

AS A STUDY OF PROFESSIONAL DEDICATION AND PROFESSIONAL COMPETENCE PSYCHOLOGY

EH Mardonov.

Teacher of the Termez branch of the Nizami State Pedagogical University.

Resume

This professional dedication and professional compliant focus on psychology as the subject of learning. The article also describes professional self-sacrifice, professional competence, its theoretical foundations, and the meaning of foreign and local research. The text of the article was written in the scientific literature presented in the application and their analysis.

Key words:

Professional, professional dedication, professional competence, professional qualifications, professional skills, professional skills, technology, expertise, science, professional development, professional skills.

Касбий фаолиятни психологик - педагогик тадқиқот предмети сифатида тадқиқ этишда турли хил ёндашувлар, илмий хулосалар ва махсус методология мавжуд бўлиб, улар касб танлаш, касбий таълим, касбий маърифат, касбий маслаҳат, касбга йўналтириш, касбий ривожланиш ҳақида қарашларни ўзида мужассамлаштирган [1,98]. Бу доирадаги илмий тадқиқотларнинг кўпчилигида касбий ривожланиш узоқ муддатли ва бир неча босқичли жараён эканлиги қайд қилинади. Шунингдек, мазкур тадқиқотларда ҳар бир босқич меҳнат фаолиятини самарали бошқаришга хизмат қилувчи психик янгилинишга эга, деган мулоҳаза мужассамлашган.

Касбий компитентлик ва камолотни белгиловчи асосий психологик омиллар сифатида шахснинг индивидуал-психологик хусусиятларига алоҳида урғу берилади. Тадқиқотчи Л.А.Ясюкова: “Касбий қобилиятларнинг тўлақонли сафарбар қилиниши шахснинг бошқа хусусиятлари билан интеграллашганда ўз натижасини беради”, деб ҳисоблайди.

Шахс сифатларининг ижобий ўзаро алоқадорлик муносабатларини касбий фаолият учун зарур малакаларнинг муваффақиятли ривожланиши, касбий камолот қобилиятларининг натижаси сифатида идрок қилинади. Касбий компитентлик жараёнида касбий қобилиятларнинг шаклланишини шахснинг индивидуал хусусиятлари комплекси таъминлайди.

Касбий фаолиятга ўтиш бир қатор босқичли жараён бўлиб, таълимдан мустақил касбий фаолиятга ўтиш ҳар бир инсоннинг эътиборга молик жиҳати ҳисобланади.

Мактаб битирувчиларининг келажак ҳаёт режаларини ўрганиш юзасидан олиб борилган изланишларда (айнан қаерда ўқиш ва ишлаш хоҳишини ўрганиш юзасидан) ўзига хос натижалар олинди. Уларда касб танлашда қизиқишлар асосий ўрин тутиши қайд этилган (биз ҳам шахснинг касбий шаклланиши ва касбга мутаносиблигини тадқиқ этиш жараёнида касбий қизиқишлар масаласига тўхталиб ўтамиз). Бу ҳолат олий ўқув юрти битирувчиларида амалий хусусият касб этади.

Шундай қилиб, касбий режа, истикбол ва касбий қадриятлар мутахассис сифатида ишлашнинг муҳим шarti 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 кўя олиш, ишга қизиқиш билан ёндошиш, ички тайёргарлик), амалий тажрибага эга бўлиш, индивидуал-психологик хусусиятларининг мазкур касб талабларига мослиги муҳим ҳисобланади [2,36].

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 инобатга олган ҳолда касб танлашдаги номуносибликларнинг сабабларини аниқлаш ва унинг олдини олиш учун тавсиялар ишлаб чиқишга хизмат қилади, деб ўйлаймиз.

Ўтган асрнинг 80 - йиларида Россия минтақасида “хусусий кўрикчилар” деб аталган касб эгаларининг пайдо бўлиши натижасида янги касб дунёга келди ва мазкур касб юзасидан маълум талаблар ишлаб чиқилди[3,98]. 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. Исмагилова мутахассис сифатида шаклланишда касбий компитентлигининг аҳамиятини эътироф этган ҳолда, бир қатор ижобий мулоҳазаларни илгари суради. Унинг фикрича, “мутахассиснинг касбий тажрибаси ҳозирги кундаги янги технологик ўзгаришларга хоҳиш 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”.

Бугунги кун технологиясидаги жадал ўзгаришлар касбий меҳнат мазмунини тубдан ўзгартириб юборади ва касбий онгининг ўтмиши, бугуни ҳамда келажаги ўртасидаги муносабатлар илдизига янгича назар солишга даъват этади.

Эътибор берадиган бўлсак, бугунги шароитда касбий билим мутахассиснинг касбий фаолияти яқунлангунига қадар тез эскириб бормоқда. Шу боис ҳам шахснинг ўзларига муносиб касб танлашларида бундай ҳолатларнинг таъсири бор. Бу эса шахснинг касбни тўғри танлаганликлари, уларнинг мотив, қизиқиш, шахс йўналганлиги, касбий тайёргарлиги ва касбий установкаларидаги ўзгаришларни технологик ўзгаришларга ҳамоҳанг равишда ўрганиб боришга заруратни юзага келтиради.

Касбни эгаллаётган бўлғуси мутахассис касбий фаолият учун қандай зарурий жиҳатлар керак эканлигини тўлиқ тасаввур қилмаслиги табиий. Бу эса бўлғуси мутахассисларда касбий тасаввурлар шаклланиши хусусиятларини ўрганиш заруриятини вужудга келтиради.

К.К.Платонов тажрибани билим, кўникма, малакалар ва одатларнинг йиғиндиси сифатида таърифлайди. Бошқа тадқиқотчилар тажрибани вақтли хусусиятли ва фазовий тузилмадан иборат операционал тизим сифатида тушунтирадилар (Б.Г. Ананьев, В.Ю.Артемова, А.А.Смирнов, Г.Л. Ильин, Е.Л. Ильин, Е.А. Климов, В.А.Толочёк ва бошқалар). Улардан фарқли ўларок, А.А. Кроник тажриба воқеалар ёки инсоннинг “техник” ҳаётини тўқланмасидан иборат, деб таърифлайди. Шунинг унутмаслик лозимки, юқоридаги ёндашувларда тажрибали, ўз касбининг эгаси бўлган мутахассис керакли билим ва кўникмани эгалламаган ходимдан ажралиб туриши таъкидланади[3,112].

Шахнинг тажрибага эга бўлиши касбий фаолиятида маълум тизим ҳосил қилади, унинг субъектив хусусиятлари табиатининг тақдими ва ваколатини белгилайди ва бошқалар).

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, талабаларда касбий компитентликнинг шаклланиши давридаёқ яшовчанлик кўрсаткичларидан бохабар бўлишлари муҳимдир. Унинг фикрича, яшовчанлик икки хил қўринишга эга бўлади: шахнинг касбий яшовчанлиги ва касбнинг компитентлигига қуйидаги кўрсаткичларни киритади:

1. Шахс хусусиятларига муносиб касб танлаш;
2. Бажараётган ишга қўйилган талабларга юқори даражада тайёрлик;
3. Ҳаёти давомида таълим олиш ва ўрганишга тайёрлик;
4. Маданиятлиги, ўзга кишилар кадр-қимматини, фарқларини қабул қила билиш;
5. Компьютер ва ахборот технологияларидан фойдаланишни билиш;
6. Бир неча соҳаларда касбий маҳоратни намойиш қила олиши;
7. Янги лойиҳалар тақдим қилиш ташаббусига эга бўлиш;
8. Ишда ҳамкасблар билан ҳамкорликда ишлаш қўникмасига эгаллиги ва ҳоказо.

К.Фаррен касбнинг яшовчанлик кўрсаткичларига қуйидагиларни киритади:

1. Касбнинг ташкилот мақсадлари билан чамбарчас боғлиқлиги;
2. Бошқа муассаса ва ишлаб чиқариш соҳалари билан уйғунлашиш имконияти;
3. Бошқа касбларда ўз компетентлиги ва қобилиятларидан фойдаланиш имконияти.;
4. Шахсий ва молиявий таъминланганлик;
5. Касб бўйича шахслар уюшмасининг мавжудлиги;
6. Маҳоратга етакловчи билимга эгаллик;
7. Ёшдан 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.

XX асрнинг бошларида Америка ва Европа мамлакатларида меҳнат маҳсулдорлигини ошириш, ишлаб чиқариш самарадорлигини таъминлаш жараёнида юзага келган бўлиб, бунинг натижасида психологиянинг инсонпарварлик ғояларини сингдириш юз берди ва натижада шахс тўғрисида замонавий назариялари вужудга келди. Бундай боғлиқлик шахс назарияси билан касбий ривожланиш психологияси ўртасида алоқа ўрнатишга олиб келди. Оқибатда касбий ривожланиш муаммоларини ўрганишга турлича ёндашадиган бешта асосий йўналиши шаклланди. Булар: 1) дифференциал диагностик; 2) психоаналитик; 3) қарор қабул қилиш назарияси; 4) тараққиёт назарияси ва 5) типологик йўналишлардир.

Дифференциал - диагностик йўналиш бўйича изланишларда шахнинг касбий фаолият самарадорлигини таъминлаш омилларига, касбга таъсир кўрсатувчи индивидуал-психологик хусусиятларга ва касбга қўйилган талабларга асосий эътибор қаратилади. Шунингдек, унда касб танлашнинг асосини рационал ва онгли фаолиятни

ташқил этиш тўғрисидаги қарашлар ўз аксини топган (Ф.Паркинсон). Бу йўналишда касбий ривожланишга психотехник ёндашувни татбиқ этилганлиги диққатга сазовордир. Зеро, Г.Мюнстенбергнинг фикрича, индивидуал сифатлар оддий ижрочилик операцияларининг йиғиндиси ҳисобланади. Лейпциг мактаби психологлари ҳам шу йўналишга алоқадор бўлиб, улар шахснинг касбий муваффақиятлари ва қониққанлигини унинг қобилиятлари билан боғлиқ ҳолда тушунтирадилар.

Шунингдек, улар касбий таълим учун энг муҳими индивидуал сифатларни тарбиялашдир, деган ғояни илгари суришди. Ушбу ғояларга таянган ҳолда қайси касб шахс учун муваффақият ва қониқиш олиб келишини ҳисобга олиб, диагностика учун Кэттеллнинг характерологик саволномаси, Стронг ва Кьюдернинг қизиқишлар сўровномаси, Р.Амтхауэрнинг тафаккур структураси тестидан фойдаланилди. Масалан, қизиқишларни ўрганиш саволномаси иккита глобал йўналишдаги қизиқишларни аниқлашга, яъни предметга қизиқиш ва инсонларга қизиқишга, амалий ишга қизиқиш ва назарий ишга қизиқишга асосий эътиборни қаратади[3,98].

Психоаналитик йўналиш вакиллари касбий ривожланишнинг психодинамик жиҳатларини таҳлил қилиш билан шуғулландилар. Улар касб танлаш ва касбий ривожланиш асосида табиий эҳтиёжлардан тортиб комплекс психодинамик механизмлар ва шахс тузилиш инстанцияларигача бўлган турли хил эҳтиёжлар ётади, деган ғоя билан чиқдилар (У.Мозер, Л.Зонди, Е.Бордин, Э.Роу) [4,56].

Қарор қабул қилиш назарияси вакиллари касб танлаш жараёнини ўрганиш учун йўналганлик установакаларини тадқиқ этишга эътибор қаратдилар. Уларнинг қарашларига кўра, ҳар қандай касбни танлаш касбий альтернатива ва қарор қабул қилишга йўналтирилган тизимдан иборат (Х.Томэ, Г.Рис, П.Циллер, Д.Тидеман, О.Хар). Бу йўналиш вакиллари касбий ривожланиш ва касб танлашдаги альтернативаларни касбий фаолиятда юз берадиган ижобий ҳодисалар ва эришиш мотивацияси назариясига таяниб изоҳладилар. Бу ғоя вакиллари касб танлашнинг сабаблари сифатида танланган касбнинг эътиборлилиги, касбий малакаларни талаб қилиш даражаси, шахснинг касбга даъвогарлик даражаси, касбий установакаларнинг реаллигини эътироф этишади.

Шунингдек, Д.Сьюпер касбий тақдирни (касбий фаолият йўлини) танланган касбий позицияларнинг кетма-кетлиги белгилайди, деган фикрни илгари суради. Бу йўналиш вакиллари касбий вазиятларни икки босқичдан иборат деб тушунтирадилар. Биринчи босқичнинг ўзи ҳам икки фаза: а) антиципация, яъни индивиднинг касб танлашга дуч келиши ва альтернатив вариант танлаш даври; б) ўзи ҳақида ва касбий ривожланиш истиқболи ҳақидаги тасаввурларни шакллантирувчи, аниқлаштирувчи фазалардан ташқил топган.

Шахснинг касбий жиҳатдан ўсишини таъминлашда, касбий мотивацияни тўғри шакллантириш, шахс установакаларини ўзгартириш чора-тадбирлари учун оптимал йўл-йўриқларни излаш лозим бўлади.

Адабиётлар

1. Кудрявцев Т.В. Исследование психологических особенностей профессионального становления. - М., 1998
2. Толочёк В.А., Заневский В.Е., Ониенко О.В. Профессия «Частный охранник» тенденции становления. Вест.Московс. унвер. 2001.
3. Сафоев Н.С. Особенности установок и представлений как осознания себя студентам // Педагогик таълим.-Тошкент, 2003
4. Толочёк В.А. Операционально-смысловые структуры профессионального опыта.// Вестн. Московс. ун-та Сер.14, Психология. 2000
5. Исмагилова Ф.С. Профессиональный опыт специалиста в организации и на рынке труда. -Екатеринбург. 1999