N. Xolyigitova
D. Abdumadjidova

KASBIY PSIXOLOGIYA



15(07)
X-72

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O‘RTA MAXSUS TA’LIM VAZIRLIGI

TOSHKENT MOLIYA INSTITUTI

N.H. XOLYIGITOVA
D.R. ABDUMADJIDOVA

KASBIY PSIXOLOGIYA

O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligi tomonidan o‘quv qo‘llanma sifatida tavsiya etilgan

TDIU
kutubxonasi
h/v 406150

TOSHKENT
“IQITSOD-MOLIYA”
2019

UO‘K: 159.9:174(075.8)
KBK: 88.4

l.f.n., dots. **U.O‘. Azizov** umumiy tahriri ostida

Taqrizchilar: *i.f.d., prof.* **D. Tojiboyeva;**
p.f.n. **S. Abdalova**

A 15 Kasbiy psixologiya: *O‘quv qo‘llanma* / N.H. Xolyigitova, D.R. Abdumadjidova; – T.: “Iqtisod-Moliya”, 2019. – 544 b.

Kasbiy psixologiya insonda kasbga doir bilim, ko‘nikma, malakalarni hamda ulardagi mavjud tushuncha va tasavvurlarini boyitishga xizmat qiladi.

Ushbu o‘quv qo‘llanmada kasbiy psixologiyaning predmeti, maqsad, vazifalari, sharq allomalari, psixologlarning kasb tanlash, kasbga yo‘naltirish, kasbga moslashish borasidagi fikrlari, kasb psixologiyasining tadqiqot metodlari, kasb tushunchasi va professiografiya, kasbiy motiv va motivatsiya, shaxsning kasbiy kamoloti va boshqa ilmiy nazariy ma’lumotlar joy olgan.

Mazkur o‘quv qo‘llanmada talabalarning kasbiy psixologiya sohasida mustaqil bajaradigan ishlari va uning turlari, mazmuni, talabalarning o‘z-o‘zini tarbiyalashi va bilim olishida mustaqil ishlashning roli ochib beriladi.

O‘quv qo‘llanmadan oliy o‘quv yurtlari kasbiy ta’lim yo‘nalishi bo‘yicha ta’lim olayotgan talabalar va sohaga qiziqqan keng kitobxonlar jamoalari foydalanishlari mumkin.

Ta’lim yo‘nalishi: 5111000 Kasb ta’limi (5230600 – Moliya; 5230700 – Bank ishi; 5230900 – Buxgalteriya hisobi va audit)

UO‘K: 159.9:174(075.8)
KBK: 88.4

ISBN 978-9943-13-780-6

© D.R. Abdumadjidova, N.H. Xolyigitova, 2019
© “IQTISOD-MOLIYA”, 2019

KIRISH

O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining 1997-yil IX-sessiyasida qabul qilingan «Ta’lim to‘g‘risida»gi qonun va «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»dan kelib chiqqan holda, shaxsni barkamol inson qilib tayyorlashda va tarbiyalashda barcha o‘quv fanlari singari kasbiy psixologiya fanining ham o‘rni beqiyosdir.

Kadrlar tayyorlash milliy dasturining asosiy maqsadi va amalga oshirish vazifalaridan biri, ta’lim oluvchilarning tayyorgarlik sifati va ixtisosiga zaruriy talablarni, ularning madaniy va ma’naviy-ruhiy darajalarini aniqlab beruvchi davlat ta’lim standartlarini yaratish va tatbiq etishdir.[1]

Istiqlolning dastlabki yillaridan ta’lim sohasini isloh etishga qaratilgan me’yoriy hujjatlar, jumladan, “Ta’lim to‘g‘risida”gi qonun va Kadrlar tayyorlash Milliy dasturining hayotga tatbiq etilishi natijasida mamlakatimiz ta’lim tizimida muhim ijobiy yangilanishlar yuz berdi. Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyevning shu yil 20-apreldagi “Oliy ta’lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarori mamlakatimizda ta’lim tizimini isloh qilish borasida olib borilayotgan ishlarning ham mantiqiy davomi, ham uni yangi bosqichga ko‘tarishga qaratilgani bilan ahamiyatlidir.

Qarorning eng muhim jihatlaridan biri, unda oliy malakali mutaxassislar tayyorlashda xalqaro standartlar mezoniga rioya qilish, uning darajasida shart-sharoit yaratish, ruhi va talabiga mos zamonaviy bilim va ko‘nikmalarga ega kadrlar tayyorlashga alohida e’tibor qaratilgan. Oliy ta’lim tizimini tubdan takomillashtirish bugungi kunning talabi va vazifasi. Chunki ta’lim muassasalarida faoliyat yuritayotgan aksariyat kadrlarning ilmiy-pedogogik salohiyati, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari va xorijiy tillarni o‘zlashtirishi bugungi davr talablari darajasida emas. Bu, o‘z navbatida, rivojlangan mamlakatlarning nufuzli ta’lim muassasalari bilan yaqin hamkorlik o‘rnatish, o‘quv jarayoniga xalqaro tajribaning ilg‘or usul va yo‘nalishlarini tatbiq etishda g‘ov bo‘lmoqda.[2]

Ushbu o‘quv qo‘llanma psixik taraqqiyot qonuniyatlari, psixologiya taraqqiyotining asosiy bosqichlari, fanning tarmoqlari, sharq mutafakkirlarining

---

[1] Barkamol avlod - O‘zbekiston taraqqiyotining poydevori. Kadrlar tayyorlash milliy dasturi. “Sharq” nashriyoti, Toshkent, 1997. 44-bet.

[2] O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev. 20.04.2017-yildagi qarori bilan “2017-2021-yillarda Oliy ta’lim tizimini kompleks rivojlantirish” dasturidan - “Oliy ta’lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qaroridan.

psixologik qarashlari, fanning boshqa fanlar bilan aloqasi, fanning tamoyillari va metodlari, vazifalari, shaxs haqida tushuncha, faoliyatning psixologik tahlili, muloqot, psixik jarayonlar, shaxsning individual-psixologik xususiyatlari haqidagi masalalarni qamraydi.

"Kasb ta'limi" yo'nalishida ta'lim olayotgan bakalavrlarga o'qitilayotgan "Kasbiy psixologiya" kursining asosiy maqsadi - bo'lg'usi iqtisodchi-pedagog kasb egalari sifatida tanlagan mutaxassisliklariga bo'lgan jamiyatning ma'naviy ehtiyojlari, turli kasblardagi professional mehnatning mazmuni, kasbning insonga qo'yadigan psixologik talablari (professiogramma), kasbga nisbatan shaxsdagi psixologik imkoniyatlar (psixogramma), mehnat sharoitlari, shaxsning qiziqish va ehtiyojlariga tanlangan kasbning mosligi, kasbni egallashi mumkin bo'lgan o'quv muassasasida bo'lg'usi kasb egasi shaxsiga qo'yiladigan talablar, kasb etikasi, odobi, malakasi, professional yo'nalganlikning psixologik tabiati, turli kasbiy ixtisosliklarning xarakteri va o'ziga xosliklari to'g'risidagi bilimlarning psixologik asoslarini yetkazishdir.

"Kasbiy psixologiya" fanini o'rganish jarayonida mutaxassislar mehnat jamoalarida yuzaga keladigan shaxslararo munosabatlarga kirishishning psixologik mexanizmlarini anglash bilan birga umuman olganda shaxslararo munosabatlarning muammolari, mehnat jamoalarida muomala, psixologiyaning umumiy qonuniyatlari va uslublarini ham keng o'rganishga erishadilar.

1 – MAVZU. KASBIY PSIXOLOGIYA FANINING PREDMETI, MAQSAD VA VAZIFALARI

REJA

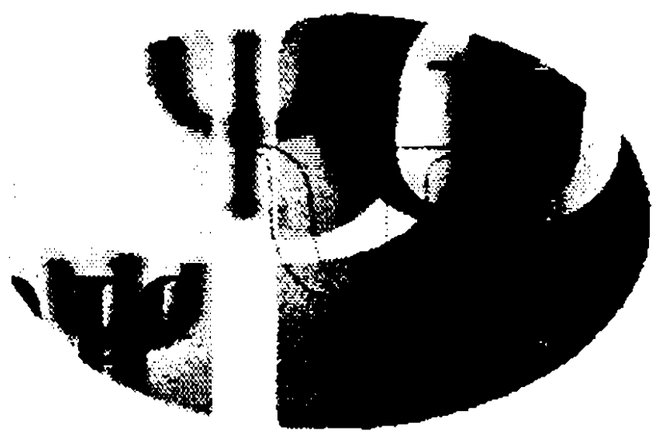
1. Kasbiy psixologiya fanining tarixiy rivojlanish bosqichlari

2. Kasbiy psixologiya fanining predmeti maqsad va vazifalari

3. Sharq mutafakkirlarining kasbiy ta'lim va tarbiyaga oid falsafiy psixologik qarashlari

4. Chet ellarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlari

1. Kasbiy psixologiya fanining tarixiy rivojlanish bosqichlari



Psixologiya fanining o'z oldiga vazifa qilib qo'yadigan muammolari juda xilma-xil bo'lib, u eng avvalo, psixik faoliyatning asosiy qonunini belgilash, uning rivojlanish yo'llarini aniqlash, har bir psixik prosessning asosida qanday mexanizm borligi, uning o'zgarish jarayonlarini ochib berish masalalarini o'rganadi. Psixologiya psixik faoliyatning u yoki bu sharoitda qanday ro'yobga chiqqanligini o'rganish bilangina shug'ullanib qolmasdan, bu jarayonlarni qanday boshqarib borish masalalarini ham ilmiy asosda o'rganadi.

Shuning uchun ham ilmiy psixologiya boshqa barcha o'rganilayotgan predmetlar orasida eng asosiy fanlardan hisoblanadiki, uning jamiyat rivojlanishi bilan ahamiyati yanada ortib va takomillashib boraveradi.

Psixologiya – o'zi nima? – degan savolga bir nechta psixologik ta'riflarni ko'rish mumkin. Avvaliga psixik jarayonlarni o'rgangan V.Vuntning fikricha, psixologiyaning asosiy vazifasi introspeksiya bo'lib, u shaxsiy psixolog ya'ni emotsional holat va hissiy jarayonlarni o'zi tahlil qilishidir.

1920-yillardan 1960-yilga qadar amerikalik psixolog J.B. Uotson introspeksiyani rad etib, psixologiyani xatti-harakati kuzatuvchi fan deb atadi.

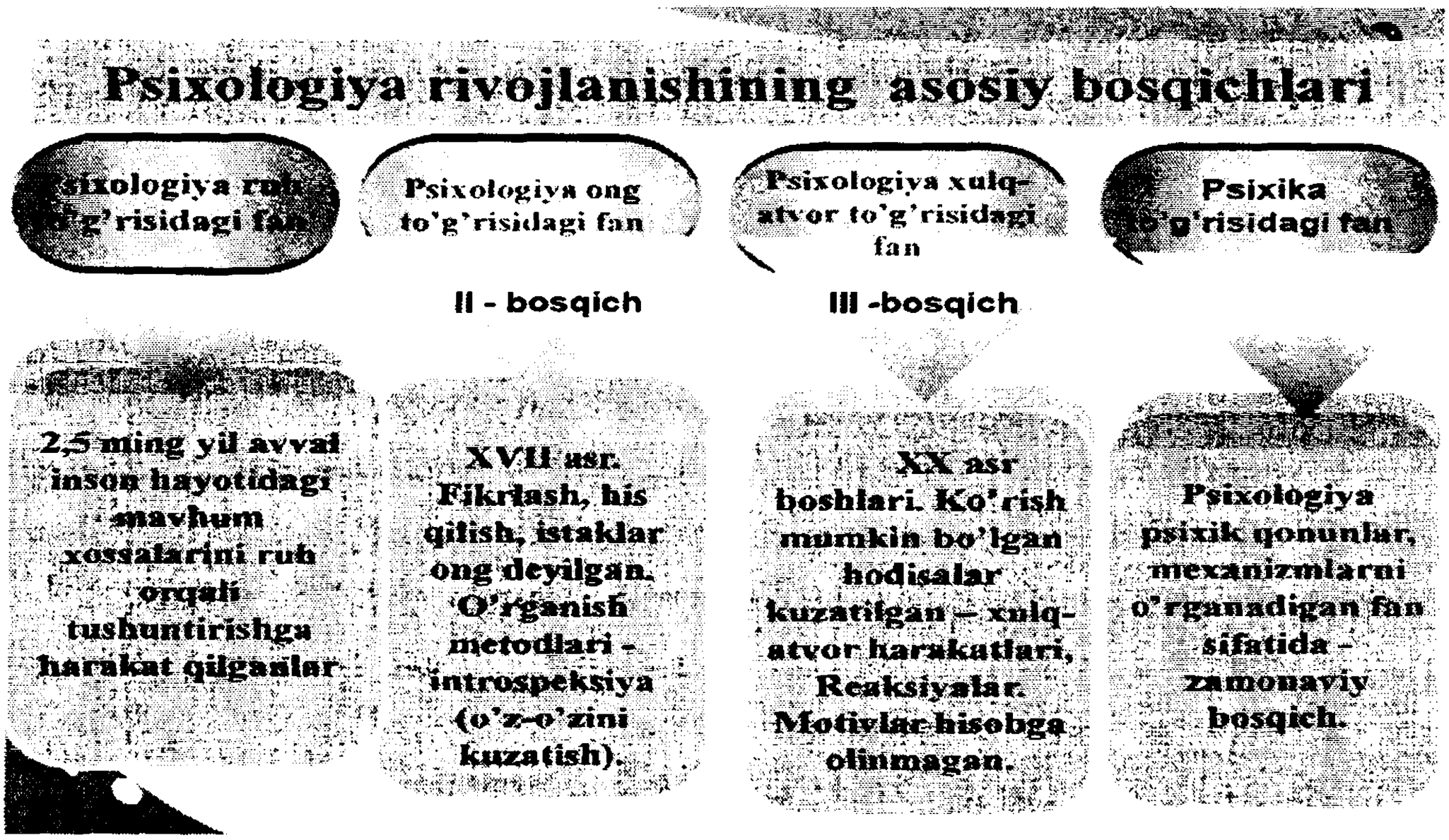
Psixologlar 1960-yillarda bu fanni xulq va ruhiy jarayonlar haqidagi fan deb atashgan. Ruhiy jarayonlar ichki subektiv jarayon bo'lib, buni hulqiga qarab aniqlaymiz – his qilish, anglash, tush ko'rish. O'y-xayol hislardir. Psixologiya fan sifatida kuzatuv asosida fikrlarni tahlil qilish va g'oyalarga baho berishga intiladi - degan ilmiy fikrlar ham bo'lgan.

Turli mazmundagi taassurotlar tufayli paydo bo‘ladigan hissiy holatlar hayotimizning turli-tuman ko‘rinishlaridirki, bularning hammasini psixologiya fani o‘rganadi.

Psixologiya tarixida psixikaning paydo bo‘lishi haqida yana bir qancha turli-tuman fikrlar bor. Uzoq asrlar davomida psixika va uning paydo bo‘lishi, taraqqiyoti masalalariga har xil nuqtai nazardan yondashib kelindi.

Psixologiyani to‘g‘risidagi fan sifatida shakllanishida quyidagi 4 asosiy bosqichni ajratish mumkin:

1-rasm



Psixikaning taraqqiyoti, uning harakati - o‘zgarishidir. Qadimgi faylasuflar ruhiy hodisalarning rivojlanishini turlicha talqin etib keldilar, uni ilohiy kuchga bog‘lab tushuntirishga harakat qiladilar. Masalan, grek filosofi Fales (eradan avvalgi 624-547 yillar) odamning ruhiy hayotini bug‘ shaklida tasavvur qilgan va uning asosida suv yotadi degan. Anaksimen esa (eradan avvalgi 588-525 yillar) ruhiy hayotning manbai havodir deb ta’lim bergan. Geraklit (eradan avvalgi 544-488 yillar) ruhiy hayotning manbaini olov deb targ‘ib qilgan.

Qadimgi falsafaning mashhur namoyandalari Suqrot (eradan avvalgi 469-399) va Platon (eradan avvalgi 427-347 yillar) ham inson psixikasi, ruhiy hayoti haqida butunlay boshqacha nazariyani olg‘a surganlar. Ularning fikricha, tana va jon boshqa-boshqa qismlardir. Go‘yoki jon inson tanasiga “ideal” dunyodan kiradi-yu,

ma'lum vaqtdan so'ng yana o'sha dunyoga qaytib ketadi. Mashhur faylasuf Demokrit esa (eramizdan avvalgi 460-370 yillar) inson organizmi atomlardan tashkil topgan, uning ruhi mayda atomlardan iborat degan fikrni olga suradi.

Psixologiya tarixida psixika va uning taraqqiyoti haqida turli-tuman fikrlar yuqoridagilardan tashqari ham juda ko'p. Psixik hodisalarni materialistik nuqtai nazardan talqin etishda mashhur grek faylasufi Aristotelning (eramizdan avvalgi 384-322 yillar) xizmati kattadir. Aristotel qadimgi faylasuflardan birinchi bo'lib psixologiyani alohida fan sifatida qaradi, psixik hodisalarga materialistik nuqtai nazardan yondashdi. Uning "Etika", "Ritorika", "Metafizika", "Hayvonlar tarixi" kabi asarlarida turli psixik hodisalarga oid fikrlar juda ko'p. Psixologiya bo'yicha birinchi ilmiy asar Aristotelning «Ruh to'g'risida» traktati hisoblanadi.

Aristotel o'zigacha bo'lgan faylasuflarning, jumladan, o'z ustozi Platonning psixologik qarashlarini tahlil qildi. Aristotelning psixologik ta'limotida ruh va tananing o'zaro munosabati muammosi muhim o'rin tutadi.

Geraklit, Demokrit, Aflotun, Aristotellarning ta'limotlari keyingi asrlarda psixologik g'oyalarni rivojlanishida tayanch nuqta, asos bo'ldi. Asta-sekin ruh haqidagi tushuncha hozir biz psixika deb atayotgan darajaga nisbatan qo'llanila boshladi. Psixika kategoriyasi zamirida ong haqidagi tushuncha maydonga keldi. Kishi faqat idrok va tafakkurga ega bo'lib qolmasdan, ularni unga mansubligini e'tirof etishga ixtiyoriy harakatlar qilibgina qolmasdan, balki bu harakatlarni uni o'zi qilayotganini bilishga ham qodirdir.

XVII asr biologik va psixologik bilimlar taraqqiyotida yangi davrni ochib berdi. Fransuz olimi Dekart (1596-1650) xulq-atvorning reflektor tabiati haqidagi ta'limotini yaratdi. Ingliz olimi Gobes (1588-1679), Fransuz olimi Spinoza (1632-1677) olamning bir butunligini, tana va jon to'g'risidagi ta'limotni yaratdilar. Ingliz olimi Jon Lokk (1632-1704) empirik (tajriba) asosidagi ta'limotni empirik psixologiyani yaratdi, shundan keyin rus olimlari I.M.Sechenov, I.P.P avlov, I.E.Vvedenskiy, A.A.Uxtomskiy inikos nazariyalarini yaratdilar. Refleks haqidagi tushuncha organizmning tashqi ta'sirga qonuniy javob reaksiyasi sifatida paydo bo'ldi. I.M.Sechenov (1829-1905) «Bosh miya reflekslari» (1963) asarida «ongli va ongsiz hayotning barcha harakatlari ro'y berish usuliga ko'ra reflekslardan iboratdir», degan xulosaga kelgan edi. I.M.Sechenov psixikaning reflektorligi va faoliyatning psixik jihatdan boshqarilishi g'oyasini ilgari surdi. Bu muhim nazariy qoidalari I.P.Pavlov (1849-1939) tomonidan tajriba yo'li bilan tasdiqlandi va aniqlashtirildi. U hayvonlarni shuningdek, odamning tashqi muhit bilan o'zaro

harakati miya tomonidan boshqarilishi qonuniyatlarini kashf etdi. I.P.Pavlovning ushbu qonuniyatlarga nisbatan barcha qarashlari odatda ikki xil signal sistemasi haqidagi ta'limot deb aytiladi. O'rta Osiyo xalqlari boshqa dunyoviy fanlar qatori psixologiya fani sohasida ham boy merosga ega. Xalqimizning buyuk namoyandalari, butun dunyoda nomi tarqalgan mutafakkirlar, olimlar va shoirlar inson ruhiy jarayonlarini talqin etishda o'z zamonasi uchun ilg'or fikrlarni olg'a surdilar. Ularning psixologiya sohasidagi fikrlari, milliy psixologiya tarixi va hozirgi mustaqillik davri uchun g'oyat katta ahamiyatga egadir. IX - XI asrlarda ijod etgan mutafakkirlarimiz hayoti O'rta Osiyo, umuman yaqin va O'rta Sharqda iqtisodiy va siyosiy ziddiyatlar kuchaygan, har xil ijtimoiy tabaqalar o'rtasida kurashlar avjiga chiqqan, turli-tuman g'oyaviy oqimlar orasida keskin kurashlar boshlangan bir davrga to'g'ri keldi. Shu davrda ijtimoiy hayotning boshqa sohalaridagi kabi inson ruhi (psixikasi)ni talqin qilish borasida ham turli yo'nalishlar va oqimlar o'rtasida keskin kurash ketar edi. O'rta Osiyo mutafakkirlarining ilmiy ijodi materialistik yo'nalishni yanada rivojlantirish, mustahkamlashda alohida ahamiyat kasb etdi. O'rta asr psixologik qarashlarida O'rta Osiyolik mashhur mutafakkirlar Abu Ali ibn Sino, Abu Nasr Forobiy, Abu Rayhon Beruniylarning psixologiya sohasidagi fikrlari muhim ahamiyatga egadir.

Sharq mutafakkirlaridan Abu Nasr Forobiy (870-950-951), Abu Rayhon Beruniy (973-1048) Abu Ali ibn Sino (980-1037), Umar Xayyom (1048-1131), Mirzo Ulug'bek (1394-1449) inson psixikasi, yosh avlodni tarbiyalashda o'z fikr – mulohazalarini boy meros qilib qoldirganlar.

Forobiyning ruhiy jarayonlar haqidagi ta'limoti, ya'ni psixologiya ilmining rivojlanishiga qo'shgan hissalari uning falsafiy ta'limoti bilan uzviy bog'langan. Forobiyning inson va insonning ruhiy jarayonlari to'g'risidagi fikrlari uning dunyoqarashi sistemasida diqqatga sazovor bo'lgan progressiv fikrlardandir. U insondagi ruhiy jarayonlarni sanab o'tish bilangina chegaralanmay, balki bu jarayonlarning kelib chiqishi, tartibi, har birining roli to'g'risida ham mulohaza yuritdi, inson ruhiy quvvatlari - psixik jarayonlari uning asarlarida anchagina keng yoritiladi. Farobiy hozirgi psixologiya ilmi tomonidan o'rganiladigan va insonda mavjud bo'lgan deyarli barcha ruhiy jarayonlar to'g'risida o'z zamonasi uchun anchagina mukammal tasavvurga ega bo'lgan va ularni asosan turini talqin etgan.

Abu Ali ibn Sinoning psixologiya masalalari bilan shug'ullanishiga, o'zidan ilgari o'tgan Sharq mamlakatlari olimlari tomonidan yozib qoldirilgan asarlarni o'rganib, fanning bu sohasi bo'yicha ham o'zining fikrlarini bildirish, antik dunyo

olim, faylasuflarining ta'siri ham katta rol o'ynadi. Xususan Aristotel Ibn Sinoning falsafada "birinchi o'qituvchisi" edi. U Aristotelning "Jon haqida"gi asari bilan yaxshi tanish edi, olimning meditsina sohasidagi olib borgan ishlarida odam anatomiyasi, fiziologiyasi va nerv sistemasini yaxshi o'rganish va shu asosda har xil kasalliklarni davolash jarayonida kishilarning psixik xususiyatlarini bilish zarur edi.

Ibn Sino Farobiyning sezgilar to'g'risidagi ta'limotini rivojlantirib, insonda beshta sezgi (ko'rish, eshitish, hid bilish, maza va teri-tuyg'u) mavjud ekanligini, sezgilar orqali, tevarak-atrofdagi narsa va hodisalarning ta'siriga javob qaytarilishi, ularning xususiyatlari va ahamiyati haqida to'xtalib, har qaysi sezgining bosh miyada alohida boshqarib boradigan markazi bor ekanligini ishonch bilan bayon etadi. Ibn Sino insonning fikrlash qobiliyatiga, hayol xotirasi va iroda sifatlariga yuksak baho beradi va bu psixik jarayonlarning bir-birlari bilan mustahkam bog'liq ekanligini anglaydi.

Ayniqsa, Ibn Sinoning temperament (mijozlar) to'g'risidagi fikrlari tabiiy-ilmiy jihatdan diqqatga sazovordir. Bu sohadagi ta'limot qadimgi Gretsiya olimi Gippokratning (miloddan avvalgi V asr) nazariyasiga asoslanadi. Ibn Sino ham Gippokrat kabi odam tanasida to'rt xil modda (safro, qon, qora o't, balg'am) bor, shu moddalardan birortasi organizmda ko'proq bo'lsa, bu odam mijozining (temperamenti) tipini belgilaydi.



2. Kasbiy psixologiya fanining predmeti maqsad va vazifalari.

Inson o'zini o'rab turgan ijtimoiy muhitda yashaydi va harakat qiladi. U har qanday ehtiyojga muhtojdir va uni qanoatlantishga va qondirishga intiladi. Tevarak-atrofdagi muhitdan har xil axborotlar hamda ma'lumotlarni qabul qiladi va o'zini shunga muvofiqlashtirishga harakat qiladi. Dunyodagi real obrazlarni miyasida ongli shakllantirishga kirishadi, shunga qarab o'zining shu muhitda qanday harakat qilish kerakligi to'g'risida u yoki bu voqeaga qanday yondashish uchun rejalar tuzadi. O'zining oldiga qo'ygan maqsadlarini o'z harakat natijalariga solishtirib ko'radi, o'z boshidan juda katta hissiy holatni kechiradi. Hayot faoliyatidagi ba'zi kamchilik va xatoliklarni to'g'rilash yo'llarini axtaradi. Buning uchun o'ylaydi, fikr yuritadi, hayajonlanadi. Ba'zan o'zini tuta olmay pessimizmga

berilib ketadi. Yoki o‘zini tutib oladi, o‘z oldiga qo‘ygan maqsadga erishishiga butun kuchini qaratadi. Mana shu holatlarning hammasi kishining psixik faoliyati hisoblanadi. Ana shu psixik faoliyat qonunlarini o‘rganuvchi fan psixologiya fanidir.

XIX asr oxirlarida, aniqrog‘i, 1879-yilda nemis olimi Vilgelm Vundt Leybnis universitetida dunyoda birinchi eksperimental psixologik laboratoriyaga asos soldiki, unda o‘tkazilgan yuzlab tajribalar va eksperimentlar psixologiyaning ham alohida fan sifatida o‘zini ko‘rsatishga haqli ekanligini isbotladi. “Psixologiyaning otasi” hisoblangan Vilgelm Vundt esa xuddi ana shu tadqiqotga asoslangan ma’lumotlar to‘plashga o‘z diqqatini qaratdi.

Psixologiya bo‘yicha adabiyotlarda uning predmetini qisqacha qilib, *psixika* deb ta’rif berishadi.

2-rasm



Psixika – bu inson ruhiyatining shunday holatiki, u tashqi olamni (ichki ruhiy olamni ham) ongli (ba’zan ongsiz) tarzda aks ettirishimizni, ya’ni bilishimiz, his qilishimiz, tasavvur qilib, anglashimizni ta’minlaydi.

Psixika lotincha “psyuxe” so‘zidan kelib chiqqan bo‘lib, ruh, jon degan ma’noni bildiradi.

Psixika sezgi, idrok, tafakkur, hissiyot, iroda, xotira va boshqa shu kabi tushunchalar bilan guruhlarga ajratilib, hammasi birgalikda kishining psixikasi, uning ichki dunyosi, ruhiy hayoti deb ham ataladigan tushunchalarni hosil qiladi. Bundan tashqari biz amaliyotda psixik hodisalar, psixik holatlar, psixik jarayonlar, psixik xususiyatlar degan iboralarga ham juda ko‘p duch kelamiz.

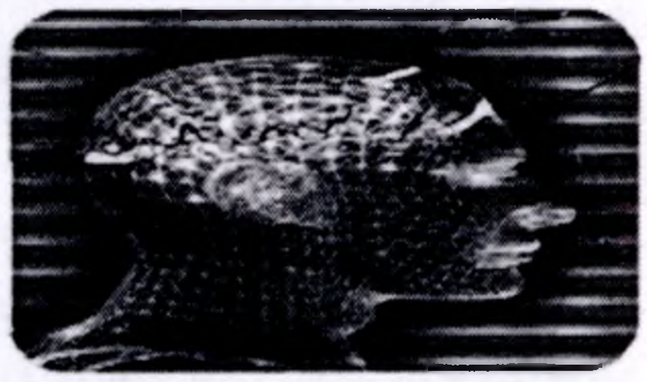
Psixologiya fanining bugungi kundagi vazifalari, tabiiy, uning predmetiga biroz o‘zgarishlar kiritadi. Zero, inson ongi va qalbi uchun kurash muammosi butun dunyo miqyosida dolzarb turgan masala sifatida qaralishini inobatga olsak, jamiyatimizning har bir a’zosi, mustaqil yurt fuqarolari ongining milliy-madaniy muhit ta’sirida, milliy hamda umuminsoniy qadriyatlar asosida shakllanishi, ular qalbida sof iymon va sog‘lom dunyoqarashlar, mustaqil fikrlashning shakllanishi mexanizmlarini o‘rganish ham fanning muhim predmeti hisoblanadi. Ayniqsa, bugungi yoshlarda aniq maqsad va maslakning bo‘lishi, milliy iftixor va g‘urur tuyg‘ularining to‘g‘ri tarbiyalanganligi yaxlit xalq va millat manfaatlari bilan

uyg‘undir. Psixologiya fan sifatida aynan har bir shaxsda o‘ziga, yurtdoshlariga, turli faoliyat turlari hamda dunyoga nisbatan to‘g‘ri munosabatlarni shakllanishi yo‘llarini ham o‘rganishi kerak.

Ilmiy psixologiyaning predmeti deganda, avvalo psixik hayotning aniq faktlari nazarda tutiladi, psixik hayotga doir har bir fakt esa ham miqdor, ham sifat jihatidan xarakterli xususiyatga ega.

3-rasm

Psixologiyaning predmeti - konkret shaxs, uning jamiyatdagi xulq-atvori va turli faoliyatlarining o‘ziga xos tomonlaridir.



Inson psixologiyasini bilish, o‘z taraqqiyotini va iqtidorini tashkil etishni bilish, har qanday yosh davrda ham optimal ravishda ishga yaroqlilikni, turli o‘zgarishlarga psixologik jihatdan tayyorlikni ta’minlash, yangicha fikrlash va tafakkur qilish, ro‘y berayotgan jarayonlarni obyektiv va to‘g‘ri idrok qilish qobiliyatini rivojlantirish muammosini ilgari surdi.

Shunday qilib, psixologiya fani o‘rganadigan jarayonlar va hodisalar murakkab va xilma-xil. Ularni o‘rganishning ikki jihati bor: bir tomondan, ularni o‘rganish qiyin, ikkinchi tomondan oson ham. Oxirgi jihati xususida shuni aytish mumkinki, bu hodisalar bevosita bizning o‘zimizda berilgan, ularni uzoqdan qidirish, mavhum analogiyalar qilish shart emas, boshqa tomondan, ular o‘zaro bir-birlari bilan bog‘liq va umumiy qonuniyatlar va prinsiplarga bo‘ysunadi. Demak, psixologiyaning predmeti aniq shaxs, uning jamiyatdagi xulq-atvori va turli ichki kechinmalari, amallari va faoliyatlarining o‘ziga xos tarzda ongi tomonidan aks ettirilishidir, deb ta’riflash mumkin.

Inson psixikasini o‘rganishda fiziologiyaning oliy nerv faoliyatini tadqiqotlarida erishilgan yutuqlari alohida ahamiyat kasb etadi. Xususan A.R.Luriyaning bosh miya bloklari spetsializatsiyasi ta’limoti. U 3 ta blokni farqlaydi:

a) energetik – miya normal ishlash tonusini quvvatlash;

b) qabul qilish, qayta ishlash va axborotni saqlash;

v) faoliyatni programmalashtirishni tartibga solish va nazorat qilishni ta’minlash.

Bosh miya yarimsharlari funksiyalarining muayyan yo‘nalishi alohida ahamiyat kasb etadi.

1-jadval

Chap yarimsharlar	**O‘ng yarimsharlar**
Xronologik tartib	Kundalik vaqt
Karta, ommalarni o‘qish	Aniq fazo
Ism, so‘z, simvollarni esda saqlab qolish	Obrazlarni, aniq hodisalarni esda saqlab qolish
Nutq aktivligi	Emotsional xolatni his etish
Olamni quvnoq, yengil ko‘rish	Olamni ma’yus, g‘amgin ko‘rish
Detalli idrok	Bir butun obrazli idrok

Psixologik hodisalarni o‘rganishda P.K.Anoxinning funksional sistemasi to‘g‘risidagi nazariyasi muhim ahamiyatga ega. P.K.Anoxin fikriga ko‘ra xatti-harakat aktseptori harakat natijalarini oldinga qo‘yilgan maqsad bilan solishtirishga imkon beradi.

Ong faqat insonga xos bo‘lib, obyektiv voqelikni psixik aks ettirishning oliy formasidir. Ong strukturasiga quyidagi elementlar kiradi:

2-jadval

Subyekt va obyektni farqlash (o‘zlikni anglash va o‘z-o‘zini bilish).	**Insonning maqsadli, alohida munosabatlarini kiritish (hissiyot olami).**

Ong shakllanishining asosiy sharti tildir. Inson psixikasining ong osti xossalari bu inson xulq-atvoriga, ong mazmuniga sezilarli ta’sir ko‘rsatadigan anglanmaydigan psixik protsesslar yig‘indisidir (masalan: intuitsiya, subinsor idrok).

Psixik faoliyat mexanizmlari u yoki bu psixik jarayonni amalga oshiradigan aniq anatomik-fiziologik apparatlarning ishlashini taqozo qilgani uchun ham psixologiya bu mexanizmlarning tabiati va harakatini boshka fanlar (fiziologiya, biofizika, bioximiya, kebernetika va boshkalar) bilan birgalikda ochib beradi.

Psixologiyaning o‘rganadigan obekti psixik hodisalardir. Psixik hodisalar o‘z navbatida uch asosiy guruhga bo‘linadi: psixik holatlar, psixik jarayonlar, psixik xususiyatlar. Psixik holatlar psixik faoliyatning vaqtinchalik dinamikasi bilan xarakterlanadigan hodisalar bo‘lib, bu kishining ichki dunyosining muhim

tomonlarini hisobga olgan holda faoliyatga ta'sir etadigan omillardir. Psixik jarayonlar - sezgi a'zolariga tashqi ta'sir shakllari, inson va tashqi muhit, ichki kechinmalari o'rtasida bog'lanishlar shakli bo'lishi mumkin. Odatda psixik jarayonlar deganda sezgi, idrok, tafakkur, hayol, xotira, hissiyot, iroda tushuniladi.

3-rasmda psixik jarayonlarning namoyon bo'lish shakllari, ular o'rtasidagi o'zaro bog'liqliklar aks ettirilgan.

3-rasm

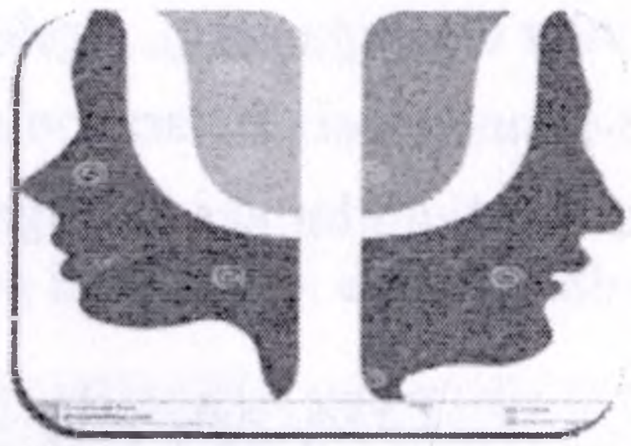
PSIXIKANING NAMOYON BO'LISH SHAKLLARI VA ULARNING O'ZARO BOG'LIQLIGI

PSIXIK JARAYONLAR	PSIXOLOGIK HOLATLAR	SHAXSNING XUSUSIYATLARI
BILISH JARAYONI	HISSIY-IRODAVIY	INDIVIDUALLIK
sezgilar	**emotsiyalar**	**yo'nalishlar**
idrok	**e'tiqodlilik**	**temperament**
Xotira	**bardamlik**	**xarakter**
Tafakkur	**tetiklik**	**qobiliyatlar**
Hayol	**apatiya**	**iqtidor**
Nutq	**qiziquvchanlik**	**aqliy salohiyat**
Diqqat	**hayratlanish**	**xulq motivatsiyasi**
	ishonchlilik	**ish uslubi**
	ijodiy ruhlanish	**mas'uliyat**

Psixikaning turli shakllarda ko'rinishlari: psixik jarayonlar, psixologik xolatlar, xususiyatlar mavjud bo'lib, psixik aks ettirish bir qator xususiyatlari bilan ajralib turadi, ya'ni shaxs individualligi orqali namoyon bo'ladi; shaxsning faoliyati jarayonida yuzaga keladi; atrofdagi voqelikni to'g'ri aks ettirish imkoniyatini beradi. Psixologiya fanining predmeti masalasida psixika va uning namoyon bo'lish shakllari zamonaviy psixologiyaning umumiy psixologiya

sohasiga aloqador bo‘lib, ko‘plab olimlar o‘z ilmiy adabiyotlarida bu jihatni muhim sifatida qaraydilar.

3. Sharq mutafakkirlarining kasbiy ta’lim va tarbiyaga oid falsafiy psixologik qarashlari.

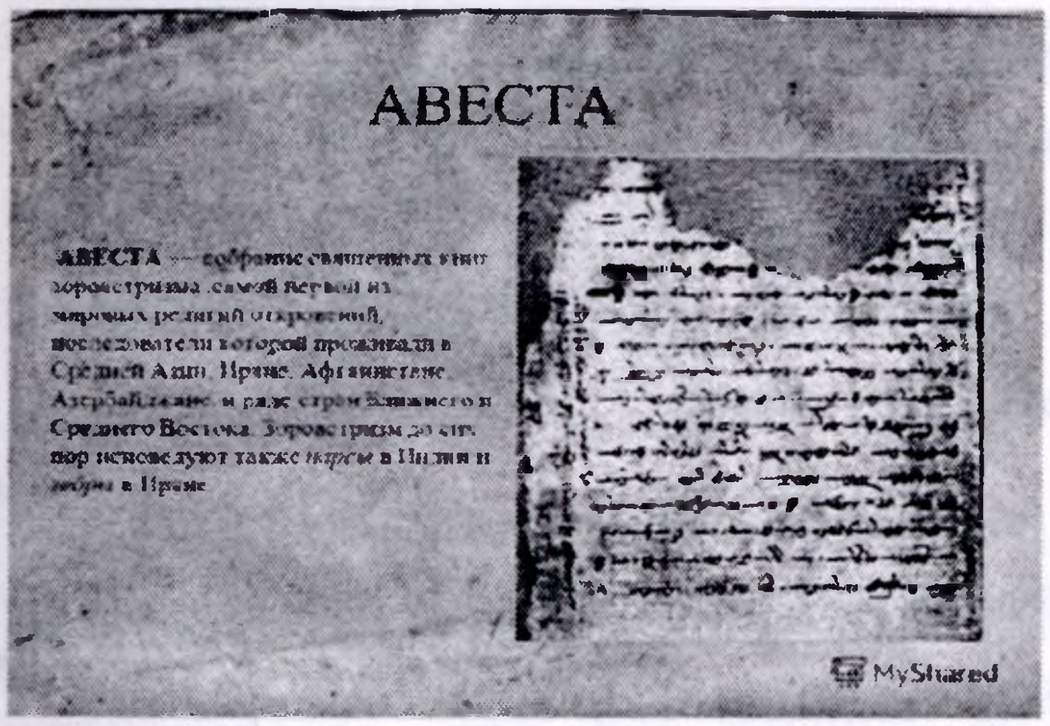


Buyuk ajdodlarimiz kasb – hunar to„g„risida.Kasb-hunar egalari qadimdan e‘zozlanib kelingan. Bizning davlatimizda ularga nisbatan hurmat-ehtirom o‘zligimizni anglash tufayli yanada jamiyatimizda bilimdon, mustaqil fikrlovchi, yuqori malakali, ma’naviyatli, mohir kasb egalari tobora ko‘proq talab qilinmoqda. O‘zbekiston Respublikasi hukumatining Qaror va Nizomlarida mutaxassis kadrlar tayyorlash masalasiga katta ahamiyat berilmoqda va ular haqida alohida g‗amho‗rlik qilinmoqda. Shu bilan birga, tor sohadagi kasbdan asta-sekin keng qamrovli universal kasbga o‘tish muammosi, g‘oyasi ilgari surilmoqda. «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»da ko‘rsatib o‘tilganidek, mehnat va kasbiy tayyorgarlik sifatini yanada yaxshilash, uzluksiz ta’limning faol metodlarini qo‘llash, yangi pedagogik texnologiyani amaliyotga tadbiq etish, ta’lim va tarbiya birligi tamoyilini sobitqadamlik bilan amalga oshirish lozim.

Sharq mutafakkirlaridan qolgan qimmatli ma’naviy boylikning har bir satrini ochib tahlil qilganimizda ularning inson kamolati, ma’naviyati va mehnatsevarlik xislatlariga, bolalar va yoshlarni barkamol insonlar qilib shakllantirish va kasb-hunarga o‘rgatishga taalluqli ibratli, qimmatli mulohazalar olsa bo‘ladi. To hozirgacha saqlanib kelayotgan qator me‘moriy inshootlar, buyuk tarixiy obidalar, xalq amaliy sa‘nati asarlari (naqqoshlik, ganchkorlik, me‘morchilik) arxeologik izlanishlar tufayli topilgan hunarmandchilik buyumlari, bularning barchasi buyuk ajdodlarimizning kasb-hunar o‘rganishga, yuksak iste‘dod va qobiliyat sohibi bo‘lishiga oid bebaho materiallar qoldirganliklarini mujassamlashtiradi. Tariximizga nazar soladigan bo‘lsak, hozirgi o‘zbek xalqining ajdodlari bundan bir necha ming yillar avval o‘ziga xos madaniyatni vujudga keltirishda juda katta va mashaqqatli yo‘lni bosib o‘tishganiga guvoh bo‘lamiz. Masalan, ajdodlarimizning yosh avlod

ta'lim-tarbiyasiga oid qarashlari, o'gitlari haqidagi qimmatli ma'lumotlariga ega bo'lishimizda eng qadimgi yozma yodgorligimiz - Avestoning o'rni beqiyosdir. Eng umumiy ravishda - **Avestoda** inson mehnati bilan barcha yovuzliklardan qutulishi mumkin, degan ulug g'oya ilgari suriladi.

4-rasm



Avestoda yoshlarni kasb-hunarga o'rgatishga, halol mehnat qilib to'q farovon hayot kechirishga da'vat etiladi. Bundan ko'rinadiki, eng qadimgi davrlardanoq xalqimiz farzand tarbiyasiga, uni kasb-hunarli bo'lib farovon turmush kechirishini ta'minlashga katta e'tibor bilan qa ragan.

Mamlakatimizda etishib chiqqan buyuk mutafakkirlarimiz, qomusiy olimlarimiz yoshlarga ta'lim-tarbiya berish va ularni kasb-hunarga o'rgatish masalalari bo'yicha o'zlarining buyuk asarlarida qimmatli fikr mulohazalarni bildirib, bu borada nimalarga e'tibor berish kerakligi haqida yo'l-yo'riqlar ko'rsatganlar.

5-rasm



Buyuk qomusiy olim **Abu Nasr Farobiy** kasb-hunar to'g'risida ilk fikrlarini bildirib, qimmatli maslahatlar bergan, chunonchi, ta'lim so'z va ko'nikmalar majmui, tarbiya esa amaliy malakalardan iborat ish-harakat ekanligini, muayyan kasb-hunarni o'rganishga berilgan, u bilan qiziqqan kishilar shu kasb-hunarning chinakam shaydosi bo'lishini aytgan. Bu mulohazalardan anglanib turibdiki, alloma kasb-hunar insoniyat uchun azaldan juda zarur hayotiy vosita bo'lib kelganini tan olgan.

Farobiy ta'lim-tarbiya ta'limotining asosi komil insonni shakllantirish, bunda yoshlarga o'z vaqtida o'rinli ta'lim va tarbiya berish, ularni kasb-hunarga yo'llash orqali baxt-saodatga erishtirish, jamiyatda o'z o'rnini topishiga yordam berish g'oyasidan iborat.

Sharqda birinchi bo‘lib Er va Osmon globusini yasagan **Abu Rayxon Beruniy** ilm fan taraqqiyotiga ulkan hissa qo‘shish bilan bir qatorda, ta’limtarbiyani amalga oshirish usullari, metodlarini ham ko‘rsatib o‘tgan. Eng muhimi mutafakkir inson kamolotida, mehnat va mehnat tarbiyasi haqida muhim fikrlarni bayon etadi. U har bir hunar egasining mehnatiga qarab turlarga bo‘ladi. Og‘ir mehnat sifatida binokor, ko‘mir qazuvchi, hunarmand va fan sohiblari mehnatini keltiradi. Ayniqsa, ilm ahli olimlar mehnatiga alohida e‘tibor berish, hayrixoh bo‘lishga chaqiradi, ularni ma‘rifat tarqatuvchilar, jamiyat ravnaqiga hissa qo‘shuvchilar deb biladi. Olim bolalarni mehnatga o‘rgatish metodlari, yo‘llari haqida ham fikr yuritadi.

6-rasm



Beruniy insonni tabiatning bir qismi deb biladi. Tabiatni va jamiyat ilmini o‘rganishda o‘zim tekshirib ko‘rmaguncha ishonmayman degan shiorga butun umr amal qiladi. Umuman olganda Abu Rayhon Beruniy-ning pedagogic-psixologik qarashlari asosan, oilada bola tarbiyasi, aqliy ta’lim, ahloqiy va jismoniy ta’lim, mehnat va insonparvarlik tarbiyalaridan iborat bo‘lgan.

Masalan, bolalarni eng kichik yoshdan mehnatga o‘rgatish kerak, deydi. Mehnat tarbiyasida o‘sha davr an‘anasiga ko‘ra vorislikka katta ahamiyat beradi. Beruniyning - Mineralogiya asarida hunarmandchilikka oid, shogird tayyorlash jarayoni, ustalarning hunar o‘rgatish metodlari haqida ham qi mmatli fikrlar bayon etilgan. Bunda shaxsiy namuna metodidan foydalanilgan. Ish jarayoni bevosita ham nazariy, ham amaliy jihatdan ustaxonaning o‘zida bajarilganligi shogirdlarning malakali usta bo‘lib etishishida katta ahamiyatga ega bo‘lgan. Beruniy inson har tomonlama kamolga etishishi uchun u ilmli bo‘lishi bilan birga mehnatsevar va hunar egasi bo‘lishi ham kerak deydi. Beruniyning pedagogik ijodida inson va uning baxti-saodati, ta’limtarbiyasi, kasb hunar egallashi va kamolati bosh masala bo‘lgan.

7-rasm



Sharqning ulug allomalaridan biri - Shayx-ar- Rais nomi bilan mashhur bo‘lgan Abu Ali ibn Sinodir. Mutafakkirning pedagogik-psixologik qarashlari ilmiy asosda qurilgan bo‘lib, u bolaning fe‘l-atvori va tasavvurlarini shakllantirishda umuminsoniy g‘oyalar qo‘llanishini ta‘kidlagan hamda murabbiy, ota-onalarga bolani qattiq tan jazosidan ko‘ra, shaxsiy ibrat orqali voyaga etkazish ma‘qulligini ko‘rsatadi.

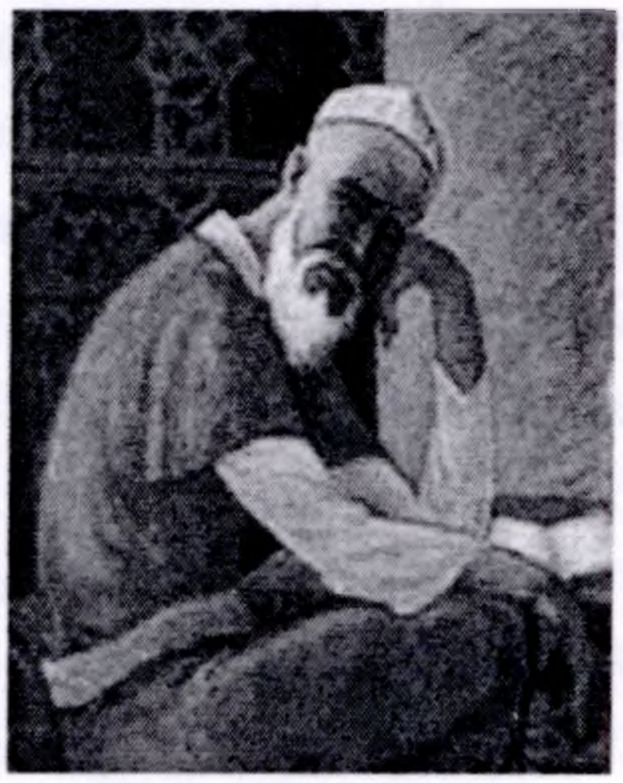
Mutafakkirning – “Donishnoma”, “Risolai ishq”, “Uy xo‘jaligi”, “Tib qonunlari” asarlari xalqimiz odob axloq psixologiyasi va tabobat olamida alohida o‘rin tutadi. Ibn Sinoning mehnatsevarlik tarbiyasi borasidagi fikrlari ham diqqatga sazovordir. Jumladan, u har bir bolani biror hunarga o‘rgatmoq shart, deydi. Yosh yigit biror hunarni o‘rgansa, uni hayotga tatbiq eta olsa va mustaqil hunar orqali oilani ta‘minlaydigan bo‘lsagina, otasi uni uylantirib qo‘ymog‘i lozim, deb hisoblaydi. O‘spirin hunar egallashi bilan unda nafaqat axloqiy hislar, balki xarakterning irodaviy xislatlari ham tarkib topa boshlaydi. Hunar egallash orqali o‘spirinlarda sabr-bardoshlik, chidamlilik, mehnatsevarlik, ishbilarmonlik, tadbirkorlik, zukkolik kabi insoniy sifatlar shakllanadi. Ibn Sino har bir insonning mijozidan kelib chiqqan holda kasb tanlashga alohida e‘tibor berish kerakligini ta‘kidlashi uning yoshlarni kasb-hunarga yo‘llash masalalariga alohida e‘tibor bilan yondashganini ko‘rsatadi. Uning fikricha, har bir inson faqat unga tegishli bo‘lgan xususiyatlargagina egadir, unga o‘xshagan insonlar kamdan-kam bo‘ladi.

Hozirgi davrda ham allomaning falsafiy-psixologik qarashlari, ijtimoiy hayotimizda o‘z ahamiyatini yo‘qotgani yo‘q. Uning tarbiya va mijoz xususidagi fikrlari alohida ahamiyatga ega bo‘lib, shaxslararo munosabatlar etikasiga munosib hissa bo‘lib qo‘shiladi. Olimning falsafa, mantiq, psixologiya, siyosiy-ijtimoiy fanlar bo‘yicha bizga meros bo‘lib qoldirgan asarlari bashariyat uchun dasturilamal sifatida xizmat qiladi.

XI asrning buyuk mutafakkiri **Yusuf Xos Hojib** o‘zining – Qutadg‘u bilig asarida (1069 y) inson va uning hayotiga oid qarashlarini bayon etgan.

TDIU
kutubxonasi

8-rasm



Yusuf Xos Hojib jamiyat taraqqiyoti va xalq farovonligida muhim o_ringa ega bo_lgan dehqonlar, chorvadorlar, savdogarlar, tabiblar haqida ham muhim fikrlarni bayon etadi. Zero, u kasb-hunar jamiyatning ijtimoiy-siyosiy, moddiy va madaniy taraqqiyotining o'lchov birligi sanalishini etarlicha anglagan. YAna allomaning fikricha, insonning ulug'ligi aql-idroki, so'zlash qobiliyati, bilimi, uquvi, kasb-hunarga egaligidadir-deyiladi.

Asar turkiy halqlarning qadimgi ta'lim va tarbiya usullarihaqidagi ilk ma'lumotlarni saqlagani bilan juda ahamiyatlidir. U odamning Olloh tomonidan yaratilganligini hamda odamning dunyoga kelishi va uning kelajakda qanday odam bo'lib voyaga etishi ajdodi va kelib chiqishiga nisbatan munosabatlariga bog'liqligini aytib: - Kimning nasli otadan boshlab toza bo'lsa, undan elga yaxshilik, ko'p manfaatlar keladi, deb hisoblaydi.

Yusuf Xos Hojib insonga bilim nechog_lik zarur bo_lsa, kasb-hunar egallash ham shunchalik muhimligini asarida alohida ta'kidlaydi.

Mutafakkir ilm-fan, aql-zakovatga ega bo_lishga inson ma'naviy kamolotining eng muhim va birinchi mezoni sifatida qaraganki, uning bu fikrlari hozirgi davrda ham o'z ahamiyatini yo'qotgan emas.

9-rasm



Kaykovusning "Qobusnoma" asarida kasb-hunar haqida bir qator fikr mulohazalar keltiriladi: - Ey farzand ogoh bo'lki, hunarsiz kishi hamisha foydasiz bo'lur va hech kishiga naf etkurmas. Bilursanki, tikanli butaning tani bordur, ammo soyasi yo'qdir. Hunarsiz kishi ham tikanli buta yanglig' na o'ziga na o'zgaga foyda berur.

Mutafakkirning farzandlar kasb-hunar egallamasa, hayotda o'z o'rnini topa olmasligi haqidagi fikri ayniqsa e'tiborga loyiq. Bu holatning izohini quyidagi fikr mulohazalardan yana bir bor ko'rish mumkin. Agar kishi har qancha oliy

nasab va asl bo‘lsa-yu, ammo hunar bo‘lmasa, u xaloyiqning izzat va hurmatidin noumid bo‘lur. Agar kishida ham nasab gavhari va ham hunar ziynati bo‘lmasa, undan battarroqdur. Jahd qilg‘il agar gavharning har nechakim asl bo‘lsa, unga g‘arra bo‘lmag‘il, nedinkim tan gavhari hunur zevari bila ziynatlangan bo‘lmasa, u hech narsaga arzimagusidir.

10-rasm

Amir Temur - “Temur tuzuklari‖ asarida” - Saltanat ishlarini murosa-yu madora, muruvvat va va sabr-toqat bilan yurgizdim... Tajribamdan ko‘rilgankim, ishbilarmon odam, mard va shijoat sohibi, azmi (qatiy) tadbirkor va sergak bir kishi, ming-minglab tadbirsiz, sog‘lom kishilardan yaxshidir-deyiladi.



Amir Temur odob-ahloq, iymon, e'tiqod, ta’lim-tarbiya sohasida o‘zi yuksaklikka, mutafakkirlikka erishgan siymolardan biridir. Bunga ishonch hosil qilish uchun bobomizning o‘zi tomonidan yaratilgan odob-ahloqqa oid dasturlar, o‘gitlar, pand-nasihatlarni, shuningdek, Sohibqiron haqidagi tarixiy asarlarni ko‘zdan kechirish kifoya. “Tuzuki Temuriy” (“Temur tuzuklari”), “Marfuzaota Temuriy” (“Temurning aytganlari”) va “Vakioti Temuriy” (“Temurning boshidan kechirganlari”) nomi bilan jahonga mashhur bo‘lgan asarlaridir.

Alisher Navoiy o‘zining “Xamsa”, “Mahbubul-qulub” kabi yirik ta’limiy-ahloqiy asarlarida, shuningdek “Munojot”, “Vaqfiya”, “Majolisun-nafois”, Muhokamat ul-lug‘atayn asarlarida ta’lim-tarbiya va bolani kamolga etkazishda kasb-hunar o‘rgatishning ahamiyati haqida namunalar bilan izohlaydi. Sa‘diy bilim olish bilan birga hunarning ham inson uchun qay darajada afzalligini uqtiradi. Chunki, hunar qaynar buloq, tuganmas davlat, - deydi u, agar hunarmand molidan mahrum bo‘lsa qayg‘usi yo‘qdir. Hunarmand qayerga borsa, qadrlanadi va uyning to‘ridan joy oladi. Hunarsiz odam esa, hamisha mashaqqat chekadi, tilanchilik qiladi.

11-rasm



Navoiyning fikricha, ba'zan bir kishi bitta o'quvchiga tarbiya berishga ojizlik qiladi, muallim esa bir nechta o'quvchi-guruh jamoasini tashkil etadi va ilmu-adab o'rgatadi. Bu jarayonda guruh rahbari ko'p mashaqqatlarga duch keladi. Shuning uchun shogirdlar ustoz oldida umrbod qarzdor ekanliklarini his etishlari lozim. SHogird podsholik martabasiga erishsa ham muallimga qulluq qilsa arziydi.

Sharq mutafakkirlaridan qolgan qimmatli ma'naviy boylikning har bir satrini ochib tahlil qilganimizda ularning inson kamoloti, ma'naviyati va mehnatsevarlik xislatlariga, bolalar va yoshlarni barkamol insonlar qilib shakllantirish va kasb-hunarga o'rgatishga taalluqli ibratli, qimmatli mushohadalar olsa bo'ladi. To hozirgacha, saqlanib kelayotgan qator me'moriy inshootlar, buyuk tarixiy obidalar, xalq amaliy san'ati asarlari (naqqoshlik, ganchkorlik, me'morchilik) arxeologik qazilma va izlanishlar tufayli topilgan hunarmandchilik buyumlarining barchasi buyuk ajdodlarimizning kasb-hunar o'rgatishga, yuksak iste'dod va qobiliyat sohibi bo'lishiga oid bebaho materiallar qoldirganliklarini mujassamlashtiradi.



4. Chet ellarda kasb-hunarga yo'naltirish ishlari.

O'zbekiston jahon andozalariga mos keladigan ko'p bosqichli ta'lim tizimiga o'tmoqda. Ta'lim texnologiyalari jahon andozalariga mos keladimi, ilg'or tajribalar ta'lim texnologiyalariga kirib bormoqdami? - degan savol hammamiz uchun o'ta muhimdir.

Biz foydalanadigan ta'lim texnologiyalari shaxsni rivojlanishiga, mustaqil ishlashga o'rgatishi zarur. Chet el tajribalarini o'rganib, ularni sharoitimizga moslab tatbiq qilish kerak. Bu borada bir qator chet el tajribalari, xususan Isroil davlati tajribalari bilan tanishish maqsadga muvofiq bo'ladi.

12-rasm



O‘quvchilar bu bosqichda kasbiy bilim oladilar va universitetlarga kirish huquqini beruvchi attestat uchun imtihon topshirib borishadi. (Attestatga imtihon topshirish juda murakkab jarayondir). Har yili 12-sinfni tugatgan o‘quvchilarning o‘rtacha 20–40 % attestat oladilar.

Isroil davlatida ta’lim 5 yoshdan 18 yoshgacha davlat byudjeti hisobiga amalga oshirilib, uch bosqichdan iborat (maktabga 6 yoshdan qabul qilinadi):

- boshlang‘ich ta’lim (1-4 sinflar);
- o‘rta ta’lim (5-9 sinflar). Bu bosqichlar yakunida butun Isroil bo‘yicha bir kunda bitirish imtihonlari bo‘lib o‘tadi. Natijalari asosida o‘quvchilar o‘zi tanlagan maktab yoki texnologik maktablarda o‘qishni davom ettiradi;
- texnologik ta’lim (10-12 sinflar).

Shundan keyingi barcha toifadagi ta’lim xizmatlari pullik. O‘n sakkiz yoshga kirgan o‘g‘il-qizlar majburiy armiya xizmatiga chaqiriladi.

Armiya xizmatidan keyin attestati borlarning deyarli hammasi universitetga o_qishga kiradi. Attestat olmaganlar texnologik maktablarda o‘qishni davom ettirishi yoki olgan kasbi bo‘yicha ishlashi mumkin. Attestati yo‘qlar texnologik maktablarning 13-14 sinflarida o‘qiydi, lekin istagan sinfdan so‘ng kichik texnik, texnik hujjati bilan o_qishni yakunlashi mumkin. 15-16 sinflarda o‘qishni davom ettirganlar kichik injener (15-sinf) va bakalavr (16-sinf) diplomiga ega bo‘ladi. Bunday sinflarga ega bo‘lgan texnologik maktablar Isroil yoki chet el univesitetlari bilan shartnomaga ega bo‘lib, shu universitetlarning diplomlarini berishadi.

O‘quvchilar jamoasining shakllanish bosqichlari.

Ta’limdagi ustuvor yo‘nalishlar va moddiy-texnik ta’minoti

Isroil davlatida texnologik (kasb-hunar) ta’limga juda katta etibor qaratilgan va turli-tuman ko‘rinishdagi o‘quv muassasalarida amalga oshiriladi. Bular jumlasiga texnologik maktablar, kollejlar, pedagogik markazlar va boshqalar kiradi. Ularning aksariyati ishlab chiqarish yoki firmalar bilan bevosita bog‘liq bo‘lib, mutaxassislik yo‘nalishlariga ega. Masalan: elektronika, kompyuter, ekologiya, qishloq xo‘jaligi, kimyo, grajdan dengiz floti va boshqalar. Hozir Isroil davlatida joriy qilinayotgan ta’lim texnologiyasiga ko‘ra sinflarda o‘quvchilarni

o‘zlashtirish darajasiga qarab tabaqalarga ajratib o‘qitiladi. Ta’lim barcha fanlar bo‘yicha hayot va tabiat bilan bog‘lagan holda olib boriladi. Fanlarning uzviy bog‘lanishi doimo ko‘zga tashlanib turadi.

Oliy ta’lim tizimi uch bosqichli:

1. Bakalavriat - 4 yil;
2. Magistratura - 2 yil;
3. Doktorantura - 3 yil.

Bakalavr va magistr uchun o‘qish Isroilda, doktorantura asosan Evropa va AQSh da amalga oshiriladi.

Isroil davlatida malaka oshirishga asosan ikki guruh omillar ta‘sir qiladi:

1. Ijtimoiy-madaniy omillar:

✓ jamiyatni ko‘p madaniyatliligi (turli davlatlardan kelgan repatriantlar o‘ziga xos madaniyatga ega);

✓ turli din vakillarining yirik qatlamlarining borligi (iudeylar, xristianlar va ularning turli oqimlari);

✓ turli yillardagi repatriantlarning katta oqimi (50, 70, va 90 - yillar).

2. Pedagogik omillar:

✓ texnologik ta’limga o‘tish;

✓ o‘quvchilarni shaxs sifatida rivojlanishiga yo‘naltirilgan ta’lim (ayniqsa o‘rta va texnologik ta’limda);

✓ o‘quv yurtlarini kompyuterlashtirish davlat dasturi va uning juda yuqori suratlarda amalga oshirilishi;

✓ mutaxassislarni tayyorlashdagi ko‘p bosqichlilik.

Ushbu faktorlar malaka oshirishning mazmunini tashkil etadi va uning samaradorligini, malaka oshirish kelajagini aniqlashda hisobga olinadi. Bu dastur Vazirlik va munitsipialitetlar darajasida boshqariladi.

Pedagogik faoliyatning tashkil etilishi

Mutaxassis (bakalavr, magistr, doktor) istagan ko‘rinishdagi o‘quv yurtida pedagog sifatida ishlashi uchun albatta bir yil o‘qib pedagogik faoliyat ko‘rsatish huquqini olishi kerak. Bu o‘qish universitetlarning pedagogik fakultetlarida, pedagogik kollej va markazlarda amalga oshiriladi. Pedagoglarning malaka oshirishi ikki toifaga bo‘linadi:

1. Pedagogik ish og‘ir hisoblanganligi uchun tayyorlov sinfi pedagoglaridan tortib universitet professorlarigacha olti yil ishlagandan so‘ng dam olish, o‘zining professional va pedogogik malakasini oshirish va birorta xobbi bilan shug‘illanish

uchun bir yil to‘liq ish xaqi saqlangan holda ishdan ozod qilinadi, ya‘ni sabatiklga chiqadi (AQSh sistemasi). Bu vaqtda u boshqa joyda ishlashga haqqi yo‘q. Pedagog malakasini oshirish uchun kurslar eshitadi, individual va guruhlarda maslahatlar oladi, kutubxanalarda va Internet to‘rida mustaqil ravishda malakasini oshiradi.

2. Universitet professorlaridan tashqari barcha toifadagi o‘quv yurtlarining pedagoglari joriy malaka oshirishlardan o‘tib turishi kerak. Buning uchun xafta metodik kun beriladi. Metodik kunda malaka oshirish uchun 2 soatga ekvivalent qo‘shimcha xaq to‘lanadi. Bu kunda u o‘zining professional va pedagogik malakasini oshirish uchun kurslarga qatnashi kerak. Kurslarga har xafta yoki soatlar (mablag‘) yig‘ilganda birdaniga qatnashi mumkin. Kurslar natijasida pedagog kredit to‘playdi.

Minimal kredit yoki kredit birligi 112 soatga teng. Pedagog 112 soatlik kreditlardan ikkitasini yiqqandan so‘ng malaka oshirgan hisoblanib, maoshiga 1,6 % qo‘shiladi. Bu jarayon o‘suvchi koeffitsient bilan uzluksiz davom etadi va maoshni 30 % gacha oshishiga imkon beradi. Malaka oshirish uchun imkoniyatlar juda katta bo‘lib, u malakali mutaxassislar, texnika resurslari va moliyaviy jihatdan ta‘minlangan.

Ta’limga, ajratilgan mablag‘lar juda katta bo‘lib, davlat byudjetining 11 % va munitsipialitetlarning 40% gacha byudjetini tashkil qiladi. Bundan tashqari chet ellardagi homiylar chet el ta’lim texnologiyalarini o‘rganish, ularni tanqidiy tahlil qilish va ular bilan o‘z tajribalarimizni boyitish «Ta’lim to‘g‘risida»gi qonunni va «Kadrlar tayyorlash bo‘yicha milliy dastur»ni amalga oshirishda o‘ta muhimdir.

13-rasm

Jahonning yetakchi mamlakatlarida o‘quvchilarni kasbga yo‘naltirish doimiy tadbir sifatida e‘tirof etiladi va maxsus fan sifatida o‘quv yurtlarida o‘qitiladi. Lekin kasbiy faoliyatga yo‘llash tizimi hozircha yetarli darajada samara berayotgani yo‘q. Buning asosiy sababi tizim tarkibidagi nuqsonlar bo‘lmay, balki o‘quvchilarni kasbga yo‘naltirishning ijtimoiy determinizatsiyasidir.

Masalan, Fransiyada asli kelib chiqishi ziyoli bo‘lgan shaxslar odatda farzandlarining umumiy ta’lim litseyida ta’lim olishini ma‘qul deb bilishadi, ishchi yoki xizmatchilarning farzandlari esa texnologik va kasbiy yo‘nalishdagi litseylarda ta’lim oladilar.

Dunyodagi mavjud maktablarda kasbiy yo‘naltirishni tashkil etishda yangi ijtimoiy voqeliklar inobatga olinadi, o‘quvchi shaxsining samarali rivojlanishini ta‘minlovchi yo‘llar izlanadi. Kasbga yo‘naltirish jarayonida nafaqat o‘quvchilar bilimni boyitish, balki eng avvalo mushohada qila olish qobiliyati va tanqidiy qarashlarga ega bo‘lgan shaxsni shakllantirishga alohida ahamiyat berilishi lozimligi e‘tirof etilmoqda.

Kasbga yo‘naltirish jarayonida ommaviy axborot vositalari faol ishtirok etmoqdalar. Ular vositasida o‘quvchilarga doimiy ravishda kasblar va ularning o‘ziga xos jihatlari to‘g‘risida materiallar etkazib beriladi. Tadbirkorlar ham o‘quvchilarni kasbga yo‘llashga katta qiziqish bilan qaraydilar va xususiy tadbirkorlar maktab o‘quvchilarini turli xil faoliyatlarga yo‘llash ishida ta’lim muassasalariga o‘zlaricha yordam beradilar.

Masalan, AQShda «Ish yuzasidan hamkorlik», «Maktabni o‘z qaramog‘iga olish» nomli dasturlar g‘oyalariga ko‘ra, ishbilarmonlar o‘quvchilarga muayyan kasbiy faoliyat yo‘nalishini tanlashda yordam beradilar, bir qator maktablarda faoliyat olib boruvchi kasb faoliyatiga yo‘naltiruvchi mutaxassislarga mablag‘ ajratadilar, o‘quvchilarning ishlab chiqarish korxonalariga sayohatlarini tashkil etib, ularni ma‘lum kasb yoki faoliyat mazmuni bilan tanishtiradilar. Italiyalik ishbilarmonlarning vakillari ham bu borada ijobiy ishlarni amalga oshirmoqdalar. Masalan, «Lombardiyaning omonat kassalari» 14-15 yoshli o‘quvchilar uchun iqtisodiy o‘yinlar tashkil etadi.

O‘yinlar ishtirokchilari ishlab chiqarish jarayonini tahlil qilish, byudjetni yaratish, kredit, marketing qilishni o‘rganadilar. Natijada ular ishlab chiqarishning zamonaviy sohalari bo‘yicha bilimlarga ega bo‘ladilar. O‘yin g‘oliblariga qimmatbaho sovg‘alar topshiriladi.

Angliyada maktab va ishlab chiqarish korxonalari o‘rtasidagi hamkorlikka 1987 yilda «London Kompekt» loyihasi g‘oyasiga ko‘ra asos solingan. Loyihaning maqsadi o‘quvchilarga ularning imkoniyat va qobiliyatlariga mos mutaxassislik asoslarini o‘zlashtirish hamda ularning ish o‘rinlari bilan ta‘minlanishlariga ko‘maklashishdan iboratdir.

Ushbu loyiha asosida tashkil etiladigan ta’lim jarayonida 14-16 yoshli o‘quvchilardan o‘quv fanlari va mutaxassislik asoslarini qoniqarli o‘zlashtirish va ikki haftalik amaliyotni o‘tish talab etiladi. O_quvchilar ma’lumotlarni yig‘adilar. Masalan, Yaponiya zavodlari qoshida tashkil etilgan sifat to‘garaklarining faoliyati ushbu fikrni tasdiqlaydi. To‘garaklarda o‘rta maktab bitiruvchilari

ishlaydilar, ularning kasbga to‘g‘ri yo‘naltirilganligi ishlab chiqarish sifatini yuqori darajaga ko‘tarish uchun xizmat qiladi.

14-rasm



AQShda kasbga yo‘naltirish o‘quvchilarning kasblar bo‘yicha axborotlarga ega bo‘lishni ta‘minlash, kelajakda maqbul kasbni tanlab, ishga kirishlariga yordam berishdan iboratdir. O‘quvchilar turli mutaxassisliklar mazmuni bilan tanishib, mehnat o‘qituvchilaridan maslahat oladilar. Kasbga yo‘naltirishda «Gaydens» psixologik-pedagogik xizmatining yo‘lga qo‘yilishi muhim o‘rin tutadi.

Xizmat tarkibiga sotsiolog, psixolog, o‘qituvchi, huquqshunos, shifokor va maktabning boshqa xodimlari kiradi. Ushbu xizmat o‘quvchilarning atrofdagi ijtimoiy muhitda o‘z o‘rnini egallashlariga ko‘maklashadi.

«Gaydens» xizmati o‘quvchilarda qanday sifatlarni rag‘batlantirish va rivojlantirish kerak, nimalarni yaxshilash kerakligini aniqlash uchun har bir o‘quvchining shaxsi haqida to‘liq ma’lumotga ega bo‘lishi shart. Bunday ma’lumotlar «Gaydens»ga o‘quvchilar uchun maslahatlar berish imkonini beradi.

Kanadada xalq xo‘jaligining 22 tarmog‘i bo‘yicha 315 kasb guruhlariga jamlangan mutaxassisliklar yuzasidan dastur mavjud bo‘lib, shu asosida yoshlar kasb tanlaydilar.

Rossiyada yoshlarni kasbga yo‘llash ishlari mehnat va xalq ta’limi tizimiga bo‘ysunadi.

Angliya maktablarida kasbga yo‘naltirish o‘quv jarayonining maxsus qismidir. O‘rta o‘quv muassasalarida asosiy ishni kasbga yo‘naltiruvchi mutaxassislar bajaradilar. Ular o‘quvchilarga o‘z qobiliyatlari va qiziqishlariga mos ta’lim yo‘nalishini tanlash ishida yordam beradi. Kasbga yo‘naltiruvchi xizmatlari bilan mustahkam aloqada bo‘ladilar. Ular biror kasb egasiga qo‘yiladigan talablarni guruhlashlari va maktab bitiruvchilarining kasbiy imkoniyatlarini to‘g‘ri baholashlari kerak. Kasbga yo‘naltiruvchi o‘qituvchilardan o‘quvchilarga individual yondashuv talab etiladi.

Bunday yondashuvni ta‘minlash uchun o‘qituvchilar har bir o‘quvchi uchun shaxsiy ma’lumotnoma yuritadilar, unga doimiy ravishda o‘quvchining o‘zlashtirishi, umumiy va jismoniy rivojlanish sharoitlari haqidagi ma’lumotlar

kiritib boriladi. Bundan tashqari ma'lumotnomada anketa, test, suhbat natijalari ham o‘z ifodasini topadi. O‘quvchilar shaxsini o‘rganishda mustaqil tavsiyalar metodi, ya‘ni o‘smir va uning hayot borasidagio‘y-fikrlariga tayaniladi.

Tayanch so‘z va iboralar

Psixologiya, psixika, reflector, biologic, emotsiya, sezgi, xarakter, ong, tafakkur, idrok, intellektual bilim, shartli va shatrsiz reflekslar, kasbga yo‘naltirish, individual yondashuv, psixik jarayonlar, psixologik xolatlar, psixik xususiyatlar.

Muhokama uchun savollar

1. Psixologiyaning fan sifatida shakllanishida qanday asosiy bosqichlarga ajratish mumkin?
2. Psixologiya tarixi haqida qanday tushunchaga egasiz?
3. Psixologiya predmeti nimadan iborat?
4. Psixika deganda nimani tushunasiz?
5. Bosh miya yarimsharlari funksiyalarining muayyan yo‘nalishi qanday ahamiyat kasb etadi?
6. Ilmiy psixologiya nimani anglatadi?
7. Psixik hodisalar haqida qanday ma'lumotlarga egasiz?
8. Psixik holatlarga nimalarni kiritish mumkin?
9. Psixik jarayonlar nimlarni o‘z ichiga oladi?
10. Zamonaviy psixologiya fanining asosiy sohalarini sanab o‘ting.
11. Sharq mutafakkirlarining kasbiy ta'lim va tarbiyaga oid falsafiy psixologik qarashlari haqida qanday tushunchaga egasiz?
12. Chet ellarda kasb-hunarga yo‘naltirish ishlari nimalardan iborat?

2-MAVZU: KASBIY PSIXOLOGIYADA QO‘LLANILADIGAN ZAMONAVIY METODLAR VA ULARNI TADBIQ ETISH IMKONIYATLARI.

REJA:

1. **Kasbiy psixologiya fanining tadqiqot metodlari va o‘rganish usullari.**
2. **Kasbiy psixologiyada eksperimental psixologiya metodlarini qo‘llash.**
3. **Kasbiy psixologiya fanining boshqa fanlar bilan boq`liqligi.**
4. **Zamonaviy psixologiya fanining asosiy yo‘nalishlari.**

1. Kasbiy psixologiya fanining tadqiqot metodlari va o‘rganish usullari.



Kadrlar tayyorlash milliy dasturini hayotga tadbiq etish uchun davlat ta’lim standartlari asosidagi uzluksiz ta’lim tizimini tubdan isloh qilish yilda keng miqiyosidagi ishlar amalga oshirilmoqda. Bunda ta’limning insoniyligi, milliy mustaqillik prinsiplariga, xalqimizning boy ma’naviy va intellektual merosi, umuminsoniy qadriyatlarni adroqlash ruhiga alohida e’tibor berilmoqda.

Milliy dasturning strategik maqadlariga erishish yangi pedagogik va axborot texnologiyalari, yangi o‘quv reja va dasturlari, o‘quv metodik majmualar, yosh avlodni o‘qitish va tarbiyalashning, zamonaviy shakl va uslublarini qo‘llashning o‘rni, ahamiyati kattadir.

Yoshlarni ma’naviy-axloqiy tarbiyalashning boy milliy tarixiy-madaniy an’analar, urf-odatlari, umuminsoniy qadriyatlarga asoslangan samarali tashkiliy va pedagogik shakl va vositalari ishlab chiqilib, amaliyotga joriy etilmoqda. Ta’lim-tarbiya va shaxsni har tomonlama kamol toptirish ustivorligini ta’minlash asosiy maqsad qilib qo‘yilgan.

Mustaqil O‘zbekiston Respublikasida xalq ta’limi tizimida “Ta’lim to‘g‘risida”gi qonun va “Kadrlar tayyorlash bo‘yicha milliy dasturi” ga mos ravishda isloh qilish, shubhasiz, ta’limimizni rivojlangan, demakratik mamlakatlardagi ta’lim tizimi yutuqlari bilan boyitish, uyg‘unlashtirish orqali yoshlarni o‘qitish va tarbiyalash ishlarini yuksak darajaga ko‘tarish, ularda

mustaqillik ruhi, e'tiqod va axloqiy sifatlarni shakllantirishdek ma'suliyatli vazifalarni qo'yadi.

15-rasm



Kadrlar tayyorlash milliy modelining asosiy tarkibiy qismida ta'kidlanganidek, shaxs - kadrlar tayyorlash tizimining bosh subyekti va obyekti, ta'lim sohasidagi xizmatlarning iste'molchisi va ularni amalga oshiruvchi sifatida e'tirof etilgan.

Har bir fanda bo'lganidek, psixologiya fanida ham turli-tuman psixik hodisalarni va har bir shaxsga xos bo'lgan individual xususiyatlarni o'rganish uchun qo'llaniladigan bir qancha usullar - yo'l-yo'riqlar bor.

Psixologiya fanida inson psixikasini tadqiqot qilish metodlarining turlicha tasnifi mavjud. B.G.Ananev psixikani o'rganish metodlarini to'rtta guruhga ajratib bergan. Bu to'rtta guruh metodlar M.Ulug'bek nomli O'zbekiston Milliy Universiteti, Nizomiy nomli Toshkent Davlat Pedagogika Universiteti, Farg'ona Davlat Universiteti kabi psixolog mutaxassis tayyorlaydigan oliygohlarda mufassal o'rganiladi. Biz mazkur mavzuimizda har bir insonning o'zini va atrofidagilarni bilib olishiga imkon beradigan, murakkab bo'lmagan, qo'llash shartlari sharoitga mos bo'lgan va umum qabul qilingan metodlarni keltirdik.

Quyidagi jadvalda asosiy psixologik metodlar va ularning turlari keltirilgan. Bu metodlar yordamida tadqiqotchi yoki qiziqqan shaxs u yoki bu psixik jarayon, holat yoki shaxs xususiyatlari to'g'risida birlamchi ma'lumotlar to'playdi, to'plangan ma'lumot yana tahlil qilinadi va maxsus tarzda ishlatilishi mumkin.

4-jadval

PSIXOLOGIYANING ASOSIY METODLARI

ASOSIY METODLAR	**Asosiy metodlarning variantlari**
KUZATISH METODI	Tashqi (obyektiv kuzatish)
	Ichki (subyektiv, o'z-o'zini kuzatish)
	Erkin kuzatuv
	Standartlashtirilgan
	Guruh ichida kuzatish
	Guruh tashqarisida kuzatish

	Og‘zaki so‘roq
SO‘ROQ METODLARI	Yozma so‘roq
	Erkin so‘roq (suhbat)
	Standartlashtirilgan so‘roq
	Test – so‘rov
TESTLAR METODI	Test - topshiriq
	Proektiv test
	Sotsiometrik test
EKSPERIMENT	Tabiiy eksperiment
	Laboratoriya eksperimenti
	Matematik modellashtirish
MODELLASHTIRISH	Mantiqiy modellashtirish
	Texnik modellashtirish
	Kibernetik modellashtirish

Kuzatish metodi tabiiy metodlar jumlasiga kiradi. Tashqi kuzatuv mohiyatan kuzatiluvchi xulq - atvorini bevosita tashqaridan turib, kuzatish orqali ma’lumotlar to‘plash usulidir. O‘z - o‘zini kuzatish esa odam o‘zida kechayotgan biror o‘zgarish yoki hodisani o‘zi o‘rganish maqsadida ma’lumotlar to‘plash va qayd etish usulidir.

Erkin kuzatuv ko‘pincha biror ijtimoiy hodisa yoki jarayonni o‘rganish maqsad qilib qo‘yilganda qo‘llaniladi. Masalan, bayram arafasida aholining qayfiyatini bilish maqsadida kuzatuv tashkil qilinsa, oldindan maxsus reja yoki dastur bo‘lmaydi, kuzatuv obyekti ham qat’iy bo‘lishi shart emas. Yoki dars jarayonida bolalarning u yoki bu mavzu yuzasidan umumiy munosabatlarini bilish uchun ham ba’zan erkin kuzatish tashkil etilishi mumkin. Standartlashtirilgan kuzatuv esa, buning aksi bo‘lib, nimani, qachon, kim va kimni kuzatish qat’iy belgilab olinadi va maxsus dastur doirasidan chiqmasdan, kuzatuv olib boriladi.

Ijtimoiy hamda pedagogik psixologiyada guruhiy jarayonlarning shaxs xulq - atvoriga ta’sirini o‘rganish maqsadida bevosita ichkaridan kuzatuv tashkil qilinadi, bunda kuzatuvchi shaxs o‘sha guruh yoki oila hayotiga tabiiy ravishda qo‘shiladi va zimdan kuzatish ishlarini olib boradi. Bu bir qarashda kontrrazvedkachilarning faoliyatini ham eslatadi. Shu yo‘l bilan olingan ma’lumotlar bir tomondan tabiiyligi va mufassalligi bilan qimmatli bo‘lsa, ikkinchi tomondan, agar kuzatuvchida konformizm xislati kuchli bo‘lsa, o‘zi ham guruh hayotiga juda

kirishib ketib, undagi ayrim hodisalarni subyektiv ravishda qayd etadigan bo'lib qolishi ham mumkin. Guruhiy fenomenlarni tashqaridan kuzatish buning aksi - ya'ni kuzatuvchi guruhga yoki kuzatilayotgan jarayonga nisbatan chetda bo'ladi va faqat bevosita ko'zi bilan ko'rgan va eshitganlari asosida xulosalar chiqaradi.

Umuman, kuzatish metodining ijtimoiy hayot, professional ko'rsatkichlarni qayd qilishda so'zsiz afzalliklari bor, lekin shu bilan birga kuzatuvchining professional mahorati, kuzatuvchanligi, sabr - qanoatiga bog'liq bo'lgan jihatlar, yana to'plangan ma'lumotlarni subyektiv ravishda tahlil qilish xavfi bo'lgani uchun ham biroz noqulayliklari ham bor, shuning uchun ham u boshqa metodlar bilan birgalikda ishlatiladi.

So'rov metodi ham psixologiyaning barcha tarmoqlarida birlamchi ma'lumotlar to'plashning an'anaviy usullaridan hisoblanadi. Unda tekshiriluvchi tekshiruvchi tomonidan qo'yilgan qator savollarga muxtasar javob qaytarishi kerak bo'ladi.

Og'zaki so'roqni yoki ba'zan uni oddiygina qilib, suhbat metodi deb ataladi, o'tkazadigan shaxs unga ma'lum darajada tayyorgarlik ko'rgach so'roq o'tkazadi. Agar mabodo uning professional mahorati yoki tajribasi bunga yetarli bo'lmasa, so'rov o'z natijalarini bermasligi mumkin. Lekin mahoratli so'rovchi ushbu metod yordamida inson ruhiy kechinmalariga aloqador bo'lgan noyob ma'lumotlarni to'plash imkoniga ega bo'ladi.

Yozma so'roq yoki anketaning afzalligi shundaki, uning yordamida bir vaqtning o'zida ko'pgina odamlar fikrini o'rganish mumkin bo'ladi. Unga kiritilgan savollar, ulardan kutiladigan javoblar (yopik anketa), yoki erkin o'z fikrini bayon etish imkoniyatini beruvchi (ochiq anketa) so'rovnomalar aniq va ravon tilda javob beruvchilar tushunish darajasiga monand tuzilgan bo'lsa, shubhasiz, qimmatli birlamchi materiallar to'planadi.

So'roqning ham erkin va standartlashtirilgan shakllari mavjud bo'lib, birinchisida oldindan nimalar so'ralishi qat'iy belgilab olinmaydi, ikkinchi shaklida esa, hattoki, komp'yuterda dasturi ishlab chiqilib, minglab odamlarda bir xil talablar doirasida so'roq o'tkazilishi nazarda tutiladi.

Testlar oxirgi paytda hayotimizga dadil kirib kelgan tekshiruv usullari sirasiga kiradi. Ular yordamida biror o'rganilayotgan hodisa xususida ham sifat, ham mikdor xarakteristiqalarini olish, ularni ko'pchilikda qayta - qayta sinash va ma'lumotlarni korrelyatsion analiz orqali ishonchlilikka tekshirish mumkin bo'ladi. Ayni testga qo'yilgan talab hech qachon o'zgarmaydi, hattoki, shunday

testlar borki, ular turli millat va elat vakillarida, turli davrlarda ham o‘zgarmagan xolda ishlatilaveradi. Masalan, Ravenning aqliy intellektni ulchash, Kettelning va Ayzenkning shaxs testlari shular jumlasidandir.

Test - so‘rov oldindan qat’iy tarzda qabul qilingan savollarga beriladigan javoblarni taqozo etadi. Masalan, Ayzenkning 57 ta savoldan iborat testi shaxsdagi introversiya - ekstroversiyani o‘lchaydi, savollarga «ha» yoki «yo‘q» tarzida javob berish so‘raladi.

Test - topshiriq odam xulqi va holatini amalga oshirgan ishlari asosida baholashni nazarda tutadi. Masalan, shaxs tafakkuridagi kreaktivlilikni aniqlash uchun ko‘pincha bir qarashda oddiygina topshiriq beriladi: berilgan 20 ta doira shaklidagi shakllardan o‘zi xohlagancha rasmlar chizish imkoniyati beriladi. Ma’lum vaqt va tezlikda bajarilish sur’ati, rasmlarning o‘ziga xos va betakrorligiga qarabshaxs fikrlashi jarayonining naqadar nostandart, ijodiy va kreaktivligiga baho berilib, mikdoriy ko‘rsatgich aniqlanadi.

Bu metodlarning umumiy afzalligi ularni turli yosh, jins va kasb egalariga nisbatan qo‘llashning qulayligi, bir guruhda natija bermasa, boshqa guruhda yana qayta tekshiruv o‘tkazish imkoniyatining borligi bo‘lsa, kamchiligi - ba’zan tekshiriluvchi agar testning mohiyatini yoki kalitini bilib qolsa, sun’iy tarzda uning kechishiga ta’sir ko‘rsatishi, faktlarni falsifikatsiya qilishi mumkinligidir.

Testlar ichida **proektiv testlar** deb nomlanuvchi testlar ham borki, testning asl maqsadi tekshiriluvchiga sir bo‘ladi. Ya’ni shunday topshiriq beriladiki, tekshiriluvchi topshiriqni bajarayotib, nimani aniqlashi mumkinligini bilmaydi. Masalan, mashxur Rorshaxning «siyox dog‘lari» testi, yoki TAT (tematik appertseptsion test), tugallanmagan hikoyalar kabi testlarda bir narsaning proektsiyasidan guyoki ikkinchi bir narsaning mohiyati aniqlanadi. O‘sha 1921 yilda kashf etilgan «siyox dog‘lari» va ularga qarab tekshiriluvchining nimalarni eslayotganligi, dog‘lar nimalarga o‘xshayotganligiga qarab, uning shaxs sifatidagi yo‘nalishlari, hayotiy tamoyillari, qadriyatlariga munosabati, ishni bajarish paytidagi emotsional holatlari aniqlanadi. Bu testlar juda noyob, qimmatli, lekin uni faqat professional psixologgina qo‘llashi va natijalarni mohirona tahlil qilishi talab qilinadi.

Psixologik eksperiment metodining mohiyati shundaki, unda ataylab shunday sun’iy bir vaziyat shakllantiriladi va tashkil etiladiki, aynan shu vaziyatda qiziqtirayotgan psixik jarayon yoki hodisa ajratiladi, o‘rganiladi, ta’sir ko‘rsatiladi va baholanadi. Agar tabiiy eksperiment o‘sha qiziqtirayotgan fenomen

tekshiriluvchi uchun tabiiy hisoblangan sharoitlarda (masalan, mehnat jarayonida, kaniqulda yozgi lagerda, litsey auditoriyasida va shunga o‘xshash) maqsadli tashkil etilib, o‘rganilsa, laboratoriya eksperimenti maxsus joylarda, maxsus asbob - uskunalar vositasida ataylab o‘rganiladi.

Masalan, diqqatingizning xususiyatlarini bilish kerak bo‘lsa, psixologiya laboratoriyasida maxsus taxistoskop deb atalgan moslama yordamida yoki «Landolt halqachalari» deb nomlangan jadvallar yordamida o‘rganish mumkin bo‘ladi. Hattoki, ijtimoiy munosabatlar borasida ham o‘zaro hamjihatlik, liderlik va konformlilik hodisalarini tekshirish uchun gruppaviy integratorlar va gomeostat deb nomlanuvchi moslamalar yaratilgan va ular yordamida guruhdagi turli xil hodisalar o‘lchangan.

Modellashtirish metodi kuzatish, so‘roq, eksperiment yoki boshqa usullar yordamida o‘rganilayotgan hodisaning tub mohiyati ochilmagan sharoitlarda qo‘llaniladi. Bunda o‘sha hodisaning umumiy xossasi yoki asosiy parametrlari modellashtirilib, o‘sha modelь asosida tadqiqotchini qiziqtirgan jihat o‘rganiladi va xulosalar chiqariladi.

Modellar texnik, mantiqiy, matematik yoki kibernetik bo‘lishi mumkin. Matematik model asosida o‘rganilgan hodisaga mashxur tadqiqotchilar Veber - Fexnerlarning sezgirlikning kuyi va yuqori chegarasini aniqlashga qaratilgan matematik formulasi va shu asosda to‘plangan ma’lumotlar tahlilini misol qilish mumkin.

Mantiqiy modellar yordamida ko‘pincha inson aqli va tafakkuri jarayonlari va qonunlarini hisoblash mashinalari ish printsiplari bilan kiyoslash orqali tuzilgan g‘oyalar va simvollar ishlatiladi. Kibernetik modellashtirishda esa g‘oyalar psixologiyasini EXM dagi matematik programmalashtirish tamoyillariga moslashtirish nazarda tutiladi. Hozir ko‘pgina murakkab shaxs xususiyatlari ham programmalashtirilgan bo‘lib, ular algoritmlar asosda qisqa fursatda ko‘pgina sifatlarni ko‘plab parametrlar nuqtai nazaridan hisoblab natijalarni umumlashtirish-ga imkon bermoqda. Ko‘pincha matematik o‘yinlar g‘oyasi odamlar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar sohasini o‘rganishda ham qo‘llanilmoqda. Ma’lum bo‘lishicha, odamning fikrlash operatsiyalari bilan EXM larning ishlash printsiplari o‘rtasida ma’lum uyg‘unlik bor ekan, bu esa murakkab psixik jarayonlarni modellashtirish orqali inson aqlu - zakovati chegarasini yanada kengaytirish istiqbolini beradi.

Umuman psixologiyaning va uning har bir alohida tarmoqlarining o‘ziga xos metodlari bor. Ular ijtimoiy xulq va alohida individ ichki dunyosini kompleks tarzda o‘rganish imkonini beradi. Gap shundaki, ularni o‘z vaqtida va professional tarzda qo‘llay bilish va olingan natijalardan to‘g‘ri xulosalar chiqara olishdir.



2. Kasbiy psixologiyada eksperimental psixologiya metodlarini qo‘llash.

Eksperimental psixologik metodlariga murojaat qilishdan oldin ularni umumiy-ilmiy pozitsiyalarini ko‘rib chiqamiz. Barcha metodlar ma’lumotlar olish uchun ishlatiladi. Ular aktiv va passivlarga ajratilgan. Aktivlariga laboratoriya eksperimentlari va ularning modifikatsiyasi, kvazi-eksperiment kiradi. Passivlariga-kuzatish, kichik metod, faoliyat mahsuli analizi, o‘lchash va korrelyatsion kuzatuvlar, ma’lumotlar yig‘ish metodi va h.k. Birinchi metodda kuzatuv, hodisa va jarayonlar bilan faol tanishtiradi. Albatta obyektga ta’sir etgan holda, ikkinchi metod jarayoni esa uni faqat ro‘yxat qilish bilan chegaralanadi. Kuzatuvchi ro‘yxatni to‘g‘ridan-to‘g‘ri yoki savolnoma asosida yozib boradi. Xuddi shu narsa ta’sir qilish jarayonida ham qo‘llanilishi mumkin. Eksperiment jarayonida to‘g‘ridan-to‘g‘ri muloqot metodi orqali o‘tkaziladi. Bu ikkinchi jarayon psixologik eksperiment metodlaridir. Uchinchi jarayon ham mavjuddir. Eksperimentator kuzatuv jarayonida tabiiy usullardan yoki «tushunish metodi»dan to‘g‘ridan to‘g‘ri kuzatuvchiga nisbatan qo‘llaydi. Eksperiment jarayonida kuzatuvchi vazifalarni faol bajaradi. Kuzatish, so‘rov davomida esa unga hech qanday vazifa berilmaydi va u o‘zini erkin tutadi. Asosiy mezonlar mavjud bo‘lib bu quyidagilardan iboratdir:

1. Eksperimental kuzatuv, sistematik kuzatuv yoki korrelyatsion kuzatuv. Ularni xususiyati shundaki, kuzatuvchi korrelyatsion asosiy o‘tish davrlari o‘rtasida aloqalarni aniqlaydi. Buning uchun u sara kuzatuvchilarni tanlab, ular bilan ish olib borish ketma-ketligini rejalashtiriladi.

2. Tabiiy eksperiment va kuzatuvlar, suhbat, klinik metod, ayrim hollarni tushuntirish metodi va hokazolar. Bu metodlar inson xulq-atvorini xususiyatlarini yuzaga chiqaradi, empirik umumiyliklarga xizmat qiladi.

3. Kvazi-eksperiment. «Oraliq» tabiiy metodlar orqali kuzatuv o‘tkazish bilan qattiq nazoratli kuzatuvlar o‘zgarishiga aytiladi.

16-rasm



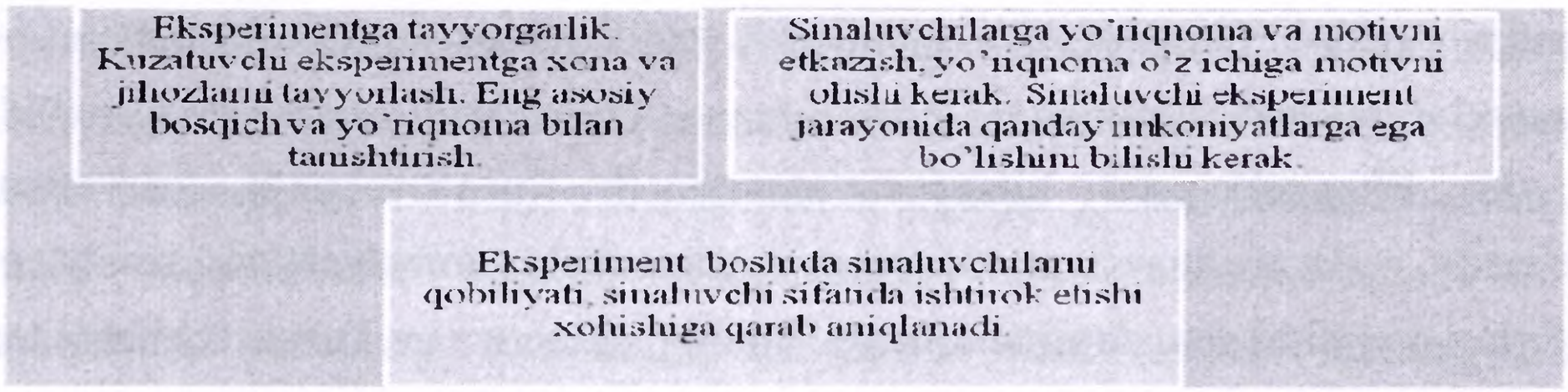
«Psixologik eksperimentlarda «kritik eksperiment», «pilotaj kuzatuv», «pilotaj eksperiment», «yopiq eksperiment», tabiiy eksperiment»laridan foydalaniladi.

Pilotaj kuzatuv termini eksperiment jarayonida sinov holatida ko‘riladi. Bu usul asosan eksperimentga kirish vaqtida qo‘llaniladi. U qat’iy kuzatuvga muxtoj emas. Bu usul orqali olingan ma’lumotlar ishonchli emas. Bu narsa ko‘pgina xatolarni oldini olishga yordam beradi.

«Dala sharoitida kuzatish» real xayotdagi o‘zgarish holatlarini kundalik xayotda olib boriladi. O‘z holiga ko‘ra bu usul kvazi-eksperimentiga taalluqli deyishimiz mumkin. Chunki uni eksperiment jarayonida nazoratga olib bo‘lmaydi. Tabiiy va dala sharoitidagi eksperiment ilmiy ma’lumotlarni olishni yagona usuli hisoblanadi. Eksperimental kuzatuvlarni psixologiyada boshqa fanlar singari bir necha bosqich orqali amalga oshiriladi.

Eksperimentni o‘tkazish - bu jiddiy javobgarlikni talab etadi. Kuzatuvchi ko‘nikma va malakalarga ega bo‘lishi zarur. Eng zo‘r g‘oyani ham kuzatuvchi malakasizligi tufayli buzib yuborishi mumkin. Eksperiment jarayonida kuzatuvchi sinaluvchiga ta’sir jarayonini tashkillashtiradi. Qonun-qoidalar bilan tanishtiradi, kerak bo‘lsa o‘rgatish, tayyorlash ishlarini olib boradi va nihoyat kuzatuvchi eksperimentdan so‘ng sinaluvchi bilan so‘rovnoma o‘tkazadi (posteksperimental intervyu):

17-rasm



Statistik metodlarni qayta ishlash, ular bilan ishlash va natijalarning tahlili – keyingi bosqichdir. Odatda metodlarni qayta ishlash eksperimentni rejalashtirish bosqichida yoki undan oldin bo‘lib o‘tadi.

Mulohaza va natijalar interpretatsiyasi kuzatuv tsiklini yakunlaydi. Eksperimental kuzatuvlarda faraz tasdiqlanadi yoki rad etiladi. Kuzatuvchi o‘z mulohazalarini bildiradi va nihoyat u o‘z xulosasini tahlil qiladi.

Bu kuzatuvning oxirgi bosqichi hisoblanadi; qo‘lyozma, risola, monografiya, ilmiy jurnal redaktsiyasiga xat tayyorlanadi. Xulosa qilib shuni aytish mumkinki, eksperimental kuzatuv aniq sxema orqali o‘tkaziladi. Uni o‘tkazishning asosiy bosqichi; muammoning tuzilishi va farazni ko‘tarib chiqarish, metodikaning tuzilishi, apparatura tanlash, sinaluvchilarni tanlash, o‘zgarishlarni nazorat qilish rejasi, eksperiment o‘tkazish, natijalarni qayta ishlash va tahlil qilish, ilmiy hisobotga tayyorgarlik. Shundan so‘ng kuzatuv yakun topgan hisoblanadi. Ilmiy faraz tasdiqlandimi yoki rad etildimi, natija jamoa fikriga tashlanadi.

Kuzatish metodining asosiy afzalligi shundan iboratki, kuzatish tabiiy sharoitda o‘tkaziladi, kuzatish kuzatilayotgan shaxslarning odatdagi xulq-atvorlarini o‘zgartirmaydi.

Kuzatishni bitta odam ustida ham va bir guruh shaxslar ustida ham olib borish mumkin. Bu metod bolalar bog‘chasi guruhlaridagi yoki maktab sinfidagi bolalarni o‘rganish uchun qulaydir. Kuzatish metodining kamchiligi uning anchagina mehnat talab qilishidir. Tadqiqotchi psixologni xulq-atvorning istalgan qiyofada emas, balki konkret tadqiqot vazifalari bilan bog‘liq holda namoyon bo‘lishigina qiziqtiradi. Shuning uchun kuzatiluvchi shaxs xususiyatlari va psixik holatlarining o‘ziga kerakli tarzda namoyon bo‘lishini kutib turishi kerak. Bundan tashqari, psixik xususiyatlarning yakka holda namoyon bo‘lishini kuzatish va qayd qilish etarli emas. Tadqikotchi u yoki bu xususiyatlarning xarakterligiga, tipikligiga ishonch hosil qilishi kerak. Bundan tashqari eksperimental psixologiyada quyidagi metodlardan foydalanish mumkin.

Eksperiment metodining asosiy farqi va afzalligi shundan iboratki, bunda tadqiqotchi o‘z hoxishi bilan qandaydir psixik jarayon yoki xususiyatni yuzaga keltirib psixik hodisaning tashqi sharoitga bog‘liqligini tekshirib ko‘rishi mumkin. Eksperiment metodining ana shu afzalligi uning psixologiyada keng qo‘llanilishi bilan tushuntiriladi. Empirik, ya’ni tajriba yo‘li bilan qo‘lga kiritilgan faktlarning asosiy ko‘pchiligi psixologiyada eksperimental yo‘l bilan olingandir. Biroq har qanday tadqiqot qilinadigan vazifalarga eksperimentni qo‘llab bo‘lmaydi. Masalan, agarda psixik jarayonlar va funksiyalar ko‘proq eksperiment yo‘li bilan o‘rganilsa, shaxsning birmuncha sodda xususiyatlari (temperament, qobiliyatlar)

ham shu metodda o‘rganiladi. Lekin xarakterning va qobiliyatlarning murakkab turlarini hali eksperiment metodi bilan o‘rganib bo‘lmaydi.

Suhbat metodi. Bu metod tadqiqotning turli bosqichlarida qo‘llaniladi: masalan, dastlabki tanishish bosqichida ham boshqa metodlar, ayniqsa, kuzatish metodi orqali qo‘lga kiritilgan xulosalarni aniqlashda qo‘llaniladi. Suhbat metodidan mohirlik bilan foydalanish juda qimmatli natijalarga erishishga yordam berishi mumkin.

Intervyu metodi. Psixologiya fanidagi bu metod sotsiologiyada keng qo‘llaniladigan anketa metodidan farq qiladi. Xuddi suhbat metodi kabi intervyu metodi ham so‘roq-javob metodiga tegishlidir. Ko‘pincha intervyu uchun savollarni sotsiologik anketalar tipiga o‘xshatib, ya’ni ko‘p masalalar yuzasidan ko‘plab javoblar olishni ko‘zlab tuziladi. Intervyu metodiga bunday tarzda yondashish tadqiqotning faqat birinchi bosqichiga, muammo bilan dastlabki tanishish bosqichiga to‘g‘ri keladi. Biroq bilimlarni va o‘rganilayotgan psixik xususiyatlarni strukturasini hisobga olib tuzilgan savollar o‘rganilayotgan xususiyatlar strukturalari hamda darajalarini bundan keyin aniqlash uchun juda qimmatli natijalar berishi mumkin.

Ekspert baholash metodi. Bu metod shaxs psixologiyasida keng qo‘llaniladi. Ekspertlar sifatida tekshirilayotgan kishilarni yaxshi biladigan shaxslar – bolalar bog‘chasi va maktab-internatlarning tarbiyachilarini, sinf rahbarlari, ishlab chiqarish-texnika bilim yurtlarining masterlari, ishlab chiqarishdagi masterlar, ilmiy jamoa rahbarlari, harbiy komandirlar, administratorlar, sport trenerlari qatnashishlari mumkin. Ekspert baholarni ko‘proq xususiyatlarning sifat jihatidan namoyon bo‘lishlarini tasvirlash emas (buni ekspertlar bilan qilinadigan keyingi suhbatlarda o‘tkazilsa ancha foydaliroq bo‘ladi), balki o‘rganilayotgan xususiyatlarning ifodalanishini miqdoriy baholash tarzida, ya’ni u yoki bu xususiyat yoki xulq-atvor elementlari darajalarini baholash tarzida o‘tkazilsa maqsadga muvofiq bo‘ladi. Ekspertlar umumlashtirish bilan bog‘liq bo‘lmagan xulq-atvor elementlarining ancha-muncha mayda qismlari ifodalanganligini qayd qilishi lozim. Umumlashtirish – ekspertning emas, balki tadqiqotchining ishidir.

O‘z-o‘zini kuzatish metodi. XVIII-XIX asrlar empirik psixologiyasi tomonidan kamsitilgan bu metod so‘nggi yillarda yana ma’lum ahamiyatga ega bo‘lib bormoqda.

Chunonchi, suhbat va so‘roq-javob metodlarini o‘z-o‘zini kuzatish metodi orqali olingan ma’lumotlarsiz qo‘llab bo‘lmaydi. Buni suhbat va shaxsiy savol-

javob o‘tkazish uchun savollar tuzishda hisobga olish zarur. Lekin o‘z-o‘zini kuzatish, garchi psixologik tadqiqotlarning asosiy metodi bo‘lmasa-da, mustaqil ahamiyatga ega bo‘lishi mumkin. O‘z-o‘zini kuzatish metodi psixik holatlarni, ya’ni tetik kayfiyatni, achchiqlanishni, ishchanlikni, kasb bilan bog‘liq bo‘lgan sermahsul ishlarni o‘rganishda ayniqsa foydali bo‘lishi mumkin.

Testlar metodi. Testlar, ya’ni ozmi yoki ko‘pmi standartlashtirilgan (bir xillashtirilgan) shaxs xususiyatlarini qisqa muddatli sinash metodlari yaxshi yoki yomon asoslangan bo‘lishi mumkin. Yaxshi asoslangan test – bu oldindan o‘tkazilgan katta eksperimentlar natijasidir. Nazariy jihatdan asoslangan va eksperimental jihatdan muhokama qilingan testlar tadqiqotchi uchun ilmiy va amaliy ahamiyat kasb etishi mumkin.

Arxiv metodi. Amerika ilmiy adabiyotlarida «Arxivlik metodi» degan atama qabul qilingan, bunday tadqiqotlarni o‘tkazuvchi psixolog sinaluvchining aktual xulqini kuzatmaydi va o‘lchamaydi, kundalik qaydnomalarni va yozuvlarni, arxiv materiallarini, mehnat, o‘quv yoki ijodiy faoliyatini analiz qilinadi.

Ko‘p hollarda uni «faoliyat mahsullarini o‘rganish» yoki «praksimetrik metod» deb ifodalanadi. Tadqiqotchi tadqiqotlar matnini, faoliyatning, predmetli mahsulotini turli xil maqsadlarda o‘tkazishi mumkin. Maqsadlar joriy qilishning konkret usullarini arxivlik metodi uning xilma-xilligini ajratib ko‘rsatadi.

Shaxs psixologiyasining keng yoyilishi ijodiy psixologiya va psixologiya tarixi, bir shaxsning yoki ko‘p odamlar hayot yo‘lining o‘ziga xosligi – biografik metodning nomini oldi.

«Arxivlik metodi» xilma-xilligiga kontent-analiz texnikasi ham taalluqlidir. **Kontent-analiz** o‘zidan yanada takomillashtirilgan va hujjatlar analizining qat’iy metodlarini namoyon qiladi. Tadqiqotchi mazmun birligini ajratib, olingan ma’lumotlarni kontifitsirovka qiladi.

Bu metod nafaqat psixologiyada keng tarqalgan, balki boshqa ilmiy adabiyotlarda ham yoritilgandir. Asosan, ko‘p hollarda siyosiy psixologiyada, reklama psixologiyasi, aloqalarda foydalaniladi. Kontent – analizni ishlab chiqish G.Lassuela, Ch.Osgud, B.Berelsonlar nomi bilan bog‘liq bo‘lib, ular «Kontent analiz, kommunikativ tadqiqotlar» fundamental monografiyaning muallifidir.

Kontent-analizdagi matn tahlilining standart birligi bo‘lib; 1) so‘zlar termini, ramz; 2) tugallangan fikr; 3) mavzu; 4) personaj; 5) muallif va 6) yaxlit holdagi yo‘llanma. Ular bir birlik konteksda yanada umumiy tuzilish sifatida ko‘rib

chiqariladi. Kontent-tahlil ma'lumotlarini qayta ishlashning bir qancha usullari mavjud.

Oddiy matndagi u yoki bu birliklarning ko'rinish darajalarini qayd etilishidir. Tadqiqotchi bu ko'rinishlar darajasini u yoki bu birliklarini turli matnlarda qo'llab, undagi o'zgarish boshidan, to yakunlanishga qadar aniqlaydi. Proektiv testlardagi natijalarni qo'llashda, suhbat materialida kontent – analizdan foydalaniladi.



3. Kasbiy psixologiya fanining boshqa fanlar bilan bog'liqligi.

Psixologiya yaxlit va mustaqil fan sifatida odamlarda gumanistik mentalitetning shakllanishiga xizmat qilib, inson omiliga aloqadorligi uning shu yo'nalishdagi muammolarni ma'lum ma'noda o'rganadigan barcha fanlar bilan bevosita aloqasini taqazo etadi. Bular birinchi navbatda ijtimoiy-gumanitar fan sohalari bo'lib, psixologiyaning ular orasidagi mavqei o'ziga xos va yetakchidir.

Psixologiya yaxlit va mustaqil fan sifatida kishilar ongida gumanistik mentalitetning shakllanishiga xizmat qilgani uchun ham uning ushbu yo'nalishdagi muammolarni ma'lum ma'noda o'rganadigan barcha fanlar bilan bevosita aloqasi muhim ahamiyat kasb etadi. Bular birinchi navbatda ijtimoiy-gumanitar fan sohalari bo'lib, psixologiyaning ular orasidagi mavqei o'ziga xos va yetakchidir.

Psixologiya va falsafa. Eng avvalo fanni falsafa va uning oxirgi paytlarda shakllanib, rivojlanib borayotgan ijtimoiy falsafa qismi bilan bo'lgan aloqasi xususida. Bu aloqa ikkala fanning inson va uning hayoti mohiyatini to'la anglash va rivojlanib tendentsiyalarini belgilashdagi o'rni va ahamiyatidan kelib chiqadi. Tabiat, jamiyat va inson tafakkurining rivojlanishiga oid bo'lgan umumiy qonuniyatlar va tamoyillarni psixologiya falsafaning bazasidan oladi va shu bilan birga o'zi ham inson ongi va tafakkuri qonuniyatlari sohasidagi yutuqlari bilan falsafani boy ma'lumotlarga ega bo'lishiga yordam beradi.

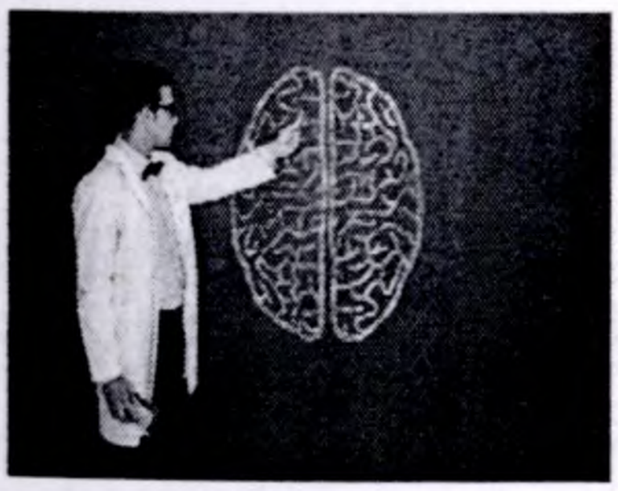
Psixologiya va tarix. Psixologiya va tarix fanlarining uzviy bog'liqligi ayniqsa, mustaqillik yillarida tarixni xolisona o'rganish va shu bilan birga inson shaxsining madaniy-tarixiy shart-sharoitlarga bog'liq tarzda rivojlanishi ayniyatini xalq ommasi ongiga etkazishda namoyon bo'lmoqda.

Zero, inson ruhiyati va u vakil bo‘lgan millat va elat psixologiyasi orqali tarixiy voqealarga baho berish milliy istiqlol g‘oyalarini yoshlar ongiga singdirishning muhim vositalaridan biridir.

Psixologiya va sotsiologiya. Sotsiologiya fani ham yangicha ijtimoiy munosabatlar sharoitida o‘z taraqqiyotining muhim bosqichiga o‘tgan ekan, o‘z navbatida psixologiya ham ushbu fan erishgan yutuqlardan foydalanadi va ularning ko‘lami kengayishiga baholi qudrat xizmat qiladi. Ayniqsa, psixologiyadan mustaqil ravishda ajralib chiqqan, bugungi taraqqiyot davrimizda alohida ahamiyat kasb etgan ijtimoiy psixologiyaning sotsiologiya bilan aloqasi uzviy bo‘lib, ular jamiyatda ijtimoiy taraqqiyot va progressni ta’minlash ishiga xizmat qiladi.

Psixologiya va pedagogika. Pedagogika bilan psixologiyaning o‘zaro hamkorligi va aloqasi an’anaviy hamda azaliy xarakter kasb etib, ularning yosh avlod tarbiyasini zamon talablari ruhida amalga oshirishdagi roli va nufuzi o‘ziga xosdir. Ma’naviy barkamollik tamoyillarini maktabda va yangi tipdagi ta’lim muassasalarida, xususan, akademik litsey va kasb-hunar kollejlarida joriy etish ham shaxs psixologiyasini teran bilgan holda o‘qitishning eng ilg‘or va zamonaviy shakllarini amaliyotga tatbiq etishni nazarda tutadi.

18-rasm



Psixologiya va tabiiy fanlar. Biologiya, fiziologiya, ximiya, fizika va boshqa fanlar psixik hodisalar va jarayonlarning tabiiy-fiziologik mexanizmlarini tushunish va shu orqali ularning kechishi qonuniyatlarini obyektiv o‘rganish uchun material beradi.

Psixologiya va kibernetika. Kibernetika fani sohasidagi erishilgan yutuqlar psixologiya uchun ham ahamiyatli va zarur bo‘lib, u inson shaxsining o‘z-o‘zini boshqarish va psixik jarayonlarni takomillashtirish borasida axborotlar texnologiyasi va kibernetika tomonidan qo‘lga kiritilgan yutuqlar va tadqiqot metodlari, maxsus dasturdan o‘z o‘rnida foydalanadi.

Psixologiya va texnika fanlari. Texnika fanlari bilan psixologiyaning o‘zaro aloqasi va hamkorligi ayniqsa, asr oxiriga kelib yaqqol sezilmoqda. Bir tomondan murakkab texnikani boshqaruvchi inson ongi muammosini yechishda, ikkinchi tomondan, psixik hayotning murakkab qirralarini ochishda maxsus texnik vositalardan foydalanish zarurati bu ikki yo‘nalishning erishgan yutuqlarini birlashtirishni nazarda tutadi.

Hozirgi kunda psixologiyaning bolalar psixologiyasi, pedagogik psixologiya, kasb psixologiyasi singari tarmoqlari jadal rivojlanib bormoqda.

5-jadval

Umumiy psixologiya	Shaxs psixologiyasi
	Psixikaning taraqqiyoti
	Qiyosiy psixologiya
Ijtimoiy psixologiya	Guruh psixologiyasi
	Oila psixologiyasi
	Etnopsixologiya
Pedagogik psixologiya	Ta'lim psixologiyasi
	Tarbiya psixologiyasi
Yosh davrlari	Bolalik davri
psixologiyasi	O'smirlik davri
Yuridik psixologiya	Kriminalistika
	Sud psixologik ekspertiza
	Tergov psixologiyasi
Tibbiyot psixologiyasi	Psixoterapiya
	Patopsixologiya
	Psixopotologiya

Demak, bugungi psixologiya fani va uning tarmoqlarining predmetini belgilashda yoshlar ongida to'g'ri dunyoqarashni milliy istiqlol g'oyalari va uning asosiy tushunchalari va tamoyillari asosida shakllantirish masalalari nuqtai nazaridan yondashish katta amaliy ahamiyat kasb etadi.

Yuqorida ta'kidlangan fan tarmoqlari psixologiya bevosita uzviy aloqada rivojlanadigan fanlarning asosiy qismi xolos. Bugungi kunda har bir fan rivoji uchun inson omilini hisobga olish zarur ekan, psixologiya o'sha barcha fanlar bilan aloqada va hamkorlikda rivojlanadi.

Shuning uchun bugungi kunda psixologiya fanidan alohida bo'lib ajralib chiqqan tarmoqlar to'g'risida ham fikr yuritish mumkin.

Psixologiyaning alohida tarmoqlarini differentsiatsiya qilish eng avvalo ishlab chiqarishdagi inson faoliyati kechadigan sohalar va ularning vazifalaridan kelib chiqadi. Hozirgi davrga kelib psixologiyani inson shaxsi haqidagi eng muhim fanlardan biri sifatidagi ahamiyatini hamma tan olmoqda. Inson shaxsining esa

bevosita kirib bormagan sohasini topish qiyin. Psixologiya iqtisod, pedagogika, falsafa, mantiq, sotsiologiya va boshqa ijtimoiy-gumanitar fanlar bilan aloqador fan hisoblanadi. Chunki hamma sohada inson shaxsi faoliyat ko‘rsatar ekan, har bir sohada ishni samarali tashkil etish, olib borish uchun kishilar psixologiyasini, shaxslararo munosabatlar psixologiyasini, odamlarning turli vaziyatlardagi xulq-atvor normalarini bilish va shunga ko‘ra ish olib borish muhimdir. Shuning uchun hozirgi davr mutaxassislari psixologik bilimlardan bohabar bo‘lishlari lozimdir.

19-rasm



Psixologiyaning 300 dan ortiq tarmoqlari fan sifatida rivojlanayotganligi hozirgi kunda psixologiyaning fanlar tizimida yanada mustahkamlanayotganligidan dalolat beradi:

- **umumiy psixologiya** - psixologiyaning barcha masalalarining o‘ziga xos jihatlarini o‘rganadigan maxsus sohasi;

- **pedagogik psixologiya** - kishiga ta’lim va tarbiya berishni psixologik qonuniyatlarini o‘rganishni o‘z predmeti deb biladi;

- **yosh davr psixologiyasi** - turli yoshdagi odamlarning tug‘ilgandan to umrining oxirigacha psixik rivojlanish jarayonini, shaxsning shakllanishi va o‘zaro munosabatlari qonuniyatlarini o‘rganadi;

- **mehnat psixologiyasi** - kishi mehnat faoliyati psixologik xususiyatlarini, mehnatni ilmiy asosda tashkil etishning psixologik jihatlarini o‘rganadi;

- **injenerlik psixologiyasi** - avtomatlashtirilgan boshqaruv sistemalari operatorning faoliyatini, odam-texnika o‘rtasida funktsiyalarni taqsimlash va muvofiqlashtirishning xususiyatlarini o‘rganadi;

20-rasm

Ijtimoiy psixologiya - odamlarning jamiyatdagi birgalikdagi ish faoliyatlari natijasida ularda hosil bo‘ladigan tasavvurlar, fikrlar, e’tiqodlar, hissiy kechinmalar va xulq-atvorlarini o‘rganadi.



- **yuridik psixologiya** - huquq sistemasining amal qilishi bilan bog‘liq masalalarning psixologik asoslarini o‘rganadi;

- **harbiy psixologiya** - kishining harbiy harakatlar sharoitida namoyon bo‘ladigan xulq-atvorini, boshliqlar bilan ijro etuvchilar o‘rtasidagi munosabatlarning psixologik jihatlarini o‘rganadi;

- **savdo psixologiyasi** - jamiyatda tijoratning psixologik sharoitlari, ehtiyojning individual, yoshga oid, jinsga oid xususiyatlarini, xaridorga xizmat ko‘rsatishning psixologik omillarini aniqlaydi, modalar psixologiyasi kabi masalalarini ko‘radi;

- **tibbiyot psixologiyasi** - shifokor faoliyati psixologiyasini, bemor xulq-atvorining psixologik jihatlarini o‘rganadi.

Shuningdek psixologiyada etnopsixologiya, oilaviy hayot psixologiyasi, boshqaruv psixologiyasi, iqtisodiy psixologiya, shaxs psixologiyasi, rahbar psixologiyasi, muloqot psixologiyasi, pedagogik psixologiya, intellekt psixologiyasi, psixodiagnostika va boshqa ko‘plab sohalari mavjud.

4. Zamonaviy psixologiya fanining asosiy yo‘nalishlari.



Inson o‘zining kimligini anglashga intilishdan, o‘z ruhiy dunyosini va o‘zgalar ruhiyatini bilish istagi paydo bo‘lishdan, tabiat va jamiyat xrdisalarini tushunishga extiyoj sezishdan, o‘tmish, hozirgi zamon, kelajak haqida mulohaza yuritishdan e’tiboran psixologiya fan sifatida rivojlana boshladi. Psixologik bilimlar juda uzoq o‘tmish tarixga ega bo‘lsada, lekin u fan sifatida falsafadan XIX asrga kelib ajralib chiqdi.

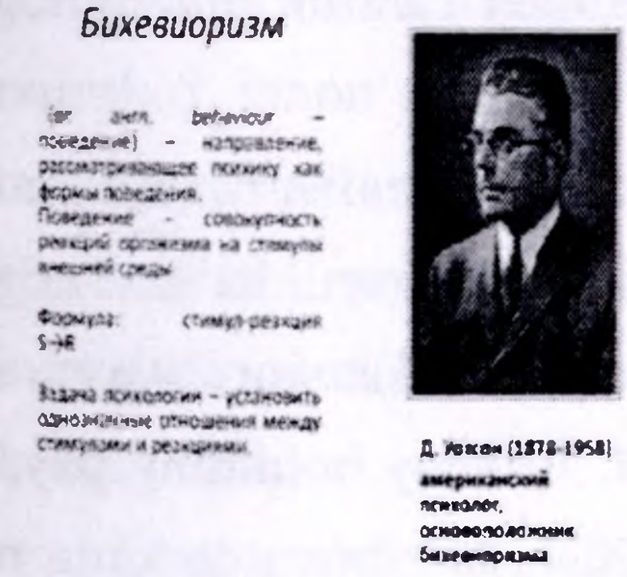
Psixologiyani alohida fan sifatida ajralib chiqishiga o‘sha davrda kishilik jamiyatida yuz berayotgan ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy o‘zgarishlar sabab bo‘ldi, chunki bular ijtimoiy zaruriyatning taqozosi edi. Psixologik holatlarni tadqiq qilish, ya’ni psixika mohiyatini tushunish maqsadida o‘sha davrda eksperimental ilmiy-psixologik laboratoriyalar vujudga kela boshladi.

XIX asrning oxiri va XX asrning boshlariga kelib psixologiya fani to‘g‘risidagi ilmiy tushunchalarda keskin o‘zgarishlar yuzaga keldi va ularning ta’siri natijasida psixologiyaning tadqiqot obyekti sifatida insonga muhitning ta’siri, uning xulq-atvorini o‘rganish muammolari tanlab olindi. Shu davrda psixologiya fanining rivojlanishiga ijobiy hissa qo‘shgan bir qator konsepsiyalar, nazariyalar, oqimlar va yo‘nalishlar vujudga keldi.

Bixeviorizm yo‘nalishi - AQShda E.Torndayk, D.Uotson kabi olimlar dastlab hayvonlarda keyinroq odamlar xulqini o‘rganish asosida xulq- atvor psixologiyasini yaratdilar. Bixeviorizmning formulasi SR (Stimul-Reaksiya) tasirga javob berishdan iboratdir.

Bixeviorizm yo‘nalishlari doirasida o‘tkazilgan ijtimoiy-psixologik tadqiqotlar avvalo amerikalik olimlar K.Xoll va V.Skinnerlar nomi bilan bog‘liq. Ular va ularning izdoshlari hisoblangan K.Miller, D.Dollard, J.Tibo, G.Kelli va boshqalar diada – ikki kishi o‘rtasidagi munosabatlarning xilma-xil eksperimental ko‘rinishlarini tadqiq qilib, ularda matematik o‘yin nazariyasi elementlarini kuzatdilar.

21-rasm



Klassik bixeviorizmdan farqli o‘laroq ijtimoiy-psixologik bixevioristlar hayvonlar o‘rniga laboratoriyaga naqd pulga odamlarni taklif eta boshladilar, shuning uchun ham ularning g‘oyasida biologizm va mexanizm tarzda ilgarigi hayvonlarda to‘plangan dalillar modelini insonlarda qo‘llash hollari kuzatildi.

Neobixeviorizm yo‘nalishi - tajriba yo‘li bilan ta’sirni o‘rganish, oraliq uzilishlar bo‘lishi haqida, buning asosida geshtalt, ya’ni tasvir haqidagi ta’limotdir. Uning asoschilari E.Tolmen hisoblanadi, xuddi shu ta’limot asosida avstriyalik vrach psixiatr Z.Freyd psixoanaliz ta’limotini yaratdi.Tushunish psixologiyasi - bu oldindan his etish ya’ni intuitsiyaga asoslangan qarash bo‘lib, uning asoschisi V.Dilten (1833-1911) hisoblanadi. U tabiiy ilmiy va diniy ilmiy degan ikki yo‘nalishdagi fanlar tizimini taklif qildi.

Freydizm yo‘nalishining jahon ilmi va malakiyoti uchun ta’siri shu qadar katta bo‘ldi-ki, jamoadagi yoki guruhiy ongsizlik g‘oyasini ilgarni surgan K. Yung

hamda individual psixologiyani targ‘ib etgan, A.Adler va ularning izdoshlari bu kontseptsiyani yanada rivojlantirishga o‘z hissalarini qo‘shdilar.

Bu nazariya va kontseptsiya hanuzgacha shaxs psixologiyasini, psixoanaliz esa psixoterapiyani o‘rganishda asosiy metodlardan biri sifatida qo‘llanilib kelinmoqda.

Neofreydizm yo‘nalishi - avstriyalik A.Alfred (1870-1937) shveytsariyalik Yung Karl Gustav analitik psixologiyani, amerikalik Xorney (1885-1952) psixoanaliz ta’limoti asosida o‘z nazariyalarini yaratdilar, unga muvofiq odam tashqi ta’sirga javoban o‘z strategiyasini ishlab chiqadi, ya’ni odamlarga intilish yoki odamlardan qochish, unga qarshi chiqish yoki yonbosish ishtiyoqida bo‘ladi. Har doim nevrotik, konflikt holatidan chiqish yo‘llarini qidiradi.

Ustanovka nazariyasi - ta’sirga tayyorlik, oldindan ko‘ra bilish nazariyasi. Bu nazariyani Rossiyada L.Lange (1858-1921) Germaniyada G.Myuller, T.Shumen, N.Ax (1871-16-946), Gruziyada D.N.Uznadze (1886-1950) asoslab berdilar.

Madaniy tarixiy jarayonlarning kelib chiqishi haqida N.S.Vigotskiy (1896-1934) nazariyasini yaratdi.

Tafakkur nazariyasini - S.L.Rubinshteyn (1889-1960) yaratib, muammoga faoliyatli yondashuvni taklif qildi.

Psixologiyada shakllanib bo‘lgan uch asosiy oqim - psixoanaliz, bixeviorizm va geshtaltpsixologiya ichida ham ijtimoiy xulq-atvorni kichik guruhlar doirasida o‘rganish tendentsiyasi paydo bo‘ldi. Bunda asosiy diqqat kichik guruhlarga va ularda turlicha eksperimentlar o‘tkazishga qaratilgan edi. Bunday holatning paydo bo‘lganligi ijtimoiy psixologiyaning fan sifatida shakllanishida nihoyatda katta rol o‘ynadi.

Geshtaltpsixologiya yo‘nalishi negizida maxsus ijtimoiy-psixologik yo‘nalishlarning – interaktsionizm va kognitivizmning paydo bo‘lganligi esa bu fanning eksperimental ekanligini yana bir bor isbot qildi.

Psixoanaliz doirasida esa ijtimoiy-psixologik tadqiqotlar E.Fromm va J.Salliven ishlari bilan bog‘liq bixevioristlardan farqli o‘laroq bu erda eksperimentlar ikki kishi emas, balki ko‘pchilik ishtirokida o‘tkazila boshladi. Ularning izdoshlari V.Bayon, V.Bennis, G.Sheparde, V.Shutklarning o‘tkazgan tadqiqotlari tufayli hozirgi kunda ham katta qiziqish bilan o‘rganilayotgan kichik “T” guruhlar psixologiyasi yaratildi. Unda guruh sharoitida bir odamning

boshqalarga ta'siri, guruhning ayrim individlar fikrlariga ta'siri kabi masalalar ishlab chiqildi va ijtimoiy-psixologik treninglar o'tkazishga asos solindi.

Kognitivizm - K.Levin nazariyasi asosida paydo bo'lgan psixologik yo'nalish bo'lib, undagi o'rganish obekti munosabatlar tizimidagi kishilar, ularning bilish jarayonlari, ong tizimiga taalluqli bo'lgan kognetiv holatlar bo'ldi. Kognitizm doirasida shunday mukammal, boshqalarga o'xshamas nazariyalar yaratildiki, ular hozirgi kunda ham o'z ahamiyatini yo'qotgani yo'q. Masalan, F.Xayderning balanslashtirilgan tizimlar nazariyasi, T.Nyukomning kommunikativ aktlar nazariyasi, Festingerning kognitiv dissonanslar nazariyasi va boshqalar shular jumlasiga kiradi. Ulardagi asosiy g'oya shundan iboratki, shaxs o'ziga o'xshash shaxslar bilan muloqotga kirishar ekan, doimo munosabatlarda ruhiy mutanosiblik tenglik bo'lishiga, shu tufayli ziddiyatlardan chiqishga harakat qiladi. Maqsad – turli ijtimoiy sharoitlarda shaxs xulq-atvorining psixologik sabablarini tushuntirish va ziddiyatlarning oldini olish uchun yo'l-yo'riqlar ishlab chiqishdan iborat. Hozirgi davrda ham taniqli ijtimoiy psixologlar G.Olport, A.Maslou, K.Rodjers va ularning safdoshlari gumanistik psixologiya doirasida bu ishlarni faol davom ettirmoqdalar.

Yuqorida ta'kidlangan strukturalizm, funksionalizm, bixeviorizm, freydizm oqimlari jahon psixologiya ilmining shakllanishiga asos bo'lgan bo'lsa, ular ta'sirida shaklangan boshqa o'nlab: assotsiativ psixologiya, geshtaltpsixologiya, gumanistik psixologiya, ekzistensial psixologiya, kognitivizm, ramziy interaktsionizm kabi yo'nalishlar uning qator masalalarini hal qilishga o'z hissasini qo'sha oldi.

Eng muhimi – XX asrga kelib, psixologiyaning tadbiqiy sohalari paydo bo'ldi-ki, endi qo'lga kiritilgan yutuqlar bevosita ta'lim, tarbiya, sanoat, biznes, marketing xizmatlari, boshqaruv, sog'liqni saqlash, huquqbuzarlikni oldini olish sohalarga dadil joriy etila boshlandi.

Hozirgi zamon psixologiyasida fanning qanchalik qadimiyligiga qaramay qator xal qilinishi zarur muammolar, turli oqimlar va olimlar tomonidan ilgari surilayotgan taxminiy farazlar mavjuddir.

1923-yilda Psixologlarning birinchi syezdida K.N.Karnilov psixologiyani qayta qurish vazifasini ilgari surdi. Psixologiya fanini yuzaga kelishida judayam katta rol o'ynagan ilmiy kadrdar bo'lib yetishishlariga ta'sir ko'rsatdi. Masalan, B.T.Ananyev, P.Bolonskiy, S.L.Rubinshteyn, shuningdek keyinchalik O'zbekistonda ham yirik olimlar yetishib chiqdi. Ular jumlasiga M.G.Davletshin,

E.G‘.G‘oziyev, M.Vohidov, V.V.Tokareva. G.Gaynitdinova, V.M.Karimova, G‘.B.Shoumarov, R.Sunnatova va boshqalarni kiritish mumkin. Yuqorida nomlari tilga olingan olimlarni o‘zlarining g‘oyalari, milliy mafkuralari bilan yoshlarda tafakkur sifatlari «mustaqillik», «tanqidiylik» kabilarni shakllantirishga e’tibor bermoqdalar.

6-jadval

Hozirgi zamon psixologiya fanining asosiy			
1.	***Bixeviorizm***	(ing. behavior - xulk). O‘rganish predmeti sifatida faqat xulq tan olinadi. Xulq bilan muhit o‘rtasidagi munosabatlarning qonuniyatlarini tekshirish tavsiya etiladi. Psixologayaning predmeti psixikami emas, balki inson va hayvonlar xulqini o‘rgannshdan iboratdir degan fikrpi ilgapi suradigai oqim. Bixeviorizm xulk deganda, orgnizmning faqat tashki muhitdaga qo‘zg‘atuvchilarga nisbatan qaytaradigan Reaksiyalari, harakatlari yigindisini tushunadi.	D.Uotson (1878-1958) E.Torndayk(1874-1949)
2.	***Neobixeviorizm***	XX asrning 30 yillarida bexeviorizmni o‘rniga kelgan yo‘nalish bo‘lib, xulqni boshqarishda psixik holatning aktiv roli tan olinadi.	E.Tolmen(1886-1959) K. Xall (1884-1952)
3.	***Geshtalt-psixologiya***	(nem. cestalt - tasvir, yaxlit shakl, tarkib, tuzilish). XX asrda Germaniyada vujudga kelgan yo‘nalish. Psixik protsesslarni, qonuniyatlarni hosil bo‘lish va kechilishini bir butunlikda, yaxlit tuzilishi va dinamikligi (serharakatligi) tamoyiliga asoslanuvchi xususiyatlar azaldan psixikaga hosdir. Ular psixika taraqqiyotning asosini tashkil etadi degan fikrni ilgari suruvchi oqimlardan biridir.	M.Vertgeymer (1880-1943) V.Keller (1887-1967) K.Levin (1890-1947)
4.	***Gumanistik psixologiya***	XX asrning birinchi yarmida AQShda vujudga kelgan. Inson oliy mavjudot, oldiga o‘zini mukammallashga intilish uchun maqsad qo‘yadi deb qaraydilar.	G.Ollort (1897-1967) A. Maslou (1908-1970) K.Rodjers(1902-1987)
5.	***Freydizm***	Psixoanaliz ta’limotidan tashqari inson to‘g‘risidagi yo‘nalish.	Z.Freyd (1856-1939)
6.	***Neofreydizm***	Psixoanaliz asosida vujudga kelib, shaxs shakllanishida jamiyat rolini tan olish.	

Hozirgi mustaqillik sharoitida psixologiyaga bo‘lgan talab-ehtiyoj juda kuchayib ketdi. Yoshlarni ma’naviyatini boyitish uchun ularni dunyoqarashi, tafakkuri, irodasi umuman olganda ongini o‘stirish uchun zarur. Buning uchun olimlar esperimental ishlarni kuchaytirishimiz, ta’lim jarayonini texnologiyalar asosida qayta qurishimiz zarur.

Hozirda Respublikamizdagi universitetlarida psixologiya bo‘limlari, kafedra, laboratoriyalar ilmiy fikrlar markaziga aylantirildi. hozirgi zamon psixologlarining tamoyillari quyidagicha:

- determinizm tamoyili;
- ong va faoliyatni birligi tamoyili;
- psixikaning faoliyatda rivojlanish tamoyili.

Determinizm tamoyiliga ko‘ra psixika ishlash sharoiti bilan belgilanadi. Va sharoit o‘zgarishi bilan o‘zgaradi. Hayvonlar psixikasining taraqqiyoti tabiiy saralanish bilan odam psixikasi taraqqiyoti esa paydo bo‘lish shakllari taraqqiyoti moddiy narsalarni ishlab chiqarish usullari ijtimoiy taraqqiyotning qonunlari bilan belgilanadi.

Ong va faoliyat birligi tamoyiliga ko‘ra, ong va faoliyat bir-biriga qarama-qarshi ham, aynan bir narsa ham emas. Ular bir butunlikni tashkil etadi. Ong faoliyatni ichki rejasini, dasturini tashkil etadi. Bu tamoyil psixologlarga inson xulq atvori, xatti harakatlari va faoliyatlarini o‘rganish orqali xatti-harakatlardan ko‘zlangan maqsadlarga muvaffaqiyatlarga erishishni ta’minlovchi ichki psixologik mexanizm, ya’ni psixikani obyektiv qonuniyatlarini ochishga imkon beradi.

Psixika va ongning faoliyatida taraqqiy etish tamoyiliga ko‘ra, psixikaga taraqqiyot mahsuloti va faoliyat natijasi deb qaralsa, uni to‘g‘ri tushunish hamda tushuntirib berish mumkin. Bu tamoyil L.S.Vgotskiy, S.L.Rubinshteyn, V.M.Teplov kabi psixologlarni ishlarida aks etgan. L.S.Vgotskiy ta’lim psixikasini rivojlantirishni yo‘naltiradi. P.P.Blonskiy esa tafakkurning kichik maktab yoshida o‘yinlar bilan o‘spirinlik yoshida o‘qish bilan bog‘liq tarzda rivojlanishini tahlil qildi.

Ba’zan bir-birini to‘ldiradigan yoki birini ikkinchisi inkor etadigan kontseptsiyalar va nazariyalar ham bor. Bu singari turli muammo va qarashlarni to‘gri anglab etish hozirgi zamon psixologiyasining asosiy prinsiplariga suyangan holda ilmiy tadqiqotlar olib borilishiga bog‘liq hal qilinadi. Psixologiya fanini muayyan sohalarga bo‘lishda aniq, yaqqol faoliyatining psixologik tomoni,

insonning jamiyatga nisbatan psixologik munosabati, taraqqiyotining psixologik jabhasi asos qilib olingan.

Tayanch so‘z va iboralar

Ruhiyat, miya, psixofiziologik, aqliy, fiziologik, substrat, psixolog, modifikatsiyasi, kvazi-eksperiment, eksperiment, bixeviorizm, neobixeviorizm, freydizm, neofreydizm, ustanovka, tafakkur, geshtaltpsixologiya, psixoanaliz, kognitivizm.

Muhokama uchun savollar

1. Psixologik kuzatish metodlarini sanab o‘ting hamda izohlang.
2. Psixologik tekshirishning nazariy metodlari haqida nimalarni bilasiz?
3. Psixologik empirik metod nima?
4. Eksperimental psixologiya metodlari haqida tushuncha bering.
5. Psixologiyaning tarmoqlari haqida nimalarni bilasiz? Ularga ta’rif bering.
6. Zamonaviy psixologiya fanining asosiy sohalarini sanab o‘ting.
7. Hozirgi zamon psixologiya fanining asosiy yo‘nalishlari haqida ma’lumot bering.
8. Kasbiy psixologiya fanining boshqa fanlar bilan qanday boq`liqligi mavjud?
9. Ustanovka nazariyasi nima?
10. Kasbiy psixologiyada eksperimental psixologiya metodlarini ayting.
11. Kadrlar tayyorlash milliy dasturi qachon qabul qilingan va uning asosiy vazifasi nimalardan iborat?
12. B.G.Ananev psixikani o‘rganish metodlarini to‘rtta guruhini tushuntirib bering.

3-MAVZU: KASBIY PSIXOLOGIYADA SHAXS VA JAMIYAT MUAMMOSI.

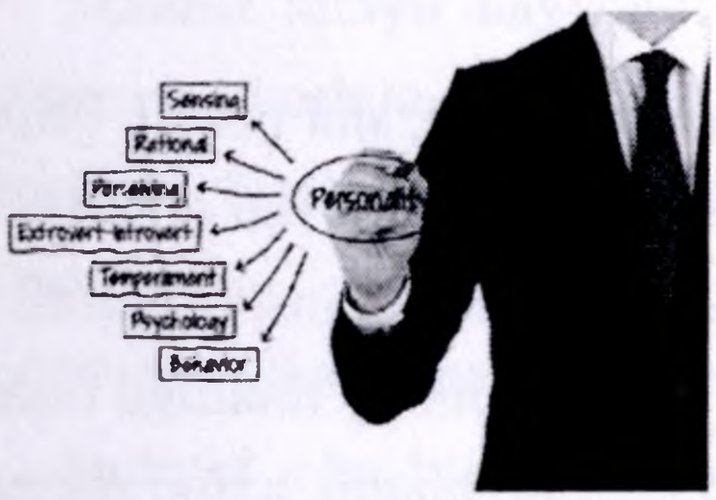
REJA:

1. Psixologiyada shaxs va jamiyat o‘zaro munosabatlari muammosi.

2. Shaxs taraqqiyotining davrlarga bo‘linishi.

3. Shaxs nazariyasining ba’zi modellari va konsepsiyalari.

4. “Men” obrazi va konsepsiyasining shakllanishi hamda o‘zini-o‘zi baholashi.



1. Psixologiyada shaxs va jamiyat o‘zaro munosabatlari muammosi.

Insonni tavsiflovchi barcha tushunchalardan farqli o‘laroq, shaxs – ijtimoiy munosabatlar majmuini ifodalaydi. Ya’ni, shaxs va jamiyat o‘zaro bog‘liq kategoriyalardir. Demak, har bir shaxsning psixologiyasida, uning fe’l- atvorida uni o‘rab turgan yaxlit jamiyatning: yaqin atrofidagi oilasi, qarindoshlari, yor-do‘stlari, yashayotgan davri, zamoni, davlat tuzumi, jamiyatdagi ustuvor siyosat, iqtisodiyot, mafkuraning ta’siri bo‘lib, tu ta’sir uning yaxlit qiyofasida - turish-turmushi, imidji, dunyoqarashi, fikrlash tarzi, tafakkuri, mentaliteti, tanlagan kasbida o‘z aksini topadi.

“Shaxs” tushunchasi bilan bog‘liq bo‘lgan ko‘pgina savollar psixologiya fani tomonidangina emas, balki falsafa, pedagogika, sotsiologiya, kriminalogiya va boshqa fanlar tomonidan ham o‘rganiladi.

Psixologiyada **«shaxs» tushunchasi** eng ko‘p qo‘llaniladigan tushunchalar sirasiga kiradi. Psixologiya o‘rganadigan barcha fenomenlar aynan shu tushuncha atrofida qayd etiladi. Inson ruhiy olami qonuniyatlari bilan qiziqqan har qanday olim yoki tadqiqotchi ham shaxsning ijtimoiyligi va aynan jamiyat bilan bo‘lgan aloqasi masalasini chetlab o‘tolmagan.

22-rasm



Shaxs - ijtimoiy va shaxslararo munosabatlarning mahsuli, ongli faoliyatning subyekti bo‘lmish individdir. Shaxsga taalluqli bo‘lgan eng muhim tasnif ham uning jamiyatdagi murakkab ijtimoiy munosabatlarga bevosita aloqadorlik, ijtimoiy faoliyatga nisbatan ham obyekt, ham subyekt bo‘lishlikdir.

Shaxsga taalluqli bo‘lgan fazilatlardan eng muhimi shuki, shu tashqi, ijtimoiy ta’sirlarni o‘z ongi va idroki bilan qabul qilib (obyektni), so‘ngra shu ta’sirlarning subyekti sifatida faoliyat ko‘rsatadi. Oddiy qilib aytganda, inson bolasi ilk yoshlikdanoq «mening hayotim», «bizning dunyo» degan ijtimoiy muhitga tushadi. Bu muhit o‘sha biz bilgan va har kuni his qiladigan siyosat, huquq, axloq olamidir. Bu muhit - kelishuvlar, tortishuvlar, hamkorliklar, an’analar, udumlar, turli xil tillar olami bo‘lib, undagi ko‘plab qoidalarga ko‘pchilik mutloq qo‘shiladi, ba’zilar qisman qo‘shiladi. Bu shunday qoidalar va normalar olamiki, ularga bo‘ysunmaslik jamiyat tomonidan qoralanadi, ta’qiblanadi. Demak, “shaxs” haqida gapirganimizda, biz shu narsani hisobga olamiz, shaxs - ijtimoiy individ bo‘lib, ijtimoiy munosabatlar, faoliyatlar va muomalaga kirishuvchi subyekt. Individ termini odamning biologik mavjudot ekanligini bildirsa, shaxs termini - uning ijtimoiy mavjudligidir.

23-rasm

Shaxs - idrok qiladi, esda olib qoladi, fikr yuritadi.

Odam individ bo‘lib tug‘iladi, shaxs bo‘lib shakllanadi.



Shu ma’noda shaxs haqida gap ketganda, birinchidan, uni ijtimoiy hamda hamkorlik munosabatlari tizimida tasavvur qilish, ikkinchidan, uning muayyan ijtimoiy muhitlar ta’sirida shakllangan xususiyatilarini tavsiflash kerak bo‘ladi.

Odamning ijtimoyligi uning biologik holati bilan ajratilgan emas. Shaxsning individligi boshidayoq kiritilgan va shaxsiy sifati keyinchalik yuzaga keladi. Kelgusida u yuqori shaxsiy darajasi bilan namoyon bo‘ladi.

XX asr psixologi va filosofi Erik Fromm shaxs tushunchasiga shunday ta’rif bergan. «Shaxsda shunday yaxlit tug‘ma va orttirilgan psixik xususiyatlar borki, u individni xarakterlab beradi va qaytarilmasligini ifodalaydi. Shaxs xususiyatlari - temperament, qobiliyat, hissiy-irodaviy sifatlar va xarakterni o‘z ichiga oladi. Ammo, shaxsning mohiyati - bu uning yo‘nalganligi, uning motivatsiyalari, ijtimoiy munosabatlari va ustanovkalari (ko‘rsatmalari), shu bilan birga albatta o‘z-o‘ziga munosabatidir».

Mehnat tufayli hayvonot olamidan chiqqan va jamiyatda rivojlanuvchi, til yordamida boshqa odamlar bilan munosabatga kirishuvchi odam shaxsga - voqelikni biluvchi hamda aktiv o‘zgartiruvchi subyektga aylanadi. Shaxs tushunchasini to‘la bilish uchun avvalambor, «Individ», «Shaxs» va «Individuallik» tushunchalarini ko‘rib chiqamiz.

Individ - bu biologik, fiziologik, ijtimoiy, psixologik xususiyatlari birligida alohida olingan insondir. Individ bo‘lib dunyoga kelgan insonni shaxs bo‘lib shakllanishi uchun bir qancha shartlar zarur bo‘ladi:

7-jadval

1.	Ijtimoiylik	individ ijtimoiy sharoitda, ya’ni kishilik jamiyatida shaxs bo‘lib shakllanadi
2.	Ongga ega bo‘lishi	tevarak – atrof to‘g‘risida bilimga ega bo‘lish, o‘zlikni anglash, bilish faoliyat maqsadlarini shakllanishi
3.	Aktivligi	faoliyat maqsadlariga erishishga yo‘naltirilganligi
4.	Ehtiyojlarining shakllanishi	avvalambor ma’naviy, madaniy, o‘z-o‘zini mukammallashtiradigan ehtiyojlarni rivojlanishi

Har bir individ yoshlik chog‘idayoq tayyor holdagi ijtimoiy munosabatlar tizimiga duch keladi va bu munosabatlar jarayonida shaxs sifatida shakllanadi. Shuning uchun ham shaxs ijtimoiy munosabatlarning majmuidan iboratdir. Shaxs va uning mohiyati haqidagi psixologik ta’limotga muvofiq har bir konkret shaxs o‘zi mansub bo‘lgan ijtimoiy muhit va siyosiy sharoitning mahsulidir.

Psixologik tadqiqotlar natijalariga ko‘ra, odam hayotining ilk davri - tirik mavjudotlik bo‘lib, bu tirik mavjudot dunyoga kelgandan keyin ijtimoiy taraqqiyot jarayonida shaxs sifatida shakllanadi. Chaqaloq dunyoga kelishining birinchi kunidanoq bevosita ijtimoiy muhitning doimiy ta’siri ostida bo‘ladi. Agar tirik

mavjudot sifatida dunyoga kelgach, odam ijtimoiy muhitdan chetda qolsa, unda shaxslik belgilari paydo bo‘lmaydi va rivojlanmaydi.

Psixologiyada shaxs ijtimoiy munosabatlarning subyekti va obyekti tarzida ko‘riladi. Chunki ijtimoiy munosabatlarga kirishuvchi va ijtimoiy taraqqiyotda faol qatnashuvchi odamgina shaxs hisoblanadi.

Shaxsning eng muhim xususiyatli jihatlaridan biri - bu uning individualligidir, ya’ni yakkaholligidir.

Individuallik – bu kishining o‘ziga xosligi, uni boshqa odamlardan farqini aks ettiruvchi psixologik va fiziologik fazilatlar birikmasi. Shaxsning eng qimmatli sifatlaridan biri mustaqillik, ichki erkinlik, ichki o‘ziga xoslikdir. Mustaqillik o‘zganing yo‘l-yo‘rig‘isiz muhim qarorga kelish va uni amalga oshirish qobiliyatini; mas’ullik, o‘z xatti-harakatlari uchun javob berishga tayyorlikni; xulq, fe’l-atvorning realligiga, ijtimoiy jihatiga va ma’naviy to‘g‘riligiga bo‘lgan e’tiqodni o‘z ichiga oladi. Psixologiyada shaxsni bir qancha sturkturalari ishlab chiqilgan. Shulardan biri K.K. Platonov tomonidan taklif etilgan **shaxsning dinamik funksional buzilishini** ko‘rib chiqamiz:

8-jadval

1.	Ishonch va ishonchsizlik krizisi	1 yoshgacha davrdagi vaqt
2.	Uyat va shubhaning aksi avtonomlashishi	2-3 yoshda
3.	Shaxsning yo‘naltirilganligi. Shakllanish usuli – tarbiya	dunyoqarashi,e’tiqodlari,ideallari, intilishlari,qiziqishlari,istaklari
4.	Shaxs tajribasi. Shakllanish usuli-ta’lim	bilim, malaka, ko‘nikma, odatlar
5.	Psixik protsesslarning xususiyatlari. Shakllanish formasi – mashqlar	diqqat,sezgi,idrok,xotira,taffakur, xayol,hissiyot,iroda
6.	Biolopsixik xususiyatlar. Shakllanish formasi – trenirovka	oily nerv faoliyatining tipi, temperament,layoqatlar,jinsiy farq

Z.Freyd tomonidan ishlab chiqilgan «psixoanaliz» nazariyasini psixodinamik, noeksperimental nazariyalarga kiritish mumkin. Bu nazariyada shaxsning butun hayoti olinib, shaxs sifatida uni ta’riflash uchun uni ehtiyoj va motivlari ko‘rib chiqiladi.

Gumanistik nazariya namoyondalari A.Maslou va K.Rodjerslar shaxs bo‘lib shakllanayotgan insonga shaxsni mukammalashishining asosi o‘z-o‘zi aktivlashtirishga intilish asosiy xususiyat deb hisoblaydilar. «Indivi‌d» va «shaxs»

tushunchalari bir-biriga o‘xshash bo‘lmagani singari, o‘z navbatida, shaxs va individuallik birlikni tashkil qiladi, lekin ular bir-biriga o‘xshash emas. «Shaxs» va «individuallik» tushunchalari qanchalik darajada birlikdan iborat bo‘lganiga qaramay, bir-biriga mos kelmasligining o‘zi ham shaxsning tuzilishini kishining individual-psixologik xislatlari va fazilatlaridan tarkib topadigan allaqanday shakl sifatida tasavvur qilish imkoniyatini bermaydi. «Shaxs» va «individuallik» tushunchalari aynan bir-biriga o‘xshaydi, deb tan olinadigan va shaxsga tabiatan ijtimoiy munosabatlar subyekti sifatida, individning tizimi tarzidagi, ijtimoiy fazilat sifatida qaraladigan psixologiya fanining ayrim yo‘nalishlarida shaxs bilan individuallikning tuzilishi bir-biriga tobora mosligi tan olinadi. Bunday psixologik maktablar va yo‘nalishlarning vakillari individuallikning tuzilishi aniq ta’riflab berilsa bas, bu kishining shaxsini to‘lig‘icha o‘z ichiga oladi va ta’riflab beradi, degan nuqtai nazarni ilgari suradilar. Haqiqatda esa, agar shaxs hamisha o‘zining muayyan ijtimoiy muhiti bilan «haqiqiy munosabatlar» subyekt sifatida namoyon bo‘lishi inobatga olinadigan bo‘lsa, shaxsning tuzilishiga muayyan ijtimoiy guruhlar, jamoalar faoliyati va munosabatida tarkib topadigan ana shu «haqiqiy munosabatlar» va aloqalar muqarrar tarzda kiritilishi shart. Jumladan, psixologiyada individuallikning ko‘pgina xislatlari - moslashuvchanlik, tajovuzkorlik, moyillik darajasi, tashvishlanish va shular kabilar aniqlangan. Bular jamlanib individning o‘ziga xosligini ko‘rsatadi.

“Shaxs” va “individ” tushunchalari o‘rtasidagi aloqani esa shunday anglash lozimki, individ insondagi ko‘proq, tug‘ma, biologik xususiyatlarini bildirsa (tana konstitutsiyasi, miyaning katali, og‘irligi, oyoqlar va qo‘llarning anatomik va fiziologik xossalari kabi), shaxslilik – jamiyatda kimlar bilan va qanday sharoitlarda munosabatlarda bo‘lganligi faktidan kelib chiqadigan fazilat yoki qusurlarini aks ettiradi. Ikkalasi ma’lum ma’noda bir- biri bilan bog‘liq, chunki masalan, miya faoliyatining buzilishi biologik omillar ta’sirida ro‘y berishi mumkin va bir qarashda shaxslilikka aloqasi yo‘qday, lekin bu xolat, umuman xastalikning o‘zi shaxsning ijtimoiy bog‘liq xususiyatlariga, birinchi navbatda, yaqinlariga, o‘ziga, ish-faoliyatga, kasbiga munosabatini keskin o‘zgartirishi, jamiyatdagi o‘rniga keskin ta’sir ko‘rsatishi mumkin.

Shaxs - jamiyatdagi alohida kishi, odam. Har bir shaxsning voqelikni idrok etishi, uni qabul qilishi, ma’lum bilimlar tizimiga ega bo‘lishi ijtimoiy taraqqiyot bilan izohlanadi. Shu bilan birga har kishining bilimi, xulqi, odobi va boshqa xususiyat–fazilatlari uning o‘ziga xos tomonlarini ko‘rsatadi.

Jamiyat insoniyat tarixiy taraqqiyotining ma'lum bosqichida shakllanadigan ijtimoiy munosabatlar majmuidir. Shaxs–jamiyatning bir a'zosi. U jamiyatdan tashqarida bo'lishi mumkin emas. Buning sababalari:

– shaxs axloqi hamisha jamiyat axloqiga bo'ysunadi, shunga majbur;

– kishi ko'pgina narsalarsiz ham yashay oladi, lekin tanholikda yashay olmaydi, baxtni ham odamlar orasidan topadi, shaxs baxt-saodati jamiyatdan tashqari bo'lmaydi;

– kishi jamiyat irodasidan dalda oladi;

– jamiyat shaxs kamoloti ustida g'amho'rlik qilib shart-sharoit ta'minlaydi, kishi faqat tug'ma sifatlar bilangina emas, balki mazkur jamiyatga xos xislatlarni ham o'zlashtiradi.

Shaxs - jamiyat o'zaro munosabatlar jarayonida odamlarning jamiyatda birgalikdagi ish faoliyatlari natijasida ularda hosil bo'ladigan tasavvurlar, fikrlar, e'tiqodlar, hissiy kechinmalar va xulq-atvorlarni o'rganish psixologiyada muhim vazifa hisoblanadi. Har bir shaxs jamiyatda yashar ekan, o'zining yaxshi his etishi, himoyalanishi va yashab qolishi uchun ma'lum chegaralarni o'ziga qo'yadi. Shu territoriyani – maydonni ichida har bir odamning o'z shaxsiy maydoni mavjudki, bu maydonga o'zga kishilarning kirib kelishi shaxs uchun noqulayliklarni yuzaga keltiradi. Odamlarning maydonlari, maydonlari o'lchami bir xil emas, bu odamning yoshi, ijtimoiy mavqei va boshqa jihatlarga bog'liq. Shaxslararo masofa millat va elatlarning yozilmagan qonuniyatlariga bo'ysunadi. Agar jamiyat adolatli bo'lsa, jamiyatning hamma a'zolari va alohida shaxs uchun ham barcha imkoniyat bo'ladi. Adolatli jamiyat shaxsni shunchaki shakllantirib qo'ya qolmaydi, balki ma'naviy yetuk inson qilib kamol toptiradi. Xuddi shuningdek, shaxs xulqi, odobi, fe'li ham jamiyatda yashayotgan odamlarga katta naf beradi.

Tor ma'noda ijtimoiylashuv shaxsning ijtimoiy muhitga kirib borishi, unda singib ketishi, tashqi ijtimoiy muhit normalarini qabul qilib ularga rioya qilishi yoki qilmasligini tushuntiruvchi jarayondir. "Ijtimoiylashuv" tushunchasi ma'no jihatdan yaqin bo'lgan ikki xil tushuncha bilan bog'liq: **"tarbiya"** va **"moslashuv"**. Ijtimoiylashuv tarbiya jarayonidan ancha kengroqdir, chunki uning ma'no-mazmunida har doim ham qolipga solib bo'lmaydigan, har doim ham shaxs tomonidan anglanmaydigan holatlar ham mavjud bo'ladi. Moslashuv esa ijtimoiylashuvning bir tarkibiy qismi, uning mexanizmi sifatida qaralishi mumkin. **Ijtimoiy-psixologik moslashuv**, ya'ni, shaxsning ijtimoiy munosabatlarga

ko‘nikishi va moslashishi orqali orttirgan tajribasi umumiy ijtimoiylashuvning bir ko‘rinishidir.

Yuqorida ta’kidlangan barcha munosabatlar shaxsning ijtimoiylashuvi jarayoni bilan bevosita bog‘liq. Ushbu tushuncha sof ijtimoiy-psixologik va sotsiologik bo‘lib, bu shaxsning uni o‘rab turgan tashqi ijtimoiy muhit ta’sirlariga berilishi, uning norma va qoidalarini o‘zlashtirishga moyilligi, o‘zlashtirganlik darajasini ifodalovchi jarayondir. Bu tushunchaning umumiy ma’nosida insonning tug‘ilib, o‘zini bevosita o‘rab turgan tashqi muhit ta’sirida ulg‘ayishi, shu jamiyat, shu atrof-muhit qurshovida tarbiyalanishi yotadi.



2. Shaxs taraqqiyotining davrlarga bo‘linishi.

Shaxs individual taraqqiyotining muhim omillaridan yana biri uning yoshiga bog‘liq bo‘lgan xususiyatlardir. Chunki taraqqiyotning har yosh bosqichi o‘zining rivojlanish omillariga, qonuniyatlariga, yangiliklari va o‘zgarishlariga ega bo‘lib, ular shaxsning xarakteri, temperamenti, iqtidori, bilish jarayonlariga bevosita ta’sirini o‘tkazadi.

Yosh taraqqiyoti davrlarining ham sifat, ham miqdor o‘zgarishlariga ega bo‘lgan ko‘rsatkichlari borki, amaliy psixologiya har bir yosh xususiyatlarini ana shu ikkala ko‘rsatkich nuqtai nazaridan o‘rganishi va shaxs xulqini boshqarish va ta’sir ko‘rsatishda ularga tayanmog‘i lozim.

Umuman psixologiyada isbot qilingan faktlardan biri shuki, turli davrlardagi inson taraqqiyoti o‘ta murakkab jarayon bo‘lib, **har bir davrning o‘z qonuniyatlari mavjud.**

Shaxsning shakllanishida biologik va ijtimoiy omillarning ahamiyatini bir qancha psixologlar ilmiy ishlarida izchil o‘rgangan bo‘lib, shaxs taraqqiyotining davrlarga bo‘linishi haqida ma’lumotlarni, fikr va qarashlarini keltiramiz.

Hozirgi zamon psixologiyasining taniqli vakili A.V.Petrovskiy inson taraqqiyotiga shaxsni tarkib toptirishning sotsial-psixologik nuqtai nazardan yondashib, o‘ziga xos original klassifikatsiyasini yaratadi. Ushbu nazariya negizida yuksalish, yetuklikka intilish g‘oyasi mavjudligi sababli bolalik, o‘smirlik,

o‘spirinlik davrlari yotadi, xolos. A.V.Petrovskiygacha psixologlar taraqqiyotning bir tekis jihatini olib o‘rgangan bo‘lsalar, bundan farqli o‘laroq u shaxs shakllanishining prosotsial va asotsial bosqichlari mavjud bo‘lishi mumkinligini dalillab berishga harakat qiladi. Shuning uchun taraqqiyot uchta makrofazadan iborat ekanligini sharhlab,

• uning birinchi turi bolalik davriga to‘g‘ri kelib, ijtimoiy muhitga moslashish, ko‘nikish (adaptatsiya);

• ikkinchisi - o‘smirlarga xos individuallashish (individualizatsiya);

• uchinchichi - o‘spirinlik, ya’ni yetuklikka intilish davrida individual holatlarni muvofiqlashtirish (birlashtirish) xususiyatlari bilan tavsiflanadi.

A.V.Petrovskiy shaxsning shakllanishini quyidagi bosqichlardan iborat bo‘lishini ta’kidlab o‘tadi.

✓ ilk bolalik (maktabgacha yoshidan oldingi davr) - tug‘ilgandan to 3 yoshgach;

✓ bog‘cha yoshi davri - 3 yoshdan to 7 yoshgacha;

✓ kichik maktab yoshidagi o‘quvchi davri - 7 yoshdan to 11 yoshgacha;

✓ o‘rta sinf o‘quvchisi (o‘smirlik) davri - 11 yoshdan to 15 yoshgacha;

✓ yuqori sinf o‘quvchisi (ilk o‘spirinlik) davri - 15 yoshdan to 17 yoshgacha.

D.I.Feldshteyn klassifikatsiyasi shaxsga ijtimoiy yondashuvga asoslangan bo‘lsa ham, lekin u A.V.Petrovskiynikidan keskin farq qiladi. D.I.Feldshteynning fikricha, insonni shaxs sifatida shakllanish jarayonida ikkita katta taraqqiyot bosqichini bosib o‘tadi, ulardan biri - “Men jamiyat ichida” degan pozitsiyadan iborat bo‘lib, u o‘ziga quyidagi yosh bosqichlarini qamrab oladi:

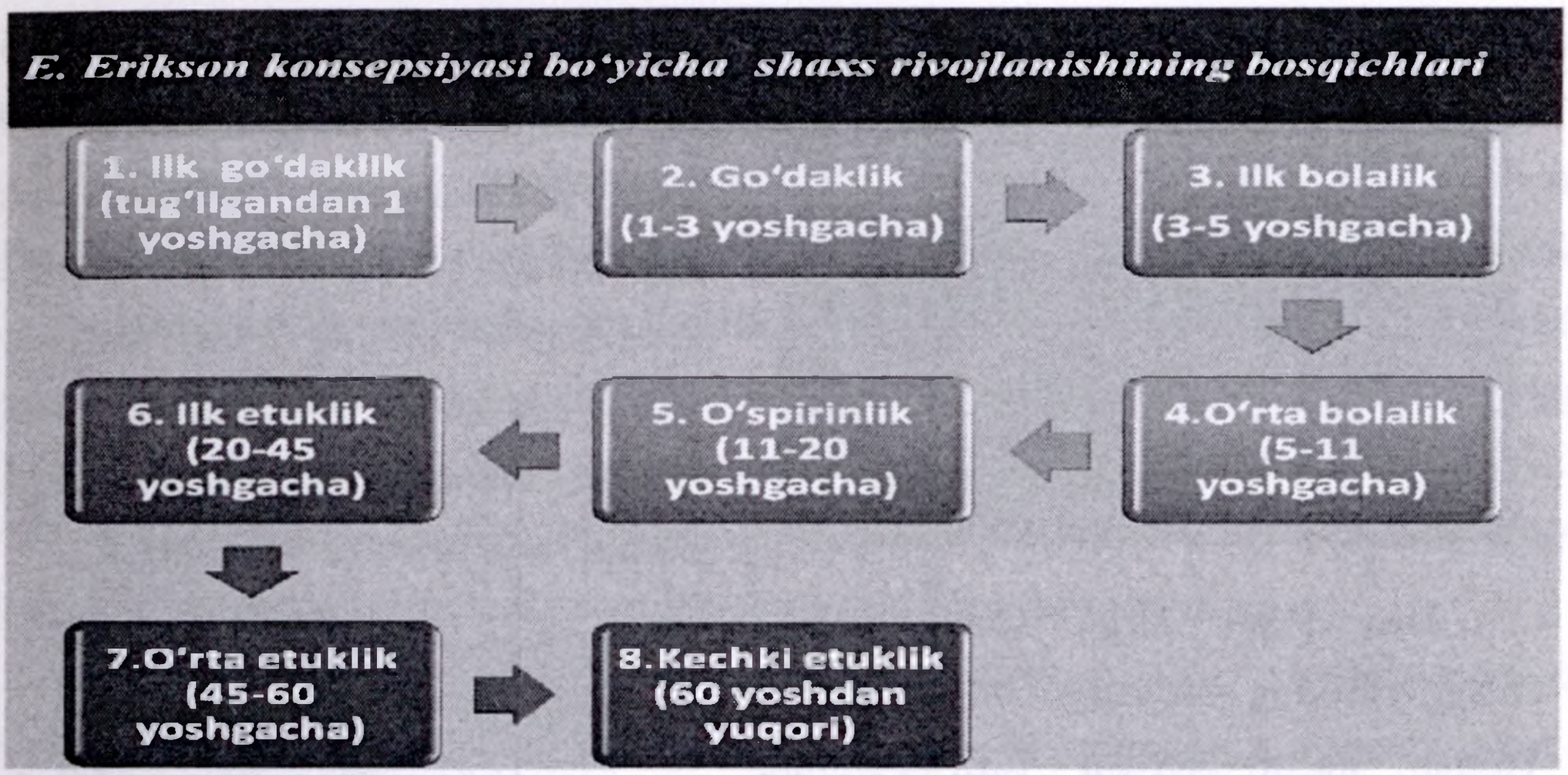
- ilk bolalik - 1 yoshdan 3 yoshgacha;
- kichik maktab yoshidagi o‘quvchisi davri - 6 yoshdan to 9 yoshgacha;
- yuqori sinf o‘quvchisi davri - 15 yoshdan to 17 yoshgacha.

Shaxs taraqqiyotidagi ikkinchi pozitsiya “Men va jamiyat” deb nomlanib, u quyidagi yosh bosqichlariga taalluqlidir:

- go‘daklik - tug‘ilgandan to 1 yoshgacha;
- maktabgacha yoshdagi bolalar - 3 yoshdan 6 yoshgacha;
- o‘smirlar - 10 yoshdan to 15 yoshgacha.

Inson hayoti mobaynida bajaridigan har bir rolida uni o‘rab turgan ijtimoiy borliqning normalari, qoidalari, xulq-atvor mezonlari o‘z aksini topgan bo‘ladi.

24-rasm



Amerikalik psixolog E.Erikson nazariyasiga ko'ra shaxs rivojlanishida ma'lum bosqichlarni albatta bosib o'tishini ta'kidlab, ularni hayotiy psixologik krizis tarzda ta'riflab bergan:

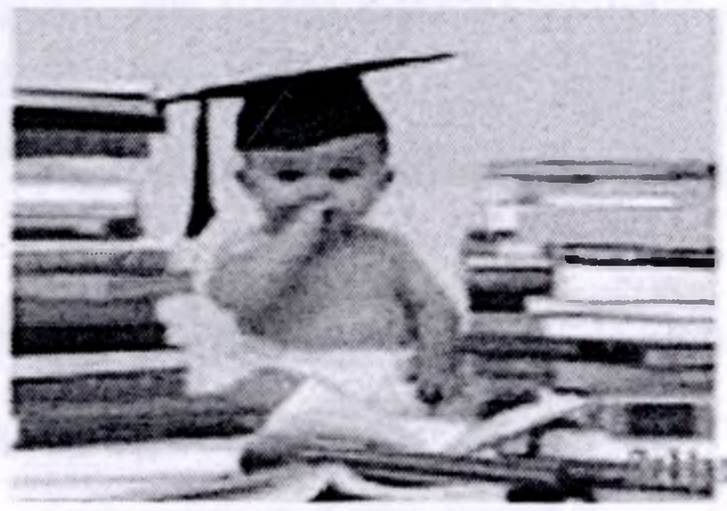
- tashabbuskorlilikni namoyon bo'lishi - gunohkorlik, aybdorlik hissiga qarama - qarshi (taxminan 3 yoshdan – 6 yoshgacha);
- mehnatsevarlik - yetishmovchilik kompleksiga qarama - qarshi (7 yoshdan – 12 yoshgacha);
- o'z shaxsini aniqlash - konforizmga qarama - qarshi (12 yoshdan – 18 yoshgacha);
- samimiylikka, muloqotga intilish - shaxsiy psixologik chetlashishga qarama - qarshi (taxminan 20 yoshlarda);
- yangi avlodni tarbiyalashdagi g'amxo'rlik - «o'z - o'ziga sho'ng'ib ketishga» qarama - qarshi (30 va 60 yoshlar orasida);
- yashab o'tgan hayotidan mamnun bo'lish - umidsizlikka qarama - qarshi (60 yoshdan so'ng).

25-rasm



E.Erikson konsepsiyasiga ko‘ra shaxs shakllanishida ushbu bosqichlarini birma–bir bosib o‘tadi va har bir bosqichda insonning ichki dunyosida sifat o‘zgarishlar, atrofdagi kishilarga bo‘lgan munosabatlarida esa radikal (keskin) o‘zgarishlar ro‘y beradi.

Shu bilan birga shaxs psixik taraqqiyotining davrlarga bo‘lib tadqiq etilgan nazariyalardan E.Eriksonning yana bir konsepsiyasi - inson umrini o‘ziga xos betakror xususiyatlarga molik 8 ta davrga ajratadigan ta’limoti ahamiyatlidir.



Amerikalik psixolog E.Eriksonning shaxs konsepsiyasi quyidagicha:

Birinchi davr - go‘daklikda tashqi dunyoga ongsiz «ishonch» tuyg‘usi vujudga keladi. Buning bosh sababi ota-onaning mehr-muhabbati, g‘amho‘rligi va jonkuyarligidir. Agar go‘dakda ishonchning negizi paydo bo‘lmay, borliqqa ishonchsizlik tuyg‘usi paydo bo‘lsa, voyaga etgan odamlarda mahdudlik, umidsizlik vujudga kelish shubhasizdir.

Ikkinchi davr - ilk bolalikda yarim mustaqillik va shaxsiy qadr–qimmat tuyg‘usi shakllanadi yoki aksincha, uyat va shubha hissi hosil bo‘ladi. Bolada mustaqillikning o‘sishi unga o‘z tanasini boshqarish uchun keng imkoniyat yaratib, bo‘lg‘usi shaxs xususiyatlaridan tortib unda ma’suliyat, intizom, javobgarlik, hurmat tuyg‘ulari tarkib topishiga zamin hozirlaydi.

Uchinchi davr - o‘yin yoshi deb ataladi va unga 5–7 yoshli bolalar kiradi. Bu davrda tashabbus tuyg‘usi, qandaydir ishlarni amalga oshirish, bajarish mayli tarkib topadi. Mabodo boladagi xohish istakni ro‘yobga chiqarish yo‘li to‘sib qo‘yilsa, buning uchun u o‘zini aybdor deb hisoblaydi. Mazkur davrda davra, ya’ni guruh o‘yinlarga, tengqurlari bilan muloqotga kirishish muhim ahamiyat kasb etadi: bola turli rollar bajarib ko‘rishga intiladi, uning hayoloti o‘sishiga imkon

yaratiladi. Xuddi shu davra bolada adolat tuyg‘usi, uni tushunish mayli tug‘ila boshlaydi.

To‘rtinchi davr - maktab yoshi boladagi asosiy o‘zgarishlar: ko‘zlagan maqsadiga erishish uchun intilish, uddaburonlik va tirishqoqlik bilan ajralib turadi. Uning eng muhim qadriyati omilkorlik va mahsuldorlikdan iboratdir. Bu yosh davrining salbiy jihatlari ham bo‘lib, ular ijobiy xislatlari yetarli bo‘lmasligi, ong hayotning barcha qirralarini qamrab ololmasligi, muammolarni hal qilishda aql-zakovat darajasining pastligi, bilimlarni o‘zlashtirishdagi qoloqlik va hokazolardir, shu davrda shaxsning mehnatga munosabati shakllana boshlaydi.

Beshinchi davr - o‘spirinlik betakror xislati, o‘ziga xosligi, boshqa odamlardan keskin farqlanishi bilan xarakterlanadi. Shuningdek, o‘spirinlik shaxs sifatida noaniqlik muayyan rolni uddalamaslik, qat’iyatsizlik kabi salbiy sifatlarga ham ega. Mazkur davrning eng muhim xususiyati «rolini kechiktirish»ning o‘zgarishi hisoblanadi. U ijtimoiy hayotda bajarayotgan rollar ko‘lami kengayadi, lekin ularni barchasini jiddiy egallash imkoniyatiga ega bo‘lmaydi, shuningdek, rollarni o‘zida sinab ko‘rish bilan cheklanadi, xolos.

Oltinchi davr - yoshlik boshqa jinsga psixologik intim yaqinlashuv qobiliyati va ehtiyoj yuzaga kelishi bilan ajralib turadi. Bunda ayniqsa, jinsiy mayl alohida o‘rin tutadi. Yoshlik tanholikni yoqtirish, odamovilik kabi yoqimsiz xususiyat bilan ham farqlanadi.

Yettinchi davr - yetuklik davrida hayotiy faoliyatning barcha sohalarida mahsuldorlik tuyg‘usi uzluksiz hamroh bo‘ladi va ezgu niyatlarning amalga oshishida turtki bo‘ladi. Bu davrda ayrim jihatlarda turg‘unlik tuyg‘usi salbiy xususiyat sifatida hukm surishi mumkin.

Sakkizinchi davr - qarilik, inson sifatida o‘z burchini uddalay olganligidan, qanoatlanish xususiyatlari mavjud. Salbiy xususiyat sifatida hayot faoliyatidan ko‘ngil sovish, noumidlikni aytish mumkin. Eng muhim jihati esa donolik, soflik, gunohlardan forig‘ bo‘lish har bir holatga shaxsiy va umumiy nuqtai nazardan qarash.

E.Erikson konsepsiyasiga ko‘ra, shaxs shakllanishida ushbu bosqichlarni birma-bir bosib o‘tadi va har bir bosqichda insonning ichki dunyosida sifat o‘zgarishlar, atrofdagi kishilarga bo‘lgan munosabatlarida esa radikal (keskin) o‘zgarishlar ro‘y beradi.

Har bir odam hayoti mobaynida xaddan ziyod ko‘p turli rollarni bajaradiki, ularning barchasi uning ijtimoiylashuv tajribasida munosib iz qoldiradi. Shuning

uchun ushbu jarayonda har bir odam o‘zining jamiyatda o‘rnini topishga intiladi va samarasiga ko‘ra u yoki bu mavqega erishadi. Aslini olganda ijtimoiylashuvning har bir bosqichida shaxs o‘zining “Men”ini tobora anglab, unga kerakli tuzatishlar kiritib boradi. Agar shaxsiy tajriba ijobiy bo‘lib, odam ko‘rgan-kechirganlaridan yaxshi va to‘g‘ri xulosalar chiqarib, to‘g‘ri turmush tarzini shakllantira olsa, uning odamlar orasida obro‘si yuqori, aks holda shaxs degradatsiyasi, xulqdagi deprivatsiyalar haqida xulosa chiqariladi.

3. Shaxs nazariyasining ba’zi modellari va konsepsiyalari.



Jahon psixologiyasida shaxsning kamoloti, uning rivojlanishi to‘g‘risida xilma-xil nazariyalar yaratilgan bo‘lib, tadqiqotchilar inson shaxsini o‘rganishda turlicha qarashlar va muammo mohiyatini yoritishda o‘ziga hos yondashishga egadirlar. Mazkur nazariyalar qatoriga biogenetik, sotsiogenetik, psixogenetik kabilarni kiritish mumkin. Quyida sanab o‘tilgan nazariyalar va ularning ayrim namoyandalari tomonidan shaxsni rivojlantirishning prinsiplariga to‘xtalib o‘tamiz.

Biogenetik nazariyaning negizida insonning biologik yetilishi - bosh omil sifatida qabul qilingan bo‘lib, qolgan jarayonlarning taraqqiyoti ixtiyoriy xususiyat kasb etib, ular bilan o‘zaro shunchaki aloqa tan olinadi, xolos. Mazkur nazariyaga binoan, taraqqiyotning bosh maqsadi - biologik determinantlariga (aniqlovchilariga) qaratiladi va ularning mohiyatidan sotsial-psixologik xususiyatlar keltirilib chiqariladi. Taraqqiyot jarayonining o‘zi, dastavval biologik yetilishning universal bosqichi sifatida sharxlanadi va talqin qilinadi. Biogenetik qonunni F.Myuller va E.Gekkellar kashf qilishgan. Biogenetik qonunga ko‘ra, shaxs psixologiyasining individual taraqqiyoti (ontogenez) butun insoniyat tarixiy taraqqiyotining (filogenez) asosiy bosqichlarini qisqacha takrorlaydi, degan g‘oya yotadi. Biogenetik nazariyaning yirik namoyandalaridan biri bo‘lmish amerikalik psixolog S.Xoll psixologik taraqqiyotning bosh qonuni deb **«rekapitulyatsiya qonuni»**ni (filogenezni qisqacha takrorlashni) hisoblaydi. Uning fikricha, ontogenezdagi individual taraqqiyot filogenezning muhim bosqichlarini takrorlaydi. Olimning talqiniga binoan, go‘daklik hayvonlarga xos taraqqiyot

pallasini qaytarishdan boshqa narsa emas. S.Xollning talqiniga qaraganda, shaxs rivojlanishining yosh davrlari «bo‘ron va tazyiqlar», ichki va tashqi nizolar (konflikt)dan iborat bo‘lib, ularning kechishi davomida odamda «individuallik tuyg‘u»si vujudga keltiradi. Shaxs rivojlanishining ushbu nazariyasi o‘z davrida bir talay tanqidiy mulohazalar manbai vazifasini o‘tadi, chunki inson zotidagi rivojlanish bosqichlari filogenezni aynan takrorlamaydi va takrorlashi ham mumkin emas.

Biogenetik konsepsiyaning boshqa biri nemis «konstitutsion psixologiyasi» (insonning tana tuzilishiga asoslagan nazariya) namoyandalari tomonidan ishlab chiqilgan. E.Krechmer shaxs tipologiyasi negiziga bir qancha biologik omillarni kiritib, insonning jismoniy tipi bilan o‘sishining xususiyati o‘rtasida uzviy bog‘liqlik mavjud, deb taxmin qiladi. E.Krechmer odamlarni ikkita katta guruhga ajratadi va uning bir boshqa sikloid toifasiga xos (tez qo‘zg‘aluvchi, his-tuyg‘usi o‘ta barqaror), ikkinchi uchida esa shizoid toifasiga (odamovi, munosabatga qiyin kirishuvchi, his-tuyg‘usi cheklangan) xos odamlar turishini aytadi. Bu taxminini u shaxs rivojlanishi davriga ko‘chirishga harakat qiladi, natijada o‘smirlarda sikloid xususiyatlari (o‘ta qo‘zg‘aluvchanlik, tajovuzkorlik, affektiv tabiatlilik), ilk o‘spirinlarda esa shizoidlik xususiyatlari bo‘ladi, deya xulosa chiqaradi. Lekin insonda biologik shartlangan sifatlar hamisha нetakchi va hal qiluvchi rol o‘ynay olmaydi, chunki shaxsning individual-tipologik xususiyatlari bir-biriga aynan mos tushmaydi.

Biogenetik nazariyaning namoyandalari amerikalik psixologlar A.Gezell va S.Xoll taraqqiyotning biologik modeli bo‘yicha ish ko‘radilar, bu jarayonda muvozanat, integratsiya va yangilanish sikllari o‘zaro o‘rin almashinib turadi, degan xulosaga keladilar. Biogenetik nazariyaning qarama-qarshi ko‘rinishi - bu sotsiogenetik nazariya hisoblanadi.

Sotsiogenetik nazariyaga binoan, shaxsda ro‘y beradigan o‘zgarishlar jamiyatning tuzilishi, ijtimoiylashish (sotsializatsiya) usullari, uni qurshab turgan odamlar bilan o‘zaro munosabati vositalaridan kelib chiqqan holda tushuntiriladi. Ijtimoiylashuv nazariyasiga ko‘ra, inson biologik tur sifatida tug‘ilib, hayotning ijtimoiy shart-sharoitlarining bevosita ta’siri ostida shaxsga aylanadi.

Psixologiyada **psixogenetik yondashish** ham mavjud bo‘lib, u psixik jarayonlar taraqqiyotining birinchi darajali ahamiyatga ega deb hisoblaydi. Ushbu yondashishning uchta mustaqil yo‘nalishga ajratib tahlil qilish mumkin, chunki

ularning har biri o‘z mohiyati, mahsuli va jarayon sifatida kechishi bilan o‘zaro tafovutlanadi.

G‘arbiy Yevropaning eng muhim nazariyalaridan biri - bu **rollar nazariyasidir.** Ushbu nazariyaning mohiyatiga binoan jamiyat o‘zining har bir a’zosiga status (haq-huquq) deb nomlangan xatti-harakat (xulq)ning barqaror usullari majmuasini taklif qiladi. Inson ijtimoiy muhitda bajarishi shart bo‘lgan maxsus rollari shaxsning xulq-atvor xususiyatida, o‘zgalar bilan munosabat, muloqot o‘rnatishida sezilarli iz qoldiradi.

AQShda keng tarqalgan nazariyalardan biri - bu **individual tajriba nazariyasidir.** Mazkur nazariyaga binoan shaxsning hayoti va uning voqelikka nisbatan munosabati ko‘pincha ko‘nikmalarni egallash va bilimlarni o‘zlashtirishning samarasi qo‘zg‘atuvchini uzluksiz ravishda mustahkamlanib borishning mahsulidir. (E.Torndayk, B.Skinner va h.).

K.Levin tomonidan tavsiya qilingan **«fazoviy zarurat maydoni» nazariyasi** psixologiya fani uchun muhim ahamiyat kasb etadi. K.Levinning nazariyasiga ko‘ra individning xulqi psixologik kuch vazifasini o‘tovchi ishtiyoq, intilish, maqsadlar, niyatlar bilan boshqarilib turiladi va ular fazoviy zarurat maydonining ko‘lami va tayanch nuqtasiga yo‘naltirilgan bo‘ladi.

Psixologiyada hozirgi kunga qadar yagona umumiy qabul qilingan shaxs nazariyasi yo‘q, ammo turlicha shaxs konsepsiyasi va modellari mavjud.

Shulardan biri, psixologiya tarixida biologizmning eng yaqqol ko‘rinishi Zigmund Freydning shaxs talqinida o‘z ifodasini topgan **shaxs faolligi haqidagi konsepsiyasidir.** Z.Freydga ko‘ra shaxs 3 ta tuzilish komponentlari asosida shakllanadi: id (u), ego(men), superego (mendan yuqori).

- **id qatlami** - bu shaxsning instinktiv yadrosi. Id qatlamida kuchli instinktlar o‘zlarining namoyon bo‘lishini talab qiladilar va shaxsning xulq-atvorini belgilaydilar. Freydning psixodinamik nazariyasida ikki hil instinktlar - seksual instinkt va buzg‘unchi instinktlar ajratiladi. Insondagi agressiv xulq-atvor bu konsepsiyada xulq-atvorning instinktiv shakli deb qaraladi;
- **ego qatlami** - shaxsning ongli, maqsadga muvofiq qatlami. Ego id qatlami bilan doimo o‘zaro ta’sirda bo‘ladi, u ikkita asosiy qo‘rqinchli instinktni yuzaga kelishini oldini olishga intiladi. Maqsadga muvofiq ongli qatlam shaxs uchun shunday faoliyat programmasini ishlab chiqadiki, u shaxsning xulq-atvorini belgilaydi. **Freydning psixodinamik nazariyasiga** ko‘ra insondagi agressiv xulq-atvor bu konsepsiyada xulq- atvorning instinktiv shakli deb qaraladi. Unda bir

tomondan, idning talablari qondiriladigan bo‘lsa, boshqa tomondan tashqi dunyo talablari va odamning o‘z ongi talablari qondiriladi. Ego qatlamining mavjudligi haqiqiy prinsiplarni belgilaydi;

superego qatlami - ma’naviy «men» sohasidir, unda jamiyat tomonidan qabul qilingan qoidalar, qadriyatlar, axloqiy tasavvurlar o‘z ifodasini topadi. Bu soha ijtimoiylashuv jarayonida shakllanadi va yuzaga keladi. Superego instinktiv bo‘lmasligiga qaramay, idga o‘xshab, maqsadli ego bilan qarama-qarshi bo‘ladi. Superego egoni haqiqiy maqsadga qaraganda ideal maqsadning ustunligiga ishontirmoqchi bo‘ladi. Freydning bu konsepsiyasini qo‘llab-quvvatlaydilar, ammo unga qarshilar ham ko‘p.

Bundan tashqari Z.Freyd shaxsdagi qo‘rquv, ya’ni fobiya - yashirin xavotirlilikni nazorat qilish uchun insonning siqib chiqarish va ko‘chirish himoya mexanizmidan ortiqcha foydalanishi natijasidir, degan g‘oyani ilgari suradi. Bunday insonlar ko‘pincha qo‘rquv va xavotirlikni keltirib chiqaruvchi signallarni ong ostiga siqib chiqarishadi va nazorat qilish oson bo‘lgan neytral obyekt yoki vaziyatga nisbatan mavjud qo‘rquvlar bilan aralashtirib yuborishadi. Z.Freydning psixoanaliz ta’limotiga ko‘ra nazorat qilinmaydigan, avtomatik tarzda vahima bilan kechadigan qo‘rquv shaxs taraqqiyotining ilk, arxaik bosqichini eslatadi. Signal qo‘rquvga qobillik esa, aksincha shaxsning ma’lum darajada yetukligini bildiradi. Ayni paytda avtomatik qo‘rquv «Men»ni ezib, yanchib, tashlashga qobil bo‘lsa, signal qo‘rquv «Men»ga xizmat qiladi, uni xavf haqida ogohlantiradi. Xavfdan bunday himoyalanish unga real qarshi turish qobilligidan iborat bo‘lishi kerak. Lekin bolalikda hali bunday qobiliyat shakllanmagan bo‘ladi. Shuning uchun ham bolalar qo‘rquvining keng tarqalganligi tabiiydir. Bolalar «Men»ida afsuski bunday qo‘rquvlarga qarshi turishning kerakli xulq usullari yo‘q. Zaruratdan kelib chiqib, bola o‘zini qo‘rquvdan himoya qiladigan psixik mexanizmlarini kashf qiladi. Qo‘rquv bir muncha chidasa bo‘ladigan darajaga kamayadi. «Men» o‘z himoyasi uchun uni orqasiga o‘tib berkinsa bo‘ladigan o‘ziga xos «devor» quradi. Buning uchun himoya «devori» qo‘rquvni qaytarishga qobil darajada baquvvat bo‘lishi kerak. Xavf esa har doim ham tashqaridan kelavermaydi, u ichki shaxsiy psixik qobiqni ham yorib o‘tishi mumkin. Tashqi va ichki xavfdan saqlaydigan himoya devori o‘rtasidagi farqni bilish psixoanaliz ta’limotidagi asosiy g‘oya edi. Freydning fobiyani yuzaga kelishi borasidagi nazariyasi yillar davomida ilmiy jihatdan qo‘llab-quvvatlanmadi, zamonaviy psixodinamik, gumanistik, kognitiv va biologik model namoyondalari ham fobiyaning odamlarda yuzaga kelishi borasida

aniq bir fikr bildira olmadilar. Ammo bixevioristlarning bu boradagi ishlari ilmiy jihatdan qo‘llab-quvvatlandi va hozirgi kunda terapevtik sohada ham katta muvaffaqiyatlarga erishmoqda.

A.Adlerning shaxs nazariyasi individual psixologiya sifatida tanilgan. U ham an’anaviy ravishda psixoanalitik yo‘nalishga kiradi va u Freydning nazariyasiga qarama-qarshi nazariya sifatida rivojlandi. A.Adler nazariyasining asosiy mazmuni quydagilar bilan bog‘liq:

- soxta finalizm;
- ustunlikka (afzallikka) intilish;
- qadrsizlanish va uning o‘rnini to‘ldirish hissi;
- ijtimoiy qiziqish;
- hayot stili (uslubi);
- kreativ «Men».

Soxta finalizm - Adler bo‘yicha, insonning asosiy maqsadini, inson yo‘nalishini belgilaydigan maqsadini haqiqatda tekshirib bo‘lmaydigan-soxta maqsad deb tasavvur qiladi. Ammo soxta bo‘lishiga qaramay, ular odamni faollikga undovchi manba hisoblanadi va uning harakatini tushuntiradi. Ba’zi odamlar tinimsiz mehnat va ozgina omad bilan hamma narsaga erishish mumkin degan tassavur bilan o‘z hayotlarini tuzadilar. Adler bo‘yicha, bu tasdiq faqat soxta, qattiq mehnat qilganlarning ko‘pi, o‘z xizmatlariga yarasha olmaydilar. Inson hayotiga ta’sir ko‘rsatadigan soxta ishonchga boshqa misollar ham keltirish mumkin. «To‘g‘rilik - yaxshi siyosat», «hamma odamlar teng bo‘lib yaratilgan».

Individual psixologiya tarafdorlari, psixologik fenomenlarni finalizm prinsipiga asoslanmasdan turib tushunib bo‘lmaydi, deb qattiq turib oladilar. Sabablar, kuch, instinkt, ta’sir tushunish uchun asos bo‘lmaydi, faqatgina soxta maqsadgina odamning xulq-atvorini tushuntira oladi.(Adler A. 1930 y.)

Ustunlikka intilish - bu oxirgi maqsadning dastlabki sifati hamma odamlar intiladigan afzallikka intilishdir. U harakatni «pastdan tepaga» yo‘naltiradigan umumiy intilishdir. Ustunlikka intilish - bu faqatgina ijtimoiy mavqeiga ega bo‘lish bilan mos tushmaydi. Ustunlikka intilish juda ko‘p usullarga ega bo‘lib va har bir odam bu intilishni o‘zicha ifodalaydi.

To‘liq emaslik, qadrsizlanish va uning o‘rnini to‘ldirish hissi. Qadrsizlanish hissi - bu hissiyot o‘z ijtimoiy yoki psixologik kambag‘alligini boshdan kechirish bilan bog‘liq yuzaga keladi. U hamma hayot sohasida yetuk emasligidan yoki aybdorligini his qilishdan kelib chiqadi. Odamlarning qilayotgan

ishlari asosan ana shu asosda yuzaga keladi va bu hissiyotdan chiqib ketish uchun afzallikka intiladilar. Shuni aytish kerakki, u to‘liq emaslik hisoblanmaydi. Uning teskarisi, u insonni mukammallikga intilishining sababchisi hisoblanadi. Shu bilan birga ma’lum holatlarda (masalan, noto‘g‘ri tarbiyalanganda) to‘liqmaslik yuqori darajaga ko‘tarilishi mumkin. Bu holatda to‘liq emasligi shakllanganligi haqida gapiriladi. Adler yoshlikda 3 ta azoblanish his qilinishi to‘liq emaslik kompleksini yuzaga keltiradi: organizmning to‘liq emasligi; haddan tashqari homiylik; ota-ona tomonidan yuz o‘girish. To‘liqsizlikni o‘rnini bosish odamning to‘liq bo‘lmagan sohasini yoki boshqa sohani rivojlantirishga bo‘lgan intilishini yuzaga keltiradi.

Ijtimoiy qiziqish yoki umumiylik - bu guruh bilan chiqishish yoki yaxshi muomalada bo‘lishni yuzaga keltirish. Bunda odamning o‘z shaxsiy qiziqishlarini, ijtimoiy foydali umumiy qiziqishlariga bo‘ysundirishi hisoblanadi. Ijtimoiy qiziqish asosan tug‘ma bo‘ladi, chunki odamlar o‘z tabiatlariga ko‘ra ijtimoiy mavjudotdir. Biroq har doim ham u yuzaga kelavermaydi, buning uchun ma’lum tayyorgarlik kerak. Bunda tashqi muhit va ta’lim tarbiya muhim rol o‘ynaydi.

Hayot uslubi. Hamma odamlar umumiy, asosiy, bazaviy maqsadga erishishga intiladilar, ammo unga erishish yo‘llari turlichadir. Hayotiy uslub o‘z ichiga o‘ziga xos tomonlarni, xulq-atvor usullarini, odatlarini birlashtirib, individning qaytarilmasligini aniqlovchi xususiyatdir. Bir odam o‘z aqliy xususiyatlarini rivojlantirish bilan, boshqasi jismoniy yetukligi bilan afzallikka erishishga intiladi. Adler aytishicha, hayotiy uslub yoshlikda, taxminan 5 yoshlargacha shakllanadi, kelgusida ba’zi o‘zgarishlar ro‘y beradi. Hayotiy yo‘l - aniq to‘liqsizlikning o‘rnini bosishdan iboratdir. Uning asosida bizning intilishimiz, yo‘nalishimiz yotadi.

Kreativ «men» - bunga ko‘ra inson o‘z shaxsini o‘zi yaratadi. Tug‘ma xususiyatlar, subyektiv hayotiy tajriba ham faqatgina material bo‘la oladi. U asosida insonning o‘zi, o‘z shaxsini yaratadi, hatto hayotiy uslub ham kreativ «men»ga bo‘ysunadi: hayotiy uslub shaxsning ijodiy qobiliyati ta’siri natijasida shakllanadi. Ya’ni har bir inson erkin holatda o‘zining hayotiy uslubini yaratadi.

Shaxsga taalluqli bo‘lgan fazilatlardan eng muhimi shuki, u tashqi ijtimoiy ta’sirlarni o‘z ongi va idroki bilan qabul qilib, so‘ngra shu ta’sirlarning subyekti sifatida faoliyat ko‘rsatadi. Oddiy qilib aytganda, inson bolasi ilk yoshidanoq “mening hayotim”, “bizning dunyo” degan ijtimoiy muhitga tushadi. Bu muhit biz bilgan va har kuni his qiladigan siyosat, huquq, axloq olamidir. Bu muhit - kelishuvlar, tortishuvlar, hamkorliklar, an’analar, udumlar, turli xil tillar olami

bo‘lib, undagi qoidalarga ko‘pchilik mutloq qo‘shiladi, ba’zilar qisman qo‘shiladi. Bu shunday qoidalar va normalar olamiki, ularga bo‘ysunmaslik jamiyat tomonidan qoralanadi, ta’qiblanadi. Bundan kelib chiqadigan xulosa shuki, shaxs jamiyatga nisbatan barcha tartib-qoidalarni qabul qiluvchi subyekt bo‘lsa, jamiyat-ijtimoiy intizom va tartibning, madaniyatning mufassal ko‘rinishidir.



4. “Men” obrazi va konsepsiyasining shakllanishi hamda o‘zini-o‘zi baholashi mexanizmlari.

Shaxsning o‘zi, o‘z xulq-atvori xususiyatlari, jamiyatdagi mavqeini tasavvur qilishidan xosil bo‘lgan obraz - **«Men» - obrazi** deb atalib, uning qanchalik adekvatligi va reallikka yaqinligi shaxs barkamolligining mezonlaridan xisoblanadi. **«Men» - obrazining** ijtimoiy psixologik ahamiyati shundaki, u shaxs tarbiyasining va tarbiyalanganligining muxim omillaridan xisoblanadi. Shu nuqtai nazardan olib qaralganda, tarbiya shaxsning o‘zi va o‘z sifatlari to‘g‘risidagi tasavvurlarining shakllanishi jarayonidir, deb ta’rif berish mumkin. Demak, xar bir inson o‘zini, o‘zligini qanchalik aniq va to‘g‘ri bilsa, tasavvur qilolsa, uning jamiyat normalariga zid xarakat qilish extimoli xam shunchalik kam bo‘ladi, ya’ni u tarbiyalangan bo‘ladi.

26-rasm

Avstriyalik psixolog Z. Freyd nazariyasiga ko‘ra, o‘z-o‘zini anglash, o‘zidagi mavjud sifatlarni baholash jarayoni ko‘pincha konkret shaxs tomonidan og‘ir kechadi, ya’ni, inson tabiati shundayki, u o‘zidagi o‘sha jamiyat normalariga to‘g‘ri kelmaydigan, no‘maqul sifatlarni anglamaslikka, ularni «yashirishga» xarakat qiladi, xattoki, bunday tasavvur va bilimlar ongsizlik sohasiga siqib chiqariladi.

Bu ataylab qilinadigan ish bo‘lmay, u xar bir shaxsdagi o‘z shaxsiyatini o‘ziga xos ximoya qilish mexanizmidir. Bunday ximoya mexanizmi shaxsni ko‘pincha turli xil yomon asoratlardan, xissiy kechinmalardan asraydi. Lekin shuni aloxida ta’kidlash lozimki, «Men» - obrazining ijobiy yoki salbiyligida yana o‘sha shaxsni o‘rab turgan tashqi muxit, o‘zgalar va ularning munosabati katta rol o‘ynaydi.

Odam o‘zgalarga qarab, go‘yoki oynada o‘zini ko‘rganday tasavvur qiladi. Bu jarayon psixologiyada refleksiya deb ataladi. Uning moxiyati - aynan o‘ziga o‘xshash odamlar obrazi orqali o‘zi to‘g‘risidagi obrazni shakllantirish, jonlantirishdir. Refleksiya «Men» - obrazi egasining ongiga taalluqli jarayondir. Masalan, ko‘chada bir tanishingizni uchratib qoldingiz. Siz tinmay unga o‘z yutuqlaringiz va mashg‘ulotlaringiz haqida gapirmoqdasiz. Lekin gap bilan bo‘lib, uning qayergadir shoshayotganligiga e’tibor bermadingiz. Shu narsani siz uning betoqatlik bilan sizni tinglayotganligidan, xayoli boshqa erda turganligidan bilib qolasiz va shu orqali ayni shu paytda «maxmadona, laqmaroq» bo‘lib qolganingizni sezasiz. Keyingi safar shu o‘rtog‘ingiz bilan uchrashganda, oldingi xatoga yo‘l qo‘ymaslik uchun «O‘rtoq, shoshmayapsanmi?» deb so‘rab ham qo‘yasiz. Ana shu ilgarigi refleksiyaning natijasidir. Ya’ni, suxbatdosh o‘rniga turib, o‘zingizga tashlangan nazar («men unga qanday ko‘rinyapman?») - refleksiyadir.

Shaxsning o‘zi xaqidagi obrazi va o‘z-o‘zini anglashi yosh va jinsiy o‘ziga hoslikka ega. Masalan, o‘ziga nisbatan o‘ta qiziquvchanlik, kim ekanligini bilish va anglashga intilish ayniqsa, o‘smirlik davrida rivojlanadi. Bu davrda paydo bo‘ladigan «kattalik» xissi qizlarda ham, o‘smir yigitlarda xam nafaqat o‘ziga, balki o‘zgalar bilan bo‘ladigan munosabatlarini xam belgilaydi. «Men» - obrazining yaxshi va ijobiy bo‘lishi ayollik sifatlarini o‘zida mujassam eta olishi, ayollik hislatlarining o‘zida ayni paytda mavjudligiga bog‘liq bo‘lsa, yigitlardagi obraz ko‘proq jismonan barkamollik mezonlari bilan nechog‘li uyg‘un ekanligiga bog‘liq bo‘ladi. Shuning uchun xam o‘smirlikda o‘g‘il bolalardagi bo‘yning pastligi, muskullarning zaifligi va shu asosda qurilgan «Men» - obrazi qator salbiy taassurotlarni keltirib chiqaradi. Ayollarda tashqi tarafdan go‘zallikka, kelishganlik, odob va ayollarga xos qator boshqa sifatlarning bor-yo‘qligiga bog‘liq holda «Men» obrazi mazmunan idrok qilinadi. Ayollarda ortiqcha vazn yoki terisida paydo bo‘lgan ayrim toshmalar yoki shunga o‘xshash fiziologik nuqsonlar kuchli salbiy emotsiyalarga sabab bo‘lsa-da, baribir, chiroyli kiyimlar,

taqinchoqlar yoki sochlarning o‘ziga xos turmagi bu nuqsonlarni bosib ketadigan omillar sifatida qaraladi.

«Men» - obrazi va o‘zini-o‘zi baholash. «Men» — obrazi asosida ham bir shaxsda o‘z-o‘ziga nisbatan baholar tizimi shakllanadiki, bu tizim ham obrazga mos tarzda xar hil bo‘lishi mumkin. O‘z-o‘ziga nisbatan baho turli sifatlar va shaxsning orttirilgan tajribasi, shu tajriba asosida yotgan yutuqlariga bog‘liq xolda turlicha bo‘lishi mumkin. Ya’ni, ayni biror ish, yutuq yuzasidan ortib ketsa, boshqasi ta’sirida - aksincha, pastlab ketishi mumkin. Bu baho aslida shaxsga boshqalarning real munosabatlariga bog‘liq bo‘lsa-da, aslida u shaxs ongi tizimidagi mezonlarga, ya’ni, uning o‘zi subyektiv tarzda shu munosabatlarni qanchalik qadrlashiga bog‘liq tarzda shakllanadi. Masalan, maktabda bir fan o‘qituvchisining bolaga nisbatan ijobiy munosabati, doimiy maqtovlari uning o‘z-o‘ziga baxosini oshirsa, boshqa bir o‘qituvchining salbiy munosabati xam bu bahoni pastlatmasligi mumkin. Ya’ni, bu baho ko‘proq shaxsning o‘ziga bog‘liq bo‘lib, u subyektiv xarakterga egadir. O‘z-o‘ziga baho nafaqat haqiqatga yaqin (adekvat), to‘g‘ri bo‘lishi, balki u o‘ta past yoki yuqori ham bo‘lishi mumkin.

O‘z-o‘ziga bahoning past bo‘lishi ko‘pincha atrofdagilarning shaxsga nisbatan qo‘yayotgan talablarining o‘ta ortiqligi, ularni uddalay olmaslik, turli hil e’tirozlarning doimiy tarzda bildirilishi, ishda, o‘qishda va muomala jarayonidagi muvaffaqiyatsizliklar oqibatida hosil bo‘lishi mumkin. Bunday o‘smir yoki katta odam ham, doimo tushkunlik holatiga tushib qolishi, atrofdagilardan chetroqda yurishga harakat qilishi, o‘zining kuchi va qobiliyatlariga ishonchsizlik kayfiyatida bo‘lishi bilan ajralib turadi va bora-bora shaxsda qator salbiy sifatlar va xatti-xarakatlarning paydo bo‘lishiga olib keladi. Hattoki, bunday xolat suitsidal xarakatlar, ya’ni o‘z joniga qasd qilish, real borligidan «qochishga» intilish psixologiyasini xam keltirib chiqarishi mumkin. O‘zi-o‘ziga baho o‘ta yuqori bo‘lsa ham shaxs xulq-atvoriga yaxshi ta’sir ko‘rsatmaydi. Chunki, u ham shaxs yutuqlari yoki undagi sifatlarning boshqalar tomonidan sun’iy tarzda bo‘rttirilishi, noo‘rin maqtovlar, turli qiyinchiliklarni chetlab o‘tishga intilish tufayli shakllanadi. Ana shunday sharoitda paydo bo‘ladigan psixologik holat «noadekvatlilik effekti» deb atalib, uning oqibatida shaxs xattoki, mag‘lubiyatga uchraganda yoki o‘zida nochorlik, uquvsizliklarni sezganda xam buning sababini o‘zgalarda deb biladi va shunga o‘zini ishontiradi xam (masalan, «xalaqit berdi-da», «falonchi bo‘lmaganida» kabi bahonalar ko‘payadi). Ya’ni, nimaiki bo‘lmasin, aybdor o‘zi emas, atrofdagilar, sharoit, taqdir aybdor. Bundaylar haqida bora-bora odamlar

«oyog‘i yerdan uzilgan», «manmansiragan», «dimog‘dor» kabi sifatlar bilan gapira boshlaydilar. Demak, o‘z-o‘ziga baxo realistik, adekvat, to‘g‘ri bo‘lishi kerak.

Realistik baho shaxsni o‘rab turganlar - ota-ona, yaqin qarindoshlar, pedagog va murabbiylar, qo‘ni-qo‘shni va yaqinlarning o‘rinli va asosli baholari, real samimiy munosabatlari maxsuli bo‘lib, shaxs ushbu munosabatlarni ilk yoshligidanoq holis qabul qilishga, o‘z vaqtida kerak bo‘lsa to‘g‘rilashga o‘rgatilgan bo‘ladi. Bunda shaxs uchun etalon, ibratli hisoblangan insonlar guruhi - referent guruhning roli katta bo‘ladi. Chunki biz kundalik hayotda xammaning fikri va bahosiga quloq solavermaymiz, biz uchun shunday insonlar mavjudki, ularning hattoki, oddiygina tanbehlari, maslahatlari, hattoki, maqtab turib bergan tanbehlari ham katta ahamiyatga ega. Bunday referent guruh real mavjud bo‘lishi (masalan, ota-ona, o‘qituvchi, ustoz, yaqin do‘stlar), yoki noreal, hayoliy (kitob qaxramonlari, sevimli aktyorlar, ideal) bo‘lishi mumkin. Shuning uchun yoshlar tarbiyasida yoki real jamoadagi odamlarga maqsadga muvofiq ta’sir yoki tazyiq ko‘rsatish kerak bo‘lsa, ularning etalon, referent guruhini aniqlash katta tarbiyaviy ahamiyatga ega bo‘ladi.

O‘z-o‘ziga baho - sof ijtimoiy hodisa bo‘lib, uning mazmuni va mohiyati shaxsni o‘rab turgan jamiyat normalariga, shu jamiyatda qabul qilingan va e’zozlanadigan qadriyatlarga bog‘liq bo‘ladi. Keng ma’nodagi yirik ijtimoiy jamoalar etalon rolini o‘ynashi oqibatida shakllanadigan o‘z-o‘ziga baho -o‘z-o‘zini baholashning yuksak darajasi hisoblanadi. Masalan, mustaqillik sharoitida mamlakatimiz yoshlari ongiga milliy qadriyatlarimiz, vatanparvarlik, adolat va mustaqillik mafkurasiga sadoqat hislarining tarbiyalanishi, tabiiy, xar bir yosh avlodda o‘zligini anglash, o‘zi mansub bo‘lgan xalq va millat ma’naviyatini qadrlash hislarini tarbiyalamoqda. Bu esa, o‘sha yuksak o‘z-o‘zini anglashning poydevori va muhim shakllantiruvchi mexanizmidir. Demak, o‘z-o‘zini baholash - o‘z-o‘zini tarbiyalashning muhim mezonidir. Demak, shaxsning qanday sifatlarga ega ekanligi, undagi baholarning obyektivligiga bog‘liq tarzda o‘z-o‘zi bilan muloqatga kirishib, shaxs o‘zini nazorat qila oladi. Shuning uchun ham xayotda shunday kishilar uchraydiki, katta majlisda ishi tanqidga uchrasa ham, o‘ziga holis baho berib, kerakli to‘g‘ri xulosalar chiqara oladi, shunday odamlar ham borki, arzimagan xatolik uchun o‘z «ich-etini eb tashlaydi». Bu o‘sha ichki dialogning har kimda xar hil ekanligidan darak beruvchi faktlardir.

27 - rasm

O‘z-o‘zini tarbiyalash omillari va mexanizmlariga esa, quyidagilar

✓ o‘z-o‘zi bilan muloqot (o‘zini konkret tarbiya obyekti sifatida idrok etish va o‘zi bilan muloqotni tashkil etish sifatida);

✓ o‘z-o‘zini ishontirish (o‘z imkoniyatlari, kuchi va irodasiga ishonish orqali, ijobiy xulq normalariga bo‘ysundirish);

✓ o‘z-o‘ziga buyruq berish (tig‘iz va ekstremal xolatlarda o‘zini qo‘lga olish va maqbul yo‘lga o‘zini chorlay olish sifati);

✓ o‘z-o‘ziga ta’sir yoki autosuggestiya (ijtimoiy normalardan kelib chiqqan xolda o‘zida ma’qul ustanovkalarni shakllantirish);

Yuqoridagi o‘z-o‘zini boshqarish mexanizmlari orasida psixologik nuqtai nazardan o‘z-o‘zi bilan amalga oshiriladigan ichki dialog alohida o‘rin tutadi.

O‘z-o‘zi bilan dialog - oddiy til bilan aytganda, o‘zi bilan o‘zi gaplashishdir. Aslida bu qobiliyat bizning boshqalar bilan amalga oshiradigan tashqi dialoglarimiz asosida rivojlanadi, lekin aynan ichki dialog muhim regulyativ rol o‘ynaydi.

O‘spirinlik davrida shaxs ijtimoiylashuvi. Shaxs, uning dunyoni bilish, o‘zini va atrofidagi insoniy munosabatlarni bilish, tushunishi va o‘zaro munosabatlar jarayonida o‘zidagi takrorlanmas individuallilikni namoyon qilishi hamda ushbu jarayonlarning yoshga va jinsga bog‘liq ayrim jihatlarini tahlil qilish bizga umumiy ravishda shaxs-jamiyatda yashaydigan ijtimoiy mavjudotdir, degan xulosani qaytarishga imkon beradi. Ya’ni, u tug‘ilgan onidan boshlab o‘ziga o‘xshash insonlar qurshovida bo‘ladi va uning butun ruhiy potensiali ana shu ijtimoiy muhitda namoyon bo‘ladi. Chunki agar insonning ontogenetik taraqqiyoti tarixiga e’tibor beradigan bo‘lsak, hali gapirmay turib, odam bolasi o‘ziga o‘xshash mavjudotlar davrasiga tushadi va keyingina ijtimoiy muloqotning barcha ko‘rinishlarining faol obyekti va subyektiga aylanadi. Shu nuqtai nazardan, xar birimizning jamiyatdagi o‘rnimiz, uning qachon va qanday sharoitlarda paydo bo‘lgani, jamiyatga qo‘shilib yashashimizning psixologik mexanizmlari fanning muhim vazifalaridan biridir.

Shaxsning o‘zi, o‘z xulq-atvori xususiyatlari, jamiyatdagi mavqeini tasavvur qilishdan hosil bo‘lgan obraz - **“Men” obrazi** deb atalib, uning qanchalik

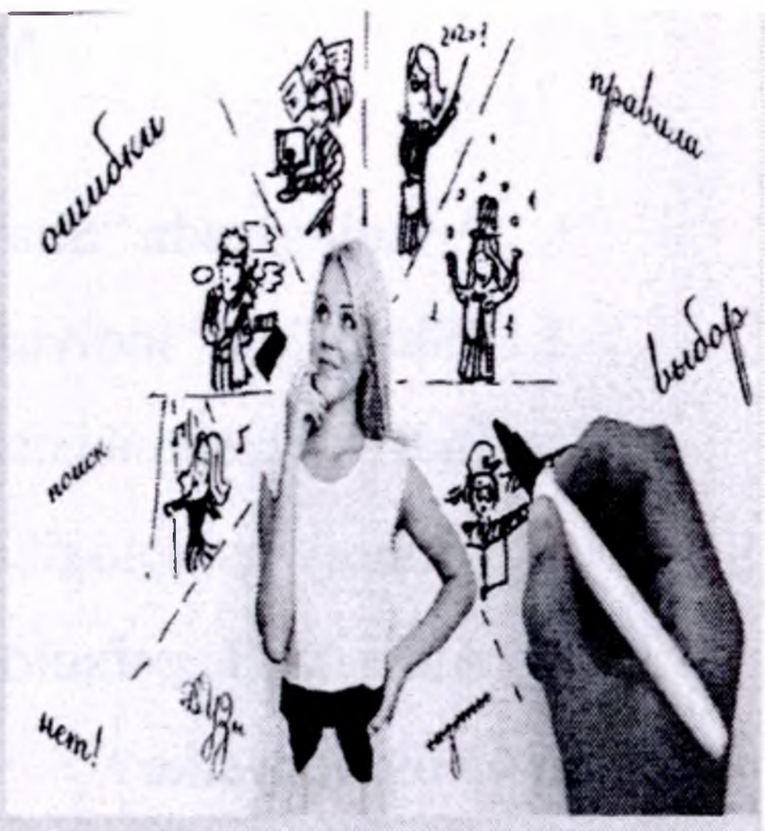
adekvatligi va reallikka yaqinligi shaxsning jamiyatdagi ijtimoiy mavqeini belgilaydi va uning barkamollik mezonlaridan hisoblanadi.

"Men" obrazining ijtimoiy psixologik ahamiyati shundaki, u shaxs tarbiyasining va tarbiyalanganligining muhim omilidir. Shu nuqtai nazardan olib qaraganda, tarbiyaga shaxsni o'zi o'z sifatlari to'g'risidagi tasavvurlarini shakllantirish jarayonidir, deb ta'rif berish mumkin. Demak, har bir inson, o'zligini qanchalik aniq va to'g'ri bilsa, tasavvur qilolsa, uning jamiyat normalariga zid harakat qilish ehtimoli ham shunchalik kam bo'ladi, ya'ni u tarbiyalangan bo'ladi.

"Men" obrazining shakllanishi, rivojlanishi va o'zgarishi ichki va tashqi qoidalarga bog'liq. Tashqi muhit (oila, maktab, rasmiy va norasmiy guruhlar) "Men" obrazining shakllanishiga kuchli ta'sir ko'rsatadi. Ijtimoiylashuv jarayonida "Men" obrazining shakllanishida oila asosiy rol o'ynaydi.

"Men" obrazi va konsepsiyasining shakllanishi, shaxsning o'zini o'zi baholashi mexanizmlari. Kasbni tanlash, unga mehr qo'yish, professional mahoratga intilish shaxsdagi yana bir muhim xususiyat – o'zini o'zi qanchalik teran anglashiga bog'liq. Zero, insonning komilligi, uning ahloqiy fazilatlari ko'p jihatdan uning o'ziga, o'zini o'zi qanday anglashiga bog'liq. Shaxsning o'zi, o'z xulq-atvori xususiyatlari, jamiyatdagi mavqeini tasavvur qilishidan hosil bo'ladigan obraz "Men" obrazi deb atalib, uning qanchyalik obyektivligi, reallikka yaqinligi, adekvatligi uning jamiyatdagi mavqeini belgilaydi, barkamolligining mezonlaridan hisoblanadi.

28-rasm



Shaxsdagi "Men" obrazi yoki boshqacha aytganda, "men" - konsepsiyasining ahamiyati shundaki, u shaxs tarbiyalanganligining muhim omili sanaladi. Shu nuqtai nazardan ta'riflasak, shaxsning tarbiyalanganligi - uning o'zi va o'z sifatlari to'g'risidagi tasavvurlarining shakllanish jarayonidir. Bu qobiliyat shaxsning kasb tanlashi, uni tirishqoqlik bilan o'zlashtirishi, amalda namoyon etishi va profesisonal mahoratning asosidir.

To‘g‘ri kasb tanlash uchun shaxs avvalo o‘zining ichki imkoniyatlari, iqtidorini bilishi shart. Shunga ko‘ra, u bilimlar majmuini egallashga kirishadi. Bilimlari asosida malaka hosil qilish yo‘llarini aniq belgilaydi, ish-faoliyat jarayonida zarur ko‘nikmalarga ega bo‘lib boradi. Ish mobaynida o‘zining kuchli va kuchsiz jihatlarini o‘zi nazorat qilib, o‘z ustida ishlashning mustaqil dasturini ishlab chiqa oladi.

Aytish lozimki, professional uchun bu uzluksiz jarayon bo‘lib, u o‘zi tanlagan kasbining qirralari muttasil ravishda o‘zlashtirgan sari, unga chuqur kirib boraveradi. O‘z ustida igshlashdan toliqmaydi.

Bu jarayon “Men” konsepsiyasidagi o‘zini o‘zi baholash, o‘zini o‘zi nazorat qilish, o‘z ustida tinimsiz ishlash, o‘zini o‘zi namoyon etish, muvofiqlashtirish, takomillashtirish, monitoring qilish kabi qator shaxsiy sifatlar bilan bog‘liq. O‘z ichki dunyosiga kira olish, uni anglash, tahlil qilish va to‘g‘ri xulosa chiqarish – komillikning muhim mezonlaridandir. Kasbiy mahoratda bu sifat birlamchi rollardan birini o‘ynaydi.

Tayanch so‘z va iboralar

Shaxs, individualism, kollektivizm, individ, individuallik, idrok, moslashuv, tarbiya, tafakkur, xarakter, “Men” obrazi, biogenetic, obyektivlik, konsepsiya, metod, strategiya.

Muhokama uchun savollar

1. Psixologiyada “Shaxs” tushunchasiga ta’rif bering.
2. “Shaxs” va “individ” tushunchalari o‘rtasida qanday aloqadornik mavjud?
3. Individ tushunchasiga ta’rif bering.
4. Ijtimoiy-psixologik moslashuv deganda nimani tushunasiz?
5. Amerikalik psixolog E.Eriksonning shaxs konsepsiyasini nechta davirga bolgan va ular qaysilar?
6. A.V.Petrovskiy shaxsning shakllanishini qanday bosqichlardan iborat bo‘lishini ta’kidlab o‘tgan.

7. Psixologiyada psixogenetik yondashish ham mavjud buni qanday izohlaysiz?

8. AQShda keng tarqalgan nazariyalardan biri – bu qanday nazariya?

9. “Men” obrazi deb nimaga aytiladi?

10. “Men” obrazi va konsepsiyasining shakllanishi qanday? Misol keltiring.

11. O‘z-o‘zini tarbiyalash omillari va mexanizmlariga nimalar kiradi?

12. A.Adler nazariyasining asosiy mazmuni nimalar bilan bog‘liq?

4-MAVZU. SHAXSNI KASBGA YO‘NALTIRISHDA PROFESSIONAL MOTIVATSIYANING O‘RNI.

REJA:

1. Shaxsning kasbga nisbatan motivatsiyasi. Psixologiyada kasbiy hamda professional yo‘nalganlik muammosi.
2. Muvaffaqiyatga intilish hamda mag‘lubiyatdan qochish motivlari.
3. Kasbiy adaptatsiyaning psixologik fenomen sifatida.
4. Ijtimoiy adaptatsiyaning psixologik mohiyati: akkomadatsiya va assimilyasiya.



1. Shaxsning kasbga nisbatan motivatsiyasi. Psixologiyada kasbiy hamda professional yo‘nalganlik muammosi.

Shaxsning jamiyatdagi ijtimoiiy xulqi va o‘zini qanday tutishi, egallagan mavqei ham sababsiz, o‘z-o‘zidan ro‘y bermaydi. Faoliyatning amalga oshishi va shaxs xulq-atvorini tushuntirish uchun psixologiyada **motiv va motivatsiya tushunchalari** ishlatiladi.

S.L.Rubinshteyn motivning psixologik mohiyati to‘g‘risida quyidagi mulohazalarni bildiradi:

- **motivatsiya** - bu psixika orqali hosil bo‘ladigan determinatsiyadir;
- **motiv** - bu shaxs xulq-atvorining kognitivistik jarayonini bevosita tashqi olam bilan bog‘lovchi subyektiv tarzda aks etish demakdir.

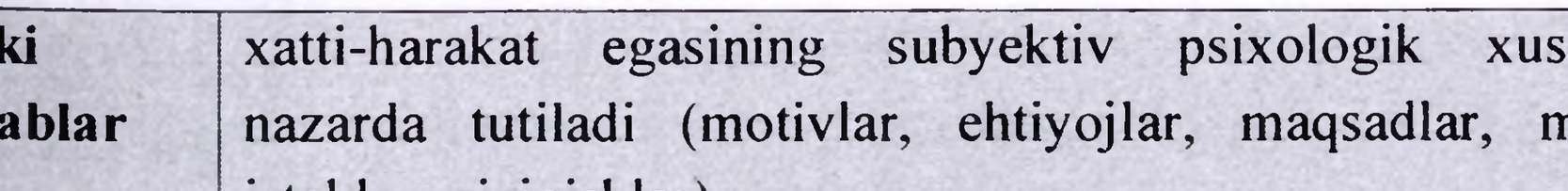
Shaxs o‘zining motivlari yordamida borliq bilan uzviy aloqada bo‘ladi. Insonning xulq-atvori (xulqi)ni harakatlantiruvchi kuchi sifatida namoyon bo‘luvchi motivlar shaxsning tuzilishida (tarkibida) etakchi o‘rin egallaydi. Motivning tuzilish (strukturaviy) tarkibiga shaxsning yo‘nalishi, uning xarakteri, emotsional holati (his-tuyg‘usi), qobiliyati, ichki kechinmalari, faoliyati va bilish jarayonlari kiradi.

9-jadval

Ta'lim olish sabablari

	Talabalar nisbati, foizda
Yakuniy ifoda (66 %)	***Yashash sharoitlarini yaxshilash. Ish topish imkoniyatini kuchaytirish. Karyera qilish. Malaka oshirish. Maqbul ish topish.***
Shaxsiy taraqqiyot (24 %)	***Moxirlikni oshirish. Salohiyatni yuksaltirish. Bilim olish. Akademik qiziqishni davom ettirish. Shaxsiy hayot nazoratini qo'lga kiritish. Ma'lum ijtimoiy darajaga maqsadli.***
Vaqtincha bandlik (10 %)	***Ishlashdan qochish. Dangasalik. Karyera bo'yicha qaror qabul qilishni kechiktirish. Ijtimoiy hayot. Vaqtichog'lik qilish.***

29-rasm



"Motivatsiya" tushunchasi "motiv" tushunchasidan kengroq ma'no va mazmunga ega. Shaxsning jamiyatda odamlar orasidagi xulqi va o'zini tutishi sabablarini o'rganish tarbiyaviy ahamiyatga ega bo'lgan narsa bo'lib, masalani yoritishning ikki jihati farqlanadi:

10-jadval

1	**Ichki sabablar**	xatti-harakat egasining subyektiv psixologik xususiyatlari nazarda tutiladi (motivlar, ehtiyojlar, maqsadlar, mo'ljallar, istaklar, qiziqishlar)
2	**Tashqi sabablar**	faoliyatning tashqi shart-sharoitlari va holatlari - ayni konkret holatlarni kelib chiqishiga sabab bo'ladigan tashqi stimullardir

Shuni ham ta'kidlab o'tish kerakki, motivlarning rivojlanishi, motivlashgan yangi ma'lumotlarning paydo bo'lishi, faoliyat muhiti doirasidagi o'zgarishlar tufayli amalga oshiriladi.

Shaxsning jamiyatda odamlar orasidagi xulqi va o‘zini tutishi, mehnat qilib, faollik ko‘rsatishi tarbiyaviy ahamiyatli jihat bo‘lib, fan uning yuqorida keltirilgan ikki tomonini farqlaydi.

Shu nuqtai nazardan **motiv** - konkretroq tushuncha bo‘lib, u shaxsdagi u yoki bu xulq-atvorga nisbatan turgan moyillik, hozirlikni tushuntirib beruvchi sababni nazarda tutadi.

Motivatsiya - psixologik lug‘atda biror ish yoki harakatning yuzaga kelishiga sababchi bo‘lgan motivlar, dalillar baholar, vajlar yoki sabablar majmui ma’nosida talqin etiladi. Bu tushuncha bevosita inson omili bilan chambarchas bog‘liqdir. Shu nuqtai nazardan, motivlashtirish - bu ruhiy omil bo‘lib, shaxs faolligining manbai, sababi, dalili va har xil turli ehtimollaridir. U insonlarni jonli mehnat faoliyatiga rag‘batlantiruvchi kuchli vositadir. Boshqacha qilib aytganda motivlashtirish - bu kishilar faoliyatini ruhiy yo‘llar bilan maqsadga muvofiq yo‘naltirishdir.

Motivatsiya muammosi bilan hozirgi kungacha ko‘pgina olimlar shug‘ullanib kelishgan. Jumladan, chet el olimlaridan R. Myurrey, L. Gilfrod, R. Katall, G.Klaus, A. Maslou, X. Xekxauzen, D.Teylor, D. Makklelland hamda yaqin hamdo‘stlik mamlakatlari olimlaridan B.G. Ananev, A.L. Berdichevskiy, L.I. Bojovich, O.S. Grebenkja, M.I. Enikeev, T.A. Matis, M.V. Matyuxina, A.B.Orlov, YU.M. Orlov, D.B. Elkonin, A.M. Etkind, L.M. Fridman, B.C. Setlin, A. Megrabyan, M.SH. Magomed-Eminovlar motivatsiya, affiliatsiya va muvaffaqiyatga erishish motivatsiyalarini o‘z tadqiqot ishlarida o‘rganishgan.[3]

Motivatsiya shaxsni yo‘naltiruvchi asosiy omillarni belgilovchi psixologik tushunchadir. Psixologiya fani motivatsiya muammosiga ikki tomonlama yondashadi:

- inson xulq-atvorining sabablarini tushuntiruvchi omillar tizimi sifatida (motivlar, niyatlar, ehtiyojlar, maqsadlar tarzida);
- xatti-harakatlarning doimiy faolligini ta’minlovchi, shunday faollikka turtki bo‘luvchi va uni tavsiflovchi sifatida.

Umuman, motivatsiya tushunchasiga barcha adabiyotlarda, jumladan, lo‘g‘atlarda ta’riflar ko‘p, ularni umumlashtirib, quyidagicha ta’riflash mumkin: **motivatsiya** – bu individni faollikka undovchi hamda uning yo‘nalishini belgilovchi motivlar majmuasidir. Boshqacha qilib aytganda, motivatsiya – inson xulq-atvori, uning bog‘lanishi, yo‘nalishi va faolligini tushuntirib beruvchi

---

[3] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 431

psixologik sabablar majmuini bildiradi. “Motivatsiya” tushunchasi “motiv” tuushnchasidan kengroq ma’no va mazmunga ega.

Motiv – lotincha “movere” – harakatga keltirmoq, turtki bermoq ma’nosini anglatib, u asosan uch xil mazmunni anglatadi:

✓ subyektning muayyan ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq faoliyatga undash;

✓ faoliyatning predmetiga aloqador faollikning yo‘nalishini belgilovchi kuch;

✓ shaxs tomonidan biror xatti-harakat yoki xulq-atvorning tanlanishiga aloqador anglangan sabab.

Demak, motiv – bu undov, yo‘naltiruvchi kuch va sabab tariqasida shaxsning ongli hamda ongsiz faolligi, faoliyatini belgilovchi psixologik tushuncha. Har qanday harakat, xulq, fikrlash muayyan mezonlarga, motivlarga ega bo‘ladi.

Hatti-harakat yoki faoliyat motivlari hamisha ham anglanvermaydi, ular anglangan va anglanmagan bo‘ladi. Maqsadlarimiz, qiziqishlarimiz, maslak yoki e’tiqodimiz tufayli bir ishni amalga oshirayotgan bo‘lsak, ularni **anglangan motivlar** deb ataymiz. Lekin ba’zan nima sababdan u yoki bu ishni qilib qo‘yganimiz, aytgan gapimiz yoki munosabatimizni, ayna shu kasbni tanlaganimizning tom ma’nosi, tub sababi bizga ayon bo‘lmaydi. Anglanmagan xulq motivlari psixologiyada ijtimoiy ustanovka (inglizcha **“attitud”**) deb ataladi.

30-rasm



Insonning jamiyatdagi faolligi haqida gap ketganda, uning qandaydir shaxsiy tashabbusi tufayli tashqi muhitga, o‘zga shaxslarga va o‘ziga o‘zi ta’sir eta olishi tushuniladi, va bu xolatlar barchasining asosida unga turtki beruvchi qandaydir kuchlar, omillar, xulq motivlari, dunyoqarash, qadriyatlar tizimi va temperament yotadi.

Shunga ko‘ra inson faolligi turlicha bo‘lishi mumkin: masalan, ijtimoiy ahamiyatli, progressiv, yoki aksincha, zararli, o‘zgalarga moddiy va ma’naviy jihatdan yomon ta’sir ko‘rsatuvchi. Aksariyat xolatlarda bu o‘rinda gap motivatsiya to‘g‘risida ketadi. Har qanday xatti-harakat yoki xulq-atvorning asosini bir emas, bir nechta motivlar tashkil etadi. Shu bois ham shaxs xulq-

atvorining sabablarini ko‘plab motivlar hosil qiladi (polimotivlashgan), deb hisoblanadi. Turli motivlar sabab bo‘lgan harakatlarda ham ijobiy, ham salbiy qirralarning mavjudligi ayni shu xolat bilan tushuntiriladi.

Motiv muayyan faoliyat va harakatlarga nisbatan insondagi yo‘nalish bo‘lib, uning asosida asosan **ehtiyojlar** yotadi. Ongli, maqsadli hayotda shaxsda avval u yoki bu ehtiyojlar paydo bo‘ladi. Bilim olish maqsadi talabada bilim, ilm olish, qiziquvchanlik ehtiyojini paydo qiladi. **Ehtiyoj** - individning shunday holatiki, u odamning faolligi manbai bo‘lib, yashashi hamda tirikchilik qilib, taraqqiy etishi uchun muxtojlik his qiladigan barcha obyektlar bilan bog‘liqligini ifodalaydi.

11-jadval

Asosan ikki xil ehtiyojlar farqlanadi:

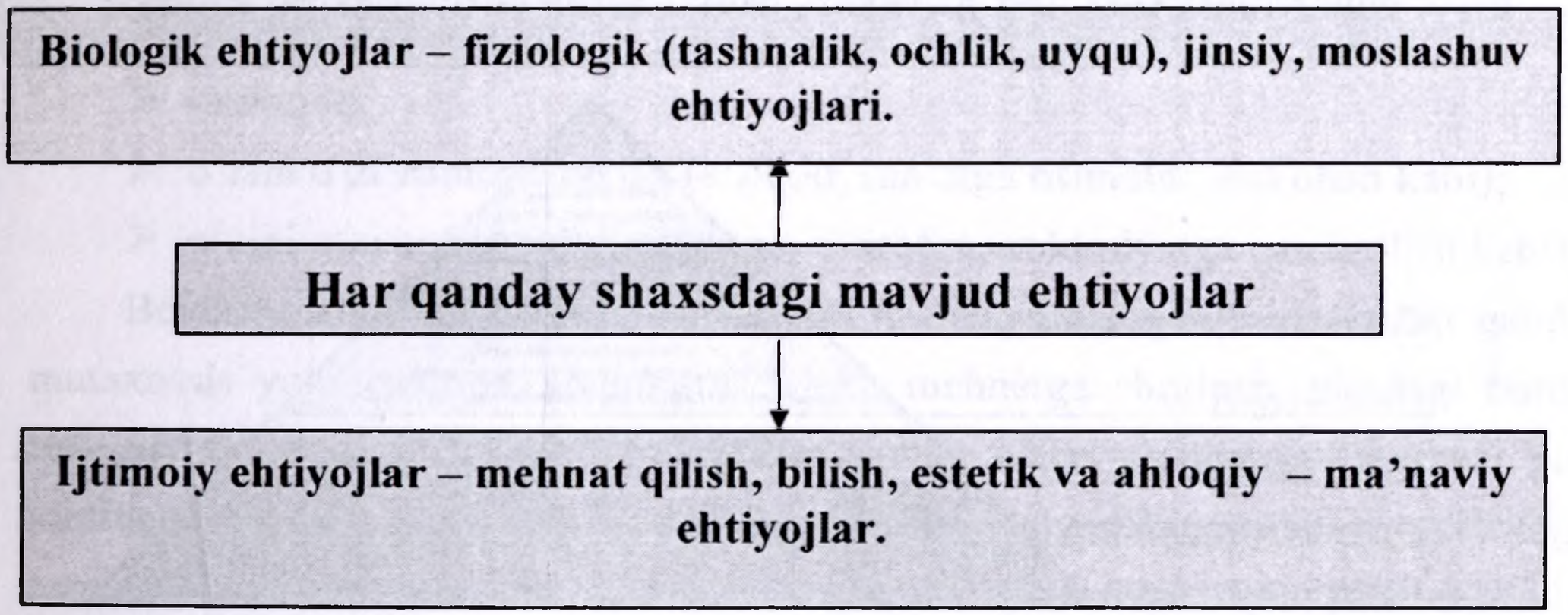
Moddiy ehtiyojlar	(ovqatlanish, suv ichish, tashnalikni qondirish, uxlash kabilar) kuniga qondirilishi kerak. Aks xodda inson o‘ladi.
Ma’naviy ehtiyojlar	mehnat qilish, odamlar bilan muloqot qilish, o‘zgalar e’tirofiga sazovor bo‘lish, hurmat qozonish, karera qilish, nimalardandir estetik zavq olish, ahloqiy qadriyatlarni o‘zlashtirish kabilar inson hayotini bezaydi, lekin ularning qondirilmasligi konkret odamning xarakterini, fe’lini belgilaydi xolos. Bu kabi ehtiyojlarning qondirilmasligidan ma’naviy barkamol insongina juda aziyat chekadi.

Shunday qilib, konkret motivning asosini konkret ehtiyoj, talab tashkil etadi. Ehtiyojlar ko‘p xolatlarda individaul hamda murakkab tabiatli, o‘zgalarga ancha tushunarsiz bo‘lgani sababli ham motivlarning tabiati hamda kelib chiqishi ham murakkab hisoblanadi. Boshqacha qilib aytganda, shaxsning **ehtiyojlari** – bu odam tomonidan ongli yoki ongsiz tarzda his qilinadigan talablar bo‘lib, ular organizmning yoki shaxs taraqqiyotining muhim jihatlaridir. Odamdagi uni aslida faollikka undovchi orzu-istaklar, intilishlar, hissiyotlar, emotsiyalarning kelib chiqishida ehtiyojlar katta rol o‘ynaydi.

Inson faoliyati murakkab va o‘ziga xos jarayon bo‘lib, shunchaki ehtiyojlarni qondirishdan iborat emas, balki ko‘pincha jamiyatning maqsadi va talablari bilan belgilanadi. Psixologik manbalarga asoslanib fikr yuritganimizda, **ehtiyoj** - jonli mavjudot, hayot kechirishining yaqqol shart-sharoitlariga uning shularga tobe ekanligini ifoda etuvchi va mazkur shart-sharoitlarga nisbatan faolligini namoyon qiluvchi holat tariqasida ifodalanadi. Shaxs faolligining manbai uning

ehtiyojlaridadir. Mana shu ehtiyoj odamni ma'lum tarzda, ma'lum yo'nalishda harakat qilishga undaydi.Ehtiyoj shaxs aktivligining manbai sifatida namoyon bo'ladigan va uning aniq yashash sharoitiga bog'liqligini ifodalovchi xolatdir. Shaxsning faolligi ehtiyojlarni qondirish jarayonida namoyon bo'ladi.

31-rasm



Odamning ehtiyojlari unga tarbiya berish jarayonida, ya'ni inson madaniy dunyosi bilan munosabatga kirishish jarayonida tarkib topadi. Odamning ehtiyojlarini qondirish jarayoni, uning tomonidan ma'lum ijtimoiy taraqqiyot natijasida yuzaga kelgan faoliyat shakllarini faol maqsadga muvofiq o'zlashtirish jarayoni sifatida namoyon bo'ladi. Odamning ehtiyojlari ijtimoiy shaxsiy xarakterga egadir. Ehtiyojlar paydo bo'lishiga va predmetiga ko'ra, ya'ni nimaga qaratilganiga qarab farqlanadi. Ehtiyojlar qondirilishi jarayonida rivojlanib va o'zgarib boradi. Kishining ehtiyojlari ham ijtimoiy, ham shaxsiy xarakterga egadir. Ehtiyojlar kelib chiqishiga va predmetiga ko'ra - tabiiy va madaniy, moddiy va ma'naviy bo'lishi mumkin.

Amerikalik psixolog Abraxam Maslou XX asrning 40-yillarida ehtiyojlar ustunligi nazariyasini yaratdi va kishilar o'z motivlari jarayonida ehtiyoj va qiziqishning 5 turiga tayanadilar dedi.

A. Maslou motivatsiyani ijobiy ifodalab bergan. Maslou o'z nazariyasida quyidagi asosiy ehtiyojlarni ajratib bergan:

- **tabiiy-fiziologik ehtiyojlar;**
- **himoyalanish ehtiyoji: uzoq yashash va muqarrarlik;**
- **aloqadorlik va sevgi-muhabbatga bo'lgan ehtiyoj (muomalada bo'lishga intilish);**

- **e’tiborga sozovor bo‘lish (hurmat qozonish) ehtiyoji;**
- **o‘z-o‘zini faollashtirish ehtiyoji, o‘z imkoniyatlarini ko‘rsatish yoki namoyon qilish.**

32- rasm

Amerikalik psixolog Abraxam Maslouning ehtiyojlar piramidasi



Birinchi o‘rindagi ehtiyojlar bu bazis ehtiyojlar, ya’ni yashashni ta’minlash uchun zarur bo‘lgan ehtiyojlar. A. Maslouning fikricha, inson, eng avvalo ana shu bazis ehtiyojlarini qondirish uchun ishlaydi. Bazis ehtiyojlari, ya’ni oziq-ovqatga, kiyim-kechakka, uy-joyga, uyquga bo‘lgan ehtiyoj qondirilsa, boshqa darajadagi ehtiyojlar ham asta-sekin ahamiyat kasb etib beradi.[4]

Shaxsning istiqbolini anglovchi odamga xos bo‘lgan ichki kechinmalarga o‘xshamaydigan xolati **frustratsiya** deb yuritiladi. Inson maqsadga erishish yo‘lida chindan ham engib bo‘lmaydigan, engish mumkin emasdek ko‘rinadigan to‘sqinliklarga, g‘ovlarga ro‘para kelganda frustratsiya paydo bo‘ladi. U shaxsni nevrotik xolatga olib keladi, unda jaxlini to‘kib solish, tajovuzkorlik, qo‘rqitish, qo‘pollik, dushmanlik xolatlarini keltirib chiqaradi.

Istiqbol va frustratsiyaning inson hayotida o‘ynaydigan roli maqsadlarga erishishga qaytarilgan faoliyatning shaxs uchun qanchalik muvaffaqiyat yoki muvaffaqiyatsizlik kasb etish ahamiyatini aniqlash zarurligini ko‘rsatadi. Buning uchun shaxs o‘zining talablari darajasi qilib juda qiyin ham bo‘lmagan, juda oson ham bo‘lmagan vazifa hamda maqsadlarni belgilaydi, binobarin, shaxs o‘ziga ma’lum istiqbolni saqlab qoladi.

---

[4] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 488.

Ayrim psixologik manbalarda ehtiyojlarning turlari ko‘proq ko‘rsatilgan:

- fiziologik (ovqatlanish, uxlash, nafas olish va shunga o‘xshash);
- naslni davom ettirish (tug‘ilish, tarbiya, himoya);
- yashash uchun turli vositalarga ega bo‘lish (turar-joy, ozuqa, kiyim-kechak);
- ma’naviy ehtiyojlar;
- muloqot;
- o‘zini o‘zi namoyon etish (e’tiqod, san’atga oshnolik, ilm olish kabi);
- o‘zini o‘zi ko‘rsatish (hurmatga, e’tirofga, xokimiyatga ega bo‘lish kabi).

Bevosita ishlab chiqarish sharoitlarini nazarda tutadigan bo‘lsak, har qanday mutaxassis yoki menejer xodimlarni ishga, mehnatga chorlash, ulardagi barcha imkoniyatlarni ishga solinishiga erishish uchun ularni faoliyatga chorlash yoki motivatsiya qilish borasida ishlar olib borishi shakllangan ichki psixologik turtkidir. Amaliyotda mehnatdan manfaatdorlik, undan qoniqish hissining mavjudligi, ishga nisbatan ehtiyoj kabilar ijro faoliyatining asosiy motivatorlari hisoblanadi. Ishlab chiqarish sharoitlarida ishchi va xodimlarning mehnatga undash va ulardagi manfaatdorlikni oshirishning tashqi omillaridan (moddiy va ma’naviy) keng foydalaniladi. Ma’lumki, ishga nisbatan moddiy rag‘batlantirish xodimlarga moliyaviy, pullik imtiyozlar berish orqali amalga oshirilsa, nomoddiy rag‘batlar – bu ishchi va xodimlarning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish, yaratilgan sharoitlar, xodim hurmatini o‘rniga qo‘yish, o‘zini o‘zi hurmat qilishiga turtki bo‘luvchi turli choralar tizimidan iboratdir.

Inson tabiatan ijtimoiy mavjudot bo‘lgani sababli, u o‘z xatti-harakatlarida yaxlit jamiyat, mehnat jamoasi, o‘zi hurmat qiladigan, unga referent bo‘lgan guruhning normalari, qadriyatlari va fikrlarini qabul qiladi va unga moslashadi. Referent guruhning shaxsga ta’siri shunda ifodalanadiki, u bevosita u yoki bu ishni bajarishi uchun motivirovka rolini o‘ynaydi. Shu o‘rinda ta’kidlash o‘rinliki, shaxs uchun **referent guruh** - bu shunday insonlar uyushmasiki, ularning fikrlari, qadriyatlari, xulq– atvori va xatti– harakatlari xamisha unga ibrat bo‘ladi, shaxs ularga taqlid qiladi va ergashadi. Referent guruh a’zolari bir erda, bir makonda jam bo‘lmasliklari mumkin, ularni shaxs hayoti mobaynida tanlaydi, o‘zi kerak bo‘lsa, almashtiradi. Referentlar ota–onasi yoki qarindoshlardan kimlardir, ustozlardan kimlardir, film qahramonlari, badiiy qahramonlar yoki tanish– bilishlardan kimlardir bo‘lishi mumkin. Kimga tahlid qilishi yoki ergashishiga qarab shaxsning

psixologik portretini aniqlash, “chizish” mumkin bo‘ladi. Referent guruh a’zolari shaxs ijtimoiy xulqining motivatorlari hisoblanadi.

Shunday qilib, shaxsning har qanday xulq-atvori yoki harakatlarini ichki psixologik sabablar yoki tashqi, shart-sharoitlar omili vositasida tushuntirish mumkin. Oxirgisi vaziyatli motivatsiya bo‘lib, ishlab chiqarish jarayonlarida uning o‘ziga xos o‘rni va roli bor.

Vaziyatlarga oid motivatsiyada tashqi motivatorlar rolini turli stimullar o‘ynaydi. Boshqaruv faoliyatida bu rag‘batlantirish vositasida manfaatdorlikni oshirishdir. Ijrochi xodimlarda bunday sharoitlarda mehnat faoliyatiga nisbatan ichki psixologik turtki bo‘lib, bu avvalo mehnatdan manfaatdorlikni, qolaversa, mehnatdan qoniqishni ta’minlaydi.

Yuqorida ta’kidlanganidek, bunda xodimlarga belgilanadigan maoshlarning miqdori, pulli mukofotlar, ma’muriyat tomonidan yaratilgan sharoitlar va shu kabi tashqi tadbirlar katta ahamiyatga ega bo‘ladi. Lekin hozirgi davrda hamma tashkilot ham xodimlarini moddiy jihatdan xadeb rag‘batlantirishga imkon topa olmaydi. Shu bois motivatsiya ma’nosida xodimlarni ichki psixologik jihatdan mehnatga chorlash, undash, shaxs sifatida o‘z mehnatiga nisbatan ongli va mas’uliyatli munosabatni shakllantirish katta rol o‘ynaydi.



2. Muvaffaqiyatga intilish hamda mag‘lubiyatdan qochish motivlari, tavakkalchilik psixologiyasi.

Odamlarning mehnatga ichki psixologik motivatsiyasi ularning professional xulq-atvorining mazmunan boy bo‘lishini, kasbga nisbatan ongli va to‘g‘ri motivatsiyaning shakllanishini ta’minlaydi. Shu o‘rinda mashhur psixolog Abraam Maslouning motivlar ierarxiyasi hamda D.Maklellandning motivatsiya konsepsiyalari katta ahamiyatga egadir.

D.MakKlellandning motivatsiya nazariyasida esa uch turli ehtiyojlar va ularga mos motivlar ajratilgan: xukmronlik qilish ehtiyoji, muvaffaqiyatga erishish ehtiyoji va aloqadorlikka sazovor bo‘lish ehtiyoji. Har bir ehtiyoj turi o‘ziga xos

turtkiga sabab bo‘ladi va ularning har birida shaxsning tavakkal qilishi darajasi turlicha bo‘ladi.

Masalan, xukmronlik qilishga nisbatan ehtiyoj orttirilgan, hayot mobaynida shakllanadigan bo‘lib, bunda ta’lim va tarbiyaning roli katta va inson o‘zgalar faoliyatini nazorat qilish, ularga ta’sir ko‘rsatishni istayveradi. Shu boradagi yuqori motivatsiyaga ega insonlarni muallif ikki guruhga bo‘ladi. Birinchi toifa xukmronlikka hokimiyatga qiziqqani uchun intiladi, chunki ular uchun o‘zgalar ustidan nazorat qilish jarayoni juda qiziqarli va ular shuni istaydilar. Bunday toifa uchun korxonaning manfaati, uning maqsadlari ahamiyatsiz, muhimi kimlarnidir ustidan boshliq bo‘lish g‘oyasidir.

Ikkinchi toifa odamlar uchun jamoa manfaatlari va unga erishish yo‘lidagi ishlarni ko‘pchilik bo‘lib xal qilish muhim. Lavozimga erishgach, bundaylar darxol guruh yoki jamoa bilan kelishib, hamkorlikda umumiy vazifalarni xal qilishni boshlaydi va o‘zi ham muammolarni yechish, qarorlar qabul qilishda bevosita faol ishtirok etadi. Bunda o‘zining shaxsiy manfaatlarini, obro‘ qozonish kabilarni u keysingi o‘rinlarga qo‘yadi.

Muvaffaqiyatga erishish ehtiyoji boshlagan ishni samarali ado etish yo‘li bilan qondiriladi. Bunday inson o‘z oldiga murakkab masalalarni qo‘yib, uni yaxshi bajarib, o‘zgalar e’tirofiga intiladi. Agar u rahbar bo‘lsa, o‘zi tashabbus ko‘rsatib, so‘ngra niyatiga etish, kam tavakkal qilib, oqilona yo‘llarni belgilashni nazarda tutadi. Agar rahbar nimadandir xavotirlansa, tavakkal qilishi darajasi yuqori bo‘lsa, tashabbus ko‘rsatadi, lekin bajarishni boshqalarga yuklab, o‘zi chetda turishni afzal ko‘radi. Asosiy niyati nima qilib bo‘lsa ham o‘z obro‘siga putur etkamaslik.

Psixologik nuqtai nazaridan D.MakKlellandning nazariyasiga yaqin nazariya Dj.Atkinsonnikidir. Uning fikricha, muvaffaqiyatga erishish ehtiyoji boshqa bir ehtiyoj – mag‘lubiyatdan qochish bilan birgalikda qaralmog‘i lozim. Biror narsaga erishishga kuchli ehtiros xis qilgan odamlarda muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi, va aksincha. Bunday motivatsiyasi kuchsiz bo‘lganlar esa mag‘lubiyatdan qochishni ko‘proq o‘ylaydiganlardir. Ikkala nazariya asosida mualliflar birgalikda subyektiv jihatdan ma’qul ko‘riladigan tavakkal qilish nazariyasiga asos solishdi. Amaliyotdan ma’lum bo‘ldiki, samarali rahbarlar hech qachon juda yuqori darajada ham, o‘ta past darajada ham tavakkal qilmas ekanlar. Ular o‘z faoliyatlarida tavakkalning maqbul, o‘rtacha darajasida faoliyat yuritib, oldindan muvaffaqiyatsizliklardan o‘zlarini asrar ekan. Noaniqliklar ko‘p, tavakkal

qilishga to‘g‘ri keladigan vaziyatlardan doimo iloji boricha o‘zlarini olib qochishar ekan. Shu bois ham ularda mag‘lubiyatga uchrash kam bo‘ladi.

Odamlarning bir-birlariga bog‘liqligi, aloqadorlikka sazovor bo‘lish ehtiyojini ba’zan partisipativ (lotincha “participate” - ishtirok, sherikchilik ma’nosini bildiradi) ehtiyoj yoki ishtirok etish ehtiyoji deb ataladi. Bunday ehtiyoj shaxsning do‘stona munosabatlarga intilishida namoyon bo‘ladi. Bunday odamlar xamkasblari, oshnalari va mavqe jihatdan o‘zidan yuqori turadiganlarning doimiy e’tirofi va e’tiboriga sazovor bo‘lishni istab yashaydilar. Shu nuqtai nazardan tahlil qilinganda, **“affiliatsiya”** tushunchasi biroz farq qiladi.

33-rasm



Affiliatsiya insonning boshqa insonlar davrasida, guruhida bulishni istashi bilan bog‘liq xodisa. Ayniqsa, odam xavotirli, xavfli va stressli vaziyatlarni xis qilganda undagi affiliatsiya ehtiyoji ortib boraveradi. Affiliatsiya motivatsiyasi - muloqotga intilish, bilishga intilish, o‘zini ta’kidlash, manfaatli hamkorlikka intilish kabi maqsadlar, ehtiyojlar, motivlar majmuidan iborat bo‘lib, ular shaxs mehnat faoliyati davomida aqliy, anglanilgan muloqot jarayoniga o‘tishga undaydi.

Oxirgi vaqtlarda affiliatsiya motiviga e’tibor ortmoqda. So‘zning ma’nosi inglizcha to affiliate – birlashmoq, birlashtirmoq, insonni boshqa odamlar davrasida bo‘lishga intilishi ma’nosini bildiradi.

R. Myurreyning ilmiy izlanishlarida: “...Affiliatsiya deganda har ikkala tomonga ijobiy ta’sir etuvchi o‘zaro muloqot mazmuniga ega ijtimoiy ta’sirlarning ma’lum turi, do‘stona munosabatlarni o‘rnatish va bog‘lanishni his etish, guruhlarga birlashish” kabi motivatsiya sifatida talqin etiladi.

- ✓ Maslou fikriga ko‘ra, affiliatsiya motivi insoniyat ehtiyojlari ierarxiyasining eng yuqori darajasiga mansubdir. Ammo shu bilan birga insoniyat tabiati uchun birinchi darajali va fundamental motiv hisoblanib, odamlar bilan o‘zaro ta’sir doirasidagina rivojlanishi mumkin.
- ✓ Megrabyan affiliatsiya motivining ikki xil tomonini ajratib o‘tadi: affiliatsiyaga ehtiyoj (simpatiya, muloqotdagi qo‘llab-quvvatlash) va rad etilishdan qo‘rqish (muloqot o‘rnatilmasligi yoki rasmiyligicha qolishi).

✓ X. Xekxauzen fikricha, affiliatsiyaga ehtiyoj universal hisoblanib, yosh, gender va etnik mansublikdan qat'iy nazar barcha insonlarga xos ehtiyojdir.

Ammo ushbu ehtiyojning xarakteri va mazmuni ta'lim-tarbiya, ijtimoiylashuv sharoitlari va ma'naviy tomonlarga bog'liq.

Klassik va zamonaviy psixologik adabiyotlar tahliliga ko'ra, affiliatsiya motivi o'z ichiga insonlar bilan muloqot o'rnatishga ehtiyoj, guruh a'zosiga aylanish, atrofdagilar bilan o'zaro ta'sir doirasiga kirishish, yordam ko'rsatish va qabul qilish kabi ehtiyojlarni o'z ichiga qamrab oladi.

Affiliatsiyaga yo'nalganlik tushunchasi ilk marotaba A.Megrabyan S.Kshesinskiylar tomonidan ijtimoiy psixologiyaga kiritilgan.

Atoqli xorijiy psixologlar maktabi doirasida affiliatsiya motivi bevosita va bavosita yondashishlar orqali o'rganilgan bo'lsa-da, lekin mahalliy sharoitda sof ijtimoiy-psixologik tadqiqotlar bu borada hali olib borilmagan.

Yuqoridagi fikrlar umuman shaxs xulq–atvorining motivlariga oid fikrlar bo'lsa, ijtimoiy psixologiya o'z predmeti nuqtai nazaridan ijtimoiy xulq motivlariga alohida e'tiborni qaratadi. Bu masalaga oid dastlabki yaxlit nazariyalar fanda yigirmanchi asrning 50-chi yillarida paydo bo'ldi va Vill Shuts nomi bilan bog'liq. Uning nazariyasi rossiyaliklarning adabiyotlari "interpersonal xulqning uchlamchi nazariyasi" (trexmernaya teoriya interpersonalnogo povedeniya)[5] nomi bilan qayd etildi. Ushbu nazariyaga ko'ra, ijtimoiy xulqning asosini shaxslararo munosabatlarda namoyon bo'luvchi uch toifa ehtiyojlar tashkil etadi: qo'shilish, nazorat va ochiqlik.

Qo'shilish, kirishimlilik – shaxsning shunday ehtiyojidan kelib chiqadiki, u odamlar orasida ular bilan birga bo'lish, ajralib turish va o'zgalar diqqati markazida bo'lishni bildiradi. Bu mohiyatan insonning o'ziga o'hshash insonlar bilan hamkorlikka qilishga bo'lgan tabiiy intilishidir. Lekin bu istak osonlikcha ro'y bermaydi. Zero, qo'shilishga bo'lgan motivatsiya muammosi shaxsning o'z qadr – qimmati va sha'nining himoya qilish bilan oqlanadi. Bola taraqqiyotida ham kim bilandir birga bo'lishga intiqlik uning interpersonal muammolaridan biridir. Keyinchalik katta bo'lgan sari ushbu masala yechimi shaxsning quyidagi xatti-harakat modellarini keltirib chiqaradi:

---

[5] Битянова М.Р. Социальная психология: Учебное пособие. 2 - е изд.,– СПб.: Питер, 2008. С. 150

➢ **subsotsial** - anglanmagan ustanovka bo‘lib, u inson ongida quyidagi fikrni bildiradi: “Men o‘zgalar nazaridan chetda qolib ketishim mumkin. Shu bois men ulardan ayro bo‘lishim kerak”. Shunday fikrlar bilan odam o‘zini o‘zgalardan tortadi, unda o‘zgalar e’tiborida bo‘lishi mumkinlik fikri tobora yo‘qolib boradi. Shuning uchun u o‘zini turli tadbirlardan, turfa xil odamlar bilan muloqotda bo‘lishdan tortadi, muloqot jarayonlarini chetlashga urinaveradi (“imitatsiya” общеniya);

➢ **yuqori darajadagi ijtimoiylik** – anglanmagan ustanovka shu xolatda quyida mazmunda bo‘ladi: “Men o‘zimning o‘zgalar uchun unchalik ahamiyat kasb etishimni bilmasdan, nima qilib bo‘lsa-da ularning e’tiborini o‘zimga qaratishim shart.” YA’ni, bunday inson hamisha odamlar davrasini istaydi, qidiradi va topadi, yolg‘izlikni mutloq yoqtirmaydi. Muloqotining ko‘rinishi – muomalaga kirishish, o‘ziga diqqat-e’tiborni tortish, o‘zining o‘zgalardan ustun tomonlarini ochiq namoyish qilish, niqob ostida bo‘lsa ham o‘zini hammaga ochiq va yoqimtoy qilib ko‘rsatish;

➢ **mo‘tadil ijtimoiylik** – ilk yoshlikdanoq o‘zgalar bilan qo‘shilib, kirishib ketish muammosini muvaffaqiyatli xal qila olgan inson xulqining ko‘rinishi. Asosiy xususiyati – o‘zgalar bilan birgalikda yaxshi muomalada bo‘lish, kirishib ketaverish, va shu bilan birga odamlar jamoasidan tashqarida ham o‘zini yaxshi his qilaverish.

Xulqning ijtimoiy motivlari masalaning yana bir yechimi G‘arbda asos solingan eksperimental yondashuv bilan bog‘liq. O‘tgan asrning 70-chi yillarida CH. Makklintok[6] o‘z hamkasblari bilan ijtimoiy xulq motivlarining 6 xilini ajratib, eksperiment sharoitida qatnashchilarning o‘zaro munosabatlarini sinovdan o‘tkazdilar:

- ✓ umumiy manfaatning maksimallashuvi - **kooperatsiya, hamkorlik;**
- ✓ shaxsiy manfaatning maksimallashuvi - **individuallik;**
- ✓ vaqtinchalik yutuqlarga nisbatan munosabatning oshirilishi - **raqobat;**
- ✓ o‘zgalar yutug‘i yoki manfaatining yuqori qo‘yilishi - **altruizm;**
- ✓ o‘zgalar yutug‘ining minimallashtirilishi - **agressiya;**
- ✓ yutuqlardagi tafovutlarning kamaytirilishi - **tenglik.**

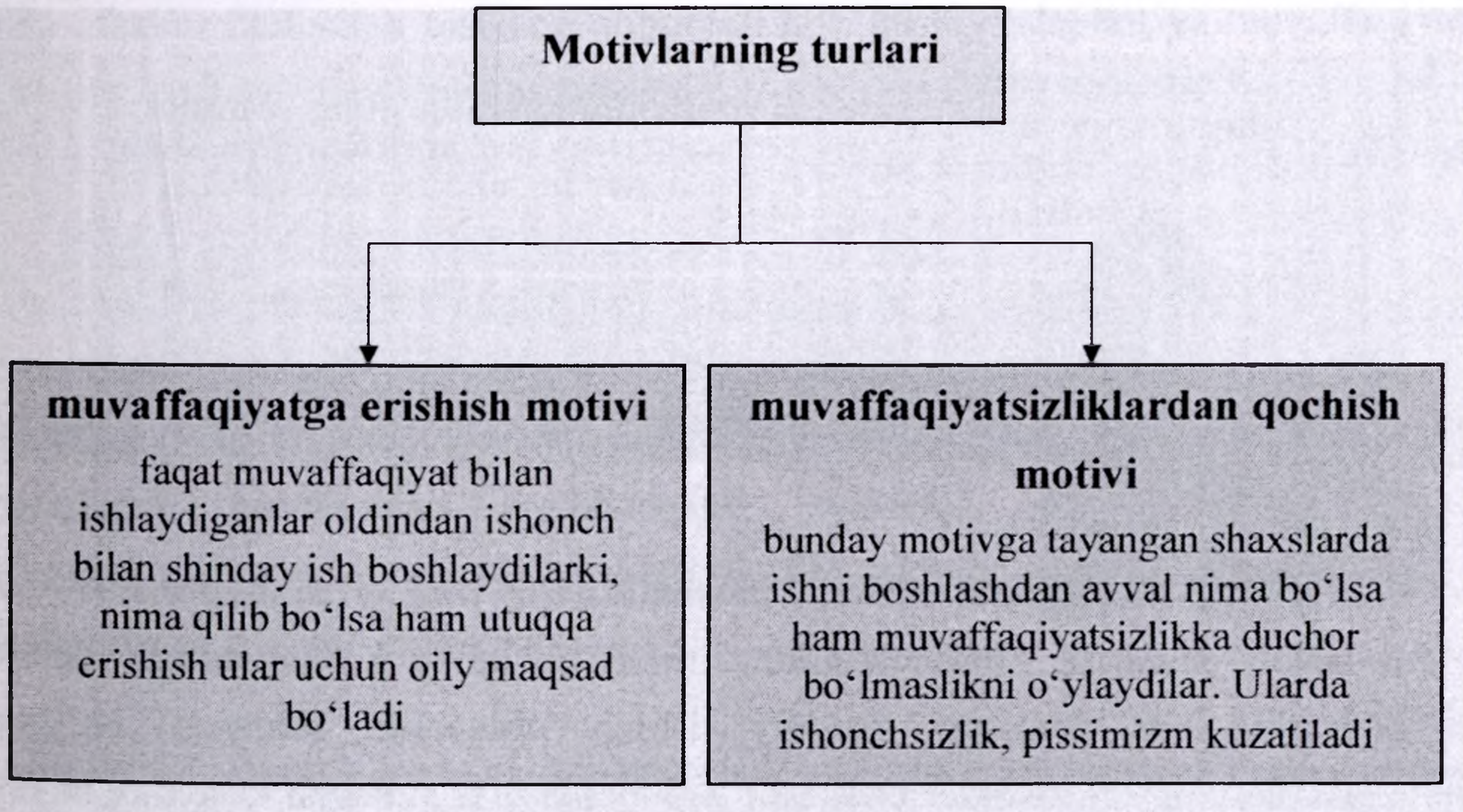
---

[6]Битянова М.Р. Социальная психология: Учебное пособие. 2 - е изд., – СПб.: Питер, 2008. С. 152

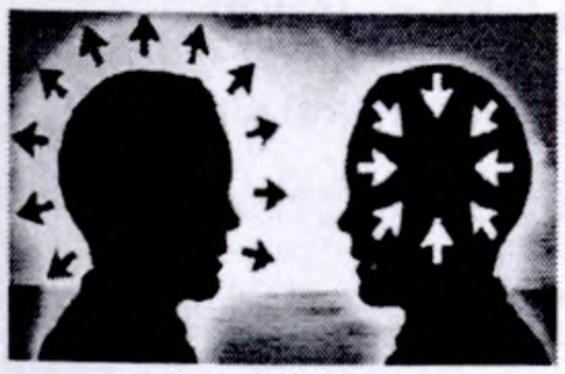
Ko‘rib turganimizdek, har bir motivning mohiyati o‘ziga xos mazmunga ega. Ular har bir sharoitda o‘ziga tarzda namoyon bo‘lsa-da, ularning amaliyotda mavjudligi aniq va har birimizning ijtimoiy xulqimiz qanday namoyon bo‘lishini ko‘rsatadi. Har bir motivning ishlab chiqarish sharoitlarida xodimlar xulqida qanday aks etishini o‘rganish fan uchun ham, amaliyot uchun ham katta ahamiyatga ega.

Har qanday motivlarning orqasida shaxsning ehtiyojlari yotadi. Ya’ni, maqsadli hayotda shaxsda avval u yoki bu ehtiyojlar paydo bo‘ladi va aynan ularning tabiati va zaruratiga bog‘liq tarzda xulq motivlari namoyon bo‘ladi.

34-rasm



Shunday qilib, motivlar tizimi bevosita shaxsning mehnatga, odamlarga va o‘z-o‘ziga munosabatlaridan kelib chiqadi va undagi xarakter xususiyatlarini ham belgilaydi. Ularning har birimizda real shart-sharoitlarda namoyon bo‘lishini biror mas’uliyatli ish oldidan o‘zimizni tutishimiz va muvaffaqiyatlarga erishishimiz bilan baholasak bo‘ladi.



3. Kasbiy adaptatsiyaning psixologik fenomen sifatida.

Bo‘lajak mutaxassisni kasbiy mehnat faoliyatiga tayyorlash, uning mehnat bozorida raqobat qila olish qobiliyatini shakllantirish maqsadida ijtimoiy etuk shaxsni voyaga etkazish va tarbiyalash muhim ahamiyat kasb etadi. Bu vazifa insonning talab va ehtiyoji, qobiliyati, ruhiy-jismoniy imkoniyatlari hamda etnik omillar ta’sirini hisobga olgan xolda, o‘quv jarayoni hamda o‘quv ishlab chiqarish jarayoni faoliyati doirasida dasturlashtiriladi va amalga oshiriladi. Bunda mutaxassisning tanlagan kasbiga va unga aloqador mehnat jamoasiga ko‘nikishi, moslashishi muhim rol o‘ynaydi. Psixologiya tilida bunday ko‘nikish va moslashish - **adaptatsiyasi** deb ataladi.

35-rasm

Psixologiyada adaptatsiya asosan ikki hil ma’noda talqin etiladi:

- individning tashqi ijtimoiy muhit sharoitlariga faol aralashuvi va unga nisbatan ko‘nikma hosil qilishi;
- shunday faol aralashuvning oqibati sifatida o‘zida zarur mehnat ko‘nikmalari va mahoratni shakllantiradi hamda kasbiy qobiliyatga erishadi.

Keng amaliy ma’noda **kasbga moslashtirish yoki profadaptatsiya** - bu o‘quv-ishlab chiqarish kombinatlarida, ishlab chiqarish korxonalarida, dehqon xo‘jaliklarida va umuman moddiy ishlab chiqarish sohasida bo‘lg‘usi mutaxassislarning ixtisosliklar egallashi jarayonida ular tanlagan kasbning mehnat sharoitlariga moslashtirishdir.

O‘quvchi, amaliyotchi yoki ishchi ishlab chiqarish muassasasida yosh mutaxassis sifatida ishlab chiqarish vazifalarini bajaradilar, mehnatni tashkil qilish, eng maqbul mehnat usullarini qo‘llash, psixologik qiyinchiliklarga qarshi ularni engishga, ishning yuqori natijalariga erishishga o‘rganadilar.

Kasbiy qobiliyat - odamning shunday psixologik xususiyatlaridirki, bilim, malaka orttirish shu xususiyatlarga bog‘lik bo‘ladi.

Kasbiy qobiliyat taraqqiy etmay, so‘lib ketishi ham mumkin.

O‘quvchida hali zarur ko‘nikma va malakalar tizimi hamda mustaqil bilimlar va tarkib topgan ish uslublari yo‘qligiga asoslanab, jiddiy tekshirmay shoshilinch ravishda unda qobiliyatlar yo‘q, deb xulosa chiqarish pedagogning jiddiy xatosi hisoblanadi.

Qobiliyatlar bilim, malakalar, ko‘nikmalarda ko‘rinmaydi, balki ularni egallash dinamikasida namoyon bo‘ladi, ya’ni, boshqacha aytganda, mazkur faoliyat uchun muhim bo‘lgan bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirish jarayoni turli sharoitlarda qanchalik tez, chuqur, engil va mustahkam amalga oshirishingizda namoyon bo‘ladi.

Demak, qobiliyat shaxsning faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish sharti hisoblangan va bilim, ko‘nikma hamda malakalarni egallash dinamikasida yuzaga chiqadigan farqlarda namoyon bo‘ladigan indiviudal-psixologik xususiyatdir. Agar shaxsning ma’lum sifatlari yig‘indisi odamning pedagogik jihatdan asoslab berilgan vaqt oralig‘ida egallagan faoliyati talablariga javob bersa, bu narsa bizga, unda mazkur faoliyatga nisbatan qobiliyati bor, kasbiy adaptatsiya muvaffaqiyatli o‘tdi, deb xulosa chiqarishga asos bo‘ladi.

36-rasm

Qobiliyatlar taraqqiyotning yuksak bosqichiga iste’dod deb ataladi. Iste’dod deb odamga qandaydir murakkab mehnat faoliyatini muvaffaqiyatli mustaqil va original tarzda bajarish imkonini beradigan qobiliyatlar uyushmasiga aytiladi. Iste’dod mahoratning dastlabki sharti bo‘lib, lekin mahoratning o‘zidan ancha uzoqdir.



37-rasm



Masalan, o‘qituvchilik kasbi bo‘yicha qobiliyat haqida gap ketar ekan, shuni e’tirof etish lozimki, pedagogik faoliyatning samarali bo‘lishi, pedagogik mahoratga erishish uchun o‘qituvchida quyidagi qobiliyat turlari mavjud bo‘lmog‘i lozim:



1. <u>Bilish qobiliyati</u> - fanni tegishli sohalariga oid (matematika, adabiyot, tarix) bilimlarga asoslangan qobiliyatlar. Bunday qobiliyatga ega bo‘lgan o‘qituvchi fanni o‘quv kursi hajmidagina emas, balki ancha keng va chuqurroq biladi, o‘z fani sohasidagi kashfiyotlarni hamisha kuzatib boradi.



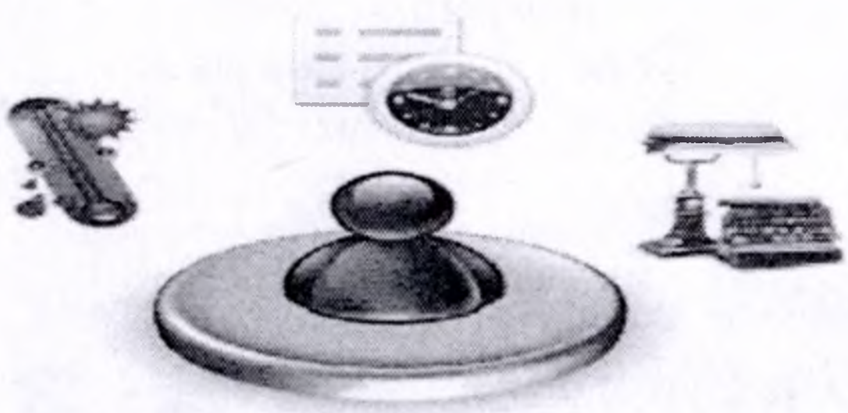
2. <u>Tushuntira olish qobiliyati</u> - bu o‘qituvchining o‘quv materialini o‘quvchilarga tushunarli qilib bayon etish, o‘quvchilarda mustaqil ravishda faol fikrlashga qiziqtirishdir. O‘qituvchi zarur xollarda o‘quv materialini o‘zgartira olishi, qiyin narsani oson, murakkab narsani oddiy, noaniq narsani tushunarli qilib o‘quvchi, tinglovchi ongiga etkaza olishi kerak. Qobiliyatli o‘qituvchi hamisha o‘quvchini mustaqil fikrlashini rag‘batlantira oladi.

Mohir usta bo‘lish uchun juda ko‘p ishlash kerak bo‘ladi. Iste’dod mehnatdan ozod qilmaydi, katta ijodiy yuksalish va tinimsiz mehnatni, o‘z ustida ishlashni taqazo qiladi. Iste’dodli kishilar shubhasiz, o‘z mehnatlari orqali olamga mashhur bo‘lgan mahorat darajasiga erishganlar.

Shunday qilib, jamiyatni odamlar mehnatisiz tasavvur qilib bo‘lmaydi. Ishlab chiqarish resurslarining orasida inson o‘z mehnat faoliyati bilan etakchi o‘rinni egallaydi.

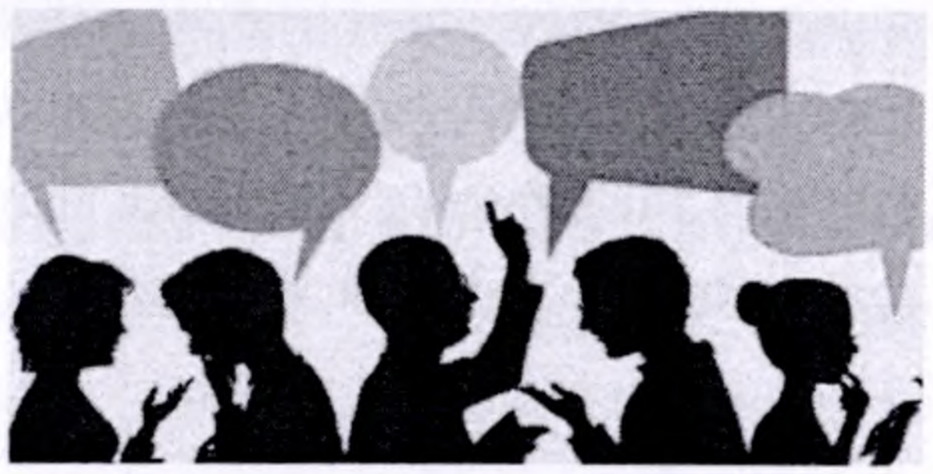
Mehnat faoliyatining subyekti sifatida esa u muayyan sharoitlarda ishlashi va bunda muayyan vositalardan foydalanishi kerak bo‘ladi. Bunga esa u tayyor bo‘lishi, aniqrog‘i tayyorlangan bo‘lishi kerak.

38-rasm



Umumiy tayyorgarlik jarayonida inson mehnat faoliyatida eng avvalo moslashadi, bu hodisa psixologiyada “adaptatsiya” deb ataladi. (lotinchadan adaptatio).

Oddiy adaptatsiyadan farqli, ijtimoiy adaptatsiyaning muhim xususiyatlaridan biri - uning shaxsni turli ijtimoiy rollarga moslashtirishi va ularni qabul qilish sharti ekanligidir.



Shu nuqtai nazardan adaptatsiya shaxs ijtimoiylashuvining muhim sharti va mexanizmidir. Individning jamiyatda o‘zini anglashi, o‘zining o‘ziga hamda atrofdagilarga munosabatini anglashda ham uning roli katta bo‘lib, shunga aloqador ijtimoiy tasavvurlardagi kamchiliklar va buzilishlar shaxs ijtimoiy faoliyatining samaradorligiga salbiy ta’sir ko‘satadi.

Bu g‘oya professional o‘zini-o‘zi anglashga bevosita aloqador bo‘lib, o‘zi tanlagan kasb yo‘nalishiga shaxsning faol moslasha olmasligi uning professional kompetensiyasining past bo‘lishiga olib keladi. Shu bois ham mamlakatimizda Kadrlar tayyorlash Milliy dasturining sifat bosqichi muvaffaqiyat bilan amalga oshirilayotgan bir sharoitda temir yo‘llar muxandisligi yo‘nalishida kadrlar tayyorlovchi ta’lim muassasalaridagi yoshlarni bo‘lg‘usi kasbiga ijtimoiy psixologik jihatdan adaptatsiya qilishini bilish kerak bo‘ladi.

Psixologik lug‘atlarda **“ijtimoiy adaptatsiya”** tushunchasi asosan ikki ma’noda ishlatiladi. Birinchidan, u individning ijtimoiy muhit shart-sharoitlariga faol ravishda aralashib ketishi, moslashuvi jarayoni ma’nosida ishlatilsa, ikkinchidan, uning muayyan vazifalarini bajarishiga imkon beruvchi ichki zahirasi ma’nosida ishlatiladi. Psixolog M.R. Bityanovaning[7] yozishicha, shaxsning ijtimoiy adaptatsiyasi to‘g‘risidagi tasavvurlar uning ijtimoiylashuvi hamda shaxsning etukligi tushunchalari bilan uyg‘unlashib ketadi.

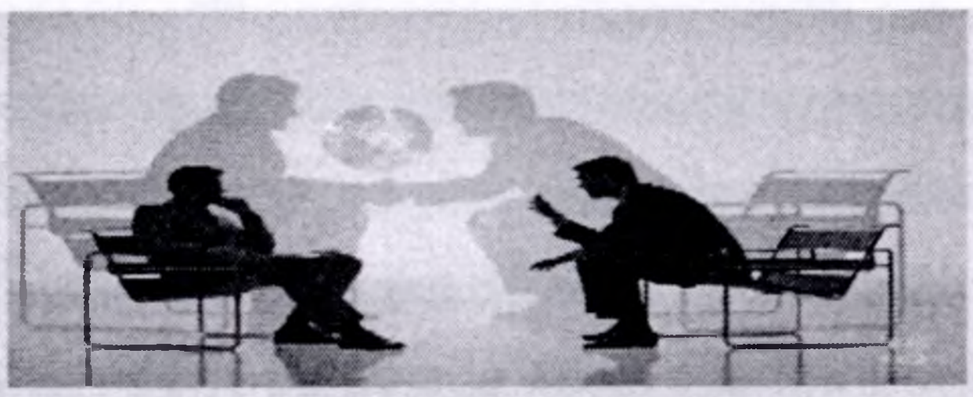
Tadqiqotlarning guvohlik berishicha, jarohaglantiruvchi hodisa yoki voqelik ularning paydo bo‘lishi va yuzaga kelishi ahamiyatining aniqlovchisidir. Umuman, shaxs psixologik himoya mexanizmlarini egallab ulgursa, bu xolat uning adaptiv (moslashuv) potensialini ya’ni imkoniyatini ko‘taradi, shu bilan birga ijtimoiy-psixologik adaptatsiya jarayoni muvaffaqiyatga yordam beradi.

Mazkur jarayonni amalga oshirish yoki ro‘yobga chiqarish davomida shaxsda muhitga moslashuvchanlik xususiyati darajasi ko‘tariladi. Turlicha xolatlarda moslashuvchanlik to‘laqonli ro‘yobga chiqqandan keyingina shaxs muhitning muayyan sharoitlari bilan o‘zining faoliyati o‘rtasidagi adekvatlikka erishadi.

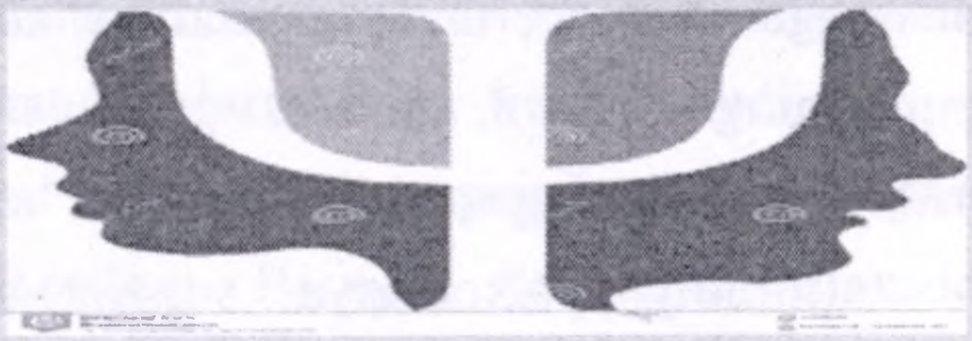
39-rasm

Ijtimoiy-psixologik adaptatsiya ikki toifaga ajratiladi va ular quyidagicha tavsiflanadi:

progressiv - (taraqqiyparvar) barcha funksiyalar va maqsadlarni to‘liq adaptatsiyaga erishish xususiyatiga ega bo‘lib, ularni amalga oshirishda shaxsning qiziqishlari va maqsadlari birligi erishiladi.



regressiv - shartli moslashuv sifatida vujudga keladi, shaxsning o‘ziga va mazkur ijtimoiy guruhning rivojlanishiga, jamiyatning manfaatiga javob bera olmaydi.



---

[7] Битянова М.Р. Социальная психология: Учебное пособие. 2 - е изд., – СПб.: Питер, 2008. 368 с.

Ijtimoiy-psixologik adaptatsiya - inson boshqa odamlar bilan, qolaversa, jamiyat bilan o‘zaro ta’sir o‘tkazishda vujudga keluvchi destabilizatsiya holati, bezovtalanish, ichki psixik zo‘riqish kabilarni pasaytirish va bartaraf etishda shaxening mudofaa, himoya vositasi sifatida gavdalanadi. Bunda psixikaning ximoya mexanizmlari shaxening psixologik adaptatsiyasi usuli tarzida ro‘yobga chiqadi.

Ba’zi psixologlar regressiv adantatsiyani konformlashgan, asoslangan ijtimoiy qoida va normalarni va talablarni shaxs tomonidan shartli ravishda qabul qilinganlik deb baholaydilar. Bunday vaziyatlarda shaxs o‘zini o‘zi namoyon etish imkoniyatidan, o‘zining ijodiy qobiliyatlari vujudga kelishidan, o‘z qadr-qiymatini his qilib ko‘rish sinovidan mahrum bo‘ladi. Faqat regressiv adaptatsiya shaxsning haqiqiy ijtimoiylashuviga yordam berishi mumkin, shuningdek, konformistik strategiya ya’ni o‘zida uzoq muddat mujassamlashtiruvchi sifatida shaxs xulq-atvorida uzluksiz ravishda xatolarga yo‘l qo‘yish maylini shakllantiradi. Bu hodisa yangidan yangi muammoli vaziyatlarni vujudga kelish sari yetaklaydi, lekin moslashuv uchun unda na adaptiv qobiliyatlar, na tayyor mexanizmlar va ularning majmualari mavjud emas.

Amalga oshish mexanizmi bo‘yicha ijtimoiy-psixologik adaptatsiya ixtiyoriy va majburiy turlarga ajratiladi. **Ixtiyoriy adaptatsiya** - bu insonning xohishi, moyilligi orqali ro‘yobga chiquvchi holatdir. Odam o‘ziga zid, hatto unga yoqmaydigan salbiy, xohishga qarama-qarshi ijtimoiy hodisa va vaziyatlarga ilojsiz ravishda moslashishi mumkin (tutqinlik, zo‘ravonlik, vahobiylik, diktatura va hokazo). Bunday toifadagi ijtimoiy moslashuv - **majburiy adaptatsiya** deb nomlanadi. Bu tipdagi adaptatsiya inson psixikasiga zarar keltirishda, ya’ni shaxsning axloqiy, intellektual sifatlarining deformatsiyasi hisobiga kechadi, unda mental va emotsional buzilishning avj olishi natijasida muhitning (makro, mikro, mize) o‘zgarishiga olib keladi, hatto inson o‘z ruhiy olamini o‘zgartirish o‘quvidan ham mahrum bo‘ladi.

Ijtimoiy psixologiya sohalarida «adaptatsiya» termini bilan bir qatorda **«readaptatsiya»** tushunchasidan ham foydalaniladi. Insonning turmush tarzi va faoliyati mazmuni shart-sharoitlarida tub o‘zgarishlarning sodir bo‘lishi tufayli uning shaxsiyatida, xarakterologik xususiyatlarida qayta qurilishlar, yangilanishlar jarayonining kechishi readaptatsiya deb ataladi. Jumladan, tinchlik, osoyishtalik holatidan harbiy vaziyatga, o‘z vatanini tark etib, o‘zga yurtda qo‘nim

topish, yakkay-u yolg‘iz turmush kechirish, oilaviy hayotiga ko‘nikish va hokazo. Odatda, adaptatsiya bilan readaptatsiya tushunchalari o‘zaro bir-biridan shaxs psixikasida qayta qurilishlar, yangilanishlar kechishining darajasi bilan farqlanadi. Adaptatsiya jarayoni psixokorreksiya, ruhiy qayta qurilishni tugallash, takroriy shakllanish, shaxs psixikasining ba’zi funksional sistemasini qisman qayta qurish bilan bevosita bogliq. Readaptatsiya qayerda shaxsning qadriyatlari, ma’noviy darajasi, maqsadi, xulq normalari, extiyojiy-motivatsion doirasi mazmunan, usluban qarama-qarshilikka duch kelsa, sodir bo‘ladiki, u holda muayyan darajada o‘zgarishlar amalga oshiriladi. Mabodo readaptatsiya jarayoiida shaxsning hayoti va faoliyatida oldingi sharoitlarga o‘tish, qaytish ehtimoli yuzaga kelsa, u taqdirda subyekt o‘zida adaptatsiyaga nisbatan muhtojlikni his etishi mumkin. Masalan, odamning tinch-osoyishta, hotirjam fuqarolik hayoti va faoliyatidan harbiy sharoit, ekstremal vaziyatlarga o‘tishi odatiy adaptatsiyaning ro‘yobga chiqishidan tashqari, uning psixikasida qayta moslashuvning amalga oshishini taqozo etadi. Harbiy xizmatchilarning, turli qurolli tuzilmalarning askarlari iste’foga chiqib, o‘zaro tenglik asosida qurilgan fuqarolik hayotiga qaytishida ko‘pincha jiddiy psixologik asoratlarni o‘zida mujassamlashtiruvchi readaptatsiya jarayoni kechadi. Psixologiya fanida **etnomadaniy adaptatsiya** termini ham mavjud bo‘lib, begona madaniyat, ma’naviyat, millatlararo munosabatlarga elatlar va etnoslarni moslashishining o‘ziga xos xususiyatlari, qonuniyatlari, mexanizmlari mohiyati to‘g‘risida bahs yuritadi. **Etnomadaniy adaptatsiya** – bu ijtimoiy-psixologik adaptatsiyaning bir ko‘rinishi bo‘lib, odamlarning yangi madaniyatga ijtimoiy-psixologik jihatdan odatlanishi, moslashishi va ko‘nikishni o‘zida mujassamlashtirishi, shuningdek, begona, notanish milliy an’analar, qadriyatlar, turmush tarzi, xulq-atvori etnoslararo ta’sir, ta’sir o‘tkazish qatnashchilarining kutilmasi, talablari va normalariga rioya qilishlikni muvofiqlashtirishdir. Odatda, inson uch bosqichni bosib o‘tgandan keyin etnomadaniy adaptatsiya jarayoniga kirib boradi, uning xulqi, qadriyati, ijtimoiy ko‘rsatmasi **(attityud)**, psixikasi muayyan transformatsiyalar yordami bilan kuzatib boriladi. Birinchi bosqichda shaxsda ko‘tarinki kayfiyat va tashabbuskorlik emotsional-hissiy kechinmalar vujudga keladi. Ikkinchi bosqichda esa frustratsiya, depressiya, parokandalik hislari ishtirok etadi, uchinchisida bo‘lsa, o‘z kuch-quvvatiga ishonch, o‘zining kechinmalarini qondirish hissi ro‘yobga chiqadi.

Odamlarning psixologik qiyofasi bilan etnoslar, guruxdar o‘rtasidagi o‘xshashlik va tafovutlanish darajasi:

- etnomadaniy adaptatsiyaning davomiyligiga;
- ularning guruhiy va individual farkdariga;
- ijtimoiy, ijtimoiy-psixologik muhit bilan tabiiy sharoit munosabatiga;
- yangi milliy madaniyatga kirishishdagi individual tajribasiga;
- etnik guruhdagi psixologik muhitga;
- turli etnik birliklarga taalluqli odamlar o‘rtasida o‘zaro aloqalarning mavjudligiga bog‘liq.

Gumanistik yo‘nalishdagi psixologlar ham shaxsning ijtimoiy adaptatsiyasi masalasida o‘ziga xoslikka egalar. Ular ham adaptatsiyani shaxs va tashqi muhit o‘rtasidagi murakkab dinamik jarayon sifatida tasavvur qilib, uning oqibatida shaxs hamda muhitning qadriyatlari o‘rtasida optimal uyg‘unlashuv hosil bo‘ladi, deb ta’kidlaydilar. Masalan, A. Maslou[8] uchun **shaxs adaptatsiyaning asosiy mezoni** – bu shaxs va muhitning o‘zaro uyg‘unlashuvi, birlashuvi, integratsiyasi bo‘lib, dezadaptatsiyaning sababini u shaxsning oliy ehtiyojlarining qondirilish darajasi va undan qo‘rqish hisoblanadi. Ushbu munosabatlar jarayonida hosil bo‘ladigan psixologik tanglikni boshqa bir olim V. Frankl[9], shaxs taraqqiyotiga aloqador tabiiy xolat deb baholab, aslida ushbu xolat shaxs tomonidan ongli ravishda boshqariladi, agar tashqi ta’sir bilan odamdagi ichki tanglik bir biriga mos kelsa, adaptatsiya ro‘y beraveradi, deb yozadi: “Mening fikrimcha, – deb ta’kidlaydi V. Frankl, - odamga avvalo mutanosiblik, moslik zarur, boshqacha qilib aytganda, biologik tilda “gomeostazis” deyish anglashilmovchilikdan boshqa narsa emas. Aslida, odamga osonlikcha moslashish emas, balki biror maqsad va unga etishish yo‘lida kurashish kerak. Unga zarur bo‘lgan narsa shuki, u o‘zidagi ichki tanglikni nima yo‘l bilan bo‘lsada bartaraf etishi, amalga oshirilayotgan har bir harakatining ma’nosini anglab, unga intilishi kerak”.

---

[8] Маслоу А. Самоактуализация \\ Психология личности. Тексты. – М., 1982; Маслоу А. Дальные пределы человеческой психики. – М., 1997. С. 54.

[9] Франкл В. Человек в поисках смысла.- М., 1990. С. 119



4. Ijtimoiy adaptatsiyaning psixologik mohiyati: akkomadatsiya va assimilyasiya.

Psixolog-olimlar ijtimoiy adaptatsiya muammosiga yondashganda, ko‘proq interaksionizm hamda gumanizm yo‘nalishidagi xorijlik olimlar fikriga qo‘shiladilar. A.F. Lazurskiy o‘zining psixik tarqqiyot darajalari to‘g‘risidagi ta’limotida quyi taraqqiyot darajasidagilarning adaptatsion moslashuvi past bo‘lishi va aksincha, psixik taraqqiyoti yuqori insonlarda moslashuvchanlik ham yuqori bo‘lishini ta’kilagan.[10]

Ijtimoiy adaptatsiyaga mohiyatan yondashgan olimlardan yana biri Jan Piaje[11] bo‘lib, u adaptatsiyani bir biriga qarama-qarshi bo‘lgan ikki jarayonning uyg‘unlashuvi sifatida qaraydi: akkomadatsiya va assimilyasiya.

Assimilyasiya – tashqi muhitning o‘zgarishi hisobiga shaxsning bu muhit talablariga moslashuvi hisoblanadi.

Akkamodatsiya – shaxsning o‘zidagi o‘zgarishlar hisobiga muhitga moslashuvdir.

To‘laqonli adaptatsiya shu ikki jarayonning mutanosibligidan kelib chiqadi. Agar ijtimoiy adaptatsiyada akkomadatsiya ustun kelsa, u xolda bu shaxsning konformliligini belgilaydi, tashqi muhitning assimilyasiyasi esa shaxsning agressivligi va negativizm xolatlarini keltirib chiqaradi. Shaxs xususiyatlari nuqtai nazaridan tahlil qilirganda, akkomodatsiyaning ustivorligi shaxs o‘zini o‘zi baholashining pastligi, undagi xavotirlikning yuqoriligi, o‘zini o‘zi qabul qilmaslik, yoqtirmaslikni keltirib chiqarsa, assimilyasion jarayonlarning qaytarilaverishi o‘ziga nisbatan bahoni yuqoriligini ta’minlab, o‘ziga nisbatan tanqidning pastlab borishi bilan tavsiflanadi.

---

[10] Балл Г.А. Понятие адаптации и ее значение для психологии личности \\ Вопросы психологии, 1989.- № 1.

[11] Пиаже Ж. Избранные психологические труды. – М., 1969. С.551.

40-rasm



Adaptiv xulqning boshqa bir ko‘rinishi – bu shaxsning o‘z maqsad – muddaolari, qadriyatlari hamda intilishlarini amalga oshirish maqsadida mavjud zohir bo‘lgan muhit normalaridan o‘ziga moslashtirib foydalana olishidir. Ushbu adaptiv xolat shaxsning to‘g‘ri, oqilona qarorlar qabul qilishi, tashabbuslar ko‘rsatishi hamda o‘z istiqbolini aniq-ravshan tasavvur qilgan xolda harakat qilishlari sifatida namoyon bo‘ladi.

Interaksionistik yo‘nalish ushbu masalaga shaxsning tashqi ijtimoiy muhit bilan bevosita aloqasi, hamkorligi tarzida yondashadi. Ushbu yo‘nalish vakillari shaxs adaptiv xulqining ikki ko‘rinishi va ularga mos ravishda adaptivlik – noadaptivlikning namoyon bo‘lish jabhalarini ajratadi.

Masalan, T. Shibutani[12] ijtimoiy adaptatsiyani shaxsning etukligi masalasi bilan bog‘lab, adaptiv xulqning dastlabki ko‘rinishi sifatida shaxs tomonidan jamiyat normalari hamda qadriyatlarini konform tarzda qabul qilinishini e’tirof etadi. Uning yozishicha, “Shaxs konvensial normalar asosida uyg‘unlashgan xulq normalarini qabul qilgan taqdirdagina ijtimoiylashgan bo‘ladi”.

Boshqa psixolog-olimlar O.I.Zotova va I.K.Kryajevalar ishlarida esa “ijtimoiy psixologik adaptatsiya jarayonlarini shaxsning shakllanishi hamda taraqqiyotidan ajratib tasavvur qilib bo‘lmaydi. Aksincha, ushbu jarayon shaxsning garmonik rivojlanishining ajralmas bo‘lagidir”[13], deb ta’kidlanadi. I.K.Kryajevaning[14] fikricha, ijtimoiy adaptatsiya shaxsning faol hayotiy pozitsiyasini, real hayotiy vaziyatlardagi tashqi muhit bilan biror narsaga qodir inson sifatida amalga oshiradigan o‘zaro hamkorligini bildiradi.

---

[12] Шибутани Т. Социальная психология. - Ростов-на Дону, 1998. 397-б.

[13] Зотова О.И., Кряжева И.К. Некоторые аспекты социально-психологической адаптации личности \\ Психологичекские механизмы регуляции социального поведения.- М., 1979.- С. 219-233.

[14] Кряжева И.К. Социально-психологические факторы адаптированности личности: автореф.канд.дисс. – М., 1980.С.99.

Shunday qilib, ijtimoiy adaptatsiya – insonning uni o‘rab turgan ijtimoiy muhit bilan amalga oshiradigan murakkab o‘zaro munosabatlarini bildiradi va uning ko‘rinishlari turfa xil bo‘lishi mumkin:

- odamning hayot faoliyati o‘tadigan ijtimoiy muhitga ongli moslashuvi sifatida uning shu muhitda muvaffaqiyat bilan faoliyat yuritishi va turli ijtimoiy vaziyatlarga moslashuvini ta’minlovchi jarayon tarzida;
- ijtimoiy muhitda odamning o‘zini faol ko‘rsatishi, o‘zaro muloqat va faoliyatda muvaffaqiyat qozonishining omili sifatida;
- turli tanglik holatlarda uning tashqi olam bilan sodir bo‘lishi mumkin bo‘lgan nizolari va dezaptatsiyaning oqibati sifatida.

Yuqoridagi holatlardan kelib chiqib, ta’kidlash mumkinki, ijtimoiy adaptatsiya aslida o‘z mazmuni va yo‘nalishiga ko‘ra ijtimoiylashuv jarayonlaridan ham kengroq, chunki adaptatsiya faqat shaxsning ijtimoiy muhit normlariga moslashuvinigina kafolatlab qolmay, balki uning taraqqiyotini ham belgilovchi muhim psixologik jarayondir.

41-rasm



Kasbiy yoki professional adaptatsiya eng avvalo professional ma’lumotlar, professional ko‘nikmalar, professional maslahatlar, professional tanlov kabi tushunchalar bilan bog‘liq. CHunki shaxs avvalo u yoki bu kasb to‘g‘risidagi ma’lumotlarni oladi. Ularni nafaqat ta’lim muassasalarida, oilada, balki turli aniq mo‘ljallangan va yo‘naltirilgan ommaviy axborot vositalari orqali, o‘qigan kitoblari, ko‘rgan filmlari orqali egallaydi.

Ijtimoiy psixologik adaptatsiyaning muhim ko‘rinishidan biri uning shaxsdagi kasbga oid sifatlarini to‘la namoyon etishiga imkoniyat ekanligidir. Shu ma’noda shaxs yo‘nalishlari va shaxs orientatsiyasi, shaxsiy adaptatsiya va kasbiy adaptatsion sifatlar bir-biri bilan bog‘liqdir.

Chunki kasbiy adaptatsiya shaxsning ijtimoiy muhitga adaptatsiyasining uzviy qismi, bo‘lagidir. Ayniqsa, hozirgi ochiq informatsion oqim, global o‘zgarishlar sharoitida shaxsning ongiga etib kelayotgan ma’lumotlar orasida u

yoki bu kasb to‘g‘risidagi, uning jamiyat hayotidagi o‘rni va ahamiyatini idrok etgan insonda muayyan munosabatlar tizimi shakllanadi. Shaxs ular orasidan mehnat bozorida dolzarb bo‘lgan kasbni inobatga oladimi yoki o‘ziga yoqqan kasbni tanlaydimi, bu uning individaul psixologik xususiyatlariga bevosita bog‘liq bo‘ladi.

Ta’lim muassasalarida olib boriladigan professional orientatsiya ishlarining ko‘lami va mazmuni qanday bo‘lishidan qat’iy nazar, yoshlar o‘rtasida “ahamiyatli, salohiyatli kasb” tushunchasi borasida tub o‘zgarishlar ro‘y berayotganligi aniq.

Masalan, ishlab chiqarishning turli tarmoqlari uchun zarur bo‘lgan, ilgari anchagina ommalashib ketgan stanokchi, payvandlovchi, quruvchi, montajchi, slesar kabilar bora-bora o‘rnini boshqa zamonaviy kasblarga bo‘shatib bermoqda. Ishlab chiqarishning o‘zida tub o‘zgarishlar ro‘y berdi, ilgari minglab odamlar bajaradigan ishlarni endilikda bir yoki bir nechta operatorlar bajarmoqda. Oxirgi holat ishlab chiqarish tizimida ishlaydigan, o‘zini u yoki bu sohada ko‘rsatish istagida bo‘lgan yoshlardan, ularning ustozlari va o‘qituvchilardan, birinchi navbatda kasb-hunar kollejlaridagi o‘qituvchilar oldiga talay talablarni qo‘ymoqda.

Psixologik kuzatishlardan hamda olib borilgan tadqiqotlardan shu narsa ma’lumki, shaxsning o‘z iqtidori hamda imkoniyatlarida mos keladigan kasbni tanlashida yoshlar orasida olib boriladigan psixologik professional tushuntirishlar va targ‘ibotning roli kattadir. Chunki unga alternativ hisoblangan jarayon yoki ta’sir kuchi borki, bu hoziirgi zamondagi reklama mahsulotlaridir. Biz quyida shu masala bo‘yicha psixolog olimlarning qarashlarini, o‘tkazgan tadqiqotlarini tahlil qilamiz. Ko‘pgina reklama kompaniyalari zo‘r berib u yoki bu kasb turini bo‘rttirib targ‘ib etishi oqibatida bola ongida oilasi, yaqinlari ta’sirida shaklanib kelayotgan kasb to‘g‘risdagi tushunchalar birdan o‘zgarib ketishi mumkin. U reklamaning qurboni bo‘lib, aslida uning shaxsiy sifatlariga nomutanosib kasbga nisbatan ijobiy tasavvurga ega bo‘lib qolishi, amalda esa unga ichki ruhiy imkoniyati bo‘lmasligi mumkin.

Bu o‘rinda A.V.Batarshev **professional maslahatlarning** ya’ni, **profkonsultatsiya** rolini alohida ta’kidlaydi.[15]

---

[15] Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство: Учеб.-практич. пособие.-М.: Дело, 2005.- С.154-157.

Chunki uning ta'kidlashicha, konsultatsiya yoki maslahat – tavsiyaviy xarakterga ega, ya'ni, shaxsga u yoki bu kasbni majburan egallashini talab etmaydi, balki uning afzalliklari, qiyinchiliklari va insondan talab qiladigan sifatlarini ochiq bildirib, tanlash tavsiya etiladi. Bunda shaxsning bu kasbga qanchalik ruhan tayyorligi, undagi mavjud sifatlar va kutishlar bilan kasb talab qiladigan professional sifatlarning qanchalik mos, mutanosibligi masalasi aniqlashtiriladi. Uning oqibati sifatida profesional tanlov ro'y berishi mumkin.

Psixologiyada **professional saralash** tushunchasi mavjudki, uning ma'nosi – odamning u yoki bu kasb turiga yoki ish o'rniga undagi insoniy sifatlarning yaroqligi darajasi, kasbga taalluqli professional normalarning egallashi mumkin bo'lgan lavozimga to'g'ri kelishidir.

Bunday **saralashning** 4 hil jihati farqlanadi:

- tibbiy;
- fiziologik;
- pedagogik;
- psixologik.

Tibbiy professional **saralash** tibbiy asbob-uskunalar, tekshirish anjomlari yordamida odam organizmidagi ayrim alohida olingan funksional tizimlarining shakllanganligi, rivojlanganligi darajasini aniqlaydi.

Fiziologik saralash – insonning konkret fiziologik holatlarining ishga namoyon bo'lishi darajalarini belgilaydi, masalan, charchoqlarga berilishi va ishga layoqati; stressogen omillarga qanchalik berilishi mumkinligi, og'ir ish sharoitlari, kuchli tavakkal qilish sharoitiga chidamliligi, tunlari ishlaganda yoki favqulotda holatlarda ishlay olishi imkoniyatlarini inobatga oladi.

Pedagogik professional saralash shaxsdagi kasb bilan aloqador maxsus bilimlar ko'lamini, ko'nikma va professional malakalarning rivojlanganligini aniqlashga yo'naltirilgan bo'ladi.

Nihoyat, eng muhimi – psixologik saralash – verbal testlar hamda so'rovnomalar, proektiv metodikalar, maxsus apparatlar, so'hbatlar vositasida amalga oshiriladi. Ular yordamida shaxsning layoqatlari va qobiliyati, qadriyatlari tizimi.

Profesional intilishlari, motivlari, qiziqish va intilishlari aniqlanadi. Professional saralashning maqsadi va muddaosi professional tanlovdir.

42-rasm



Professional tanlov – bu insonga uning ichki va tashqi imkoniyatlarini, kasbga mosligining barcha jihatlarini (tibbiy, fiziologik, pedagogik hamda psixologik) o‘tkazilgan tekshiruvlar natijasi o‘laroq tavsiyalar berilishi jarayonidir. Bundan odam o‘zining qanchalik shu kasbga mosligi yoki to‘g‘ri kelishi, kasbiy talablarga javob berishi yoki bermasligi to‘g‘risida tasavvurlarga ega bo‘ladi.

Amaliyotda professional saralashning natijasi sifatida amalga oshirilgan professional tanlov odamning individual psixologik xususiyatlari hamda shaxsiy fazilatlarining tanlagan yoki tavsiya etilayotgan kasbga nechoqlik mosligini bildiradiki, endi shular asosida shaxs o‘zining butun qobiyatinini amalda namoyon etishga hozir bo‘lishi lozim bo‘ladi.

Turli bosqichlardagi ta’lim massasalarida amalga oshirilgan professional saralash hamda tanlov o‘ziga hos mehnat ekspertizasi rolini o‘ynaydi. Ikkala shakldagi tadbirlarda namoyon bo‘ladigan mehnat eksperptizasi ishlab chiqarish amaliyotida quyidagilarning oldini olishga imkon beradi:

- imkoniyati nuqtai nazaridan odamga mutloq to‘g‘ri kelmaydigan mehnat faoliyati bilan shug‘ullanishiga chek qo‘yadi (masalan, u yoki bu mehnat turi bilan shug‘ullanishiga yoshi to‘g‘ri kelmaydi, salomatligi ko‘tarmaydi, ma’lumoti mos emas, psixofiziologik tomondan mos emas);
- u yoki bu mutaxassislikka har tomonlama to‘g‘ri keladigan, yuklatilgan vazifalarni salomatligiga ziyon etkazmagan xolda maromida bajara oladigan insonlarni shu kasb uchun tanlash;
- qaysi mehnat faoliyati turiga shu shaxsning qobiliyati ko‘proq mos ekanligini bilgan xolda unga tavsiyalar berish uchun.

Yuqoridagilarning dastlabki ikkitasi muvaffaqiyat bilan ado etilgan taqdirda uchinchisi o‘z o‘zidan yuqori saviyada bajariladi.

Psixologik nuqtai nazardan profesional tanlov amalga oshirilishi uchun quyidagi omillar va shartlar inobatga olinishi kerak:

12-jadval

	U yoki bu kasbga nisbatan obyektiv ijtimoiy – iqtisodiy zaruratning mavjudligi (masalan, professional vakansiyalar, ya’ni, bo‘sh ishchi o‘rinlari mavjud Bo‘lgan sharoitda).
	Mehnat samaradorligi yuqori bo‘lishi uchun kasbga layoqatlilikni aniqlashni Taqozo etuvchi kasblar doirasi mavjud bo‘lganda (masalan, turli stresslarga berilish xavfi bo‘lgan sharoitda maxsus psixologik tayyorgarlikni taqozo etuvchi operator mehnatiga ehtiyojning borligi).
	Ilgari tajribada sinab ko‘rilgan tanlovga mo‘ljallangan tanlov tizimining mavjudligi (validlilik, ishonchlilik, bir birini to‘ldirish va o‘rnini bosishga imkon beradigan diagnostik metodikalar batareyasining borligi).
	Shunday tanlovlar tizimini tushunadigan, professional malaka va tajribaga bo‘lgan mutaxassislarning mavjudligi.

Yuqorida bayon etilgan tadbirlar, jumladan, professional yo‘nalganlikni aniqlashdan ko‘zlangan asosiy maqsad – kasbiy adaptatsiyani ta’minlash va shaxsning o‘zi faoliyat yuritayotgan sohadagi faoliyatining samaralorligiga erishishdir.

Shunday qilib, **profesional hamda ijtimoiy adaptatsiya** – bu shunday tadbirlar majmuasiki, u avvalo ishchi va xodimning professional jihatdan shakllanishi, kasbiga monand keladigan ishlab chiqarish va kasbiy sifatlar, ko‘nikmalar, ustanovkalar, ehtiyojlarning takomillashuvi orqali uning faol mehnat faoliyatiga kirishib ketishi va mehnatda yuqori ko‘rsatgichlarga ega bo‘lishini ta’minlaydi.

Necha asrlardan buyon psixologlar hamda pedagoglar intellegentlikni yaxdil bir qobiliyat yoki ko‘p qirrali shaklga ega bir qobiliyat deb munozara yuritib kelishadi. Ko‘plab mulojazaga boy izoxlar intellegentlikni umumiy qobiliyat –

insonga turli xil topshiriqlarni bajarishda, yoki akademik vazifalarni (o'qish, yozish, so'z boyligini oshirish) ifodalashda ishlatiladi. (Garlick, 2002). Shu o'rinda ushbu umumiy qobiliyatning bir necha dalillarini ko'rishimiz mumkin hamda ular jamiyatning har kungi intellegentli qarashlari bilan ustma-ust tushadi. Bu kuzatishlarni yanada aniqroq tasvirlash maqsadida mini industriya markazlari intellegentlik, akademik qobiliyat va yutuqlar borasida testlar ishlab chiqdilar,

Intellegentlikni umumiy qobiliyat sifatida talqin etishda bir qancha muammolarga duch kelamiz. Muammolar ustida xulosa chiqarishning bir yo'li shuki, intellegentlikni o'qituvchilarga ta'sir o'tkazuvchi umumiy fikr nazarida ko'rish kerak. Agar uni yagona qobiliyat sifatida ko'radigan bo'lsak, o'quvchilarning intellect salohiyatini oshirish dolzarb muammoga aylanib qoladi, xatto tiklab bo'lmas holatga ham kelishi mumkin (Gottfredson, 2004; Lubinski, 2004).

Ushbu xulosaning bir qancha salbiy natijalari yaqin yillarda o'qituvchilarga ta'sir o'tkazmoqda, ayniqsa maktabda o'tkazilga test yutuqlari o'quvchilar o'rtasida keng yoyilib ketgan.

Biroq, intellegentlikning boshqa bir ko'rinishi - aslida hamma qismlari bir yaxdil qobiliyatni ifoda etsa uning bir qancha izox yo'llari mavjud. Turli xil sabablarga ko'ra, yaqin yillarda ushbu qarashlar o'qituvchilar orasida ommalashib bordi.

Masalan, o'quvchilarni baholash sistemasiga ko'ra, o'quvchi aniq bir qobiliyat orqali baholana olmaydi, lekin tub ma'nosida buning aksi ko'rinadi (Kohn, 2004). Ushbu modellardan taniqli, ko'zga tashlangani Hovard Garnerning ko'p sonli intellegentlik nazariyasi hisoblanadi (Gardner, 1983, 2003). Gardner shuni ko'rsatdiki, intellegentlikning sakkiz xil shakli mavjud bo'lib, har biri mustaqil ravishda ifoda etiladi. Har bir inson sakkiz xil shaklning aralashmasini o'zida mujassam etadi – kimdirda ko'proq bo'ladi – insonning shaxsiy va aqliy rivojlanishiga ko'mak beruvchi vosita hisoblanadi. Ko'plab topshiriqlar sinfxonada o'tkazilar ekan, ular bir yo'ldan ko'ra ko'p yo'llarda amaliyotga kiritiladi. Insonlarning shaxsiy mentalitetini o'stirishda topshiriqlarda individual

tarzda g'alaba qozonishiga imkon beradi. Insho yozish davomida o'quvchi agar intellect salohiyatga yuqori darajada ega bo'lsa va og'zaki bilim darajasini ko'rsatib berolmasa, u sinfdoshlaridan ko'mak yoki maslahat so'rab vazifasini a'lo bahoga tugatishi mumkin.[16]

Har bir shaxs farovonlikda va yaxshi ta'minlangan sharoitda yashashni istaydi. Shu sababli ham insonlar farovon turmushni ta'minlashga xizmat qiluvchi mehnat faoliyati bilan shug'ullanishga intiladilar va moddiy boyliklarni o'zlashtirishga imkon yaratuvchi kasb-hunar sohalari va mutaxassisliklarni egallashga harakat qiladilar.

Ba'zi holatlarda ma'lum bir kasbni tanlash va uni egallashda shaxsning imkoniyati etarli bo'lmaydi. Insonning qiziqishlariga va psixologik imkoniyatlariga to'g'ri kelmaydigan kasbning tanlanishi, tabiiyki, uning shaxs sifatida kamol topishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shu nuqtai nazardan shaxsning ichki intilish va imkoniyatlariga u tanlagan kasbi bilan shaxsi orasidagi munosabati o'ta dolzarb masala hisoblanadi.

Ma'lumki, shaxsning kasbiy shakllanishi to'rt asosiy bosqichdan iborat bo'lib, ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

- ✓ kasbiy intilishlarning shakllanishi;
- ✓ kasbiy ta'lim;
- ✓ kasbiy moslashish;
- ✓ shaxsning kasbiy faoliyatda qisman va to'liq o'zini o'zi bag'ishlashi.

Mazkur bosqichlarga mos holda kasbiy o'zini o'zi aniqlash jarayoni ham sodir bo'ladi. Kasbiy o'zini o'zi aniqlash jarayoni psixologik adabiyotlarda etarli darajada chuqur yoritilgan bo'lib, ayniqsa, psixologlar kasbiy intilishning shakllanishi va kasb tanlash bosqichlariga alohida e'tibor qaratganlar.

Respublikamizda olib borilayotgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar aholida yuksak madaniyatni, o'z kasbining mohir ustasi bo'lishni talab etadi.

---

[16] Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 91-92 b.

Shu nuqtai nazardan kasbiy faoliyatning ikki xil jihati psixologik va pedagogik jihatlari farqlanadi. Kasbiy faoliyatning psixologik jihatlari xodimlarning kelajakda o‘z burch va majburiyatlarini samarali bajarishlari uchun ularga zarur bo‘lgan psixologik-pedagogik tamoyillar, kategoriyalar va tushunchalarni singdirish hamda kasb madaniyati va etikasi talablariga muvofiq hatti-harakatlarini izohlash, xizmat vazifalarini to‘g‘ri bajarishga o‘rgatish, o‘z kasbiga mehr-muhabbat, insonga hurmat bilan qarashni tarbiyalashda namoyon bo‘ladi.

43-rasm

Kasbiy faoliyatning pedagogik jihatlari esa xodimlar xulqidagi mavjud axloqiy-siyosiy xususiyatlarda aks etib, axloqiy prinsiplar va me‘yorlarning shaxs ongida qanday hosil bo‘lishi bilan belgilanadi. Axloqning shakllanishida atrofdagi turli xulq-atvordagi kishilar, shaxsiy tajriba, muayyan tiplar to‘g‘risidagi ma’lumotlar, ommaviy axborot vositalarida yoritilayotgan faktlar katta ahamiyatga ega.



Buning uchun bugungi muhandis ham o‘z kasb sirlarini, ham shu kasb maxoratini yoshlarga bera olishi lozim. U umumiy psixologiyani, yosh psixologiyasini, pedagogik psixologiyani, kasb-ta’limi va uning psixologiyasini bilishitalab kilinadi. Kasb-hunar ta’limi kollejlari o‘quvchilariga texnikaning konstruktiv xususiyatlarini, muhandislik psixologik talablarini xisobga olishni, eng muximi qullanadigan texnika inson imkoniyatlarini qay darajada hisobga olganligini ya‘ni, texnikaning gumanizatsiyalashuvini hisobga olishini bilib ishga yondoshuvi masalalarini aniq tasavvur qilishi bilan bog‘liq. Bu muammo muhandislik psixologiyasida urganiladigan markaziy bosh mavzu odam – mashinaga tizimi OMT - (ruscha SCHM«sistema chelovek-mashina») xisoblanadi. Odam-mashina tizimi va uning asosiy muammolari kasb ta’limi

o‘qituvchisi va kasb ta’limi ustasi maxoratining nazariy, pedagogik-psixologik tayyorligining asosini tashkil kiladi.

Kasbiy ta’limning muhim vazifalaridan biri kasbiy tayyorgarlik bo‘lib, bunda tayyorgarlik ikki xil ko‘rinishda amalga oshiriladi: mustaqil o‘rganish (qo‘shimcha ta’lim yoki mustaqil ta’lim) va maxsus kasbiy ta’lim muassasalarida ta’lim olish orqali.

Kasbiy ta’limning muvaffaqiyatini belgilaydigan muhim psixologik jarayon –ma‘lum bir kasbga tayyorgarlik holati hisoblanadi. Bu holat emotsional va motivatsion tayyorgarlikni ham nazarda tutadi. Kasb tanlash inson hayotidagi muhim bir bosqich hisoblanib, bunda inson hayoti uchun muhim qaror qabul qiladi va u jamiyatda o‘z imkoniyatlarini ro‘yobga chiqaradi. Bu jarayon inson tomonidan o‘z ichki imkoniyatlari tahlil qilish natijasida ma‘lum kasbning talablariga uning imkoniyatlarining mos kelishiga qarab sodir bo‘ladi. Kasb tanlash ma‘lum bir kasbni tanlayotgan inson - **tanlov subyekti** bilan tanlanayotgan kasb - **tanlov obyekti** munosabatlarini o‘zida aks ettiruvchi faoliyat hisoblanadi: tanlov subyekti va tanlov obyekti o‘rtasidagi munosabatlar xarakteristikasini o‘rganish davrimizning dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi.

Kasb tanlash qisqa vaqtda hal etiladigan ish bo‘lmasdan, balki qator bosqichlardan iborat jarayondir. Bu bosqichlarning davoimiyligi tashqi omillarga va kasb tanlash subyektining individual xususiyatlariga bog‘liq holda kechadi.

Kasbiy jihatdan o‘z o‘zini aniqlash katta maktab yoshiga kelib inson uchun dolzarb mazmun kasb etadi va bir qancha bosqichlarni o‘z ichiga qamrab oladi. Biz quyida shu bosqichlarga qisqacha to‘xtalib o‘tamiz. Bundan ko‘zlangan maqsad shundaki, biz ko‘rib chiqayotgan mavzuni, ya‘ni shaxsning kasb tanlashi, kasbiy shakllanishi va kasbiy faoliyati muammolarini chuqurroq yoritish orqali shaxsni aynan kasbiy o‘z o‘zini aniqlash jarayonini bosqichma-bosqich ko‘rib chiqishimiz zarur bo‘ladi. Shunday qilib, kasbiy o‘z o‘zini aniqlash beshta bosqichni o‘z ichiga qamrab oladi:

- kasbni ilk tanlash bosqichi. Bu bosqichda bola kasblar olami haqida etarlicha tasavvurga ega bo‘ladi, o‘z ichki imkoniyatlari haqida kam biladi, uning

kasbiy intilishi hali sust darajada bo‘ladi. Bu bosqich kichik maktab yoshiga taalluqli bo‘lib, unda kasbning mazmuni va ish sharoitlari haqida bolada savollar tug‘ilmaydi;

- kasbiy jihatdan o‘z-o‘zini aniqlash bosqichi katta maktab yoshiga to‘g‘ri keladi (15-17 yoshlar). Bu bosqichda ilk professional intilishlar paydo bo‘ladi va rivojlanadi hamda mehnatning turli xil sohalari ichidan o‘ziga ma‘qulini tanlash jarayoni kuzatiladi;
- kasbiy ta’lim bosqichida tanlangan kasbni o‘zlashtirish jarayoni sodir bo‘ladi;
- kasbiy moslashish bosqichi kasbiy faoliyatning individual uslubining paydo bo‘lishi hamda kishining ishlab chiqarish va ijtimoiy munosabatlar tizimiga bog‘lanishi bilan xarakterlanadi;
- mehnatda o‘zini ko‘rsatish bosqichi (qisman yoki butunlay) kasbiy mehnatga taalluqli bo‘lgan talablarning (kutilmalarning) bajarilishi yoki bajarilmasligi bilan bog‘liq holda kechadi.

Shunday qilib, kasbiy jihatdan o‘z-o‘zini aniqlash - shaxs kasbiy faoliyatining barcha davrlarini, ya‘ni kasbiy intilishning paydo bo‘lishidan tortib to mehnat faoliyatidan butunlay ozod bo‘lgungacha bo‘lgan davrlarni o‘zida mujassamlashtirgan jarayondir. Aytish mumkinki, u insonning butun hayot yo‘lini qamrab oladi. Albatta, bu jarayonning eng muhim bosqichlaridan biri kasb tanlash amalga oshiriladiganbosqichdir. To‘g‘ri tanlangan kasb, bir tomondan, shaxsning ichki imkoniyatlariga mos tushadi va uning insoniy baxti hamda kamolotini belgilaydi, ikkinchi tomondan esa yaxshi kasb egasining samarali mehnati ta‘sirida jamiyat rivoji jadallashadi.

Kasbning inson oldiga qo‘yadigan talablari majmuasi psixologik, ijtimoiy, iqtisodiy, texnikaviy va pedagogik jabhalarni qamrab oladi. Kasb va ixtisos asoslarini egallovchi yoshlar shu fanlarning barcha talabalariga moslashishi orqali mutaxassislik layoqatini rivojlantira boradilar.

Tayanch so‘z va iboralar

Motiv, motivatsiya, emotsional, affiliatsiya, adaptatsiya, ehtiyoj, referent guruh, fenomen, qobilyat, assimilyasiya, akkamodatsiya, profadaptatsiya, kasbiy qobiliyat.

Muhokama uchun savollar

1. Motiv va motivatsiya tushunchalariga ta’rif bering. Motivlarning nechta turi mavjud?
2. Motiv va motivatsiyaning o‘zaro farqi nimada? Motiv sozi lotinchada qanday ma’no kasb etadi?
3. Ehtiyojga ta’rif bering. Ehtiyojlar nechchiga bo‘linadi va ular qaysilar?
4. Maslou o‘z nazariyasida asosiy ehtiyojlarni qanday ajratib bergan?
5. Amerikalik psixolog Abraxam Maslouning ehtiyojlar piramidasi haqida ma’lumot bering va uni izohlab bering.
6. Referent guruh deb nimaga aytiladi?
7. Kasbiy adaptatsiyaning psixologik fenomen sifatida deganda nimalarni tushunish mumkin?
8. Kasbiy qobiliyat deganda nima tushunasiz va unga misol keltiring.
9. Psixologik himoyadan tashqari, ijtimoiy-psixologik adaptatsiyaning boshqa funksiyalari qatoriga nimalar kiradi?
10. Kasbiy jihatdan o‘z-o‘zini aniqlashga misollar keltiring.
11. Kasbiy tayyorgarlik qanday ko‘rinishda amalga oshiriladi?
12. Profesional hamda ijtimoiy adaptatsiya haqida ma’lumot bering.

5-MAVZU. IQTISODCHI-PEDAGOGLARNI TAYORLASHNING PEDAGOGIK-PSIXOLOGIK ASOSLARI.

REJA:

1. Iqtisodchi-pedagoglarni tayorlashda muloqotning psixologik va pedagogik xususiyatlari.

2. Kasbiy psixologiyada individual-psixologik xususiyatlar tushunchasiga kiruvchi sifatlar va kasb tanlashga layoqatning mavjudligi.

3. Kasbiy qobiliyatning asosiy turlari hamda ularini professional faoliyatda namoyon bo'lish shartlari.

4. Kasbiy qobiliyatlarni o'stirishda pedagogik mahoratning roli.



1. Iqtisodchi-pedagoglarni tayorlashda muloqotning psixologik va pedagogik xususiyatlari.

Rivojlanib borayotgan jamiyatimizda sog'lom avlodni, komil insonlarni voyaga yetkazish masalasiga katta e'tibor berilmoqda. Komil insonning muhim sifatlaridan biri muloqot madaniyatidir. Muloqot inson hayoti va faoliyatining muhim shartidir. Aynan muloqot yordamida insonlar tabiatni o'zlashtirish va o'z ehtiyojlarini qondirish uchun birgalikda harakat qilish imkoniyatlariga ega bo'ladilar.

Hozirgi kunda ijtimoiy amaliyotda muloqot va shaxslararo munosabatlar muammosi muhim ahamiyat kasb etmoqda. Muloqot va uning asosiy xususiyatlari, samarali muloqotning psixologik aspektlari, muloqotga o'rgatishga oid psixologik mashqlar, samarali muloqotning psixologik vositalarini o'rganish ishbilarmonlik faoliyatida asosiy o'rinni egallamoqda. Muloqot psixologiyasi fani muloqotning yuqorida keltirilgan va boshqa jihatlarini nazariy va amaliy jihatdan chuqur o'rganishga yordam beradi. Shuningdek talabalarda muloqot psixologiyasi bo'yicha amaliy ko'nikmalarni shakllantirishga xizmat qiladi. Insonning o'zini qurshab turgan olam bilan o'zaro birgalikdagi harakati odamlar o'rtasida ularning ijtimoiy hayoti va ishlab chikarish faoliyati jarayonida tarkib topadigan obyektiv

munosabatlar sistemasida yuz beradi. Har qanday ishlab chiqarish odamlarning birlashuvni taqozo etadi. Ishlab chiqarmoq uchun odamlar birlashmog‘i lozim. Lekin kishilarning hech qanday birligi unga jalb etilgan odamlar o‘rtasida bog‘lanish o‘rnatilmagan va ular o‘rtasida tegishli xamjihatlikka erishilmagan bo‘lsa, birgalikda to‘lakonli faoliyat yurita olmaydi. Masalan, o‘qituvchi o‘quvchilarga biron-bir narsann o‘rgata olishi uchun, ular bilan munosabatga kirishishi shart.

Munosabat - odamlar o‘rtasida, birgalikdagi faoliyat ehtiyojlaridan kelib chiqadigan boglanishlar rivojlanishining ko‘p qirrali jarayonidir. Munosabat birgalikda faoliyat ko‘rsatuvchilar o‘rtasida axborot ayirboshlanish munosabatini o‘z ichiga oladi. Munosabatga kirishuvchilarning o‘zaro birgalikdagi harakati nutq jarayonida faqat so‘zlar bilan emas, balki harakatlar, xatti-harakatlar bilan xam ayirboshlashdan iborat. Muloqot jarayonida munosabatga kirishuvchilarning bir-birlarini idrok eta olishlarini taqozo qilishidir. Munosabat qonuniyatlarini bilish hamda munosabat o‘rnatish malakalari va qobiliyatlarini rivojlantirish har bir inson uchun, ayniqsa pedagog uchun g‘oyat muhimdir. Negaki, uning kasbiga ko‘ra vazifasi ham agar u o‘quvchilarni o‘zi bilan birgalikdagi faoliyatga unumli jalb qila bilgan, tarbiyaning maqsadlari va vazifalariga javob beradigan tarzdagi o‘zaro birgalikdagi harakat va o‘zaro hamjihatlikni yo‘lga qo‘ya olgan, ya’ni to‘laqonli pedagogik munosabatni o‘rnata olgan taqdirdagina muvaffaqiyatli hal etilishi mumkin.

44-rasm



Pedagogik munosabat deganda pedagog va o‘quvchilar jamoasi o‘rtasida o‘zaro birgalikdagi harakatning mazmunan axborot ayirboshlashdan, o‘quv-tarbiyaviy ta’sir ko‘rsatish va o‘zaro hamjihatlikni tashkil etishdan iborat tizimi, usullari va malakalari tushuniladi.

Pedagog ushbu jarayonning tashabbuskori sifatida maydonga chiqadi va uni tashkil etadi hamda unga boshchilik qiladi. Pedagogik munosabat bir tomondan, o‘quv-tarbiya jarayonining hissiy holati bo‘lib, ikkinchidan tomondan esa, uning bevosita mazmuniy ta’rifi sifatida namoyon bo‘ladi.

Munosobatning birgalikdagi faoliyat bilan aloqasi aniq ravshandir. Kishi birgalikda faoliyat ko‘rsatayotganda zaruriyatga ko‘ra boshqa odamlar bilan

birlashishi, ular bilan muomalaga kirishishi, ya'ni aloqa o'rnatishi, o'zaro hamjihatlikka erishishi, kerakli axborot olishi va javob tariqasida axborot berishi lozim. Bu o'rinda munosabat faoliyatning bir tomoni, bir qismi, uning eng muhim informativ jihati, kommunikatsiya sifatida namoyon bo'ladi.

Turli xil ta'lim yo'nalishlari, jumladan muxandislik va biznes sohasi talabalarida seminarlar davomida intensiv o'qitish g'oylari sinab ko'rildi. Talabalardan o'zlari bilan devorga ilingan ikkita biri qo'lda va biri raqamli formatda chizilgan daraxt rasmlarini olib kelish so'raldi. Keyin ulardan rasm chizish amaliyotining oddiy lekin asosiy prinsiplarini namoyon etuvchi rassomchilikning kichik bosqichlarini amalga oshirishlari kerakligi aytildi.

Har bir bosqichda natijalar talabalar tomonidan muhokama, tahlil va ifoda qilindi. Ikki soat davomida, prinsiplarga rioya etgan holda, har bir talaba professional, ko'rgazma standartidagi suratlarni chizishdi. Ularning yakuniy seminardagi ishlarini birinchi seminardagi ishlari bilan solishtirish natijasida ular rivojlanishning asosiy elementlarini aniqlay va baholay oldilar. Va muhimi, san'at talabalari bo'lmaganlari vizual til va ijodkorlikni kashf qilish uchun etarli darajada o'zlarini vakolatli his etdilar.

Seminarlarni kuzatishda, ta'lim xodimlari talabalar va seminar yetakchisi o'rtasidagi muloqotga asoslangan, studiya muhitida baholash jarayonini ifoda eta oldilar.

Ahamiyatga molik boshqa tomonlar "kichik bosqichlar" metodi, rasmlarni kritik baholash, yuqori energiya, motivatsiya va rohatlanish guruh dinamikasi – yuqori natijalarni erishish uchun xizmat ko'rsatish kabi usullarni ishlatishdir. Umumiy baholash seminarlar maqsadi emas, balki asarlar ko'rgazmalari bilan tuzilgan to'liq rivojlangan dasturlar doirasida birlashgan bo'lishi mumkin.[17]

Yaratilgan narsa (qurilgan bino, shehriy satr, o'tkazilgan daraxt, yaratilgan yoki ijro etilgan qo'shiq) - bu, bir tomondan, faoliyat mavzusi bo'lsa, ikkinchi tomondan esa vosita sifatida namoyon bo'ladiki, kishi uning yordami bilan ijtimoiy

---

[17]A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 49,50.

hayotda o‘zini qaror toptiradi. Negaki, bu narsa boshqa odamlar uchun yaratilgandir.

Shu orqali odamlar o‘rtasidagi munosabat bevosita o‘z aksini topadi, ijod qilayotganlarga va bajarayotganlargaham, iste’mol qilayotganlarga va o‘zlashtirayotganlarga ham tegishli bo‘lgan umumiy narsani ishlab chikarish tariqasidagi munosabat hosil bo‘ladi.

Darhaqiqat, shu o‘rinda yana bir boshqa nomutanosiblik mavjud bo‘lib, u o‘quvchining ingliz tilini o‘rganayotgan vaqtida o‘zining ona tilini yo‘qotib borishi holatida namoyon bo‘ladi. Bu kabi bilingualism Amerika Qo‘shma Shtatlarida va immigrant fuqarolar orasida oddiy holbo‘lib qolgan (Tse, 2001).

Mana bu holatni tasavvur qiling: Birinchi avlod vakillari immigrantlar mamlakatga kirib kelgan va ingliz tilini o‘zlarining kunli ehtiyoji va ishi yuzasidan o‘rganishadi, lekin uylarida o‘zlarining ona tilini oila a’zolari davrasida yoki do‘stlari bilan muloqotda ishlatishadi. Xatto ularning bolalari ingliz tilini o‘rganish va ishlatish uchun ota-onalari tomonidan kuchli bosim oladilarva ushbu holat bolaning ona tilisini va ingliz tilini aralashtirib o‘rganishiga olib keladi.Bolalar balog‘at yoshiga yetgunlaricha ingliz tilida ona tillaridan ko‘ra ravon yozib, so‘zlab keta boshlaydilar xatto o‘z ona tillarini ishlatishga xohislari ham yo‘qolib boradi (dastlabki immigrantlarni nabiralari).

Ushbu holat bir qarashda muammo bo‘lib ko‘rinmasligi mumkin, lekin bu muammoni oldini olish uchun bia o‘qituvchilar ma’suliyatni o‘z zimmamizga olishimiz kerak negaki immigrant o‘quvchilar begona tilning ko‘rsatmasini olib kata bo‘lishadi. Haqiqattan ham ushbi holatga ko‘z yumib ketib bo‘lmaydi.Izlanishlar shuni ko‘rsatadiki, tilni yo‘qotish o‘quvchining ingliz tilini o‘rganish qobiliyatiga ta’sir o‘tkazadi.

Agar ona tilde so‘z boyligi yuqori bo‘lsa, demak ikkinchi tilda ham so‘z boyligini oshirish vaqti tejaladi (Hansen, Umeda & McKinney, 2002). Biroq o‘quvchilar faqat ona tilini saqlab qolishgina anglab yetishadi.Agar o‘quvchi hamma tilalrda beo‘xshov mahorat va qobiliyatga ega bo‘lsa uning ona tilisini saqlab qolish juda ahamiyatli shuning uchun ham nutq bo‘yicha mutaxasislardam

yordam kerak bo'ladi. Izlanishlar shuni ko'rsatdiki, agar mutaxasisning o'zi ham ona tilini va shuningdek ingliz tilini ravon gapirsa shunda o'quvchiga samara beradi ekan (Kohnert, et al., 2005). Umuman, til yo'qolishi kamaytirish bolaning bilim salohiyatiga yordam beradi chunki tilni saqlab qolish o'quvchilarning va ota-onalarning o'rtalaridagi muloqotni boyitadi.Ikkita til bilan ishlashda ota-onalar bir xil maromda bolalarning bilimini oshirishda ro'l o'ynashadi va o'qituvchilarning ishini qo'llab-quvvatlashadi masalan uy vazifalariga ko'maklashgan holda (Ebert, 2005).[18]

Pedagogik muloqot - bu «shaxsning eng yaxshi tomonlarini aniqlash va ochib berishga yordam beruvchi ijodkorlik shaklidir. U boshqa insonning qadr-qimmatini hurmat qilish, insoniyat tomonidan ishlab chiqilgan axloq, odatlarning oddiy qoidalariga amal qilishga asoslanishini»esda saqlash zarur.

Muloqotning nazariy asoslarini L.S.Vigotskiy, V.N.Leont'ev, M.G.Davletshin, E.G'oziev, SH.K.Mardonovlar o'rganganlar, ushbu tushunchaning faoliyatdagi mantiqiy-metodologik izohlarini ishlab chiqqanlar.Pedagogik muloqot - bu bir vaqtda boshqa insonlar bilan harakatlar, fikrlar, sezgilar, hayajonlar almashish hamda insonning o'z qalbiga, xotiralariga, vijdoniga, orzulariga murojaat etishidir. Snu bilan birga, ijtimoiy-faol, individual-ijodiy, amaliy-predmetli faoliyatdir.

Ta'kidlab o'tilgan tildagi va amaliyotdagi farqlar tilga bog'liq hamda ma'daniy guruhlar munosabatlarda va qarashlarda bir-biridan farq qiladi.Farqlar haqida to'liq tasvirlangan tavsifnoma ensiklopediadan joy olgan (misol uchun Birx, 2005). O'qituvchilar uchun qarashlar markazida muhim o'rin egallagan o'zigaxoslikdir ya'ni "siz kimligiz" ma'nosini anglatadi.Boshqa ma'daniy amaliyotlar va qarashlar insonlarning o'ziga xosligi haqida qanday fikrda bo'lishiga qarab tushuntiriladi.

Oq tanlilar, Amerikaning o'rta tabaqa vakillarida, o'zlik bu mustaqil va yagona birlik – qaror qabul qilish sababi, tanlovlar, imkoniyatlar va harakatlarni aks ettiradi(Greenfield, et al., 2003; Rogoff, 2003). O'zlikning ushbu ko'rinishi

---

[18]David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 218-b.

maktablarda ham yashirin holda mavjud bo'ladi, chunki o'quvchilar o'zlarining muvaffaqiyati yoki mag'lubiyatiga o'zlari ma'suliyat his qilganlarida, ular guruhdan ko'ra individual ravishda sinovdan o'tadilar.O'qituvchilar singari biz ham o'quvchilarni bir yaxlit holda ko'ramiz, xatto biz bu qarashni amaliyotda kata sinflardagi zo'rlashlar tufayli sinab ko'rmasakda.Qanaqa holatga tushsa ham, o'qituvchilar mustaqilo'zlika ishonib kelishadi.[19]

Muloqotda asosiysi-birdamlik, do'stonalik, bag'rikenglik, fidokorlik hisoblanadi.

Ma'lumki, pedagogik muloqot asosan uch shaklda amalga oshiriladi:

- monolog;
- dialog;
- polilog.

Pedagogik muloqot jarayonida monolog - maruzachi yoki o'qituvchining tinglovchilar yoki o'quvchi-talabalar qarshisiga chiqib nutq so'zlashi, darsni bayon etishidir. Ayni shu usul talim-tarbiya jarayonidagi asosiy vosita ekanligi to'g'risida ongimizga o'rnashib qolgan tasavvurlar mavjud. Bu xolatda gapiruvchi malumotlarning asosiy tayanch manbai xisoblanadi va faqat undangina faollik talab qilinadi.

Monolog egasi o'zi mustaqil tarzda muloqot mazmunini tinglovchilarga etkazish va o'z mavqeini takidlash imkoniga ega bo'ladi. Lekin auditoriya, yani tinglovchilar unga nisbatan ancha passiv mavqeda bo'ladilar va bu narsa malumotning kichik bir qisminigina idrok qilish va eslab qolishga sabab bo'ladi. Shuning uchun xam o'qituvchi bu kamchilikning oldini olish uchun auditoriyani faollashtirishning boshqa yo'llarini qidirishga majbur bo'ladi.

Pedagogik muloqot jarayonida dialog - o'quv mavzusi yoki muammoni guruh sharoitida o'qituvchi bilan birgalikda va xamkorlikda muhokama qilish yo'lidir. Shuning uchun bu usul tinglovchilarni nafaqat faollashtiradi, balki auditoriyada ijodiy muhitning bo'lishi va fikrlar almashinuvidan har bir

---

[19]David G. Mayers Psychology,©2010 by Worth Publishers 221-b.

ishtirokchining manfaatdorligini ta'minlaydi. Ya'ni, tinglovchilar o'quv jarayonining obektidan uning subektiga aylanadilar.

Dialog jarayonida o'qituvchi va o'quvchilar o'rtasida fikrlar almashinuvi, bilimlarni o'zaro muhokama qila olish uchun real sharoit yaratadi. Lekin dialogni tashkil etishdan avval o'qituvchi auditoriyaning u yoki bu xususda bilimlar va tasavvurlarga ega bo'lishini inobatga olishi zarur, aks xolda o'zaro muloqot samarasiz va mazmunsiz tortishuvga aylanib ketishi mumkin.

Dialog jarayonida uni tashkil etgan shaxs auditoriyaning u yoki bu muammo yuzasidan bilimlarini diagnostika qilish va shunga mos tarzda o'z ishini tashkil etish imkoniyatiga ega bo'ladi. Aynan shu xolat dialogning eng muhim psixologik ahamiyatidir.

Pedagogik muloqot jarayonida polilog - guruh ichidagi munozaradir. U tinglovchilar yoki o'quvchilarning faolligini yanada oshirish, ulardagi ijobiy qobiliyatlarini rivojlantirish maqsadida ishlatiladi.

Polilog jarayonida guruh azolarining har biri muhokama qilinayotgan masala bo'yicha o'z fikrini bildirish imkoniyatiga ega bo'ladi, o'qituvchi esa ushbu jarayonning tashkilotchisi sifatida o'quvchilar yoki talabalar faoliyatiga bevosita aralashmaydi. Bu usul dars mavzusi ko'proq nazariy xarakterli bo'lib, yangi g'oyalardan ularning amaliy jihatlari keltirib chiqarilishi zarurati bo'lganda qo'l keladi.

Yanada kattaroq darajada qaraydigan bo'lsak, ko'plab ma'daniyat vakillari va etnik guruhlar mustaqil o'zlikka yaqin bo'lgan nimagadir yoki sizning munosabatingizga va mas'uliyatingizga qaratilgan g'oyaga ishonishad, sizning avtobiografiyangizga yoki tanholigizga emas (Greenfield, 1994; Greenfield, et al., 2003). Ushbu ma'daniyatlarda eng obro'li inson g'ayritabiiy yoki jamoa sardori bo'lmaydi.Shunaqangi inson aslida alohida hisobga olinadi.Eng nufuzli inson oilasi va do'stlari bilan yaxshi munosabatda bo'lsa, qolaversa o'sha inson ular oldidagi burchlarini his qiladi.

Qaysidir ma'noda biz insonlar hammamiz ichki shaxsiyatni qadrlaymiz va shuning uchun o'zimizni o'zaro bog'liq deb o'ylaymiz. Individual interdependent

o'zlik o'rtasidagi farq shuki ma'nodorlik ya'ni ko'plab sof bo'lmagan ma'daniyatlar interdependentlikka (bir-birigabog'liqlikka) urg'u berishadi.[20]

O'qituvchilik kasbi aniqroq aytganda o'qituvchilik sharafi – bu asosan yoshlarga o'zlarining yashirin qobiliyatlarini anglashlariga yordam berishdir. [21]

Eng qo'pol shaklda, bu bo'linish aktiv rejalashtirish (o'qitish) va passiv o'zlashtirish (ta'lim); ozroq qo'pol shakli, sintez va o'xshatish (ta'lim) ikki asosiy masalada, masalalar o'rtasida bog'liq bo'lishi yoki kelib chiqishi, faoliyatga yo'naltirilganligini (talabani o'qitish, mavzuni o'qitish) nazarda tutadi.

Bu lingvistik strukturalar yoki xatto, oddiygina so'z boyligi ham, qo'pol bo'linishga majbur bo'layotganlari aniq "o'qitish va ta'lim" atamasi, albatta, o'qituvchini ham, talabani ham jalb qiluvchi bo'linmagan amaliyotga tegishli bo'ladi. Bu hollarda (va) bog'lovchisi alohida elementlarni birlashtirishdan ko'ra, jipslashtiruvchi kuch sifatida juda kuchli o'qilishi kerak. Ammo bu, xatto, niyat bo'lsa ham, atamalarning alohida funktsiyalarini nazarda tutishda yetarlicha kuchga ega.[22]

Pedagogik muloqot pedagogik faoliyatda muhim o'rin tutadi. Biz guruh va jamoaga kirar ekanmiz, doim unda turli rollarni bajarishga to'g'ri keladi. Rasmiy guruhda boshliq rolini o'ynasak, kasalxonada bemor, do'konda haridor, oilada rafiq yoki rafiqa, ota-ona oldida esa farzandlik rolini bajaramiz.

Pedagogika sohasida chuqur shaxsiy tajriba yoki ilmiy yo'nalishda ko'rsatilgan ijobiy natija katta o'qituvchi lavozimi uchun juda muhim ko'satgichlardir. Ta'lim berish va kerakli adabiyotni mutolaa qilish, o'rganish o'rtasidagi bog'liqlikni anglab yetish domla yoki "professor" unvonini olishning negizidir. Pedagogning lavozimini oshirganda o'tkaziladigan suhbat yoki test tekshiruvlari kishi o'sha bog'liqlikni yaxshi tushunishini tekshirishga qaratilgan.

---

[20]David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 223-b.

[21]Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 82-b.

[22]A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 299-230.

Ilmiy ishlar olimlarning bilimlarini ommaga yetkazadi va boshqa izlanuvchilarga ham tadqiqot uchun imkoniyat yaratib beradi. Bundan tashqari, ilmiy ish orqali kishi taniqli bo'lishi va obro' orttirishi mumkin. Shu sababdan, lavozimni ko'tarish komissiyasi kishining ilmiy ishlariga alohida e'tibor berishadi. Boyerning 1990-yildagi ilmiy tadqiqotlarni o'zgartirish va unga ko'proq ahamiyat berish taklifi ko'plab oliygoh va institutlarda qo'llab-quvvatlandi.[23]

Pedagogik muloqotda ta'lim psixologiyasi, tarbiyaning psixologik asoslari, o'qituvchi va o'quvchi munosabatlari, o'qituvchi psixologiyasi, maktablarda ta'lim-tarbiya jarayonlarini boshqarish muhim o'rinni egallaydi.

Yoshlarni kasbga tayyorlash jarayonida murabbiy, ustoz va o'qituvchilar ko'pincha guruh shaklida to'plangan auditoriya bilan ishlayddilar. Tinglovchilar auditoriyasi - o'ziga xos ijtimoiy jamoa bo'lib, ularni bilim, malaka va ko'nikma olish istagi birlashtiradi. Kasb va unga oid bilimlar muloqotning asosiy predmeti bo'lib, darsni tashkil etuvchi inson guruh sharoitida ishlash texnologiyalaridan bohabar bo'lishi shart.

Kasbiy oirentatsiya yoki kasb ta'limi sohasida ishlayotgan mutaxassisning auditoriya bilan ishlaganda qo'llaydigan asosiy quroli tushuntirish, yo'naltirish, e'ttqodni shakllantirish bo'lgani bois u eng avvalo pedagogik muloqot jarayonidagi ma'lumotlar almashinuvi texnologiyalarini bilishi kerak.

3. Kasbiy psixologiyada individual-psixologik xususiyatlar tushunchasiga kiruvchi sifatlar va kasb tanlashga layoqatning mavjudligi.



[23] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm.pp:492.

Har bir shaxs o‘ziga xos individualdir. Ya’ni, har birimizda muayyan ma’noda hech kimda qaytarilmaydigan sifatlar, nuqsonlar va fazilatlar kompleksi mavjudki, biz aynan shu bilan betakror, o‘zimizga xos insonmiz. Bu sifatlar avvalo bizning o‘zgalar bilan muloqatimizda, ish-faoliyatni yuritishimizda, fe’l-atvorimizda, yurish-turishimiz, kasb tanlashimiz, jamiyatda o‘zimizni tutishimizda va unga bo‘lgan munosabatlarimizda namoyon bo‘ladi.

«O‘qitish va ta’lim» va «bilim va tushunish» san’at va gumanitar fanlar uchun qo‘pol atamalar bo‘lib, ularni qo‘llay olamiz deya olmasakda, ammo ular mahorat bilan qo‘llaniladi. San’at va gumanitar fan ta’limi uchun asosan na bilim yetkazib berilishi, na malakalarni yetkazib berilishi muhim emas deb tushuniladi. Bundan ko‘ra, talaba vao‘qituvchi qaytarish va bilim olishda bir xilda jalb etiladi. Bu jarayonning bir qismi sifatida, “malakalar” konstruktsiyalari sifatida ham, bilim olish va olmaslikdagi omillarni aniqlashdek kuchli hisoblanishi shart. Qisqasi, bu sohalardagi o‘qituvchilar talabalarga nimani o‘ylashni va qanday o‘ylashni aytmaydilar; ular talabalarning o‘zlari o‘ylashlarini rag‘batlantirishga va bu jarayonni keng o‘quv asosida faoliyat yuritayotgandek tushunishlarigaharakat qiladilar. Bu yo‘l bilan o‘qituvchi ham, talaba ham bir xilda bilim majmuini, san’atda esa parallel tarzda amaliyot majmuiniyaratish vaqaytarish bilan mashg‘ul bo‘ladi. Bu fanlarda aniq narsani ta’kidlashdek tuyulishi mumkin: masalan, agar fikrlar vag‘oyalar o‘zgarmaganda Mekoulining kitobi bilan tarixni o‘qitayotgan bo‘lardik; agar badiiy qiziqishlar bir xilligicha qolsa, butun mamlakat bo‘ylab “Ingliz tili” kafedralari o‘quv rejaga muvofiq yozuvchilarni o‘tishayotgan bo‘lardi.[24]

Kasbiy psixologiyada har bir kasb egasi, xodimning o‘ziga xosligini bilish, shunga qarab unga topshiriqlar berish, proforientatsiyani o‘tkazish, boshqarish muammolari yechiladi. Shuning uchun ham shaxsning individual-psixologik xususiyatlari masalasi bu fan uchun ham o‘ziga xos dolzarblik kasb etadi.Shu o‘rinda avvalo individ tushunchasidan sal farq qiladigan “individuallik”

---

[24]A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm.pp: 302.

tushunchasiga izoh berish darkor. “Individuallik”- konkret bir insonni boshqa bir insondan farqlovchi barcha o‘ziga xos. Betakror xususiyatlar majmuini bildiradi.

Ya’ni, individuallilik - insonning noyobligi, originalligini ifodalovchi kategoriyadir. Bu noyoblik ayrim insonlarda o‘ta namoyishkorona bo‘lib, yarq etib ko‘zga tashlansa, boshqa birovlarda u deyarli sezilmaydi ham. Bundan tashqari, individual psixologik xususiyatlarga temperament, xarakter, qobiliyatlardan tashqari irodaviy sifatlar, hissiyot (emotsiyalar), ijtimoiy ustanovkalar ham kiradi.

Psixologiya shaxsning individual-psixologik xususiyatlari kompleksiga quyidagilarni kiritadi:

- shaxsning temperamenti va temperamental xususiyatlari;
- shaxsning xarakteri yoki fe’l-atvor xususiyatlari;
- shaxs qobiliyatlari va kasbiy layoqati masalasi.

Temperament va layoqatlar individning dinamik-o‘zgaruvchan psixik faoliyati jarayonini ta’minlovchi sifatlarini o‘z ichiga olib, ular shaxsda ontogenetik taraqqiyot jarayonida shaqllanadigan boshqa xususiyatlarga asos bo‘ladi. Temperament xususiyatlari odam bir faoliyat turidan ikkinchisiga, bir emotsional holatdan yoki bir malakalardan boshqasiga almashtirgan paytlarda reaksiyalarning egiluvchan va dinamikligini ta’minlaydi. Kishining harakatlardagi o‘zgarishi tabiiy ravishda ko‘pincha tarbiyalangan ustanovkalar va odatlarga, vaziyatning talabiga va shu kabilarga bog‘liq bo‘ladi. Ammo so‘z yuritilayotgan individual g‘arqlar o‘zlarining tug‘ma asosiga ega bo‘lishi shubhasizdir. Bunday g‘arqlar bolaligidayoq ma’lum bo‘la boshlaydi, xulq-atvorning va faoliyatning turli sohalarida ko‘rinadi va alohida barqarorligi bilan ajralib turadi.

Proforientator, amaliyotchi psixolog hamda pedagog har bir temperament tipining asosiy xususiyatlarini bilishi va uni boshqarish yo‘llarini shogirdlarga, o‘quvchilarga o‘rgatishi lozim.

Masalan, har bir tip vakili o‘ziga xos tipik xususiyatlar sohibi bo‘ladi:

Xolerik - oliy asab tizimi muvozanatsiz bo‘lgani bois, uning asab tizimida qo‘zg‘aluvchanlik tormozlanish jarayonlaridan hamisha ustun keladi, shuning uchun u o‘ta harakatchan, hissiyotlari bo‘yicha qiziqqon, kayfiyati juda tez

o‘zgaruvchan, lekin lozim bo‘lganda butun bor kuchini safarbar etish ishga kirishib, uddalaydigan, serzarda va badjahl odam. Odamlar orasida uni tanish oson, u doimo ajralib turadi, hammani og‘ziga qaratib, o‘z so‘zini ta’kidlashni xushlaydi, gapini bo‘lishsa, achchig‘i tez chiqadi, tanqidni xush ko‘rmaydi.Juda faol va reaktiv. Ko‘pincha reaktivligi faolligidan ustun keladi. Betoqat, serzarda, tinimsiz. Qiziqishlari, intilishlari barqaror, xatti-harakatida qat’iylik mavjud. Biroq diqqatini bir obyektga to‘plashda qiynaladi. Nutq sur’ati tez.

Sangvinik - kuchli, lekin unchalik muvozanatlashmagan asab tizimi sohibiga shunday xususiyatlar xoski, uning reaksiyalari tez, tez qarorlar chiqara oladi, psixik faolligi yuqori, kirishuvchan, mimikalarga boy, qiyinchiliklarga dosh berishi yaxshi, hayotga chanqoq, intiluvchan, oldiga qo‘ygan vazifasini oxirigacha etkazishga kuchi etadi, kayfiyatini boshqara oladi. YA’ni, sangvinik - juda faol, har bir narsaga ham qattiq kulaveradi, yolg‘on dalillarga jahli chiqadi.

Obyektlar, ma’ruzalar diqqatini tez jalb etadi. Imo-ishorani ko‘p ishlatadi, chehrasiga qarab kayfiyatini anglab olish qiyin emas. Juda sezgir bo‘lishiga qaramay kuchsiz ta’sirni seza olmaydi, serg‘ayrat, ishchan, toliqmas. Faollik bilan reaktivlik munosabati muvozanatda, imtizomli, o‘zini tiya biladi, boshqara oladi. Xatti-harakati jo‘shqin, nutq sur’ati tez, yangilikni tez payqaydi, aql-idroki tiyrak, topqir, qiziqishlari, kayfiyati, intilishlari o‘zgaruvchan. Ko‘nikma va malakalarni tez egallaydi. Ko‘ngli ochiq, dilkash, (muomalaga) tez kirishadi. Xayoloti (fantaziyasi) yuksak darajada rivojlangan, tashqi ta’sirlariga hozir javob va hokazo.

Flegmatik - asab tipi - inert, psixik faolligi harakatlari ko‘pincha sust, sekin harakat qiladi, vazmin, o‘zini va kayfiyatini boshqara oladi, hissiyotlarini boshqara olgani uchun kayfiyatini aniq bilish qiyin, xotirjamlik unga xos, bosiq, bardoshli, tanqidni ham munosib qarshi oladi. YA’ni, flegmatikning senzitivligi sust. His-tuyg‘usi ham o‘zgaruvchan, shunga ko‘ra bunday shaxsni kuldirish, jahlini chiqarish, kayfiyatini buzish qiyin.

Ko‘ngilsiz hodisa, xavf-xatar haqidagi xabarga xotirjamlik bilan munosabatda bo‘ladi. Vazmin, kam harakat. Imo-ishoralari, mimikasi ko‘zga

yaqqol tashlanadi. Lekin serg‘ayrat, ishchan, faol, chidamli, matonatli. Nutq va harakat sur’ati sust. Diqqatni to‘plash sekin. Yangilikni qabul qilish qiyin. Tashqi taassurotlariga sustlik bilan javob beradi.

Melanxolik - xolerikning teskarisi, asablari kuchsiz, nutqi ham, harakatlari ham o‘ta sust, bosiq, psixik faolligi ham past darajada, salga xafa bo‘ladi, arazchan, pismiq, “ichimdan top” prinsipida odamlar bilan muomala qiladi, taassurotlarga o‘ta beriluvchan, tez charchaydigan, yangi ishlarga tez kirishib ketolmaydi, tortinchoq. Sezgi chegarasi keng emas. Arazchan, xafaqon. Jimgina yig‘laydi, kam kuladi. Sustkash. Tortinchoq, g‘ayratsiz. Qat’iyligi va mustaqilligi kam. Tez toliqadi. Ortiqcha ishchan emas. Diqqati beqaror. His-tuyg‘usi sust o‘zgaradi. Qotib qolgan. Intravertlashgan..

Amaliyotda u yoki bu temperament tipi sof xolda uchramaydi. Lekin qaysidir sifatlari hadeb ustun kelavergani va qaytarilishi qarab tiplarga bo‘linadi.

O‘zaro munosabatlarda ko‘pincha qarama-qarshi tiplar ko‘proq chiqishadi. Masalan, oilaviy hayot uchun qarama-qarshi tir ma’qulroq (erkak-xolerik, ayol-melanxolik, yoki erkak -sangvinik, ayol -xolerik kabi). lekin do‘stlar bir xil tip vakillari bo‘lgani ko‘proq ma’qul deb hisoblashadi.

Mehnat jamoasida ham boshliqning dadilligi xodimlar aksariyatining vazminligi hisobiga samara bersa, ko‘pincha vazmin og‘ir, lekin asablari kuchli sangvinik rahbar jamoani ishga safarbar qilishi, uyushtirishi oson bo‘ladi.

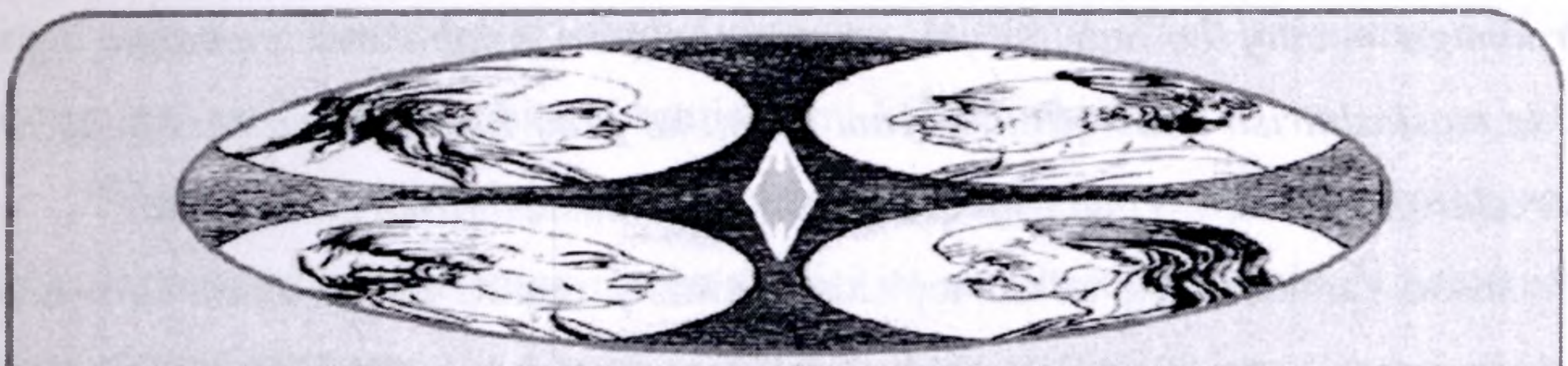
45-rasm



Temperamentning har bir insonda turlicha ekanligi mehnat faoliyatida, kasb-hunar egallashdagi individual stilni, uslubni keltirib chiqaradi. Har bir insondagi bilim, malaka va ko‘nikmalarning turfaligi, kasbni egallashdagi layoqatlar, hayotiy tajribaning samarasi ham ma’lum ma’noda shu sifatlarga bog‘liq bo‘ladi. Jamoada birgalikda mehnat qilgan insonlarning temperament bo‘yicha bir-birlariga mosligi mehnat unumdorligini keltirib chiqaradi.

Temperament tiplari xususiyatlarini faoliyat talablariga moslashtirish mumkin, buning uchun:

46-rasm



1) kasb - hunarning talabalar temperamentiga mos keladigan turini tanlash kerak;

2) talabalarning individual xususiyatlarini hisobga olish lozim;

3) temperamentga xos kamchiliklarini bartaraf etish kerak, yani shaxsni qaytadan shakllantirish yo‘li bilan temperamentni faoliyat talablariga qisman moslash mumkin;

4) individual uslubni shakllantirish zarur, talabaning faoliyatga ongli, faol va ijodiy munosabatda bo‘lishi buning uchun eng zarur shartdir.

Kundalik hayotimizda “xarakter” so‘zi ko‘p ishlatiladigan so‘zlardan. Uni biz doimo birovlarga baho bermoqchi bo‘lsak, ishlatamiz. Bu so‘zning ma’nosini olimlar “bosilgan tamg‘a” deb ham izohlashadi.

Xuddi temperament kabi xarakter ham kishining individual xususiyatlariga kiradi, ularning paydo bo‘lishi va kechishining dinamik xususiyatlarini belgilab beradi.

Xarakter xususiyatlari irsiyatning biologik qonuniyatlari bilan emas, balki ijtimoiy qonuniyatlar bilan belgilanadi. Xarakterning har bir xususiyati shaxs munosabatlari bilan bog‘liq. Lekin shaxs munosabatlari o‘z navbatida ijtimoiy munosabatlar bilan belgilanadi. Insonning xarakteri tug‘ma, doimiy, o‘zgarmaydigan narsa emas. Hech bir bola mehnatsevar yoki dangasa, rostgo‘y yoki yolg‘onchi, qo‘rqoq yoki jasur bo‘lib tug‘ilmaydi. Har bir odamning xarakteri, temperamenti asosida, ijtimoiy muhit ta’siri bilan, tarbiya, amaliy faoliyat jarayonida va kishining o‘z-o‘zini tarbiyalashi bilan taraqqiy qilib,

o‘zgarib boradi. Xarakterning taraqqiyoti inson irodasi, aql-idroki va hissiyotlarining rivojlanib borishi bilan mustahkam bog‘liqdir.

Xitoydan kelgan talaba, butunlay farqli madaniyatga ega bo‘lib Buyuk Britaniya sharoitlariga moslashib ketishi uchun ana shunday bo‘limlarni yordamiga muhtoj bo‘ladi. O‘quv rejasini halqaro talabalarni inobatga olgan xolda moslashtirish talab qilinadi, yani rejani ko‘proq Buyuk Britaniya oliy ta’lim sharotlarigami yoki Evropa Ittifoqi sharoitlariga moslashtirish masalasida.[25]

Inson xarakterining tarkib topishiga ijtimoiy muhit, uning oilasi va u a’zo bo‘lgan jamoa katta ta’sir ko‘rsatadi. Xarakterning tarkib topishida taqlidning roli ham katta. Bolalar ota-onasiga, yaqin kishilariga va kattalarga o‘xshashlikka harakat qiladi. Bolalarda ijobiy irodaviy va ahloqiy sifatlarni tarbiyalash uchun ota-onalar va tarbiyachilarning o‘zi bunday sifatlarga ega bo‘lishlari kerak. Inson jamoada muloqot jarayonida boshqalar va o‘zining xarakter xususiyatlarini bilib boradi. Xarakterning ba’zi xususiyatlari ijobiy, ba’zilari esa salbiy ekanligini ajratib boradi. Bunday sharoit kishini o‘z xarakterini o‘zi tarbiyalash, uni qayta tarbiyalashni yo‘lga soladi.

Demak, bizning munosabatlarimiz ma’lum ma’no va mazmun kasb etgan munosabatlar bo‘lib, ularning har birida bizning hissiy kechinmalarimiz aks etadi va xarakterimiz namoyon bo‘ladi.

Munosabatlarning xarakterdagi o‘rni xususida **V.S.Merlin** ularning mazmunida ikki komponentini ajaratadi:

13-jadval

	emotsional kognitiv	borliq muhitning turli tomonlarini shaxs qanday emotsional his qilishi va o‘zida shu olamning emotsional manzarasini yaratishi
	motivatsion irodaviy	ma’lum harakatlar va xulqni amalga oshirishga undovchi kuchlar

[25] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 130.

Shu nuqtai nazardan qaraganda ham, xarakter - shaxsning - "tanasi", borligi, konstitutsiyasidir.

Xarakterning boshqa individual psixologik xususiyatlardan farqi shuki, bu xususiyatlar ancha o'zgaruvchan va dinamik, orttirilgandir. Shuning uchun ham maktabdagi ta'limdan oliy o'quv yurtidagi ta'limga o'tish faktining o'zi ham o'spirinda ma'lum va muhim o'zgarishlarni keltirib chiqaradi.

Psixologiya fanining metodologiyasini yaratgan mashxur psixolog olimi **S.L. Rubinshteyn** shaxsning o'ziga xosligi va xarakterologik tizimda uchta asosiy tuzilmalarni ajratgan:

14-jadval

1. munosabatlar va yo'nalish	shaxsdagi asosiy ko'rinishlar sifatida - bu shaxsning hayotdan nimani kutishi va nimani xohlashi
2. qobiliyatlar	shu tilak - istaqlarni amalga oshirish imkoniyati sifatida - bu odamning nimalarga qodir ekanligi
3. xarakter	imkoniyatlardan g'oydalanish, ularni kengaytirishga qaratilgan turg'un, barqaror tendensiyalar, ya'ni bu odamning kim ekanligi

O'smirlik davrida xarakter aksentuatsiyasi xususiyatlari ayniqsa kuchayib, tashqi tomondan psixopatiyani eslatadi.

Xarakter aksentuatsiyasi - biror xususiyatning boshqalari zarariga kuchli rivojlanishi va atrofdagilar bilan munosabatlarning yomonlashuviga olib kelishidir. Xarakter aksetuatsiyasi turli darajada engil va hatto psixopatiya darajasigacha bo'lishi mumkin.

To'g'ri tashkil etilgan ta'lim-tarbiya jarayonida xarakter aksetuatsiyasini tarbiyalash va tuzatish mumkin.

Xarakterning mavjudligi va yorqinligi nimalarga bog'liq? Avvalo, shaxsning yo'nalganligi, hayotidagi maqsad va muddaolariga bog'liq. Ularga erishish esa quyidagilardan kelib chiqadi va xarakterda aks etadi:

- **irodaning namoyon bo'lishi**, ya'ni, ish va faoliyatda inson o'z irodasini qanchalik safarbar qila olishiga qarab, undagi qat'iyatlilik, maqsadga

intiluvchanlik, dadillik, o‘zini iroda qilishi, mustaqillik, tashabbuskorlik va shularga qarama-qarshi bo‘lgan siftalar to‘g‘risida gapirish mumkin;

➢ **emotsiyalarning namoyon bo‘lishidagi o‘ziga xoslik**, ya’ni, inson xulqining qanchalik hissiyotlarga boyligi yoki aksincha namoyon bo‘lishi undagi tezoblik, taassurotlarga beriluvchanlik, loqaydlik, jizzakilik, beparvolik, achchig‘ining tezligi kabilarni keltirib chiqaradi;

➢ **shaxsning intellektual-aqliy xususiyatlarining namoyon bo‘lishi-** xarakterdagi zakovatlilik, aql, farosat, topqirlik, qiziquvchanlik, zehn kabilar va ularga teskari xususiyatlarning mavjudligini ko‘rsatadi.

Xarakterda o‘zlashtirilayotgan hayotiy timsollar shaxsning xulq-atvori va faoliyatida ijtimoiy-psixologik xususiyatlar sifatida tarkib topishni ta’minlovchi psixologik vositalar inson «Men»ining tavsiflovchi poydevori hisoblanadi.

Ta’limni rivojlantirish xizmatlari talabalarni o‘quv dasturlarida yana ham ko‘proq muvaffaqiyatlarga erishishlariga qaratilgan. Universitet yoki fakultet miqyosidagi ta’lim rivojlantirish xizmatlari maqsadi talabalarni bilim olishlarini kuchaytirishga va ularni ko‘nikmalarini har xil strategiyalar orqali rivojlantirishga mo‘ljallangan, xususan konfidentsial maslahat va uchrashuv, maslahat markazlari, mahsus kurslar, individual va guruh yig‘ilishlari, akademik kurslarni integral ta’minlash – bularning hammasi o‘qituvchi va boshqa yordamchi xizmatlarni rolini ideal tarzda birlashtiruvchi yondoshuv yaratish uchun qaratilgan.[26]

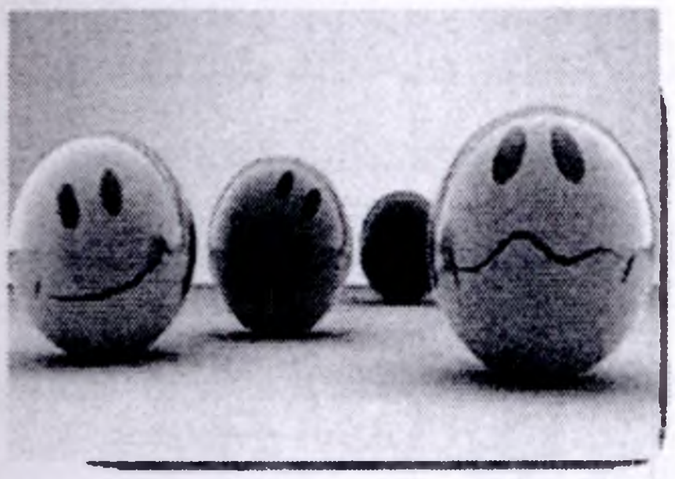
Xarakter xususiyatlarining paydo bo‘lishi, uning tabiati, o‘zgarishi mumkinligi yoki mumkin emasligi psixologlarning uzoq davom etib kelayotgan munozaralari mavzui bo‘lib xisoblanadi.

Bundan tashqari, xarakter xususiyatlari shaxsning temperamenti, qobiliyatlari va yo‘nalganligi bilan ham bog‘liq. Temperamentdagi ayrim kamchiliklarni odam o‘z kasbi, tanlagan hayotiy tarziga qarab, mos ravishda xarakterini tarbiyalash

---

[26] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 115.

orqali o‘zgartirishi, hech bo‘lmaganda, muayyan hayotiy vaziyatlarda o‘zini o‘zi boshqarishi mumkin bo‘ladi.



5. Kasbiy qobiliyatning asosiy turlari hamda ularini professional faoliyatda namoyon bo‘lish shartlari.

Kasbiy psixologiyada qobiliyatlar muammosiga juda katta e’tibor va ahamiyat beriladi. Chunki kasb-hunarni tanlash, egallash va uni ro‘yobga chiqarish orqali o‘z individualligini namoyon etish fan uchun ham, amaliyot uchun ham katta ahamiyatga egadir. Psixologiyada qobiliyatga shaxsning individual-psixologik xususiyati sifatida quyidagicha ta’rif beriladi:

Qobiliyatlar - shaxsning ma’lum faoliyatdagi muvaffaqiyatlarni, osonlik bilan biron faoliyatni egallay olishni ta’minlaydigan yakka psixologik xususiyatlaridir.

Inson qobiliyatlar yordamida bilim, ko‘nikma va malakalarini nisbatan osonlik bilan egallab oladi va biror faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug‘ullanadi.

Qobiliyatlar faqat faoliyatda namoyon bo‘ladi. Qobiliyat turlari quyidagilar:

Umumiy qobiliyatlar- mavjud bo‘lgan kishi faoliyatning turli xillari bilan muvaffaqiyatli shug‘ullana oladi. Umumiy qobiliyatga ega bo‘lgan o‘quvchilar odatda barcha fanlardan yaxshi va qiynalmay qo‘yadilar.

Maxsus qobiliyatlar - kishiga qandaydir muayyan faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug‘ullanish imkonini beradi.

Insonning qobiliyatlari uning mayllari bilan bog‘liqdir. Shuning uchun biror narsaga qiziqish, unga berilish ko‘pincha faoliyatning ana shu turiga bo‘lgan qobiliyatlarning mavjudligidan darak beradi.

Qobiliyatni rivojlantirishning ayrim shartlari. Qobiliyatlar faoliyat davomida rivojlanadi. Shuning uchun qobiliyatlarni rivojlantirishning birinchi

sharti - **faoliyatga bo'lgan ehtiyojni tarbiyalashdir.** Ishlashni yoqtirmaydigan dangasa kishilarda qobiliyatlar rivojlanmaydi. Qobiliyatlarni rivojlantirish uchun jiddiy mehnat qilishning ahamiyati katta.

47-rasm



Qobiliyat - avvalo sabr-toqatga ko`paytirilgan mehnat, mehnat va yana bir karra mehnatdir.



Mehnatga bo`lgan ehtiyojni tarbiyalash uchun ishga qiziqish va unga odatlanish katta ahamiyatga egadir.



Layoqat bilan qobiliyatni bir-biridan farqlay olish lozim. Layoqat bu odamni faoliyatga bo`lgan intilish, qobiliyat esa ushbu faoliyatni bajara olish imkonidir.

Masalan, ilk yoshlikdanoq, bolaning predmetlar olamida yaxshi orientatsiya qilishiga imkon beruvchi sifatlari – ko‘zining va zehnining o‘tkirligi, qo‘llarining mobilligi, oyoqlarining tetikligi, uzunligi, sezgirligi, miyasining yaxshi ishlashi kabilar uning layoqatlari majmuini tashkil etadi.

Pedagogik qobiliyatlar - pedagogik taktlilik va odobdan tashqari yana kuzatuvchanlikni, bolalarni sevish, nima qilib bo‘lsa ham o‘z bilimlarini bolaning yoshiga va bilimdonlik darajasiga moslab turib ongiga etkaza olish (didaktik qobiliyatlar), sabr-toqatni talab etadi.

Oliy ta'limni o‘zgarayotgan kontekstida, talabalarni ta'limini quvvatlashga yana xam tizimliroq yondoshuvni qo‘llash hojati kun sayin muximlashib bormoqda. Oddiy ta'limni uzatish modeli oldingidan ham qaraganda talabalarni bugungi talablarini qondira olmaydi. Oldingi paytlarda, ta'lim jarayonini oddiy maruzachi tomonidan dars o‘tilishi deb tushunilgan bo‘lsa, bugun esa ushbu jarayon talabalarni ta'lim olishida yordam deb tushuniladi. Oliy ta'lim endi o‘qituvchiga yo‘naltirilgan o‘qitish modelini o‘rniga, asta sekinlik bilan bo‘lsa ham, talabaga yo‘naltirilgan modelga ko‘chmoqda.[27]

---

[27] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 114.

48-rasm



Pedagogik qobiliyatning muhim tarkibiy qismi esa muloqot qilish, chiroyli so‘zlash, refleksiv hamda perseptiv qobiliyatlar bo‘lib, ular shaxsdan ijtimoiy psixologik kompetensiyani, bilimdonlikni talab etadi.



Pedagogik qobiliyat - tajribani, layoqatni va altruizm kabi muhim insoniy fazilatlarni o‘z ichiga oladi, ularning shakllanganlik darajasi shaxsdagi - murabbiy, o‘qituvchi, pedagogdagi pedagogik mahoratni anglatadi.

Qobiliyatlar shu bilan birga **umumiy va maxsus** turlarga bo‘linadi va har birining o‘z psixologik tizimi va tuzilishi bo‘ladi. Shaxsning umumiy qobiliyatlari undagi shunday individual sifatlar majmuiki, ular odamga bir qancha faoliyat sohasida ham muvaffaqiyatli faoliyat ko‘rsatish va natijalarga erishishga imkon beradi. Masalan, texnika oliy o‘quv yurtining talabasi ham ijtimoiy-gumanitar, ham aniq fanlar, ham texnika fanlari sohasidagi bilimlarni o‘zlashtira oladi. Bunda unga umumiy bilimdonlik, nutq qobiliyatlari, tirishqoqlik, chidam, qiziquvchanlik kabi qator sifatlar yordam beradi.

Maxsus qobiliyatlar esa ma’lum bir sohada yutuqlarga erishish, yuqori ko‘rsatkichlar berishga imkon beruvchi sifatlarni o‘z ichiga oladi. Masalan, sport sohasi bilan buxgalterlik hisob-kitobi bo‘yicha ishlayotgan ikki kishida o‘ziga xos maxsus qobiliyatlar bo‘lishi lozim.

Umumiy qobiliyatlarni maxsus qobiliyatlarga zid tarzda talqin qilish mumkin emas. Shaxsning umumiy qobiliyatlari ularni hosil qiluvchi omillar yaqqol psixologik hodisa yoki voqelikdir. Maxsus qobiliyatlar ko‘lam jihatdan torroq bo‘lishiga qaramay, chuqurroq mohiyatni o‘zlarida mujassamlashtiradi.

I.P.Pavlov o‘z ta’limotida “badiiy”, “fikrlovchi”, “o‘rta” tiplarga ajratilgan shaxslarning tavsifini beradi .

- “badiiy tip” uchun bevosita taassurotlar, jonli tasavvur, yorqin idrok va emotsiyalar natijasida vujudga keladigan obrazlarning yorqinligi xos.
- “fikrlovchilar” uchun esa mavhum mantiqiy, nazariy, metodologik mulohazalarning ustunligi xos.
- “o‘rta” tipdagilarda esa har ikkala toifa xususiyatlarining xos ekanligi ko‘rinadi.

Har bir qobiliyat o‘zining tizimiga ega. Masalan, matematik qobiliyatni oladigan bo‘lsak, uning tarkibiga umumlashtirish malakalari, aqliy jarayonlarning egiluvchanligi, mavxum tafakkur qila olish kabi qator xususiyatlar kiradi. Adabiy qobiliyatlarga ulardan farqli, ijodiy hayol va tafakkur, xotiradagi yorqin va ko‘rgazmali obrazlar, estetik hislar, tilni mukammal bilishga layoqat; pedagogik qobiliyatlarga esa - pedagogik odob, kuzatuvchanlik, bolalarni sevish, bilimlarni o‘zgalarga berishga ehtiyoj kabi qator individual xossalar kiradi. Xuddi shunga o‘xshash qolgan barcha qobiliyatlarni ham zarur sifatlar tizimida tahlil qilish mumkin va bu katta tarbiyaviy ahamiyatga ega bo‘ladi.



7. Kasbiy qobiliyatlarni o‘stirishda pedagogik mahoratning roli.

Kasbiy qobiliyatlarni o‘stirishda **pedagogik mahorat** va qobiliyatning mazmun-mohiyati, tarkibini sistema sifatida o‘rganish, oliy o‘quv yurtlarida kasbiy tayyorgarlikni amalga oshirish katta ilmiy va amaliy ahamiyat kasb etadi.

Kasbiy qobiliyatlarni rivojlantirish uchun pedagogik mahorat yani, fahm-farosat va chinakkam ilmiy bilimlarning, tarbiyadagi qiyinchiliklarni engishga

qodir bo‘lgan obro‘li rahbarlikning, o‘quvchilar qalbining qandayligini his qilish mahorati (empatiya), ichki dunyosi, nozik va zaif bo‘lgan o‘quvchi shaxsiga mohirona, avaylab yondashish, donolik va ijodiy dadillik, ilmiy tahlil, xayol va fantaziyaga boy bo‘lgan qobiliyatlar kerak bo‘ladi.

Har bir insonda u yoki bu kasbga qobiliyat mavjud bo‘ladi. Ba’zi taniqli ruhshunoslarning fikricha (F.Gonobolin, N.Kuzmina), pedagoglik kasbi uchun quyidagi 6 xil qobiliyatlar muhim hisoblanadi:

- o‘rtaga tusha bilish;
- tashkilotchilik;
- o‘zini idora eta bilish;
- mo‘ljallay olish, chamalay bilish;
- kuchlilik, zehnlilik;
- faoliyatga ijodiy yondashish.

Bularning barchasi tarbiyaviy maqsad mavjud bo‘lgan, insonparvarlik nuqtai-nazaridan turib yondashilgan taqdirdagina pedagogik qobiliyat tarkibiga kirishi mumkin.

Pedagogik mahoratning asosiy qismlaridan biri - **pedagogik texnika** bo‘lib, u o‘qituvchidan o‘quvchilar bilan muomala qilganda zarur so‘z, gap ohangi, qarash, imo-ishorani tez va aniq topish, eng o‘tkir va kutilmagan pedagogik vaziyatlarda osoyishtalik va aniq fikr yuritish, tahlil qilish qobiliyatini saqlab qolish imkonini beradi. Haqiqiy pedagogik ta’sir ko‘rsatishda o‘qituvchining pedagogik texnika sohasidagi barcha malakalari bir paytda yaqqol ko‘rinadi. Nutq, imo-ishora, mimika va harakat bilan birga sodir bo‘ladi.

Olimlarning hisoblashlariga ko‘ra o‘quv uchun ajratilgan vaqtning taxminan 1/4 - 1/2 qismi o‘quvchilarning o‘qituvchi nutqini eshitishlari va tushunishlari uchun sarflanadi. Demak, o‘quv materialining o‘quvchilar tomonidan puxta o‘zlashtirilishi o‘qituvchi nutqining kamoloti va yorqinligiga bog‘liq ekan:[28]

---

[28] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 220.

Pedagogik texnika tushunchasi 2 guruh tarkibiy elementlarni o‘z ichiga oladi:

- o‘qituvchining odob-axloqiy ko‘nikmalari bilan bog‘liq bo‘lgan elementar: o‘z jismini (mimika, pantomimika) boshqara bilish; his-tuyg‘u, hayajon, ta’bini boshqara bilish (ortiqcha ruhiy zo‘riqishlardan osonlik bilan xalos bo‘la olish, ijobiy muhitni bilish): diqqat qila bilish, kuzatuvchanlik, tasavvurning kengligi; nutq texnikasi (nafas, ovozni boshqarish, diksiya, nutq tezliqi (tempi));
- shaxs va jamoaga ta’sir ko‘rsata bilish texnikasi ta’lim-tarbiyaning texnalogik tomoni bilan bog‘liq bo‘lib, bularda: didaktik, tashkiliy, ijodiylik, muomala ko‘nikmalari; talab qila bilish, pedagogik muloqotni boshqara bilish, jamoatchilik ijodiy faoliyatini tashkil eta bilish va boshqalar kiradi

Ma’ruzachining qiziqishi va ishtiyoqi ma’ruza boshida yoki davomida muhim ahamiyatga ega bo‘lib, bu omil ma’ruzaning samaraliligiga aloqadorligini past baholash mumkin emas. Shu jumladan, qayd etib o‘tish joizki, ma’ruzani sifatini olib boruvchi ta’minlab beradi. Hodgsonning (1984) izlanishlariga ko‘ra, mavzuga bo‘lgan talabalarning qiziqishi ma’ruzachining ishtiyoqi hamda ma’ruzaning hayotiy misollarga boyligi bilan belgilab berilgan. Brownning (1987) izlanish natijalariga ko‘ra esa, talabalar ma’ruzadagi muammo va topilmalarni lirik chekinishlar va hayotiy hikoyalar bilan boyitib amalga oshirgan o‘qituvchilarga kattaroq baho berganlar. Shuningdek, mavzu va talabalarga tegishli misollar keltirib o‘tilgan ma’ruzalarga ham yuqori baho berilganligini qayd etib o‘tishimiz lozim.[29]

Pedagogik texnika pedagogning individual psixik-fiziologik xususiyatlari asosida tarkib topadi. Indidvidual pedagogik texnika pedagogning jinsi, yoshi, mijozi, fe’l-atvori, anatomik-psixologik xususiyatlariga ham bog‘liq bo‘ladi.

Pedagogik texnika malakalarining shakllanish darajasi ma’lum darajada pedagogning umumiy tayyorgarlik darajasini, ya’ni shaxsning pedagogik imkoniyatlarini aks ettiradi. Pedagogning nutqi tartibsiz, qashshoq bo‘lsa, o‘zi

---

[29] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 60.

jizzaki bo‘lsa, didi past, madaniyatsiz bo‘lsa, eng topib gapirgan to‘g‘ri so‘zi ham tarbiyalanuvchilarga ta’sir etmaydi, balki teskari natijaga olib kelishi mumkin.

O‘qituvchining shaxsiy intilishi, munosabati pedagogik mahorat tarkibiy qismlari orasida muhim o‘rinni egallaydi. Uning bunday shaxsiy munosabati unda tegishli bir qolipdagi fikrlar sistemasi mavjudligi bilan izohlanadi, shu tufayli u ko‘p hollarda deyarli avtomatik ravishda ta’sirlarga javob bera oladi.

49-rasm

Ta’lim muassasasi o‘qituvchilarining faoliyati respublikamizda buyuk davlat-jamiyatni quruvchi va unda yashab mehnat qiluvchi etuk, erkin fikrlovchi inson shaxsini shakllantirishga qaratilgan. O‘qituvchining barkamol avlodni tarbiyalash va unda yangi insonga xos sifatlarni tarkib toptirish vazifasi eng oliyjanob, yuksak va shu bilan birga eng sharafli va murakkab vazifadir.



Pedagogik faoliyat - yoshlarni hayotga, mehnatga, Vatan mudofaasiga tayyorlash uchun xalq oldida, davlat va jamiyat oldida javob beradigan, o‘quvchilarga ta’lim-tarbiya berish ishi bilan shug‘ullanadigan va bu ishga maxsus tayyorlangan kishilarning mehnat faoliyatidir.

Har bir tarbiyalanuvchi o‘z xulq-atvoriga, xarakteriga ega. Ularni o‘qitish va tarbiyalashda ularning ana shu o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olish nihoyatda murakkabdir. Bunga insonlar o‘rtasida ijtimoiy munosabatlarning murakkabligini o‘zida aks ettiruvchi maxsus usullardan foydalaniladi. Pedagogik faoliyatga tayyorgarlik ko‘rayotgan yoshlar uning ana shunday xususiyatlarini bilishlari lozim.

O‘qituvchilik ixtisosining bu xususiyatlari uning professiogrammasida o‘z ifodasini topadi:

- *o‘qituvchining shaxsiy xususiyatlari;*
- *o‘qituvchining pedagogik-psixologik tayyorgarligiga qo‘yiladigan talablar;*
- *maxsus tayyorgarlikning hajmi va tarkibi;*

- *ixtisosga oid metodik tayyorgarlik mazmuni.*

Elektron ta'limga oddiy tarzda kursni asosiy qismini qo'shilgan qiymati kengaytmasi deb nazar solinsa, bunday joyda u kamdan kam qo'llana oladi. Yana qayerdaki uni kam qo'llab-quvvatlab, rag'batlantirilmasa, yoki uni ko'p vaqt ketadigan faoliyat deb tan olinsa, bu joylarda xam elektron ta'lim yaxshi ishlab ketmaydi (esingizda tuting, edektron ta'lim avtomatlashtirilgan jarayon emas; u xuddi boshqa ta'lim turlari kabi o'qituvchini xozir bo'lishini talab qiladi). Va nixoyat, baxolash talabani ta'lim olishiga undaganday, "eng kuchli o'qituvchilar talabalarni kurslarda qanday javob berishlariga va o'zlarini o'rganuvchilar sifatida tutishlariga ta'sir qilishlari kerak" (Gibs, 1999,), shuning uchun elektron ta'lim elementlari va faoliyatlari kurs baxolanishi tarzi bilan integratsiya qilinishi zarur.[30]

Pedagogik ta'sir ko'rsatish - pedagogik faoliyatda o'quvchilarning ijtimoiy-foydali faoliyatini pedagogik jihatdan maqsadga muvofiq tarzda tashkil etishga xizmat qiladigan vositalar tizimidan iboratdir. Bu vazifalar tarbiyalanuvchi shaxsiga qaratilgan bo'lib, o'quvchilarning xulq-atvorini rag'batlantiradi, qiyin va murakkab vazifalarni quvonch, ijodiy zavq-shavq manbaiga, har bir o'quvchining shaxsiy muddaosiga aylantiradi.

Talabalar mavzuni mazmuniga tushunishlari uchun ma'ruza to'g'ri shakllantirilgan bo'lishi kerak. Ma'ruza yoki taqdimotlardagi aksariyat matnlar mavzuning boshlanishi, o'rta qismi va oxirgi qismini (masalan, ma'ruzaning umumiy jihatini) e'tiborga olishi lozim. Bu jihatlar talaygina ma'ruzachilarni asosiy yondashuvni amalga oshiruvchi jihatlar hisoblanadi. Quyidagi keys stadilar mutaxassislar tomonidan ma'ruzalarni shakllantirish borasida amalga oshirilgan strategiyalarni izohlaydi. Shunday bo'lishiga qaramasdan, ayrim ma'ruzachilar ma'qul topgan ma'ruza strukturalarini talabalar gohida anglamay qolishlari ham mumkin. Bu holat ma'ruzachi mavzuni yaxshi bilsada, undagi mazmun mohiyatni talabalarga yetkazib bera olmay qolishida sodir bo'lishi ehtimoldan holi emas.

---

[30] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 91.

Shu tariqa talaba asosiy masalani yoki jihatni tushunmay qolishi muammosi tug'iladi. Brown (1987) talabalarga ma'ruza mazmunini tushuntirishga oid bir necha yo'llarni ta'kidlab o'tgan.[31]

Pedagogik talab - ta'lim-tarbiya jarayonida ko'p qo'llaniladigan usullardan biri bo'lib, u tarbiyachi va tarbiyalanuvchi orasidagi shaxsiy munosabatlarda individual yondashuvlar namoyon bo'ladi.

Individual yondashuvning mohiyati shundaki, u ta'lim tizimida o'quvchidan o'quv fani tomonga harakatlanishni taqozo etadi, o'quvchilarning mavjud imkoniyatlarini inobatga olib, ularni rivojlantirish, takomillashtirish va boyitishga qaratilgan bo'ladi.

Individual yondashuvning zamonaviy yangi talqini quyidagilardan iborat:

- ✓ o'rtacha o'quvchiga yo'naltirishdan voz kechish;
- ✓ shaxsning yaxshi xislatlarini izlash;
- ✓ shaxs rivojlanishining individual dasturlarini tuzish.

Shaxsiy yondashishda birinchi navbatda quyidagilar zarur bo'ladi:

- ➢ har bir o'quvchi qiyofasida noyob shaxsni ko'rish, uni hurmat qilish, tushunish, qabul qilish, unga ishonish. Pedagogda barcha o'quvchilar iste'dodli degan ishonch bo'lishi kerak;
- ➢ shaxsga yutuqni ma'qullovchi, qo'llab-quvvatlovchi, xayrixoh vaziyatlar yaratish, ya'ni o'qish qoniqish va xursandchilikni olib kelishi kerak;
- ➢ bevosita majburlashga yo'l qo'ymaslik, qoloqlikka va boshqa kamchiliklarga urg'u bermaslik, uning nafsoniyatiga tegmaslik;
- ➢ pedagogik jarayonda, o'quvchilarga o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishga imkoniyat yaratish va ko'maklashish.

Shaxsga yo'naltirilgan o'qitish texnologiyalari ilmiy-texnikaviy taraqqiyot jadallashtirilgan davrda rivojlangan davlatlarda shakllantirilganligini inobatga olgan holda ular chuqur ildizlarga ega ekanligini ta'kidlash to'g'ri bo'lar edi.

---

[31] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 61.

Shaxsga yo‘naltirilgan texnologiyalar insonning aqliy qobiliyatlarini ochishiga xizmat qiladi

Agar inson muntazam tayyor bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirishga o‘rgatilgan bo‘lsa, uning tabiiy ijodiy qobiliyatini so‘ndirish ham mumkin; u mustaqil fikrlashni «esdan chiqaradi» fikrlash jarayoni muammoli masalalarni yechishda a’lo darajada namoyon bo‘ladi va rivojlanadi.

Pedagogik bilimlar o‘qituvchi kasbiy mahoratining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi. Shunga qaramay, ko‘pgina tadqiqotchilar o‘qituvchining kasbiy tayyorgarlik darajasi, ayniqsa, uning pedagogik bilimlari hozirga davr talablariga mos kelmasligini ta’kidlaydilar.

Pedagogik amaliyotdagi ko‘pgina kamchiliklar o‘qituvchining nazariya bilan qiziqmasligi natijasida ro‘y beradi. O‘qituvchilar bilan o‘tkazilgan suhbatlar ularning o‘z faoliyatlarini psixologik va pedagogik jihatdan asoslab bera olmasliklarini ko‘rsatadi.

Talabalarda o‘qishga bo‘lgan qiziqishni uyg‘otish va shakllantirish ta’lim olishga bo‘lgan motivatsiyani kuchaytirishi ehtimoldan holi emas. Ma’ruzalarning boshlang‘ich qismi eng muhim masala hisoblanib, talabalarni ishontiruvchi va ushbu ma’ruzani eshitishlari kerakligini ifodalaydi.[32]

Pedagogik bilimlar pedagogik madaniyat va pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismiga aylanmog‘i lozim, chunki, ularsiz pedagogik ko‘nikmalar shakllanmaydi. Ma’lumki, bilim va ko‘nikmalar o‘rtasidagi dialektik bog‘lanish mavjud. Ko‘nikmalar zamirida bilimlar yotadi, lekin ko‘nikmalar taqlid qilish, o‘rganish mexanizmi asosida, lozim darajada tushunib etmasdan shakllanishi ham mumkin. Boshqa tomondan, ko‘nikmalar bilim manbai hisoblanadi.

Shaxsining pedagogik qobiliyati va kasbiy jihatdan shakllanishi muammolari bo‘yicha o‘tkazilgan pedagogik-psixologik tadqiqotlarda “**professionalizm**” tushunchasi “**shaxsning kasb mahorati**” sifatida o‘rganiladi. Uning tarkibiga

---

[32] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 59.

pedagogik faoliyatni amalga oshirish jarayonida shakllangan muhim kasbiy sifatlar hamda shaxsiy kasbiy salohiyatni tashkil etgan pedagogik qobiliyat va mahorat, intellektual, motivatsion, kommunikativlik, kreativlik-ijodiy, perseptiv hamda shaxs dinamizmi ya'ni emotsional-irodaviy irodaviy ta'sir o'tkazish va mantiqiy ishontira olish) qobiliyatlar kompleksi kiradi.

O'qituvchining professionallik darajasi bir necha omillar bilan bevosita bog'liq.

Birinchidan, pedagogik faoliyati jarayonida individual xususiyatlarning mavjudligi, ularni tuzatish va takomillashtirish, **ikkinchidan,** pedagogning ijtimoiy-madaniy muhitga singishi, ta'lim-tarbiya jarayonida ijtimiy-madaniy me'yorlari va kasbiy mahoratini namoyon etishi.

O'qituvchining kasbiy professionalizmi - pedagogik mahorati va o'z kasbiy faoliyatini yuqori saviyada tashkil qila olishni ta'minlovchi, o'qituvchi-pedagog shaxs xususiyatlarini yig'indisidir. Shunday muhim xususiyatlarga o'qituvchi faoliyatining insonparvarlikka yo'naltirilganligi, uning kasbiy bilimlari, pedagogik qobiliyatlari va pedagogik mahorati (o'z-o'zini boshqara olish ko'nikmalari va o'quvchi-talabalar bilan o'zaro hamkorlik qila olish malakasi) kiradi.

Shundan kelib chiqqan holda ta'kidlash mumkinki, o'qituvchi professionalizmi - bu shaxs va faoliyat subyektining murakkab va ko'p qirrali integral xususiyatlari kompleksi bo'lib, uning tuzilmasi quyidagilardan iborat:

- o'qituvchi professionalizmini tashkil etuvchi yaxlit komponentlar;
- o'qituvchi faoliyati va shaxsiga qo'yilgan me'yoriy talablar bilan belgilangan umumiy yoki tipik xususiyatlar;
- o'qituvchi subyekt sifatida pedagogik faoliyat va muloqotda namoyon bo'luvchi individual-psixologik va tipologik xususiyatlari.

O'qituvchining pedagogik professionalizmiga doir ma'lumotlar va tushunchalar bo'yicha tizimli yondashuv nazariyasi nuqtai nazaridan o'tkazilgan qiyosiy tahlillarimiz professionalizmining nafaqat mazmun, faoliyat va pedagog shaxsiga tegishli jihatlari, balki uning yaxlit (integral) komponentlarini ham belgilash imkoniyatini beradi. Mazkur komponentlar quyidagilar:

- ✓ umumiy va maxsus qobiliyatlar;
- ✓ o‘qituvchi shaxsning pedagogik yo‘naltirilganligi;
- ✓ kasbiy-pedagogik jihatdan komponentlik;
- ✓ o‘qituvchi-shaxsning kasbiy muhim sifatlari;
- ✓ pedagogik faoliyat va muloqotdagi individual uslubiy xususiyatlari;
- ✓ pedagogik mahorat;
- ✓ kasbiy-pedagogik tajriba;
- ✓ kasbiy-shaxsiy va ijodiy slohiyat.

Biz har bir komponent o‘qituvchi professionalizmi shakllanishi va rivojlanishining individual xususiyatlari bilan, ya’ni o‘qituvchining o‘z kasbining ustasi bo‘lib etishishiga bevosita ta’sir etadi.

Umuman, bu fikrlar hozirgi zamon pedagogika va psixologiyasida ilgari surilayotgan metodologik tamoyillar subyekt yondashuvi g‘oyalariga asoslanadi va kelajakda bu muammo yanada chuqurroq tadqiqotlarni talab etadi.

Tayanch so‘z va iboralar

Munosabat, muloqot, individual-psixologik, xarakter, temperament, diolog, monolog, polilog, layoqat, qobilyat, mahorat, individual, professionalizm, intelektual.

Muhokama uchun savollar

1. Iqtisodchi-pedagoglarni tayorlashda muloqotning psixologik va pedagogik xususiyatlari qanday?
2. Pedagogik munosabat deganda nimani tushunasiz?
3. Pedagogik muloqotga ta’rif bering.
4. Psixologiya shaxsning individual-psixologik xususiyatlari kompleksiga nimalar kiradi?
5. Pedagogik muloqot asosan uch shaklda amalga oshiriladi, ular qaysilar?

6. Kasb tanlashda temperamentning qanday ahamiyat kasb etishini izohlab bering.

7. Nemis psixologi va psixiatri E. Krechmer odamning tana tuzilishi xususiyatlari bilan xarakteri bog‘liqligiga ko‘ra nechta tipga ajratgan?

8. Xarakterning mavjudligi va yorqinligi nimalarga bog‘liq?

9. Kasbiy qobiliyatlarni o‘stirishda pedagogik mahoratning roli qanday?

10. Pedagogik talab haqida qanday ma’lumotlarga egasiz?

11. Individual yondashuvning zamonaviy yangi talqini nimalardan iborat deb o‘ylaysiz?

12. Shaxsiy yondashishda birinchi navbatda nimalar zarur bo‘lishi mumkin?

6-MAVZU. KASBIY PSIXOLOGIYADA KASBLAR KLASSIFIKATSIYASI.

REJA:

1. **Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik mohiyati.**
2. **Kasbiy saralash va profesional tanlovning kasbiy psixologiya fanidagi o'rni.**
3. **Shaxs temperament tiplarining psixogramma tuzish bilan boq'liqligi.**



1. Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik mohiyati.

Kasb tanlash jarayoni ijtimoiy ahamiyat kasb etsada, lekin uning ortida alohida insonning bir qarashda sof individual tanlovi yotadi. Shunday ekan, birinchi navbatda shaxsning kasbiy ehtiyoji, motivi, layoqati, qiziqishi va qobiliyatini hisobga olish darkor. Aks holda umumiy xususiyatli yo'llanma ijobiy natijaga olib kelmaydi, chunki individuallik o'ziga xos talablarni taqozo etadi. Hatto oddiy kasb maorifi ham turlicha yondashuvni talab qiladi, binobarin, uni qondirmasdan turib tub maqsadga erishib bo'lmaydi. Kasbga yo'llash umumdavlat ahamiyatiga ega muammo hisoblanib, uni bosqichma-bosqich amalga oshirish O'zbekiston Respublikasida «Kadrlar tayyorlashning milliy dasturi»da alohida o'rin egallaydi.

Hozirgi zamon psixologiya fani bilimlarni egallashga nisbatan ichki ehtiyojga katta ahamiyat beradi va bu bilan shaxs xulq-atvorini bir muncha boshqarish imkoniyati mavjud ekanligini ta'kidlaydi. Shuning bilan birga talabada barqaror bilishga qiziqishni shakllantirish muammosiga alohida e'tibor qilinadi. Darhaqiqat, barqaror bilishga qiziqishlar qo'zg'atuvchi turtki (kuch) sifatida o'quv motivlarini

vujudga keltiradi, muvaffaqiyatni ta'minlashga xizmat qiladi. Talabada bilimlarning muayyan sohasiga, u yoki bu faoliyat turiga qiziqishning tug'ilishi ko'p jihatdan shaxsni qay tariqa shakllanish imkoniyatini belgilaydi.

Kasb maorifi - o'quvchilarni kasbning mohiyati bilan, har bir kasbning shaxs oldiga qo'yadigan talablari bilan tanishtirishdan iborat ta'sirchan axborotlar majmuasidir. Ma'lumotlarning aniqligi, to'liqligi, xususiyva ijtimoiy ahamiyatiifodalanganligi bilan boshqa tarkiblardan ajralib turadi. Kasb maorifiinsonning yoshi, jinsi,saviyasiga ko'ra xilma-xil tarzda amalga oshiriladi, shakllari esa verbal va noverbal, kuzatuv va tanishuv, ko'rgazmali va grafik, uchrashuv kabi ko'rinishlarga ega.

Kasbiy maslahat - kasbga yo'llashning mohiyatini inson ongiga chuqurroq singdirish uchun, shaxsning ishtiyoqi va qobiliyatlariga mos kasb-hunar, ixtisoslik tanlashi uchun muhim obyektiv va subyektiv shart-sharoit yaratish, shu bilan birga kasb egallovchi (tanlovchi) ehtiyoji bilan murabbiyning kasbiy mas'uliyatidan kelib chiqqan holda ilmiy-amaliy tavsiya va yo'llanmalar berish jarayonidir. Maslahat o'zining maqsadgayo'nalganligi, izchilligi, obyektivligi,axborotlar bilan to'yinganligi bilan boshqa asosiy qismlardan keskin ajralib turadi.

Kasbiy saralash - muayyan kasbni muvaffaqiyatli ravishda egallab, o'z oldiga qo'ygan fuqarolik burchini yuqori saviyada ado eta biladigan shaxslarni ajrata olish jarayondir. Amalda saralash kasbiy bilimlar shakllangan ma'lum ko'nikmalar, malakalarga asoslangan holda tekshirish me'zonlariga suyanib omilkorlik bilan oqilona saralash o'tkaziladi.

Oxirgi yillar davomida Buyuk Britaniya oliy o'quv yurtlarida talabalar soni keskin darajada oshib ketdi. Bu o'z navbatida ilmiy izlanish bosqichidagi talabalar qabul sonining oshishiga ham o'z ta'sirini berdi. Buyuk Britaniya oliy o'quv yurtlarida faoliyat yuritadigan ko'pchilik ilmiy xodimlar uchun, ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarning ishlariga rahbarlik faoliyatini yuritish ilmiy amaliyotlarining asosini tashkil qiladi; haqiqatdan ham ko'plar uchun bu mavqe'ning aniq talabi, ishning shart-sharoit taqozosi yoki ish tavsifnomasida "ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarning ilmiy tekshirishlariga murabbiylik

faoliyatini muvafaqqiyatli tugallandi" kabi jumlararni keltirib o'tish sababli bo'lishi mumkin. Ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarining ishlariga murabbiylik faoliyati haqida, ilmiy izlanish bosqichining turli ko'rinishlari yo'q'risidagi ma'lumotlar Falsafa fanlari doktori (Ph.d) va Falsafa fanlari nomzodi (M.Phil)lariga e'tibor qaratilgan.[33]

Har bir kasb maxsus bilimga va umumiy hamda maxsus tayyorgarlik natijasida inson tomonidan egallangan ko'nikmalar majmuasiga ega bo'linishini talab etadi.

Ijtimoiy faoliyat alohida ahamiyatga ega bo'lgan faoliyat turidir. Chunki u turli toifadagi ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlam a'zolariga xizmat ko'rsatishga qaratilgan. Kasbiy faoliyat sifatida ijtimoiy faoliyat 3 ta sohani o'z ichiga oladi:

50-rasm



ijtimoiy faoliyat - shaxs va oila darajasida



turli turkumga ega bo'lgan (yoshi, jinsi, qiziqishlari jihatidan) ijtimoiy faoliyat



ijtimoiy faoliyat - jamoatchilik orasida, turar joyida

Ijtimoiy faoliyat-shaxs va oila darajasida. Individual faoliyatning asosiy maqsadi, individning ijtimoiy moslashuvi va reabilitatsiyasi, uni o'rab turgan jamoatchilik orasidagi mojaroli vaziyatlarni hal qilishdan iboratdir. Masalan, bolaning oila tarkibida jismoniy va ruhiy jihatdan sog'lom o'sishi ota-onalarning ijtimoiy-madaniy mavqei hamda moddiy ta'minlanganligiga, ularning etarli darajada diqqat-e'tiborni ajrata olishlari borasidagi imkoniyatlariga, ta'lim muassasalarining joylashuvi (yaqin yoki uzoq), mazkur oila qayerda yashayotganligiga bog'liqdir. Sanab o'tilgan barcha vaziyatlarda bola va ularning

---

[33] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 167.

ota-onalariga qonunchilikda belgilangan huquqlaridan foydalanishlarida doimo malakali mutaxassis yordamiga ehtiyoj seziladi. Ijtimoiy xodim qiyinchiliklarni aniqlashi, oila va individga ijtimoiy resurslar manbaiga murojaat qilish uchun maslahatlar berishi va tegishli joylar tomonidan qo‘llab-quvvatlash ishlari tashkillashtirilishida yordam berishi mumkin.

Turli turkumga ega bo‘lgan ijtimoiy faoliyat. Ijtimoiy yordam va qo‘llab-quvvatlanishga muhtoj bo‘lgan guruhlar quyidagi tavsiflar asosida tasniflanishi mumkin:

- ✓ yoshi jihatidan (bolalar, yoshlar, qariyalar);
- ✓ jinsi jihatidan;
- ✓ o‘xshash muammolari bilan (konfessional, yolg‘iz ota yoki onalar uyushmasi, sobiq alkogolik va narkomanlar guruhi yoki b.).

Ijtimoiy faoliyat - jamoatchilik orasida, turar joyida. Ijtimoiy xodimning alohida e’tiborga molik faoliyat sohalaridan bu yashash joyida, jamoatchilik orasida xizmat ko‘rsatishdan iborat. U ijtimoiy xizmatlar tizimining kengaytirilishi, jamoatchilik munosabatlarini mustahkamlash, yashash joyining o‘zida iliq va muvaffaqiyatli ijtimoiy-psixologik iqlimning yaratilishi, shuningdek, turli ko‘rinishdagi lokal tashabbuslar asosida yordam guruhlarini tashkillashtirishga yo‘naltirilgan.

Bu sohada O‘zbekistonga xos bo‘lgan mahalla kabi maxsus jamoatchilik tuzilmasining keng imkoniyat va qudratidan foydalanish maqsadga muvofiqdir. Ijtimoiy faoliyatning mohiyatini quyidagicha belgilash mumkin. Bu individ, oila va guruhlarga ularning ijtimoiy huquqlarini amalga oshirish hamda barkamol tarzda ijtimoiy jihatdan o‘zligini namoyon etishda to‘sqinlik qiluvchi jismoniy, ruhiy, aqliy, ijtimoiy va boshqa kamchiliklarini bartaraf etish yoki kompensatsiya qilish maqsadidagi ko‘rsatiladigan yordamdir.

Kasb tanlash motivlari va ularning psixologik mohiyati haqida gap ketganda, shasxda uchrashi mumkin bo‘lgan motivlardan quyidagilarni alohida ta’kidlash mumkin:

- biror o‘quv faniga nisbatan qiziqish;

- yurti, xalqi va Vataniga foyda keltirish istagi;
- shaxsiy qobiliyatini ro‘kach qilib ko‘rsatish;
- oilaviy an’analarga rioya qilishi (vorislik);
- do‘stlari va o‘rtoqlaridan o‘rnak olganligi;
- ish joyining va o‘quv yurtining uyga yaqinligi;
- moddiy ta’minlanganlik;
- o‘quv yurti ko‘rinishining chiroyliligi yoki unga joylashishning osonligi singari motivlardir.

Ma’lumki, har qanday faoliyat muayyan motivlar ta’sirida vujudga keladi va etarli shart-sharoitlar yaratilgandagina amalga oshadi. Shuning uchun ham ta’lim jarayonida o‘zlashtirish, egallash va o‘rganishni amalga oshirishni ta’minlash uchun o‘quvchilarda o‘quv motivlari mavjud bo‘lishi shart. Shularni inobatga olib, rus olimi E.A. Klimov yoshlar iqtidorining yo‘nalishini aniqlash maqsadida faoliyat va kasb - hunar sohalarini asos qilib olib, metodika yaratdi va uning “Differensial-diagnostik so‘rovnoma” (DDS) deb atadi.[34] U barcha kasblarni ularning yo‘naltirilgan sohasiga ko‘ra 5 toifaga bo‘ldi:

- P(T) - tabiat (o‘simlik, hayvonlar, mikroogranizmlar);
- T - texnika (mashina, materiallar, energiyaning turlari) ;
- CH(O)- odam (odamlar guruhi, jamoalar);
- Z (B)- belgilar (turli ma’lumotlar, belgili simvollar);
- X (I)- badiiy, ijodiy obrazlar (tasviriy san’at, musiqa).

Demak,mehnat predmetiga qarab barcha kasblar beshta toifaga bo‘linadi.

1. **«Odam-tabiat».** Bu yerda mehnatning asosiy, etakchi predmeti jonli tabiatdir. Bu tipga, masalan, quyidagi kasblar kiradi: urug‘shunos, meva-sabzavotshunos, davlat urug‘chilik inspektsiyasining laboranti, chorvador-usta, ximik-bakteriologik analiz laboranti, zootexnik, agronom.

2. **«Odam-texnika».** Bunday kasblar tipida mehnatning asosiy etakchi predmeti texnika obyektlari (mashinalar, mexanizmlar va boshqa shunga

---

[34]Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 327.

o‘xshashlar), materiallar, energiya turlaridan iborat bo‘ladi. Jonsiz tabiat obyektlari (Er osti boyliklari, tuproq, suv, o‘rmon va qishloq xo‘jaligi mahsulotlari) ham ko‘p jihatdan shularga o‘xshagan bo‘ladi.

3. «Odam-odam». Bu yerda asosiy mehnat predmeti odamlardir. Mazkur mehnat sohasida mayllar, kiziqishlar qay darajada ekanini aniqlashda o‘quv predmetlaridan tashqari, siz shaxsan o‘zingiz jamoa bo‘lib o‘tkaziladigan tadbirlarni tashkil etishda ishtirok etib orttirgan tajribangiz ham yordam beradi. Makzur tipga kiradigan quyidagi kasblarni ajratib ko‘rsatish mumkin: - Radioelektron apparatlar va asboblar montajchisi elektr va radiotexnika sohasida chuqur bilimga ega bo‘lmog‘i kerak.

4. «Odam-belgilar tizim». Kasblarning bu tipida shartli belgilar, raqamlar, kodlar, tabiiy yoki sun`iy tillar asosiy etakchi mehnat predmeti hisoblanadi. Hozirgi zamon kishisi belgilar va belgi tizimlari dunyosida tekstlar, chizmalar, sxemalar, kartalar, jadvallar, formulalar, yo‘l belgilari ichida yashaydi. Binobarin, bularning hammasini biladigan tegishli mutaxassislar ham zarur. «Odam-belgilar tizimi» tipidagi kasblar quyidagilarni o‘z ichiga oladi: hujjatlarni (ona tilida yoki chet tilida) rasmiylashtirish, ish yuritish, matnlar va ularning qayta yozilishi, qayta kodlashtirilishi bilan bog‘liq bo‘lgan kasblar: tarjimon, sekretar-mashinistka, telegrafchi, texnik redaktor va boshqalar.

5. «Odam badiiy obraz». Kasblarning bu tipida badiiy obrazlar, ularning tuzilish usullari etakchi mehnat predmeti hisoblanadi. Bu yerda quyidagi kasblarni ajratib ko‘rsatish mumkin: tasviriy faoliyat bilan bog‘liq bo‘lgan kasblar: badiiy mebellar ishlab chiqarish boyicha duradgor, toshga oyib gul soluvchi, yoritish elektrotexnigi (teatrda), poyabzal kanstruktor-modeleri, dizayner-rassom va boshqalar.

Maxsus vaqt strukturasi talabalarga berilgan fan sohasi bilan birgalikda o‘z shaxsiy qiziqishlarini olib borish uchun ham potensial imkoniyat taklif qilinadi. Loyihalarga boshchilik qiluvchirahbarning roli o‘qituvchinikidan ko‘ra farq qiladi, ya’ni biri talaba tomonidan amalga oshirilishi kutilayotgan ishlar

yo'nalishini berish bo'lsa boshqasi - Ko'makchi, dalda beruvchi mohirona mahoratlar majmui bilan qo'llab quvvatlovchidir.[35]

Kasblarni guruhlarga ajratishning o'ziga xosligi. Ta'lim tizimida faoliyat ko'rsatayotgan amaliyotchi psixologlar ishida o'quvchilarda qanday kasblarga moyilliklar mavjudligini aniqlash, ularni kasb-hunarga to'g'ri yo'llash, ular bilan kasb-hunarga oid masalalarda maslahat ishlari olib borish kabi masalalar muhimdir. Inson shaxsi rivojlanishining shu bosqichida to'g'ri yo'lni tanlay olishi, uning kelgusi hayoti uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega. E.A.Klimov tomonidan taklif etilgan "Differensial-diagnostik so'rovnoma" (DDS) aynan psixologik amaliyotda keng qo'llanilib, o'zining samaradorligini, foydalanish uchun qulayligi bilan xarakterlanib kelayotgan metodikalardir.

Bu metodika yordamida sinaluvchining faoliyatni u yoki bu turidan qaysi birini ko'proq ma'qul ko'rishligi va shunga mos ravishda qaysi kasbga moyilligi aniqlanadi. Undan mehnat ta'limining boshlanish bosqichlarida, ya'ni hali kasbni o'zlashtirish mumkin bo'lgan vaqtda foydalanish va uning natijalariga asoslangan holda o'quvchiga to'g'ri maslahatlar berib uni o'zining individual-psixologik xususiyatlariga ko'proq mos keladigan kasb-hunarga yo'llash maqsadga muvofiq bo'ladi.

2. Kasbiy saralash va profesional tanlovning kasbiy psixologiya fanidagi orni.



Dunyoda 10000 dan ortiq kasb va mutaxassisliklar mavjud. Ushbu kasblarning birini qobiliyatlarimizga, dunyoqarashimizga eng asosiysi qiziqish va moyilliklarimizga qarab tanlashimiz kerak.

---

[35] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 153.

O'qituvchi xodimlar tomonidan qilinadigan loyiha va dissertatsiyalar nazorati bilan talabalarning tartib nazorati orasida nomutanosiblik mavjud. Birinchi talab bu — muddat(vaqt), loyihalashtirish mahoratida ikkala rahbar va nazoratchi ishtirokidan uddaburonlik g'ayrati talab qilinadi. Keyingi ikkinchi talab bu - o'z-o'zini anglash(o'zlikni anglash, ma'salan kimningdir shaxsiy yo'nalshi,jinsi,irqi,malakasi) talaba ko'nikmasi qobilyat bilan jipslashtiriladi. Bu nomutanosiblik qo'shimcha mulohaza yuritilishini ta'minlaydi.[36]

1920 yillarning ikkinchi yarmida rus psixotexniklari tez suratlarda kasbiy faoliyatnin tamoyilva usullarini ishlab chiqdilar. Shu tadqiqotlarni umumlashtirishi natijasida psixotexnikada maxsus yondoshuv professiografiyani shakllanishigaolibkeldi.Buyondashuvningmohiyati - kasblartasviri,umuman olganda professiografiyani o'rganish, kasbning psixologik tavsifi va loyihalashtirishini o'z ichiga oladi.[37]

Professiografiya deganda kasblar va ularning bir-biridan farqlanuvchi ixtisoslar tomonidan inson oldiga qo'yiladigan talablarni bayon qilish majmuasi tushuniladi. Kasb-hunar oldiga qo'yiladigan talablarni asoslash va ularni bayon qilish o'ziga xos xususiyatga ega bo'lib, u o'zida umumiy hamda xususiy jabhalarni aks ettiradi. Bizning ta'rifimizcha, professiogramma - u yoki bu kasbga qo'yiladigan talablardan kelib chiquvchi shaxsga xos bilim, malaka va ko'nikmalarning uyg'unlashgan yig'indisidir. Boshqacha qilib aytganda, professiogramma - biror kasbning ijtimoiy-iqtisodiy, ishlab chiqarish va texnik, sanitariya-gigiena, psixologik va boshqa xususiyatlarini bayon etish usuli, kasbning turli obyektiv xarakteristikalari tasnifidir.

Professiografiyada ma'lum mehnat jarayonini tashkil etuvchi obyektlar belgilari, mehnat subyekti, mehnat predmeti vazifalari, vositalari va sharoitlari o'rganiladi. Professiografiyaning asosiy tamoyillaridan biri - kasbiy faoliyatni o'rganishda differensial yondashuv tamoyili hisoblanadi. Bu tamoyilning

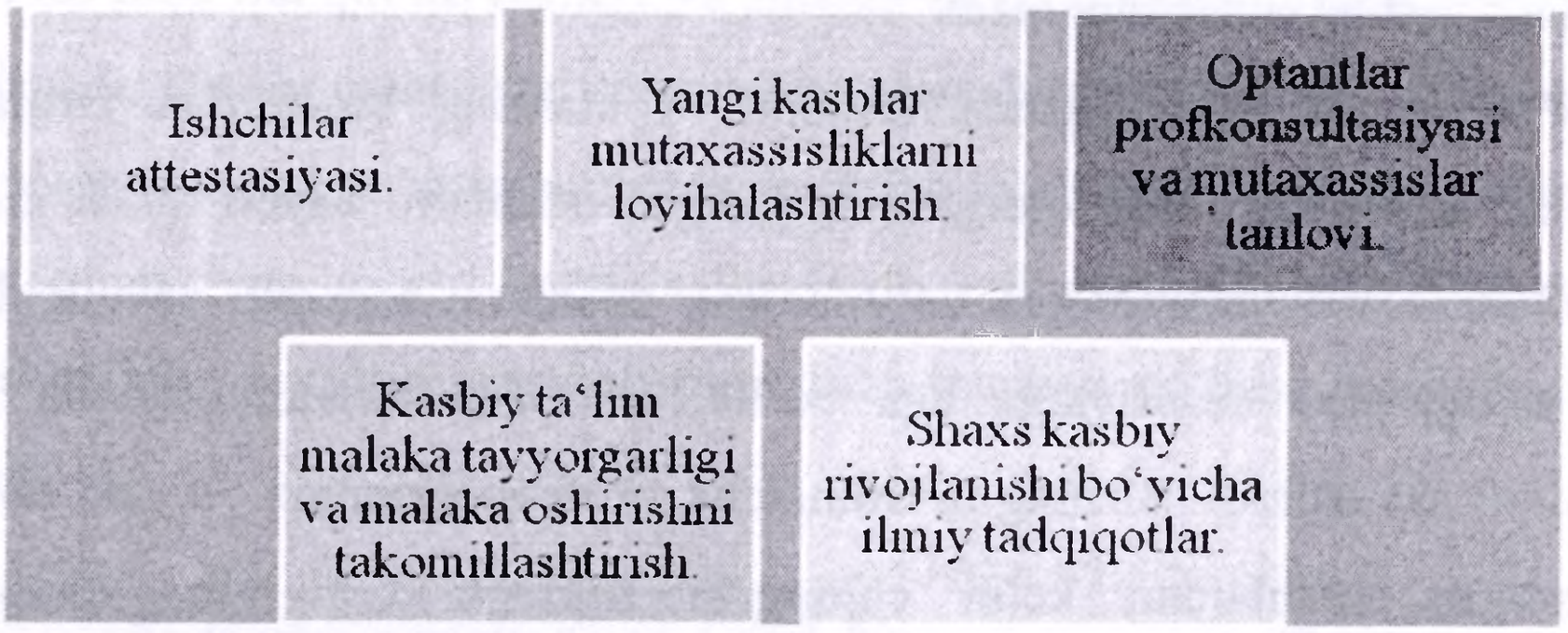
---

[36] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 153-b.

[37] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: "PROSPEKT", 1998. C. 471.

mohiyati professiografiyaning aniq amaliy masalalarini yechishga bo‘ysunishidir. Masalan, kasbiy konsultasiya va kasbiy tanlov uchun shunday kasbiy muhim belgilarni ajratish kerakki, ular sinovdagilarning kasbiy layoqatiga ko‘ra farqlanishi lozim. Malaka darajasini aniqlash uchun mehnat vazifalari, kasbiy bilim, malaka, ko‘nikma tavsifi muhim ahamiyatga ega. Kasbiy toliqishni o‘rganish uchun shunday belgilardan foydalanildiki, ular yordamida kasbiy toliqishning keltirib chiqaradigan omillarini aniqlaydi. Shunday qilib, profesiografiyaning differensial tamoyili kasbning o‘rganish usullarini uning tavsif, mazmuni, shuningdek, qo‘llanilish sohasi ya‘ni professiografiya o‘tkazish xususiyatlari uning maqsadlari bilan belgilanadi. Maqsadlari quyidagi faoliyat sohalari bilan bog‘langan bo‘lishi mumkin:

51-rasm



Professiografiya natijalari professiogrammada aks etadi, u mehnat sharoitlari tasviri, ishchi huquq va majburiyatlari, muhim kasbiy sifatlari shuningdek, sog‘lig‘iga qarshi ko‘rsatmalarni o‘z ichiga oladi.

Buyuk Britaniyada ilmiy izlanish bosqichida qilingan asosiy o‘zgarishlardan biri boshqaruv apparatining yangilanishidir. 1990-yillarning oxiriga qadar, bu bosqichdagi talabalar universitetda ishlashgan, Tekshiruv mussasalari tashqi muhitda faoliyat yuritilgan ularning asosan bilim olish malakasi universitet dasturi, urf-odatlari, qonun-qoidalari va mahalliy amaliyoti yordamida belgilangan. Ba’zi bir qo‘llab quvvatlash bo‘limlari(masalan PPARC{hozirgi Fan va Texnologiya ta’minoti Kengashi }ESRC rahbarlik amaliyoti haqida yo‘riqnomalar chop etdilar, boshqa bo‘limlar singari (masalan: Milliy Bakalavrlik

Kengashi, Marhabo Ishonch) va yuqoridagilar rahbarlik qilish jarayonida ikkala tomon ham rahbar ham talaba kutadigan asosiy natijalarni yoritib bergan,shunga qaramay, talabaning malaka sifati turlicha, har doim ham bir xil natijali bo'lmagan.[38]

Professiogrammaning tuzilishi va o'ziga xos xususiyatlari. Kasbning inson oldiga qo'yadigan talablari majmuasi psixologik, ijtimoiy, iqtisodiy, texnikaviy va pedagogik jabhalarni qamrab oladi.

Kasb va ixtisos asoslarini egallovchi yoshlar shu fanlarning barcha talabalariga moslashishi orqali mutaxassislik layoqatini rivojlantira boradi. Bu o'z navbatida kasbiy orientatsiya bilan bog'liq bo'lib, bizda kasb tanlashga yo'naltirish davlatning kompleks tadbir-choralari tizimidan kelib chiqadi. Har bir shaxs o'z istagi va layoqati asosida kasbni tanlaydi. Bu jaaryon quyidagi shakllarda amalga oshiriladi:

- maktabda kasbiy ma'lumotlar berish;
- kasb-hunar maorifi bilan shug'ullanish;
- radio, televidenie, kino, matbuoda tashviqot qilish;
- kasb yuzasidan maslahatlar;
- kasbga saralash (qobiliyatiga binoan);
- kasbga moslashish (adaptatsiyalash).

Psixolog E.A.Klimov qarashlariga binoan **professiogramma bu**:[39]

- shaxsdagi bilish imkoniyatlari, avvalo sensor kanallari hamda ustivor signallarning faoliyatga mosligi (ko'rish, eshitish va boshqalar);
- axborotlarni saqlash va qayta ishlash bilan bog'liq aqliy faoliyatning xususiyati;
- xotira, tafakkur va nutqning faolyaitdagi ishtirokining adekvatligi;
- ishda, mehnat faoliyatida asab - psixologik zo'riqish, tanglikning mavjudligi;
- diqqatni boshqarish zarurati;

---

[38] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 167.

[39] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: "PROSPEKT", 1998. C. 491.

- ishda muvaffaqiyatni ta'minlovchi shaxs sifatlari, fazilatlarining mavjudligi;
- mehnat faoliyati tuzilishini tavsiflovchi integral psixofiziologik ko‘rsatkichlar.

Mazkur sohada psixologik izlanishlar olib borgan K.K.Platonov bu borada **«Kasb tanlashga yo‘naltirish uchburchagi»** deb nomlangan sxema ishlab chiqqan.[40] Kasb tanlashga yo‘naltirish uchburchagining muhim tomonlari quyidagilardan iborat:

52-rasm

- har xil kasb-hunar egasiga nisbatan qo‘yiladigan talablar yuzasidan muayyan bilimning mavjudligi
- u yoki bu mutaxassislikka nisbatan jamiyat (viloyat, shahar, tuman)ning mehnat resurslariga ehtiyoji bo‘yicha ma'lumotlar
- kasbga yo‘naltiruvchining layoqati, qobiliyati, shaxsiy xususiyatlariga oid bilimlar



Yuqoridagi mulohazalardan tashqari professiogramma oldiga quyidagi talablarni qo‘yish maqsadga muvofiq.

1. Ishning qanday nomlanishi va uning nimalardan tuzilishi (ishning nomi, mutaxassislik, kasb-hunar, lavozim, ishchi o‘rni imkoniyati, mehnatning turdosh xususiyatlari va uning muhim tavsiflarining bayoni).
2. Ishning maqsadi, samaradorligi xususidagi ma'lumotlar.
3. Mehnat quroli sifatida nimalar qo‘llanilishi.
4. Mehnat predmetining tarkiblari va ularning o‘ziga xos jabhalari.
5. Mehnat faoliyati qaysi usullar yordami bilan bajarilishi.
6. Ish qanday vositalar yordami bilan bajarilish imkoniyati.
7. Ishni bajarilishining sharti va sharoitlari.

---

[40]Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: "PROSPEKT", 1998. C. 326.

Professiogrammaning muhim tarkibiy qismi - psixogramma bo‘lib, u mutaxassisning motivatsion, iroda va emosional sohasining tavsifi hisoblanadi.

Psixogramma - kasbning psixologik portreti bo‘lib, u aniq kasbda dolzarb bo‘lgan psixologik funksiyalar guruhi bilan namoyon bo‘ladi.

Psixogramma - faoliyatning psixologik xarakteristikalari tasnifi bo‘lib, mazmunan kasb egasi bo‘lmish shaxsdan talab qilinadigan xususiyatlarni ifodalaydi. Ushbu atama fanga XX asr boshlarida nemis psixologi V.SHtern tomonidan kiritilgan.[41] V.SHtern o‘z vaqtida shaxsning barcha psixologik qirralari, xususiyatlarini emas, balki faoliyatga yo‘naltirilgan muhim tomonlarini qamrab oluvchi psixogrammaning qisman (boshlang‘ich) tuzilishini o‘rganishni taklif etgan. Bu erda gap biror kasb yo‘nalishida faoliyat yuritadigan shaxs xususida emas, balki malakali mutaxassis portreti haqida boradi.

Demak, psixogramma haqida gap ketganda, kasb egasining psixologik portretini o‘rganish nazarda tutiladi. Ayrim manbalarda faoliyat professiogrammasi atamasiga ham ta’rif berilgan: “Faoliyat psixogrammasi mehnat egasining kognitiv, emotsional irodaviy, motivatsiovan, individual psixologik va boshqa kasbiy muhim bo‘lgan sifatlariga qo‘yiladigan talablar hamda tavsifnomalar majmui”[42].

53-rasm



Professiografik tadqiqot metodlari - kasbning ilmiy ta‘siri, mehnatning (mehnat xulqi) tashqi, psixik jarayonlar ko‘rinishini ya‘ni, mehnat subyektining ichki vositalariga bo‘lgan integral psixologik tuzilmalarini nazarda tutadi.

---

[41]Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 329.

[42]Hayitov O., Umarova N. Boshqaruv psixologiyasidan qisqacha izohli lo‘g‘at. Metodik qo‘llanma.\\ Prof. V.M. Karimova umumiy tahriri ostida. – T.: “Fan va texnologiya”, 2008.58,59-b.

Professiogrammalarning kasbga yo‘naltirish va kasbiy tanlov maqsadida ishlab chiqishda psixodiognostik tadqiqotlar juda muhim hisoblanadi. Qolgan tadqiqotlar o‘quv-kasb muassasalarida talabalar, o‘quvchilarni o‘qishga qabul qilinadigan shaxslar ishlashi lozim bo‘lgan sharoitlarni aniqlash uchun ahamiyatga ega. Ammo ular ham muhim hisoblanadi, chunki aniq majburiyatlarni va mehnat sharoitlarini bilmasdan, kasbga yo‘naltirish, kasbiy yo‘nalganligini tashkillashtirish va kasbga nisbatan layoqatini aniqlab bo‘lmaydi.

Bugungi kunda Buyuk Britaniya Oliy ta'lim tizimida faqatgina talabalarning soni ko‘payibgina qolmay, avvalgi yillarga qaraganda ularning xilma-xilligi anchagina oshdi. Talabalar o‘z moliyaviy holatlari, ijtimoiy sinfi, oila sharoitlari va yoshlari bo‘yicha juda katta farq qiladilar; hamda o‘zlarini oldingi o‘quv tajribalari, oliy ta'lim olish uchun sabablari, orzulari va maqsadlari bo‘yicha; ularning dinlari, etnikligi va millati; hamda ularni qobiliyatlari, nogironliklari va maxsus yordamga muxtojliklari bilan farq qiladilar.

Ushbu xilma-xillik ko‘proq va kengroq qatnashuv yo‘nalishlariga uzviy bog‘langan xolda shu narsa tan olinmoqdaki, o‘zi tanlagan fan sohalarida muvaffaqiyat qozonishni istagan va shu maqsadda muxim yordamga muhtoj talabalarni ko‘proq ta'limga jalb qilib tanlab olish zarurdir.

Talabalar har xil bo‘lib, ularning shaxsiyatlari xam har xil bo‘ladi, bu o‘z navbatida xilma-xil ta'lim zaruriyatlarini yaratadi. Bugungi kunda talabalarda oliy ta'limni maqsadi yoki yuqori pog‘onalarda ta'lim olish tabiati to‘g‘risida umumiy tushunchani topish qiyindir. Ko‘p talabalar madaniy boy bo‘lmagan muhitlardan kelib chiqqan bo‘lishi mumkin, shuning uchun ba'zida ular o‘qituvchilari tomonidan talab qilinayotgan asosiy talablarni boshlang‘ich bosqichda yaxshi tushunib etsmasliklari mumkin. Bu o‘z navbatida, o‘qishga kirgan talabalarni o‘qishda ikkinchi yilga qolib ketish foizini oshishi xavfiga olib kelishi mumkin.[43]

---

[43] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm.pp: 113.

Karerogramma - bu mutaxassisni muhim bir ishda va joyda samarali natijaga erishishida qanday yo‘lni bosib o‘tishi uchun kerakli zaruriyat demakdir.[44]

Bundan tashqari, ayrim manbalarda **trudogramma** atamasi sifatida ham ishlatiladi va quyidagicha ta’rif beriladi: trudogramma - kasb “missiya”si va uning jamiyatda tutgan o‘rni; kasbning jamiyatga tadbiq etilganligi, kasbga doir mehnat predmetlari; kasbiy bilimlar, kasbiy faoliyatda samaraga erishish uchun zarur jarayonlar, xususiyatlar va xolatlar, mehnat vositalari; mehnat shartlari, tashkilot va korporatsiyalar mehnati, mehnat mahsulotlarini o‘z ichiga oladi.

Shu bilan birga, kasbga doir malaka razryadlari, kategoriyalar va to‘lovlarning professional darajasi, ish beruvchining kasbga doir xuquqlari, ish beruvchining kasbga doir majburiyatlari, kasbning insonga nisbatan pozitiv ta’siri, kasbning negativ tomonlari mazmunining umumiy tavsifnomasi sifatlarini qamrab oladi.[45]



3. Shaxs temperament tiplarining psixogramma tuzish bilan boq’liqligi.

Har bir hunar shaxs oldiga, uning psixik jarayonlariga muayyan talablarni qo‘yadi. Masalan, o‘spirinlarning o‘qishi, mehnat faoliyati, muomala jarayoni, kasb tanlashi uchun fazo va vaqtni idrok qilishning katta ahamiyati bor. Har qanday kasb-hunar, ixtisos va mutaxassislik uchun ish sur’ati, vaqt, ish qurollari, vositalarining fazoda qanday joylashganligini aniq bilish talab qilinadi. Shaxsni kasbga yo‘llashda, uning olamni idrok qilish imkoniyatidan iborat fazilati va kuzatuvchanligi alohida rol o‘ynaydi. Ba’zilarda moddiy narsalarga nisbatan

---

[44]Hayitov O., Umarova N. Boshqaruv psixologiyasidan qisqacha izohli lo‘g‘at. Metodik qo‘llanma.\\ Prof. V.M. Karimova umumiy tahriri ostida. – T.: “Fan va texnologiya”, 2008.31-b.

[45]Hayitov O., Umarova N. Boshqaruv psixologiyasidan qisqacha izohli lo‘g‘at. Metodik qo‘llanma.\\ Prof. V.M. Karimova umumiy tahriri ostida. – T.: “Fan va texnologiya”, 2008. 58-b.

kuzatuvchan bo‘lsa, boshqalar psixologik jihatdan kuzatuvchandir. Shaxsning atrof- muhitdagi narsa va hodisalar haqida chuqur fikr yurita bilishi uning idroklilik darajasiga bog‘liq bo‘lib, bu fazilat kasb tanlashda juda asqotadi.

Yo‘l transportining barcha turida harakatlarni idrok qilish va harakatni eslab qolish muhim. Transport xodimi uchun:

- **harakat xotirasi** ham (harakatni eslab qolish, esga tushirish, esda saqlash, tanish, eslash, takrorlash);
- **emotsional xotira** ham (his-tuyg‘ular bilan aloqador emotsional kechinmalarning voqelik bilan uyg‘unligi);
- **tasavvur xotirasi** (buyumlarning ko‘rinishi, shakli, qiyofasini eslab qolish va esga tushirish);
- **so‘z-mantiq xotirasi** (so‘zlar va nutq bilan uzviy bog‘liq bo‘lgan fikrlarni eslab qolish hamda esga tushirish) barchasi o‘ta muhim hisoblanadi.

Yoshlarni kasbga yo‘llashda ularning xotirasidagi shaxsiy farqlarni hisobga olish maqsadga muvofiq. O‘quv materiallarining turli-tumanligi xotirani o‘tkirlashtirish, rivojlantirish uchun qulay sharoit yaratadi. Chunki kasb-hunarning xilma-xilligi xotiraning o‘tkirligini talab qiladi.

Xotiraning hamma turlari va o‘ziga xos jihatlari kasb-hunar, ixtisos, mutaxassislik tanlashda, turli-tuman kasblar to‘g‘risidagi ma’lumot axborotlarni o‘zlashtirish, eslab qolish va keyinchalik esga tushirishda juda muhim rol o‘ynaydi. Biror ixtisosni egallash uchun xotiraning yuqorida ta’riflab berilgan turlaridan birortasi albatta kerak bo‘lib qoladi. Bu esa, o‘z navbatida ishning samarali bajarilishini ta’minlaydi. Aqliy mehnat bilan shug‘ullanuvchilarning xotirasi ayniqsa o‘tkir bo‘lishi lozim.

Tafakkur voqelikning miyada bevosita muhr etilgan mavhum va umumlashtirilgan in’ikosi bo‘lgani sababli, uning barcha xususiyatlari psixogrammaning asosini tashkil etishi lozim. Zero, aqliy qobiliyat insonga xos yuksak fazilat bo‘lib, muayyan operatsiyalar, xatti-harakatlar yordami bilan ro‘yobga chiqadi. Inson mehnat faoliyatining barcha sohalarida o‘zining aqliy qobiliyatidan samarali foydalanmog‘i zarur.

Shaxsning fikr yuritish qobiliyatini aniqlovchi muhim mezonlardan biri muammoli vaziyatdir. Ta'lim jarayonida o'quvchilarni yoki talabalarni muammoli vaziyatni, topshiriqni yechishga o'rgatish ularning bu aqliy qobiliyatini rivojlantirishga katta yordam beradi. Buning uchun talabalarga muammoli, jumboqli topshiriqni yechish bosqichlarini ta'riflab berish joiz. Bunda qo'yilgan muammoning mohiyati tushuntiriladi, uni yechish usullari, vositalari qidiriladi, tanlangan usul hamda vositalardan foydalanib muammo yechiladi, uning to'g'ri echilganligi tekshiriladi va hokazo.

Ta'lim oldiga qo'yilgan maqsadga erishish uchun bir element ortiqcha berilgan yoki biror sharti etishmaydigan, yo bo'lmasa o'zaro mantiqan bog'lanmagan topshiriq hamda masalalardan muammo sifatida foydalanilsa juda qimmatli natija olinadi. Qo'yilgan muammoning kasb-hunarga aloqador bo'lgani ma'qul. Muammoni hal qilishda tafakkurning mustaqilligi, ixchamligi, tezligi, mantiqiyligi, izchilligi, o'tkirligi, teranligi, mahsuldorligi juda katta ahmiyatga ega.

Yangilik yaratishga intilgan har qanday shaxsni ijodiy farazsiz tasavvur etib bo'lmaydi. Yangilik yaratish yo'llari faraz qilish jarayonida vujudga keladi. Inson orzu, ezgu niyat qilmasdan, xayol surmasdan, o'ylamasdan yashay olmaydi. Ijodiy izlanish shaxsning psixologik tavsifi uchun katta ahamiyatga ega. Shaxsning xayol surish, faraz qilish, tasavvur etish qobiliyatiga qarab uning ma'naviy dunyosi to'g'risida muayyan darajada aniq fikrga kelish mumkin. Inson faraziy obrazlar, timsollar, tasvirlar tufayli tobora sezgir, mehribon, xushmuomala, saxiy bo'ladi.

Shunday qilib, faol bilish jarayoni inson faoliyatining hamma turlarida bir tekis ishtirok etadi va aks ettirishning mukammal bilish imkoniyatini kafolatlaydi. Bilish jarayonining xususiyatlari, mexanizmlari va qonuniyatlariga tayanib ish tutgan shaxs kamroq xato qiladi. Bu omillar uning xatolariga nisbatan ongli munosabatda bo'lishiga, yo'l qo'ygan kamchiliklarini o'z vaqtida tuzatishiga imkon yaratadi.

Shaxsning xulq-atvori, temperamenti, salohiyati va boshqa hislatlari kasb tanlashda alohida ahamiyat kasb etadi. Temperament shaxsning ruhiy xususiyatlaridan biri bo‘lib, alohida olingan inson shaxsida ruhiy jarayon va faoliyatning vujudga kelishi, o‘tishi, kechishi va dinamikasini belgilab beradi. Lekin psixik faoliyat dinamikasi temperamentga emas, balki shaxsiy sabablarga va shaxsning ruhiy holatiga bog‘liqdir. Xuddi shu boisdan inson, temperamentidan qatiy nazar, mas’uliyat hissini sezsa, o‘z kasbida g‘ayrat bilan ishlaydi, kasbini yoqtirmasa, aksincha, sustkashlik qiladi.

Psixogrammani tuzishda shaxsning qaysi temperament tipiga kirishini bilish ham muhim o‘rin tutadi.

Sangvinik - juda faol, har bir narsaga ham qattiq kulaveradi, yolg‘on dalillarga jahli chiqadi. Obyektlar, ma’ruzalar diqqatini tez jalb etadi. Imo-ishorani ko‘p ishlatadi, chehrasiga qarab kayfiyatini anglab olish qiyin emas. Juda sezgir bo‘lishiga qaramay kuchsiz ta’sir (qo‘zg‘atuvchilar)ni seza olmaydi, serg‘ayrat, ishchan, toliqmas. Faollik bilan reaktivlik munosabati muvozanatda, intizomli, o‘zini tiya biladi, boshqara oladi. Xatti-harakati jo‘shqin, nutq sur’ati tez, yangilikni tez payqaydi, aql-idroki tiyrak, topqir, kiziqishlari, kayfiyati, intilishlari o‘zgaruvchan. Ko‘nikma va malakalarni tez egallaydi. Ko‘ngli ochiq, dilkash, muloqotga (muomalaga) tez kirishadi. Xayoloti (fantaziyasi) yuksak darajada rivojlangan, tashqi ta’sirlariga hozirjavob.

Xolerik - sust senzitivlik xususiyatiga ega. Juda faol va reaktiv. Ko‘pincha reaktivligi faolligidan ustun keladi. Betoqat, serzarda, tinimsiz. Sangvinikka qaraganda silliqroq, ammo ko‘proq qotib qolgan. Qiziqishlari, intilishlari barqaror, xatti-harakatida qat’iylik mavjud. Biroq diqqatini bir obyektga to‘plashda qiynaladi. Nutq sur’ati tez va hokazo.

Flegmatik - senzitivligi sust. His-tuyg‘usi ham o‘zgaruvchan, shunga ko‘ra bunday shaxsni kuldirish, jahlini chiqarish, kayfiyatini buzish qiyin. Ko‘ngilsiz hodisa, xavf-xatar haqidagi xabarga xotirjamlik bilan munosabatda bo‘ladi. Vazmin, kam harakat. Imo-ishoralari, mimikasi ko‘zga yaqqol tashlanadi. Lekin serg‘ayrat, ishchan, faol, chidamli, matonatli. Nutq va harakat sur’ati sust.

Farosati qiyiqroq. Diqqatni to‘plashi sekin. Qotib qolgan (regid). Diqqatni ko‘chirishi qiyin. Intravertlashgan. Yangilikni qabul qilish qiyin. Tashqi taassurotlariga sustlik bilan javob beradi.

Melanxolik - senzitivligi yuksak. Sezgi chegarasi keng emas. Arazchan, xafaqon. Jimgina yig‘laydi, kam kuladi. Sustkash. Tortinchoq, g‘ayratsiz. Qat’iyligi va mustaqilligi kam. Tez toliqadi. Ortiqcha ishchan emas. Diqqati beqaror. His-tuyg‘usi sust o‘zgaradi. Qotib qolgan. Intravertlashgan.

Shulardan kelib chiqib, temperament tiplari xususiyatlarini faoliyat talablariga moslashtirish mumkin, buning uchun:

- talabalar temperamentiga mos keladigan kasb-hunar turini tanlash;
- shaxsning psixik xususiyatlariga mos tushadigan kasbni aniqlash;
- talabalarning individual-psixologik xususiyatlarini hisobga olish;
- temperamentga xos kamchiliklarini (illatlarni) bartaraf etish lozim.

Demak, shaxsni qaytadan shakllantirish yo‘li bilan temperamentni faoliyat talablariga qisman moslashtirish mumkin;

Shaxsning faoliyatga ongli, faol va ijodiy munosabatda bo‘lishi uchun,unda individual uslubni shakllantirish - eng zarur shartdir.

Kasbga yo‘naltirish jarayoni - shaxsning individual-tipologik xususiyatlari va his-tuyg‘ularini, layoqat, iste’dodni hisobga olish, shuningdek, yoshlarni fan asoslari va psixologik bilimlar bilan qurollantirish, ularning kasb-hunar, ixtisoslik, mutaxassislik oldiga qo‘yiladigan psixografik, professiogrammali talablarga moslashishga imkon beradi, inson o‘zi tanlagan sohasida amal pog‘onalariga ko‘tariladi, o‘z ishida muvaffaqiyatlarga erishadi.

Umuman olganda, san’at va gumanitar fanlarda quyidagilar umumiydir: ular o‘zlarini malaka va bilimlarini yetkazib berilishi uchun tuzilgan ta’lim emas, balki bilim majmui bilan mas’uliyatlar tizimi atrofida tuzilgan yoki amaliyot majmui (amaliy san’at holida) deb tushunadilar. Bu “majmua”lar aniq atama bilan ta’riflash uchun chegaralarini aniqlash juda qiyin bo‘lsada, olimlar va amaliyotchilar tomonidan doimo munozara qilinib kelinsada, bu ta’rif to‘g‘ri bo‘ladi.

Albatta, bu kabi farq sun'iy darajada bo'ladi. Bilim yoki amaliyot bilan shug'ullanish tushunish metodlarini egallab olishni talab etadi va bular esa o'z navbatida texnik tushunishni talab etadi (masalan, til yoki ma'lumot tahlili, yoki artefaktlarni qilinish jarayonlarini tushunishda). Talaba "tabiatan" shug'ullana olmaydi. U yoki bu shaxsning fanga oid bilimi biz yondasha oladigan va bera oladigan usullarni o'rganishi yoki anglab yetishi shart, bu ta'lim haqiqatda qonuniy jihatdan "malakalar" mukammallashtirilishi deb ta'riflanishi mumkin. Ammo, bu mukammallashtirish ta'lim tajribasining g'oyasi boshqaruvchi yetkazib berilishi emas. Bunda biz yirik paradoksga duch kelamiz.[46]

Yoshlarni kasbga yo'llashda ularning his-tuyg'ulari va irodalarini hisobga olishning ham ahamiyati qiymatli, chunki talabalarning his-tuyg'usi, kayfiyati, stress va obyektiv holatlari o'rganilmasa va e'tiborga olinmasa, ko'zlangan «Kadrlar tayyorlashning milliy dasturi»dagi maqsadga erishib bo'lmaydi. Buning uchun iste'dodli yoshlarni tanlash, ularni individual o'qitish, zarur shart-sharoitlar yaratish, reyting va modul tizimlari asosida ularga saboq berish, ta'limning davlat standartlari talabiga javob beradigan, komil insonlikka intiluvchi shaxslarni kamol toptirish muhimdir.

Tayanch so'z va iboralar

Kasb, kadr, maorif, professiografiya, psixogramma, karerogramma, turdogramma, reaktiv, xafaqon, faraziy obrazlar, timsollar, tasvirlar, psixologik portret, faoliyat.

Muhokama uchun savollar

1. Kasbiy psixologiyada kasb tanlashning psixologik xususiyati qanday deb o'ylaysiz?

2. Kasbga yo'naltirishda "Kadirlar tayyorlash milliy dasturi"ning o'rni qanday ?

---

[46]A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm.pp: 299.

3. Kasbiy psixologiyada ijtimoiy faoliyat qanday ahamiyatga ega?

4. Ijtimoiy faoliyat-shaxs va oila darajasida deganda qanday tushunchalarga egasiz?

5. Ijtimoiy yordam va qo‘llab-quvvatlanishga muhtoj bo‘lgan guruhlar qanday tavsiflar asosida tasniflanishi mumkin?

6. Kasb tanlash motivlari va ularning psixologik mohiyati haqida nimalarni bilasiz?

7. Kasbiy psixologiyada kasb odobi nima?

8. Professiogrammaning tuzilishi va o‘ziga xos xususiyatlari qanday va uni tushuntirib bering?

9. Psixolog E.A.Klimov qarashlariga binoan professiogramma nechi turga bolingan?

10. Professiogramma oldiga qanday talablarni qo‘yish maqsadga muvofiq deb bilasiz?

11. Psixolog olim K.K.Platonovning «Kasb tanlashga yo‘naltirish uchburchagi» haqida nimalarni bilasiz?

12. Psixogrammani tuzishda shaxsning qaysi temperament tipiga kirishini bilish qanday muhim o‘rin tutishini izohlab bering.

7-MAVZU. KASBIY PSIXOLOGIYADA IJTIMOIY FAOLIYATNI TASHKIL ETISH.

REJA:

1. **Psixologiyada shaxs va uning faolligi masalasi.**
2. **Faoliyatning ekstreorizatsiyasi va interiorizatsiya haqida tushuncha.**
3. **Shaxs - ijtimoiy munosabatlarning obyekti hamda subyekti sifatida.**



1. Psixologiyada shaxs va uning faolligi masalasi.

Shaxsga taaluqli bo‘lgan eng muhim tasnif ham uning jamiyatdagi murakkab ijtimoiy munosabatlarga bevosita aloqadorlik, ijtimoiy faoliyatga nisbatan ham obyekt, ham subyekt bo‘lishlikdir. Shaxsga taalluqli bo‘lgan fazilatlardan eng muhimi shuki, u shu tashqi, ijtimoiy ta‘sirlarni o‘z ongi va idroki bilan qabul qilib (obyektni), so‘ngra shu ta‘sirlarning subyekti sifatida faoliyat ko‘rsatadi.

Oddiy qilib aytganda, inson bolasi ilk yoshlikdanok «mening hayotim», «bizning dunyo» degan ijtimoiy muhitga tushadi. Bu muhit o‘sha biz bilgan va har kuni his qiladigan siyosat, huquq, axloq olamidir. Bu muhit - kelishuvlar, tortishuvlar, hamkorliklar, an‘analar, udumlar, turli xil tillar olami bo‘lib, undagi ko‘plab qoidalarga ko‘pchilik mutloq qo‘shiladi, ba‘zilar qisman qo‘shiladi. Bushunday qoidalar va normalar olamiki, ularga bo‘ysunmaslik jamiyat tomonidan qoralanadi, ta‘qiblanadi. Shulardan kelib chiqadigan xulosa shuki, shaxs jamiyatga nisbatan barcha tartib-qoidalarni qabul qiluvchi subyekt bo‘lsa, jamiyat-ijtimoiy intizom va tartibning, madaniyatning mufassal ko‘rinishidir.

Shaxs - idrok qiladi, esda olib qoladi, fikr yuritadi. Psixolog V.N.Myasishev psixologiyada shaxssiz hodisalarni shaxs faoliyatining psixologiyasi bilan

o‘zgartirish lozim deb tasodifiy aytib o‘tmagan. Faqatgina shartli ravishda bu jarayonlarni uning olib boruvchisi - shaxsdan ajratgan holda ko‘rib chiqishi lozim. Biz bilamizki har bir odam har xil ijtimoiy shaxsiy ustanovkalari ta’sirida tashqi olamni va boshqa odamlarni o‘zicha idrok qiladi. Odamning u yoki bu axborotga shaxsiy munosabati uni eslab qolishi jarayoniga va esdan chiqarishiga ta’sir ko‘rsatadi. Shaxsiy xususiyatlar, ustanovkalar, subyektiv munosabatlar insonning xulq-atvoriga, uning boshqalar bilan o‘zaro munosabatiga va muomalasiga to‘g‘ridan to‘g‘ri ta’sir etmasdan qolmaydi.

Shaxs - faol subyektdir. Shu bois uning eng muhim tavsiflaridan biri ham uning faolligi hisoblanadi.**Faollik** lotincha “actus” - harakat, “activus”- faol so‘zlaridan kelib chiqqan bo‘lib, shaxsning hayotdagi barcha xatti-harakatlarining namoyon bo‘lishini tushuntiruvchi kategoriyadir.

54-rasm

Inson faolligining asosan ikki turi farqlanadi:

Tashqi faollik - tashqaridan va o`z ichki istak-xohishlarimiz ta`sirida bevosita ko‘rish, qayd qilish mumkin bo‘lgan harakatlarimiz, mushaklarimizning harakatlari orqali namoyon bo‘ladigan faollik

Ichki faollik - bir tomondan u yoki bu faoliyatni bajarish mobaynidagi fiziologik jarayonlar (moddalar almashinuvi, qon aylanish, nafas olish, bosim o`zgarishlari) hamda ikkinchi tomondan, bevosita psixik jarayonlar, ya`ni aslida ko‘rinmaydigan, lekin faoliyat kechishiga ta`sir ko‘rsatuvchi omillarni o‘z ichiga oladi

Faollik deganda faqat qo‘limiz yoki oyoqlarimiz ishtirokida amalga oshriladigan amaliy xatti-harakatlarnigina emas, balki ongimiz, miyamiz, aqliy operatsiyalar yordamida amalga oshiradigan fikrlash jarayonlarini ham nazarda tutishimiz lozim. Bu - oddiy qo‘limizga qalam olib, biror chiziqcha tortish bilan bog‘liq elementar harakatimizdan tortib, toki ijodiy uyg‘onish paytlarimizda amalga oshiradigan mavhum fikrlashimizgacha bo‘lgan murakkab harakatlarga

aloqador ishlarimizni tushuntirib beradi. Shuning uchun ham psixologiyada shaxs, uning ongi

va o‘z-o‘zini anglashi muammolari uning faolligi, u yoki bu faoliyat turlarida ishtiroki va uni uddalashiga aloqador sifatlari orqali bayon etiladi.

Tashqi va ichki faollikka misol tariqasida hayotdan shunday manzarani tasavvur qilaylik: uzoq ayriliqdan so‘ng ona o‘z farzandi visoliga etdi. Tashqi faollikni biz onaning bolasiga intilishi, uni quchoqlashi, yuzlarini silashi, ko‘zlaridan oqqan sevinch yoshlarida ko‘rsak, ichki faollik - o‘sha ko‘z yoshlarini keltirib chiqargan fiziologik jarayonlar, ichki sog‘inchning asl sabablari (ayriliq muddati, nochorlik tufayli ayriliq kabi yashirin motivlar ta’siri), ko‘rib idrok qilgandagi o‘zaro bir-birlariga intilishni ta’minlovchi ichki, bir qarashda ko‘z bilan ilg‘ab bo‘lmaydigan emotsional holatlarda namoyon bo‘ladi. Lekin shu manzarani bevosita guvohi bo‘lsak ham, uni ifodalagan rasmni ko‘rsak ham, taxminan qanday jarayonlar kechayotganligini tasavvur qilishimiz mumkin. Demak, ikkala turli faollik ham shaxsiy tajriba va rivojlanishning asosini tashkil etadi. Bir qarashda har bir konkret shaxsga va uning ehtiyojlariga bog‘liq bo‘lib tuyulgan bunday faollik turlari aslida ijtimoiy xarakterga ega bo‘lib, shaxsning jamiyat bilan bo‘ladigan murakkab va o‘zaro munosabatlarining oqibati hisoblanadi.

Inson faolligi “harakat”, “faoliyat”, “xulq” tushunchalari bilan chambarchas bog‘liq bo‘lib, shaxs va uning ongi masalasiga borib taqaladi. Shaxs aynan turli faolliklar jarayonida shakllanadi, o‘zligini namoyon qiladi. Demak, faollik yoki inson faoliyati passiv jarayon bo‘lmay, u ongli ravishda boshqariladigan faol jarayondir. Inson faolligini mujassamlashtiruvchi harakatlar jarayoni **faoliyat** deb yuritiladi.

Faoliyat - inson ongi va tafakkuri bilan boshqariladigan, undagi turli-tuman ehtiyojlardan kelib chiqadigan hamda tashqi olamni va o‘z-o‘zini o‘zgartirish va takomillashtirishga qaratilgan o‘ziga xos faollik shaklidir.

Shaxs o‘zining faolligi bilan hayvonot olamidan farqli o‘laroq ajralib turadi, mazkur harakatlantiruvchi kuch (faollik) ilk bolalik yoshidan e’tiboran ijtimoiy tarixiy taraqqiyot davomida to‘plangan insoniyatning tajribasiga va jamiyatning

qonun-qoidalarini egallashga yo‘naltirilgan bo‘ladi. Uzoq davrlar davom etgan maxsus jarayonning ta’sirida sodda tarzdagi xatti-harakatda faollik ustuvorlik qilganligi tufayli o‘zining yuqori bosqichiga o‘sib o‘tib, yangicha mazmun, mohiyat, shakl va sifat kashf etgan. Faollik negizida paydo bo‘luvchi o‘zgacha sifatni, o‘ziga xoslikni egallagan xatti-harakatning yuksak ko‘rinishi, faqat insongagina taalluqliligi orqali u psixologiya fanida faoliyat deb nomlana boshlandi.

55-rasm



Faoliyat - inson ongi va tafakkuri bilan boshqariladigan, undagi turli-tuman ehtiyojlardan kelib chiqadigan, hamda tashqi olamni va o‘z-o‘zini o‘zgartirish va takomillashtirishga qaratilgan o‘ziga xos faollik shaklidir.

Bu - yosh bolaning real predmetlar mohiyatini o‘z tasavvurlari doirasida bilishga qaratilgan o‘yin faoliyati, moddiy ne’matlar yaratishga qaratilgan mehnat faoliyati, yangi kashfiyotlar ochishga qaratilgan ilmiy-tadqiqotchilik faoliyati, rekordlarni ko‘paytirishga qaratilgan sportchining mahorati va shunga o‘xshash. Shunisi xarakterliki, inson har daqiqada qandaydir faoliyat turi bilan mashg‘ul bo‘lib turadi.

Fikr mulohazani amalga oshirishning har qanday usuli avvalo kerakli axborotni izohlash va analiz qilishdan boshlanadi. Ba'zi uslublar esa mulohazani avvaldan tayyor bolgan toifaga qarab yaratadi,lekin savol javob varaqalari oquvchining aniq tushinishi yoki b'azi joylarda markaziy madad xizmatining jarayonlariga moslab yaratiladi. Web dasturga asoslangan sistema ommaga tanishtirilmoqda, unda taklif qilingan oquvchilar bir qancha variantlardan birini tanlab javob berishlari yoki mahsus izoh qoldirish joylariga o‘zlarining fikrlarini kiritishlari mumkin. Aynan shu yo‘l orqali turli xil hisobotlar yuzaga keladi. Ammo garchi bunday harakatlar vaqtni tejasada,bundan kamroq va tezroq vaqt ichida amalga oshiriladigan analiz va tahlil jarayonlari yo‘q, chunki yagona shaxs

boshqalar uchun vakil sifatida jarayonga javob bera olmaydi. Blix aytganidek leksiya jaraoni va leksiyadagi o'quvchining ustozga beradigan barcha javoblari tashqaridagi boshqa bir kuzatuvchi yoki baholovchiga oshkor emas, va aynan shuning uchun u o'z dunyo qarashi orqali ularning leksiya jarayonidagi mulohazalarini tushuna olmasligi mumkin. Aynan shu holatni yanada noziklashishiga sabab bo'ladi va bir fikrni ilgari suradi: kurs oqituvchisi oquvchilarning mavzuni mulohaza qilishida, mavzu borasidagi qiziqishlarini uyg'otishda, va aynan shu mavzuga muhabbat qoyishida asosiy qurol vazifasini bajaradi.[47]

Faoliyat faollikning shaxsga xos turi sifatida vujudga kelib, u o'zining psixologik alomatlari bilan xatti-harakatdan tafovutlanadi. Uning farqli alomatlari tavsifi yuzasidan maqsadga muvofiq mulohazalar yuritish ayni muddaodir.

1. Faoliyatning mazmuni to'la-to'kis uni yuzaga keltirgan tabiiy, biologik va ma'naviy ehtiyoj bilan shartlanmaganligi tufayli uning psixologik mexanizmi ham o'zgacha negizga qurilishi mumkin.

Mabodo ehtiyoj motiv (lotincha "motiv" turtki, harakatga keltiruvchi degan ma'noni anglatadi) sifatida faoliyatga ichki turtki berib, uni jadallashtirishga, faollashtirishga erishsa, u vaziyatda faoliyatning mazmuni, shakllari ijtimoiy shart-sharoit, talablar, zaruriyat, tajriba kabilar bilan belgilanadi. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, insonni mehnat qilishga undagan motiv moddiy ovqatga nisbatan ehtiyoj vujudga kelishi tufayli tug'ilishi hodisasi muayyan darajada uchrab turadi.

2. Faoliyat muvaffaqiyatini ta'minlash uchun psixika narsa va hodisalarning xususiy obyektiv xossalarini aks ettirishi, qo'yilgan maqsadga erishish yo'l-yo'riqlarini aniqlab berishi joiz.

3. Faoliyat shaxsning xulq-atvorini maqsadga qaratilgan harakatlarni ro'yobga chiqarish, yuzaga kelgan ehtiyojlarni va yordamga muhtojligi yo'q faollikning imkonini beradigan boshqarishni uddalashi lozim. Shuning uchun faoliyat bilish jarayonlarisiz, irodaviy zo'r berishsiz amalga oshishi amri mahol,

---

[47] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm.pp: 67.

chunki u har ikkala omil bilan uzviy aloqaga kirishganidagina yaratuvchanlik xususiyatini kasb etadi, xolos.

Psixologiya aql va ong ishtirokida amalga oshiriladigan harakatlarning quyidagi shakllarini o‘rganadi:

15-jadval

1.	**perseptiv faoliyat**	atrof-muhitni yaxlit obrazlar shaklida ongda aks etishini ta’minlovchi faoliyat;
2.	**mnemik faoliyat**	narsa va hodisalarning mohiyati va mazmuniga aloqador materialning eslab qolinishi, esga tushirilishi, yodda saqlab turilishi bilan bog‘liq xotira jarayonlarini o‘z ichiga oladigan faoliyat;
3.	**fikrlash faoliyati**	aql, fahm-farosat vositasida turli xil muammolar, masalalar, jumboqlarni yechishga qaratilgan tafakkur jarayonlari;
4.	**imajitiv faoliyat**	(“image” – obraz so‘zidan olingan) faoliyat ijodiy jarayonlarda ayni paytda hali hayol va fantaziya vositasida ongda aks etmagan narsalarning xususiyatlarini anglash bilan bog‘liq aqliy harakatlarni bildiradi.

Har qanday faoliyat real shart-sharoitlarda, turli usullarda va turlicha ko‘rinishlarda namoyon bo‘ladi. Qilinayotgan har bir harakat ma’lum narsaga - predmetga qaratilgani uchun ham, faoliyat predmetli harakatlar majmui sifatida tasavvur qilinadi. Predmetli harakatlar tashqi olamdagi predmetlar xususiyatlari va sifatini o‘zgartirishga qaratilgan bo‘ladi. Masalan, ma’ruzani konspekt qilayotgan talabaning predmetli harakati yozuvga qaratilgan bo‘lib, u avvalo o‘sha daftardagi yozuvlar soni va sifatida o‘zgarishlar qilish orqali, bilimlar zaxirasini boyitayotgan bo‘ladi.

Ijtimoiy guruh nazariyachilari kiritish, shakllantirish va yondashuvdan qochish kabi bir qator atamalarni ishlatuvchi guruh faoliyatida boshlang‘ich bosqichlarni tasvirlab berishadi (Tuckmann, 1965; Adair, 1996 ga qarang). Bu ishlar guruhlar bo‘lib ishlayotgan shaxslarning xulq-atvorini muhokama qilish imkonini beradi. Shu narsa e’tirof etiladiki, guruhlarning qo‘shilish holatini oldini

olish bo'yicha qarama-qarshi tendentsiya mavjud bo'lib, u bunga talab, xafachilik va og'riqli hollar mavjudligi asos deb bilinadi. Bu "olidinga harakat, orqaga tortish" xulq-atvori guruhning boshlang'ich bosqichlaridanoq keskin holatlarga olib kelishi mumkin, agar bu narsani o'z vaqtida sezib jilovlanmasa. Muayan xulq-atvor talabaning chekinish yoki orqaga qaytishidan ko'ra birlashishdagi boshlang'ich bosqichlarining tabiiy qismi bo'lishi mumkin. Talabalarning o'zlarini qanday tutishlari mumkinligini tushunish repetitorga ishonch uyg'otish va rivojlanish imkonini beradigan asoslarni ta'minlaydi.[48]

Borliqdagi qariyb barcha narsalar, munosabatlar, xususiyatlar, shart-sharoitlar, tuzilmalar bir-biri bilan doimiy bog'liqlikka ega bo'lib, muayyan qonuniyat asosida harakatlanadi, bir holatdan ikkinchisiga o'tadi. Shuning uchun idishdagi suv qaynatilsa bug'ga aylanadi, harorat pasaysa, u muzlaydi, havo isiganida esa muz eriy boshlaydi, bahor ketidan yoz keladi, narsalar ishqalansa qiziydi va hokazo. Xuddi shu bois obyekt bilan hodisa o'rtasidagi o'zgarmas, barqaror munosabatlar, obyektning muhim xususiyatlari - **hodisaning qonuniyati** deyiladi. Ularda o'zgarmas xususiyatlar va qonuniyatlarning mavjudligi o'zgarishlarni oldindan payqash, harakatlarni muvofiq yo'naltirish imkonini vujudga keltiradi.

Borliqdagi jonli mavjudotlarning o'ziga xos tarzda, muayyan yo'nalishda, ma'lum darajadagi kuch bilan xatti-harakatni amalga oshirishga undovchi ehtiyojlar ular uchun faollik manbai vazifasini bajaradi.

Amerika, Lotin Amerika va Afrika davlatlarida agar o'smir bola gapirib turgan bo'lsa, kichiklar uni hurmat qilib eshitishlari va gapini bo'lmasligi kerak (TorresGuzman, 1998). Sinfxonada o'qituvchi o'quvchilarning ko'zlari unga yo'naltirilmagan (hammagni ko'zlaring menda bo'lsin yoki doskada bo'lsin degablaridek) bo'lsa yoki e'tibor berilmayotgan bo'lsa, o'qituvchi bu holatni o'qiga bo'lgan hurmatsizlik deb qabul qiladi.

---

[48]A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 77.

➢ *Ijtimoiy masofa farq ma'daniy tarzda turlicha bo'ladi.Ba'zi joylarda suhbat bo'layotgan paytda bir-biriga yaqin turish oddiy ma'daniyatdek qaraladi;boshqalarida bo'lsa, bir biridan uzoqda turish oddiy hol ko'rinadi (Beaulieu, 2004). Agar o'quvchi va o'quvchi turli xil ijtimoiy masofa tanlasa muammolar yuzaga kelishi mumkin. Masalan o'quvchi yaqin masofani afzal ko'rsa o'qituvchi buning teskarisini xohlasa bu shilqimlikka o'xshab ko'rinadi, yoki bo'lmasam o'qituvchi yaqin masofani xohlab o'quvchi xohlamasa bu ortiqch rasmiylik yoki ikkilanishdek tuyiladi.*

➢ *Kutish vaqti madaniy ravishda turlicha bo'ladi.Kutish vaqti bir insonning savoli va ikkinchisining javobi o'rtasidagi oraliq hisoblanadi. Ba'zi ma'daniyatda kutish vaqti nisbatan uzoq uch yoki to'rt sekund bo'ladi (Tharp & Gallimore, 1989). Boshqa birlarida bo'lsa, inson gapini tugatib olishidan oldin unga javob berib bezovta qilish (manfiy) oddiy hol sanaladi. Sinfxonada, kutish vaqti nisbiy olganda bir sekundni tashkil qiladi; undan keyin o'qituvchi boshqa o'quvchiga yuzlanib boshqa savol beradi.Agar oquvchi bir sekunddan uzoq o'tib javob bersa u ikkilanganga o'xshab tuyuladi. Agar o'quvchi manfiy kutish vaqtiga moyil bo'lsa, u biroz qo'pol va hovliqma bo'lib ko'rinadi.*

➢ *Angliya madaniyati, savollar odatda biror ma'lumot olish uchun beriladi va savol so'rayotgan insonda haqiqattan ham so'ralgan ma'lumot yo'q bo'ladi. (Rogoff, 2003). Ko'plab sinfxonalarda, o'qituvchi odatda o'quvchilardan savol so'raydi va javobini o'qituvchi allaqachon bilgan bo'ladi, u shunchaki o'quvchi javobni biladimi yoki yo'q shuni tekshiradi (Macbeth, 2003). Savol: "2 + 2 nechchi bo'ladi?" misol bo'ladi.Agar o'quvchi bu tekshirilish maqsadni bilmasa chalg'ib ketishi yoki o'qituvchi chindan ham e'tiborsiz deb o'ylashi turgan gap. Bundanda yomonio'qituvchi xuddi o'quvchining bilmasligini boshqalarga oshkora qilib uni sharmanda qilayotganga o'xshaydi.*[49]

Insonning faolligi boshqa mavjudotlardan tub darajada ham mohiyat, ham shakl jihatdan tafovutga ega bo'lib, yuzaga kelgan ehtiyojlarning turli vaziyatlarda qondirilishida o'z ifodasini topadi.

---

[49]David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 81-83b.

Jumladan, mavjudotlar va hayvonlar o‘zlarining tanasi va uning a’zolari tuzilishiga, instinktlarning turli-tumanligiga binoan, o‘z o‘ljasini tutib olishga nisbatan intilishni vujudga keltiruvchi tabiiy imkoniyati uni oldindan payqash sezgirligi orqali zudlik bilan faol harakat qiladi.

Hayvonlar ehtiyojlarining qondirilishi jarayoni qanchalik maqsadga muvofiq ravishda kechgan bo‘lsa, bu esa o‘z navbatida, ularning qurshab olgan yashash muhitiga engillik bilan moslashuvini ta’minlaydi.

Masalan, asalari xatti-harakatining tug‘ma, irsiy dasturi uning gulshira (nektar) yig‘ish ehtiyojlari bilan cheklanib qolmasdan, balki bu ehtiyojlarni qondirish obyektlari (gullarning navlari, ularning uzoq va yaqinligi, qaysi tomonda joylashganligi, mo‘l-ko‘lligi kabilar ham) aks etadi. Shu boisdan mavjudotlarning ehtiyojlarida ularning faolligi omili sifatida tabiiy alomatlar, instinktlar, shartsiz reflekslar va hokazolar bevosita qatnashadi.

56-rasm



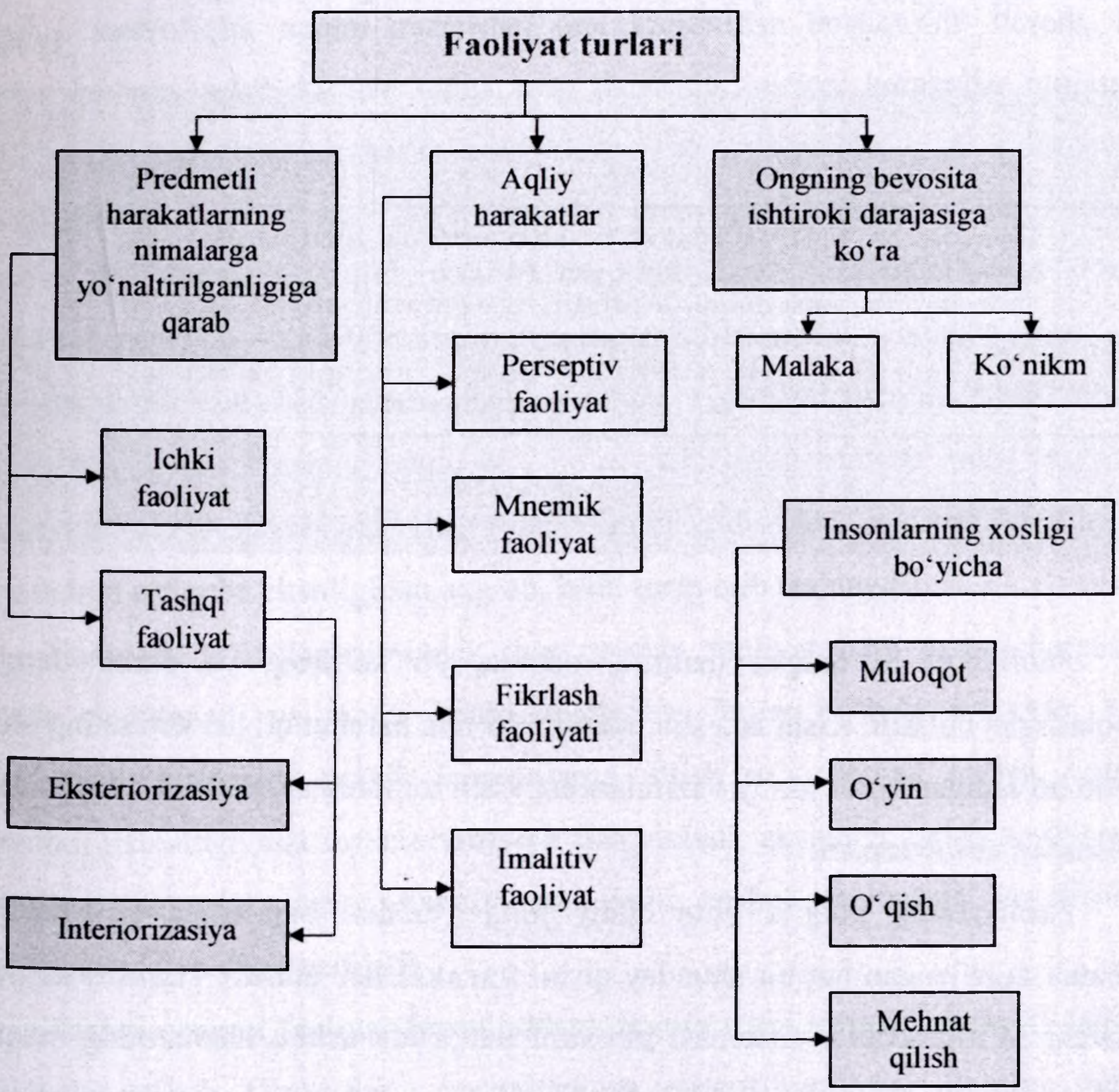
Inson faoliyati shakllari, turlari, avvalo, mehnat taqsimoti, odamlar, jamiyat ehtiyojining o‘sishi jarayonida o‘zgarib, rivojlanib boradi. Faoliyat elementlarini insonlar, inson ehtiyojlari va manfaatlari, faoliyat predmeti, motivlari, faoliyatning maqsadlari, amalga oshirish yo‘llari, vositalari va usullarini tashkil etadi.

Faoliyat muayyan yaxlit jarayon sifatida o‘zida mavjud olamni, ijtimoiy borliqni, amaliyotni o‘zgartirish va tushuntirish dasturi hamda undan kelib chiqadigan harakatlar majmuini mujassamlashtiradi.

Keyingi davrlarda faoliyat funksiyalarining murakkablashuvi, turlarining ortishi va chuqurlashishi kuzatilib, u ilmiy, amaliy, ijtimoiy ahamiyatga molik masalaga aylandi. Shu bois, faoliyat bir qancha fanlar: psixologiya, sotsiologiya, siyosatshunoslik, ekologiya, iqtisodiy nazariya, huquqshunoslik, xususan, falsafaning ham maxsus tadqiqot ob’yekti sanaladi.

Inson faoliyati murakkab va o‘ziga xos jarayon bo‘lib, shunchaki ehtiyojlarni qondirishdan iborat emas, balki ko‘pincha jamiyatning maqsadi va talablari bilan belgilanadi. Xuddi shu boisdan qo‘yilgan maqsadning anglanilganligi, unga erishish bo‘yicha ish harakatlari tajribasi anglanilganligi va bog‘liq ekanligi inson faoliyatining o‘ziga xos belgisi bo‘lishini tasdiqlaydi.

57-rasm

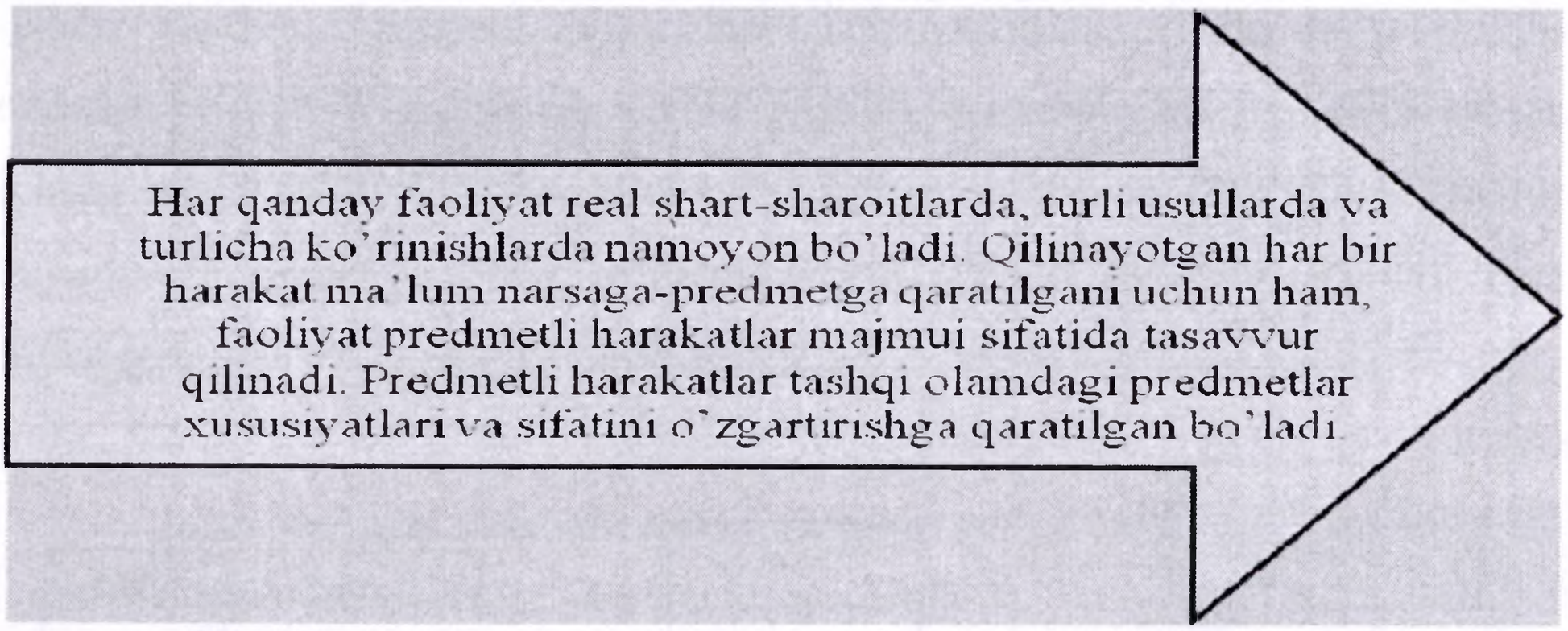


Odatda faoliyatga ta’rif berilganda, birinchi galda anglanilgan maqsad bilan boshqarilishi, so‘ngra psixik (ichki) va jismoniy (tashqi) faollikdan iborat ekanligi ta’kidlab o‘tiladi. Lekin ushbu belgilar faoliyat ta’rifini mukammal tarzda ochib bermaydi. Ilmiy matnlar tahlilining ko‘rsatishicha, faoliyat tushunchasi falsafa,

fiziologiya, sotsiologiya, psixologiya fanlari predmetidan kelib chiqib, o‘zaro qorishish oqibatida mehnat, ish, aktivlik, xulq singari to‘rt xil tavsifga ega bo‘lgan.

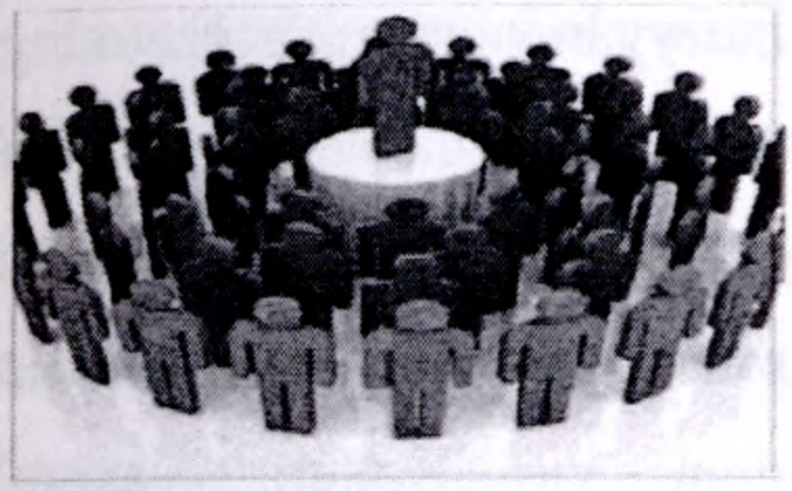
Yuqorida zikr etilgan tashqi va ichki faoliyatdan tashqari psixologiyada tarkib nuqtai nazaridan **aqliy va jismoniyfaoliyat turlari** farqlanadi. Aqliy faoliyat aqliy, intellektual harakatlarga asoslanadi va shaxsning ongli tarzda, ichki psixologik mexanizmlar vositasida amalga oshiradigan harakatlarini o‘z ichiga oladi. Undan farqli, jismoniy faoliyat motor harakatlarga tayanadi.

58-rasm



Faoliyatga yo‘nalgan maqsad, odatda, yo ko‘proq, yo ozroq darajada uzoqlashgan bo‘ladi. Kishi ana shu maqsad yo‘lida harakat qilgan sari uning oldida paydo bo‘ladigan qator juz’iy vazifalarning kishi tomonidan izchillik bilan xal etila borishidan tarkib topadi.

Faoliyatning yolg‘iz bitta oddiy joriy vazifani bajarishga yo‘naltirilgan nisbatan tugallangan har bir shunday qismi **harakat** deb ataladi. Harakat tarkibiga kiruvchi sa’i-harakatlar sistemasi pirovard natijasida ushbu harakatning maqsadi bilan boshqariladi va yo‘naltiriladi. Masalan, ma’ruzani konspekt qilayotgan talabaning predmetli harakati yozuvga qaratilgan bo‘lib, u avvalo o‘sha daftardagi yozuvlar soni va sifatida o‘zgarishlar qilish orqali bilimlar zahirasini boyitayotgan bo‘ladi.



2. Faoliyatning ekstreorizatsiyasi va interiorizatsiya haqida tushuncha.

Har qanday sharoitda ham barcha harakatlar ham ichki - psixologik, ham tashqi – muvofiqlik nuqtai nazaridan ong tomonidan boshqarilib boradi. Har qanday faoliyat tarkibida ham aqliy, ham jismoniy - motor harakatlar mujassam bo‘ladi. Masalan, fikrlayotgan, o‘ylanayotgan odamni ziyraklik bilan kuzatsangiz, undagi etakchi faoliyat aqliy bo‘lgani bilan uning peshonalari, ko‘zlari, xattoki, tana va qo‘l harakatlari juda muhim va jiddiy fikr xususida bir to‘xtamga kelolmayotganidan, yoki yangi fikrni topib, undan mamnuniyat his qilayotganligidan darak beradi. Bir qarashda tashqi elementar ishni amalga oshirayotgan - misol uchun, uzum ko‘chatini ortiqcha barglardan xalos etayotgan bog‘bon harakatlari ham aqliy komponentlardan xoli emas, u qaysi bargning va nima uchun ortiqcha ekanligidan anglab, bilib turib olib tashlaydi.

Yuqorida ta’kidlaganimizdek, har qanday faoliyat ham tashqi harakatlar asosida shakllanadi va motor komponentlardan iborat bo‘lishi mumkin. Agar tashqi faoliyat asosida psixik jarayonlarga o‘tish ro‘y bergan bo‘lsa, bunday jarayonni psixologiyada **interiorizatsiya** deb ataladi, aksincha, aqlda shakllangan g‘oyalarni bevosita tashqi harakatlarda yoki tashqi faoliyatga ko‘chirilishi **eksteriorizatsiya** deb yuritiladi.

Tashqi, yaqqol faoliyat favquloddagi davrda ichki timsoliy (psixik) faoliyat tarzida his etiladi. Obyektlarga yo‘naltirilgan yaqqol harakatlar ularning muhim xususiyatlariga mo‘ljallangan timsoliy jarayon bilan almashtiriladi. Xuddi shu sababdan tashqi, yaqqol harakatdan, ichki, timsoliy harakatga mana shu tarzda o‘tish jarayoni interiorizatsiya (ichki tarzga aylanish) deb ataladi.

Interiorizatsiya muammosi psixolog olimlari L.S.Vigotskiy, A.N.Leontev, P.Ya.Galperin va ularning shogirdlari tomonidan turli jabhalarda tadqiqot qilingan.

Interiorizatsiya sharofati bilan inson psixikasi muayyan vaqt oralig‘ida uning idrok maydonida yo‘q narsalarning timsolidan foydalanish qurbiga ega bo‘ldi. Shu narsa ma’lumki, bunday o‘zgarishlarning muhim quroli bo‘lib, so‘z o‘zgarish vositasi sifatida nutqiy faoliyat xizmat qiladi. Shuning uchun so‘zlarni to‘g‘ri ishlatishga odatlanish favqulodda buyumlarning muhim xususiyatlarini axborotidan foydalanishning usullarini o‘zlashtirish demakdir.

Bizning tuzilmalarimiz o‘rganish va ta’lim berish haqidagi ishonchlarimizni ifodalashi hamda birlashish, qatnashish va jamiyat to‘g‘risidagi muammolarni aks ettirishi lozim. Agar biz tuzilmalarimizni o‘rganuvchilarning turli xil bilim olishlari uchun ishlab chiqmasak, unda biz oliy ta’limning cheklovchi amaliyotinin davom ettirgan hisoblanamiz (Watson, 2007).

Mazkur g‘oya, Glasgow Caledonian Universitetining innovatsion Saltmire Markazini tashkil etishda qatnashgan shaxslardan biri tomonidan taklif etilgan bo‘lib, uning mohiyati guruh bo‘lib ta’lim berishdan iborat. Oliy ta’lim tizimida ba’zi repetitorlar guruh sinfxonalari sharoitlariga aynan holatda ishlashadi. Biroq, qatnashish va o‘zaro munosabatni rag‘batlantirish uchun xonani jixozlashda ko‘p ishlar qilinishi mumkin. O‘zaro munosabatga ta’sir ko‘rsatishi mumkin bo‘lgan atrof-muhit omillari keng ko‘lamda tadqiqot qilingan bo‘lib, uning natijalari moddiy ta’minlashning katta ahamiyatga ega ekanligini ko‘rsatadi.

Ma’lumki, agar ijtimoiy daraja yoki mavqeida farqlar kichik bo‘lsa aloqalar ortadi. Shuning uchun repetitorning vazifalaridan biri bo‘lib rollardagi farqlarni kamaytirish va shu jumladan o‘zining hokimiyatini kamaytirish hisoblanadi. Bu muhokamaning erkin amalga oshishiga xizmat qiladi. Bu oson ish emas, chunki repetitor o‘zining hokimiyatini kamaytirish bilan birgalikda doimo holatini nazoratda ushlashi kerak. Ijtimoiy mavqe o‘rtasidagi farqlarni minimallashtirish kerakligi to‘g‘risidagi bu bilim repetitorning haqiqatda guruhda qaysi holatni egallaganiga ta’sir ko‘rsatadi. Aslida, ko‘zda tutilgan ma’lum natijalarga erishish uchun maxsus xonani tashkil etish mumkin. Quyidagi uch holat (Griffiths va Partington, 1992) bu nuqtai nazarga misol sifatida xizmat qiladi:

• *Agar jaxldor talabalarning guruhdagi o'rni repetitorga mayilligi teskari (to'g'ridan-to'g'ri ko'z bilan aloqada) yoki xushli bo'lsa unda ularni ko'proq ishtirok etishi uchun imkon berish mumkin.*

• *Juda faol va shovqinli talaba repetitor qarama-qarshisida o'tqazilishi bilan tinchlantirilishi mumkin.*

• *Talaba ishtiroki va talaba bilan talaba muloqoti darajasiga xonaning o'zini tanlash orqali ta'sir ko'rsatish mumkin.*

Repetitorning shaxsiy mavqei o'zining xonasi bilan birga talaba ishtirokiga ko'proq yoki kamroq qulay bo'ladimi? To'rt burchakli stol va maxsus kresloli bezalmagan, bo'sh seminar xonasi guruh faoliyatini boshqarishda qanday ta'sir ko'rsatadi.[50]

Faoliyat turlari yana ongning bevosita ishtiroki darajasiga ko'ra ham farqlanadi. Masalan, shunday bo'lishi mumkinki, ayrim harakatlar boshida har bir elementni jiddiy ravishda, alohida-alohida bajarishni va bunga butun diqqat va ongning yo'nalishini talab qiladi. Lekin vaqt o'tgach, bora-bora unda ongning ishtiroki kamayib, ko'pgina qismlar avtomatlashib boradi. Bu oddiy tilga o'girilganda, **malaka** hosil bo'ldi deyiladi.

Masalan, har birimiz shu tarzda xat yozishga o'rganganmiz. Agar malakalarimiz qat'iy tarzda bizdagi bilimlarga tayansa, faoliyatning maqsadi va talablariga ko'ra harakatlarni muvaffaqiyatli bajarishni ta'minlasa, biz buni ko'nikmalar deb ataymiz.

Ko'nikmalar - doimo bizdagi aniq bilimlarga tayanadi. Masalan, ko'nikma va malakalar o'zaro bog'liq bo'ladi, shuning uchun ham o'quv faoliyati jarayonida shakllanadigan barcha ko'nikmalar va malakalar shaxsning muvaffaqiyatli o'qishini ta'minlaydi. Ikkalasi ham mashqlar va qaytarishlar vositasida mustahkamlanadi.

Agar, faqat malakani oladigan bo'lsak, uning shakllanish yo'llari quyidagicha bo'lishi mumkin:

---

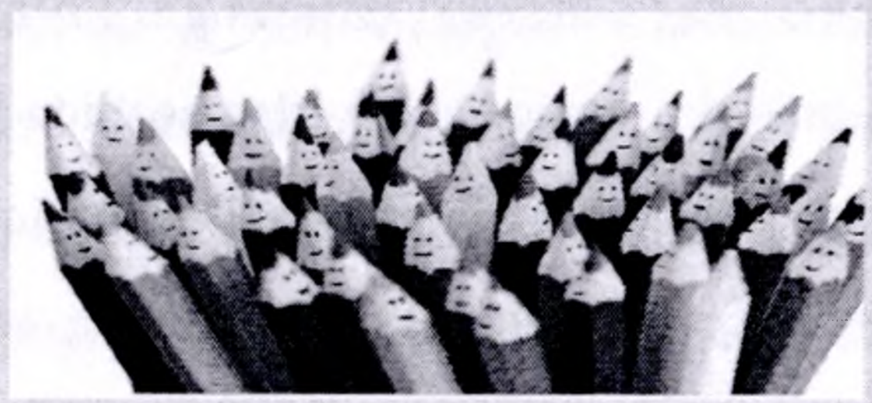
[50]A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm.pp: 77,78.

- oddiy namoyish etish yo‘li bilan
- tushuntirish yo‘li bilan
- ko‘rsatish bilan tushuntirishni uyg‘unlashtirish yo‘li bilan

59-rasm



Hayotda ko‘nikma va malakalarning ahamiyati katta. Ular bizning jismoniy va aqliy urinishlarimizni engillashtiradi va o‘qishda, mehnatda, sport sohasida va ijodiyotda muvaffaqiyatlarga erishishimizni ta’minlaydi.



Faoliyatni klassifikatsiya qilish va turlarga bo‘lishning yana bir keng tarqalgan usuli - bu barcha insonlarga xos bo‘lgan asosiy faollik turlari bo‘yicha tabaqalashdir.

60-rasm

Bunday faollik turlari - muloqot, o‘yin, o‘qish va mehnat faoliyatlaridir.

Muloqot - shaxs individual rivojlanishi jarayonida namoyon bo‘ladigan birlamchi faoliyat turlaridan biri. Bu faoliyat insondagi kuchli ehtiyojlardan biri - inson bo‘lish, odamlarga o‘xshab gapirish, ularni tushunish, sevish, o‘zaro munosabatlarni muvofiqlashtirishga qaratilgan ehtiyojlaridan kelib chiqadi. Shaxs o‘z taraqqiyotini aynan shu faoliyat turini egallashdan boshlaydi va nutqi orqali (verbal) va nutqsiz vositalar (noverbal) yordamida boshqa faoliyat turlarini mukammal egallashga zamin yaratadi.

O‘yin - shunday faoliyat turiki, u bevosita biror moddiy yoki ma’naviy ne’matlar yaratishni nazarda tutmaydi, lekin uning jarayonida jamiyatdagi murakkab va xilma-xil faoliyat normalari, harakatlarning simvolik andozalari bola tomonidan o‘zlashtiriladi. Bola toki o‘ynamaguncha, kattalar xatti-harakatlarining ma’no va mohiyatini anglab etolmaydi.

O‘qish faoliyati ham shaxs kamolotida katta rol o‘ynaydi va ma’no kasb etadi. Bu shunday faollikki, uning jarayonida bilimlar, malaka va turli ko‘nikmalar o‘zlashtiriladi.

Talabalarda o‘qishga bo‘lgan qiziqishni o‘yg‘otish va shakllantirish ta’lim olishga bo‘lgan motivatsiyani kuchaytirishi ehtimoldan holi emas.Ma’ruzalarning boshlang‘ich qismi neg muhim masala hisoblanib, talabalarni ishontiruvchi va ushbu ma’ruzani eshitishlari kerakligini ifodalaydi.

Ma’ruzaning boshidayoq siz:

- *o‘zingizdagi ishtiyoq va qiziqishni ko‘rsata bilishingiz lozim;*
- *tashkiliy masalalarga e’tibor qaratib, ma’ruza xonasini nazorat qilishingiz kerak;*
- *taqdimot jihozlaridan foydalanishni yaxshi bilishingiz darkor.*

Birinchi daqiqadanoq ma’ruzachi:

- *ma’ruza yakunida erishiladigan natijalarni va talabalar nimalarni o‘rganishlarini aytib bera olishi kerak. Bu ma’lumot biroz qisqa ko‘rinishda bo‘lishi mumkin.*
- *mavzuga oid muammoni tasvirlab berib, ushbu muamo yechimini topish bo‘yicha mulohazalarni ifodalay olishi lozim;*
- *mavzuga bo‘lgan qiziqishni sababini tushuntirib, jo‘shqinlik va ishiyoqni baxam ko‘rishi kerak.Ayrim hollarda ushbu jihat talabalarni qiziqishlarini kelgusi tadqiqot yo‘nalishlariga aylantirishi mumkin;*
- *ma’ruzani joriy yangiliklar yoki faoliyat bilan bog‘lashi darkor. Bu borada ma’ruzachi talabalarga mavzuga oid ma’lumot yoki misollar topib, olib kelishi bo‘yicha topshiriqlar berishi mumkin.*

Talabalarni ma’ruza davomida qiziqishlarini rag‘batlantirish bo‘yicha:

- *maqsadni izohlovchi joriy va tegishli misollarni keltirish mumkin;*
- *tegishli holatlarda talabalarning tajribalarini misol tarzda keltirib o'tish mumkin;*
- *talabalarni qo'llab quvvatlovchi ritorik savollardan foydalanib turish kerak;*
- *ma'ruzani o'zlashtirish davomida talabalarning ehtiyojlarini o'zgartiring. Yozib borish, tinglash hamda faol ishtirok etish farqlarini keltirib o'ting (bu masala yuzasidan quyida to'xtalib o'tiladi);*
- *ma'ruza mavzusi bilan bog'liq bo'lgan ko'rgazmali materiallar yoki badiiy buyumlarni taqdim eting;*
- *taqdim etilgan materiallarning joriy vaqtda muhim ahamiyat kasb detayotganligi bilan bog'liq bo'lgan web sahifalarni namoyish qiling.*[51]

Mehnat qilish ham eng tabiiy ehtiyojlarga asoslangan faoliyat bo'lib, uning maqsadi albatta biror moddiy yoki ma'naviy ne'matlarni yaratish, jamiyat taraqqiyotiga xissa qo'shishdir.

Bir vaqtlar pedagogning malaka oshirish masalasi, ya'ni qanday materialdan foydalanish, uning hajmi o'qituvchining o'ziga havola edi. Hozirgi kunda ta'lim mutaxassislari turli attestatsiya va tekshiruvlardan o'tib turishadi. Ish jarayonini baholash va sifat nazorati, institut yoki alohida fan miqiyosida audit, ta'lim idoralariga a'zolik talablari kabi qattiq tekshiruvlar ta'lim sohasini shaffof saqlaydi. Oliy ta'lim tuzilishidagi o'zgarishlar, masalan, Quality Assurance Agency(mahsulot sifati kafolati agentligi)ning ta'limdagi roli, Oliy Ta'lim Akademiyasi (HEA).[52]

Har qanday kasbni egallash, nafaqat egallash, balki uni mahorat bilan amalga oshirishda faoliyatning barcha qonuniyatlari va mexanizmlari amal qiladi. Oddiygina biror kasb malakasini egallash uchun ham unga aloqador bo'lgan ma'lumotlarni eslab qolish va kerak bo'lganda yana esga tushirish orqali uni bajarish bo'lmay, balki ham ichki (psixik), ham tashqi (predmetga yo'naltirilgan)

---

[51] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm.pp: 59,60.

[52] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 485,486.

harakatlarni ongli tarzda bajarish bilan bog‘liq murakkab jarayonlar yotishini unutmaslik kerak. Lekin har bir shaxsni u yoki bu faoliyat turi bilan shug‘ullanishiga majbur qilgan psixologik omillar - sabablar muhim bo‘lib, bu faoliyat motivlaridir.

Kasbni egallash jarayoni juda murakkab faoliyatni o‘z ichiga oladi. Chunki biror ishni o‘zlashtirishda dastlab ongni batamom ishga solish qiyin bo‘ladi. Shu bois ham masalan, tiquvchi o‘z shogirdiga ayrim-alohida ish turlarini, tikishning detallarini nisbatan uzoq vaqt o‘rgatadi. Sekin asta-sekin ishlar avtomatlashib, ayrim harakat turlari bo‘yicha malaka hosil qilingach, ayrim operatsiyalar birlashtirladigan bo‘ladi. Shu kabi har qanday kasbda har bir element, ish turi mukammal o‘zlashtirilgach, ular ongda muayyan tizim hosil qilingandan so‘ng, yaxlit bir ishlar, operatsiyalar tarzida malakaga aylanadi. Ayrim- alohida operatsiyalarning avtomatlashuviga malaka deb qarasak, ko‘nikma esa - hosil bo‘lgan malakaning shaxsdagi bilimlarga qat’iy bo‘ysunishi va anglanishi oqibatida muvaffaqiyatni ta’minlashidir. Ya’ni, ko‘nikmalar hamisha bizdagi aniq bilimlarga tayanadi. Amalda malaka va ko‘nikmalar quyidagi yo‘llar bilan shaxs xulqida mustahkamlanadi:

- ✓ oddiy namoyish etish yo‘li bilan;
- ✓ tushuntirish yo‘li bilan;
- ✓ ko‘rsatish va tushuntirishni uyg‘unlashtirish yo‘li bilan.

Bundan tashqari, o‘quvchilardagi malaka va ko‘nikmalarning samaradorligini o‘rgangan olimlarning ilmiy tadqiqoti ko‘rsatadiki, oddiy inson odatda axborotlarni quyidagicha o‘zlashtirar ekan:

- ➢ 20% eshitganini xotirada saqlab qoladi;
- ➢ 30% ko‘rganini o‘zlashtiradi;
- ➢ 50% eshitish va ko‘rish orqali bilib oladi;
- ➢ 70% o‘zi tushunib gapirgani, eshitgani va ko‘rgani natijasida o‘zlashtiradi;
- ➢ 100% shu ishni bajarishi, gapirishi, eshitishi va ko‘rishi orqali o‘zlashtiradi.

Lekin bilimni o‘zlashtirish bilan bir qatorda uni yodda saqlash, undan foydalanish, takrorlab turish muhim ahamiyatga ega. Olingan bilim undan

foydalanilmasa, takrorlab turilmasa hotiradan ko‘tariladi. Xalqimiz bejiz aytmagan "Takrorlash-bilimning onasidir" deb.

San'at, gumanitar va ijtimoiy fanlarini o‘qitishda, ehtimol, talabalarni baholanishidan ko‘ra munozarali masala bo‘lmasa kerak, hech qaysi soha, ehtimol, o‘tgan 10 yil davomida amaliyotda bu qadar ko‘p innovatsiyani ko‘rmagan (ba'zi universitetlarda imtihon orqali baholanish nisbatida qat'iylik bilan talaba plagiati tufayli yozilayotgan qoldirilgan vaqtida innovatsiyalar). Hozirgi vaqtda baholanishning juda ko‘p shakllari mavjud bo‘lib, ular ijodiy yoki amaliydan tasviriy va dizayn ishigacha, mulohazali esselar va tezislar, ijtimoiy fan uslubidagi so‘rovlar va ma'lumotlar sharhi, ijro va og‘zaki taqdimotlar guruh yoki alohidda, onlayn baholash va shu kabi uslubda olinadi. Baholashning bu kabi shakllari imtihon, kurs ishi, ma'nodor va umumlashtirilgan turli usullarga ham aylantirishi mumkin.[53]

Olingan bilimdan foydalanib takrorlab turish, yodda saqlash yoki undan foydalanmaslik, takrorlamaslik oqibatida olingan bilim faol bilim zahirasi yoki sust bilim zahirasiga aylanadi.

Olingan axborot filtrdan o‘tgach qisqa muddat yodda saqlanadi. Qisqa muddat yodda qolgan bilim ikkinchi filtrdan o‘tgach, shu bilimni yodda saqlash, foydalanish, takrorlash tufayli faol bilim zahirasiga aylanadi. Lekin keyinchalik bu bilimlardan foydalanilmasa yoki takrorlab turilmasa, passiv bilim zahirasiga aylanadi va bora-bora yoddan ko‘tariladi. Bilimni takrorlash tufayli yoddan ko‘tarilishini oldini olish mumkin. Bulardan shunday xulosa chiqarish mumkin: talabalarning eng avvalo, o‘quv materialini o‘zlashtirishi, yodda qolishi uchun olinadigan axborotni iloji boricha eshitish va ko‘rish orqaligina emas, balki o‘zi gapirishi, o‘z faoliyatida sinab ko‘rish orqali etkazish katta ahamiyatga ega ekan. Bunga erishishning yo‘li amaliy va seminar darslarini turli-tuman uslublar orqali olib borishdir.

---

[53] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 317.

Seminar darsini o‘tkazishda qo‘llanadigan uslublar turli-tuman bo‘lib, u yoki bu uslubni tanlash:

- o‘rganilayotgan fanning xususiyatiga;
- o‘tilayotgan mashg‘ulotning mavzusiga;
- seminar darsida qo‘yilgan maqsadga;
- tanlangan uslubni qo‘llash imkoniyatiga bog‘liq.

Shunday qilib, har qanday faoliyatni o‘rganishdan maqsad - uning samaradorligini oshirishdir.

Aynan amaliy mashg‘ulotlar hamda seminar darsida o‘quvchi yoki talabalar ma’ruza, kitob, jurnal va xokazolar orqali olgan axborotlari, bilimlarini tushungan holda gapirib berish, uni modellashtirish asosida sinab ko‘rish imkoniyatiga ega bo‘ladi.

3. Shaxs – ijtimoiy munosabatlarning obyekti hamda subyekti sifatida.



Ijtimoiylashuv jarayonida inson jamiyatdagi ijtimoiy normalarni o‘zlashtiradi, turli rollarni bajarishga o‘rganadi, jamoatchilik sharoitida o‘zini tutish ko‘nikmalarini hosil qiladi, o‘zi uchun qiziqarli, manfaatli kasb va hunar tanlaydi. Shaxsning ijtimoiylashuvi shu ma’noda uning ijtimoiy borliqni bilishiga, anglashi va yashashiga asoslanadi.

Inson - ijtimoiy mavjudotdir. U tug‘ilgan kunidan boshlab o‘ziga o‘xshash insonlar qurshovida bo‘ladi va uning butun ruhiy imkoniyatlari ana shu ijtimoiy muhitda namoyon bo‘ladi. Odam o‘zining birinchi ijtimoiy tajribasini gapirmasdan oldin egallaydi. Bu tajriba ijtimoiy ta’sir natijasida subyektiv ravishda egallanadi va u shaxsning ajralmas qismi hisoblanadi.

Ijtimoiylashuv - inson tomonidan ijtimoiy tajribani egallash, hayot va faoliyat jarayonida uni faol o‘zlashtirish jarayonidir. Boshqacha qilib aytganda, ijtimoiylashuv har bir shaxsning jamiyatga qo‘shilishi, uning normalari, talablari,

kutishlari va ta'sirini qabul qilgan holda, har bir harakati va muomalasida namoyon etishidir.

Demak, ijtimoiylashuv jarayoni odamlarning muloqoti va ularning birgalikdagi faoliyati bilan ajralmas bog'liqdir. Bu tajribani egallash subyektivdir. Bir xil ijtimoiy vaziyat har xil shaxslar tomonidan turlicha idrok qilinadi va har xil ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun turli shaxslar bir xil obyektiv ijtimoiy vaziyatda har xil ijtimoiy tajriba orttiradilar. Bu holat bir vaqtning o'zida ikkita qarama-qarshi va bir xil jarayon - ijtimoiylashuv va individuallik jarayoni asosida yotadi.

Shaxsning ijtimoiylashuvi deganda bolaning psixologik, intellektual shaxsiy rivojlanishida ijtimoiy tajribalarni o'zlashtirishning natijalaridir, ya'ni ta'lim tarbiya ta'sirida psixik funksiyalarni o'zgartirish, ijtimoiy ma'naviy qadriyatlarni, dunyoqarashni xulq-atvordagi norma va qonunlarni shakllantirishdan iborat.

Shaxs o'z hayot yo'lini, maqsadlarini kasbini mustaqil tanlash, o'zining psixologik va fiziologik xatti-harakatlarini boshqara olishi va amalda o'z qobiliyati, layoqatlaridan to'la foydalana olishi, doim o'zini mukammallashtirishga intilishi zarur.

Ijtimoiylashuv manbalariga quyidagilar kiradi:

- bolalik davrida orttirilgan tajriba – bu jarayon psixik funksiyalarning shakllanishi va dastlabki ijtimoiy xulq normalarining namoyon bo'lishi bilan parallel ravishda kechadi;
- ijtimoiy institutlar – ta'lim va tarbiya tizimi; oiladan boshlab, to oliy o'quv yurtlari va undan yuqori pog'onalardagi ta'lim olishga imkon beruvchi maskanlar, mehnat jamoalari shular jumlasidandir;
- muloqot va hamkorlikdagi faoliyat jarayonidagi odamlarning ta'siri. Bu o'rinda ham rasmiy, ham norasmiy sharoitlarda odamlarning bir-birlari bilan muloqoti, muomala maromlari nazarda tutiladi.

Demokratik jamiyatda ijtimoiylashuvning ma'nosi odamning o'z "Men"ini to'la ifoda eta olishi, o'z iqtidori, salohiyati va imkoniyatlarini o'z kamoli va odamlar manfaatiga bo'ysundira olishi bilan ifodalanadi. Totalitar tuzum esa

aksincha, odamlarda mazoxizm (tobelikka ko‘nikish, ahloqan past ketishliklar), sadizm (o‘zgalar ustidan cheksiz hukmron bo‘lishga intilish, odamlarni qo‘rqitish, ular ustidan zo‘ravonlikni namoyon etish), destruksiya (o‘z nochorligidan qutulish uchun butun dunyoga zarar keladigan harakatlarlardan jirkanmaslik), konformizm (o‘z “Men”idan voz kechib bo‘lsa ham o‘zgalar hukmiga itoat etishga o‘rganib qolish) kabi holatlarni keltirib chiqaradi.

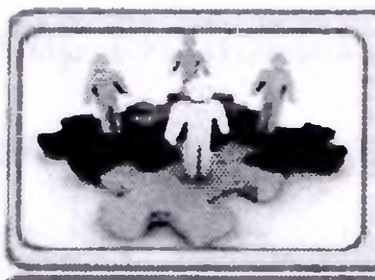
O‘g‘lim Mishel endi gapira boshlaganda va har narsaga qiziquvchan bo‘lganida, men “bolalarning qanday o‘rganishini” talabalarimga isbotlash uchun Mishelni ilmiy psixologiya darsiga olib kelishga qaror qildim. Topshiriqlarimning birida men uzun shisha idishdan keng likopchaga suv quydim. Men unga shishadagi suv miqdori bilan likopchadagi suv miqdori bir xil bo‘lishini aytdim. U menga biroz g‘alati boqdi, lekin nazarimda u dastlabki miqdor bir xil turganiga qarshi chiqolmagan edi. Biroq, darsning oxirigacha u o‘zining fikrida turdi: qachonki likopchaga quyilgan suv shisha idishga quyilayotganiga taqqoslanar ekan, bu yerda oz suv bo‘ladi dedi u.“ O‘rganish” uchun ko‘plab isbotlash![54]

Shaxs – ijtimoiy ta’sirlar doirasida. Ijtimoiy normalar, sanksiyalar va ijtimoiy nazorat masalasi. Shuni alohida ta’kidlash o‘rinliki, shaxs hamisha ijtimoiy, ya’ni, insoniy munosabatlar doirasida va ta’sirida bo‘ladi, o‘z ongi, aqli, farosati bilan turli xil munosabatlarni nafaqat idrok qiladi, balki, o‘zlashtirib, ularga rioya qiladi ham. Ya’ni, bola ilk yoshligidanoq, shu kabi ta’sirlarning subyekti sifatida “mening hayotim”, “mening oilam”, “do‘stlarim”, “bizning olam” kabi tushunchalar orqali ijtimoiy muhitning ta’sirlarini qabul iqlayevradi. Albatta, bu ta’sirlar hamisha ham to‘g‘ri, ijobiy bo‘lmaydi, aks xolda “asotsial xulq”, “ko‘cha bolasi”, “dangasa”, “yomon bola” tushunchalari bo‘lmagan bo‘lardi.

---

[54]Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 67-b

61-rasm



Shaxsning jamiyatdagi xulq-atvorini muvofiqlashtirib turuvchi mexanizmlari:

- [redacted] ijtimoiy normalar;
- [redacted] ijtimoiy sanksiyalar;
- [redacted] ijtimoiy nazorat kiradi.

Ijtimoiy norma – shaxs hayotida shunday kategoriyaki, u jamiyatning o‘z a’zolari xulq-atvoriga, ko‘pchilik tomonidan e’tirof etilgan harakatlarga nisbatan talablaridir. Masalan, bizda bir insonning ikkinchisini ko‘rganida salomlashishi, “Assalomu alaykum” deb ehtirom qilishi – norma; talabaning o‘quv mashg‘ulotlari davomida ustozning gapini bo‘lmasligi, ko‘pchilikka xalaqit bermasligi ham norma; jamoat transportida keksalarni, nogiron yoki xomilador ayolni hurmat qilish, ularga g‘amho‘rlik ko‘rsatish ham norma; otaning farzandlarga o‘rnak bo‘lishi, farzandning ota qoshida itoatkor bo‘lishi ham norma va haqozo. Bunday normalar bir kunda kim tomonidandir birdan ishlab chiqilmaydi. Yuristlar yoki professional parlament ishlab chiqadigan qonun normalaridan farqli, ahloq normalari yillar, asrlar mobaynida millatning, xalqning, yaxlit jamiyat va davrning qadriyati sifatida avloddan avlodlarga o‘tib boraveradi.

O‘rganish umumiy holda, ajralib turuvchi psixologik yoki ijtimoiy tajribalar natijasida hosil bo‘ladigan doimiy xulqatvor, mahoratlar, bilim yoki munosabatlarga bog‘liq ravishda ifodalanadi. Yaqqol bir jihati doimiylikdir: agaro‘zgarishlar vaqtinchalik bo‘lsa, ular o‘rganish hisoblanmaydi. Agar siz telefon raqamini terganizdan bir minut keyin uni unutib qo‘ysangiz, siz telefon raqamini o‘rganolmaysiz. Siz sabzavotlarni iste’mol qilishni o‘rganmaysiz garchi siz uni majburan iste’mol qilsangiz. O‘zgarish bir maromda o‘tib ketib bo‘ldi. O‘rganish jismoniy, ijtimoiy yoki hissiyotli shu bilan birga bilimga oid bo‘lsa ham unga e’tibor berish kerak. Siz sovuq qotish orqali aksirishni o‘rganmaysiz, ammo jismoniy asoslangan ko‘plab xulq-atvor va mahoratlarni - velosiped uchishni yoki

koptok uloqtirishni o'rganasiz. Shu bilan birga, bu o'zgarishlar asta sodir bo'lsa ham, ma'lum bir insonni yoqtirishni (yoki yoqtirmaslikni) o'rganasiz.[55]

Ijtimoiy normalar ijtimoiy sanksiyalar orqali nazorat qilinadi.

Ijtimoiy sanksiya – normalarning shaxs xulqida namoyon bo'lishini nazorat qiluvchi jazo va rag'batlantirishning mexanizmi bo'lib, ularning mavjudligi konkret vaziyatlarda shaxs xulqining maromida, to'g'ri bo'lishini kafolatlaydi. Masalan, professorning maroqli ma'ruzasini buzishga harakat qilgan talabani o'sha professorning o'zi ham tartibga chaqirishi mumkin, qolaversa, vijdonli va ilmga chanqoq talabalar ham ma'noli nigohlari, qiliqlar yoki ochiq so'z vositasida tartibga chaqirishi ijtimoiy sanksiyaning amaldagi xolatini bildiradi. Yoki tanlagan kasbi bo'yicha malakasi to'g'risida diplomi bo'lishiga qaramay, ishlashni xohlamagan yigitga ota-onasidan tashqari, do'stlari, tanishlari tanbeh berishlari, fikrini o'zgartirishlari ham bunga misoldir. Tanbehni, shu kabi sanksiyani mensimagan, itoat etmagan insonni birov qattiq tahqirlamasligi, qonuniy jazo bermaligi mumkin, lekin jamoatchilik, yaqinlar nazaridan qolish ham biz uchun kuchli ma'naviy jazo bo'lib, iymonli insonning vijdoni qiynaladi.

Ijtimoiy nazorat – sanksiyalarning amaldagi ifodasi bo'lib, bunda turli vaziyatlar taqozosi bilan sodir bo'lgan xulqning tashqaridan o'ziga xos tahlili va bahosi ro'y beradi. Ijtimoiy nazoratda ko'pincha ko'pchilikning ozchilikka, kattaning kichikka, rahbarning xodimlarga ta'siri shaklida o'zaro munosabatlar sodir bo'ladi. Ayrim qarorlar qabul qilish jarayonlarida bir shaxsning, davlat arbobining ko'pchilikka ta'siri bo'lishi mumkin, bu masalaning mohiyatiga bog'liqdir.

Alohida shaxs jamiyat tomonidan ishlab chiqilgan va qabul qilingan ijtimoiy normalar va sanksiyalarni u yoki bu ijtimoiy rollarni bajarish mobaynida xulqida namoyon etadi. Shu ma'noda, psixologiyada rol – shaxsning aniq hayotiy vaziyatlardagi huquq va burchlaridan iborat harakatlari majmuini ifodalaydi. Inson o'z hayoida juda ko'p va murakkab rollarni bajaradi, bu uning qanday vaziyatlarda

---

[55]Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 68-b

faoliyat ko‘rsatayotganiga bog‘liq. Ba’zan u bir vaqtda bir nechta rollarni ham bajarishi mumkin. Masalan, guruh sardori oddiy talaba hamdir. Maktab o‘qituvchisi sinfda ham o‘qituvchi, ham murabbiy, ham shu sinfda ta’lim olayotgan o‘z farzandi uchun ona hamdir. Oilada bir “qaynona” – kelin uchun qaynona, o‘g‘li uchun – ona, turmush o‘rtog‘i uchun – rafiqa, nabirasi uchun esa momo rollarini bir vaqtda o‘ynay oladi. Bu ma’noda shaxsning ijtimoiy xulq-atvori rollar vositasida ham muvofiqlashtiriladi. Rollararo nizolar yoki qarama-qarshiliklar shaxsni ba’zan mushkul ahvolga solib qo‘yishi ham mumkin.

Hayotda shaxs bajaradigan rollarning ko‘pligi, ular o‘rtasidagi ayrim xollardagi qarama-qarshiliklar uning jamiyatdagi statusi – mavqeini turlicha bo‘lishiga sabab bo‘ladi. Eng muhim va qadrli mavqe – bu halol mehnati tufayli elu yurt o‘rtasida orttirilgan mavqe, martabadir.

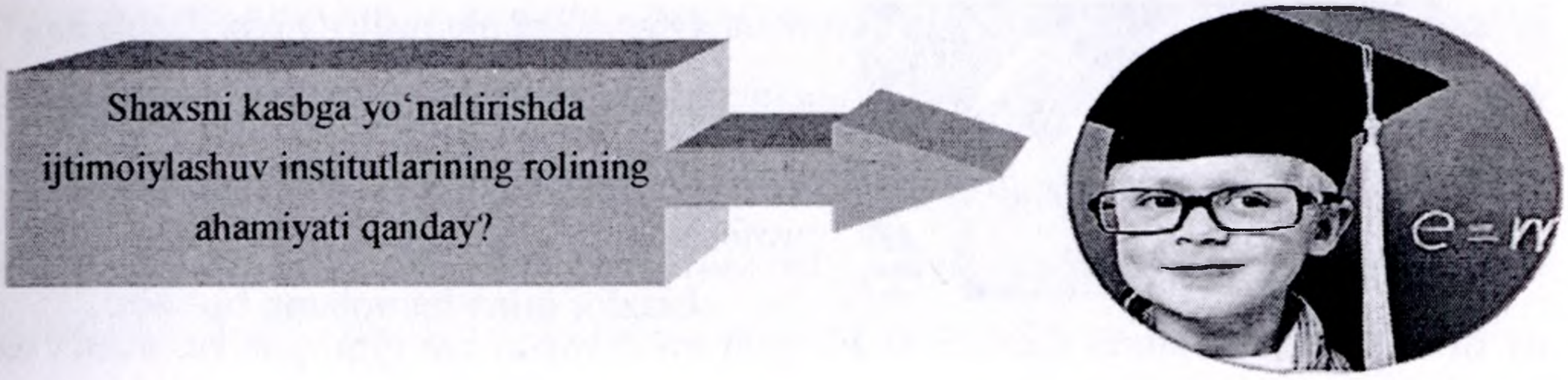
Har safar talabalarimnikiga qilgan tashrifimdan keyin Mishel bilan har galgidek “o‘rganishni isbotlash” psixologik darslarimga qaytardik. Shu asnoda Mishel quvonarli holda qatnashardi, biroq u yana shisha idish va likopcha haqidagi topshiriqdan o‘tolmasdi. Suv qanday holda quyilsa, u bir xil miqdorda qolishini izohlasam, o‘g‘lim qisqagina ma’qullagandek bo‘lardi, lekin oxiriga kelib u o‘zini gapida turib olardi. U takroriy urinishlar tufayli, odatiy bilimga qarshi chiqayotgandek edi.

Ammo u 6 yoshga to‘lganida barcha narsa o‘zgardi. Men o‘g‘limga ilmiy psixologik darslarga tashrif buyurish vaqti kelganini aytganimda u bajon u-dil rozi bo‘lardi va u ” Mendan shisha idish va likopdagi suv haqida so‘raysimi “ deb so‘rardi. Albatta ha dedim, negaki yana shu topshiriqni berishni rejalashtirayotgan edim. “Bu zo‘r-ku” u javob qaytarib, “chunki men, xatto suvni quyganizdan keyinham miqdor bir xil turishini bilardim. Biroq shunga ishonishimni xohlaysimi? Talabalariz uchunmi?”[56]

---

[56]Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 74-b.

62-rasm



Dunyoda minglab kasblar borki, ularga nisbatan shakllanadigan munosabat, kasbning tanlanishi shaxs ijtimoiylashuvi jarayonida muhim ahamiyat kasb etadi. Yoshlarning to‘g‘ri kasb tanlashi va to‘g‘ri hayot tarzini shakllantirishi muammosi o‘zaro chambarchas bo‘lib, ushbu masalaning ijobiy xal qilinishi jamiyatning ma’naviy hamda iqtisodiy rivojiga turtki bo‘lib xizmat qiladi. Professional yo‘nalganlik ijtimoiy psixologik xodisa bo‘lib, uni ta’minlovchi omillarni bilish kasbga to‘g‘ri yo‘naltirishning asosi hisoblanadi.

Alohida ta’kidlash joizki, kasbga yo‘nalganlik jamiyatda ro‘y beradi, odamlarning bu jarayonga ta’siri kuchli bo‘ladi, lekin aslida har bir shaxs hayot tarzi va faoliyati nuqtai nazaridan olganda, uni oldindan belgilab, qat’iy tartibga solish unchalik oson emas. Sodda qilib aytganda, kasb tanlash har bir insonning shaxsiy ishi va unga bevosita ta’sir ko‘rsatib, bu ishni loyihalashtirish ancha mushkul. Shunday bo‘lsada, ushbu jarayonga ta’sir etuvchi omillarni psixologiya o‘rganadi.

Oila. Oilaviy an’analar, ota-onalarning mehnat faoliyati borasidagi farzandlariga namoyon eta oladigan ibratlari, mehnatkashliklari, o‘z kasbi va professional faoliyatga munosabatlari, uni e’zozlashlari, xattoki, yaqin qarindoshlarning nima bilan va qay darajada shug‘ullanishlari kabilar yosh avlod ongida kasb haqida tasavvurlar hosil qilish bilan birgalikda, istiqbolda nima bilan shug‘ullanish, kasblar variatsiyasi to‘g‘risida bilimlarga ega bo‘lishiga turtki bo‘ladi. Shu bois ilk yoshlikdanoq, boladan “Katta bo‘lganingda kim bo‘lasan?” deb so‘ralsa, u albatta, otasi yoki onasi kasbini, yoki bo‘lmasa, u uchun aziz bo‘lgan boshqa insonlar (bobosi, tog‘a yoki amakisi, xola yoki ammasi kabilar) shug‘ullanadigan kasbning nomini aytadi.

63-rasm



Ota va onaning oilada o‘z kasblarini qanchalik e’zozlashlari yoki og‘riniib ishga borishlari bog‘liq ravishda bolada professional yo‘nalganlik ijobiy yoki salbiy obrazlar bilan hamohang bo‘ladi.

Oxirgi yillarda oilaviy shajara masalasiga alohida e’tibor qaratilmoqdaki, bu ham oilaning yoshlarda aniq iqtidor va qiziqishga ko‘ra kasb tanlashiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

Ta’lim maskanlari. Kasb-hunar to‘g‘risidagi tasavvurlarni shakllantirishda uzluksiz ta’limning barcha bo‘g‘inlari katta rol o‘ynaydi. Maktabgacha ta’lim maskanlari - bolalar bog‘chasidan tortib, akademik litsey hamda kasb-hunar kollejlarida bolalar ongiga turli kasblar, ularning jamiyatdagi o‘rni borasida turli bilimlar beriladi, tasavvurlar hosil qilinadi. Maktabda turli fanlar va ularning predmetini yoritish jarayonida reglamentlashtirilmagan professional yo‘nalish amalga oshiriladi. Fan predmetini va uning jamiyatdagi ijtimoiy rolini anglagan sari o‘quvchilarda istiqbolda qanday kasbni egallagan ma’qul, degan savolga jaovb olib boradi. Bunda ta’lim muassasalarida faoliyat yuritadigan maktab amaliyotchi psixologining ham roli kattadir. U nafaqat u yoki bu kasb-hunar to‘g‘risida bolalarga tasavvurlar beradi, balki psixologiyaning maxsus metodlari yordamida ular professional qiziqishlari, layoqatlari, intilishlarini ham oldindan bilib, testlar vositasida bolalarga professional konsultatsiyalar ham berishi mumkin. Agar maktab psixologi oila bilan bu borada izchil va maqsadli ish olib borsa, bolani kasbga yo‘naltirish ishi yanada samarali bo‘ladi.

Oxirgi yillar davomida Buyuk Britaniya oliy o‘quv yurtlarida talabalar soni keskin darajada oshib ketdi. Bu o‘z navbatida ilmiy izlanish bosqichidagi talabalar qabul sonining oshishiga ham o‘z ta’sirini berdi. Buyuk Britaniya oliy o‘quv yurtlarida faoliyat yuritadigan ko‘pchilik ilmiy xodimlar uchun, ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarning ishlariga rahbarlik faoliyatini yuritish ilmiy amaliyotlarining asosini tashkil qiladi; haqiqatdan ham ko‘plar uchun bu

mavqe'ning aniq talabi, ishning shart-sharoit taqozosi yoki ish tavsifnomasida "ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarning ilmiy tekshirishlariga rahbarlik faoliyatini muvafaqqiyatli tugallandi" kabi jumlararni keltirib o'tish sababli bo'lishi mumkin. Bu bo'limda ilmiy izlanish bosqichidagi talabalarining ishlariga rahbarlik faoliyati haqidagi muqaddima, ilmiy izlanish bosqichining turli ko'rinishlari haqidagi ma'lumot bilan birgalikda Falsafa fanlari doktori (Ph.d) va Falsafa fanlari nomzodi (M.Phil)lariga e'tibor qaratib o'tamiz. Doktorlik darajasidagi ilmiy ishlarga rahbarlik faoliyati hamda tezis talablari, masalan: Tibbiyot fanlari doktori (MD) va malakali doktarant (Ed.d) haqida yoritiladi.[57]

Ommaviy axborot vositalari. Teleko'rsatuvlar nihoyatda mashhur bo'lib, har bir xonadonga kirib borga bir sharoitda ular orqali uzatiladigan axbarotlarning mazmuni, ijtimoiy yo'nalganligiga mos ravishda yoshlarda u yoki faoliyat turini tanlash va unga yo'nalish shakllanib boraveradi. Bu borada radio eshittirishlarining har o'rni bor, lekin xususiy kanallar faqat tijorat maqsadlarida faoliyat yuritayotgan hozirgi sharoitda ularning nufuzi va roli ancha pastlagan. Lekin agar yoshlarni o'smirlik hamda o'spirinlik davrida turli maqola va kitob mahsulotlaridan foydalanishga o'rgatish, oila davrasida yangi kitoblarda ko'tarilgan muammolarga bola ongini yo'naltirish, shov-shuvlarga sabab bo'lgan maqola yoki yozma boshqa nashrlarni muhokama qilish, yoshlarning zamonaviy kasb tanlashiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Ommaviy axborot vositalari orqali kasb haqida tasavvurlarni shaxs ongida muhrlashda kinoning ham alohida nufuzi va ta'siri bor. Kino bozori juda keng tarqalgan hozirgi sharoitda milliy kino asarlari bilan bir qatorda jahon kinolarini tomosha qilish, videorolliklar va kliplar, disk materiallari orqali kino suratlarga olingan mahsulotlarda bo'lgan talabni qondirish qiyin bo'lmay qoldi. Ko'pgina milliy kinofilmlar an'anaviy kasb-hunarlardan tashqari, zamonaviy kasblarni, tadbirkorlik sohalari keng reklama qilmoqda. Bu xolat yoshlardan yanada aniq va mustaqil fikrli shaxs bo'lishni talab etmoqdaki, uning hayotiy pozitsiyasi qanchalik

---

[57]A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 167.

teran shakllangan bo‘lsa, kasb tanlash va uni professional tarzda ado etish kabilarda qiyinchiliklar kam bo‘ladi. Albatta, bu borada reklamaning ham o‘rni bor. Shu bois O‘zbekistonda o‘zimiz uchun kerakli bo‘lgan kasblarni ijtimoiy reklama tarzida targ‘ib etishga ehtiyoj bor.

O‘qituvchilar uchun o‘rganish bu maktabda yoki sinflarda sodir bo‘ladigan holatlarda o‘z aksini topsa ham garchi har bir o‘qituvchi tashqarida ham sodir bo‘ladigan “o‘rganish” larga misollarni tasvirlay olishadi. Xatto o‘g‘lim Mishel “o‘rganish”ni dadasining tajribasi va tafakkuri qarshisidagi - sinfxonada sodir bo‘ladigan o‘qituvchining kuzatuvidagi holat bo‘lib ko‘rinishini 6 yoshida anglab yetgan edi.[58]

Yuqorida ta’kidlangan kasbga shaxsni yo‘naltiruvchi omillar professional faoliyatning ichki vositalari bo‘lmish bilim, malaka va ko‘nikmalarning shakllanishini ta’minlaydi. Masalan, o‘quvchi maktabdayoq muayyan fanlar doirasida bilimlar olishdan tashqari, turli amaliy mashg‘ulotlar doirasida kasbning malakaviy va ko‘nikma hosil qiluvchi jihatlarini ham o‘rganadi. Ayniqsa, yurtimizda mustaqillik yillarida Kadrlar tayyorlash milliy dasturi doirasida joylarda tashkil etilgan va hozirda muvaffaqiyat bilan yoshlarga kasb-hunar sirlarini o‘rganatyotgan professional kasb -hunar kollejlari bu borada juda katta ahamiyatga egadir. Chunki ularda yoshlar nafaqat bilim oladilar, balki aniq muayyan ixtisoslik bo‘yicha malaka va ko‘nikmalarga ega bo‘lmoqdalar. Masalan, temir yo‘llari sohasida ochilgan kollejlar aynan shu soha uchun turli yo‘nalishli kasblarga yoshlarni o‘rgatadi, chuqur bilimlar beradiki, ular shu soha faoliyati uchun bilim, malaka va ko‘nikma manbai bo‘lib xizmat qiladi. Akademik litseylar esa malakali kadr bo‘lib yetishishga imkon beruvchi akademik bilimlar majmuini berib, yoshlarni oliy o‘quv yurtlariga tayyorlaydi. Bu kabi aniq yo‘naltirilgan tadbirlar yoshlarni kasbiy yo‘nalishiga mustahkam asos bo‘ladi.

Ma’ruzachi har bir ma’ruzani boshlashidan oldin talabalardan ularning mobil aloqa vositalarini o‘chirib qo‘yishlarini so‘rashi mumkin. Xattoki bu talab

---

[58]Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 77-b.

sizning PowerPoint taqdimotingizdagi birinchi slaydda ham aks ettirilishi mumkin. Agar biror mobil telefondan ovoq chiqsa shu tomonga qarab ishora bering. Yana bir bor ta'kidlashimiz mumkin, hazil-kulguli yondashuv bu holatda o'rinli bo'lishi mumkin, lekin talabalarga qoidalarni buzib, ma'ruza o'tishga salbiy ta'sir o'tkazayotganliklarini hamda boshqalarga halaqit berayotganliklarini aytib o'ting.

Ushbu holatda ma'ruzachi o'zini bosiqlik bilan tutgan holda dars buzilayotganligini chehrasida aks ettirmasligi lozim. Yuqorida ta'kidlangani kabi, hazil-kulgu yondashuvi bu muammoning maqbul yechimiga aylanishi mumkin. Ma'ruzaga halaqit berayotgan talabalar bilan o'qituvchi darsdan so'ng qisqa tanbeh berishga harakat qilishi darkor. Bema'ni xulq-atvor bilan bog'liq muammolarni yechish stressli kechishi mumkin va bu holatda tajribasi kattaroq hamkasabalar bilan masahatlashishi yordam so'rashi ham ijobiy o'zgarishlarga sabab bo'lishi ehtimoldan holi emas.

Agar mazkur muammo orqali dars jarayonini davom ettirish imkoni bo'lmay qolsa, u holda ushbu talabadan dars xonasini tark etishini so'rash mumkin. Ammo bu yechim ma'lum ogohlantirish berishlar orqali amalga oshirilishi lozim. Qat'iyatlik va ortiqcha bema'ni harakatlar bilan bog'liq muammolarni hal qilish rasmiy yo'llar orqali ham amalga oshirilishi mumkin. Talabalar tartib-intizomiga tegishli qoidalar barcha universitetlarda mavjud bo'lishi lozim. Bu tartib-intizom qoidalari ayrim kichik miqdordagi talabalarga nisbatan qo'llanilishi va shu orqali bema'ni xulq-atvorni barxam toptirish mumkin.[59]

Texnikani boshqarishga o'rgatishda bevosita uning qismlarini ko'rsatish qanchalik muhim bo'lsa, maxsus trenajerlar yordamida o'rtazilagan treninglar, mutaxassis sifatida turli ishchanlik o'yinlari (deloviye igri) shunchalik uni o'z kasbining mas'uliyatidan qo'rqmaslik, dadil va iroda bo'lishga, kutilmagan ekstremal vaziyatlardan chiqishga ruhan hozirlaydi. Chunki texnik qobiyatlarni o'stirish, texnika bilan "senlashish" uchun qanchalik maxsus trenajerlar muhim

---

[59]A handbook for teaching and learning in higher education: enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 68,69.

bo‘lsa, muxandis uchun odamlar bilan muloqot, ular bilan hamkorlikka hozirlik shunchalik muhimdir. Ikkala xil treninglar ham bo‘lg‘usi mutaxassisni kasbi borasidagi har qanday qiyinchilikka chidamli va hozir bo‘lishga imkon beradi. Bunda psixologiyaning ahamiyati juda kattadir.

Ko‘p o‘qitiuvchilarni ta'kidlashicha, ular asosiy foydali yordamni o‘z fanlariga tegishli sohalar doirasida olishmoqda. Oliy Ta'lim Akademiyasi tarmoqlararo doirasida 24 Har xil yo‘nalishdagi markazlar faoliyat ko‘rsatmoqda va quyidagi ko‘rsatilgan markazlar xususan muhandislik sohasiga aloqador:

- *Muhandislik Mavzu Markazi, www.engsc.ac.uk*
- *B.Britaniya Material Ta'lim Markazi, www.materials.ac.uk*
- *Shaxar Muhitida Ta'lim Olish Markazi,* www.cebe.heacademy.ac.uk

Barcha fan markazlari fanga aloqador yordam xizmatlarini ko‘rsatib, talabalar o‘rganayotgan tajribalarni mustahkamlash uchun o‘qituvchilar bilan yaqindan hamkorlik qilishadi. Ularning vebsaytlari tegishli tadbirlar va o‘qish va ta'lim berish ma'lumotlariga boy manbalarini izlab topish imkoniyatlarini ta'minlaydi. Dasturlar maxsus ravishda yangi maruzachilar uchun mo‘ljallangan bo‘lib, ularga o‘zlarini fanlari doirasida hamkasblarini tajribalaridan bahramand bo‘lish imkoniyatlarini beradi.

Ta'lim berish va O‘qishni Yaxshilash Markazlarini (CETLs) ko‘pchiligi muhandislar uchun qiziq buo‘lgan mavzular bo‘yicha mutaxassislik maslahatlarini berishadi va shular qatorida etika, baholash, ijodkorlik, aralashgan ta'lim va surishtiruvga asoslangan ta'lim bo‘yicha. Lafboro Universiteti qoshidagi Muhandislik CETL Markazi (http ://engc4e.lboro.ac.uk/) ilmiy tadqiqot va baholash bilan uzviy ravishda, muhandislik sohasida sanoat bilan bog‘liq holdagi oliy ta'limni qo‘llab quvvatlaydi.

*Professional muassasalar ta'lim berishga tegishli sohalar bo‘yicha yangiliklar ta'minlab, ta'lim berish va o‘qish bo‘yicha konferentsiyalar tashkil qilishadi. B.Britaniyani Muhandislik Kengashini vebsaytida (*www.engc.org.uk*) 36 muhandislik tashkilotining ishoratlari mavjud, hamda u akkreditatsiya va ro‘yhatga olish masalalari bo‘yicha ma'lumot ham ta'minlaydi.*

Muhandislik bo'yicha Professorlar Kengashi (www.epc.ac.uk) bu oliy ta'lim sohasida muhandislik fani bo'yicha dars beradigan katta lavozimdagi o'qituvchilar va ilmiy xodimlar uchun mo'ljallangan forumdir, lekin uning nashr qilingan ishlari va faoliyati barcha o'qituvchilar uchun qiziqarli bo'ladi.Qirollik Muhandislik Akademiyasi (www.raeng.org.uk) muhandislik fani bo'yicha ta'limni qo'llab quvvatlash maqsadida bitiruvchi talabalar uchun keng ravishda har xil dasturlar va mukofotlar tashkillashtiradi.[60]

O'rta maxsus va Oily ta'lim tizimida beriladigan barcha bilim, malaka va ko'nikmalar oxir-oqibat shaxsda maxsus psixologik obraz - faoliyatning subyektiv obrazli-tushunchali modeliga asos bo'ladi. Bu obrazli model shundayki, u inson his qilgan barcha tasavvur, idrok, tushunchalar bilan bir qatorda shaxsning ilgarigi hayotiy tajribasi, istiqbolni tasavvur qilishlari va faol bo'lishiga zamin yaratadi. Bu model keyinchalik inson bevosita texnika bilan muloqot qilganda, ish-faoliyatni boshlagan pallalarda juda asqotadi.

Tayanch so'z va iboralar

Shaxs, idrok, fikr, faoliyat, faol, ekstreorizatsiyasi va interiorizatsiya, xulq, ong, xarakat, aql, konikma, ijtimoiylashuv, o'yin, muloqot, psixologik obraz, hamkorlik.

Muhokama uchun savollar

1. Psixologiyada shaxs va uning faolligi masalasini siz qanday tushunasiz?
2. Inson faolligining asosan ikki turi farqlanadi bular qaysilar?
3. Inson faolligi "harakat", "faoliyat", "xulq" tushunchalari bilan chambarchas bog'liqligi nimada deb o'ylaysiz?
4. Psixologiya aql va ong ishtirokida amalga oshiriladigan harakatlarning qanday shakllarini o'rganadi?

---

[60]A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academicpractice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed.p. cm. pp: 278.

5. Insonning faolligi boshqa mavjudotlardan farqi nimada?

6. Amalda malaka va ko‘nikmalar qanday yo‘llar bilan shaxs xulqida mustahkamlanadi?

7. Shaxsning ijtimoiylashuvi deganda nimani tushunasiz?

8. Ijtimoiylashuv manbalariga nimalar kiradi?

9. Shaxsning jamiyatdagi xulq – atvorini muvofiqlashtirib turuvchi mexanizmlarni sanab o‘ting.

10. Ommaviy axborot vositalari orqali kasb haqida tasavvurlarni shaxs ongida muhrlashda kinoning o‘rni haqida nimalar bilasiz?

11. Ota va onaning oilada o‘z kasblarini qanchalik e’zozlashlari yoki og‘rinib ishga borishlari farzandlariga qanday tasir qilishi mumkunligini izohlang.

12. Shaxsni kasbga yo‘naltirishda ijtimoiylashuv institutlarining rolining ahamiyati qanday?

8-MAVZU. KASBIY PSIXOLOGIYADA SHAXSLARARO MUNOSABATLAR PSIXOLOGIYASI.

REJA:

1. **Shaxslararo munosabatlarda muloqotning o‘rni.**
2. **Muloqotning psixologik vositalari va turlari.**
3. **Muloqot jarayonida shaxslararo idrok qilish mehanizmlari.**
4. **Professional tinglash texnikasining o‘ziga xos xususiyatlari.**



1. Shaxslararo munosabatlarda muloqotning o‘rni.

Shaxs - ijtimoiy munosabatlar maxsuli deyilishining eng asosiy sababi - uning doimo insonlar davrasida, ular bilan o‘zaro ta’sir doirasida bo‘lishini anglatadi. Bu shaxsning eng etakchi va nufuzli faoliyatlaridan biri muloqot ekanligiga ishora qiladi.

Muloqot - faqat insonlarga xos bo‘lgan jarayondir. Kishilarda faoliyat jarayonida bir-birlariga nimanidir aytish istagi tug‘iladi. Muloqot - odamlar o‘rtasida birgalikdagi faoliyat ehtiyojlaridan kelib chiqadigan bog‘lanishlar rivojlanishining ko‘p qirrali jarayonidir. Muloqot birgalikda faoliyat ko‘rsatuvchilar o‘rtasida axborot ayirboshlashni o‘z ichiga oladi.

Muloqotning turi va shakllari turlichadir. Masalan, bu faoliyat bevosita «yuzma-yuz» bo‘lishi yoki u yoki bu texnik vositalar (telefon, telegraf va shunga o‘xshash) orqali amalga oshiriladigan; biror professional faoliyat jarayonidagi amaliy yoki do‘stona bo‘lishi; subyekt-subyekt tipli (dialogik, sheriklik) yoki subyekt-obyektli (monologik) bo‘lishi mumkin.

2004 yillarda amalga oshirilgan tadqiqotlar natijasida ma’zura o‘qish talabalarni ilm olishida samarali jarayon hisoblanmay, yaqin yillar ichida

ma'zura tushunchasiga barxam beriladi deyilgandi.Ammo ma'ruza o'qish ta'limda hali xamon muhim o'rinni egallab kelmoqda. Shuningdek, bu jarayon talabalar uchun eng qulay o'rganish tajribasiga aylanib, xattoki masofaviy ta'limda ham video konferentsiyalarda ham ma'ruza usulidan unumli foydalanmoqda. Buyuk Britaniyaga o'qishga kelgan talabalar soni oxirgi o'n yillikda yanada oshganligi tufayli ma'ruzalarning ahamiyati muhim o'rinni egallab turmoqda deya ta'kidalydilar ayrim ekspertlar. Umuman olganda ma'ruza usuli o'qitishda juda samarali usul hisoblanadi. Bu holni talabalardan yaxshi fikr va mulohazalarni olgan ma'ruzachilar juda qo'llab quvvatlaydilar.[61]

Insoniy munosabatlar shunday o'zaro ta'sir jarayonlariki, unda shaxslararo munosabatlar shakllanadi va namoyon bo'ladi. Bunday jarayon dastlab odamlar o'rtasida ro'y beradigan fikrlar, his-kechinmalar, tashvishu-quvonchlar almashinuvini nazarda tutadi. Odamlar muloqotda bo'lishgani sari, ular o'rtasidagi munosabatlar tajribasi ortgan sari, ular o'rtasida umumiylik, o'xshashlik va uyg'unlik kabi sifatlar paydo bo'ladiki, ular bir-birlarini bir qarashda tushunadigan yoki «yarimta jumladan» xam fikr ayon bo'ladigan bo'lib qoladi. Ayrim xollarda esa, ana shunday muloqotning tig'izligi teskari reaksiyalarni - bir-biridan charchash, gapiradigan gapning qolmasligi kabi vaziyatni keltirib chiqaradi. Masalan, oila muxiti va undagi munosabatlar ana shunday tig'iz munosabatlarga kiradi. Faqat bunday tig'izlik oilaning barcha a'zolari o'rtasida emas, uning ayrim a'zolari o'rtasida bo'lishi mumkin (ona-bola, qaynona-kelin va b.).

O'zaro munosabatlarga kirishayotgan tomonlar munosabatdan ko'zlaydigan asosiy maqsadlari - o'zaro til topishish, bir-birini tushunishdir. Bu jarayonning murakkabligi, kerak bo'lsa, «jozibasi», betakrorligi shundaki, o'zaro bir xil til topishish yoki tomonlarning aynan bir xil o'ylashlari va gapirishlari mumkin emas. Agar ana shunday vaziyatni tasavvur qiladigan bo'lsak, bunday muloqot eng samarasiz, eng beta'sir bo'lgan bo'lar edi. Masalan, tasavvur qiling, uzoq vaqt ko'rishmay qolgan do'stingizni ko'rib qoldingiz. Siz undan xol-axvol so'radingiz,

---

[61] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 58.

lekin u tashabbusni sizga berib, nimaiki demang, sizni ma'qullab, gapingizni qaytarib turibdi. Bunday muloqat juda bemaza bo'lgan va siz ikkinchi marta o'sha odam bilan iloji boricha rasman salom-alikni bajo keltirib, o'tib ketavergan bo'lardingiz.

64-rasm



Muloqot faoliyati shunday shart-sharoitki, unda xar bir shaxsning individualligi, betakrorligi, bilimlar va tasavvurlarning xilma-xilligi namoyon bo'ladi va shunisi bilan u insoniyatni asrlar davomida o'ziga jalb etadi.

Har qanday faoliyatdan zerikish, charchash mumkin, faqat odam muloqotdan, ayniqsa, uning norasmiy samimiy, bevosita shaklidan charchamaydi, yaxshi suxbatdoshlar doimo ma'naviy jihatdan rag'batlantiriladilar.

XXI asrda odamning eng tabiiy bo'lgan muloqotga extiyoji, uning sirlaridan xabardor bo'lish va o'zgalarga samarali ta'sir eta olishga bo'lgan intilishi yanada oshdi va buning qator sabablari bor:

- birinchidan, industrial jamiyatdan axborotlar jamiyatiga o'tib bormoqdamiz. Axborotlarning ko'pligi aynan inson manfaatiga aloqador ma'lumotlarni saralash, u bilan to'g'ri munosabatda bo'lishni taqozo etdi. Axborot XXI asrda eng nodir kapitalga aylanadi va bu o'z navbatida insonlarga zarur axborotlar uzatilishi tezligi va tempini o'zgartiradi;
- ikkinchidan, turli kasb-faoliyat sohasida ishlayotgan odamlar guruhining ko'payishi, ular o'rtasida munosabatlar va aloqaning dolzarbligi axborotlar tig'iz sharoitda oddiygina muloqotni emas, balki professional, bilimdonlik asosidagi muloqotni talab qiladi;
- uchinchidan, oxirgi paytlarda shunday kasb-hunarlar soni ortdiki, ular sotsionomik guruh kasblar deb atalib, ularda «odam-odam» dialogi faoliyatning samarasini belgilaydi. Masalan, pedagogik faoliyat, boshqaruv tizimi, turli xil xizmatlar (servis), marketing va boshqalar shular jumlasidandir. Bunday

sharoitlarda odamlarning ataylab muloqot bilimdonligining oshirilishi mehnat maxsulini belgilaydi.

Shuning uchun xam muloqot, uning tabiati, texnikasi va strategiyasi, muloqotga o‘rgatish (sotsial psixologik trening) masalalari bilan shug‘ullanuvchi fanlarning xam jamiyatdagi o‘rni va salohiyati keskin oshdi.

Shaxslararo muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o‘rni. Aslida har bir insonning ijtimoiy tajribasi, uning insoniy qiyofasi, fazilatlari, hattoki, nuqsonlari ham muloqot jarayonlarining mahsulidir. Jamiyatdan ajralgan, muloqotda bo‘lish imkoniyatidan maxrum bo‘lgan odam o‘zida individ sifatlarini saqlab qolishi mumkin, lekin u shaxs bo‘la olmaydi. Shuning uchun muloqotning shaxs taraqqiyotidagi ahamiyatini tasavvur qilish uchun uning funksiyalarini tahlil qilamiz.

Har qanday muloqotning eng **birinchi elementar funksiyasi - suhbatdoshlarning o‘zaro bir-birini tushunishlarini ta’minlashdir.** Bu o‘zbeklarda samimiy salom-alik, ochiq yuz bilan kutib olishdan boshlanadi. O‘zbek xalqining eng nodir va buyuk xislatlaridan biri ham shuki, uyiga birov kirib kelsa, albatta ochiq yuz bilan kutib oladi, ko‘rishadi, so‘rashadi, xol-axvol so‘raydi. Shunisi xarakterliki, ta’ziyaga borgan chog‘da xam ana shunday samimiyatli qabulni his qilamiz. Bu kabi birlamchi kontakt usullari boshqa millat va xalqlarda ham bor, ya’ni bu jihat milliy o‘ziga xoslikka ega.

Muloqotning ikkinchi muhim funksiyasi - ijtimoiy tajribaga asos solishdir. Odam bolasi faqat odamlar davrasida ijtimoiylashadi, o‘ziga zarur insoniy xususiyatlarni shakllantiradi. Odam bolasining yirtqich xayvonlar tomonidan o‘g‘rilanib ketilishi, so‘ng ma’lum muddatdan keyin yana odamlar orasida paydo bo‘lishi faktlari shuni ko‘rsatganki, «mauglilar» biologik mavjudot sifatida rivojlanaveradi, lekin ijtimoiylashuvda ortda qolib ketadi. Bundan tashqari, bunday xolat boladagi bilish qobiliyatlarini xam cheklashi ko‘plab psixologik eksperimentlarda o‘z isbotini topdi.

O‘z-o‘ziga isonch, jamoaviy ishlashga qobiliyat va o‘zaro muloqat munosabatlari ayni guruhlarda rivojlanadi va yaxshilanadi. Talabalar habar

qilishicha, ular o'z o'qish usullarini kuzatish, ushbu usullarni ma'lum topshiriqlarga moslash va o'z o'rganyotgan fani mohiyatiga yanada chuqurroq kirishish uchun sharoitni guruh bo'lib ishlash va boshqa ko'nikmalarning rivoji ta'minlab berdi (Griffiths et al., 1996). Bu oxirga hislatlar o'qishga chuqur yondashuvga zamin sifatida tez-tez tilga olinadi.[62]

Muloqotning uchinchi muhim vazifasi - u odamni u yoki bu faoliyatga hozirlaydi, ruhlantiradi. Odamlar guruhidan uzoqlashgan, ular nazaridan qolgan odamning qo'li ishga ham bormaydi, borsa ham jamiyatga emas, balki faqat o'zigagina manfaat keltiradigan ishlarni qilishi mumkin. Ko'plab tadqiqotlarda izolyatsiya, ya'ni odamni yolg'izlatib qo'yishning uning ruhiyatiga ta'siri o'rganilgan.

Masalan, uzoq vaqt termokamerada bo'lgan odamda idrok, tafakkur, hotira, xissiy holatlarning buzilishi qayd etilgan. Lekin ataylab emas, taqdir taqozosi bilan yolg'izlikka mahkum etilgan odamlarning maqsadli faoliyatlar bilan o'zlarini band etishlari u qadar katta salbiy o'zgarishlarga olib kelmasligini ham olimlar o'rganishgan. Lekin baribir xar qanday yolg'izlik va muloqotning etishmasligi odamda muvozanatsizlik, xissiyotga beriluvchanlik, xadiksirash, xavotirlanish, o'ziga ishonchsizlik, qayg'u, tashvish xislarini keltirib chiqaradi.

Shunisi qiziqki, yolg'izlikka maxkum bo'lganlar ma'lum vaqt o'tgach ovoz chiqarib, gapira boshlasharkan. Bu avval biror ko'rgan yoki xis qilayotgan narsasi xususidagi gaplar bo'lsa, keyinchalik nimagadir qarab gapiraverish extiyoji paydo bo'lar ekan. Masalan, M. Sifr degan olim ilmiy maqsadlarini amalga oshirish uchun 63 kun g'or ichida yashagan ekan. Uning keyinchalik yozishicha, bir necha kun o'tgach, u turgan erda bir o'rgimchakni ushlab oladi va u bilan dialog boshlanadi. "Biz, deb yozadi u, shu hayotsiz g'or ichidagi tanho tirik mavjudotlar edik. Men o'rgimchak bilan gaplasha boshladim, uning taqdiri uchun qayg'ura boshladim".

---

[62] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 78.

Shaxsning muloqotga bo‘lgan extiyojining to‘la qondirilishi uning ish faoliyatiga ham ta’sir ko‘rsatadi. Odamlar, ularning borligi, shu muhitda o‘zaro gaplashish imkoniyatining mavjudligi fakti ko‘pincha odamni ishlash qobiliyatini xam oshirarkan, ayniqsa, gaplashib o‘tirib qilinadigan ishlar, birgalikda yonma-yon turib bajariladigan operatsiyalarda odamlar o‘z oldida turgan hamkasbiga qarab ko‘proq, tezroq ishlashga kuch va qo‘shimcha iroda topadi. To‘g‘ri, bu hamkorlikda o‘sha yonidagi odam unga yoqsa, ular o‘rtasida o‘zaro simpatiya xissi bo‘lsa, unda odam ishga «bayramga kelganday» keladigan bo‘lib qoladi. Shuning uchun xam amerikalik sotsiolog hamda psixolog Jon Moreno asrimiz boshidayoq ana shu omilning unumdorlikka bevosita ta’sirini o‘rganib, sotsiometrik texnologiyani, ya’ni so‘rovnoma asosida bir-birini yoqtirgan va bir-birini inkor qiluvchilarni aniqlagan va sotsiometriya metodikasiga asos solgan edi.

Shunday qilib, muloqot odamlarning jamiyatda o‘zaro xamkorlikdagi faoliyatlarining ichki psixologik mexanizmini tashkil etadi. £olaversa, xozirgi yangi demokratik munosabatlar sharoitida turli ishlab chiqarish qarorlarini yakka tartibda emas, balki kollegial - birgalikda chiqarish extiyoji paydo bo‘lganligini hisobga olsak, odamlarning muomala madaniyati va muloqat texnikasi mehnat unumdorligi va samaradorlikning muhim omillaridandir.

Shuni ta'kidlashimiz mumkinki, samarali ta'limda muluqot jarayoni tabiiyki ijtimoiy faoliyat bo‘lib, uni biz eng yaxshisi bilimni ijtimoiy va eksperimental tuzishdan o‘rgana olamiz (Vigotski, 1978). Agar biz shuni tan olsak, unda biz faraz qilishimiz mumkinki, xar qanday samarali elektron ta’lim dasturni ijtimoiy tarzda qo‘llaydi, shuning uchun o‘tgan asrni oxiridagi suxbat xonalari qo‘llanmasi qaysidir ma'noda bugungi yangirog‘ini, ijtimoiy foyjalanuvchi tarafdan boshqariladigan Vebni nishonasi xisoblanadi.

Boshqa tarafdan bu katta imkoniyatlar yaratadi, chunki bu bizga doimo bunday turdagi o‘’zaro aloqadan o‘zimizni chetga olmaslikka yo‘l qo‘yadi, va ularni kuchini jilovlab, bizni talabalarimiz birgalikda va o‘z xollaricha ishlab,

biroq o'qituvchi raxnamoligida, biz ularni o'z mavzularini keraklicha tushunishlariga va akademik texnikalarini rivojlantirishga yordam beramiz.[63]

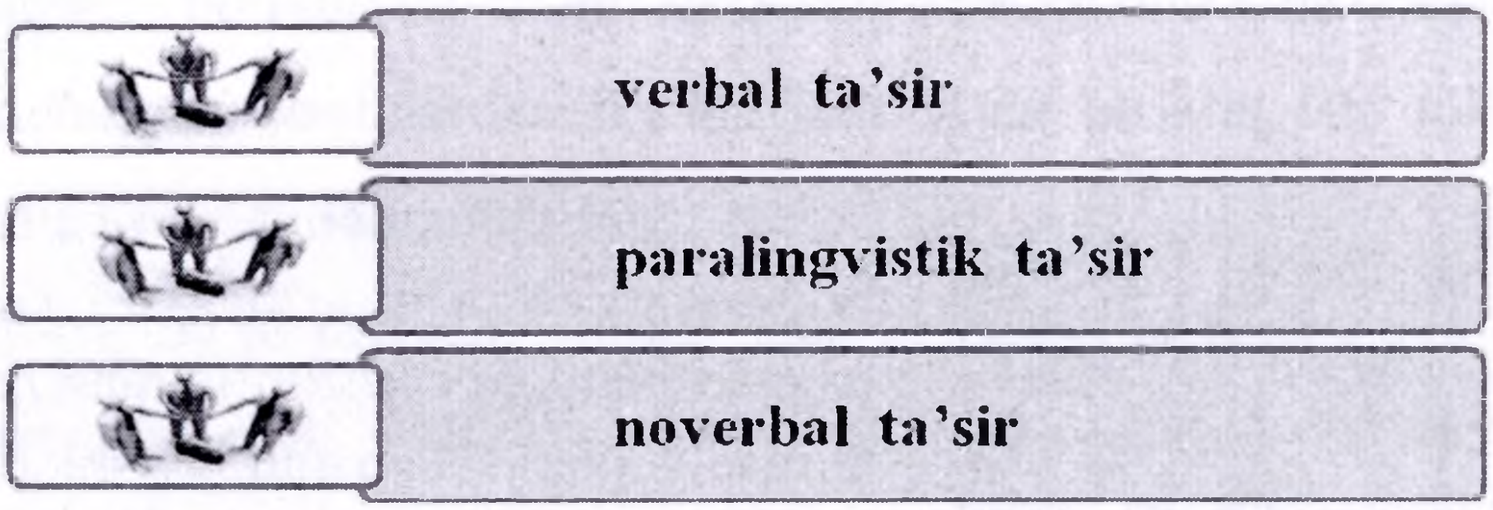
2. Muloqotning psixologik vositalari va turlari.



Odamlar bir-birlari bilan muomalaga kirishar ekan, ularning asosiy ko'zlagan maqsadlaridan biri - o'zaro bir-birlariga ta'sir ko'rsatish, ya'ni fikr-g'oyalariga ko'ndirish, xarakatga chorlash, ustanovkalarni o'zgartirish va yaxshi taassurot qoldirishdir. Psixologik ta'sir - bu turli vositalar yordamida insonlarning fikrlari, xissiyotlari va xatti-xarakatlariga ta'sir ko'rsata olishdir.

Ijtimoiy psixologiyada psixologik ta'sirning asosan uch vositasi farqlanadi:

65-rasm



Verbal ta'sir - bu so'z va nutqimiz orqali ko'rsatadigan ta'sirimizdir. Bundagi asosiy vositalar so'zlardir. Ma'lumki, nutq - bu so'zlashuv, o'zaro muomala jarayoni bo'lib, uning vositasi - so'zlar hisoblanadi. Monologik nutqda ham, dialogik nutqda ham odam o'zidagi barcha so'zlar zaxirasidan foydalanib, eng ta'sirchan so'zlarni topib, sherigiga ta'sir ko'rsatishni xoxlaydi.

Paralingvistik ta'sir - bu nutqning atrofidagi nutqni bezovchi, uni kuchaytiruvchi yoki susaytiruvchi omillar. Bunga nutqning baland yoki past

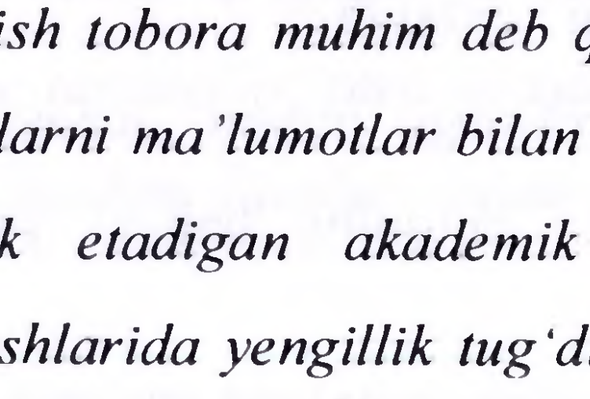
---

[63] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 95.

tovushda ifodalanayotganligi, artikulyasiya, tovushlar, to‘xtashlar, duduqlanish, yo‘tal, til bilan amalga oshiriladigan xarakatlar, nidolar kiradi. Shunga qarab, masalan, do‘stimiz bizga biror narsani va’da berayotgan bo‘lsa, biz uning qay darajada samimiyligini bilib olamiz. Kuyib-pishib, ochiq yuz va dadil ovoz bilan «Albatta bajaraman!», desa ishonamiz, albatta.

Noverbal ta’sir - uning ma’nosi «nutqsiz»dir. Bunga suhbatdoshlarning fazoda bir-birlariga nisbatan tutgan o‘rinlari, holatlari (yaqin, uzoq, intim), qiliqlari, mimika, pantomimika, qarashlar, bir-birini bevosita xis qilishlar, tashqi qiyofa, undan chiqayotgan turli signallar (shovqin, xidlar) kiradi. Ularning barchasi muloqot jarayonini yanada kuchaytirib, suhbatdoshlarning bir-birlarini yaxshiroq bilib olishlariga yordam beradi. Masalan, agar uchrashuvning dastlabki daqiqalarida o‘rtog‘ingiz sizga qaramay, atrofga alanglab, «Ko‘rganimdan biram xursandman», desa, ishonasizmi? Muloqot jarayonidagi xarakterli narsa shundaki, suhbatdoshlar bir-birlariga ta’sir ko‘rsatmoqchi bo‘lishganda, dastavval nima deyish, qanday so‘zlar vositasida ta’sir etishni o‘ylar ekan. Aslida esa, o‘sha so‘zlar va ular atrofidagi xarakatlar muxim rol o‘ynarkan.

66-rasm



Mashhur amerikalik olim Megrabyan formulasiga ko‘ra, birinchi marta ko‘rishib turgan suxbatdoshlardagi taassurotlarning ijobiy bo‘lishiga gapirgan gaplari 7%, paralingvistik omillar 38%, va noverbal xarakatlar 58% gacha ta’sir qilarkan.

Keyinchalik bu munosabat o‘zgarishi mumkin albatta, lekin xalq ichida yurgan bir maqol to‘g‘ri: «Ust-boshga qarab kutib olishadi, aqlga qarab kuzatishadi».

Endigina izlanuvchi talabalikka qabul qilinganlar bilan munosabat o‘rnatish tobora muhim deb qaralmoqda. Formal tanishtirish bu o‘z nomi bilan talabalarni ma’lumotlar bilan ta’minlashni o‘z zimmasiga olib talabalarni o‘zlari ishtirok etadigan akademik va ijtimoiy muhitni yaxshi anglab, o‘qishni boshlashlarida yengillik tug‘diradi. Tanishtiruv marosimlari odatda muassasaviy

yoki bitiruv maktabi bosqichlarida, kafedraviy hamda guruh bosqichlarida o'tkazilib, har biri turlicha ahamiyatga egadir. Shunisi muhimki, rahbarlar muassasaviy tanishtiruvga qo'llab – quvvatlovchi munosabat bildirib, uning ahamiyatini yoritishadi. Ko'plab oliy ta'lim muassasalarida, bu qism ijtimoiy hodisalardan keyin ya'ni talabalar orasida ijtimoiy jipslik va birdamlik boshlangandan keyin amalgam oshiriladi. Agar biror xorijiy talaba rejalashtirilgan tanishtiruv marosimigacha o'qishga yetib kela olmasa, rahbarlar tanishtiruv talablari inobatga olinganligiga amin bo'lishlari kerak. Muassasaviy tanishtiruv hodisalari bir-biridan katta farq qiladi. Aberistvist Universiteti 2007da o'zining Amaliyot qonun-qoidalarida ilmiy izlanish bosqichidagi talabalar qabuli, tanishtiruvi, universitet qulayliklari va oliy ta'lim muassasasi haqida ingliz va uels tillarida ma'lumot joylashtirdi.[64]

Muloqotning qanday kechishi va kimning ko'proq ta'sirga ega bo'lishi sheriklarning rollariga ham bog'liq.

Ta'sirning tashabbuskori - bu shunday sherikki, unda ataylab ta'sir ko'rsatish maqsadi bo'ladi va u bu maqsadni amalga oshirish uchun barcha yuqorida ta'kidlangan vositalardan foydalanadi. Agar boshliq ishi tushib, biror xodimni xonasiga taklif etsa, u o'rnidan turib kutib oladi, iltifot ko'rsatadi, xol-axvolni xam quyuqroq so'raydi va so'ngra gapning asosiy qismiga o'tadi.

Ta'sirning adresati - ta'sir yo'naltirilgan shaxs. Lekin tashabbuskorning suxbatga tayyorgarligi yaxshi bo'lmasa, yoki adresat tajribaliroq sherik bo'lsa, u tashabbusni o'z qo'liga olishi va ta'sir kuchini qayta egasiga qaytarishi mumkin bo'ladi. Muloqot aniq ijtimoiy munosabatlar tizimi orqali belgilanadi. U ijtimoiy ahloq normalari asosida tartibga solinadi. **Muloqotning psixologik vazifalari turlichadir. Ya'ni:**

- informatsion vazifa - axborotni qabul qilish va uni tarqatishdir;
- regulyativ vazifa - muloqotni tartibga solish va boshqalar bilan to'g'ri munosabatni tashkil qilishdan iborat;

---

[64] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 172.

- signal vazifasining ko‘magida katta ahamiyatga ega voqea va hodisalar haqidagi signalni qabul qilish va uzatish;
- nazorat vazifasi - axborotni qabul qilish va tarqatish jarayoni nazorat qilinadi;
- tarbiya qilish vazifasi - muloqot orqali shaxsni shakllantirish jarayoni bo‘lib, nihoyat darajada muhim omil hisoblanadi.

16-jadval

Muloqot mazmuniga ko`ra quyidagi turlarga ajraladi:

faoliyat	**moddiy**
motivatsion	**kognitiv**
konditsion	

✓ **moddiy muloqot** deganda subyektni dolzarb ehtiyojlarni qondirish vositasi sifatida, ayni paytda shug‘ullanayotgan faoliyatining mahsulotlari va predmetlarini ayirboshlash tushuniladi;

✓ **kognitiv muloqot** deb shaxslarning hamkorlikdagi faoliyatida narsa va hodisalarni o‘rganish, ma’lumotlarni bilib olish jarayonida o‘zaro bilim almashinuviga aytiladi;

✓ **konditsion muloqotda** psixologik va fiziologik holatlar ayirboshlanadi. Masalan, shifokor bemorning tushkun kayfiyatini ko‘tarishi yoki aksincha, ona qizining o‘ksinib yig‘layotgan holatiga yig‘i bilan munosabat bildirishi;

✓ **motivatsion muloqot** muayyan yo‘nalishda hamkorlikda harakat qilish uchun o‘zaro maqsadlar, qiziqishlar, motivlar va ehtiyojlar almashinuvi jarayoni bilan izohlanadi;

✓ **faoliyat muloqoti** kognitiv muloqot bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, bunda harakatlar, operatsiyalar, ko‘nikma va malakalar ayirboshlanadi. Bu muloqot

jarayonida ma'lumotlar uzatiladi, bilim doirasi kengayadi, qobiliyatlar rivojlanadi va takomillashadi.

Muloqot jarayonida obyektning maxsus tomonlarining borligi ham muhim hisoblanadi. Shuni aytish joizki, ko'p hollarda bunday shaxslar jamiyatdagi axloqsiz, odobsiz va vijdonsiz kishilardir. Muloqot jarayonida ba'zi bir psixologik to'siqlar mavjud. Ko'proq ular sun'iy ravishda vujudga keladi:

- **motivatsion to'siqlar** - shaxslarning muloqotga kirishishdan bosh tortishi, muomalani to'g'ri, aniq ko'rinishda olib borilishini xohlamasligi jarayonida namoyon bo'ladi;
- **aqliy (intellektual) to'siqlar** - shaxsning boshqa shaxsga nisbatan bilim doirasining kengligi, mantiqiy fikrlashining chuqurligi va intellektual savodxonligi mazmunan boy bo'lgan taqdirda yuzaga keladi;
- **emotsional to'siqlar** - muloqotga kirishuvchilarning psixologik va emotsional-irodaviy holatlaridan kelib chiqadi (agressivlik, qo'rquv, asabiylashish, xo'rlanish va boshqalar);
- **tarbiyaviy jarayondagi to'siqlar** – ta'lim sohasida hamda huquqni muhofaza qilish organlarida «tarbiyasi qiyin» o'smirlar, nosog'lom oilalar va muqaddam sudlangan shaxslar bilan profilaktik chora-tadbirlar olib borayotgan vaqtda uchraydi.

Muloqot maqsadiga ko'ra **biologik va ijtimoiy** ko'rinishda bo'ladi.

Biologik muloqot nasl qoldirish, organizmni rivojlantirish, himoyalash kabi tabiiy ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq bo'lsa, ijtimoiy muloqot esa shaxslararo munosabatlarni kengaytirish, mustahkamlash, takomillashtirish bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish vositasi sifatida namoyon bo'ladi. Muloqot vositasiga ko'ra **bevosita va bilvosita** bo'lib, bunda jonli mavjudotning tabiiy organlari yordamida ya'ni qo'li, boshi, tanasi, tovushi yordamida axborot ayirboshlasa – bu bevosita bo'ladi, agar muloqotni tashkillashtirish va ma'lumot almashishda maxsus qurol va vositalardan foydalanilsa– bu muloqot bilvosita deyiladi.

Muloqotning yuqorida mulohaza yuritilgan turlaridan tashqari **ishbilarmonlik va shaxsiy** turlari ham farqlanadi. Ishbilarmonlik muloqoti odamlarning turli xildagi qo‘shma mahsuldor faoliyati va mazkur faoliyatining sifatini oshirish vositasi sifatida yuzaga keladi. Shaxsiy muloqot esa shaxs o‘zining psixologik muammolariga, qiziqishlariga, ehtiyojlariga, o‘z hayotiga, atrofida nimalar bo‘layotganligiga bo‘lgan munosabatini atrofdagilardan bilishga yo‘naltirilgandir.



3. Muloqot jarayonida shaxslararo idrok qilish mexanizmlari.

Muloqot jarayonida odamlar bir-birlari bilan ma’lumotlar almashib, o‘zaro ta’sir ko‘rsatibgina qolmay, balki bir-birlarini to‘g‘ri va aniq anglashga, tushunishga va idrok qilishga harakat qiladilar. Bu tomon shaxsiy idrok va tushunish muammosi bilan bog‘liqdir. Birgalikdagi faoliyat jarayonida shaxslarning bir-birlarini to‘g‘ri tushunishlari va aniq idrok qilishlari muloqotning samarali bo‘lishini ta’minlaydi. Rus psixologi A.A.Bodalev boshchiligidagi laboratoriya bir-birlarini idrok qilish mexanizmlarini aniqlash borasida qator psixologik qonuniyatlarini kuzatgan. Bunday mexanizmlarga quyidagilar kiradi:

- identifikatsiya;
- refleksiya;
- stereotipizatsiyalar.

Identifikatsiya - shunday psixologik hodisaki, bunda suhbatdoshlar bir-birlarini to‘g‘riroq idrok qilish uchun o‘zlarini bir-birlarining o‘rniga qo‘yib qo‘yishga harakat qiladilar. Ya’ni, o‘zidagi bilimlar, tasavvurlar, xislatlar orqali boshqa birovni tushunishga harakat qilish, o‘zini birov bilan solishtirish (ongli yoki

ongsiz) identifikatsiyadir. Masalan, birinchi marta uchrashuvga ketayotgan yigitning ichki holatini uning o‘rtog‘i yoki akasi tushunishi mumkin.

Refleksiya - muloqot jarayonida suhbatdoshning pozitsiyasidan turib, o‘zini tasavvur qilishdir, ya’ni refleksiya, boshqa odamning idrokiga taalluqli bo‘lib, o‘ziga birovning ko‘zi bilan qarashga intilish. Chunki, busiz odam muloqot jarayonida o‘zini aniq bilmasligi, noto‘g‘ri muloqot formalarini tanlashi mumkin.

67-rasm

Stereotipizatsiya - odamlar ongida muloqotlar mobaynida shakllanib o‘rnashib qolgan, ko‘nikib qolingan obrazlardan shablon sifatida foydalanish hollaridi.



Ijtimoiy stereotiplar - har bir shaxsda u yoki bu guruhli kishilar haqida shakllangan obrazlardir. A.A.Bodalev va uning shogirdlari bunday stereotiplar ba’zan muloqotni to‘g‘ri yo‘nalganligini ta’minlasa, boshqa hollarda esa undagi xatoliklarning sababi bo‘lishi mumkinligini kuzatishgan.

Idrok va tushunish borasidagi bunday xatoliklar **kauzal atributsiya** (lotinchasiga “kauza”- sabab, “atrebutsio”- bermoq, qo‘shib, bo‘rttirib bermoq ma’nosini bildiradi) deb ataladi. Masalan, o‘qituvchi bilan hamsuhbat bo‘lib qolgan odamda suhbat boshidayoq “hozir odob-axloqdan dars berishni boshlamasmikan” degan shubha paydo bo‘lishi mumkin. Bu ham stereotip. Bundan tashqari, odamlar birinchi marta ko‘rgan odam to‘g‘risida tasavvurga ega bo‘lish maqsadida uning tashqi qiyofasi bilan xarakteri o‘rtasida bog‘liqliklar o‘rnatishga harakat qiladilar. Shunday bog‘liqliklarni aniqlash maqsadida A.A.Bodalev talabalar guruhiga turlicha qiyofali shaxslarning fotosuratlarini ko‘rsatgan. 72 kishidan 9 tasi iyagi katta kishilar kuchli iroda egalari ekanligini, 17tasi peshonasi keng odamlar aqlli ekanliklarini, 3 kishi sochi qattiq odamlarning qaysarroq, qat’iy ekanliklarini, 5 kishi kichik bo‘yli odamlar hokimiyatga intilgan, boshqalar ustidan

buyruq berishga moyil, chiroyli odamlar yo o‘ta o‘ziga bino qo‘ygan yoki nodon bo‘lishligini aytishgan va hokazo.

Tabiiyki, bunday fikrlar mutloq to‘g‘ri emas, lekin kishilar ongida avloddan-avlodga o‘tib kelayotgan tasavvurlar shunday obrazlarni shakllantirgan. Notanish odam haqida tushunchaning shakllanishida u haqida berilgan birlamchi ma’lumot katta rol o‘ynaydi. Masalan, psixolog Bodalev talabalarning ikki guruhiga bir xil portret ko‘rsatib, birinchi guruhda bu odam yirik olim, ikkinchisida esa, bu – davlat jinoyatchisi deb, unga ikkala holda ham ijtimoiy-psixologik xarakteristika berishlarini so‘ragan. Ko‘rsatmalar har xil bo‘lganligi sababli berilgan ta’riflar ham har xil bo‘lgan. Birinchi guruhdagi talabalar bu odam mehnatkash, mehribon, shafqatli, g‘amxo‘r, aqlli bo‘lsa kerak, deyishgan bo‘lsa, ikkinchi guruhdagilar uni - beshafqat, makkor, agressiv, qat’iyatli deb ta’riflashgan. Birinchi guruhdagilar portretdagi ko‘zlarni dono, muloyim deyishgan bo‘lsa, boshqalar ularni yovuz, beshafqat deb aytishgan.

CASPAR loyihasining tadqiqoti Burnmaus Universitetining televediniye ishlab chiqarishi yo‘nalishi bakalavriat talabalari tomonidan ilk bor qo‘llanilgan. Talabalar berilgan qisqacha ma’lumot ustida guruhlarda hamkorlik asosida fikr almashganlar. Tajribada bir seminar guruhi ishtirok etib(ushbu guruh har biri 6 talabadan iborat 2 ta kichik ishlab chiqarish guruhidan iborat bo‘lgan), unda hujjatlashtirish bilimiga oid shakliy mashq va xulosaviy baholangan qisqacha hujjatlashtirish bo‘yicha 2 ta topshiriq bajarilgan. Guruhlar akademik o‘quv yilining boshida alifbo tartibida talabalarni saralash orqali shakllantirilgan va har bir guruh avvaldan 4 ta guruh loyihasini ishlab chiqarish uchun birgalikda faoliyat yuritgan. Har bir guruh hajmi eng muhim ishlab chiqarish rollari soniga mos ravishda belgilanib, sanoat modeliga asosan shakllantirilgan: direktor, ishlab chiqarish boshqaruvchisi, ovoz yozuvchi, chiroqchi, operator hamda muharrir. Talabalar ushbu tajribada ishtirok etgunlariga qadar tengdoshni baholash amaliyotiga duch kelmaganlar.[65]

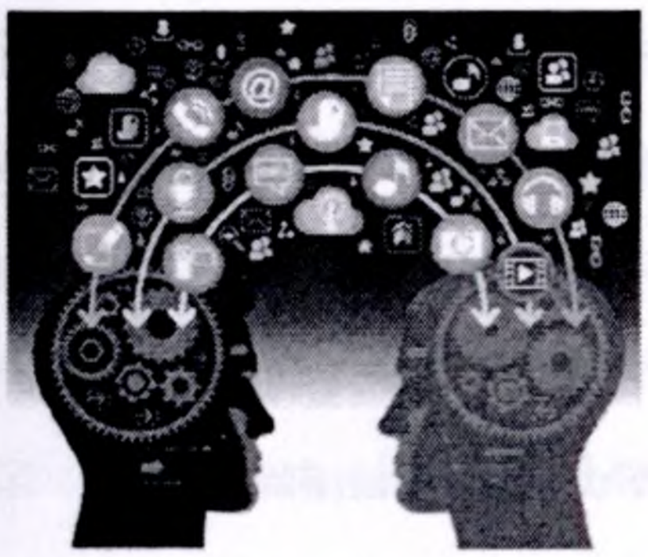
---

[65] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 351,352

Shunday qilib, **ijtimoiy persepsiya** yoki odamlarning bir-birlarini to‘g‘ri idrok qilish va tushunish jarayoni muloqotning muhim muammolaridan biridir. Bu jarayon psixologik jihatdan murakkab bo‘lib, unda muloqotga kirishayotgan tomonlarning har biri alohida ana shu idrokning ham obyekti, ham subyekti bo‘lib faoliyat ko‘rsatadilar. Idrokning obyekti sifatida shaxs qaralganda, unda hosil bo‘ladigan “boshqa odam obrazi” ning barcha sifatlari va qirralari nazarda tutiladi. Bunday obraz paydo bo‘lishiga xizmat qiladigan belgilarga: o‘sha odamning tashqi qiyofasi, uning kiyinishi, o‘zini tutishi, hissiy holati, ovozi, nutqi, qiliqlari, yurishi va hokazolar kiradi. Lekin shularning ichida odamning yuzi muloqot mobaynida suhbatdoshga eng ko‘p ma’lumot beradigan obyektdir. Shuning uchun ham telefonda suhbatlashgandan ko‘ra yuzma-yuz suhbatlashish ancha oson va axborotlarga boydir.

Odamlarning bir-birlarini to‘g‘ri idrok qilishlari ularning perseptiv, ya’ni hissiy bilish (idrok, sezish) sohasiga aloqador bo‘lsa, bir-birlarini tushunishi ularning tafakkur sohalariga bevosita taalluqli bo‘lib, murakkab jarayondir.

68-rasm



Boshqa odamni to‘g‘ri tushungan shaxs uning hissiy holatiga kira olgan hisoblanadi, boshqacha qilib aytganda, unda **empatiya** - birovlarning his-kechinmalarini tushuna olish qobiliyati rivojlangan bo‘ladi. Yuksak ongli, madaniyatli, “ko‘pni ko‘rgan” shaxsgina boshqalarni to‘g‘ri tushunishi, ularning mavqeida tura olishi mumkin.

Agar **rasmiy muloqot** odamlarning jamiyatda bajaradigan rasmiy vazifalari va xulq-atvor normalaridan kelib chiqsa, masalan, rahbarning o‘z qo‘l ostida ishlayotgan xodimlar bilan muloqoti, professorning talaba bilan muloqoti, o‘qituvchining o‘quvchisi bilan muomalasi va hokazo, **norasmiy muloqat** - bu odamning shaxsiy munosabatlariga tayanadi va uning mazmuni o‘sha suxbatdoshlarning fikr-o‘ylari, niyat-maqsadlari va emotsional munosabatlari bilan belgilanadi.

Kelgusida, ma'ruzalar maqsadlaridan kelib chiqibgina qolmay, uslublari yoki usullaridan turli shakllari ham turlicha bo'ladi. Ular ma'lumot jihatidan norasman kutilmaganda to'xtatish va savollar bilan interaktiv bo'lishi mumkin; rasman, odatda, oldindan belgilangan qatorlardagi savollar bilan va talabalar o'rtasidagi muhokamani ham o'z ichiga oladi; ular 2 ta ma'ruzachi qarama-qarshi asoslarni taqdim etuvchi "dialoglar" bo'lishi mumkin; ular 1, yoki ketma-ketlikdagi 5 yoki 10 minutlik "mini-ma'ruzalar" diqqat bilan yo'naltirilgan ketma-ketlikda bir necha ma'ruzachilar taqdim etishi mumkin.[66]

Muloqot va uni o'rganish muammolari. Oxirgi yillarda «professionalizm» tushunchasi tez-tez ishlatiladigan bo'lib qoldi. Chunki jamiyatda tub isloxotlarni amalga oshirish, mexnat unumdorligini «inson omili»ni takomillashtirish hisobiga oshirish davr talabi bo'lib qoldi. Ayniqsa, odamlarni boshqarish sohasidagi professionalizmga katta e'tibor qaratilmoqda. Juda ko'pchilik mutaxassislar barcha bajaradigan funksiyalari orasida odamlar bilan til topishish, ularga ta'sir ko'rsatish, ular faoliyatini to'g'ri tashkil qilish va boshqarish eng murakkablaridan ekanligini e'tirof etmoqdalar. Odamlar bilan normal munosabatlarni o'rnata olmaslik, ayniqsa, biznes sohasida amaliy sheriklarning xolatlari, kutishlarini aniqlay olmaslik, o'z nuqtai nazariga o'zgalarni professional tarzda ko'ndira olmaslik, «birov»ni, uning ichki kechinmalari va o'ziga bo'lgan munosabatini aniq tasavvur qila olmaslik amaliy psixologiyada kommunikativ uquvsizlik, yoki diskommunikatsiya xolatini keltirib chiqaradi. Bunda odamlar oddiy til bilan aytganda, bir-birlarini tushunolmay qoladilar, shuning oqibatida pishib turgan loyiha yoki yaxshi reja amalga oshmasligi, bir necha oylarga cho'zilib ketishi mumkin.

Talaba-rahbar munosabati uchun mo'ljallangan yo'riqnomalarni tuzish juda muhim va samaralidir, ta'lim olishning boshqa turlari kabi. Bu degani, izlanish muqaddimasidayoq rahbar faoliyati kerak bo'lgan ishlar, talaba zimmasiga yuklatiladigan vazifalar, ikki tarflama qilinadigan rejalar haqida ikki

---

[66] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 316

tomonlama rozilik tuziladi. Bu rozilik hujjatlashtirilib, ikki tmonlama tasdiqlanishi shart.

Bu vazifalarga aniqlik kiritishni, javobgarlikni, natijalarni ko'zda tutadi. Shu bilan birga, ba'zi bir masalalar bo'yicha ikki tomonlama munozara olib borilishi kerak. Agar asosiy rahbar, ikkinchi darajali rahbar va talaba o'rtasida muammo yuzaga kelsa, talaba qanday yo'l tutishi kerakligi haqidagi munozaralardir. Ba'zan bu kabi munozaralar o'tkazilmaganligi sabali, keyinchalik rahbar-talaba o'rtasida muammolar avj olishiga sabab bo'ladi.[67]

Shuning uchun xam xozirgi zamon ijtimoiy psixologiyasining tadbiqiy yo'nalishida, boshqaruv psixologiyasida katta yoshli odamlarni kommunikativ bilimdonlikka o'rgatish, ularda zarur kommunikativ malakalarni hosil qilishga katta ahamiyat berilmoqda.

Har bir korxona, xususiy firma yoki davlat muassasasini boshqaruvchi menedjer, rahbar tayyorlash muammosi ana shu rahbarlarni, boshqaruvchilarni psixologik jihatdan odamlar bilan ishlashga o'rgatish muammosini chetlab o'tolmaydi.

Umuman, xozirgi davrda xar qanday mutaxassis - shifokor, muxandis, o'qituvchi, iqtisodchi, agronom, quruvchi, jurnalist, madaniyatshunos yoki boshqalar xam kommunikativ malakalarga ega bo'lmaguncha, bozor munosabatlari sharoitida tezda jamoaga kirishib, ko'pchilik bilan til topishib, o'z professoinal mahoratini ko'rsata olmaydi. Har bir ziyoli inson boshqalar bilan xamkorlik qilish mahorati va san'atiga ega bo'lishi kerak.

Chuqur yondashuvni qo'llayotgan talabalarni qo'llab-quvvatlash maqsadida, o'quv dasturiga kiritiladigan, amaliy o'zgarishlar tadqiqot o'tkazish nima ekanligi, tadqiqotda nima muhim ekanligi, uni qanday o'tkazish va "yaxshi" tadqiqot qanday ko'rinishga ega ekanligi kabi masalalarni vizual va verbal holatda o'rganishga imkoniyat yaratish kabilarni o'z ichiga oladi. Matnni iloji boricha tushunarli qilish va quyida sanab o'tilgan qonun-qoidalarga rioya etish

---

[67] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 341.

kabilarning barchasi loyihani muvaffaqqiyatli yakunlashga yordam berishi mumkin.[68]

4. Professional tinglash texnikasining o‘ziga xos xususiyatlari.



Ma’lumki, gaplashayotgan odamlar biri gapiradi, ikkinchisi tinglaydi, eshitadi. Muloqotning samaradorligi ana shu ikki qirraning qanchalik o‘zaro mosligi, bir-birini to‘ldirishiga bog‘liq ekan. Noto‘g‘ri tasavvurlardan biri shuki, odamni muomala yoki muloqotga o‘rgatganda, mantiqan asoslangan so‘zlardan foydalanib, ta’sirchan gapirishga o‘rgatishdir. Uning ikkinchi tomoni - **tinglash qobiliyatiga** deyarli e’tibor berilmaydi. Mashhur amerikalik notiq, psixolog Deyl Karnegi «Yaxshi suhbatdosh - yaxshi gapirishni biladigan emas, balki yaxshi tinglashni biladigan suhbatdoshdir» deganda aynan shu qobiliyatlarning insonlarda rivojlangan bo‘lishini nazarda tutgan edi.

69-rasm



Mutaxassislarning aniqlashlaricha, ishlayotgan odamlar vaqtining 45%i tinglash jarayoniga ketar ekan, odamlar bilan doimiy muloqotda bo‘ladiganlar 35-40% oylik maoshlarini odamlarni «tinglaganlari» uchun oladilar. Bundan shunday xulosa kelib chiqadiki, kommunikatsiyaning eng qiyin sohalaridan hisoblangan tinglash qobiliyati odamga ko‘proq foyda keltiradi.

Shuning uchun bo‘lsa kerak, nemis faylasufi A. Shopengauer «Odamlarni o‘zingiz to‘g‘ringizda yaxshi fikrga ega bo‘lishlarini xoxlasangiz, ularni tinglang» deb yozgan. Darxaqiqat, agar siz kuyunib gapirsangizu, suxbatdoshingiz sizni

---

[68] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 349.

tinglamasa, boshqa narsa bilan ovora bo‘laversa, undan nafaqat ranjiysiz, balki u bilan aloqani xam uzasiz.

Nima uchun biz ko‘pincha yaxshi gapiruvchi, so‘zlovchi bo‘la olamiz-u, yaxshi tinglovchi bo‘la olmaymiz? Psixologlarning fikricha, asosiy xalaqit beruvchi narsa - bu bizning o‘z fikr-o‘ylarimiz va xoxishlarimiz og‘ushida bo‘lib qolishimizdir. Shuning uchun xam ba’zan rasman sherigimizni tinglayotganday bo‘lamiz, lekin aslida xayolimiz boshqa erda bo‘ladi. Tinglashning xam xuddi gapirishga o‘xshash texnikasi, usullari mavjud. Ularning turi xam ko‘p, lekin asosan biz kundalik xayotda uning ikki usulini qo‘llaymiz: **so‘zma-so‘z qaytarish va boshqacha talqin etish.**

Birinchisi, suxbatdosh so‘zlarining bir qismini yoki yaxliticha qaytarish orqali, sherikni qo‘llab-quvvatlashni bildiradi.

Ikkinchisi esa — sherigimiz so‘zlarini tinglab, undagi asosiy g‘oyani muxtasar, o‘zimizning talqinimizda ifoda etish. Ikkala usul xam sherik uchun muxim, chunki u sizning tinglayotganingizni, xattoki, undagi g‘oyalarga qarshi emasligingizni bildiradi. Bunday tashqari, biz yaxshi tinglayotgan bo‘lib, «Yo‘g‘-e?», «Naxotki?», «Qara-ya?», «Yasha!» luqmalari bilan xam suxbatdoshimizni gapirishga, yanayam o‘z fikrlarini oydinlashtirishga chaqirib turamiz.

Demak, aslida bizdagi gapirayotgan shaxs etakchi, u suxbatning mutloq xokimi, degan tasavvur unchalik to‘g‘ri emas. Yaxshi tinglashda xam shunday kuch borki, u suxbatdoshni sizga juda yaqinlashtiradi, ishonchni tug‘diradi. Chunki muloqot jarayonidagi eng qimmatli narsa - bu axborotning o‘zi. Tinglayotgan odam ma’nili, yaxshi dialogdan faqat yaxshi, foydali ma’lumot oladi. Gapirgan esa aksincha, o‘zidagi borini berib, gapirmaydigan suxbatdoshdan «teskari aloqani» olib ulgurmay, xech narsasiz qolishi xam mumkin. Shuning uchun muloqotga o‘rgatishning muxim yo‘nalishlaridan biri - odamlarni faol tinglashga, bunda barcha paralingvistik va noverbal omillardan o‘rinli foydalanishga o‘rgatishdir.

✓ **Aktiv holat.** Bu - agar kreslo yoki divan kabi mebel bo‘lsa, unga bemalol yotib olmaslik, suxbatdoshning yuzidan tashqari joylariga qaramaslik, mimika,

bosh chayqash kabi xarakatlar bilan uning xar bir so‘ziga qiziqayotganligingizni bildirishni nazarda tutadi;

17-jadval

Professional tinglash texnikasiga quyidagilar kiradi:
aktiv holat
suxbatdoshga samimiy qiziqish bildirish
o‘ychan jimlik

✓ **Suxbatdoshga samimiy qiziqish bildirish**. Bu nafaqat suxbatdoshni o‘ziga jalb qilib, balki keyin navbat kelganda o‘zining xar bir so‘ziga uni xam ko‘ndirishning samarali yo‘lidir.

✓ **O‘ychan jimlik.** Bu muloqot jarayonida suxbatdosh gapirayotgan paytda yuzda mas’uliyat bilan tinglayotganday tasavvur qoldirish orqali o‘zingizning suxbatdan manfaatdorligingizni bildirish yo‘li.

Agar muloqot jarayonida ishtirok etuvchi ikki jarayon - gapirish va tinglashning faol o‘zaro ta’sir uchun teng axamiyatini nazarda tutsak, bu jarayon qatnashchilarining psixologik savodxonligi va muloqot texnikasini egallashining axamiyatini anglash qiyin bo‘lmaydi. Shuning uchun ham psixologiyada odamlarni samarali muloqotga ataylab o‘rgatishga juda katta e’tibor beriladi.

Bu boradagi fanning o‘z uslubi bo‘lib, uning nomi ijtimoiy psixologik trening (IPT) deb ataladi.

IPT - muloqot jarayoniga odamlarni psixologik jihatdan hozirlash, ularda zarur kommunikativ malakalarni maxsus dasturlar doirasida qisqa fursatda shakllantirishdir. Eng muhimi IPT mobaynida odamlarning muloqot borasidagi bilimdonligi ortadi.

Asariyat olimlarning tadqiqotlarida ko‘rsatilishicha, bolaning dastlabki ijtimoiy ehtiyojlaridan biri – bu muloqotga nisbatan ehtiyojdir. Bolalarning kattalar bilan

muloqotga kirishish ehtiyoji 7 yoshgacha bir nechta bosqichlar tarzida rivojlanib boradi:

- e'tibor va hayrixohlikka ehtiyoj paydo bo'ladi;
- kattalar bilan hamkorlik qilish ehtiyoji tug'iladi;
- avvalgi barcha ehtiyojlarga kattalar tomonidan hurmat qilish ehtiyoji tug'iladi;
- maktabgacha tarbiya yoshidagi bolada atrofdagilar bilan o'zaro bir-birini tushunish ehtiyoji vujudga keladi.

Muloqotga kirisha olmaslikning asosiy sababi - bu o'zini-o'zi ortiqcha yoki past baholash tufayli o'ziga va uni qurshab turgan odamlarga noto'g'ri munosabatdir. Buning oldini olish imkoniyatlari mavjud bo'lib, asosan quyidagilarga ahamiyat berish ijobiy samaralar sari yetaklaydi:

- hamkorlik faoliyatida, muloqotlar tizimi orqali muloqot jarayonining barcha a'zolari o'rtasida insonparvarlik munosabatlarini tashkil qilish, emotsional muhitni taqqoslash imkoniyatini yuzaga keltirish;
- muloqotda ichki munosabatlar tizimida har bir a'zoning qulay pozitsiyasini tahminlashga qaratilgan tadbirlarni amalga oshirish;
- insonning muloqot xususiyatlari, maromi, usullari, shakllari to'g'risidagi axborotni egallashga oid maxsus mashg'ulotlarni uyushtirish;
- shaxslararo munosabatlar va muloqot usullariga mo'ljallangan ishbilarmonlik o'yinlari, psixodrama, trening tizimini yaratish.

Agar biz suhbatdoshimizni yaxshi, diqqat bilan tinglasak, bu bilan biz unda o'z-o'ziga xurmatni xam tarbiyalaymiz.

Demak, tinglash jarayoni ko'pchilik tasavvur qilgani kabi unchalik passiv jarayon emas ekan. Uning muloqotning samarali bo'lishidagi axamiyati nihoyatda katta. Chunki tinglash qobiliyati gapiruvchini ilhomlantiradi, uni ruhlantiradi, yangi fikrlar, g'oyalarning shakllanishiga sharoit yaratadi. Shuning uchun ma'ruzachi professorning xar bir chiqishi va ma'ruzasi agar talabalar tomonidan diqqat bilan tinglansa, bu pedagogik muloqotdan ikkala tomon xam teng yutadi.

Muloqot tashqi ta'sirlar, namunalar asosida o'zini-o'zi tuzatish, qayta tarbiyalash, shaxsiy imkoniyatini ruyobga chiqarish uchun puxta zamin hozirlaydi, komillik sari yetaklaydi.

Tayanch so'z va iboralar

Muloqot, muloqot faoliyati, elementar funksiya, ijtimoiylashuv, verbal ta'sir, paralingvistik ta'sir, noverbal ta'sir, stereotipizatsiya, ijtimoiy stereotiplar, kauzal atributsiya, ijtimoiy persepsiya, konditsion muloqot, motivatsion muloqot, faoliyat muloqoti.

Muhokama uchun savollar

1. Muloqot haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Muloqotning funksiyalarini ko'rsatib bering.
3. Muloqot jarayonidagi suhbatdoshlar bir-birlariga ta'sir ko'rsatish qanday namoyon bo'ladi?
4. Muloqotning elementar funksiyasi nimalardan iborat?
5. Stereotipizatsiya nimani anglatadi?
6. Kishilarda faoliyat jarayonida muloqotning o'rni nimalardan iborat?
7. Muloqotning turi va shakllariga ta'rif bering.
8. Shaxslararo muomalaning shaxs taraqqiyotidagi o'rni qanday?
9. Muloqot maqsadiga ko'ra biologik va ijtimoiy ko'rinishlarini tushuntirib bering.
10. Muloqotning verbal, paralingvistik va noverbal ta'siri haqida gapirib bering.
11. Muloqotning psixologik vositalari va turlari haqida nimalarni bilasiz?
12. Muloqot jarayonida shaxslararo idrok qilish mexanizmlari qanday?

9-MAVZU. SHAXSNING KASBIY SHAKLLANISHIDA PEDAGOG MAHORATINING O‘RNI.

REJA:

1. **Kasbiy malaka va pedagogik mahorat xususiyatlari.**
2. **Pedagogning kasbiy va kommunikativ kompetentlilik sifatlari.**
3. **Pedagogik bilimlar - o‘qituvchi kasbiy mahorati sifatida.**
4. **Professional va kasbiy mahoratga erishishning obyektiv hamda subyektiv omillari. Reorientatsiyaning psixologik jihatlari.**

1.Kasbiy malaka va pedagogik mahorat xususiyatlari.



Shaxsning individual va psixologik diagnostikasi ma’lumotlarini amaliyotda hisobga olish va o‘quv faoliyatini takomillashtirishning intensiv usullaridan keng foydalanish, bilim oluvchilarning o‘zlashtirish jarayonini tekshirish va nazorat qilish hamda baholashda reyting tizimiga bo‘ysunish ijobiy natija beradi. Ta’lim berish va tarbiyalash jarayonida shaxsning - psixologik, biologik, fiziologik, genetik, sotsial (ijtimoiy) jihatlarini o‘rganib pedagogik tadbirlarni tashkil etish va o‘qitish mexanizmini ishga tushirish, avvalo, samara, so‘ngra sifat ko‘rsatkichlarini yaxshilaydi.

Mashg‘ulotlar turlarining an’anaviy ko‘rinishlari bilan bir qatorda noan’anaviy tashkiliy tadbirlarni keng yo‘lga qo‘yish ta’lim oluvchilarning sezilarli darajadagi rivojlanishiga olib boradi. Bunday o‘zgarishlar miqdor va sifat kesimlarida, vaqt birligi davomida salmoqli natija beradi. Mashq qilish tufayli ko‘rish va eshitish sezgilari evaziga bo‘ladigan o‘zlashtirish natijalarini oshirish pedagogik tajribada isbotlangan.

O‘qitishning asosiy tashkiliy shakli - dars va uning uzviy hamda mazmuniy davomi bo‘lgan darsdan tashqari ishlar xilma-xil variantlarda amalga oshirilganda ta’limning sifat va samaradorligi proporsional ravishda ko‘tariladi. Bunda motivatsiyaning ahamiyati katta. Motivatsiya - shaxsni o‘qishga, ko‘nikma va malaka egallashga hamda ijtimoiy-foydali mehnatga yo‘naltiruvchi (undovchi) turli sabablarning yig‘indisidir.

Pedagogik amaliyotda pedagogik jarayonning moddiy, obyektiv jihati doimo ruhiy jarayonlar bilan qo‘shilgan holda mavjud bo‘lib, biri ikkinchisisiz mavjud bo‘lmaydi. Bu har qanday faoliyatga tegishli, lekin, ayniqsa, ta’lim oluvchilar, tarbiyalanuvchilar va tarbiyachilar faoliyatiga ko‘proq tegishli.

Pedagogik jarayonni psixologik mexanizmlarsiz amalga oshirib bo‘lmaydi. Odamning shaxs sifatidagi eng asosiy belgisi - uning **ijtimoiyligidir**. Ong va psixik jarayonlar insonning olamni va o‘z-o‘zini anglashiga xizmat qiladi. Bunda birinchi va ikkinchi signal tizimlari uyg‘unlikda faoliyat yuritadi. Muloqot va fikrni og‘zaki yoki yozma ifodalash va masofaga uzatish inson individining eng katta yutug‘idir. Individ ijtimoiy mavjudot darajasiga ko‘tarilganda shaxsiy sifatlar mukammallashadi.

Shaxsning eng xarakterli jihati – uning **individualligidir**. Individuallik shaxs psixologik xususiyatlarining qaytarilmaydigan (betakror) birikmasi bilan ifodalanadi. Shaxsga ta’sir qilayotgan barcha omillar uning umri davomida moddiy va ma’naviy dunyoni hamda o‘zligini anglashiga, ularga javob reaksiyasini namoyon qilishiga va axborotlarni o‘zlashtirishiga xizmat qiladi.

Shu vaqtgacha, shaxsga ta’lim berishni o‘rganish jarayonida yangi yondashuvni qo‘llab-quvvatlash, avvalgi ma’lumotlarni tahlillash va ilmiy ish bilan shug‘ullanishning samarali usuli deb qaralgan. Bunday yondashuv kognitiv mahorat (tahlil, sintez, o‘rganib chiqish, baholash kabi)ni yuqori darajada rivojlantirishga qaratadi. Shu bilan bir qatorda quyidagi samarali vosita sifatida ko‘rsatiladi:

- *turlicha baho berish;*

- *muammoga mahorat va mehnatsevarlikni shakllantirish uchun yondashuv;*
- *o'rganuvchiga vakolat berish;*
- *talabani qo'llab-quvvatlash;*
- *o'qitib-izlanish orasidagi bog'liqlikni jipslashtirish;*
- *"iqtidor, qobilyatni aniqlashtirish" ya'ni izlanuvchi talaba, assistentlarning yuzaga chiqishi mumkin bo'lgan yashirin qobilyatini ro'yobga chiqarish.*[69]

Pedagogik mahorat - pedagogning pedagogik jarayonni tashkiliy, metodik, ruhiy va subyektiv jihatdan o'ta mohirlik, ustalik bilan tashkil etish hamda boshqarish qobiliyati va malakasiga egaligi.

Pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismlari: pedagogik bilimdonlik, pedagogik qobiliyat, pedagogik muloqot madaniyati, pedagogik relaksatsiya, pedagogik takt, pedagogik texnika, nutq texnikasi, kommunikativ ta'sir ko'rsatish qobiliyati, pedagogik madaniyat, pedagogik ijodkorlik, pedagogik odob va pedagogik tajriba.

70-rasm



Pedagogik refleksiya - pedagogning shaxs ongi mohiyati, vazifalari, qadriyatlari, qiziqishlari, rag'batlantiruvchi omillar, fikrlash, idrok, qarorlar qabul qilish, hissiy ta'sirlanish, xatti-harakatlari va boshqalarning mohiyatini anglab etishi.

---

[69] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 151.

Shaxsning nisbatan barqaror va nisbatan o‘zgaruvchanlik xususiyatlari shaxs xislatlarining bir butunligini va o‘zaro bog‘liqligidan iborat bo‘lgan murakkab birlikni, ya’ni uning dinamik strukturasi(tuzilmasi)ni hosil qiladi.

Shaxsning harakatlantiruvchi kuchlarini va uning psixologik tuzilishini hamda faollik manbalarini 3 asosiy omil bilan bog‘lab o‘rganiladi:

- tashqi tabiiy va ijtimoiy muhit;
- shaxsga umri davomida tizimli tarzda va uzluksiz maromda beriladigan ta’lim-tarbiya;
- odamga tug‘ma ravishda beriladigan nasliy xususiyatlar.

Psixologlar ta’lim-tarbiya jarayonlarining obyektlari va subyektlari hisoblanadigan shaxs xaritasining bir qator elementlarini e’tirof etadilar. Psixolog olimlar qobiliyatning namoyon bo‘lishida psixomotor, musiqiy, vokal, artistlik, badiiy, texnik, matematik, adabiy, ilmiy, pedagogik, tashkilotchilik, axloqiy, huquqiy jihatlarni, xarakterning umumiy xislatlari sifatida esa insonparvarlik, vatanparvarlik qat’iylik, soflik, g‘ayratlilik, faollik, uyushqoqlik, jamoatchilik, optimizm, ko‘ngilchanlik kabi individual xususiyatlarni qayd etishgan.

Psixik jarayonlar bilan bog‘liq individual xususiyatlar ta’lim jarayonida va tarbiyalanishning turli bosqichlarida katta ahamiyat kasb etadi. Bular:

- emotsional-muvozanatlilik;
- diqqat-e’tiborlilik;
- xotiraviy-mustahkamlik;
- kuchli emotsiyalar va ijodiy xayol;
- tanqidiy tafakkur;
- farosatlilik;
- irodalilik va maqsadga intiluvchanlik;
- matonatlilik, qat’iyatlilik va intizomlilik kabi sifatlar bilan bog‘liq ijobiy yoki salbiy jihatlardir.

Ta’lim-tarbiya jarayonlariga zamonaviy pedagogik texnologiyalarni joriy etish, eng avvalo, pedagogik munosabatlarni insonparvarlashtirish va

demokratizatsiyalashni talab qiladi. Bunday munosabatlarni tashkil etmasdan turib qo‘llangan har qanday pedagogik texnologiya kutilgan samarani bermaydi.

Pedagogik munosabatlarni insonparvarlashtirish va demokratizatsiyalash asosidagi pedagogik texnologiya avtoritar texnologiyaga qarama-qarshi bo‘lib, unda hamkorlik, g‘amxo‘rlik, bilim oluvchi shaxsini hurmat qilish kabilardan iborat o‘quv faoliyati tashkil etiladi.

Pedagogning o‘quvchi yoki talabaning shaxsiga bo‘lgan insonparvarlashtirilgan munosabati bolalarni sevish, ularning taqdiri uchun qayg‘urish, shaxsga bo‘lgan yuksak ishonch, o‘zaro hamkorlik, mukammal muloqot madaniyati, ixtiyoriylik va erkinlik, rag‘batlantirish va kamchiliklarga chidamlilik hisobiga amalga oshadi.

Ko‘zlangan maqsadga erishish uchun o‘quv jarayonidagi barcha ishtirokchilarning faolligi va teng huquqliligi talab etiladi.

O‘qitish tajribasini fundamentini qurgandan so‘ng karyerani davom etishni bir-necha usuli mavjud. Ular quyidagilardan iborat:

- ✓ *tajriba, o‘ziga ishonch, mahorat va boshqa qobiliyatlarni orttirish;*
- ✓ *semester davomida o‘tiladigana o‘quv material hamda qisqa kurs dasturini ishlab chiqishda qatnashish;*
- ✓ *material va kurs sifati uchun javobgarlikni o‘ziga olish.*
- ✓ *kichkina grant yoki milliy fondan mablag‘ yutib olib, uni loyiha yoki yangi dars metodlariga yo‘naltirish;*
- ✓ *pedagogik izlansih yoki tadqiqotlarda qatnashish va tartib-intizom bo‘yicha matn nashriyoti bilan shug‘ullanish.*

Yuqorida ko‘rsatilgan talablarga javob beradigan, doimo o‘z ustida ishlaydigan pedagoglar, o‘z mutaxasisligidan qat’iy nazar “katta o‘qituvchi” yoki shu kabi yuqori amalga ko‘tarilishga to‘g‘ri kelishadi.[70]

---

[70] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 490,491.

Ta’lim-tarbiya jarayonini demokratizatsiyalash – bilim beruvchi va bilim oluvchilarning fuqarolik huquqlarini tenglashtirish, o‘quvchilarda tanlash va o‘z fikri hamda nuqtai nazarini erkin bayon etish sharoitining yaratilishiga olib keladi.

Yangi munosabatlarning o‘zida xos jihati, an’anaviy ta’limdagidan farq qilib, o‘quvchilarning mustaqilligi va ijodiy o‘quv faoliyatini ta’qiqlamasdan ularni belgilangan maqsadga yo‘naltirish, o‘quv faoliyatini hamkorlikda tashkil etish, qiziqtirish, ehtiyojlarni hisobga olish va erkin hamda faol mehnatga undash tufayli amalga oshirilishi bilan xarakterlidir.

Ta’lim-tarbiya jarayonida vujudga kelgan yangi pedagogik munosabatlar mazkur jarayonda o‘quvchilarning intellektual xususiyatlarini ko‘rib chiqib, zamonaviy pedagogik texnologiyalarni qo‘llashni taqozo etadi. Buning uchun pedagogik texnologiyalarni joriy etishning o‘ziga xos vositalari zarur bo‘ladi. Ular xilma-xildir:

- **verbal** - nutq so‘zlash, ma’ruza, suhbatlashish, savol-javoblar, bahs-munozara, muzokara, axborot va ma’lumot berish, kengashish, maslahatlashish, nasihat yoki tanbeh berish kabilar;
- **noverbal** - imo-ishora, qo‘l va gavda harakatlari yordamida ma’lum ma’no-mazmunni ifodalash yoki ta’kidlash;
- **vizual** - ko‘rgazmalilik elementlari - plakatlar, jadvallar, suratlar, diagrammalar, sxemalar, yozuv va tasvirlar, fotosuratlar, tarqatma materiallar, video lavhalar, jonli va jonsiz obyektlar, turli buyumlar va boshqalar farq qilinadi va ular yakka yoki omixta tarzda keng miqyosda qo‘llaniladi.

71-rasm



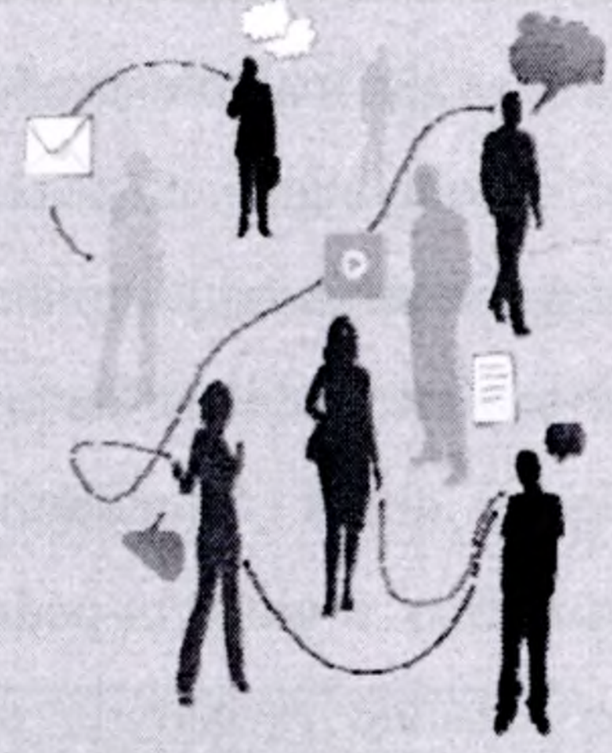
Insondagi bilimlarning hosil bo‘lishida undagi 5 ta sezgi a’zolari vositasida qabul qilingan va ishlab chiqilgan axborotlar nisbati quyidagicha:

- ✓ ko‘rish a’zosi orqali-80-85 %;
- ✓ eshitish a’zosi orqali-9-13 %;
- ✓ hid bilish a’zosi orqali-2,5-3,5 %;
- ✓ teri sezgisi orqali-1,5-3 %;
- ✓ ta’m bilish a’zosi orqali- 1-2 %;
- ✓ jami – 100 % gacha.

Har bir ta'lim muassasasi o'quvchilarning intellektual va ijodiy xususiyatlarini nazarga olgan xolda, o'z pedagogik jamoasining umumpedagogik tayyorligi, istak va xohishlariga muvofiq pedagogik texnologiyani joriy etish strategiyasi va taktikasini o'ziga moslab rejalashtirishi mumkin.

72-rasm

Turli sezgi organlari ishtirokida o'zlashtirilgan va qayta ishlangan axborotning oradan 2 hafta o'tgach, quyidagi miqdorlari eslab qolinadi:



- o'qilganlar -10 %;
- eshitilganlar – 20 %;
- ko'rilganlar – 30 %;
- ko'rilgan va eshitilganlar – 50 %;
- gapirilganlar – 80 %;
- gapirilgan va amalda bajarilganlar – 90 %.

Eslab qolish va o'zlashtirish bilan bog'liq unutish, xotiraga joylash, qismlarga ajratib yodlash, mexanik yoki anglab yodlash, xotira mashqi suggestopediya (bir shaxsning boshqasiga psixik ta'sir ko'rsatishi), suggestiya (lotincha-ishontirish), gipnopediya (uyquda o'qitish) kabi ko'pgina ta'lim beruvchi va tarbiyalovchi operatsiyalar ham pedagogik tizimga tez kirib kelmoqda.

O'quvchi pedagogik faoliyatini, tajribasini va kasbiy qobiliyatini diagnostik o'rganish nazariyasi va metodikasi har bir pedagogik jamoada va shu pedagogik jamoaning har bir a'zosida pedagogik kasbiy faoliyat xususiyatlarini o'rganishda yagona maqsad uchun harakatlanishga imkoniyat beradi, bu o'z navbatida o'qituvchining pedagogik mahoratini oshirish mexanizmini yaratish uchun zamin hozirlaydi. Shu munosabat bilan o'qituvchining pedagogik faoliyatida erishiladigan yutuqlarini belgilashda pedagogik diagnostika muhim ahamiyat kasb etadi.

Pedagogik amaliyotda o'qituvchi pedagogik faoliyatini va **kasbiy qobiliyatini "diagnostikalash"** ya'ni tashxislash deganda faqat uning mutaxassis sifatida

tayyorgarlik darajasini aniqlash tushuniladi. Bunday har bir tomonlama yondashuv pedagog faoliyatini va qobiliyatining boshqa qirra (komponent)larini ikkinchi darajadagiday talqin etilishiga sabab bo‘lmoqda. Aslida esa o‘qituvchi pedagogik faoliyatini samaradorligi bilan ta’minlanadi. Shu jihatdan qaraganda pedagogik qobiliyatlar va ularning namoyonlik darajasini aniqlash usuli muhim ahamiyatga ega. Shunday qilib, hozirgi kunda fan-texnika taraqqiyotining shiddatli rivojlanishi maktab, akademik litsey, kasb-hunar kollejlari va oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olayotgan o‘quvchi-talabalarga chuqur bilim berish, ularni hozirgi zamon yangiliklari bilan muntazam tanishtirib borish har bir o‘qituvchi-pedagogdan doimiy ravishda o‘z kasbiy malakalarini va pedagogik mahoratini oshirib borishni taqozo qiladi. Shunday ekan, uzluksiz ta’lim tizimida, xususan, oliy o‘quv yurtlarida o‘qituvchi-pedagoglar bilan shartnomalar tuzilishida va lavozimlarga qo‘yilishida pedagogik salohiyatga, o‘z malakasini oshirish va ilmiy-tadqiqot natijalariga qarab qo‘yilishi ayni muddaodir.



2. Pedagogning kasbiy va kommunikativ kompetentlilik sifatlari.

Pedagogning kasbiy kompetentligi pedagogika va psixologiya fanlariga doir bilimlarga ega bo‘lish, o‘z ustida ishlash, ta’lim jarayonini rejalashtirish, baholash va qayta aloqani o‘rnata olish, o‘quvchilarda o‘quv faoliyati motivatsiyasini shakllantirish, axborot kommunikatsiya texnologiyalarini yaxshi bilish, ta’lim muhitiga yangilik kiritish, o‘z fanini mukammal bilish, xorijiy tillardan birini yaxshi bilishni taqazo etadi.

Shaxsning tanlagan sohasi bo‘yicha malakali, yuqori mahoratga ega mutaxassis sifatida shakllanishi murakkab jarayon bo‘lib, unga ko‘p yillik samarali mehnat, ijodiy izlanishlar natijasidagina erishish mumkin. Biroq mazkur

sifatlarning shakllanishi uchun zamin o‘rta maxsus kasb-hunar kollejlaridagi tahsil jarayonida yaratiladi. Bo‘lajak pedagogning kasbiy tayyorgarligi jarayonida mutaxassislikka oid bilim, ko‘nikma va malakalarni o‘zlashtirib borishi bilan bir qatorda psixologiya fani bo‘yicha nazariy va amaliy bilimdonlikning shakllanishi ham muhim ahamiyatga ega. Xalq xo‘jaligining turli sohalaridagi ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etish, dolzarb vazifalarni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun har bir mutaxassisda kasbiy kompetentlikni shakllantirib borishga e’tibor qaratish maqsadga muvofiqdir.

Kasbiy kompetentlik kishining kasbiy faoliyat bilan bog‘liq vazifalarni bajara olish qobiliyati va undan samarali foydalana olish imkoniyati bo‘lib, u shaxsga xos ko‘plab psixologik xususiyatlarga ega bo‘lishni taqozo etadi.

73-rasm



“Kompetentlik” tushunchasi “faoliyatda nazariy bilimlardan samarali foydalana olish, yuqori darajadagi kasbiy malaka, mahorat va iqtidorni namoyon etish” deya talqin qilinadi.



Kompetentlik - kasbiy faoliyatni amalga oshirishda mutaxassis tomonidan o‘zi uchun zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma va malakalarning egallanishi va ularni amalda yuqori darajada qo‘llay olishi.

Psixologlar kompetentlikda “mutaxassisning kutilmagan vaziyatlarda o‘zini tutishi, muloqotga kirishishi, raqiblar bilan munosabatlarda yangicha yo‘l tuta olishi” zarur deb hisoblaydi. Kompetensiya mutaxassislik bilimlarini doimo boyitib borishni, yangi axborotlarni o‘rganishni, muhim ijtimoiy talablarni anglay olishni, yangi ma’lumotlarni izlab topish, ularni qayta ishlash va o‘z faoliyatida qo‘llay bilishni taqozo etadi. **Kompetentlik quyidagi holatlarda yaqqol namoyon bo‘ladi:**

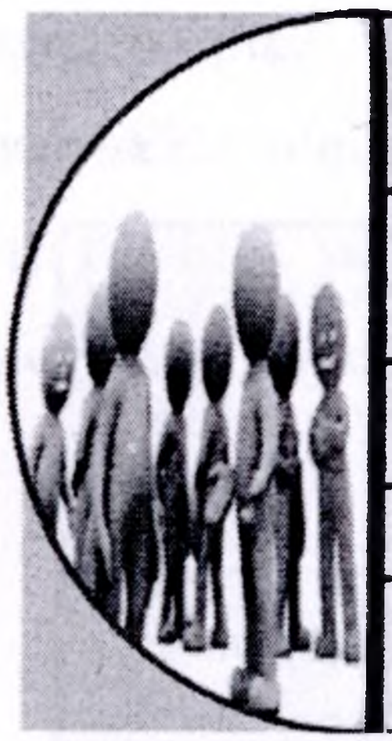
- murakkab jarayonlarda;
- noaniq vazifalarni bajarishda;
- bir-biriga zid ma’lumotlardan foydalanishda;

- kutilmagan vaziyatda harakat rejasiga ega bo‘la olishda.

Pedagog kasbiy kompetentligining jihatlari quyidagilardan iborat:

- **maxsus yoki kasbiy kompetentlik** - kasbiy faoliyatni yuqori darajada tashkil etish;
- **ijtimoiy kompetentlik** - qo‘shimcha faoliyatni hamkorlikda tashkil etish;
- **shaxsiy kompetentlik** - o‘z-o‘zini rivojlantirish, o‘z-o‘zini namoyon etish;
- **individual kompetentlik** - o‘z-o‘zini boshqarish, kasbiy rivojlanish va yangiliklar yaratish.

74-rasm



Pedagogning o‘z ustida ishlash bosqichlari:
- o‘z faoliyatini tahlil qilish asosida yutuq vakamchiliklarini aniqlash
-yutuqlarini boyitish va kamchiliklarni bartaraf etish yuzasidan aniq qarorga kelish
- ushbu qaror bo‘yicha amaliy harakatlarni samarali tashkil etish yo‘llarini izlash
- xato va kamchiliklarni takrorlamaslikka intilish va qabul qilingan qaroming izchil bajarilishini doimiy nazorat qilib borish

O‘z-o‘zini samarali baholash omillari:

- ✓ o‘zini tushunish (o‘zi haqida aniq ma’lumotlarga ega bo‘lish);
- ✓ shaxs sifatida o‘z qadr-qimmatini anglash (o‘zi to‘g‘risidagi ijobiy ma’lumotlarni to‘plash);
- ✓ o‘zini-o‘zi nazorat qilish (o‘zi to‘g‘risidagi shaxsiy fikrning atrofdagilar tomonidan unga berilayotgan bahoga mos kelishi.

O‘z-o‘zini baholash darajasi shaxsning o‘z-o‘zidan qoniqishi yoki qoniqmasligini belgilab beradi. Bunda o‘z-o‘zini baholash ko‘rsatkichlari shaxs imkoniyatlariga mos kelishi lozim.

Universitet ta’limi izchil kasbiy mahoratni yangi va tajribali o‘qituvchilar akkreditatsiyasidan o‘quv va o‘quv dasturlarini baholash qismi birinchisi

hujjatlari sifatini saqlaydi, ikkinchisi yaxshi ta'lim uchun rag'batlantirish, takliflar va mukofot bilan qo'llab-quvvatlash.[71]

Pedagogik qobiliyat - pedagog tomonidan pedagogik faoliyatni oqilona tashkil etilishi va olib borilishini, amaliy vazifalarning samarali bajarilishini ta'minlashda ahamiyatli bo'lgan xususiyatlardir.

Pedagogik qobiliyatga xos xususiyatlar:

- pedagogik takt - pedagogning talabalar bilan turli faoliyat shakllari bo'yicha tashkil etiladigan muloqotda mavjud axloqiy tamoyillar, hulq-atvor qoidalarga rioya qilishi, ularga to'g'ri yondashish malakalariga egaligi;
- pedagogik kuzatuvchanlik - pedagogning talabalarga xos bo'lgan hatto eng oddiy xususiyatlarni ham payqab olish qobiliyatiga egaligi;
- talabalarga bo'lgan muhabbat - ularga mehr qo'yish , mehribonlik ko'rsatish, ichki kechinmalari, his-tuyg'ulari, orzu-umidlari, hayotiy intilishlari bilan o'rtoqlashish, ular uchun qiyin bo'lgan vaziyatlarda g'amxo'rlik qilish;
- bilimlarni uzatishga bo'lgan ehtiyoj - pedagog sifatida o'zidagi mavjud bilimlarni talabalarga berishga intilish.

Pedagogik qobiliyatlarning asosiy turlari - didaktik qobiliyatlar:

- ✓ perseptiv qobiliyat;
- ✓ tashkilotchilik qobiliyati;
- ✓ kommunikativ qobiliyat;
- ✓ akademik qobiliyatlar;
- ✓ nutq qobiliyati;
- ✓ avtoritar qobiliyat;
- ✓ pedagogik hayol.

Zamonaviy sharoitda har bir o'qituvchi o'zida quyidagi pedagogik qobiliyatlarni tarbiyalay olishi kerak:

- muloqotga kirishuvchanlik;

---

[71] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 199.

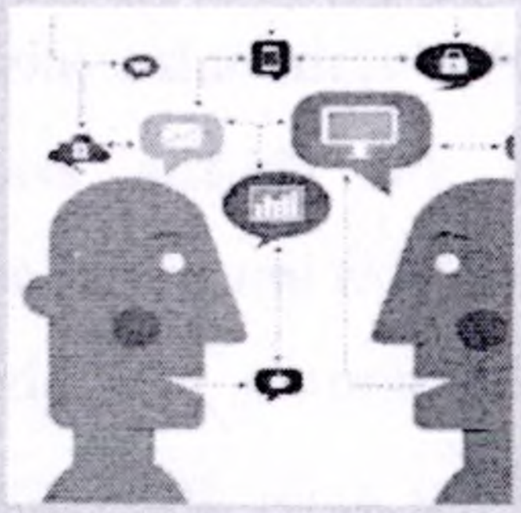
- hissiy sezgirlik (kasbiy ziyraklik, boshqalarga hamdard bo‘la olish, ichki sezgiga ega bo‘lish);
- harakatchanlik - ta’lim jarayoni ishtirokchilariga irodaviy ta’sir ko‘rsatish va ishontirish qobiliyatiga egalik;
- hissiy barqarorlik (o‘z-o‘zini tuta bilish, o‘z-o‘zini boshqarish, o‘z-o‘zini nazorat qilish);
- kelajakni maqbul holda bashoratlay bilish;
- kasbiy mustaqillik, ijodiy qobiliyatga egalik;

Shaxsning eng etakchi va nufuzli faoliyatlaridan biri muloqot. Muloqotning yana bir muhim vazifasi - u odamni u yoki bu faoliyatga hozirlaydi, ruhlantiradi. Muloqot odamlarning jamiyatda o‘zaro hamkorlikdagi faoliyatlarining ichki psixologik mexanizmini tashkil etadi.

75-rasm



Vositalari - tashkil etuvchi, baho beruvchi, intizomga undovchi (instruksiya, intizomini baholash va tanbeh berish) bo‘lishi mumkin.



Usullari - bilimlarni egallashda o‘qituvchi bilan o‘quvchilarning birgalikda hamkorlik qilishlari (demokratik uslub), o‘qituvchining o‘quvchilarga tazyiq o‘tkazishi va ularning aktivligini ro‘yobga chiqarmasliligi (avtoritar uslub), o‘qituvchining o‘quvchilarga nisbatan neytral munosabatda bo‘lishi va uning hal etilayotgan masaladan chetga chiqishi (liberal uslub).

Shu o‘rinda pedagogik muloqot vazifalarini ko‘rib chiqamiz:

- o‘quvchiga yangi ma’lumot berish yoki fikr almashish;

- o‘qituvchi bilan o‘quvchilarning bir-birlarini o‘zaro bilishlari;
- bir-birlarining hulqlarini tuzatish va boshqarish;
- muloqot har bir ishtirokchisi shaxsining imkoniyatlarini ochish va undan foydalanish, ularning o‘z oldilarida turgan muammolarini o‘zlari mustaqil hal etishlari;
- o‘qituvchi shaxsiy fikrining pedagogik jihatdan maqsadga muvofiqligi;
- muloqot ishtirokchilarining bir-birlaridan qanoat hosil qilganliklari.

Pedagogik muloqotning boshqa jihati - uning vositalari va usullaridir.

Pedagogik muloqotdagi vaziyat bir xil o‘zaro harakatni («yonidan» moslashish), boshqa ishtirokchiga tazyiq o‘tkazishni («yuqoridan» moslashish), boshqa ishtirokchiga muvofiqlashishni («quyidan» moslashish) o‘z ichiga oladi.

Muloqotda emotsional tus berish xarakteri neytral hol orqali ijobiydan salbiygacha o‘zgaradi. Bularning hammasi muloqot muhitini, guruhda ma’lum iqlimni yaratadi. Yetuk pedagogik muloqot o‘qituvchining o‘z-o‘zini, muloqot jarayoni va natijalarini nazorat qilib borishni nazarda tutadi. To‘g‘ri tashkil etilgan pedagogik muloqot davomida o‘qituvchida tanlangan vositalarni vazifa va sharoitlarga muvofiqligining o‘lchovi sifatida tushuniladigan pedagogik nazokat mujassamlanadi.

Ta’lim jarayoni uchun muhim bo‘lgan pedagogik kompetensiya quyidagicha:

1. Dunyoqarash, qadriyat va o‘zini anglash - o‘qituvchining dunyoqarashi, tasavvuri va qadriyati bilan bog‘liq ravishda namoyon bo‘ladi. U atrof-muhitdagi voqea va hodisalar mohiyatini aniqlay biladi va tushunadi unga o‘zini yo‘naltiradi, pedagog sifatida o‘z fikrini asoslay olish hamda muammoning yechimini topa bilish ko‘nikmasiga ega. Bu kompetensiya - o‘qituvchining o‘quv va boshqa faoliyatlaridagi o‘zini-o‘zi anglash mexanizmini ta’minlaydi.

2. Umummadaniy - milliy va umuminsoniy qadriyatlarga ega bo‘lish; mamlakatning ijtimoiy hayotida ishtirok etish; oilasiga, urf–odatlarga hurmat; ijtimoiy ko‘nikmalarga ega bo‘lish. Ilm fanning inson hayotiga va dunyo rivojiga ta’sirini anglay olishi va o‘quvchi yoshlarga tushuntira olishi.

3. O‘quv va bilish jarayoni - o‘qituvchining mustaqil bilish faoliyati, mantiqiy fikrlashi, o‘quv-biluv faoliyatini baholashi, bilim va ko‘nikmasini tahlil qila olishi.

4. Ma’lumotga ega bo‘lish - pedagogik faoliyat, o‘z faniga doir ma’lumotlarni egallash ko‘nikmasi.

5. Muloqotchanlik - til bilishi, turli xil insonlar bilan muloqotda bo‘lishi, jamoada o‘ziga xos o‘rinda turishi.

6. Ijtimoiy - foydali mehnat, oilaviy munosabatlar va mas’uliyat, jamiyat rivojidagi ishtiroki, ijtimoiy foydali mehnat qilishi. Iqtisodiy va huquqiy ko‘nikmalarga ega bo‘lish.

7. O‘z ustida ishlashi - jismoniy, ma’naviy, intellektual jihatdan o‘z-o‘zini rivojlantirib borishi, hissiyotini boshqarish.

Ta’lim-tarbiya jarayonining samaradorligi ko‘p jihatdan pedagogik faoliyat subyekti hisoblangan o‘qituvchining kasbiy mahorati va tajribasiga bog‘liqdir.

Pedagoglik kasbiga loyiqlik kasb uchun zarur bo‘lgan qobiliyatlar yig‘indisidan iborat bo‘lib, u kommunikativ qobiliyatlarda ham o‘z aksini topadi. Shaxslararo muloqot, o‘zaro psixologik ta’sir etish bilan bog‘liq vazifalarni bajarish uchun har bir pedagogda soha uchun eng muhim xususiyat hisoblangan muloqotchanlik yoki kommunikativ kompetentlikni shakllantirish kerak.

Talabalar bilan pedagogik muloqotni samarali tashkil etish o‘qituvchining kasbiy kompetensiyasi, pedagog shaxsi va uning shu faoliyatga munosabati va motivasiyasi bilan belgilanadi. Pedagog shaxsi uning qadryatli yo‘nalishlari, hayotiy reja va orzu-istaklarini aks ettirib – pedagogik faoliyat mazmunini ifodalaydi.

Kommunikativ kompetentlik ishga oid, hamkasb yoki do‘stlar bilan, rahbarlarga murojaat qilish bilan bog‘liq, o‘zaro ishonchga asoslangan munosabatlarni tashkil etishning shakllari, usullari va uning samaradorligiga ta’sir etuvchi omillar turlari haqidagi bilimlar tizimi, muloqot jarayonidagi sherikka psixologik ta’sir eta olish texnikasiga ega bo‘lishni taqozo etadi. Pedagog kommunikativ kompetentligi yordamida o‘quvchi va talabalarning har qanday

salbiy hissiy holatlari yoki ekstremal vaziyatlarda ham ularning ruhiy holatini to‘g‘ri idrok qilish, tushunish, mavjud axborotlarni to‘g‘ri tahlil qila olishi mumkin.

Talabalar bilan pedagogik muloqot, kommunikativ kompetentlik pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismidir. O‘qituvchining kommunikativ qobiliyatlari uning shaxsiy sifatlarida ham aks etadi. Pedagogning kommunikativ kompetentligi va talabalarning kommunikativ imkoniyatlari ular o‘rtasidagi o‘zaro muloqotning to‘laqonli va samarali bo‘lishini ta’minlaydi.

3. Pedagogik bilimlar - o‘qituvchi kasbiy mahorati sifatida.



Pedagogik mahorat tug‘ma talant yoki nasldan-naslga o‘tuvchi xususiyat emas, balki uning negizida izlanish va ijodiy mehnat yotadi. Shuning uchun ham pedagogik mahorat hamma o‘qituvchilar uchun standart, ya’ni bir qolipdagi ish usuli emas, balki u har bir o‘qituvchining o‘z ustida ishlashi, ijodiy mehnati jarayonida tashkil topadi va rivojlanadi.

Bu jarayonda ilg‘or o‘qituvchining pedagogik mahorati va tajribalarini boshqa o‘qituvchi o‘rganishi, undan ijodiy foydalanishi va o‘z faoliyatini ilgor tajribalar bilan boyitishi zarur. O‘qituvchining pedagogik mahorati, asosan, sinfda, auditoriya mashg‘ulotlarida yaqqol ko‘rinadi. Chunki o‘quv mashg‘ulotlari o‘zining mazmun va mohiyatiga ko‘ra o‘qituvchining o‘quv yurtidagi asosiy ishidir. Shuning uchun u ilmiy-g‘oyaviy jihatdan yetuk va ommabop bo‘lishi, turmush bilan, o‘quvchi yoki talabalarning tayyorgarlik darajasi bilan uzviy aloqador bo‘lishi zarur. Ta’lim jarayonida o‘qituvchi bilan o‘quvchi yoki talabalar o‘rtasida o‘zaro jonli til muloqoti, fikr almashuv munosabatlari, samimiy hurmat va asosiy maqsadga erishishda yaqin hamkorlik lozim. Mazmuni sayoz, amaliy tajribadan, turmushdan ajralib

qolgan, umumiy so‘z va quruq nasihatguylikdan iborat bo‘lgan, rasmiyat uchun yuzaki o‘tkaziladigan dars (ma’ruza) va boshqa o‘quv mashg‘ulotlari o‘quvchi talabalarni qiziqtirmaydi, ularni ilmiy, g‘oyaviy jihatdan etarli oziqlantirmaydi. Shu sababli, o‘quv mashg‘ulotlarini shunday tashkil qilish kerakki, ularning ta’sirida talabalarda shu fanga nisbatan turli qarashlar, ilmiy tafakkur va e’tiqodlar vujudga kelishi va shakllanishi kerak.

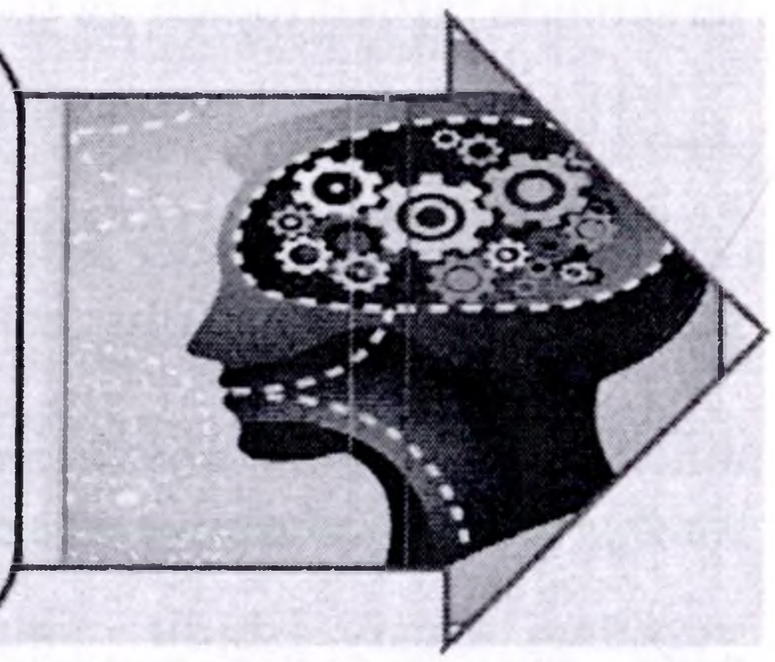
Ta’lim va tarbiya jarayoni ta’sirchanligining yanada yuksak bo‘lishi o‘qituvchining ilmiy salohiyatiga, yoshlar oldidagi obro‘siga, shaxsiy sifatlariga, ilmiy iste’dodiga, ta’lim sohasidagi tajriba va mahorati hamda o‘quvchi yoki talabalar bilan o‘rnatilgan do‘stona munosabatiga bog‘liqdir.

Zamon talablari professor-o‘qituvchilarning o‘zlarida mavjud bo‘lgan bilim va saviya bilan cheklanib qolmasdan, xorijiy mamlakatlar tajribasini qunt va sabot bilan o‘rganib, mag‘zini chaqib, undan keyin o‘z talabalariga saboq berishlari zarurligini taqozo etadi.

Pedagogik faoliyat samarasi o‘qituvchining pedagogik qobiliyati qay darajada shakllanganligiga ham bog‘liqdir. Qobiliyat-faoliyat jarayonida paydo bo‘ladi va rivojlanadi.

76-rasm

Pedagogik qobiliyat va mahorat o‘qituvchida osonlik bilan shakllanmaydi. Bu kasbni tanlagan kishi o‘z maqsadiga erishish uchun uzluksiz o‘qishi, o‘rganishi va izlanishi, ijodiy mehnat qilishi, o‘z yurti va dunyodagi real voqelikni tez anglashi va o‘z mehnatining mamlakat uchun qanchalik zarurligini chuqur his qilishi zarur.



O‘qituvchining pedagogik mahorati haqida fikr yuritar ekanmiz, uning ongligiga, milliy g‘oya va mafkuraga sodiqligiga, bilish va fikr doiralarining kengligiga, o‘z vazifasiga munosabatiga e’tibor bermoq kerak. Ayniqsa, pedagogik mahorat bobida o‘qituvchining fikr doirasi keng bo‘lish zarurligini

alohida hisobga olish lozim. Chunki kishida bilim va fikr mukammal bo‘lmasa, u kamolotga erisha olmaydi. Darhaqiqat, kishi u yoki bu masalani, albatta fikr orqali hal etadi. Shuning uchun, pedagogik mahorat sohibi bo‘lishga intilgan kishi, shubhasiz, o‘z bilimini doimo kengaytirishi, o‘zining o‘quvchi yoki talabaga ma’naviy-axloqiy ta’sir etuvchi g‘oya va fikrlarini yangilab borishi zarur. Buning uchun u ko‘p o‘qishi va o‘rganishi lozim. O‘qituvchining pedagogik mahoratiga baho berishda uning ta’limni qay darajada tashkil qila bilishi muhim ahamiyatga egadir.

Boshqaruv uslublari bo‘yicha birinchi eksperimental psixologik izlanishlar 1938 yilda nemis psixologi Kurt Levin tomonidan o‘tkazilgan. Bu izlanishda boshqaruv uslublarining kengaytirilgan klassifikatsiyasi sifatida avtoritar, demokratik va e’tiborsizlik yoki layoqatizlik uslublari kiritilgan edi.

K.Levin tomonidan o‘tkazilgan eksperimentda aniqlangan o‘quvchilar bilan bo‘ladigan muloqotning u yoki bu xususiyatlarini qisqacha keltirib o‘tamiz.

Avtoritar o‘qitish uslubning xarakterli tomoni sifatida undagi qattiqqo‘l boshqaruv va umumiy nazorat ko‘proq muallimning boshqalarga nisbatan buyruq ovozida munosabatlarga kirishishiga va tez ogohlantirishlar berishiga olib kelishida ko‘rish mumkin. Shuning bilan ba’zi ishtirokchilarga nisbatan sababsiz ogohlantirishlar va boshqalariga esa asossiz maqtovlar yog‘dirilishi kuzatiladi. Avtoritar muallim faoliyat va vazifaning umumiy maqsadlarinigina emas, balki u kimning kim bilan ishlashini ko‘rsatib, uning echilish yo‘llarini ham belgilab berdi. Vazifalar va ularning echilish yo‘llari bosqichma-bosqich amalga oshirilishi belgilandi. Bunday yondashuv inson faoliyatida muayyan maqsadni bajarishga sabab bo‘luvchi omil rolini pasaytiradi. Chunki inson bunda o‘zining faoliyatidan kutilayotgan maqsadni, ya’ni ushbu bosqichning nima uchun bajarilayotganligini va oldinda uni nima kutayotganligini aniq bilmaydi. Undan tashqari faoliyatni bosqichma-bosqich tartibga solish va nazorat qilish ishlari shuni ko‘rsatdiki, o‘qituvchining ishtirokchilar bilan bo‘ladigan munosabatida uning mustaqilligi va javobgarligi sust yoki bu xususiyatlarning unda past darajada

ekanligi kuzatildi. O‘qituvchi tomonidan amalga oshiriladigan tashabbus yo‘qolib, u xuddi keraksiz xohish sifatida qaraladi.

Demokratik o‘qitish uslubida shaxs emas, balki faktlar muhimligi tan olinadi. Ammo demokratik o‘qitish uslubining asosiy xususiyati sifatida guruhning o‘rtacha tashlangan masala muhokamasida va uning tashkil etilishida faol ishtirok etilishi qaraladi. Natijada ishtirokchilarning o‘ziga bo‘lgan ishonchi oshadi va o‘z-o‘zini boshqarish hissi rag‘batlantiriladi. Bu uslubda guruhdagi o‘zaro munosabatlar yaxshi kelisha olish tarzida davom etadi va bir-biriga bo‘lgan ishonch kuchayadi. Avtoritar uslubda o‘qituvchi bilan kelishishda ko‘pgina janjallar paydo bo‘lishi kuzatildi.

Eng samarali uslub sifatida demokratik uslub tan olindi. Guruh, ishtirokchilari uchun bu erda xarakterli xususiyat bo‘lib vazifaga qiziqish va ichki faoliyat motivatsiyasi xizmat qiladi. Vazifalarning bajarilish sifati va aniqligi oshdi. Shu bilan birga, guruh qobiliyati, erishilgan umumiy muvaffakiyatlar ustidan g‘urur tuyg‘usi, o‘zaro ko‘maklashuv va do‘stona munosabatlar kuchaydi. Bu natijalar keyinchalik amalga oshirilgan izlanishlar asosida ko‘p marta tasdiqlandi.

Bir so‘z bilan aytganda, ta’lim jarayoniga yangicha yondashib, ijodkorlik, bunyodkorlik tatbiq etilsagina va pedagogik faoliyat jarayonlari metodologik hamda psixologik jihatdan to‘g‘ri tashkil qilinganida ta’lim samarasi yangi bosqichga ko‘tariladi, ya’ni:

- ta’lim oluvchining talabi, moyilligi, istak-xohishi uning imkoniyatlari darajasida qondiriladi;
- ta’lim oluvchining o‘quv mehnatiga mas’uliyati, javobgarligi va burchi oshadi;
- bilimlarni mustaqil egallash malakalari shakllanadi;
- u umr bo‘yi o‘z bilimini uning o‘zigina boyitishiga ishonch paydo bo‘ladi;
- yorqin fikrlash malakasi shakllanadi;
- shaxs jamiyatda o‘zining o‘rnini tezroq topib olishiga muhit yaratadi.

O‘qitish jarayonida, pedagogik texnologiyalar talablari asosida ifoda etilgan o‘quv maqsadlariga erishiladi. Ilmiy-texnika taraqqiyot jadallashgan davrda o‘qitish samaradorligi, asosan, o‘quvchining o‘qitish jarayonidagi o‘rni, pedagogning unga bo‘lgan munosabatiga bog‘liq bo‘ladi. Bu erda o‘qitish texnologiyasining ikki turini ajratib ko‘rsatish mumkin: avtoritar va shaxsga yo‘naltirilgan.

Avtoritar texnologiyada, pedagog yagona subyekt sifatida namoyon bo‘ladi, talablar esa faqatgina «obyekt» vazifasini bajaradi, holos. Bunda tahsil oluvchining tashabbusi va mustaqilligi yo‘qoladi, o‘qitish majburiy yo‘sinda amalga oshiriladi. Odatdagi an’anaviy o‘qitish, avtoritar texnologiyaga taalluqlidir. Bunda, avvalo YA.A.Komenskiy tomonidan ifoda etilgan, didaktika prinsiplariga asoslangan o‘qitishning sinf-dars tizimida tashkil etish nazarda tutiladi. Hanuzgacha dunyoda eng ko‘p tarqalgan o‘qitishning sinf-dars tizimi, quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi:

- yoshi va tayyorgarlik darajasi taxminan bir xil bo‘lgan talablar asosida sinfni (guruhni) tashkil etadi;
- sinf (guruh, oqim) yagona o‘quv reja, yagona o‘quv dasturlar va yagona mashg‘ulotlar jadvali bilan shug‘ullanadi;
- mashg‘ulotlarning asosiy birligi dars bo‘lib, u bitta fanning bitta mavzuga bag‘ishlanadi va o‘qituvchi tomonidan boshqariladi;
- o‘quv kitoblari asosan uy ishlari uchun qo‘llaniladi.

An’anaviy o‘qitish asosan bilim va ko‘nikmalarni o‘zlashtirishga qaratilgan bo‘lib, shaxsning rivojlanishini ko‘zda tutmaydi.

An’anaviy o‘qitish quyidagi xususiyatlarga ega: zo‘ravonlik pedagogikasi, o‘qitishning tushuntiruv ko‘rgazmali usuli, ommaviy o‘qitish. An’anaviy o‘qitishda avtoritarlik quyidagi shaklda namoyon bo‘ladi: tahsil oluvchi bu hali to‘la shakllanmagan shaxs, u faqat bajarishi zarur, pedagog esa bu sardor hakam, yagona tashabbuskor shaxs.

Shuning uchun zamonaviy texnologiyalarda pedagogik jarayon shaxsga yo‘naltirilgan texnologiyalari asosida amalga oshirilishi lozim.

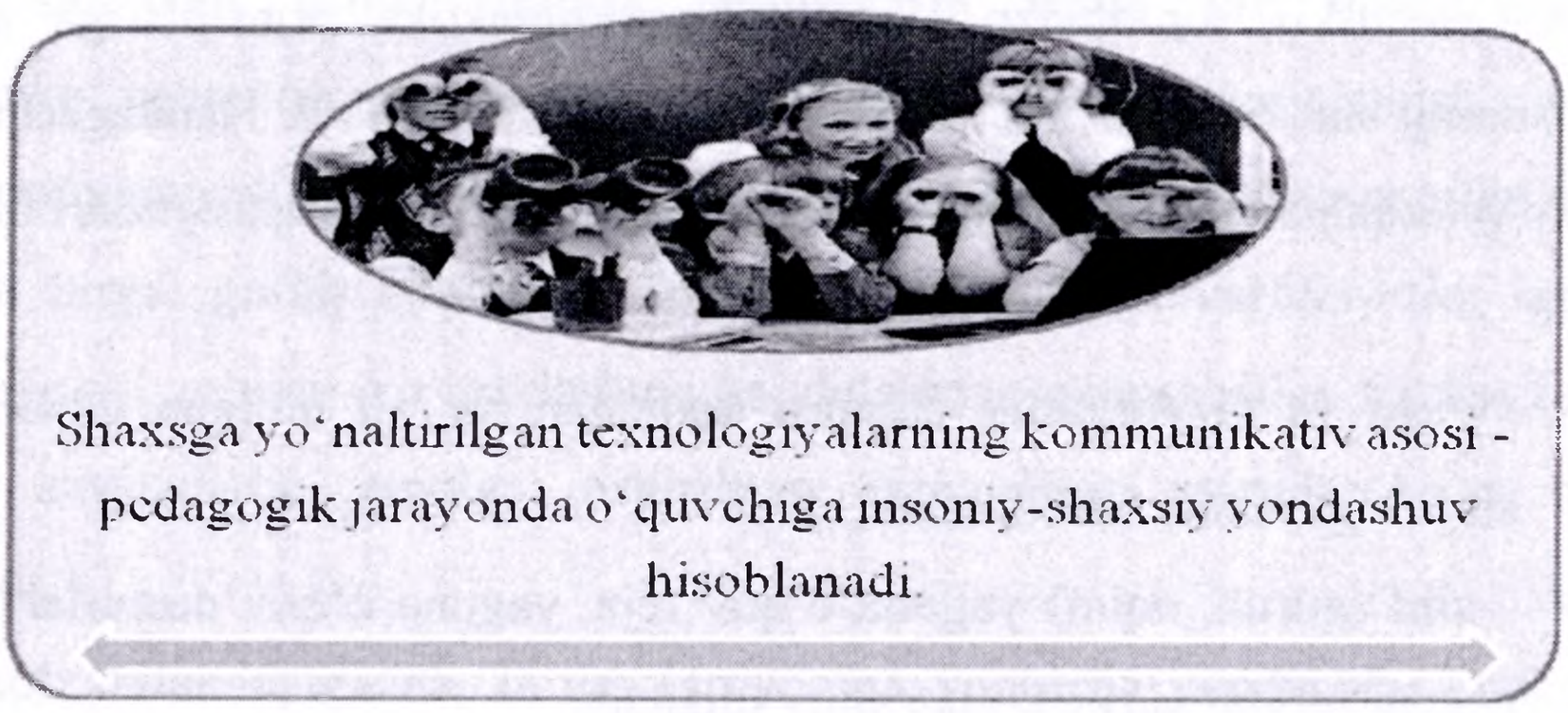
O‘qitishning shaxsga yo‘naltirilgan texnologiyalariga quyidagi asosiy prinsiplar xos bo‘ladi:

✓ insonparvarlik, ya’ni insonga har tomonlama hurmat va muhabbat ko‘rsatish, unga yordamlashish, uning ijodiy qobiliyatiga ishonch bilan qarash, zo‘ravonlikdan to‘la voz kechish;

✓ hamkorlik, ya’ni pedagog va o‘quvchilar munosabatidagi demokratizm, tenglik, sheriklik;

✓ erkin tarbiyalash, ya’ni shaxsga uning hayot faoliyatini keng yoki tor doirasida tanlab olish erkinligi va mustaqillikni berish, natijalarni tashqi ta’sirdan emas, ichki hissiyotlardan keltirib chiqarish.

77-rasm



Shaxsga yo‘naltirilgan texnologiyalarning kommunikativ asosi - pedagogik jarayonda o‘quvchiga insoniy-shaxsiy yondashuv hisoblanadi.

Shaxsga yangicha qarash quyidagilardan iborat bo‘ladi:

- pedagogik jarayonda shaxs obyekt emas, subyekt hisoblanadi;
- har bir o‘quvchi qobiliyat egasi, ko‘pchiligi esa iste’dod egasi hisoblanadi;
- yuqori etnik qadriyatlar (saxiylik, muhabbat, mehnatsevarlik, vijdon va boshqalar) shaxsning ustuvor xislatlari hisoblanadi.

Munosabatlarni demokratlashtirish quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- o‘quvchi va pedagog huquqlarini tenglashtirish;
- o‘quvchining erkin tanlab olish huquqi;
- xatoga yo‘l qo‘yish huquqi;
- o‘z nuqtai nazariga ega bo‘lish huquqi;

Pedagog va tahsil oluvchi munosabatining asosi: ta'qiqlamaslik; boshqarish emas, birgalikda boshqarish; majburlash emas, ishontirish; buyurish emas, tashkil etish; chegaralash emas, erkin tanlab olishga imkon berish.

Yangi munosabatlarning asosiy mazmuni, hozirgi zamon sharoitida samarali natija bermaydigan va g'ayri insoniy hisoblanadigan majburlash pedagogikasidan voz kechishdir. Muammo bu yondashuvni mutlaqlashtirishda emas, balki uning oqilona mezonlarini aniqlashdadir. Umuman olganda tarbiya jarayonida majburlashdan voz kechish mumkin emas, ammo jazolash insonni kamsitadi, ezadi, rivojlanishini susaytiradi, unda so'zsiz itoatkorlik xususiyatlarini shakllantiradi.

Bir vaqtlar pedagogning malaka oshirish masalasi, ya'ni qanday materialdan foydalanish, uning hajmi o'qituvchining o'ziga havola edi. Hozirgi kunda ta'lim mutaxassislari turli attestatsiya va tekshiruvlardan o'tib turishadi. Ish jarayonini baholash va sifat nazorati, institut yoki alohida fan miqiyosida audit, ta'lim idoralariga a'zolik talablari kabi qattiq tekshiruvlar ta'lim sohasini shaffof saqlaydi. Oliy ta'lim tuzilishidagi o'zgarishlar, masalan, Quality Assurance Agency(mahsulot sifati kafolati agentligi)ning ta'limdagi roli, Oliy Ta'lim Akademiyasi (HEA), Oliy Ta'limni Moliyalashtirish Kengashi qoshidagi Learning and Teaching Committees(O'rganish va O'qitish Qo'mitasi) kabi tashkilotlar mamlakatda ta'limni davlat siyosatida kun tartibining birinchi masalalari qatorida tutadi. Yaqin kunlarda , Milliy Talaba So'rovnomasi (National Student Survey) ta'lim muassasalari ichki siyosat va tuzilishida belgilanganidek saqlanishini, hamda ta'limning barcha turlarini rivojlantirib borishini eslatib o'tdi. Har bir universitetning vazifasi ya'ni ta'limning sifatini yuqori darajada saqlashda, soni oshib borayotgan kontrakt asosidagi talabalar hamda ta'lim sohasidagi raqobatning xizmati katta. Hozirgi kunda ta'lim nafaqat mamlakat talabariga, balki xorij mamlakatlari talabalariga ham ochiq. Talabalarda ijobiy taassurot

qoldirish uchun turli imkoniyatlar yaratilgan. Qolaversa, o'qituvchilar uchun ham yaxshi xizmati uchun rasmiy minnatdorchilik hamda pul mukofotlarini olishadi.[72]

Individual yondashuvning mohiyati shundaki, u ta'lim tizimida o'quv fanidan o'quvchiga emas, o'quvchidan o'quv fani tomonga harakatlanishni taqozo etadi, o'quvchilarning mavjud imkoniyatlarini inobatga olib, ularni rivojlantirish, takomillashtirish va boyitishga qaratilgan bo'ladi.

Individual yondashuvning zamonaviy yangi talqini quyidagilardan iborat:

- ✓ o'rtacha o'quvchiga yo'naltirishdan voz kechish;
- ✓ shaxsning yaxshi xislatlarini izlash;
- ✓ shaxs rivojlanishining individual dasturlarini tuzish.

Shaxsiy yondashishda birinchi navbatda quyidagilar zarur bo'ladi:

- ➢ har bir o'quvchi qiyofasida noyob shaxsni ko'rish, uni hurmat qilish, tushunish, qabul qilish, unga ishonish. Pedagogda barcha o'quvchilar iste'dodli degan ishonch bo'lishi kerak;
- ➢ shaxsga yutuqni ma'qullovchi, qo'llab-quvvatlovchi, xayrixoh vaziyatlar yaratish, ya'ni o'qish qoniqish va xursandchilikni olib kelishi kerak;
- ➢ bevosita majburlashga yo'l qo'ymaslik, qoloqlikka va boshqa kamchiliklarga urg'u bermaslik, uning nafsoniyatiga tegmaslik;
- ➢ pedagogik jarayonda, o'quvchilarga o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishga imkoniyat yaratish va ko'maklashish.

Shaxsga yo'naltirilgan o'qitish texnologiyalari ilmiy-texnikaviy taraqqiyot jadallashtirilgan davrda rivojlangan davlatlarda shakllantirilganligini inobatga olgan holda ular chuqur ildizlarga ega ekanligini ta'kidlash to'g'ri bo'lar edi. Shaxsga yo'naltirilgan texnologiyalar insonning aqliy qobiliyatlarini ochishiga xizmat qiladi.

O'quvchi noma'lum yechimni topish uchun mustaqil yoki o'qituvchi yordamida izlanadi. Muammoni jamoaviy hal etishda paydo bo'luvchi subyekt-

---

[72] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 485,486.

obyekt-subyekt munosabatlari ijodiy fikrlashni faollashtirishga olib keladi. Shuning uchun zamonaviy texnologiyalarda pedagogik jarayon shaxsga yo‘naltirilgan texnologiyalari asosida amalga oshirilishi lozim.



4. Professional va kasbiy mahoratga erishishning obyektiv hamda subyektiv omillari. Reorientatsiyaning psixologik jihatlari.

Inson faolligida anglanilgan maqsad mavjudligi to‘g‘risida mulohaza yuritish uchun har xil xususiyatli bir qancha omillarga murojaat qilishga to‘g‘ri keladi. Faoliyatning motivlari, ro‘yobga chiqarish vositalari, axborot tanlash va uni qayta ishlash anglanilgan yoki anglanilmagan, ba’zan anglanilganlik noto‘kis, hatto u noto‘g‘ri bo‘lishi mumkin. Jumladan, maktabgacha yoshdagi bola o‘yin faoliyatiga nisbatan ehtiyojini goho anglaydi, xolos; boshlang‘ich sinf o‘quvchisi o‘quv motivlarini hamisha ham anglash qurbiga ega bo‘lmaydi; o‘smir ham xulq motivlarini noto‘kis va noto‘g‘ri anglashi mumkin; hatto voyaga etgan odam ba’zan xulq motivini noo‘rin xaspo‘shlashga intiladi.

Bundan tashqari, hatto faoliyatni amalga oshirishni rejalashtirish, uni ro‘yobga chiqarish uchun qaror qabul qilish, mahsulini taxminlash, xulosa chiqarish ham anglanilganlik kafolatiga ega emasdir. Chunki faoliyatni ro‘yobga chiqaruvchi harakatning aksariyati ong tomonidan boshqarilmaydi, jumladan, velosiped uchish, kuy chalish, kitob o‘qish, telefon qilish odatiy hodisadir. Shuni ta’kidlab o‘tish lozimki, faoliyatning jabhalarini ongda aks darajasi va mukammalligi uning anglanilganligi ko‘rsatkichi mezoni hisoblanadi.

Lekin faoliyatning anglanganligi darajasi keng ko‘lamli bo‘lishiga qaramasdan, maqsadni ko‘zlash (anglash) uning ustuvor belgisi vazifasini bajaradi. Faoliyatda maqsadni anglash ishtirok etmasa, unda u ixtiyorsiz (impulsiv) xatti-harakatga aylanib qoladi va bunday holat ko‘pincha hissiyot bilan boshqariladi. Jahl, g‘azab (affekt), kuchli ehtiros holatlari yuz bergan odam ixtiyorsiz harakat qiladi.

Biroq xatti-harakat ixtiyorsizligi uning anglanilmaganligini bildirmaydi, aksincha bunda inson motivining shaxsiy jabhasi anglanilgan bo‘ladi, uning ijtimoiy mazmuni esa qamrab olinmaydi. Voqelikka nisbatan munosabatning muhim shakli sifatidagi faoliyat inson bilan uni qurshab turgan olam orasida bevosita aloqa o‘rnatadi. Tabiatga, narsalarga o‘zga odamlar ta’sir ko‘rsatishi ham faoliyatning qudrati bilan ro‘yobga chiqadi. Inson faoliyatda narsalarga nisbatan subyekt sifatida, shaxslararo munosabatda esa shaxs tariqasida gavdalanadi hamda imkoniyatlarini yuzaga chiqarishga musharraf bo‘ladi. Buning natijasida ikkiyoqlama bog‘lanish uzluksiz harakatga kirishishi, to‘g‘ri va teskari aloqa o‘rnatishi tufayli inson narsalarning, odamlarning, tabiat va jamiyatning o‘ziga xos xususiyatlari to‘g‘risida ma’lumot to‘playdi. Har xil xususiyatli o‘zaro munosabatlar negizida faoliyat subyekti uchun narsalar subyektlar sifatida, odamlar esa shaxs timsolida aks eta boshlaydi.

Psixologiyada faoliyatning alohida bir xususiy vazifasini bajarishga mo‘ljallangan, nisbatan tugallangan qismi, tarkibi harakat haqida yuqorida to‘xtalib otganmiz. Harakatlar natijasida odam borliqdagi narsalar xususiyati, holati, fazoviy joylashuvini o‘zgartiradi. Mazkur jarayon nafaqat harakat yordami bilan, balki muayyan sa’y-harakatlar tufayli yuzaga keladi. Duradgor eshik yasamoqchi bo‘lsa, avval munosib material tanlaydi, ularni o‘lchaydi, unsurlarini sanaydi, randalaydi, qismlarni bir-biriga joylashtiradi, yopishtiradi, unga pardoz beradi, oshiq-moshiq qoqadi, kesaki o‘rnatadi, ochib yopilishini tekshiradi va hokazo. Keltirilgan misoldan ko‘rinib turibdiki, duradgorning gavdasi, oyoq-qo‘llari, boshining tutishi sa’y-harakatlari bilan birga «tanlash», «ishlov berish», «o‘rnatish» amal qismlari majmuasi faoliyatni tarkib toptiradi. Sa’y-harakatning harakatdan farqli tomonlari uning aniqligi, maqsadga yo‘nalganligi, epchilligi, uyg‘unligi singari belgilarida o‘z ifodasini topadi. Inson faoliyatida narsalarni o‘zlashtirishga yo‘naltirlgan sa’y-harakatlardan tashqari:

- tananing fazoviy holati;
- qiyofaning saqlanishi (tik turish, o‘tirish);
- v) joy almashish (yurish, yugurish);

- g) aloqa vositalari sa'y-harakatlari qatnashadi.

Odatda, aloqa vositalari tarkibiga:

- ✓ ifodali sa'y-harakatlar (imo-ishora, pantomimika);
- ✓ ma'noli ishoralar;
- ✓ nutqiy sa'y-harakatlar kiritadi.

Talaba bilan shug'ullanishning turli usul va darajalari mavjud.

- ➢ *Birinchidan, talabalar ilm olsih borasida o'z-o'zlaridan minnatdor bo'lishlari lozim. Guruhdagi ayrim talabalar bilan suxbatlashish orqali ular bilan aloqani o'rnatish muhim ahamiyat kasb etadi. Masalan, darsni boshlashdan oldin talabalar bilan gaplashib oling. Ular dars tugagach ma'lum savollar yuzasidan sizga qanday murojaat qilishlarini bilishlari kerak. Ularga do'stona va iliq munosabatda bo'ling.*

- ➢ *Ikkinchidan, quyida e'tirof etib o'tiladigan ayrim usullar, ma'ruza qiziqarli, ishtiyoq bilan olib borilishi hamda yaxshi tashkil etilishi lozimligi bilan belgilab beriladi. Ma'ruza davomidagi diqqat markaz didaktik usul kabi ma'lum muammoni o'z ichiga olishi mumkin. Ma'ruza davomida talabalar 20 daqiqagina muddatda passiv o'rganuvchi sifatida diqqatni jamlashlari mumkinlig ko'p olimlar tomonidan qayd etib o'tilgan (Stuart va Rutherford, 1978). Shu sababli ularni chal'gitish hamda lirik chekinish qilib turish muammoni ijobiy hal etishi mumkin.*

- ➢ *Uchinchi va ehtimol eng asosiy jihat talabalar bilan shug'ullanishni ta'minlashda ularning ma'ruzada faol ishirok etishlarini shakllantirish lozim. Quyida keltirib o'tiladigan takliflar katta guruhlarda talaba bilan shug'ullanish muammosini hal qiluvchi ayrim yo'nalishlarni aks ettiradi. Bu yo'nalishlar keys stadilarda ham anmoyon etilgan.*[73]

Psixologik ma'lumotlarning ko'rsatishicha, faoliyat shaxslararo munosabatlar tizimi tariqasida, hamkorlik tarzida namoyon bo'ladi. Faoliyatda inson shaxsi, uning xususiyatlari aks etadi va ayni bir davrda faoliyat odam shaklini tarkib toptiradi.

---

[73] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 64.

Ong bilan faoliyat birligi printsipiga asoslanish orqali shaxs kamol topadi, shaxslararo munosabatga kirishadi, ijtimoiy tajribalarni o‘zlashtiradi, o‘zaro ta’sir yordamida ijtimoiylashadi. Inson shaxsining shakllanishi o‘yin, ta’lim, mehnat, sport va boshqa faoliyatning turlarida amalga oshadi. Faollik tufayli faoliyatni amalga oshirish jarayoni yuzaga keladi, xulq-atvor, muomala (kommunikatsiya) vositasida ehtiyoj, istak, ijtimoiy talablar qondiriladi, turli xususiyatli axborotlar o‘zlashtirilishi natijasida shaxs tarkib topa boshlaydi.

78-rasm



Professional mahorat va kasb motivatsiya haqida gap ketganda ularga ta’sir etuvchi ikki guruh omillar nazarda tutiladi: ob`ektiv hamda sub`ektiv. .



Ob’ektiv omillar – bu inson faoliyatiga bevosita aloqador bo‘lgan, shu faoliyat talab qiladigan tamoyillar, normalar va cheklovlar hamda inson tomonidan talab etiladigan professional bilimlar, malaka va ko‘nikmalar, profesional muhim sifatlardir.



Sub’ektiv omillar – insonda avvaldan mavjud bo‘lgan layoqat, qobiliyat, mehnatga nisbatan motivatsiya, ish faoliyatdagi da’vogarlik darajasi, o‘ziga nisbatan shakllangan baho va turli xil xato va kamchiliklardan o‘zini o‘zi psixologik jihatdan himoya qilish qobiliyatidir

Obyektiv omillarga yana ishlab chiqarish sharoitlarining o‘zi, ularning qanchalik yangi davr talablariga binoan modernizatsiya qilinganligi rol o‘ynaydi. Masalan, ofisi oxirgi zamon talablariga ko‘ra jihozlangan sanoat korxonasi yoki xususiy firma yoki tashkilotning tashqi ko‘rinishi ham odam e’tiborini o‘ziga tortadi. Shu firmaning “brendi”, uning reklama shitlarida namoyish etilishi kabilar ham malakali kadslarni shu korxonada ishlashga ishtiyoqini oshiradi.

Shu bois ham xorijda bevosita korxonaning shu kabi tashqi, obyektiv jihatlariga katta e’tibor beriladi va bu omil eng malakali kadrlarni shu erda ishlash

va o‘z mahoratini oshirishga undashiga ishonadi. Bizda obyektiv omillarga yil sayin e’tibor kuchaymoqda.

Chunki bozor iqtisodiyoti sharoitida har bir korxona, tashkilot va ishlab chiqarish muassasasi raqobatbardosh mahsulot ishalb chiarishga intilganidek, xodimlarning ham har tomonlama malakali va usta bo‘lishidan manfaatdordir.

Xodimning bilim, malaka va ko‘nikmalari ham katta ahamiyat kasb etadiki, bu xolat zamonaviy kadrlarning hamisha o‘z ustida ishlashi, kasbiy malakasini muttasil oshirib borishini taqozo etadi. Shu bois ham ayrim yigit va qizlar modernizatsiyalashgan ishlab chiqarish korxonasida yoki kompaniyada ishlash uchun maxsus tayyorgarlikdan o‘tishni, kerak bo‘lsa, qo‘shma korxonada ishlash ishtiyoqida xorij tillarini mukammal o‘zlashtirish, xorijda malakasini oshirib kelishga juda katta ahamiyat bermoqdalar. Bunda yuqori texnologiyalar va axborot vositalaridan bohabarlik ham katta rol o‘ynaydi.

Subyektiv omillar guruhi ham juda ahamiyatli bo‘lib, ular ko‘proq tashqi omillardan ko‘ra insonning o‘ziga bog‘liq.

Masalan, agar bir insonda ilk yoshlikdan biror hunar turi bilan shug‘ullanishga ishtiyoq va qiziqish bo‘lgan bo‘lsa, bunga oilada ham sharoit bo‘lib, genlarida ya’ni, avlodida ham kimlardir shu ish turi bilan shug‘ullangan bo‘lsa, albatta, bu xolat uning kasbiy mahorati muttasil oshib borishi uchun muhim turtki bo‘ladi. U o‘z ishidan og‘ib yoki aynib ketmaydi.

Aksincha, o‘z farzandlarini ham keyinchalik shu faoliyatga undaydi, uning qiyinchiliklari kabi sabablar ham fikridan qaytara olmaydi. Ishda mabodo xatolarga yo‘l qo‘ysa ham uni o‘zi, o‘z sabri-qanoati bilan tuzatishga imkon topadi, tanqidlardan to‘g‘ri xulosa chiqaradi, kasbidan voz kechmaydi. Shu sababli ham subyektiv omillar kasb psixologiyasi uchun muhim hiosblanadi.

Aytilishicha, 1992-yildan oldin Britaniya universitetlari turli kasb yo‘nalishlarida kerakli ma’lumotning o‘qitilishi uchun nomigagina kurashishgan. O‘sha yo‘nalishlarda pedagog o‘z mahoratini namoyish qilish va bu uchun mukofotlanish imkoniyatining mavjud emasligi ko‘plab davlat muassasalarida muammo bo‘lgan.

Ba'zi lavozim talablarini o'rganib chiqqach, tadqiqot guruhi quyidagi xulosaga keldi: Uzoq muddatli o'zgarishlar yo'lga qo'yilgan va lavozim talablari aniqlik kiritish maqsadida kodlashtirilgan (talablarga ma'lum raqamlarga biriktirilgan).

Ish yuzasidan bosim ostida ishlaydigan akademiklar, masalan maqola chop etishga majbur bo'lish yoki sheriy uslubdan ortiqcha foydalanishga majbur bo'ladigan o'qituvchila dars o'tishga ko'p vaqt ajratish kerak emas degan fikrda bo'lishlari mumkin. Baxtimizga, hozirgi kunda o'qitish va tadqiqot o'rtasidagi bog'liqlikdan ko'pchilik xabardor, chunki universitetlar kadr va ma'lum fanlar bo'yicha o'qituvchi yetishtirish kerakligini juda yaxshi bilishadi. Hozirda baxs asosan individual o'qitish-tadqiqot profillari orasidagi farq haqida. [74]

Psixologlar kasbga nisbatan psixologik tayyorlikni, kasbiy ustanovkalarning barqarorligini motivlarning anglanganligini muhim omil, deb hisoblaydilar. Chunki kasbga, biror ish hunarni bajarishga, inson avvalo ruhan tayyor bo'lishi, keyin mutaxassislik sir-asrorlarini egallashi kerak.

Kasbiy ustanovka - shaxsning tanlagan kasbiga yoki muayyan hunarga ichki ruhiy tayyorligi bo'lib, u bu kasbni nafaqat biladi, balki uni yoqtiradi, hayotda shu yo'ldan borishga, uning qiyinchiliklarini qabul qilib, amalda bajarishga hozir bo'ladi.

Lekin amalda har doim ham kasbiy ustanovka o'zgarmas va doimiy bo'lmasligi mumkin. Buning ham obyektiv hamda subyektiv sabablari bo'ladi. Masalan, bir kasb hunar o'rniga yangi zamonaviy hunar turlari paydo bo'lishi mumkin. Yoki biror kasbni tanlagan shaxs ma'lum vaqt o'tgach undan boshqa bir kasbni yoqtirib qolishi yoki o'zini shu jabhada ko'rsata olmasligi mumkin. Shunday sharoitlarda shaxsning kasbiy motivatsiyasida o'zgarishlar ro'y beradi. U muayyan vaqt ishsiz ham qolishi mumkin.

Demak, u yangi kasb turini egallashga qaror qiladi.

Shaxsni qayta kasbga yo'llash psixologiyada reorientatsiya deb ataladi.

---

[74] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 487.

79-rasm



Reorientatsiyaning psixologik jihatdan shaxsdan katta jur’atni talab qilgani bois ushbu jarayonda referent guruhning aniqligi va munosabatlarning aniq tiniqligi katta rol o‘ynaydi va reorientatsiyaning samarasini belgilaydi. Qayta hunarga o‘rganish yoki kasbni o‘zgartirish jarayonida shaxsning xarakterologik xususiyatlarini hisobga olishni taqozo etadi. Masalan, u ilgari o‘qituvchilik qilgan bo‘lsa, endi idora yoki ofisda menejer yoki ish yurituvchi sifatida ishlashi uning xarakter xislatlaridagi o‘zgarishlarni keltirib chiqaradi. Yoki rahbar lavozimida ishlagan odamning muayyan muddatdan keyin, oddiy xodim bo‘lib ishlashida ham jiddiy psixologik qiyinchiliklar bo‘ladi. Shu bois ham inson avvalo tanlagan yo‘nalishining fidoiysi sifatida o‘z ustida hamisha ishlab, takomillashish dasturlariga ega bo‘lishi yoki reorientatsiyada o‘zini-o‘zi tarbiyalash va takomillashtirishga oldindan psixologik jihatdan tayyor bo‘lishi kerak.

Xo‘ja Samandar Termiziy yozganidek: “Azizim! Har kim biror ishning talabida qadam qo‘ysa, bu ishning qiyinchiliklariga chidashi kerak. Maqsad ka’basi sari yo‘lga chiqqan odam, zahmat sahrosidan cho‘chimasligi lozim”.

Zero, Xadislarda ham shunday yozilgan: “Biror kasbu hunar orqasidan rizqu nasibaga ega bo‘lib yashayotgan odam, shu kasbini o‘zgartirmasun”.

Lekin taqdir taqozosi bilan bunga majbur bo‘lgan xodimlarga psixologik konsultatsiya va psixologik reabilitatsiya xizmatlari yordam berishi mumkin. Korxona va tashkilotlar qoshida tashkil etilgan psixologik xizmatlar aynan kasbiy reorientatsiya masalalarida ham xodimlarga yordam ko‘rsatadi. Eng muhimi – shaxs dangasalik qilmasligi, o‘z ustida tinimsiz ishlashi, izlanishi kerak bo‘ladi.

80-rasm

Reorientatsiya inson imkoniyatini qaytatdan sinashning manbai hisoblanib, o‘zini-o‘zi kashf qilishi, boshqarishi, tashkillashtirish, baholash, refleksiyalash, identifikatsiyalash kabi shaxs fazilatlarini ro‘yobga chiqarishga xizmat qiladi.



Reorientatsiya (qayta kasbga yo‘llash) gumanistik psixologiya tamoyillarini turmushga tatbiq etishga zarur shart - sharoit yaratadi, inson omilini qadrlashga, butun imkoniyatlarini ro‘yobga chiqarishga, ezgu niyat, orzu havas, istak - xohish ushalishga negiz vujudga keltiradi. Ko‘p profilli kasb-hunar egalari safini kengaytirishga xizmat qiladi, komillikka intilish tuyg‘usini jonlantiradi, zarur bilimlar, malakalar bilan qurollantirishga turtki beradi.

Hozirgi zamon mehnat birjalarida reorientatsiya ishlari olib borilishi markazlashtirilgan. Maxsus xodimlar kompyuter xotirasiga joylashtirilgan shahar, tuman bo‘yicha ixtisoslar bo‘yicha yoki ixtisoslararo mutaxassislar ro‘ihati (zaruriyati, ehtiyoji, talabi) bilan ish izlab kelgan muhtoj shaxs tanishtiriladi. Aksariyat mehnat birjalarida psixologlar etishmaganligi tufayli ish bilan ta’minlash, bo‘sh o‘rinlarni to‘ldirish bilan shug‘ullaniladi, xolos. Aslida esa bu xizmat qator omillarni tekshirish, o‘rganishni taqozo etadi, ilmiy psixologik qonuniyatlar asosida ish yuritishni talab qiladi, chunonchi:

- ✓ shaxsning fazilatlari, xarakterologik xislatlari.
- ✓ xissiy jabhalari va irodaviy sifatlari.
- ✓ insonning kognitiv va regulyativ imkoniyatlari.
- ✓ ehtiyoji, motivi, motivatsiyasi, motivirovkasi.

- ✓ kasbiy mayli, qiziqishi, layoqati.
- ✓ professiogramma talablariga mosligi, kasbiy yaroqligi.
- ✓ iqtidori (iste'dodi), qobiliyati, salohiyati.
- ✓ kasbiy bilimlari, ko'nikmalari, malakalari, mahorati.
- ✓ umumiy saviyasi, dunyoqarashi, maslagi (e'tiqodi).
- ✓ salomatligi, jinsiy xususiyatlari, yoshi, izlanuvchanligi, ijodiy imkoniyatlari, innovatsiyaga nisbatan munosabati.
- ✓ ijtimoiy etukligi, tashkilotchilik qobiliyati.
- ✓ ekstrovertligi va introvertligi.
- ✓ yuksak insoniy tuyg'ularga (axloqiy, aqliy, nafosat, praksik) egaligi.
- ✓ fidoiylik, altruistik, vatanparvarli fazilatlari ustuvorligi va boshqalar.

Yuqorida sanab o'tilgan mezonlar bo'yicha tekshirish ishlari bir nechta metodlar, metodikalar orqali ko'p seriyali tajribalar negizida amalga oshiriladi. Buning uchun testlardan qobiliyatga, shaxsga ijodiyotga, xotiraga shaxslararo munosabatga (oid) maxsus ishlab chiqilgan materiallardan, maqsadli vaziyatlardan qiyinlashtirilgan topshiriqlardan, muammolardan psixologik treninglardan, psixodramalardan va boshqalardan foydalaniladi.

Olingan natijalar sifat va miqdor jihatdan tahlil qilingandan keyin muayyan xulosalar chiqariladi. Xulosalar asosida reorientatsiya subyekti roziligida ishga muhtoj shaxs taklif qilingan kasbga yo'naltiriladi. Ish joyining masofasi, uning ekologiyasi, sangigienasi, maoshi, istiqboli, muammoli jihatlari yuzasidan mukammal fikr almashiniladi, toki shartnoma qonuniy hujjat ekanligi (qiymatiga) zarar keltirmasin (ba'zan kelishuvdan voz kechish holatlari ham yuz berib turadi).

Mavzuda o'zgarishlari paradigmalarni o'zgartiruvchi kashfiyotlar bilan bog'liq bo'lgan yoki texnologik rivojlanishlardan bu kabi o'zgarishlar kelib chiqqan texnologik fanlar; yoki tijorat va yuridik o'zgarishlarga javoban kasbiy amaliyotdagi o'zgarishlar kelib chiqadi ba'zi kasbga oid fanlar o'xshamasdan san'at va gumanitar fanlar madaniyat elementlarining doimiy o'zgarish sharoitida bo'lishi sababli muntazam o'zgarib turadi. Shunday qilib, ular ichki munozara,

tortishuv, did va metodlarning qaytarilishi, kashfiyot yoki mukammal tadqiqot, siyosat va falsafa orqali o'zgaradi. Mavjud me'yorlarga qarshi chiquvchi, diskursiv faoliyat sohasiga turtki beriladi; yangi tarixiy nazariyalar, dalil va kashfiyotlar qilinarkan, o'zgacha va undovchi tarixiy qissalar kelgusida munozarada sinovdan o'tkazilib yangi yozuvchi va rassomlar paydo bo'larkan (yo kashf etilarkan) bu fanlar doimiy munozara va muhokamada bo'lib qoladi. Bu barcha fanlar talaba uchun ham o'qituvchi uchun ham bir xilda shu yo'sinda olib boriladi: ularning amaliyotida muhokama va dalil asosiy ekan, ular faol qatnashuvchi talabalarni talab etadi, ammo qiyinchiliklarni keltirib chiqarishi mumkin. Ishning yangi sohalari doimo rivojlanuvchi, bu kabi dinamik sohalarda talabalarning mos ravishda qanday qo'llab-quvvatlanishini diqqat bilan ko'rib chiqilishi muhimdir.[75]

Psixologik kuzatishlarning ko'rsatishiga qaraganda, reorientatsiya kabi bosqichlardan tashkil topgan bo'lib, ular qisqa fursatda o'tishi bilan o'zaro muayyan darajada tafovutlanadi. Jumladan, kasbiy maorif, kasbga yo'llash, kasbga saralash, kasbiy moslashish tezkorlikda, mukammal o'ziga xos xususiyatlari bilan tavsifdanadi. Ayniqsa, kasbiy moslashish davri o'ziga xos tarzda kechadi, bir bosqich ikkinchisi bilan silliq uzviy bog'lanib ketadi. Kasbning moddiy, iqtisodiy tomoni, ijtimoiy faollik, nufuzga egalik, ma'naviy ta'minlanganlik, ruhiy ko'tarinkilik hissiyotining ustuvorligi) insonning qaytatdan ijtimoiy hayotdan o'z o'rnini topish imkonini yaratadi, uning umrini uzaytiradi, ruhiy imkoniyatlari, zahiralari, potensiyasi, rezervi ishga tushishiga puxta negiz hozirlaydi.

Tayanch so'z va iboralar

Kasbiy malaka, pedagogik mahorat, individuallik, pedagogik bilimdonlik, pedagogik qobiliyat, pedagogik muloqot madaniyati, pedagogik relaksatsiya,

---

[75] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 302,303.

pedagogik takt, pedagogik texnika, nutq texnikasi, kommunikativ ta'sir ko'rsatish qobiliyati, pedagogik madaniyat, pedagogik ijodkorlik, pedagogik odob, pedagogik tajriba.

Muhokama uchun savollar

1. Kasbiy malaka va pedagogik mahorat xususiyatlari haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. O'qitishning asosiy tashkiliy shakli ko'rsatib bering.
3. Pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismlari qanday namoyon bo'ladi?
4. Pedagogik refleksiya nimani anglatadi?
5. Psixik jarayonlar bilan bog'liq individual xususiyatlar ta'lim jarayonida nimalardan iborat?
6. kasbiy qobiliyatini "diagnostikalash"ning shaxs taraqqiyotidagi o'rni qanday?
7. Pedagogning kasbiy va kommunikativ kompetentlilik sifatlari nimalardan iborat?
8. Kasbiy kompetentlik nimani anglatadi?
9. Pedagog kasbiy kompetentligining jihatlari nimalardan iborat?
10. O'z-o'zini samarali baholash omillariga ta'rif bering.
11. Pedagogik qobiliyatlarning asosiy turlariga ta'rif bering.
12. Avtoritar, demokratik va liberal o'qitish usullaini ta'riflab bering.

10-MAVZU. SHAXSNING KASBIY KAMOLOTIDA IJTIMOIY GURUHLAR PSIXOLOGIYASI.

REJA:

1. **Ijtimoiy guruhlar va ularning turlari.**
2. **Kichik guruhlar va jamoada shaxslararo munosabatlar.**
3. **Shaxsni kasbga yo‘naltirishda ijtimoiylashuv institutlar va ijtimoiy ustanovkalarning roli.**

1. Ijtimoiy guruhlar va ularning turlari.



Har bir shaxs o‘z faoliyatini turli guruhlar sharoitida yoki turli guruhlar ta’sirida amalga oshiradi. Chunki jamiyatdan chetda qolgan yoki insonlar guruhiga umuman qo‘shilmaydigan individning o‘zi yo‘q. Kishi jamiyatda yashar ekan, u doimo turli insonlar bilan muloqotda, o‘zaro ta’sirda bo‘ladi. Bu muloqot jarayonlari esa doimo kishilar guruhida ro‘y beradi. Shuning uchun ham guruhlar muammosi, uni o‘rganish va guruhlarni shakllanishiga oid ilmiy xulosalar chiqarish insoniy psixologiyaning asosiy mavzularidan va muammolaridan biridir.

81-rasm

Shaxs ijtimoiy mavjudot. U o‘zining hayoti davomida boshqa kishilar bilan bevosita muloqotda bo‘ladi va bu orqali o‘zining ijtimoiy mohiyatini amalga oshiradi. Bunday muloqot turli xil guruhlarda ro‘y beradi.



Psixologik ma'noda guruh - bu umumiy belgilar umumiy Faoliyat, muloqot hamda umumiy maqsad asosida birlashgan kishilar uyushmasidir. Umuman odamlar guruhi tashkil topishi uchun albatta, qandaydir umumiy maqsad yoki tilaklar, umumiy belgilar bo'lishi shart. Masalan, talabalar guruhi uchun umumiy narsalar ko'p (o'quv faoliyati, bilim olish, yoshlarga xos birliklar, ma'lum o'quv yurtida ta'lim olish istagi va hokazo). Ko'chada biror tasodif ro'y berganligi uchun to'plangan kishilar uchun ham umumiy bo'lgan narsa bor - bu qiziquvchanlik, bo'lib o'tgan hodisaga guvohlik, unga umumiy munosabatdir.

Men 100 dan ortiq talabalari mavjud 2 guruhdan iborat, biznes sohasini o'rganuvchi, lekin mutaxassis bo'lmagan magistrantlarga buxgalteriya fanini o'qitaman. Mazkur fan haftasiga 3 soatlik jami 9 haftadan iborat muddatda o'qitiladi.

Mening maqsadim birta – ma'ruza mashg'uloti talabalarga ham, o'zimga ham qiziqarli va maroqli bo'lishi kerak. Tajribam shuni ko'rsatmoqdaki, mashg'ulotlar samarali kechishi uchun katta kuch va g'ayrat bo'lishi lozim. Birinchi navbatda darsni boshlanishidanoq talabalarni mavzuga qiziqtirish va ularni davomli ravishda band qilib turish bilan shug'ullanaman. Ma'ruzaning birinchi daqiqasini eng muhim vaqt hisoblayman hamda talabalarda qiziqish o'yg'otish va maqbul muhitni yaratishga katta e'tibor qarataman.

INTRO (Interest – qiziqish; Need – muhtojlik; Timing – vaqtni belgilash; Range – qamrab olsih; Outcomes - natijalar) atamasi ma'ruzani tanishtirishda juda foydali tushuncha hisoblanadi.[76]

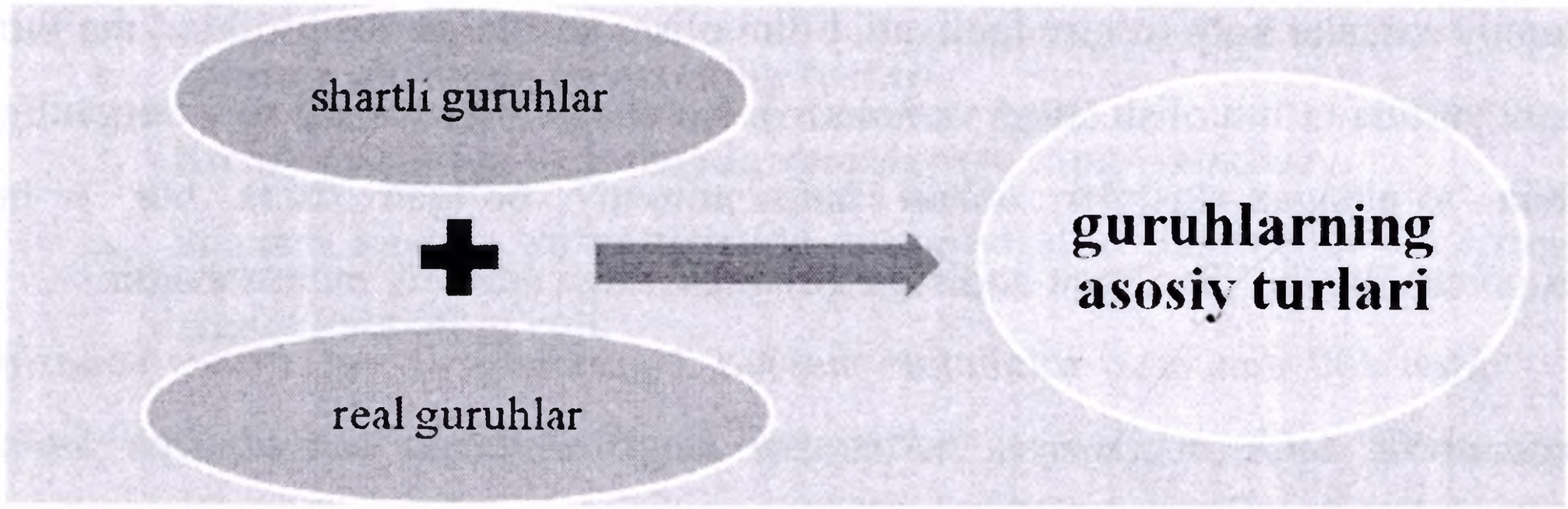
Guruhni alohida shaxslar tashkil etadi, lekin har bir guruh psixologiyasi uni tashkil etuvchi alohida shaxslar psixologiyasidan farq qiladi va o'ziga xos qonuniyatlarga bo'y sunadi. Ayni shu qonuniyatlarni bilish esa turli tipli guruhlarni boshqarish va ana shu guruhlarni tashkil etuvchilarni tarbiyalashning asosiy mezonidir.

---

[76] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 59.

Guruhlarning turlari ko‘p, shuning uchun ham ularni turli olimlar turlicha klassifikasiya qiladilar. V.M.Karimovaning "Ijtimoiy psixologiya asoslari" o‘quv qo‘llanmasida guruhlarning asosiy turlari keltirilgan.

82-rasm



Real guruhlar aniq tadqiqot maqsadlarda to‘plangan laboratoriya tipidagi hamda tabiiy guruhlarga bo‘linadi. Konkret faoliyat va odamlarning tabiiy ehtiyojlari asosida tashkil bo‘ladigan bunday tabiiy guruhlar o‘zi, kishilarning soniga qarab katta, kichik guruhlarga bo‘linadi. Katta guruhlar uni tashkil etuvchilarning maqsadlari, fazoviy joylashishlari, psixologik xususiyatlarnga qarab uyushgan va uyushmagan turlarga, kichiklari esa o‘z navbatida, endi shakllanayotgan - diffuz hamda taraqqiyotning yuksak pog‘onasiga ko‘tarila olgan jamoa turlariga bo‘linadi.

Guruhlarning ijtimoiy psixologiya uchun ayniqsa, muhim hisoblangan turlariga ta’rif berish va ularning psixologik qonuniyatlarini o‘rganishni maqsad qilib qo‘ygan holda, bevosita katta guruhlarning ijtimoiy-psixologik qonuniyatlarini o‘rganishga o‘tamiz.

Guruhlardagi talabalar soni kattalashib borgani sari asosan ikki turdagi muammo vujudga kela boshlaydi. Birinchidan, guruhda turli mutaxassisliklardan va turli bilim va malakaga ega talabalar soni ko‘payadi. Bu masala esa o‘qituvchidan sergaklik va talabalarning qiziqishlarni inobatga olib turishini talaba etadi. Ikkinchidan, turli universitetlar tomonidan ta’kidlanib kelinayotgani

kabi, katta guruhlarda o'qituvchi turli xil xulqi buzuq talabalar bilan ham ishlashiga to'g'ri kelib qoladi.[77]

Katta guruhlar psixologiyasiga xos xususiyatlar va ularni ilmiy tadqiq etish shartlari. Katta guruhlar kishilarning shunday birlashmalariki, undagi odamlar soni ko'pchilikni tashkil etib, ma'lum sinfiy, ilmiy, irqiy, professional belgilar ularning shu guruhga mansubligini ta'minlaydi. Katta guruhlarni tashkil etuvchilar ko'p sonli bo'lganligi va ular xulq-atvorini belgilovchi mexanizmlarining o'ziga xosligi tufayli, ijtimoiy psixologiyada olimlar ko'pincha kichik guruhlarda ish olib borishni afzal ko'radilar. Lekin katta kishilar uyushmasining psixologiyasini bilish juda katta tarbiyaviy va siyosiy-mafkuraviy ahamiyatga ega. Bu sohadagi tadqiqotlarning kamligi bir tomondan, aytib o'tilganidek ko'pchilikni qamrab olishda qiyinchiliklar bo'lsa, ikkinchi tomondan, katta guruhlar psixologiyasini o'rganishga qaratilgan metodik ishlar zahirasining kamligidir. Masalan, ishchilar yoki ziyolilar sinfi psixologiyasi o'rganilishi kerak deylik, avvalo o'sha ishchilarning soni ko'p, qolaversa, ishchilarning o'zi turli ishlab chiqarish sharoitlarida ishlayotgan, turli iqlim sharoitlarida yashayotgan turli millatga mansub kishilardir. Ularning barchasini qamrab oladigan yagona ishonchli usulni topish masalasi juda jiddiy muammo bo'lganligi uchun ham har bir katta guruhga taalluqli bo'lgan asosiy, yetakchi sifatni topish va shu asosda uning psixologiyasini o'rganish hozircha ijtimoiy-psixologiyadagi asosiy metodologik yo'llanma bo'lib kelmoqda.

Qolaversa, katta guruhlar jamiyatning tarixiy taraqqiyoti mobaynida shakllangan guruhlar bo'lgani uchun ham har qanday guruhni o'rganishdan oldin, xoh bu sinflar bo'lsin, xoh millatlar yoki xalqlar psixologiyasi bo'lsin, uning hayot tarzi, unga xos bo'lgan odatlar, udumlar, an'analar o'rganiladi. Ijtimoiy-psixologik ma'noda, hayot tarzini o'rganish deganda, u yoki bu guruhga taalluqli bo'lgan

---

[77] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 58.

kishilar o‘rtasida amalga oshiriladigan muloqot tiplari, o‘zaro munosabatlarda ustun bo‘lgan psixologik omillar, qiziqishlar, qadriyatlar, ehtiyojlar va boshqalar nazarda tutiladi. Ana shularning umumiyligi tufayli har bir shaxsda, ya’ni u yoki bu katta guruhga mansub bo‘lgan shaxsda tipik hislatlar shakllanadi. Ijtimoiy psixologiyada katta guruhlar ichida etnik guruhlar psixologiyasi, ya’ni etnopsixologiya bo‘yicha ko‘proq tadqiqotlar o‘tkazildi.

Quyida keltirib o‘tiladigan takliflar katta guruhlarda talaba bilan shug‘ullanish muammosini hal qiluvchi ayrim yo‘nalishlarni aks ettiradi. Bu yo‘nalishlar keys stadilarda ham anmoyon etilgan.

- *talabalar ixtiyoriga ayrim savollarni tashlab, so‘ng ulardan bu boradagi fikr-mulohazalarini oling.*
- *talabalarga savollarni avval individual ravishda ko‘rib chiqishlarini keyin esa o‘zaro fikr almashishlarini talab eting. ularning har bir savol borasidagi qarashlarini so‘rab turish shart emas.*
- *talabalardan ko‘p tanlovli savol (mcq) bo‘yicha ovoz berishlarini so‘rang (bu boradagi misol 26 mavzuda keltirib o‘tilgan). qo‘l ko‘tarish usuli yoki elektron ovoz berish usulidan foydalaning. agar imkon bo‘lsa, taklif etilgan noto‘g‘ri javoblar talabalar yo‘l qoyayotgan oddiy xatolar orqali bilib olish mumkin. agar ular qilgan xatolarini muhokama qilish mumkinligini ko‘rasatib o‘tgan bo‘lsalar bu masalani ko‘tarish mumkin.*
- *ma’ruza davomida mazbu yuzasidan video fayllarni ko‘rsating va ulardan keltirilgan muammoga e’tibor qaratishlarini so‘rang.*
- *talabarni jalb qiladigan namoyish materiallaridan ham foydalaning.*
- *talabalardan o‘zlashtirish sifatini ko‘rsatib beruvchi kichik testlarni yechishlarini so‘rang. bu masala baholanishi va ko‘p tanlovli savolda qo‘llanilishi mumkin.*[78]

---

[78] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 64.

2. Kichik guruhlar va jamoada shaxslararo munosabatlar



Kichik guruhlar - nisbatan barqaror, tarkibi jihatidan a'zosi unchalik ko'p bo'lmagan, umumiy maqsad bilan bog'langan kishilarning birlashmasi. Bunda kichik guruh a'zolari o'rtasida bevosita aloqalar o'rnatiladi va amalga oshiriladi. Bu guruhda, umumiy maqsad mavjud bo'lib, uning a'zolari bu maqsadga erishish yo'lida o'zlarining barcha kuchlarini safarbar etadilar.

83-rasm

Kichik guruhga kiruvchi kishilar bir-birlarini shaxsan biladilar va guruh oldida turgan vazifalarni hal qilish uchun bir-birlari bilan muloqotda bo'ladilar.



Kichik guruhlar muammosi ijtimoiy psixologiyada eng yaxshi ishlangan va ko'plab ilmiy tadqiqotlar o'tkazilgan obyektlardandir. Bu muammoni tadqiq etishda olimlar o'z oldiga shunday masalani qo'yganlar, ya'ni, individ yakka holda yaxshi ishlaydimi yoki guruhda yaxshiroq samara beradimi, boshqa odamlarning yonida bo'lishi uning faoliyatiga qanday ta'sir ko'rsatadi. Shuni ta'kidlash lozimki, bunday sharoitlarda individlarning o'zaro hamkorligi emas, balki ularning bir vaqtda bir yerda birga bo'lganligi faktining ta'siri o'rganildi. Olingan ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, boshqalar bilan hamkorlikda bo'lgan individ faoliyatining tezligi oshadi. lekin harakatlar sifati ancha pasayishi aniqlandi. Bunday ma'lumotlar amerikalik N. Triplett, nemis olimlari A. Mayers, V. Myode, rus olimi V.M. Bexterev va boshqalarning tadqiqotlarida ham qayd etildi. Bu psixologik hodisaning mohiyati shundan iboratki, individning faoliyat mahsullariga uning yonida bo'lgan boshqa individlarning bevosita ta'siri bo'lib bu ta'sir avvalo sensor kuchayishlar hamda ish-harakatlarning, fikrlashlarning tezligida namoyon bo'ladi.

Lekin ayrim eksperimentlarda teskari effekt ham kuzatildi, ya'ni boshqalar ta'sirida individ reaksiyalaridagi tormozlanish faoliyatining susayishi holatlari kuzatiladi.

Talabalarni kichik guruhlarda ishlashga tayyorlash o'z ichiga guruhlar qay tarzda ishlashini ko'rsatuvchi maxsus mashqlar bilan ta'minlashni oladi. Barcha guruhlar bir qancha bosqichlardan o'tishi haqidagi tushunchani rivojlantirishda aynan shu kabi mashqlar yordam beradi. Shundan kelib chiqib, masalan, guruhda biror ziddiyat yuzaga kelsa u betartib bir hodisa deya emas, balki tabiiy holat deya qabul qilinadi va yechiladi. Shu bilan birga tayyorgarlik o'qitilayotgan dastur doirasida guruh qanchalik yaxshi faoliyat olib boryotgani, qanday muammolar mavjuligi va yechimga qanday erishish mumkinligi haqida strategic nuqtai nazardan imkoniyatlar yaratishi mumkin. Ba'zi o'qituvchilar bunga sessiya yoki semester boshida dastur bo'yicha ko'rsatmalar berish orqali erishadilar. Ba'zilar esa ishonch bilan talabalar (xoh guruh, xoh yakka tartibda) o'zlari asosiy ko'rsatmalar va maqsad qilingan natijalarni samarali ravishda o'rnatishadi va muzokara olib borishadi deya davom etishadi. Bu kabi tadbirlar ta'lim shartnomasi yoki bitimini tuzishga olib kelishi mumkin.

Bu kabi ta'lim shartnomalari ishonchli va qo'llab-quvvatlovchi ta'lim muhitini yaratishda muhimdir. Shartnomani hosil qilishda ma'ruzachilar va repititorlar hamkorlikda qatnashishlari mumkin:

- *maqsadlarni o'rnatish, kelishish va tushunish;*
- *baholash jarayon va mezonlarini kelishish;*
- *barcha qatnashchilar, talabalar va repititorlarga vazifalarni taqsimlash;*
- *guruh ichida xulq-atvorga oid asosiy qoidalarni ishlab chiqish .*

Hodim/talaba shartnomasi davomiy taqriz uchun mexanizmlar ta'minlab beradi. Har uchinchi yoki to'rtinchi yig'ilishda dastlabki shartnomaga zid bo'layotgan jarayonlar va erishilayotgan yutuqlarni muhokama qilish uchun vaqt ajratilishi tavsiya etiladi.[79]

---

[79] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 76.

Kichik guruhlarga xos qonuniyatlar quyidagilardan iborat:

- kichik guruhlarning hajmi, uni tashkil etuvchi shaxslar soni xususida shunday fikrga kelindiki, kichik guruh "diada" ikki kishidan tortib, to maktab sharoitida 30-40 kishigacha deb qabul qilindi. Ikki kishilik guruh deyilganda, avvalo yangi shakllangan oila ko‘proq nazarda tutiladi. Lekin samarali o‘zaro ta’sir nazarda tutilganda 7-2 kishi ko‘zlanadi. Bunday guruh turli ijtimoiy psixologik tadqiqotlar uchun ham, sotsial psixologik treninglar o‘tkazish uchun ham qulay hisoblanadi;

- guruhning o‘lchami qanchalik katta bo‘lsa, uning alohida olingan shaxslar uchun qadrsizlanib borish xavfi kuchayadi. Ya’ni, shaxsning ko‘pchilikdan iborat guruhdan o‘zini tortish va uning normalarini buzishga moyilliga ortib boradi;

- guruhning hajmi kichiklashib borgan sari shaxslararo o‘zaro munosabatlar taranglashib boradi. Chunki, shaxslarning bir-birlari oldida mas’uliyatlarining oshishi va yaqindan bilishlari ularning o‘rtasidagi aloqalarda doimo aniqlik bo‘lishini talab qiladi. Munosabatlardagi har qanday disbalanslar, ya’ni nomutanosibliklar ochiq holdagi ziddiyatlarni keltirib chiqaradi;

- agar guruh a’zolarining soni toq bo‘lsa, ular o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlar juft bo‘lgan holdagidan ancha yaxshi bo‘ladi. Shundan bo‘lsa kerak, boshqaruv psixologiyasida odamlarni biror nimaga saylashda va umuman rasmiy tanlovlarda guruhdagi odamlar soni toq qilib olinadi;

- shaxsning guruh taz’yiqiga berilishi va bo‘ysunishi ham guruh a’zolarining soniga bog‘liq. Guruh soni 4-5 kishi bo‘lgunga qadar, uning ta’siri kuchayib boradi, lekin undan ortib ketgach, ta’sirchanlik kamayib boradi. Masalan, ko‘chada sodir bo‘lgan baxtsiz hodisaning guvohlari soni ortib borgan sari, jabrlanganga yordam berishga intilish, masuliyat hissi pasayib boradi.

Bu qonuniyatlarni bilish, tabiiy guruhlarni boshqarish ishini ancha yengillashtiradi.

84-rasm



Kichik guruhlarni **rasmiy va norasmiy** turlarga bo‘lish qabul qilingan. Bunday bo‘linishni amerikalik olim E. Meyo taklif etgan edi. Uning fikricha, rasmiy guruhlar bir a’zolarning rasmiy rollarga ega ekanligi, ular mavqyeining va guruhda tutgan o‘rnining aniqligi bilan harakterlanadi.

Bunday guruhlarda munosabatlar asosan **"vertikal"** tarzda ro‘y berib, guruhning bir yoki bir necha a’zosida **"hokimiyat"** bo‘lganligi uchun ham, ular boshqalarni boshqarish, ularga buyruq, rasmiy ko‘rsatmalar berish huquqiga ega bo‘ladilar.

Rasmiy guruhga misol qilib har qanday birgalikdagi faoliyat maqsadlari asosida shakllangan jamoalarni - ishlab chiqarish brigadasi, talabalar guruhi, sinf o‘quvchilari, pedagogik jamoa va boshqalarni olish mumkin.

Rasmiy guruhlardan farqli o‘laroq **norasmiy guruhlar** ham mavjud bo‘ladiki, ular asosan stixiyali tarzda, aniq maqsadsiz tarkib topadi va ularda a’zolarning aniq mavqyelari, rollari oldindan belgilangan bo‘lmaydi. Ko‘pincha norasmiy guruh rasmiy guruh tarkibida tashkil topadi va ularni boshqarish ham oldindan belgilangan bo‘lmay, odamlar ichidan u yoki bu shaxsiy sifatlari tufayli ajralib chiqkan a’zolar norasmiy rahbarlik rolini bajarishlari mumkin.

Bundan tashqari, ijtimoiy psixologiyada **referent guruh** tushunchasi ham bor. Bu tushuncha fanga birinchi marta amerikalik tadqiqotchi G. Xaymen tomonidan 1942 yilda kiritilgan edi. U o‘z tadqiqotlarida shuni isbot qildiki, ma’lum bo‘lishicha, guruh a’zolari uchun shu guruh ichida yoki boshqa doiralarda shunday shaxslar guruhi mavjud bo‘lar ekanki, u o‘z hatti-harakatlari, fikrlari va yo‘nalishlarida o‘sha guruh a’zolariga ergashish, ularning fikrlarini tanqidsiz qabul qilishga moyil hamda tayyor bo‘lar ekan. Shunday shaxslar guruhi referent guruh nomini oldi. O‘quvchi uchun bunday guruh rolini maktabdagi bir necha o‘qituvchilar, otasi yoki onasi, yaqin do‘sti yoki qarindoshlaridan kimdir o‘ynashi mumkin. Shunisi harakterliki, shaxs doimo shu guruhga ergashadi, uni qadrlaydi, u

bilan muloqotda bo‘lishga intiladi. Rus psixologlari bu guruhni odatda shaxs uchun mavjud haqiqiy guruh (a’zolik guruhi) tarkibida yoki unga qarshi bo‘lgan guruh sifatida qaraydilar. Nima bo‘lganda ham ana shunday guruhning mavjudligi shaxs uchun ahamiyatli bo‘lib, uning xulq-atvor uchun etalon hisoblanadi. Tadqiqotchi yoki tarbiyachining vazifasi, ana shu guruhni aniqlay olish va aniqlagandan so‘ng nima uchun aynan shu guruh referent rolini o‘ynaganini bilish muhimdir. Referent guruhga qarab shaxsga baho berish, uning xulq-atvorini bashorat qilish mumkin.

Agar odamlar ko‘chada tasodifiy hodisani tomoshabini bo‘lib turishgan bo‘lsa, ularni psixologiya tilida guruh emas, **agregasiya (olomon)** deb atashadi. Haqiqiy guruh uchun o‘sha odamlarning barchasiga aloqador umumiy faoliyat va hamkorlik qilish, bir-birlariga ta’sir ko‘rsatish imkoniyati bo‘lishi kerak. Amerikalik psixolog Ch. Kuli hamkorlikning darajasi mezoniga ko‘ra guruhlarni birlamchi va ikkilamchi turlarga bo‘lib o‘rganishni taklif etgan edi:

- birlamchi guruhda shaxslararo o‘zaro ta’sir «yuzma - yuz, bevosita» ro‘y beradi. Masalan, oila davrasidagi, sinfdagi, hisobchilar xonasida o‘tirganlar birlamchi guruhga misoldir;
- ikkilamchi guruhlarda har doim ham odamlarning bevosita muloqotda bo‘lish imkoniyatlari bo‘lmaydi. Ular o‘rtasidagi munosabat va o‘zaro ta’sir bilvosita bo‘ladi. Masalan, yirik bir tashkilotdagi tizimlar orqali muloqot, kasaba uyushmasiga birlashgan odamlar, «Vatan» taraqqiyoti partiyasi a’zolarining bog‘liqligi ikkilamchi guruhga misol. Ularda ham umumiylik bo‘ladi, masalan, o‘sha partiyani oladigan bo‘lsak, ular Qashqadaryoda bo‘ladimi, Farg‘onadami, baribir umumiy g‘oya atrofida birlashishadi, a’zolik badallarini vaqtida to‘lab turishadi, saylov oldi kompaniyalarida bir - birlarini qo‘llab - quvvatlab turadilar.

Turli guruhlar inson hayotida bir necha funksiyalarni bajaradilar:

- ijtimoiylashtiruvchi funksiya;
- instrumental, ya’ni, aniq mehnat funksiyalarni amalga oshirishga imkon beruvchi muhit;
- ekspressiv - odamlarning o‘zgalarning tan olishlari, hurmatga sazovor bo‘lish, ishonch qozonishini ta’minlash;

- qo‘llab-quvvatlash, ya’ni, qiyin paytlarda, muammolar paydo bo‘lganda odamlarni birlashtirish funksiyasi.

Ma’lumki, guruhda to‘plangan kishilar o‘rtasida doimiy muloqot va munosabatlar mavjud bo‘ladiki, ularning mazmuni va yo‘nalishiga ko‘ra, o‘ziga xos sotsial psixologik muhit shakllanadi. Bu muhit guruhning taraqqiyotini ham, undagi turli jarayonlarni ham belgilaydi. Guruhning dinamik jarayonlari deganda avvalo uning shakllanish jarayoni, liderlik va guruhda turli qarorlarni qabul qilish jarayoni, guruhning har bir shaxsga ta’siri kabilar tushuniladi.

Guruhning shakllanishi, uning paydo bo‘lishi haqida gapiriladigan bo‘lsa, avvalo shuni ta’kidlash lozimki, guruh jamiyat ehtiyojlari va ijtimoiy talablar asosida paydo bo‘ladi. Masalan, sinf jamoasi doimo bolalarning rivojlanishi va ularning maktablarda ta’lim olishlari kerakligi uchun, talabalar guruhi ham shunga o‘xshash oliy ma’lumotli shaxslar kerak bo‘lganligi uchun paydo bo‘ladi va hokazo. Lekin bu masalaning ijtimoiy tomoni. Uning sof psixologik tomoni ham borki, u odamlarning nima uchun jamoalarda ishlashi, odamlar ichida bo‘lishi bilan bog‘liq. Chunki har bir normal insonda muloqotga bo‘lgan ehtiyoj hamda turli hayotiy vaziyatlarda o‘zini ijtimoiy himoyada sezish ehtiyoji borki, bu narsa turli kichik jamoalarda ularning bo‘lishini taqozo qiladi. Lekin guruhga a’zo bo‘lish bilan birgalikda har bir individ qator guruhiy jarayonlarning guvohi bo‘ladi.

Birinchidan, guruh o‘z a’zolariga ma’lum tarzda psixologik ta’sir ko‘rsatadi. Bu hodisa psixologiyada **konformizm** deb ataladi.

85-rasm



Konformizmning mohiyati shundan iboratki, u individning guruhda qabul qilinadigan normalar, fikrlar, xulq-atvor standartlarini qanchalik qabul qilishi yoki qabul qilmasligi bilan bog‘liq.

Guruh fikrini qanchalik tez qabul qilish uning ta’siriga berilish individ bilan guruhning ziddiyatlarini oldini olishi mumkin. Shuning uchun ham individ ana

shunday hatti-harakat qilishga intiladi. Lekin ana shunday guruh fikriga, harakatiga qo‘shilish turli shakllarda bo‘lishi mumkin:

- ✓ tashqi konformlilik - individ guruh fikriga nomigagina ko‘shiladi, aslida ruhan u guruhga qarshi turadi;
- ✓ ichki konformlilik - individ guruh fikriga to‘lig‘icha qo‘shiladi va ruhan qabul qiladi.

Ana shunday hollarda individ bilan boshqalar o‘rtasida ziddiyat yoki konfliktlar paydo bo‘lmaydi. Bu o‘rinda yana bir tushuncha ham bor, u ham bo‘lsa "negativizm" tushunchasidir. Bu individning har qanday sharoitda ham guruh fikriga qarshi turishi va o‘zicha mustaqil fikr, mavqyeni namoyon qilishidir. Bu tabiiy individ uchun noqulay, lekin mustaqil fikr, odil harakatlar doimo hurmat qilinadigan jamoalarda negativizm hodisasi yomon illat sifatida qabul qilinmaydi.

Guruhlardan yana bir jarayon - bu guruhning uyushqoqligi muammosidir. Guruh a’zolarining bir-birlarini yaxshi bilishlari, bir-birlarining dunyoqarashlari, hayotiy prinsiplari, qadriyatlarini yaxshi tasavvur qilishlari bunday uyushqoqlikning birinchi omilidir. Ikkinchi va asosiy omil - bu o‘sha guruhni birlashtirib turgan faoliyat maqsadlarini, uning yo‘nalishi va mazmunini bilishdagi g‘oyaviy birlikdir. Umuman, eksperimental tadqiqotlarda qayd etilgan guruhga oid fikrlardagi umumiylik - uyushqoqlikka ijobiy zamin hisoblanadi.

Guruhning avtonomligi darajasi ham ma’lum ahamiyatga ega omil, chunki har bir a’zo umumiy maqsad asosida birlashgan bo‘lsa ham, ularning har birining o‘z burch va vazifalari bor va shu nuqtai nazardan har odam o‘z imkoniyatlarini o‘zicha ishga solib, o‘zaro munosabatlarga sabab bo‘ladi.

Guruhning psixologik tizimga ta’sir etuvchi omillarga yana ularning jinsiy, yosh jihatdan, ma’lumoti va malakasi nuqtai nazaridan farq qiluvchi, uyg‘unlikni tashkil etuvchi omillar ham kiradi.

Guruhlardagi liderlik va umumiy qarorlarga kelish ham dinamik jarayonlarga kiradi. Guruhlardagi o‘zaro munosabatlar yuqoridan pastga yoki aksincha bo‘lib, guruh a’zolarining konkret mavqyelari, boshliq bilan bo‘ysunuvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni o‘z ichiga oladi.

3. Shaxsni kasbga yo‘naltirishda ijtimoiylashuv institutlar va ijtimoiy



Ijtimoiylashuv eng avvalo odamlar o‘rtasidagi muloqot va xamkorlikda turli faoliyatni amalga oshirish jarayonini nazarda tutadi. Tashqaridan shaxsga ko‘rsatilayotgan ta’sir oddiy, mexanik tarzda o‘zlashtirilmay, u har bir shaxsning ichki ruhiyati, dunyoni aks ettirish xususiyatlari nuqtai nazaridan subyektiv tarzda idrok etiladi. Shuning uchun ham bir hil ijtimoiy muhit va bir hil ta’sirlar odamlar tomonidan turlicha xarakatlarni keltirib chiqaradi. Masalan, 10-15 ta o‘quvchidan iborat akademik litsey o‘quvchilarini olaylik. Ularning bilimni, ilmni idrok qilishlari, ulardan ota-onalarining kutishlari, o‘qituvchilarning berayotgan darslari va unda etkazilayotgan ma’lumotlar, manbalar va boshqa qator omillar bir hilday. Lekin baribir ana shu 15 o‘quvchining har biri shu ta’sirlarni o‘zicha, o‘ziga xos tarzda qabul qiladi va bu ularning ishdagi yutuqlari, o‘quv ko‘rsatgichlari va iqtidorida aks etadi. Bu o‘sha biz yuqorida ta’kidlagan ijtimoiylashuv va individualizatsiya jarayonlarining o‘zaro bog‘liq va o‘zaro qarama-qarshi jarayonlar ekanligidan darak beradi.

Ko‘p Universitet o‘qituvchilarining maqsadlaridan biri yuqori-sifatli o‘quv natijalariga ega talabalarni o‘qitishdir. Talabalar chuqur (yuzakidan farli o‘laroq) o‘rganish bilan mashg‘ul bo‘lishsa juda soz bo‘lar edi. Prosser va Trigvel (1999) ta’kidlaganidek: “chuqur o‘rganish izlanishning bir turidir, chunki past sifatli natijalar unut bo‘lganida yodda qoladigani chuqur o‘rganilgan narsalar bo‘ladi. Bu o‘zgacha va yangi kontekstli o‘rganishdir”.[80]

---

[80] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 42,43.

86-rasm



Ijtimoiylashuv jarayonlarining ro‘y beradigan shart-sharoitlarini ijtimoiy institutlar deb ataymiz.

Bunday institutlarga oiladan boshlab, mahalla, rasmiy davlat muassasalari (bog‘cha, maktab, maxsus ta’lim o‘choqlari, oliygohlar, mehnat jamoalari) hamda norasmiy uyushmalar, nodavlat tashkilotlari kiradi. Bu institutlar orasida bizning sharoitimizda oila va mahallaning roli o‘ziga xosdir. Insondagi dastlabki ijtimoiy tajriba va ijtimoiy xulq elementlari aynan oilada, oilaviy munosabatlar tizimida shakllanadi. Shuning uchun ham xalqimizda «Qush uyasida ko‘rganini qiladi» degan maqol bor. Ya’ni, shaxs sifatlarining dastlabki qoliplari oilada olinadi va bu qolip jamiyatdagi boshqa guruhlar ta’sirida sayqal topib, takomillashib boradi. Bizning o‘zbekchilik sharoitimizda oila bilan bir qatorda mahalla ham muhim tarbiyalovchi-ijtimoiylashtiruvchi rol o‘ynaydi. Shuning uchun bo‘lsa kerak, ba’zan odamning qaysi mahalladan ekanligini surishtirib, keyin xulosa chiqarishadi, ya’ni mahalla bilan mahallaning ham farqi bo‘lib, bu farq odamlar psixologiyasida o‘z aksini topadi.

Masalan, bitta mahalladan yaxshi kelin chiqsa, aynan shu mahalladan qiz qidirib qolishadi. Ya’ni, shu mahalladagi ijtimoiy muhit qizlarning iboli, aqlli, sarishtali bo‘lib etishishlariga ko‘maklashgan. Masalan, ayrim mahallalarda sahar turib ko‘cha - eshiklarni supurish odatga aylangan va barcha oilalar shu udumni buzmaydilar. Shunga o‘xshash normalar tizimi xar bir ko‘cha-mahallaning bir-biridan farqi, afzallik va kamchilik tomonlarini belgilaydi, oxirgilar esa shu mahallaga katta bo‘layotgan yoshlar ijtimoiylashuvida bevosita ta’sirini ko‘rsatadi.

Kelvin yigirma yillaran buyon bolalarning ijro etish yo‘li haqida izlanayotgan edi, u muloqotga doir bir necha strategiyalarni yoqlab chiqdi. U shunda birgalikdagi guruh ishi shaklidan foydalanayotgan edi: oquvchilar

o'zlarini qiziqtirgan proyektlar olib kelar edi guruh bo'lishib, masalan olalarning kuzatishalri orqali, ularning ish rejasi haqidagi qisqacha report yozishi.

Kelvin ularga oddiy e'tibor qaratish orqali ularning orasidagi muloqtni samarali qilishga umidi bor edi. Shu asnoda suhbatlar topshiriqlar mohiyatini tasvirlab berid, hamda suhbat doirasida na gapiruvchining na tinglovchining ustunlik tarafilarini bartaraf etish yo'lga qo'yildi.

Qaysidir sohada bu kabi yutuqlarga yana erishildi. Kelvinning ruhlantirishi orali oq'uvchilar o'zlarini oldingidanda ko'ra tinglay boshladilar Ular shuningdek topshiriqlarni rurlich farqlashni o'rganishdi, ma'suliyatlarni guruh bo'yicha birga baham ko'rishni, proyektlarga tayyorlanish mobaynida bir-birlaridan o'rganishdi.

Bolalarning ijro etish yo'li haqidagi darslarda tayyorgarlik Kelvinning universitet hayotidagi yigirma yillik izlanishalrida yuqori cho'qqisiga yetar edi. Biroq bu yerda biroz chigalliklar ham bor edi.Ba'zi bir guruhlar boshqasiga qaraganda faolroq edi va bu guruhlar o'rtasida muloqot farq yuzaga keldi. Ba'zi guruhlarda, bir yoki ikki kishi suhbatni boshqaradigan edi. Agar ular noshqalarni eshitsa u g'oyalarni bir zumda sedan chiqarar va o'zlarining qarashlarini yoqlab chiqar edilar.Boshqa guruhlarda esa hamma a'zolari bir xilda qattiq mehnat qilishadi, biroq ular bir-birlari bilan g'oyalarini baham ko'rmas edi; asosiysi ular guruh uchun emas individual ravishda ishlashar edi.Bu yerda Kelvinning izlanishlar va tajribalari muloqotning kuzatishlari bilan uyg'unlashgan edi (Slavin, 1995). Barch guruhlar bir vaqtning o'zida rejalashtirayotgan paytida, muloqot sinadi: sinfxonadagi ovoz yuqori bo'ladi. Xatto kichkina suhbat ham qiyin bo'lib qoladi.[81]

Yana bir muhim ijtimoiylashuv o'choqlariga maktab va boshqa ta'lim maskanlari kiradi. Aynan shu erda ijtimoiylashuv va tarbiya jarayonlari maxsus tarzda uyg'unlashtiriladi. Bizning ijtimoiy tasavvurlarimiz shundayki, maktabni biz ta'lim oladigan, bola bilimlar tizimini o'zlashtiradigan maskan sifatida qabul qilamiz. Lekin aslida bu er ijtimoiylashuv tarbiyaviy vositalarda yuz beradigan

---

[81] Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 89-b.

maskandir. Bu erda biz ataylab tashkil etilgan, oxirgi yillarda joriy etilgan «Ma'naviyat darslari», «Etika va psixologiya» kabi tarbiyalovchi fanlarni nazarda tutmayapmiz. Gap har bir darsning, umuman maktabdagi shart-sharoitlar, umumiy muhitning tarbiyalovchi roli xaqida.

Masalan, dars paytida o'qituvchi butun diqqati bilan yangi darsni tushuntirish bilan ovora deylik. Uning nazarida faqat dars, mavzuning mazmuni va undan ko'zlangan maqsad asosiyday. Lekin, aslida ana shu jarayondagi o'qituvchining o'zini qanday tutayotganligi, kiyim-boshi, mavzuga subyektiv munosabati va qolaversa, butun sinfdagi o'quvchilarga munosabati hamma narsani belgilovchi, ijtimoiy tajriba uchun muhim ahamiyatga ega bo'lgan omildir. Shu nuqtai nazardan o'quvchilar didi, kutishlari va talablariga javob bergan o'qituvchi bolalar tomonidan tan olinadi, aks holda esa o'qituvchining ta'siri faqat salbiy rezonans beradi. Huddi shunday har bir sinfda shakllangan muhit ham katta rol o'ynaydi. Ba'zi sinflarda o'zaro hamkorlik, o'rtoqchilik munosabtlari yaxshi yo'lga qo'yilgan, guruhda ijobiy munozaralar va bahslar uchun qulay sharoit bor. Bu muhit tabiiy o'z a'zolari ijtimoiy xulqini faqat ijobiy tomonga yo'naltirib turadi.

Oliy ta'limda talabalardan talab qilinadigan ko'nikmalar va qobiliyatlar murakkab va har xil fanlar orasida ular bir-biridan farqlanadi. Ushbu ko'nikmalarning ko'pchiligini egallashga talabalar butun o'qish davrida erishishlari mumkin, va ularni ba'zilarini alohida o'rganish iloji bo'lmasligi mumkin. Biroq, talabalarga asosiy o'quv ko'nikmalarini uqtirish juda muximdir, hususan agar talabalar oliy ta'lim dargohida qo'yiladigan ba'zi talablardan bexabar bo'lsalar. Talabalarga ushbu ko'nikmalarni vaqtida, foydali va to'g'ri tarzda etkazish muhimdir.

Oliy ta'limga tegishli o'quv ko'nikmalarni o'z ichiga akademik yozma nutqni rivojlantirish, ma'lumotlar va bibliografiyalarni qo'llash usullari, internet va kutubxona manbalari orqali ma'lumotlarni izlash va tanlash, maruzalarni yozma qayd qilish, prezentatsiyalar o'tkazish va o'rgangan bilimlarni qaytarib imtihonlarga tayyorlanish texnikasini rivojlantirishni kiritish mumkin. Plagiat

xodisalarini kamaytirish maqsadida, talabalarni "akademik yaxlitlik" tushunchasi bilan tanishtirish ahamiyati oshib bormoqda va shu borada ularga boshqa manbalardan ishlatilgan ma'lumotlarni qayerdan olinganligini ko'rsatish zarurligini tushuntirish kerak.

Tadqiqot xam shuni ko'rsatdiki, talabalarni metakognitiv rivojlanishiga e'tibor berish va o'zlarini samaradorligiga ishonishni mustahkamlash, talabalar uchun foydalidir (Nayt va Yorke, 2003). Bu talabalarni o'z bilimlari haqida, nimalarni o'rganayotganliklari va qanday qilib o'zi qo'ygan maqsadlari yo'lida jurnallarni o'qish, suhbatlar va taxliliy yozma ishlar orqali muvaffaqiyatga erishishlari to'g'risida fikr yuritish uchun imkoniyatlar ta'minlashni anglatadi.[82]

87-rasm

Muhim ijtimoiylashuv muhitlaridan biri - bu mehnat jamoalaridir.



Bu muhitning ahamiyati va o'ziga xosligi shundaki, bu erga shaxs odatda ancha aqli pishib qolgan, ma'lum tajribaga ega bo'lgan, hayot xaqidagi tasavvurlari shakllangan paytda keladi. Qolaversa, egallangan mutaxassislik, orttirilgan mehnat malakalari va bilimlar ham juda muhim bo'lib, shu muhitdagi ijtimoiy normalar xarakteriga ta'sir qiladi. Lekin baribir shaxsning kimlar bilan, qanday o'zaro munosabatlar muhiti ta'sirida ekanligi uning etuklik davridagi ijtimoiylashuvining muhim mezonlaridandir. Shuning uchun ishga kirishdagi asosiy motivlardan biri – o'sha jamoaning qanday ekanligi, bu erdagi o'zaro munosabatlar, rahbarning kimligi va uning jamoaga munosabati bo'lib, ko'pincha oylik-maosh masalasi ana shulardan keyin o'rganiladi. Shuning uchun mehnat

---

[82] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 118,119.

jamoalarida yaxshi, sog‘lom ma’naviy muhit, adolat va samimiyatga asoslangan munosabatlar har bir inson taqdirida katta rol o‘ynaydi.

Katta yoshdagi ijtimoiylashuvning o‘ziga hosligi shundaki, unda individualizatsiya jarayoni aniqroq, sezilarliroq kechadi. Chunki katta odam nafaqat tashqi ta’sirlarni o‘zlashtiradi, balki o‘zidagi iqtidor, malakalari bilan boshqalarga xam tarbiyaviy ta’sir, shaxsiy o‘rnak ko‘rsatish imkoniyatiga ega bo‘ladi. Shu nuqtai nazaridan, qarilikning ijtimoiy mohiyati shundaki, ota-bobolarimiz, onaxonlarimiz asosan o‘zlaridagi mavjud ijtimoiy tajribani boshqalarga (farzandlar, nabiralar, mahalladagi yoshlar va xokazo) uzatish bilan shug‘ullanadilar va bu narsa ayniqsa, Sharq xalqlarida juda e’zozlanadi. Shu sababli ham mustaqil yurtimizda qariyalar e’zozlanadi, mahallaning boshqaruv roli kun sayin oshirilmoqda, oila tarbiyaning bosh o‘chog‘i sifatida davlat himoyasida bo‘lib kelmoqda. Bu mustaqil davlat yoshlarida yangicha tafakkur va ongning shakllanishiga, yurtga sadoqat, vatanparvarlikning rivojiga o‘z hissasini qo‘shadi.

Ijtimoiylashuv jarayonida shaxs yo‘nalishining shakllanishi. Ijtimoiylashuvning institutlaridan tashqari uning oqibati masalasi ham psixologiyada muhim amaliy ahamiyatga ega. Shaxs ijtimoiylashuvining eng asosiy mahsuli - bu uning xayotda o‘z o‘rnini topib, jamiyatga manfaat keltiruvchi faoliyatlarda ishtirok etishidir. Shu nuqtai nazardan olib qaralganda, shaxsning yo‘nalganligi masalasiga xam fanda katta e’tibor beriladi. Ijtimoiylashuv jarayonida shaxs faoliyatini yo‘naltirib turadigan va real vaziyatlarga nisbatan turg‘un, barqaror motivlar majmuiga ega bo‘lishlik shaxsning yo‘nalganligi deb ataladi.

Yo‘nalganlikning eng muxim tarkibiy qismlarini quyidagilar tashkil etadi:

Mas’ulivat. Bu ijtimoiylashuv jarayonida shaxsning etukligini belgilovchi muxim ko‘rsatgichlardan sanaladi. Oxirgi yillarda psixologiyada **nazorat lokusi nazariyasi** (teoriya lokusa kontrolya) keng tarqaldiki, unga ko‘ra, har bir insonda ikki tipli mas’uliyat kuzatiladi. Birinchi tipli mas’uliyat shundayki, shaxs o‘zining xayotida ro‘y berayotgan barcha hodisalarning sababchisi, mas’uli sifatida faqat o‘zini tan oladi. («Men o‘zim barcha narsalarga mas’ulman. Mening xayotim va

yutuqlarim faqat o‘zimga bog‘liq, shuning uchun o‘zim uchun ham, oilam uchun ham o‘zim javob beraman»). Mas’uliyatlilikning ikkinchi turi undan farqli, barcha ro‘y bergan va beradigan voqea, hodisalarning sababchisi tashqi omillar, boshqa odamlar (ota-ona, o‘qituvchilar, hamkasblar, boshliqlar, tanishlar va boshq.).

Xorij mamlakatlarda o‘tkazilgan tadqiqotlarning ko‘rsatishicha, ikkinchi turli mas’uliyat ko‘proq o‘smirlarga hos bo‘lib, ulardan 84% mas’uliyatni faqat boshqalarga yuklashga moyil ekanlar. Bu ma’lum ma’noda yoshlar o‘rtasida mas’uliyatsizlikning avj olganligidandir. Shuning uchun ham «nazorat lokusi» tushunchasini fanga kiritgan amerikalik olim Dj. Rotterning fikricha, mas’uliyatni o‘z bo‘yniga olishga o‘rgatilgan bolalarda havotirlik, neyrotizm, konformizm xolatlari kam uchrarkan. Ular hayotga tayyor, faol, mustaqil fikr yurituvchilardir. Ularda o‘z-o‘zini hurmat hissi ham yuqori bo‘lib, bu boshqalar bilan ham hisoblashish yashashga sira halaqit bermaydi. Shuning uchun ijtimoiylashuvning muhim bosqichi kechadigan ta’lim muassasalarida yoshlarga ko‘proq tashabbus ko‘rsatish, mustaqil fikrlash va erkinlikni his qilishga sharoit yaratish kerak.

Maqsadlar va ideallar. Ijtimoiylashuvning mas’uliyat hissiga bog‘liq yo‘nalishlaridan yana biri shaxsda shakllanadigan maqsadlar va ideallardir. Ular shaxsni kelajakni bashorat qilish, ertangi kunini tasavvur qilish va uzoq va yaqinga mo‘ljallangan rejalarni amalga oshirishga tayyorligini ta’minlaydi.

88-rasm

Maqsad va rejasiz inson - ma’naviyatsiz pessimistdir.

Bu maqsadlar doimo o‘zining anglanganligi va shaxs real imkoniyatlariga bog‘liqligi bilan xarakterlanadi. Ularning shakllanishi va ongda o‘rnashishida ma’lum ma’noda ideallar ham rol o‘ynaydi.



Ideallar - shaxsning xozirgi real imkoniyatlari chegarasidan tashqaridagi orzu-umidlari, ular ongda bor, lekin xar doim ham amalga oshmaydi. Chunki

ularning paydo bo‘lishiga sabab bevosita tashqi muhit bo‘lib, o‘sha ideallar obyekti bilan shaxs imkoniyatlari o‘rtasida tafovut bo‘lishi mumkin.

Masalan, o‘smirning ideali otasi, u otasiday mashxur va el suygan yozuvchi bo‘lmoqchi. Bu orzuga yaqin kelajakda erishib bo‘lmaydi, lekin aynan ana shunday ideallar odamga maqsadlar qo‘yib, unga erishish yo‘lidagi qiyinchiliklarni engishga irodani safarbar qilishga yordam beradi.

Qiziqishlar va dunyoqarash. Qiziqishlar ham anglangan motivlardan bo‘lib, ular shaxsni atrofida ro‘y berayotgan barcha hodisalar, olamlar, ularning o‘zaro munosabatlari, yangiliklar borasida faktlar to‘plash, ularni o‘rganishga imkon beruvchi omildir. Qiziqishlar mazmunan keng yoki tor, maqsad jihatidan professional, bevosita yoki bilvosita bo‘lishi, vaqt tomondan barqaror, doimiy yoki vaqtinchalik bo‘lishi mumkin. Qiziqishlarning eng muhim tomoni shundaki, ular shaxs dunyoqarashi va e’tiqodini shakllantirishga asos bo‘ladi. Chunki e’tiqod shaxsning shunday ongli yo‘nalishiki, unga o‘z qarashlari, prinsiplari va dunyoqarashiga mos tarzda yashashga imkon beradi. Xalq doimo e’tiqodli insonlarni xurmat qiladi. E’tiqodning predmeti turlicha bo‘lishi mumkin - Vatanga e’tiqod, dinga, fanga, kasbga, axloqiy normalarga, oilaga, go‘zallikka va shunga o‘xshash.

E’tiqod va qiziqishlar har birimizdagi dunyoqarashni shakllantiradi. Dunyoqarash - tartibga solingan, yaxlit ongli tizimga aylantirilgan bilim, tasavvurlar va g‘oyalar majmui bulib, u shaxsni ma’lum bir qolipda, o‘z shaxsiy qiyofasiga ega tarzda jamiyatda munosib o‘rin egallashga chorlaydi. Mustaqillik davrida shakllanayotgan yangicha dunyoqarash yoshlarda Vatanga sadoqatni, milliy qadriyatlar, an’analarni e’zozlashni, o‘z yaqinlariga mehribon va tanlagan yo‘liga - kasbi, maslagi va e’tiqodiga sodiqlikni nazarda tutadi. Yangicha fikrlash va yangicha tafakkur aynan mustaqillik mafkurasi ruhida tarbiya topib, sayqal topgan milliy ong, dunyoqarash va e’tiqoddir.

Shaxs dunyoqarashi va e’tiqodini o‘zgartiruvchi omillar.

Dunyoqarash - shaxsning shaxsligini (individ emas), uning ma’naviyatini, ijtimoiylashuvi darajasini ko‘rsatuvchi kuchli motivlardandir. Shuning uchun xam

uning shakllanishi va o‘zgarishi masalasi muhim masalalardan bo‘lib, hamma vaqt va davrlarda ham o‘ta dolzarb bo‘lib kelgan. O‘zbekiston o‘z mustaqilligiga erishgach, jamiyatda tub islohotlar boshlandi. Ana shu islohotlarning asosiy yo‘nalishlaridan biri - ma’naviy-ma’rifiy islohotlar bo‘lib, uning asosiy maqsadi jamiyat a’zolari dunyoqarashini istiqlol ruhida shakllantirishni maqsad qilib qo‘ydi. Davlatimizning yoshlar borasidagi siyosatining asosini ham ularda yangicha xurfikrlilik bilan yangicha dunyoqarashni shakllantirishdir.

Bu o‘rinda psixologiya o‘zgarishlar sharoitida e’tiqod, dunyoqarash va ideallar o‘zgarishiga sabab bo‘luvchi omillar xususida quyidagilar ajratadi:

1. Ma’naviyat va ma’rifat. Bu - odamning tabiat, jamiyat va insonlar to‘g‘risidagi turli bilimlari, tushunchalari, ma’lumotlari majmui bo‘lib, uning mazmuni bevosita shaxs dunyoqarashining mazmun -mohiyatini belgilaydi. Demak, yoshlarga qaratilgan va ular o‘qib, o‘rganishi uchun yo‘naltirilgan barcha turdagi ma’lumotlar (kitoblar, ommaviy-axborot vositalari orqali, muloqot jarayonida), ular asosida shakllanadigan yangicha tasavvurlar yangicha dunyoqarash uchun zamindir. Mustaqillik yillarida eski, o‘zini tarix oldida oqlamagan mafkuradan voz kechildi, yangi mustaqillik g‘oyasi, uning asosiy tamoyillari, yoshlarni ma’rifatli qilish borasidagi vazifalar Respublikamizning birinchi Prezidenti I. A. Karimov asarlarida muxtasar, aniq bayon etilgan. Ular asosida mamlakatimizda yangi «Ta’lim to‘g‘risidagi Qonun» va «Kadrlar tayyorlashning milliy dasturi» qabul qilindi. Ular yoshlarning eng ilg‘or ilm-fan yutuqlaridan bohabar qilish, buyuk allomalar merosini chuqur va teran o‘rganish, zamonaviy texnologiyalar asosida ta’lim-tarbiya jarayonini tashkil qilish, yoshlarni ma’rifatli qilishning barcha shart-sharoitlarini yaratishni nazarda tutadi. Bu say’i-harakatlar ma’naviyat borasidagi islohotlar, o‘zbek madaniyati, san’ati, adabiyotini rivojlantirish ishlari, tariximizni tiklash borasida amalga oshirilayotgan olamshumul ishlar tabiiy, yoshlarimizda yangicha dunyoqarashning shakllanishiga asos bo‘ladi.

2. Oila. Yurtimizda oila hamisha davlat himoyasida va oliy qadriyat sifatida e’zozlanadi. Oila ijtimoiylashuvning asosiy va muhim o‘chog‘i bo‘lgani uchun

ham uning shu muhitda tarbiyalanayotgan yoshlar e'tiqodi va dunyoqarashidagi roli sezilarlidir. Respublikamizda «Oila» ilmiy-amaliy Markazi o'z faoliyatini boshlashi jamiyatda, yoshlar tarbiyasi borasida oilaning roli va mas'uliyatini oshirishga qaratilgan muhim tadbir bo'ldi va ularda yurtga, Vatanga, yaqinlarga sadoqat, muhabbat hislarini tarbiyalash orqali dunyoqarashlari mazmuniga ham ijobiy ta'sir ko'rsatdi.

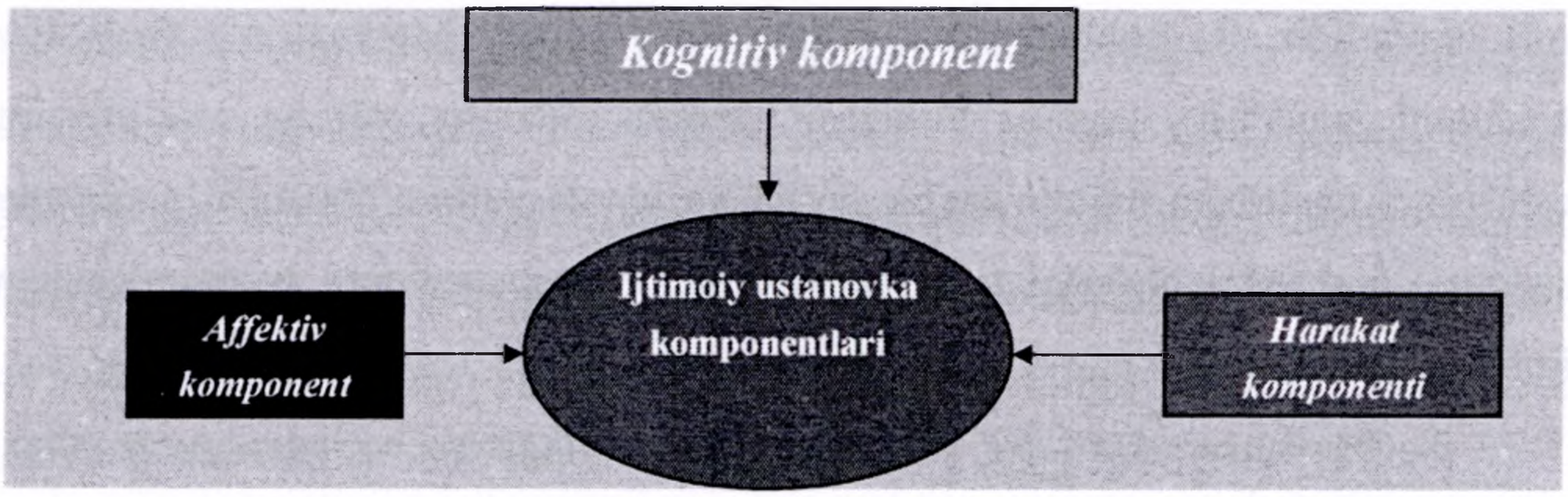
3. **Mafkura.** Har bir davrning o'z mafkurasi bo'ladi va u shaxs ijtimoiylashuvi jarayonida uning ongiga ta'sir ko'rsatuvchi muhim omillardan hisoblanadi. Kommunistik mafkuradan batamom voz kechgan jamiyatimizda yangi mustaqillik mafkurasi shakllanmoqda. Zero, mafkura jamiyat a'zolarining tabiat, jamiyat va ijtimoiy jarayonlar xususidagi g'oyalari, bilimlari majmui bo'lib, har bir ijtimoiy guruh o'z e'tiqodiga mos mafkurani tanlaydi. Mustaqillikdan ruhlangan, uning moddiy va ma'naviy ne'matlaridan baxramand bo'layotgan o'zbekistonliklar o'tgan qisqa vaqt mobaynida uning qadriyatlari, har bir shaxsga yaratilayotgan cheksiz imkoniyatlari, ilm va bilim borasidagi shart-sharoitlarni anglab, o'zlari ongli ravishda ana shu tuzumga sadoqat va uni sevish, ardoqlash va himoya qilishga tayyorlik falsafasini shakllantirmoqdalar. Yangi mafkura mustaqillik va milliy qadriyatlar g'oyasi ta'sirida shakllanmoqda va bu tabiiy, birinchi navbatda yoshlar dunyoqarashini o'zgartiruvchi muhim shartdir.

4. **Ijtimoiy ustanovkalar.** Psixologiya fanida xulq-atvor va faoliyatga qaratilgan anglanilmagan mayllar orasida muayyan darajada tadqiq etilgani ustanovka (ko'rsatma berish, yo'l-yo'riq ko'rsatish) muammosi hisoblanadi.

Odatda ustanovka deganda, bilish faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan ehtiyojni ma'lum uslubda qondirishga ruhiy jihatdan tayyor turishlik tushuniladi.

Ustanovka shaxsning o'zi anglab etmagan muayyan ruhiy holati yoki maylidir. Bunday holatda shaxs biron bir ehtiyojni qondirish mumkin bo'lgan ma'lum faoliyatga nisbatan ruhan tayyor turadi. Ya'ni, konkret bir vaziyatlarda u yoki bu ehtiyojni qondirishga yo'naltirilgan va qandaydir ma'noda odatiy shakl olgan xolat ustanovka deb ataladi. Ijtimoiy ustanovkalar **uch komponentli tizimni** farqlaydi:

89-rasm



Ustanovka - inglizcha "set" so'zidan olingan bo'lib, o'zbek tilida esa ko'rsatma berish, anglanilmagan mayllar, yo'l-yo'riq ko'rsatish ma'nosida qo'llanilib kelinadi. Lekin keyingi atamalar uning haqiqiy mohiyatini, ma'nosini o'zida mukammal aks ettirmaydi, shuning uchun terminni hech o'zgarishsiz qoldirsa ham bo'ladi.

Bu uchala komponentlar o'zaro bir-birlari bilan bog'liq bo'lib, vaziyatga qarab u yoki bu komponentning roli ustunroq, sezilarliroq bo'lishi mumkin.

18-jadval

Kognitiv komponent	ustanovka obyektiga aloqador bilimlar, g'oyalar,tushuncha va tasavvurlar majmui
Affektiv komponent	ustnovka obyektiga nisbatan subyekt his qiladigan real hissiyotlar (simpatiya, antipatiya, loqaydlik kabi emotsional munosabatlar)
Harakat komponenti	subyektning obyektga nisbatan real sharoitlarda amalga oshirishi mumkin bo'lgan harakatlari majmui (xulqda namoyon bo'lish)

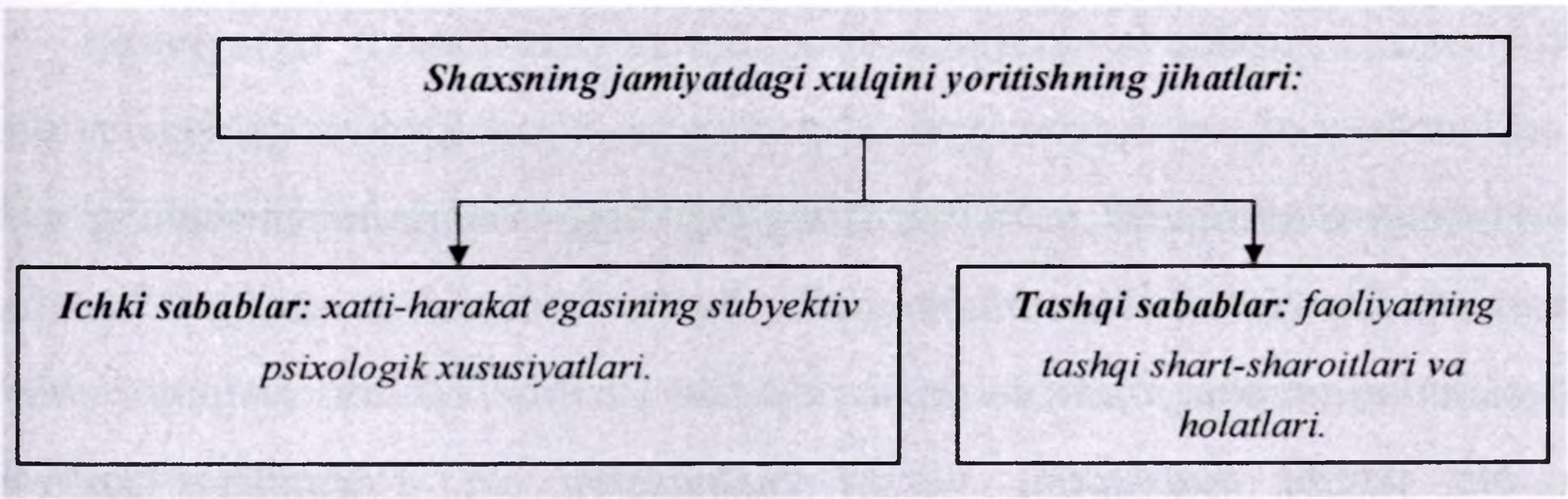
Shuni ham ta'kidlash joizki, komponentlararo monandlik bo'lmasligi ham mumkin. Agar inson bir necha marta bila turib, ijtimoiy xulqqa zid harakat qilsa va bu narsa bir necha marta qaytarilsa, u bu holatga o'rganib qoladi va bu ustanovkaga aylanib qolishi mumkin. Shuning uchun ham biz ijtimoiy me'yorlar va sanktsiyalar vositasida bunday qarama-qarshilik va tafovut bo'lmaligiga yoshlarni o'rgatishimiz lozim. Bu shaxsning ijobiy tajribasi uchun real asos

hisoblanib, uning istiqboli va faoliyatining samaradorligiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Ustanovkaning yuksakroq bosqichi anglanish ko'rinishga ega bo'ladi. Guruhiy va jamoaviy munosabatlarda uning a'zolarini ishontirish (ularga ta'sir o'tkazish) orqali muayyan yo'nalishga safarbar qilish; fikrlarda umumiylikni vujudga keltirish holatlari bunga yorqin misoldir ishonish va ishontirish odamlarning xarakter xislatiga, xulq-atvoriga bevosita bog'liq. Bu holat psixologiyada eksperimental tarzda tadqiq etilgan. Masalan, sinaluvchilarga ma'lum vaqt oralig'ida soatiga qaramay, sekundlarini o'z ichida sanash orqali bir minutning cho'zilishini aniqlash imkoniyatiga ega bo'lganlar. Keyinchalik bu sanash signal berish bilan tekshirilib turilgan, ba'zan «yolg'on» signallar, ya'ni lampochka yonish bilan tajriba bo'linishga yo'l qo'yilgan. Qatnashchilarda eksperimentatorga ishonch bo'lganligi sababli xatolarga yo'l qo'yishgan.

Ishonuvchanlikni aniqlashda «konformizm» (kelishuv, murosa-yu, madora)dan foydalanilgan. Ichki va tashqi kelishuvchanlik (konformizm), ichdan kelishmovchilik (nokonformizm) guruhiy ishonuvchanlik mohiyatini o'rganish uchun obyekt sifatida foydalanilgan. Bir guruh odamlarning ochiq ovoz berish konformizmning namoyon bo'lishidir. Lekin konformizm «soxtalik»ni ham keltirib chiqarishi mumkin, uning aks ettiruvchisi esa konformist deb ataladi, ko'pincha ideallardan voz kechish hollari ham uchrab turadi.

90-rasm



O'qituvchilar va o'quvchilar bir-biridan farqli o'lariq gapirish usullariga egalar va har bir lingvistik usul ***rejister*** *deyiladi. Register – lug'atdagi izoxli ma'nosi insonalr ijtimoiy hayotda insonlarning grammatika, ifoda yoki fikrlar*

bilan aloqada bo'lishi. Yorqin bir misol qilib go'dakning rejister muloqot usulidir, ya'ni go'dak suhbat – chaqalorlarga qanday gapirishni bildiradi. Sinfxona suhbat rejisteri ham bir xilda ishlaydi ya'ni u o'qituvchi aslida, o'quvchi kim so'rashimkonini beradi. O'qituvchilar va o'quvchilar boshqalarga nisbatan rejisterni ko'p qo'lllashadi, biroq amaliyotda bizning jamiyatdagi insonlar uni tanishga hech qanday qiyinchilikka duchor bo'lishmaydi (Cazden, 2001). Quyidagi sxemada, masalan gapiruvchilar faqat alfanit harflari bilan belgilangan; lekin kim o'qituvchi yoki o'quvchini bilib olish qiyin emas:

A: Hammasi yaxshi, Men ko'zlaring shu yerga qarashini xohlayman, Hamma ko'zlar menda bo'lsin, iltimos. B, ishlashga tayyormisiz? Bugun biz matematikdan yangi masala ko'ramiz. U uzoq bo'lish deb ataladi. Kimdir uzoq bo'lish nimaligini biladimi? C, nima deb o'ylaysiz?

C: Katta sonlarga bo'lishmi?

A: Boshqa yana qanday fikrlar bor? D?

E (D emas): Raqamlar bilan bo'lish.

A: ...faqat kim qo'lini ko'tarsa shular javob beradi. D, javob berollaysimi?

D: Qoldiqli bo'lish.

A: Yaqin keldiz. Aslida siz to'g'risiz.

Ushbu senariyda A o'qituvchidir, chunki u ko'plab tartibli muloqotni ishlatdi, chunki u yangi mavuni uzoq bo'lishni tushuntirdi.

Boshqa insonlar (B, C, D) ular o'quvchilardir, chunki ular faqat savollarga javob berdilar va yakka holda A ga nisbatan javob berdilar.

Umuman olganda, samarali sinfxona muloqoti dars vaqtidagi muloqot rejisterlari qanday tashkil qilinishiga bog'liq. Kelgusi qismlarda shuning uchun sinfxona muloqotini dalillar bilam tushuntiramiz so'ngra qanday qilib muloqot rejisterlaridan unumli foydalanish haqida fikr yuritamiz.Ikkala tushuntirishlarda ham biz yaxshi muloqotni, yaxshi tushunishni va o'rganishni ko'ramiz.

Boshlanishiga sinfxona muloqotini ikki qismga bo'lamiz, o'qituvchi muloqot va o'quvchi muloqot.[83]

Sof psixologik ma'noda yangicha tafakkur va dunyoqarashni shakllantiruvchi va o'zgartiruvchi ijtimoiy psixologik mexanizm -bu ijtimoiy ustanovkalardir. Bu - shaxsning atrof muhitida sodir bo'layotgan ijtimoiy hodisalarni, obyektlarni, ijtimoiy guruhlarni ma'lum tarzda idrok etish, qabul qilish va ular bilan munosabatlar o'rnatishga ruhiy ichki hozirlik sifatida odamdagi dunyoqarashni xam o'zgartirishga aloqador kategoriyadir.

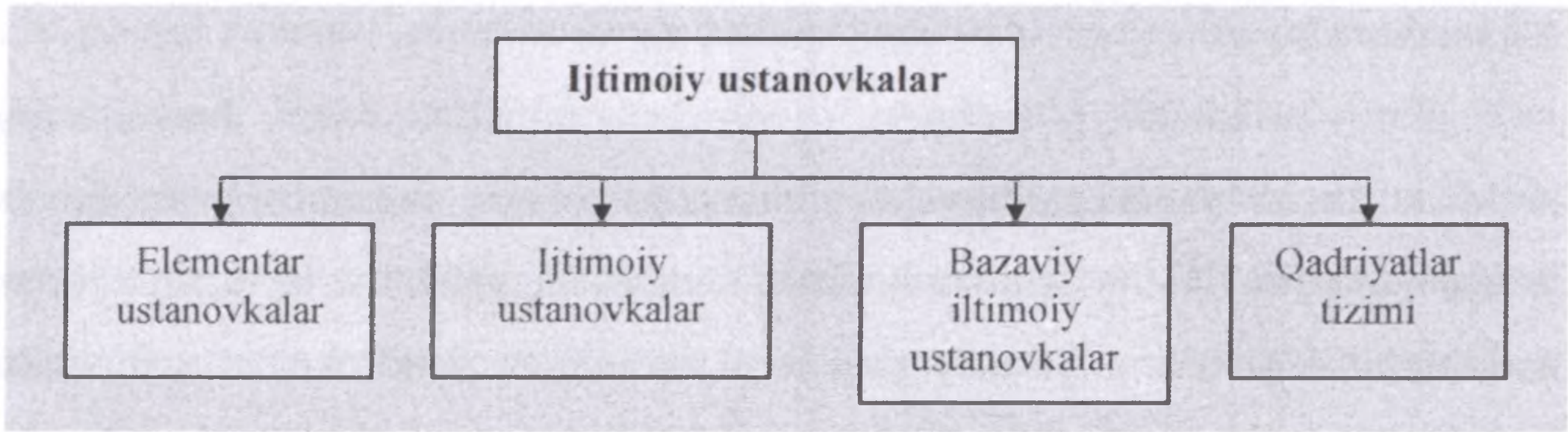
Rus olimi V. A. Yadov o'zining dispozitsion konsepsiyasini yaratib, unda ustanovkalarni to'rt bosqich va to'rt tizimli sifatida tasavvur qilgan.

- **elementar ustanovkalar (set)** - oddiy, elementar ehtiyojlar asosida ko'pincha ongsiz tarzda hosil bo'ladigan ustanovkalar. Ularni o'zgartirish uchun moddiy shart-sharoitlarni va odamdagi ehtiyojlar tizimini o'zgartirish kifoya.
- **ijtimoiy ustnovkalar (attitud)** - ijtimoiy vaziyatlar ta'sirida ijtimoiy obyektlarga nisbatan shakllanadigan ustanovkalar. Ularni o'zgartirish uchun ijtimoiy shart-sharoitlar va shaxsning ularga nisbatan baho va munosabatlari tizimini o'zgartirish kerak.
- **bazaviy ijtimoiy ustanovkalar** - ular shaxsning umumiy yo'nalishini belgilaydi va ularni o'zgartirish e'tiqodlar va dunyoqarashlarni o'zgartirish demakdir.
- **qadriyatlar tizimi** - ular avlodlararo muloqot jarayonining maxsuli sifatida jamiyatda qadr-qimmat topgan narsalarga nisbatan ustanovka. Masalan, sahih hadislar shunday qadriyatlardir, biz ularni tanqidsiz, muhokamalarsiz qabul qilamiz, chunki ular ham ilohiy, ham eng buyuk insonlar tomonidan yaratilgan va avloddan avlodga o'z qadrini yo'qotmay kelayotgan qadriyatlardir.

---

[83] Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 93-b.

91-rasm



Ijtimoiy ustnovkalarni o‘zgartirishning eng sodda va qulay yo‘li - bu ayni vaziyatlar va ulardagi ta’sirlarni qaytarishdir. Bu qaytarish qayd qilingan obraz sifatida inson ongida uzoq muddatli xotirada saqlanadi va vaziyat paydo bo‘lganda, obyektivlashadi, ya’ni o‘z kuchini va mavjudligini ko‘rsatadi. Shuning uchun ham agar chet el tajribasiga murojaat qiladigan bo‘lsak, u erda biror g‘oyani ongga singdirish uchun bir odam yoki biror guruh o‘z siyosiy, mafkuraviy yoki boshqa qarashlarini bir hil so‘zlar va iboralar, xarakatlar bilan qaytaraveradi va shu yo‘l bilan ko‘pchilikning ma’qullashiga erishadi. Ayniqsa, saylov oldi tadbirlarida ana shu usul keng qo‘llaniladi. Shulardan kelib chiqib, ijtimoiy ustanovkalarni o‘zgartirishning usullari va psixologik vositalari orqali ham dunyoqarashni o‘zgartirishga erishish mumkin.

Tayanch so‘z va iboralar

Ijtimoiy guruhlar, shartli guruhlar, real guruhlar, diffuz, rasmiy va norasmiy, referent guruh, agregasiya, konformizm, "negativizm", ijtimoiy institutlar, nazorat lokusi nazariyasi, maqsadlar va ideallar, dunyoqarash, e’tiqod va qiziqishlar, ustanovka.

Muhokama uchun savollar

1. Ijtimoiy guruhlar va ularning turlari haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Psixologik ma’noda guruh nimani anglatadi?
3. Guruhlarning turlari qanday namoyon bo‘ladi?

4. Katta guruhlar psixologiyasiga xos xususiyatlar
5. Pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
6. Jamoada shaxslararo munosabatlarni o‘rni qanday?
7. Kichik guruhlarga xos qonuniyatlarni sanab o‘ting.
8. Kichik guruhlarni rasmiy va norasmiy turlariga ta’rif bering.
9. Ijtimoiy psixologiyada referent guruh tushunchasi haqida gapirib bering.
10. Guruhlarning inson hayotidagi funksiyalari qanday?
11. Psixologiyada konformizm hodisasi nimani anglatadi?
12. Ijtimoiy ustanovkalarning ijtimoiy psixologiyadagi o‘rni nimalardan iborat?

11-MAVZU. SHAXSNINIG KASBIY SHAKLLANISH JARAYONIDA SHAXSLARARO ZIDDIYATLAR.

REJA:

1. **Muloqot va shaxslararo ziddiyatlar.**
2. **Nizolar psixologiyasi.**
3. **Boshqarish jarayonida nizo va jamoadagi ziddiyatlar.**

1. Muloqot va shaxslararo ziddiyatlar.



Muloqot faoliyati shunday shart-sharoitki, unda har bir shaxsning individualligi, betakrorligi, bilimlar va tasavvurlarning xilma-xilligi namoyon bo‘ladi va shunisi bilan u insoniyatni asrlar davomida o‘ziga jalb etadi. Shuning uchun ham muloqot, uning jihati, tabiati, texnikasi va strategiyasi, muloqotga o‘rgatish masalalari bilan shug‘ullanuvchi fanlarning ham jamiyatdagi o‘rni va salohiyati keskin oshdi.

Muloqot odamlarning jamiyatda o‘zaro hamkorlikdagi faoliyatlarining ichki psixologik mexanizmini tashkil etib, u hozirgi yangi demokratik munosabatlar sharoitida turli ishlab chiqarish qarorlarini yakka tartibda emas, balki birgalikda chiqarish ehtiyoji paydo bo‘lganligi hisobga olinganda, odamlarning mehnat unumdorligi va samaradorligini tahminlovchi muhim omil ekanligini bildiradi.

Ta'lim jarayonidagi muloqot odatda, ma'ruzalar kurs mavzsuni bir yoqlama o‘qituvchilar tomonidan talabalarga yetkazish orqali amalga oshiriladi. Ko‘p o‘qituvchilar ma'ruzani ta'limda vaqtni rejalash ma'nosida, katta hajmdagi bilim ma'lumotlarini berishda samarali vosita deb hisoblashadi. Agar bu jarayon yaxshi amalga oshirilsa yaxshi samara berishi mumkin, lekin talabani bilim olish sifati katta ma'noda ma'ruzani qanday amalga oshirilishiga bog‘liqdir. Talabalar ma'lumotlarni passiv qabul qiluvchi shaxslarga aylanib qolishlari mumkin, bu esa

ularni mavzuni yaxshi tushunib yetmasliklariga va ushbu ta'lim tajribasidan ko'p natijalarga erishmasliklariga olib keladi. Ushbu muammoni hal qilish uchun va yangi texnologiyalardan foydalanish maqsadida, oxirgi yillarda ma'ruzachilar o'z ishlarida bir qancha yangiliklar kiritib, talabalarga o'zaro aloqa, qatnashuv va aktiv faoliyat yuritishlariga ko'proq imkoniyatlar yaratib berdilar.[84]

Ijtimoiy hayotda, shaxslararo munosabatlarda ayrim alohida nizolar, o'zaro kelishmovchiliklarni bo'lib turishi muqarar. Shuning uchun ba'zan olimlar ziddiyat yoki nizolarning nafaqat salbiy, balki ijobiy tomonlari ham bo'lishi mumkinligini ochiq ehtirof etadilar.

Ayrim ziddiyatlarning konstruktiv oqibatlari to'g'risida gapiradigan bo'lsak, ba'zan ikki shaxs o'rtasida kelib chiqqan nizo ularning istiqbolda to'g'ri xulosa chiqarib, shunaday harakatni boshqa qaytarmaslikka, omilkorlikka, xushyorlikka undaydi. Yoki bir qarashda tanbehga asoslangan shaxslararo ziddiyat shaxsni o'z ustida muttasil ishlashga, o'z xulqini o'zi tuzatishiga sabab bo'ladi. Bunday nizolar oqibatida ko'ra **konstruktiv** deb ataladi.

Destruktiv nizoning oqibati esa ko'pincha salbiy bo'lib, u shaxslararo antogonizmni keltirib chiqaradi, tomonlarning asablari charchaydi, ular xastalanib qolishi ham mumkin. Er va xotin o'rtasida, yoki qaynona va kelin o'rtasidagi nizo oila ajrimiga sabab bo'lishi va bir butun oilani buzilib ketishi olib kelishi mumkin. Ijtimoiy psixologik fenomen sifatida nizo yoki ziddiyatga quyidagicha ta'rif berish mumkin.

"**Konflikt**" so'zi XIX asrda lotin tilidan kirib kelgan bo'lib "konfliktus"-"to'qnashuv" degan ma'noni anglatadi. Konflikt so'zini ishlatmasdan yashash mumkin, lekin konfliksiz yashash mumkin emas. Balki kelishmovchilik, to'qnashuv, kurashish, mojaro va shu kabi so'zlarni barchasini umumlashtirish maqsadida bu so'z ishlatilsa ajabmas. Oramizda biror marta konflikt va ziddiyatga tushmagan inson bo'lishi mumkin emas. Shuning uchun ham «agar sizning xayotingizda konflikt bo'lmasa tomiringiz urishini tekshirib ko'ring» degan ibora

---

[84] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 266-b.

ishlatiladi. Buning xulosasi esa, konflikt - bu hayotimizdagi voqea-hodisa singari oddiy holdir.

Bundan tashqari agar oilada, ishxonada yoki davlatda konfliktlar bo'lmasa, bu aynan shu erda tinch osoyishta xayotda o'sish, rivojlanishi to'xtaganligini bildiradi. Shuning uchun bu konfliktlarni o'rganish va uni yuzaga kelganda bartaraf etish kerakligi va hayotimizni ravnaqiga uning salbiy ta'sirini o'tkazmasligiga harakat qilish kerak.

Konflikt yoki ziddiyat - bu ayrim alohida olingan shaxs ongida, yoki shaxslararo muloqot jarayonida, guruh doirasida yoki guruhlararo o'zaro muloqot va ta'sir paytlarida biror muammo, masala yoki qarashlar borasida bir-biriga to'g'ri kelmaydigan, qarama-qarshi fikr, qarash va pozitsiyalarning to'qnashuvi oqibatida paydo bo'lgan salbiy hissiyotlarga to'la munosabatlar maromini bildiruvchi ijtimoiy psixologik xodisadir.

Konfliktni keltirib chiqaruvchi omillar, sabablar nihoyatda ko'p, lekin ularni **5 asosiy guruh**ga bo'lib o'rganish mumkin:

- informatsion-axborot omillari;
- jamiyat miqyosidagi ayrim tizimlarning faoliyatiga bog'liq omillar;
- qadriyatlarga aloqador omillar;
- munosabatlar omili xulq-atvor bilan bog'liq omillar.

1. Informatsion-axborot omillari: muloqot jarayonida sheriklarga noto'g'ri tarzda yetib keladigan noto'liq, noaniq faktlar, mish-mishlar; shubhalar, to'la aniqlik kiritilmagan ataylab yoki bilmay turib deyarli xufyona tarzda yetkazilayotgan ma'lumotlar; axborot manbaiga nisbatan ishonchning yo'qligi; ayrim xodisa, voqealarga aloqador bo'lgan tortishuv va klishmoqchiliklarga sabab bo'lgan qoidalar, aqidalar, chaqiriqlar, qonun normalari va boshqalar ham shaxslararo yoki guruhlararo ziddiyatlarning omili bo'lishi mumkin.

2. Jamiyat miqyosidagi ayrim tizimlarning faoliyatiga bog'liq omillar: mulkchilikka oid muammolar, ijtimoiy maqom talashish, xokimiyat yo'nalishidagi amal va hisobotlarga oid janjallar, turli ijtimoiy normalar, anhanalar, standartlar, xavfsizlik masalalaridagi qarama-qarshiliklar, rag'batlantirish va jazolash, uy-joy,

mulk tortishuvlari, resurslar, tovar, xizmat va foydalar taqsimoti jarayonlarida kuzatiladigan nizolar.

Bugungi kunda talabalar ta'lim uchun haq to'lab (Angliyada xar pog'onada) va o'qish davrida katta ta'lim kreditlari olishlari sababli, talabalar va ularni oilalari ularni oliy ta'lim olishlari uchun kattaroq moliyaviy qurbonliklar qilishga majburdirlar. Ko'pchilik talabalar hozirgi paytda to'liq ta'lim olishlari bilan birgalikda, ba'zida haftasiga juda ko'p soatlab ishlaydilar ham. Shuning uchun talabalarga iste'molchilar sifatida qaralib, talabalarni o'zi ham o'zlarini oliy ta'lim iste'molchilari deb hisoblaydilar. Javoban ular oliy ta'lim o'qitish jarayonini yaxshi darajada olib borilishini va ularni ta'lim olishlarini qo'llab-quvvatlashlarini istaydilar. Ularni iste'molchilar sifatida mavjud fikr-mulohazalari Talabalar Milliy Tahliliy axboroti orqali to'planadi va bu ma'lumotlar shak-shubhasiz ko'p institutlarda yordam xizmatlarini ta'minlanishiga o'z ta'sirini ko'rsatmoqda.[85]

3. Qadriyatlarga aloqador omillar (o'zimiz ehtirof etgan yoki rad etgan tamoyillar): jamoaviy, gruppaviy yoki shaxsiy ehtiqod, ishonmagan va ishongan qadriyatlarimiz va ularning xulqda namoyon bo'lishi, mafkuraviy, madaniy, diniy, axloqqa oid, siyosiy, professional qadriyatlar va ehtiyojlar borasida kelib chiqishi mumkin bo'lgan nizolar;

4. Munosabatlar omili: bunday omillar bevosita o'zaro aloqalar va muloqotdan insonning qoniqishi yoki nomahqul, deb ehtirof etishidan kelib chiqadi. Shaxslararo o'zaro munosabatlarda ko'proq bir shaxsning kutishlariga boshqa bir insonning yoki odamlarning muomalasi mos kelmasligi holatlarida shaxsiy nizolar kelib chiqadiki, ularning bartaraf bo'lishi turli vaziyatlarda turlicha tus olishi, cho'zilib ketganda, battar "gazzak" otishi, qisqa fursatda xal etilsa, muammo xal bo'lishi ham mumkin. Shaxsiy muloqotdagi nizolar shaxsning hayotiy tajribasi, ma'lumotliligi darajasi, professional mahoratiga bog'liq ravishda turli ko'rinishlarda o'z yechimini topishi mumkin;

---

[85] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 113-b.

5. Xulq-atvor bilan bog‘liq omillar: manfaatlar, qiziqishlar, o‘ziga bo‘lgan bahoga zid keladigan yoki xavf-xatar tug‘diruvchi vaziyat paydo bo‘lishi bilan go‘yoki, himoya vositasi sifatida paydo bo‘luvchi omillar turkumi bo‘lib, bu ikkinchi tomonning xudbinligi, adolatsizligi, mashuliyatsizligi yoki loqaydlik, beparvolik oqibatida kelib chiqadi. Nizokashlar bunday sharoitda o‘zlariga nisbatan bo‘layotgan salbiy munosabatni xatti-harkatda ko‘rib, sezib turganlari bois xaqagarchilik kelib chiqadi va bu konflikt bilan tugaydi.

Bundan tashqari, ko‘pchilik talabalarni birinchi yili oliy ta’lim o‘qishini boshlaganlarida va har xir yordamlariga muxtoj bo‘lganlarida, ularni hissiy holatlarini inobotga olish zarur. Odatda ular xayajonlanadilar, o‘zlarini muaamolarini hal qilishlarida ishonch etishmasligini sezadilar va ulardan nimalar talab qilinishidan bexabar bo‘ladilar hamda boshqa talabalar va o‘qituvchilar bilan aloqalar o‘rnatish masalasida tashvishlanadilar. Bir tadqiqot kuzatuviga asosan, 58% talabalar shuni ta’kidlaganlarki “men talaba bo‘lganimdan keyin, men avvalgiga qaraganda ko‘proq asabiylashgan holdaman” (MORI. 2005). Odatda talabalar universitetda o‘qishni boshlaganlarida o‘zlariga 9.1. jadvalda ko‘rsatilganday ko‘p savollarni beradilar. Talabalarni “o‘zlaridan gumonsirash va ikkilanish” his-tuyg‘ulariga e’tibor bermaslikni o‘rniga, o‘rinli savollarga kursga kirish qismida va birinchi o‘qish yil davomida javob berishi zarur.[86]

Konflikt yoki nizolar o‘zaro munosabatlardagi odamlarning subyektiv xatolari sababli ham kelib chiqishi mumkinki, shu nuqtai nazardan ham **konfliktlarning turlari** farqlanadi:

- **shaxsning o‘ziga aloqador bo‘lgan ichki nizolar** – odatda bevosita ijtimoiy psixologiya tomonidan o‘rganilmaydi, bu kabi nizolar umumiy, pedagogik hamda patopsixologiyaning predmeti bo‘lib, u asosan bir inson qalbidagi turli his-kechinmalar, istak-hohishlar va motivlarning bir biriga zid kelishi, qarama-qarshi fikrlarning paydo bo‘lishi oqibatida yuzaga keladi. Bunday nizo shaxsgagina ma’lum bo‘ladi, bahzan esa odam qilib qo‘ygan ishining aynan o‘zining ichki

---

[86] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 118-b.

nizolari oqibati ekanligini anglamaganda unga pisxoanalitik yoki patopsixolog yordamga keladi;

- **shaxs va guruh o‘rtasida sodir bo‘ladigan nizolar** odatda bir shaxs qarashlari, hatti-harakatining u mansub bo‘lgan yoki ishi tushgan guruhning normalari, xulq-atvor maromlariga zid kelishi, shaxs kutishlarining guruh normalaridan og‘ishi oqibatida kelib chiqadi. Agar bu mehnat jamoasida ro‘y bersa, bu guruh a’zolarining malakasizligi yoki rahbarning odamlarni boshqarishdagi uquvsizligi natijasida kelib chiqishi mumkin. Demak, bunday jamoada psixologik, mahnaviy muhit nosog‘lom bo‘ladiki, shaxs bilan boshqa shasxlar o‘rtasida kelishmovchilikka olib keladi;

- **guruhlararo ziddiyat yoki nizo** - ikki yoki undan ortiq guruhlarning bir-birlari bilan murosaga kelisholmay qolgan taqdirda ruy beradi va bunda ularning o‘z maqsadlariga erishishlari uchun bir-birlarining halaqit berishlari asosiy omillardan hiosblanadi. Ko‘pincha muayyan formal, rasmiy guruh a’zolari guruhbozlikka berilib, har bir kichik guruh manfaatlari bir-biriga mos kelmay qolganda ham nizo kelib chiqadi.

92-rasm

“Guruhbozlik” deb atalmish bunday holat ham ijtimoiy psixologik nuqtai nazaridan zararli bo‘lib, bu yaxlit jamoadagi mahnaviy muhitga jiddiy salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Bahzan bir jamoa rahbariyati va rasmiy tizimi bilan guruh ichidagi norasmiy tuzilma o‘rtasida ham nizo kelib chiqadi.



Lekin bu haolatlarni sog‘lom raqobatga asoslangan manfaatlar kelishmovchiligi, masalan, siyosiy partiyalar o‘rtasidagi raqobatdan farqlash lozim.

- **shaxslararo nizo** - bir yoki bir necha konkret shaxslarning o‘zaro yoki guruh doirasidagi ziddiyatidir. Bu keng tarqalgan nizolardan biri bo‘lib, bunday nizolar rasmiy jamoalarda ham norasmiy muloqotlar oqibatida ham yuzaga

kelishi mumkin. Bunday nizolar odamlarning fehl-atvoriga ham, konkeret vaziyatlarga ham bog‘liq tarzda kelib chiqishi va vaziyatning xarakteriga bog‘liq holda turlicha kechishi mumkin. Keng tarqalgan shaxslararo nizolardan – bu er va xotin, ota-ona va farzandlar, qaynona-kelin o‘rtasidagi nizolar hisoblanadi. Ularning tabiati ham, davom etish muddati ham, xal bo‘lish yo‘llari ham turlicha bo‘lib, har qanday ko‘rinishda ham baribir bunday nizo ikki va undan ortiq shaxslar o‘rtasidagi psixologik masofani tobora uzoqlashtiradi, samimiyatning kamayishiga olib keladi.

Hozirgi davr talabi ma’naviy jihatdan etuk, xar tomonlama bilimdon, mustaqil fikrlovchi shaxsni shakllantirish bo‘lib, bu muammo shaxslararo munosabat, ya’ni muloqot jarayonida amalga oshiriladi. Shunday ekan, kishilarni muloqot jarayonida teran fikrlilik, xozirjavoblik, ta’sirchanlik, sezgirlik va muloqot jarayonidagi bilimdonlikni shakllantirish va rivojlantirish muhim ahamiyat kasb etadi.

2. Nizolar psixologiyasi.



Ijtimoiy hayotda, shaxslararo munosabatlarda ayrim alohida nizolar, o‘zaro kelishmovchiliklarni bo‘lib turishi muqarrar.

Nizo – bu o‘zaro kelishmovchilik yoki qarama-qarshilik, dushmanlik, adovat orqasida tug‘ilgan holat, munosabat, ixtilof, nifoq. Adovat, ixtilof, nifoq tufayli o‘zaro janjallar sodir bo‘ladi. Odamlar janjal haqida o‘ylaganlarida dushmanlik, qo‘rqitish, bosqinchilik, tortishuv kabi noxushliklarni nazarda tutiladi.

Tashkilot va ishlab chiqarishda **nizoli vaziyatlarni keltirib chiqaradigan turli sabablarga** ko‘ra vujudga kelishi mumkin. Ulardan:

- mehnatni tashkil qilishdagi kamchiliklar;
- xaq to‘lashning takomillashtirilmaganligi;
- yomon mehnat sharoitlari;

- mehnat haqidagi qonunlar;
- rahbarlikning qoniqarsiz saviyasi;
- o‘zaro munosabatlar madaniyatining past saviyasi.

Jamoa a’zolari orasida nizolarning ko‘pchiligi qo‘yidagi sabablar tufayli sodir bo‘ladi:

Vazifalarni o‘zaro bog‘liqligi. Mehnat taqsimot barcha bo‘g‘inlarni bir-biri bilan bog‘lab qo‘yadi. Bunday sharoitda bir kishi yoki gurux kishilarning bajaradigan ishi boshqa bir kishi yoki boshqa bir gurux ishiga bog‘liq bo‘lib qoladi. Ko‘rib turibsizki, noroziliklar hamma bug‘inlarda bor. Aynan shular nizoni kelib chiqishiga sabab bo‘ladi.

Erkinlik, mustaqillik va o‘z qadrini bilishdagi har xillik. Bu sabab eng ko‘p hollarda uchraydigan sabablardan hisoblanadi. Masalan, bo‘ysunuvchi o‘z fikrini aytishga har doim xoxlayman deb aytsa, raxbar bunga javoban fikringizni faqat biz «so‘ragan paytda aytishingiz mumkin» desa, o‘z-o‘zidan nizo vaziyat tug‘iladi.

Manmanlik, qaysarlik. Shunday xodimlar borki, faqat o‘zining fikrini maqullaydi, murosaga xech ham bormaydi. Bunday odamlar g‘alvaning ini. Ular bilan nihoyatda extiyotkorlik bilan munosabatda bo‘lish kerak.

Kommunikatsiya. O‘zaro aloqaning qoniqarsizligi. Axborotning xodimlarga yetib bormasligi yoki uning juda ham sust bo‘lishi nizo chiqish uchun ham sabab, ham oqibat bo‘lishi mumkin.

Shaxslararo nizolarning kelib chiqishi quyidagi holatlarga bog‘liq bo‘ladi:

- mehnat jarayonlari va ishlab chiqarish vaziyatlariga;
- jamoa a’zolarining shaxsiy xususiyatlariga;
- turli vaziyatlarga shaxsning subyektiv munosabatiga;
- shaxslararo munosabatlarning turli vaziyatlardagi turlicha namoyon bo‘lishiga.

Bundan tashqari, nizolar quyidagicha toifalanadi:

19-jadval

gorizontal	bir-biriga bo‘ysunmaydigan, tobe bo‘lmagan oddiy xodimlar o‘rtasida
vertikal	o‘zaro bir-biridan amal pog‘onasi bo‘yicha farq qiluvchilar, masalan, rahbar bilan xodim o‘rtasida
aralash	shaxslararo munosabatlarda u va bu holat uyg‘un kelganda

Odatda ishlab chiqarish faoliyatida eng ko‘p tarqalgan nizo turi vertikal va aralash bo‘lib, ular jami nizolarning 70-80 % ni tashkil etadi.

Nizolarning oldini olish yoki u paydo bo‘lgan bo‘lsa, bartaraf etish uchun uning kelib chiqish sababini, asosiy aybdorlarni yoki obyektiv sabablarni aniqlash lozim. Mutaxassislar tomonidan nizolarni bartarf etishning ko‘plab usullari va yo‘llari borasida tavsiyalar ishlab chiqilgan. Shulardan biri nizoni xal qilish uchun nizo xaritasini tuzish taklif etiladi.

Turli **nizolarni bartaraf etishga imkon beruvchi** ikki guruh usullari taklif etiladi:

- tizimiy;
- shaxslararo.

Nizolarni xal qilishga bog‘liq bo‘lgan **tizimiy** usullar:

✓ **ishga nisbatan qo‘llaniladigan talablarni tushuntirish.** Masalan, ishchi yoki xodim o‘z xizmat vazifasini to‘laqonli ado etolmaganligi sababli u bilan rahbar o‘rtasida nizo kelib chiqqan bo‘lsa, nizoni barataraf etishga axd qilgan kimsa shu xizmat lavozimiga qo‘yiladigan talablar, xodimning mehnat huquqlari bilan qatorda uning burch va mashuliyatini ham yana bir marotaba uqtirib qo‘yadi;

✓ **muvofiqlashtiruvchi va birlashtirish usullari.** Odatda bir xodimning ish samarasi boshqa bir xodimga yoki xodimlarga, qolaversa, boshqa tuzilmalarning aniq va yaxshi ishlashiga bog‘liq bo‘ladi. Shuning uchun bir xodim yoki xodimlar guruhida nizoli vaziyatning paydo bo‘lishiga boshqa bir tuzilma ishidagi nomuvofiqliklar sabab bo‘lishi mumkin.

Bunday sharoitda rahbar nizoni barataraf etish uchun o‘sha boshqa aybdor tuzilmaning faoliyatini aniq yo‘lga qo‘yishi, yoki xodimlar o‘rtasida murosa

bo‘lishi uchun boshqa bir qo‘shimcha muvofiqlashtiruvchi bir bo‘g‘inni ishlab chiqarishda joriy etishi mumkin. Masalan, ishlab chiqarish nizosining sababi – xom ashyoning vaqtida yetkazib berilmayotganligi bo‘lsa, rahbar tahminotchilar ishini muvofiqlashtiradi, ular faoliyati bilan ishlab chiqaruvchilar o‘rtasida birlik va hamjihatlik bo‘lishiga erishish yo‘lida aniq yo‘nalishlarni belgilaydi;

✓ **barcha ishlab chiqarish subyektlari faoliyatini yagona maqsad atrofida birlashtrish** ham ishlab chiqarish jarayonlarida nizolarning sodir etilmasligini kafolatlaydi. Bunday sharoitda rahbarlar va guruh liderlarining roli katta bo‘ladi;

✓ **rag‘batlantirish tizimini joriy etish** samarali ish usullaridan hisoblanadi. Bunday sharoitda odamlarning xulq-atvoriga ta’sir etish, paydo bo‘lishi mumkin bo‘lgan nizoli vaziyatlarga barham berish yoki sodir bo‘lgan bo‘lsa, uni baratarf etish uchun tashakkur bildirish, mukofotlash, xizmat lavozimni ko‘tarish kabilarni qo‘llash ijobiy samara berishi mumkin.

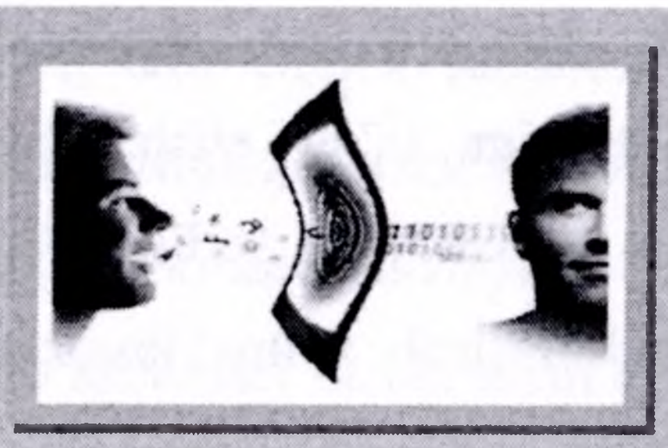
Nizolarni bartaraf etishning shaxslaro munosabatlarga aloqador usullariga quyidagilar kiradi:

1) **bosh tortish** – nizoga nisbatan shunday reaktsiyaki, bunda nizoga guvoh bo‘lganlar aslida uning mavjudligini tan olmaydilar, unga aralashishdan bosh tortadilar. Odatda bunday sharoitda rahbar yo ayni paytda vaqti yo‘qligini, imkoniyat yo‘qligini, nizoning sababi arzimas holat ekanligini vaj qilib, uni xal qilishga aralashishdan bosh tortadi. Yoki u vaziyat taqozosi bilan paydo bo‘lgan nizo vaqt o‘tishi bilan o‘z o‘zidan yechimini topadi, odamlar insofga kelib qolishiga umid qiladi;

2) **tekislash** – bu nizolashuvchi tomonlardan birini mavjud holatga “ko‘ndirish”, moslashtirish va shu yo‘l bilan o‘zining ham muayyan manfaatlarini himoya qilishdir. “Mayli men yutqazsam ham, sening ishing bitib keta qolsin” degan naqlda nizoga aralashgan shaxs vaziyatni yumshatishga erishadi, go‘yoki “o‘zni qurbon qilib” bo‘lsa ham tomonlarning yarashib ketishi uchun barcha imkoniyatni yaratadi;

3) **kompromiss** – bu ochiq muloqot va vaziyatni, nizokashlarning xulq-atvori va fikrlarini muhokama qilish yo‘li bilan ikkala tomon uchun ham mahqul bo‘lgan yechimni qidirishdir. Bu usulning samaradorligi shundaki, nizoga aralashgan shaxs ikkala tomonning ham aybini, ular tomonidan yo‘l qo‘yilgan xatolarni ochiq, holis o‘rtaga tashlaydi va eng mahquli – o‘ar bir shaxs o‘z burch va mashuliyatlarini taroziga solib olishlari ekanligini uqtiradi. Natijada ikkala tomonda xosil bo‘lgan tanglik ma’lum ma’noda yumshaydi va oqilona qarorlar qabul qilish imkoniyati tug‘iladi.

93-rasm



Nizokashlar janjal bo‘lgandan ko‘ra yomon bo‘lsa ham bir qarorga kelinganligidan xursand bo‘lib, o‘z fikrlaridan ma’lum ma’noda qaytadilar, vaqt o‘tgach esa vaziyat umuman yumshab, tomonlar yarashib ketishi mumkin.

Odatda oilaviy nizolarda kompromiss yo‘lini tutgan oilaning katta a’zosi yoki erkak kishi nizoning oldini olishga erishadi, bunda biror tomonning “bir gapdan qolishi” katta rol o‘ynaydi;

4) **raqobat** – odatda bir tomonning ikkinchisi ustidan ustun kelishi hisobiga boshqasining batamom yengilishini nazarda tutadi. Ya’ni, bunda “Men yutishim uchun sen mutloq yengilishing shart” degan tamoyil ustivor bo‘ladi. Bunday usul albatta, psixologik nuqtai nazardan samarasiz va noto‘g‘ri bo‘lsa ham, ayrim holatlarda masalaning aynan shu tarzda yechilishi boshqalarning iqtidori yoki irodasining kuchayishiga sabab bo‘lishi mumkin. Masalan, oilaviy majoroda kelin agar nohaq bo‘lib, yoshligi tufayli arazlab, barchaning dilini xira qilishi va ushbu vaziyatda baribir qaynonaning sabr bilan ustun kelishi, baribir aytganini qildirishi yosh kelinchakning kelgusini shu kabi xatti-harakatni boshqa qaytarmasligi uchun saboq bo‘lishi mumkin;

5) **hamkorlik** – bu nizoni xal qilishning shunday usuliki, bunda ikkala tomonning shaxsiy manfaatlari nizoni keltirib chiqargan muammodan ustun

qo‘yiladi. Bunday holatlarda nizokashlar bir tomon manfaatining inobatga olinmasligi, ikkinchi tomonning boshqa manfaatini yerga urishini tushungani uchun ham murosa yo‘li to‘g‘ri ekanligi, yaxshisi mavjud muammmoni yechishga teng kirishish lozimligi fikriga kelib to‘xtaydilar.

Shunday qilib, real hayotda nizoning kelib chiqishi, uning qanday kechishi va yechimi uni keltirib chiqargan vaziyatdan ham ko‘ra, ushbu vaziyatda ishtirok etayotgan insonlarning unga nisbatan subyektiv munosabatlariga bog‘liq bo‘ladi.

3. Boshqarish jarayonida nizo va jamoadagi ziddiyatlar.



Tashkilot va ishlab chiqarishdagi nizolar kishilar kayfiyatiga salbiy ta’sir qiladi va ularning ish qobiliyatini pasaytiradi, jamoadagi «ruxiy iqlim»ni yomonlashtiradi, kadrlar qo‘nimsizligini ko‘paytiradi. Shuning uchun bu masalalarga doimo e’tibor berish, mehnat jamoalarini boshqarishni, kadrlar turg‘unligini tahminlovchi shartlardan biridir. Ishlab chiqarishda nizoli vaziyatlar oldini olishning barcha imkoniyatlaridan foydalanish lozim.

Boshqarish jarayonida nizo – bu rahbar, ichki va boshqa xodimlar o‘rtasida muayyan masalalarni hal qilishda tomonlarning bir-biri bilan bir yechimga kela olmaganligi tufayli vujudga keladigan vaziyatdir. Nizo qanday xarakterga ega bo‘lmasin va u qay darajada katta bo‘lmasin, barcha holatlarda nizoning sabablari hamda uni vujudga keltirgan holatlar diqqat bilan taxlil qilinishi lozim. Rahbar xar bir aniq vaziyatning tagiga adolat va obyektivlik bilan tegishli xulosalar chiqarishi kerak. Rahbar faoliyatidagi eng muammoli masalalardan biri-bu xodimlar bilan bo‘ladigan ziddiyat, nizolar. Ushbu masala bo‘yicha taniqli psixologlar A.A. Ershov,[87] I.M. Kichanovalar[88] bir necha ishlarni amalga

---

[87] Ershov A. Shaxs va jamoa: Jamoadagi shaxslararo nizolarni bartaraf etish. –T.: “YAngi avlod”. 2013.-67-b.

oshirganlar va rahbarlarda nizoga nisbatan konstruktiv munosabatlarni shakllantirish, ziddiyat ham boshqaruvning asosiy vositasi ekanligini anglatish, nizolarni bartaraf etilmasa jamoadagi ishni to‘g‘ri yo‘lga solish qiyin ekanligini tushuntirish masalalariga to‘xtalib o‘tganlar.

93-rasm



Mutaxassislar tadqiqotlarining ko‘rsatishicha, ruxiy iqlim yaxshi bo‘lgan hamda intizom ancha yuqori bo‘lgan joyda faqat iqtisodiy ko‘rsatkichlar yuksak emas, balki nizolar ham anchagina kam, xodimlarning o‘z mehnatidan katta qoniqish olayotgani ko‘zga tashlanib turadi.

Xodimlar noroziligi yuksak talabchanlik va ishlab chiqarishing bahzi jihatlarini yaxshilash, bu bilan mexnat unumdorligini oshirish istagining natijasi sifatida ijobiy sabablarga ham ega bo‘lishi mumkin. Jamoa a’zolarining printsipalligi hamda kamchiliklar bilan murosa qilmaslik istagi jamoaning yuksak faolligi tashabbusi tufayli yuzaga keladi. Konfliktlar turli joylarda sodir bo‘lishi mumkin. Mana shunday konfliktlardan biri – siz ishlayotgan mehnat jamoasida sodir bo‘lishi mumkin bo‘lgan konfliktlardir. Jamoada sodir bo‘lishi mumkin bo‘lgan konfliktlarning o‘ziga xos xususiyatlari mavjud bo‘ladi. Jamoada sodir bo‘ladigan konfliktlar mana shu jamoada ishlayotgan barcha xodimlarga o‘z ta’siri o‘tkazmay qolmaydi.

Mehnat jamoasidagi vujudga kelishi mumkin bo‘lgan konfliktlar sizdan tashqarida, ya’ni ziddiyat sizning manfaatlaringizni o‘zida jam qilmagan, yoki sizni ham qamrab olgan, ya’ni sizning manfaatlaringiz konflikt orqali buzilayotgan va yoki aksincha, sizning manfaatlaringiz yutib chiqayotgan, yoki alohida holda siz va sizning hamkasbingiz, siz va sizning rahbaringiz o‘rtasida, yoki umuman butun jamoa orasida vujudga kelishi mumkin. Jamoadagi

---

[88] Kichanova I. Konflikt: za i protiv. (Nravstvenno-psixologicheskie aspektы konfliktov). M., 1978; Jiznennыe sennosti i jiznennыe situatsii // Mir cheloveka. M., 1985.-S.75

konflikt kim o'rtasida sodir bo'lishiga qaramay mana shu jamoada ishlayotgan xodimlarning barchasiga o'z ta'sirini o'tkazmay qolmaydi.[89]

Siz jamoada sodir bo'lgan ziddiyatdan tashqarida bo'la olmaysiz. Agar siz konfliktga umuman aralashmasangiz ham, sizdan konfliktga nisbatan o'z munosabatingizni oydinlashtirish so'ralganda, xohlang-xohlamang ziddiyatga nisbatan o'z fikringizni, o'z xulosalaringizni aytishga majbur bo'lasiz. Bu esa, qaysidir masalalarda bir, yoki boshqa tomonning manfaatlarini ustun qo'yishingizga, biror tomonning yonini olishingizga sizni majbur etadi. Agar siz maqsadli ravishda jamoadagi konfliktdan o'zingizni olib qochib, o'zingizni betaraf deb e'lon qilganingizda ham, har kuni o'sha jamoada bo'lganingiz uchun, konfliktning qanday rivojlanayotganligi, tomonlar o'zini qanday tutayotganligi beixtiyor kuzatib borasiz, oxir oqibat o'zingizni haqiqatan ham ziddiyatdan tashqaridaman deb his qila olmaysiz.[90]

94-rasm



Mehnat jamoasida vujudga kelgan turli hil konfliktlarga nisbatan **passiv** emas, **faol** yondashgan ma`qul.

Konfliktlar sabab bo'lgan bir tomonning yonini olish, yoki ikkinchi tomon uchun bo'ysungan holda emas, balki mana shu konflikt vaziyatni vujudga keltirgan muammoni aniqlashga sa'y-harakat qilish, butun jamoa diqqatini shaxslararo munosabatlarni taftish qilishga emas, balki muammoni aniqlash, uning yechimini qidirishga, tomonlarning har birining manfaatlarini o'zaro yaqinlashtirishga, har ikki tomonni ham o'zaro qoniqtiradigan yechimni qidirishga safarbar etish lozim.

Jamoadagi konfliktni boshqarish tartiblari:

---

[89] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 649-b.
[90] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 651-b.

- Konfliktni vujudga kelganini, uning mavjudligi tan olish va uni o‘rganish;
- Konfliktga tortilgan xodimlar, bevosita konflikt ishtirokchilari hamda konfliktga aloqador bo‘lmagan, ammo mana shu jamoaning barcha xodimlarining ziddiyat to‘g‘risidagi holis fikr-mulohazalarini o‘rganish;
- Konflikt yechimini rejalashtirish. konflikt yechimini topish bo‘yicha turli alternativ usullar, yo‘llar va ssenariylarni ishlab chiqish. konfliktning qanday rivojlanib va o‘sib borishi mumkinligini aniqlash. konfliktning o‘sib ketmasligi oldini olish choralarini ko‘rish;
- Konflikt yechimi jarayoniga barcha xodimlarni jalb qilishga harakat qilish. ko‘pchilik hollarda birgalikda ziddiyat mazmuni, uning kelib chiqishi va uning yechimini topish bo‘yicha chora-tadbirlarni belgilash yo‘nalishida hamkorlik va birgalikda ishlashning o‘zi konflikt vaziyatni yumshatishga, tomonlar manfaatlarini uyg‘unlashtirishga, umumiy maqsadlarni topishga, shuningdek uyg‘unlik asosida tomonlarni yangitdan bir-biriga yaqinlashtirishga xizmat qiladi. Mummoni ochiq muhokamaga qo‘yish, har bir xodimning fikr va qarashlarining samimiy bayon qilinishiga erishish, qarashlardagi plyuralizmga erishish, konflikt yechimi bo‘yicha har bir tomon qarashlarining ifodalanishini yo‘lga qo‘yish, jamoadagi har turli keskinliklar, mavhumlik, gina-qudrat, g‘iybat, xafagarchilik, fikrlarning ichda qolib ketishi, g‘alamislik, fitna, intrigalar, bo‘hton va aniq bo‘lmagan ma’lumotlarning tarqalishining oldini oladi.[91]
- Butun jamoadagi diqqatni konfliktning mazmunini, muammoning mohiyatini anglashga qaratish va yo‘naltirish yaxshi natijalar beradi. Chunki konflikt – bu hayotning, yoki jamoadagi faoliyat jarayonining oxiri emas. Kollektiv bundan keyin ham birgalikda, hamkorlikda ishlashi lozim. Ish yuzasidan esa turli ziddiyatlar bo‘lishi mumkin va bu ziddiyatlarga ish jarayonini yaxshilash uchun vujudga kelgan yangi vaziyat, ish unumdorligini oshirish imkoniyati, mehnat jarayonlaridagi nizolarni olib tashlash orqali yangi munosabatlarni o‘rnatish jarayoni sifatida qarash o‘rinlidir.

---

[91] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 656-b.

Konflikt – jamoada yuzaga kelganda ham, oddiy va tabiiy hayot jarayoni bo‘lib qolaveradi. Konflikt ko‘pincha jamoada vujudga kelgan notabiiy va nizoli holatning yangi mazmunda qayta shakllantirilishi uchun katta imkoniyat beradi. Katta ishlab chiqarish jarayonlarida, biznes strukturalar faoliyatida konflikt mehnat unumdorligini oshirish va mehnat jarayonini jonlantirishning muhim va zarur bo‘lgan xususiyatlaridan hisoblanadi.

Jamoadagi konflikt - muammoni yorqin va aniq ko‘rish, uni xis qilish va uning yechimini topish orqali, yangi ilg‘or va taraqqiyot tamoyillarini belgilab olish uchun shart-sharoitlar yaratadi. Bu holat – konflikt mazmunida yashiringan uning yaratuvchanlik imkoniyatlarini ko‘rsatadi. agar tashkilot rahbari jamoada ish jarayonida yuzaga kelishi mumkin bo‘lgan ziddiyatlarni oldindan bashorat qila olsa, yoki vujudga kelgan konfliktlarni yaratuvchanlik tamoyillari asosida rivojlantira olsa, jamoa ichidagi ziddiyatlardan qo‘rqmasa, mana shu tashkilotda o‘sish va ulg‘ayish ta’minlangan bo‘ladi.

- Konflikt yechimi doirasida qabul qilingan qarorlarning bajarilishini ta’minlash va konflikt vaziyatni hamkorlikda qabul qilingan yechimga olib kelish. Har bir tomonning amallari aniq, o‘zaro muvofiqlashgan, bir-birini to‘ldirgan, adolatli va oddiy bo‘lishi zarur.

- Konflikt vaziyat bo‘yicha belgilangan qaror va xulosalarning o‘z vaqtida joriy etilishini ta’minlash zarur. Konflikt vaziyatda bir marta qaror qabul qilib, qaror qabul qilingandan so‘ng konflikt o‘z-o‘zicha yechiladi, deb o‘ylash noto‘g‘ridir.

Vaziyat konflikt yechimi topilganini ko‘rsatishi mumkin, ammo ana shu konflikt yechimi amalga oshirildimi, bu sizning keyingi sa'y-harakatlaringizga bevosita bog‘liq bo‘ladi. Agar siz konflikt yechimi topilganligi bosqichida muallaq turib qolsangiz, konflikt o‘z yechimi ijrosi hech qachon topmaydi, konflikt – konflikt vaziyatida qolib ketaveradi. Shu bois, ziddiyatga doimiy e’tibor qaratish lozim bo‘ladi.[92]

---

[92] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 657-b.

95-rasm

Konflikt yechimi bilan aloqador bo‘lgan qarorlarning bajarilishigina konfliktning haqiqiy yechimi bo‘la oladi.



Rahbarlar tomonidan jamoa etikasining buzilishi. Mehnat jamoasida xodimlar o‘zaro bir-birlarini hurmat qilish va bir-birlariga zarar yetkazmaslikka harakat qilib ishlaydilar. Ammo shunga qaramasdan ba’zan ular o‘rtasida, ko‘proq jamoa rahbarining o‘z qo‘lidagi xodimlarga nisbatan jamoa etikasining buzilish hollari uchrab turadi. Ular quyidagilardan iboratdir:

- rahbarning o‘z qo‘lida ishlayotganlarga nisbatan dimog‘dorligi, o‘zini katta tutishi, ularni behurmat qilishi;
- bergan va’dalar ustida turmaslik;
- o‘z fikrlaridan o‘zgacha bo‘lgan qarashlarni yoqtirmaslik, ularni inkor etish, ularni bildirgan kishilarni ta’qib ostiga olish;
- tanqid va o‘z-o‘zini tanqidni bo‘g‘ib qo‘yish;
- o‘z qo‘lidagi xodimlar huquqlarini cheklash;
- xodimlarga ular mas’uliyatidan tashqari shaxsiy majburiyatlarni yuklash va ularning bajarilishini talab etish;
- barcha uchun muhim bo‘lgan ba’zi ma’lumotlarni yashirib, ulardan jamoani bexabar qoldirish (masalan, shtatlar qisqarishi, yoki chet elga ketish uchun kelgan komandirovka);
- inson nafsoniyatini pastga uradigan tanqid bilan shug‘ullanish;
- xodimlar orasiga ataylab g‘alva va nifoq solib qo‘yish;
- xodimlarni guruh-guruh qilib, ular o‘rtasidagi nizolarni keltirib chiqarish;
- xodimning vaqtini tejamaslik (masalan, xodim agar rahbar bilan muhim masala yuzasidan maslahatlashmoqchi bo‘lsa, o‘zini bir necha kun “tutish”ga yoki uzoq vaqt kutishga majburlash);
- xonasiga kirgan odam bilan o‘z qog‘ozlaridan ko‘z uzmay suhbatlashish.

Konflikt kelib chiqishidan so‘ng vujudga kelgan yangi vaziyat aynan yangi qarorlar uchun yo‘l ochib beradi. Yig‘ilib qolgan muammolarni yuzaga chiqaradi. Ular yechimini topishga butun jamoani yo‘naltiradi, tashkilotdagi atmosfera qanchalik osuda va tinch ko‘rinmasin uning ichki rivojlanish tamoyillarida konfliktlar rejalashtirilgan va tabiiy o‘rnashtirilgan bo‘ladi.

Tayanch so‘z va iboralar

Ijtimoiy guruhlar, shartli guruhlar, real guruhlar, diffuz, rasmiy va norasmiy, referent guruh, agregasiya, konformizm, "negativizm", ijtimoiy institutlar, nazorat lokusi nazariyasi, maqsadlar va ideallar, dunyoqarash, e’tiqod va qiziqishlar, ustanovka.

Muhokama uchun savollar

1. Ijtimoiy guruhlar va ularning turlari haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Psixologik ma’noda guruh nimani anglatadi?
3. Guruhlarning turlari qanday namoyon bo‘ladi?
4. Katta guruhlar psixologiyasiga xos xususiyatlar
5. Pedagogik mahoratning muhim tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
6. Jamoada shaxslararo munosabatlarni o‘rni qanday?
7. Kichik guruhlarga xos qonuniyatlarni sanab o‘ting.
8. Kichik guruhlarni rasmiy va norasmiy turlariga ta’rif bering.
9. Ijtimoiy psixologiyada referent guruh tushunchasi haqida gapirib bering.
10. Guruhlarning inson hayotidagi funksiyalari qanday?
11. Psixologiyada konformizm hodisasi nimani anglatadi?
12. Ijtimoiy ustanovkalarning ijtimoiy psixologiyadagi o‘rni nimalardan iborat?

12-MAVZU. KASBIY PSIXOLOGIYADA IJTIMOIY PSIXOLOGIK TRENINGLAR.

REJA:

1. Ijtimoiy psixologik treninglar, ularning maqsadi va vazifalari.
2. Trening qonunlari va ularni kasbiy psihologiyada qo‘llash.
3. Ijtimoiy psixologik treninglarni tashkil etishdagi muhim jihatlar.

1.Ijtimoiy psixologik treninglar, ularning maqsadi va vazifalari.



Davlat va jamiyat tomonidan yoshlarning, ta’lim muassasalari mutaxassislari hamda ota-onalarning oldiga qo‘yilayotgan vazifalar bevosita psixologiya sohasida yaratilayotgan turli psixodiagnostik metodlar: trening, diagnostika, psixoterapevtik suhbatlar, intervyu, anketa usuli, test usuli yordamida amalga oshiriladi.

Psixologiya sohasi keyingi yillar mobaynida anchagina rivojlandi. Shuningdek, psixologiya sohasining alohida yo‘nalishlari sifatida trening tarmog‘i ham rivojlanib bormoqda va shaxs tarbiyasi bilan shug‘ullanish uni kelgusidagi murakkab va xilma-xil muloqot jarayonlariga psixologik tayyorlaydi. Bunday tayyorgarlik, barcha soha mutaxassislari uchun muhim, chunki ular o‘z kasblari tufayli turli muloqot vaziyatlariga duch keladilar va har bir vaziyatda ulardan nihoyatda o‘tkir didlilik, odob va kishilar psixologiyasini bilgan holda ularni to‘g‘ri tushunish malakasi talab qilinadi. Ijtimoiy psixologiyaning bu borada noyob usuli bor, u ham bo‘lsa, **ijtimoiy psixologik treningdir.**

Bugungi kunda hamma uchun umumiy qabul qilingan “trening” tushunchasi yo‘q, shuning uchun bo‘lsa kerak, psixologik amaliyotda uning ma’nosini bildiruvchi ko‘plab metod, shakl va uni anglatib beruvchi manba hamda vositalar kabi tushunchalar kelib chiqadi.

96-rasm

Trening - inglizcha **"maxsus rejim, trenirovka"** degan ma'noni bildiradi. Kishilarda muloqot malakalari tasodifan yoki ta'lim mahsuli sifatida shakllanib boradi. Trening insonlarda mavjud bo'lgan xulq-atvori va faoliyatini boshqaruv modelini qayta dasturlash vositasidir.



Trening shuningdek tashkilotni rejalashtirilgan faolligini oshirish uchun, kasbiy bilimlarini oshiruvchi, ko'nikmalarini yaxshilashga yo'naltirilgan, yoki tashkilotning maqsadli faoliyati talablariga mos keluvchi attityudlar modifikatsiyasi va jamoatning ijtimoiy xulq-atvorini tuzatish uchun zarurdir.

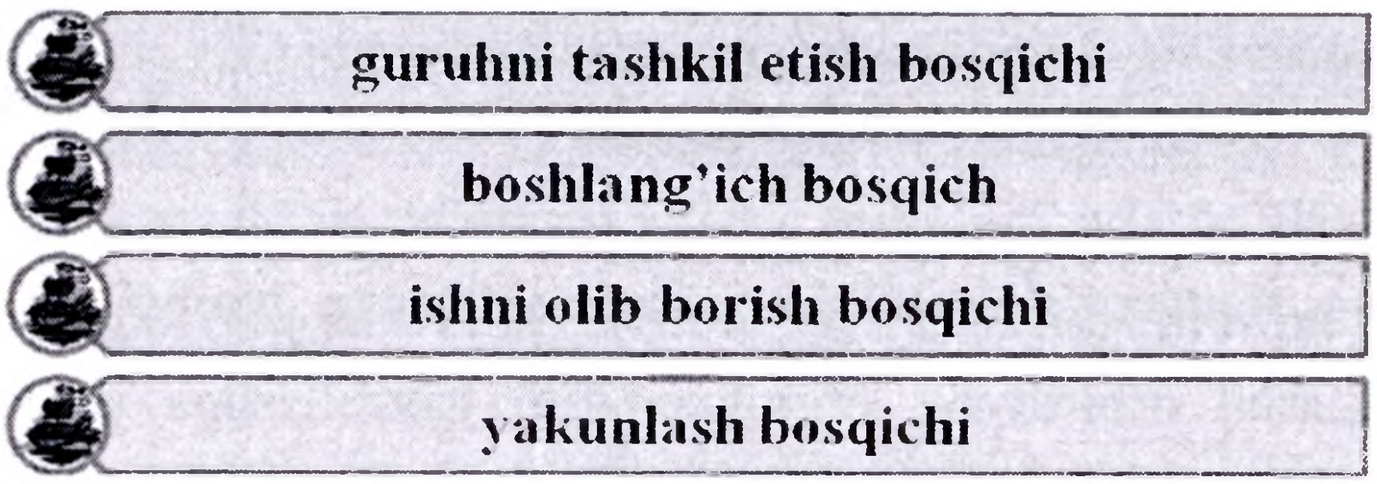
Trening usulining ijtimoiy-psixologik mohiyati shundaki, bu usul orqali odamlarda muloqot malakalari hosil qilinib, ular turli ijtimoiy sharoitlarda o'zini to'g'ri tutishga odatlantiriladi. Boshqacha qilib aytganda, trening muloqotga o'rgatishdir. To'g'ri, odam kishilar jamiyatida yashar ekan, kundalik muloqot jarayonida turli muloqot shakllariga o'rganib, o'zida ma'lum muloqot malakalarini shakllantirib boradi. Lekin insonda bunday malakalar stixiyali tarzda yoki maqsadga qaratilgan holda ham hosil qilinishi mumkin. Oxirgi holat hozirgi zamon kishisining turli ishlab chiqarish va muomala sharoitlarida to'g'ri moslashishiga yordam beradi. Bu narsa insonda, ijtimoiy aql-zakovatning shakllanishiga olib keladi.

Treningning asosiy maqsadi: shaxsni psixologik (ruhiy) ozod qilish, bunda tabiiy erkinlikni his etishni, o'z guruhida va undan tashqarida o'zaro munosabat va aloqa o'rnata olishdan iborat. Trening - shaxsda mavjud bo'lgan yoki vujudga keladigan muammolarni hal qilish uchun zarur bo'lgan bilim, ko'nikma malakalarni hosil qilish maqsadida bahs-munozara, o'yin va mashqlar orqali o'tkaziladigan mashg'ulotlar yig'indisidir.

Ma'lum bir muammolarni xal qilishda psixologik trening deb ataluvchi o'yin va mashqlar to'plamidan iborat mashg'ulotlar yordam beradi. Shuni alohida qayd etish lozimki, trening jarayonida muammolarni yechish ham, bu boradagi bilim, ko'nikma va malakalarni hosil qilish ham trenerdan shaxs psixologiyasi, shaxsning individual psixologiyasi bilan ishlashni taqozo yetadi. Shuning uchun

psixologiyada bunday treninglar **psixologik treninglar** deb ataladi. Har qanday psixologik treninglarni tashkil etish quyidagi bosqichlardan tashkil topdi:

97-rasm

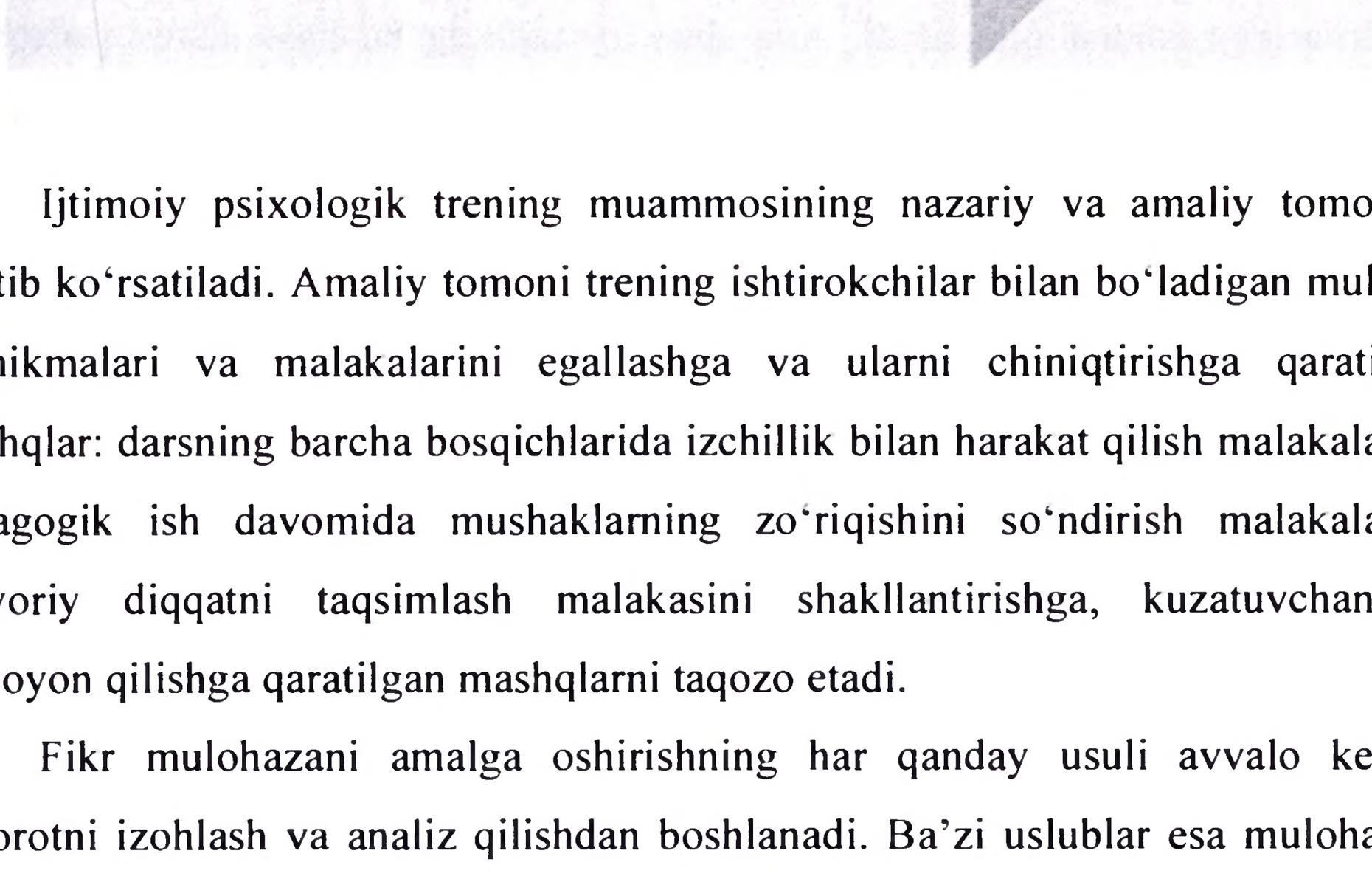


- **guruhni tashkil etish bosqichi** - trening guruhini, ya'ni treningda ishtirok etuvchilar guruhini yig'ishga qaratilgan bosqich;
- **boshlang'ich bosqich** - guruh normalarini ishlab chiqish bosqichi. Guruhiy normalar guruhda mashg'ulotning dastlabki soatlaridanoq samimiylik, o'zaro ishonch, o'zaro hurmat muhitini vujudga keltirish maqsadida qabul qilinadi. Guruhiy normalarni ishlab chiqish jarayonida ishtirokchilar bilan bu normalarga albatta rioya qilish kerakligi to'g'risida kelishish va har bir a'zoning roziligini olish kerak;
- **ishni olib borish bosqichi** - bu trening jarayonini va mashg'ulotlarning qanday olib borilishi, ularning turlari, trening jarayonida qo'llaniladigan usullardan iboratdir;
- **yakunlash bosqichi** - trening yopilishini yuqori hissiy to'lqinlarda yakunlash tadbirini tayyorlash va o'tkazish, har bir ishtirokchiga qulay sharoit yaratish, ularga birgalikdagi faoliyatlari uchun o'zaro tashakkur bildirishlariga imkon berish, ulardan bo'lib o'tgan trening samarasi haqida fikrlarini so'rash, hamda ishtirokchilarga nisbatan o'z moyilligini namoyon etish, guruh ishtirokchilari bilan bo'lib o'tgan trening mashqlariga yakun yasash hamda erishilgan natijalar bo'yicha xulosa qilish bosqichi.

Hozirgi davrda odamlar orasida ruhiy zo'riqish hollari avvalgi paytlardagiga nisbatan ancha ko'p uchrayotganligi va buning natijasida ko'pgina hayotiy muammolar vujudga kelayotganligi ko'pchilikni, ayniqsa keng jamoatchilikni,

shuningdek aynan psixolog mutaxassislarni ham tashvishga solayotganligi bejiz emas. Aytish mumkinki bunday holatlar turli darajadagi zo‘riqishlar natijasida vujudga kelmoqda.

98-rasm



Ijtimoiy psixologik trening muammosining nazariy va amaliy tomonlari ajratib ko‘rsatiladi. Amaliy tomoni trening ishtirokchilar bilan bo‘ladigan muloqot ko‘nikmalari va malakalarini egallashga va ularni chiniqtirishga qaratilgan mashqlar: darsning barcha bosqichlarida izchillik bilan harakat qilish malakalarini, pedagogik ish davomida mushaklarning zo‘riqishini so‘ndirish malakalarini, ixtiyoriy diqqatni taqsimlash malakasini shakllantirishga, kuzatuvchanlikni namoyon qilishga qaratilgan mashqlarni taqozo etadi.

Fikr mulohazani amalga oshirishning har qanday usuli avvalo kerakli axborotni izohlash va analiz qilishdan boshlanadi. Ba’zi uslublar esa mulohazani avvaldan tayyor bolgan toifaga qarab yaratadi,lekin savol javob varaqalari oquvchining aniq tushinishi yoki b’azi joylarda markaziy madad xizmatining jarayonlariga moslab yaratiladi. Web dasturga asoslangan sistema ommaga tanishtirilmoqda, unda taklif qilingan oquvchilar bir qancha variantlardan birini tanlab javob berishlari yoki mahsus izoh qoldirish joylariga o‘zlarining fikrlarini kiritishlari mumkin. Aynan shu yo‘l orqali turli xil hisobotlar yuzaga keladi. Ammo garchi bunday harakatlar vaqtni tejasada,bundan kamroq va tezroq vaqt ichida amalga oshiriladigan analiz va tahlil jarayonlari yo‘q, chunki yagona shaxs

boshqalar uchun vakil sifatida jarayonga javob bera olmaydi. Blix aytganidek leksiya jaraoni va leksiyadagi o‘quvchining ustozga beradigan barcha javoblari tashqaridagi boshqa bir kuzatuvchi yoki baholovchiga oshkor emas, va aynan shuning uchun u o‘z dunyo qarashi orqali ularning leksiya jarayonidagi mulohazalarini tushuna olmasligi mumkin. Aynan shu holatni yanada noziklashishiga sabab bo‘ladi va bir fikrni ilgari suradi: kurs oqituvchisi oquvchilarning mavzuni mulohaza qilishida, mavzu borasidagi qiziqishlarini uyg‘otishda, va aynan shu mavzuga muhabbat qoyishida asosiy qurol vazifasini bajaradi.[93]

Ijtimoiy aql-zakovatga ega bo‘lgan shaxs o‘zini ham, o‘zgalarni ham, ularning o‘zaro munosabatlarini ham to‘g‘ri anglaydi hamda turli muloqot shakllarini bashorat qila oladi. Ana shunday aqlning bo‘lishi uchun psixologlar maxsus tayyorgarlik guruhlari yoki trening guruhlari tashkil etishni taklif qilib chiqishgan.

Treningda muammosi bir xil bo‘lgan odamlarni to‘plash kerak. Trening ishtirokchilari iloji boricha bir-biriga notanish bo‘lishlari lozim. Trening o‘tkaziladigan xona albatta izolyasiyalangan bo‘lishi shart, ya’ni hech kim ularni bezovta qilishi mumkin emas va ular ham boshqalarga halaqit bermasligi kerak. Rasmiylashgan guruh bo‘lishiga yo‘l qo‘ymaslik lozim. Trenerdan auditoriya erkin bo‘lishini ta’minlash va auditoriyani yaxshi bilish talab etiladi.

Psixologik treninglar quyidagi tamoyillarga asoslanadi.

Faollik tamoyili. Bu tamoyil ko‘proq eksperimental psixologiya asosida quyidagi g‘oyaga bo‘y sunadi. Inson eshitganlarining 10% ni, ko‘rganlarining 50% ni, aytib berganlarining 70% ni va nihoyat o‘zi qilganlarining 90% ni o‘zlashtiradi.

Ijodiylik tamoyili. Bu tamoyilning asosiy mohiyati shundan iboratki, trening davomida ishtirokchilar guruhi psixologiyada aniq bo‘lgan, kashf etib ulgurilgan g‘oyalar, qonuniyatlarni topadilar, kashf qiladilar, eng asosiysi esa o‘zlarining shaxsiy resurslarini, imkoniyat va sifatlarini anglab etadilar.

---

[93] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 312 .

Xulq-atvor obyektivlashishi (anglab etilishi) tamoyili. Mashqlar davomida ishtirokchilar xulq-atvori impulsivlikdan obyektivlik darajasiga o‘tadi va trening davomida o‘zgarishlar kiritish imkonini beradi. Xulq-atvor obektivligining universal vositasi sifatida aks aloqa hisoblanadi. Guruhdagi aks aloqani yuzaga kelishini ta’minlash trenerning mas’uliyatidir.

Sheriklik muloqoti tamoyili. Sheriklik, yoki subyekt-subyektlik muloqoti boshqalar manfaati, ular hissiyotlari, his-tuyg‘ulari, qayg‘ulari, boshqa insonning shaxsiy qadr qimmati deb tan olinadi. Uning qo‘llanilishi guruhda ishonch, ochiqlik iqlimini yaratadi.

Yuqoridagi tamoyillardan tashqari, treningning samarali bo‘lishi ma’lum bir jihatdan trenerning spetsifik prinsiplariga ham bog‘liqdir. Trener har doim trening o‘tkazishga kirishishdan avval o‘ziga:

- men qanday maqsadga erishmoqchiman?
- men nima uchun shu maqsadga erishmoqchiman?
- men qanday vositalar bilan unga erishmoqchiman? kabi savollarini berishi lozim.

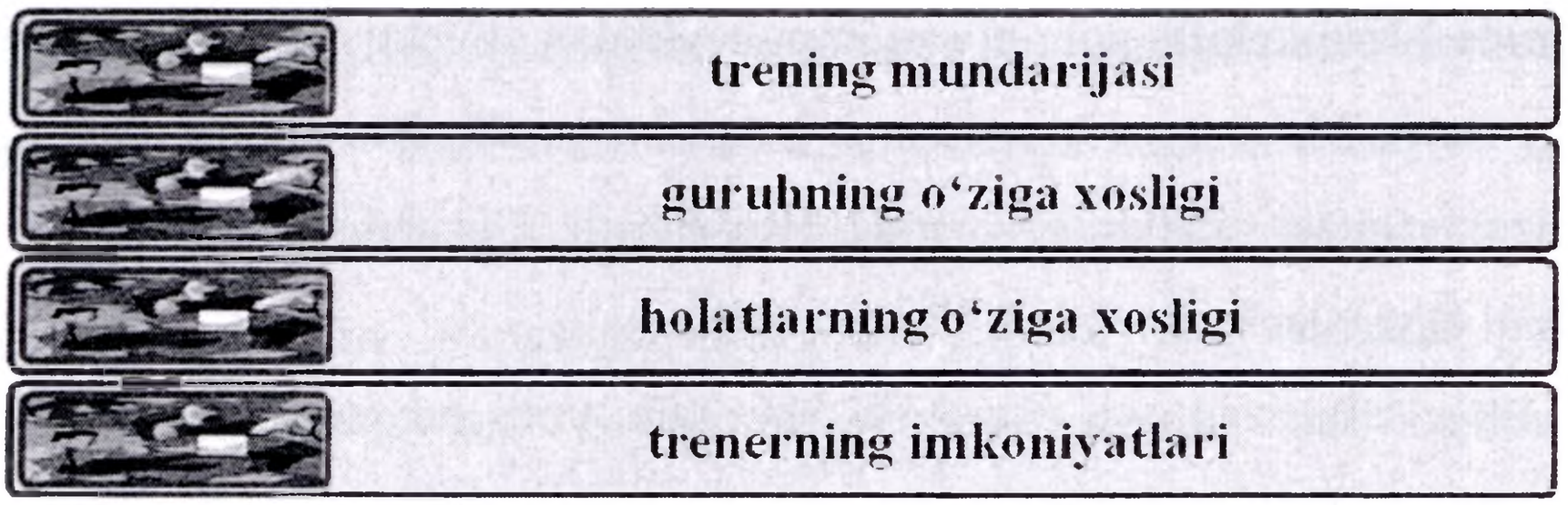
Bu savollarga javobni trenerga guruh bilan ishlash davomida diagnostik tadqiqotlar ochib beradi. Trener ish rejasining mundarijasi, guruhning rivojlanish va inoqlik darajasi, munosabatlar xarakteri, guruhdagi har bir ishtirokchining holati, uning o‘ziga va boshqalarga nisbatan munosabati, treningga nisbatan munosabati, trenerning o‘zining munosabati kabilar diagnostika obyekti bo‘lib hisoblanadi.

Topshiriqning amalga oshirilishida birinchi qadam metodik qo‘llanmaning to‘g‘ri tanlanishidir. Eng ko‘p qo‘llaniladigani, guruhiy diskussiyalar, rolli o‘yinlar, psixodramma va uning modifikatsiyasi hisoblanadi.

Treningda psixogimnastika. «Psixogimnastika» tushunchasi o‘z ichiga ko‘plab turdagi mashqlarni: YOzma, og‘zaki, verbal, noverbal mashqlarni oladi. Ular uncha katta bo‘lmagan 2-3 kishidan iborat bo‘lgan yoki barcha ishtirokchilar bilan olib boriladi.

Metodik qo‘llanmalarning tanlanishi quyidagi omillarga bog‘liqdir:

99-rasm



1. Mashqlarning tanlanishi. Mashqni tanlash davomida trener quyidagi holatlarni o‘ylab ko‘rishi lozim:

- ✓ mashqning natijasida nima bo‘lishini;
- ✓ guruh holati bir butunligicha o‘zgaradimi;
- ✓ guruhdagi har bir ishtirokchining holati alohida o‘zgaradimi;
- ✓ eng ko‘pi bilan bir kishining yoki 2-3 kishining holati o‘zgaradimi;
- ✓ kelajakda siljish uchun va rejada rivojlanish uchun material topiladimi;
- ✓ guruh qanday bosqichda turibdi: inoq, erkin, ishtirokchilar orasida o‘zini yaxshi his etayaptimi;
- ✓ guruh tarkibi: ijtimoiy-demografik xarakteristikasi: (jinsi, yoshi va h.k.).
- ✓ kun vaqti: kun boshida diqqatni jalb qiluvchi mashqlar; kunning ikkinchi yarmida esa charchoqni oluvchi mashqlar tavsiya etiladi.
- ✓ kelajakdagi ish mundarijasi.

2. Yo‘riqnoma. Treningning samaradorligi doimo tushunarli qilib etkazishga bog‘liq bo‘ladi. Yo‘riqnomani tushuntirish mobaynida trener navbatma-navbat har bir ishtirokchiga qarshi va vizual kontakt o‘rnatishi lozim.

3. To‘xtatish va muhokama. Shunday mashqlar borki ular mantiqiy yakunga ega. Ma’lumot eng oxirgi ishtirokchiga etib kelishi bilanoq yakunlanadi. Mashqga bo‘lgan qiziqish eng yuqori darajaga ko‘tarilib pastga tushish vaqtiga etib kelishdan avval yakunlanishi lozim.

Muhokamada mashq nimaga yo‘naltirilganiga qarab, savollar beriladi va trener tomonidan yakunlanadi.

Guruhlardagi talabalar soni kattalashib borgani sari asosan ikki turdagi muammo vujudga kela boshlaydi. Birinchidan, guruhda turli mutaxassisliklardan va turli bilim va malakaga ega talabalar soni ko‘payadi. Bu masala esa o‘qituvchidan sergaklik va talabalarning qiziqishlarni inobatga olib turishini talaba etadi. Ikkinchidan, turli universitetlar tomonidan ta’kidlanib kelinayotgani kabi, katta guruhlarda o‘qituvchi turli xil xulqi buzuq talabalar bilan ham ishlashiga to‘g‘ri kelib qoladi.[94]

Mashq davomida trener o‘zi kuzatgan holatni ishtirokchilar duch kelgan qiyinchiliklar yoki ular erishgan yutuqlar haqida ham so‘zlab berishi mumkin. Muhokama vaqtida ulardan samarali foydalanishi lozim.

2.Trening qonunlari va ularni kasbiy psixologiyada qo‘llash.



Trening - emotsiyaga boy, noan’anaviy mashg‘ulot bo‘lib, shaxsning muloqot usulini o‘zgartirish, uyg‘unlashtirishga, shaxslararo munosabatlarni yaxshilash, boshqa odamlar bilan muloqotda yuzaga keladigan qarama-qarshiliklarni hal etishga yo‘naltirilgan. Trening maqsadlari inson psixologiyasining murakkab jarayonlariga, nozik tomonlariga ta’sir etishi mumkin, shuning uchun trenerning ishini qimmatbaho toshga ishlov berayotgan zargar mehnati bilan taqqoslash mumkin.

Trening boshlanishidan oldin trening qonunlari nima uchun qabul qilinadi? Trening qoidalari yoki qonunlari guruh ichidagi jarayonlarni nazorat

---

[94] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 58.

qilish va tartibga keltirish uchun xizmat qiladi. Bu qonunlarni qo'llash trening qatnashchilari uchun yordam bo'ladi va aksincha, agar trener bularga e'tibor bermasa trening guruhi "bo'linib ketishi" yoki qatnashchilarni "yaralashi"mumkin.

Talabalarni ta'limini qo'llab-quvvatlash faqatgina ta'minlanadigan o'quv imkoniyatlari va xizmatlarini qiymati emas. Bu quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- *har bir talaba individualdir, va har birida o'zining ta'lim zaruriyatlari bordir;*
- *yordam barcha talabalar uchun mavjud yuzma yuz muloqot va virtual vositalar orqali;*
- *ta'lim olishni rivojlantirishga "qo'shimcha ta'lim deb qaralmaydi;*
- *barcha o'qituvchilar talabalarga yordam berish bo'yicha majburiyatlari bor;*
- *ta'limni rivojlantirish mutaxassislari roli juda katta;*
- *talabalarni ruhlantirish va rag'batlantirish kerak.*

Muvaffaqiyatli qo'llab-quvvatlash tizimlari qatoriga ko'p universitet bo'limlari kirishi mumkin, va bu institutni har xil bo'linmalari orasida yaxshi aloqani talab qiladi.[95]

Trenerning zargarlik mahorati guruhda intizomni o'rnatishdan boshlanadi.

Trening qonunlarining maqsad va vazifalari:

- trening guruhini umumiy qonunlar asosida jipslashtirish;
- guruhiy trening o'tkazishning asosiy tashkiliy tartibini belgilab berish;
- qabul qilingan qonunlar asosida guruhni boshqarish imkoniyati;
- trening qonunlarining trening maqsadi va vazifalariga yo'nalganligi guruhning qo'yilgan maqsadga erishishiga yordam beradi.

Trening jarayonida albatta o'tkazilishi kerak bo'lgan bosqich - guruhiy me'yorlarni, ya'ni trening qonun-qoidalarini ishlab chiqish bosqichidir.

100-rasm

---

[95] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 115, 116.



Trening ishtirokchilari bilan trening qonun-qoidalari me'yorlariga rioya qilish kerakligi to'g'risida kelishish va har bir a'zoning roziligini olish kerak. Bu qoidalarga rioya etish treningning maqsadiga erishish va qulay psixologik iqlimning yaratilishida katta ahamiyatga ega hisoblanadi.

Treningning asosiy qonunlari:

- «00»qonuni;
- mikrofon qonuni;
- faollik qonuni;
- faqat o'z fikrini bayon etish qonuni;
- guruhning barcha qatnashchilariga hayrixoh munosabatda, xushmuomala bo'lish qonuni;
- o'z ismini aytish qonuni;
- muloyimlik qonuni;
- shu erda va hozir qonuni;
- konfidensiallik qonuni;
- faqat o'zi ishtirok etishini taklif etish qonuni;
- seminarning boshidan oxirigacha qatnashish;
- ixtiyoriylik qonuni;
- vaqtni tejash-sarishtalik qonuni;
- shaxsni baholamaslik qonuni.

Har bir qonunning mohiyati, vazifalari va ahamiyatini batafsil ko'rib chiqamiz. Trening jarayonida guruhda ishlarni tashkil qilishga doir me'yorlar (tamoyillar) quyidagilardan iborat bo'lishi mumkin.

✓ **"00" qonuni.** Barcha ishtirokchilar mashg'ulot boshlanishiga va tanaffusdan keyin kechikmay kelishlari, bunda trener ularga namuna bo'lishi kerak. Trening boshlovchisi faqatgina treningni boshqarmasdan guruh bilan birgalikda tahlil qiladi va o'zini tutishi va muloqoti bilan qatnashchilarga namuna bo'ladi.

✓ **“mikrofon” qonuni.** Kimning qo‘lida mikrofon bo‘lsa o‘sha odam gapiradi. Mikrofon sifatida mashq o‘tkazish vaqtida aylana bo‘yicha har bir ishtirokchiga uzatiladigan biror bir yumshoq o‘yinchoqdan, oddiy marker yoki ruchkadan foydalanish mumkin.

✓ **“faollik” qonuni.** «Siz biror bir mashqni bajarishda ishtirok etmasligingiz mumkin. Bu siz vazifani bajara olmaysiz degani emas, balki siz chetdan turib kuzatmoqchisiz. Bu haqida avvaldan ma’lum qilish kerak bo‘ladi. Lekin guruhdan bir kishining chiqib ketishi shu guruhning ishiga ta’sir qilishini ham e’tiborga olish kerak bo‘ladi.

✓ **“faqat o‘z fikrini bayon etish” qonuni.** Bu qonun o‘zining fikrini birinchi shaxs nomidan bayon etish, ya’ni “Mening fikrimcha, men his qilaman, mening o‘ylashimcha...”. Har bir ishtirokchi guruhninig boshqa qatnashchilarining fikrlarini bilmaydi. Guruh nomidan gapira olmaydi, shuning uchun ko‘pchilik, ya’ni “biz” deb boshlanadigan fikrlar mumkin emas.

✓ **“guruhning barcha qatnashchilariga hayrixoh munosabatda, xushmuomala bo‘lish” qonuni.** Ushbu qonun quyidagicha talqin qilinadi: “Barchamizning afzallik tomonlarimiz va kamchiliklarimiz bor. Trening vaqtida boshqalarning xususiyatlariga sabrli bo‘lish kerak. Agar sizni nimadir qoniqtirmasa, hech bir ishtirokchiga zarar etkazmagan holda bu haqida trenerga ma’lum qiling”. Bu qonun ayniqsa o‘smirlar guruhida muhimdir. Trening vaqtida bir-birini familiyasi va laqabi bilan atash mumkin emas.

✓ **“o‘z ismini aytish” qonuni.** Agar trening qatnashchilari bir-biriga notanish bo‘lsa har bir chiqish oldidan o‘z ismini aytishi kerak bo‘ladi.

✓ **“mulovimlik” qonuni.** Barcha qatnashchilar bir-birlariga xushmuomalalik bilan va o‘zlarini taqdim qilganda aytgan ismlari bilan murojaat qilishlari kerak bo‘ladi.

✓ **“shu erda va hozir” qonuni.** Ayni vaqtda va shu erda bo‘layotgan jarayonning, shuningdek, qatnashchilarning his-tuyg‘ulari, kechinmalari va munosabatlarini trening doirasida ko‘rib chiqish va ularni kelajak yoki o‘tmish

bilan bog‘lamaslik kerak. Bu qoida guruhning har bir qatnashchisiga mazkur trening vaqtidagi kechinmalarni anglab etish imkonini beradi.

101-rasm



✓ **“konfidensiallik” qonuni.** “Trening vaqtida sodir bo‘ladigan barcha holatlar, vaziyatlar faqat shu erda va faqat trening qatnashchilari bilan muhokama qilinadi va tashqariga chiqmaydi”. Bu qonun trening qatnashchilariga o‘z fikrlarini erkin bayon etish imkonini beradi.

✓ **“ishtirokchi sifatida faqat o‘zini taklif etish” qonuni.** Ko‘p hollarda ba’zi ishtirokchilar biror bir mashqda ishtirok etishni hohlamasdan boshqa ishtirokchilarni taklif etadilar. Bu esa boshqalarga ham ta’sir ko‘rsatib, treningning muvaffaqiyatli o‘tishiga sabab bo‘ladi. Shuning uchun bu qonunni trening boshlanishidan avval tanishtirish kerak bo‘ladi.

✓ **“seminarning boshidan oxirigacha qatnashish” qonuni.** Bu ishtirokchilarda mas’uliyatni vujudga keltirish uchun zarur bo‘lgan tamoyildir.

✓ **“ixtiyorivlik” qonuni.** Seminarda o‘z mulohazalarini bayon qilish, munozaralarda, o‘yin va mashqlarda ishtirok etishda ixtiyoriylikni joriy qilishi mumkin.

✓ **“vaqtni tejash – sarishtalik” qonuni.** Guruh ishtirokchilari trening mashg‘uloti davomida gaplarini imkon qadar qisqa, lo‘nda ifodalashi, mavzu doirasidan chetga chiqib ketmasligi lozim.

✓ **“shaxsni baholamaslik” qonuni.** Har bir ishtirokchi o‘z fikr-mulohazalarini, hissiyotlarini bayon qilishi mumkin, biroq bunda boshlovchi va qolgan ishtirokchilar hikoyadagi vaziyatnigina muhokama qilishlari kerak va so‘zlovchining o‘sha paytdagi xulq-atvori, hatti-harakatini baholashdan qochishlari kerak. M: “o‘sha paytda siz jahlga berilmasligingiz yoki bunday demasligingiz kerak edi”. Buning o‘rniga bunaqa vaziyatda men bunday qilardim yoki deyardim kabi variantlarda so‘zlashish yoki fikrini bildirish so‘raladi.

Ishtirokchilar bir-birlariga do‘stona munosabatda bo‘lishi, bir-birlarining hissiyotlarini hurmat qilishlari kerak (M: ketishi kerak bo‘lib qolsa, albatta boshlovchini ogohlantirishi va aksincha).

Bundan tashqari trener tomonidan quyidagilar alohida ta’kidlab o‘tilishi shart:

- birovning fikrini umuman noto‘g‘ri deb hisoblagan yoki unga qo‘shilmagan taqdirda ham uni to‘xtatib qo‘yish yoki ustidan kulishga hech kimning haqqi yo‘q;
- ishtirokchilar bir-birini masharalashi yoki g‘ururiga tegadigan gaplar aytishi mumkin emas;
- ishtirokchilar ham, boshlovchi ham, agar savol uning shaxsiy hayotiga tegishli bo‘lsa, javob bermaslik huquqiga ega;
- boshlovchiga savollar va fikrlar anonim tarzda berilish imkoniyati yaratilishi shart. lekin bu haddan tashqari chegaradan chiqish imkonini bermasligi, ya’ni boshlovchining shaxsiyatiga tegish kabilarga yo‘l qo‘yilmasligi ta’minlanishi kerak.

Malakalarda ta'lim markazini yoki bilimni egallash va yetkazib berish uchun kerakli qobiliyatlar ko'lamini tartibga sololmas ekanmiz, bilim yoki amaliyot majmui ta'rifning boshqa hajm va tartibga solinmasligi ham hayratlanarli emas. Bu qo'pol va ko'ngilni qoldiruvchi hamdir. Agar biz san'at, gumanitar va ijtimoiy fanlarni o'qitish va o'rgatishning asosiy jihatlarini tushunishimiz shart bo'lsa, bu masalani tushunish muhimdir. Butun bilim doirasida, bu fanlar davomiy qayta izohlash va qaytarishga taaluqlidir. Shuning uchun "shug'ullanish" so'zi ishlatilgan. Bu fanlar o'qitish va ta'lim o'rtasidagi muqobil munosabatlarni barbod qilganidek, bilim yoki tushunishning ikkilanishini, yoki an'anaviy grammatikani barbod qiladi.[96]

Me’yorlarni mashg‘ulot o‘tkazishdan avvalroq katta qog‘ozga yozib, xonaga osib qo‘yish yoki guruh a’zolari bilan birgalikda «Fikriy hujum» usuli orqali

---

[96] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 299.

aniqlashtirib olish maqsadga muvofiq. Bu birinchi guruhiy kelishuv hisoblanadi. Bunda shu narsa muhimki, har bir kishining fikrini albatta eshitish, nima uchun bu tamoyilga xayrixohligi yoki noroziligini izohlashini so‘rash lozim. Tamoyillarni tasdiqlashni ovozga qo‘yish kerakmas. Agar kimdir guruhning fikriga norozi bo‘ladigan bo‘lsa, uni ko‘ndirishga harakat qilish yoki guruh boshqa qarorga kelishi lozim bo‘ladi. Chunki uning fikrini inobatga olmaslik - guruhdagi psixologik iqlimga salbiy ta’sir etishi aniq. Ya’ni fikri inobatga olinmagan ishtirokchida norozilik holati paydo bo‘ladi va bu uning treningdagi butun ishtiroki davomida minus holatlarni keltirib chiqarishi mumkin. Bundan tashqari unda ruhiy tushkunlik, o‘z-o‘zini baholashning pasayishi ehtimolini tug‘diradi.

Trening qonunlari bo‘yicha guruh ishlarini faollashtirish usullari:

Birinchi usul: Trening qonunlarini o‘qib bering va guruhga ularni qabul qilishni taklif eting. Agar guruh avval treningda qatnashmagan bo‘lsa bu usul samara beradi. Avval qatnashchilarga treningning o‘z qoida va qonunlari mavjudligi haqida tushuncha bering. Keyin har bir qoidani o‘qib bering va bu qonunlar nima uchun kerakligini tushuntiring. Qatnashchilarga bu qonunlarni qabul qilishni taklif eting va bu qoidalarga rioya qilish kerakligi, ular har bir ishtirokchining manfaati uchun guruh ishining samarasi uchun muhimligini ta’kidlash lozim.

Ikkinchi usul: Guruhga asosiy qoidalarni mustaqil ravishda ishlab chiqishni taklif eting. Masalan, Mikrofon qonunini yumoristik “So‘z erkinligi” deb atash mumkin.

Uchinchi usul: Bu avval treningda ishtirok etganlar uchun bo‘lib, bunda ishtirokchilarga trening qoidalari va qonunlarini o‘zlari ishlab chiqishlari taklif etiladi:

- har bir qoida barcha ishtirokchilar tomonidan qabul qilinishi va ma’qullanishi kerak;
- qoidalarga amal qilinishi muddati 1 soat, 3 soat yoki trening kuniga bo‘lishi mumkin;

- trener qoidalar qabul qilinayotganda har bir qatnashchi muhokamada ishtirok etishiga, o‘z fikrini bayon etishiga e’tibor berishi kerak;
- guruhda trening qoidalarini taqdim etish usullari ko‘p bo‘lib, o‘zingiz boshqa variantlarni o‘ylab topishingiz va ularni qo‘llashingiz mumkin.

Misol tariqasida trening qonunlari bo‘yicha guruh ishini faollashtirishning bir necha usullarini keltiramiz. Boshlovchi qatnashchilarga oldindan varaqlarga yozib tayyorlab qo‘yilgan qoidalarni taklif etadi. Har bir ishtirokchi bittadan varaqni tortib, uni o‘qib beradi. Shundan so‘ng bu qoida muhokama etiladi va trener bu qoida nima uchun kerakligi va nimani anglatishini tushuntirib beradi. Agar barcha ishtirokchilar bu qonunni ma’qullashsa, u holda u **Trening Qonuni** deb qabul qilinadi.

Ijtimoiy guruh nazariyachilari kiritish, shakllantirish va yondashuvdan qochish kabi bir qator atamalarni ishlatuvchi guruh faoliyatida boshlang‘ich bosqichlarni tasvirlab berishadi. Bu ishlar guruhlar bo‘lib ishlayotgan shaxslarning xulq-atvorini muhokama qilish imkonini beradi. Shu narsa e’tirof etiladiki, guruhlarning qo‘shilish holatini oldini olish bo‘yicha qarama-qarshi tendentsiya mavjud bo‘lib, u bunga talab, xafachilik va og‘riqli hollar mavjudligi asos deb bilinadi. Bu “olidinga harakat, orqaga tortish” xulq-atvori guruhning boshlang‘ich bosqichlaridanoq keskin holatlarga olib kelishi mumkin, agar bu narsani o‘z vaqtida sezib jilovlanmasa. Muayyan xulq-atvor talabaning chekinish yoki orqaga qaytishidan ko‘ra birlashishdagi boshlang‘ich bosqichlarining tabiiy qismi bo‘lishi mumkin. Talabalarning o‘zlarini qanday tutishlari mumkinligini tushunish, ishonch uyg'otish va rivojlanish imkonini beradigan asoslarni ta'minlaydi.[97]

---

[97] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 77.

3.Ijtimoiy psixologik treninglarni tashkil etishdagi



.Ijtimoiy psixologik treninglarni tashkil etishda trener birinchi navbatda nima haqda o‘ylashi lozim? Eng avvalo mavjud guruhning motivatsiyasi, guruhdagi har bir ishtirokchining motivlari haqida bilishga harakat qilishi lozim.

O‘rgnaish bilan band bo‘lmagan yoki boshqa talabalardan oldinroq topshirirqlarni bajarib bo‘lgan talabalarga nisbatan ma’lum usullarni qo‘llayman. 1) oldingi topshiriqni bajarib bo‘lgan talabalar uchun topshiriqlar ketma-ketligini shakllantirib qo‘yaman. 2) talabalar topshiriqlar bilan bandligiga ishonch hosil qilish uchun auditoriya bo‘ylab yurib ularni kerakli mashg‘ulot bilan shug‘ullanayotganliklarini tekshiraman. 3) topshiriqlar uzoq vaqt talab qilmasligiga hamda muddatlar aniqligiga e’tibor qarataman. 4) o‘qitish jarayonini samarali bpshqarish maqsadida talabalar topshiriqlarga javob berish uchun ma’lum muddat belgilab, ularni qiziqishlarini so‘ndirmaslikka harakat qilaman. Masalan, guruhdagi talabalarni 3 kichik guruhlarga ajratib, kichik guruhlarning har biridan javob talab qilaman. Talabalar berayotgan javob yoki savollarni qolganlar ham eshitib, tushunishlari uchun qaytarib aytaman.

(Matt Davies, Aston Universiteti)[98]

Treningni birinchi kuni ishtirokchilarning joylashuvi bilan boshlanadi. Trenerning o‘zi stullarni doira shaklida qo‘yishga boshlaydi, guruh esa unga yordam beradi. Shu holatning o‘zidayoq ishtirokchilar haqida dastlabki ma’lumotni olish mumkin: kimdir faol yordam beradi - stollarni chetga suradi, bir yo‘la bir nechta stul ko‘taradi, tez-tez harakat qiladi, kimdir boshqalarning harakatini shunchaki kuzatib turaveradi, ba’zilar o‘zini go‘yoki nimadir bilan banddek ko‘rsatib turadi.

---

[98] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 63.

Mashg‘ulot o‘tkaziladigan joy shinam, keng, erkin harakatlanishga mo‘ljallangan, stullar bilan jihozlangan bo‘lishi shart. Xonada ishtirokchilarning orasiga to‘siq bo‘ladigan ortiqcha jihozlar (ortiqcha stol, stullar) bo‘lmasligi kerak.

Guruh a’zolari doira shaklida o‘tiradilar. Doira shaklida o‘tirishning afzalligi shundaki, hamma ishtirokchilar bir-birining borligini his qilishi va bir-birini ko‘rib turishiga imkoniyat bo‘ladi. Bu esa ishtirokchilarda ishonch, qiziqish, diqqat kabi xususiyatlarni vujudga keltiradi. Shuningdek, boshlovchi va ishtirokchilar orasida erkin muloqot qilish imkoniyatini yaratadi. Ayniqsa, bolalar guruhi bilan ishlaganda ular qarshisida o‘qituvchining bo‘lmasligi o‘smirlarda haqiqiy tenglikni his etishga yordam beradi. Bu orqali guruh a’zolarining haqiqiy ijtimoiy tengligini ta’minlovchi psixologik muhit (iqlim) yaratiladi. Trening jarayonida guruh a’zolari soni 8-10 kishidan 15-20 gacha bo‘lishi eng ma’qul variant hisoblanadi. Eng yaxshi guruh 12-15 kishidan iborat bo‘lgan guruhdir. Ishtirokchilarning ko‘payib ketishi o‘zaro ishonch muhitining tarkib topishiga halaqit berishi mumkin. A’zolari kam bo‘lgan alohida guruhlarda esa ishtirokchilar bir-birlarini tezroq tushunadilar va ahillashishlari oson kechadi. Agar ishtirokchilar soni 25 kishidan ortib ketsa dastur va mashqlar ishtirokchilarni bir necha guruhlarga bo‘lgan holda o‘tkaziladi, ammo bunda ko‘p vaqt talab etiladi va ishtirokchilarning diqqati bo‘linadi. Bu esa kutilgan natijaga erishishga halaqit beradi.

102-rasm

Har qanday trening trenerning qisqacha informatsiya berishi bilan boshlanadi. Bunda u treningning maqsadi, vazifalari, shuningdek, ishtirokchilar egallashi mumkin bo‘lgan omillar haqida gapiradi.

Ya’ni ishtirokchilarga trening haqida tushuncha, uning qanday tashkil qilinishi, o‘tkazilishi va ishtirokchilar trening oxirida qanday natijalarga erishishi mumkinligi tushuntiriladi.

Keyingi bosqichda trener guruh a'zolari bilan mashg'ulot davomiyligini kelishib olishi kerak. Mashg'ulot davomiyligi quyidagicha bo'lishi maqsadga muvofiq:

- haftasiga 4-5 kun 8 soatdan (orada 1 soat, 30 minut tanaffus beriladi). bu eng samarali natija beradi. Haftasiga 2-3 kun har kuni 4-5 soatdan;
- haftasiga 1 kun 3-4 soatdan. Kamroq samara berishi kutiladi. Trener guruhning motivatsiyasini aniqlash uchun guruhga qabul qilinadigan har bir ishtirokchi bilan individual suhbat olib borishi lozim.

Suhbatda asosan quyidagi savollar bilan murojaat qilinadi.

- Treningdan nima kutyapsiz?
- Sizda, oilaviy (ota-onangiz, turmush o'rtog'ingiz, farzandingiz yoki boshqalar bilan) yoki ishda (rahbar yoki hamkasblaringiz bilan) muloqot borasida muammo bormi?
- Treningda ishtirok etishga sizni nima majbur qilyapti?

Bundan tashqari ishtirokchining individual-pisixologik xususiyatlarini aniqlash maqsadida psixodiagnostik metodikalardan foydalanish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Individual suhbat oxirida trener iloji boricha bo'lajak ishtirokchining «Men haqimda nima deya olasiz», «Test natijasi qanaqa chiqdi» degan savollaridan qochishga harakat qilish lozim.

Tanishuv bosqichini tashkil qilish. «Kutishlar» bosqichi. Treningni boshlashdan avval guruh a'zolarining bir-biriga murojaat etish usulini aniqlab olish lozim bo'ladi. Bunda trener 4 xil variantni taklif etadi: «Sen», «Siz», «Ism», «Familiya». Odatda, o'zbek mentalitetida ismini aytib murojaat etilishi kishilar orasida o'zaro yaqinlik hissini vujudga keltirishi sir emas. Garchi, ba'zi idoralarda ism-sharifi bilan murojaat etish rasman tan olingan bo'lsada, ism bilangina murojaat etish treningda ko'pchilik tomonidan tasdiqlansa, har qanday katta mansabda ishlaydigan ishtirokchini ham ismi bilan chaqirish talab etiladi.

Treningdagi «Tanishuv» bosqichini turli xil usulda tashkil etish mumkin, Har bir ishtirokchi o'zini bu erda qanday nom bilan atashlarini istasa,

shunday atashi mumkin. Shu o‘rinda ular muloqot jarayonida o‘ziga yordam beradigan va halaqit beradigan sifatlarini ham aytishi lozim. Yoki ular quyidagi savollarga javob tarzida ham o‘zlarini tanishtirishlari mumkin: «Yaqinlaringiz sizni nima uchun qadrlashadi?», «Aynan qaysi jihatingiz o‘zingizga ko‘proq yoqadi?», «Boshqalardagi qanday hislatlarni qadrlaysiz?» va h.k. Tanishuv bosqichida har bir ishtirokchi o‘zidan oldingi ishtirokchining aytganlarini takrorlashi lozim.

Bu bosqichni ishtirokchilar shunchaki bir-birlarining ismini bilishi bilan bog‘liq bo‘lgan rasmiyatchilik deb qabul qilmaslik kerak. Ishtirokchilarning tanishuv bosqichi - ularning o‘tkazilayotgan mashg‘ulotta va ayni paytdagi muhitga moslashish jarayoni bo‘lib, ulardagi hayajon va noqulaylik holatlarini bartaraf etishning eng yaxshi yo‘lidir.

103-rasm

Mashg‘ulot avvalida trener o‘zini auditoriyaga tanishtirib, qaysi tashkilot, muassasadan ekanligini aytadi. Boshlovchi haqida ishtirokchilarda paydo bo‘lgan ilk tasavvur keyingi ishlar natijasiga, trener va guruh a’zolari o‘rtasidagi munosabatlar xarakteriga va albatta, mashg‘ulotning yakuniga, samaradorligiga o‘z ta’sirini o‘tkazadi.



Tanishuvda ishtirokchilar doira yoki boshqa shakllarda o‘tirishlari mumkin.

Tanishuv bosqichi quyidagi maqsadlarni amalga oshiradi:

✓ ishtirokchilar bir-birlarining ismini bilish bilan birga, har bir ishtirokchi o‘zidagi hislatlar haqida o‘ylab ko‘rish va buni ovoz chiqarib aytish imkoniga ega bo‘ladi;

✓ «qor uyumi» o‘yini orqali tashkil etilgan tanishuvda esa qo‘shnisining aytganini takrorlash eshitishning, ayniqsa o‘zidan oldingi kishini eshitish qiyinligini his qilish imkonini beradi;

✓ ko‘pchilik ishtirokchilar o‘zidan oldingi ishtirokchi nima deganligini eshitmaydi, chunki u eshitishdan ko‘ra o‘zi nima deyishi kerakligi haqida o‘ylaydi;

✓ muhokamada trener tomonidan ishtirokchi «Diqqat markazida» bo‘lganida o‘zini qanday his qilgani so‘raladi.

Tanishuv bosqichini turli usullarda tashkil qilish mumkin. Umuman trening jarayonida ko‘proq quyidagi uch xil usuldagi tanishuv bosqichlari farqlanadi.

1. Intervyu usuli. Bunda ishtirokchilar trener tomonidan juftliklarga bo‘lib chiqiladi. Buning uchun ishtirokchilar mevalar, gullar, daraxtlar, hayvonlar, qushlar va h.k.larning qaysi birini yoqtirishiga qarab ajratiladi. Guruhga bo‘linayotganda 1,2,3 deb raqamlar asosida guruhlarga bo‘lish tavsiya etilmaydi. Juftliklarga bo‘linganlaridan so‘ng ular bir-birlaridan intervyu oladilar. Buning uchun savol javoblar uchun ularga 10-15 min. vaqt beriladi. Shundan keyin har bir ishtirokchi o‘zining sherigini guruh a’zolariga qisqa, lo‘nda va iloji boricha batafsilroq tarzda tanishtirishi lozim bo‘ladi.

2. Video(audio)tasma usuli - bunda trener tomonidan har bir ishtirokchi alohida jihozlangan xonaga chaqiriladi va u guruh a’zolariga o‘zi hakda nimalarni aytib berishni istasa, shuni gapiradi. Barcha ishtirokchilar o‘zi haqidagi ma’lumotlarni videotasmaga tushirib bo‘lganlaridan so‘ng, ularning hammasi xonaga taklif etiladi va tasma yozuvi qo‘yib beriladi.

3. Kartochkalar usuli - har bir ishtirokchi trener tomonidan tarqatilgan maxsus kartochkaga o‘zi to‘g‘risida nimani tanishtirishni istasa, o‘shani yozadi. Kartochkalarni tablichkaga o‘xshatib hamma o‘z oldiga qo‘yib qo‘yishi, oldiga yoki orqasiga ilib olishi ham mumkin. Hamma bir-birining kartochkasini o‘qib o‘zaro tanishadi.

Ko‘pincha treninglarda tanishuv jarayonida ishtirokchilardan ismini aytish bilan birga muloqotga kirishish jarayoniga salbiy va ijobiy ta’sir etuvchi jihatlarini ham aytib o‘tish so‘raladi.

Treningning kutishlar bosqichida guruh a’zolarining har biridan treningdan nimalar kutayotganligini so‘raladi. Trener ularning kutishlarini bilib shunga qarab o‘z ishini rejalashtiradi. Bunda guruh a’zolari aylana bo‘ylab o‘zlarining treningdan kutishlarini, xavotirlari va e’tirozlarini aytib chiqishlari so‘raladi. Trener barcha ishtirokchilarning fikrlarini ularga baho bermasdan, muhokama

qilmasdan, hayron bo‘lmasdan, hayrixohlik bilan eshitishi lozim. Shundan so‘nggina guruh, ishlash uchun tayyor hisoblanadi va mashg‘ulotlarni boshlash mumkin bo‘ladi.

Ijtimoiy aql-zakovatga ega bo‘lgan shaxs o‘zini ham, o‘zgalarni ham, ularning o‘zaro munosabatlarini ham to‘g‘ri anglaydi hamda turli muloqot shakllarini bashorat qila oladi. Ana shunday aqlning bo‘lishi uchun psixologlar maxsus tayyorgarlik guruhlari yoki trening guruhlari tashkil etishni taklif qilib chiqishgan. Shunday maqsadlarda G`arbda mashhur bo‘lgan T-guruhlar tashkil etilib, unga ixtiyoriy muloqot jarayonida ma’lum qiyinchiliklarni his qilayotgan shaxslar taklif etiladi. Ijtimoiy psixologik treningning asosiy metodlariga guruhiy munozaralar, rolli o‘yinlar va psixologik sezgirlikni oshiruvchi treninglar kiradi.

Ijtimoiy-psixologik treningning metodik talablariga quyidagilar kiradi:

1. O‘quv jarayonida guruhda tashkil etilgan muloqot orqali guruhiy jarayon yoki holatlardan individual holatlarga, ya’ni har bir ishtirokchining o‘z shaxsiy “Meni” ni tushunishga olib kelish lozim. Chunki munozara yoki o‘yinlar jarayonida ishtirokchilar vaziyatni yoki rolni faol o‘zlashtirib, har bir holatdan o‘zi uchun xulosa chiqarishga olib kelish zarur, yoki bo‘lmasa, interpsixik jarayondan intrapsixikka aylanishi kerak.

2. T-guruhlarda muloqotning nutq shakllaridan tashqari, uning nutqsiz-noverbal shakllari ham keng qo‘llanilishi, ya’ni har bir o‘rganuvchi o‘z xulq-atvorini verbal nazorat qilishdan tashqari, o‘z tanasi, har bir harakat, ritmning mohiyatini ham tushungan holda uni hayotda, amalda ishlatishiga erishish zarur.

3. T-guruhning har bir ishtirokchisi albatta o‘z-o‘zini kuzatish kundaligini yuritmog‘i, unga har galgi mashg‘ulotdan so‘ng o‘z his-kechinmalari, muammolarni yechishdagi shaxsiy ishtiroki, tasavvurlari va boshqalarni odilona yozib borishi ham muhimdir.

4. T-guruhga a’zo bo‘lish ixtiyoriy bo‘lganligi uchun ham uning har bir a’zosi mashg‘ulotlarni sira ham qoldirmaslikka harakat qilishi zarur, chunki bu narsa o‘quv guruhining muhitiga, a’zolarning o‘zaro munosabatlariga bevosita ta’sir qiladi.

5. Mashg‘ulotlar maxsus xonalarda, shovqin-surondan holi yerda tashkil etilishi va did bilan bezalgan, shinam bo‘lmog‘i lozim.

6. T-guruh a’zolari mashg‘ulotlarga o‘zlari uchun qulay kiyimlarda kelishlari lozimki, bu narsa boshqalarda ham, o‘zida ham ortiqcha hissiyotlarni tug‘dirmasligi kerak.

7. Instruktor yoki shu mashg‘ulotlarni o‘tkazuvchi trenerga alohida e’tibor berish zarur. U o‘zi maxsus tayyorgarlikdan o‘tgan, xushmuomala, did bilan kiyingan, har bir mashg‘ulotga ataylab tayyorgarlik ko‘rish imkoniyatiga ega bo‘lgan shaxs bo‘lishi lozim. U o‘z kayfiyati, munozara yoki o‘yinga shaxsiy munosabati bilan mashg‘ulotning tabiiy kechishiga xalaqit bermasligi, sabr-toqatli, madaniyatli bo‘lishi zarur.

Afsuski, T-guruhlar ayrim hollarda yirik shaharlardagi yirik sanoat korxonalari rahbarlarini muloqotga tayyorlash, mashul shaxslarni qayta tayyorlash kurslarida, psixologlar davrasidagina o‘tkazilmoqda. Vaholanki, muloqotdagi bilimdonlikka erishish, “ijtimoiy aql”ga ega bo‘lish barcha mutaxassislarga zarur.

Amaliy psixolog xoh maktabda bo‘lsin, xoh sanoat korxonasi yoki boshqa idora va o‘quv yurtida bo‘lmasin, mahalliy sharoitni chuqur o‘rgangan holda, u yerda rahbariyat bilan kelishilgan holda T-guruhlari tashkil etmog‘i va shu yo‘sinda ham o‘zining, ham atrofdagilarning bilimdonligini oshirib bormog‘i zarur.

Muloqot odamlarning birgalikdagi faoliyatlari ehtiyojlaridan kelib chiqadigan turli faolliklari mobaynida bir-birlari bilan o‘zaro munosabatlarga kirishish jarayonidir. Ya’ni, har bir shaxsning jamiyatda ado etadigan ishlari (mehnat, o‘qish, o‘yin, ijod qilish va boshqalar) o‘zaro munosabat va o‘zaro ta’sir shakllarini o‘z ichiga oladi. Chunki har qanday ish odamlarning bir-birlari bilan til topishishini, bir-birlariga turli xil ma’lumotlarni uzatishni, fikrlar almashinuvi kabi murakkab hamkorlikni talab qiladi. Shuning uchun ham har bir shaxsning jamiyatda tutgan o‘rni, ishlarining muvaffaqiyati, orttirgan obro‘si uning muloqotga kirisha olish qobiliyati bilan bevosita bog‘liqdir.

Tayanch so‘z va iboralar

Ijtimoiy psixologik treninglar, pedagogik muomala, pedagogik kommunikatsiya, faollik tamoyili, ijodiylik tamoyili, psixogimnastika, konfidensiallik, . intervyu usuli, video(audio) tasma usuli, kartochkalar usuli.

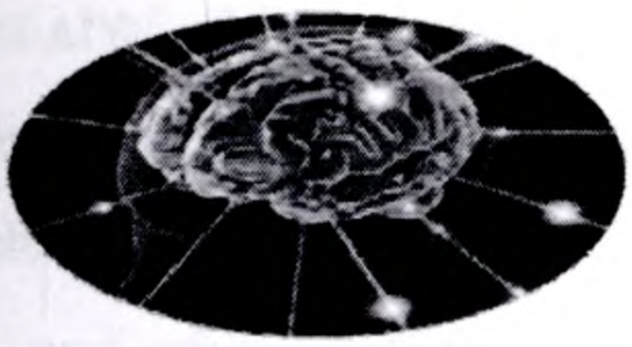
Muhokama uchun savollar

1. Ijtimoiy psixologik treninglar haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Trening tushunchasiga ta’rif bering.
3. Treningning asosiy maqsadi nimalardan iborat?
4. Psixologik treninglarni tashkil etish qanday bosqichlardan tashkil topadi?
5. Ijtimoiy psixologik treninglar qanday vazifalarni bajaradi?
6. Psixologik treninglar qanday tamoyillarga asoslanadi?
7. Psixogimnastika tushunchasi haqida gapirib bering.
8. Trening qonunlarining muhim tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
9. Konfidensiallik qonuni haqida gapirib bering.
10. Trening qonunlari bo‘yicha guruh ishlarini faollashtirish usullari qaysilar?
11. Ijtimoiy psixologik treninglarni tashkil etishdagi muhim jihatlarni sanab o‘ting.
12. Ijtimoiy-psixologik treningning metodik talablariga nimailar kiradi?

13-MAVZU. BILISH JARAYONLARINING KASBIY PSIXOLOGIYADAGI O‘RNI.

REJA:

1. **Bilish jarayonlari. Diqqat to‘g‘risida tushuncha, uning turlari.**
2. **Sezgi jarayoni haqida tushuncha. Sezgi xususiyatlari va turlari.**
3. **Xotira haqida tushuncha. Xotira turlari va ularning xususiyatlari.**
4. **Idrok haqida tushuncha. Kasbiy psixologiyada idrokning o‘ziga xos xususiyatlari.**



1. Bilish jarayonlari. Diqqat to‘g‘risida tushuncha, uning turlari.

Inson ongi bir qarashda yaxlit narsa, aslida u ayrim alohida jarayonlardan iborat. Shuning uchun ham atrof-muhitni, o‘zimizni bilishimizga imkon beruvchi ongni o‘rganish uchun uni alohida psixik jarayonlarga bo‘lib o‘rgana boshlaganlar.

Bu jarayonlar - sezgilar, idrok, xotira, diqqat, tafakkur, nutq va boshqalardir. Bu jarayonlar shu qadar bir-birlari bilan bog‘liqki, birini ikkinchisiz tasavvur qilishning o‘zi qiyin. Masalan, ko‘rib idrok qilib turgan narsangizni fikrlamay ko‘ringchi, uning mohiyatini bilasizmi? Diqqat bilan ko‘rgan yoki o‘qigan tekstingizni eslab qolasiz. Yoki biror narsa to‘g‘risida fikrlash uchun bizga bir vaqtda ham ilgarigi idrok obrazlari, ham eslab qolish mahoratimiz, ham ichki nutqimiz, irodamiz va diqqat kerak bo‘ladi. Hattoki, tasodifan qo‘limizga kirib ketgan zirapchaga bergan reaksiyamiz ham emotsiyalardan tashqari, o‘sha narsaning bu erda qanday paydo bo‘lganligi kabi qator tafakkur jarayonlarini keltirib chiqaradi.

Murakkab kompyuter texnika rivojlangan zamonda odamning o‘z psixik jarayonlariga qiziqishi yanada ortdi. Endi ma’lumotlarni qabul qilish (an’anaviy

idrok deb ataluvchi jarayon), ularni qayta ishlash (tafakkur) va uni saqlash (xotira) haqida ko‘p gapiradigan bo‘lib qoldik. Lekin bu insondagi tabiiy jonli jarayonlar ahamiyati va tarbiyasi masalasini yanada yuqori ko‘tardi.

Psixologiya sohasida eksperimental ishlarning muvaffaqiyatli amalga oshirilishi aslida inson psixikasi kompyuterdan ko‘ra murakkabligi va odam anglagan ma’lumotlaridan ko‘prok narsalarni idrok qilib, qabul qilishini isbotladi. Masalan, maxsus asboblar yordamida aslida odam ko‘rmayotgan, his qilmayotgan juda kuchsiz signallar ham fiziologik reaksiyalarni keltirib chiqarayotganligi qayd etildi. Masalan, shu narsa aniqlanganki, odam kino ko‘rayotganda bir sekundda 24 kadrni idrok qiladi va biror tasvir ko‘z o‘ngida gavdalanadi. Psixologlar shunday eksperiment qilishdi: kunlarning birida o‘ziga xos tasvir namoyon etildi. 24 ta kadr o‘rniga 25 kadr berib, o‘sha 25-kadrda «Koka - qola iching» degan yozuv berildi. Tabiiy, oddiy idrok bu bitta kadrni ilg‘amaydi. Lekin kinoteatr bufetida ushbu ichimlikni ichish kadrdan keyin 18 foizga oshgan. Demak, aslida ong bu ma’lumotni qabul qilgan, lekin real anglash, oydinlashuv ro‘y bermagan ekan.

Analogik holat xotiramizda ham tez-tez ro‘y beradi. Kimnidir uchratib qolamiz va qayerda ko‘rgan ekanman deb o‘ylanamiz. Hech eslolmaysiz, lekin yuzi, ko‘zi va boshqa sifatlari tanishday. Buni ham shunday izohlash lozimki, odam ko‘rgan-kechirganlari aslida miyada saqlanadi, biz ong sohasiga ayrimlarinigina chiqara olamiz. Ongdagi ma’lumotlarning aslida miyamizdagilardan kamligining asosiy sababi - odam har qanday ma’lumotni saralab, tanlab qabul qiladi, o‘zi uchun «ahamiyatsiz» deb baholagan narsaga diqqat ham qilmaydi, eslab qolmaydi ham. U o‘z ongida barcha mavjud ma’lumotni o‘ziga xos tarzda qayta ishlaydi, o‘zgartiradi. Shuning uchun ham har bir inson o‘ziga xos – individualdir. Bilish jarayonlaridagi individuallik sabablarini tushunish uchun eng muhim bilish jarayonlari bilan tanishamiz. Har qanday masalani yoкi hayotiy muammoni echish кishidan mazкur masalaning mohiyatiga, haraкat uslubiga diqqatni to‘plash va qaratilishni talab qiladi. Inson psixiк faoliyatida diqqat alohida o‘rinni egallaydi.

Diqqat o‘zi mustaqil psixik jarayon bo‘lmasada, inson psixiк faoliyatining barcha sohalarida ishtiroк etadi. Diqqat ongning zarur ob’eктga yo‘naltirilishi va qaratilishida, ayni paytda boshqa narsalarga chalg‘imasliкda ifodalanadi.

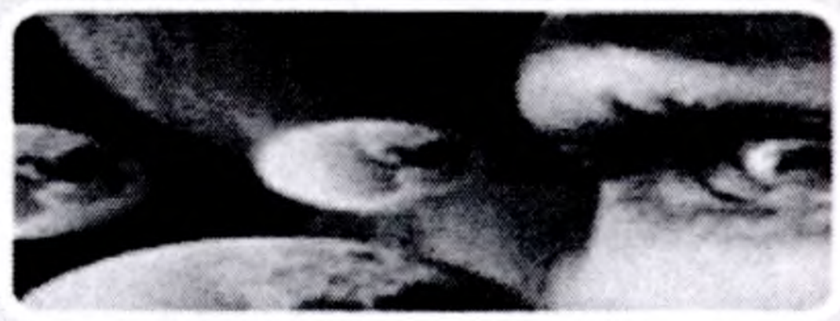
Diqqat - shaxsning faolligini hamda uning obyektiv borliqdagi predmet va hodisalarga tanlovchi munosabatini belgilaydi. Diqqatda odam psixikasining moslashtiruvchi vazifasi namoyon bo‘ladi. Agar diqqat bo‘lmasa, odamda aniq maqsadga qaratilgan amaliy faoliyat ham bo‘lmaydi.

Diqqat muayyan sharoitlarda va vaziyatlarda mo‘ljal olish imkonini beradi. Bunday sharoitlarni hisobga olish odam amalga oshirayotgan faoliyatning ongli ravishda kechishini va uning sermahsul bo‘lishini ta’minlaydi. Har qanday masalaning va har qanday hayotiy vazifaning hal qilinishi odamdan o‘z diqqatini ana shu masalaning mazmuniga hamda uni bajarish uchun qilinadigan harakat usullariga qaratishni talab qiladi.

Demak, diqqat qolgan barcha psixik jarayonlardan sezilarli darajada farq qiladi. Uning o‘ziga xosligi shundan iboratki, u aks ettirish formasi singari psixik faoliyatning mustaqil turi emas, balki boshqa psixik jarayonlarning uyushgan faolligidir.

104-rasm

Diqqat inson faoliyatining barcha turlarini muvaffaqiyatli amalga oshirishning va ularni samaradorligini ta’minlovchi muhim shartlardan biridir.



Diqqat aqliy faoliyatning barcha turlarida ishtirok etadi, insonning xatti-harakatlari ham uning ishtirokida sodir bo‘ladi.

Shuni alohida ta’kidlab o‘tish kerakki, diqqat sezgi, idrok, xotira, tafakkur, xayol, nutq kabi alohida psixik jarayon emas.

Bizni o‘rab turgan ko‘p sonli qo‘zg‘qtuvchilardan tahlil uchun biz faqat ayrim qo‘zg‘atuvchilarni tanlaymiz. Ultrik Neysser va Robert Beklen (Neisser and Beclen, 1979) hamda Deniel Chervone (Cervone1983) buni o‘z tadqiqotlarida ko‘rsatib berishgan.

Tadqiqot shundan iborat bo'lganki, unda sinaluvchilarga 1 daqiqali video ko'rsatilgan. Videoda 3 ta qora ko'ylakdagi basketbol o'yinchilari orqa qatorda esa 3 ta oq qo'ylakli o'yinchilar basketbol o'ynayotganlari tasvirlangan. Sinaluvchilarg berilgan topshiriqqa ko'ra qora ko'ylakli o'yinchilar koptokni bir-biriga uzatgan paytlarida sinaluvchilar tadqiqot tugmachasini bosishlari kerak edi.

Diqqat barcha psixik jarayonlarda qatnashadi, ularning mahsuldorligini oshirishga ta'sir etadi. Shu boisdan diqqat qaratilgan obyektlar ong to'plangan nuqtasida aniq, yaqqol aks ettiriladi. Demak, diqqat - aqliy jarayonlarning sifati, mahsuldorligi va samaradorligini ta'minlovchi insonning ichki aktivligidan iboratdir. Shuningdek, u har qanday inson faoliyatining zaruriy shartidir.

105-rasm



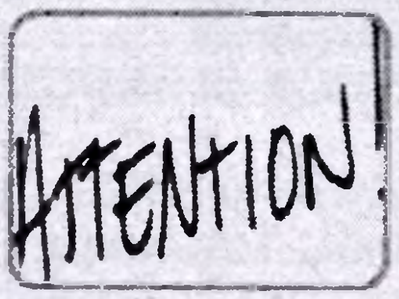
Psixologiyada diqqatning obyektiga ko'ra quyidagi turlarga bo'lish mumkin:

tashqi diqqat, ichki diqqat.



Shu bilan birga faoliyat shakliga ko'ra:

individual, guruhiy, jamoaviy turlariga bo`linadi.



Hosil bo'lish xususiyati va amal qilish usuliga qarab:

ixtiyorsiz (sust) , ixtiyoriy (faol)

ixtiyoriydan so`nggi turlariga bo`linadi.

Tashqi diqqat deb ongimizning obyektiv vokelikdagi narsa va hodisalarga, ularning ayrim belgi va xususiyatlariga yunaltirilishi, ularda faol to'planishiga aytiladi. Tashqi diqqat faqat idrok qilish jarayonidagina namoyon bo'lmasdan, balki fikr yuritilayotgan narsalarga ham qaratiladi. Jumladan, ixtirochining o'zi yaratgan narsasini tasavvur qilishi, rassomning obrazlarni kashf qilish jarayoni,

muhandisning to‘g‘on qurilishini ko‘z o‘ngiga keltirish bilan bog‘liq holatlar bunga misol bo‘la oladi.

Ichki diqqat esa ongimizning o‘z subyektiv taassurotlarimiz, his-tuygularimiz va intilishlarimizga qaratilishidan iboratdir. Inson ongining o‘zida sodir bo‘layotgan o‘z hissiyotlarini, fikrlarini, orzu, istak va shu kabilarni kuzatishda tashqi diqqatdan farqli o‘laroq ichki diqqat yuzaga kelar ekan, bunda diqqatning har ikkala ko‘rinishi ham faoliyatning muvaffaqiyatli yakunlanishiga munosib hissa qo‘shish imkoniyatiga egadir.

Bir kishi ongining muayyan obyektga qarata yo‘naltirilishi va unga to‘planishiga **individual**; bir guruh yoki ko‘pchilikdan iborat kishilar jamoasining ongi psixik faoliyatning biror obyektga qarata yo‘naltirilishi va shu obyekt ustida to‘planishiga **guruhiy** yoki **jamoa diqqati** deb yuritiladi.

Ixtiyorsiz diqqat - diqqatning quyi formasi bo‘lib, odatda qo‘zg‘atuvchilarning analizatorlardan birortasiga ta’sir etishi natijasida sodir bo‘ladi. U mo‘ljal olish refleksi qonuniyatiga ko‘ra paydo bo‘ladi va odamlar hamda hayvonlar uchun umumiydir. Ixtiyorsiz diqqat ta’sir etuvchi qo‘zg‘atuvchi hamda bu qo‘zg‘atuvchilarning odamni ilgarigi tajribasi yoki psixik holatiga muvofiq kelishi tufayli paydo bo‘lishi mumkin.

Ta’lim va tarbiya jarayonida shakllanuvchi, faqat odamga xos bo‘lgan ixtiyoriy diqqat ancha murakkabdir. Uning xarakterli xususiyati shundaki, u obyektga niyat va qo‘yilgan maqsad ta’sirida yo‘llanadi.

Kishida paydo bo‘ladigan talab, ehtiyojlar, organizmdagi o‘zgarishlar, masalan chanqash, og‘piq, ko‘ngil g‘ashligi kabi holatlar ham diqqatimizni jalb etishi mumkin. Ixtiyorsiz diqqatning nerv-fiziologik asosini orientirovka (mo‘ljal) yoki tekshirish refleksi tashkil qiladi.

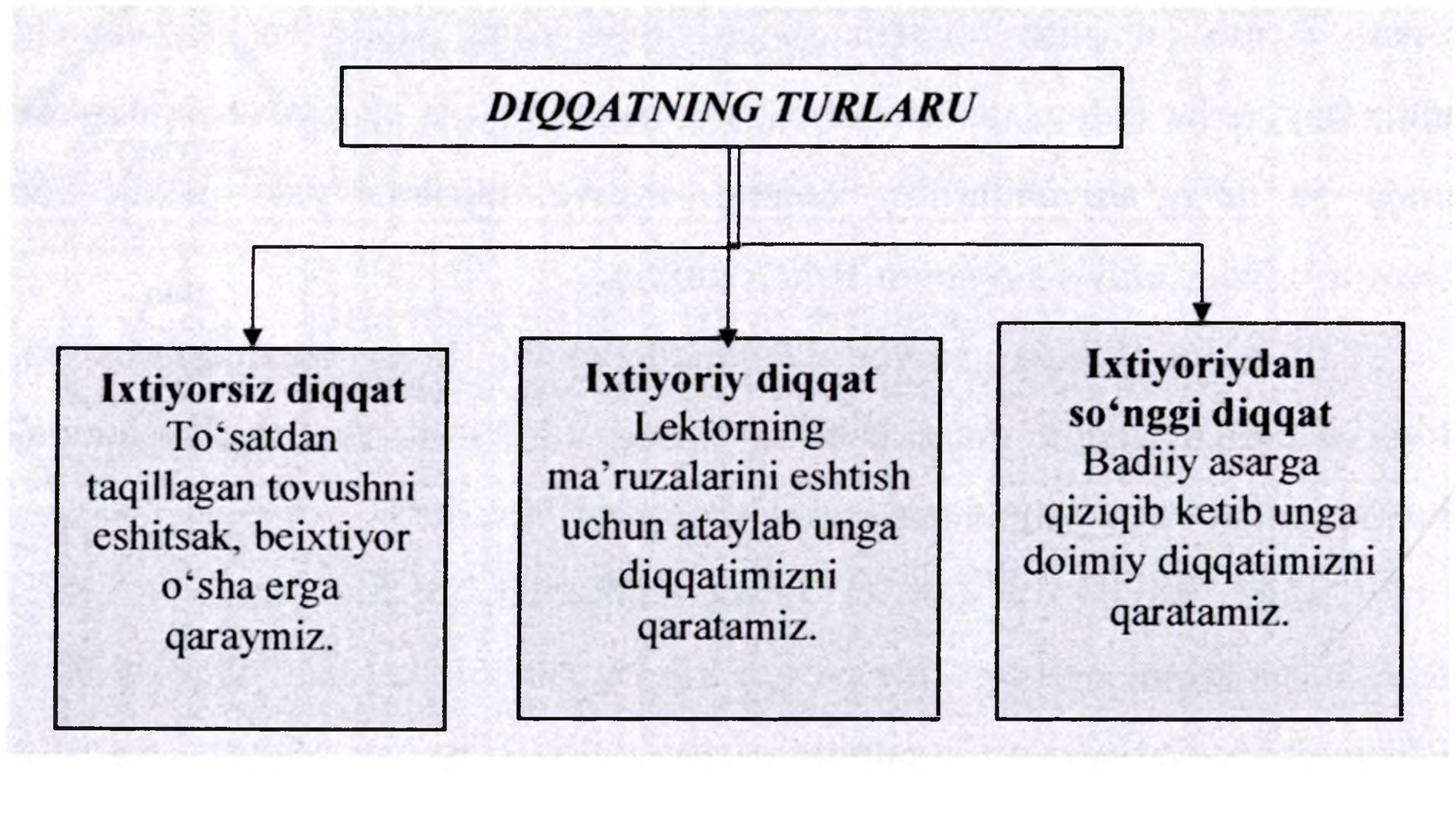
Chunonchi, tevarak-atrofimizdagi narsalarning salgina o‘zgarishi bizda darhol mo‘ljal refleksini yuzaga keltiradi. Boshqacha qilib aytganda, «nima gap» degan ma’noda atrofimizga razm sola boshlaymiz. Shuningdek, turli his-tuyg‘ular, xususan qiziqish ixtiyorsiz diqqatga sabab bo‘ladi. Qiziqarli roman, kinofilm,

qiziqarli suhbat diqqatimizni o‘ziga beixtiyor tortadi. Shuning uchun diqqatning bu xili **emotsional diqqat** ham deyiladi.

Ixtiyoriy diqqat - qat’iy maqsad asosida yo‘naltirilgan diqqatdir. Diqqatning bu turi o‘zini majbur qilib, zo‘r berib ongni bir faoliyat ustida to‘plab turishlikni bildiradi. Ixtiyoriy diqqatning psixologik xususiyati uni ko‘p va kam irodaviy zo‘r berish, jiddiylik (tanglik) bilan birga bo‘lishidadir, bunda ixtiyoriy diqqatning uzoq saqlanishi toliqishiga, ko‘pincha jismoniy zo‘r berishdagidan ko‘ra ko‘proq toliqishga sabab bo‘ladi. Shuning uchun o‘qitish davrida ixtiyoriy diqqatning kuchli to‘planganligi ortiqcha davomli bo‘lmasligi lozim.

Psixologiyada diqqatning ixtiyoriy turi, ko‘pincha irodaviy deb nomlanadi. Bu, albatta, bejiz emas, chunki diqqatning muayyan obyektga yo‘naltirilishi iroda kuchi bilan saqlab turiladi. Hatto ixtiyorsiz diqqat faoliyatida qatnashsa, u ham irodaning zo‘ri bilan yo‘naltirilgan obyektda to‘planib turadi.

106-rasm



Ixtiyoriydan so‘nggi diqqat - diqqatning muayyan obyektga avvalo ixtiyoriy ravishda qaratilib, so‘ngra uning ahamiyati tushunilgan sari o‘z-o‘zidan qaratilib boriladigan (avtomatlashgan) diqqat turi bo‘lib, ushbu tushuncha psixologiya faniga psixolog olim N.F.Dobrinin tomonidan kiritilgan.

Ixtiyoriydan so‘nggi diqqat biror obyektga uzoq muddat qaratilishi bilan belgilanib, bunda hech qanday sezilarli irodaviy kuch-g‘ayrat sarflanmasa ham bo‘ladi. Insonning yuqori darajadagi jadal va unumli aqliy faoliyatini hamda barcha turdagi mehnatning yuqori, samarali ko‘rsatkichi diqqatning shu turi bilan bog‘liq bo‘ladi.

Diqqat tanlovchanligi va baxtsiz hodisalar. Mashina haydayotgan paytda telefonda gaplashsangiz e’tibor mashinadan telefonga ko‘chadi. Bunday vaziyatda, tezlik o‘zgartirish ayniqsa qiyin bo‘ladi va halokatni yuzaga keltirish mumkin. Mashina halokatlarining 80%i haydovchilarning chalg‘ishida deb hisoblanadi. Utan universitetidagi haydash tajribalarida talabalarning telefonda gaplashishlari mobaynida yo‘ldagi yo‘l belgilari, reklamalar va boshqa mashinalarni payqashi sekin bo‘lishlari aniqlangan.

Diqqat tanlovchanligi bo‘lgani uchun biz qo‘ng‘iroqqa javob beraolamiz (GPS navigatsion Sistema yoki DVD magnitafon) boshqa narsalarga e’tibor berishga sabab bo‘ladi. Suzanne Meevay va uning Sidney universitetidagi hamkasblari (2005,2007) avtomobil halokati paytidan oldingi telefon qo‘ng‘iroqlari sabab hatto qo‘llari bo‘sh payt ham 4 marta ko‘proq riskda bo‘lishlarini aniqlashdi. Yo‘lovchilarda bo‘lsa xavf 1 dan 6 martaga oshadi.

Hatto telefonda gaplashayotganda qo‘llar bo‘sh bo‘lsa-da yo‘lovchi bilan suhbatlashganda ham mashina haydash yoki suhbatni to‘xtatib pauza qilish talab qilinadi.

Ogaya Universiteti piyoda yuruvchilarni tabiiy ravishda kuzatishlariga binoan gapirgan holda yurish ham xavfni ko‘paytirishi mumkin ekan. Yo‘lni kesib o‘tayotganda uyali aloqadan foydalanayotgan yo‘lovchilarning yarmi va chorak qismida parishonxotirliklik bilan mashina yaqinlashganda yo‘lni kesib o‘tish jarayonida yaqqol ko‘zga tashlanadi.[99]

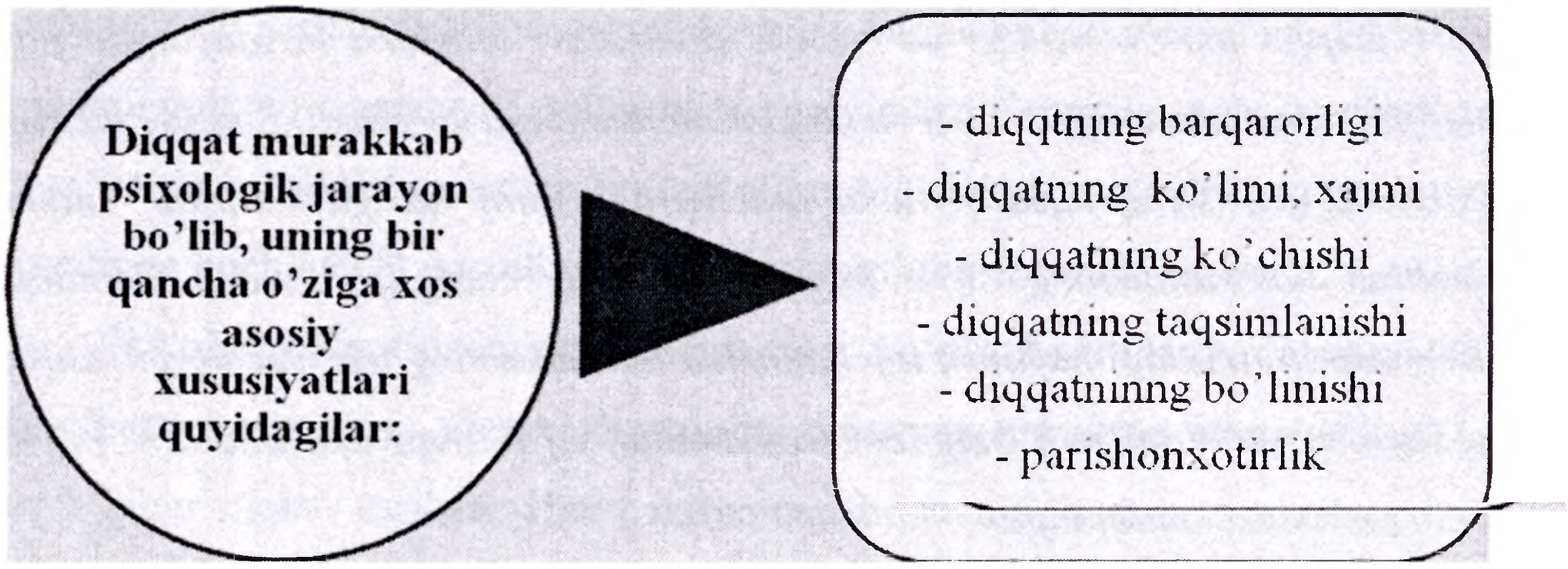
Diqqatning obyektga to‘planishi, mustahkamlanishi odamning qiziqishlariga bog‘liqdir. Hatto ixtiyorsiz diqqatning faoliyatda mujassamlashishida kishining ishtiyoqi va qiziqishi katta ahamiyatga egadir.

---

[99] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers.90-91-b.

Odatda faoliyatga qiziqish bevosita va bilvosita shaklda namoyon bo‘ladi. Bevosita qiziqish faoliyat jarayoniga, xatti-harakatlarning o‘ziga, ish uslublariga qaratilgan qiziqishdan iboratdir. Bilvosita qiziqish esa, faoliyatning maqsadga, uning natijasiga yo‘naltirilgan qiziqishdir.

107-rasm



Diqqatning ana shu xususiyatlari ustida qisqacha to‘xtalib o‘tamiz.

Diqqatning barqarorligi uning davomiyligi va u yuz bergan butun vaqt mobaynida qaratilganlik darajasi bilan belgilanadi. Diqqatning barqarorligi diqqat qaratiladigan obyektlarning xususiyatlariga va diqqati yo‘naltirilgan shaxsning faolligiga bog‘liq bo‘lib, u diqqatning o‘z obyektiga kuchli yo‘naltirilishi va faol to‘planishidan iborat ijobiy xususiyatdir.

Diqqatning ko‘lami, xajmi uning taqsimlanish xususiyati bilan belgilanib, ayni bir vaqtning o‘zida aniq-ravshan idrok etiladigan obyektlar soni bilan tavsiflanadi. Diqqatning obyektlari o‘rtasida kanchalik yaqin bog‘lanishlar mavjud bo‘lsa, uning xajmi shunchalik keng bo‘ladi va aksincha.

Diqqatning taqsimlanishi - ikki va undan ortiq faoliyat turlarining ayni bir vaqtning o‘zida muvaffaqiyatli bajarish imkoniyati bilan bog‘lik xususiyatidir. Diqqatning taqsimlanishi murakkab faoliyat jarayonini amalga oshirishda alohida axamiyatga ega.

Diqqatning ko‘chishi subyektning bir faoliyatdan ikkinchi faoliyatga, bir obyektdan ikkinchi obyektga, bir harakatdan ikkinchi harakatga ataylab o‘tishida namoyon bo‘lib, bunda ko‘chish to‘liq yoki chala bo‘lishi mumkin.

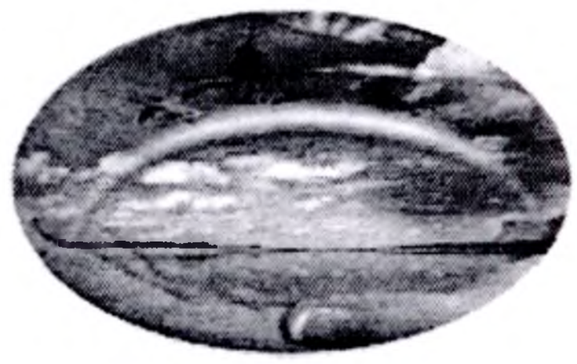
Diqqatning bo‘linishi uning ko‘chishidan farqli o‘larok ixtiyorsiz tarzda bo‘ladi. Diqqatning bo‘linishi shaxsning asosiy faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun ahamiyatsiz bo‘lgan obyektga ko‘chishida namoyon bo‘ladi.

Diqqatni obyektga qarata olmaslik va yunaltira olmaslik bilan bog‘liq salbiy xususiyatlar, ya’ni diqqatning buzilishi ham uchrab turadi. Ulardan biri parishonxotirlikdir.

Parishonxotirlik - diqqatni ma’lum bir obyektga qarata olmaslikdan iborat salbiy xususiyat. Parishonxotirlik vaqtincha holat bo‘lishi ham, shaxsning nisbatan barqaror hislati bo‘lishi ham mumkin. Parishonxotirlikning ikki turi mavjud bo‘lib, biri diqqatni umuman hech narsaga qarata olmaslik bo‘lsa, ikkinchisi diqqatni muayyan obyekt ustiga kuchli tuplantirib, boshqa narsalarga qaratilmasligidir.

Kishi faoliyati qanchalik murakkab, serzahmat, davomiylik jihatdan uzoq muddatli, mas’uliyat hissini taqozo qilsa, u diqqatga shunchalik yuksak shartlar va talablar qo‘yadi. Inson ziyrakligi, farosatliligi, tez payqashi, sinchkovligi, dilkashligi uning turmush sharoitida, shaxslararo munosabatida muhim omil sifatida xizmat qiladi.

2. Sezgi jarayoni haqida tushuncha. Sezgi xususiyatlari va turlari.



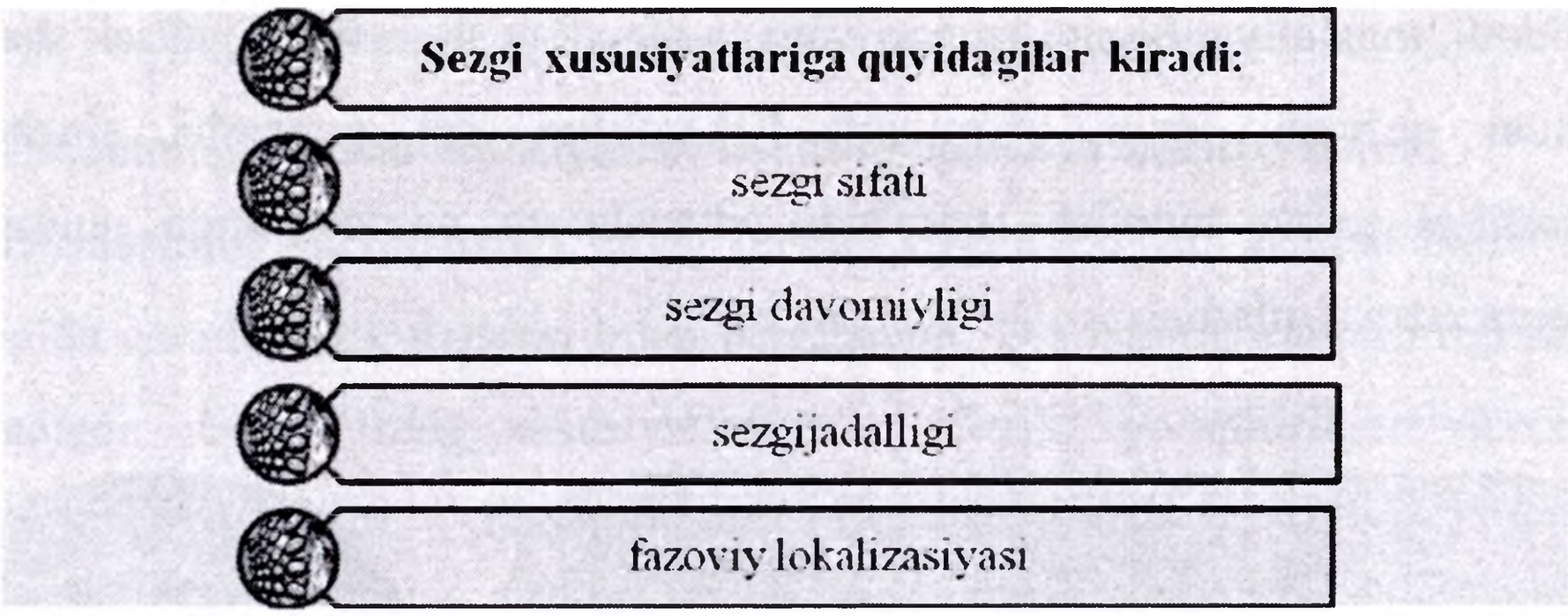
Inson organizmiga ta’sir etadigan ayrim narsa va hodisalar obrazlarining miyada bevosita aks etish faoliyatiga **sezgilar** deyiladi. Biz sezgilar yordamida predmetlarning rangini, shaklini, katta yoki kichikligini aniqlaymiz.

Sezgilar - sodda psixik jarayon bulishiga qaramay, barcha bilimlarimizning asosiy manbai hisoblanadi. Chunki narsa va hodisalar aks etishining ko‘pchilik qismi sezishdan boshlanadi. Agar sezgilarimiz bo‘lmaganda biz tevarak-atrofdagi narsa va hodisalarni aks ettirishdan va ularni bilishdan maxrum bo‘lar edik.

Sezgilar to‘g‘risidagi ilmiy ta’limotlarga binoan narsalar va ularning xossalari, tarkibiy qismlari, xususiyatlari, shakllari, harakati birlamchi hisoblanib, sezgilarning o‘zi esa tashqi va ichki qo‘zg‘atuvchilarning sezgi a’zolariga ta’sir etishining mahsulidir. Sezgilar moddiy (obyektiv) borliqning, voqelikning xaqqoniy tasvirini aks ettirib, ular qanday ko‘rinishga, shaklga, xususiyatga ega bo‘lsa, ular xuddi shundayligicha hech o‘zgarishsiz, aynan aks ettirish imkoniyatiga egadir.

Tevarak-atrofdagi olamning boyligi haqida, tovushlar va ranglar, xidlar va xarorat, miqdor va ko‘plab boshqa narsalar to‘g‘risida biz sezgi tufayli bilamiz. Kishi vujudi sezgi a’zolari yordamida sezgilar shaklida tashqi va ichki muhitning xolati haqida rang-barang axborot olib turadi.

108-rasm



Sifat - sezgining asosiy xususiyati bo‘lib, uni boshqa sezgi turlaridan farqlaydi va ayni shu sezgi turi chegarasini o‘zgartiradi. Masalan, eshitish sezgilari tovushning balandligi tembri, qattiqligi bilan tafovutlanadi, ko‘rish sezgilari esa ranglarning quyuqligi, jilosi, tovlanishi, toni va boshqa shu kabilar bilan farqlanadi. Sezgilarning sifat jihatidan ko‘p turliligi materiya harakati shakllarining turli-tumanliligini aks ettirishidir.

Sezgilarning **jadalligi** ularning miqdoriy tavsifidan iborat bo‘lib, ta’sir qilayotgan qo‘zg‘atuvchining kuchi va retseptorning funktsional xolati bilan belgilanadi.

Sezgilarning **davomiyligi** ularning vaqtinchalik tavsiflanishidan iborat bo‘lib, sezgi a’zolarining funktsional xolati bilan, shuningdek, qo‘zg‘atuvchining ta’sir qilish vaqti hamda jadalligi bilan o‘lchanadi. Qo‘zg‘atuvchi sezgi a’zosiga ta’sir qilishi bilan darhol sezgi hosil bo‘lmaydi, balki u bir qancha daqiqadan keyin vujudga keladi.

Sezgilar uchun qo‘zg‘atuvchining **fazoviy lokalizatsiyasi** qo‘zg‘atuvchining fazoda o‘rin egallashi bilan tavsiflanadi. Distant, ya’ni masofa retseptori tomonidan amalga oshiriladigan fazoviy analiz qo‘zg‘atuvchining fazodagi o‘rni haqida ma’lumot beradi. Kontakt sezgilar: taktil, og‘riq, maza badanning qo‘zg‘atuvchi ta’sir qilayotgan joyi bilan bog‘liqdir. Bunda og‘riq sezgilarining lokalizatsiyasi, ya’ni badanda joylashgan o‘rni, taktil sezgilarga qaraganda badanga anchagina tarqalgan bo‘lib, ular unchalik aniqlik darajasiga ega emas. Sezgilar bilan bog‘liq hodisalar mavjud va ular turli xolatda o‘z ifodasini topadi.

Kishining hayoti va faoliyatida sezgilarning roli juda katta, negaki, ular bizning olam haqidagi va o‘zimiz to‘g‘rimizdagi bilimlarimiz manbai hisoblanadi.

Psixologiya fanida uchta katta guruhga ajratilgan sezgilar mavjud:

- eksterioretseptiv;
- proprioretseptiv;
- interioretseptiv. Ular o‘z navbatida quyidagi **sezgi turlariga** bo‘linadi.

Ko‘rish sezgilari. Inson tomonidan rang va yorug‘likni sezish ko‘rish sezgilari tarkibiga kirib, uning organi - ko‘z hisoblanib, u ko‘z soqqasi va undan chiqib keladigan ko‘ruv nervlaridan tashkil topgan.

Insonning hayoti va faoliyatida kurish sezgilarining roli benihoya katta. Ko‘rish hodisasini vujudga keltiruvchi fizik sabab har xil uzunlikda bo‘lgan elektromagnit tulqinlaridir. Odamning ko‘zi 390 millimikrondan 800 millimikrongacha uzun elektromagnit tulqinlari taassurotini seza oladi. Ko‘z murakkab tuzilgan sezgi a’zosi bo‘lib, u ko‘z kosasida joylashgan va maxsus ko‘z mushaklari yordami bilan har tomonga burila oladi. Ko‘zimizga ko‘rinadigan har bir narsaning o‘ziga xos rangi bor. Faqat juda tiniq narsalarning rangi yo‘q, shuning uchun ham ular ko‘zga ko‘rinmaydi.

109-rasm



Eshitish sezgilari tovushlarni eshitishdan iborat bo‘lib, musiqaviy va shovqinli tovushlarni aks ettiradi. Odatda tovushlar oddiy va murakkab turlarga ajratiladi, ularning birinchisi bir tondan ikkinchisi esa bir necha tonlardan tashkil topadi.

Insonlar uchun eshitish sezgilari katta ahamiyatga ega, chunki nutqni o‘zlashtirish tovushlarni yaxshi eshitish va ularni ajratishga bog‘liq. Ona tilimizda ishlatiladigan tovushlarni kichik yoshdan eshitib, ularga odatlanib qolamiz, shuning uchun ularni bir-biridan ajrata bilamiz va tug‘ri talaffuz qilamiz. Ammo chet tilidagi tovushlarni tez ajrata olmaymiz, ularni talaffuz etishda qiynalamiz, chunki ularga qulog‘imiz o‘rganmagan.

Hid bilish sezgilari har qanday narsalarning hidini ongimizda aks ettirish demakdir. Odam to‘rt yuz mingga yaqin turli hidni seza oladi. Hid bilish sezgilariga hidlarni his qilish kiradi.

Ta’m bilish (maza) sezgilari - shirin, achchiq, nordon, sho‘r singari mazalarni his qilish bilan tavsiflanadi. Ular muayyan turkumga kiritilgan va kiritilmagan xilma-xil turlarga ega bo‘lib, narsalarning, moddalarning nomlari bilan yuritiladi: nonning mazasi, qovunning mazasi kabilar. Maza va hid sezgilari bir-biriga chambarchas bog‘langan bo‘lib, bir-biriga ta’sir ko‘rsatadi. Qattiq tumov vaqtida ovqatning hidi sezilmagani uchun uning mazasi ham yo‘qday ko‘rinadi.

110-rasm

Teri sezgilari tarkibi tuyish va xarorat turlaridan iborat bo‘lib, ularning bunday nomlanishining bosh omili - bu retseptorlarning teri va organizmning tashqi shilliq pardalarida joylashganligidir.



Tekkanni sezish yoki **taktil sezgilar**, terimizga tegib turgan narsani uning silliqligini yoki g‘adur-budurligini his etishdir. **Harorat sezgisi** issiq-sovuqni his etish demakdir. Harorat sezgisi harorati har xil darajali buyumlarning terimizga

bevosita urilib turishidan paydo bo‘ladi. Terimizga tegib turgan buyumning harorati, terimizga nisbatan pastroq bo‘lsa - sovuqni, balandroq bo‘lsa - issiqni sezamiz. **Og‘riq sezgilari** ichki va tashqi a’zolarimizda bironta o‘zgarishga bog‘liq bo‘lgan xavfli xolatlarni ongimizda aks ettirish demakdir.

Shu bilan birga, adaptatsiya - *(*lot. «adapto» - moslanmok*)* analizator sezgirligining unga uzoq ta’sir etuvchi qo‘zg‘atuvchi ta’sirida yoki ular ta’sirining yo‘qligida o‘zgarishi muhim ahamiyatga egadir. Adaptatsiya (moslashish) tufayli analizatorlar tashqi muhitning o‘ta o‘zgaruvchi sharoitlariga moslashishi mumkin.

Ko‘rish yoki eshitish sezgisining yo‘qotilganligi ma’lum darajada sezuvchanlikning boshqa turlarini rivojlantirish hisobiga to‘ldiriladi. Sezgi a’zolari sezuvchanligining kuchayish hodisasi ba’zi maxsus kasblar bilan uzoq vaqtdan bilan shug‘ullanadigan shaxslarda kuzatiladi. Bularning xammasi sezgilarimiz hayot sharoitlari va amaliy mehnat faoliyati talablari ta’siri ostida rivojlanishining dalilidir.

Sensor adaptatsiyaning vazifasi nima? Siz qo‘shni xonaga kirganingizda noxush hidni sezdingiz. Bu erdagilar bu hidga kanday chidayotganliklariga hayron qoldingiz, biroz vaqt o‘tgach, bu hidni payqamay qo‘ydingiz.

***Sensor adaptatsiya(moslashuv)** -bu sizning oldingi holatingiz o‘zgarmagan holda keyingi holatga kirishish jarayonidir. (Bu holat siz qo‘l soatingizga qarab olgan vaqt davomida sodir bo‘ladi-yu, siz buni bir necha soniyalargina his qilasiz. Holatga moslashganimizdan so‘ng nerv hujayralarimizda o‘sha holatga moslashish hissi uyg‘onadi). Nega biz har doim atrofimizdagi narsalarni diqqat bilan kuzatamiz.*

Chunki bizning ko‘zlarimiz shunga moslashgan.

Marining ko‘z harakatlanishi bilan proektordagi rasm ham harakatlana boshlaydi. Mari qayerga qaramasin tasvir ham shu tomonga harakatlanadi.

Agar biz bunday qurilmani yon tomondan yuzorqali joylashtirsak, Mari nimani ko‘rar ekan? Birinchidan, u to‘liq manzarani ko‘radi. Lekin bir necha soniyadan so‘ng uning ko‘rish tizimida charchoq kuzatiladi va narsalar

boshqacha ko'rina boshlaydi. Oz-ozdan tasvir yo'qola boshlaydi, birozdan so'ng tasvir to'liq yoki tanish bo'lak shaklida tiklanadi va keyin g'oyib bo'ladi. [100]

3. Xotira haqida tushuncha. Xotira turlari va ularning xususiyatlari.



Xotira - atrof-muhitdagi voqelikni bevosita va bilvosita, ixtiyoriy va ixtiyorsiz ravishda, passiv va aktiv xolda, reproduktiv va produktiv tarzda, verbal va noverbal shaklda, mantiqiy va mexanik yo'l bilan aks ettiruvchi esda olib qolish, esda saqlash, qaytadan esga tushirish, unutish hamda tanish, eslashdan iborat psixik jarayon alohida va umumiylik namoyon qiluvchi ijtimoiy hodisa, barcha taassurotlarni ijodiy qayta ishlashga yo'naltirilgan mnemik (yunon.«mnema»-xotira) faoliyat, psixikaning «tanasi» sifatida namoyon bo'ladi.

Xotira shaxs psixik faoliyatining eng muhim tarkibiy qismlaridan biri bo'lib hisoblanadi. Shuni alohida ta'kidlash kerakki, xotiraning bosh roli o'tmishda yuz bergan narsa va hodisalarni aks ettirish bilan cheklanib qolmasdan, balki ham hozirgi, ham kelgusida amalga oshirish rejalashtirilgan voqelikning ruyobga chiqishini ta'minlaydi.

Inson ko'rgan, his qilgan va eshitgan narsalarining juda oz miqdorinigina eslab qola oladi. Ma'lum bo'lishicha, bir vaqtning o'zida odam ongida 7 tadan ortiq belgiga ega bo'lgan ma'lumotning qolishi qiyin ekan. Bu ettita so'z, son, belgi, narsaning shakli bo'lishi mumkin. Agar telefon raqamlari 8 ta belgili bo'lganda, uni yodda saqlash ancha qiyin bo'lardi. Demak, ongning tanlovchanligi va ma'lumotlarni saralab, terib ishlatish yana bir psixik jarayonni - xotirani bilishimiz lozimligini bildiradi.

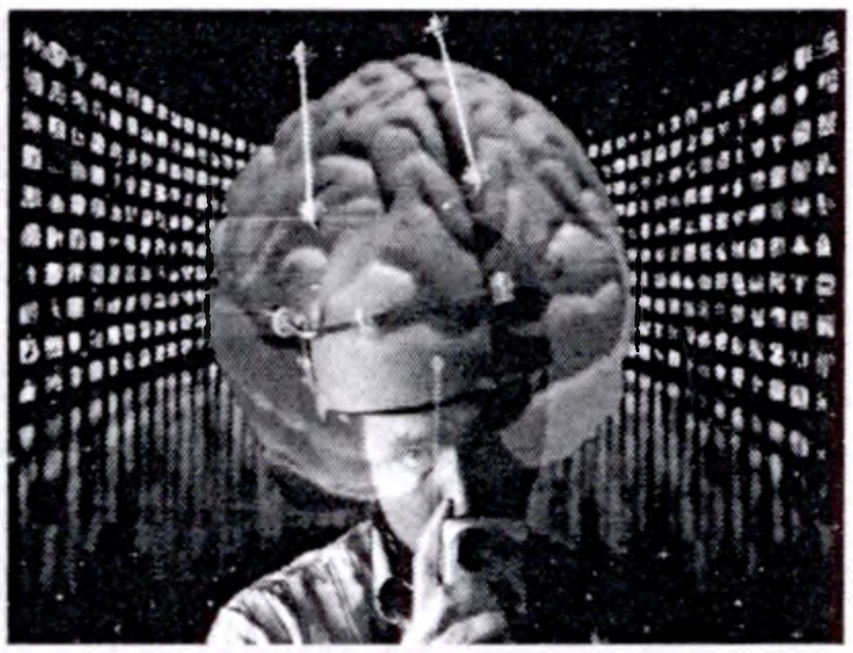
Inson xotirasining mukammal bo'lishi, ya'ni his-kechinmalarimiz, ko'rgan-kechirganlarimizning mazmuni to'laroq miyamizda saqlanishi quyidagi omillarga bog'liq:

---

[100] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 235-236 -b.

- esda saqlab qolish bilan bog‘liq harakatlarning yakunlanganlik darajasiga;
- shaxsning o‘zi shug‘ullanayotgan ishga nechog‘lik qiziqish bildirayotganligi va shu ishga moyilligiga;
- shaxsning bevosita faoliyat mazmuni va ahamiyatiga munosabatining qandayligiga;
- shaxsning ayni paytdagi kayfiyatiga;
- irodaviy kuchi va intilishlariga.

111-rasm



Psixologik ilmiy adabiyotlarda keltirilishicha, xotira - barcha ruhiy jarayonlarning eng muhim tasnifi bo‘lishi bilan bir qatorda, inson shaxsining birligi va yaxlitligi, biologik va ijtimoiylik nisbatini ta’minlab turadi. Ularning o‘ziga xos xususiyatlari, xossalari, mexanizmlari to‘g‘risida muayyan tartibda ma’lumot berish imkoniyatiga ega.

Esda saqlangan ma’lumotni xotiradan chiqarib olib, qayta tiklash ham muhim muammo. Chunki ko‘pincha biz xotiramizda kechagina o‘qigan ma’lumotning borligini bilamiz-u, lekin kerak bo‘lgan vaqtda uni esga tushira olmaymiz.

Psixolog sifatida shuni ta'kidlash lozimki, xotira bu – doimiy va o‘zgaruvchan hamda saqlangan ma'lumotlarni o‘rganishdir. Xotira ustidagi izlanishlar uning qanday ishlashini tushunishimizga yordam beradi. Masalan 92 yoshli qariya insult bilan kasallangandan so‘ng u oldingidek harakatlana olardi. U oilaviy albomlarni ko‘rganda qarindoshlarini eslay oladi, ammo, kundalik yangi suhbatlarni va hatto haftaning qaysi kuni ekanligini eslay olmaydi. U har safar yangiliklarni eshitganda ta’sirlanadi va pochchasining o‘limini tez-tez eslaydi. Buning aksi o‘laroq Xotira Olimpiadasida medallar sovrindori rus jurnalisti Shereshevskiy boshqa jurnalistlar intervyularni qayd qilsa, u shunchaki tinglardi. Balki biz 7 yoki 9 tagacha bo‘lgan raqamlarni takrorlay olarmiz ammo

Shereshevskiy 70 tagacha bo'lgan raqamlarni 3 soniya ichida takrorlay oladi. Bundan tashqari, u raqamlarni orqadan oldiniga ham osonlik bilan aytib bera oladi. Hatto u yuzlab ro'yxatlar orasidan 15 yil oldingi ro'yxatni ham aniq aytib bera olgan. U shunday boshlagan: "Biz stol atrofida o'tirgan edik, siz kursida kulrang kastyum kiygan holda o'tirgan edingiz va menga mana bunday holatda qarayotgan edingiz".[101]

Ajablanarli holat shunday emasmi? Siz ham imkoniyatlaringizni sinab ko'rishingiz mumkin. Atrofda turli tovushlar, qo'shiqlar, yuzlar, ko'rinishlar, turli joylar, turli ta'm va hidlar mavjud. Tasavvur qiling, siz 2500 ta yuzlar va joylarni har biriga 10 soniyadan vaqt ajratib ko'rdingiz. Keyinroq esa oldingisiga o'xshamagan boshqa 280 ta yuzlar va joylarga e'tibor bering. Ralf Xaberning axborotiga ko'ra siz 90% oldingilarini eslab qolasiz. Keyingi tajriba tasavvur qiling, siz oldin shakli aniq bo'lmagan, har tomonlarga chizilgan rasmni ko'rdingiz, so'ngra shakli aniq bo'lgan to'liq rasmni ko'rdingiz.

David Mitchellning tadqiqotlariga ko'ra to'liq obyektlarni ko'rish va eslab qolish noaniqlariga nisbatan oson va tez. Xotira tadqiqotchilari 1 asrdan ko'proq vaqtdan buyon quyidagi savollarga javob izlamoqda: Qanday qilib biz xotira yutuqlariga erishishimiz mumkin? Nima uchun biz, hatto, bir daqiqa oldin uchrashgan insonimizning ismini unutib qo'yamiz? Xotiralar miyada qanday saqlanadi? Nima uchun ayrim narsalarni tez unutamiz ammo alamli, istalmagan hodisalarni unutishimiz qiyin? Qanday qilib bir hodisa ikki shaxsning xotirasida turlicha qoladi? Xotiramiz imkoniyatlarini qanday o'stirishimiz mumkin?[102]

Insonlarni o'rganish va axborotni qabul qilish bo'yicha 3 turga ajratsak bo'ladi. Bular: eshitish, ko'rish va harakat xotiralar. Bular miyaga kirayotgan xabarning turiga bog'liq. Ko'rish: bunda yaqqol tasavvurlar hosil qilinadi. Bunda so'z tasavvurdagi manzaralar timsolida xotiraga joylashadi. Doktor Medina

---

[101] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 329-b.
[102] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 328-b.

fikricha: barcha sezgi organlari ichida eng muhimi aynan axborot qabul qilish bo'yicha mavjud sezgidir.

Vizual xotira cheksiz. Tadqiqotlardan birida ishtirokchilarga 10000 ta rasm berilgan va so'ng boshqa rasmlar bilan aralashtirilgan rasmlarni berib ularni ajratish topshirilgan. 99% aniqlikda rasmlar to'g'ri ajratilgan. Va hatto 3 oydan so'ng ham shu natija takrorlangan. 10% o'qiganda, 20% eshitganda, 30% o'qib eshitganda, 50% eshitib ko'rganlarda, 70% suhbatlashganda, 90% bajarayotganda eslab qolingan. Tevarakdagi ma'lumotlarni hissiyotlarimiz orqali qabul qilamiz. O'rganish va xotirada saqlashning turli usullari mavjud. Har bir odamda ma'lum usullarning majmui mujassam bo'lib turlicha usullarda turlicha o'rganish mumkin.[103]

Xotira faol jarayon bo'lib, u shaxsning u yoki bu turli ma'lumotlar bilan ishlash malakasiga, unga munosabatiga, materialning qimmatini tasavvur qilishiga bevosita bog'liq bo'ladi. Eng xarakterli narsa shuki, inson faqat eshitgan ma'lumotining 10 foizini, eshitgan va ko'rgan narsasining 50 foizgachasini, o'zi faol bajargan ishlarining deyarli 90 foizini yodda saqlaydi. Bu ko'plab psixologik eksperimentlarda isbot qilingan. Shaxsning o'zi o'ylab topib, o'zi bevosita bajargan ishlari juda oson esga tushadi. Bu hodisa psixologiyada **generatsiya effekti** deb ataladi.

Haqiqatan ham xotiraning imkoniyatlari juda keng. Inson 20 mingdan 100 minggacha so'zni eslab qolishi mumkin. Masalan, mashhur kompyuter dasturchisi Bill Geyts minglab kodlarni yoddan biladi, deyiladi. Sarkarda Aleksandr Makedonskiy esa askarlarini nomma-nom sanab bergani haqida rivoyatlar bor. O'z navbatida kishi xotirasi juda ko'p omillarga bog'liq ekanini ham unutmaslik lozim. Kimdir ko'rganini, kimdir eshitganini yaxshiroq eslab qoladi. Shuningdek, kishi xotirasida qiziqqan narsasi tezroq o'rnashadi. Ba'zan esa ma'lum hissiy kechinmalar unutilgan voqealarni qayta jonlantirgan holatlar uchrab turadi. Hatto til o'rganishga qobiliyati yo'q, deb hisoblangan kishilar begona mamlakatga tushib qolganida, xotiralaridagi yangi qirralar kashf etilgani ham tajribalarda o'z isbotini

---

[103] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 327-b.

topgan. Yoshi qirqdan oshgan kishilar gap orasida «Xotira chatoq-da, qarichilik endi!» deb qo‘shib ketishi odatiy hol. Aslida esa bunday emas. Ana shu bahonaga tayanadiganlar ko‘pincha faol o‘rganish davri tugaganidan keyin o‘rganishga ishtiyoqni yo‘qotishadi va xotirani zo‘r berib ishlatmasliklari natijasida shu ko‘yga tushib qolishadi. Vaholanki, xotirani charxlash kundalik ishiga aylanib qolgan, yoshi etmishga etgan aktyorlar butun boshli matnlarni qiynalmasdan yodlay olishlari barchaga ma’lum. Germaniya va AQSh kabi bir qator xorij mamlakatlarida esa, nafaqaga chiqqandan keyin talabaga aylanadigan qariyalar ko‘plab topiladi. Ular odatda ijtimoiy-gumanitar fakultetlarga o‘qishga kirishadi va yosh hamkurslari bilan baravar mashg‘ulotlarni o‘zlashtirib, imtihonlar topshirishadi.

Demak, xotira zaiflashuviga yoshni sabab qilib ko‘rsatish asossiz bahona. Kaliforniya universiteti tadqiqotchisi doktor Marion Daymond miya faoliyati ustida izlanishlar olib borib «Insonning qarishi xotiradagi hujayra bog‘larini yo‘qotmaydi», degan xulosaga keldi. Boshqa tadqiqotlar natijasi ham bu fikrni qo‘llab-quvvatlamoqda. Hatto, agar miya davomli ravishda ishlab, ta’limga yo‘nalib tursa, hujayralararo bog‘lar zichligi yanada mustahkamlanishi xususida qarashlar mavjud. Etmish, sakson yoshli qariyalar bilan olib borilgan tadqiqotlarda aqliy faoliyatning turli davrlarida e’tiborga loyiq natijalarga erishish mumkin ekani isbotlangan.

Xotiraning zaiflashuviga qarilikni sabab qilish o‘rinsiz. Fanda xotiraning tabiiy imkoniyatlari uch qismga bo‘lib o‘rganiladi. Bular taassurot, qaytarish va assotsiatsiyalar.

- **taassurotga ko‘rish va eshitish orqali ega bo‘linadi.** Insondagi ko‘rish hissi boshqa hissiy a’zolarga nisbatan kuchliroq sanaladi. Chunki ko‘zdan miyaga boradigan nervlar quloq nervlariga nisbatan 20 marta qalinroq. Masalan, Mark Tven sahnada o‘ynashi kerak bo‘lgan rolni qaydlar yordamida yaxshi eslab qola olmagach, rasmlar bilan ishlagan va bu qiyinchiliklarni osonlikcha engib o‘ta olgan ekan;

- **qaytarish yoki takrorlash** - qadimda ko‘pchilik olimlar kichik yoshligidayoq butun boshli kitoblarni aynan qaytarish orqali yod olishgan;
- **assotsiatsiya - o‘xshashlik.** Biror faktni boshqa narsa bilan qiyoslash orqali eslab qolish. Misol uchun tanishingizning telefon raqamini uy nomeringiz, tug‘ilgan yilingiz yoki kundalik yuradigan avtobusingiz raqami bilan qiyoslab, assotsiatsiya qilishingiz mumkin.

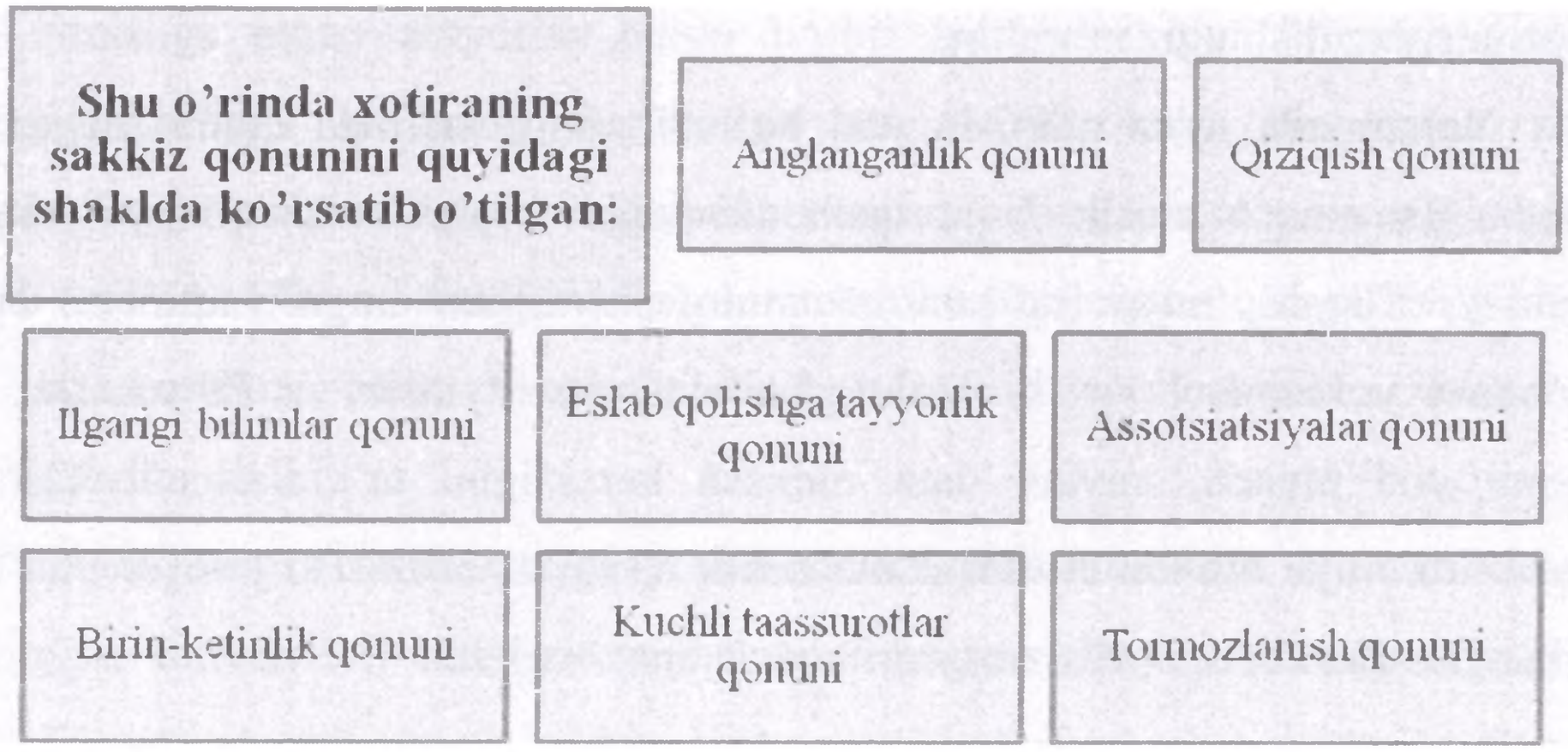
Xalqimizda «yuz martada yod bo‘ladi, ming martada muhr» degan naql yuradi. Bu maqol asosli, faqat qachonki unga to‘g‘ri amal qilingan taqdirda shunday. Chunki, miya ma’lumotni muhrlashi uchun unga vaqtincha boshqa ma’lumot yuklanmay turishi lozim. Tadqiqotchi Myuller va Piltsekerlar biror matnni yod olgach, miyani dam oldirish kerakligini ta’kidlashadi. Tin olish jarayonida miya ma’lumotlarni o‘z-o‘zidan takrorlar ekan. Bu jarayon ma’lumot yodlanganidan keyin o‘rinsiz qaytarilaversa ham buziladi.

Natijada miyada hech qanday «muhrlanish» jarayoni yuz bermaydi. Xo‘sh, ma’lumotni yodlash bilan mustahkamlash orasida miya qancha vaqt tin olishi kerak? Bu savolga ruhshunos olim Peron javob topgan. U bir necha kishilar ustida tajriba o‘tkazib, ularga 18 ta notanish so‘zlarni yodlashni va quyidagi jadval asosida takrorlab turishni buyuradi: Tajribada so‘zlar 30 soniyadan keyin 14 marta qaytarilganda yaxshi samara bergan. Tanaffus 10 daqiqani tashkil qilganda esa 4 marta takrorlash kifoya qilgan. 10 daqiqadan 24 soatgacha bo‘lgan tanaffusda ma’lumotlar qisqa muddatli xotirada mustahkamlangan. 24 soatdan ortiq tanaffuslarda takrorlash miqdori ko‘payib boradi va 48 soatga etganida 8 marta qaytarish talab qilinadi. Chunki, bu vaqt ichida xotiraga o‘rnashgan qo‘shimcha ma’lumotlar xotira quvvatini susaytiradi. Shuning uchun har 24 soatda yodlangan so‘zlarni qaytarib turish maqsadga muvofiq.

Matnning ko‘p jihatlari bir-biriga o‘xshashligi yodlash jarayonini qiyinlashtiradi. Agar so‘zlar majmuasi har xil qilib tuzib chiqilsa, ish osonlashadi. Misol uchun ro‘yxat tartibida yozilgan biror so‘zni eslaganingizda aqlingizga nima keladi? Tabiiyki, uning ro‘yxatda joylashgan o‘rni. Bu xotiraning kuchiga dalolat qilmaydi. O‘sha so‘zni eslash uchun bundan ahamiyatliroq jihat yo‘qligini

anglatadi xolos. Shunday ekan, yod olinayotgan har bir so‘z o‘ziga xos tarzda boshqalardan ajralib turishi kerak. Ularni yozganda bir xillikdan qochib, rang yoki harf shakllari turlicha qilib tuzilsa, yodlash jarayonida ijobiy natijalarga erishish mumkin.

112-rasm



Anglanganlik qonuni. Oddiy, lekin murakkab qonun, ya’ni berilgan materialni qanchalik chuqur anglasak, shunchalik uni mustaxkam xotirada muxrlagan bo‘lamiz.

Qiziqish qonuni. Anatol Frans: “Bilimlarni yaxshi xazm qilish uchun uni ishtaxa bilan yutish kerak” deganda, albatta, olinayotgan ma’lumotga jonli qiziqish bilan munosabatda bo‘lishimiz, va uni yaxshi ko‘rishimiz kerakligini nazarda tutgan.

Ilgarigi bilimlar qonuni. Ma’lum mavzu yuzasidan bilimlar qanchalik ko‘p bo‘lsa, yangisini esda saqlab qolish shunchalik oson bo‘ladi. Masalan, ilgari o‘qigan biror kitobni qaytadan o‘qib, uni yangidan o‘qiyotganday his qilsangiz, demak, siz ilgarigi tajribangiz etishmaganligidan uni yaxshi o‘zlashtira olmaganligingizni his qilishingiz mumkin. Demak, eski bilimlar ham tajribaga aylangandagina, yangilariga zamin bo‘la oladi.

Eslab qolishga tayyorlik qonuni. Biror materialni eslab qolishdan avval, bo‘lg‘usi aqliy ishga qanday xozirlik ko‘rgan bo‘lsangiz, shunga mos tarzda eslab

qolasiz. Masalan, fizika o‘qituvchisining barcha darslari sizga doimo ma’qul bo‘lgan bo‘lsa, siz: “Bugun ham yangi narsa o‘rganib chiqaman”, deb o‘zingizni ishontirasiz va oqibatda natija ham yaxshi bo‘ladi. Yoki vaqtga nisbatan tayyorlik ham shunday. “Bir amallab imtixon topshirsam, keyin qutulaman”, deb darsga tayyorlangan bo‘lsangiz, imtixon tugagach, go‘yoki miyangizni birov “yuvib qo‘yganday” tasavvur hosil bo‘ladi. Agar materialni mutaxassis bo‘lishim uchun juda kerak, deb umringiz oxirigacha muhimligini anglasangiz, u narsa xotirada uzoq vaqt saqlanadi.

Assotsiatsiyalar qonuni. Bu qonun haqida eramizdan avval Arastu ham yozgan edi. Qonunning mohiyati shundaki, bir vaqtda shakllangan tasavvurlar xotirada ham yonma-yon bo‘ladi. Masalan, ayni konkret xona o‘sha erda ro‘y bergan hodisalarni ham eslatadi.

Birin-ketinlik qonuni. Xarflarni alfavitdagi tartibda yodda aytish oson, uni teskarisiga aytish qiyin bo‘lganidek, xotirada ham ma’lumotlarni ma’lum tartibda joylashtirishga va kerak bo‘lganda, tartib bilan birin-ketin tiklash maqsadga muvofiqdir.

Kuchli taassurotlar qonuni. Eslab qolinadigan narsa to‘g‘risidagi birinchi taassurot qanchalik kuchli bo‘lsa, unga aloqador obraz ham shunchalik yorqin bo‘ladi. Bundan tashqari, siz uchun ahamiyatli va jozibali ma’lumotlar oqimida eslanayotgan material ham yaxshi esga tushiriladi.

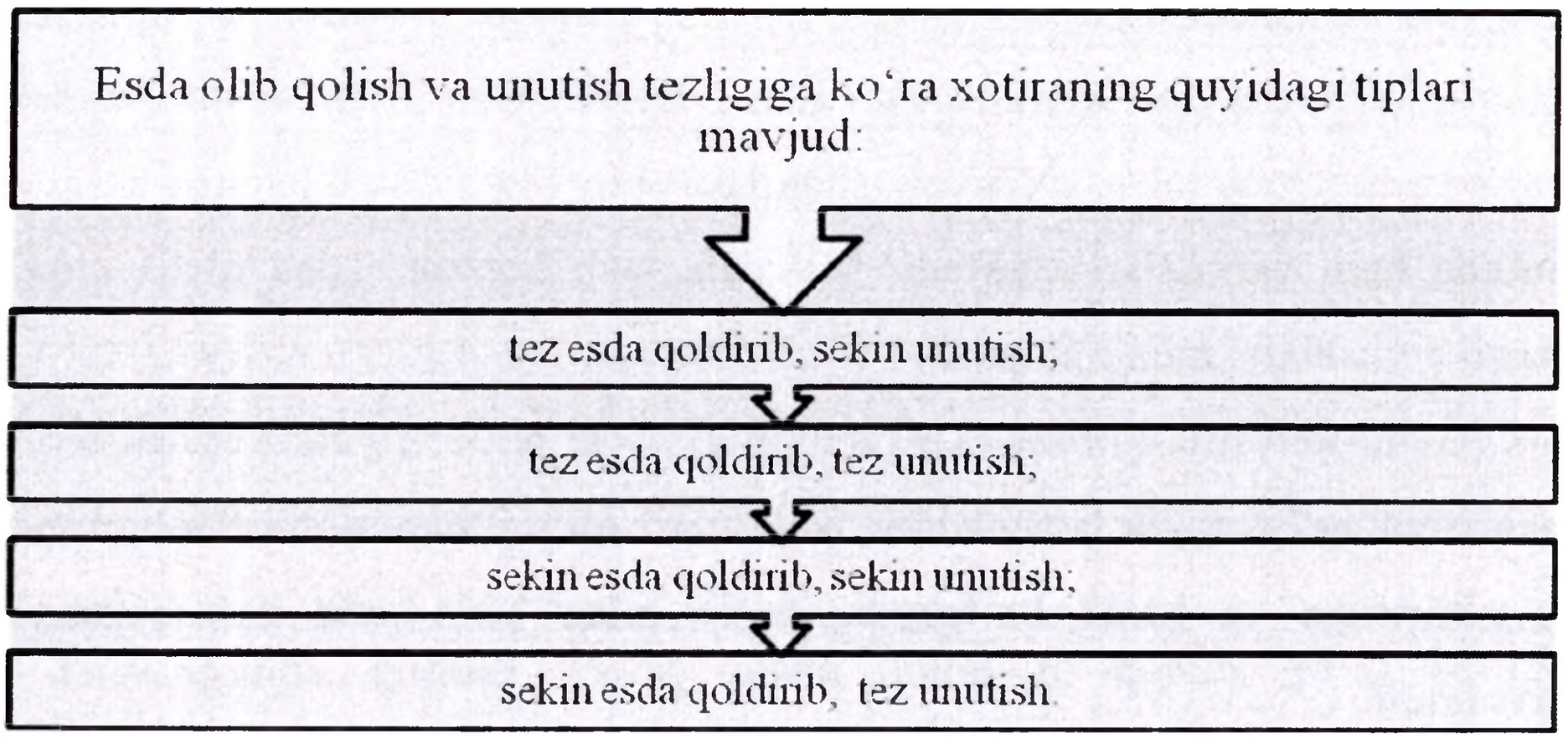
Tormozlanish qonuni. Xar qanday muayyan ma’lumot o‘zidan oldingi ma’lumotni tormozlaydi. Shuning uchun uning o‘chib ketmasligi uchun yangini esda saqlashdan avval mustaxkamlash choralarini ko‘rish kerak.

R.Atkinson va A.Shifrinning klassik 3 bosqichli modeli xotira jarayonini tushunishda yordam beradi, ammo bugungi tadqiqotchilar uzoq muddatli xotiraning boshqa yo‘llarini ham topishdi. Masalan ayrim axborotlar xotiraning ongli ishtiroki orqali “orqa eshik”dan uzoq muddatli xotiraga o‘tadi. Ishchi xotirasida ko‘p va faol ishlash qisqa muddatli xotira bosqichida uchraydi. Doktor S.Penfild faoliyati davomida epilepsiya kasaliga chalingan bemori miyasining qaysi qismi jarohatlanganini bilish uchun bemor miyasining qismlariga kichik

elektr toklar jo‘natadi. Bemor og‘riq sezmaydi, chunki miyada og‘riq sezuvchi nervlar yo‘q. Shunda bemor yoshligidagi voqealarni eslayotganini aytdi. Bu doktorning hujayralarga birma bir tegib chiqayotgani natijasi edi. Shundan keyin Penfild o‘z taklifini bildirdi, biz deyarli barcha ma’lumotlarni xotiramizda saqlab qolamiz, gap ularni qayta eslash uchun turtki berishda.

Xotiraning individual farqlari kishi faoliyatining xususiyatiga bog‘liqdir.

113-rasm



Amaliy nuqtai nazardan **xotiraning samaradorligi**, uni o‘quv va mehnat faoliyati jarayonida oshirish katta ahamiyatga ega. Chunki ko‘pincha odamlar orasida ishchanrog‘i, o‘quvchi yoki talabalar orasida bilimlirog‘i ham bir qarashda xotirasining kuchi bilan boshqalardan ajralib turadi. Buyuk bobokalonimiz Amir Temurning xotirasi haqida afsonalar yuradi. Masalan, u o‘z qo‘l ostidagi beklarning nafaqat ismini, balki otasining ismlarini ham yoddan bilarkan, uchrashuvlarda bevosita nomini aytib murojaat qilarkan. Bu fazilat ham uning o‘z qo‘l ostidagilar orasida obro‘ining balandligiga ta’sir ko‘rsatgan. Amerikaning mashxur Prezidentlaridan Avraam Linkoln ham ana shunday fenomenal xotirani o‘z yaqinlari va ish yuzasidan u bilan bog‘liq bo‘lgan xodimlarga nisbatan namoyon etib, lol qoldirgan ekan. Demak, xotira tarbiyasi, uni kerakli yo‘sinda rivojlantirish - kerak bo‘lsa, shaxsiy obro‘ hamda ishdagi samara masalasi bilan bevosita bog‘liq ekan.



4. Idrok haqida tushuncha. Kasbiy psixologiyada idrokning o ʻziga xos xususiyatlari.

Idrok - sezgilarga nisbatan murakkab va mazmundor psixik jarayon bo‘lib hisoblanganligi sababli barcha ruhiy holatlar, hodisalar, xususiyatlar xossalar va inson ongining yaxlit mazmuni, egallangan bilimlar, tajribalar, ko‘nikmalar bir davrning o‘zida namoyon bo‘ladi va aks ettirishda ishtirok etadi.

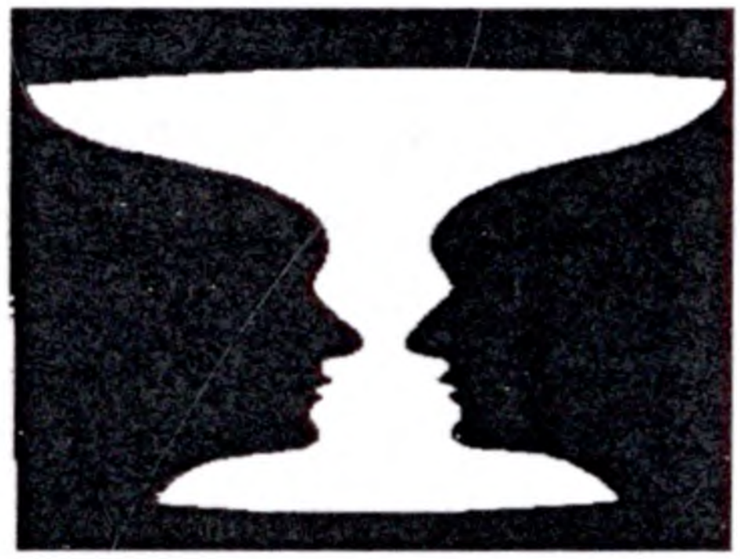
Psixologlarning fikricha, inson nimaniki idrok qilsa, uni **figura va fonda** idrok qiladi. **Figura** - shunday narsaki, uni aniq anglash, ajratish, ko‘rish, eshitish va tuyish mumkin. **Fon** esa aksincha, noaniqroq, umumiyroq narsa bo‘lib, aniq obyektni ajratishga yordam beradi. Masalan, gavjum bozorda ketayotgan taqdirda ham o‘z ismimizni birov aytib chaqirsa, darrov o‘sha tarafga qaraymiz. Ism - figura bo‘lsa, bozordagi shovqin - fon rolini o‘ynaydi. Boshqacha qilib aytganda, biz biror narsani idrok qilayotgan paytimizda uni albatta biror fondan ajratib olamiz. Masalan, gul bozorida aynan qip-qizil atirgul sizga yoqib qolib, o‘shani harid qilasiz, qolgan gullar fonday ongingiz aktiviga o‘tmaydi. Idrokning sezgidan farqi, narsalarni umumlashgan holda, uning hamma xususiyatlari bilan birgalikda aks etishidir.

Ya’ni, idrokning asosida narsa va hodisaning yaxlitlashgan obrazi yotadiki, bu obraz boshqalaridan farq qiladi. Idrok o‘ziga nisbatan soddaroq bo‘lgan sezgi jarayonlaridan tashkil topadi. Masalan, olmaning shaklini, xidini, mazasini, rangini sezamiz, ya’ni alohida-alohida xossalar ongimizda aks etadi. Bu - sezgilarimizdir. Sezgilar yaxlit tarzda idrok jarayonini ta’minlaydi. Lekin olimlar idrokni sezgilarning oddiygina, mexanik tarzdagi birlashuvi, degan fikrga mutloq qarshilar. Chunki idrok ongli, maqsadga qaratilgan murakkab jarayon bo‘lib, unda shaxsning u yoki bu obyektga shaxsiy munosabati va idrokdagi faolligi asosiy rol o‘ynaydi.

"Idrok tug'mami yoki o'zlashtirilganmi?" - degan savol ahamiyatlidir. Har ikkalasiga ham (tug'ma hamda o'zlashtirilgan) deb javob bera olamiz. Idrok - his tuyg'ular, ruhiy kechinmalar orqali boyitib boriladi. Shu sababli ham bizga turli darajadagi tahlil natijalari zarur bo'ladi. "Oddiy" tushunchalar bu inson miyasining yaratuvchilik mahsulidir.

114-rasm





Ushbu rasmda noaniq bo'lgan ot yoki tyulen shakli mavjud. Agar 10 ta odamdan ferma hayvonlari haqida o'ylashlari so'ralsa, ushbu 10 ta odamdan taxminan 7 tasida ot haqida, bordi-yu ulardan dengiz hayvonlarini o'ylashlari so'ralsa 10 ta odamdan 7 tasida tyulen haqida tushuncha hosil bo'ladi. Idrokning asosida narsa va hodisaning yaxlitlashgan obrazi yotadiki, bu obraz boshqalaridan farq qiladi.[104]

Idrok tushunchasining yuqori bosqichi esa appertsentsiya deyiladi. **Appertseptsiya** - idrok jarayonini shaxsning oldingi bilimlari, shaxsiy va ijtimoiy tajribalari, qiziqishlari, motivatsiyasi, ehtiyojlari va odatlari, umuman, ruhiy hayotning barcha mazmuni bilan belgilanishidir. Appertseptsiya hodisasi tufayli odamlar o'zaro idrokining mazmuni bilan bir-birlaridan muayyan darajada tavofutlanadilar, ya'ni ular aynan bir xil narsani o'zini ilm saviyasi, maslagi, pozitsiyasi, dunyoqarashi va ijtimoiy kelib chiqishiga asoslangan holda turlicha idrok qiladilar hamda aks ettiradilar. Masalan, «ildiz» tushunchasini biologlar o'simliklarning moddiy asosi sifatida, matematiklar sonlarning ildiz ostidagi ko'rinishida, ijtimoiy nuqtai nazardan qarindosh-urug'chilik shaklida namoyon

---

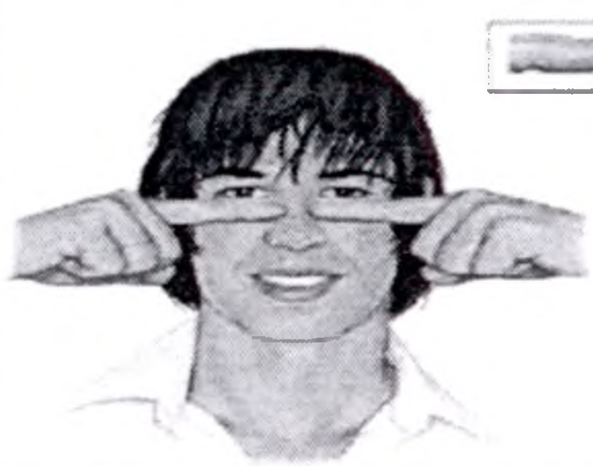
[104] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 279-280-b.

bo‘ladi. Psixologiya fanida idrok muayyan shakllarga ajratilib tadqiq qilinadi, vaqt, harakat, fazo yordami bilan atrof-muhitning, biosferaning, ijtimoiy turmushning mohiyati yuzasidan axborotlar ma’lumotlar, xususiyatlarni aks ettiradi.

Materialni muvaffaqiyatli idrok qilishning yana bir muhim sharti ko‘rgazmali qurollardan foydalanishdir. Ikki ko‘rsatkich barmoqlaringizni ko‘zlaringizdan chamasi besh duyum masafoda tuting va barmoqlaringiz orasi yarim duyum bo‘lsin. Shu holatda barmoqlaringizga qarang va natijaga e’tibor bering. Endi barmoqlaringizni uzoqroqqa siljiting. Bizning ko‘z qorachig‘larimiz biroz turlicha tasvirda ko‘radilar. Miya bu ikki tasvirnisolishtirsa, ularni orasidagi farq ularning tushunarsiz tengsizligini bildiradi.

115-rasm

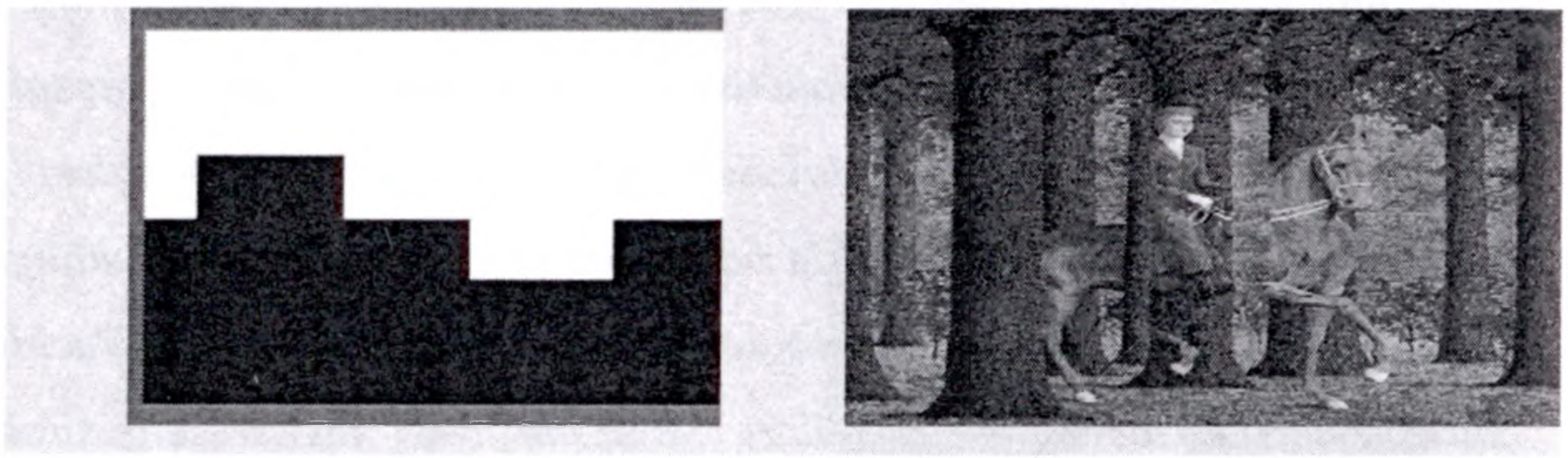
Misol uchun, barmog‘ingiz bilan buruningizni ushlab barmog‘ingizga qarasanggiz, tushunarsiz tasvir paydo bo‘ladi.



***3D** ijodkorlari bir necha duyum masofada turgan kameradan tengsiz tasvirlarni tasvirga olishdi. Tasvirni biz maxsus ko‘zoynak orqali ko‘rganimizda chap ko‘zimiz chap kamerada olingan tasvirlarni ko‘radi, o‘ng ko‘zimiz esa o‘ng kamerada olingan tasvirlarni ko‘radi. Tasvir ularni normal holatda ko‘rsatadi. Yoki ikkala kamera bilan samolyotda er xaritasini **3D** orqali rasmga olganda u tasvir ham bir xil holatda bo‘ladi. Qanday qilib biz odamning 10 metr yoki 100 metr uzoqlikda turganligini aniqlay olamiz. Kampusning zinalari qoraga bo‘yalsa uzoqroq ko‘rinadi, aksincha oq rang bilan bo‘yalsa u ancha yaqinroq bo‘lib ko‘rinadi (13-rasm). Tasvirni pastga teskariga o‘zgartirsak qora ranglar erga aylanadi. Agar o‘lchamni biz ikkita bir xil o‘lchamdagi obyekt deb solishtirsak, ko‘plab odamlar uzoqda turgan obyektni kichkinaroq deb idrok qilishadi. Tasvir boshqa obyektlar orasida bo‘lsa ya’ni biz ko‘rayotgan tasvir boshqa biron tasvir*

bilan to'sib (bloklab) qo'yilsa u bizga ancha yaqin ko'rinadi va biz uni shunday idrok qilamiz. Bu holat ushbu rasmdagi manzarani yaratadi.[105]

116-rasm



Yaqqol voqealikdagi narsa va hodisalarning tana a'zolarini qabul qilish analizatorlariga bevosita ta'sir etmasdan inson ongida turli obrazlarning (ovozlarning eshitilishi, sharpalarning sezilishi) xayolan, fikran paydo bo'lishidan iborat idrokning psixopatologik (ruhiy xastalik) hodisasiga **gallyutsinatsiya** deyiladi.

Gallyutsinatsiya hodisasi muvaqqat ruhiy xastalikning alomati bo'lib, ba'zan qo'rqinch hissi mahsuli hisoblanib, bosh miya katta yarim sharlari qobig'idagi qo'zg'alish jarayonlarining nuqsonli, sust (patalogik) harakati natijasida, goho asab tizimining zaharlanishi, zaiflashuvi, haddan tashqari toliqishi tufayli yuzaga kelish mumkin.

Gallyutsinatsiya hodisasi bir necha xil ko'rinishga ega bo'lish mumkin ularning eng asosiylari quyidagilardan iboratdir:

- yo'q narsalarningko'zga ko'ri nishi;
- u yoki bu ovozlar, tovushlar, kuylar eshitilishi;
- yo'q sharpalar, hidlar sezilishi kabilar.

Illuziya hissiy a'zolarimizga bevosita ta'sir etib turgan narsa va hodisalarning noto'g'ri - **noadekvat**, yanglish, xato idrok qilishdan iborat jarayoninig noyob hodisasidir.

---

[105] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 282-b.

Ba'zan psixologik fanida noto'g'ri idrok qilishga olib keluvchi qo'zg'atuvchilar konfiguratsiyasining (lotincha «contiguratio» - tashqi tuzilishida o'xshashlik, o'zaro o'xshashlik, joylashuvda yondashuvlik) o'zi ham **illuziya** deb ataladi. Idrok jarayoni inson oldida turgan maqsadga, maqsad qo'ya olishga, unga berilgan ustanovkaga uzviy bog'liq holda irodaviy boshqarilish xususiyatiga egadir.

Quyidagi bir nechta rasmlarda ko'rish ilyuziyalariga misollar keltirilgan.

117-rasm



Agar diqqat bilan rasmning qora rangli shakliga qarasak, chunki eng avval ana shu shakl ko'zga tashlanadi, zero u oq fonga nisbatan hajman kichikroq, unda saksofon musiqiy asbobini chalayotgan kishining tasvirini ko'ramiz. Agar diqqatimizni shaklga nisbatan hajman kattaroq bo'lgan oq fonga qaratsak, rasmda bizga qarab turgan ayol yuzini ko'rishimiz mumkin.

118-rasm

Ushbu rasmda ham avvalgi rasmda bo'lgani kabi ikki kishi tasvirlangan. Biri – yosh qiz. Uni biz rasmning oq foniga e'tibor berib ko'rishimiz mumkin. Ikkinchisi – keksa ayol. Uni esa qora shakllarga qarab payqay olamiz.



Odatda inson tomonidan vaqtni idrok qilish, asosan ruhiy hodisalar, holatlar, vaziyatlar, xususiyatlarning o'zaro o'rin almashinuvi tufayli namoyon bo'ladi va o'ziga xos tuzilishi bilan mazkur jarayonning boshqa shakllaridan farq qilib turadi. Vaqtni idrok qilish inson tomonidan aks ettirilayotgan vaqt birligining obektiv (haqqoniy, holis) mazmuniga, shaxsning unga nisbatan munosabatiga boliq bo'lib, xuddi shu mezon orqali uning mahsuldorligi o'lchanadi.

Paranormal (G'ayritabiiy) Idrok mavjudmi?

G'ayritabiiy idrok - bu ichki sezgilardan ajralgan holatda telepatiya (fikran so'zlashish), Kleyaren (normal holatdagi sezgi organlari bilan sezib bo'lmaydigan sezish qobiliyati) hamda kelajakni oldindan ko'ra olishni idrok qila olish qobiliyatining bahsli tasdig'i hisoblanadi.

Parapsixologiya - bu odatdagi voqea va hodisalarni g'ayritabiiy sezuvchi idrok hamda g'ayritabiiy aqliy iste'dodni o'z ichiga qamrab olgan holatda izlanishlar olib boradi.[106]

119-rasm



Diqqat bilan rasmning qora rangli shakllariga qaratsak, biz chap tomonga nigoh tashlagan xindyning tasvirini ko'ramiz. Rasmdagi qora rangli shaklar oq fonga hajman kichikroq bo'lgani sababli biz eng avvalo, aynan xindu tasvirini ko'rib turibmiz.

Agar diqqatimizni shaklga nisbatan hajman kattaroq bo'lgan oq fonga qaratsak (bu biroz qiyin bo'lishi tabiiy), rasmda bizga orqasi bilan o'girilib turgan shimol xalqlaridan biri (deylik eskimoslar)ning vakili yoki shunchaki qishning sovug'ida qalin kiyingan kishining tasvirini ko'rishimiz mumkin.

120-rasm

Ushbu rasmda psixologiyada juda mashhur bo'lgan tasvirlardan biri ifodalangan. Uning siri oddiy. Agar diqqatimiz markazidagi oq rangli shaklga qaratilsa, kimdir ajoyib guldonni, yana ba'zilar oddiy ko'zani ko'rishi mumkin. Bordi-yu, diqqatimiz qora fonga qaratilsa, u erda biz bir-biriga tikilib turgan ikki kishining yuzini ko'ramiz.



Shu kabi ko'rish illuziyalariga misol bo'la oladigan rasmlarni hayotimizda juda ko'p uchratishimiz mumkin. Ularni ko'rganingizda rasmlaga qarab, biroz mulohaza yuritib ko'ringchi. Fon xususiyatlari sababli hosil bo'ladigan illuziyalar

---

[106] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 288-b.

nafaqat fon va undagi shakl hajmiga, balki har ikkisining fazodagi joylashuviga ham bog‘liq bo‘ladi.

Ingliz psixologi Jon Lokk (1632-1704) biz o‘z tajribalarimiz orqali olamni turlicha idrok qilishni o‘rganishimiz mumkinligi haqida o‘z fikrlarini bildirib o‘tgan. Chindan ham, biz predmetlarni ularning masofasi va o‘lchamlarini bir-biriga bog‘lash orqali o‘rganamiz. Xo‘sh, bunday holatda tajriba qanday muhim ahamiyatga ega?

Villiam Molineks kub va shar orasidagi farqni, ko‘r bo‘lib tug‘ilib, hozirda ko‘ra oladigan inson farqlay oladimi yoki ko‘rish qobiliyatiga har doim ega bo‘lgan inson farqlay oladimi degan savol bilan Jon Lokkga yuzlanganda Lokk bu savolga nisbatan yo‘q inson farqlarni ko‘rish orqali o‘rganmaydi deb javob qaytaradi. Malineksning taxminiy fikrlari bir nechta butunlay ko‘r bo‘lib tug‘ilgan o‘spirinlarda tajriba o‘tkazish orqali isbotlandi.

Ularning ko‘pchiligi katarakta bilan tug‘ilgan bo‘lib, bu katarakta linzalari ularga oddiy tipdagi rangni ko‘rishga imkoniyat yaratgan. Katarakta operatsiyasidan so‘ng, bemorlar turli xil figuralarni va ranglarni bir-biridan farqlay oladilar, shuning uchun sezishning barcha ko‘rinishlari tug‘ma qobiliyat deb baholanadi. Lekin Jon Lokkning fikrlashicha, bunday odamlar tegish, ushlab ko‘rish orqali ularga ma’lum, tanish bo‘lgan predmetlarni har doim ham ko‘rish orqali payqab olavermaydilar. Siz va men yakka holdagi yuzni bir butunlikda tasavvur qilishimiz va idrok qilishimiz mumkin. Bizga yuzning aynan bir xil qismi bilan juftlashgan ikkita har xil eng pastki yarim qismi aynan yuzning eng yuqori yarim qismidan farqlanadi. 43 yoshli erkakning 40 yillik ko‘rlikdan so‘ng ko‘rish qobiliyati tiklandi va u odamlarni o‘ziga xos xususiyatlariga ko‘ra idrok qilish qobiliyatiga ega bo‘ldi. Ammo u yuzlarni doimiy ravishda yodda saqlab qola olmasdi. Bundan tashqari, doimiy sezish qobiliyati ham etarli darajada bo‘lmasdi, masalan insonlar undan uzoqlashganda ularning hajmi kichiklashib borayotganday tuyulardi.

Psixolog George Stratton o‘z tajribalari uchun 8 kun davomida kiyiladigan maxsus optik bosh kiyimini yaratdi. Bu optik bosh kiyimning o‘ziga xos jihati shundan iboratki, u chapni o‘ngga, yuqorini pastga qilib ko‘rsatadi.

Stratton bu moslamani kiyganda o‘zining harakatlarida adashganligini his qildi. U yurishni xohlaganda, o‘z oyog‘ini topolmay qoldi. Bu bosh kiyimni kiyganda ovqatlanish deyarli amrimahol edi. U bu jarayonda qattiq asabiylashgan holda bu vaziyatdan chiqish yo‘lini qidirdi 8 kundan so‘ng, deyarli hech narsaga urilmagan holatda to‘g‘ri yo‘nalishda shu bilan birga qulay holatda o‘zi istagan predmetlarga etib bora oldi. U bosh kiyimini echganda, o‘zining asl holatiga yana qaytadan moslashdi.[107]

Tayanch so‘z va iboralar

Psixik jarayonlari, diqqat, individual, parishonxotirlik, sezgi, fazoviy lokalizatsiyasi, eksterioretseptiv, proprioretseptiv, interioretseptiv, xotira, generatsiya effekti, xotiraning samaradorligi, idrokning, figura va fondagi idrok.

Muhokama uchun savollar

1. Psixik jarayonlari haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Diqqat tushunchasiga ta’rif bering.
3. Diqqatning turlari qaysilar?
4. Diqqatning o‘ziga xos asosiy xususiyatlari haqida gapirib bering.
5. Sezgi xususiyatlari va turlari qanday?
6. fazoviy lokalizatsiyasi nimani anglatadi?
7. Eksterioretseptiv, proprioretseptiv, interioretseptiv sezgining turlari qanday namoyon bo‘ladi?
8. Xotira haqida tushuncha bering. Uning o‘ziga xos xususiyatlari qanday?
9. Generatsiya effekti hodisasi haqida gapirib bering.

---

[107] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers 286-b.

10.Xotiraning sakkizta qonunining psixologiyadagi o‘rni nimalardan iborat?

11.Idrokning o‘ziga xos xususiyatlariga ta’rif bering.

12.Figura va fonda idrok qilish hodisasi nimani anglatadi?

14-MAVZU. KASBIY PSIXOLOGIYADA MUSTAQIL TAFAKKURNI RIVOJLNTIRISH.

REJA:

1. **Kasbiy psixologiyada tafakkurning ijtimoiy mohiyati.**
2. **Tafakkur nazariyalari. Tafakkur shakllari va turlari.**
3. **Tafakkur sifatlari. Tafakkurning buzilishi.**
4. **Mustaqil fikrlash orqali tafakkurni rivojlantirish.**

1. Kasbiy psixologiyada tafakkurning ijtimoiy mohiyati.



Inson idrok qilgan, xotirasida saqlab qolgan narsalarning barchasi uning uchun ma'lum ma'no va mohiyatga ega bo'ladi. Aks xolda u eslab qolmaydi ham, keyingi safar analogik obyekt bilan to'qnash kelganda, unga diqqatini qaratmaydi ham, figura fonga aylanib qolaveradi.

Biz ko'rgan, eshitgan, his qilgan narsalarimizning barchasi ma'noli, kerak bo'lsa, ma'nili bo'lishini xohlaymiz. Shunisi xarakterliki, ana shunday narsa va hodisalarga biz tomondan beriladigan ma'no har bir alohida shaxs tomonidan turlicha idrok qilinadi. Masalan, olim uchun har qanday kitob - hayotining ma'nosi bo'lsa, dehqon uchun yer va undan olinadigan hosil - ahamiyatli hisoblanadi. hattoki, bitta narsaning o'zi turli odamlar uchun turli xil ma'no va mazmun kasb etadi. O'sha kitob misolini oladigan bo'lsak, kitob industriyasi bilan shug'ullanuvchi muhandis uchun - ishlab chiqarish mahsuloti, kitob do'koni sotuvchisi uchun - tovar - mahsulot, o'quvchi uchun - ilm manbai, muallif olim uchun - ijodining mevasi, eng qimmatli narsadir.

Har bir alohida narsaga bo'lgan munosabatimiz uning biz uchun qadr-qimmatiga bevosita ta'sir etadi, u gox ijobiy, gox salbiy bo'lishi mumkin. Shu

nuqtai nazardan ham biz narsa va hodisalarga tanlab munosabatda bo‘lamiz. Tilshunoslikni kasb etib tanlagan talaba uchun kibernetik modellashtirishga bag‘ishlangan ma’ruza qanchalik zerikarliday tuyulsa, iqtisodchilik kasbini egallamoqchi bo‘lganlar uchun pul, foyda va daromad olish yo‘llari haqidagi ma’lumotlar shunchalik ahamiyatli, oddiy so‘zning morfologik tahlili - shunchalik befarqlik holatini keltirib chiqaradi.

Demak, bizning dunyoni, uning sir-asrorlarini tushunishimizning zaminida narsa va hodisalarning biz uchun shaxsiy aloqasi, ahamiyatliligi darajasi yotadi. Ana shunday dunyoni tushunishimiz, anglashimiz va unga ongli munosabatimizni bildirib, izxor qilishimizga aloqador bilish jarayoni psixologiyada **tafakkur, fikrlash** deb ataladi.

Tafakkur - inson ongining bilish obyektlari hisoblanmish narsa va hodisalar o‘rtasida murakkab, har tomonlama aloqalarning bo‘lishini ta’minlovchi umumlashgan va mavxumlashgan aks ettirish shaklidir. Tafakkur muammolari uzoq vaqtgacha o‘zining murakkabligi bilan psixologlar nazaridan chetda bo‘lgan, u asosan faylasuflar va mantiqshunoslar fikr yuritadigan masala hisoblangan.

Bugungi kunda biz insonlar butun er yuzidagi o‘ta murakkab telefon tarmoqlariga qaraganda ancha murakkab tuzilishdan iborat bo‘lgan atiga uch funtli inson miyasini tadqiq eta oldik: chaqaloqlarning qobiliyatlaridan taajjubga tushdik; inson ongining vizual obrazlarni bir vaqtning o‘zida, parallel ishlov berish uchun guruhlab, keyin esa ulardan qayta yorqin rangli obrazlarni yaratuvchi millionlab nerv impulslariga taqsimlovchi sensor tizimini munosib baholay oldik; inson xotirasining umumiy ko‘rinishi bilan hajmining cheksizligini va biz tevarak-atrofdan olayotgan axborotlarga ongli hamda anglamagan holda osonlik va zudlik bilan ishlov berishimizga ishonch hosil qildik.

Shuning uchun insoniyat vakillari orasida fotoapparat, avtomobil va kompyuterni ixtiro qilgan, atomni parchalagan va genetik kodni kashf etgan,

kosmik fazoni zabt etgan va okean tubiga sho'ng'iy olgan daholarning mavjudligi ajablanarli hol emas.[108]

121-rasm



Tafakkur jarayonida fikrlash operatsiyalariga:

analiz, sintez, taqqoslash, umumlashtirish, konkretlashtirish, klassifikatsiyalash va sistemalashtirish

kiradi.

Analiz - obyektning u yoki bu tomonlarini, elementlarini, xossalarini, bog'lanishlarini, munosabatlarini ajratib olib, o'rganilayotgan obyektni har xil komponentlarga (tarkibiy qismlarga) bo'lish demakdir. Analizning yordami bilan narsa va hodisalarning xususiyatlarini fikran yoki amaliy tahlil qilinadi. Tabiat va jamiyatdagi bilim hamda tajribalarni inson tomonidan o'zlashtirib olish analizdan boshlanadi. Ma'ruza va dars jarayonlarida tafakkurning analiz qilish operatsiyasi juda muhim rol o'ynaydi. Insonga savod o'rgatish bola nutqini analiz qilishdan boshlanadi. So'ng bu xolat matnni gaplarga, gaplarni so'zlarga, so'zlarni o'z navbatida bug'inlarga, fonemalarga, ularni esa tovushlarga bo'lish singari aqliy faoliyat bilan asta-sekin almashtiriladi. Bir butun narsani analiz qilish natijasida ajratilgan komponentlarni birlashtirish sintezdir.

Sintez - narsa va hodisalarning analizda bo'lingan, ajratilgan ayrim qismlarini, bo'laklarini sintez yordami bilan fikran yoki amaliy ravishda birlashtirib, butun xoliga keltirishdir. Sintez elementlarning, narsa va hodisalarning qismlari va bo'laklarini bir butun qilib qo'shishdan iborat aqliy faoliyatdir.

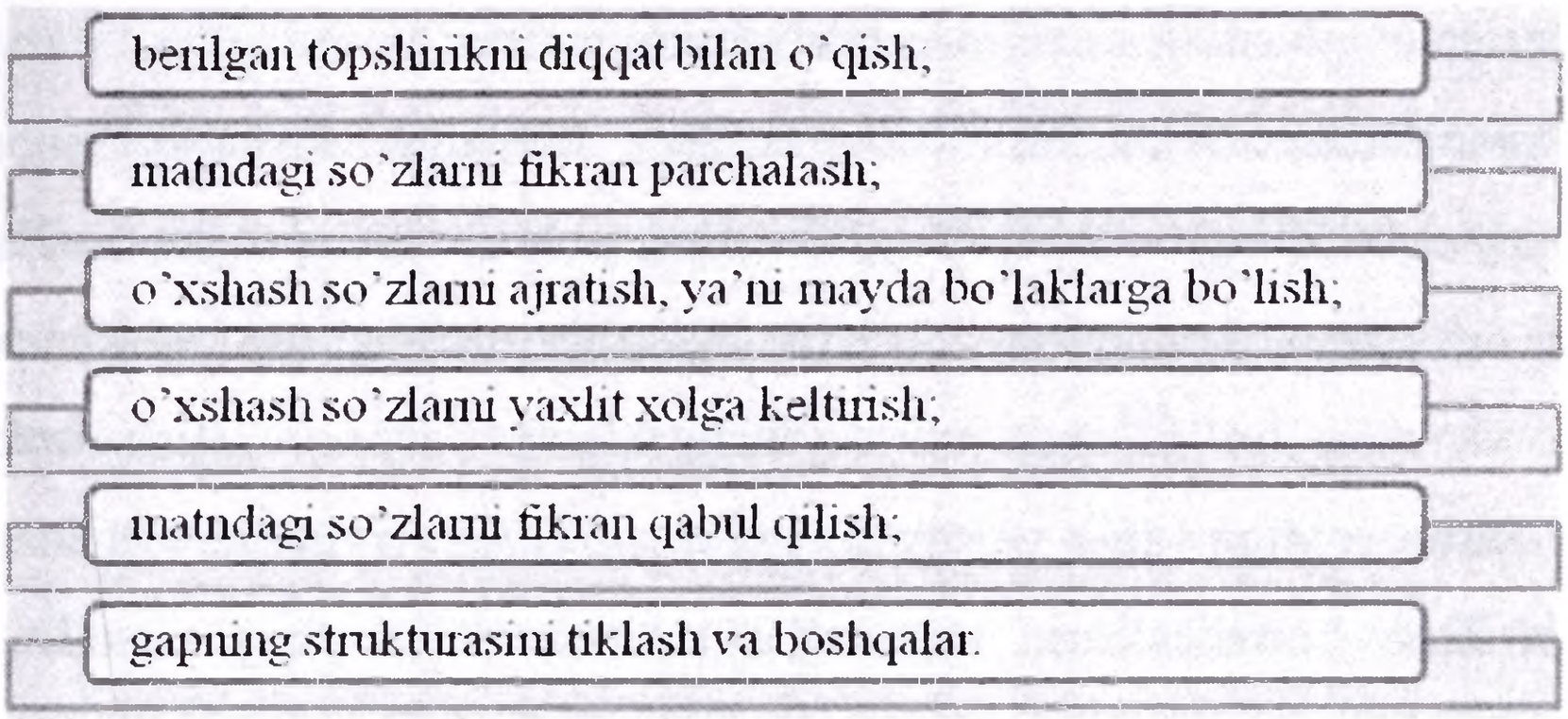
Analiz va sintez o'zaro bevosita mustaxkam bog'langan yagona jarayonning ikki tomoni bo'lib, agar narsa va hodisalar analiz qilinmagan bo'lsa, uni sintez qilib bo'lmaydi, har qanday analiz predmetlarni, narsalarni bir butun xolda bilish

---

[108] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 425-b.

asosida amalga oshirilishi lozim. Analiz va sintez hamma vaqt o‘zaro bog‘liqdir. Ular o‘rtasidagi ajralmas birlik taqqoslash bilan bog‘liq bo‘lgan bilish jarayonining o‘zidayoq yaqqol namoyon bo‘ladi. Analiz va sintez operatsiyasi quyidagicha akliy faoliyat tizimidan, tarkibiy qismlardan iborat:

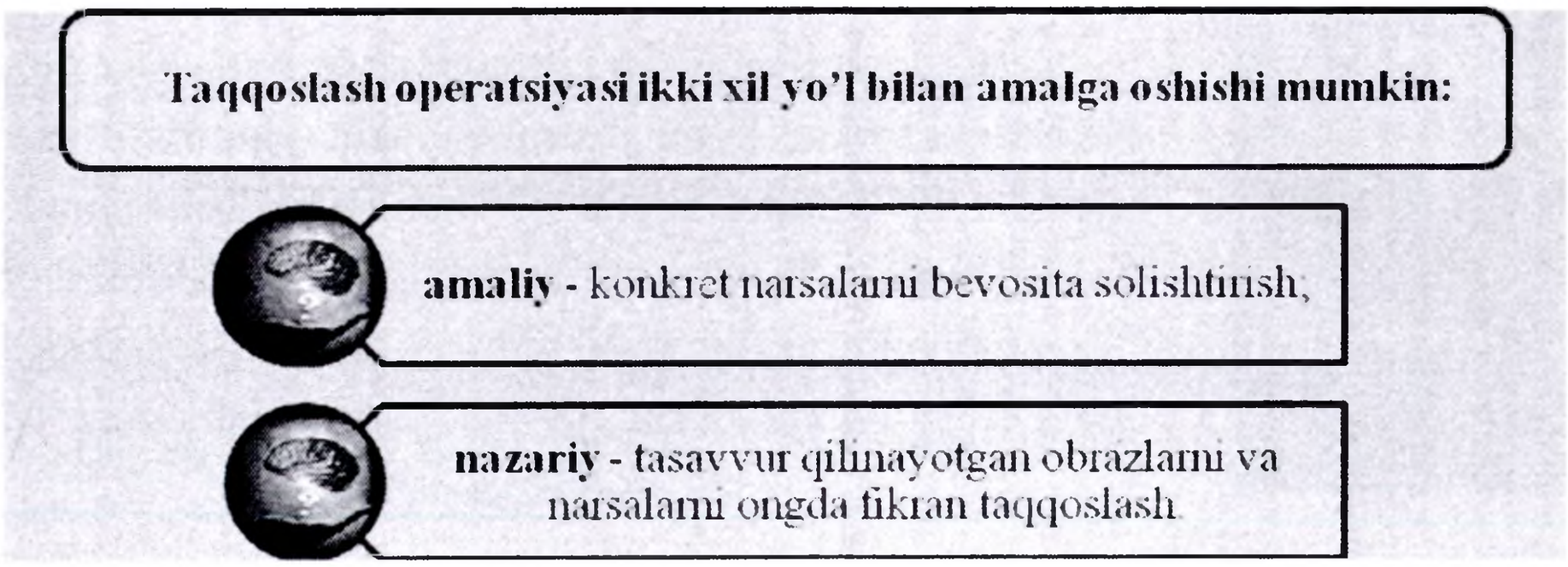
122-rasm



Talabalarning mustaqil bilim olish faoliyatida, jumladan, konspekt tuzish, referat tayyorlash, seminarga hozirlik ko‘rish, kurs ishi va malakaviy bitiruv ishi yozish kabi aqliy faoliyatning turli shakllarida avval analiz, so‘ng sintez operatsiyalaridan foydalanadilar.

Taqqoslash - predmetlar va ularga xos bo‘lgan xususiyatlarni fikran bir-biriga solishtirish, umumiy va farq qiluvchi jihatlarni topish. Insonning ijtimoiy faoliyatida, bilimlarning o‘zlashtirilishida, voqelikni to‘laroq aks ettirishda bir-biriga o‘xshash jihatlar tafovutini hamda bir-biridan farq qiladigan tomonlar o‘rtasidagi o‘xshashlikni topishdan iborat fikr yuritish operatsiyasidir.

123-rasm



To‘planadigan bilimlar fikr yuritish orqali, mantiq yordamida anglashilsa, ular o‘rtasidagi o‘xshash va farqli alomat hamda belgilar nazariy takkoslash asosida ajratiladi. Demak, inson olayotgan keng ko‘lamdagi informatsiyalar farqini fikran taqqoslash yordamida anglab etadi. Ba’zan turli yoshdagi kishilar uz tengdoshlari xarakterida, qiziqishida, yurish-turishida, muomalasida va boshqa xususiyatlarida o‘xshashlik va tafovut borligini topadilar.

Kishilar narsa va xodisalarni biron belgiga, alomatga asoslanib taqqoslashda muayyan qiyinchiliklarga uchraydilar. Shuning uchun berilayotgan ma’lumotlar mohiyatiga diqqat-e’tibor qaratish shart. Kishilar uchun taqqoslash printsipi tushunarli va aniq bo‘lsa, mavjud qiyinchiliklarni bartaraf qilish imkoniyati tug‘iladi. Inson oldiga aniq maqsad qo‘yilsa, yoki o‘rganilayotgan obyekt mohiyatiga kirib borish uchun ustanovka berilsa, fikran taqqoslashda xatolar miqdori keskin kamayadi.

Inson shaxsiy faoliyatida, ta’lim jarayonida taqqoslash ustida qanchalik ko‘p mashq qilsa, taqqoslash ko‘nikmasi paydo bo‘lsa, unda fikr yuritish shunchalik samarali bo‘ladi.

Umumlashtirish - umumiy va muhim sifatlariga ko‘ra predmetlarni guruhlashtirish, umumiylashtirish kabilar kiradi. **U**mumlashtirish deganda psixologiyada narsa va hodisalardagi xossa, belgi, xususiyat, alomatlarni topish va shu umumiylik asosida ularni birlashtirish tushuniladi. Masalan, insonning yosh davrlari xususiyatidagi umumiy belgilar hisobga olinib, «o‘smir», «o‘spirin», «yetuk kishi», «keksa» singari terminlar ishlatiladi.

124-rasm



Umumlashtirish asosida **abstraktsiyalash** jarayoni yotadi. Umumlashtirish jarayoni abstraktsiyasiz mavjud bo‘lishi mumkin, lekin abstraktsiyasiz umumlashtirishning yuzaga kelishi mumkin emas. Narsa va hodisalarning, qonun va qonuniyatlarning ayrim belgisi, sifati, alomati yoki xususiyatlarini fikran ulardan ayirib olib, mustaqil fikr obyektiga aylantirishdan iborat fikr yuritish operatsiyasi - abstraktsiyalashdir.

Agar abstraktsiyalash faoliyatida narsa va xodisalarning o‘xshash hamda muhim belgilari tasodif belgilaridan fikran ajratib olinsa, umumlashtirishda esa ajratib olingan o‘xshash, umumiy va muhim belgilarga suyangan holda narsa va hodisalar birlashtiriladi.

Psixologiya fani paydo bo‘lgandan buyon soha doirasida ko‘plab tadqiqotlar o‘tkazilgan bo‘lsa-da tafakkur muammosi eng kam o‘rganilgan kategoriya sanaladi. Mavzuni o‘qib o‘zlashtirish jarayonida bu muammoning mohiyatini tutunish juda ham murakkabligini tushunasiz. Biz tafakkurning ba’zi aspektlarini va qismlarini tadqiq qila olamiz va hamma savollarga javob bera olmasak ham ularni aniqlashtirishga harakat qilamiz.[109]

Konkretlashtirish - mavhumlashtirishning teskari jarayoni bo‘lib, ayrim xususiyatlarni konkret buyumida, predmetga qo‘llashdir. U hodisalarni ichki bog‘lanish va munosabatlardan qat’iy nazar, bir tomonlama ta’kidlashdan iborat fikr yuritish operatsiyasidir.

Konkretlashtirish odatda ikki xil vazifani bajaradi: birinchi funktsiyasiga taalluqli ko‘pgina misollarni keltirish bilan uning psixologik mexanizmini ko‘rsatishga harakat qilamiz. Masalan, «harakat» degan iborani ishlatib, odam, mashina, hayvon, suv va samolyot kabilarni tasavvur qila olish tushuniladi. Keyinchalik esa harakat gushunchasining ko‘lami kengayib boradi, biologik, ijtimoiy va hokazo harakatlarni nazarda tutadi. Konkretlashtirishning ikkinchi funktsiyasi quyidagi misollarda o‘zining yorqin ifodasini topadi: masalan, lola, atirgul, binafshani - gulga; daftar, ruchka, chizg‘ichni - o‘quv qurollariga kiritiladi. Demak, bu misollarda konkretlashtirish operatsiyasi umumiy va yakka belgilari kam bo‘lgan umumiylikni ochishda namoyon bo‘ladi. Umuman konkretlashtirish abstraktsiyalashning kontrakt xolati bo‘lib, inson bilish faoliyatida muhim ahamiyat kasb etadi.

Klassifikatsiyalash - bir turkum ichidagi narsalarning bir-biriga o‘xshashligiga va boshqa turkumdagi narsalardan farq qilishiga qarab, narsalarni turkumlarga ajratish tizimiga aytiladi. Fan olamida buyuk kashfiyot bo‘lib

---

[109] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 427-b.

hisoblangan D.I.Mendeleyevning «Elementlarning davriy tizimi» jadvali klassifikatsiya uchun yorqin misoldir. Bunda olim elementlarni atom og‘irligi ortib borishiga, kimyoviy sifatlarining bir tipligiga va boshqa belgi va alomatlariga qarab tartib bilan joylashtirib chiqqan.

Fanda narsa va hodisalarning tabiatini ifodalovchi muayyan belgi va alomatlar asosida qilingan turkumlashtirishni klassifikatsiya deb atash kabul qilingan bo‘lib, u quyidagilarga ajratiladi:

- **tabiiy klassifikatsiya** - zoologiya fanidagi hayvonlar klassifikatsiyasi, masalan: sudralib yuruvchilar, sut emizuvchilar, suvda va quruqlikda yashovchilar, parrandalar, qushlar va hakozo;
- **sun’iy klassifikatsiya** - mabodo klassifikatsiya asos qilib olingan belgi narsa va hodisalarning tabiatini ifodalamaydigan bo‘lsa: masalan, kutubxonadagi kitoblar mazmuniga, shakliga, noyobligi va shunga o‘xshash belgilarga qarab tokchalarga teriladi;
- **oddiy klassifikatsiya** - misol qilib, psixologiya sohalarining klassifikatsiya qilinishi: injenerlik, aviatsiya, kosmos psixologiyasi, mehnat psixologiyasi, maxsus psixologiya - patopsixologiya, oligofrenopsixologiya, surdopsixologiya, tiflopsixologiya bo‘linadi.

Shunday qilib, klassifikatsiya obyektlarning muayyan tartibni topishda, o‘rganishda zarur bo‘lgan narsa va hodisalarni yaxlit xolda tekshirishda, o‘zlashtirmoqchi bo‘lgan materiallarni puxta esda qoldirishda muhim rol o‘ynaydi.

Sistemalashtirish operatsiyasi yordamida narsa va hodisalar, faktlar, fikrlar va obyektlar makondagi, vaqtdagi egallagan o‘rniga qarab yoki mantiqiy joylashtiriladi. Fikr obyektiv hisoblangan narsa va hodisalarni zamon (vaqt), makon (fazo) va mantiqiy jihatdan ma’lum tartibda joylashtirishdan iborat mazkur operatsiya bilimlarni uzlashtirishda, ko‘nikma va malakalarni tartibga solishda muhim rol o‘ynaydi.

Sistemalashtirish makoniy, xronologik belgi va mantiqiy belgisiga asosan uch turga ajratiladi. Masalan, xonadagi mebellarning bir tekis joylashtirilishi makoniy (fazoviy) tizim uchun misol bo‘la oladi. Tarixiy voqealarning xronologik

tartibda joylashtirilishi, kutubxonadagi kitoblarning xronologik jihatdan terib qo‘yilishi voqealarni zamonga (vaqtga) qarab tizimga solish deyish mumkin. Matematika, falsafa, psixologiya va mantiqqa doir asarlarda ilmiy maqolalarning (ya’ni punkt, paragraf nazarda tutilmokda) joylashuvi mantitsiy tizimga solishning namunasi hisoblanadi.

Tafakkur *yoki bilim – bu ma’lumotlarga ishlov berish, qayta ishlash, ularni tushunish va uzatish bilan bog‘liq aqliy faoliyatdir. Tafakkur psixologiyasi sohasini o‘rganish bilan kognitiv psixologlar shug‘ullanadilar, obrazlar yaratish, muammolarni hal qilish, qaror qabul qilish va mulohazalarni shakllantirishning mantiqiy, ba’zida esa nomantiqiy yo‘llarini tadqiq etadilar.*[110]

2. Tafakkur nazariyalari. Tafakkur shakllari va turlari.



Inson idrok qilgan, xotirasida saqlab qolgan narsalarning barchasi uning uchun ma’lum ma’no va mohiyatga ega bo‘ladi. Aks holda u qabul qilingan ma’lumotlarni eslab qolmaydi, keyingi safar anologik obyekt bilan to‘qnash kelganda, unga diqqatini qaratmaydi ham, ma’lumot figura fonga aylanib qolaveradi. Ya’ni, biz ko‘rgan, eshitgan, his qilgan narsalarimizning barchasi ma’noli, kerak bo‘lsa, ma’nili bo‘lishini hoxlaymiz. Shunisi xarakterliki, ana shunday narsa va xodisalarga biz tomondan beriladigan ma’no har bir alohida shaxs tomonidan turlicha aks ettiriladi.

Shunisi xarakterliki, ana shunday narsa va hodisalarga biz tomondan beriladigan ma’no har bir alohida shaxs tomonidan turlicha idrok qilinadi.[111]

Tafakkur muammosi doimo olimlar diqqatini o‘ziga tortib kelgan. Uni talqin etishda turli yondashuvlar mavjud. Psixologiya fani tafakkurni o‘rganadigan

---

[110] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 426-b.
[111] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 445-b.

yagona fan emas, chunki uning ayrim jihatlarini mantiq, falsafa, hatto kibernetika tadqiq qilmoqda. Shuning uchun tafakkur psixologiyasi predmetini aniqlash juda muhim masalalardan biriga aylanib qolmoqda. Psixologiya fanining yirik olimlari tomonidan tafakkurga berilgan ta'rif turlicha bo'lib, ularning barchasida ikkita yoki uchta muhim xususiyati ta'kidlab o'tiladi, xolos. Jumladan, **P.I.Ivanov** «tafakkur insonning shunday aqliy faoliyatidirki, bu faoliyat voqelikni eng aniq (to'g'ri), to'liq, chuqur va umumiylashtirib aks ettirishga (bilishga), insonning tag'in ham oqilona amaliy faoliyat bilan shug'ullanishiga imkon beradi» deb ta'riflaydi. Ushbu ta'rifda tafakkurning to'la, aniq va umumlashtirilgan holda aks ettirishi ta'kidlab o'tiladi, xolos, lekin uning xarakterli xususiyatlari bavosita, so'z yordami bilan ifodalanishi muallifning diqqat markazidan chetda qolgan.

G'arb psixologlari tomonidan yaqinda o'tkazilgan tadqiqotlarda miyaning hajmi odamning intellektlilik darajasiga bog'liqligi, ya'ni "ziyoli" yoki "intelegent" odamlarda bosh miya po'stidagi analizatorlarning uchlari juda ham zich joylashgan bo'lib, ularda o'tkazilgan tafakkur darajasini aniqlash kabi testlarda ma'lumotlarni tez anglab olish va uning mohiyatini tushunish boshqalarga nisbatan tezroq va samaraliroq bo'lishi aniqlangan.[112]

Amerika psixologlari miya faoliyatining javobgarlik uyg'otishga va faraz qilingan onglilikka bog'liq bo'lgan turli darajalarini farqlashadi. Fikrlash faoliyati, aqliy harakatlarning buzilishi yoki yo'qolishi quyidagi holatlarda kuzatilishini bir qancha tajriba va kuzatishlar natijasida aniqlangan:

- *tafakkurning etishmasligi yoki umuman mavjud emasligi, masalan aqli zaif odamlarda va hayvonlarda uchraydi.*
- *aqliy o'lim yoki koma holatida inson dastlabki vaqtlarda tashqi stimullarga javob bermaydi, hattoki u og'riq stimullari bo'lsa ham, keyinchalik, bir necha haftadan so'ng, og'riqqa yurak urishining tezlashishi bilan javob qaytara boshlaydi. Bundan tashqari yurak urishi uyqu va uyg'oq holatda o'zgaradi. Lekin, hattoki, uyg'oq holatida ham miya faoliyati odatiy holatdan ancha sust ishlaydi.*

---

[112] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 443-b.

- *minimal ongsizlik holati – bunda odam maqsadli elementar harakatlarni amalga oshira oladi, gaplarni tushunadi. Bu holat oylab yoki yillab davom etishi mumkin.*[113]

M. V. Gamezo «tafakkur voqelikning umumlashgan holda va so‘z hamda o‘tmish tajriba vositalarida aks ettirilishi» ekanligi bayon qiladi. U tafakkurning umumlashagan, so‘z vositasida va vositali atrof-muhit hodisalarini aks ettira olishini ta’kidlaydi. Tafakkurga berilgan ushbu ta’rif uning predmetini to‘la ochib berishga qurbi etmaydi, boshqa manbalardagi tafakkurga berilgan ta’riflar ham mavjud.

A. V. Petrovskiy tahriri ostidagi darslikda tafakkurga ushbu shaklda ta’rif o‘z ifodasini topgan: «Tafakkur - ijtimoiy-sababiy, nutq bilan chambarchas bog‘liq muhim bir yangilik qidirish va ochishdan iborat psixik jarayondir, boshqacha qilib aytganda, tafakkur voqelikni analiz va sintez qilishda uni bevosita va umumlashtirib aks ettirish jarayondir». Ta’rifdan ko‘rinib turibdiki, yuqorida keltirib o‘tilgan ta’riflardan bir muncha kengroq tafakkur xususiyatlarni ochib berish uchun xizmat qiladi,

V.V.Bogoslovskiy tomonidan tafakkurga berilgan ta’rif ham uning umumlashgan va bilvosita aks ettirish xususiyatlari yoritadi. Xuddi shunga o‘xshash tafakkur xususiyatlari F.N.Gonobolin, K.K.Platonov nazariyalarida ham uchraydi. Tafakkur predmetini belgilash uchun to‘laroq ta’rif O. K. Tixomirov tomonidan berilgan. Tafakkur predmetiga kiruvchi tarkibiy qismlar quyidagicha ifodalanadi:

125-rasm

«Tafakkur - bu o‘z mahsuloti bilan voqelikni umumlashtirib, bavosita aks ettirishni xarakterlaydigan, umumlashtirish darajasi va foydalanadigan vositalariga hamda o‘sha umumlashmalar yangiligiga bog‘liq ravishda turlarga ajratishdan iborat jarayon hamda bilish faoliyatidir".



---

[113] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 451-b.

Mazkur ta'rifda tafakkurning aksariyat jihatlari va xususiyatlarini ta'kidlab o'tilgan, ammo tafakkur muammosiga yangicha yondashishlarning paydo bo'lishi ta'rifni yanada takomillashtirishni taqozo qiladi.

S.L.Rubinshteyn nazariyasiga binoan, tafakkurni psixologik jihatdan o'rganishning asosiy predmeti - jarayon, faoliyat tariqasida namoyon bo'lishdir. Muallif tafakkur operatsiyalari, shakllarini shakllantirishda - jarayon, muammoli vaziyatni hal qilishda esa - fikr yuritish faoliyati sifatida vujudga kelishini chuqur tahlil qilib beradi. S.L.Rubinshteyn tafakkur to'g'risidagi g'oyani rivojlantirib, uni subyekt faolligining paydo bo'lishi deb ataydi.

A.V.Brushlinskiy tadqiqotlarida tafakkurning muhim yangilikni qidirish va ochish, gipoteza va nazariyalarni bashorat qilish, oldindan payqash xususiyatlari alohida ta'kidlab o'tiladi. Yuqoridagi mualliflardan o'laroq, A.V.Brushlinskiy tafakkurning umumlashtirib, bilvosita aks ettirishdan tashqari muhim yangilikni izlash va ochish, oldindan bashorat qilish xususiyatlari mavjudligini dalillab ko'rsatadi.

Tafakkur assotsiativ psixologiyada assotsiatsiyalar bilan bog'laniladi. Bunda o'tmishdagi idrok va tasavvurlar hozirgi zamon tajribasidan kelib chiqib bog'lanadi. Ushbu nazariya tafakkurning faolligi, uning ijodiy xarakterini ochib bera olmaydi.

Bixeviorizmda tafakkur predmeti va reaktsiyalari orasidagi murakkab bog'liqlikni shakllanishi, masalalarini yechimi bilan bog'liq amaliy ko'nikma va malakalari yuzaga kelish jarayoni sifatida namoyon bo'ladi.

Geshtaltpsixologiyada tafakkurning masalani intuitiv oldindan yechish usuli sifatida qabul qiladilar.

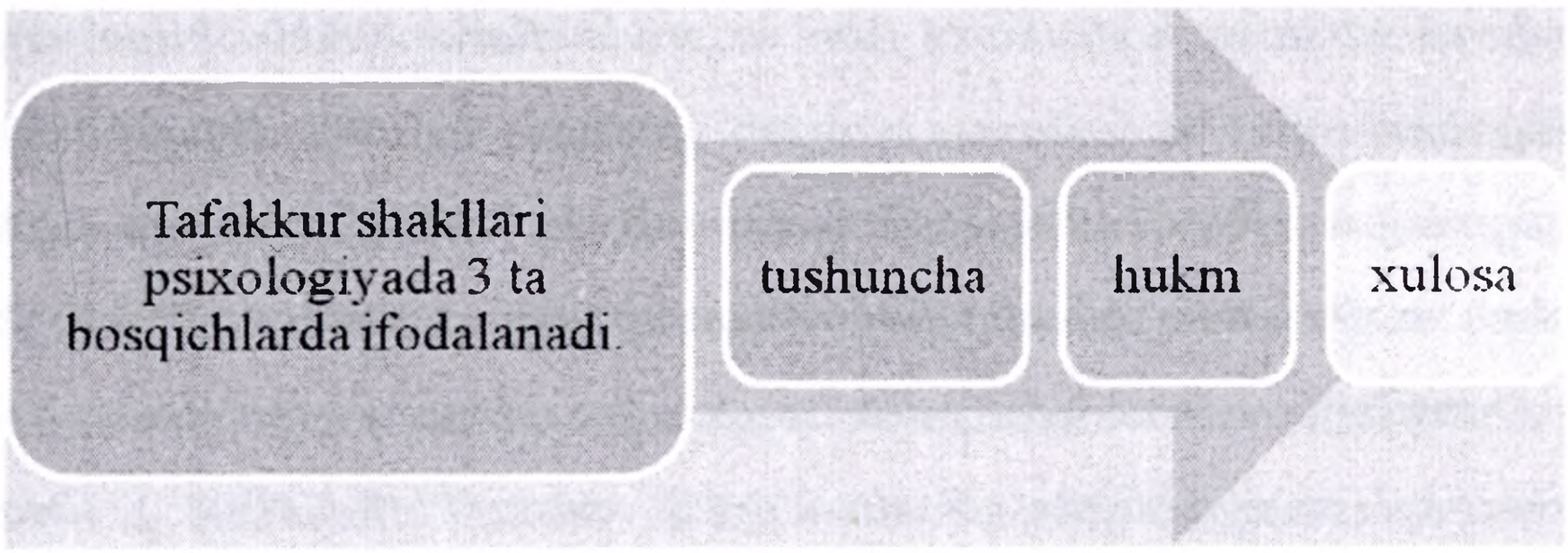
Psixoanalitiklar ham tafakkur muammosini hal etishda o'z hissalarini qo'shganlar. Ular diqqatni tafakkurning ongsiz turlariga qaratganlar va tafakkurni motivlar va ehtiyojlar bilan bog'liqligini aniqlaganlar.

A.N.Leontev tafakkur psixologiyasi predmeti yuzasidan mulohaza yuritib, tafakkurni turli ko'rinishlarga ajratadi, fikr yuritish faoliyati ekanligini tan oladi, lekin uni predmetli-amaliy faoliyat deb nomlaydi. Shuning bilan birga

tafakkurning strukturasi, fikr yuritish motivatsiyasi to‘g‘risida nazariy metodologik muammolarni o‘rtaga tashlaydi. A.N.Leontev o‘zining tafakkur kontseptsiyasida tashqi va ichki faoliyat tizimlari orasidagi analogik munosabatlar mavjudliligiga, nazariy faoliyatiga tashqi amaliy xatti-harakatlarini va aksincha amaliy faoliyatga ichki tafakkur opreratsiyalarini kiritgan.

Oxirgi yillarda tafakkurning informatsion kibernetik nazariyalari ham paydo bo‘lmoqda. EXMda qo‘llaniladigan operatsiyalar inson tafakkur etishda qo‘yiladigan operatsiyalarga juda o‘xshaydi.

126-rasm



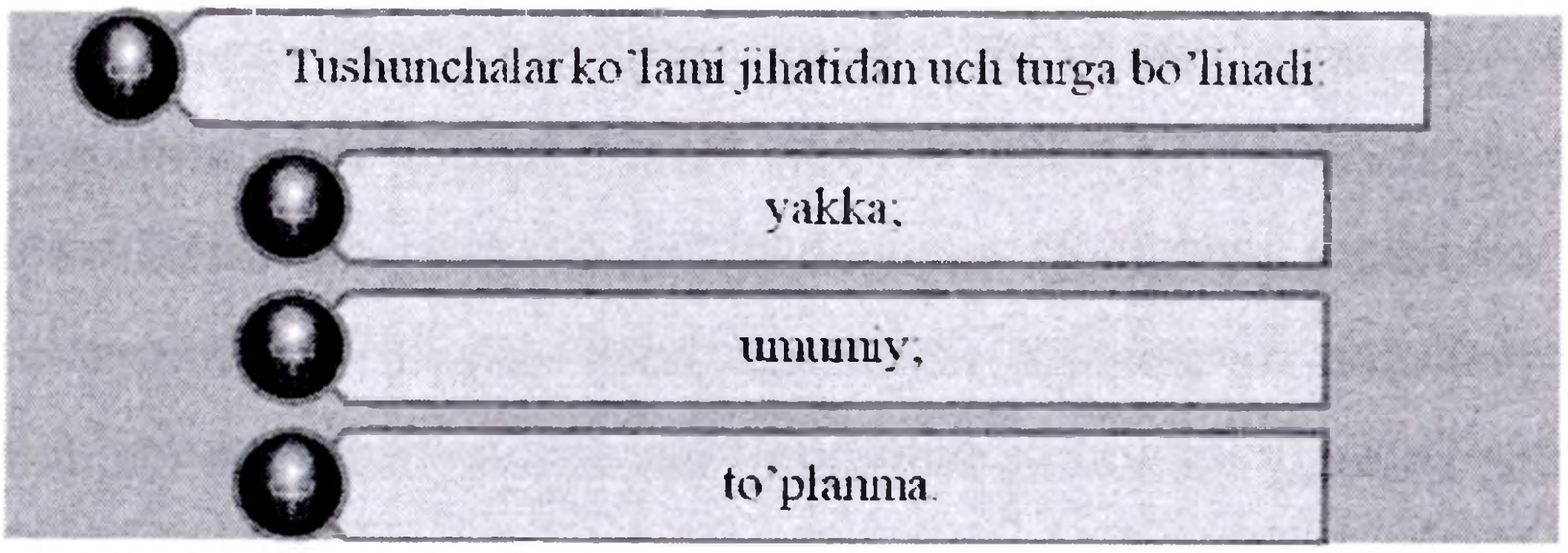
Tushuncha - inson voqelikni bilish jarayonida narsalarni bir-biri bilan taqqoslaydi, ularning o‘xshashligi va farqini aniqlaydi: analiz va sintez yo‘li bilan narsa va hodisalarning mohiyatini ochadi, fikran ularning belgilarini ajratadi, bu belgilarni abstraktsiyalashtiradi va umumlashtiradi. Natijada odam voqelikdagi narsa va hodisalar to‘g‘risida tushuncha hosil qiladi. Tushuncha narsa va hodisalarning umumiy va muhim belgilarini aks ettiruvchi fikr bo‘lib, u mohiyati jihatidan konkret va abstrakt tushunchalarga ajratiladi. Alohida olingan bir butun narsaga aloqador tushuncha - **konkret tushuncha** deb ataladi. Masalan: stol, divan, qayrag‘och, traktor, xolva va x.k. Moddiy borliqdagi narsalardan fikran ajratib olingan ba’zi xususiyat, sifat, xolatlarga, shuningdek, narsalar o‘rtasidagi ichki munosabatlarga, qonuniyatlarga qaratilgan tushunchalar - **abstrakt tushuncha** deb ataladi. Masalan, oqlik, uzunlik, balandlik, kenglik, harakat, yorug‘lik, qiymat haqidagi tushunchalar va x.k.

Abstraksiya jarayonida obyektdan ajratib olingan belgi, alomatning o'zi tafakkurning mustaqil obyekti bo'lib qoladi. Abstraksiya operatsiyasi tahlil natijasida vujudga keladi.[114]

Masalan, sinf devorini tahlil qilish jarayonida uning faqat bir belgisini, ya'ni oqligini ajratib olish mumkin va oq devor to'g'risida emas, balki devorning oqligi to'g'risida, keyin esa umuman oqlik haqida fikr yuritish mumkin. Kishilar quyosh, oy, yulduz, elektr, olov ba'zi planetalar, ayrim tosh va hokazolarning ko'z o'ngilarida yoritishni kuzata turib ularning bitta umumiy belgisini, ya'ni yoritishni fikran ajratib olib, umuman yoritish to'g'risida mulohaza yuritadi. Buyumlarni narsa va hodisalarni jism va predmetlarni bir-biri bilan taqqoslash paytida ham abstraksiyalash jarayoni yuzaga keladi. Bunda narsa va hodisalarning mavjud belgilariga, masalan tusiga, shakliga, tezligiga, og'irligiga, qiymatiga va shu kabi o'xshash sifatlarga qarab taqqoslanadi.

Abstraksiya operatsiyasi bilan insonni qurollantirish intellektual jihatdan intensiv rivojlanishiga olib keladi, shuningdek, mustaqil bilim olish faoliyatini takomillashtiradi.[115]

7-rasm



Yakka tushunchalar, yakka narsa va hodisa hakidagi tushunchalardir, masalan, Alisher Navoiy, Toshkent, Amudaryo.

Umumiy tushunchalarda bir jinsda bo'lgan ko'p narsa va hodisalar gavdalantiriladi, masalan: kitob, maktab, yulduz, talaba, er va boshqalar.

---

[114] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 452-b.
[115] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 454-b

To‘planma tushunchalar bir jinsda bo‘lgan narsa va hodisalar to‘plami haqida yaxlit fikr yuritiladigan tushunchadir. Masalan, paxtazor, kutubxona, yig‘ilish va xokazolar. To‘planma tushunchalarning bir qanchasi birdaniga tatbiq qilinganda umumiy tuplanma tushunchalar bo‘ladi. Masalan: Alisher Navoiy nomidagi Respublika Davlat kutubxonasi tushunchasi yakka to‘planma tushunchasiga oiddir. Guruh, sinf, jamoa, xalq, olomon va boshqalar umumiy to‘planma tushunchasiga misol bo‘la oladi.

Tushunchalar mohiyati hukmlarda yoritiladi, mavjud hukmlar asosida xulosa chiqariladi, yangi hukm hosil qilinadi, topilgan yangi belgilar, alomatlar tushunchalarni yanada boyitadi.

Hukm - narsa va hodisalarning belgi va xususiyatlari haqida tasdiqlab yoki inkor qilib aytilgan fikrdir. Moddiy olamda haqiqatdan bog‘liq bo‘lmagan narsa hukmda bog‘liq qilib ko‘rsatilsa, bunday hukm ***xato yoki yolgon hukm*** deb ataladi. Chunki bu hukmda aks ettirilgan sifatlar (belgi va alomatlar) bu narsalarga aslo muvofiq kelmaydi. Masalan, «Atom - moddaning bo‘linmas zarrachasidir» degan noto‘g‘ri hukmdir.

Borliqdagi narsa, hodisa va voqelikning miqdoriga, ularning biror hukmda aks ettirilgan aloqa va munosabatlariga qarab hukm quyidagi turlarga bo‘linishi mumkin:

- tasdiqlovchi yoki inkor qiluvchi hukm;
- yakka, juz’iy, xususiy va umumiy hukm;
- shartli, ayiruvchi va qat’iy hukm;
- taxminiy hukm.

Narsa bilan belgining aloqasi va bog‘liqligi aks ettirilgan hukm tasdiqlovchi hukm deb ataladi. Masalan, «Alisher Navoiy buyuk o‘zbek shoiri va mutafakkiridir» va x.k. Narsa bilan belgi o‘rtasidagi biror bog‘lanish yo‘qligini aks ettiruvchi hukm inkor hukm deb ataladi. Masalan: O‘zbekistonda paxta ekilmaydi va boshq.

Voqelikda ajratilgan narsa inkor qiluvchi hukmda fikran ajratilishi mumkin. Yakka (yolgiz) narsa va hodisa to‘g‘risidagi hukm yakka hukm deb ataladi. Misol

uchun: Alisher Navoiy nomli katta opera va balet teatri Respublika faxridir. Belgining biror turkumigagina taalluqli tasdiqlovchi yoki inkor qiluvchi hukm juz'iy hukm deb ataladi. Masalan: qarzdor talabalar sessiyaga qo'yilmaydi. Bir turkumdagi narsa va hodisalarning hammasi to'g'risida tasdiqlab yoki inkor qilib aytilgan hukm umumiy hukm deb ataladi.

Hukmda narsa va hodisa belgisining borligini muayyan sharoitlarda tasdiqlab yoki inkor qilib aytilgan hukm shartli hukm deb ataladi. Masalan: Agar talaba sessiyalarga qunt bilan puxta tayyorlansa, u «yaxshi» va «a'lo» baholar oladi. Hukmda narsa va hodisalarga bir necha belgi nisbatan berilib, shu belgilardan farq qilib, bittasi unga tegishli bo'lsa, bunday hukmga ayiruvchi hukm deb ataladi. Masalan: er yuzasi fasllarning o'zgarishiga qarab goh qattiq isib ketadi, goh ilib qoladi, goho keskin soviydi. Narsa bilan belgi o'rtasidagi aloqaning bor yoki yo'qligi qat'iy shaklda aks ettirilsa, qat'iy hukm deb ataladi.

Narsa va hodisalar bilan ularning xususiyatlari o'rtasida aloqa bo'lishi ehtimoli faqat faraz qilinsa, u ehtimollik hukmlari deyiladi, masalan: ehtimol, Marsda organik hayot bordir. Narsa bilan xususiyat o'rtasidagi aloqani taxminan emas, balki haqiqatdan aniq bilganda voqelik (assertorik) hukmlari deb ataladi, masalan: institutimiz kutubxonasida ko'p yangi kitoblar bor.

Hukmning shunday yuqori shakli borki, unda faqat haqiqatda bo'lgan voqea qayd qilinmasdan, balki narsa bilan xususiyatning aloqasi qonuniy ekanligi aniqlab berilib, zarurlik (apodiktik) hukmlari deb ataladi. Masalan, butun dunyoda tinchlik g'alaba qozonishi muqarrar.

Xulosa. Bir qancha hukmlarning mantiqiy bog'lanishi natijasida hosil bo'lgan yangi hukm insonning bilish faoliyatida alohida ahamiyatga ega. Psixologiyada xulosa chiqarish jarayonida foydalanilgan tayyor hukmlar asoslar deyiladi, ularni taxlil qilib chiqarilgan yangi hukm esa xulosa deb ataladi. Xulosa chiqarish shunday tafakkur shaklidirki, bu shakl vositasi bilan biz ikki yoki undan ortiq hukmlardan yangi hukm hosil qilamiz. Masalan: har qanday harakat materiya harakatidir; Issiqlik harakat shaklidir degan ikkita hukmni olaylik. Bu ikki hukmdan; «Demak, issiqlik materiya harakatidir» degan yangi hukm chiqariladi.

Psixologiya fanida **tafakkur turlari** quyidagicha shartli klassifikatsiya qilinadi:

Ko‘rgazmali-harakat tafakkuri. Bola tug‘ilishidan tortib, to uning bog‘cha yoshigacha davr amaliy faoliyatda ko‘rgazmali-harakat tafakkur o‘sishining asosiy davri hisoblanadi. Mazkur yoshdagi inson ana shu amaliy faoliyat jarayonida aqliy harakatlarni amalga oshirib, amaliy bilimlarni o‘zlashtiradi, natijada ko‘rgazmali-harakat tafakkuri o‘sib boradi. Ushbu yoshdagi bolalar o‘zlari o‘ynayotgan narsalar, o‘yinchoqlarni qo‘llari bilan bevosita ushlab ko‘rish orqali ular bilan tanishadilar, shuning bilan birga ularni idrok qilishga intiladilar. Idrok qilgan predmetlar va o‘yinchoqlarni o‘zaro solishtiradilar, qismlarga ajratadilar, analiz va sintez qiladilar, bo‘laklarga ajratilganlarni yaxlit xolga keltirib birlashtiradilar. Kattalar tushuntirishiga ishonch hosil qilmasdan, ayni chog‘da ularni obyektlarni sindirib yoki buzib bo‘lsa ham ularning ichki tuzilishi bilan tanishish ishtiyoqi (mayli) kuchli bo‘ladi. Shu boisdan amaliy xarakterdagi muammolarni hal qilishda ko‘pincha «buzib-tuzatish» yo‘li bilan harakat qiladilar. Ko‘rgazmali-harakat tafakkuri bog‘cha yoshiga etgandan so‘ng bolalarda o‘z qiymatini yo‘qota boshlaydi.

8-rasm

Ko‘rgazmali-obrazli tafakkur. Tafakkurning mazkur ko‘rinishi 4-7 yoshgacha bo‘lgan bolalarda namoyon bo‘lib, bog‘cha yoshidagi bolalarda ko‘rgazmali-harakat tafakkurining amaliy elementlari ko‘rgazmali-obrazli tafakkur bosqichiga o‘tgandan so‘ng ham saqlanib qoladi, lekin u o‘zining etakchi rolini yo‘qota boshlaydi.



Ushbu yoshdagi kichkintoylar bilish faoliyatida asosan ko‘rgazmali obrazlarga suyanib fikr yuritadilar, mulohaza bildiradilar va hukm chiqaradilar. Shveytsariyalik psixolog Jan Piaje tajribalarida 6-7 yoshdagi bolalarga hamirdan bab-baravar qilib yasalgan ikkita zuvalachani ko‘rsatadi, shu zahotiyoq tekshiriluvchilar ularning bir-biriga teng ekanligiga ishonch hosil qiladilar,

tajribaning ikkinchi bosqichida zuvalachaning bittasi non shakliga keltiriladi, bu xolatni o‘z ko‘zlari bilan kuzatib turgan bolalardan so‘ralganda, ular zuvalacha xajmining o‘zgarishiga qarab tenglik buzilgan deb javob berganlar. Ushbu xolat bog‘cha yoshidagi bolalarda ko‘rgazmali-obrazli tafakkur bevosita va batamom ularning idrok jarayonlariga bog‘liq ekanligini ko‘rsatadi. Shuning uchun ular narsa va hodisalarning, jism va predmetlarning ko‘zga yaqqol tashlanib turuvchi alomatiga, xususiyatiga, tashqi belgisiga e’tibor qiladilar. Lekin ularni ichki bog‘lanishlari, o‘zaro munosabatlarini bildirib keladigan muhim, asosiy sifatlariga ahamiyat bermaydilar. Obyektlarni fazoda joylashgan o‘rni, tashqi nomuhim belgisi ularning ko‘rgazmali-obrazli tafakkurini vujudga keltiradi. Masalan, ularning nazarida odamlar bo‘yining baland va pastligi ularning yoshini (ulug‘ligini) belgilaydi.

Mantiqiy tafakkur - bu mavhum tafakkur bo‘lib, so‘zlar, so‘zda ifodalangan bilim, g‘oya va tushunchalarga tayangan xolda bevosita idrokimiz doirasida bo‘lmagan narsalar yuzasidan chiqargan xukmlarimiz, mulohazalarimiz bu tafakkurga misol bo‘la oladi. Masalan, olam, uning noyob va murakkab hodisalarini falsafiy o‘rganish faqat mavxum, abstrakt tafakkur yordamida mumkin bo‘ladi.

Fikrlashimizning yana bir turi **reproduktiv** bo‘lib, uning mohiyati - ko‘rgan-bilgan narsamizni aynan qanday bo‘lsa, shundayligicha, o‘zgarishsiz qaytarish va shu asosda fikrlashga asoslanadi.

Undan farqli **produktiv yoki ijodiy tafakkur** - fikrlash elementlariga yangilik, noyoblik, qaytarilmaslik qo‘shilgandagi tafakkurni nazarda tutadi. Shunga bog‘liq bo‘lgan **konvergent** fikrlash masalaning yechimi faqat bitta bo‘lgandagi fikrlashni nazarda tutsa, **divergent tafakkur** - fikrning shunday turiki, u shaxsga bir muammo yoki masala yuzasidan birdaniga bir nechta yechimlar paydo bo‘lishini taqozo etadi. Aynan ana shunday ijodiy tafakkur divergent shaklda bo‘lsa, u ijodiy parvoz, yangiliklarni kashf etishga asos bo‘ladi.



3. Tafakkur sifatlari. Tafakkurning buzilishi.

Tafakkur inson aqliy faoliyatining yuksak shaklidir. Tafakkur orqali biz sezgi a'zolarimiz bilan bevosita aks ettirib bo'lmaydigan narsa va hodisalarni ongimizda aks ettiramiz. Umuman olganda tashqi muhitdagi narsa va hodisalar o'rtasida ko'z bilan ko'rib, quloq bilan eshitib bo'lmaydigan ichki munosabatlar hamda qonuniyatlar mavjud. Ana shu ichki bog'lanish hamda qonuniyatlarni biz tafakkur orqali bilib olamiz. Demak, tafakkur deb narsa va hodisalar o'rtasidagi eng muhim bog'lanishlar va munosabatlarning ongimizda aks ettirilishiga aytiladi.[116]

Tafakkurning individual sifatlariga - bilish faoliyatining mazmundorlik, chuqurligi, kengligi, mustaqillik, epchillik, samaradorlik, fikrning, tezligi va boshqa sifatlari kiritiladi.

- **tafakkur mazmundorligi** deganda insonning tevarak-atrofdagi moddiy voqelik to'g'risida ongida qay miqdorda (ko'lamda) mulohaza, muhokama, fikr, muammo va tushunchalar joy olganligi nazarda tutiladi;
- **tafakkurning chuqurligi** - moddiy dunyodagi narsa-hodisalarning asosiy qonunlari, qonuniyatlari, xossalari, sifatlari, ularning o'zaro bog'lanishlari, munosabatlari tafakkurimizda to'liq aks etganligini tushunishimiz kerak;
- **tafakkurning kengligi** o'zining mazmundorligi, chuqurligi kabi sifatlari bilan muntazam aloqada bo'ladi. Insondagi narsa va hodisalarning eng muhim belgi va xususiyatlarini o'zida mujassamlashtirgan, o'tmish yuzasidan, hozirgi davr haqida, shuningdek, kelajak to'g'risidagi mulohazalar, muammolar va tushunchalarni qamrab olgan tafakkur keng tafakkur deyiladi;

---

[116] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 455-b

tafakkurning mustaqilligi deganda, kishining shaxsiy tashabbusi bilan o‘z oldiga konkret maqsad, yangi vazifalar qo‘ya bilishi, ular yuzasidan amaliy va ilmiy xarakterdagi faraz (gipoteza) qilishi, natijani ko‘z oldiga keltira olishi, qo‘yilgan vazifani hech kimning ko‘magisiz, ko‘rsatmasisiz, o‘zining aqliy izlanishi tufayli turli yo‘l, usul va vositalar topib, mustaqil ravishda xal qilishdan iborat aqliy qobiliyatni tushunish kerak.

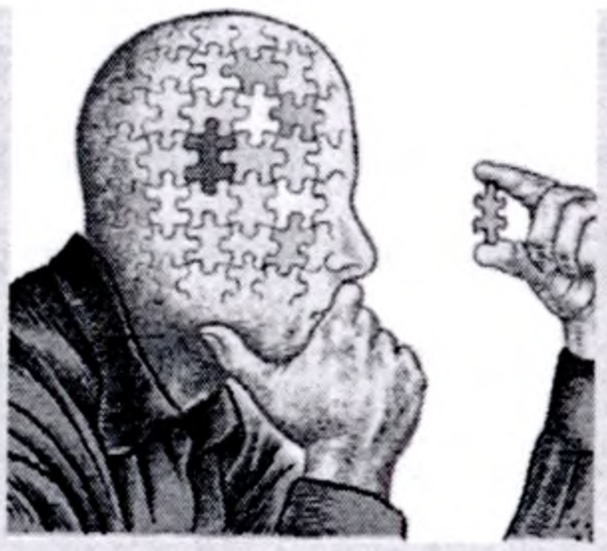
129-rasm

Tafakkurning mustaqilligi aqlning sertashabbusligi, pishiqligi va tanqidiyligida namoyon bo‘ladi.



Aqlning sertashabbusligi deganda, insonning o‘z oldida yangi muammo, aniq maqsad va konkret vazifalar qo‘yishini, ana shularning barchasini amalga oshirishda, nihoyasiga etkazishda, yechimni qidirishda usul va vositalarni shaxsan o‘zi izlashi, aqliy zo‘r berib intilishi, ularga taalluqli qo‘shimcha belgi va alomatlarni kiritishdan iborat bosqichlarning namoyon bo‘lishini nazarda tutamiz. Aqlning pishiqligi vazifalarni tez yechishda, yechish paytida yangi usul va vositalarni tez izlab topishda, ularni saralashda, ana shu usullar va vositalarni o‘z o‘rnida aniq qo‘llashda, eski yo‘l hamda usullardan forig‘ bo‘lishda va boshqa jarayonlarda ifodalanadi.

130-rasm



Tafakkurning tanqidiyligi obyektiv va subyektiv ravishda ifodalanishi mumkin. Mazkur sifat insonni baholash o‘z-o‘zini baholash kabi tafakkurning individual xususiyatlari bilan bog‘liq ravishda namoyon bo‘ladi.

Agar tanqidiylik oqilona, muhim belgilarga, muammo mohiyatining to‘g‘ri ochilishiga (ba’zan etalonga) asoslanib amalga oshsa, unday tanqidiylik obyektiv tanqidiylik deb ataladi.

Maqsad, muammo va vazifalar o‘zga shaxslar tomonidan qo‘yilib, tayyor usul va vositalarga tayangan xolda o‘zga kishilarning bevosita yordami bilan amalga oshirilishi jarayonida bir oz ishtirok etgan tafakkur **nomustaqil tafakkur** deb ataladi. Fikrning mustaqilligi uning mahsuldorligi (samaradorligi) bilan uzviy bog‘langan. Agar inson tomonidan muayyan vaqt ichida ma’lum soha uchun qimmatli va yangi fikrlar, g‘oyalar, tavsiyanomalar yaratilgan hamda nazariy va amaliy vazifalar xal qilingan bo‘lsa, bunday kishining tafakkuri **sermahsul tafakkur** deb ataladi.

Tafakkurning ixchamligi deganda, muammoni xal qilishning dastlab tuzilgan rejasi mazkur jarayonda masala yechish shartini qanoatlantirmay qolsa, nomutanosiblik hosil bo‘lsa, hech ikkilanmay elastik ravishda o‘zgartirishlar kiritishdan iborat fikr yuritish faoliyatini tasavvur qilishimiz shart.

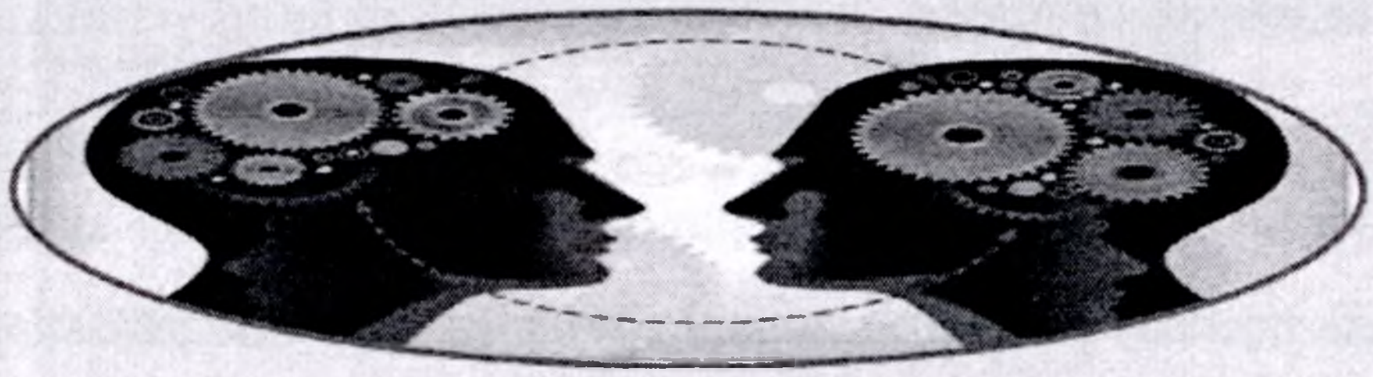
Tafakkurning tezligi - qo‘yilgan savolga va muammoga to‘liq javob olingan vaqt bilan belgilanib, tafakkur jarayonlarining tezligi va jarayonlarning ma’lum fursat ichida qanchalik samara berganligi bilan baholanadi.

Fikrlarning tezligi o‘quvchi va talabalarga juda zarur psixologik qurol bo‘lib xizmat qiladi. Imtihon paytida, seminar mashg‘ulotlarida faol ishtirok etgan talaba hayajonlanib, egallagan bilimlarini vaqtincha unutib, o‘zini yo‘qotib qo‘yadi. O‘rinsiz, salbiy emotsiyalar (his-tuyg‘ular) uning tafakkurini tormozlab, muvaffaqiyatsizlikka olib keladi, ya’ni fikrni bayon qilishda inertlik paydo bo‘lib, keyinchalik butunlay tormozlanishga aylanadi. Ba’zi talabalar, aksincha, imtihonda hayajonlanib, fikrlari ravonlashadi. Qattiq hayajonlanish, qattiq tashqi ta’sir natijasida uyqudagi ayrim neyronlar uyg‘onib funktsiyasi jadallashib ketadi va fikr «birdaniga» ravshanlashishi mumkin. Shuning uchun o‘qitish jarayonida talaba va o‘quvchilarning aqliy faoliyatini to‘g‘ri baholashda ularning individual-tipologik xususiyatlarini hisobga olish maqsadga muvofiqdir.

Odam o'zi idrok qilayotgan narsalar to'g'risida fikr qiladi. Shuning uchun tushunchalar narsalarning butun bir sinfi, turkumi to'g'risida o'ylaydi, ya'ni bular tafakkurning obyekti bo'ladi. Bir narsaga tayanmagan quruqdan quruq tafakkur bo'lishi mumkin emas.[117]

Insonlar dastavval tevarak atrofni aniq belgilariga asoslanib, aniq holda aks ettirganlar, yaqqol obrazlarga suyanib tasavvur qilish imkoniyatiga ega bo'lganlar, shu bois to hozirgi kunga qadar aniqlik belgisi har qanday inson zoti uchun eng yaqin belgi bo'lib hisoblanadi.[118]

131-rasm



Psixologiya fanida tafakkur haqida so`z borganda **tafakkurning buzilishi** yuzasidan to`xtalib o`tish lozim. Turli ruhiy kasalliklarda tafakkur jarayonining kechishi, tasavvurlar va g`oyalarning qo'shilishi, tafakkur mazmunining buzilganligi kuzatiladi.

Masalan, ruhiy jarayonlarning ko'zg'alishi yoki tormozlanishi bilan kechadigan kasalliklarda odatda tasavvurlar kechishining tezlashishi yoki sekinlashishi namoyon bo'ladi. Aksariyat maniakal xolatlarda uchraydigan g'oyalar xarakterli misolidir. Bunda assotsiatsiyali bog'lanishlar darrov hosil bo'ladi, juda boy fikrlar, obrazlar paydo bo'lib, nutq shunga ko'ra tez va tartibsiz bo'ladi. Masalan, bemor bir fikrni tugatmay ikkinchi hamda uchinchisiga o'tadi va xk. Shu narsa qiziqarliki, nutqning uzuq-yuluq va ma'lum daraja pala-partish bo'lishiga qaramay, atrof-borliqdagi konkret obyektlar ustida fikr yuritish yo'qolishi kuzatiladi.

---

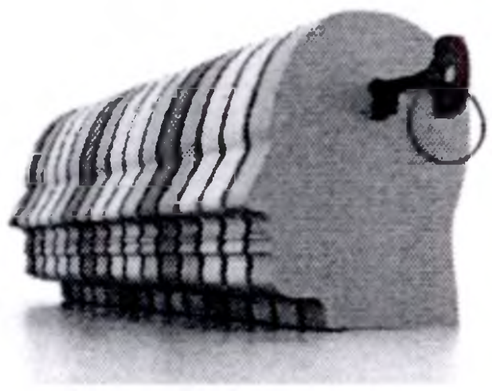
[117] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 450-b.
[118] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 461-b.

Tasavvurlar kechish sur'atining sekinlashishi tsirkulyator **psixozning** depressiv bosqichlarida uchraydi. Bunday xolga tushgan bemorlar eng oddiy aqliy ishlarni ham zo'rg'a, qiyinchiliklar bilan bajaradilar, ular o'z tarjimai xollarini aytib berishga qiynaladilar, chunki bir tasavvur ortidan ikkinchi tasavvurning kelishi qiyin kechadi.

Turli xildagi tafakkur buzilishlaridan dastlab, masalan, **shizofreniyada** uchraydigan quruq mahmadonalik, go'yo donishmandlikni namoyon qiladi. Bu shundan dalolat beradiki, bemor mutlaqo mazmunsiz va «tuzsiz» muhokamalarni to'g'ri, biroq oxiri tugamaydigan dabdabali so'z libosiga o'raydi. Tafakkur buzilishlariga yana **epilepsiya** bilan og'rigan shaxslarga xos bo'lgan fikrlashdagi ortiqcha tafsilotlar kiradi. Bunda bosh miya pustlog'idagi asosiy fiziologik jarayonning kechishidagi inertlik va differentsiatsiyaning buzilishi yaqqol yuzaga chiqadi.

Tafakkurning bog'lanmasligi tafakkur uzilishiga tashqi jihatdan o'xshash bo'lib, bunda bemor qisman qabul qilib, umumlashtirilgan mantiqiy xulosa chiqarish qobiliyatini yo'qotadi. Masalan, bemor soatga qarab, soat va daqiqa millarining qayerda turganini to'g'ri aytib bersa-da, biroq soat necha bo'lganini aytib bera olmaydi.

4. Mustaqil fikrlash orqali tafakkurni rivojlantirish.



Amerika psixologlarining ta'kidlashlaricha, odamlarning ongli ravishda xulosa chiqaradigan vaqtida xulosa miyaning harakatlanish uchun tayyorgarlik ko'rish vaqtidan keyinroq sodir bo'ladi, ya'ni miya xulosa chiqarish vaqtidan oldin unga tayyorlanar ekan.

Ba'zi tadqiqotchilar odamning xulosa chiqarish jarayonining spektitsizmga (har narsaga shubha bilan qarashga) yoyishadi. Ko'pincha qaror qabul qilish bosqichma-bosqich amalga oshadi, degan fikr ilgari suriladi. Xulosa

chiqarishning yana bir faraz funksiyasi ongning keyin sodir bo'ladigan ish – harakatga ayni bir vaziyat paydo bo'lganda ishga tushishi haqida fikrlar berilgan.[119]

Tafakkur hayot faoliyat davomida narsalarning qandaydir, ya'ni ilgari noma'lum bo'lgan xususiyatlariga duch keladi. Biz bilim olish jarayonida o'tmishdagi bilimlar etishmay qolguday bo'lsa, albatta biz tafakkur qilamiz va hali bilib olinmagan yangi ana shunday hollarning cheksiz chuqur tomonlariga qaratamiz.

Darhaqiqat, yosh avlodni ruhan sog'lom, ma'naviy barkamol yuksak ma'rifatli insonlar qilib tarbiyalashda, ularни ijodiy va mustaqil fikrlashga o'rgatish lozim.

Abstrakt tafakkur asosan matematik-tabiiy sohadagi fanlar orqali rivojlantiriladi. Bu tafakkurni rivojlantirishning birdan-bir yo'li muammolai vaziyatni tug'dira olishdir. Ma'lumki muammoli vaziyat abstrakt tafakkurni o'stiribgina qolmay, balki ijodiy tafakkurni ham taraqqiy qildirishi mumkin.

Ta'lim jarayonida mustaqil tafakkurni rivojlantirishning psixologik omillari quyidagilardan iborat:

- individual psixologik xususiyatlariga ko'ra topshiriqlar berish;
- darsni bahs-munozara tarzida olib borish;
- ko'rgazmali qurollardan foydalanib, o'quvchilar fikrini bayon etishlarini so'rash (asosan boshlang'ich sinflarda);
- darsni o'yin tarzida olib borish;
- o'qituvchi topshiriqni bergandan so'ng, o'quvchilardan berilgan topshiriqning istalgan bo'limidan savol javob qilish;
- o'quvchilarga dars jarayonida erkinlikni yaratish;
- dars mobaynida o'quvchilarni doimiy jalb qilib turish maqsadida mavzuga oid qiziqarli voqealarni aytib berish yoki o'quvchilardan muammoga oid o'zining hayotiy tajribalarida uchratgan voqea hodisalarini aytib berishni so'rash kabilardir.

---

[119] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 439-b.

132-rasm

Bizning hayotimizda ***insayt*** *- oydinlashuv holatining namoyon bo'lishi ko'pincha qoniqish tuyg'usini uyg'otadi. Murakkab vazifani hal qilib yoki nizoni qanday bartaraf etishni tushunib biz o'zimizni baxtiyor sezamiz.*



Hazilning mohiyati analogik tarzda bizning insayt - kutilmagan yakun yoki ikkilamchi mazmunni nogahoniy tushunishga bo'lgan qobiliyatimizdan iborat bo'lishi mumkin. Biz professor Smitning hamkasblari bilan talabalarning uning ma'ruzasini bo'lishlar haqidagi suhbatidagi hikoyada: "Men endigina nimadir demoqchi bo'lsam, qaysidir talaba gapirishni boshlaydi", ikkilangan mazmunni topamiz.[120]

Fikrning kashf etish, yangilik yaratishga qaratilgan faoliyati ba'zan uning **kreaktivlik** sifati bilan bog'lab tushuntiriladi.

133-rasm

Kreaktivlilik - shunday hislatki, u guyoki yo'q joyda bor qiladi, ya'ni oddiygina, jo'ngina narsalarga boshqacha, birovlarnikiga o'xshamagan yondashuvlarni talab qiladi.



Masalan, uchta so'z berilgan - «qalam», «ko'l», «ayiq». Uchalasini qo'shib, yangi jumlalar tuzish kerak. Har kim o'zidagi kreaktivlik darajasiga ko'ra turli xil jumlalar tuzsa bo'ladi, masalan, «Bola qalamni olib, ko'lda cho'milayotgan ayiq rasmini chizdi», yoki «Terak qalamchalari ekib chiqilgan ko'l yokasida bir ayiq bolasini cho'miltirardi». Shunga o'xshash ko'plab jumlalar tuzish mumkin.

---

[120] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 421-b.

Muammo va masalani hal qilish, yechish, olingan natijalarning to'g'riligiga qanoat hosil qilish uchun echuvchi, uni tekshirish bilan tafakkur harakatlarini yakunlaydi. Ijodiy tafakkurning navbatdagi tarkibiy qismlari quyidagicha aks ettiriladi: qo'yiladigan savollarga javob berish, masalani yechishga yordam beradigan yo'llar, usullar, vositalar, qoidalar va ko'nikmalarni qidirish, ularni tanlash hamda mazkur faoliyatda ularni tatbiq qilish va boshqalar.[121]

Ba'zida biz ma'lum bir vazifani hal qilish uchun muayyan, aniq bir strategiyadan foydalanayotganimizni anglamaymiz. Javob bizga o'z-o'zidan xayolimizga keladi. Har bir ko'plab qismdan iborat mozaikaga o'xshash vazifalarni yechimi ustida qanchalik uzoq vaqt o'ylanganini keyinchalik eslashimiz mumkin. Keyin to'satdan barcha qismlar birikib, yechim yarq etib xayolimizga kelib qoladi. Bunday tasodifiy portlash qobiliyatini psixologlar insayt deb ataydilar. O'n yoshli Djonni Epplton quruvchilarni bir metr chuqurlikdagi sementli devor blokiga tushib ketgan chumchuqsimonlarga mansub sayroqi qushni qanday ozod qilish muammosining yechimida o'z zakovatini namoyon etgani hayratga soldi. Djonni muammoni quyidagicha echdi: chuqurga sekin-asta qum sepish kerak, bunda qushning doimiy ravishda ko'tarilib borayotgan qum uyumining ustiga chiqib olishi uchun vaqt berish kerak (Ruchlis,1990).[122]

Mashxur psixolog K.YUng insonlarni fikrlashlariga ko'ra asosan ikki toifaga bo'lgan edi:

✓ **intuitiv tiplilar** - bu shunday toifali kishilarki, ularda ko'pincha hissiyotlar mantiqdan ustun keladi va miya faoliyati bo'yicha ham o'ng yarim sharlar faoliyati chapnikidan ustunroq bo'ladi. Ko'rib, his qilib, yorqin emotsional munosabat shakllantirilmaguncha, bunday odamlar biror xususda fikrlarini bayon eta olmaydilar.

✓ **fikrlovchi tiplar** - bunday kishilarda doimo mantiq, mulohaza hissiyotlardan ustun bo'ladi va miyasining chap tomoni o'ngiga nisbatan dominant

---

[121] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 409-b.
[122] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 410-b.

hisoblanadi. Bundaylar gapira boshlashsa, ko‘pincha, «Faylasuf bo‘lib ket-e», deb ham qo‘yishadi.

Chunki ular o‘zlarigacha bo‘lgan bilimlar, mantiqiy fikrlash borasidagi yutuqlarga tayanib, doimo to‘g‘ri gapirishga, doimo fikrlarini mantiqan asoslash - argumentatsiya qilishga harakat qiladilar. Aniq va texnika, tibbiyot fanlari bilan shug‘ullanuvchilarda ana shu tafakkur tipiga moyillik va psixologik hozirlik bo‘lsa, ular o‘z kasblari borasida juda yaxshi natijalarga erishadilar. Ulardan farqli birinchi toifa vakillaridan yaxshi yozuvchilar, shoirlar, tilshunoslar, psixologlar etishib chiqadi.

Muayyan ijtimoiy muhitda turmush kechirayotgan odamlarning ehtiyojlari xatti-harakat motivlari narsalarga qiziqishlar, intilishlar, mayllar, aqliy qobiliyatlari, hatto faoliyatlari ham turli tumandir. Xuddi ana shu boisdan ularning tafakkuri ham har xil holatlarda vaziyatlarda turlicha tarzda vujudga keladi, namoyon bo‘ladi.

Psixologiya fanida tafakkur turlari topshiriq xususiyatiga, fikr yoyiqligiga, fikrning originallik darajasiga qarab, quyidagicha shartli klassifikatsiya qilinadi.

Satoshi Kanazovaning fikricha odamda favqulodda, birdan yuzaga kelgan yangi muammolarga, masalan, olov chiqqanda uni qanday o‘chirish, qurg‘oqchilikda qanday ovqat topish, suv toshqinida daryoni qanday to‘sish kabi vaziyatlarda muammoning xal qilish jarayonida ixtiyorsiz tafakkur yuzaga keladi.[123]

Oxirgi yillarda psixologlarning o‘tkazgan tadqiqotlari va kuzatishlari shuni ko‘rsatdiki, fikrlash jarayonlarini guruh sharoitida, dars paytida ham o‘stirish va bunga qisqa yo‘llar bilan erishish mumkin ekan. Ularning fikricha, guruhdagi hamkorlikdagi faoliyat idrok va xotiraning o‘sishiga ijobiy ta’sir ko‘rsatib, fikrlash jarayonini tezlashtiradi va faoliyatni samaraliroq qiladi. Ayrim juda jiddiy va murakkab ijod daqiqalarini inobatga olmaganda, yaxshi tashkil etilgan dars jarayoni, undagi faoliyat shakli individual tafakkurning ham rivojlanishiga ijobiy

---

[123] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 407 -b.

ta'sir ko'rsatadi. Shu narsa isbot qilinganki, jamoada ishlash ko'plab nostandart fikrlarning tug'ilishi, ularning ichidan eng yaxshilarining saralanishi va yangidan yangi g'oyalarning paydo bo'lishiga sabab bo'larkan.

Ana shunday samara beruvchi metodikalardan biri «breynstorming» deb atalib, uning lug'aviy ma'nosi «miyani zabt etish»dir («mozgovaya ataka» ruscha - «brain storming» ingl.). Uni o'tkazish quyidagi tamoyillarga asoslangan:

- ba'zi intellektual masalalarni yechishda bitta yechim bilan cheklanib bo'lmaydi va shu maqsadda ijodiy fikrlovchilar guruhi tashkil etiladi va bu jarayonda «gruppaviy effekt» bo'lishi kutiladi. Guruh ishi tez va optimal qarorlar qabul qilishga qaratilgan bo'ladi va bunda alohida ayrim individual qarorlarga ta'sirlanishga yo'l qo'yilmaydi;
- guruhga shunday kimsalar kiritiladiki, ular bir-birlaridan fikrlash uslublarining noyobligi bilan farq qiladilar. Masalan, kimdadir mantiqiylik ustun, kimdir kreaktiv, kimdir tanqidchi va shunga o'xshash;
- guruhda shunday ijodiylik ruhi bo'lishi kerakki, har kim xoxlagan fikrini bemalol aytaveradi, u yoki bu fikr tanqid qilinishi mumkin, lekin uning egasi tanqid qilinmaydi. Bunday sharoitda o'rtacha intellektual darajaga ega bo'lgan shaxs ham shunday fikrlar izxor qila boshlaydiki, ular alohida qolgan paytida sira ham miyaga kelmagan bo'lardi.

Bu jarayon oliy o'quv yurtlarida darslarda ham qo'llanilishi mumkin, faqat uning yuqoridagi tamoyillari inobatga olinishi va guruhda o'zaro hamjihatlik muhiti bo'lishi kerak.

Tadqiqotchi S.Kanazova tafakkurni ilmiy, kasbiy va kundalik hayotda duch keladigan muammolar bilan bog'laydi. Lekin umumiy tafakkur qilish qobiliyati shaxsiy hayot bilan bog'liq muammolarni o'z ichiga olmasligini ta'kidlaydi. Masalan, oila qurish, ota-ona bo'lish, yaqin do'stlar orttirish, ijtimoiy muloqotga kirishish va boshqalar.

Kundalik hayotda oddiy muammolardan tortib murakkab aqliy topqirlik talab qiladigan masalalarda ham tafakkur, fikrlash faoliyatining o'rni muhim hisoblanadi.

Masalan, qanday qilib do'stlashish, notanish kishining yuz ifodasidan fikrini uqish, mo'ljallangan manzilga qayta yo'l topish, muammoning mohiyatini ochish, masala yechish insondan turli xil tafakkurni talab qiladi.[124]

Bundan tashqari mustaqil tafakkurni shakllantirishda o'qituvchi va o'quvchining o'zaro ta'sirlashuvi katta ahamiyat kasb etadi. Ta'lim jarayonida ta'lim beruvchi bilan ta'lim oluvchining asosiy maqsadi berilayotgan bilimlarni o'zlashtirish, ularni amaliy faoliyatga tadbiq etish, ko'nikma va malakalarni shakllantirishga yo'naltirilgan. Ta'lim jarayoni o'qituvchi va o'quvchi faoliyati yo'nalishlarini shu tartibda boyitish ta'lim oluvchining mustaqil tafakkur ko'lamini shaxsiy faoliyatining o'sishiga zamin yaratadi.

Tayanch so'z va iboralar

Tafakkur, fikrlash, analiz, sintez, taqqoslash, umumlashtirish, konkretlashtirish, klassifikatsiyalash, sistemalashtirish, taqqoslash, umumlashtirish, abstraktsiyalash, konkretlashtirish, klassifikatsiyalash, sistemalashtirish, kreaktivlik.

Muhokama uchun savollar

1. Tafakkurning ijtimoiy mohiyati haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Tafakkur jarayonida fikrlash operatsiyalariga qanday?
3. Taqqoslash operatsiyasini qanday yo'l bilan amalga oshishi mumkin?
4. Umumlashtirish tushunchasiga ta'rif bering.
5. Abstraktsiyalashning o'ziga xos asosiy xususiyatlari haqida gapirib bering.
6. Konkretlashtirish nimani anglatadi?
7. Klassifikatsiyalash xususiyatlari va turlari qanday?
8. Sistemalashtirish operatsiyasi nima?

---

[124] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 406-b.

9. Tafakkur nazariyalari haqida gapirib bering.

10. Tafakkur shakllari va turlari qanday namoyon bo‘ladi?

11. Tafakkur shakllari psixologiyada nechta bosqichlarda ifodalanadi?

12. Tafakkurning buzilishi haqida tushuncha bering. Uning o‘ziga xos xususiyatlari.

15-MAVZU. SHAXSNING HISSIY-IRODAVIY SOHASI VA KASBGA MOSLASHISH.

REJA:

1. **Hissiyot to‘g‘risida tushuncha. Hissiyotning namoyon bo‘lishi.**
2. **Hissiyotning namoyon bo‘lishi. Kayfiyatlar, stress, depressiya, eyforiya.**
3. **Irodaviy xatti-harakatlar motivatsiyasi.**
4. **Emotsional-irodaviy sohaga ko‘ra qarorlarni qabul qilish.**

1. Hissiyot to‘g‘risida tushuncha. Hissiyotning namoyon bo‘lishi.



Inson idrok etish, hayol surish va fikrlash jarayonlarida faqat voqelikni bilib qolmay, balki shu bilan birga hayotdagi u yoki bu narsalarga qanday bo‘lmasin munosabat bildiradi. Unda ularga nisbatan u yoki bu tarzda his-tuyg‘u paydo bo‘ladi. Bunday ichki shaxsiy munosabatning manbai - faoliyat va munosabat jarayonlari bo‘lib, u ana shunday jarayonlarda ro‘y beradi, o‘zgaradi, barqaror tus oladi yoki yo‘qoladi.

Hissiyot - kishining o‘z hayotida nimalar yuz berayotganiga, nimalarni bilib olayotganiga yoki nima bilan mashg‘ul bo‘layotganiga nisbatan o‘zicha turli xil shaklda bildiradigan ichki munosabatidir.

Hissiyot yoki emotsiya deb kishining bilmoqchi va qilmoqchi bo‘lgan narsalariga o‘z munosabatlarini tuyg‘ularidan kechirishini, ya’ni muhitdagi narsa va hodisalarga, o‘z ishlariga, o‘ziga va o‘zining qilgan harakatlariga bo‘lgan munosabatlaridan tug‘ilgan tuyg‘ularga aytiladi. Bir narsadan huzurlanish yoki behuzur bo‘lish, suyunush, qayg‘urish, muhabbat, qahru-g‘azab, g‘ayrat va shijoat,

qo‘rqish, iztirob, tashvish, xotirjamlik kabi hollarning har qaysisi hissiyot yoki emotsiyaning bir misolidir.

Hissiyot manbalari haqiqatda mavjud bo‘lgan har xil narsa va hodisalarki, odam o‘z hayoti va faoliyatida bu narsa va hodisalarga to‘qnashadi. Biroq har bir narsa va hodisani odam bevosita o‘zi idrok qilmaguncha, yoki biron boshqa yo‘l bilan uni bilmaguncha, bu narsa va hodisalar hissiyot manbai bo‘lolmasligi aniqdir. Biron narsaga qandaydir munosabatda bo‘lmoq uchun uni biron jihatdan bilmoq kerak. Shu sababli hissiyot hamisha sezgi, idrok, xotira yoki hayol obrazlari, fikr shu kabi bilish jarayonlari bilan birgalikda kechadi.

Emotsional holatlar boshqa ruhiy jarayonlar singari miya faoliyatining natijasi yoki mahsuli bo‘lib hisoblanadi. Emotsional holatlarning yuzaga kelishiga tabiatda va jamiyatda sodir bo‘layotgan o‘zgarishlar, munosabatlar, aloqalar, taassurotlar asosiy sababchidir. O‘zgarishlar o‘z navbatida,

- **birinchidan,** shaxs hayoti va faoliyatining jadallashishi yoki pasayishiga;
- **ikkinchidan,** insondagi ayrim ehtiyojlarning paydo bo‘lishiga yoki yo‘qolishiga;
- **uchinchidan,** odam ichki organlari funksional xolatlarining beqarorlashuviga olib keladi.

His-tuyg‘ular uchun eng xususiyatli fiziologik jarayonlar negizi sifatida shartsiz va shartli reflekslar xizmat qiladi va ularning muayyan tizimi bosh miya katta yarim sharlari po‘stida yuzaga keladi hamda shu joyda mustahkamlanadi. Murakkab shartsiz reflekslar esa:

- yarim sharlarning po‘stloqosti bo‘shliqlari;
- miya stvoliga tegishli ko‘rish tepachalari (do‘ngliklari);
- nerv ko‘zg‘alishlarini miyaning yuqori bo‘linmlaridan vegetativ tizimiga o‘tkazib beruvchi markazlari orqali amalga oshiriladi. Shaxsda his-tuyg‘ularning kechishi hamisha miya po‘sti bilan po‘stloqosti markazlarining birlikdagi (hamkorlikdagi) faoliyati natijasida ro‘yobga chiqadi.

Emotsiyalar fiziologik qo‘zg‘alishni o‘z ichiga oladi. Maxsus emotsiyalarda qo‘zg‘alish o‘zgaradimi yoki yo‘qmi? Qo‘zg‘alish insonni yolg‘on gapirishga majbur qilyaptimi yoki yo‘qmi?

Qo‘zg‘alish. *Emotsiyalar fizik jihatdan bizni qo‘zg‘atadi. Ba’zi bir fizik reaksiyalar shunchalik ko‘rinib turadiki, siz uni oson payqashingiz mumkin. Masalan: Tana harakati kam ko‘rinib turuvchi tolalar uchun safarbar etiladi; energiya ishlab chiqarishi uchun jigar qonga qo‘shimcha shakar ishlab chiqaradi; shakarni o‘zlashtirish uchun kislorod kerak, shuning uchun nafas olish tezlashadi, qonning ichki organlaridan mushaklarga o‘tishi ovqat hazm qilishni sekinlashtiradi; qorachiqlar ko‘p yorug‘likni o‘tkazib kengayadi; tana o‘zini sovutish uchun terlaydi; tanada agar shikast bo‘lsa, qon quyilib tezroq bitadi va hokazo. birorta bir xavf-xatar haqida o‘ylab ko‘ring: sizning organizmingiz reaksiyasi har qanday ongli harakatlarsiz muvofiqlashadi. U sizni olg‘a intilish yo chekinishga tayyorlaydi. Bizning uyg‘onishimizni avtonom nerv sistemasi boshqaradi, aktivlashtiradi, buyrak osti bezi stress gormonlari epinefrin (adrenalin) norepinefrin (noadrenalin) ishlab chiqaradi. Epinefrin va norepinefrinning oshib ketishi, yurak urishi chastotalarini kuchaytiradi, qon bosimi va qondagi shakar darajasini oshiradi. Xavf o‘tib ketganidan keyin, parasimpatik neyron tolalar organizmini tinchlantirib, harakatga kirishtiradi. Xattoki, parasimpatik bo‘lim stress garmonlarini ishlab chiqarishni to‘xtatganida ham, qondagi garmonlar qonda ba’zi bir vaqtgacha ushlanib turadi, shuning uchun qo‘zg‘alish sekin-sekin kamayadi.*[125]

Shaxs ruhiy olamida, uni qurshab turgan tevarak-atrofda sodir bo‘layotgan o‘zgarishlar (xoh tabiiy, xoh subyektiv bo‘lishidai qati nazar) kechinmalar subyekti (inson) uchun qanchalik qadr-qiymat, yuksak ahamiyat kasb etsa, hissiy xolatlarning mazmuni shunchali purma’no bo‘ladi. Buning ta’sirida yuzaga keladigan muvaqqat bog‘lanishlar tizimining qayta qurilishi qo‘zg‘alish jarayonini hosil qiladi. Mazkur jarayon miya katta yarim sharlari po‘stida tarqalib, so‘ng po‘stloqosti markazlarini egallab oladi. Katta yarim sharlar po‘stidan pastda

---

[125] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 412-b.

turuvchi miya bo‘limlarida organizm fiziologik faoliyatining turli markazlari (nafas olish, ovqat hazm qilish va hokazo) joylashgan. Shu sababdan po‘stloqosti markazlarining qo‘zg‘alishi ba’zi ichki a’zolar faoliyatining kuchayishiga olib keladi. Jumladan, nafas olish ritmikasining o‘zgarishi (xayajonlanganda bo‘g‘ilib qolishini, og‘ir va tartibsiz nafas olishni yuzaga keltiradi), yurak faoliyatining buzilishi (yurak urishini tezlashtiradi), organizmni qon bilan ta’minlashning izdan chiqishi (uyalgandan qizarishni, qo‘rqqandan oqarishni keltirib chiqaradi, ichki sekretsiya bezlari ishining nuqsonlari ko‘z yoshinig oqizadi, hayajonlanganda og‘izini quritadi, qo‘rqqanda «sovuq» ter chiqaradi va hokazo.)

Ilmiy manbalarda talqin qilinishicha, miya katta yarim sharlarining po‘sti mo‘tadil sharoitda po‘stloqosti markazlariga boshqaruv va tormozlov yo‘sinida ta’sir ko‘rsatadi hamda hissiyotning tashqarida ifodalanishiga yo‘l qo‘ymaydi. Miya po‘sti kuchli darajada ko‘zg‘alsa, uning ta’sirida boshqaruvchanlik funksiyasi buziladi. Shaxs qattiq charchasa yoki kuchli mast bo‘lsa, irradiatsiya oqibatida po‘stloqosti markazlari ham qo‘zg‘aladi, natijada harakatni nazorat qilish yo‘qoladi.

Miya faoliyatining elektrofiziologik tadqiqotlari emotsiyalarning paydo bo‘lganda gipotalamolimbik (yunoncha hypothalamus bosh miya bo‘limi nomi) tizimi va retikulyar formatsiya (lotincha reticulum to‘rsimon, formatio, bog‘lam manosini anglatadi) ning roli ko‘rsatib o‘tilgan. Ma’lumotlarda ko‘rsatilishicha, emotsional holatlarning fiziologik mohiyati katta yarim sharlar po‘stining va po‘stloqosti tizimi markazlarining funksiyasigina emas, balki ular:

a) miya mexanizimlari faoliyatini faollashtiruvchi retikulyar formatsiyaning,

b) miyaning talamus (ko‘rish do‘ngliklari) ning, gipotalamusining (do‘nglik osti qismining),

v) yarim sharlar yangi po‘stlog‘i orasidagi limbik sistemaning funksiyalaridir.[126]

---

[126] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 411-b.

134-rasm

Hissiyotlar ta'sirchanligi bilan ajralib turadi. Ular xatti-harakatlarga, fikr-mulohazalar bildirishga turtki beradigan kuch bo'lib, kuch-g'ayratlarni oshirib yuboradi va **stenik** deb ataladi.

Boshqa bir hollarda emotsiyalar sustligi, loqaydligi bilan ajralib turadi, his- tuyg'ularning boshdan kechirilishi kishini bushashtirib yuboradi va bu holat psixologiyada **astenik** deb ataladi (masalan, qo'rqqanidan oyoqlari qaltirashi, kuchli his-tuyg'uga berilib, hayolga cho'mib, o'zi bilan o'zi ovora bo'lib qolish hollari).

Emotsional holatlar uchun po'stloqosti tugunchalarining tarkibiga kiruvchi (miya katta yarim sharlarining oq moddasi bilan birlashuvchi kulrang modda yig'indisi) markazlar ham muhim ahamiyatga ega. Agarda miya katta yarim sharlari po'stlog'i harakatlarni birlashtirib, sezgilarni va sa'i-harakatlarni nozik ifoda qilib tursa, miya formatsiyalari tashqi hamda ichki muhitda sodir bo'ladigan o'zgarishlarga organizmning javob reaksiyalarini boshqaradi.[127]

Ma'lumotlarga qaraganda, miya katta yarim sharlari po'stlog'i shikastlansa, tashqi olamdan hamda ichki organlardan keladigan ko'zg'ovchilarning nozik tahlil qilinishi zaiflansa ham emotsional holatlar saqlanib qolaveradi. Masalan, hayvonlar limbik tizimga, do'ngosti (gipotalamus) qismiga, ko'rish tepaliklariga yo'nalgan elektr ko'zg'atuvchilarga, retikulyar formatsiyasining ko'zg'alishlariga xursandlik yoki diqqinafaslik, darg'azablik yoki qo'rqoqlik, lazzatlanish yoki azoblanish, rohatlanish yoki ko'ngilxijillik sifatida javob reaksiyasi hosil bo'ladi.[128]

Yuqorida ta'kidlanganidek, ijobiy va salbiy his-tuyg'ularning shunga o'xshash markazlari bilan miyaning boshqa bo'limlarida joylashganligiga

---

[127] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 413-b.
[128] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 414-b.

qaramay, shartli ravishdagi rohatlanish va azoblanish markazlari ham mavjuddir. Emotsiyalar bir-biriga yaqin masofada faoliyat ko‘rsatadilar.

Tajribada qo‘sh (juft) markazlaridan birida elektrod bilan hosil qilingan ko‘zg‘atish ehtiyojdan kelib chiqqan holda salbiy yoki ijobiy emotsiyadan faqat bittasini vujudga keltirgan, holos. Ba’zida yondosh joylashgan markazlarda ko‘zg‘alish tarqalgan bo‘lsa, u holda ambivalent yoki ikkiyoqlama reaksiya ro‘yobga chiqadi.

Shartli ravishda nomlangan markazlar (rohatlanish, azoblanish) bir-biriga yaqin joylashishiga qaramasdan, har xil tuzilishga ega ekanligi aniqlangan. Ma’lumotlarning ko‘rsatishicha, «azoblanish» markazlari miyaniig turli bo‘limlariga joylashsa-da, lekin ular yagona tizim bilan boshqariladi. Salbiy emotsiyalardan farqli o‘laroq ijobiy his-tuyg‘ular va «rohatlanish» markazlari bir-birlari bilan jips aloqaga ega emas. Ta’kidlab o‘tilgan mulohazalar emotsiyalar juft hamda qarama-qarshi xususiyatga ega ekanligidan dalolat bermoqda. Shuning uchun har qaysi emotsiya qarama-qarshi turkumga ega deb qat’iy ishonch bilan aytish mumkin, jumladan, sevgi-nafrat, yoqimli-yoqimsiz, xotirjamlik-bezovtalanish mas’uliyatlilik-loqaydlik va boshqalar.[129]

Inson psixologiyasini bilish uchun, uning psixikasida hissiyot tomonidan bo‘lgan farqni bilish juda muhim. Birovni yaxshi tanimoq uchun uning fikrini va harakatlarini bilish bilangina kifoyalanmay, balki uning hissiyoti qandayligini ham bilish kerak. Insonlarning hissiyotidagi farqlari quyidagi bo‘lishi mumkin:

- **hissiyotning yo‘nalishi** - kishilarning hissiyotidagi eng muhim farqlari belgilangan narsa, hissiyotning nimaga qaratilganligi, uning mazmuni qandayligidir. Inson hislari har xil tasodifiy narsalarga sochilib, parishon bo‘lsa, tasodifiy hollarda kishilarda har xil hislarni tug‘dirsa, bunday hissiyot kishining ijodiyotiga, turmushdagi kurashiga madad beruvchi kuch xizmatini o‘tay olmaydi. Aksincha kishining hayotidagi asosiy vazifasidan boshqa ishlarga chalg‘itib, tanlagan yo‘lidan adashtirib, ancha to‘sqinlik qilishi ham mumkin;

---

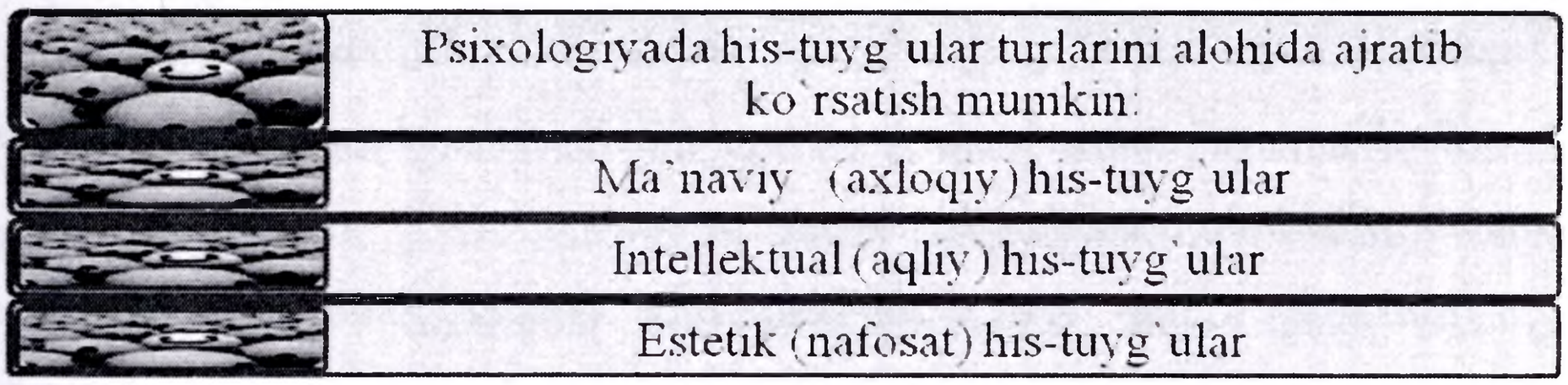
[129] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 418-b.

- **hissiyotning chuqurligi** - birovning hissiyotiga oid hayotini bilish uchun uning hissiyotining qanchalik chuqurligini bilish muhimdir.

Chuqur his deb, hayotning shu odam uchun eng muhim bo‘lgan tomonlariga daxil qilgan, kishining fikri, tiliga va orzulari bilan ko‘p aloqador bo‘lgan va kishining butun ruhiy hayotini aks etib ko‘rinuvchi hisni aytamiz. Hissiyotning boy va mazmundorligi, inson hislarining kuchliligidan ko‘ra ko‘proq chuqurligiga bog‘liqdir;

- **hissiyotlarning barqarorligi** - ularning chuqurligi bilan juda yaqin bog‘liqdir. Chuqur his mahkam va barqaror bo‘ladi; sayoz hislar esa, garchi kuchli bo‘lsa ham, umri qisqa bo‘lib, tez o‘tib ketadi.

135-rasm



Ma’naviy (axloqiy) his-tuyg‘ular - o‘z mazmuniga ko‘ra, kishining kishiga va kengroq ma’noda olganda, jamiyatga munosabatini bildiradi. Shaxs ijtimoiy hayotining barcha jabhalarida uning xulq-atvorini boshqarib turadigan axloq normalari shu his-tuygularning tevarak-atrofdagilardan obyektiv ravishda olib turadigan baholashning asosi hisoblanadi.

Intellektual (aqliy) his-tuyg‘ular - shaxsning bilish jarayoniga, uning muvaffaqiyatliligi va muvaffaqiyatsizligiga munosabatini ifodalaydi va aks ettiradi.

Estetik (nafosat) his-tuyg‘ular - subyektning hayotida yuz beradigan turli xildagi narsalarga va ularning sanhatda aks ettirilishiga nisbatan allaqanday ajoyib yoki bemahni, fojiaviy yoki kulgili, olijanob yoki jirkanchli, nafosatli yoki xunuk narsa sifatida munosabatini aks ettiradi va ifodalaydi.

136-rasm

Inson ma'naviy, intellektual va estetik tuyg'ularni faoliyat va muomala jarayonida boshdan kechiradi, bahzan ularda kishining sotsial voqelikka nisbatan butun hissiy munosabatlari boyligini mujassamlashganligi uchun ular **yuksak his-tuyg'ular** deb ham ataladi.



His-tuyg'ular kuchli, ixtiyorsiz va unutilmas bo'ladi. Ikkilanishsiz aytishimiz mumkinki, tuyg'ular hayotimizni hayajon ila to'ldirishi, stress paytlari odamni nobud qilishi va aksincha saqlab qolishi mumkin.

Dunyodagi barcha mavjudotlar ichida, insonlar his-hayajonlarga beriluvchan mavjudot hisoblanadi va aynan ular boshqa mavjudotlarga nisbatan o'z qo'rquvini, g'azabini, qayg'usini, quvonchini va muhabbatini ifoda etadi.

Badiiy asar qahramonlari (personajlari) bizga hayotni emotsiyalarsiz tasavvur qilishimizga yordam berishadi.

Masalan, "Star Trek" teleserialidagi Mister Srok personaji o'zida sovuqqon, aqlli, lekin his-tuyg'ulardan mahrum kishi xususiyatlarini o'zida qamrab olgan.

Shu serialning davomi, "Star Trek keyingi avlod" dagi Data personajini ham keltirib o'tishimiz mumkin. Kuchli aql va sovuqqon mantiq, unga yuqori insoniy analitik aql-idrok beradi. Lekin u unga nimadir etishmayotganligini tushunardi. U she'rlar yozishi mumkin, ammo hech qanday hissiyotlarga ega emas. Dataning intellektual qiziquvchanligi uni qo'rquv, g'azab va quvonch nima ekanligini o'ylashga majbur qiladi. U qanchalik harakat qilmasin, bunday tuyg'ular unga qorong'u edi, sababi u dunyoni hech qanday his-tuyg'ularsiz ko'radi.[130]

Emotsiyalar qayerdan paydo bo'ladi? Ular qanday tarkib topgan? Tasavvur qiling, siz uyqungizdan uzoqdagi qumloq ko'chadan bir o'zingiz qorong'ida ketib boryapsiz va siz motorning gurillagan ovozini eshitdingiz va

---

[130] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 418-b.

sizga kimdir tashlanmoqchi degan fikr miyangizga keladi. Sizning yuragingiz tez ura boshlaydi, qadamlaringiz tezlashadi, siz bezovtalanib, mototsiklchini maqsadini o'ylab, qo'rquv hissini tuyasiz.

137-rasm



Emotsiya – shaxsning voqelikka o'z munosabatini his qilishidan kelib chiqadigan, uning ehtiyoj va qiziqishlari bilan bog'liq bo'lgan yoqimli yoki yoqimsiz kechinmalardir. Keltirilgan ta'riflardan ko'rinadiki, hissiyot tushunchasi emotsiyaga nisbatan kengroq tushuncha bo'lib, shaxsning kundalik hayoti, turmush tarzidagi barcha jabhalarni qamrab oladi.

Ko'rib turibsizki, emotsiya - bu, fiziologik qo'zg'alish qorishmasi (yurak urishining tezlashishi o'zini ekspressiv tutish, odamlarning tezlashishi), ongli ravishdagi tajriba (insonning maqsadini tushunish va qo'rquv). Buning murakkabligi shundaki, bu uchta detalni solishtirishda ko'rinadi: siz birinchi yurak urishining tezlashishini, yurish tezligingiz oshishini va keyin qo'rquvni his qilasizmi? YOki avval qo'rquvni his qilib, va bu yuragingiz urishini va yurishingiz tezlashishiga ta'sir etadimi? Ushbu savollarga javob topish uchun insonning fizologik emotsiyalarini ko'rib chiqshimiz lozim.[131]



2. Hissiyotning namoyon bo'lishi. Kayfiyatlar, stress, dipressiya, eyforiya.

Odam tashqi muhitdagi turli-tuman narsa va hodisalarni idrok qilar ekan, hech vaqt bu narsalarga batamom befarq bo'lmaydi. Odamning aks

[131] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 421-b.

ettirish jarayoni doimo faol xarakterga egadir. Aks ettirish jarayoni quyidagilarni qamrab oladi:

- *shaxsning ehtiyojni qondirish imkoniyatiga egaligini;*
- *qondirishga yordam beradigan yoki qarshilik ko'rsatadigan obyektlarga subyekt sifatida qatnashishini;*
- *uni harakat qildiruvchi, bilimga intiltiruvchi munosabatlarni va hokazo.*

Chunki odam atrofidagi har turli narsalarni idrok qilib aks ettirar ekan, bu narsalarga nisbatan ma'lum munosabatda bo'ladi. Masalan, bizga ayrim narsalar yoqsa, bo'ladi. Masalan, bizga ayrim narsalar yoqsa, ya'ni kayfiyatimizni ko'tarib yuborsa, boshqa bir narsalar yoqmaydi va kayfiyatimizni buzib, dilimizni xira qiladi. Ba'zi bir ovqatni odam juda ham yoqtiradi, boshqa bir ovqatni esa mutlaqo ko'rgisi kelmaydi yoki ayrim odamlar bizga xush keladi yoki boshqa bir odamlar esa yoqmaydi. Umuman, odam atrofidagi hamma narsalarga nisbatan munosabatda bo'ladi va uning munosabatlari faoliyatida aks etadi.[132]

Kishilar idrok qilyotgan, ko'ryotgan, eshitayotgan, bajarayotgan, o'ylayotgan, orzu qiladigan narsalarga befarq bo'lmaydilar. Bir xil predmetlar, shaxslar, xarakterlar, voqealar bizni quvontiradi, boshqalari xafa qiladi, yana boshqalari g'azab-nafratimizni uyg'otadi. Biz xavf ostidaqolganimizda qo'rquvni his qilamiz, dushman ustidan g'alaba qozonish yoki qiyinchilikni engish esa zavq uyg'otadi.

Hissiyotlar o'zining yuzaga kelishi nuqtai nazaridan odamning ehtiyojlari, qiziqishlari va intilishlari bilan bog'liq bo'ladi. Masalan, odamning organik ehtiyojlarini qondirishi bilan bog'liq bo'lgan hissiyotlar odamda rohatlanish, qanoatlanish tuyg'usini yuzaga keltiradi. Organik hissiyotlarni qondira olmaslik odamning ruhini tushirib, kayfiyatini buzib, azoblanish, toqatsizlanish hissiga sabab bo'ladi.

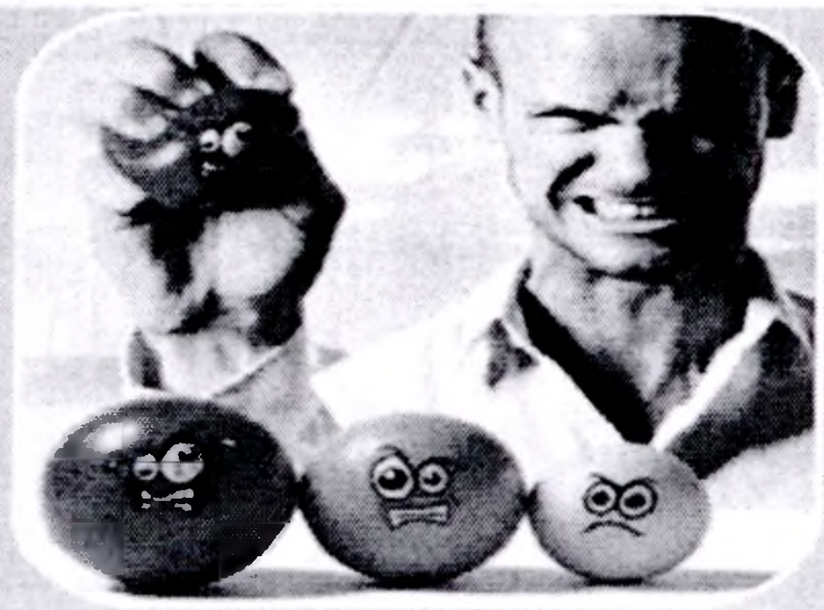
---

[132] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 149.

Odamning hissiyotlari uning mazmuni hamda shakllari, ijtimoiy- tarixiy sharoitlari bilan bog‘liq bo‘ladi. Ijtimoiy tarixiy taraqqiyot davrida odamning ehtiyojlari o‘zgarib boradi. Natijada odamda borgan sari yangi-yangi hissiyotlar, chunonchi, ma’naviy, intellektual va estetik hissiyotlar paydo bo‘ladi.

Hissiyotni boshdan kechirishning turli shakllari - emotsiya, affekt, kayfiyat, turli hayajonlanish, stress mavjud. Ehtiros, tor ma’nodagi so‘z bilan aytganda, his-tuyg‘ular - shaxsning emotsional sohasini tashkil etadiki, ular kishi xulq-atvorini tartibga solib turadi, bilishning jonli manbai, odamlar o‘rtasidagi murakkab va ko‘pqirrali munosabatlarning ifodasi bo‘lib hisoblanadi.

138-rasm



Affektlar yoki hissiy portlashlar - kishini tez chulg‘ab oladigan va shiddat bilan o‘tib ketadigan jarayonlardir. Ular ongning anchagina darajada o‘zgarganligi, xatti-harakatlarni nazorat qilishning buzilganligi, odamning o‘zini o‘zi idrok qila olmasligi, shuningdek, uning butun hayoti va faoliyati o‘zgarib qolganligi bilan ajralib turadi.

Affektlar birdaniga katta kuch sarf qilinishiga sabab bo‘lgani uchun ham **qisqa muddatli** bo‘ladi: ular his-tuyg‘ularning bamisoli birdan lov etib yonib ketishiga va portlashiga o‘xshatish mumkin. Agar oddiy hissiyot faqat ruhiy xayajonlanishni ifoda etsa, u holda affekt bo‘rondir. Har bir his organizmning ishlashiga ta’sir ko‘rsatib o‘zgaradi va inson tanasida uning turli alomatlari paydo bo‘ladi.

Mabodo emotsiya ruxiy to‘lqinlanish deyilsa, unda affekt holatlari turli bosqichlardan tuzilgan bo‘lib, ular o‘zaro o‘rin almashib turadi. Ma’lumki, vahimaga, tahlikaga, sarosimaga tushib qolgan, o‘ta quvongan, kulgi nashidasi bilan band bo‘lgan, umidsizlik tuzog‘iga ilingan inson turli vaziyatlarda borliqni bir tekis aks ettira olmaydi. Chunki u mazkur sharoitlarda o‘z kechinmalarini har xil ifodalaydi, o‘zini turli darajada ushlaydi, harakatlarini esa turlicha boshqaradi. Bunday oraliq miya va miya katta yarim sharlari po‘stlog‘idagi ma’lum markazlarning kuchli ko‘zg‘alishini va boshqa markazlarning

tormozlanishi me'yordan chikib ketishi tufayli o'zaro almashinib qoladi. Harakatchanlikning asta-sekin ko'tarilishidan iborat stenik holat astenik holat bilan almashinadi (kuchli holat kuchsiz bilan aralashib ketadi), lekin qayta tiklanishga ulgurmaydi. Masalan, jo'shqin harakatda, ko'z yaltirashida, yuz qizarishida vujudga kelayotgan kuchli jaxl ko'rinishlari ko'zning xiralanishi, yuz oqarishi, rang o'chishi bilan bog'lik qattiq g'azabga aylanishi mumkin.[133]

Umidsizlik kechinmasida organizmning jo'shqin reaksiyasi ba'zan xushidan ketib qolish xolati bilan almashinadi. Ushbu vaziyat lotincha «sutpos» - stupor, ya'ni serrayib qolish, karaxt holati deb psixologiyada qo'llaniladi.

Ma'lumotlarning ko'rsatishicha, ko'pincha hissiyotlar affektiv shaklida o'tishi tajribalarda sinab ko'rilgan. Jumladan, teatr tomoshabinlarida, tantana nashidasini surayotgan olomonlarda, es-hushini yo'qotgan, telbanamo sevgi afsonalarida, ilmiy kashfiyot lahzasida, tasodifiy qizg'in uchrashuvlarda jo'shqin shodliklar mujassamlashadi.

Affektlar vujudga kelishining dastlabki bosqichida har bir shaxs o'zini tutushini, o'zini qo'lga olishni uddalash qurbiga ega bo'ladi. Ularning keyingi bosqichlarida irodaviy nazorat yo'qotiladi, irodasiz harakatlar amalga oshiriladi, o'ylanmasdan xatti-harakat qilinadi. Affektiv holatlar mas'uliyatsizlik, axloqsizlik, mastlik alomatida sodir bo'ladi, lekin shaxs har bir xatti-harakati uchun javobgardir, chunki u aql-zakovatli insondir. Affektlar o'tib bo'lganidai keyin shaxsning ruhiyatida osoyishtalik, charchash holati hukm suradi. Ba'zi hollarda holsizlanish, jamiki narsaga loqayd munosabat, harakatsizlik, faollik barham topish, xatto uyquga moyillik yuzaga keladi. Shu bilan birga affektiv shok (fransuzcha "choc", zarba degan ma'no anglatadi) holati ham sodir bo'ladi, buning oqibatida organizmning ichki a'zolari funksiyasi buziladi, hatto yurak xuruji (infarct - lotincha arctus "xavf to'ldirg'ich", miokard yunoncha mys tomir kardia yurak degan ma'no bildirib keladi) yuzaga keladi. Shuni xam unutmaslik

---

[133] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 476-b.

kerakki, affektiv qo'zg'olish muayyan davrgacha davom etishi, ba'zan o'qtin-o'qtin kuchayishi yoki susayishi (pasayishi) sodir bo'lib turishi mumkin.[134]

139-rasm

Kayfiyatlar - ancha vaqt davomida kishining butun xatti-harakatiga tus berib turadigan umumiy hissiy holatini ifoda etadi. Kayfiyat shod-xurram yoki qayg'uli, tetiklik yoki lanjlik, xayajonlilik yoki mahyuslik, jiddiylik yoki yengiltaklik, jizzakilik yoki muloyimlik va h.k. tarzda bo'ladi.



Kayfiyat juda xilma-xil, yaqin va ancha uzoq turuvchi manbalarga ega bo'lishi mumkin. Turmushning butun borishidan, jumladan, ishda, oilada, maktabda munosabatlarning qanday yo'lga qo'yilganligidan, kishining hayot kechirishi yo'lida paydo bo'layotgan har qanaqa ziddiyatlar qay tarzda bartaraf etilishidan qanoat hosil qilishi yoki qanoatlanmaslik kayfiyatlarning asosiy manbalari hisoblanadi. Kishining uzoq vaqt yomon yoki lanj kayfiyat bilan yurishi uning hayotida biror narsaning ko'ngildagidek emasligini ko'rsatadi.

Shaxsning hayoti va faoliyati davomida shodonlik, hazilkashlik, umidsizlik, jur'atsizlik, zerikishlik, kayg'urishlik singari his-tuyg'ular uning ruhiy holatini umumiy tizimiga aylanadi. Ushbu vaziyat ba'zi emotsional taassurotlariing vujudga kelishiga qulay zamin hozirlaydi, boshqasi uchun esa kiyinchilik tug'diradi. Inson xafa, ma'yus hissiy holat hukmronligida bo'lsa, u holda tengdoshlarining haziliga, keksalarning o'git-nasihatlariga, maslaxatlariga quvnoq kayfiyat chog'dagiga nisbatan mazmun, sifat jihatidan boshqacharoq tusda munosabat bildiradi. Shuning uchun ishlab chiqarish va halq ta'limi tizimi jamoalarida, rasmiy, real guruhlarida ishchanlik, o'zaro yordam, hamkorlik, hamdardlik, iliq ruhiy muhit yaratish, samimiy muomala maromini shakllantirish ham jismoniy, ham aqliy mehnat samaradorlgini oshirishning kafolatidir.

---

[134] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 478-479 b.

Kayfiyat kishining butun fe'lini bir muncha vaqtgacha bir rangga solib turuvchi umumiy bir ruhiy holatdir. Ko'p hollarda kishining kayfiyatiga, uning uchun juda muhim bo'lgan bir voqea orqasida tug'ilgan ma'lum bir hissiyot sabab bo'ladi. Ertalab eshitilgan noxush xabar kishining ta'bini kechgacha xira qilib, iztirobga solib, kayfiyatini buzushi mumkin. Ishda topilgan jiddiy muvaffaqiyat bir necha kungacha kishini shodlantirib, kayfiyatini chog' qilishi mumkin.

140-rasm



Hissiyotning shunday qobiliyati borki, hissiyot uni tug`dirgan narsadan o`tib, bu narsa bilan aloqador bo`lgan boshqa narsalarga ham yoyiladi. Buning natijasida kishida **kayfiyat** deyilgan umumiy bir ruhiy holat paydo bo`ladi.

Stress yoki kuchli hayajonlanish - psixologik tahrifga ko'ra affekt holatiga yaqin turadigan, lekin boshdan kechirilishining davomliligiga ko'ra kayfiyatlarga yaqin bo'lgan his-tuyg'ular boshdan kechirilishining aloxida shakli (ingl. «stress» - zo'riqish) hissiy zo'riqishdan iboratdir. Hissiy zo'riqish xavf-xatar tug'ilgan, kishi xafa bo'lgan, uyalgan, taxlika ostida qolib ketgan kabi vaziyatlarda ro'y beradi. Umuman olganda, stress tez-tez uchrab turadigan hodisadir. Unchalik ahamiyatga ega bo'lmagan stresslar muqarrar va zararsiz bo'lib, xaddan tashqari ortib ketgan stress esa shaxs uchun ham, korxona va tashkilotlar uchun ham qiyinchiliklar, qo'yilgan maqsadlarni qo'lga kiritishda muammolar keltirib chiqaradi.

141-rasm

Stress deganda insonning atrofdagi stimullarga yoki tashqi ta'sirlarga jismoniy, kimyoviy va psixologik reaktsiyalari majmui tushuniladi. Bunda atrof-muhitdagi kuchlar insonning fiziologik va psixologik funktsiyalarini muvozanatdan chiqaradi.



Stress holatini jismoniy, psixologik omillar majmui, ya'ni stressorlar keltirib chiqaradi. Hayotda stresslar bo'lib turishi tufayli ularni boshqarishni, ular keltirishi mumkin bo'lgan zararni kamaytirishni bilish zarur.

XX asrning ikkinchi yarmidan boshlab keskin vaziyat tufayli vujudga keladigan emotsional holatlarni tadqiq etish psixologiya, fiziologiya, tibbiyot fanlarida keng ko'lamda amalga oshirila boshlandi. Stress - og'ir jismoniy va murakkab akliy yuklamalar, ishlar me'yoridan oshib ketib, xavfli vaziyatlar tug'ilganida zaruriy chora-tadbirlarni zudlik bilan topishga intilganda vujudga keladigan hissiy zo'riqishlar turidir. Mana shunday sharoitlar va vaziyatlarning barchasini biron bir emotsiya turi ro'yobga chiqaradi. Stress emotsional holatining paydo bo'lishi hamda kechishining psixologik xususiyatlarini aniqlash nafaqat uchuvchilar, kosmonavtlar, dispetcherlar (inglizcha dispatcher ishlab chiqarishni muvofiqlashtiruvchi ma'nosini anglatadi) uchun, balki sudyalar, korxona rahbari, ta'lim tizimi xodimlari uchun alohida ijtimoiy psixologik ahamiyat kasb etadi.[135]

Psixologiya faniga stress tushunchasini olib kirgan olim kanadalik fiziolog G. Sele (1936) sanaladi. U stressni tadqiq qilishda moslashuv alomati ("adaptatsion sindrom" - yunoncha belgi, alomat, ko'rinish moslashuv) masalasiga, uning faoliyatga ijobiy hamda salbiy ta'sir etishiga alohida ahamiyat bergan. Shuningdek, ekstremal (lotincha "extremus" favquloddagi holat, eng oxirgi vaziyat ma'nosini anglatadi) vaziyatlardagi, murakkab jarayonlardagi stressning o'ziga xosligi, faoliyatni qayta tashkil qilishgacha olib borishi, shunga o'xshash sharoitlarda shaxs xulqini bashorat etish imkoniyatlari G. Sele tomonidan o'rganilgan.

Stress holatida shaxsning xatti-harakatlari o'ziga xos tarzda o'zgar- adi, unda qo'zg'alishning umumiy reaksiyasi paydo bo'ladi, uning harakat- lari tartibsiz ravishda amalga oshiriladi. Stressning kuchayishi esa tes- kari reaksiyaga olib keladi, natijada tormozlanish, sustlik, zaiflik, faoliyatsizlik ustuvorlik qila boshlaydi. Lekin stress holatida fizio- logik o'zgarishlar tashqi tomondan kariyb

---

[135] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 479-b.

ko‘zga tashlanmasligi mumkin. Biroq muammoni yechishdagi qiyinchilik, diqqatni taqsimlashdagi saro- simalik stressning tashqi ifodasi deb taxmin qilinsa bo‘ladi. Shaxs stress holatida telefon nomerini adashtiradi, vaqtni chamalashda yanglishadi, ong faoliyati engil tormozlanadi, idrok ko‘lami torayadi va boshqalar.

Stress holatida shaxsnning psixologik xususiyatlari, turmush tarbiyasi, shakllangan malakasi muhim rol o‘ynaydi. Keskinlikning oldini olishda shaxsning oliy nerv faoliyati, nerv sistemasining xususiyatlari alohida ahamiyat kasb etadi. Undagi yuksak his-tuyg‘ular (mas’uliyat, burch, javobgarlik, vatanparvarlik, sadoqat va hokazo) stress holatida xatti- harakat buzilishining oldini olishga xizmat qiladi.

Qo‘rquv insonning nobud qiluvchi hislardan biri bo‘lishi mumkin. Qo‘rquv insonni uyqusizlikka yoki hayolingizni tormozlab qo‘yishi ham mumkin ekan. Ba’zi bir insonlarni qo‘rquv o‘lim darajasigacha olib kelishi mumkin. Bundan tashqari qo‘rquv insonlarga o‘tishi kuzatiladi. Qo‘rquv bizni xavf-xatardan o‘zimizni himoyalashga tayyorlaydi.[136]

Uzoq davom etadigan va barqaror bo‘lgan emotsional holatlardan biri – **ehtirosdir.** Kayfiyatdan ehtirosning farki shuki, ehtiros muayyan harakatga, muayyan obyektiv muttasil intilishda kuchli suratda ifodalangan holatdir. Bular - ijobiy ehtiroslarga misol bo‘lib, ular odamni ulkan ijodiy faoliyat yo‘liga yetaklovchi kuchdir.

Ehtiroslar kishidagi barqaror his-tuyg‘ularning alohida turini tashkil etadi. Odamlarning bajarayotgan ishiga va hayotida yuz berayotgan narsalarga nisbatan ichki munosabati boshdan oxirigacha barqaror tus kasb etadi, doimiy harakat qiluvchi kuchga aylanadi. Bu kuch kishi tomonidan uni hayajonlantirgan narsa qanday idrok etilishi, tasavvur qilinishi va hayolga keltirilishi, uning bir-biri bilan almashib turadngan hissiyotlarni, affektlarni, kayfiyatlarni qanday boshdan kechirishi xususiyatlarini belgilaydi. Bu kuch muayyan harakatlarga da’vat etuvchi va qaror topgan his-tuyg‘uga mos kelmaydigan xatti-harakatlarga qarshi qudratli to‘siq sifatida namoyon bo‘ladi. Shunday qilib, his-tuyg‘u kishining

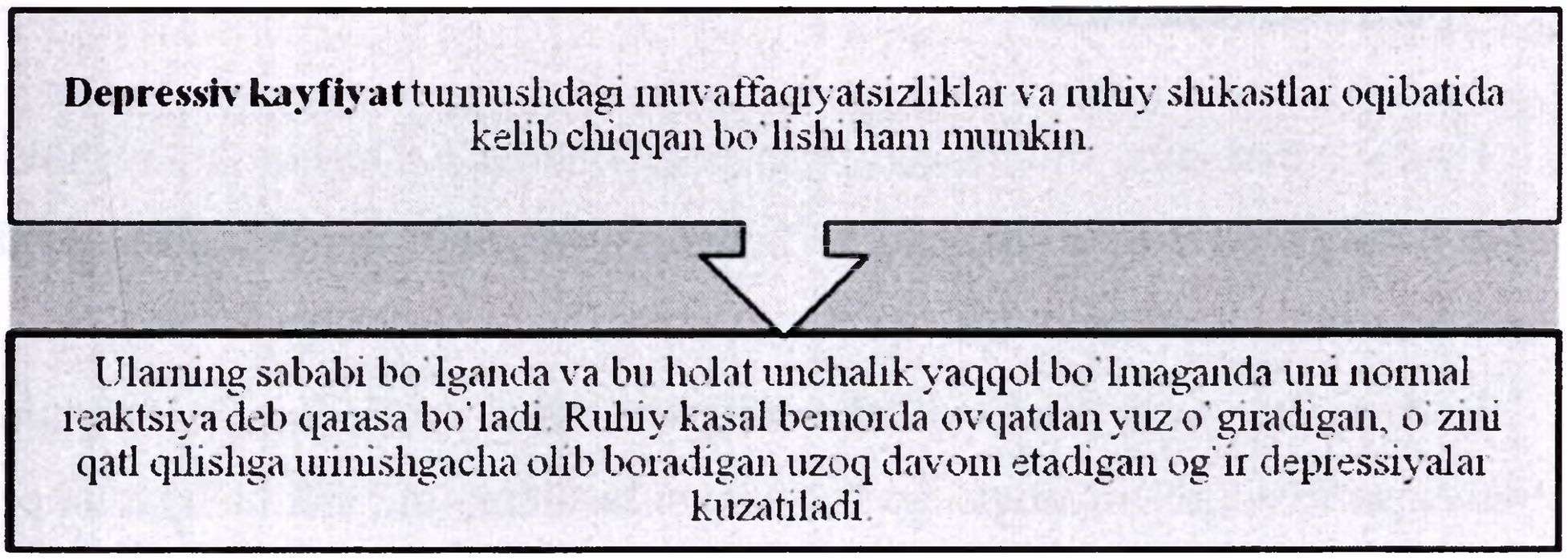
---

[136] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 451-b.

tafakkur va faol faoliyat ko‘rsatishi jarayoniga jalb etilgan bo‘ladi. Kishining fikrlari va xatti-harakatlari yo‘nalishini belgilaydigan barqaror, chuqur va kuchli his-tuyg‘u – ehtirosdir.

Depressiya - doimo gamgin, yomon kayfiyatda yurishdir. Bunday insonlar boshqalarga aralashib keta olmaydi, kam gapiradi, ko‘pincha ko‘zga yosh oladi. Uning dili mahyus, yomon fikrlar va hayollar bilan band bo‘ladi. Hozirgi axvoli, o‘tgan kunlari va kelajagi unga qorong‘udek tuyuladi.

142-rasm



Eyforiya - vaqtichog‘lik, beg‘amlik, bir oz ko‘tarinki kayfiyat tushuniladi. Eyforiyada odam tetik, harakatchan, sergap, uning imo-ishoralari jonli, gapirganda qo‘llari harakatda, ovozini keragidan qattiqroq qilib chikaradi. Olam ularning ko‘ziga g‘oyat chiroyli rangli buyoqlarda gavdalanadi. Odam xursand bo‘lganida, muvaffaqiyat qozonganda va shunga o‘xshash shodlik kunlarida eyforiya normal reaktsiya hisoblanadi. Eyforiya uchun psixologik asoslar bo‘lmasa yoki u xatto salbiy hayotiy hodisalarda ham paydo bo‘lsa, uni patologik holat deb ko‘zdan kechirish mumkin.

Hissiyot odamda sodir bo‘layotgan hodisa va narsalardan shaxs sifatidagi odam uchun ahamiyatli bo‘lganlari haqida darak beruvchi signallar tizimi hisoblanadi. Mazkur holda sezgi a’zolariga ta’sir qiluvchi cheksiz miqdordagi qo‘zg‘ovchilardan aniq ajraladi, ba’zilari bir- birlari bilan qo‘shilib ketadi va paydo bo‘lgan hissiyot bilan birlashib ketadi. Natijada miyada taassurot uyg‘otib, biror hissiy nom bilan ifodalangan xotira obrazlari tariqasida saqlanib qoladi.

Buni fiziologik jihatdan shunday tushuntirish mumkin: ma'lum qo'zg'atuvchilar tirik mavjudotlar uchun xotirjamlik haqida darak beruvchiga aylanadi. Hissiy kechinmalar esa insonning shaxsiy tajribasida tarkib topadigan reflekslar tizimini mustahkamlash sifatida namoyon bo'ladi.



3. Irodaviy xatti-harakatlar motivatsiyasi.

Iroda - shaxsning oldiga qo'yilgan maqsadlarga erishishda qiyinchiliklarni yengib o'tishga qaratilgan faoliyati va xulq-atvorini ongli ravishda tashkil qilishi hamda o'z-o'zini boshqarishidir.

Iroda tabiat qonunlarini egallab oladigan va shu tariqa uni o'z ehtiyojlariga ko'ra o'zgartirish imkoniyatiga ega bo'ladigan kishining mehnat faoliyatida paydo bo'ldi.

Harakatning oldindan mo'ljallanganligi kishining bo'lg'usi harakati natijasi uning faoliyati motiviga, ya'ni u nima maqsadda harakat qilishiga javob berishi haqida qaror qabul qilishni nazarda tutadi, shunda harakat shaxsiy ma'no kasb etadi va subyekt uchun faoliyat maqsadi sifatida namoyon bo'ladi.

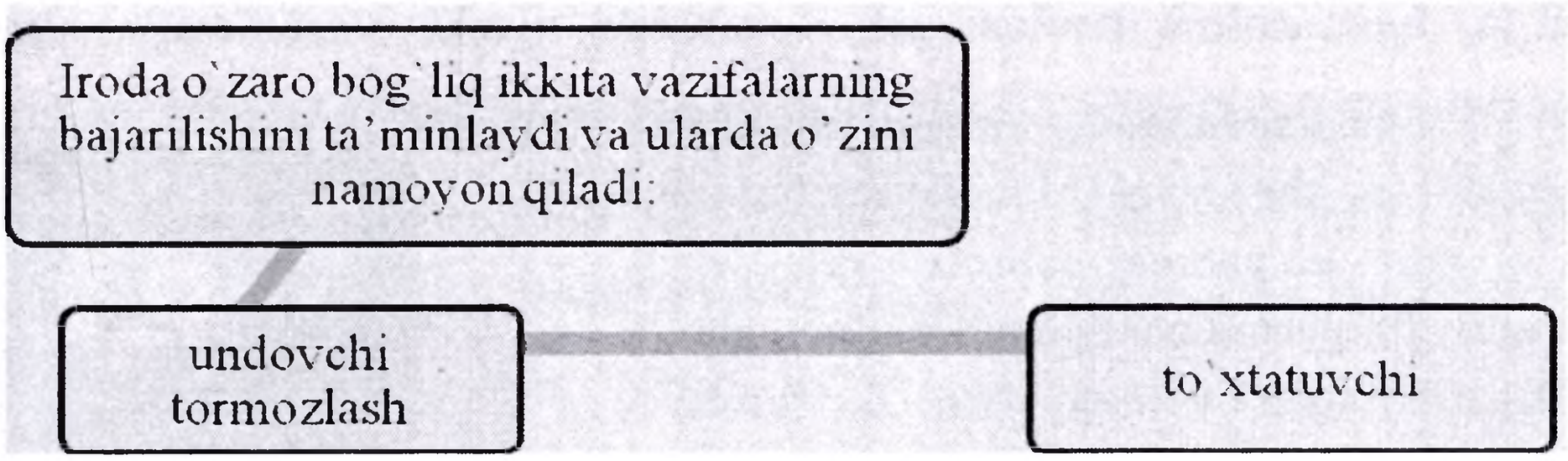
143-rasm



Masalan, o'quvchi jismoniy tarbiya darsida birinchi marta tayanib sakrashga urinayotib, yiqilishi va lat yeyishi mumkinligi bilan bogliq bo'lgan ba'zi bir

xavfsirashlarni yengib o‘tadi. Bunday irodaviy harakatlar oddiy deb ataladi. Murakkab irodaviy harakatlar bir qancha oddiy harakatlarni o‘z ichiga oladi. Murakkab ishlab chiqarish faoliyatini bajarish to‘g‘risida qaror qabul qilarkan, yosh yigit qator ichki va tashqi to‘siqlar va qiyinchiliklarni bartaraf etadi hamda o‘z niyatini amalga oshiradi. O‘z navbatida, murakkab harakatlar kishining ongli ravishda qo‘yilgan yaqin va uzoq maqsadlarga erishishga qaratilgan, uyushgan irodaviy faoliyati sistemasiga kiradi. Unda kishining u yoki bu irodaviy fazilatlari namoyon bo‘ladi.

144-rasm



Irodaning **undovchi vazifasi** kishining faolligi bilan tahminlanadi. Harakat oldingi vaziyat bilan bog‘liq bo‘lgan paytdagi reaktivlikdan farqli o‘laroq faollik harakatning ayni o‘zida namoyon bo‘ladigan ichki holatiga nisbatan subyektning o‘ziga xos xususiyatini kuchga kiritish harakatini chiqaradi (zarur axborotni olishga ehtiyoj sezayotgan kishi o‘rtogini chaqiradi, jahli chiqqan holatda yon atrofdagilarga qo‘pollik qilishga yo‘l qo‘yadi va hokazo).

Irodaning undovchi vazifasi bilan birgalikda harakat qiluvchi **to‘xtatish vazifasi** faollikning yoqimsiz ko‘rinishlarini jilovlashda namoyon bo‘ladi. Shaxs uning dunyoqarashida, eng yuksak maqsadlariga javob bermaydigan motivlarning uyg‘onishini va harakatlarning bajarilishini to‘xtatishga qodirdir. To‘xtatish bo‘lmasa, xulq-atvorni boshqarish bo‘lmas edi.

Kishining tavakkalchilik sharoitidagi xatti-harakati irodaning harakterli ko‘rinishlaridan biri sifatida namoyon bo‘ladi.

Tavakkalchilik - subyekt uchun uning cheki noma'lum yoki muvaffaqiyatsizlikka duch kelganda mumkin bo‘ladigan noqulay oqibatlar (jazolash, og‘riq ta’sirini o‘tkazish, jarohat, obro‘ni yo‘qotish) xaqidagi taxminlar mavjudligi sharoitidagi faoliyatning harakteristikasidir. Tavakkalchilik paytida kutilayotgan noxushlik bunday holatdagi muvaffaqiyatsizlik extimoli va noqulay oqibatlar darajasining uyg‘unlashtirilishi bilan belgilanadi. Psixologiya tavakkal qilish uchun zarur shart sifatida irodaning qo‘shilishini nazarda tutuvchi tavakkal qilish xatti-harakatning ikkita o‘zaro bog‘langan sababini ajratib ko‘rsatadi.

145-rasm

Tavakkalchilikning birinchi sababi va tegishli ravishda tavakkalchilikning birinchi turi - bu yutuqqa umid bog‘lash, muvaffaqiyat qozonilganda kutilayotgan kattalikning muvaffaqiyatsizliklar oqibati darajasidan ortishidir - **situativ tavakkalchilik.**



Bu o‘rinda muvaffaqiyat motivatsiyasi muvaffaqiyatsizlikdan qutilib qolish motivatsiyasidan kuchliroqdir. Agar kundalik xulq-atvor ishlar uchun qarama-qarshi boglanishligi e’tiborga olinadigan bo‘lsa - muvaffaqiyatsizlikdan qutulish motivatsiyasi muvaffaqiyat motivatsiyasidan kattaroq kuchga ega bo‘ladi demak, tavakkalchilik - qaror qabul qilish uchun muhim ahamiyatga ega bo‘lgan voqeadir.

Irodaning asosini, xuddi umuman subyektning faolligi kabi, uning xatti-harakatlari va ishlarining ko‘p tarmoqli va xilma-xil motivlashtirilishiga sabab bo‘luvchi ehtiyojlari tashkil etadi.

Irodaviy harakatda uni motivlashtirishning barcha uchta tomoni - faollik manbai, uning yo‘nalganligi va o‘z-o‘zini boshqarish vositalari namoyish kilingandir.

Shunday qilib, ehtiyojlar bir xil harakatlarning bajarilishini belgilaydigan va boshqalarining bajarilishiga xalaqit beradigan har xil motivlarga aylanadi. Irodaviy harakatlarning sabablari hamisha ozmi-ko‘pmi darajada anglanilgan harakterda

bo‘ladi. U yoki bu ehtiyojning qanchalik anglanilganiga bog‘liq holda intilish va istakni ham farq qilsa bo‘ladi.

Yetarli darajada anglanilmagan ehtiyojdan iborat faoliyat motivi - **intilishdir**.

Faoliyatning motivi sifatida ehtiyojning yetarli darajada tushunib yetilganligi bilan harakterlanashi - **istakdir**.

Malakali yosh muxandis mehnat unumdorligini yanada oshirish istagini bildirib, yangi ilg‘or texnologiya yordamida o‘z chizmalarini yanada takomillashtirish to‘g‘risida o‘ylaydi, o‘z ish jadvalini qayta ko‘rib chiqib, har bir harakatini hisobga oladi.

Inson shaxsining irodaviy hislatlari - bu, mehnat faoliyatidagi, ta'lim jarayonidagi muvaqqat ruhiy holat emas, balki aksincha mazkur vaziyatga hech qanday bog'liq bo'lmagan odam turg'un, barqaror ruhiy tuzilmasidir. Uning irodaviy sifatlariga sobitqadamlik, tashabbuskorlik, qat'iyatlilik, mustaqillik, tashkillashganlik, ishbilarmonlik, o'zini qo'lga olish, jasurlik, chidamlilik va boshqalar kiradi.

Shaxs irodasining bo‘shligi, zaifligi qaysarlik, sabotsizlik, yalqovlik, qo‘rqoqlik, prinsipsizlik, betashabbuslik, erinchoqlik, loqaydlik singari tushunchalar orqali tavsiflanadi.[137]

Irodaviy xatti-harakatning so‘nggi jihati - ijrodir. Unda qaror harakatga aylanadi, irodaviy xatti-harakatda yoki ishlarda kishi irodasi namoyon bo‘ladi.

146-rasm



Irodaviy xatti-harakatning eng muhim bo‘g‘inlari - qaror qabul qilish va uni ijro etish - ko‘pincha alohida hissiy holatning **irodaviy zo‘r berish** sifatida tavsiflanadigan holatning kelib chiqishiga sabab bo‘ladi.

Irodaviy zo‘r berish bu hissiy xayajon shakli bo‘lib, kishining harakatga qo‘shimcha motivlarni vujudga keltiruvchi, gohida yo‘q bo‘luvchi yoki yetarli

---

[137] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 453-b.

bo‘lmagan ichki resurslarini (xotirasi, tafakkuri, hayoli) safarbar etuvchi sabablardir. Irodaviy zo‘r berish natijasida bir xil motivlarning harakati to‘xtatlib, boshqalarining harakatini haddan ziyod kuchaytirish mumkin bo‘ladi.

Burch hissi bilan tug‘ilgan irodaviy kuch-g‘ayrat tashqi to‘siqlarni bartaraf etishga va harakat qilishga safarbar etadi. Irodaviy kuch-g‘ayrat ishlatish natijasida dangasalik, qo‘rquv, charchash kabilar ustidan qozonilgan g‘alaba anchagina hissiy zavq beradi, o‘z ustingdan erishilgan g‘alaba kabi boshdan kechiriladi.

Tashqi to‘siq yengib o‘tish lozim bo‘lgan ichki qiyinchilik, ichki qarshilik kabi boshdan kechiriladigan bo‘lsa u irodaviy zo‘r berishni talab qiladi. Irodaviy kuch-g‘ayrat sarflash odati matonatli fe’l-atvorni shakllantirishning majburiy sharti bo‘lib xizmat qiladi.

Muammolarni yechish chog‘ida chidamlilik-shaxs tomonidan qabul qilingan qarorni amalga oshirishga halal beruvchi fikrni, hissiёt va xatti-harakatni tizginlovchi (tormozlovchi) inson uquvchanligidir. Tashkillanganlik-o‘z harakati va xulqini rejalashtirish, xususan uni ijro etishda shaxsni rejaga asoslanish malakasidir. Matonatlilik-qo‘yilgan maqsadni muqaddas his etgan holda o‘zini oqlaydigan xavf-xatarga qo‘l urish, qo‘rqinchga nisbatan yuzma-yuz tura olish fazilatidir.

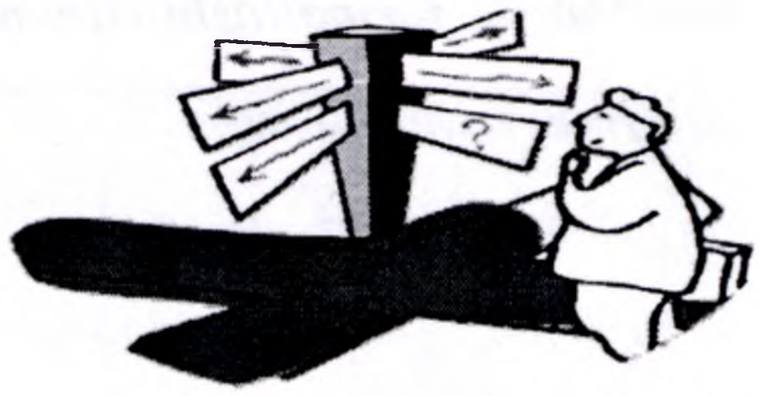
Ishbilarmonlik - har qanday o‘ylanilgan ishni qiyinchiliklar va qarshiliklardan qat’i nazar omilkor yo‘llar qo‘llash tufayli oxiriga etkazish xislatidir.

Mustaqillik - o‘z e’tiqodiga qat’iy ishonch, shaxsiy kuch-quvvatiga ishonish, boshqalarning ёrdamiga muhtojlik sezmaslik malakasidir. Shaxsning xulq-atvorida, mehnat va o‘quv faoliyatida, agarda ishlab chiqarish va ta’limiy mashg‘ulotlar oqilona, haqqoniy ravishda, to‘g‘ri uyushtirilsa, unchali muhim bo‘lmagan irodaviy sifatlar ham paydo bo‘lishi mumkin, chunonchi intizomlilik, o‘zini qo‘lga olishlik va hokazo.[138]

---

[138] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers. 459-b.

4. Emotsional-irodaviy sohaga ko‘ra qarorlarni qabul



Inson hayoti turli xil vaziyatlar, xolatlar, sharoitlar jarayonida amalga oshar ekan, har bir lahzada, har bir qadamda qaror qabul qilish zaruriyatiga duch kelinadi. U ish faoliyati bo‘ladimi, yaqinlar, tanish-bilishlar bilan munosabatlar bo‘ladimi, xatto o‘z-o‘zimizni holatimizga, o‘z-o‘zimizni tushunishga taalluqli jarayonlar bo‘ladimi, barchasida qaror qabul qilish vazifasi ko‘ndalang bo‘lib turadi. Va bizning faoliyatimizning, munosabatlarimizning, qisqasi, butun hayotimizning qanday tashkil ettirilishi va natijalari aksariyat xollarda qabul qilgan qarorimiz xarakteriga bevosita bog‘liq bo‘lib qoladi.

Nima uchun bitta shaxsning o‘zi turli xil vaziyatlarda, sharoitlarda aynan bitta masala bo‘yicha bir xil qaror qabul qilmaydi? Vaholanki o‘sha qarorning oldingi o‘xshash sharoitda to‘g‘riligini bilgan bo‘lsa ham? Nega biz qaror qabul qilishda ikkilanamiz? Nima uchun bir toifa odamlar uchun to‘g‘ri deb hisoblangan qaror boshqa toifa odamlar tomonidan to‘g‘ri bahosini olmaydi? Sharoitlarni, vaziyatlarni hisobga olgan xolda qaror qabul qilish va optimal natijaga erishish uchun nima qilish kerak?[139]

Ma’lumki, qarorlarning standart variantlari mavjud emas va ularni algoritmik tarzda qabul qilib ham bo‘lmaydi. Bu esa qaror qabul qilishda subyektiv, psixologik omillarning, shu jumladah shaxsning irodaviy sifatlari juda yuqoriligini ko‘rsatadi.

To‘g‘ri, qaror qabul qilish jarayonini engillashtiruvchi qoidalar, amallar va metodlar mavjud. Lekin har birimiz o‘z tajribamizdan bilamizki, qaror qabul qilish

---

[139] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 158.

jarayonida formallashtirilmagan, subyektiv, xatto ko'pincha intuitiv omillarning roli juda katta bo'ladi.

Shu nuqtai nazardan qaraganda qaror qabul qilish ham boshqaruv nazariyasi, ham psixologiya nuqtai nazaridan tadqiqot predmeti bo'lib hisoblanadi. Shunday ekan, qaror qabul qilish funksiyasi jarayonini tahlil etish ikkita asosiy, bir-biridan juda farq qiluvchi, lekin juda o'zaro bog'liq ikkita sohani – tashkiliy va psixologik sohani o'z ichiga oladi.[140]

Qaror qabul qilish jarayoni psixologik jarayon bo'lganligi sababli shaxsning qaror qabul qilishiga ta'sir ko'rsatadigan qator psixologik mexanizmlar va qonuniyatlarga, ularning fanda o'rganilganligiga e'tibor qaratish zarur.

Inson psixologiyasida qator qonuniyatlar mavjudki, ularning qaror qabul qilish jarayoniga bevosita ta'sir ko'rsatishi fanda o'rganilgan. Bular idrok, xotira va emotsional-irodaviy xususiyatlari, informatsiyaning qanday kontekstda kelganligi bilan bog'liq xolatlardir.

Qarorlarni quyidagi belgilarga asosan klassifikatsiya qilish mumkin:

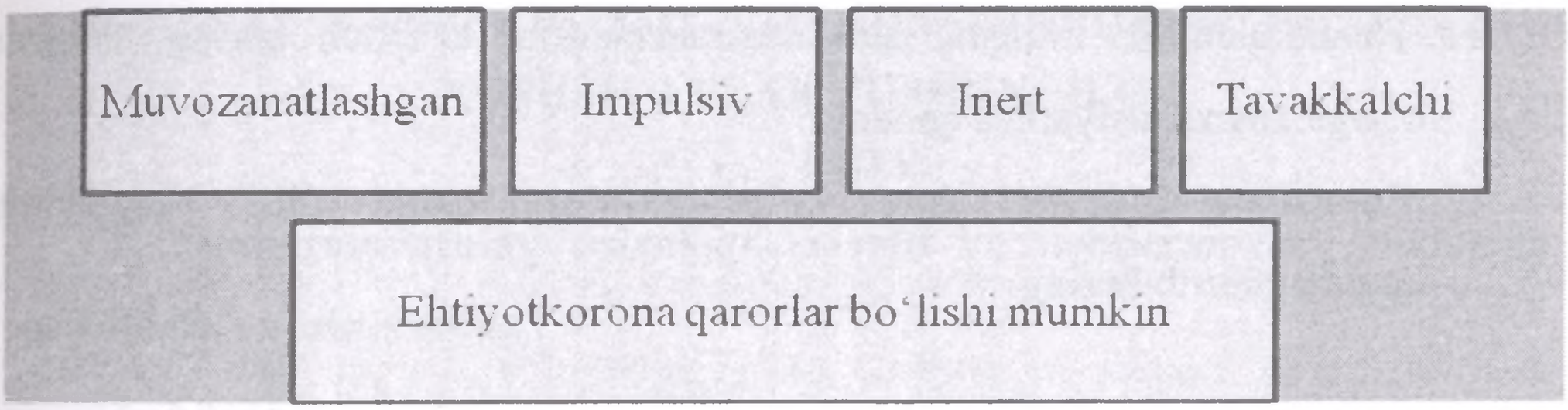
- qamrab olish kengligiga qarab – umumiy va xususiy qarorlar;
- ta'sir muddati va kelgusi qarorga ta'sir ko'rsatish darajasiga qarab – operativ, taktik va strategik qarorlar;
- funksional belgisiga ko'ra – rejalashtirishni, tashkillashtirishni, motivatsiya hosil qilishni, nazoratni mukammallashtirishga yo'naltirilgan qarorlar;
- mazmuniga ko'ra - siyosiy, texnik, texnolgik qarorlar;
- yangilik darajasiga ko'ra – oddiy (rutin), standart, ijodiy, universal qarorlar;
- aniqligi darajasiga ko'ra – muammo aniq sharoitda qabul qilinadigan, tavakkalchilik sharoitida, noaniqlik sharoitida qabul qilinadigan qarorlar;
- shaxsning intellektual yoki emotsional –irodaviy sohasiga yo'nalganligiga ko'ra - intellektual, irodaviy va emotsional qarorlar;

Bu erda qaror qabul qilayotgan odamning shaxsi xususiyatlariga bog'liq ravishda qaror qabul qilinadi. Shunga ko'ra:

---

[140] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 159.

147-rasm



- qaror qabul qilishda ishtirok etadigan odamlar soniga ko‘ra individual va guruhiy qarorlar bo‘lishi mumkin.

Bunda kollegial (mas’uliyat rahbarda bo‘ladi) va guruhiy (ovozga qo‘yish orqali mas’uliyat rahbarda bo‘lmaydi) qaror qabul qilinishi mumkin.

Tayanch so‘z va iboralar.

Hissiyot, emotsiya, stenik, astenik, intellektual, estetik, kayfiyat, stress, dipressiya, eyforiya, affekt, stress, ehtiros, depressiya, iroda, undovchi tormozlash, to‘xtatuvchi, tavakkalchilik, intilish, istak.

Muhokama uchun savollar.

1. Hissiyot to‘g‘risida qanday tushunchaga egasiz?
2. Hissiyotning namoyon bo‘lishi qanday yo‘l bilan amalga oshishi mumkin?
3. Stenik va astenik tushunchalariga ta’rif bering. Ularning o‘ziga xos xususiyatlari qanday?
4. Psixologiyada his-tuyg‘ular turlarini ajratib ko‘rsating.
5. Insonlarning hissiyotidagi farqlari qanday bo‘lishi mumkin?
6. Kayfiyatlar, stress, dipressiya, eyforiya tushunchalariga ta’rif bering.
7. Affektlar yoki hissiy portlashlarning xususiyatlari haqida gapirib bering.
8. Stress yoki kuchli hayajonlanish qanday namoyon bo‘ladi?
9. Depressiv kayfiyatning mohiyati haqida gapirib bering?

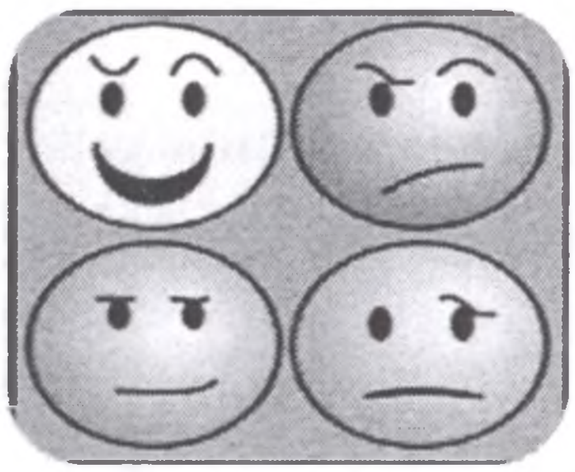
10. Irodaviy xatti-harakatlar motivatsiyasi nima?
11. Tavakkalchilik, intilish, istak tushunchalarini ta'riflab bering. Ularning o'ziga xos xususiyatlari qanday?
12. Emotsional-irodaviy sohaga ko'ra qarorlarni qabul qilish xususiyatlari haqida gapirib bering.

16-MAVZU. KASBIY PSIXOLOGIYADA INDIVIDUAL-PSIXOLOGIK XUSUSIYATLAR TUSHUNCHASI.

REJA:

1. **Temperamentning psixologik tavsifi va temperament turlariga psixologik xarakteristika.**
2. **Xarakter. Xarakter tuzilishi va xususiyatlari.**
3. **Xarakter tipologiyalari bo'yicha tavsif.**
4. **Qobiliyatlar va ularning turlari.**

1. Temperamentning psixologik tavsifi va temperament turlariga psixologik xarakteristika.



Insonning ruhiy olami beto'xtov harakatlar majmuasidan iborat bo'lib, biri ikkinchisini bevosita taqozo etadi va ular uzluksiz zanjir tizimiga o'xshash tarzda hukm suradi. Xuddi shu bois shaxs ruhiyatida tashqi atrof-muhit to'g'risidagi taassurotlar, o'tmish xotiralari, kelajak yuzasidan ijodiy xayollar, ezgu niyatlar, xohish-istaklar, maqsad va tilaklar, mulohaza, fikr va muammo, hissiy kechinmalar, irodaviy sifatlar uzluksiz tarzda o'zaro o'rin almashtirib turish evaziga ontogenetik dunyoga mustahkam negiz hozirlanadi. Ruhiy olam kechishi, uning sur'ati, mazmuni, shakli, ko'lami, xususiyati, xislati, sifati, mexanizmi alohida, har bir insonda rang-barang tarzda namoyon bo'lishi kuzatiladi. Shuning uchun bo'lsa kerak, insonlar tabiat hodisalariga, ijtimoiy turmush voqeliklariga, omillariga, ta'sir kuchlariga turli xilda javob qaytaradilar.

Shaxsning individual xususiyatlariga – temperament, xarakter va qobiliyatni kiritish mumkin.

Temperament – (lot. «temperamentum» - aralashma) inson psixikasining individual jihatdan o'ziga xos, shaxs faoliyati va xulqining dinamik, ya'ni o'zgaruvchan va emotsional-hissiy tomonlarini xarakterlovchi xususiyatlar majmuidir.

Shaxsning individual xususiyatlari uning tug‘ma, biologik xususiyatlariga bog‘liq. Chunki aslida bir tomondan shaxs ijtimoiy mavjudot bo‘lsa, ikkinchi tomondan biologik - yaxlitlik, tug‘ma sifatlarni o‘z ichiga olgan individ hamdir.

YAngi Zellandiyada bo‘lib o‘tgan tadqiqotlarning birida 900ta odamning hayoti kuzatildi. Bu o‘tkazilgan tadqiqotlarda shuni aniqlashdiki, ruhan faol va impulsiv 3 yoshli bolalar 21 yoshida yanada agressiv, urushqoq bo‘lib voyaga etgan. Sust 3 yoshli bolalar esa18 yoshdan keyin yanada ehtiyotkor va qat’iatsiz bo‘lib o‘sgan. Yillar davomida jur’atsiz. Sust bolalar o‘zlarini erkin tutishni o‘rganishadi, lekin dadil va jur’atli bolalarning hammasiyam uyatchang va tortinchoq bo‘lavermaydi.[141]

148-rasm

Temperament hayotiy voqealar va vaziyatlarni, jamiyatdagi ijtimoiy guruhlarni «yaxshi - yomon», «ahamiyatli - ahamiyatsiz» me’zonlari asosida ajratishga imkon berib, bunda temperament odamning ijtimoiy obyektlarga nisbatan «sezgirligini» tarbiyalaydi, professional mahorat va kasb malakasining oshib borishiga yordam beradi.	

Temperament xususiyatlari aslida - tug‘ma hisoblansada, shaxsga bevosita aloqador va anglanadigan bo‘lgani uchun ham ma’lum ma’noda dinamik ko‘rinishda bo‘ladi. Shu bois, har bir temperament xususiyatlarini va uning shaxs tizimiga aloqasini bilish va shunga yarasha xulosalar chiqarish kerak.

Temperament haqida ta’limot ilk bora yunon tabibi Gippokrat (eramizdan avvalgi 460 – 356 yillarda) tomonidan yaratilgan bo‘lib, uning ta’limotiga asosan «temperament” tushunchasi paydo bo‘lgan va temperament turlarining nomlari shu kunga qadar saqlanib qolgan. Gippokrat fikricha inson organizmida **4 xil suyuqlik**

---

[141] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 428-b.

mavjud: safro (yunon - “chole”), qon (lotin - “sangius”), qora o‘t (yunon - “meliane chole”), shilimshiq (yunon - ““hlagma”).

Har bir suyuqlik o‘z xususiyati va o‘rniga ega. Safro xususiyati – quruqlik. Uning o‘rni organizmda quruqlikni saqlash. Qonning xususiyati – issiqlik. U organizmni isitadi. Qora o‘t xususiyati – namlik. U organizmdagi namlikni saqlashga xizmat qiladi. Shilimshiqning xususiyati – sovuqlik. U organizmni sovutishga xizmat qiladi.

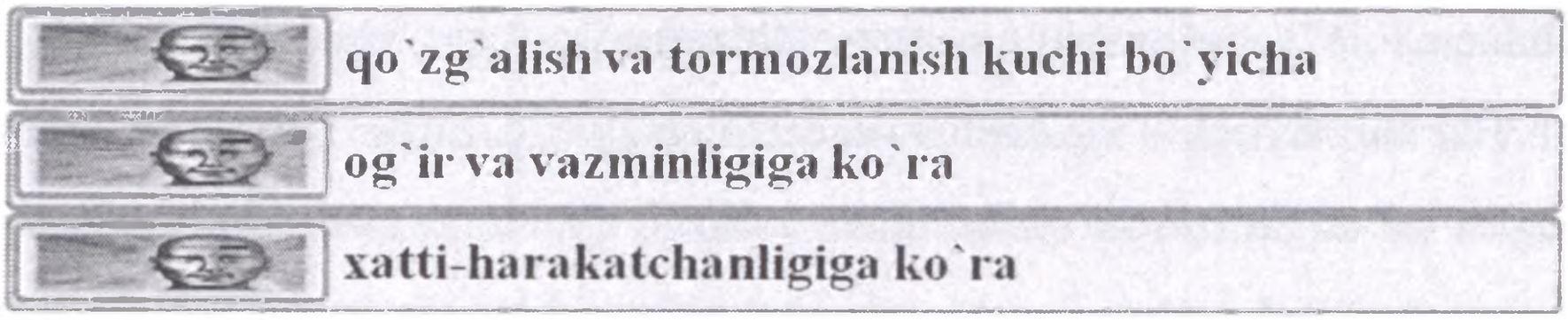
Gippokrat ta’limotiga muvog‘iq, insonda to‘rt xil suyuqlikdan bittasi ustuvorlik qiladi. Ushbu suyuqliklar munosabati yunon terminalogiyasida **“krasis”** (aralashma, qorishma) deb ataladi, tarjima qilinganda **“temperament”** tushunchasi yo‘zaga keladi.

Temperamentga taalluqli Abu Ali Ibn Sino qarashlari (980-1037) ham juda qiziqarlidir. U temperamentga tabiiy va psixologik tushuntirish beradi. Ibn Sino ta’limoti Gippokrat ta’limotiga asoslangan bo‘lib, uning fikricha temperament bir-biriga qarama-qarshi sifatlar munosabatida yo‘zaga keladigan xususiyatdir. Ulardan birining ustuvorligi temperament turini yo‘zaga keltirib, bunda organizmdagi 4 ta suyuqlikdan biri ustuvor bo‘ladi. Ibn Sinoning fikrlari temperament haqidagi ta’limot tarixida o‘ziga xos ahamiyatga ega.

Ilk bora temperament xususiyatlarining psixologik tavsifi nemis faylasufi I. Kant gumoral nazariya asoschilariga suyangan holda, temperament va xarakter sifatlarini aralashib ketishi fikrini namoyon qildi.

Buyuk fiziolog, oliy nerv faoliyatining asoschisi I.P.Pavlovning bergan ta’rifi ko‘ra: temperament – har bir insonning alohida umumiy tavsifi bo‘lib, nerv tizimining asosiy tavsifidir va u individning faoliyatigi alohida tus beradi. Temperament haqidagi ilmiy nazariyaga I.P.Pavlov ta’limoti asos solgan. I.P.Pavlov nerv tizimining tipologik xususiyatlarini – oliy nerv faoliyatini ta’limotida ifodalab bergan. Oliy nerv faoliyatida I.P.Pavlov quyidagi nerv jarayonlarini ajratdi:

149-rasm



Nerv tizimining kuchi fiziologik moddaning ko‘pligiga qarab aniqlanib, unga asosan kuchli nerv tizimining turida - moddalar zahirasining ko‘pligi, kuchsizda esa - kamligi ko‘zatiladi. Nerv tizimining kuchi qo‘zg‘alish jarayoniga bog‘liq bo‘lib, u tormozlanishda ifodalanadi.

Yuqorida aytib o‘tilgan sifatlarga asoslanib, I.P.Pavlov oliy nerv faoliyatining asosiy turini ajratadi. Ular Gippokrat temperament turlariga mos keladi:

20-jadval

1.	Kuchli, og‘ir vazmin emas. (qo‘zg‘alish tormozlanishdan ustuvor). Tez qo‘zg‘aluvchan tur.	Holerik turga xos.
2.	Kuchli, og‘ir vazmin, harakatchan tur. Jonli tur.	Sangvinik turiga xos.
3.	Kuchli, og‘ir vazmin, bosiq, sekin harakatlanuvchan.	Flegmatik turiga xos.
4.	Kuchsiz tur.	Melanholik turiga xos.

Shunday qilib, I.P.Pavlov ta’limotiga asosan temperament oliy nerv faoliyatining inson xatti-harakatida namoyon bo‘ladigan individual xususiyatidir.

Temperamentning faollik darajasi va harakatchanlik darajasi kabi xususiyatlari ta'limning muvaffaqiyatiga qarama-qarshi ta'sir ko‘rsatadi. Shu bilan birga faoliyatning ba'zi turlarida temperament xususiyatlaridan faqat ularning bajarilish jarayonining borishi emas, balki ma'lum darajada natijasi ham bog‘liq bo‘lishidir. Faoliyatning bu turlariga nisbatan psixikaning ancha maqbulroq va kamroq darajada barqaror belgilar to‘g‘risida gapirish mumkin. Harakatlar sur'ati va jadallashuviga qat'iy talablar qo‘yiladigan mehnat sohalarida psixikaning individual xususiyatlari mehnat faoliyati qobiliyatiga ta'sir etuvchi omil bo‘lishi mumkin. Har bir sohada – fan, texnika, san'at sohasidagi har

xil kasb egalari orasida temperamentning turli xil tiplari vakillarini uchratish mumkin.

Ko'pchilik shoir va yozuvchilarda ta'sirchanlikning yuqori darajasini kuzatgan holda ularni melanxolik temperamentli shaxslar sirasiga tegishli deb aytish mumkin. Kasb tanlashda ham temperamentning ahamiyatli jihatlari ma'lum ma'noda o'z ta'sirini o'tkazadi. Ba'zi bir kasblar borki, ular oldiga yuqori darajada talablar qo'yiladi. Masalan, futbolchi bo'lish uchun chaqqonlik, serharakatchanlik talab etilsa, aktyor yoki san'atkor bo'lish uchun emotsional qo'zg'alish, tartibga solish, asabning ma'lum darajada zo'riqishini belgilab beradi. Temperamentning faollik darajasi va harakatchanlik darajasi kabi xususiyatlari ta'limning muvaffaqiyatiga qarama-qarshi ta'sir ko'rsatadi. Shu bilan birga faoliyatning ba'zi turlarida temperament xususiyatlaridan faqat ularning bajarilish jarayonining borishi emas, balki ma'lum darajada natijasi ham bog'liqdir.[142]

Shaxs uchun xarakterli bo'lgan ayrim psixologik xususiyatlar asosida kishining temperamenti qandayligi haqidagi tasavvur vujudga keladi. Temperament tiplarining psixologik tavsifi quyidagi muhim xususiyatlar yordami bilan aniqlanishi haqida mashhur psixolog V.S.Merlin temperamentning psixologik tastig'ini keltirib o'tgan:

- senzitivlik – tashqi ta'sirlarga ma'lum miqdordagi psixik javob berish kuchi;
- reaktivlik – emotsional reaksiya kuchi, emotsionallik, ta'sirchanlik, taassurotga berilish;
- faollik – tashqi olamga ta'sir etish;
- raktivlik va faollik munosabati;
- ta'sirga javob tempi – psixik jarayonlar va ta'sirlar kechishi tezligi;
- plastiklik – egiluvchanlik, beriluvchanlik;
- rigidlik – interlik, xulq -atvor ikkiluvchanligi;
- ekstravertlik - inson reaksiyasini tashqi ta'sirga bog'liqligi;

---

[142] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 498-b.

- introvertlik – inson reaksiyasini ichki obrazlar, fikrlar o‘tmish va kelajakka bog‘liqligi;
- emotsional qo‘zg‘aluvchanlik – emotsional jarayonlarning kechishi va tashqi ifodalanishi.

Yuqorida keltirilgan sifatlardan kelib chiqqan holda, temperament turlariga psixologik xarakteristika quyidagi jadvalda berilgan:

21-jadval

Asosiy sifatlar	**Holerik**	**Sangvinik**	**G`legmatik**	**Melanholik**
Senzitivlik	Past	Past	Past	Yuqori
Reaktivlik	Yuqori	Yuqori	Yuqori	Past
Faollik	Yuqori	Yuqori	Yuqori	Past
Reaktivlik va faollik	Reaktiv, faol	Og‘ir-vazmin	Faol va reaktiv	Past faollik o‘rta reaktilik
Reaksiya turi	Tezlashgan	Tezlashgan	Sekinlashgan	Sekinlashgan
Plastiklik	-	+	-	-
Rigidlik	+	-	+	+
Ekstravertlik	+	+	-	-
Introvertlik	-	-	+	+
Emotsional qo‘zg‘aluvchanlik	Yuqori	Yuqori	Past	Sekinlashgan

Inson asab tizimi bilan bog‘liq individual sifatlarni bilish orqali, bevosita mehnat va o‘qish jarayonlarini har bir inson tomonidan, uning manfaatlariga mos tarzda tashkil etish mumkin. Asabga bog‘liq bo‘lgan tabiiy xususiyatlarni umuman o‘zgarmas deb bo‘lmaydi, chunki tabiatda o‘zgarmaydigan narsaning o‘zi yo‘q. V.S.Merlin temperamentning psixologik tasnifi va ularning hayotiy vaziyatlarda namoyon bo‘lishini boshqarish masalasida ko‘p ishlar qilgan.

Begona muhitga tushib qolganda 60% bolalar doimiy bog‘liklikni namayon qiladilar (Masalan: odatda o‘yin va laboratoriyaning o‘yin uchun belgilangan xonalarda). Ular onasining oldida bemalol o‘ynashadi, yangi muhitga o‘rganishadi. Onasi ketganda esa xavotirga tushishadi, qaytganda esa unga

intilishadi. Ammo ba'zi bolalarda salbiy bog'liqlik kuzatiladi. Ular atrof-muhitni o'rganishni o'rniga faqat onasiga intiladilar. Ona ketganda esa yig'lashga tushadi yoki onani kelish – kelmasligiga befarq qoladilar. Xo'sh buni qanday izohlash mumkin? Balki bunday bolalarda xulq-atvor tug'ma bo'ladi. Bolaning temperamenti tug'ma qobiliyatni tashkil etadi va bu, ayniqsa xis – tuyg'ularga oid bo'ladi. YA'ni: faollik, bezovtalik, jahldorlik, hushmuomalalik, vazminlik.

Hayotning birinchi haftasida "engil" tabiatli bolalar quvnoq, hayotga chanqoq bo'lishadi. "Og'ir" tabiatli bolalar esa asabiy bo'lishadi. Temperament doim turg'un ya'ni o'zgarmas bo'ladi. Masalan:

- *ta'sirchan bolalar odatda 9 oylik paytida harakatchan bo'lishadi.*
- *4 oylik bolalar atrof-muhitdagi o'zgarishlarni qabul qila olmaydigan, 2 yoshdan boshlab qo'rqoq va sust bo'lishadi. atrof muhitga tez o'rganib qoladigan bolalar esa 2 yoshda ochiq va xushchaqchaq bo'ladi.*
- *ularga nisbatan sust va qo'rqoq 2 yoshli bolalar 8 yoshida tortinchoq va uyatchang bo'lib qolishadi.*[143]

Shuni alohida ta'kidlab o'tish kerakki, psixik faoliyatning dinamikasi nafaqat temperamentga, balki motivlarga, psixik holatlarga, his-tuyg'ularga ham bevosita bogliqdir.

150-rasm



Psixologik ma'lumotlarda e'tirof etilishicha, irsiyat va turmush sharoitlari ham temperament tiplari o'rtasidagi tafovutlarning sababchisi bo'lishi mumkin.

Shundan kelib chiqqan holda temperament tiplarini ko'rib chiqamiz.

---

[143] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 499-b.

Sangvinik - juda faol, qiziquvchan bo‘lib, atrog‘dagi narsalar, insonlar diqqatini tez jalb etadi. U imo-ishoralarni ko‘p ishlatib, uning chehrasiga qarab kayg‘iyatini anglab olish qiyin emas. Juda sezgir bo‘lishiga qaramay, kuchsiz ta’sirni seza olmaydi, serg‘ayrat, ishchan, toliqmas. Faollik bilan reaktivlik munosabati muvozanatli bo‘ladi, imtizomli, o‘zini tiya biladi va boshqara oladi. Uning xatti-harakati jo‘shqin, nutq sur’ati tez, yangilikni tez payqaydi, aql idroki teran, qiziqishlari, kayg‘iyati, intilishlari o‘zgaruvchandir. Ko‘nikma va malakalarni tez egallaydi, ko‘ngli ochiq, dilkash, muloqotga tez kirishadi, uning g‘antaziyasi yuksak darajada rivojlangan, tashqi ta’sirlarga xozirjavob. Besabab xoholab kulish mumkin, arzimagan narsaga qattiq jahlini chiqarish ko‘zatiladi. Barcha narsa faollik va intilish bilan munosabat bildiradi. Uning yo‘zidan kayg‘iyatini bilish mumkin. Diqqatini tez to‘playdi. His-tuyg‘uga beriluvchan. Past ovoz va past yorug‘lik qo‘zg‘atuvchilarni ilg‘amaydi. Uzoqvaqt ishlab charchamasligi mumkin, ishiga ishtiyoq bilan kirishadi. Tartib intizomli. Ekstravert. Fikrlar tezligi juda yuqori. Odamlar bilan juda tez kirishadi, yangi odamlar, vaziyat, holatga tez ko‘nikadi. Yig‘lab turib, kulib yuborish holatlari ko‘zatiladi. Tez ishga kirishadi va tez sovishi mumkin. Bir yo‘nalishda uzoqishlay olmaydi. Va’da berib ba’zan bajaraolmasligi ham mumkin.

Holerik - sust senzitivlik xususiyatiga ega bo‘lib, juda faol va reaktivdir. Ko‘pincha reaktivligi faollikdan ustun kelib, u betoqatlik, serzardalik va giperaktivlikni kutilmaganda portlovchi, qiziqqon, betoqatlikni namoyon qiladi. Sangvinikka qaraganda qo‘zg‘aluvchan, lekin ko‘proq rigid, qiziqishlari, intilishlari barqaror, xatti-harakatlarda qat’iylik mavjud bo‘lsa-da, biroq diqqatni bir joyga to‘plashda qiynaladi, nutq sur’ati tez. Egiluvchan emas, kuchli qat’iylik, diqqatning ko‘chishida qiyinchiliklar mavjud. Yuqori tezlikda psixik tempga ega. Ekstravert. Tez qo‘zg‘aluvchan, u mimika jestlardan ig‘odalanadi. Qat’iy tez, insonlarga nisbatan intiluvchi.

Flegmatik - senzitivligi sust, his-tuyg‘usi kam o‘zgaruvchan, shunga ko‘ra bunday shaxsni kuldirish, jaxlini chiqarish, kayg‘iyatini bo‘zish qiyin bo‘lib, ko‘ngillsiz hodisa xavf-xatar haqidagi xabarga xotirjamlik bilan munosabatda

bo‘ladi. Vazmin, kam harakat, imo-ishorasi, mimikasi ko‘zga yaqqol tashlanmasada, lekin serg‘ayrat, ishchan, faol, chidamli, matonatlidir. Uning nutq va harakat sur’ati sust.

Diqqatni to‘plashi osoyishta, rigid ko‘rinishida bo‘lib, diqqatni ko‘chirishi qiyin kechadi. Introvertlashgan, kam gap, ichimdagini top toifasidan bo‘lib, yangilikni qabul qilishi murakkab va tashqi taassurotlarga sustlik bilan javob beruvchandir. Kuchsiz mimikaga ega. Harakatlari ig‘odasiz. Ishchan. Faollik reaktivlikdan ustuvor. Sabr-bardoshli, o‘z-o‘zini boshqara oladi. Nutqi sekin, rigid, diqqatni sekin to‘playdi. Bir ishdan ikkinchi ishga sekin o‘tadi. Yangi ish, vaziyatga sekin ko‘nikadi. Ish boshlasa qat’iy va bir yo‘nalishda ish qiladi.

Melanholik - senzitivligi yuksak, tortinchoq, g‘ayratsiz, arazchan, xafaqon, jimgina yig‘laydi, kam kuladi, qat’iyligi va mustaqilligi zaig‘, tez toliqadi, ishchan emas.

Diqqati barqaror, his-tuyg‘usi sust o‘zgaruvchan. Rigid va introvert. Yuqori senzitivlik, yuqori tuyg‘uga beriluvchanlik. Uyatchan, tez xafa bo‘ladi. Mimika va jestlar yaxshi namoyon bo‘lmaydi. Sust faollik. O‘z-o‘ziga ishonch yo‘q, arzimagan narsalardan tushkunlikka tushadi. Qat’iy emas, tez charchaydi, ishchan emas, diqqati tez bo‘ziladi.

151-rasm

Barcha odamlarni to‘rtta tip bo‘yicha taqsimlash mumkin emasligi tushunarli. Temperamentlarning turli-tumanligi to‘g‘risidagi masala fanda hali batafsil hal qilingan emas. Ammo keltirilgan temperament tiplarini asosiy deb hisoblash mumkin.	

Temperamentning xususiyatlari xarakterning ko‘rinishlariga oz bo‘lsa-da o‘z ta’sirini o‘tkazadi. Temperament va xarakterning xususiyatlari insonning umumiy qiyofasini belgilaydigan amalda ajralmaydigan qotishmasini tashkil etadi. Xarakter - bu shaxsning faoliyat va muloqot jarayonida tarkib topadigan,

namoyon bo'ladigan individual xususiyatlar bo'lib, individ uchun u tipik xulq-atvor xislatlari bo'lib hisoblanadi.

Shaxsning faoliyati va muloqoti davomidagi asosiy vazifasidan biri yaxshini yomondan ajratishni o'rganish, tashqi olamga moslashish uchun psixologik holatni tarbiyalashdan iborat. Mukammal xulq-atvorga ega inson chuqur o'ylaydi va axloq – qoidalariga qat'iy amal qiladi. Garchi buyuk fransuz olimi Montel aytgandek; "Gapiryotgan gapingiz bilan qilayotgan ishingiz bir-biriga to'g'ri kelsa qanday yaxshi" – lekin bunday hamjihatlikga etib bo'lmaydi. Nemets shoiri Gyote yozganidek – "O'z g'oyalaringizni amalga oshirish eng qiyin ishdir".[144]

Temperament va xarakter bir-biri bilan bog'liq holda insonlarda o'ziga xos xarakter xususiyatini namoyon etadi. Temperamentning ba'zi bir jihatlari xarakter xususiyatlarini namoyon etishda xizmat qiladi. Temperament alohida olingan har bir insonning umumiy va asab tizimiining asosiy tavsifi bo'lib, bu tavsif shaxsning butun faoliyatiga ta'sir etadi. Temperament orqali inson ba'zida o'ziga xos xarakter xususiyatlarini ham namoyon etadi. Xolerik yoki sangvinik tipidagi insonlarda o'z temperamentidan kelib chiqib, tashabbuskorlik va qat'iylik kabi xarakter xususiyatini tarkib toptirish mumkin. Flegmatik tipidagi odamda esa tashabbuskorlikni tarkib toptirish nihoyat darajada qiyin jarayon hisoblanadi.



2. Xarakter. Xarakter tuzilishi va xususiyatlari.

Xarakter xususiyatlari insonda oila muhitida, jamiyat ta'siri ostida va ta'lim - tarbiyada shakllanadi. Insonga tug'ma ravishda berilgan temperament xususiyatlari jamiyatning faoliyat turlariga qarab ijtimoiylashadi. Temperament

---

[144] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 451-b.

alohida olingan har bir insonning umumiy va asab tizimining asosiy tavsifi bo‘lib, bu tavsif shaxsning butun faoliyatiga ta’sir etadi.

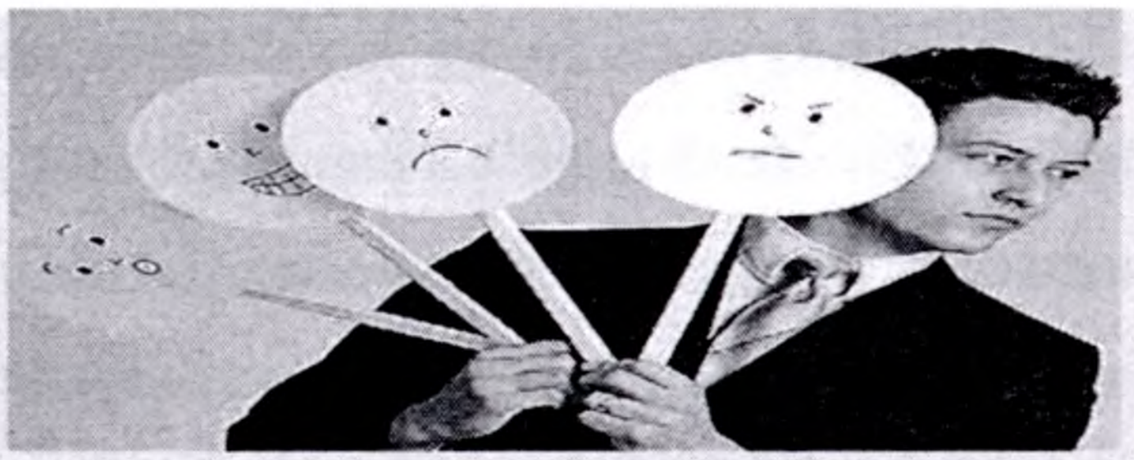
Kundalik hayotimizda “xarakter” so‘zi ko‘p ishlatiladigan so‘zlardan. Uni biz doimo birovlarga baho bermoqchi bo‘lsak, ishlatamiz. Bu so‘zning ma’nosini olimlar “bosilgan tamg‘a” deb ham izohlashadi.

Xarakter - ijtimoiy muhit ta’sirida tarkib topib, shaxsning atrofdagi voqelikka va o‘z-o‘ziga bo‘lgan munosabatida ifodalanadigan, muayyan sharoitda tipik xulq-atvor usullarini belgilab beradigan barqaror individual psixik xususiyatlar yig‘indisidir (yunonchadan «xislat», «belgi», «tamg‘a»). Xarakter hamisha shaxsning o‘ziga xos bo‘lgan sifatlarini belgilab beradi. Shuning uchun ham xarakter kishining biror hayotiy vaziyat sharoitida o‘zini qanday tutishini oldindan ko‘rish imkonini beradi.

Xarakter tug‘ma bo‘lmaydi. Faqat layoqat nishonlari tug‘ma bo‘lishi mumkin, ular nerv sistemasining xususiyatlariga bog‘liq bo‘ladi. U kishining hayot va faoliyat sharoitlariga bog‘liq holda tarkib topib, o‘zgaruvchan va tarbiyalanuvchandir. Maxsus sharoitda ta’lim-tarbiya ta’sirida salbiy xarakter xususiyatlarini bartaraf qilish, ijobiy xarakter xususiyatlarini shakllantirish mumkin. Munosabatlarning xarakterdagi o‘rni xususida V.S.Merlin ularning mazmunida ikki komponentini ajaratadi:

152-rasm

1. **emotsional-kognitiv** borliq muhitning turli tomonlarini shaxs qanday emotsional his qilishi va o‘zida shu olamning emotsional manzarasini yaratishi
2. **motivatsion-irodaviy** ma’lum harakatlar va xulqni amalga oshirishga undovchi kuchlar





Demak, bizning munosabatlarimiz ma'lum ma'no va mazmun kasb etgan munosabatlar bo'lib, ularning har birida bizning hissiy kechinmalarimiz aks etadi va xarakterimiz namoyon bo'ladi.

Xarakterda o'zlashtirilayotgan hayotiy timsollar shaxsning xulq-atvori va faoliyatida ijtimoiy-psixologik xususiyatlar sifatida tarkib topishni ta'minlovchi psixologik vositalar inson «Men»ining tavsig'lovchi poydevori hisoblanadi.

Psixologiya tarixida xarakterni inson bosh suyagining shakliga, yuz tuzilishiga, qaddi qomatiga (tana tuzilishiga va boshqalarga) bog'liq qilib qo'yadigan va shu yo'l bilan xarakter xususiyatlarining sirini ochish yo'lini aniqlash, ya'ni ayrim tashqi alomatlariga qarab inson xarakterini ochish nazariyalari ko'p bo'lgan. Masalan, tashqi ko'rinishida qandaydir hayvon bilan o'xshashlik belgisini topish tavsiya qilinardi, so'ngra esa uning xarakterini ana shu hayvonning xarakteri bilan aynan bir xil, deb qarash kerak, degan fikrlar ilgari surilgan edi. Masalan, buqaniki singari yo'g'on burun ishyoqmaslikni bildiradi va h.k. Agar odamlarni shaxslarga ko'ra yoki toifalarga ajratib, ularni alohida xususiyatini ta'riflab berolmasak ularni qanday tasvirlashimiz mumkin bo'ladi?

Olma bilan olib boriladigan tajribani misol qiladigan bo'lsak, uni bir qancha o'xshash jihatlarini sanab o'tishimiz mumkin; katta yoki kichikligi, qizil yoki sariqligi, shirin yoki nordonligi bularga misol.

Xarakter - shaxsning individual xususiyatidir. Xarakterlari mutlaqo bir xil bo'lgan kishilarni topib bo'lmaydi, lekin ayrim kishilarning xarakterlaridagi ko'p narsalar bir guruh kishilar uchun yoki xatto butun jamiyat uchun tipik bo'lishi mumkin. Bir jamoada mehnat qilayotgan kishilar uchun jamoatchilik, o'zaro yordam ko'rsatishga intilish, mehnatni xurmat qilish singari xususiyatlar tipik xususiyatlardir.

Demak, xarakterning psixologik tizimini tahlil qiladigan bo'lsak, uning borliqdagi obyektlar va predmetli faoliyatga nisbatan amalga oshirish maqsadga muvofiqdir. Shuning uchun ham psixologiyada xarakterning quyidagi tizimi e'tirof etiladi:

- **mehnat faoliyatida namoyon bo‘ladigan xarakterologik xususiyatlar** - mehnatsevarlik, mehnatkashlik, tashabbuskorlik, ishga layoqat, mas’uliyat, dangasalik, qo‘nimsizlik va boshqalar;
- **insonlarga nisbatan bo‘lgan munosabatlarda namoyon bo‘ladigan xarakterologik sifatlar** - odoblilik, mehribonlik, takt, jonsaraklik, muloqotga kirishuvchanlik, altruizm, g‘amho‘rlik, rahm-shafqat va boshqalar;
- **o‘z-o‘ziga munosabatga aloqador xarakterologik sifatlar** - kamtarlik, kamsuqumlilik, mag‘rurlik, o‘ziga bino qo‘yish, o‘z-o‘zini tanqid qilish, ibo, sharmu-hayo, manmansirash va boshqalar;
- **narsalar va hodisalarga munosabatlarda namoyon bo‘ladigan xususiyatlar** - tartiblilik, oqillik, saronjom-sarishtalik, qo‘li ochiqlik, ziqnalik, tejamkorlik, pokizalik va boshqalar.

Xarakter temperamentdan farqli o‘laroq hayotda, muomala va hamkorlikdagi faoliyat jarayonida vujudga kelishi va shakllanishida farq qiladi. Xarakter xususiyatlarining nimalarda namoyon bo‘lishi, ularning belgilari masalasi ham amaliy jihatdan muhimdir. Avvalo xarakter insonning **xatti-harakatlari va amallarida** namoyon bo‘ladi - odamning ongli va maqsadga qaratilgan harakatlari uning kim ekanligidan darak beradi.

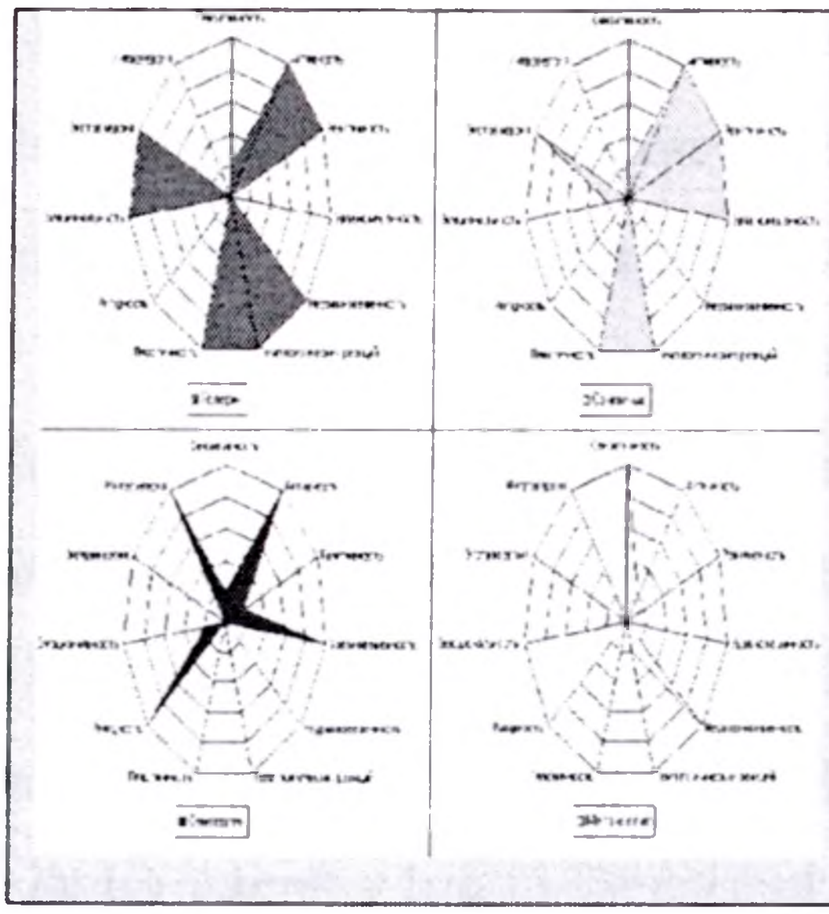
Xarakter tarkib topishi muayyan qonuniyatlar ta’sirida amalga oshib, uning har bir xislati shaxs munosabatlariga bog‘liq bo‘ladi, ular o‘z navbatida ijtimoiy munosabatlar bilan belgilanadi. Nasliy xususiyatlari bir xil egizaqlarda turlicha ijtimoiy muhitda har xil xarakter xislatlari shaqllanishi tadqiqotlarda isbotlangan. Shu sababdan ijtimoiy to‘zumni tavsig‘lovchi keng ijtimoiy munosabatlar shaxsning ijtimoiy tipik xususiyatlarigina emas, balki xarakterning individual xususiyatlari va xislatlari tarkib topishiga ham katta ta’sir o‘tkazadi.

Ijtimoiy munosabatlarga bevosita yoki bilvosita bog‘liq tarzda, oilada, bolalar va mehnat jamoalarida xayrihohlik, o‘rtoqlik, o‘zaro yordamlashish, hamkorlik yoki, aksincha, johillik, zolimlik, badjaxllik kabi shaxslararo munosabatlar tarkib topa boshlaydi. Oilaviy muhit, undagi shaxslararo munosabatlar, farzandlarning miqdori, yoshidagi farqi, nizoli vaziyatlarning

ko‘rinishi, ota-ona munosabatiga asoslangan holda xarakterning o‘ziga xos xususiyatlari shakllantirilsa, bolalar bog‘chasidagi, maktabdagi shaxslararo munosabatlar ham xarakterning maxsus xislatlarini tarkib toptiradi.

Mehnat jamoalarida, norasmiy guruhlarda ham xarakter xususiyatlarida sezilarli o‘zgarishlar yo‘zaga kelib, ilk yoshlik davrida esa shakllangan xarakter xislatlari nihoyat darajada barqaror bo‘lib, ularga ayrim o‘zgarishlar kiritish juda qiyin kechadi. Shaxsda mayllarning qondirilishi yoki qondirilmasligi bilan bog‘liq holda tarkib topgan munosabatlar o‘zining mustahkamligi bilan ajralib turadi. Xarakter xislatlarining chuqurligi, barqarorligi, doimiyligi ko‘p jihatdan shaxs munosabatlarining onglilik darajasiga bog‘liq. Insonning haqqoniylik, mehnatsevarlik xislatlari tasodig‘iy tarkib topmagan bo‘lib, uning ongli qarashlariga, ishonch aqidalariga mos tushsa, u holda har qanday qiyin holatlarda ham namoyon bo‘ladi.

153-rasm



Xarakter hislatlarining dinamik xususiyati temperament xususiyatlariga bog‘liqdir. Temperament xususiyatlari xarakterning muayyan tomonlarini rivojlanishiga qarshilik ko‘rsatishi yoki yordam berishi mumkin. Xolerik yoki sangvinik tipdagi odamga qaraganda, flegmatik tipdagi odam o‘zida tashabbuskorlik va qat’iylikni tarkib toptirishi qiyinroqdir. Jur’atlilik va vahimani bartaraf etish melanxolik uchun jiddiy muammo hisoblanadi.

Xarakterning jamoada shakllantirilishi xolerik tipdagi insonlarda o‘zini tuta bilishni va o‘ziga tanqidiy ko‘z bilan qarashni, sangviniklarda sabotlilikni, flegmatiklarda faollikni rivojlantirish uchun qulay sharoitlar yaratadi.

Insonning faoliyati, uning xulq-atvori, eng avvalo, o‘z oldiga qo‘ygan maqsadlari bilan belgilanadi va **shaxsning yo‘nalganligi** – qiziqishlari, ideallari va e’tiqodining majmui doimo uning xulq- atvori va faoliyatining asosiy determinanti bo‘lib qoladi. Biroq shaxs yo‘nalishida ko‘plab umumiylik bo‘lgan va maqsadlari

bir-biriga to‘g‘ri keladigan ikki insonda ana shularga erishish uchun ular foydalanayotgan usullarda jiddiy farqlar bo‘lishi mumkin. Ana shu boshqachalik ortida shaxs xarakterining xususiyatlari turadi. Insonning xarakteridagi tipik holatlarda go‘yo uning xulq- atvori uchun tipik dasturning poydevori qo‘yilgan bo‘ladi.

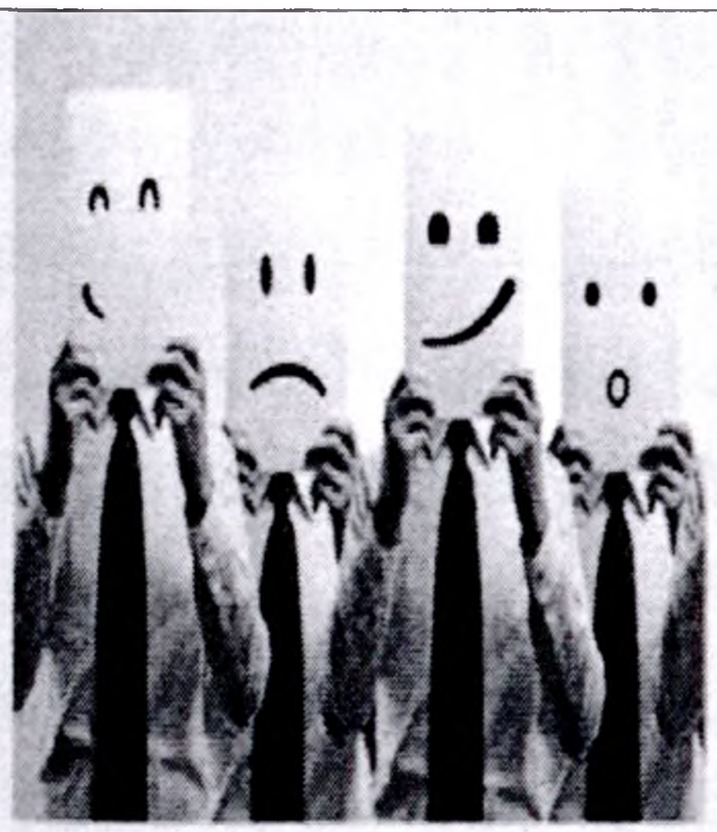
Shunday qilib, xarakterning xususiyatlari muayyan undovchi, vaj - sabab bildiruvchi kuchga ega bo‘ladi, bu kuch ko‘pincha hatti-harakat usulini tanlash, ba’zi qiyinchiliklarni engish uchun zarur bo‘lgan vaqtlarda, stress holatlarida eng ko‘p darajada namoyon bo‘ladi.

3. Xarakter tipologiyalari bo‘yicha tavsif.



Xarakter shaxsning atigi bir tomoni bo‘lib ekstremal vaziyatda yoki shunchaki tanlash vaziyatida inson mavjud holatlardan ustun bo‘lishga, shu jumladan, xususan o‘z xarakteridan yuqori ko‘tarilishga ham qodirdir. Psixologiya fanida xarakter va qobiliyatning shakllanib borishi bevosita shaxsning yosh davrlariga bog‘liqdir.

154-rasm

	Xarakter xususiyatlarining miqdoriy ifodalanishi, ya’ni ayrim belgilarning haddan tashqari kuchli namoyon bo‘lishi shaxs xulq-atvori me’yorining eng oxirgi marrasiga borib, patologik belgilar bilan chegaralanish holatida ko‘zatiladi. Bu holat psixologiyada **xarakter aktsentuatsiyasi** ya’ni, me’yordan ortishi deb ataladi. Bunda shaxsda boshqalarga nisbatan barqarorlik bo‘lgani holda bir xil qattiq hayajonlantiruvchi omillarga zaig‘lik ortishi ko‘zatiladi

Ma'lumki, har bir yosh davri o'ziga xos belgiga ega bo'lib, uning o'rnini hech qanday yosh davri bosa olmaydi. Biroq turli shaxslarda yosh davrlari turlicha kechishi fan nuqtai nazaridan izohlangan.

Xarakter xususiyatlarining variantliligi ularning faqat sifat jihatidan rang-barangligi va o'ziga xosligida emas, balki miqdor jihatidan ig'odalanganligida ham namoyon bo'ladi.

Xarakter aktsentuatsiyasi turlari olimlar tomonidan turli xil ko'rinishda ajratib ko'rsatiladi. Ularning ayrimlari haqida to'xtalib o'tamiz:

Gipertim tip - bu toifadagilar o'ta kirishimli, so'zamol bo'ladilar, imo-ishoralar, mimika va pantomimika orqali o'z his-tuyg'ularini namoyon qiladilar. Ular to'satdan suhbatning dastlabki mavzusidan chetga chiqadilar. Bu toifadagi odamda o'z xizmat va oilaviy majburiyatlariga etarli tarzda jiddiy e'tibor bermasliklari oqibatida atrofidagi odamlar bilan qisqa kelishmovchiliklar yo'zaga keladi. Ularning ijobiy tomonlari ishchanlik, optimistlik, faoliyatlilik, tashabbuskorlik kabi sifatlari orqali namoyon bo'ladi. Ularning salbiy xislatlari - engiltabiat, jizzaki, o'z majburiyatlariga befarq munosabatda bo'lish kabi sifatlardir.

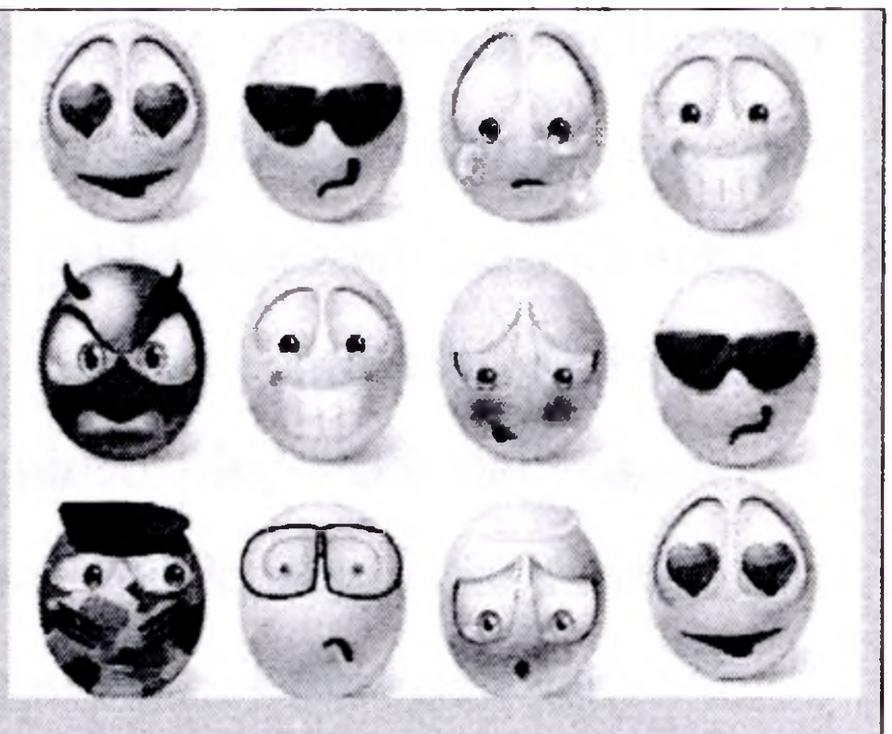
Distim tip - bu toifadagilar kamgap, tortinchoq bo'lishadi. Ularning aksariyati uyda o'tirishni xoxlashadi. Ular sershovqin davralarni yoqtirmaydilar va atrofdagilar bilan kamdan-kam nizoga boradilar. Ularning ijobiy xislatlari: jiddiy, haqiqatgo'y, sofvijdonli. Salbiy tomonlari: sustkash, shaxsiyatparast, fikrlash doirasi tor.

Sikloid tip - bu toig'adagilarning kayfiyati tez-tez davriy o'zgarishi, buning oqibatida ularning atrofidagi odamlar bilan bo'lgan muomalasi ham o'zgarib turishi ko'zatiladi. Ularning kayfiyati chog' bo'lganda yaxshi hamsuhbat, kayfiyati yomon bo'lganda esa tundroq bo'lib qoladilar.

To'xtaluvchan tip - bu toifadagilar me'yorida hamsuhbat, pismiq, aql o'rgatuvchi, kamgapdirlar. Ular nizoli holatlarda faol, tashabbuskor bo'lib, tanlagan faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirishga intiladilar. Ular o'ziga nisbatan o'ta talabchan bo'lib, ijtimoiy adolatga xayrihoh, shuning bilan birga

arazchi, hamda qasoskor bo‘ladilar. Ba’zida haddan ziyod o‘ziga bino qo‘ygan, to‘g‘riso‘z, rashkchi, yaqinlariga va qo‘l ostidagi xodimlarga nisbatan o‘ta talabchan bo‘lib qoladilar.

155-rasm

Ta’sirchan tip - bu toifadagilar muomalada tortinchoq, ko‘p hollarda tund va injiq bo‘lib, yolg‘onchilikka, surbetlikka, nizoga moyildirlar. Shuningdek, bunday holatlarda ular doim faol bo‘ladilar. Bu toifadagilar xotirjam bo‘lganlarida sofdil, hayvonlar va kichkina bolalarni yaxshi ko‘radilar, kayfiyatlari yomon bo‘lganida esa injiq, jaxldor, o‘zlarini idora eta olmaydilar.	

Sinchkov (pedant) tip - mojarolarga kam aralashib, xizmat doirasida o‘zini qattiqqo‘ldek tutib, atrofdagilarga ko‘p talablar qo‘yadi. Shuningdek yetakchilikni bajonidil boshqa odamlarga beradi. Ba’zida oila a’zolariga tartib borasida o‘ta talabchan. Uning ijobiy xislatlari: sofdil, tartibli, jiddiy, sadoqatli. Salbiy tomonlari: rasmiyatchi, pismiq, qiziqqon.

Tashvishli tip - bu toifadagilar past kirishimli, o‘ziga nisbatan ishonchsiz bo‘ladilar. Ular nizolarga kam aralashadilar va bu holatda qo‘llab-quvvatlovchi va tayanch axtaradilar. Ular do‘stlikni qadrlaydilar, o‘z-o‘ziga tanqid ko‘zi bilan qaraydilar, o‘ziga topshirilgan vazifalarni so‘zsiz bajaradilar, o‘zining himoyasizligi oqibatida ko‘p hollarda hazil-xuzul uchun nishon bo‘ladilar.

Jo‘shqin (hayajonli) tip - bu toifadagilar tor doirada saralangan odamlar bilan aloqa qilishni afzal ko‘radilar. Ular kam hollarda mojarolarga aralashib, xafachiliklarini ichlarida saqlaydilar. Ijobiy xislatlari: samimiylik, rahm-shafqatlilik, o‘zgalarning yutug‘idan quvonadigan hamda bo‘ysunuvchan. Salbiy tomonlari - yig‘loqi, o‘ta hissiyotli, izzattalab.

Namoyishkorona tip - *t*ez muomalaga kirishuvchanlik, yetakchilikka intiluvchanlik, ko‘ngilchanlik, boshqalarga tez ko‘nikuvchanlik xususiyatilari

mazkur tipga xosdir. Ularda xokimiyatni egallash hissi ustuvor bo‘lib, maqtovni juda yoqtiradilar. Bunday kishilar o‘ziga ishonchliligi va o‘ziga tortuvchanliklari bilan atrofdagilarning g‘ashiga tegib, mojarolarni o‘zlari keltirib chiqaradilar va bu holatda faol tarzda o‘zlarini himoya qiladilar. Ularning ijobiy tomonlari - sabr-qanoatlilik, artistlik qila oladigan, boshqalarni o‘ziga qarata oladigan, to‘g‘riso‘zligidir. Salbiy tomonlari esa - xudbinlik, shaxsiyatparastlik, maqtanchoqlik, dangasalikdir.

Ekzaltirlashgan tip - bu toifadagilar o‘ta kirishimli bo‘lib, tez-tez baxslashadilar, lekin bahs ochiq mojarolarga etib bormaydi. Nizoli holatlarda ular bir paytning o‘zida ham faol, ham sustkashdirlar. Shu bilan birgalikda do‘stlari va yaqinlariga bog‘langan va ularga juda g‘amxo‘r. Ularda achinish hissi yuqori, yaxshi didli, hissiyotlari yorqin va samimiy bo‘ladi. Salbiy tomonlari - vahimachi, bir onlik kayfiyatlarga yon bosuvchi.

Ekstraversiv tip - o‘ta kirishimli bo‘lib, bunday odamlarning do‘stlari va tanishlari juda ko‘p bo‘ladi. Bunday odamlar ezmalik darajasigacha ko‘p gapiradilar, har qanday ma’lumotni ulardan ochiqchasiga bilib olish mumkin. Bu toifadagilar do‘stlar davrasida, ishda, oilada, ko‘pincha yetakchilikda boshqalarga yon bosib, boshqalarga bo‘ysunishni va chetda turishni afzal ko‘radilar. Ular o‘zgalarni diqqat bilan eshitishga tayyorlik, so‘rashgan narsani bajarish kabi ijobiy xislatlarga egadirlar. Salbiy tomonlari: ta’sirga beriluvchan, engiltabiat, maishatga o‘ch, ig‘vo va g‘iybatlarni tarqatishda ishtirok etadilar.

Introversiv tipuning boshqalardan farqli tomoni shundaki, ular o‘ta iymanuvchan, haqiqiylikdan yiroqlashuvchan, o‘z tuyg‘ularini oshkor etishni xohlamaslik, faylasuflik qilishga intilishlari bilan xarakterlidir. Bunday odamlar yolg‘izlikni yoqtiradilar, atrofdagilar bilan kam nizoga borib, qachonki ularning shaxsiy hayotlariga aralashgandagina atrofdagilar bilan ixtilofga boradilar. Ularda qat’iyatlilik, prinsipiallik kabi ijobiy fazilatlar bilan bir qatorda qaysarlik, fikrlashning torligi, o‘z g‘oyalarini o‘ta qat’iyatlilik bilan himoya qilish kabi salbiy xislatlar mavjud. Ular har bir narsaga o‘z nuqtai nazarlari bilan qaraydilar, boshqalarning fikrlaridan o‘z fikrlarini ustun qo‘yadilar.

Bundan tashqari David G. Mayers bo‘yich xarakter tiplarini quyidagilarga ham bo‘lib o‘rganish mumkin:

- *Boshqaruvchi tip. Bu tip insonlar o‘ziga ishongan va g‘ayratli, ahamiyatsiz sotsial manfaatlarga, agar bular mavjud bo‘lmasa. Ular faol, ammo sotsial rejada emas, ularga boshqalarning baxt-saodati ahamiyatsiz, ular tashqi olam ustidan hukmronlik qilish xos. Asosiy haètiy muammolarini ular dushmanlik, antisotsial hal etadilar (jinoyatchilar, narkomanlar, qonunbuzarlar).*

- ***Oluvchi tip:** tashqi olamga tekinxo‘rlik va o‘zining ehtiėjlarining ko‘p qismini boshqalar hisobiga qondirishga intiluvchi odamlar. Ularda sotsial manfaatlar yo‘q, ular boshqalardan ko‘proq narsa olishga intiladilar. Ularning faolligi yuqori emas, ularning boshqalarga azob- uqubat keltirish ehtimli kamroq.*

- ***Qochuvchi tip:** bu insonlarning sotsial qiziqishlari ,, shaxsiy muammolarni hal etishdagi majburiy faolligi past, ular muvaffaqiyatsizlikdan qo‘rqadilar va haètiy muammolarini yechishdan qochadilar. Ular qiyinchilik èki omadsizlik tug‘diradigan barchasidan qochadilar.*

- ***Sotsial tip:** Bu etuk talabga javob beradigan, sotsial manfaatlar bog‘lab turadi va yuqori faollikka ega. Bu inson boshqa insonlarga g‘amxo‘rlik ko‘rsatuvchi, ular bilan munosabatga qiziquvchi, insonlarning asosiy haètiy muammolarini hal etuvchi muammolarni-ish, sevgi, do‘stlik-hamkorlikni, shaxsiy mardlikni, mas'uliyatni talab etishini biladi va boshqa insonlarning rohat-farog‘atida o‘zining hissasi qo‘shishga tayèr.*[145]

Xarakter - shaxsning bir tomoni, lekin bu shaxs degani emas. Ekstremal vaziyatda yoki shunchaki tanlash vaziyatida qoldirilgan kishi holatlardan ustun bo‘lishga, shu jumladan, o‘z xarakteridan ham yuqori ko‘tarilishga qodirdir. Kishining istalgan, shu jumladan, ichki, psixologik holatlarga qarshilik qilish qobiliyati uning o‘zini o‘zgartiradigan qudratli kuchi borligini, uni shaxs sifatida rivojlantirish negizini namoyish qiladi. Shuning uchun

---

[145] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 320-321 b.

kishini xatti-harakatlarini tushuntirishga, uning xulq-atvorini oldindan aytib berishga har qancha urinishlar prinsip jihatidan o‘zil-kesil bo‘lishi mumkin emas, chunki shaxs bunday tushuntirishlarni qadrsizlantirishi, ularga qarshi harakat qilishi va boshqacha bo‘lib qolishi mumkin, ya’ni faqat tashqi va ichki holatlarga muvofiqligi foydasigagina emas, balki o‘zi ijtimoiy va umuminsoniy jihatdan qo‘llanilishi foydasiga tanlash o‘tkaziladi. Shaxs bunga qay darajada qodirligiga qarab, unda konkret-xarakterologik emas, balki ijtimoiy va umuminsoniy qadriyatlari yo‘zaga keladi.



4. Qobiliyatlar va ularning turlari.

Qobiliyatlar - shaxsning ma’lum faoliyatdagi muvaffaqiyatlarni, osonlik bilan biron faoliyatni egallay olishni ta’minlaydigan yakka psixologik xususiyatlaridir.

Inson qobiliyatlar yordamida bilim, ko‘nikma va malakalarini nisbatan osonlik bilan egallab oladi va biror faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug‘ullanadi. Qobiliyatlar faqat faoliyatda namoyon bo‘ladi.

156-rasm



Qobiliyat turlari quyidagilar:



Umumiy qobiliyatlar mavjud bo`lgan kishi faoliyatning turli xillari bilan muvaffaqiyatli shug`ullana oladi. Umumiy qobiliyatga ega bo`lgan o`quvchilar odatda barcha fanlardan yaxshi va qiynalmay qo`yadilar.



Maxsus qobiliyatlar kishiga qandaydir muayyan faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug`ullanish imkonini beradi.

Insonning qobiliyatlari uning mayllari bilan maxkam bog‘liqdir. Shuning uchun biror narsaga qiziqish, unga berilish ko‘pincha faoliyatning ana shu turiga bo‘lgan qobiliyatlarning mavjudligidan darak beradi.

Qobiliyat o‘zi nima, u insonlarda qay tarzda namayon bo‘ladi degan savolga, u insonlarning bosh miya faoliyatining ishlashi bilan bog‘liq degan javobni olamiz. Masalan: Ba’zi bir insonlarda miyaning chap qismi ko‘proq rivojlangan, boshqalarda esa o‘ng qismi rivojlangan degan g‘oyasini keltirishdi.

YUqorida yozganimizdek tajribalar ko‘rsatadiki miyaning har bir qismi o‘ziga xos funksiyani bajaradi. Miyaning chap qismi mantiqiyihatdan narsalarga baho beradi. O‘ng miya - hissiyot bilan intuitsiya orqali bo‘lib, narsalarni qabul qilishga yordam beradi. “Dixotomiya” - o‘ng va chap miya qismlari bu fikr sizni osonlik bilan fikrdan chalg‘itishi mumkin deb ogohlantirgan edi Sperri (1982). Hatto biz hikoya o‘qiyotganimizda miyaning ikkala qismi ishlaydi – chap qism so‘zlar va uning ma’nosini topadi, o‘ng qismi hazil hissiyot va tassavurni baholaydi (Hellige,1993; Levy, 1985).[146]

Layoqat nishonlari va qobiliyat. Ko‘pgina olimlari qobiliyatlar tug‘ma bo‘ladi va avloddan-avlodga o‘tib turadi, deb hisoblaydilar. Unchalik qobiliyatli bo‘lmagan ko‘pchilik kishilar orasida layoqatli kishilar oilalari ham bo‘ladi, bu oilalardagi kishilarnig qobiliyatlari avloddan-avlodga o‘tib keladi. Lekin qobiliyatlar to‘g‘risida bunga butunlay qarama-qarshi bo‘lgan nuqtai nazar ham mavjud, bu nuqtai nazar tug‘ma sifatlarni butunlay inkor qiladi va hamma narsa tarbiyaga, shart-sharoitga bog‘liq deb hisoblaydi. Ana shu nuqtai nazarni ham to‘g‘ri deb hisoblab bo‘lmaydi. Qobiliyatlar miya va sezish organlarining tuzilishiga bog‘liq, ular har-xil kishilarda tug‘ilgan vaqtidayoq turlicha bo‘ladi. Har bir kishida tug‘ma layoqat nishonlari bor bo‘ladi, binobarin, kelgusida biror qobiliyatni rivojlantirishga bo‘lgan muayyan moyillik ana shunga bog‘liq.

Lekin bu tabiiy layoqat nishonalari muvaffaqiyatli faoliyatning to‘la-to‘kis shart-sharoitlari bo‘la olmaydi. Layoqat nisholarini rivojlantirish kerak, bu esa

---

[146] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 105-b.

ta'lim tarbiya jarayonidagina ro'y beradi. Bundan tashqari, layoqat nishonalari ko'p qiymatlidir, ya'ni tegishli sharoitlar mavjud bo'lganda faoliyatga qarab layoqat nishonalari asosida turli qobiliyatlar rivojlanishi mumkin. Layoqat nishonlari kishining go'yo «mudrab yotgan» kuchlari bo'lib, agar kishi tegishli faoliyat bilan shug'ullanmasa, bu imkoniyatlarni «uyg'otishi» mumkin emas. Bunday mashg'ulotlar uchun ijtimoiy shart-sharoit: moddiy ta'minot, muhit, o'qish imkoniyatlari va hokazolar zarur bo'ladi. Qulay sharoitlar mavjud bo'lganda ayrim kishilarda qobiliyatlar juda erta rivojlanadi. Odatda musiqa va tasviriy sanhatga bo'lgan layoqat unda ertaroq paydo bo'ladi. Kishilarda musiqa va tasviriy sanhatga bo'lgan layoqatdan bir muncha keyinroq adabiy qobiliyatlar paydo bo'lgan. Qobiliyatni rivojlantirishning ayrim shartlari. Qobiliyatlar faoliyat davomida rivojlanadi. Shuning uchun qobiliyatlarni rivojlantirishning birinchi sharti - faoliyatga bo'lgan ehtiyojni tarbiyalashdir. Ishlashni yoqtirmaydigan dangasa kishilarda qobiliyatlar rivojlanmaydi. Qobiliyatlarni rivojlantirish uchun jiddiy mehnat qilishning ahamiyati katta. Qobiliyat - avvalo sabr-toqatga ko'paytirilgan mehnat, mehnat va yana bir karra mehnatdir. Mehnatga bo'lgan ehtiyojni tarbiyalash uchun ishga qiziqish va unga odatlanish katta ahamiyatga egadir. Layoqat bilan qobiliyatni bir-biridan farqlay olish lozim. Layoqat bu odamni faoliyatga bo'lgan intilish, qobiliyat esa ushbu faoliyatni bajara olish imkonidir.

Qobiliyatlar - bu:

- insonni individual xususiyati;
- inson biron faoliyatga bo'lgan yaroqligi;
- ushbu faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug'ullanishidir.

Bundan tashqari qobiliyatlar bilim va malaka egallash dinamikasini aniqlaydi. Qobiliyatlarni sifat faoliyatda o'z imkoniyatlaridan to'laroq foydalana olishni ko'proq yutuqlar erishishni ko'rsatib beradi. Qobiliyatlar strukturasi yetakchi, tayanch xususiyatlar strukturasida yetakchi, tayanch xususiyatlar farqlanadi.

Britaniyaning Kolumbiya universitetidagi psixolog Stenli Koren (Stanley Coren, 1993) "Chapaqay sindromi" asarida jurnalistika qanday qilib ko'pincha ilm fanni

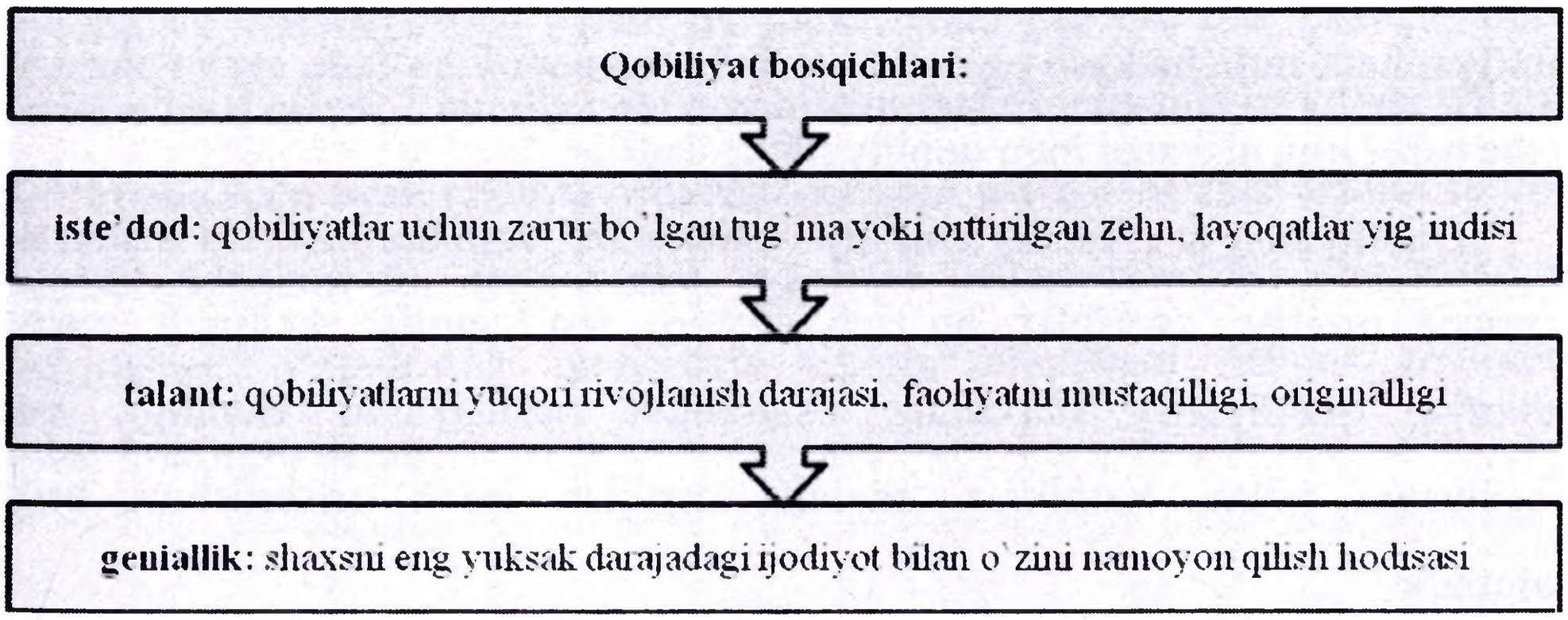
soddalashtirishi va bezaklikni ko'rsatadi. U majlislarning birida psixolog Dorin Kimuraning nutqini eshitganini esladi, unda aytilishicha, chap quloq bilan musiqani eshitgan insonlar, o'ng quloq bilan musiqani eshitgan insonlardan ko'ra tezroq eslashdi.

O'quvchilarni ustidan tajriba o'tkazib shuni bildikki, chap quloq quloq o'ng miyadagi xujayraga ko'proq ma'lumotlar o'tkazib beradi va o'ng hujayra tashqarisidagi musiqalarni yaxshiroq o'zlashtiradi. Bir necha kundan keyin, New York Times jurnali yozdiki, Londan psixologi (Ontario viloyati) Dorin Kumura shuni aniqladiki, musiqiy qobiliyatlar miyadagi o'ng hujayra bilan boshqariladi.

New York Times gazetasi ma'lumotlardan kelib chiqib maqoladagi fikrini davom ettirib yozdiki, Londonning psixologiya doktori Dorin Kimura hamma qo'shiqchilar ma'lumotlarni o'ng miya xujayrasi bilan yaxshi o'zlashtirishini tasdiqladi. Keyingi maqolasida Angliyaning psixologi Dorin Kimuraning nima uchun mashhur qo'shiqchilar chapaqayligini tushuntirib berdi.[147]

Biror faoliyatning ayniqsa muvaffaqiyatli, mustaqil va original tarzda bajarilishini taqozo qiladigan qobiliyatlar birikmasi - **talant** deb ataladi. Ijodiy faoliyatga qobiliyatli bo'lgan kishilarni talantli kishilar jumlasiga kiritish mumkin. Talantlilikni yuqori bosqichi **geniallik** deb ataladi. Ijtimoiy hayotda, fan, adabiyot, san'at va shu kabi sohalarda prinsipial ravishda yangi bo'lgan biror narsa yaratgan kishilar geniylar deb hisoblanadilar.

157-rasm



[147] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 105-106 b.

Tabiiy anatomik-fiziologik layoqat nishonalari qobiliyatlarning fiziologik asosini tashkil qiladi. Keyinchalik qobiliyatga aylanadigan layoqat nishonalarining majmui - iste'dod deyiladi.

158-rasm

Qobiliyatlarni tarkib topishi va rivojlanishi – bu ko‘nikmalarni natijasi bo‘lib, ular qancha mustahkamlansa rivojlanish shuncha tez boradi. Qiziqishlar qobiliyatlarni rivojlanishda muhim rol o‘ynaydi. Faoliyatga bo‘lgan qiziqishni motivatsiya orqali qo‘llab-quvvatlash faoliyat maqsadini odam uchun aktual ehtiyojga aylantiradi.	

Malakalar, ko‘nikma va bilimlarga nisbatan kishining qobiliyatlari qandaydir imkoniyat sifatida namoyon bo‘ladi. Bu bilim va ko‘nikmalar egallanadimi yoki egallanmaydimi, imkoniyat haqiqatga aylanadimi yoki yo‘qmi, bo‘larning hammasi ko‘plab sharoitlarga borliq bo‘ladi. Shart-sharoitlar jumlasiga, quyidagilar kiradi: tevarak-atrog‘dagi odamlar kishining bu bilim va malakalarni egallab olishdan mang‘aatdor bo‘ladimi yo yo‘qmi; unga qanday ta'lim beradilar, ana shu malaka va ko‘nikmalar kerak bo‘ladigan va mustahkamlanadigan mehnat faoliyati qanday tashkil etiladi.

Kishining qobiliyati xilma-xil bo‘lib, qiziqishlar va o‘z ustida ishlash natijasida paydo bo‘ladi va rivojlanadi. Faoliyatning mohiyatidan kelib chiqib, qobiliyat ham turlicha kasb egalarida turlicha namoyon bo‘ladi, ayrim shaxslar bir necha sohalarga nisbatan ham qobiliyatli bo‘ladilar.

Qobiliyatlar to‘g‘risida umumiy tushunchani vujudga keltirish uchun ularga aloqador omillar, tarkiblar bo‘yicha ayrim ma'lumotlar keltirish maqsadga muvofiq: qobiliyatlar shaxsning psixologik xususiyatlar ekanligi; mazkur xususiyatga bilim, ko‘nikma, malaka orttirish bilan erishilishini bog‘lash muhimdir.

O'zgaruvchanlik asosida qobiliyatning rivojlanib borishi tayin, yoshlar komillikda jamiyat bilan ota-onasi hal qiluvchi rol o'ynashini va hattoki o'z intilishlari haqida o'ylashni boshlashadi.

YOshlik davrida yoshlarning barcha uy fikrlari o'ziga qaratiladi. YOsh avlod o'z tajribasini betakror deb o'ylaydi, ota-onalar va do'stlar uni tushuna olmasligini va hatto birinchi uchrashuv yoki maktabni yomon ko'rishni tushunmasligini xayoliga keltiradi. Birinchi muhabbat paytida yoshlar hattoki, "Ona birinchi muhabbat nimaligini bilmaysiz" deb aytishi mumkin. Piajening aytishicha, yoshlarning shunchalik intellektual darajaga etishi bu insoniy qonuniyatdir. Ularning taxmin qilish qobiliyati yaxshi rivojlangan. Biz fikr yuritishning yangi darajasini insoniy tabiat, haqiqatlik va adolat hamda yaxshilik va yomonlik haqida fikr olib borgandagina ko'ramiz.

Demak, shaxsning faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish sharti hisoblangan, bilim, ko'nikma va malakalarni egallash dinamikasida yuzaga chiqadigan farqlarda namoyon bo'ladigan individual psixologik xususiyatiga qobiliyat deyiladi.

Qobiliyatlar individual-psixologik xususiyatlar, ya'ni bir odamning boshqa bir odamdan farq qiladigan belgilari sifatida ta'riflanadi. Psixologiya metodologik asosining ko'rsatishicha, qobiliyat imkoniyatlar tizimidan tashkil topgan bo'lib, u yoki bu faoliyatdagi zaruriy mahorat darajasi hisoblanadi. Psixologiya fani qobiliyat bilan faoliyatning muhim jabhalari bo'lmish bilim, ko'nikma va malakalarning aynan bir narsa ekanligini rad etar ekan, ularning birligini e'tirof qiladi. Shuning uchun qobiliyat faqat faoliyatda ro'yobga chiqadi, lekin shunda ham aynan shu qobiliyatsiz amalga oshirilishi amri mahol faoliyat ko'rinishlaridagina aks etadi, xolos. Faoliyat uchun zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirish jarayonida yuzaga chiqadigan farqlar, mulohaza yuritish imkonini beradi.

159-rasm

Ushbu xususiyatni aniqlash uchun ba'zi bir omillarni tahlil qilish maqsadga muvofiq:	shaxsning muayyan sifatlari yig'indisi belgilangan vaqt oralig'ida egallagan faoliyati talablariga javob bersa, unda mazkur faoliyatga nisbatan qobiliyat mavjuddir	inson shunday holatlarda faoliyat talabiga javob bera olmasa, psixologik sifatlar, ya'ni qobiliyatlar mavjud emasdir.

Iste'dodning asosiy belgilari quyidagilar:

- muvaffaqiyatni ta'minlash;
- faoliyatni mustaqil bajarish;
- originallik unsurining mavjudligi;
- qobiliyat hamda iste'dodlar yig'indisidan iborat ekanligi;
- individual-psixologik xususiyatga egaligi;
- ijtimoiy turmushni o'zgartiruvchi, yaratuvchi imkoniyatga egaligi kabilar.

Psixologik ma'lumotlarni umumlashtirgan holda alohida ta'kidlab o'tish iste'dod tuzilishini oson tushunish imkoniyatini yaratadi, iste'dod shaxs psixik xislatlarining shunday murakkab birikmasidirki, uni:

- alohida, yagona maxsus qobiliyat bilan;
- xotiraning yuksak mahsuldorligi orqali;
- hatto noyob (kamyob, nodir) sifat tariqasida o'lchab bo'lmaydi;

Qobiliyatning sifat va miqdor tavsifi. Psixologiyada qobiliyat individual-psixologik xususiyatlar sifatida tavsiflanadi va uning asosida har bir insonning boshqa insondan tafovutlanadigan hislatlari, fazilatlari yotadi. Shuning uchun har bir shaxsdan bir xil natija, bir xil sifat kutish mumkin emas, chunki insonlar o'z qobiliyati bo'yicha bir- biridan muayyan darajada farq qiladi. Binobarin, ular o'rtasida sifat va miqdor jihatidan farqlar ko'p bo'lishi mumkin. Qobiliyatning sifat tavsifi shaxsning qaysi individual-psixologik xususiyatlari faoliyat

muvaffaqiyatining majburiy sharti tariqasida xizmat qilishini anglatadi. Ularning miqdoriy tavsifi esa faoliyatga qo‘yiladigan talablarga shaxs tomonidan qay yo‘sinda bajarish imkoniyati mavjudligini bildiradi, ya’ni mazkur inson boshqa odamlarga qaraganda malaka, bilimlardan nechog‘lik tez, oson, puxta foydalana olishini namoyon qiladi. Qobiliyat xususiyatlarining sifat jihatidan talqin qilinishida, birinchidan, maqsadga turlicha yo‘llar orqali erishishga imkon beruvchi «o‘zgaruvchan miqdor» majmui tariqasida, ikkinchidan, faoliyat muvaffaqiyatini ta’minlovchi shaxsning individual-psixologik xislatlari (fazilatlari)ning murakkab majmuasi ko‘rinishida gavdalanadi.

Hayotda ko‘zi ojiz musiqachi, artist, shoir, rassom, muhandis va boshqa shu kabi kasb egalari ko‘p uchraydi. Hatto eshitish qobiliyati past yoki umuman yo‘qligi ham kasbiy-musiqaviy qobiliyatning rivojlanishiga keskin xalaqit bermasligi mumkin. Bu psixologik hodisa (bir qobiliyatni boshqa qobiliyat yordamida o‘stirish, ya’ni kompleksatorlik xususiyati) har bir shaxs uchun kasb tanlash va qayta kasb tanlash (ikkinchi yoki uchinchi kasbni egallash ishtiyoqi) sohasida mislsiz keng ko‘lamdagi imkoniyatlarni ochadi. Qobiliyatli shaxslar ijtimoiy turmushning turli jabhalarida o‘z o‘rnini topa oladi hamda yuksak yutuqlarga erishadi, hatto bir necha faoliyat turida muvaffaqiyat qozonishi ham mumkin.[148]

Psixologiyada qobiliyatni miqdor jihatdan o‘lchash muammosi o‘ziga xos tarixga ega. XIX asrning oxiri XX asrning boshlarida qator psixologlar (Kettel, Termin va boshqalar) ommaviy ixtisoslar uchun kasb tanlashni amalga oshirish zarurati bilan bog‘liq bo‘lgan talablar ta’siri ostida ta’lim olayotganlarning qobiliyat darajasini aniqlashni taklif qilib chiqdilar. Bu bilan shaxsning mansabdorlik darajasida tutgan o‘rni va uning u yoki bu mehnat faoliyatida, oliy o‘quv yurtlarida ta’lim olishida, ishlab chiqarishda, harbiy xizmatda va ijtimoiy hayotda rahbarlik lavozimini egallashiga layoqatini aniqlash taxmin qilingan edi.

Biroq qobiliyatni miqdor jihatdan baholash muammosi jamiyatda paydo bo‘lish davridan e’tiboran ikki xil xususiyat kasb etadi. Bir tomondan, u mehnatkash kishining aniq imkoniyatlarini obyektiv ravishda aniqlashga imkon beradi. Busiz amalda kasb tanlashga yo‘llash uchun layoqatli kishini topish va tanlash qiyin bo‘lar edi. Mehnat faoliyatida inson omili (ya’ni inson va uning

---

[148] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 463-b.

qobiliyati) e'tiborga olinmaydigan oldingi davrga nisbatan qobiliyatlar e'tiborga olingan miqdoriy tadqiqotlar g'oyasining ilg'orligi ana shundadir.

Kishi egallagan faoliyat (mehnat, o'qish, sport va shu kabi)lar uning psixologik fazilatlari (aqliy xususiyatlari, emotsional-irodaviy sohalari, sensomotorikasi)ga yuksak talablar qo'yadi. Qobiliyat murakkab tizimga ega bo'lgan psixik fazilatlar yig'indisidan iboratdir. Uning sifati namoyon bo'ladigan fazilatlar yig'indisining tuzilishi pirovard natijada aniq faoliyat talablari bilan belgilanadi va har xil turlari uchun turlicha bo'ladi.

Qobiliyatning tuzilishi. Shaxs egallashi shart hisoblangan faoliyat, u xoh ta'lim, xoh mehnat, xoh o'yin, xoh sport bo'lishidan qat'i nazar, uning bilish jarayonlariga, aqliy xislatlariga, emotsional irodaviy jabhalariga, sensomotor sohasiga, xarakterologik xususiyatlariga muayyan talablarni qo'yadi va ularning hamkorlikdagi sa'y-harakati tufayli muvaffaqiyatlarga erishiladi. Psixologik ma'lumotlarga qaraganda, insondagi yuksak ko'rsatkichga erishgan sifat harchand ustuvorlikka ega bo'lmasin, u talablarni qondirish imkoniyatiga ega bo'lmaydi. Ayrim hollarda alohida namoyon bo'lgan psixik xususiyat (hislat) faoliyatning yuksak mahsuldorligi va samaradorligini ta'minlash qurbiga ega, u qobiliyat uddalay oladigan imkoniyat bilan bab-baravar, kuch-quvvat tariqasida vujudga keladi, degan faraz o'zini oqlamaydi.

Faktorli tahlil - barcha o'ziga xos aqliy qobiliyatlar orqali o'tadigan umumiy qobiliyat faktori mavjudligini aniqlash uchun psixologlar ularning o'zaro ta'sirini o'rganishadi. "Takrorlash tahlili" nomli statistika metodi izlanishlarga umumiy qobiliyatli o'lchash uchun testlarga kerakli savollarni tanlash imkonini beradi. Misol uchun lug'at bilan bog'liq savollarni oson ishlaydigan insonlar matnni ham yaxshi tushunishadi. Bu to'plam verbal intellekt faktorini aniqlashga yordam beradi. Boshqa savollar to'plamlari ham makon faktori va mulohaza faktorini o'z ichiga oladi.

Faktorli tahlil ishlab chiqarishga o'z hissasini qo'shgan Charlz Spirman (Charles Spearman 1863-1945) bo'ladi. Charlz Spirman o'ziga xos faktorlar asosida yotuvchi umumiy intellekt (fator G) mavjud deb hisoblagan. Uning fikricha, insonlarda buyuk qobiliyatlar bo'lishi mumkin. Biroq verbal intellekt faktori bo'yicha yuqori ko'rsatkichli odamlar odatda makon qobiliyati va mantiqiy qobiliyat faktorlarini yechish natijalari bo'yicha o'rtachadan yuqoriroq natijalarga erishganlar. Shunday qilib har xil qobiliyatlar bitta guruhda bo'ladi

degan kichik tendensiya mavjud. Charlz Spirmanning fikricha bu G faktori bizning butun ongli faoliyatimizga javob beradi.

Gavard Gardner (Howard Gardner, 1983,1993,1995) Tyorstou g'oyasini maqullaydi, chunki u zakovat har xil qobiliyatdan kelib chiqqan degan edi. Uning fikricha miya jarohatlanganda bir qobiliyatni pasaytirish mumkin, hammasini ham emas. Gavard Gardner maxsus qobiliyatli ya'ni "Indigo" insonlarni ham o'rgandi.

Masalan; Daholik sindromi bor odamlar aqllilik testida baland natijaga erishadilar, chunki bunday insonlarda nodir qobiliyat bo'ladi. Misol uchun ular rasm chizishda, raqamlarda yoki musiqani eslab qolishda qobiliyatliroq bo'lishadi. Ular til o'rganishda qiynalishlari mumkin, lekin raqamlar bilan xuddi kalkulyatordek ishlay oladilar. Tarixiy sanalar, hafta kunlari ham shu jumladan hisoblanadi. Bu holatlarni hisobga olgan xolda, Gavard Gardner insonda bitta emas bir nechta qobiliyat to'plami bo'ladi va ular bir – biriga bog'liq emas degan xulosaga keladi. Faqatgina verbal va matematik qobiliyatlar bilan cheklangan holatda, u qobiliyatni musiqiy sayqallarga bog'liqni tasavvur qilish va tahlil qilishga va atrof muhitga va o'ziga ziyrak o'tkir nigoh bilan qarashini ta'kidlab o'tgan.

YOzuvchi T.S.Eliota, olim Albert Eynshteynni bastakor Igor Stravinskiy, raqqosa Mart Grexem, psixiatr Zigmund Freyd, jamiyat yo'lboshchisi Maxatma Gandi va tabiatshunos Charlz Darvin alternativ zakovat sohiblari sifatida namoyon bo'lishgan. Gavard Gardner fikrlariga ko'ra, ko'chada o'sgan o'spirin keyinchalik namunali ishchi bo'lib etishgan insonning biron bir markaziy basketbol jamoasi etakchisining qobiliyatlari bilan bir xil bo'lmaydi, aksincha turli xil bo'ladi.

Sandra Skarr (Sandra Scarr,1989) qarashlarida "Koshki edi insonlardagi bir sohada sezilgan kamchilik, boshqa bir sohada o'zini namayon qilganda edi, shunda dunyo ham adolatli bo'lar edi"- deb ifodalagan. Afsuski, dunyo biz o'ylaganimizdek odil emas, hamda qobiliyatlar orasida ham o'zaro moyilliklar bo'lib turadi.

Masalan: Aqli zaif insonlarda jismoniy qobiliyatlar ham kamroq bo'ladi. Shuning uchun bu kabi insonlar uchun maxsus olimpiada o'yinlari o'tkaziladi va ular adalatli o'yindan bahramand bo'ladilar.

Tadqiqodchilar Gavard Gardnerga ko'p marotaba turli hil qobiliyatlarni "zakovat" ostida birlashtirib o'tkazish o'rinlimi deb savol berishadi. Verbal va

mulohazali ko'nikmalar muhimroq emasmi deb ham so'rashadi. Ularning fikricha zakovot – bu aqliy qobiliyat. Musiqaga va ritmikaga bo'lgan qobiliyatlarsiz ham yashasa bo'ladi va ularni "talant" (qobiliyat) deb atash maqulroq. Agar insonlarga jismoniy qobiliyat etishmasa, ularni aqliy qobiliyati etishmaydi deb hisoblash tug'rimi? Gavard Gardner ta'kidlaydiki, qobiliyatning barcha shakllari ichki ma'nogo ega va ular aniq bir madaniyat va kontekst ostida ortiriladi yoki shakllanadi.[149]

I.P.Pavlov asarlarida **«badiiy», «fikrlovchi» va «o'rta»** tiplar deb qayd qilingan mazkur tipologiya kishining oliy asab faoliyati unda ikkita signal tizimi mavjudligi bilan belgilanishiga muvofiq ta'limot bilan bog'langandir. Birinchi signallar tizimi obrazli, emotsional va ikkinchisi ana shu obrazlar haqida so'zlar orqali signal berish bilan bog'liq, ya'ni signallarning signali bilan bog'liq. Garchi qobiliyatning rivoji har turli odamlarda mutlaqo bir xil bo'lmagan tabiiy shart-sharoitlarga bog'liq bo'lsa ham, yuqorida ko'rib o'tilgan iste'dod nishonalari va qobiliyat o'rtasidagi nisbat, qobiliyat shunchaki tabiat in'omi emas, balki kishilik tarixining mahsuli ekanligini ko'rsatadi.

Inson hayoti davomida kasbidan tashqari paytlarda ham bir necha qobiliyat egasi bo'lishi mumkin. Masalan, o'qituvchi bir davrning o'zida duradgor, mohir tikuvchi bo'lishi; yirik fan allomasi yaxshi san'atkor, etuk sportchi bo'lish holatlari uchrab turadi. Qobiliyatli shaxslar ijtimoiy turmushning turli jabhalarida o'z o'rnini topa oladi, hamda yuksak yutuqlarga erishadi, hatto bir necha faoliyat turida tekis muvaffaqiyatlar qozonishi ham mumkin. Kasb nuqtai-nazaridan kelib chiqib, pedagoglikning eng muhim qobiliyati ustuvorligida quyidagilar bo'lishi lozim.

Tayanch so'z va iboralar.

Temperament, xarakter, qobiliyat, sangvinik, holerik, flegmatik, melanholik, emotsional-kognitiv, motivatsion-irodaviy, shaxsning yo'nalganligi, xarakter tipologiysi, xarakter aktsentuatsiyasi, talant, geniallik.

---

[149] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 467-b.

Muhokama uchun savollar.

1. Temperamentning psixologik tavsifi to‘g‘risida qanday tushunchaga egasiz?
2. temperament turlariga psixologik xarakteristika bering.
3. I.P.Pavlov nerv tizimining tipologik xususiyatlari haqida gapirib bering.
4. Sangvinik, holerik temperament turi to‘g‘risida qanday tushunchaga egasiz?
5. Flegmatik, melanholik temperament turlariga ta’rif bering.
6. Xarakter tuzilishi va xususiyatlarining o‘ziga xos xususiyatlari qanday?
7. Psixologiyada xarakterning qanday tizimlari e’tirof etilgan?
8. Shaxsning yo‘nalganlik xususiyatlari haqida gapirib bering.
9. Xarakter tipologiyalari bo‘yicha qanday tushunchaga ega bo‘ldingiz?
10. Xarakter aktsentuatsiyasi nima?
11. Qobiliyatlar va ularning turlari tushunchalariga ta’rif bering. Ularning o‘ziga xos xususiyatlari qanday?
12. Talant, geniallik xususiyatlari haqida gapirib bering.

17– MAVZU. IQTISODIY MUNOSABATLAR PSIXOLOGIYASI.

REJA:

1. **Iqtisodiy psixologiya predmeti va uning ustuvor komponentlari.**
2. **Iqtisodiy psixologiyaga muqobil yondashuvlar.**
3. **Iqtisodiy psixologiyada iqtisodiy kategoriyalar.**
4. **Iqtisodiy tafakkurning tarkibiy qismlari.**



1. Iqtisodiy psixologiya predmeti va uning ustuvor komponentlari

Har bir sohaning o‘z tadqiqot va amaliyot predmetiga ega bo‘lganidek, iqtisodiy psixologiyaning ham o‘ziga xos ilmiy va amaliy predmeti mavjud.

Iqtisodiy psixologiya - turli vaziyatlarda ishlab chiqarish munosabatlariga kirishish orqali xo‘jalik yuritishni maqsad qilgan shaxslar, yaxlit guruh, jamoalarning iqtisodiy tafakkuri hamda iqtisodiy xulq-atvoriga aloqador umumiy qonuniyatlar va xatti-harakat mexanizmlarini, ishlab chiqarish munosabatlarining har bir xo‘jalik subyekti ongida aks etishini o‘rganadi.

Ya’ni uning **predmeti** shaxs ongi, xulqida xo‘jalik va ishlab chiqarish munosabatlarining aks etishi jarayonidir.

Demak, iqtisodiy psixologiya fan sohasi sifatida shaxsni ishlab chiqarish munosabatlarining subyekti va obyekti sifatida o‘rganar ekan, avvalo, mehnatining mazmun-mohiyati, hamkorlik qilayotgan shaxslarga nisbatan munosabatlari, baholari, fikr-o‘ylari, his-kechinmalari, ijtimoiy ustanovkalari, kasbiy sifatlari, nuqsonlari hamda mehnat faoliyati jarayonida o‘z xulq-atvorini tashkil etish mexanizmlarini yoritib beradi.[150]

---

[150] Karimova V.M., Akramova F.A. Iqtisodiy psixologiya.– T.: “Shams-ASA” MCHj bosmaxonasi, 2002. 4-b.

Iqtisod va psixologiyani ilmiy nuqtai nazardan qiziqtiradigan obyektiv predmeti bir-biriga yaqin: ikkisi ham subyekt xulqini kuzatadi. Bunda iqtisodchilarni subyektning bozorga bo‘lgan munosabatlari qiziqtirsa, psixologlarni esa, uning faoliyatga bo‘lgan individual reaksiyasi va hissiy kechinmalari qiziqtiradi. Har ikkisi ham bilim manbaiga suyangan holda ish ko‘radi.

“Iqtisodiy psixolgiya” haqida birinchi tushunchalar fransuz sotsiologi va kriminalisti Gabriel Tard tomonidan 1903-yilda yozilgan “Iqtisodiy psixologiya” deb nomlangan qo‘lyozmasida keltirilgan. Gabriel Tard, amerikalik Djordj Katon va vengriyalik Laslo Garai ushbu fanning asoschisi hisoblanadi.

Agar iqtisodiy fikrlar rivojiga nazar tashlasak, iqtisod fani resurslardan to‘g‘ri foydalanish uchun - tabiiy zaxiralar, kapitallar, mehnat rezervlarini nimaga va kim uchun ishlab chiqarish kerakligini aniqlash kerak. Iqtisodning aniq va tabiiy fanlardan ajralib turadigan tomoni shundaki, u aniq shaxs bilan emas, balki yaxlit jamiyat a’zolari bilan ish olib boradi.

Keyns nazariyasidagi yana bir diqqatni o‘ziga tortadigan jihat shundaki, u iqtisodiy xulq borasida milliy psixologiyaning ahamiyatiga e’tiborni qaratadi. Shuning uchun, u amerikaliklar va inglizlarning iqtisodiy xulq-atvorlarini taqqoslab o‘rgangan. Uning fikricha, amerikaliklar ko‘proq olibsotarlik hamda chayqovchilik xususiyatiga moyil bo‘lib, bu ularda bozor psixologiyasini oldindan bashorat qila olishga intilishning borligidan kelib chiqadi. Shu sababli, ularning bu xususiyatlari jamg‘arma bozorida muvaffaqiyatli faoliyat yuritishlarini ta’minlaydi. Inglizlar esa kutilayotgan daromadlar uchun investisiya hamda sarmoyalar sarflay olishlari bilan ajralib turadilar. Umuman, hozirgi xalqaro hamda davlatlararo aloqalar rivojlanayotgan bir sharoitda turli xalqlar vakillari psixologiyasidagi iqtisodiy jarayonlarga nisbatan munosabatlardagi o‘ziga xoslikni ilmiy nuqtai nazardan o‘rganish amaliy va tatbiqiy ahamiyatga ega bo‘lgan hodisa sanaladi.[151]

A.Krilovning yozishicha[152], inson ilk yoshlik davridanoq murakkab iqtisodiy

---

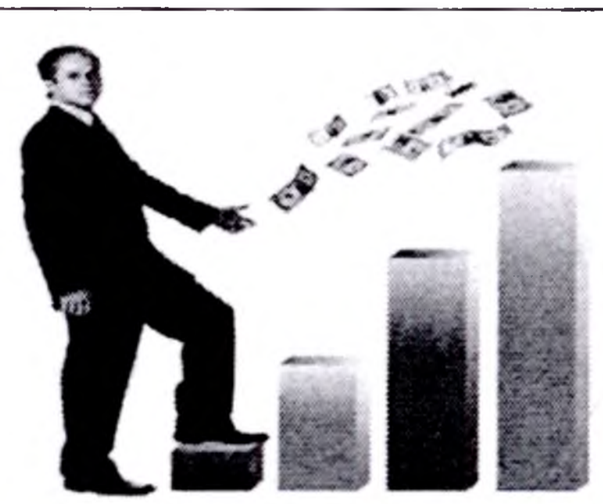
[151] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 208-b.
[152] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 547.

munosabatlar doirasida va ta'sirida bo'ladi. Ilk bolalikdanoq, u oldi-sotdi, almashinish munosabatlarida bo'ladi va har doim tanlov asosida ish yuritadi. Hayot insonlarni xarid qilish, yo'qotish, orttirish, ish kuchini tabiiy hamda notabiiy rag'batlarga almashtirish va bunda ular orasidan foydali yoki samaralisini tanlashga o'rgatadi.

Iqtisodiy psixologiyaning tarkibiy tuzilishiga e'tibor qilar ekanmiz, avvalo uning muammolarga boy va turlichaligini ta'kidlamoq lozim. G'arbiy Yevropa va amerikaliklarning ilmiy izlanishlarida uch yirik bo'lim amaliy iqtisod bilan birga o'rganilgan va ular quyidagilardir:

- bozor munosabati - iste'molchi psixologiyasi va uy xo'jaligini boshqarish psixologiyasi;
- biznes munosabati - tadbirkorning xulqi va qobiliyati, kelishilgan ish natijasi, murosaga kirishish, raqobat, savdo siri va boshqalar;
- jamiyat-fuqaro munosabati - soliq, foyda, inflyasiya, ishsizlik, siyosiy iqtisodning ommaga ta'siri.[153]

160-rasm

Iqtisodiy psixologiya predmetining asosiy kategoriyalari quyidagilar: **iqtisodiy ong, iqtisodiy tafakkur** va **iqtisodiy xulqdir**. Bu kategoriyalarning mutanosibligi, bir-biriga munosabatlarini aniq faoliyat hamda ishlab chiqarish jarayonlarida namoyon bo'lish xususiyatlarini o'rganish katta amaliy ahamiyatga egadir.	

Dastlab iqtisodiy psixologiya muammolari psixologiya va iqtisodiyot o'rtasida mujassamlangan. *J.Katona aytishicha: "Biz iqtisodiy jarayonlarni insonning xulq-atvori namoyon bo'lishi sifatida ko'rib chiqamiz va uni zamonaviy psixologiya fani nuqtai nazaridan tahlil qilamiz".*[154]

J.Katona iqtisodiy xulq-atvorning psixologik jihatlarini empirik tadqiq

---

[153] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: "PROSPEKT", 1998. C. 548.
[154] Katona G. Psychological Economics. – L.: Oxford; Amsterdam: Elsevier, 1997. 19-b.

etishning birinchi loyihasini taklif etdi. Ushbu loyihaning qismlaridan biri iqtisodiyot va insonlar psixologiyasi o'rtasidagi munosabatlarni tushunishdir. Bunda J.Katona allaqanday "barcha zamonaviy psixolog olimlar o'rtasida fundamental kelishuv"ga ishora qilgan holda turli psixologik yondashuvlar o'rtasidagi jiddiy farqlardan asbstraktlanish tendensiyasini ko'zda tutgan. Bu o'sha paytlar psixologiyada keng tarqalgan lingvistik bixeviorizmning bir qismi bo'lib, unda nazorat qilinayotgan xulq-atvor kuzatuvi asosida oraliq psixologik o'zgaruvchilar o'rtasidagi o'zaro aloqalar tadqiq etiladi.[155]

"Iqtisodiy psixologiyaning asoschisi" bo'lgan J.Katonaning ta'kidlashicha, iqtisodiyot va shaxs psixologiyasi o'rtasida yaqqol aloqa mavjud. "Obyektiv" iqtisodiy sharoitlar individ xulq-avtoriga ta'sir ko'rsatsa-da, biroq ular subyektiv iqtisodiy qarashlar orqali bilvosita ifodalanadi. Shu sababli, iqtisodiyotning qaysi yo'nalishda ketayotganligini, kelajakda u rivojlanadimi yoki pasayib ketadimi, hech kim oldindan aytib bera olmaydi. Insonlar esa, o'z jamg'armalarini saqlash yoki sarflash masalasini hal etishlari lozim bo'ladi. Bunday sharoitlarda jamoatchilik fikri iqtisodiyot ravnaqi uchun katta ahamiyatga ega omil hisoblanadi. Agar insonlarning kichik bir guruhi mablag'larni sarflash yoki saqlab turish muammosini hal qilish vaqtida o'z xulq-atvorlarini o'zgartiradigan bo'lsalar, ularning bu qarori "investisiyalar uchun ochiq pul hajmi" kabi makroiqtisodiy omilga bevosita ta'sirini ko'rsatadi. J.Katona tomonidan fanga kiritilgan shu va shunga o'xshash boshqa mulohazalarida qayd etilgan iqtisodiy psixologiya dasturi hozirgi kunda ham o'z ahamiyatini yo'qotmagan. U har qanday nazariy va metodologik nuqtai nazardan tahlil etilganda, obyektiv va subyektiv qarashlar o'rtasida aniq iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik chegaralarni nazarda tutadi.

J.Katonaning fikriga ko'ra, ijtimoiy-psixologik jarayonlar omma yoki guruhlar darajasida emas, balki har bir shaxs darajasida amal qiladi. Iqtisodiy xulq-atvor har bir shaxsning xulq-atvori va qabul qilish yig'indisi sifatida tushuniladi. Bunday tasavvur o'z navbatida, iste'mol borasida olib borilgan

---

[155] Katona G. Psychological Economics. – L.: Oxford; Amsterdam: Elsevier, 1997. 27-b.

tadqiqotlarda qaror qabul qilishning roli alohida ekanligini ta'kidlab o'tadi.[156]

Iqtisodiy psixologiya yoki iqtisodiyotning psixologik jihatlarini tadqiq etish istiqbolli ilmiy izlanishlar maydonidir. Iqtisodiy psixologlar iqtisodiyotning hayotiy talqini; iqtisodiy qarorlar asosida yotuvchi omillar; shaxsiy, aynan, bir xillik va ommaviy iste'mol o'rtasidagi munosabatlar kabi mavzular bilan qiziqadilar.

2. Iqtisodiy psixologiyaga muqobil yondashuvlar.



Amaliy iqtisodiyotda muqobil yondashuv o'z oldiga iqtisodiy psixologiya muammolari bilan ishlash uchun ayrim psixologik nazariyalarni jalb qilishni maqsad qilib qo'yadi. Bu yerda, asosan, **"Maqsadga muvofiq bog'lanish" nazariyasi** jalb etiladi. Taxmin qilinadiki, qaror qabul qilishda stantdart mantiqiy tasdiqlarni qo'llash emas, balki ko'p obrazli evristikadan foydalanish tushuniladi.

Evristika *- bu axborotni qayta ishlash va xulosalar shakllantirishda turli xil mantiqiy fikrlardan foydalanuvchi mulohaza usulidir. Bunday yondashuvda iqtisodiy qarorlar maqsadga muvofiqlik usuli yordamida qabul qilinadi, degan iqtisodchilarning boshlang'ich tasavvuri o'z navbatida oqilonalik taxminlari haqidagi psixologik tasavvurlarga o'rinni bo'shatib beradi. Bu yerda iqtisodiy modellarning beqaror ekanligi aniqlanadi; muqobil variant sifatida ishlab chiqarish xarajatlari va olinadigan foyda o'rtasidagi nisbatni hisoblab chiqish o'rniga "real psixologik" tahlillardan foydalanish taklif etiladi.*[157]

Iqtisodiy psixologiya shakllanishiga sabab bo'lgan eng muhim nazariyalardan biri **"Ko'rsatma va qaror qabul qilish nazariyasi"**dir. Keyingi paytlarda olib borilgan ijtimoiy-psixologik izlanishlar doirasida "istaklarni shakllantirish

---

[156] Katona G. Psychological Economics. – L.: Oxford; Amsterdam: Elsevier, 1997. 34-b.
[157] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: "PROSPEKT", 1998. C. 548

davomida ko‘rsatmalarning tutgan roli” masalasi tadqiq etilgan bo‘lib, bu ishlar J.Katona dasturining yangicha zamonaviy o‘qilishiga o‘z ta’sirini ko‘rsatdi. Ushbu mazmundagi eng ta’sirchan yondashuv - **Adzen** va **Fishbeyn** (Ajzen and Fishbein, 1980)[158] tomonidan taklif etilgan **“Asosli harakatlar nazariyasi”** hisoblanadi. Mualliflarning fikricha, u yoki bu tarzda harakat qilish istagini shakllantirishda me’yoriy e’tiqod va ko‘rsatma elementlarning qarama-qarshiligi kuzatiladi. Inson xarajatlar foydadan oshib ketadigan yoki ahamiyatga ega bo‘lgan boshqa shaxslar tomonidan norozilik bildirilishi kutiladigan hollarda o‘z ko‘rsatmalarini amalga oshirish borasida izchil emaslikka yo‘l qo‘yishi mumkin. Asosli harakatlar nazariyasida biron narsani xarid qilish istagi xaridning ahamiyati va buning boshqalar tomonidan qanday baholanishi bilan belgilanadi. Asosli harakatlar nazariyasi erkin tanlovli tadqiqotlarga umumiy yondashuv sifatida o‘zining psixologik jihatdan yaroqli ekanligini isbotlab berdi. U iqtisodiy qaror qabul qilishga ko‘plab ko‘rsatmaviy, iqtisodiy va ijtimoiy holatlarning ta’sirini hisobga olishi mumkin, deb biladi. Bunday yondashuvning asosiy qimmati mavjud imkoniyatlardan birini tanlashga ta’sir ko‘rsatuvchi omillarni aniqlash hisoblanadi. Adzen va Fishbeynning ta’kidlashicha, xaridorning xohish-istagiga shunday yondashish kerakki, bu qaror qabul qilishning shakllaridan biriday bo‘lsin, ya’ni:

161-rasm

“O‘z mohiyatiga ko‘ra xaridorning xulq-atvorida hech qanday kutilmagan narsa yo‘q. Bu insonning odatiy harakatlari bo‘lib, bir nechta muqobil variantlardan birini tanlashni qamrab oladi, uning asosida biror-bir yangi, hech narsaga o‘xshamas sabab yotadi deb hisoblash mumkin emas”.	

Bu mualliflar o‘z yondashuvidan xaridorlarning avtomobil va pivo markasini tanlashini aniqlashda foydalanishgan. Ular ko‘rsatmalar va subyektiv me’yorlarni hisobga olgan holda xarid ehtimolini oldindan aytib berishning uddasidan chiqdilar. Qaror qabul qilishga ta’sir ko‘rsatuvchi ayrim “tugal” samaralar

[158] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 545.

aniqlandi, masalan, kishilar narsalarni o‘zlari uchun xarid qiladilarmi yoki boshqalar uchunmi. Asosli harakatlar modeli iqtisodiy psixologiyada qaror qabul qilish bo‘yicha tadqiqotlarda kamdan-kam hollarda tizimiylashgan ravishda qo‘llanadi. Shunday bo‘lsa-da, Katona dasturi doirasida xarajatlarni sarflash jarayonlarini o‘rganish yetakchi hisoblanadi. Katona dasturi amaliy iqtisodiyotning **“Ko‘rsatmalar nazariyasi”** bilan birgalikda iqtisodiy psixologiyadagi **“Qaror qabul qilish modeli”**ning yetakchi bo‘lishiga olib keldi. Biroq, kishilar noaniqlik yoki tavakkal holatlarda ham qarorlar qabul qiladilar.

Ko‘pincha, ehtimol, har doim ular xarajatlar, yutuqlar, cheklovlarni baholashni tahlil qilish uchun barcha zarur ma’lumotga ega bo‘lmaydilar. Noaniqlik sharoitlarida qaror qabul qilinar ekan, insonlar to‘laqonli maqsadga muvofiq hisoblangan tahlil kabi katta hajmda axborot talab qilmaydigan nazariy tekshirishda yangiliklar kashf etish jarayonida qo‘llaniladigan mantiqiy usullar va metodik qoidalar majmui - **evristikadan** foydalanadi.

Tverski va **Kanemanning** (Tversky and Kahneman, 1981)[159] izlanishlari shuni ko‘rsatdiki, statistika axboroti bilan ishlar ekan, kishilar ko‘pincha o‘xshashlik va reprezentativlik kabi mantiqiy usullar va metodik qoidalar majmuiga tayanadi.

Oxirgi yillarda bu yondashuv iqtisodiy psixologiyada ta’sirchanlik rolini yanada oshirib oldi. Psixologlar ham, iqtisodchilar ham ushbu yondashuvga asosan, kishilar o‘z manfaatlari, ko‘plab iqtisodiy sharhlar va tushunchalar, masalan, kelajakdagi daromadni bilish tamoyillari negizida qaror qabul qiluvchi iqtisodiy nazariyadagi oqilonalik asoslariga tanqidiy munosabatda bo‘lishadi.

Amaliy iqtisodiyot noaniqlik sharoitlarida qaror qabul qilish modeli sifatida **Saymon** (Simon, 1957)[160] tomonidan taklif etilgan maqsadga muvofiq bog‘lanish tushunchasidan foydalanadi. Modelga muvofiq, kishilar turli xildagi o‘ziga xos

---

[159] Bunkina M.K., Semenov V.A. Ekonomika i psixologiya. Na perekrestke nauk: Uchebnoye posobiye. – M.: Izdatelstvo “Delo i Servis”, 1998. – C. 21.

[160] Bunkina M.K., Semenov V.A. Ekonomika i psixologiya. Na perekrestke nauk: Uchebnoye posobiye. – M.: Izdatelstvo “Delo i Servis”, 1998. – C. 71.

mulohaza shakllaridan foydalanib, maqbullikka qaraganda ko‘proq asoslanganlikka intilishadi. Gute va boshqalar (Guth, 1992)ning[161] fikriga ko‘ra, amaliy iqtisodiyotda psixologiya va iqtisodiyot o‘rtasidagi munosabatlarni turlicha talqin qiluvchi ikkita yondashuv mavjud. Amaliy iqtisodiyot nazorat qilinuvchi sharoitlarda iqtisodiy (qoidaga ko‘ra moliyaviy) qarorlar qabul qilishni modellashtiruvchi bir qator texnikalarni o‘z ichiga qamrab oladi. Ushbu usulning afzalligi mojarolarni hal etish, narx haqida kelishuvlar, altruizm holatlari, guruhlararo va shaxsiy munosabatlar o‘rnatilishi vaziyatlari kabi psixologik jarayonlar keng doirasiga nisbatan qo‘llanilishi bilan izohlanadi.

Olimlarning yaqin o‘tmishdagi boshqa ilmiy izlanishlarida psixologiyaning boshqa ijtimoiy fanlar bilan muqobil aloqalari kuzatiladi. Ushbu yo‘nalishning asoslarini Li, Terri va Vebli tomonidan yaratilgan **“Iqtisodiyotda individuum (har bir shaxs)”** (Lea, Tarru and Webley, 1987)[162] kitobidan topish mumkin. Mualliflar “Favqulodda yuz beradigan ikki yoqlamalik” deb nomlangan tamoyil tarafida bo‘ladilar. Unga ko‘ra har qanday “iqtisodiy xulq-atvor” moddiy tugallikka ega bo‘ladi, iqtisodiyot esa o‘z navbatida, ko‘plab kishilarning iqtisodiy xulq-atvori natijasi hisoblanadi.

Zamonaviy iqtisodiy psixologiyada ikkita yondashuvni alohida ajratib ko‘rsatish mumkin:

- **birinchisi** - sezilarli darajada iste’molning madaniy jihatlaridan uzoqlashib, asosan iqtisodiyot va psixologiya o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarni ko‘rib chiqadi;
- **ikkinchisi** - madaniy yondashuvlar o‘rtasidagi aloqaga yo‘naltirilib, ommaviy iste’mol ijtimoiy psixologiyasini nisbatan kengroq fanlararo soha doirasida tadqiq etadi.

Ilmiy tajribalarni o‘tkazuvchilar qat’iy asoslangan ko‘rsatkichlar bilan “o‘yin” tashkil qiladilar. O‘yinchilarning xulq-atvori qoidalar bilan cheklangan bo‘lib,

---

[161] Bunkina M.K., Semenov V.A. Ekonomika i psixologiya. Na perekrestke nauk: Uchebnoye posobiye. – M.: Izdatelstvo “Delo i Servis”, 1998. – C. 29.

[162] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 451.

yuqori darajadagi foyda olishga yo‘naltiriladi. Tadqiqotchilar sinovda ishtirok etayotganlarni o‘yinda yana qatnashishga taklif etadilar. Maqsadga muvofiq xulq-atvordan og‘ishni xarajatlar va foyda nisbatidagi o‘zgarishlar funksiyasi sifatida ko‘rib chiqish mumkin. Agar cheklovlarga rioya qilgan holda yutuqning subyektiv ahamiyati o‘rganiladigan bo‘lsa, bunda xuddi o‘sha iqtisodiy modellashtirish tamoyillari qo‘llanishi mumkin. Biroq bunda kishilar o‘zini o‘yinda va real dunyoda qanday tutishi o‘rtasidagi muvofiqlikni topish talab qilinadi. Bu tashqi yaroqlilik masalasiga qaraganda ko‘proq iqtisodiy xulq-atvorning muayyan turlari haqidagi masaladir.

3. Iqtisodiy psixologiyada iqtisodiy kategoriyalar.



Iqtisodiy psixologiya real iqtisodiy borliqni idrok etish, fikrlash, tafakkur qilish va ijtimoiy tasavvurlarga tayangan harakat uslublarini bilishga qaratilgan ilmiy yo‘nalishdir.

Iqtisodiyot - odamlarning xo‘jalik yuritish munosabatlarini o‘rganadigan fan bo‘lib, u bularni qanchalik darajada rejalashtirilgan, o‘ylangan, o‘rganilganini raqam va predmetlar tilida bayon etilishidir. Hozirgi kunda ushbu munosabatlarda asosiy omil bo‘lib, shaxs qatnashgani uchun ham, uning psixologiya bilan hamnafas bo‘lish zarurligi yuzaga keldi.[163]

Iqtisodiyot hamda psixologiya fanlarining uyg‘unlashuvidan paydo bo‘lgan iqtisodiy psixologiyaning predmeti xo‘jalik munosabatlarining inson xulqi va bilimlarida namoyon bo‘lishini o‘rganadi. Ya’ni u iqtisodiy munosabatlar tizimida inson axloqi natijalari va fenomenlarini iqtisodiy faoliyatning mexanizmi, shaxs mentalitetiga aloqador me’yorlar, iqtisodni yuksaltirishdagi qarorlar qabul qilish,

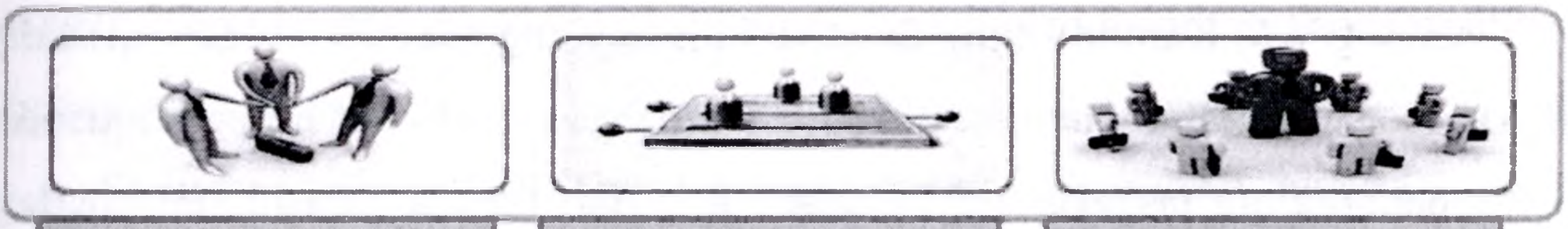
---

[163] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 433.

muammolar yechimidagi ijtimoiy fikrning o‘rni kabi omillarni xo‘jalikni boshqarish tajribasiga tayanib o‘rganadi. A.Krilovning ta’rificha, **iqtisodiy psixologiya** - keng ma’noda xo‘jalikni boshqaruvchi subyekt psixologiyasidir.[164]

Iqtisodiy psixologiya predmetidagi asosiy kategoriyalar:

162-rasm



Shu uchala kategoriyalarning mutanosibligi, bir-biriga munosabatlarini aniq faoliyat hamda ishlab chiqarish jarayonlarida namoyon bo‘lish xususiyatlarini o‘rganish katta amaliy ahamiyatga egadir.

Iqtisodiy ong - o‘z qarashlari, maqsadlari, dunyoqarashiga ega bo‘lgan inson ongida bevosita ishlab chiqarish, o‘zlashtirish va foyda olishga aloqador obyektlarning aks etishidir.

Ya’ni iqtisodiy ong mavjud bo‘lgani uchun ham biz moddiy, ma’naviy ehtiyojlarimizga aloqador bo‘lgan ne’matlarni topish, ko‘paytirish yo‘llarini hamda jamiyatda o‘z mehnatimiz bilan moddiy ishlab chiqarishga ulush qo‘shishga oid bilim, tasavvur va hissiyotlarga ega bo‘lishimiz mumkin. Shuning uchun ham iqtisodiy ong deganda, avvalo, iqtisodiy munosabatlardan kelib chiqadigan emosiyalar, his-kechinmalar, ularning turli jihatlarini tushunishga taalluqli perseptiv idrok elementlari, iqtisodiy tasavvur va tafakkurning natijasi bo‘lmish bilimlar, tushunchalar, g‘oyalar, ko‘nikma hamda malakalarning aql-farosatga tegishli xususiyatlarini tushunish mumkin.

Demak, iqtisodiy ong murakkab psixologik tuzilma bo‘lib, u bevosita iqtisodiy vaziyatlar va shart-sharoitlarning shaxs ongi, dunyoqarashi va motivlariga

---

[164] Psixologiya. Uchebnik. / Pod. red. A.A. Krilov. – M.: “PROSPEKT”, 1998. C. 434.

ta'siridan hosil bo'ladi.

Tanlovning natijasi esa, foyda va yo'qotishlar hisoblanib, sarflangan - kuch, vaqt, qobiliyat, pul va olingan manfaat - ishlangan haq, foyda taqqoslanadi. Oddiy ko'ringani bilan, bu iqtisodiy jarayonlar qiyin, sirli va o'ziga xos ilmiy izlanishni talab etadi.

Psixolog V.M.Karimovaning fikricha, iqtisodiy ong mahsuli bo'lgan **iqtisodiy tafakkur** - xo'jalik munosabatlariga kirishgan subyektlarning iqtisodiy munosabatlarga oid tasavvurlari, bilimlari, g'oyalari hamda qarashlarini ongdagi aksi bo'lib, u amalga oshirilayotgan faoliyatning mohiyatini tahlil qilish, umumlashtirish, taqqoslash va xulosalar chiqarish imkonini beradi.[165]

Iqtisodiy xulq - iqtisodiy ta'sirotga javob beruvchi, ishlab chiqarish shart-sharoitlari, vositalari va turtkilari ta'sirida namoyon bo'ladigan xatti-harakat va xulq-atvordir. Iqtisodiy xulqning subyektlari hisoblangan insonlar - ijtimoiy guruhlar hamda jamiyat bilan psixologik tuzilmalar shaklida bo'lib, ular o'zaro tabiiy ravishda bir-biri bilan bog'liqdir. Shuning uchun ham, shaxs iqtisodiy xulq-atvorining namoyon bo'lishi yuzasidan tovarning iste'molchi didiga mos kelishini aniqlash, uni har tomonlama bashorat qila olish, hamkor va raqobatchilarning individual-psixologik xususiyatlarini bilish zarur bo'ladi.

Demak, u iqtisodiy ong hamda ishlab chiqarish vaziyatlarining shaxs harakatlarida namoyon bo'lishi sifatida qaraladi. Bunda eng avvalo, iqtisodiy motivlar, ya'ni ishlab chiqarish shart-sharoitlaridan va shaxsning ularga munosabatlaridan kelib chiqadigan sababiy munosabatlar tizimi katta rol o'ynaydi.

Iqtisodiy xulq-atvorning mikroiqtisodiyot darajasida namoyon bo'lishini Adam Smit qarashlarida kuzatamiz. Uning g'oyalari nafaqat iqtisodiy qonuniyatlarda, balki inson ichki kechinmalari, xulq-atvori, axloqiy jihatlarini o'rganishga bag'ishlangan psixologik qonuniyatlarda ham o'z ifodasini topgan.[166]

Iqtisodiy psixologiya o'z ilmiy tadqiqot izlanishlari doirasida aynan iqtisodiy

---

[165] Karimova V.M., Akramova F.A. Iqtisodiy psixologiya. Ma'ruzalar matni. – T.: "Shams-ASA" MCHj bosmaxonasi, 2002. 53-b.

[166] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 58-b.

ong, iqtisodiy tafakkur va iqtisodiy xulqning u yoki bu sharoitlarda namoyon bo‘lishi, rivojlanishi hamda inqirozga yuz tutishi qonuniyatlarini o‘rganadi. Shuni alohida ta’kidlash kerakki, bu uchala hodisa jamiyatda ijtimoiy mehnat va faoliyat sharoitlarida namoyon bo‘lgani uchun ham, ular sof ma’noda ijtimoiy hamda iqtisodiy-psixologik kategoriyalardir. Shuning uchun ham iqtisodiy psixologiya o‘rganadigan barcha masalalar va muammolar tabiatan hamda mohiyatan ijtimoiy-psixologik hodisadir.

Shunday qilib, iqtisodiy psixologiyaning o‘rganishi mumkin bo‘lgan masalalari ko‘lami keng va barchasi bugungi kunda o‘ta dolzarbdir. Bu holat ushbu sohaning metodologiyasini mukammal ishlab chiqish va uni kun sayin ortib borayotgan amaliy ehtiyojlarga buysundirishni taqozo etadi. Bu esa, fanning tadbirkorlik psixologiyasi sohasiga, undagi shaxsga bo‘lgan munosabatlarni keskin o‘zgartirib, aloqador barcha jarayon va hodisalarga nisbatan yangicha ijtimoiy-psixologik qarashlar shakllanishini nazarda tutadi.

4. Iqtisodiy tafakkurning tarkibiy qismlari.



Iqtisodiy tafakkur mamlakatdagi ishlab chiqarish jarayoni, ijtimoiy o‘zgarishlar va iqtisodiy munosabatlar, ularning xususiyatlari asosida kategoriya, qonunlar va tushunchalarda o‘z ifodasini topadi.

Har bir jamiyat o‘zining iqtisodiy tafakkurni ushbu mamlakat iqtisodiy ahvolidan kelib chiqqan holda rivojlantiradi va takomillashtiradi.

Kichik jamiyat boshqa yirik jamiyatlar ichida yashar ekan, u o‘z iqtisodiyotini ham ichki, ham tashqi tarafdan mustahkamlashga harakat qiladi. Jamiyat bu yo‘lda o‘z iqtisodiyotini qonunchilik bilan himoyalashga, qishloq xo‘jaligi, ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish sohalarini raqobatbardosh sohalarga

aylantirishga, xalq farovonligini ta'minlashda ijtimoiy himoya siyosatini olib borishga, siyosiy, madaniy, ma'naviy, iqtisodiy sohalardagi islohotlarni o'tkazishga hamda xususiy mulk shaklini rivojlantirishga tomon siljib boradi. Mazkur iqtisodiy tafakkurning tarkibiy qismlari:

- ilmiylik tamoyiliga;
- izchillik va uzluksizlik tamoyiliga;
- kreativlik va konstruktivlik tamoyiliga tayanadi.

Jamiyatda ma'lum davrlarda ko'plab qondirilmagan ehtiyojlar bo'ladi. Vaqt o'tishi bilan yangi buyumlar paydo bo'lishi, keng reklama ta'siri va savdoni rag'batlantirilishi natijasida ehtiyojlar o'zgaradi va ko'payib boradi. Shaxsni jamiyatning, ya'ni uni tashkil qiluvchi mahalla, oila, davlat ehtiyojlarining cheksizligi, ularning to'xtovsiz yangilanib, o'sib borishi ilmiylik tamoiyli asosida shakllantiriladi va takomillashtirib boriladi.

Iqtisodiy hayot sinovlarini bilish va shu yo'ldagi faoliyat ilmiylik tamoyilini asosiy yo'nalishlarini aniqlashga intilish juda qadim zamonlardan mavjud bo'lib, bu intilish iqtisodiy faoliyatni iqtisodiy qonun va kategoriyalar bilan tartibga solish, uni kishilarga kerak bo'lgan tomonga yo'naltiradi.

Mehnat faoliyatining amaliy natijalari, ishlab chiqarishning texnik jihatdan yangilanishi, turli sohalarda innovatsiyalar, yangi mahsulot turlarining paydo bo'lishi bilan yangi extiyojlarning yuzaga kelishi, odamlar hayot farovonligiga qaratilgan turli texnik vositalarni yaratilishi – bu hammasi ilm rivojlanish darajasining yangi pog'onalarini ko'rsatmoqda.

Iqtisodiy tafakkur va uni tarkibiy tuzilishi haqidagi fikrlarni o'rganar ekanmiz, ular ichida L.S.Blyaxman ishlari alohida o'rin egalaydi.

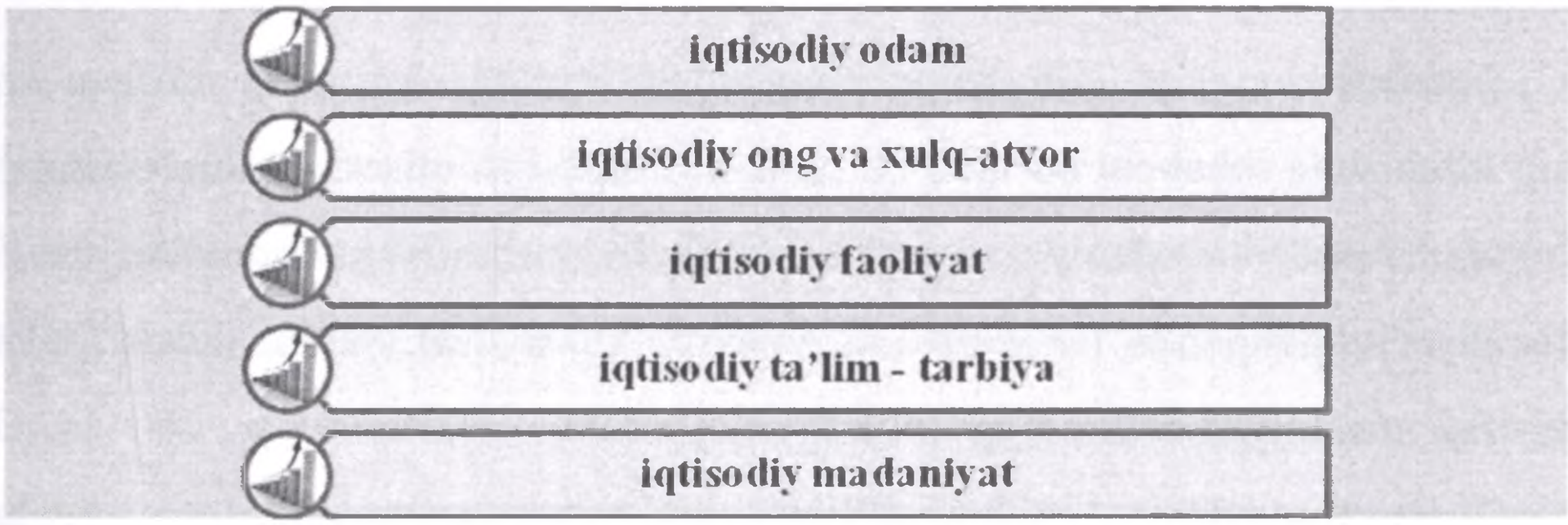
L.S. Blyaxman iqtisodiy tafakkur "iqtisodiy munosabatlarning inson ongida aks etishi, ular tomonidan iqtisodiy bilimlarni o'zlashtirish va ularning ongida iqtisodiy faoliyatda nomoyon bo'lishi jarayoni" ekanligini e'tiborga qaratar ekan, iqtisodiy tafakkurni tarkibiy tuzilmasini quyidagi uch asosiy qismlarga ajratadi:

- *iqtisodiy faoliyat mohiyatini anglash;*

- *ijtimoiy ishlab chiqarishning aks etishi, turlari va qonuniyatlari to'g'risida umumlashgan ma'lumotlarni o'zlashtirish;*
- *nazariy g'oyalarning amaliy harakatlarga aylanishi, iqtisodiy tafakkurni faoliyatiga tatbiq qilish.*[167]

Iqtisodiy tafakkurning tarkibiy qismlariga quyidagilar kiradi:

163-rasm



Iqtisodiy tafakkur qismlarining uyg'unligi jamiyatning nafaqat iqtisodiy ahvoliga, balki ijtimoiy tuzilishiga ham bog'liq. Inson tug'ilganidan boshlab to umrining oxirigacha bir qator iqtisodiy munosabatlarni amalga oshiradi, turli faoliyatlar bilan shug'ullanadi, bularni biz o'yin faoliyati, bilim olish va mehnat faoliyatiga ajratishimiz mumkin.

Mazkur faoliyatlar iqtisoddan ajralmagan holda kechadi, bola uyin faoliyati bilan jamiyatdagi iqtisodiy munosabatlarni anglaydi, ta'lim muassalarida matematika, ona tili, adabiyot bilan bir qatorda iqtisodiy bilim asoslari bilan tanishadi, mehnat faoliyati esa ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish, bir qator korxonalar bilan iqtisodiy munosabatlarga asoslangan shartnomalar tuzish, ularni amaldagi jarayoni bilan birga kechadi. Shu jarayonni anglagan buyuk iqtisodchi A. Smit "Iqtisodiy odam konsepsiyasi"ni shakllantirgan.[168]

---

[167] Bunkina M.K., Semenov V.A. Ekonomika i psixologiya. Na perekrestke nauk: Uchebnoye posobiye. – M.: Izdatelstvo "Delo i Servis", 1998. – C. 66.

[168] Katona G. Psychological Economics. – L.: Oxford; Amsterdam: Elsevier, 1997. 78-b.

Iqtisodiy odam - tanlov erkinligiga ega va o‘z maqsadi, qiziqishlari va ehtiyojlariga asoslanib, imkoniyatga qarab optimal va ratsional qaror chiqara oladigan bozor iqtisodiyotining ijodiy subekti.[169]

Bu ta’rifdan biz iqtisodiy odamni faoliyatning har qanday turida o‘z iqtisodiy xulq-atvori bilan faoliyat yurituvchi shaxsni angladik. Mazkur iqtisodiy odam o‘z iqtisodiy ongi va xulq-atvori bilan jamiyatga xizmat qiladi, faoliyat yuritadi va munosabatga kirishadi.

Iqtisodiy ong va xulq-atvor insonni ma’lum bir iqtisodiy faoliyat bilan shug‘ullanishga sababchi bo‘ladi, bu faoliyat kishilarni iqtisodiy bilim olishga, va nihoyat iqtisodiy madaniyat asosida ish faoliyatini olishga undaydi. Jamiyat iqtisodiy rivojlanganda faqat iqtisod emas balki, siyosat, san’at, adabiyot, fan, ma’rifat, madaniyat, ta’lim uyg‘unlikda rivojlanadi.

Iqtisodiy tarbiya - iqtisodiy bilim va iqtisodiy savodxonlik asosida kechadi. Iqtisodiy tarbiya - o‘quvchilar tomonidan o‘zlashtirilgan nazariy – iqtisodiy bilimlarga tayangan holda ularda muayyan sifat (tejamkorlik, tadbirkorlik, oqillik, uddaburonlik, kommunikativlik, vaziyatni to‘g‘ri baholay olish, mehnatsevarlik, ishchanlik hamda boshqalar) hamda iqtisodiy faoliyat ko‘nikma va malakalarini shakllantirishga yo‘naltirilgan pedagogik jarayon.

Iqtisodiy ta’lim - tarbiya jarayoni shaxsni maqsadga muvofiq takomillashtirish uchun, ya’ni iqtisodiy malaka va ko‘nikmalarni egallashi uchun uyushtiriladi va tarbiyalanuvchining shaxsiga muntazam va tizimli ta’sir etish imkoniyatini beradi. Iqtisodiy ta’lim jarayonida ta’lim oluvchining ongi (ta’lim jarayonida), hissiyoti (darsda va sinfdan tashqari ishlarda), irodasi (faoliyatni uyushtirish, xulqni idora qilish jarayonida)ga muntazam ta’sir etiladi. Iqtisodiy ta’limni tashkil etishdan asosiy maqsad ta’lim oluvchilarni iqtisodiy faoliyat subyekti sifatida iqtisodiy ko‘nikmalarni oshirish va kelajak malakalarini shakllantirishdan iborat.

Buning uchun: “iqtisodiy faoliyat tizimini o‘rganish, undagi o‘zining o‘rnini his etish, zamonaviy iqtisodiy xulq atvor normalarini, iqtisodiy madaniyatni

---

[169] G.M.Gukasyan. Ekonomika ot “A” do “YA”. Tematicheskiy spravochnik. M. 2010. 85 b.

egallash, zamonaviy iqtisodiy fikrlashni shakllantirish, mexnat vositalariga va natijalariga tejamkorlik munosabatlarini tarbiyalashdan iborat".

Iqtisodiy bilim - ishlab chiqarish jarayonining mohiyati hamda iqtisodiy munosabatlar mazmunini yorituvchi asosiy ma'lumotlar majmui.

Iqtisodiy savodxonlik - ishlab chiqarish, xo'jalik faoliyati, iqtisodiyot, iqtisodiy munosabatlar borasidagi boshlang'ich ma'lumotlarga ega bo'lish.

Ta'lim oluvchilar tomonidan iqtisodiy bilimlarni puxta o'zlashtirish va ularni amaliy faoliyatda qullay olish iqtisodiy madaniyatning shakllanishi va mustahkamlanishini ta'minlaydi.

Iqtisodiy faoliyat albatta jamiyatda shakllangan va takomillashib borayotgan iqtisodiy madaniyatga tayanadi. Iqtisodiy madaniyat bu xo'jalik faoliyatini faoliyati va qimmatliklar tizimi, xususiy mulk shakliga va iqtisodiy muvaffaqiyatga nisbatan hurmat, tadbirkorlik sohasidagi ijtimoiy muhitning rivojlanishi va unga nisbatan barqaror munosabatni tashkillanishidir.

Kreativlik va konstruktivlik tamoyili iqtisodiy tafakkur qismlarini uyg'unligini ta'minlashda ijodkorlik va bir tizimga solinganlik asosida amalga oshadi. Bular texnologik yangilanishlarga sababchi bo'ladi, insonning iqtisodiy hayot jarayonini yaxshilashga xizmat qiladi.

Iqtisodiy tafakkur har qanday jamiyatda ilmiy ishlarni olib borishda bir necha darajada kechadi.

Bular; birlamchi, tarmoqli va umumdavlat darajalari. Ilmiy izlanish olib borayotgan iqtisodiy institutlar ishlab chiqarish yoki boshqa tarmoqlarda iqtisodiy farovonlikka qaratilgan ishlarni olib borishda avval birlamchi, ya'ni biror tajriba asosida yangi mahsulot yaratadi, keyin tarmoqli va umumdavlat darajalarida ularni keng qollaydilar.

Tayanch so'z va iboralar.

Iqtisodiy psixologiya, iqtisodiy ong, iqtisodiy tafakkur, iqtisodiy xulqdir, evristika, iqtisodiy tafakkur, izchillik, uzluksizlik, kreativlik, konstruktivlik, iqtisodiy tarbiya, iqtisodiy ta'lim, iqtisodiy savodxonlik.

Muhokama uchun savollar.

1. Iqtisodiy psixologiya to‘g‘risida qanday tushunchaga egasiz?
2. Iqtisodiy psixologiya predmetining asosiy kategoriyalariga xarakteristika bering.
3. Iqtisodiyotning psixologik jihatlarini gapirib bering.
4. Iqtisodiy psixologiyaga muqobil yondashuvlar to‘g‘risida qanday tushunchaga egasiz?
5. Iqtisodiy tafakkurning tarkibiy qismlari bo‘yicha qanday tushunchaga ega bo‘ldingiz?
6. iqtisodiy tafakkurning tarkibiy qismlari qaysilar?
7. “Iqtisodiy odam konsepsiyasi”ning o‘ziga xos xususiyatlari qanday?
8. Iqtisodiy tarbiya nima?
9. Iqtisodiy ta’lim xususiyatlari haqida gapirib bering.
10. Iqtisodiy savodxonlikning o‘ziga xos xususiyatlari qanday?
11. Iqtisodiy ong va xulq-atvorga xarakteristika bering.
12. Iqtisodiy faoliyat o‘ziga xos xususiyatlari qanday?

18-MAVZU. BOSHQARUV PSIXOLOGIYASIDA RAHBARLIK VA LIDERLIK.

REJA:

1. **Psixologiyada boshqaruv muammolari.**
2. **Boshqaruv psixologiyasida motivlashtirish va ehtiyoj.**
3. **Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik jihatlari.**
4. **Boshqaruvda rahbarlik uslublari. Rahbar qobiliyati komponentlari.**

1. Psixologiyada boshqaruv muammolari.



Oxirgi yillarda inson omiliga e'tiborning ortib borishi munosabati bilan boshqaruv psixologiyasi masalalariga ham qiziqish kuchaydi. Shu asosda ijtimoiy psixologiyaning maxsus bo'limi - **boshqaruv psixologiyasi** paydo bo'ldi. Boshqaruv psixologiyasi psixologiyaning shunday tarmog'iki, u boshqaruv faoliyati bilan bog'liq bo'lgan muammolarni, shaxs va shaxslar guruhi tomonidan boshqa guruhlar faoliyatini samarali tashkil etish va birgalikdagi faoliyatini amalga oshirishning psixologik mexanizmlarini o'rganadi.

Boshqaruv muammolari ham bir qancha fanlar tomonidan o'rganiladi, jumladan, falsafa, tarix, iqtisod, huquqshunoslik va psixologiya uning o'ziga xos tomonlarini ochish bilan shug'ullanadi. psixologiya boshqarishni ham obyekti, ham subyektini o'rganadi. psixologik tadqiqotlarda o'rganiladigan olimlar jamoasi, alohida shaxs, ularning psixologik holatlari, ulardagi ayrim jarayonlar va vazifalari boshqaruv obyekti deb aytiladi. Boshqaruvning subyekti o'rganilganda esa odatda boshqaruvchi shaxs yoki odamlar guruhi nazarda tutiladi.

Boshqaruv psixologiyasi - boshliq faoliyatini analiz qilganda asosiy diqqatni boshqarish uning ehtiyoji yoki qobiliyatlariga mos yoki mos emasligi, qaysi individual xususiyatlariga ko'ra u boshliq darajasiga ko'tarildi, ishni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun u boshqaruvning qay usullaridan

foydalanyapti, xodimlarga psixologik tapsir ko‘rsatish maqsadida u qanday tapsir uslublarini qo‘llayapti kabi qator masalalarga qaratadi. Boshliq bo‘lish ishiga turli shaxslarning munosabatlari har xil, chunki kimdir boshliqda bo‘lgan imtiyozlarga beriladi, kim uchundir unga berilajak huquqlarni afzal ko‘rish xos, kimgadir yuksak mas’uliyatlarni bo‘yinga olish ma’qul keladi. Shaxslarning boshliq funksiyalari haqidagi tasavvurlari qanchalik xilma-xil bo‘lmasin, boshliqdan real sharoitlarda odamlar guruhini aniq maqsad asosida faoliyatga yo‘llash, ularga bosh bo‘lish, turli tadbirlarni amalga oshirish, obro‘ga ega bo‘lish, har bir qilingan ish uchun javobgarlikni o‘z buyniga olish kabi ko‘plab sifatlarning mujassam bo‘lishi talab qilinadi.

Ayniqsa boshliq uchun turli guruhlardagi, ko‘p holda bir boshliq uchun bir vaqtning o‘zida, bir qancha guruhlardagi shaxslararo munosabatlarning harakteriga javobgar bo‘lish qiyinchiliklar tug‘diradi, chunki o‘sha guruhlarni tashkil etgan har bir shaxsning o‘ziga xos individualligi, boshqaruvchi haqidagi ular tasavvurining har xilligi va guruhlarda norasmiy liderlarning borligi boshliqdan odamlar bilan ishlash borasida ham tajribaning, ham psixologik fahm-farosatning va sabr-qanoatning bo‘lishini talab qiladi.

Ijtimoiy faoliyat jamiyatdagi, jamoadagi, oiladagi yurish-turish tamoyillari inson aql-zakovatining yoki boshqacha aytganda tabiiy intellektning talablarini qondirish rahbarlar, mutaxassislar, oddiy xodimlar bilan munosabatda bo‘lish, bir tizim doirasida faoliyat ko‘rsatayotgan odamlar orasida ham ijtimoiy, ham iqtisodiy, ruhiy tarbiyaviy munosabatlar o‘rnatish kabi muhit bilan qurshovda bo‘lishi kerak. Yuqoridagilardan kelib chiqan holda ijtimoiy faoliyatda xulq va axloq kabi umumiy tushunchalarni ajratib qarash o‘rinlidir.

Xulq - kishining jamiyatda yashab namoyon etadigan, shakllanadigan tushuncha bo‘lib, u kishining yurish-turishida, axloqida, munosabatida, xotirasida, tafakkurida namoyon bo‘ladigan ijtimoiy ongning bir ko‘rinishidir.

Axloq - jamiyatdagi, jamoadagi, oiladagi, yurish-turish tomiyillari yig‘indisi. Axloq - kuzatib boradigan huquq me’yorlaridan farq qiladi. Axloq jamiyatchilik fikriga va tapsiriga, ehtiqod, an’ana va odatga, urf-odatga, kishining

o‘z xulq-atvorini boshqarishga tayyorligiga, mehribon va xushmuomalaligiga, ishda hamkasblari bilan madaniyatli munosabatda bo‘lishga, mehnat, ishlab chiqarish, moliya intizomlarini saqlashiga tayanadi. Axloq kishining og‘ir sharoitda o‘zini tuta bilishida, bo‘ysunuvchilariga to‘shiriq berayotganda xushmuomala bo‘lishda, qo‘l ostidagilarga nisbatan e’tiborli bo‘lishda, ular muvaffaqqiyatini o‘z vaqtida taqdirlashida o‘z ifodasini to‘adi.

Rahbarlik faoliyati oliy darajadagi ta'lim berish mahoratini talab qilib, bir xil mahoratlar majmuidan shakllanadi hamda turli muhitlarda ishlatiladi, masalan: kichik guruhni o‘qitishda (6 bob). Qo‘shimcha qilib aytadigan bo‘lsak, rahbarlik o‘zaro hamdardlikni talab qiladi. Rahbarlik faoliyatidagi mahoratlar majmui: samarali savol berish, diqqat bilan tinglash va javob berish kabilarni o‘z ichiga oladi. Rahbarlar amaldagi rejalar natijali bo‘lganda ham yoki natijasiz amalga oshirilganda ham o‘z fikr-mulohazalarini bildirishlari kerak.[170]

164-rasm

Bugungi sharoitda boshqarish vazifasi qanchalik murakkab, tabaqalashgan bo‘lgani sari, rahbarlik qilish oldida har qanday vazifa ichida ham vazifalararo yo‘nalishda ham boshqarishni takomillashtira olish vazifasi turadi.



Natijada boshqarish vazifasidan asta-sekin boshqarishni takomillashtirishning mustaqil vazifasi ajralib chiqadi. Bu vazifa - moyillikdir, ya’ni kishilar faoliyatini ruhiy yo‘llar bilan maqsadga muvofiqlashtirishdir. Bunda xodimni boshqarishning maqsadi samarali va mahsulida sxemalari uchun ularning kobilyatlarini kengaytirishdir.

Demak, **moyillik** - kishi faoliyatini mahlum zo‘r berish yoki kuch bilan majbur etishga, ma’lum harakat qilishi natijasida va ma’lum darajada qat’iyatlilik, halollik bilan maqsadlarga erishishga qaratilgan kuchlardir. Zamonaviy boshqarish ma’rifatli, o‘z kasbini keng va chuqur egallagan, yuqori

---

[170] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 367.

axloq me'yorlariga amal qilishni talab etadi. Ma'rifat va axloq orqali kishilarning iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarini, xulqini o'rganish va tashkilot faoliyatida qo'llash katta muvaffaqiyatlarga olib keladi.

165-rasm



Boshqaruv psixologiyasida zamonaviy rahbarga qo'yiladigan talablardan biri shuki, u hozirgi zamon psixologiyasining o'zi uchun ma'qul barcha uslublaridan foydalangan holda, eng avvalo o'zi to'g'risida, qolaversa, qo'l ostidagilarning shaxsi to'g'risida bilimlar va ma'lumotlarga ega bo'lishi kerak.

Ya'ni, ma'lum ma'noda rahbar psixodiagnost bo'lishi, o'z faoliyatida psixodiagnostik metodlarni qo'llay olishi kerak. Chunki, o'zgalar psixologiyasini yaxshi bilish - ular ustidan hokimlikning usuli bo'lgani kabi, o'z shaxsiy fazilatlari va kamchiliklarini bilish, turli vaziyatlarda to'g'ri yo'l tutish zarurdir.

Eng avvalo rahbar o'zining boshqaruvchilik faoliyatiga qanchalik loyiq ekanliginginzni aniqlab olishi kerak. Lavozimni egallashdan avval, u quyidagi sifatlarga ma'lum darajada ega bo'lishi lozim:

- rahbar tub ma'noda realist bo'lish kerak, ya'ni uning barcha harakatlari o'zi boshqarayotgan korxona yoki tashkilot manfaatlariga mos kelib, unga foyda keltirishi lozim;
- rahbarning umuman odamlar haqida qanday tasavvurda ekanligi, ular to'g'risida nima deb o'ylashi, bu boradagi bilimlari juda muhim. Bu savolga agar u obyektiv, to'g'ri javob topolgandagina, uning o'zi haqidagi fikrlarini taxminan bilish mumkin bo'ladi. Shu kabi savollarga aniq javoblarning bo'lishi dastlabki paytda uning muvaffaqiyati va odamlar bilan ishlab ketishining real asosidir;
- o'zgalar faoliyati va jamoa ishini yaxlit tarzda boshqara olish, kerak bo'lsa hamma bajarayotgan ishni birgalikda hamma qatori bajara olishga tayyor bo'lishi lozim. Buning uchun u qatg'iy harakatlarga tayyor bo'lishi zarur.

Har qanday topshirilgan vazifani oxiriga yetkazish va bundan ma'lum bir qoniqish hissi hosil qilish uchun rahbar o'zida qobiliyat va kuch-quvvat zahirasiga ega bo'lishi shart. Buning uchun:

- o'z kuchi, salohiyati va qobiliyatlarini eng asosiy maqsadga qaratish va irodani aynan shunga sarf qilish;
- doimo tetik va sog'lom bo'lib, har doim ham ishga yaroqli ekanligini ko'rsata olish;
- boshqa xodimlar ham bajara olishi mumkin bo'lgan e'tiborsiz ishlarga qo'l urmay, ularning nazoratiga e'tiborni qarata olish ("delegirovanie");
- yon-atrofdagi boshqa tashkilot va korxonalardagi boshqaruv uslublari haqida ham ma'lumotga ega bo'lib, boshqaruvda ulardan ortda qolib ketmaslikka harakat qilish, korporatsiya usulidan unumli foydalanish.

Yuqorida sanab o'tilgan holatlar, albatta, rahbarning o'z ish faoliyatini samarali tashkil etish va dastlabki onlardanoq muvaffaqiyatlarga erishishga yordam beradi.

Rahbarlik bu – professional munosabatdir. Rahbarlar talabalari bilan ishlash tarzi urf-odatlar, tajriba va fan turiga ko'ra farqlanadi. Sharqiy Angliya Universiteti (2007), ilmiy izlanish bosqichidagi rahbarlar uchun mo'ljallangan o'zining asosiy tamoyillarida bayon etishicha: "Rahbarlik faoliyati munosabatlardagi to'g'riso'zlik, adolatlilik, javobgarlilik, hurmat, vazifalarga yondashish, talabaning mustaqil ishlay olishi hamda talabaning qiziqishlari ustida ishlash kabi intelektual tamoyillari yordamida boshqariladi". Rahbar-talaba munosabatlarini umumlashtiruvchi muhokama usullari Taylor va Beasley tomonidan taqdim etilgan (2005).[171]

Boshqarish - o'ziga xos yuksak san'at va mahoratni talab qiluvchi tanlov, shu tanlov asosida qaror qabul qilish va uning bajarilishini nazorat qilishdir.

---

[171] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 369.

Boshqarishdan maqsad - muddao, maqsad, ya'ni u yoki bu niyatga erishmoq uchun ko'zda tutilgan mushtarak orzularning amalga oshishidir.

Maqsadning ilmiy asoslanganligi muhimdir, shunga ko'ra:

- boshqarish funksiyalari;
- boshqarish usullari;
- boshqarish strukturasi;
- lavozimlarni belgilash va kadrlarni tanlash muhim masalalar hal etiladi.

Zamonaviy boshqaruvda rahbar salohiyati yuksak bo'lmog'i lozim. Boshqaruv uslubi rahbarning individual xususiyatlaridan kelib chiqadi. Lekin shu bilan birga boshqarish qonunlari, tamoyillari, rahbarlarga bo'lgan umumiy talab, jamoadagi sotsial-ruhiy (ijtimoiy-psixologik) muhit kabi obyektiv omillar ham bor.

Bundan tashqari, psixologiyadagi qator psixodiagnostik uslublar, konkret metodikalar ham borki, rahbarning ish stolida ulardan eng qulay va ishonchlilari turishi, inson faoliyatini to'g'ri tashkil etishga bevosita aloqador bo'lgan allomalar va taniqli arboblarining asarlaridan ham bo'lishi uning ishiga faqat ijobiy tapsir ko'rsatadi. Bir qator taniqli psixolog-olimlarning mashhur asarlari va ularning insonlar bilan muloqotda bo'lish san'ati har bir mutaxassisning o'z ishini tashkil etishida ko'makchi bo'lishi mumkin.

2. Boshqaruv psixologiyasida motivlashtirish va ehtiyoj.



Oldingi mavzularda to'xtalib o'tganimizdek, motivatsiya - biror ish yoki harakatning yuzaga kelishiga sababchi bo'lgan motivlar, dalillar baholar, vajlar yoki sabablar majmui ma'nosida talqin etiladi. Bu tushuncha bevosita inson omili bilan chambarchas bog'liqdir. Shu nuqtai nazardan: **motivlashtirish** - bu ruhiy omil bo'lib, shaxs faolligining manbai, sababi, dalili va har xil turli ehtimollaridir. Boshqaruv psixologiyasida - xodimlarni jonli mehnat faoliyatiga

rag‘batlantiruvchi kuchli vositadir. Boshqacha qilib aytganda, motivlashtirish - bu kishilar faoliyatini ruhiy yo‘llar bilan maqsadga muvofiq yo‘naltirishdir. U muayyan ehtiyojni qondirish bilan bog‘liq. Ehtiyoj esa sabablarda namoyon bo‘ladi. Inson tirik jon sifatida ovqat yeyish, uxlash, dam olib o‘z kuchini tiklash, o‘zini issiq-sovuqdan asrash ehtiyojlariga ega. Mazkur ehtiyojlar moddiy, ya’ni kiyim-kechak, oziq-ovqat, turar-joy va boshqalar shaklida ifoda etiladi. Insonning moddiy ehtiyojlari bilan birga ijtimoiy ehtiyojlari ham borki, bularga bilim olish, madaniy saviyani oshirish, malaka, mahoratga ega bo‘lish va sog‘lom hayot kechirib, uzoq umr ko‘rish kiradi. Aytilgan ehtiyojlar moddiy shaklga ega bo‘lmagan har xil xizmatlar ko‘rsatish orqali qondiriladi. Umuman, ehtiyoj - odamlarni harakatga intiltiruvchi, qo‘zg‘atuchi motivdir. Ehtiyoj qat’iyan tabaqalashgan bo‘ladi. Ya’ni, u kishilarning: odati, didi, ruhiyati, yoshi, jinsi, oilaviy ahvoli, millati, mehnati, yashash sharoitlari va hokazolarga ham bog‘liq bo‘ladi.

Masalan, maktab o‘quvchisi bilan talabaning, yosh yigit bilan pensionerning, dehqon bilan iqtisodchining ehtiyoji bir xil emas. Hatto kishilarning jismoniy tuzilishi ham, ehtiyojlarda faqrlarni hosil qiladi. Aytaylik, gavdasi yirik, devqomat kishining ehtiyoji bilan jussasi kichik kishining ehtiyoji bir emas. Eng muhimi xilma-xil ehtiyojni qondirish uchun xilma-xil faoliyat va uni muvofiqlashtiruvchi boshqaruv talab qilinadi.

Ta’lim sohasidagi aksariyat olimlar maqsadli motivatsiyaga faqat to‘g‘ri yo‘naltiruvchi kuch deb emas, balki motivatsiya qudratini o‘lchovchi ko‘rsatkich sifatida ham qarashadi (Entwistle va Ramsden, 1983). Maqsadli motivatsiyaga ega talaba maqsadsiz motivatsiyasiga ega talabadan tubdan farqlanadi. Ushbu tushunchalar ilgari o‘rganilgan yondashuvlar bilan o‘zaro bog‘liq bo‘lib, ichki va tashqi motivatsiya turkumidagi talabalar maqsadli motivatsiyada yuqori yoki past natijani qayd etishlari ehtimoldan holi emas.[172]

---

[172] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 29.

Shuni ta'kidlab o'tish joizki, talaba axloqiy va ruhiy taraqqiyot borasida ichki motivatsiyani shakllantirsada, akademik yo'nalish hisoblanmish insho yozish borasida to'liq ishonch va kutilgan natijani namoyon eta olmasligi mumkin. Demak, talabalarda yuqori darajadagi maqsadli motivatsiyani rag'batlantirish va qo'llab quvvatlashda muvofiq baholash tizimini yo'lga qo'yish muhim ahamiyat kasb etib, ularning ilm olish harakatlarida ijobiy samarani berishda katta rol o'ynaydi.[173]

Ko'rinib turibdiki motivatsiya jarayoni qandaydir (bilib yoki bilmay orzu qilinayotgan) ehtiyojga bo'lgan yetishmovchilikdan yoki qoniqishning yetarli, yohud umuman yo'qligidan boshlanadi. So'ngra shu qoniqishga erishish uchun maqsad sari harakat qilinadi. Ehtiyojning qondirilish darajasi kishini kelajak sari intilishini belgilab beradi. Agar u muayyan narsadan qoniqish hosil qilsa, u holda keyingi motiv uni boshqa yuqoriroq ehtiyojga rag'batlantiradi.

Jahon amaliyotida motivatsiya vositasida unumli mehnatga undovchi turli nazariyalari mavjud. Bular jumlasiga:

- **"x"** va **«y"** nazariyasi;
- kutish nazariyasi;
- boisiy (giglenik) tozalanish nazariyasi;
- adolatlilik (haqqoniylik) nazariyasi;
- ehtiyojlar ustunligi nazariyasi.

Ehtiyojlar ustunligi nazariyasi negizida kishilar ehtiyojlari va qiziqishlari orqali ularning mehnatlarini motivlashtirish g'oyasi yotadi. 1,2 va 4 yondashuvlar rahbar bilan xodimlar o'rtasidan qarshi harakatga olib keladi. Natijada rahbar va jamoa, rahbar va ayrim xodimlar ehtiyojlari o'rtasida nomuvofiqlikning paydo bo'lishiga sabab bo'ladi. Shu sababli rahbar motivlashtirishni faqat ehtiyoj va qiziqishlar yordamida amalga oshirishi lozim.

Ehtiyojlar ustunligi nazariyasi ham rahbarlardan boshqarishni faqat ehtiyoj va qiziqishlar vositasida, ya'ni 3-yondashuv orqali amalga oshirishni talab qiladi.

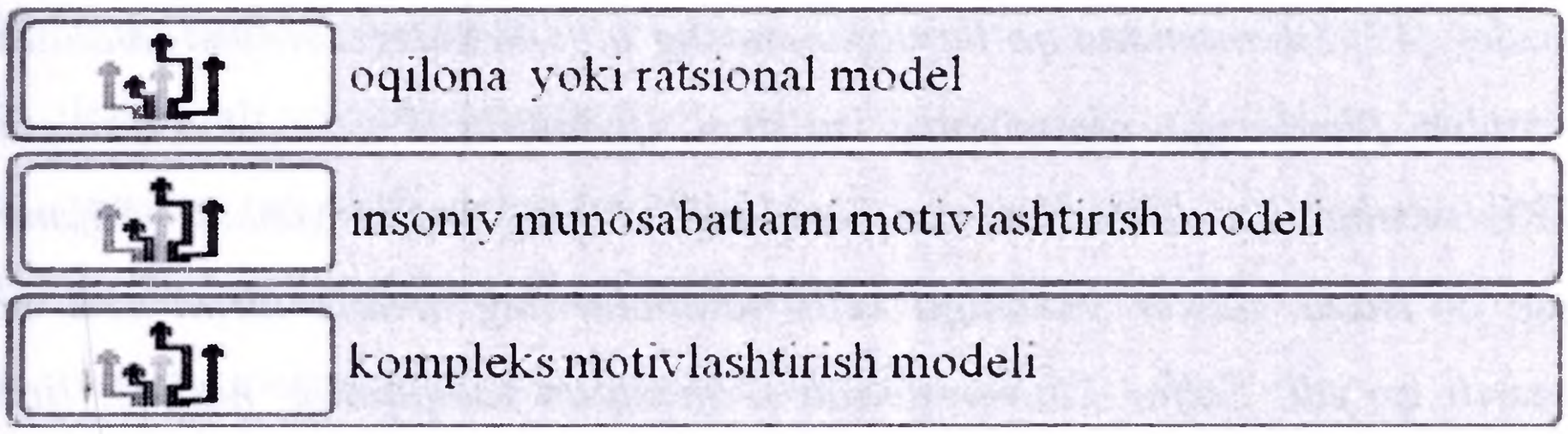
---

[173] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 30.

Chunki boshqa yondashuvlarga qarshi harakat bo‘lib, xodimlar va jamoa bilan rahbariyat o‘rtasida ixtiloflarga olib kelishi mumkin.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, boshqaruvda motivlashtirish modellari va strategiyalari haqida to‘xtalib o‘tsak. Motivlashtirish nazariyasiga asoslanib uning turli modellari ishlab chiqilgan va amaliyotda qo‘llanib kelinmoqda. Ularning asosiylari quyidagilardir:

166-rasm



Bu yerda kishilar uchun moliyaviy dastak mukofot va jazo qo‘llaniladi. Bu “shirin kulcha” va “qamchi” taktikasidir. Ba’zi hollarda bunday yondashish to‘g‘ri bo‘lishi mumkin, ammo uning samarasi juda qisqa bo‘ladi. Boshqa hollarda esa, u kishilar o‘rtasidagi munosabatga putur yetkazishi mumkin. Bu modelning muallifi amerikalik psixolog Emirson Mayo bo‘lib, uning negizida quyidagi g‘oya yotadi.

Bu - ichki omillar: shuhrat topish, ijroni yaxshilash va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish ishdan qoniqishga olib keladi. Ishdan qoniqish esa mehnat unumdorligini oshiradi. Bunday yondashuv eng muhim tashqi omilni, ya’ni ish haqini inobatga olmaydi. Go‘yoki “mamnun, ya’ni - ehtiyoji qondirilgan kishi bu unumli, samarali ishlaydigan kishi” emish. Bunday o‘ylash albatta, noto‘g‘ri va soddalikdir. O‘z-o‘zini mukammallashtirish Maslou va Xouberg yondashuvlarga asoslangan bo‘lib, uzoq muddatli motivatsiyani ta’minlovchi omillar sifatida nafaqat ichki omillar, shuningdek tashqi omillar ham muhim deb qaraladi.

Ta'lim sohasidagi ayrim ekspertlarning fikriga qaraganda individual yoki guruhlarda amalga oshiruvchi o‘qituvchilarning motivatsiyaga ta'sirini pessimistiktarzda baholaydilar. Biggsning (1993) ta'kidlashicha universitet ta'limi tizimning ma'lum bir qismi hisoblanadi va bu tizim o‘zgaruvchanlikka qarshi

xususiyatga ega bo'lib, balans holatini qanoatlantirishga moyil emas. Bu shuni anglatadiki, talabalarning o'qishga yondashuvi hamda motivatsiyasi oliy ta'lim tizimi jihati bilan belgilanib beriladi (Duff, 2004). Talabalarning ilm olishga qiziqishlarini fanlarni takomillashtirish bilan birgalikda amalga oshirilishi samaraliroq natijalarni ta'minlab beradi. Boshqa jihatdagi yondashuvlar o'zgarishga qarshi sifatida baholanadi. Bu holat, talabalarga ta'lim berish jarayonida turli xil yondashuvlarni qo'llashga ham taxdid soladi. Norton va Crowley (1995)tomonidan qo'llanilgan mashg'ulot dasturiga binoan talabalarning o'rganish jihatlariga ahamiyatsiz ta'sirni ifodaladi. Purdie va Hattielarning (1995) mashg'ulot dasturlari esa boshlang'ich pog'onada yaxshi natijani qayd etgan bo'lsada, dastur yakuniga kelib talabalarning qiziqishlarini eski holatga qaytarib qo'ydi. Salfor Universitetida o'tkazilgan tadqiqotlar natijasi ijobiyroq samara berganligini Cassidy va Eachus (2000) o'z ishlarida qayd etib o'tganlar. Mazkur tadqiqot davomida ko'proq seminarlardan foydalanilgan bo'lib, o'zlashtirilgan bilim topshiriqlar orqali tekshirilib, baholar asosan tyutorlar tomonidan berilgan. Shuningdek, ta'lim jarayonida talabalar hamda tyutorlar aloqasining chambarchasligi ta'minlanib, mustaqil ta'limga ko'proq e'tibor berilgan.Talabalarning tadqiqot metodlari samarasi va fanlar bo'yicha olinayotgan baholar muntazam ravishda qayd etib borilgan. Izlanishlar natijasiga ko'ra, tadqiqot metodlarini o'rgangan talabalar ilm olishda yuqoriroq natijalarni aks ettirganlar.[174]

Motivlashtirish strategiyasini tanlashda uchta yondashuv bilan birga - **rag'batlantirish va jazo strategiyasi** mavjud:

- kim ko'p va yaxshi ishlasa, unga yaxshi haq to'lanadi;
- kim undan ko'p ishlasa shunchalik ko'p haq to'lanadi;
- kim sifatsiz ishlasa, u jazolanadi.

Ish orqali motivlashtirish bu: xodimga uni qoniqtiradigan ishni bersangiz bas, ijro etish sifati yuqori bo'ladi. Menejer bilan doimiy aloqada bo'lish

---

[174] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 50-51.

strategiyasi: bo‘ysunuvchilar bilan birga maqsadni aniqlab olish, unga ijobiy aks aloqaga imkon berish, hattoki u to‘g‘ri yoki noto‘g‘ri, yohud yengilgan hollarda ham. Bu motivlashtirish modeli rahbar bilan xodim o‘rtasidagi munosabatni tahlil qilish va unga ustuvorlik berishga asoslanadi. **Motivlashtirishning quyidagi usullari qo‘llaniladi:**

- pulni rag‘batlantirish va mukofotlash sifatida ishlatish;
- jazolash;
- raqobatni kuchaytirish;
- ish orqali motivlashtirish;
- yutuqni tan olish va taqdirlash;
- xodimlarni o‘qitish va yuksaltirish;
- salbiy tapsirchan cheklash va me’yorlash;
- guruh mehnatini mukofotlash va rag‘batlantirish;
- xodimlarni boshqarish ishlariga jalb va hokazo.

Boshqaruv psixologisida qator **motivlashtirish nazariyalari** mavjud. Oldingi mavzularda ko‘rsatib o‘tganimizdek, amerikalik ruhshunos Abraham Maslou XX asrning 40-yillarida o‘zining ehtiyojlari ustunligi nazariyasini yaratib, kishilar o‘z motivlari jarayonida ehtiyoj va qiziqishning 5 turiga tayanadilar dedi. Uning ehtiyojlari ierarxiyasi mavjud bo‘lib, birinchi o‘rindagi ehtiyojlar bu - bazis ehtiyojlar, ya’ni yashashni ta’minlash uchun zarur bo‘lgan ehtiyojlar. A. Maslouning fikricha, inson, eng avvalo ana shu bazis ehtiyojlarini qondirish uchun ishlaydi. Bazis ehtiyojlari, ya’ni oziq-ovqatga, kiyim-kechakka, uy-joyga, uyquga bo‘lgan ehtiyoj qondirilsa, boshqa darajadagi ehtiyojlar ham asta-sekin ahamiyat kasb etib boradi.

Alohida shaxs va jamiyat nuqtai-nazaridan ehtiyojlarni quyidagicha guruhlash mumkin:

- ✓ **shaxs uchun - asosiy ehtiyojlar:** oziq-ovqat, kiyim-kechak va uy-joyga, dam olish va sog‘liqqa. **Ijtimoiy ehtiyojlar:** ijodiy mehnatga, oila va muhabbatga, bilim va axborotga, toat-ibodatga, jasoratga, naslni davom

ettirishga, tartib va barqarorlikka, bo‘sh vaqt va dam olishga, o‘zlikni anglashga. **Rag‘bat va talablar:** moddiy , ijtimoiy, estetik.

✓ **jamiyat uchun: asosiy ehtiyojlar:** mehnatga, xavfsizlikka, qo‘shimcha mahsulotga, boshqarishga. **Ijtimoiy ehtiyojlar**: barqarorlikka, ishonchga, mustaqil taraqqiyotga. **Rag‘bat va talablar**: zamonaviy ishlab chiqarishga, ma’naviy-ma’rifiy taraqqiyotga, rahm-shafqatga.

Masalan, xavfsizlikka, ya’ni tinchlik, tartib, himoyaga bo‘lgan ehtiyoj ham birlamchi bosqichdagi ehtiyojning yangi darajasidagi zaruriyatdir. Biron ijtimoiy guruhdan bo‘lmish, boshqa kishilar bilan aloqaga kirishish ehtiyoji ierarxiyaning uchinchi bo‘g‘iniga kiradi birlamchi ehtiyojlar qondirilgach, boshqa zaruriyatlar kishilarni yuqori darajadagi ehtiyojlarga qarab harakat qilishga majbur qiladi. Xo‘sh, bu ehtiyojlarni qondirish uchun rahbar qanday usul va yondashuvlarni qo‘llashi kerak.

Psixolog va tarixchi olim Fredrix Gertsbergning **ikki faktorlik motivatsiya nazariyasi** asosida qoniqish keltiruvchi mehnat - ruhiy sog‘lom bo‘lishga ham hamkorlik ko‘rsatadi deb ta’kidlaydi. Buni quyidagi omillar guruhi bilan izoxlash mumkin:

167-rasm



birinchi guruh omillar - **“gigiyenik omillar”** deb ataladi. Agar ish joyi iflos bo`lsa, qorong`u, ko`rimsiz bo`lsa, bu mehnatga intilishni susaytiradi. Aksincha, ish joyi toza, ergonometrik nuqtasi nazardan benuqson bo`lsa, mehnatga aniq yo`naltirilgan motivlar paydo bo`ladi.



ikkinchi guruh omillar – mehnatga undovchi omillar. Ya`ni, mas`uliyat, muvaffaqiyatga erishish, kelajakda karyera uchun imkoniyat yaratilishi, qilgan xizmatlarini tan olinishi. Bu yerda pul masalasi ham muhimdir. Ammo pulga intilish insonni butunlay egallab olsa, u ko`payishga moyillik tug`dirib, uni boshqalarga nisbatan buyukligini isbotlashga olib keladi. Natijada kishilardan va jamoadan ajrab qoladi.

F. Gertsberg nazariyasi Maslou nazariyasiga zid emas, balki uni to‘ldiradi.

Psixologiyada **kutish nazariyasi** amerikalik psixolog V.Vrum tomonidan 1964 yilda ishlab chiqilgan. Uning mohiyati - **motivatsiya nafaqat ehtiyojni**

qondirishga, shuningdek maqsadga erishish uchun tanlangan xohishga ham bog‘liq. Kutish nazariyasida quyidagi omil asosiy o‘rin tutadi. Kutilgan narsa qanchalik qoniqishga olib kelsa, shunchalik motivatsiya kuchli bo‘ladi. Bu degan so‘z - ehtiyoj tushunchasidan tashqari rahbar murakkab, qiyin ishga, astoydil ishlangan yaxshi ham to‘lanadigan va rag‘batlantiradigan vaziyatlarni yaratishi kerak. Kutish nazariyasining mohiyati ham shuni taqozo etadi.

Adolatlilik nazariyasiga (J.Adams) binoan kishilar o‘zlari erishgan rag‘bat darajasini shu tizimda band bo‘lgan boshqa kishilar erishgan rag‘bat darajasi bilan qiyosiy taqqoslaydi: J.Adams fikricha, harajat tarkibida nafaqat xodimning mazkur ishni bajarishga sarflangan mehnati shu bilan birga uning shu korxonada ishlagan ish staji, malaka darajasi, yoshi, ijtimoiy mavqei kabilar ham inobatga olingan.

Boshqariluvchi ko‘nikmaning keng miqyosda sodir bo‘lishi tufayli, ishtiyoq (motivatsiya) ning ahamiyati javobiy ko‘nikmanikiga nisbatan murakkab shaklga ega. Javobiy ko‘nikma singari, boshqariluvchi ko‘nikma ham ***ichki ishtiyoq*** *bilan integratsiya bo‘la oladi ya’ni kuchaytirguvchining bir o‘zi ham samara bera oladi. Agar o‘quvchi o‘qish, kitob mutola qilishdan zavq olsa ya’ni o‘qish kuchytiruvchi vazifasini o‘tagan bo‘lsa, biz uni o‘qishni* ***ichki ishtiyoqqa moyil*** *deya olamiz. Ko‘pincha ikkala boshqariluvchi hamda javobiy ko‘nikma ichki va tashqi ishtiyoqni bir vatni o‘zida keltirib chiqaradi. Bularning jamlanmasi yuqorida ta’kidlab o‘tgan misollarimda ahamiyatli ro‘l o‘ynagan desam mubolag‘a bo‘lmaydi. Shuni ta’kidlash kerakki, har bir yuqoridagi holatda o‘quvchi o‘zini ichki tomonlama ma’lum darajada ruhlantirilganligini his qilishi taqsinga loyiq.Bu esa xulq-atvorning qay darajada ta’sirlanishi – kulgili nigoh tashlash, atletika mashg‘uloti yoki baxslashuvdagi maqtov singari xulq-atvorni kuychaytirilganidan dalolat beradi. Shu o‘rinda o‘quvchining tashqi muhitdan ham kuch olgadi –* ***tashqi ishtiyoq****; boshqa bir kuchaytiruvchi tajriba va natijalar tufayli namoyon bo‘ladi.*[175]

---

[175] Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 54-b.

Boshqaruv psixologiyasida menejerlar xodimlarning tashabbusini doimo rag‘batlantirib turish maqsadida quyidagi maslahatlarga rioya qilishlari muhim:

- yangiliklar qo‘llab-quvvatlashib, rag‘batlantirib borilgandagina vaziyat yaratish uchun mas’uliyatni o‘z ustingizga oling;
- topqir bo‘ling, mehnatni doim tashkil etishning yangi shakllarni izlash va xodimlar o‘rtasida o‘zaro ijodiy ishlarni avj oldirishga harakat qiling;
- tashkiliy ishlar madaniyatiga, tashabbusni bo‘g‘ib, cheklab qo‘yadigan odatdagi rasm-qoidalarga o‘z diqqatingizni jalb qiling;
- qo‘l ostingizdagi kishilar o‘z fikrlari va bilgan narsalari to‘g‘risida bir-biri bilan, siz bilan o‘rtoqlashishni istaydigan bo‘lishlari uchun ochiq ko‘ngillik va erkinlik vaziyatni yarating;
- boshqalarning o‘z umrini yashab bo‘lgan eski uslubidan voz kecching. Mayda-chuyda narsalarga ahamiyat bermang;
- befarqlik va hatto qarshilikka ham duch kelib qolishingiz mumkin, bunga tayyor turing. Ishning foydasi uchun ijodiy tashabbusi kerakligini izchillik bilan tushuntirib berish yo‘li bilan bularni asta-sekin yengib o‘tish mumkin;
- yangi vazifalarni aniq-ravshan, tushunarli va yaqqol qilib ta’riflab bering. Ularning qanday ado etilayotganligini doimo nazorat qilib boring. Ijodiy ravishda yondashishni talab qiladigan vazifalarni alohida ko‘rsatib o‘ting. Qimmatli resurslarni, odamlarning vaqt va kuch-quvvatlarini sarflaydigan, lekin ish faoliyatingizning rivojlanishiga yordam bermaydigan eski mahsulotlar, xizmatlar, chora-tadbirlardan voz kecching;
- o‘z xodimlaringizning shaxsiy xususiyatlarini bilib oling va hisobga oladigan bo‘ling. Har bir kishining qobiliyatlarini alohida baholang;
- maqsad va vazifalarni shu tariqa shakllantiringki, toki ular mazkur ishlarni bajarishda qatnashadigan xodimlarning shaxsiy manfaatlariga imkoni boricha ko‘proq mos keladigan bo‘lsin;
- xodimning o‘z qadrini bilishiga va oldiga qo‘yilgan vazifani uddalashga bo‘lgan istagini qo‘llab-quvvatlab boring;

- xodimlarning o‘z shaxsiy fazilatlari va bilimlarini namoyon qilishlari uchun hamma imkoniyatlarni yaratib bering. Kishi nechog‘li ko‘proq bilimdon bo‘lsa, mehnatga rag‘bati, o‘ziga ishonch bilan qarab mustaqil ishlay olsa, mehnatining qadri shuncha yuqori bo‘ladi.

Shu bilan bir qatorda, boshqaruvning tabiatan har xil odatlarga bir xilda mos tushadigan usuli yo‘q. Yaxshi boshliq kerak paytda boshqarishning yo liberal yoki demokratik usuli yoki avtoritar usulini tanlay oladigan yaxshigina psixologdir. Muammolarni ijodiy yo‘l bilan hal etish uchun mehnat resurslari va moddiy resurslardan foydalanishning mumkin qadar ko‘proq usullarini qo‘llash, mehnat intizomiga rioya etilishini nazorat qilib borish, turli xodimlar o‘zlarining ijodiy qobiliyatlariga qanday baho berishini va shu qobiliyatlarini ularning har biri qay tariqa namoyon qilmoqchi ekanliklarini o‘ylab ko‘riish, vazifani aniq-ravshan qilib o‘rtaga qo‘yish va kutiladigan natijani taxminan tasvirlab berish mehnat unumdorligini samarali bo‘lishiga o‘z ta’sirin ko‘rsatadi.



3. Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik jihatlari.

Boshqaruvda lider asosan, guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqaradi. U hech qachon yolg‘iz bo‘lmaydi, gurux a’zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydi. Chunki lider gurux a’zolarining psixologiyasi, ularning kayfiyatlari, intilishlari, qiziqishlari va hokazolarini hammadan ham yaxshi biladi. Ular ichida eng tashabbuskoridir. Bundan tashqari, liderlikning uslublari va sifatlari ham alohida o‘rganilgan. Guruhda rahbarlik haqida fikr ketganda, avvalo, guruh haqida qisqacha psixologik izoh berish lozim.

Boshqariluvchi ko‘nikma va o‘quvchining o‘rganishi: *boshqariluvchi ko‘nikma javobiy ko‘nikma singari insonlarda, o‘quvchilarda yoki sinfxona*

muhitida o'zining xususiyatlarini namoyon qila olishi hamda ushbu ko'nikmaga tegishli bo'lgan jihatlarini ko'rsatishi haqida savol tug'iladi. Shu o'rinda javobi oddiy bo'lishi mumkin. Boshqariluvchi ko'nikma o'quvchi o'rganishini to'laqonli aks ettirmasa ham, jarayonning o'quvchi xulq-atvoridagi o'zgarishlariga to'g'ri keluvchi natijalarini ko'ramiz (Alberto & Troutman, 2005).[176]

Guruh - bu umumiy belgilar, umumiy faoliyat, muloqot hamda umumiy maqsad asosida birlashgan kishilar uyushmasidir. Guruhni alohida shaxslar tashkil etadi, lekin har bir guruh psixologiyasi uni tashkil etuvchi alohida shaxslar psixologiyasidan farq qiladi va o'ziga xos qonuniyatlarga bo'ysunadi. Ayni shu qonuniyatlarni bilish esa turli tipli guruhlarni tashkil etuvchilarni tarbiyalashning asosiy mezonidir. Shu guruhdagi rasmiy munosabatlarning boshqaruvchisi rahbardir. Guruhda rahbarlik, maqsadga qaratilgan, jamiyatda ishlab chiqilgan normalar, tartiblar asosida, saylovlar oqibatida sodir bo'ladi. Bundan tashqari, rahbar liderda yo'q bo'lgan rag'batlantirish tizimiga ega bo'lib, shu asosda o'z xodimlariga tapsir o'tkazishi mumkin. Rahbar guruhda u yoki bu qarorlar va ko'rsatmalarni o'z ixtiyoricha bajara olmaydi, u ko'plab rasmiy ko'rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar doirasidan chiqib ketishi qiyin bo'ladi.

Guruhdagi o'zaro munosabatlar yuqoridan 'astga yoki aksincha bo'lab, gurux a'zolarining konkret mavqelari, boshliq bilan buysunuvchilar o'rtasidagi munosabatlarni o'z ichiga oladi. Bu borada **«lider» va «rahbar» tushunchalari** o'rtasidagi farqlar haqida gapirish mumkin. B.D. Parigin bu ikki tushunchani farqlab shunday yozadi:

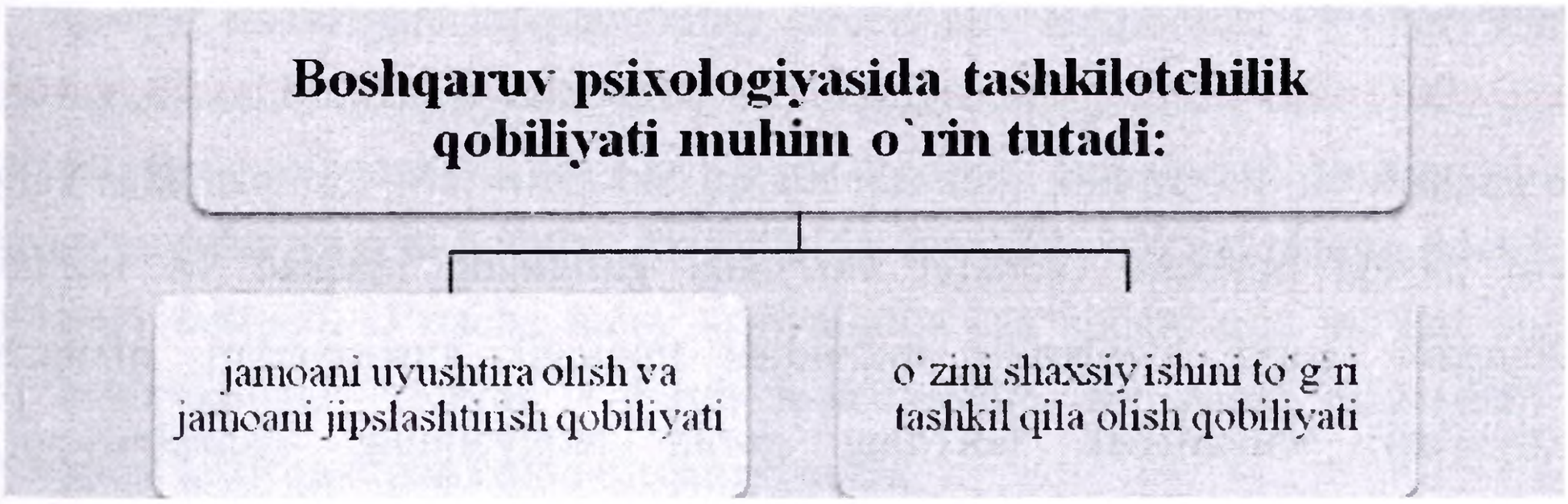
- lider - guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqarsa, rahbar - shu guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradi;
- liderlik kichik guruhlardagina xos bo'lgan hodisa bo'lsa, rahbarlikning haq-huquqlari katta guruhlar doirasida ham sodir bo'lishi, amalga oshirilishi mumkni;

---

[176] Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 47-b.

- agar liderlik stixiyali, betartib jarayon bo‘lsa, rahbarlik maqsadga qaratilgan, jamiyatda ishlab chiqarilgan normalar, tartiblar asosida saylov oqibatida sodir bo‘ladigan hodisadir;
- liderlik rahbarlikka nisbatan vaqtinchalik hodisa bo‘lib, guruh a’zolarining kutishlari, ularning kayfiyatlari, faoliyat yo‘nalishiga qarab uzoqroq muddatda yoki qisqa muddatda ro‘y beradi;
- rahbarning liderdan farqi yana shundaki, u liderda yo‘q bo‘lgan jazolash va rag‘batlantirish tizimiga ega bo‘lib, shu asosda o‘z xodimlariga ta’sirini o‘tkazishi mumkin. Bu psixologik ta’sir shundayki, biron-bir manfaatni ko‘zlab qilingan ishda erishilgan yutuqlar uchun boshliq xodimlarini ko‘tarinki ruh bilan rag‘batlantirib mukofatlab tursa, o‘sha yerda xodimlar o‘zlari bilmagan holda boshliqqa nisbatan ijobiy munosabatda bo‘lishada;
- lider guruhda u yoki bu qarorlar, ko‘rsatmalar, tashabbuslarni o‘z ixtiyoricha, bevosita chiqarish mumkin. Rahbarda esa bu yo‘nalishda ko‘plab rasmiy ko‘rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar mavjudki, rahbar - bular doirasidan chiqib ketishi qiyin. Ko‘p hollarda rahbar lider uslubini qo‘llasa, bu jamiyat tamonidan «o‘zboshimchalik», «qonunga bo‘ysunmaslik» deb qoralanadi;
- liderning faoliyati faqat kichik guruhlar doirasida amalga oshiriladi, rahbar shu guruhdagi, kengroq ijtimoiy doiradagi, jamiyatdagi vakil bo‘lgani uchun vakolatlari ham keng, faoliyat imkoniyatlari ham ortiqdir.

168-rasm



O‘z ishini tashkil qila bilish deganda, uning o‘z ishini to‘g‘ri rejalashtirib, uni nazorat qila olish nazarda tutiladi. Jamoa faoliyatini va o‘z faoliyatini rejalashtirish qobiliyati rahbar uchun muhim bo‘lgan talablardan biridir. Boshqarish bevosita jamoaga qaratilgan bo‘lib, uning psixologik natijasi o‘zlikka nisbatan hurmat, o‘zlikni anglash, qadrlash kabilarni vujudga keltiradi.

169-rasm

Boshqaruv faoliyatida liderlik, lider-rahbar ijtimoiy psixologik fenomeniga katta e’tibor beriladi.	

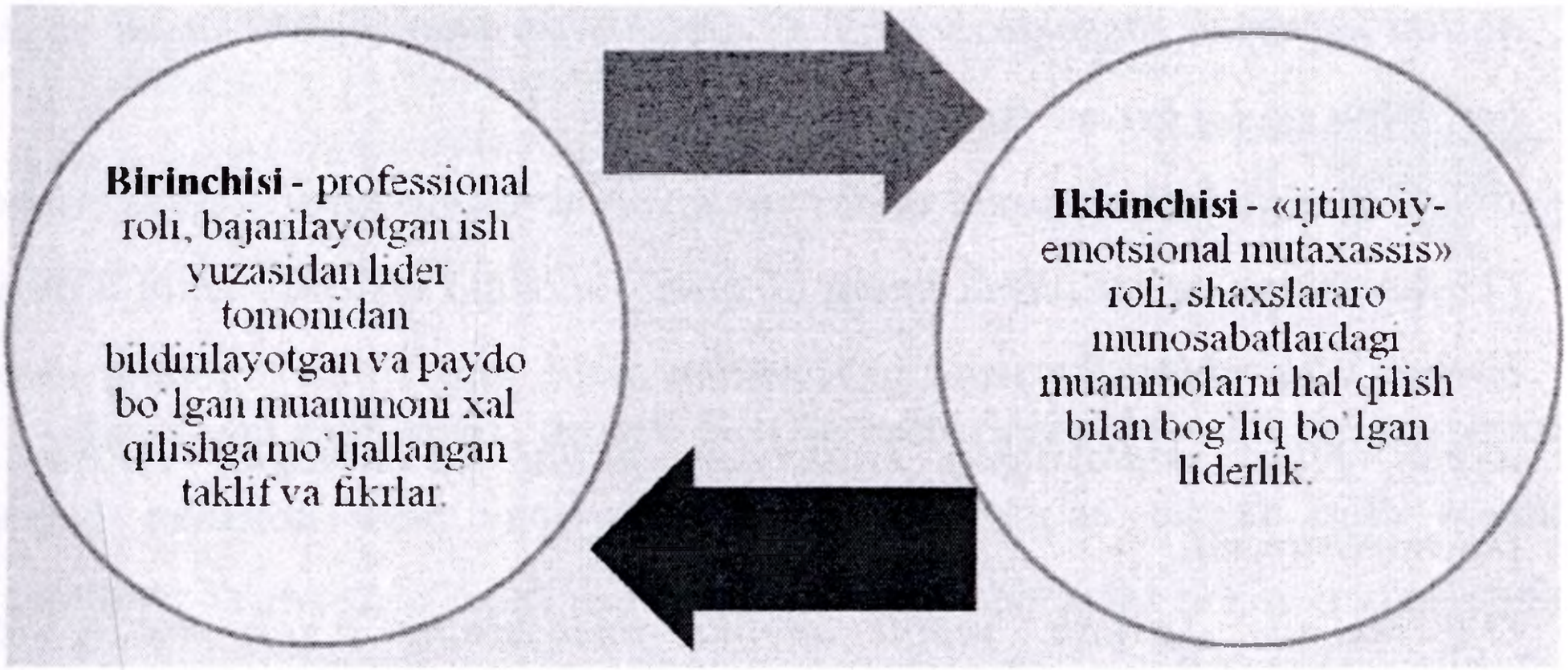
Liderlik fenomenini tahlil qilishdan oldin avtoritet tushunchasini ko‘rib chiqish lozim.

Avtoritet - (lotincha “hokimiyat, tapsir ko‘rsatish”) ijtimoiy psixologiyada odam, ijtimoiy guruh, jamoat tashkilotining boshqalarga ta’siri, boshqa odamlar nazaridagi mavqeini anglatadi. Shaxs, guruh yoki tashkilotning avtoriteti qonuniy, rasmiy yoki norasmiy, ularning norasmiy munosabatlar tizimidagi holatiga bog‘liq bo‘lishi mumkin. **Birinchi holatda,** avtoritet subyektning ijtimoiy roliga bog‘liq bo‘ladi, **ikkinchi holatda**, unga atrofdagi odamlarning munosabatiga bog‘liq bo‘ladi. Aynan ana shu rol va munosabatlardan rasmiy va norasmiy liderlik tushunchasi kelib chiqadi. Shundan kelib chiqqan holda, **lider** - ahamiyatli vaziyatlarda qolgan ishtirokchilarning xulqiga sezilarli ta’sir ko‘rsata oladigan guruh a’zosidir.

Liderlik - kichik guruhdagi dinamik jarayonlarga taalluqli bo‘lib, guruhdagi bo‘ysunish va hukmronlik munosabatlarini aks ettiruvchi tushunchadir. Liderlik ayni paytda obyektiv (konkret vaziyatda guruhning maqsad va vazifalari), subyektiv (guruh a’zolarinig individual tipologik xususiyatlari, qiziqishlari, extiyojlari) shuningdek liderning guruh faoliyatining tashabbuskori va tashkilotchisi sifatida harakatlari omillariga bog‘liqdir.

Liderlik roli nazariyasiga ko‘ra (amerikalik tadqiqotchi R.Beylz) **liderlik - bu alohida rolni qabul qilishdir.** Ikkita bir biridan sezilarli farq qiladigan liderlik roli mavjud.

170-rasm



Guruh faoliyatining samaradorligi uchun har ikkala liderlik shakli mavjud bo‘lishi kerak.

Xususiyatlar nazariyasiga ko‘ra liderlikning asosiy determinanti noyob liderlik sifatlariga ega bo‘lishdir. Bu nazariyaga ko‘ra ayrim odamlar tug‘ma liderlik sifatlariga ega bo‘ladilar. Shuning uchun ham bu nazariyaning yana bir nomi - **harizmatik nazariya** deb ataladi.

Interaktiv nazariyaga binoan har qanday guruhda liderlikni kim zimmasiga olishini bashorat qilish mumkin. Buning uchun guruh ag‘zolari harakteristikasi, vujudga kelgan vaziyat, bajarilayotgan vazifa, shuningdek liderlikka nomzodning individual-psixologik xususiyatlarini o‘rganib, hisobga olish kerak.

Vaziyat nazariyasi tadqiqotchilari (amerikalik tadqiqotchi F.Fidler) fikriga ko‘ra «vazifaga mo‘ljal olgan» yoki «odamlarga mo‘ljal olgan» lider faoliyatining samaradorligi guruhdagi sharoitga bog‘liqdir. Liderlik funksiyasini amalga oshirish uchun o‘ta qulay va o‘ta noqulay sharoitlarda «vazifaga mo‘ljal olgan» lider katta natijalarga erishadi. O‘rtacha qulay vaziyatlarda esa «odamlarga mo‘ljal olgan» lider ustunlikqiladi. Liderlik - guruh funksiyasidir, uni guruh maqsadlari va vazifalarini hisobga olgan holda o‘rganish kerak.

Quyidagi namunalarga e’tibor bering. Ushbu misollarda boshqariluvchi ko‘nikma tez-tez takrorlanuvchi jarayon bo‘lib qolishiga moyilligi yuqoridir:

- *Yetti yoshli bola yonida o'tirgan qizga qarab beg'ubor tabassum qiladi (boshqariluvchi). Ular atrofida o'tirgan sinfdoshlari javob tariqasida qiqirlab kulishadi (kuchaytiruvchi).*
- *Bog'cha bolasi o'qituvchining hikoya haqidagi savoliga javob berish uchun qo'lini ko'taradi (boshqariluvchi). O'qituvchi javoban uni chaqiradi va javob berishiga ruxsat beradi (kuchaytiruvchi).*
- *Bolalardan yana biri ruxsat olmasdan javob bera boshlaydi (boshqariluvchi). O'qituvchi qovog'ini solidi, uning javobini inobatga olmaydi, lekin o'qituvchi boshqa o'quvchilardan yana so'rashidan oldin, ular o'sha bolaning javobini diqqat bilan eshitayotgan bo'lishadi qo'lini ko'tarmagan bo'lsa ham (kuchaytiruvchi).*
- *O'n ikkinchi darajali, yengil atletika jamoasining a'zosi mashg'ulotlar davomida 1 mil yuguradi (boshqariluvchi). So'ngra u tezligidagi o'zgarishni – jamoaga qo'shilgan paytidagi tezligi va hozirgi paytdagi tezligidagi o'zgarishlarni yozib yuradi (kuchaytiruvchi).*
- *Doim tashvishi bor o'quvchi nazorat ishini besh daqiqada yozib tugatadi (boshqariluvchi). Yordamchi o'qituvchi bo'lsa uni o'zingnii ustingda qattiqroq shug'ullanishing kerak deydi (kuchaytiruvchi).*

O'ylaymanki ushbu namunalar boshqariluvchi ko'nikmaning asosiy to'rtta sabablarini yoritib beradi. Birinchidan, jarayon javobiy ko'nikmaga nisbatan sinf muhitida keng qo'llaniladi. Albatta bu fakt o'quvchining bilim salohiyatidagi baholar o'zgarishlariga (baholari, yutuqlari) bog'liq bo'lgan o'qitish natijalarida qo'shimcha ma'no kasb etadi. Ikkinchidan, boshqariluvchi ko'nikma orqali o'rganish hech qanday ma'lum darajagacha yoki fan sohasida chegaralanmagan balki lekin har bir sinf muhitida tasavvur qilsa bo'ladigan – tabiatan cheklanishlar bo'lishi mumkin. Uchinchidan, o'qituvchilar faqat kuchaytiruvchi omillarni nazorat qiluvchi shaxslar emas. Ba'zan bular jarayondagi bajaruvchining o'zi tomonidan ham boshqarilishi mumkin (atletika jamoasi misolida), yoki bo'lmasam, sinfdoshlar tomonidan (tabassum qilgan sinfdoshlar misolida). To'rtinchi sabab yuqoridagilarning natijasi orqali namoyon bo'ladi

ya'ni ular bir vaqtda sodir bo'lganida. Ushbu (Jane Gladstonening tushishi va qulashi) bobga ma'no mazmun beruvchi g'oya o'quvchining qanday qilib mukammal o'qitilishi haqida bir necha tavsiyalarni o'zida mujassamlashtiradi.[177]

4. Boshqaruvda rahbarlik uslublari. Rahbar qobiliyati komponentlari.



Bizga shu mahlumki, deyarli barcha rahbarlarga doimo vaqt yetishmaydi, ularning nazarida agar vaqt yetganida, ular "tog'ni talqon qilib tashlagan bo'lardilar". Darhaqiqat, vaqt eng qimmatli narsa bo'lgani uchun undan samarali foydalanish - yutuqlarning garovidir. Olimlarniig aniqlashlaricha, rahbar - o'z ish vaqtining taxminan 60% ni doimo qaytariladigan bir maromdagi ishlarga sarflar, bu esa bir hafta davomida taxminan 26-27 soatga to'g'ri kelar ekan.

Vaqtdan unumli foydalanish, uni tejay olish, ichki tartib-intizom, mehnat faoliyatida ijobiy o'zgarishlarga sabab bo'ladi. Chunki kun tartibidagi har qanday o'zgarish korxona yoki tashkilot ishiga ta'lluqli, uning uchun diplomatik tarzda boshqalarni ham boshqaruvdagi omilkorona usullarning oshkor qilinishi va odamlarning ijtimoiy-psixologik munosabatlarini yaxshilashiga xizmat qiladi.

Ko'rsatib o'tilganki, o'quvchilar tabiatan fikr yuritishlarida farq qilishadi. Ushbu farqlar o'rganish afzalliklaridan ko'ra ahamiyatli hisoblanib, uni psixologlar ***aqliy usul*** *deb atashgan. Ma'nosi ma'lumotni qabul qilish va uni eslab qolish, turli hil masalalarni hal qilish yo'llarini tahlil qilsih kabi ma'nolarni anglatadi (Zhang & Sternberg, 2006).* [178]

---

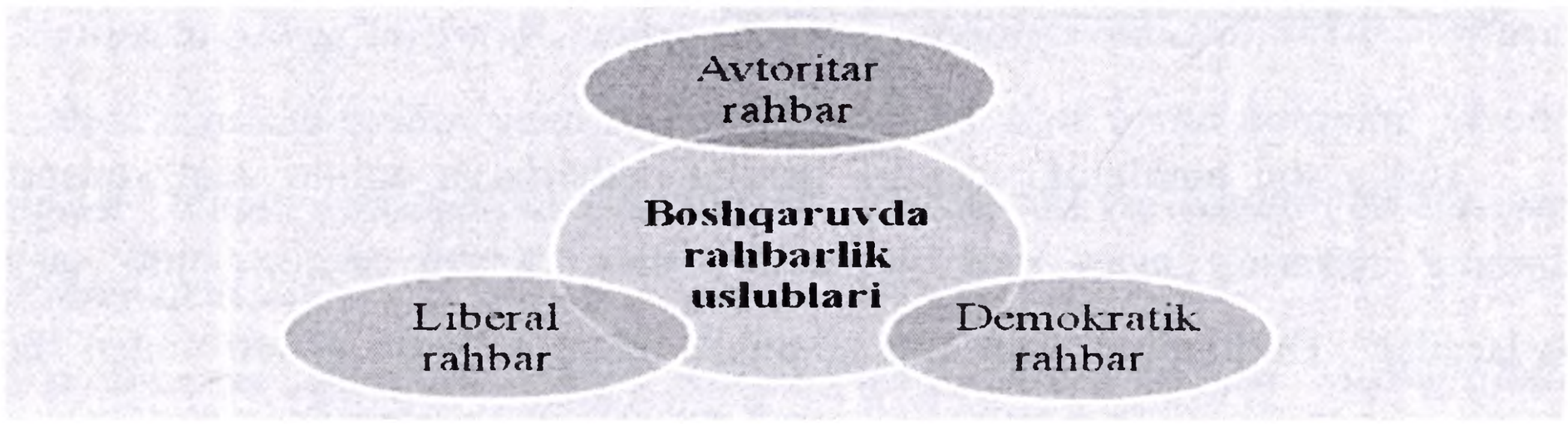
[177] Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 49-53b.

[178] Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 59-b.

Har bir lider yoki boshliq o‘zicha individual va qaytarilmasdir. Buning boisi har bir boshliq o‘z ish faoliyatini, boshqaruv faoliyatini o‘ziga xos tarzda tashkil etishidadir.

Liderlik uslubi - lider yoki rahbar tomonidan unga bo‘ysunuvchi yoki unga qaram bo‘lgan odamlarga ta’sir ko‘rsatish uchun qo‘llaniladigan usul va metodlar to‘plamidan iboratdir. Liderlik uslubi Kurt Levin tomonidan taklif qilingan bo‘lib, rahbarlikning uchta uslubi ajratilgan:

171-rasm



Avtoritar rahbar - barcha ko‘rsatmalarni ishchanlik ruhida aniq, ravshan, keskin ohangda hodimlarga yetkazadi. Muloqot jarayonida ham hodimlarga nisbatan do‘q-po‘pisa, keskin ta’qiqlash kabi qat’iy ohanglardan foydalaniladi. Uning asosiy maqsadlaridan biri - nima bilan bo‘lsada, o‘z hukmini o‘tkazish. Uning nutqi aniq va ravon, doimo jiddiy tusda bo‘ladi, biror ish yuzasidan hodimlarni maqtash yoki ularga jazo berish, tanqid qilish sof subyektiv bo‘lib, bu narsa boshliqlarning kayfiyatiga va o‘sha shaxslarga nisbatan shaxsiy munosabatiga bog‘liq. Jamoa a’zolarining tilak-istaklari, ularning fikrlari va maslahati juda kam hollardagina inobatga olinadi, aksariyat hollarda bunday istaklar yoki ko‘rsatmalar to‘g‘ridan-to‘g‘ri kamsitish yoki ma’naviy jazolash yo‘li bilan cheklanadi yoki qoniqtirilmaydi. Bunday rahbar o‘zining ish uslublarini, kelajak rejalari, biror aniq ishni, qanday amalga oshirmoqchiligini odatda, sir tutadi, uning fikricha, bu uning obro‘siga salbiy ta’sir ko‘rsatishi mumkin. Avtoritar rahbarda har bir jamoa a’zolarining qobiliyati, ishga munosabatlari, mavqelariga ko‘ra tutgan o‘rinlari haqida tasavvur borki, shunga ko‘ra u har bir xodimning ish harakterlarini maksimal tarzda dasturlashtirib qo‘ygan. Unda har qanday cheklanishlar, ochiq g‘azabini keltiradi va buning uchun unda jazolashning turli uslullari mavjud. Yana bunday jamoalardan hokimiyat - markazlashtirilgan jamoa rahbari ushbu markazning yakka hokimi - shuning uchun ham bu yerda

«mening odamlarim», «mening ishim», «mening fikrim bo‘yicha» qabiladagi iboralar tez-tez ishlatib turiladi.

Demokratik rahbar - aksincha, bo‘ysunuvchilarga mustaqillik, erk berish tarafdori. Ishni ishchilarning shaxsiy qobiliyatlarini hisobga olgan holda taqsimlaydi. Bunda u xodimlarning shaxsiy moyilliklarini ham hisobga oladi. Buyruq yoki topshiriq, odatda taklif ma’nosida beriladi. Nutqi oddiy, doimo osoyishta, sokin, unda o‘rtoqlarcha, do‘stona munosabat sezilib turadi. Biror kishini maqtash, uni lavozimini oshirish yoki ishdagi kamchilikka ko‘ra, ishiga baho berish doimo jamoa a’zolarining fikri bilan kelishilgan holda amalga oshiriladi. Jamoada tanqid va o‘z-o‘zini tanqid shunday yo‘lga qo‘yilganki, uning oqibatidan hech kim aziyat chekmaydi. Chunki ko‘proq boshliq emas, balki jamoaning boshqa faollari - norasmiy liderlar tanqid qiladilar. Boshliq yo‘l qo‘ygan xato-kamchiliklarini jamoatchilik oldida bo‘yniga oladi va olishdan qo‘rqmaydi, chunki undagi mas’uliyat hissi nafaqat yuqori boshqaruv tashkilotlari a’zolari bilan muloqot paytida, balki xodimlar bilan muloqotda ham sezilib turadi va qo‘yilgan topshiriq yuzasidan mas’uliyatni boshqalarga ham bo‘lib berishni yaxshi ko‘radi.

Liberal rahbar - bu rahbarning kayfiyatini, ishga munosabatini, ishdan mamnun yoki mamnun emasligini bilish qiyin. Unda ta’qiqlash, po‘pisa bo‘lmaydi, uning o‘rniga ko‘pincha, ishning oxirgi oqibati bilan tanishish bilangina cheklanadi, holos. Jamoada hamkorlik yo‘q. Boshliq jamoaning muammolarini ishning baland-pasti bilan qiziqmaydiganday, go‘yoki boshqa «koinotda» yurganga o‘xshaydi. Aniq ko‘rsatmalar bermaydi. Uning o‘rniga norasmiy liderlar yoki o‘ziga yaqin kishilar orqali qilinishi lozim bo‘lgan to‘shiriqlar bajaruvchilarga yetkaziladi. Uning asosiy vazifasi, uning nazarida, xodimlar uchun ish sharoitini yaxshilash, ishdagi kamchiliklarni bartaraf etish, kerakli mahsulotlar, xomashyo kabilarni topib kelish, majlislarda qatnashish va xokazolardan iborat.

Xodimlar bilan muloqotda bo‘lishga to‘g‘ri kelganda, u doimo xushmuomala bo‘lib, odob-axloq normalarini buzmaslikka harakat qiladi, lekin hech qachon ular bilan tortishmaydi. Olimlarning fikricha, bunday rahbar ishi olib borgan jamoada barcha ko‘rsatkichlar doimo orqada bo‘ladi. Liberal rahbar bir ishda ko‘p faoliyat ko‘rsatmay, boshqa yerdan ish qidirishga harakat qiladi.

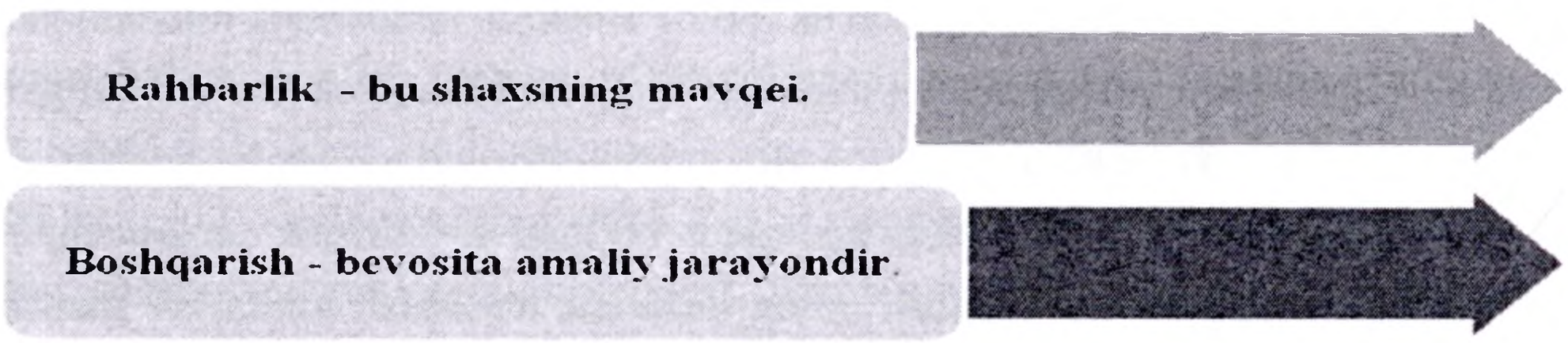
Ushbu usullarning har biri o‘z natijasiga ega bo‘lib, jamoada turli xil ijtimoiy-psixologik kayfiyatni vujudga keltirishi mumkin.

Tadqiqotlar natijasi shuni ko‘rsatadiki, aslida hayotda sof demokratik yoki sof avtoritar rahbarni uchratish qiyin. Lekin uchragan paytda ham ular bir jamoani uzoq muddat boshqara olmasliklari ma’lum bo‘ldi. Shuning uchun ham ular vaziyatga bog‘liq, vaziyat konkret jamoa unda qabul qilingan xatti-harakat normalari, shaxslararo munosabatlar tipi liderning ham, rahbarning ham ish taktikasi va uslubini belgilaydi degan g‘oya qabul qilinmoqda. Lekin bu rahbarlik uslublarini psixologik mazmun va mohiyatini, bilishning amaliy ahamiyati shundaki, har bir uslubda o‘ziga xos ijobiy tomoni bor. Mohir rahbar o‘zini-o‘zi tarbiyalar ekan, o‘zi rahbarlik qilayotgan jamoaga mos xususiyatlarni tarbiyalashi maqsadga muvofiqdir.

Masalan, rahbarning mustaqil fikrlilik, tashabbuskorlik sifatlari. Chunki ayrim hollarda xato qilsa ham rahbar original fikrlar aytib, yo‘l-yo‘riqlar ko‘rsata olishi, har bir ko‘rsatilgan fikr, qilingan ishga mustaqil baho bera olishi zarur. Har qanday rahbar uchun kerak bo‘lgan hislatdan yana biri tom ma’noda «ziyoli» bo‘lish yoki boshqacha qilib aytganda, madaniyatli bo‘lishdir. Rahbar o‘zidagi madaniyatni, avvalo, muomalada, odamlar bilan bo‘ladigan muloqotlarda namoyish qilmog‘i kerak. Muomala madaniyati – bu o‘rinli, aniq, qisqa, samimiy gapirish madaniyati va ikkinchi tomondan, suxbatdoshni tinglash qobiliyatidir.

Rahbarlik va boshqarish ikki tarzdagi ijtimoiy hodisalardir.

172-rasm



Rahbarlik mavqe sifatida shaxsda egalik xususiyatini shakllantiradi. Bunda egalik o‘z xulqi, xatti-harakatlari va muomala munosabatlariga nisbatan egalik hissini vujudga keltiradi. Boshqarish esa bevosita jamoaga qaratilgan bo‘lib, uning psixologik natijasi o‘zlikka nisbatan hurmat, o‘zligini qadrlash, anglash kabilarni vujudga keltiradi. Rahbar doim o‘z xodimlari bilan mulokotda bo‘ladi. Bu esa uni muloqot qilish ko‘nikmalarini shakllangan bo‘lishini talab qiladi. Muloqot asosida ishni turli xil tarzda tashkillashtiradi. Jumladan, ishni byurokratik, demokratik tarzda tashkillashtirishi mumkin. Xuddi mana shu muloqot shakliga ko‘ra jamoada ijtimoiy fikr vujudga keladi.

Rahbar o‘zini-o‘zi tarbiyalash, o‘zini-o‘zi kamol to‘tirish mustaqil bilim olish ma’naviy dunyosini uzluksiz ravishda takomillashtirish ustida harakat qilsa, demak uning istiqboli porloq. Lekin uning faoliyatini nazorat qilmaslik, baholamaslik, rag‘batlantirmaslik kabi omillar o‘z ustida ishlashni pasaytiradi, lavozimiga nisbatan sovuqqonlik namoyon bo‘ladi. Shu sohada tizimda faoliyat ko‘rsatayotgan hamkasblarining maslahatlari ishga munosabatlari uni susaytiradi, asta-sekin faollik yo‘qola boradi. Ishlab chiqarishda har xil xususiyatli muammolar tinimsiz ravishda namoyon bo‘lib turadi. Notanish yangi nostandart yondashishni taqozo etuvchi, yangicha yechimni talab qiluvchi, ijodiylikka asoslanuvchi vositalar bilan qurollanish rahbarning bosh vazifasi hisoblanadi.

Rahbarning professional muhim sifatlari masalasi oxirgi yillarda mutaxasislar va amaliyotchilarni ko‘proq qiziqtirmoqda. Bir guruh olimlar amerikalik hamda yaponiyalik rahbarlar faoliyatini o‘rganib, ularga xos bo‘lgan eng muhim sifatlarning bloklarini ajratib, rahbarlarning sifatlarini quyidagicha tabaqalaganlar:

Kontseptual qobiliyat va xulq-atvor standartlari:

- dunyoqarashning kengligi, global yondashuv;
- uzoqni ko‘ra bilish va egiluvchanlik;
- tashabbuskorlik va dadillik, tavakkalchilikka moyillik;
- muntazam o‘z ustida ishlash va uzluksiz o‘qish.

Shaxsiy sifatlar:

- maqsad va yo‘nalishlarni aniq belgilash;
- o‘zgalar fikrini tinglash qobiliyati;
- xolislik, samimiyat va bag‘rikenglik;
- adolatli qarorlar chiqarish orqali xodimlarni joy-joyiga qo‘yish, ular imkoniyatlaridan to‘la foydalanish;
- shaxsiy yoqimtoylik;
- jamoani tashkil etish va unda uyg‘un muhitni ushlab tura olish qobiliyati.

Lekin barcha o‘tkazilgan tadqiqotlar natijasida shu narsa ayon bo‘ldiki, rahbarlar ko‘proq xodimlarning shaxsiy-individual tashabbuslar ko‘rsatishlariga imkon beruvchi muhitning bo‘lishi tarafdorlari bo‘ladilar hamda xodimlarning

hamkorlikdagi faoliyatlari samarasini oshiruvchi sharoitlarni yaratishga e'tibor beradilar.

Shuning uchun ham rahbarlik sifatlari haqida gap ketganda, shaxsning bir qator bilimdonliklari nazarda tutiladi.

✓ **professional bilimdonlik** - o'zi boshqarayotgan soha faoliyatini mukammal yo'lga qo'yish uchun o'sha faoliyat borasida to'la ma'lumotlar, bilim va malakalarga ega bo'lishlikdir;

✓ **uslubiy bilimdonlik** - bilgan narsalari, shaxsiy malaka va ko'nikmalari, turli loyihalar xususidagi ma'lumotlar, to'shiriqlarni tez, to'g'ri va tushunarli tarzda xodimlarga yetkaza olish qobiliyati;

✓ **ijtimoiy-psixologik bilimdonlik** - odamlar bilan ishlash, ular bilan til topishish, jamoani uyushtira olish, uni yaxshi ishlashga safarbar qilish, o'zidagi liderlik sifatlarini to'la namoyon eta bilish qobiliyati. Bu tushuncha ko'pincha **"kommunikativ bilimdonlik"** tushunchasi bilan sinonim sifatida ham ishlatiladi.

Rahbarlikka loyiq mezonlar asosida liderlikning vazifalari quyidagilar:

Lider – ma'mur, rejalashtiruvchi, siyosatchi, baholovchi ekspert, jamoning vakolatli vakili, rag'batlantirish va jazolash tashabbuskori, hukm chiqaruvchi va yarashtiruvchi, namuna "Ota", jamoaning ramzi – referent, individual mashullikni cheklovchi, dunyoqarashlar shakllantiruvchi, "balogardon".

Liderlik va superliderlik - ijtimoiy-psixologik hodisalardan muhimi hisoblanib, bu muammoni aynan bizning sharoitimizdagi talqini, ya'ni mardlik va jasorat ko'rsatish uchun ochiq maydonlar yo'q bo'lgan sharoitda liderlik hislatlarining namoyon bo'lish xususiyatlarini ko'rib chiqish mumkin. Zamonaviy ishlab chiqarishning samaradorligi eng avvalo rahbarni lider fenomeni doirasida - guruhning samarali faoliyat ko'rsatish yo'llarini belgilab berishdir. **Eng yaxshi lider – bu «superliderdir».** U o'z xodimlarining aksariyatini birinchi navbatda o'zlari uchun liderlarga aylantira oladi. Asosiy g'oya shundan iboratki, agar odam eng avvalo o'zi uchun lider bo'la olsa, o'zidagi bu malaka yoki mahoratni boshqalarga yetkaza oladi, jamoa o'zi mustaqil ishlaydigan, bevosita tepasida turib

boshqarib turadigan insonga muhtoj bo‘lmagan mexanizmga aylanadi. **Bu – superliderlikdir.**

173-rasm

Har qanday faoliyatda muvaffaqiyatni ta`minlovchi sifatlar e`tirof etiladi. Ularning orasida eng ko`p marta takrorlanadiganlar:

intellekt - odamning murakkab va mavhum muammolarni yecha olish qobiliyati, u o`ta yuqori bo`lmasligi, aksincha, o`rtachadan yuqori bo`lishi kerak;

tashabbuskorlik - yangicha ishlash va harakatlarga ehtiyojni anglash qobiliyati va shunga mos motivlar kiradi.

Oddiy rahbar yoki liderning superliderga aylanishi bir necha bosqichlarda kechadi:

• o‘zi uchun lider bo‘lish, ya’ni shaxsiy maqsad va maslaklar, o‘zini-o‘zi kuzatish, o‘zini-o‘zi rag‘batlantirish, hayoliy repititsiyalar va kognitiv tahlillar orqali o‘zining mustaqil inson, shaxs ekanligini, o‘zida boshqalarga o‘rnak bo‘luvchi sifatlar borligini anglash;

• yuqorida qayd etilgan sifatlarning afzalliklarini o‘zgalarga namoyish etib, uning afzalliklariga ishontira olish;

• xodimlariga o‘zlarida tashabbus va o‘ziga ishonchni namoyon etish uchun sharoit yaratish;

• mustaqil qobiliyat egalari bo‘lgan xodimlarni rag‘batlantirish, kerak bo‘lganda, faqat konstruktiv tanbehlar berish;

• o‘z-o‘zini boshqarishga asoslangan ijtimoiy faoliyatni tashkil etish va ishlarga hadeb aralashaverishdan o‘zini tiyish.

174-rasm



Jamoa faoliyatini va o‘z faoliyatini rejalashtirish qobiliyati rahbar uchun muhim bo‘lgan talabalardan biridir.

Chunki rejalashtirish asosida o‘z-o‘ztni boshqara olish va boshqarishni tashqi faoliyatini maqsadga muvofiq tarzda boshqara olishni ta’minlovchi muhim psixologik xususiyat yotadi. Rahbar o‘z ishini puxta rejalashtirish qobiliyatiga ega bo‘lgan realistik tafakkurga ega bo‘lmog‘i, ya’ni har qanday sharoitlarda ham o‘sha muammo yoki ishga taalluqli barcha alternativ variantlardan eng to‘g‘risi va maqsadga muvofiqligini tanlab oladigan, ishni to‘g‘ri tashkil eta bilgan, ya’ni kam vaqt sarflab ishni uddalay olgan, noaniq yoki tasodifiy vaziyatlarda ham ish taktikasini to‘g‘ri yo‘lga yo‘naltira oladigan odam bo‘lishi kerak.

Yuqorida baho berilgan boshqarish uslublari ko‘proq liderlikka emas, balki rahbarlikka taalluqli, lekin ilmiy adabiyotlarda bu ikki ibora, ko‘pincha sinonimday ishlatiladi. Aslida, eng yaxshi rahbar o‘zida barcha liderlik sifatlarini ham mujassamlashtirgan bo‘ladi. Chunki sof ijtimoiy-psixologik ma’nodagi liderning turlari har xil sharoitlarda o‘zida ko‘proq namoyon etadigan shaxsiy sifatlarga ko‘ra, tabaqalanadi.

Rahbarda tug‘ma qobiliyat bo‘ladi, rahbar vaziyatga qarab stixiyali tarzda tarbiyalanib ketaveradi deb aytib bo‘lmaydi. Minglab shaxs sifatlari ichida ko‘plari rahbarlik uchun qulay va ma’quldir. Psixolog A.V.Petrovskiy ana shunday ijobiy sifatlarning bir yarim mingini sanab chiqqan. Lekin ularning barchasini umumlashtiradigan ayrim qobiliyatlar borki, shular haqida qisqacha to‘xtalib o‘tmoq lozim.

Avvalo, har qanday rahbarda intellekt - aql-zakovatning mahlum normasi bo‘lishi kerak. Bu norma yaxshi rahbar uchun o‘rtadan yuqori bo‘lmog‘i muvofiqdir. Chunki geniy darajadagi intellektga ega bo‘lgan rahbar bilan ishlash odamlar uchun qator noqulayliklar keltirib chiqarishi mumkin, bunday aql-zakovat qolganlarning ijobiy rivojlanishiga psixologik to‘siq bo‘lishini amaliyot va hayot ko‘rsatadi. Rahbardagi o‘rtadan yuqori intelektni qo‘llab ketadigan yana boshqa muhim sifatlar borki, ular boshqarish ishining samarasiga ijobiy ta’sir ko‘rsatadi.

Tayanch so‘z va iboralar.

Boshqaruv psixologiyasi, boshqaruv muammolari, xulq, axloq, moyillik, psixodiagnostik uslublar, konkret metodikalar, rahbar, motivlashtirish, boshqarish funksiyalari, boshqarish usullari, boshqarish strukturasi, superliderlik.

Muhokama uchun savollar.

1. Boshqaruv psixologiyasi to‘g‘risida qanday tushunchaga egasiz?
2. Boshqaruv muammolari nimalardan iborat?
3. Zamonaviy boshqaruvda rahbar salohiyati haqida gapirib berihg.
4. Boshqaruv psixologiyasida motivlashtirish va ehtiyoj nima?
5. Motivlashtirish tushunchasiga xarakteristika bering.
6. Boshqaruv psixologiyasida zamonaviy rahbarga qo‘yiladigan talablar qasilar?
7. Boshqarishdan maqsadning psixologik jihatlarini gapirib bering.
8. Rag‘batlantirish va jazo strategiyasi to‘g‘risida qanday tushunchaga egasiz?
9. Ikki faktorlik motivatsiya nazariyasi haqida gapirib bering.
10. Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik jihatlari qaysilar?
11. Rahbar qobiliyati komponentlari qaysilar?
12. Superliderlikning o‘zigz xos xususiyatlari qanday?

19-MAVZU. MARKETIHG VA TADBIRKORLIK PSIXOLOGIYASI.

RELA:

1. **Marketing psixologiyasi va iste'molchi xulqi.**
2. **Markrting psixologiyasida reklamaning mohiyati.**
3. **Tadbirkorlik psixologiyasi ijtimoiy-iqtisodiy fenemon sifatida.**
4. **Tadbirkorlik faoliyati: lokus nazorat va tavakkalchilikka munosabat psixologiyasi.**

1. Marketing psixologiyasi va iste'molchi xulqi.



Marketing psixologiyasi - bozorda samarali faoliyat ko'rsatishning mujassamlashishidir. Bu atama dastlab 1902 yilda AQShda paydo bo'lgan, 20 yildan keyin esa bu atamadan jahonning ko'pgina mamlakatlari foydalana boshladilar. Marketing (marketing) "bozor bilan bog'liq faoliyat" ma'nosini anglatadi. Lekin bu tushunchaning ma'nosi juda kengdir. **Marketing** – ayirboshlash yo'li bilan ehtiyoj va talablarni qondirishga yo'naltirilgan inson faoliyatining turi, bozordagi barcha qatnashchilarning o'zaro manfaatlariga asoslangan harakatlarini, talabni shakllantirish va qondirish uchun birlashtirishdir.

Dunyo amaliyotida marketing birdanida paydo bo'lgan emas. Bu – ishlab chiqarish va sotishning maqsadi, vazifalari va rivojlanish uslublariga menedjerlarning ko'p yillik evolyutsion qarashlari natijasidir.

Marketing psixologiyasi – murakkab dinamik ko'p qirrali tushunchadir, bu esa marketingg tamoman universal tavsif berish mumkin emasligidan dalolatdir.

So‘ngggi yillarda chop etilgan marketingga doir adabiyotlarda marketingning juda ko‘p ta’riflari berilgan. Ulardan ba’zi birlarini keltirishni lozim topdiq.

Taniqli Amerika olimi – marketolog F.Kotler marketingning ta’rifini quyidagicha ifodalaydi: Marketing – tovarlarni yaratish, taklif etish va ayriboshlash asosida ayrim olingan kishi va guruhlarning talab va ehtiyojlarini qondrishga qaratilgan iqtisodiy va boshqaruv jarayonidir.

Boshqaruv muammolari bo‘yicha etakchi nazariyotchi olimlardan biri Peter Drukkerning ta’rifi esa quyidagicha: Marketingning maqsadi sotishga qaratilgan harakatlarini yo‘q qilishdan iboratdir. Uning maqsadi xaridorlarni shunday o‘rganish va tushunishdan iboratki, tovar va xizmatlar uning talabiga aynan mos tushib, pirovardida o‘zini-o‘zi sotadi.

Fransuz marketing maktabida qo‘llaniladigan ta’rif ham Peter Drukker ta’rifiga juda yaqin turadi. Unga ko‘ra: Marketing – bu sotishni ta’minlash va sotuvga tovarlar va xizmatlarni iste’molchilarning talabiga mos holda chiqarish orqali ularning talabini qondirish maqsadida o‘tkaziladigan chora-tadbirlar majmuidir.

Amerika Marketing Assotsiatsiyasining 1985 yilda marketingga bergan ta’rifi esa quyidagicha: “Marketingning mohiyati insonlar va tashkilotlar talabini qondirish maqsadida tovar va xizmatlar ishlab chiqarishni rejalashtirish va uni amalga oshirish, narx belgilash, tovarlar harakati va sotilishni yushtirishdir ”.

Keltirilgan ta’riflardan ko‘rinib turibdiki marketing serqirra jarayondir. Shu bilan bir qatorda marketing yuozor munosabatlari subyektlarining biznes falsafasi, fikrlash strategiyasi va taktikasi faoliyati ekan desak xato qilmagan bo‘lamiz.

175-rasm

Marketing psixologiyasi bir vaqtning o‘zida ham shaxslararo mushohada va ham harakat jarayonidir. Bu atama Amerika Qo‘shma Shtatlarida XIX asrning boshlarida vujudga keldi va 50-yillardan boshqaruvning yetakchi omili sifatida qo‘llanila boshladi.	

Mashhur iqtisodchi Adam Smit XVIII asrning ikkinchi yarmidayoq o‘zining “Jamiyat boyligi” nomli kitobida ishlab chiqaruvchining iste’molchining talabini qondirishdan boshqa qayg‘usi yo‘qdir – deb yozgan edi.

Marketing XIX asrning oxiri va XX asr boshlarida xaridor talabini qondirishga mo‘ljallangan, korxonalarning ishlab chiqarish-sotish, savdo faoliyatlarini tashkil qilish va boshqarish tizimi sifatida paydo bo‘lgan. Ishlab chiqarish va umuman xo‘jalik yuritishga marketing nuqtai nazaridan yondashish xaridorga ta’sir qilishning xo‘jalik jabxalarini o‘z ichiga oladi. Bu bozor uchun bo‘lgan raqobat kurashnining o‘zaga xos xususiyatlarini aniqlashga olib keladi.

Marketing xo‘jalikning ma’lum bir tarmog‘iga masalan ishlab chiqarishga yoki savdoga ta’luqli deb o‘ylash notug‘ri bo‘lur edi. U bozorga xizmat ko‘rsatuvchi barcha xo‘jalik subyektlarini o‘z ichiga oladi va ulardan birgalikda va yaxlit foydalanilganda, birgalikdagi faoliyatning so‘nggi natijasi uchun umumiy strategik yo‘nalishi mavjud bo‘lgan holdagina uning vosita va usullari samarali natija beradi.

Marketing omillari uchta omildan iborat: tovar, narx va joy. Boshqalari esa o‘z ichiga iqtisodiy, texnikaviy va ijtimoiy omillarni oladi.Bularning barchasi uning qora qutisiga kirib, xaridor munosabatini shakllantiradi.[179]

Marketing sohasidagi adabiyotlarda asosan marketingning to‘rtta maqsadi keltiriladi. Bular quyidagilar hisoblanadi:

176-rasm

1.Mumkin bo`lgan maksimal yuqori iste`molga erishish.	2. Iste`molchilarning talabining maksimal qondirilishiga erishish.
3. Iste`molchilarga keng assortimentdagi tovarlarni tanlashiga imkoniyat yaratish.	4.Aholi turmush darajasi sifatini oshirish.

[179] Phillip Kotler, Gary Armstrong. Marketing asoslari. 15-nashr. Darslik. “Pearson Education Limited” nashriyoti. 2014 yil. 158-b.

Mumkin bo‘lgan maksimal yuqori iste’molga erishish. Ko‘pchilik rahbarlar marketingning – ishlab chiqarishning maksimal o‘sishi va korxonaning boyishida asosiy omil yuqori iste’molga erishini rag‘batlantirishda deb biladilar. Bu fikrni boshqacha ifodalasak, odamlar qancha ko‘p sotib olsa va qancha ko‘p iste’mol qilishsa, shuncha baxtli bo‘ladilar degan ma’noni anglatadi. Lekin, ba’zi bir kishilar moddiy boyliklar masalasining ortishi katta baxtga erishishdan dalolatdir degan fikrga shubha bilan qaraydilar. Demak marketingning maqsadi faqat mumkin bo‘lgan maksimal iste’molga erishishdangina iborat emas ekan.

Iste’molchilarning talabining maksimal qondirilishiga erishish. Bu nuqtai nazarga muvofiq marketing tizimining asosiy maqsadi mumkin bo‘lgan maksimal yuqori iste’molga erishish emas, balki iste’molchilarning talabini maksimal qondirishdan iboratdir. Bu degani tovar massasi iste’moli ko‘p bo‘lsada, u biron-bir ahamiyatga ega bo‘lmasligi mumkin. Ularning ahamiyatliligi, tovar massasining ko‘pligi bilan emas, balki bu tovar massalarning qanchalik darajada iste’molchilarning talabini qondira olishi bilan o‘lchanadi. Afsuski, iste’mollarning talabini qondira olishi bilan o‘lchanadi. Afsuski, iste’molchilarning talabining qondirilish darajasini o‘rganish to hozirgi kungacha muammoligacha qolmoqda.

Iste’molchilarga keng assortimentdagi tovarlarni tanlashga imkoniyat yaratish. Ba’zi bir bozor mutaxassislari marketing tizimining asosiy maqsadi tovarlar xilma-xilligi maksimal ta’minlash va iste’molchilarning keng assortimentdagi tovarlarni tanlashiga imkoniyat yaratishdan iboratdir deb hisoblaydilar. Tizimning maqsadi is’molchining talabiga to‘liq mos keladigan tovarni topishiga yordam berishdan iborat bo‘lishi kerak.

Iste’molchi xulqi *– iste’molchilar bo‘lmish, uy xo‘jaliklari va shaxslarning shaxsiy iste’moli maqsadi yo‘lidagi xulq atvori hisoblanadi. Ushbu barcha iste’molchilar* ***iste’molchi bozorini*** *tashkil etadi. Amerika iste’molchi bozori, yiliga 14 trillion AQSh dollariga teng keluvchi hizmatlar va tovarlarni iste’mol qiluvchi 313 million kishidan tashkil topgan bo‘lib, ushbu omil uni dunyodagi eng jozibador iste’molchi bozorlaridan biri bo‘lishiga asosiy sabab bo‘lmoqda.*

Iste'molchilar dunyo bo'ylab yoshi, daromadi, ta'lim darajasi va didi orqali keskin farq qiladi va shu sababdan ular turli xil ko'rinishdagi hizmat va mahsulotlarni xarid qilishadi. Ushbu turli iste'molchilarni nima birlashtirishi hamda ularning turli xil mahsulot, hizmatlar ichida iste'mol qarorlariga qanday omillar iste'mol qilishini o'zgartirishiga quyida ko'rib chiqamiz.

Iste'molchilar har kuni turli xil iste'mol qilishlari uchun o'z qarorlarini qabul qilishga to'g'ri keladi va eng so'nggi iste'mol qarorini anglab yetish marketologlarning eng asosiy maqsadi hisoblanadi. Ko'p yirik kompaniyalar iste'molchilarni nima sotib olishi, qayerda sotib olishi, qachon sotib olishi, qanday miqdorda va nima uchun sotib olishlarini o'rganish maqsadida batafsil marketing tadqiqotlarini olib borishadi. Zero, iste'molchi qarorini anglab yetish unchalik ham oson ish emas, ba'zan iste'molchilarning o'zlari ham qarorlariga aynan nima ta'sir qilishini o'zlari ham tushuntirib bera olishmaydi. [180]

Aholi turmush darajasi sifatini oshirish. Ko'pchilik mutaxassislar marketing tizimining asosiy maqsadi aholi "turmush darajasining sifati" ni yaxshilashdan iborat deb biladilar. Bu tushuncha quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- tovarlarning sifati, miqdori, assortimenti, narxi;
- mehnatga haq to'lash darajasi;
- madaniy muhitning sifati va boshqalar.

Marketingning asosiy maqsadi, uning vujudga kelish, shakllanish va rivojlanishning obyektiv sabablari, zarurati bilan belgilanadi. Yuqorida qayd qilinganidek, marketing eng avvalo tovarlar to'planib, sotilmay qolgan va iqtisodiyot inqirozi kuchaygan sharoitda, uni shu inqirozdan chiqarish quroli sifatida ixtiro qilingan, yaratilgandir. U ishlab chiqarishni xaridor ehtiyojiga moslashtirib, talab va taklifni muvozanatiga erishgan holda, uni tashkil etgan korxona tashkilotlarga yuqori foyda keltirishdir.

Marketing axborotlarini tizimli tahlil qilish, talab va taklifning taxminiy hisobini ishlab chiqishga imkon beradi. Bu siz esa sotishning maqbul darajasini

---

[180] Phillip Kotler, Gary Armstrong. Marketing asoslari. 15-nashr. Darslik. "Pearson Education Limited" nashriyoti. 2014 yil. 159-161b.

belgilash mumkin emas. Bunday darajada odatda, minimum, maksimum oralig‘ida hisoblash chiqiladi. Marketing maqsadiga erishishda reklama ham muhimdir. Reklamaning vazifasi – mavjud bozor segmentini mustahkamlash, yangi xaridorlarni jalb qilish, yangi bozorlar tashkil qilishdir. Marketing tizimida reklamaning asosiy xususiyati – uzluksiz ta’sir va doimiy yangilanishdir. Shu bilan birga xaridor psixologiyasi tovar va firma bog‘lanib qolish xususiyati (imidj) ga ham egadir.

Marketologlar, soda veb sahifalarni tashkil etgan holda, iste'molchilarga yordam berib, kuchilroq iste'molchi munosabatini tashkil etishlari mumkin.

Axborot texnologiyasidagi rivojlanish, T-T ga marketing jarayonini o‘zgartirib yubordi. Online sotib olish, ko‘p hollarda e-xarid deb atalib, ohirgi yillarda tezlikda rivojlandi. 15 yil oldin nomalum bo‘lgan, hozirgi kunda ko‘p korxonalar uchun odatiy jarayonga aylanib ulgurdi.

E-xarid, ko‘p hollarda korxonalarga yetkazib beruvchilarni aniqlashda yangi imkoniyatlarni ochib, xarid harajatlarini kamaytirgan holda, ishni ancha yengillashtirdi. O‘z navbatida, marketologlar, iste'molchilar bilan onlayn tarzda aloqaga kirishgan holatda ma'lumot yetkazish, mahsulot yoki servisni sotish, iste'molchini quvvatlash xizmatini bajarib, mavjud iste'molchi munosabatini rivojlantirishi mumkin.

Korxonalar, e-xaridni, ko‘p yo‘llar orqali bajarishlari mumkin.Ular teskari auksion, ya'ni buyurtmasni internetga joylashtirgan holda, yetkazib beruvchilar taklifini kutishlari mumkin.Shuningdek, korxona e-xaridni bajarish maqsadida, o‘ziga tegishli bo‘lgan, kompaniya xarid saytlarini tashkil etishlari mumkin. Misol uchun, GE, o‘z ehtiyojlari joylashtirib, takliflarini qabul qilib, muzokara qilish, joyni kelishish kabi ishlarni bajaruvchi kompaniya xarid saytlarini tashkil etishlari mumkin. Ba'zi hollarda, kompaniya tanlangan yetkazib beruvchilar bilan ekstranet ssilkalarini tashkil qilishlari mumkin. Misol uchun, ular Dell yoki Staples kabi korxonalar bilan umumiy akkaunt ochgan holda, bunda korxona jixoz, manbalarni to‘g‘ridan to‘g‘ri xarid qilishadi. Staples, tadbirkorlikdan tadbirkorlikka ishlaydigan, Staples Advantage bo‘limini tashkil qilib, 20 ta ischi dan tortib

Fortune dagi 1000 ta ishchini o'ziga oluvchi, istalgan kattalikdagi bizneslar uchun offis jixozlarini yetkazib berish bilan shug'ullanadi. [181]

Yuqorida sanab o'tilgan marketing harakatlarining barchasidan bir vaqtda foydlanish lozim. Mana shundagina marketingli faoliyat iste'molsidan sanoat korxonalariga va savdoga, ulardan esa qarama-qarshi yo'nalishdagi uzluksiz axborot oqimini ta'minlaydi. Bu esa o'z vaqtida ishlab chiqarishda, tovar assortimentiga. Sotish shartlariga, xizmat ko'rsatish sohasiga o'zgartirishlar kiritishga imkon beradi. Marketingning sanab o'tilgan maqsadlari va vazifalari bozor faoliyatini tashkil qilish to'g'risida to'liq tushuncha bera olmaydi. Chunki bozor muammolarini to'liq halqilish uchun tayyor retseptning o'zi bo'lishi mumkin emas.

Zigmund Freydning ta'kidlashicha inson hatti harakatlariga asos bo'luvchi haqiqiy omillarni anglatmaydi. Masalan, BMW usti ochiq sport versiyasini olgan xaridor, xaridining sababi qilib shunchaki unga shamol esib turishi istagi deb keltirishi mumkin. Balki u boshqalarda taassurot qoldirishni yoki o'zini yana yosh his qilishni istaydi. [182]

177-rasm



Marketingni qo'llashdan oldin avvalombor sharoitni, eng asosiy ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot darajasini hisobga olish lozim. Chunki marketing – murakkab, harakat va sabr-toqat talab qiluvchi, shu bilan birga tez samara beruvchi ishdir. U bir tomondan aholining yetarli darajada yuqori bo'lgan ehtiyoji va talabiga, uning xarid qobilyatiga, ikkinchi tarafdan tovar va xizmatlarni tanlashdagi erkinlikka javob berishi kerak.

Bozor harakatining katta radiusini ta'minlash erkinlikka javob berishi kerak.

Bozor harakatining katta radiusini ta'minlash uchun tovar assortimentini tez

---

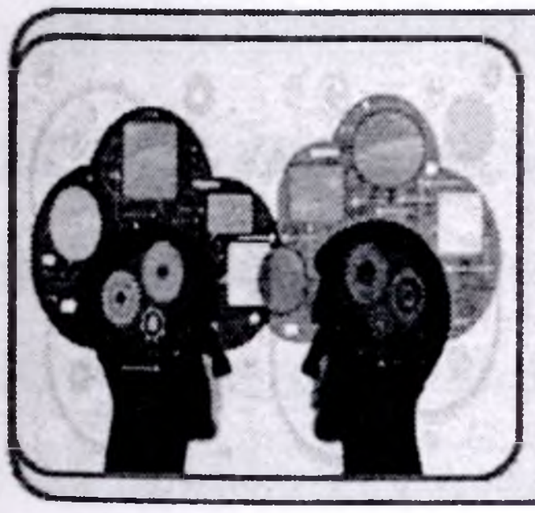
[181] Phillip Kotler, Gary Armstrong. Marketing asoslari. 15-nashr. Darslik. "Pearson Education Limited" nashriyoti. 2014 yil. 162-165b.

[182] David G. Mayers Psychology,© 2010 by Worth Publishers 299-b.

o‘zgartirish , uni ommaviy ravishda o‘zlashtirishga javob beradigan bo‘lishi lozim.Bularning barchasi talab va taklifni muvozanatlashtirishga imkon beradi. Bunda tashqari marketingli faoliyatyuritish uchun, korxonani boshqarish va rejalashtirish tizimidan, taqsimot, ichki bozordagi va tashqi savdodagi aloqalar, yuqori darjada jihozlangan bozor kanallari orqali realizatsiya qilishdan iborat tashkiliy masalalarni hal qilish zarur.

Osiyo-Amerikan iste'molchilar. 16 millionni tashkil etuvchi, 2015 yilga kelib, yillik xarid quvvati 775 milliard dollarga yetgan guruh vakillari hisoblanadi. Osiyoliklar eng shiddatli rivojlanish bo‘yicha Ispan-Amerikanlardan keyingi o‘rinda turgan bozor segmenti hisoblanishadi. Shuningdek, ular Ispan-Amerikanlarga o‘xshab turli guruhlardan tashkil topgan. Xitoyliklar eng katta qismni tashkil etsada, ulardan keyin Filippinlar, Hindlar, Vietnamlar, Koreyaliklar va Yaponlar guruxituradi. Faqatgina turli xilshevada gapiruvchi Ispanlardan farqli o‘laroq, bu guruh vakillari tili bir birinikidan keskin farq qiladi.

178-rasm



Bugungi kunda barcha tovar ishlab chiqaruvchilar, iste'molchilar va shu bilan birga boshqa soha xodimlari ham marketing nuqtai nazaridan fikrlay olishlari va undan samarali foydalanishlari lozim.

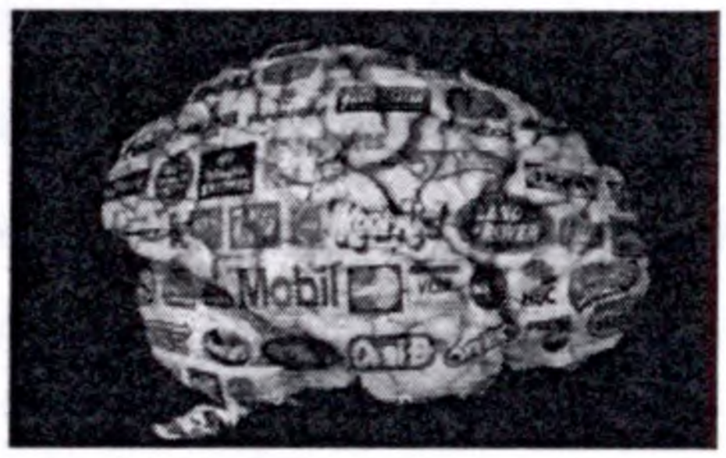
Ko‘p hollarda, marketologlar xaridorlarni ularda muammo borligiga ishontirishadi va shu mahsulot shu muammolarni hal qilishga yordam berishini ta'kidlashadi.

Misol uchun, Quill.com ning mashhur reklamasi, xaridor ko‘p hollarda uchraydigan muammosini ko‘tarib chiqadi: Printeringiz siyohi tugab qolsa, nima qilish kerak. Reklamadagi vizual effektlar, mavzuni hiralashtirib va yana paydo qilib, juda ham samarali tarzda, ham muammoni ham yechimni ko‘rsatadi.

"Siyohingiz tugab qolsa, biz uni tezlik bilan almashtirib beramiz" deb yoziladi, Quill.com da.[183]

Tadbirkor xaridorlar qaror qabul qilish jarayonida ko‘pgina ta’sirlar duchor bo‘lishadi. Ayrim iqtisodchilar bu ta’sirlarni iqtisodiy deb ta’kidlashadi. Ular, xaridorlar eng yaxshi mahsulot yoki xizmatlarni eng past narxlarda yetkazib beruvchilar bilan hamkorlik qilishadi deb o‘ylaydi. Iqtisodiyotda turg‘unlik davrlarida, bunday omillar xaridor uchun juda muhim hisoblanadi. Zero, tadbirkor xaridorlar aslida ham iqtisodiy ham insoniy omillarni hisobga olishadi. Tadbirkor xaridorlar ham odam, jamiyat a’zolari. Ular ham sabab ham xis tuyg‘uga asoslanishadi. Ko‘pgina marketologlar tadbirkor xaridorlar qaror qabul qilish jarayonlarida xis tuyg‘u muhim rol o‘ynashini tan olishmoqda.

2. Markrting psixologiyasida reklamaning mohiyati.



Reklama faoliyatining kelib chiqish tarixi qadimga borib taqaladi. Eng qadim davrlarda kurash tushuvchi polvonlarni davrada va boshqa joylarda ularning janglari haqida jar solib gapirganlar. **Reklama ingliz tilidan olingan bo‘lib, “qichqirmoq” ma’nosini anglatadi.** Reklama faoliyati insoniyat tarixida oldi-berdi jarayonlarining boshlanishi bilan tarkib topgan desak noto‘g‘ri bo‘lmasa kerak. Reklamaning yana boshqa bir ko‘rinishi bu tamg‘a bo‘lgan, sotuvchilar ularni o‘z tovarlariga bosganlar. Masalan, o‘sha davrlarda sotuvchi va savdogarlar tovar sifatini tekshira turib, tamg‘a qo‘yganlar.

Reklama AQShda eng katta ravnaqqa erishdi. Benejamin Franklin Amerika reklamasining otasi hisoblanadi. U 1728-yilda Amerika ro‘znomalari orasida eng katta nusxa va eng ko‘p hajmdagi reklama e’lonlariga erishdi. Hozirgi vaqtgacha reklama faoliyatining rivojlanishiga bir necha omillar ta’sir qildi, bularga:

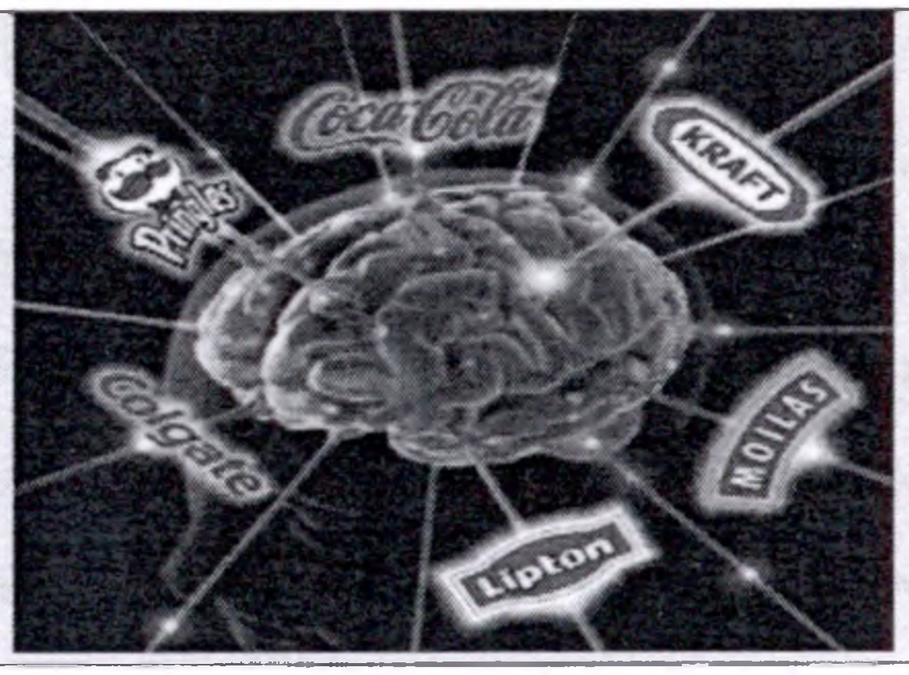
---

[183] Phillip Kotler, Gary Armstrong. Marketing asoslari. 15-nashr. Darslik. “Pearson Education Limited” nashriyoti. 2014 yil. 166-b.

- birinchidan, sanoat ishlab chiqarish jarayonida qo‘l mehnatidan foydalanish tugatildi, buning natijasida tovarlar bozorda ko‘payishiga olib keldi;
- ikkinchidan, suv yo‘llari, shosse va oddiy yo‘llar chorrahalarning yaratilishi natijasida tovarlar va reklama vositalarining boshqa joylarga yetkazish imkoniyati yaratildi;
- uchinchidan, mamlakat miqyosida kiritilgan majburiy boshlang‘ich ta’lim savodxonlik darajasini oshirdi, ro‘znomalar va jurnallar chiqarishning o‘sishiga yordam berdi. Radioning keyingi paytda, televideniyening kashf etilishi reklama faoliyatida kuchli turtki bo‘lib xizmat qildi.

Reklama – reklama beruvchi tomonidan tarqatilgan ma’lumotlarning har xil matnlarini, u foydalangan tahlil yoki boshqa vositalardan qat’i nazar, shu jumladan, bosma, nashr qilish yo‘li bilan, efirga uzatish yo‘li bilan iste’molchilarni ommaviy o‘rganish, foydalanish yoki yetkazish maqsadida uchinchi shaxslarga nisbatan reklama beruvchi to‘g‘risida uning tovarlari, ularning xususiyat, ishlab chiqarish sharoitlari va boshqa holatlar to‘g‘risida, shu maqsadlarning reklama beruvchi uning tovarlarga bo‘lgan qiziqishini shakllantirishga yoki ushlab turishga xizmat qiluvchi, bozorda ularni raqobatbardoshligini oshirishga qaratilgan harakatga aytiladi.

179-rasm

Xaridor qaroriga uning yoshi, kasbi, iqtisodiy holati, yashash tarzi, shaxsiyati, o‘zini anglashi kabi shaxsiy faktorlar ta’sir qiladi.	

Shubhasiz, inson hayoti davomida xarid qiladigan tovar va xizmatlar turlari vaqt o‘tishi bilan o‘zgarib boradi. Ovqat, kiyim-kechak, jihozlar tanlashdagi didi hayoti davomida shakllanadi. Hayot bosqichi ham xarid xulqiga ta’sir etishi mumkin. Hayot bosqichidagi o‘zgarishlar-demografiya,hayot o‘zgatiruvchi voqea-

hodisalar bo‘mish: oila qurish, ajrashish, bola ko‘rish, uy sotib olish, farzandlarining maktabni bitirishi, shaxsiy daromadidagi o‘zgarishlar, bir uydan boshqa uyga ko‘chishi va nafaqaga chiqishi kabilar natijasidir. Marketologlar ko‘pincha o‘zlariga kerak bo‘lgan hayot bosqichini tanlashadi va shu bosqichga to‘g‘ri keluvchi mahsulotlar ishlab chiqarishga moslashadi.

Misol uchun "Axioms Personix" kompaniyasi Amerika fuqarolari hayot bosqichlariga qarab ularni 70 ta iste'molchi segmentiga va 21 ta hayot bosqichiga bo‘lgan holda guruhlarga ajratadi. "Axioms Personix"kompaniyasi hayot bosqichiga qarab guruhlarni, boshlang‘ich, qabul qiluvchilar, pul va karyera, oila, o‘tish davri, oltin davr kabi nomlar bilan nomlab chiqqan. Qabul qiluvchilar guruhi o‘z ichiga yosh, serg‘ayrat, ijtimoiy hayotda faol sport bilan shug‘ullanuvchi insonlarni olsa, o‘tish davri kam daromadlilikdan barqarorlik, daromadli hayotga o‘tayotgan, oila qurishni ko‘zlayotgan insonlarni o‘z ichiga kiritadi.[184]

Marketing faoliyati davomida asosiy iste'molchilar talablarini batafsil va to‘la o‘rganishni, ushbu talabni qondirish, sotishning jarayonini o‘stirish va tadbirkorlik faoliyatida umumiy samaradorligini oshirish maqsadida talabni shakllantirish va rag‘batlantirishni hal qilishni ko‘zda tutadi. Ushbu maqsadga, birinchi navbatda, kommunikatsion siyosat deb nomlangan tizim javob beradi, reklama uning tarkibiga bozorga ta'sir qiluvchi kompleks choralar sifatida kiradi.

Har bir insonning shaxsiyati uning his tuyg‘ulariga, xaridor xulqiga bevosita ta'sir o‘tkazadi. Shaxsiyat bu insonni farqlantiruvchi ruxiy xususiyatdir. Shaxsiyat ko‘pincha o‘ziga ishonch, kirishimlilik, ko‘nikuv-chanlik kabi insonlarning o‘ziga xos husuiyatlarini o‘z ichiga oladi. Shaxsiyatni o‘rganish insonlarning turli xil mahsulot va brendlarga bo‘lgan qarashi, iste'molchi xuqlini o‘rganishda foydali bo‘lishi mumkin.

Asosiy fikr shuki, brendlar ham o‘zida shaxsiyatni aks ettiradi va shuning uchun iste'molchilar o‘z shaxsiyatiga to‘g‘ri keluvchi brendlarni tanlashga

---

[184] Phillip Kotler, Gary Armstrong. Marketing asoslari. 15-nashr. Darslik. "Pearson Education Limited" nashriyoti. 2014 yil. 169-b.

urinadi. Brend individualligi bu shaxs va brend o'ziga xos husuiyatlari jamlanmasidir. Bir tadqiqotchi, brend individualligining besh turi mavjudligini aniqlagan bo'lib, ular Samimiylik (haqiqatgo'y, xush-chaqchaq), ruxlanish(jasur, matonatli), qobiliyat (ishonchlilik, donolik va muvaffaqiyatlilik), nafslilik (o'ziga jalb etuvchi), bardoshlilik kabilarni o'z ichiga oladi.Sizning shaxsiyatingiz nimani iste'mol qilishingiz, qanday ko'rsatuvlarni ko'rishingiz va qanday qarorlarni qabul qilishingizga ta'sir o'tkazadi.

Ko'p mashhur brendlar ayni bir xususiyat, masalan Ford kompaniyasi "mustahkamlik", Washington Post kompaniyasi "qobiliyat", Metod kompaniyasi "samimiylik", Gucci kompaniyasi "nafislik" bilan bog'lanadi. Jumladan, ushbu brendlar shu xususiyat-larga ega bo'lgan haridorlarni ko'proq o'ziga jalb etadi.[185]

Reklamaning muhim elementlaridan - sotishni rag'batlantirish vositasi, servis siyosati, to'g'ridan to'g'ri va shaxsiy sotishlar, ko'rgazmalar va yarmarkalarda ishtirok etish, tovar belgisi, o'rash-joylash, ishlab chiqa ruvchilar va iste'molchilar o'rtasida shaxsiy munosabatlarning shakllanishi, ommaviy axborot vositalari bilan ishlash va boshqalarni o'z ichiga oladi.

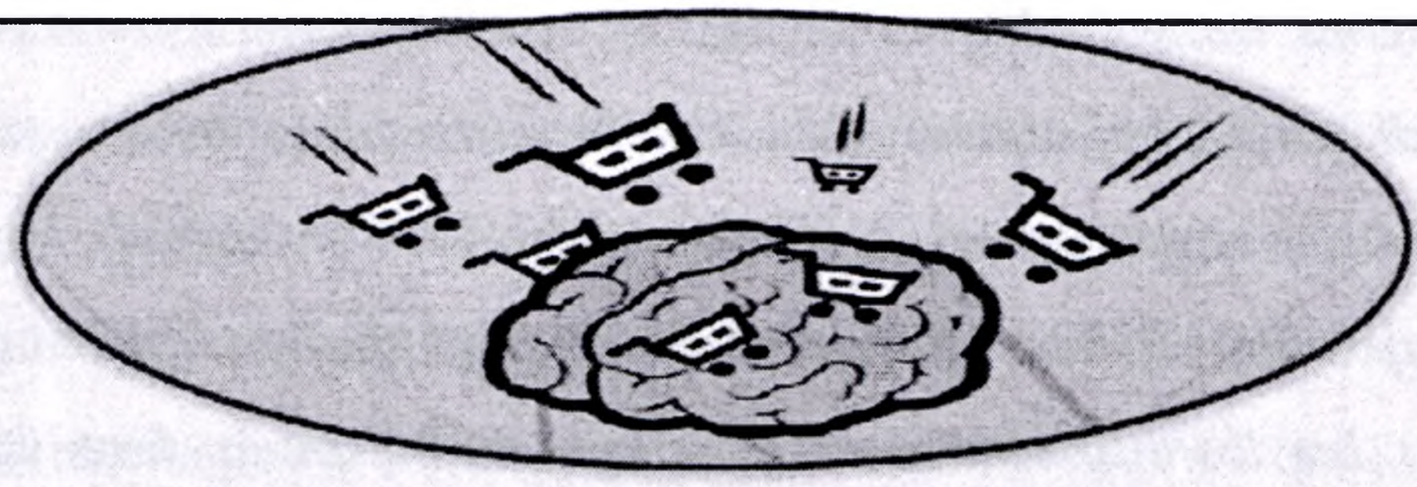
Reklamada shaxsiy muloqot. Bevosita tadbirkor – xarid jarayonining ma'lum bir bosqichlarida, ayniqsa, xaridorning o'zi sotayotgan tovarni afzal ko'rishiga erishish va uni sotib olishga undash kerak bo'lganda eng samarali kommunikatsiya vositasi hisoblanadi.

Shuning uchun, soddaroq vazifalar kommunikatsiyaning arzonroq texnik vositalari orqali uzatilgan sari, tadbirkorlik faoliyatining strategik marketingdagi roli kuchayib boradi. Reklama qilinishi lozim bo'lgan obyekt ham nihoyatda ehtiyot bo'lib va sinchkovlik bilan aniqlanadi. Bunda, masalan, tovarning qanchalik xaridorga mos kelishi, uning ehtiyojini qondirish xususiyatlari tahlil qilinadi. Bu tovar reklama qilinar ekan, uning jamiyatga, atrof-muhitga zararsizligiga, ayniqsa, alohida e'tibor beriladi.

180-rasm

---

[185] Phillip Kotler, Gary Armstrong. Marketing asoslari. 15-nashr. Darslik. "Pearson Education Limited" nashriyoti. 2014 yil. 169-173b.



Reklama talabga ega bo‘lmagan tovarlarni sotilishini tezlashtirish uchun ishlatilgan. Bozorning shakllanishida boshlangan yangi jarayon reklamadan foydalanish va rivojlanishida o‘ziga xos yangi yo‘llarini talab qiladi.

Tovar va firmalar reklamasida ham shunga o‘xshashlik jihatlar uchraydi. Lekin ularning sifat ko‘rsatkichi yillar davomida orttirgan obro‘si, markasi har qanday reklamadan ham yuqori turadi. Masalan, Mersedes-bens, Toyota, Ford, Adidas, Koka-kola kabi nomlar millionlab xaridorlar uchun tovarning nomidan ko‘ra afzal va qadrliroqdir. Chunki tovar eskirishi, modadan qolishi va yo‘q bo‘lib ketishi mumkin. Biroq uning chidamliligi, sifatliligi, ilg‘or konstruksiyasi, go‘zal dizayni, did bilan o‘rab joylanishi va boshqa yaxshi tomonlari uning o‘rniga ishlab chiqarilgan tovarda namoyon bo‘lishi va keyingilarida qaytarilishi, xaridor xotirasida qoladi va tovarga nom berishga asos bo‘ladi. Bu sifatlar reklama organlari tomonidan tovarning marka timsoliga aylantiriladi.

Reklama yo‘naltirilayotgan xaridor va bo‘lajak xaridorlarga ham aniq bo‘lmog‘i lozim.

Masalan, modali shimni yoki sport yengil avtomashinasini, asosan, yoshlar xarid qiladilar, shunday ekan, ularning reklamasi televideniyeda yoshlar uchun beriladigan ko‘rsatuvlar oralig‘ida berilmog‘i, ayollar bijuteriyasining reklamasi, ularga bag‘ishlangan ko‘rsatuvlar oralig‘ida berilsa maqsadga tezroq erishiladi. «Neksiya» yengil avtomashinasini yoki maxsus tikuv, to‘quv, presslash stanoklarini televideniyeda yoshlar uchun maxsus reklama qilish, ko‘zlangan

natijani bermasligi mumkin, chunki ularning har birini o‘z iste’molchisi, xaridori bor.

Reklama qiluvchi Tovar xaridorlarining kayfiyatini, ularning orzu-umidlarini, qiziqishlari va daromadlarini ham e’tiborga olmog‘i lozim. Shularni hisobga olish maqsadida ishlab chiqarish firmalari qoshidagi marketing bo‘limining reklama guruhlari yoki maxsus reklama bilan shug‘ullanuvchi firmalar (agentliklar) xaridorlar bo‘yicha ma’lumotlar banki tuzadilar va uni saqlaydilar. Bu bank doimo yangilanib va to‘ldirilib turiladi.

So‘nggi yillarda, onlayn ijtimoiy tarmoqlar ko‘rinishidagi ijtimoiy muloqotning yangi turi sahnaga chiqdi. Onlayn ijtimoiy tarmoqlari, insonlar o‘z ma’lumoti va fikrini ulashuvchi onlayn jamiyatlari hisoblanadi. Ijtimoiy tarmqolar bloglar (Gizmodo, Zinhabits), xatlar chun (Craiglist) kabilardan tortib, veb saytlar (Facebook, Twitter, Foursquare), virtual hayot (Second world)larni o‘z ichiga oladi. Marketologlar shu iste’molchilar bilan yaqinroq munosabat o‘rnatish, mahsulotni targ‘ibotqilish maqsadida “veb dunyosi”ni o‘zlariga bo‘ysundirishmoqchi. Bir tomonlama ma’lumot yuborish o‘rniga, ijtimoiy tarmoqlarda iste’molchilar bilan yaqin aloqada bo‘lish, suhbatlarida qatnashish, ancha samaraliroq deb hisoblashmqodalar.

Misol uchun, “Red Bull”ning Facebookdagi a’zolari 8.4 milliondan ortiq. Twitter va Facebookda yuqori maktab o‘quvchilari, talabalar bilan muloqotda bo‘lishning eng yaxshi yo‘li hisoblanadi. JetBlue o‘z xaridorlari bilan, Twitterda muloqotda bo‘ladi.

Coca – Cola kompaniyasi yaqinda Edition 206 ni yo‘lga qo‘ydi, bunga ko‘ra kompaniya uchta “Baxt elchilari”ni tanlab olib, ularga 365 kun davomida 206 ta mamlakat bo‘ylab yurib, dunyo bo‘ylab xaridorlarni nima baxtli qilishini aniqlab ma’lumotlarni Facebook, Twitter, Youtube, Flickr kabi ijtimoiy tarmoqlarda va Expedition 206 veb saytida ulashishdi.

Ba’zi kompaniyalar, ijtimoiy tarmqolarda kuchli o‘rnashib olishdi. Tabiatga zarar yetkazmaydigan har kunlik oyoq kiyim va soatlarni ishlab chiqaruvchi

Timberland, o'zida tabiatni asrovchilarni birlashtiruvchi onlayn ijtimoiy jamoatchiligini tashkil qildi. (community.timberland.com)

Zero, marketologlar ijtimoiy tarmoqlarda ehtiyotkorlikni unutmasliklari darkor. Ijtimoiy tarmoqlar foydalanuvchilar tomonidan boshqariladi, shu sababdan marketing harakatlari salbiy oqibatlarni ham keltirib chiqarishi mumkin.[186]

Marketing tadbirlari qaysi firma tomonidan o'gkazilishidan qat'iy nazar – «Procter & Gamble» kompaniyasi ko'pgina insonlar ortiqcha vaznga ega bo'lgani va bunga qaramasdan o'z sevimli taomlaridan voz kecha olmasliklarini payqagan holda ularga yangi «Olestra» mahsulotini ishlab chiqdi va taklif qildi; Car Max, foydalanilgan avtomobillar xaridorlarining aniqlik va ishonchga intilishlarini sezgan holda ushbu guruh mahsulotlari bilan savdo qilishning yangi tizimini yaratdi; yoki IKEA kompaniyasi, ko'pgina iste'molchilarning sifatli va arzon mebel mahsulotlariga ehtiyojini aniqlab, uni ishlab chiqarish, dizayn va savdosining yangicha tamoyillarini ishlab chiqdi. Bularning barchasi, shaxsiy yoki jamiyat ehtiyojlarini qondirish vositasi bilan foydali biznes imkoniyatlarini amalga oshirish uchun marketingni qo'llash maqsadga muvofiqligini yaqqol namoyon qiladi.



3. Tadbirkorlik psixologiyasi ijtimoiy-iqtisodiy fenemon sifatida.

Bozor iqtisodiyoti sharoiti tadbirkor rahbarlardan tadirkorlik va ishbilarmonlikni, boshqaruv uslublarini takomillashtirishni talab etadi. Boshqarish uslublari, asosan, ongli ravishda muayyan maqsadlarga erishish uchun xizmat qiladi. Ular mohiyati va maqsadiga ko'ra tarbiyaviy, moddiy-rag'batlantiruvchi, ma'muriy-tashkiliy turlarga bo'linadi.

Tarbiyaviy uslub, insonning ma'naviy takomillashishiga, ruhiyatiga va boshqa ijtimoiy xarakteriga mos ravishda tashkillashtiriladi.

---

[186] Phillip Kotler, Gary Armstrong. Marketing asoslari. 15-nashr. Darslik. "Pearson Education Limited" nashriyoti. 2014 yil. 173-181b.

Moddiy rag‘batlantiruvchi uslub esa mehnat samaradorligini oshirish, mahsulot sifatini yaxshilash uchun ishchilarni moddiy qiziqtirish maqsadida tashkil etiladi.

Ma’muriy-tashkiliy uslub asosan jamiyat talablarini qondirishga qaratilgan bo‘lib, ishlab chiqarish jarayonini va mehnat taqsimotini rejali olib borish uchun qo‘llaniladi. Bu uslub ikki turda bo‘lishi mumkin: uzoq muddatga moslashtiriladigan va bir martalik bo‘lishi mumkin. Shart-sharoitiga ko‘ra, kerakli uslub qo‘llaniladi va bu takomillashtirib boriladi. Boshqarish uslublarini takomillashtirishdan asosiy maqsad daromadni to‘g‘ri taqsimlash, har bir ishchi, xizmatchining o‘z mehnatiga yarasha daromad olishini ta’minlashdir. Demak, boshqarish uslublarini hayotga shunday tadbiq etish kerakki, har bir inson mehnat qilsagina, turmushi yaxshi bo‘lishiga ishonch hosil qilsin.

Barcha ko‘rinishdagi tadbirkorlik faoliyatlari turli belgilariga qarab toifalarga ajratiladi: xususan, faoliyat turi, mulkchilik shakli, mulkdorlar soni, tashkiliy-iqtisodiy shakllari, yollanma mehnatdan foydalanish darajasi va hokazolar bo‘yicha. Bulardan ayrimlarini ko‘rib chiqamiz. Turi yoki qo‘llanilishi bo‘yicha tadbirkorlik faoliyatlari - ishlab chiqarish, moliyaviy, tijorat-konsultativ va boshqa turlarga bo‘linadi. Bular barchasi birgalikda yoki alohida faoliyat ko‘rsatishi mumkin.

Tadbirkorlik bozorlarida iste'molchi bozoriga nisbatan ancha kamroq va shu bilan birga ancha yirikroq bo‘lgan xaridorlar bilan ish yuritiladi. Hattoki katta tadbirkorlik bozorlarida, talabning katta qismi bir necha xaridorga to‘g‘ri keladi. Misol uchun, Goodyear o‘z shinalarini iste'molchilarga sotganida, uning potensial xaridorlarini dunyo bo‘ylab millionlab mashina egalari tashkil etadi. Zero, uning taqdiri sanoqli mashina ishlab chiqaruvchilarning buyurtmalariga bog‘liq.

Tadbirkorlik talabi ***hosil qilingan talab*** *hisoblanadi, u iste'mol mahsulotlriga bo‘lgan talabdan kelib chiqadi. Misol uchun, W. L. Core & Associates o‘zining Gore Tex deb ataluvchi materialini, ekstremal sportlar bilan shug‘ullanuvchilar uchun turli xil ust bosh ishlab chiqaruvchilarga sotadi. Agar shu kiyimlarga talab oshsa, Gore Tex ga bo‘lgan talab ham o‘z navbatida oshadi.Shunday qilib, Gore*

Texga bo'lgan talabni oshirish uchun, Gore iste'molchi-larni, ular sotib olayotgan kiyimdagi Gore Tex qanday qulayligini ishontirishga urini-shadi. U shuningdek, Gore tarkibida bo'lgan Arc'teryx, Marmot, The North Face va L.L.Bean. kabi brendlarni ham o'zlarining veb saytlarida reklama qilishadi. (www.gore-tex.com).[187]

Tadbirkorlikni shakllari bo'yicha:

- tashkiliy – huquqiy;
- tashkiliy-iqtisodiy turlarga bo'lish mumkin.

Tashkiliy - huquqiy shakldagi tadbirkorlik jumlasiga shirkatlar, jamiyatlar, kooperativlar kiradi.

Tadbirkor xaridorlar ko'p jihatdan hozirgi va kutilayotgan talab darajasi, pul qiymati kabi iqtisodiy holatlar ta'siri ostida hisoblanadi. Boshqa muhim omil bu zarur materiallarning taklifi hisoblanadi. Ko'p korxonalar hozirgi kunda faoliyat uzilib qolmasligi maqsadida tanqis materiallarni saqlash uchun kattaroq omborlarni tashkil etishmoqda. Tadbirkor xaridorlarga shuningdek siyosiy, texnologik va jamiyat rivojlanish darajasi ham ta'sir o'tkazadi. Shu bilan birga, xalqaro marketing sharoitida millat, an'analar ham xarid jarayonida muhim rol o'ynaydi. Tadbirkorlar ushbu omillarni o'rganishlari va ularni o'zlari uchun imkoniyatga aylantirishlari darkor. Tadbirkorlik psixologiyasi borasida rus olimlari tomonidan olib borilgan tadqiqot ishlari ham iqtisodiy psixologiya sohasini keng qamrovli yangiliklar bilan boyitgan. Rus olimlaridan S.Bulgakov (1871-1944), P.Struve (1870-1944), P.Saviskiy (1895-1965) lar o'z izlanishlarida xo'jalikda, ayniqsa, tadbirkorlik faoliyatida muhim o'rin tutadigan psixologik omillarga katta ahimiyat berishgan. Rossiya olimlarini tadbirkorlik faoliyatini yoritishga bag'ishlangan ishlarining xarakterli tomoni - ushbu fenomenning ijtimoiy-psixologik qirralariga diqqatni yo'naltirilganligi bilan ajralib turadi. Jumladan, bu muloqot muammolari, xo'jalik faoliyatiga kirishuvchi odamlar va guruhlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar va xatti-harakatlar orqali izohlanadi.

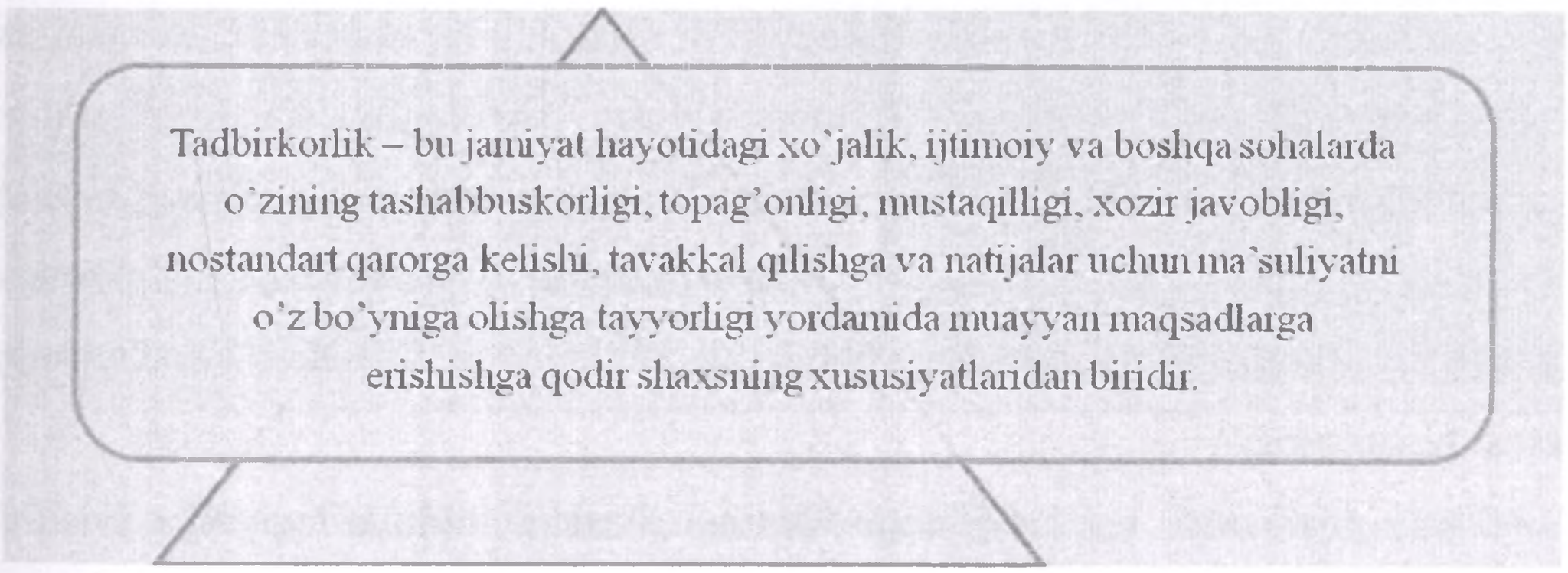
---

[187] Phillip Kotler, Gary Armstrong. Marketing asoslari. 15-nashr. Darslik. "Pearson Education Limited" nashriyoti. 2014 yil. 185-b.

XX asrning oxirgi yillarida esa tadbirkorlik fenomenini yangicha tahlil qilishga V.Avtonomov, V.Aseyev va sosiologlar T.Zaslavskaya, V.Radayev va boshqalar harakat qilishgan.

Tadbirkorlik – bu inson faoliyatida turli ko‘rinishlarda namoyon bo‘ladigan xususiyatlardan biridir. V.Dal fikricha, tadbirkor odam bu biror ishni boshlamoqchi bo‘lgan, ijodiyotga yangicha yondashishga qodir, odamlarni birgalikda faoliyatga chorlashda samarali aloqa tashkil etishni biladigan insondir.

181-rasm



Shuningdek, bu borada psixologiya institutida A.Juravlyov, V.Poznyakov boshchiligida qator ilmiy-tadqiqotlar o‘tkazilgan bo‘lib, natijada, ishbilarmonlik borasida rossiya tadbirkorlariga xos qator etnopsixologik xususiyatlar o‘rganildi. Tadqiqot natijalariga ko‘rsatishicha, Rossiyalik ishbilarmonlar tomonidan tadbirkorlik faoliyatini tanlanishining quyidagi muhim **uch motivi** mavjud:

- mustaqillikka erishish (ya’ni o‘zining shaxsiy biznesiga ega bo‘lish);
- o‘z qobiliyatini ayirboshlash;
- iqtisodiy ta’minlanganlik.

A.Krilov, tadbirkorlik faoliyatini ilmiy tahlil etib, unga: “Bozor munosabatlarining xarakterli jihatlaridan biri – tadbirkorlikdir. Tadbirkorlik bu – fuqaroning qonunchilik doirasida, foyda olish uchun o‘z javobgarligi ostida tavakkal qilishga yo‘naltirilgan faoliyatidir”, – deb ta’rif berib o‘tadi. Uning fikricha, tadbirkorlikni rivojlantirishning asosiy shartlari bo‘lib, quyidagi **omillar** hisoblanar ekan:

- davlat siyosatining xususiy biznesga bo‘lgan munosabati;

- ommaning madaniyati va uning davlatga bo‘lgan munosabati;
- biznesni tashkil etishda psixologik madad berishlik;
- shaxsning tadbirkorlikka bo‘lgan iqtidor va qobiliyatlari.

Muallif tadbirkorlik faoliyatida muvaffaqiyatga erishish uchun ikki xil tarzda yondashish borligini ko‘rsatib o‘tadi. Uningcha, birinchidan, jamiyatda tadbirkorlarning shunday bir toifasi mavjud-ki, ular o‘zlarining biznesga taalluqli psixologik sifatlarini aniqlab, shunga mos ravishda faoliyat yuritadilar; ikkinchidan, hamma odamlar tadbirkordir, lekin har xil darajada.

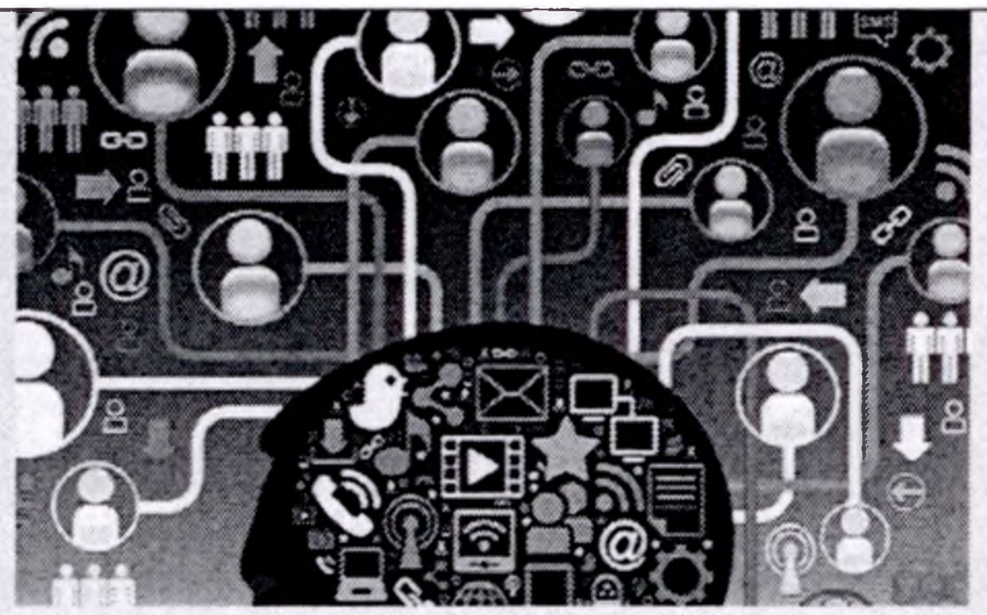
F.Kuzinning e’tirof etishicha: “Tadbirkor harakat qilar ekan hamisha tavakkal qiladi. Tavakkalchilik (moliyaviy, ijtimoiy, siyosiy, psixologik sohalarda) – dunyo tadbirkorlarini birlashtiruvchi umumiylikdir. Tadbirkorning siyosiy rahbardan farqi shundaki, u hamisha o‘zi harakat qilib, mas’uliyatni his etgan holda, qarorlar qabul qiladi. Tavakkalchilikka tayyorlik qobiliyati har qanday tadbirkor xarakterining asosi hisoblanadi”.

A.Daniyelyans va Yu.Platonovlarning fikricha: “Muvaffaqiyatga erishish motivasiyasiga qarab tadbirkorning faolligi aniqlanadi”. V.Mashkovning ta’kidlashicha: “Tadbirkorlik – bu muloqotdir. Muloqot – insonlar o‘rtasida o‘zaro munosabatlar jarayoni bo‘lib, doimiy ravishda diqqat-e’tibor talab qiladi. Tadbirkor amalga oshirayotgan faoliyati jarayonida boshliqlar, yollanib ishlovchilar va boshqa tadbirkorlar bilan muomalada bo‘ladi. Bu esa o‘z navbatida o‘zaro munosabatlar shakllanishida shaxsiy sifatlar rolini e’tirof etadi. Tadbirkorlik va biznesni tashkil etishdagi mehnat motivasiyasini o‘rganishga bag‘ishlangan izlanishlar bir talay bo‘lib, xorij olimlari ushbu yo‘nalishda qator nazariyalarni ishlab chiqishgan. Shunday nazariyalardan biri (eng birinchilardan bo‘lgan) mehnat motivasiyasi haqidagi F.Teylor (F.Taylor) nazariyasidir. Uni dastlab “ilmiy boshqarish” nazariyasi, deb atashdi. Sosiolog ham, psixolog ham bo‘lmagan Teylor shaxsning xatti-harakatlari motivasiyasini mehnat mazmuni va faoliyatga qo‘yiladigan talablarning o‘sib borishiga qarab tahlil qiladi.

T.Meyo qarashlari ostida shakllangan **“shaxslararo munosabatlar”** konsepsiyasi vujudga keldi. Muallif bu konsepsiyasiga “sosiologiya va

psixologiyaning qo‘shma mahsuli” sifatida ta’rif beradi. Shu munosabat bilan fanda “psixososiologik tashkilot” degan atama yuzaga keldi. Psixologlar tomonidan inson motivasiyasining bir qator nazariyalari yaratilgan. Ularning orasida Z.Freydning “Motivasiya nazariyasi” va A.Maslouning “Ehtiyojlar iyerarxiyasi” nazariyalari mashhurdir. Olimlarning fikricha, har qanday motivasiya zamirida ehtiyoj yotadi.

182-rasm

Tadbirkor rahbarning tashkilotchiligi – mehnat jamoasini uyushtirish, jipslashtirish, ishlab chiqarish va tarbiyaviy jarayonlarga ta’sir ko‘rsatish, guruh faoliyatini oliy maqsadlarga qarata olish qobiliyati kabi masalalarni qamrab oladi.	

Tadbirkor rahbarning tashkilotchilik qobiliyatining ikkinchi yo‘nalishi – ishlab chiqarish tizimini yaxshilash tadbirlariga qaratilmog‘i, yangi jamoada axloqiy-ruhiy muhitni qaror toptirish, yangi texnologiyani joriy etish, kuchlarni tezkor ishlarni bajarishga qaratish, boshqaruvdagi odamlarni imkon qadar kamaytirish, yangi xodimlar malakasini oshirib borish, odamlardagi «boqimandalik» ruhiyatiga barham berish, ishda har xil mojarolar kelib chiqishiga yo‘l qo‘maslik, mehnat intizomiga qattiq rioya qilishdir.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida tadbirkor rahbar faoliyatining mazmuni – uning boshqarish san’atini nechog‘lik egallagani, ya’ni odalarni jamoaga uyushtirish, ishlarni uzoq va yaqin muddatlarga rejalashtirish, nazorat qilish, axborotlar ayirboshlash, boshqarishni oqilona tashkil etish kabi mezonlar bilan ham izohlanadi. Bunda tadbirkor rahbar ongliligi, tadbirkorliligi, ishlab chiqarishni ishning ko‘zini bilib tashkil etishi, belgilangan natijalarga erishishi, odamlarning moddiy va ma’naviy ehtiyojlarini qondirib borishi, uning guruh, jamoa, jamiyat oldida ma’suliyat, burch tuyg‘usini chuqur xis qilishi muhim ahamiyatga ega.

Tadbirkorning tashkilotchilik qobiliyati hamma narsada muvaffaqiyatga erishuvining muhim shartidir.

Qanday tadbirkor rahbar muvaffaqiyatiga tez erishadi?

Psixolog-olimlar uning bir necha omillarga bog‘liqligini ta’kidlaganlar:

- **Tadbirkor rahbarda tashkilotchilik qobiliyatining namoyon bo‘lishi:**
  - ✓ jamoada sof axloqiy muhit paydo qila olishi, hammaning hamkorlikda harakat qilishini ta’minlay olishi;
  - ✓ odamlarni ishontira olishi va jamoada o‘zaro yaxshi munosabatlarni qaror toptirish uchun shart-sharoit yaratishi.
- **Rahbarning odamlar bilan til topib ishlash mahorati:**
  - ✓ tadbirkor o‘z qo‘l ostidagilarning nimaga qodirligini hisobga olib ishlarni taqsimlashi;
  - ✓ odamlarni uyushtirishning eng muhim omillaridan foydalanishi;
  - ✓ har bir kishining ruhiy-psixologik kayfiyatlariga mos ravishda muloqot qilishi.
- **Tadbirkor rahbarning mehnatga munosabatida ishbilarmonligi:**
  - ✓ ishlab chiqarish va boshqa jabhalarda har xil muammolarni hal etishda eng qulay yo‘llarni izlab topish;
  - ✓ vijdonlilik va adolatlilik;
  - ✓ boshlagan ishlarni oxiriga etkazish.
- **Rahbar faoliyatida ijro etish qobiliyatining namoyon bo‘lishi:**
  - ✓ kasbiy malaka va ko‘nikmaga ega bo‘lishi;
  - ✓ texnik vazifalarni hal etishga uquvliligi;
  - ✓ yangiliklar va g‘oyalarni ishlab chiqarishga joriy etib borishi.
- **Tadbirkor rahbarning qarorlarni qabul qilishdagi uquvi:**
  - ✓ mustaqil ravishda qarorlar qabul qila olish;
  - ✓ qabul qilgan qarorining oqibati va natijalarini ko‘ra bilishi;
  - ✓ ishlab chiqarishda sodir bo‘luvchi turli holatlarni hisobga olib borishi, tanglikdan qutulish yo‘llarini izlashi;
  - ✓ noto‘g‘ri qaror qabul qilganda o‘z xatolarini bo‘yniga olishi;

- ✓ xodimlarni boshqaruv masalalariga ko‘proq jalb etishi.

- **Tadbirkor rahbarning odamlarga munosabati:**

- ✓ o‘z va’dasi, so‘zining ustidan chiqishi;
- ✓ odamlarni bir-biridan ajratmasligi – hammaga bab-baravar munosabatda bo‘lishi;
- ✓ o‘z qo‘l ostidagilarga va boshqalarga tavozeda bo‘lishi va o‘zini tuta bilishi, odobliligi va xushmuomalaligi;
- ✓ odamlarga munosabatda har bir kishining ruhiy-psixologik xususiyatlarini hisobga olib muomalada bo‘lishi.

- **Tadbirkor rahbarning o‘z-o‘ziga talabchanligi:**

- ✓ o‘z hatti harakatlarini tanqidiy baholay olishi;
- ✓ o‘z imkoniyatlarini hisobga olib ishlashi;
- ✓ boshqalarning unga bergan yaxshi va yomon baholarini tahlil etib, ulardan tegishli xulosa chiqarishi.

Rahbar o‘zida quyidagi ruhiy-psixologik, fiziologik, axloqiy, ma’naviy va ishbilarmonlik sifatlarini mujassamlashtirgan bo‘lishi kerak.

Tadbirkor rahbarning ruhiy-psixologik xususiyatlari:

- ➢ nutq va tafakkur sifatlari – kuchli xotira, doimiy diqqatning barqarorligi, sog‘lom aql, fikrning kengligi, chuqurligi, tezligi, muammo moxiyatini tez anglab olish, ijodiylik, fikrni og‘zaki va yozma shaklda qisqa, tushunarli, aniq tarzda ifodalash.
- ➢ xarakter sifatlari – maqsadga intiluvchanlik, dadillik, mardlik, ishonch, o‘zini tuta bilish, o‘zi va boshqalargi nisbatan talabchanlik, tavakkal qilish qobiliyati, qiyin vaziyatlarda ham o‘zini yo‘qotmaslik, xazil-mutoyiba tuyg‘usi.
- ➢ xis-tuyg‘u sifatlari – xis-tuyg‘ularning turg‘unligi, aniqligi, ifodaliligi, kuchli xayajonli holatlarda to‘g‘ri harakatlar qilish qobiliyati, muloqotga kirishganda boshqalar kayfiyatini, xis-tuyg‘ularini hisobga olish, o‘z xis-xayajonlarini va kayfiyatlarini boshqara olish.
- ➢ hulq-atvor sifatlari – yanada yaxshilashga intilish va uni himoya etish, odamlar bilan munosabatda samimiylik, halollik.

Tadbirkor rahbar mehnat jamoalarining uyushishi, jipslashishi va rivojlanishining ruhiy-psixologik jarayonlari bosqichlarini ham hisobga olishi kerak.

1. Uyushish-jipslashish bosqichi. Mehnat jamoasiga uyushish-jipslashish hamkorlikda faoliyat qilish zaruratidan kelib chiqadi. Bunda jamoa a'zolarining malakasi, qobiliyati, qiziqishlari e'tiborga olinadi. Shaxsiy ehtiyojlarni qondirishdagi faoliyat kishilarni jipslashtiradi. Tadbirkor rahbar mehnat jarayonida kishilarning bilimi, kasbi, malakasi, yoshini hisobga olib, ularni jamoaga to'playdi. Bunda tadbirkor rahbarning tashkilotchilik qobiliyati namoyon bo'ladi.

2. Jamoaning tarkib topish bosqichi. Bu bosqichda tadbirkor rahbar jamoa har bir a'zosining mehnatga munosabatini aniqlashga harakat qiladi. Kimki faoliyatining ijtimoiy ahamiyatini chuqur anglasa, o'zining bor kuchi, ijodkorligini ishga safarbar etadi. Jamoada faollar va dangasalar, ishga halaqit beruvchilar bo'lishi mumkin. Tadbirkor rahbar bunday holda xodimlar o'rnini almashtirish, mehnatga munosabatini o'zgartirish, o'z ishiga qiziqtirish, tashabbus ko'rsatishga undash orqali jamoa faoliyatini ta'minlaydi. U bu ishlarni qo'l ostidagilar faoliyatini kuzatish, nazorat qilish, baholash, mehnat natijalarini chamalab ko'rish bilan qo'shib olib boradi.

3. Har bir a'zoning jamoaga moslashish bosqichi. Bu bosqichda «qoloqlar», «ishga halaqit beruvchilar» qolmaydi. Ularning shaxsiy qiziqishlari va ehtiyojlari jamoa faoliyati bilan uyg'unlashib, moslashib ketadi. Sof axloqiy-ruhiy muhit yaratilgan mehnat jamoasida faollik, ijodkorlik, kasbga qiziquvchanlik barqaror tus oladi. Shaxsda yaxshi niyat paydo bo'ladi, maqsad va ehtiyojlarini qondirishga intilish, mehnatsevarlik kuchayadi. Hamkorlikdagi mehnatdan zavq olish shaxslararo munosabatlarni yaxshilaydi.

4. Insoniy qadriyatlarga erishish bosqichi. Bu bosqichda jamoa xis-tuyg'ulari bir maqsad yo'lida umumlashadi. Jamoaviy faollik vujudga keladi, an'anaviylik qaror topadi. Inson o'z qiziqishlari va intilishlarini jamoa xayoti bilan bog'laydi.

Atrofdagilarga ishoni ortadi, do‘stlik va muhabbat rishtalari mustahkamlanadi. Bu jarayonlarda tadbirkor rahbar zimmasiga katta mas’uliyat yuklanadi.

Bunda tadbirkorning o‘ziga xos ish yuritishi, boshqaruv malakasi, tashkilotchiligi, tarbiyaviy ishlarni olib borish mahorati yaqqol namoyon bo‘ladi.

183-rasm

	Tadbirkor rahbar kamsuqum, qat’iy, halol, shijoatli bo‘lib, ishchi-xizmatchilarning fikri, taklifi, mulohazalari bilan hisoblashib, demokratik usulda ish ko‘radi. Shu bilan bir qatorda, korxonada intizomni, tartibni talabchanlik bilan nazoratga oladi. Sifat bilan ko‘rsatkichni e’tibordan chetda qoldirmaydi.

Mehnatni aniq hisob-kitob, reja bilan yuritishga erishadi. O‘zining qobiliyatiga obyektiv baho bera oladi. Kadrlarni tanlashda, ish jarayonida tanish-bilishchilikka emas, asl mutaxassislarga suyanadi.

Haridorlarning kasbi ham ularning qanday tovar va xizmatlarni iste’mol qilishi, xaridiga ta’sir qiladi.

Masalan boshqaruvchilar ko‘proq jiddiy, sipo kiyimlarni kiysa, konchilar esa g‘adir-budur kiyimlarda yurishadi. Marketologlar ma’lum bir kasbiy guruhning u yoki bu mahsulotga nisbatan o‘rtachadan-yuqori qiziqishi bor bo‘lsa, shuni zudlik bilan aniqlashga intilishadi. Korxona xattoki ma’lum bir kasbiy guruh uchungina mo‘ljallangan mahsulotlarni ishlab chiqarishga o‘tishi mumkin.[188]

Tadbirkor rahbar faoliyatida qo‘l ostidagilar bilan muloqot-muomalada ham ziddiyatli holatlar ro‘y berishi mumkin. Bunga rahbarning yoki xodimning kalondimog‘ligi, muomala madaniyatining pastligi, qiziqqon-jizzakiligi, qo‘rsligi,

---

[188] Phillip Kotler, Gary Armstrong. Marketing asoslari. 15-nashr. Darslik. “Pearson Education Limited” nashriyoti. 2014 yil. 195-b.

qo‘polligi, tundligi va boshqalar sabab bo‘ladi. Xodimning dangasaligi, yalqovligi, maqtanchoqligi, loqaydligi, beparvoligi ham ba’zan ziddiyatlar tug‘diradi.

Tadbirkor rahbar va xodimlar o‘rtasidagi ruhiy psixologik ziddiyatlar kelib chiqishga sabab:

- mehnat jarayonining noto‘g‘ri uyushtirilishi;
- shaxslararo munosabatlarning xilma-xilligi va murakkabligi;
- jamoa a’zosining o‘ziga xosligidir.

Tadbirkor rahbar bunday ziddiyatli holatlarni to‘g‘ri idrok etishi, taxlil qilishi, baholashi muhim ahamiyatga ega.

Agar rahbar har bir ziddiyatli xodisaga holisona, do‘stona, samimiy munosabatda bo‘lsa, masala to‘g‘ri yechimini topadi, bordi-yu, jizzakilik qilib, nosog‘lom axloqiy-ruhiy muhit paydo bo‘lishiga yo‘l qo‘yadi. Tadbirkor rahbar har qanday ziddiyatli holatda o‘zini tutishi, bosiq bo‘lishi, uzoqni ko‘zlashi, murosa-madora qilishi, holatga moslashishi, suhbatdoshini hamkorlikka, yaxshilikka da’vat qilishi yaxshi natija beradi.

4. Tadbirkorlik faoliyati: lokus nazorat va tavakkalchilikka munosabat psixologiyasi.



Ilmiy izlanishlari asosida, amerikalik psixolog J.Rotter insonlarni o‘z xulq-atvorlari va ularga aloqador voqealar ustidan nazorat omillarida ustuvorlikka ega bo‘lish bo‘yicha ayrim mulohazalarini bayon etgan.

Fikrimizcha, tadbirkorlar tashqi lokus nazoratga (eksternal) ega bo‘lishlari bilanoq faoliyatlarida tashqi vaziyatlar orqali sodir bo‘ladigan asosiy voqeliklar (tashqi sharoitning yaxshiligini, boshqa tadbirkorlarning ta’siri, ta’sodifiy vaziyatlar)ni anglab yetadilar. Tadbirkorlarning ichki lokus nazoratga ega bo‘lishi esa, aksincha, o‘ziga tegishli hodisalarni yuqori darajada nazorat qilishga xizmat qilib, o‘z navbatida u muvaffaqiyatga erishish kabi mag‘lubiyatdan qochish motivasiyalarining ta’siri doirasida mas’uliyatni qabul qilishga moyilligini aniqlashda qo‘l keladi.

Bu borada olib borilgan qator ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarning natijasi, yutuqqa erishish motivasiyasi bilan internallik aloqasini ijobiy ekanligini

tasdiqlaydi. Ma'lumotlarning asoslanganligi professional-notadbirkorlikka nisbatan yuqori internallik darajasi bilan tavsiflanadi.

Tadbirkorlik motivasiyasining tadbirkordagi tavakkalchilikka moyillik darajasiga bog'liqligi tejamkorlik tamoyilidir.

Bu ilmiy tamoyil bo'lib, unga ko'ra yagona fenomenni izohlovchi ikkita nazariyadan har biri bir xil ishonchlilik darajasiga ega bo'lgan bo'lsa, unda afzallik soddaroq bo'lgan nazariyaga beriladi. Bu tamoyilning psixologiyada qo'llanilishi aniq fanlardagiga nisbatan ancha qiyinchiliklarga duch keladi. Undan tashqari, "oddiy" yoki "murakkab" bo'lgan nazariyaning baholanishi bizni anglashilmovchilikka olib kelishi mumkin.

Agar xulq-atvorni o'rganishga urg'u beruvchi bixeviorizm, turli hodisalarni tejamkor holda tushuntira olganligi uchun yuqori baholangan bo'lsa, Z.Freyd psixologik ta'limotida esa, o'zining instinktiv ehtiyojlari va jinsiy hissiyotlarni jilovlash orqali inson faoliyatining sohalarini tushuntirishda o'ta murakkab holda amalga oshirilgan, deb tanqid ostiga olingan.

Nazariyaning oddiyligi tufayli qabul qilishimiz mumkin bo'lganda, murakkab nazariyaning validligi muammosi uni boy berib qo'yish xavfini tug'diradi.

184-rasm

Shaxsdagi tadbirkorlik motivasiyasi hamda tavakkalchilikning shakllanishidagi bog'liqliklarni o'rganar ekanmiz, undagi tavakkal (xatarli) qarorlarni qabul qilishdagi og'ishlarni o'rganmaslik mumkin emas.	

Guruhiy tabaqalanishni o'rganish jarayonida shunday narsa kashf etildiki, insonlar bir o'zlari bo'lganlaridagiga qaraganda, guruh orasida bo'lganlarida tavakkal qarorlarni ko'proq qabul qilishga moyil bo'lar ekanlar. Shuning bilan birgalikda ba'zi tadqiqotlarning natijasiga ko'ra, guruh ichida yana o'ta yuqori ehtiyotkorlik tufayli og'ish hollari ham bo'lishi mumkin ekan.

Guruhlarga kuchli ta'sir o'tkazishni ko'zlagan marketologlar, o'z e'tiborlarini boshqalardan bilimi, qobiliyati, shaxsiyati bilan ajralib turuvchi ***fikr yetakchilari****ga qaratishlari darkor. Ba'zi mutaxasislar ularni ta'sir o'tkazuvchilar yoki yetakchi qabul qiluvchilar deb atashadi. Ushbu insonlar nutq so'zlasa,*

iste'molchilar eshitadi, ishonadi. So'z ta'siri iste'molchi xulqiga ulkan ta'sir o'tkazadi. Do'stlar, qarindoshlar, tanishlardan olingan ma'lumot, reklama kabi tijorat manbalaridan ishonchliroq hisoblanadi. Ko'p hollarda so'z ta'siri o'z-o'zidan sodir bo'ladi: Iste'molchilar o'zlari xush ko'rgan brend haqida gaplashib o'tirishadi. [189]

Umuman olganda, guruhlar guruhiy qarorlarni qabul qilishga qadar, qatnashuvchilarning ustanovkalariga muvofiq tabaqalanadilar, shu asnoda, agar umumiy muhokamadan oldin guruh a'zolarining ko'pchilik qismi tavakkal qarorni qabul qilishga moyil bo'lsalar, u holda tavakkal tomoniga nisbatan og'ish sodir bo'ladi. Bunga qarama-qarshi, agar guruh a'zolarining ko'pchilik qismi umumiy muhokamadan oldin ehtiyotkorlik talab etiladigan qaror qabul qilsalar, unda guruhiy qaror ehtiyotkorlik pozisiyasini o'zida aks ettiradi.

Noaniqlik va tavakkalchilik sharoitlarida olib boriladigan iqtisodiy faoliyat tadbirkorlik faoliyatida ajralib turuvchi xususiyatlardan biri hisoblanadi. Shu bois ham, tadbirkorlarning tavakkalchilikka munosabatini o'rganishga bag'ishlangan izlanishlar psixologik tadqiqotlarning katta qismini tashkil qiladi.

Tadbirkorlarning tavakkalchilikka munosabatini o'rganish uchun taniqli mutaxassis R.Brokxauz o'z davrida Kogana-Uollacha uslubidan foydalangan. Menejerlar va tadbirkorlar ustida olib borilgan qiyosiy tadqiqotlarida u tavakkalchilikka nisbatan har ikkala toifa sinaluvchilari orasida sezilarli farq yo'qligini aniqlagan (rahbarlar-firma mulkdorlari). Biroq olim natijalarni o'rtacha ahamiyat bilan qiyoslaganda esa, ikkila guruh ham tavakkalchilikka moyilligini yaqqol ko'rsatgan.

Ushbu subyektiv baho ko'pincha, ularning qulay shart-sharoitlarni subyektiv baholashlari va shu orqali muvaffaqiyatga erishishlarida shaxsiy imkoniyatlaridan qay darajada foydalanishlariga bog'liq. Tadbirkorlikning psixologik xususiyatlari fenomenining ilmiy tahlili hozirda uning iqtisodiy fikrlar taraqqiyoti kabi rivojlanib bormoqda. So'nggi yillarda ushbu fenomen muammosining dolzarbligini tushuntirish mahalliy olimlar oldiga qator vazifalarni ko'ndalang qilib qo'ymoqda.

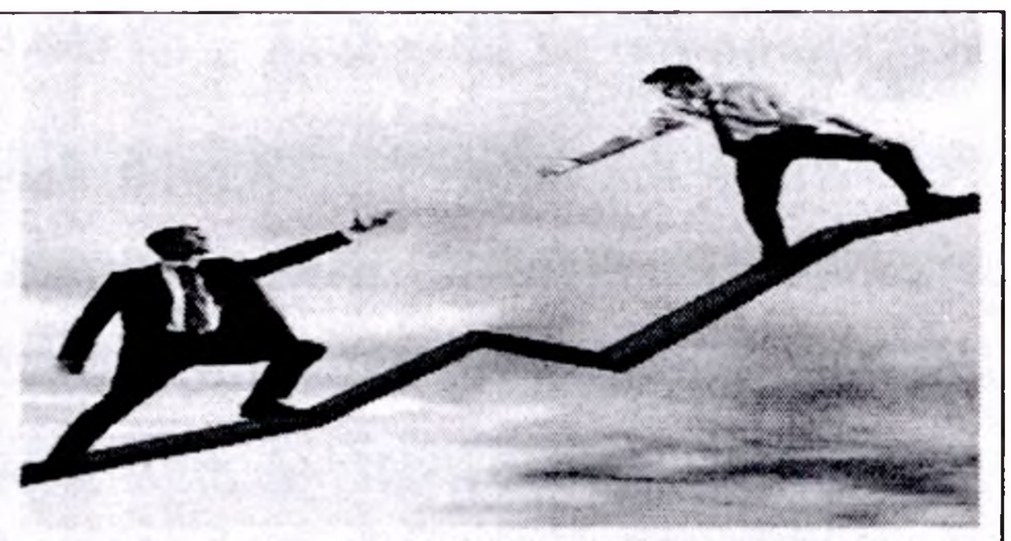
---

[189] Phillip Kotler, Gary Armstrong. Marketing asoslari. 15-nashr. Darslik. "Pearson Education Limited" nashriyoti. 2014 yil. 198-b.

Shu bois, bu borada 1999-2007 yillar oralig‘ida qator ijtimoiy-psixologik tadqiqotlar olib borildi va natijalarning ikki qutbini, ya’ni juda ehtiyotkor va tavakkalchilikka moyillik mezonlari tadqiqotimiz uchun ahamiyatli hisoblanadi. Shu nuqtai nazardan qaraganda ehtiyotkorlik borasida farqli ko‘rsatkich yakka tartibda faoliyat olib boruvchi tadbirkorlarda ko‘rinadi.

O‘ylashimizcha tadbirkorlikning bu turi ko‘p jihatdan shaxsning o‘z imkoniyatlari va harakatiga asoslanganligi tufayli va shaxsiy sarmoya hisobiga rivojlantirilishi orqali, ular ehtiyotkorlik bilan faoliyat yuritishga moyildirlar. Shu bilan birga tavakkalchilikka moyillik ham aynan yakka tartibda faoliyat olib boruvchi tadbirkorlarda ko‘proq uchrayapti.

185-rasm

Bozorning o‘zgaruvchanligi unda turg‘unlikning mavjudmasligi tadbirkordan tavakkalchilik asosida ish yuritishni taqazo qiladi. Ko‘p jihatdan tadbirkorlikdagi muvaffaqiyat tavakkalchilik orqali ham belgilanadi.	

Biznesmen respondentlar guruhidagi tadbirkorlar orasida tavakkalchilikka moyillikning kam ko‘rsatilishi, ular faoliyatining xususiyatlari bilan belgilanadi. Jamoaviy tartibda ishlash, yakka tashabbusning cheklanganligi va xo‘jalik yuritish faoliyatining aniq rejasiga rioya etish tavakkalchilikka qarama-qarshi bo‘lgan holatlardir. Ma’lumki jamoaviy tartibda ish yuritish, qaror qabul qilishda guruhiy uslublarni yo‘lga qo‘yadi va muvaffaqiyatli natija ehtimolini oshiradi. Iqtisodiy sohadagi jamolar faoliyatini o‘rganishga bag‘ishlangan ijtimoiy-psixologik tadqiqotlar, guruhiy qaror qabul qilish, iloji boricha kam tavakkallik xususiyatiga ega ekanligini e’tirof etgan.

O‘tkazilgan tadqiqot quyidagilarni bizga aniqlash imkonini berdi, ya’ni tadbirkorlarda odatda yosh o‘tishi bilan tavakkalchilikka moyillik pasayib boradi; tajribali tadbirkorlarda tavakkalchilik ko‘rsatgichi ancha past bo‘ladi; tadbirkor ayollarning tavakkalchiliklari tadbirkor erkaklardan farqli o‘laroq ayrim

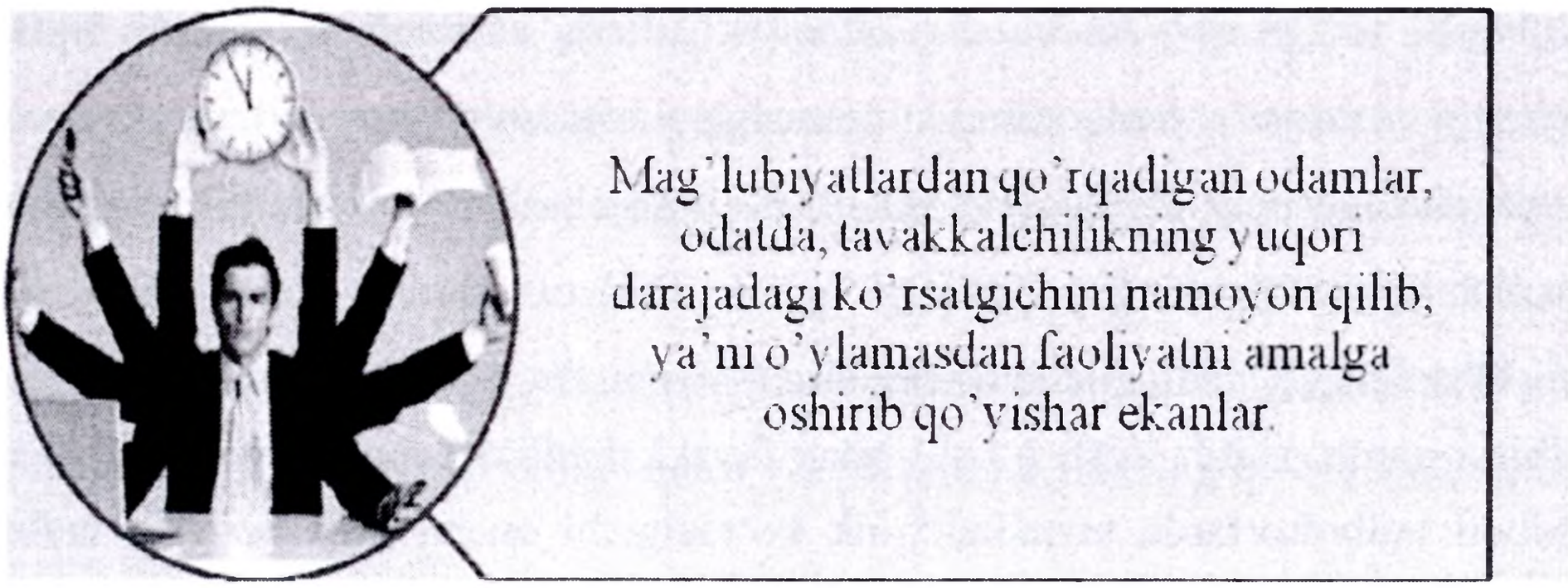
hollardagina namoyon bo‘ldi, bu milliy mentalitet bilan izohlanishi mumkin. Yuqorida shartli ravishda ajratilgan ikki toifa vakillarining o‘zaro qiyosiy tahlili yana shuni aniqlash imkonini berdiki, unga ko‘ra saralangan erkin tadbirkorlar biznesmen respondentlar guruhidagilardan, magistrantlar bakalavr guruhidagilardan tavakkalchilikka moyillik darajasi yuqoriroq ekan.

Masalan, rad etilgan shaxslar, ichki konflikti borlarda tavakkalchilikning yuqoriligi aniqlanib, bu tadbirkorlar o‘rtasida raqobatbardoshlikdan darak beradi; guruh sharoitida yakka hollardan farqli tavakkalchilik qilishga moyillik kamroq va sekinroq namoyon bo‘ldi. Bu esa ikkinchi tomondan guruhiy kutishlarga ham bog‘liqligi tadqiqot natijalariga ko‘ra o‘z yechimini topdi. Buni biz biznesmen guruhi sinaluvchilarida aniqladik. Bunga sabab sifatida yana ushbu guruh vakillarining sarmoyasi davlat organlari hamda xorij sarmoyadorlari tomonidan kafolatganligi, xo‘jalik faoliyatini yuritishda aniq strategik rejaning mavjudligi bilan izohlanadi.

Bizga ma’lumki tadbirkorlik faoliyatida tavakkalchilik tadbirkorning asosiy emosional-irodaviy xususiyati sifatida o‘rin tutadi. Ko‘p hollarda mag‘lubiyatdan qochishga bo‘lgan ehtiyojni sezish, tadbirkorda tavakkalchilikka nisbatan moyilliklarni cheklanishiga olib keladi. Qanchalik tavakkalchilikning oshishi mag‘lubiyatdan qochish motivasiyasiga nisbatan zaruratni kam talab qiladi. Shuningdek, tavakkalchilikka moyillik muvaffaqiyatga nisabatan ijobiy bog‘lanish hosil qilib, bu tadbirkorda xo‘jalik faoliyatini yuritishda va strategik maqsadlarni amalga oshirish vaqtida yangidan-yangi g‘alabalarga zamin yaratadi.

Demak, himoyaga nisbatan yuqori motivasiyali kishilar ko‘pincha baxtsizlik va tushkunlik holatlariga tushib qolisharkan.

186-rasm



Tadqiqotning aniqlanishicha, **tadbirkor xulqida namoyon bo‘ladigan himoya ustanovkasi uchta omilga bog‘liq ekan:**

- tavakkalchilikning taxminiy darajasiga;
- kuchli motivasiyaga;
- ishda mag‘lubiyatga uchrash tajribasining mavjudligiga.

Shuningdek, ikkita holat tadbirkordagi iqtisodiy xulqning himoyaviy ustanovkasini kuchaytiradi:

- tavakkal qilmay turib istalgan niyatga yetish;
- tavakkalchilik mag‘lubiyatni keltirib chiqargan bo‘lsa.

Agar tadbirkor muvaffaqiyatga erishishning anchagina yuqori motivasiyasini o‘zida mujassamlashtirgan bo‘lsa, bu unda ehtiyojning o‘zini takomillashtirish mezonini keltirib chiqaradi. Shuningdek, bular o‘z navbatida tadbirkordagi o‘rta ko‘rsatkichdagi tavakkalchilik va mag‘lubiyatdan qochish motivasiyasini shakllantiradi. Tavakkal qilgan sharoitda muvaffaqiyatga erishaverish, aksincha, himoyaga nisbatan ustanovkani susaytiradi, ya’ni mag‘lubiyatdan qochish motivasiyasini kamaytiradi. Tadqiqotda aniqlanishicha juda ehtiyotkor hisoblangan tadbirkorlarda himoyaga nisbatan quyi motivasiya aniqlanib, bu esa tadbirkorda muvaffaqiyatga erishishda juda past motivasiyani keltirib chiqaradi. Natijada, ushbu tadbirkorlarda jamiyatda o‘z o‘rnini topish, obro‘-e’tiborga sazovor bo‘lish uchun, tan olinishga nisbatan ehtiyoji o‘sib borada.

Demak, tadbirkorlik faoliyati jarayonida muammoni yechish hech qachon oson kechmagan, lekin ma’lum tajribaga ega bo‘lish maqsadga erishish jarayonini tezlashtirib mag‘lubiyatdan qochishga yordam beradi. **Buning uchun mag‘lubiyatdan qochib, maqsadga erishishning uchta ehtimoliy yo‘lini aytib o‘tish mumkin:**

- muammoni yechishga tizimli yondashishdan foydalanish;
- har xil muammolarni yechishga mos keladigan uslublarni tanlash;
- odamlar va manbalardan muammolarni yechishda foydalanish.

Agar maqsadlar majmui mavjud bo‘lib, muvaffaqiyatga erishish motivi rivojlantirish bilan bog‘liq bo‘lgan muammolardan biri sanalsa, bir vaqtda ularni yagona mezon bilan o‘lchab bo‘lmaydi. Bunday maqsadlar majmuiga erishishni

baholash bosqichma-bosqich olib boriladi, **quyida keltirilgan yettita bosqich, mag‘lubiyatdan qochib muvaffaqiyatga erishishda nazorat vositasi bo‘lib xizmat qiladi:**

- ✓ tayyorgarlik;
- ✓ aniq maqsad;
- ✓ muvaffaqiyat mezoni;
- ✓ axborotlar;
- ✓ rejalashtirish;
- ✓ amaliy ish;
- ✓ amaliy ishning to‘liq tahlili.

Tadqiqotning ko‘rsatishicha muvaffaqiyatga intilishlari ancha yaxshi bo‘lganlarning tavakkalchilikka moyilliklari o‘rtacha bo‘ldi.

Mag‘lubiyatdan qo‘rqadiganlar esa tavakkalchilikning yo o‘ta quyi, yo o‘ta yuqori darajasini tanladi. Sinaluvchilarda muvaffaqiyatga intilishi qanchalik kuchli bo‘lsa, uning tavakkal qilishi kamroq bo‘ldi, albatta, yutib chiqishiga ishonchi ham unchalik kuchli bo‘lmadi. Motivasiyasi juda kuchli bo‘lgan odamlar tavakkalchilar bo‘lib, ular baxtsiz hodisalarni juda kam boshdan kechiradilar, chunki ularda mag‘lubiyatdan qochish masalasi ham kuchli bo‘ldi. Himoya instinkti yuqori bo‘lsa, bu uning muvaffaqiyatga erishishiga ko‘pincha g‘ov bo‘ladi, natijada tadbirkor oldiga yuqori maqsadli masalalar qo‘ya olmaydi.

Demak, noaniq sharoitlarda ish olib borish, tavakkalchilik bilan bog‘liq qarorlarni qabul qilish hamda ular ustidan shaxsiy javobgarlikni his etish tadbirkorlik xususiyatini ajratib turuvchi alohida sifat hisoblanadi. Xulosa qilib aytganda, tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanishning o‘zi tavakkalchilik qilish bilan bog‘liq holat, deb baholash mumkin.

Tayanch so‘z va iboralar

Marketing psixologiyasi, iste’molchi xulqi, tovarlar sifati, miqdor, assortiment, narx, mehnatga haq to‘lash darajasi, madaniy muhitning sifati, reklama, fenemon, shirkatlar, jamiyatlar, kooperativlar, mag‘lubiyatdan qochish, muvaffaqiyatga erishish.

Muhokama uchun savollar

1. Marketing psixologiyasi va iste'molchi xulqi psixologik jihatlarini gapirib bering.
2. Marketing sohasidagi adabiyotlarda marketingning maqsadi qanday ketma-ketlikda keltiriladi?
3. Markrting psixologiyasida reklamaning mohiyati qanday?
4. Tadbirkorlik psixologiyasi ijtimoiy-iqtisodiy fenemon sifatida to‘g‘risida qanday tushunchaga egasiz?
5. Tashkiliy-huquqiy shakldagi tadbirkorlikka nimalar kiradi.
6. Tadbirkorlik faoliyati o‘ziga xos xususiyatlari qanday?
7. Lokus nazorat va tavakkalchilikka munosabat psixologiyasi haqida gapirib bering.
8. Tadbirkordagi iqtisodiy xulqning himoyaviy ustanovkasini ko‘rsating.
9. Shaxsdagi tadbirkorlik motivasiyasi haqida gapirib berihg.
10. Tavakkalchilikning shakllanishidagi nimalarda namoyon bo‘ladi?
11. Tadbirkorlik faoliyati jarayonida muammoni yechishning psixologik jihatlarini gapirib bering.
12. Mag‘lubiyatdan qochib muvaffaqiyatga erishishdagi bosqichlar qanday?

20-MAVZU: MEHNAT PSIXOLOGIYASI.

REJA:

1. **Mehnat psixologiyasi haqida tushuncha.**
2. **Mehnat psixologiyasining metodlari.**
3. **Mehnat psixologiyasida motivlar va faoliyat diagnostikasi.**
4. **Mehnat psixologiyasi va shaxs faoliyati.**

1. Mehnat psixologiyasi haqida tushuncha.



Bugungi kunda fan va ishlab chiqarish integrasiyasini amalga oshirish maqsadida innovasion korporativ shartnomalar va ushbu yo‘nalishdagi ishlarning amalga oshirilishi – barchasi yuqori saviyadagi kadrlarni yetishtirish va ularning mehnat samaradorligini oshirishga qaratilgandir. Mehnat va kasb psixologiyasini o‘rganish ishlab chiqarish mahsuldorligining ortishi, talantlarning kashf etilishi, kashfiyotchilikning rivojlanishi va o‘z navbatida, iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotga yo‘l ochadi.

Talabalarning mehnat faoliyatiga tayyorligini yoki ularning o‘z bo‘lajak kasblariga munosabatlarini psixologik jihatdan o‘rganishdan maqsad talabalar muhiti, ularga ta’lim berish xususiyatlari, ularning kasb va mehnat faoliyati haqidagi tasavvurlari, mehnat jamoasi, bo‘lajak mutaxassis - talaba shaxsi uchun qulay psixologik shart-sharoitlar yaratishdir.

Talabalarda mehnat faoliyatiga tayyorlik dinamikasi – ya’ni, o‘sib borish jarayonini bosqichma-bosqich o‘rganish natijasida talabalar tafakkurining o‘ziga xos jihatlari namoyon bo‘ladi. Talabalarni o‘z kasbiga tayyorlash murakkab jarayon bo‘lib, u talabaning ehtiyojlari, qadriyatlari, hissiyotlari va intellekti hamda mehnat motivasiyasiga bog‘liq bo‘ladi.

Talabalarda mehnat faoliyatiga tayyorlik darajasini o'rganish uchun mehnat psixologiyasi, kasb psixologiyasi, pedagogik psixologiya, yosh psixologiyasi, psixologik maslahat, psixologik korreksiya, psixodiagnostika kabi psixologiyaning maxsus sohalarini o'rganib chiqish lozim bo'ladi. Har bir talabaning o'z hayot falsafasi, yuksak hissiyotlari, olamni o'zicha qabul qilishi va o'z «Men»ini idrok etishi uning mehnat va ijodiy faoliyatida aks etadi. [190]

Mehnat psixologiyasi - insonning mehnatga munosabati, mehnat faoliyatining qonuniyatlari va uning rivojlanishini tadqiq qiladigan psixologiya sohasi. Mehnat psixologiyasi mehnatda shaxsning faoliyati, bo'sh vaqti, dam olishining ishlab chiqarishga ta'sirini ham o'rganadi. Mehnat psixologiyasi nemis-amerikalik psixolog G. Myunsterberning (1863—1916) "Psixologiya va ishlab chiqarish unumdorligi" (1913) va "Psixotexnika asoslari" (1914) kitoblari chiqqan davrdan boshlab alohida soha sifatida vujudga kelganligi e'tirof etilgan.

Mehnat psixologiyasi - kishi mehnat faoliyati psixologik xususiyatlarini, mehnatni ilmiy asosda tashkil etishning psixologik jihatlarini o'rganadigan fan sifatida, bugun tom ma'noda, mehnat faoliyatining psixologik qonuniyatlarini bilish, mehnat vazifalarini ro'yobga chiqarishda inson shaxsi imkoniyatlarini va chegarasini aniqlash, inson va mehnat shart-sharoitlarining o'zaro ta'siri hamda moslashuvining qonunlarini o'rganish eng muhim hisoblanadi.

Mehnat faoliyati psixologiyasi - bu psixologiyaning bir sohasi bo'lib, inson shaxsini mehnat subyekti sifatidagi shakllanishi xususiyatlarini, mehnatning shart-sharoitlari, yo'llari va usullarini ilmiy jihatdan o'rganadi. Mehnat faoliyati psixologiyasining asosiy vazifalariga quyidagi muammolar bo'yicha amaliy tavsiyalarni o'rganish va ishlab chiqish kiradi:

- kasbiy faoliyat muayyan turlarining psixologik xususiyatlari (uning vositalari, mazmuni, tashkil etish va shart-sharoitlar, xatolar tahlili, kasblar klasifikasiyasi va boshqalar);
- shaxs individual-psixologik xususiyatlarini mehnat samarasi, muvaffaqiyati va xavfsizligiga ta'siri;

---

[190] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 619-b.

- shaxs kasbiy layoqati shakllanishining psixologik qonuniyatlari (kasbga yo‘naltirish, kasbiy tanlov, kasbiy tayyorgarlik, mehnatga moslashuv);
- mehnat kishisining funksional holati (toliqish, emosional zo‘riqish, stress, monotoniya va boshqalar) va ularni diagnostika, profilaktika va korreksiya qilish usullari;
- inson va texnika munosabatlarining psixologik qonuniyatlari;
- yangi texnikani yaratish va qo‘llash jarayonining injener-psixologik ta’minoti (loyihalash, baholash).

Mehnat faoliyati psixologiyasi - faoliyatni takomilashtirish yo‘llari, usullari va vositalarini o‘rganishdan tashqari, inson psixikasining fundamental xodisalarini tadqiq etish (mehnat subyektining shakllanishi, xolat regulyasiyasi mexanizmlari, mehnat sharoitida shaxs xususiyatlarining roli, kasbiy qobiliyatlarni shakllanishi va boshqalar)ni ham o‘rganadi.

Atrof-muhitni o‘zgartiruvchi ijtimoiy-iqtisodiy jarayon sifatida mehnat va psixologiyaning o‘zaro munosabatlari mehnat faoliyati psixologiyasi mohiyatining bir qator jiddiy holatlariga tayanadi:

- nafaqat inson mehnatini yengillashtirishga, balki mehnatni yanada mahsuldor, jozibali, xavfsiz etib, zavq va iqtisodiy jihatdan naf berishiga qaratilgan;
- mehnatni insonga va insonni mehnatga moslashtirishga qaratilgan (insonning tabiat, texnika, boshqa odamlar ustidan hukmronlik qilishi g‘oyasini munozarali, gohida mavhum etadi);
- mehnat faoliyatida psixikaning shaxsga bog‘liq va o‘zgaruvchan xususiyatlarini turli toifadagi odamlarga xos ekanligini aks ettiruvchidir.

Mehnat psixologiyasining o‘rganishda birinchi bo‘lib inson va uning mehnat faoliyati yotadi. Insonning mehnat faoliyatini o‘rganishda psixologiyadan tashqari boshqa fanlar ham ishtirok etadi. Bular ijtimoiy va biologik fanlar: mehnat

jarayonida fiziologik mehnat gigiyenasi, mehnat xuquqi, mehnat muxofazasi, mehnat tarbiyasining nazariyasi va boshqalar. [191]

Mehnat psixologiyasi I.M.Sechenov nomi bilan uzviy bog‘liqdir. I.M.Sechenov tabiiy psixologik jarayonlarni o‘rganishda asosan mehnat faoliyatiga, ularning roliga qaratdi va birinchi bo‘lib yangi tushunchani taklif etib, yaxshi xordiq chiqarmoq mehnat faoliyatini saqlab qolishi va uning o‘sishiga katta omil ekanligini ko‘rsatib berdi.

187-rasm

Mehnat psixologiyasi psixologiya faninig bir sohasi bo‘lib, turli mehnat faoliyatlarining o‘ziga xosligini ijtimoiy tarixiy va konkret ishlab chiqarish sharoiti, mehnat quroli, mehnat ta’limi metodlari bilan birgalikda mehnatkash shaxsning psixologik sifat va xususiyatlarini o‘rganadi.



Mehnat faoliyatining psixologik mohiyati mehnatkash shaxs xususiyatlari, ya’ni uning kasbiy qobiliyati sifatida hamda uning ishlab chiqarish muhitidagi shart-sharoitlari va muhit bilan o‘zaro hamkorligi mehnat psixologiyasining predmetini tashkil etadi. Mehnat faoliyatining psixologik mohiyati mehnatkashga uning kasbi taqozo qiladigan psixik xususiyatlarga, xolat va jarayonlarga qo‘yiladigan talablardan iborat bo‘ladi. Ishlab chiqarish faoliyatining turlari (kasb, ixtisosliklar) uni muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun ishchi shaxsining turli-tuman xususiyatlarini: maqsadga yo‘naltirilganligi, tajribasi, harakteri, qobiliyati, psixik holatlari, diqqat-e’tibori, tasavvuri, xotirasi, emotsional holati va psixomotorikasining rivojlanganligini inobatga olishi lozim.

Mehnat funksiyalarining samarali amalga oshishi quyidagi omillarga bog‘liqdir:

- muayyan faoliyat uchun layoqatli kishilarni tanlash;
- kasbiy tayyorgarlik;

---

[191] Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, Educational Psychology © 2009, Second Edition. 97-b.

- mehnat jarayonini tashkil etish va rasional sharoitlar;
- mehnat qurollarining qulayligi va samarali ekanligi;
- ish ko‘lamiga inson imkoniyatlarining mos kelishi;
- mehnat xavfsizligi tizimi, kasbiy salomatlik va umrni saqlash, ishga layoqatlikni psixologik quvvatlash.

Mehnat (mazmuni, sharoitlari, maqsadlari) shaxs rivojlanishiga xizmat qilishi, unga quvonch, baxtni keltirishi va erishgan natijalaridan qoniqish hissini tuyishiga olib kelishi kerak.

Mehnat - inson ehtiyojini qondirish asosida tashqi olamni o‘zgartirishga qaratilgan maqsadli faoliyat bo‘lib, u inson faolligining anglangan bir turiga kiradi. Mehnat inson uchun shaxsiy va ijtimoiy hayotida o‘zini ro‘yobga chiqarish va ko‘rsata olish vosita hamda usulidir. Bu o‘z navbatida uning muomalasi, o‘zini va tashqi olamni anglashi, o‘zini shaxs sifatida rivojlantirishi, moddiy va ma’naviy qadriyatlarni yaratishida aks etdi. Bu vazifalarni bajarilishi mehnatning maqsadini tashkil etadi.

Mehnat faoliyati eng tabiiy ehtiyojlarga asoslangan faoliyat bo‘lib, uning maqsadi albatta biror moddiy yoki ma'naviy ne'matlarni yaratish, jamiyat taraqqiyotiga hissa qo‘shishdir.

Z. Freydning ta'kidlashicha sog‘lom turmush tarzi mehnat va sog‘lom muhabbat bilan to‘ldiriladi. Bizning ko‘pchiligimiz uchun mehnat hayotning eng katta va faol mashg‘ulotidir. YAshash bu mehnatdir. Mehnat faoliyati Maslou piramidasidagi ehtiyojlarni qondirishga yordam beradi. Mehnat faoliyati bizni ta'minlaydi. Mehnat faoliyati orqali biz boshqalar bilan kommunikativ aloqaga kirishamiz. Mehnat faoliyati bizning kim ekanligimizni anglatadi. Birinchi bor kim bilandir ko‘rishganimizda qiziqib «Siz kimsiz?», «Qanday faoliyat bilan shug‘ullanasiz?», «Nima ish qilasiz?» deb savol beramiz.[192]

Mehnat - inson imkoniyatlarining psixologik, fiziologik, kasbiy va boshqa jihatdan namoyon eta olish xususiyati bo‘lib, u turli toifa odamlarda turlicha bo‘ladi. Asosan, yosh ko‘rsatkichiga, kasbiy tayyorlik darajasiga,

---

[192] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 480-b.

salomatlik holatiga bog‘liq ravishda kechadi. Mehnat faoliyatini takomillashtirish bo‘yicha ko‘pgina amaliy vazifalarni bajarish, shuningdek shaxs psixik faolligining asoslarini mehnat faoliyatiga bog‘liqlik tomonlarini o‘rganish masalasi muhimdir. Mehnat faoliyatining har bir aniq turi uchun ma’lum darajada normativ tasdiqlangan bo‘ladi. Bunda albatta samaraliroq va ixchamroq variant muhim mezon etib olinadi. Inson kasbni o‘zlashtirish jarayonida bu yozilgan normalarni individuallashtiradi, ya’ni o‘ziga, ungagina xos bo‘lgan shaxsiy fazilatlar va psixologik xususiyatlarni namoyon etadi:

- faoliyat motivlari, uni harakatlantiruvchi kuchlari (moddiy, bilish, estetik va boshqalar);
- faoliyat maqsadlari, uning mazmunini shakllantiradi va aniq kutiladigan natijalarda ifodalanadi;
- faoliyat dasturi, mazmunning aniq tasavvurini va jarayonni aks ettiradi;
- faoliyatning axborotga asoslanganligi, ma’lumotlar bazasi, kasbiy bilimlarga oid predmetli va subyektiv sharoitlar, ularni amalga oshirishga oid ma’lumotlar;
- qarorlarni qabul qilish jarayoni, muammoli vaziyatni ko‘rish, farazni, ilgari surish (muammoni yechimi usullarini), bajarish tamoyilini aniqlash, hal etish variantlarini, baholashni amalga oshirish;
- psixomotor jarayonlar;
- muhim professional sifatlar, mehnat egasining psixologik xususiyatlari, aniq mehnat jarayonida namoyon bo‘ladigan individual-psixologik sifatlar, fazilatlar.

Ko‘p o‘qitiuvchilarni ta’kidlashicha, ular asosiy foydali yordamni o‘z fanlariga tegishli sohalar doirasida olishmoqda. Oliy Ta’lim Akademiyasi tarmoqlararo doirasida 24 Har xil yo‘nalishdagi markazlar faoliyat ko‘rsatmoqda va quyidagi ko‘rsatilgan markazlar xususan muhandislik sohasiga aloqador:

- *Muhandislik Mavzu Markazi, www.engsc.ac.uk*
- *B.Britaniya Material Ta’lim Markazi, www.materials.ac.uk*

• *Shaxar Muhitida Ta'lim Olish Markazi, www.cebe.heacademy.ac.uk*

Barcha fan markazlari fanga aloqador yordam xizmatlarini ko'rsatib, talabalar o'rganayotgan tajribalarni mustahkamlash uchun o'qituvchilar bilan yaqindan hamkorlik qilishadi. Ularning vebsaytlari tegishli tadbirlar va o'qish va ta'lim berish ma'lumotlariga boy manbalarini izlab topish imkoniyatlarini ta'minlaydi. Dasturlar maxsus ravishda yangi maruzachilar uchun mo'ljallangan bo'lib, ularga o'zlarini fanlari doirasida hamkasblarini tajribalaridan bahramand bo'lish imkoniyatlarini beradi. [193]

188-rasm



Mehnat psixologiyasining asosiy vazifalari - kasb tanlashga yo`naltirish, konsultatsiya berish, kasbga layoqatli yoshlarni tanlash hamda ularning hunar-texnika bilim yurtlari o`quvchilarida kasbiy qobiliyat va qiziqishni shakllantirishni psixologik o`rganish va tavsiflashdir.

Bu vazifa mehnat psixologiyasi bo'limlaridan biri bo'lgan psixologik professiografik tomonidan hal qilinib, muammoni ishlab chiqishda psixologlar va pedagoglar ishtirok etadilar. Shular qatorida yana bir vazifa - u yoki bu kasbda ishlashni mo'jallayotgan yoki ishlayotgan kishilarning kasbiy qobiliyatining mohiyatini tushunish maqsadida ular qobiliyatini o'rganishdir.

Mehnat psixologiyasi oldida turgan muammolar, u hal qiladigan umumiy va xususiy masalalar hamda to'plangan ilmiy material bir qancha sohalarda sistemalashtirilgan. Bundan tashqari, kelajakda mehnat psixologiyasi hal qiladigan barcha alohida masalalarni jamlash uchun bu sistemani yetarli va zarur deb hisoblashga barcha asoslar mavjud. Ya'ni, bular - mehnat psixologiyasining metodologiyasi, pedagog professiografiyasi, mehnat psixologiyasi tarixi.

---

[193] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 278-b.

2. Mehnat psixologiyasining metodlari.



Mehnat psixologiyasi kasbiy psixologiyaning asosiy metodlaridan foydalanadi, ammo insonlar mehnat jarayonidagi psixik faoliyati o‘ziga xos bo‘lgani uchun, u o‘z metodlariga ega.

Mehnat psixologiyasi metodlari qanday maqsadlar uchun qo‘llanilishi qarab 4 xil bo‘lishi mumkin:

- ilmiy tekshirish institutlarida malakali psixologlar tomonidan bajariladigan maxsus ilmiy-tadqiqot metodi;
- hunar-texnika bilim yurtlari o‘qituvchilari va ishlab chiqarish ta’limi murabbiylari tomonidan ishlab chiqarishda mustaqil ravishda yoki ilmiy-tadqiqot institutlaridan xodimlari bilan hamkorligida o‘quv- tarbiya ishlari metodikasining takomillashtirishda foydalanadigan psixologik metodlar;
- mehnat unumdorligini oshirish maqsadida ishlab chiqish injenerlari va malakali ishchilar hamda ishlab chiqarish novatorlari amalga oshiradigan ilmiy-amaliy ishlar metodi;
- dastlab faqat ilmiy-amaliy tekshirish ishlari uchun qo‘llaniladigan, ammo asta-sekin sinov ishlarini o‘tkazish jarayoniga ko‘chadigan bir qator metodlar.

Mehnat psixologiyasining amaliy vazifalarini hal qilish, jumladan kishilar qobiliyatini aniqlash va normalashda qo‘llaniladigan sinov ishlari qat’iy ilmiy asosga ega bo‘lishi va o‘rgatilayotgan psixik hodisa tabiatiga mos kelishi lozim.

Mehnat psixologiyasini amaliy qo‘llanishiga oid bir qator asosiy talablar mavjud. Birinchi navbatda ular o‘zini vujudga keltirgan nazariya yordamida xal qilanadigan vazifalar va ularga mos sharoitlar.

Har bir mehnat faoliyati, har bir ishchi shaxsida bo‘lganidek, mehnat psixologiyasi o‘zining psixologik sturkturasiga ega bo‘lib, turli xil metodlar bilan

o‘rganiladi, konkret mehnat faoliyati yoki shaxsning barcha psixologik strukturalari teng emas, ularning ayrim kasb uchun komponentlari faoliyatni eng so‘nggi samarasi sezilarli tapsir qiladi, boshqalari esa mutlaqo ta’sir qilmasligi mumkin.

Mehnat psixologiyasida mehnat unumdorligini quyidagilarga bog‘liq:

- ✓ ishlab chiqarishdagiijtimoiy-psixologik muhitga;
- ✓ ishlab chiqarishdagi tashqi muhit, moddiy sharoit va ish sharoitiga;
- ✓ mexnat va dam olishning davomiyligiga va intensivligiga;
- ✓ "kollektiv-inson-mashina” o‘zaro hamkorlik xususiyatlariga, mehnat xavfsizligining ta’minlanishiga boglik.

Mehnatni ilmiy tashkil etish - muayyan tadbirlar amaliy va joriy etilishi uchun oldin mehnat jarayonlari va ularning bajarilish sharoitlari tahlil qilinadi. Amaliy tadbirlarning o‘zi esa hozirgi zamon fani va ilg‘or tajribaga asoslanadi.

Mehnatni tashkil etishga ilmiy yondoshish - ishchilarda mehnat unumdorligini oshirish uchun doim intilish va ishning yangi eng qulay usullar yangi novatorlik faoliyatini tashkil etish va amalga oshirish psixologiyasiga tayanadi. Ishda yangi foydali tomonlarni izlash, o‘quv va ishlab chiqarish mehnatida qo‘llaniladigan va foydalanadigan, shuningdek ilmiy metodlardan foydalanib, o‘quv yurtlari yoki ishlab chiqarishda ilgari bo‘lmagan narsalarni yaratish demakdir.

Jahon amaliyotidagi zamonaviy yondashish ijtimoiy ish, ijtimoiy o‘zgarishlarni amalga oshirishga yo‘naltirilgan faoliyat shakllaridan biri ekanini aniq-ravshan tushuniladi. Shu nuqtai nazardan ijtimoiy ish jamiyatdagi ijtimoiy kataklizmlarni hamda ziddiyatlarni qat’iy to‘xtatib turadigan vosita hisoblanadi va unga jamiyat, davlat qanchalik ko‘p mablag‘ ajratsa, u shunchalik samaraliroq bo‘ladi.[194]

Shaxsni mehnat faoliyatida psixik xolati, jarayonlari, mehnatdagi yutuqlarini aniqlash maqsadida turli metodlar qo‘llaniladi. Bunda qaysi mezonlarga ko‘ra shaxs muvaffaqiyatlarga erishishi amalga oshganligi masalasi

---

[194] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 483-b.

muhim bo‘ladi. Shuning uchun ushbu toifadagi metodlar qo‘llanilishi kuzatiladi:

- aniq faoliyatning o‘ziga xos tomonlari bilan tanishish uchun ish hujjatlarini tahlil etish;
- faoliyat mazmuniga oid ma’lumotni vizual to‘plash uchun ish jarayonini kuzatish;
- xronometraj, mehnat jarayonining ayrim ko‘rsatkichlarini baholash;
- mehnat kishisidan yozma yoki og‘zaki ravishda ma’lumot olish uchun so‘rov (anketa, suhbat, ekspert baholash) metodi;
- mehnat vazifalarini bajarishga oid shaxsiy tasavvur, fikr, kechinmalarni o‘zida kuzatish va hisobot;
- mehnat faoliyatiga qo‘yilgan faoliyatga oid ma’lumotlarni eksperimentatordan olish uchun mehnat metodi;
- shaxsning hayotiy va faoliyatga oid ma’lumotlarini tahlili uchun biografik metod;
- faoliyat sharoitlarini o‘rganish uchun fiziologo-gigiyenik metodlar;
- mehnat subyektining psixologik xususiyatlarini o‘rganish uchun tajriba (tabiiy va laboratoriya) metodi.

Mehnat faoliyati psixologik xususiyatlarini tahlili olingan sifat va miqdor ko‘rsatkichlarining har tomonlama o‘rganish hamda sistemalashtirishga asoslanadi.

Bundan tashqari, mehnat psixologiyasida kasbni psixologik o‘rganish metodlari mavjud, ular asosan quyidagilardan iborat bo‘ladi:

- hujjatlar tahlili;
- so‘rov metodi;
- anketa metodi - qo‘yilgan savollarga ikki tipdagi javoblar beriladi (erkin javoblar, tanlangan javoblar);
- kuzatish metodida - xronometraj va ish kunini sur’atga olinadi;
- o‘z-o‘zini kuzatish, o‘z-o‘ziga hisob berish metodi.

Mehnat psixologiyasi foydalanadigan metodlarga yana quyidagilarni kiritish mumkin:

Eksperimental metod - professiografiyada allaqachon tuzilgan psixogrammani tekshirish uchun qo‘llaniladi. Tekshirish maqsadida turli darajadagi mutaxassislardan iborat guruhlar tuziladi. Har bir guruh a’zolarida maxsus uskunalar, metodikalar, blanklar yordamida faktlar to‘planadi va korelatsiyalash metodi yordamida umumiy xulosaga kelinadi.

Yuqorida ko‘rsatilgan metodlar mehnat subyekti va kasbiy muhit haqida ma’lumot olishga xizmat qiladi. Olingan ma’lumotlarni tartibga solish metodlari ham mavjud . Mehnat jarayonini algoritmik metod bilan ham tariflash mumkin.

Algoritm harakatlar metodning qatiy ketma-ketligi bo‘lib, u ma’lum tartibdagi vazifalarni shubhasiz yechimga olib keladi. Algoritmik baholashning sonly metodlari ishlab chiqilgan bo‘lib mehnat jarayonining intensiv dinamikasini streotipligini murakkab operatsiyaning mantiqliligini va boshqa ko‘rsatgichlarni bizga xarakterlab beradi. Bu metod qonuniy aloqalarni kompakt shaklda qo‘llash imkonini beradi. Ishlab chiqarishda algoritmik metod, mehnat ratsionalligini, mehnatni normaga solishni va uni sifatini oshirishni o‘z oldiga maqsad qilib qo‘yadi.

Struktura metodi - mehnat faoliyatini tarkibiy qismlarga bo‘lib o‘rganishni va insonni turli harakat jarayonlarida baholashni taklif qiladi:

- operativ aloqa - yechilayotgan muammolar o‘rtasidagi aloqalar tekshiriladi;
- alohida olingan muammoni yechish darajasi - algoritmlar o‘rtasidagi aloqa tekshiriladi;
- algoritmik daraja - operatsiyalar bloki o‘rtasidagi aloqa tekshiriladi;
- operatsiyalar bloki darajasi - alohida operatsiyalarning o‘zaro aloqasi tekshiriladi;
- operatsiya darajasi - kichik kompanentlarning o‘zaro aloqasi tekshiriladi.

Sistemali analiz metodi. O‘rganilayotgan faoliyatning asosiy kompanentlarini ierarxik aniqlashga qaratilgan. Sistemali analiz metodikasi faoliyatni analiz qilishda bir nechta darajalarni belgilaydi:

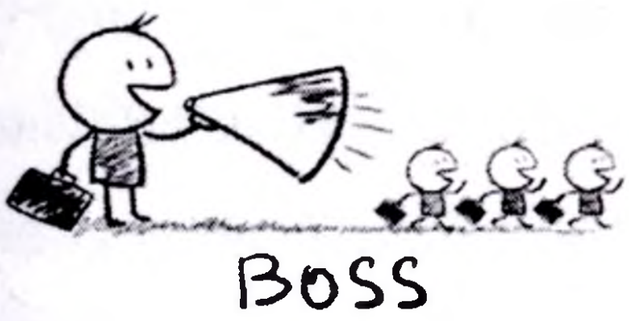
- shaxsiy motivatsion analiz;

- maqsadli kompanentli analiz;
- strukturali funksional analiz;
- infarmatsion analiz;
- psixofiziologik analiz;
- individual psixologik analiz.

Professional faoliyatni o‘rganish 2 ta planda olib boriladi.

1. Tarif etiluvchi tomoni o‘z oldiga profissiogramma tuzishni maqsad qilib qo‘yadi. Professional muhitning xarakteristikasi va talablarini tarif qiladi. Berilgan kasbga qo‘yilgan psixik xususiyatlari ya’ni psixometrikni tekshirishni amalga oshiradi.

2. Chuqur psixologik analizni tahlil qiladi. Mehnat subyekti va professional muhit o‘rtasidagi o‘zaro aloqalar asosida baholab “Inson-professional - muhit” sistemasi kompanentlarini o‘rganadi. Sistemali analiz metodi mehnat jarayonini mukammallashtirib mehnat psixologiyasini alohida yangi natijalarni olishni vazifa qilib qo‘yadi. Metodik ko‘rsatmalar bo‘yicha ko‘p o‘lchamli psixogramma sxemasi, ergonomic xususiyatlar orasida “Inson-mashina – muhit” sistemasi tahlil qilinadi.



3. Mehnat psixologiyasida motivlar va faoliyat diagnostikasi.

G‘arb psixologiyasida motivatsiyaning ikki xil ko‘rinishi va ularning o‘ziga xos belgilari chuqur o‘rganilgan. Bular: **ekstrensiv** (tashqi shart-sharoitlar va holatlarga bog‘liq bo‘lgan holda) va **intrensiv** (shaxs dispozitsiyalari bilan ehtiyojlar, ustanovkalar, qiziqishlar, mayillar, istaklar bilan bog‘liq bo‘lgan holda paydo bo‘ladigan)lardir. X.Xekxauzen motivatsiyasining quyidagi tamoyillari yaratdi.

Tamoyil bo'yicha interensiv motivlashgan xatti-harakatlar ochlik, chanqoqlik, og'riqdan qochish singari jismoniy ehtiyojlarning qondirilishiga yo'nalmagan. Bu yo'nalishda ish olib borgan olimlarning takidlashicha mazkur ehtiyojlar inson organizmi tomonidan buzilgan gomeostazini tiklashga xizmat qilishmaydi. Biroq tashqi xatti-harakatlarida ularni tuzatish mumkin bo'ladi. Bu tamoyil bo'yicha motivlashgan xatti-harakatlar maqsadsiz faollik sifatida talqin qilinadi.[195]

O'yin faoliyatini tadqiq qilgan olim E.Klinger. O'yin faoliyatini interensiv motivatsiya asosida **maqsadsiz yo'naltirilgan harakat** deb ataydi. R.Uayt atrof-muhit bilan o'zaro ta'sir jarayonida individ tomonidan eng katta faolliklarni **harakatchanlik motivatsiya** deb ataladi. Bu fikrga Amerikalik olim Mark Rujnes qo'shiladi va faoliyat dastlabki bosqichlarni interensiv natijaga yaqin bosqichlarini ekstrensiv deb hisoblaydi. Biror faoliyat motivatsiyasi ham interensiv ham ekstrensiv motivlashgan xulq-atvordan iboratdir.

U yoki bu xatti-harakatlar faoliyatning ba'zi optimal darajasini saqlab turish yoki tayyor xolatda tutishga yo'nalgan motivatsiya deb hisoblanadi. Bunday nazariy yondashuvlar optimal faollik tushunchasini fanga kiritadi. Bunday fikrlarni chet el olimlaridan Xebb (1955) Fisski, Madii (1961) Xand (1965) ishlarida yaratildi. Xand insonni ma'lumotlarini qayta ishlash tizimi deb hisoblaydi va uning nisbatan maxsuldor faoliyat ko'rsatishi uchun tafovutning bir qadar optimal darajasi talab qilinishini aytadi. Faoliyat motivatsiyasida bu tamoyil bo'yicha **"optimal tafovut tamoyili"** ilgari suriladi. Xandning bu fikrlari tanqid qilingan bo'lib u yetarli darajada uzviy emaslikka va tugallanmaganda ayblanadi. Chunki Xand ilgari surgan tafovutga nisbatan ehtiyoj nafaqat aniqlangan tafovutni yo'qotish motivatsiyasi balki yangi tafovutni izlash motivatsiyasini ham keltirib chiqaradi.

De Charms ilk motivatsiyasini o'z samaradorligini his qilishda o'zini atrof-muhitdagi o'zgarishlarning manbai sifati sezishda ko'radi. Bunday harakatlarning sababchisi o'zi bo'lishga intilish alohida motivni emas, boshqa

---

[195] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 455-b.

ko'plab boshqaruv motivlarini paydo qilishi mumkin. De Charms quyidagicha soddaroq qilib tushuntiradi. Insonga atrofdagilarning talablari va'da qilingan mukofotlar va mumkin bo'lgan ja'zolar tashqi bosimlar kuchli ta'sir ko'rsatadi va ular o'z-o'zini tasdiqlash darajasini boshqalarga tobe bo'lish darajasigacha tushirib yuboradi. Natijada inson bunga qarshilik ko'rsatishga intiladi va borgan sari o'z faoliyatiga ishonib, voqea-xodisalarning xo'jayni sifatida o'zini his qiladi. U o'z faoliyatidan qoniqadi va shu darajada motivatsiyasi oshadi. Agar aksincha bo'lsa, atrofdagi voqea-xodisalarga tobelik qiladi. O'z faoliyatini ma'nosiz va majburiy motivlashgan deb his qiladi. Bu yo'nalishda eksperimental tadqiqot tashabbuskori Lipper 1974-yil va Desey 1975-yil De Charmsning konsepsiyasini rivojlantirdilar.[196]

Desey 1975-yili interensiv motivatsiyaning xarakteristikasini ma'lum emotsional holat bo'lgan faollikdan shodlanish tuyg'usida ko'radi. U jarrohlardan, shaxmatchilardan, raqqoaslardan va alpinistlardan ish jarayonida va dam olishda his-tuyg'u va faoliyatlarni tariflashni so'raydi. So'rov jarayonida qo'lga kiritilgan markaziy tushuncha oqim deb nomlanadi. Oqim deganda odam o'zi amalga oshirayotgan ishga to'liq singib ketishi natijasida dunyoga keladigan faollikning shodlik tuyg'usidir. Olimning fikricha bu tuyg'u interensiv motivatsiyaning bir ko'rinishidir.[197]

Subyekt yuqoridagi kechinmalarni va ular o'rtasidagi aloqalarni aniqlashi lozim, demak bu yerda ilk bora vosita (xatti-harakat) va uning (harakat maqsadi) o'rtasidagi aloqa masalasi ko'tarilyapti. X.Xekxauzning fikricha agar xatti-harakatlar bilan ularning o'rtasida aloqa mavjud bo'lsa, interensiv motivlashgan harakatlar haqida gapirsa bo'ladi.

Mehnat jarayonida maxsus motivatsiya diagnostikasi o'tkaziladi. Mehnat faoliyatini yuzaga keltiruvchi motivatsiyani aniqlash uchun quyidagi narsalarga e'tibor berish kerak.

---

[196] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 521-b.
[197] David G. Mayers Psychology, © 2010 by Worth Publishers. 526-b.

- diagnostika o‘tkaziladigan asos bo‘lmish, mehnat motivatsiyasi ko‘rsatkichlarini belgilash;
- uch toifadagi diagnostika uslublarini tanlash - bevosita, loyihaviy, bilvosita;
- har bir uslubning ajratilgan ko‘rsatgichlarga bo‘lgan diagnostikaviy imkoniyatlarni aniqlash;
- mazkur metodika natijalarini ishlab chiqish chog‘ida nazariy metodologik asoslarga tayanish;
- metodika matnlarning sinaluvchi intellektiga mosligi;
- shaxs xususiyatlarini hisobga olish;
- diagnostika uchun qulay sharoit yaratish.

Faoliyat muvaffaqiyatini pragnozlash psixologik ko‘rsatkichlar asosida olib boriladi. U faoliyatda o‘rgatish jarayonini optimallashtirish uchun, oquv guruhlarini tuzishda individual yondashishni tashkil etishda va boshqa hollarda muhim.

Ko‘pincha faoliyat muvaffaqiyatini prognozlash insonning u yoki bu faoliyatga to‘g‘ri kelishi kasbiy tanlov o‘tkazishni yo‘lga qo‘yish uchun to‘g‘ri keladi. Insonning mehnatga jismoniy va psixik layoqatliligi va yaroqliligini **ergonomika sohasi** o‘rganadi (ergo - ingliz tilidan ish, nomika - inson o‘rganadi).

Professional tanlovning komponentlaridan biri psixologik tanlov bo‘lib, u tibbiy, ta’lim, bilim darajasi bo‘yicha tanlovlarni o‘z ichiga oladi. Aniq faoliyat turida inson qobilyatlarni son va sifat ko‘rsatgichlari bo‘yicha baholash eng oddiy ammo unchalik mukammal bo‘lmagan usuldir. Professional malaka olingan ko‘rsatkichlarni boshqalarniki bilan qiyoslash orqali aniqlanadi. Qobilyatlarni pragnozlash kasbiy ta’limdan oldin o‘tkaziladi va quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi: vaqtdan uzilganligi, vositali usullar, nisbatan kam ishonchliligi va h.k.lar.

Oliy ta’limda talabalardan talab qilinadigan ko‘nikmalar va qobiliyatlar murakkab va har xil fanlar orasida ular bir-biridan farqlanadi. Ushbu ko‘nikmalarning ko‘pchiligini egallashga talabalar butun o‘qish davrida

erishishlari mumkin, va ularni ba'zilarini alohida o'rganish iloji bo'lmasligi mumkin. Biroq, talabalarga asosiy o'quv ko'nikmalarini uqtirish juda muximdir, hususan agar talabalar oliy ta'lim dargohida qo'yiladigan ba'zi talablardan bexabar bo'lsalar. Talabalarga ushbu ko'nikmalarni vaqtida, foydali va to'g'ri tarzda etkazish muhimdir.

Oliy ta'limga tegishli o'quv ko'nikmalarni o'z ichiga akademik yozma nutqni rivojlantirish, ma'lumotlar va bibliografiyalarni qo'llash usullari, internet va kutubxona manbalari orqali ma'lumotlarni izlash va tanlash, maruzalarni yozma qayd qilish, prezentatsiyalar o'tkazish va o'rgangan bilimlarni qaytarib imtihonlarga tayyorlanish texnikasini rivojlantirishni kiritish mumkin. Plagiat xodisalarini kamaytirish maqsadida, talabalarni "akademik yaxlitlik" tushunchasi bilan tanishtirish ahamiyati oshib bormoqda va shu borada ularga boshqa manbalardan ishlatilgan ma'lumotlarni qayerdan olinganligini ko'rsatish zarurligini tushuntirish kerak.

Tadqiqot xam shuni ko'rsatdiki, talabalarni metakognitiv rivojlanishiga e'tibor berish va o'zlarini samaradorligiga ishonishni mustahkamlash, talabalar uchun foydalidir (Nayt va Yorke, 2003). Bu talabalarni o'z bilimlari haqida, nimalarni o'rganayotganliklari va qanday qilib o'zi qo'ygan maqsadlari yo'lida jurnallarni o'qish, suhbatlar va taxliliy yozma ishlar orqali muvaffaqiyatga erishishlari to'g'risida fikr yuritish uchun imkoniyatlar ta'minlashni anglatadi.[198]

Mehnat psixologiyasi o'rganadigan **hamkorlikdagi faoliyat** - bu umumiy motivlar va faoliyat maqsadi asosida mehnat egalarining olib boradigan ish faoliyatlari hisoblanadi. Hamkorlikdagi faoliyat psixologik tizimida ushbu tarkibiy jihatlar: umumiy maqsad, aniq vazifalar, umumiy motiv, hamkorlikdagi harakat va umumiy natija bo'ladi. Hamkorlikdagi faoliyatning umumiy belgilari va uning subyekti o'zaro bog'liqdir. Hamkorlikdagi faoliyat subyektining asosiy xarakteristikalari orasida aniq maqsadlilik, natijaga erishish, motivatsiya, tashkilotchililik kabilar kuzatiladi.

---

[198] A handbook for teaching and learning in higher education : enhancing academic practice / [edited by] Heather Fry, Steve Ketteridge, Stephanie Marshall.–3rd ed. p. cm. pp: 118,119-b.

4. Mehnat psixologiyasi va shaxs faoliyati.



Mehnat psixologiyasi o‘ranadigan mehnat unumdorligini oshirish maqsadida mehnat jarayonini o‘zgartirishning 2 ta asosiy yo‘li bor: **mehnatni intensivlash** va **ratsionalizatsiyalash.**

Mehnatni intensivligiga ishdan bo‘sh qolishi va bekorga vaqt sarflash, ortiqcha harakatlarga barham berish, uning harakat sur’atini tezlashish, dam olish daqiqalarini kamaytirish jismoniy nagruzkani tekshirish va hokazo yo‘l bilan erishiladi. Agar mehnatni intensivlash, ratsionalizatsiyalash bilan qo‘shilsalar hamda oqilona doirada amalga oshirilsa, uning natijasi ijobiy bo‘ladi. Haddan tashqari noratsional intensiv mehnat sifatining pasayishi hamda ishchining tashqi ta’sirlarga tushib qolishiga olib keladi. Mehnatni intensivlash, mehnatni to‘g‘ri rejimda uzaytirish bilan birga olib borish kerak. Mehnat rejimi bu ish va dam olish ham kun davomida, ham vaqt qisqa bo‘lagida taqsimlanishdir. Mikrodaqiqani hisobga olish va tashkil etish mikrorejimga kiradi. Mehnat rejimi hamma vaqt dam olish rejimini ham o‘z ichiga oladi. Mehnatdagi mikrodaqiqa dam olishning bir formasi. Shu bilan birga cho‘zilib ketgan daqiqa faoliyatga halaqit beradigan tanaffus va bekor qolish bo‘ladi. Mehnat rejimi muammosi ish vaqti davomiyligiga ko‘ra bir-biriga qanday nisbatda bo‘lishi mumkinligini aniqlashdan iborat. Toki mazkur kunning ishdan charchash, keyingi kunga eng kam miqdorda o‘tsin.

189-rasm





Mehnat faoliyati jarayonida vujudga keladigan charchash yoki kasbiy toliqish -mehnat psixologiyasining muhim muammosidir.

Charchash faoliyat natijasida mehnat qobiliyati vaqtinchalik pasaytirishning qonuniy jarayonidir.

Charchash faoliyatga normal reaksiyadir. Ko‘pincha charchashni toliqishning rejasini hisoblab, ularni aralashtirib yuboradilar. Biroq charchash - psixik hodisa, toliqish keltirib chiqaradigan kechinma, o‘z tabiatiga ko‘ra og‘riq, ochlik, chanqash kechinmalariga yaqin turadi. Faoliyatning ijobiy va salbiy emmotsional fanida charchash boshlanayotgan toliqish haqida aniq tabiiy ogohlantiruvchidir. Nisbiy toliqish muammosida mehnat psixologiyasi uchun o‘ziga xos vazifa ishga layoqatli toliqish ta’sirida o‘zgarishga o‘rganishdir. Ishga layoqatlilik tushunchasi pedagogik tushuncha: faoliyatning aniq turini xatosiz bajarish uchun belgilaydi. Ishga iqtidorli biologik tushuncha bo‘lib, u fiziologik tomonidan inson va hayvonning bir xil ko‘rsatkich asosida o‘rganiladi. Mehnatga yaroqlilik ijtimoiy tushuncha bo‘lib, mazkur inson to‘g‘risidagi bir necha ma’lumotlarga qarab, mehnat ekspertizasi tomonidan baholanadi. Iroda kuchi, hayajon bajarayotganligiga qiziqish boshlanayotgan fiziologik ko‘rsatkichlar obyektiv isbotlangan toliqishni niqoblash, uning o‘rnini bosish mumkin: birinchi holda ishga layokat pasaymaydi, ikkinchisida pasayadi, lekin charchoq sezilmaydi. Ishga qiziqish, tashabbus ko‘rsatishga topshiriqni bajarishning yalpi usullarini izlashga da’vat etadi. Bunday ishga layoqatlilik ba’zan pasaytiriladi, balki ancha ortadi. Bunday charchoq bo‘lishi ham, bo‘lmasligi ham mumkin. Aksincha ishga qiziqish bo‘lmasa, astenik emotsiya ifodalangan charchoqning paydo bo‘lishiga hamda ishga layoqatsizlikning toliqishini harakterlaydigan fiziologik siljish boshlanishidan oldin pasayishiga yordam beradi. Toliqish bilan dam olish o‘rtasidagi nomuvofiqlik oqibatida toliqishning ortishi insonni sifat holatiga o‘ta toliqishga olib keladi. Mehnat psixologiyasida kerak tadbirlar ishlab chiqish uchun toliqish o‘ta, toliqish boshlanishining asosiy qo‘shimcha va yordamchi omillarni farqlash muhimdir. Toliqish va o‘ta toliqishning asosiy sababi - mehnat faoliyatining o‘zidir. Biroq ishlab chiqarishning paydo bo‘lishi toliqish o‘z-o‘ziga toliqishni keltirib chiqaradigan qo‘shimcha omillar tufayli ancha murakkablashishi mumkin.

Ishga borishda noqulay, transport, ishning yomon tashkil qilganligi va boshqa kamchiliklar, kechiki qo‘shimcha ish, sport bilan xaddan tashqari shuqullanish, o‘z-o‘zicha toliqishni keltirib chiqarmaydigan, biroq uning paydo bo‘lishiga ko‘maklasha borib, uni oydinlashtiradigan yordamchi ishlarni hisobga olish lozim. Bunga surunkali kasalliklar hamda jismoniy, rivojlanmaganlik, ovqatlanish rejimini buzish, chekish va alkogol, muhitning noqulayligi va hokazolar kiradi. Pedagogika va psixologiyani tadbirlari boshlanayotganda toliqish va o‘ta

toliqishning asosiy omilini yengillashtirishga qo‘shimcha va yordamchi omillarni bartaraf etishga qaratilgan bo‘lmog‘i lozim.

Toliqish va o‘ta toliqishni 3 xil yo‘li bo‘ladi:

- jismoniy (yer ishlari va hokazolar)
- aqliy (pedagogik yoki o‘quv mehnati va hokazo)
- emotsional (xavfli sharoitlarda ishlash)

O‘ta toliqish turli darajada bo‘lishi mumkin: agar ular kundan-kun ish qilib bormaganda edi, dam olish kunlari, mehnat ta’tili dam olish uylari ham zarur bo‘lmas edi. Yengil toliqish navbatdagi mehnat ta’tili oldidan bo‘lishi to‘la qonuniydir. Aniq seziladigan toliqishning faqat psixologik qoidalari buzilgan hollardagina vujudga keladi. **O‘ta og‘ir toliqish** - bu kasallik. Toliqishning kerak alomatlari nixoyatda rangba-rang va barqarordir. Sektorli doira toliqish ta’siri ostida turli xil analizatorlarning sezgirligini pasayadi. Harakat sohasida sensamotorli muvofiqlashtirilishi yomonlashadi. Ortiqcha harakatlar paydo bo‘ladi, oddiy va murakkab sezgirlik tezligi pasayadi. Aqliy faoliyat va diqqat intensivligi ham susayadi. Toliqishning juda harakterli alomati kunduzi uyquchilik va kechasi uyquning buzilishidir.

Bir xillik ish layoqatiga salbiy ta’sir ko‘rsatadi. Uni kamaytirish uchun quyidagi tadbirlarni amalga oshirish tavsiya etiladi:

- ✓ o‘ta oddiy va bir xil operatsiyalarni mazmuniga ko‘ra murakkabroq va xilma-xil bo‘lgan operatsiyalar bilan birlashtirish;
- ✓ har bir ishchi tomonidan bajariladigan operatsiyalarni vaqt-vaqti bilan almashtirib turish;
- ✓ ish ritmini vaqt-vaqtida o‘zgartirib turish;
- ✓ chetdan qo‘zgaluvchilar (xususan musika, ashula) kiritish.

Mehnat psixologiyasining vazifalaridan yana biri - xodimlarning xususiyatlarini hisobga olish zarurati. Shaxsning samarali faoliyatiga oid metodologik tamoyillardan biri subyektning tashqi muhit bilan muvofiqlashgan munosabatini tashkil etish zaruratini ta’kidlaydi. Bu fikrni boshqaruv faoliyatiga tatbiq etishi, rahbarning obyektivligi, uning o‘z maqsadiga erishishida muhit omillarini maksimal darajada hisobga olishi ustuvor masala deb qaraladi.

Mehnat psixologiyasi fani yuzasidan xodimlar tipologiyasi qator mezonlar bo‘yicha amalga oshirilishi mumkin. Shaxs tipologiyasi deganda, turli

individual- psixologik xususiyatlari bo‘yicha insonning biron toifaga mansubligi tushuniladi. Quyida mana shu tipologiyalardan bir nechtasini keltirib o‘tamiz va bayon etiluvchi tavsiflar asosida shu toifaga mansub xodimlar bilan munosabat qurish xususiyatlari haqida to‘xtalamiz.

190-rasm

Xodimning u yoki bu temperament tipologiyasiga mansubligini bilish, uning biron-bir vazifani nega shu tarzda bajarayotganligini tushunishga yordam beradi, kezi kelganda aynan unga mos vazifalarni yuklash imkonini beradi.



Har bir temperament tipiga qisqacha tavsif quyidagicha ifodalanishi mumkin:

Xolerik - nerv sistemasidagi qo‘zg‘alish va tormozlanish jarayonlari kuchli bo‘lib, bu ikki jarayon biron nerv markazi doirasida tez o‘rin almashadi va shu bois bu tipga mansub shaxs biron-bir faoliyatga tez kirishib, tezda sovib ketishi mumkin. Yangiliklarga ehtirosi baland, g‘ayratli va o‘ta harakatchan, bir maromdagi faoliyatni, bir maromdagi ishlarni yoqtirmaydi, doimo yangilikka intiluvchan. Yangi muhit va jamoada o‘zini yaxshi his qiladi va o‘zgaruvchan sharoitlarga tez moslashadi. Bunday insonlarga yangi o‘zlashtirilayotgan faoliyat turlarini vazifa tariqasida berish o‘rinli. Shuningdek, uzoq vaqt davomida ma’lum tartib talab qiluvchi ishga moslashishlari uchun kuchli ichki zo‘riqishga boradilar.

Sangvinik - qo‘zg‘alish va tormozlanish jarayonlari kuchli, lekin muvozanatlashgan. Bunday shaxs o‘zini qo‘lda ushlay oladi, intizomli va xolerik kabi shoshqaloq emas, biron ishga kuchini to‘g‘ri taqsimlaydi, yangi faoliyat turini tez o‘rganadi, nizoli vaziyatda kelishuvga bora oladi, kelajakka ishonch bilan qaraydi. Tavakkallikka moyil, tezda natijaga erishishga harakat qiladi, puxta o‘ylab va tez qaror qabul qiladi, ko‘tarinki va turg‘un kayfiyat egasi.

Flegmatik - harakatlari sekin, shoshilmas va sabr-toqatli, tanholikni yaxshi ko‘radi, muloqot doirasini kengaytirishni xohlamaydi, do‘stlariga sodiq va ularni ko‘paytirish niyati ham yo‘q, o‘rganib qolgan sharoitida yaxshi faoliyat yuritadi va o‘zgaruvchan muhitga moslashishi qiyin, shovqinni yoqtirmaydi, bir joyda o‘tirib bajariladigan ishni ma’qul ko‘radi. Yangi odamlar bilan muloqotga kirishishi qiyin,

lekin o‘rnatilgan, aloqalarni saqlashga intiladi. Saranjom sarishtali, tartibni yoqtiradi, intizomli, boshlagan ishini oxiriga yetkazishga harakat qiladi, tashkilotdagi an’analarga sodiq.

Melanxolik - nozik didli, hissiyotga o‘ta berilgan, o‘z ichki dunyosiga va kechinmalariga e’tiborli. Bunday insonlar orasida san’atga qobiliyatlilar ko‘p uchraydi. Ulardan ajoyib rassomlar, yozuvchi va shoirlar etishib chiqadi. Murakkab va nizoli vaziyatlarda harakati sust, tezkor vazifalarni hal etishda asabiylashadi va tez toliqadi.

Yuqorida sanab o‘tilgan temperament tiplari tug‘ma bo‘lib, ularni o‘zgartirib bo‘lmaydi. Lekin, inson o‘z-o‘zini tarbiyalashi davomida biron-bir temperamentga xos hislatlarni o‘zida shakllantirishi mumkin.

Shaxs temperamenti tipologiyasini bilish mehnat jarayonini oqilona tarzda tashkil etish, mavjud vazifalarni xodimlar imkoniyati va xususiyatiga binoan taqsimlash, jamodagi sog‘lom muhitni saqlash imkonini yaratadi.

Masalan, mulohaza asosida ish yuritishga sangvinik va flegmatik tiplari tabiatan moyillar. Xolerik yoki melanxolik temperamentiga mansub shaxs esa o‘z hissiy muvozanatini ichki zo‘riqish hisobiga ta’minlab turishi lozim. Shaxsning o‘z temperamenti tipini bilishi unga xos xususiyatlarni chuqurroq anglashiga va o‘z-o‘zini yanada samarali boshqarish imkonini beradi, qaltis vaziyatlarda o‘rinsiz xatti-harakatlardan o‘zini chetga olishini va ichki nazoratni ta’minlaydi.

Tabiatda sof temperament tipini uchratish qiyin va odatda, har qanday insonda biron yetakchi temperament tipiga qo‘shimcha ravishda turli tiplarga xos belgilarni kuzatish mumkin. Bunday "chatishma" insonning o‘z ustida ishlashi, o‘zi uchun o‘ta muhim ko‘ringan hislatni mustaqil tarzda rivojlantirishi uchun imkoniyat yaratadi.

Tayanch so‘z va iboralar

Mehnat psixologiyasi, mehnat faoliyatiga tayyorlik dinamikasi, mehnat samarasi, kasbga yo‘naltirish, kasbiy tanlov, kasbiy tayyorgarlik, mehnatga moslashuv, diagnostika, profilaktika, korreksiya, kasbiy qobiliyat, professional faoliyat, ekstrensiv, intrensiv.

Muhokama uchun savollar

1. Mehnat psixologiyasi haqida tushuncha bering.
2. Talabalarda mehnat faoliyatiga tayyorlik dinamikasi to‘g‘risida qanday tushunchaga egasiz?
3. Mehnat faoliyati psixologiyasi mohiyati qanday?
4. Kasbga yo‘naltirish va kasbiy tanlovning psixologik jihatlarini gapirib bering.
5. Kasbiy tayyorgarlik va mehnatga moslashuv faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlari qanday?
6. Mehnat funksiyalarining samarali amalga oshishi qanday omillarga bog‘liq?
7. Mehnat psixologiyasining asosiy vazifalari haqida gapirib bering.
8. Mehnat psixologiyasining metodlari qaysilar? Ular haqida tushuncha bering.
9. Professional faoliyatni o‘rganish qanday olib boriladi?
10. Mehnat psixologiyasida motivlar va faoliyat diagnostikasi psixologik jihatlarini gapirib bering.
11. Mehnatni intensivlash va ratsionalizatsiyalashning o‘ziga xos xususiyatlari haqida gapirib bering.
12. Mehnat psixologiyasida xodimlar tipologiyasining psixologik jihatlari qanday namoyon bo‘ladi?

XULOSA

Mustaqillikning dastlabki yillarida mamlakatimizda ta'lim-tarbiya tizimini va kadrlar tayyorlash sohasini tubdan isloh qilish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylandi. Bu esa «Ta'lim to'g'risida»gi qonun hamda «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi»ning (1997 yil 29 avgustda) yaratilishiga asos bo'ldi.

Ta'lim-tarbiya ishlariga yangicha munosabat mustaqillik, ma'naviyat negizi asosida hukumat qarorlarida ta'lim islohatlarida olimlar va ijodkor o'qituvchilarning izlanishlarida o'z aksini topmoqda. O'zbekistonning uzluksiz ta'lim tizimidagi barcha o'quv muassasalari yosh avlodga milliy istiqlol mafkurasini shakllantirishda, ma'naviyatni milliy merosimiz bilan boyitishda, yosh vatanparvarlarni tarbiyalashda yangicha ish uslublari asosida ijodiy yondashmoqdalar. Zamonaviy o'quv adabiyotlari va elektron ta'lim resurslari bo'lajak mutaxassislarning ilmiy-nazariy, uslubiy va amaliy bilimlarini oshirishda, ularning kasbga bo'lgan qiziqishi va qobiliyatini rivojlantirishda muhim ahamiyatga ega.

O'zbekiston Respublikasining birinchi Prezidenti Islom Karimov ta'lim-tarbiya sohasiga milliy didaktik nuqtai nazardan yondashib, uni quyidagicha ta'riflaydi: "Ta'lim O'zbekiston xalqi ma'naviyatiga yaratuvchilik faoliyatini baxsh etadi. O'sib kelayotgan avlodning barcha yaxshi imkoniyatlari unda namoyon bo'ladi, kasb-kori, maxorati uzluksiz takomillashadi, katta avlodlarning dono tajribasi anglab olinadi va yosh avlodga o'tadi"[199].

Hozirgi globallashuv va integratsiyalashuv davrida bo'lajak iqtisodchi mutaxassislarni ma'naviy-psixologik jihatdan barkamol inson va o'z kasbining etuk sohibi darajasida tarbiyalash, sifatli bilim berish hamda ularga jamiyatda munosib o'z o'rnini topishga imkoniyatlar yaratib berish davlatimizning eng muhim vazifalaridan biri bo'lib qolmoqda. Shu sababli tayyorlanayotgan iqtisodchi kadrlar sifatini jahon talab darajasiga muvofiqligini ta'minlashda oily ta'lim tizimi doimiy ravishda modernizatsiyalanmoqda.

---

[199] Karimov I.A. O'zbekistonning o 'z istiqlol taraqqiyot yo 'li. – T.: "O 'zbekiston", 1992, 78-bet

Ma`lumki, oliy ta'lim muassasalarida iqtisodiyot tarmoqlari bo‘yicha bakalavriat yo‘nalaishlarda ta'lim olayotgan talabalarni kasbiy faoliyatga tayyorlashda “Kasbiy psixologiya” fani bilan tanishtirish muhim ahamiyatga egadir. Hozirgi davrga kelib psixologiyani inson shaxsi haqidagi eng muhim fanlardan biri sifatidagi ahamiyatini hamma tan olishmoqda. Bozor iqtisodiyoti munosabatlariga bosqichma-bosqich o‘tish sharoitida iqtisodiyot bilan psixologiyaning o‘zaro aloqasi va hamkorligi yaqqol sezilmoqda. Iqtisodiy ong va uning taraqqiyoti qonuniyatlari, shaxsning shakllanishi va ijtimoiylashuvi, shaxs faoliyati va ijtimoiy-iqtisodiy xulq motivlari, shaxsning individual psixologik xususiyatlari va shaxsning ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida tutgan o‘rnini psixologiya-iqtisodiyot fanlari hamkorlikda o‘rganishda teng xizmat qiladi.

Mazkur “Kasbiy psixologiya” o‘quv qo‘llanmasi bo‘lajak iqtisodchi mutaxassislarga psixologik bilimlar asoslarinigina bersa-da umid qilamizki, ularni mamlakatimizda amalga oshirilayotgan iqtisodiyot va ta'lim sohasidagi islohotlarga baho berishda iqtisodiyot va psixologiya fanida qo‘lga kiritilgan yutuqlar, yangiliklar va iqtisodiy psixologik omillarga erishishni hisobga olsa, iqtisodiyot o‘z navbatida iqtisodiy islohotlarning obyekti va subyekti bo‘lmish inson omilidagi barcha psixologik o‘zgarishlarni aniqlash, ruhiy hodisalarni tahlil etishga o‘zi va o‘zgalarning shaxsiy ruhiy va hissiy xususiyatlariga befarq bo‘lmaslik, o‘z layoqatini rivojlantirish hamda o‘z kasbiy ko‘nikma va malakalarini shakllantirish vositalaridan foydalanishdan bexabar bo‘lishlariga yordam beradi.

GLOSSARIY

Aqliy ish qobiliyati	aqliy mehnatning biror turini bajarish uchun zarur bo‘lgan jismoniy va psixik funksional imkoniyatlar yig‘indisi.
Mental ability	mental labor required to perform any type of collection of physical and mental functional capacity.
Умственная работоспособность	совокупность физических и психических функциональных возможностей, необходимых для выполнения одного из видов умственного труда.
Aqliy charchash	nerv tizimining potensial energiyasining haddan tashqari ko‘p sarflanishi natijasida aqliy ish qobiliyatini pasayishi.
Mental fatigue	potential energy of the nervous system as a result of excessive consumption of decline in mental ability.
Умственная усталость	снижение умственной работоспособности в результате чрезмерной затраты потенциальной энергии нервной системы.
Amaliy faoliyat	insoniyatning ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida tabiatni va ijtimoiy munosabatlarni o‘zgartirishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyati.
Practical activity	the social process of production of the human nature and the purpose of changing the public relations activities.
Практическая деятельность	целенаправленная деятельность человечества, направленная на освоение природы и социальных отношений в процессе социального производства.
Bilish ehtiyojlari	bilimlarni yoki fan asoslarini o‘zlashtirishga nisbatan qondirilmagan muhtojlikni sezishdan iborat faoliyat motivi.
Knowledge necessity	knowledge needs to know or feel the necessity to learn the basics of science unsatisfied motive.
Потребность знания	мотив деятельности, состоящий из чувства неудовлетворенности нужды по отношению к освоению знаний или основ науки
Bilishga qiziqish	shaxsning voqelikdagi narsa va hjodisalarni, ularning sifat hamda xususiyatlarini, o‘zaro munosabatlari mohiyatini, shuningdek, turli qonuniyatlarni bilib olishga nisbatan doimiy barqaror yo‘nalishidan iborat individual xususiyati.
To be interested in learning	a person of interested to know the real thing and occurs, their quality and features, the nature of bilateral relations, as well as to learn the various laws is relatively constant and stable areas of the individual property.
Заинтересованность к знанию	индивидуальная способность личности, состоящаяся из постоянного стабильного направления по отношению к освоению предметов и событий действительности, их качества и свойств, содержания их взаимоотношений, также различных закономерностей

Diqqatsizlik	diqqatni muayyan obyektga yo‘naltira va to‘play olmaslik.
Inattentiveness	can not to focus on aspecific object orientation and the point.
Невнимательность	неспособность сконцентрировать и направлять внимание на определенный объект.
Zehni o‘tkirlik	yangi yoki murakkab nazariy hamda amaliy masalalarni hal qilishning to‘g‘ri yo‘llarini tez topa olishdan iborat aql sifati.
Sharp reasonability	trained new or complex theoretical and practical problems to find the right ways to solve the quality of the intelligence.
Сообразительность	качество ума, состоящее из быстрого нахождения путей решения новых или сложных теоретических и практических задач.
Ijtimoiy malakalar	ijtimoiy hayotda faol ishtirok etish va jamoa orasida o‘zini tuta bilish malakalari.
Social skills	active participation in social life and self-control skills in the community.
Социальные навыки	навыки активного участия в социальной жизни и правильного поведения в обществе.
Individual tajriba	har bir shaxsning o‘z hayoti davomida orttirgan tajribasi.
Personal experience	the experience acquired during the life of each person
Индивидуальная психология	специальная отрасль, изучающая роль психологических факторов психологии труда в промышленности и занимающаяся вопросами повышения производительности труда, основываясь на закономерности психологии.
Psixologiya	Psixologiya (psixo... va ...logiya) — inson faoliyati va hayvonlar xattiharakati jarayonida voqelikning psixik aks etishi, ruhiy jarayonlar, holatlar, hodisalar, xislatlar to‘g‘risidagi fan.
Psychology	Psychology is the science of behavior and mind, embracing all aspects of conscious and unconscious experience as well as thought.
Психология	Психология (от др.-греч. ψυχή — «душа»; λόγος — «учение») — наука, изучающая закономерности возникновения, развития и функционирования психики и психической деятельности человека и групп людей.
Inertlik	faoliyatda sustkashlik ko‘rsatishdan iborat salbiy xarakter xislati.
Inertness inertia	the nature of the business to neglect to show a negative character.
Инертность	отрицательная черта характера, состоящая в медлительности деятельности
Intizomlilik	muayyan jamoaning barcha a’zolari uchun majbur bo‘lgan qat’iy tartib va xulq-atvor qoidalariga tizimli ravishda rioya qilishdan iborat bo‘lgan ijobiy xarakter xislati.

Discipline	a must for all members of the team to follow strict procedures and rules of conduct systematic nature of a positive character.
Дисциплинированность	положительная черта, состоящая из систематического соблюдения правил порядка и поведения, обязательных для всех членов определенного коллектива.
Psixika	Psixika – bu inson ruhiyatining shunday holatiki, u tashqi olamni (ichki ruhiy olamni ham) ongli (ba'zan ongsiz) tarzda aks ettirishimizni, ya'ni bilishimiz, his qilishimiz, tasavvur qilib, anglashimizni ta'minlaydi.
Psyche	The psyche is the totality of the human mind, conscious and unconscious. Psychology is the scientific or objective study of the psyche.
Психика	совокупность душевных процессов и явлений (ощущения, восприятия, эмоции, память и т.п.); специфический аспект жизнедеятельности животных и человека в их взаимодействии с окружающей средой
Introversiya	shaxsning o'z fikrlari, sezgilari, kechinmalari va his-tuyg'ulariga tayanish.
Introversion	introversiya a person's own thoughts, sensations, perceptions, and feelings of trust.
Интроверсия	опираться на собственные мысли, чувства и переживания.
Psixik jarayonlar	sezgi a'zolariga tashqi ta'sir shakllari, inson va tashqi muhit, ichki kechinmalari o'rtasida bog'lanishlar shakli bo'lishi mumkin. Odatda psixik jarayonlar deganda sezgi, idrok, tafakkur, hayol, xotira, hissiyot, iroda tushuniladi.
Psyche processes	Psyche process or mental function are all the things that individuals can do with their minds. These include perception, memory, thinking (such as ideation, imagination, belief, reasoning, etc.), volition, and emotion. Sometimes the term cognitive function is used instead.
Психические процессы	психический процесс или умственная функция - это все, что люди могут делать своим умом. К ним относятся восприятие, память, мышление (например, воображение, вера, рассуждение и т.д.), воля и эмоции. Иногда используется вместо этого термин когнитивная функция.
Kasbga layoqatlilik	shaxsning muayyan kasbga yaroqlilik darajasini ko'rsatuvchi jismoniy va psixik sifatlar yig'indisi.
Career capability	the expiry date of certain professional level of the person the sum of the physical and mental qualities.
Способность к профессии	совокупность физических и психических качеств, показывающая уровень пригодности личности к определенной профессии.
Konformizm	(lot. conformis — o'xshash, muvofiq) — mavjud ijtimoiy tartib, hukmron g'oya va fikrlarga moslashish, ularni

	passiv qabul qilish.
Conformism	Conformism is the act of matching attitudes, beliefs, and behaviors to group norms.
Конформизм	изменение в поведении или мнении человека под влиянием реального или воображаемого давления со стороны другого человека или группы людей
Metodologiya	Dunyoni ilmiy bilish haqidagi ta'lim.
Methodology	Methodology is the systematic, theoretical analysis of the methods applied to a field of study. It comprises the theoretical analysis of the body of methods and principles associated with a branch of knowledge.
Методология	методоло́гия в прикладном смысле — это система (комплекс, взаимосвязанная совокупность) принципов и подходов исследовательской деятельности.
Kasbga xos diqqat	ma'lum bir kasbda ko'p yil ishlash natijasida shu kasbning talablari va obyektiv xususiyatlariga mos ravishda tarkib topgan diqqat turi.
Professional memory	are directly related to their profession and events, thoughts, emotions, actions, actions, remember to move, strengthening, and reminiscent type of memory.
Профессиональное внимание	тип внимания, сформированный в соответствии с требованиями и объективными особенностями определенной профессии в результате долгих лет работ.
Kasbga xos zararliklar	mehnat va ishlab chiqarish sharoitlarining odam organizmi hamda ish qobiliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillar yig'indisi.
Career peculiar habits	habits which is typical for a profession.
Вредность профессии	совокупность факторов, условий труда и производства, отрицательно влияющих на организм и трудоспособность человека
Influence	process and the result of the initiator's change, through various influences, of the psychic components of the recipient's personality, including his attitudes, intentions, perceptions, assessments, etc.
Влияние	процесс и результат изменения инициатором, посредством различных воздействий, психических компонентов личности реципиента, в том числе, его установок, намерений, представлений, оценок и т.п.
Will	the "backbone of character," a component of the personality expressed in the ability to freely make a choice or action. usually, the will is understood as a function of the decision, when a person decides to carry out certain behavioral acts and abstain from others. most often the will is manifested in the concentration of consciousness to overcome obstacles, difficulties in achieving the goal.

Воля	«хребет характера», компонент личности выражающийся в способности к свободному совершению выбора или действия. обычно воля понимается как функция решения, когда человек решает осуществить некоторые поведенческие акты и воздерживаться от других. наиболее часто воля проявляется в сосредоточении сознания на преодоление препятствий, трудностей на пути достижения цели, сопровождаемое борьбой мотивов.
Determination	is a regular and necessary interdependence of mental phenomena from the factors that generate them.
Детерминация	закономерная и необходимая взаимная зависимость психических явлений от порождающих их факторов.
Envy	negative perception and evaluation by the subject of someone's acquisitions, benefits, traumatizing consciousness and inducing, often, to aggressive actions. z. source of human vices and most interpersonal conflicts.
Зависть	негативное восприятие и оценка субъектом чьих-либо приобретений, благ, травмирующие сознание и побуждающие, зачастую, к агрессивным действиям.з.источник человеческих пороков и большинства межличностных конфликтов.
Individual	a concrete person as a natural being and carrier of certain psychophysiological qualities inherent only in him.
Индивид	конкретный человек как природное существо и носитель определенных, присущих только ему психофизиологических качеств.
Installation	readiness, predisposition of the subject, arising at the anticipation of the appearance of a certain object and ensuring a stable purposeful character of the course of activity in relation to the given object.
Установка	готовность, предрасположенность субъекта, возникающая при предвосхищении им появления определенного объекта и обеспечивающая устойчивый целенаправленный характер протекания деятельности по отношению к данному объекту.
Empathy	(from the greek empatheia - empathy) - comprehension of the emotional state, penetration-feeling in the experiences of another person.
Эмпатия	(от греч. empatheia — сопереживание) — постижение эмоцио-нального состояния, проникновение-вчувствование в переживания другого человека.
Unknown	a set of mental phenomena that are not realized by man, but which determine his behavior, feelings, instincts, etc.
Бессознательное	совокупность психических явлений, не осознаваемых человеком, но обуславливающих его поведение, чувства, инстинкты и т.д.

Awakeness	increased and alerted attention to threats, identification and tracing of their signs, use of the received information to assess the change in the likelihood of emergence of extreme situations. antonym - carelessness.
Бдительность	повышенное и настороженное внимание к угрозам, выявление и отслеживание их признаков, использование получаемой информации для оценки изменения вероятности возникновения экстремальных ситуаций, антоним — беспечность.
Relationship	position-psychological relationships (contacts) between people. according to the origin and manifestation of the phenomenon: status (position-role), cognitive (dispositional), behavioral and emotional-sensual relationships. b. necessarily assume reciprocity, the presence of a reciprocal relationship.
Взаимоотношения	позиционно-психологические взаимосвязи (контакты) между людьми. По источнику возникновения и проявлению различают: статусные (позиционно-ролевые), когнитивные (диспозиционные), поведенческие и эмоционально-чувственные взаимоотношения. Предполагают взаимность, наличие ответного отношения.
Xarakterning ijobiy xislatlari	shaxsning jamiyat axloq normalari doirasidagi doimiy ijobiy xususiyatlari.
Goodness	a person experiencing a mental manifestation throught the actions of other people, emotional feelings, which, according to them a spiritual event. Honesty, loyalty and duty of a person's own beliefs expressed in the treatment of people and everything around you, in good faith, moral quality.
Положительное качество характера	постоянные положительные качества личности в рамках нравственных норм общества.
Shaxsiy tajriba	har bir individning yoki shaxsning turmush jarayonida hosil qilgan tajribasi.
Personal experience	the individual or the person's life experience.
Личный опыт	опыт, накопленный каждой личностью или индивидом в жизненном процессе.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstituttsiyasi. – T.; O‘zbekiston, 2005

2. O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi qonuni – T.; 1997.

3. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo‘llari va choralari. –T.: O‘zbekiston, 2010. –56 b.

4. Karimov I.A. Yuksak ma’naviyat – yengilmas kuch. –T.: O‘zbekiston, 2008. –173 b.

5. Karimov I.A. Yuksak malakali mutaxassislar - taraqqiyot omili. —T.: O‘zbekiston, 1995.

6. Karimov I.A. Asosiy maqsad - iqtisodiy yuksalishga erishishdir. - T.: O‘zbekiston, 1997.

7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha harakatlar strategiyasi to‘g‘risida”gi farmoni, 2017 yil 7 fevral PF-4947-son.

8. Mirziyoyev SH.M. Tanqidiy tahlil, qat’iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo‘lishi kerak. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2016 yil yakunlari va 2017 yil istiqbollariga bag‘ishlangan majlisidagi O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining nutqi // Xalq so‘zi. №11. 2017. 16 yanvar.

9. Mirziyoyev Shavkat Miromonovich. Erkin va farovon, demokratik O‘zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti lavozimiga kirishish tantanali marosimiga bag‘ishlangan Oliy Majlis palatalarining qo‘shma majlisidagi nutq /SH.M. Mirziyoev. - Toshkent: «O‘zbekiston», 2016.-56 b.

10. Karimova V.M., Akramova F.A. «Psixologiya» ma’ruzalar matni. T.: 2000.

11. Karimova V.M. va boshqalar. Mustaqil fikrlash – T.; Sharq, 2000.

12. Karimova V.M, Sunnatova R. Mustaqil fikrlash bo‘yicha mashg‘ulotlarni tashkil etish yuzasidan uslubiy qo‘llanma. T.; Sharq, 2001.

13. Karimova V.M. «Psixologiya».O‘quv qo‘llanma. T.: 2002.

14. Klemesheva L.S. Irgashev M.S. Yoshga oid fiziologiya –T.: O‘qituvchi, 2005.

15. Turg‘unov Q. Psixologiya terminlarining ruscha-o‘zbekcha izohli lug‘ati. T.: O‘qituvchi, 1999

16. Gamezo V.M., Domashenko I.A. Atlas po psixologii. M.: 2002.

17. Nemov R.S. Psixologiya. Kn.1,2 ; M.: 2003.

18. Krisko V.G. Obshchaya psixologiya v sxemax i kommentariyax. “PITER” M.: 2009.

19. Safaev N.S., G‘afforov B. Muomala sirlari. T.: 2008.

20. G‘oziyev E., Xasanov B. Psixologiya nazariyasi. T.: 1998.

21. G‘oziyev E. Inson psixologiyasining rivojlanishi. T.: 199.

22. G‘oziyev E. Oliy maktab psixologiyasi T.: O‘qituvchi, 1999.

23. G‘oziyev E. Psixologiya. T.: 1999.

24. Goziyev E. Ijtimoiy xulq-atvor motivatsiyasi. T.; 2010.

25. G‘oziev E., Azimov N., Usmonova E. Diqqat psixologiyasi.O‘quv qo‘llanma. ToshDu. 1999.

26. G‘oziyev E. Kasbiy psixologiya 1-2 kitob T. 2009.

27. Davis S. F. Handbook of Research Methods in Experimental Psychology. – Blackwell Publishing Ltd, 2003. – 515 p.

28. Myers, D. G. Psychology. Hope College. Holland, Michigan, 2010. - R.910

29. James W, Kalat, “Intoduction to psychology” 2013.

30. Kelvin Seifert and Rosemary Sutton, “ Educational Psychology”, 2009.

Internet saytlar

www.ziyonet.uz	–	ZiyoNet ta’lim portali
www.tdpu.uz	–	Nizomiy nomidagi Toshkent Davlat pedagogika universiteti sayti
www.pedagog.uz	–	Pedagogika yo‘nalishiga oid kitoblar sayti
www.tfi.uz	–	Toshkent moliya instituti sayti
www.tdiu.uz	–	Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti sayti

MUNDARIJA

Kirish.....3
1-MAVZU: Kasbiy psixologiya fanining predmeti, maqsad va vazifalari. 5
2-MAVZU: Kasbiy psixologiyada qo‘llaniladigan zamonaviy metodlar va ularni tadbiq etish imkoniyatlari.....27
3-MAVZU: Kasbiy psixologiyada shaxs va jamiyat muammosi.....49
4-MAVZU. Shaxsni kasbga yo‘naltirishda professional motivatsiyaning o‘rni.....74
5-MAVZU. Iqtisodchi-pedagoglarni tayorlashning pedagogik-psixologik asoslari. 108
6-MAVZU. Kasbiy psixologiyada kasblar klassifikatsiyasi. 138
7-MAVZU. Kasbiy psixologiyada ijtimoiy faoliyatni tashkil etish. 158
8-MAVZU. Kasbiy psixologiyada shaxslararo munosabatlar psixologiyasi. 191
9-MAVZU. Shaxsning kasbiy shakllanishida pedagog mahoratining o‘rni.....213
10-MAVZU. Shaxsning kasbiy kamolotida ijtimoiy guruhlar psixologiyasi. 246
11-MAVZU. Shaxsninig kasbiy shakllanish jarayonida shaxslararo ziddiyatlar. 274
12-MAVZU. Kasbiy psixologiyada ijtimoiy psixologik treninglar. 292
13-MAVZU. Bilish jarayonlarining kasbiy psixologiyadagi o‘rni. 315
14-MAVZU. Kasbiy psixologiyada mustaqil tafakkurni rivojlntirish. 346
15-MAVZU. Shaxsning hissiy-irodaviy sohasi va kasbga moslashish.....375
16-MAVZU. Kasbiy psixologiyada individual-psixologik xususiyatlar tushunchasi.....401
17-MAVZU. Iqtisodiy munosabatlar psixologiyasi. 432
18-MAVZU. Boshqaruv psixologiyasida rahbarlik va liderlik. 449
19-MAVZU. Marketihg va tadbirkorlik psixologiyasi. 478
20-MAVZU: Mehnat psixologiyasi.....510
Xulosa 532
Glossariy 534
Foydalanilgan adabiyotlar 540

N.H. XOLYIGITOVA
D.R. ABDUMADJIDOVA

KASBIY PSIXOLOGIYA

O‘quv qo‘llanma

Muharrir **Sh. Bazarova**
Badiiy muharrir **K. Boyxo‘jayev**
Kompyuterda sahifalovchi **K. Boyxo‘jayev**

Nashr. lits. AI № 305. 22.06.2017.
Bosishga ruxsat 29.01.2019-yilda berildi. Bichimi 60x84/16.
Ofset qog‘ozi. «New Times Roman» garniturasi.
Shartli b.t. 31,5. Nashr hisob t. 32,1.
Adadi 60 dona. 2-buyurtma.