?
 А. вазиятли*
 Б. шахсий*
 В. қисқа муддатли
 Г. узоқ муддатли
 Д. ижобий
 Е. салбий
 13. Шахснинг таъсирланишига қараб психик ҳолатлар қандай бўлади:
 А. салбий*
 Б. ижобий*
 В. шахсий
 Г. вазиятли
 Д. қисқа муддатли
 Е. узоқ муддатли
 14. Шахснинг индивидуал-психологик характеристикасига нималар киради?
 А. характер*
 Б. темперамент * В. ҳулқ
 Г. таъсурот
 Д. фаолият
 Е. қизиқиш
 15. Психик ҳолатларни нималар характерлайди:
 А. ҳаракатчанлиги*
 Б. яхлитлиги*
 В. константлиги
 Г. тузимли
 Д. танловганлиги
 Е. анланганлик
 16. Психик ҳолатлар шароитга қараб қандай бўлади:
 А. шахсий*
 Б. ситуатив*
 В. узоқ муддатли
 Г. ижобий
 Д. салбий
 Е. боғлиқли
 17. Психик ҳолатлар шахсий таъсир этишига қараб қандай бўлади:
 А. салбий*
 Б. ижобий*
 В. шахсий
 Г. шароитга қараб
 Д. узоқ муддатли
 Е. боғлиқли
 18. Масалалар ечиш характери бўйича тафаккур нималарга бўлинади:
 А. амалий *
 Б. назарий*
 В. продуктив
 Г. кўргазмали-образли
 Д. мантикий-сўз
 Е. репродуктив
 Ё. предмет -ҳаракатли
 19. Идрок ... бўлади:
 А. пассив*

Б. актив* В. ижобий

Г. предметлиД. образли Е. салбий

20. Паришонхотирликнинг 2 тури мавжуд.Булар:

Асосий адабиётлар

1. Милорадова Н.Г. Психология и педагогика: Учебник. – М.: Гардарики, 2006. – 335 с.
2. Шаповаленко И.В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология). – М.: Гардарики, 2006. – 349 с.
3. Обухова Л.Ф. Возрастная психология: Учебник для вузов. – М.: Высшее образование; МГППУ, 2006. – 460 с.
4. Оганесян Н.Т. Педагогическая психология. Система разноуровневых контрольных заданий: Учебное пособие. / Н.Т. Оганесян. – М.: КНОРУС, 2006. – 328 с.
5. Шаповаленко И.В. Возрастная психология (Психология развития и возрастная психология). – М.: Гардарики, 2005. – 349 с.
6. Милорадова Н.Г. Психология и педагогика: Учебник. – М.: Гардарики, 2005. – 335 с.
7. “The new Psychology of Success” Carol S. Dweck phd from Stanford Universite 2014
8. “Exploring the Inner Landscape ot a Teacher’s Life” Parker J. Palmer 2015
9. Психология и педагогика. Под.ред. А.А.Радугина. – М., 2003, 57-68 с.
10. Бурлачук Л. Психодиагностика. Учебник. – СПб.: Питер, 2002, -74 с.
11. Гафаров А.З., Югай А.Х. Педагогик амалиёт. – Т., 2002, 16-бет.
12. Басова Н.В. Педагогика и практическая психология. – М.: Феникс, 2000, 45-61 с.
13. Психодиагностика и профориентация в образовательных учреждениях / Ред. –сост. Л.Д. Столяренко. Ростов н/Д: Феникс, 2005.– 416 с.
14. Давлетшин М.Г. Замонавий мактаб ўқитувчисининг психологияси. Тошкент 1999.
15. Давлетшин М.Г. Психологиядан қисқача изоҳли луғат. Тошкент. 1999.
16. Каримова В.М ва бошқалар. Педагогика. Психология. Ўқув қўлланма. Т.2009. 300 б.
17. Хўжаев Н, Хасанбоев Ж, Мамажонов И, Мусахонова Г. Янги педагогик технологиялар. Ўқув қўлланма Т, ТДИУ.- 2007. 180 б.
18. Хўжаев Н., Тожибоева Д., Мамарахимов Б., Шомуратова Н. Касбий таълим методикаси. Ўқув қўлланма Т.: ТДИУ.- 2007. 190 б.
19. Хакимов М. Касб педагогикаси. Ўқув қўлланма Т, ТДИУ.- 2007. 194 б.
20. Ғозиев Э.Ғ., Мамедов К.Қ. Касб психологияси. Тошкент 2003.
21. Ғозиев Э.Ғ. Касб ва шахс. Тошкент 1996.
22. Ғозиев Э.Ғ. ва б. Касб психология курсидан маърузалар матни. Тошкент 2000.
23. Қодиров Б.Р., Қодиров К.Р. “Касбий ташхис методикалари” Тошкент-2000й.
24. Климов Е.А. Как выбирать профессию. Москва 1984.

Қўшимча адабиётлар

25. Снайдер Д. Практическая психология для подростков, или как найти свое место в жизни. — М., 2000.
26. Айзенк Г., Вильсон Г. Как измерить личность. — М., 2000.
27. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. — М., 1992.
28. Ғозиев Э.Ғ, Асомова Р. Касб психологияси курсидан маърузалар матни. Тошкент 2000.

29. Скаткин М.Н. и.т.д. Трудовое воспитание и профориентация школьников. Москва.: 1981.
30. Чистякова С.Н. Основы профессиональной ориентации. М.: 1983.
31. Кулагин. В.Б. Основы профессиональной психодиагностики. Москва 1998
32. Майерс Д. Социальная психология. — СПб, 2000.
33. Касб-хунар таълими журнали-Тошкент, 2003 - № 3.-Б.11 .
34. Касб-хунар таълими журнали- Тошкент, 2004 - № 5.-Б.16.
35. Мактаб ва ҳаёт- Илмий журнал.Тошкент, 2006 -№ 2.- Б.20-25

Интернет сайтлари

36. www.glef.org. Джордж Лукасинг Таълимнинг фонди.
37. www.newhorizons.org. Таълимнинг янги уфқлари.
38. www.rhecherswithoutborders.org. Чегарасиз ўқитувчилар.
- 39 www.thelearningweb.net. Таълим тармоғи.
- 40 www.inetlibrary.com. Интернет-кутубхона
- 40 <http://www.myword.ru>
- 42 <http://www.natahaus.ru/>