

МУТАХАССИСНИ КАСБИЙ ФАОЛИЯТГА ТАЙЁРЛАШДА КАСБИЙ МАСЛАХАТНИНГ ЎРНИ

Н.Жабборов

Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университети курсанти

<https://doi.org/10.5281/zenodo.8237695>

Шахсга меҳнат фаолиятининг турли соҳаларида ўз қобилиятларини баҳолаш, касб танлаш жараёнида керакли ёрдамни кўрсатишда касбий маслаҳатнинг ўрни муҳим ҳисобланади. Касбий маслаҳат- ахборот, кўмак берувчи сифатида мижоз шахсидаги қизиқиш, мойиллик, мотивацияни тадқиқ қилиш, касбий ўзини ўзи англашдаги қийинчиликларни аниқлаш ҳамда фаолиятнинг маълум бир турларига психологик яроқлилигини ўрганиш билан боғлиқ. Касбга йўналтириш ишларининг бошқа турларидан фарқли равишда касбий маслаҳат ҳар доим индивидуал тарзда ўтказилади. Касбий маслаҳат-бу мижоз ва психологнинг ўзаро алоқаси, ҳамкорлиги жараёнидир.

Касбий маслаҳатнинг мақсади-мижоз ўзини ўзи тушунишига мавжуд ҳақиқий ҳолатини англашга, ўзини ва касбий имкониятларини танқидий баҳолаш, шахсини ривожлантиришнинг турли усуллари оғли қўллаши ва ўзининг ҳаётий вазиятига ижобий таъсирини ўрганишга интилишидир.

Ўз навбатида психология фанида касбий маслаҳатнинг қуйидаги турлари ажратиб кўрсатилади:

Бирламчи касбий маслаҳат шахснинг касбий ўзини ўзи англашига тайёргарлиги, касбий режани мавжудлик даражаси ҳамда касбий шаклланиш жараёнида юзага келадиган қийинчиликларни аниқлаш асосий мақсаддир.

Маълумотли маслаҳат мижознинг танлаган касби бўйича етарлича ахборотга эга бўлмаганида ўтказилади. Диагностик касбий маслаҳат мижоз шахсида ўзи ва имкониятлари ҳақидаги тўлиқ ва объектив тасаввурларини шакллантириш мақсадида ўтказилади.

Қўллаб-қувватловчи касбий маслаҳат-психологга мурожаат қилишнинг сабаби касбий ўзликни англашдаги қийинчиликлар эмас, балки ундаги мураккаб психологик вазиятдир.

Маълумки, касбий маслаҳат асосан, касб танлаш жараёнида амалга оширилади. Лекин шуни ёдда тутиш керакки, уни амалга ошириш бир неча босқичлардан иборат бўлади:

1. Эрта касбий маслаҳат. Касб танлашга бир неча йил қолганда ўтказилади (тахминан 12-13 ёшларда).
2. Катта ўсмирларнинг мактаб жараёнидаги касбий маслаҳати. Бу асосан ўсмирларнинг ички оламини англашга йўналтирилган.
3. Ўқувчилар ва ота-оналарнинг касбий маслаҳати. Бу жараёнда ота-оналар икки ролда чиқадилар яъни, бир томондан, касбий маслаҳатчининг ўсмир билан фаолиятидаги ҳамкори, иккинчи томондан, ота-оналарнинг ўзларида муаммолар кўп шу нуқтаи назардан уларни ҳам имконият даражасида мижоз деб қабул қилса бўлади.
4. Ўсмирлар ва ўқитувчиларнинг касбий маслаҳати. Юқоридаги типга яқин бўлгани билан улар ўртасида маълум фарқли жиҳат кўзга ташланади. Хусусан, мазкур жараёнда ўқитувчилар ҳам мутахассислардир, шу боис, улар маслаҳатчисига ўсмир ҳақида кўп нарсаларни айтиб бера оладилар.

5. Ўрта мактаб ўқувчиларининг касбий маслаҳати. Бунда мактаб психологи ўз навбатида касбга йўналтирувчи вазифасини ҳам бажаради. Шунинг назарда тутадиган бўлсак, мактаб психологи ўқувчиларга танлаган касблари юзасидан маълумот бериш билан бирга, касбнинг талаблари, функциялари, вазифалари хусусида батафсил маълумотларни беришни назарда тутди.

6. Танлаган касбини мутахассислигини аниқлаштиришда кўрсатиладиган ёрдам. Бу касбий танлов бўйича касбий маслаҳат.

7. Ишсизларга ишини ўзгартириш жараёнида кўрсатадиган ёрдам. Бу жараён мутахассисни яна қайта таълим олишини яъни янги касб, янги ўқув муассасаси янги иш жойини танлашдан иборат.

8. Ташкилотларнинг кадрлар хизматлари, ишчиларига касбий маслаҳат жараёнига кўрсатиладиган ёрдам. Бу асосан мутахассис-кадрларни танлаш ва самарали фаолиятга жалб қилиш билан боғлиқдир.

9. Ташкилотлар ишчиларининг касбий маслаҳати. Кўпинча мутахассисларда лавозимини ўзгартириш вазияти юзага келади. Бундай ҳолатда унинг вазифаси инсонга ўз имкониятларини англаш ва ўз кучига ишонишига ёрдам беришдан иборат.

10. Ногиронларни касбий ўзини ўзи англашига ёрдам бериш.

Психолог Н.С.Пряжниковнинг таъкидлашича, касбий консалтинг фаолиятининг стратегияси ҳар доим касб бўйича маслаҳатчи томонидан қабул қилинган назарий-методологик йўналишга таянади. Маълумки, барча стратегиялар кучли ва кучсиз томонларга эга, аммо улар фақатгина мутахассиснинг касбий дунёқараши билан мос тушганда самарали бўлади. Психолог Н.С.Пряжников томонидан ажратилган касбий маслаҳатнинг бир неча йўналишларини кўриб чиқамиз.

1. Тестологик ёндашув. Мазкур ёндашувдан касбга йўналтириш ўзининг ривожланиши жараёнини бошлаган. У тестлар ёрдамида ўрганилган шахс сифатларини касб талаблари билан мослаштиришга асосланган.

2. Рационал нуқтаи назардан ёндашув. Касбий ва ҳаётий йўл аниқ схема ёки шундай йўлнинг моделга таяниши яъни “ҳисобга олиниши” асосланган ҳолда фаолиятларини ташкил этилишини кўзда тутди.

3. Инсонпарварлик нуқтаи назаридан ёндашув. Шахсга касбий меҳнатда тўлиқ ўзини ўзи қайта тикланишига ёрдам бериши билан изоҳланади.

4. Тарбиявий ёндашув. Шахсда фуқаролик позициясини шакллантириш ва амалга оширишни талаб қилади.

5. Фаоллаштирувчи ёндашув-унинг асосий мақсади ўсмирларни мустақил анланган касбий ва ҳаётий ўзини ўзи англашига тайёрлашдир.

6. Қисман хизматлар ёндашуви-бундай ёндашув асосида мижозга кичик маслаҳатлар билан ёрдам бериш назарда тутилади.

Юқоридаги фикрлардан кўринадик, касбий маслаҳат ҳар бир шахс учун зарур. Айниқса, касб танлаш оstonасида турган ёшлар ҳамда уларнинг ота-оналари бу борадаги ахборотлар билан қуролланганлиги келажакда касб танлаш билан боғлиқ қийинчиликларни олдини олиш имкониятига эга бўламиз. Шунингдек, эртанги кунимизнинг давомчилари бўлган авлодларни замон талабларига мос мутахассис кадрлар бўлиб етиштиришларига замин ҳозирланади.

References:

1. Климов Е.А. Психология профессионала. Москва-Воронеж, 1996.
2. Методологические и теоретические проблемы всеобщей профессиональной подготовки молодёжи. -- М., 1991.
3. Пряжникова Е.Ю. Технологии и методы профессиональной ориентации населения. М., 2001.
4. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. М., 2001.

