

КАСБ ЭГАЛЛАШИНING ПСИХОЛОГИК МУАММО СИФАТИДА ЎРГАНИШ

Дуйсенов Айдос Кенесбай ўғли

Шуманай тумани Мактабгача ва мактаб таълими бўлимига қарашли

15-сонли мактаб психологи

Эрмагамбетова Хурлиман Бахадир қизи

Шуманай тумани Мактабгача ва мактаб таълими бўлимига қарашли

31-сонли мактаб психологи

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15576584>

Мактаб битирувчиларининг келажак ҳаёт режаларини ўрганиш юзасидан олиб борилган изланишларда (айнан қаерда ўқиш ва ишлаш ҳоҳишини ўрганиш юзасидан) ўзига хос натижалар олинди. Уларда касб танлашда қизиқишлар асосий ўрин тутиши қайд этилган. Бу ҳолат ташхис маркази фаолиятида амалий хусусият касб этади.

Шундай қилиб, касбий режа, истиқбол ва касбий қадриятлар мутахассис сифатида ишлашнинг муҳим шарти эканлиги аниқланган. Бу нуқтаи назарга қўшимча аниқлик киритишни ва унинг миллий психологик томонларини ўз тадқиқотимизда кўриб чиқамиз. Тадқиқотларда аниқланишича, яхши мутахассис учун қуйидаги сифатлар бўлиши, яъни ўзини камол топтиришга интилиш (муаммони қўя олиш, ишга қизиқиш билан ёндошиш, ички тайёргарлик), амалий тажрибага эга бўлиш, индивидуал-психологик хусусиятларининг мазкур касб талабларига мослиги муҳим ҳисобланади.

Ижтимоий талабларнинг ўсиши касбнинг ва мутахассисларнинг жамият ҳаётидаги ўрнини белгилайди. Шу сабабли ҳам бугунги кунда “аҳамиятга эга” ва “ўз аҳамиятини йўқотган касб” атамасини ишлатишга тўғри келмоқда. Ёшларнинг касб танлашида ҳам худди шу тарздаги нуқтаи назар ва дунёқараш етакчилик қилиб қолмоқда. Бизнинг тадқиқотимиз ҳам ушбу талабларни инobatга олган ҳолда касб танлашдаги номутаносибликларнинг сабабларини аниқлаш ва унинг олдини олиш учун тавсиялар ишлаб чиқишга хизмат қилади, деб ўйлаймиз.

Ўтган асрнинг 80-йиларида Россия минтақасида “хусусий кўриқчилар” деб аталган касб эгаларининг пайдо бўлиши натижасида янги касб дунёга келди ва мазкур касб юзасидан маълум талаблар ишлаб чиқилди В.А.Толочёк, В.Е.Зажевский, О.В.Ожиценконинг изланишларида жамият ривожининг ўтиш даврида оммавий ишсизликнинг ортиши, ижтимоий-демографик ва психологик жиҳатдан номзодларнинг хилма-хил бўлиши, юқори даражадаги ишчи кучига талабнинг мавжудлиги (тажриба ва касбий тайёргарлик ҳужжатига эгалик) мутахассис касбий фаолиятига юқори талаблар қўйиши таъкидланади.

Ф.С. Исмаилова мутахассис сифатида шаклланишда касбий тажрибанинг аҳамиятини эътироф этган ҳолда, бир қатор ижобий мулоҳазаларни илгари суради. Унинг фикрича, “мутахассиснинг касбий тажрибаси ҳозирги кундаги янги технологик ўзгаришларга ҳоҳиш сезиб, эскилари билан ўрнини алмаштириши билан характерланади. Бу муттасил юз берадиган ва амалиётни тақозо этувчи муаммолардандир. Касбий тажриба мутахассисни маълум бир касб учун саралашда фойдаланиладиган мезон ҳисобланади. Бироқ, муҳими шахснинг ўзи. Чунки ўз иш ўрнини йўқотиши ёки унинг кафолатловчиси ҳам шахснинг ўзидир”

Хорижий манбаларда ҳам инсоннинг касбдаги фаолияти ва хулқ-атвори мезони ўзига хос ҳолда белгиланиб, “касб тўқимаси” ёки “ментал харита” деб аталган. “Ментал харита”

- касбий фаолият майдонининг мутахассис жойлашиши мумкин бўлган ички олами ҳисобланади. Касбий фаолият майдони таркибидан касбий соҳадаги анчагина барқарор таълим, касбнинг тавсияномаси, унинг қўлланиш соҳаси, аниқ ишчи ўрнига нисбатан яшовчанлиги ўрин олган.

К.Фарреннинг қарашларига таяниб айтиш мумкинки, ўқувчилар мутахассис сифатида шаклланиши давридаёқ яшовчанлик кўрсаткичларидан бохабар бўлишлари муҳимдир. Унинг фикрича, яшовчанлик икки хил кўринишга эга бўлади: шахснинг яшовчанлиги ва касбнинг яшовчанлиги. Олим шахс яшовчанлик сифатларига қуйидаги кўрсаткичларни киритади:

- Шахс хусусиятларига муносиб касб танлаш.
- Бажараётган ишга қўйилган талабларга юқори даражада тайёрлик.
- Ҳаёти давомида таълим олиш ва ўрганишга тайёрлик.
- Маданиятчилиги, ўзга кишилар қадр-қимматини, фарқларини қабул қила билиш.
- Компьютер ва ахборот технологияларидан фойдаланишни билиш.
- Бир неча соҳаларда касбий маҳоратни намойиш қила олиши.
- Янги лойиҳалар тақдим қилиш ташаббусига эга бўлиш.
- Ишда ҳамкасблар билан ҳамкорликда ишлаш кўникмасига эгалиги.

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 компетентчилиги ва қобилиятларидан фойдаланиш имконияти.
- Шахсий ва молиявий таъминланганлик.
- Касб бўйича шахслар уюшмасининг мавжудлиги.
- Маҳоратга етакловчи билимга эгалик.
- Ёшидан қатъи назар касбий муваффақиятларда мустақил бўлиш.

Шунингдек, юқоридаги иккита яшовчанлик кўрсаткичлари билан бир қаторда қуйидаги кўрсаткичларни ҳам келтириб ўтиш жоиз: танланган ишлаб чиқариш соҳасининг “яшовчанлиги”, “ташкilotнинг яшовчанлиги”, “ишчи ўрнининг яшовчанлиги”. Бундан ташқари, касбий ривожланиш назариялари борасидаги таҳлилларимиз хорижий психологияда методологик асос сифатида хизмат қилувчи концепцияларни эътироф этишимизга олиб келди.

References:

Используемая литература:

Foydalanilgan adabiyotlar:

1. Арзикулов Д.Н. Касбий камолотнинг психологик ўзига хос хусусиятлари //Автореф.псих.фан.номз.дис.-Т.2002.-23 б.
2. Борисова Е.М., Логинова Г.П. Индивидуальность и профессия.-М.: Знание, 1991.-90 с.