

VOLUME II | ISSUE 2 | FEBRUARY

2024

Journal of Pedagogical and Psychological Studies

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ
ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

ISSN: 2181-4066



Available online at www.imfaktor.com

ISSN: 2181-4066
DOI Journal 10.56017/2181-4066

ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

II-ЖИЛД, 2-СОН

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-II, НОМЕР-2

PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

VOLUME-II, ISSUE-2

ТОШКЕНТ - 2024

ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ | PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

№ 2 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.56017/2181-4066-2024-2>

Бош муҳаррир:

Нишонова З.

– психология фанлари доктори, профессор

Масъул муҳаррир:

Давлатов Ойбек.

– педагогика ф.б.ф.д. (PhD)

Таҳририят аъзолари:

1. Юсупова Хабиба Ирискуловна – педагогика ф.б.ф.д. (PhD)
2. Олимов Лазиз Ярашович – психология ф.б.ф.д. (PhD), доцент
3. Элов Зиёдулло Сатторович – психология фанлари доктори, доцент
4. Ганжиев Феруз Фурқатович – психология ф.б.ф.д. (PhD)
5. Мусаева Мухаббат Эшбаевна – педагогика ф.б.ф.д. (PhD), доцент
6. Умаров Баҳром Норбоевич – педагогика ф.б.ф.д. (PhD)
7. Орипова Раънохон Иброхимовна – педагогика фанлари номзоди, доцент
8. Ўринова Феруза Ўлжаевна – педагогика фанлари номзоди, доцент
9. Ниёзова Лутфия Худайбергановна – дефектолог - эксперт
10. Салиева Дилором Абдуллаевна – психология фанлари номзоди
11. Останов Шухрат Шарифович – психология ф.б.ф.д. (PhD)
12. Рустамов Шавкат Шухратович – психология ф.б.ф.д. (PhD)
13. Халлокова Максудахон Эргашевна – педагогика ф.б.ф.д. (PhD)
14. Исмаилова Раъно Нураевна – психология ф.б.ф.д. (PhD), доцент
15. Саримова Дилдора Соаталиевна – педагогика ф.б.ф.д. (PhD), доцент
16. Улуғова Шахлола Муслиддиновна – психология фанлари номзоди, доцент
17. Махмудова Зулфия Мехмоновна – психология ф.б.ф.д. (PhD), доцент
18. Худайберганов Шухрат Шавкат ўғли – педагогика ф.б.ф.д. (PhD)
19. Исматова Дилафруз Тўймуратовна – психология ф.б.ф.д. (PhD)
20. Улуғова Шахлола Муслиддиновна – психология фанлари номзоди, доцент
21. Махмудова Зулфия Мехмоновна – психология ф.б.ф.д., (PhD)
22. Ўринова Озодахон Ўлжаевна – педагогика ф.б.ф.д., (PhD)
23. Рўзиев Умар Музафарович – психология ф.б.ф.д., (PhD)
24. Останов Жасур Шопиржонович – психология ф.б.ф.д., (PhD)
25. Лола Камоловна Илиева (Бахриддинова) – педагогика фанлари номзоди, доцент
26. Муродова Дурдонахон Райимжон қизи – педагогика ф.б.ф.д. (PhD)

“Педагогик ва психологик тадқиқотлар” журнали 6 та халқаро маълумотлар базаларида индексланган бўлиб, жорий йил учун UIF 2023 = 8.2 “импакт-фактор” кўрсаткичига эга. Ўзбекистон Республикаси Олий таълим, фан ва инновациялар вазирлиги ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясининг 2023 йил 24 июлдаги 01-02/1199-сонли хатига мувофиқ ушбу журналда чоп этилган мақолалар хорижий мақолалар сифатида тан олинади.

Таҳририят манзили: Тошкент шаҳар, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор
24-мавзеси, 2/27-уй. Почта индекси 100152. Веб-сайт: www.imfaktor.uz/com

Телефон номер: +99894-410 11 55, **E-mail:** tahririyat@imfaktor.uz

© “ИМФАКТОР Pages” илмий нашриёти, 2024 йил.

© Муаллифлар жамоаси, 2024 йил.

ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ | PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

UMAROV Karimjon Anvarovich

IIV huzuridagi JIED 6-mintaqaviy hudud

*Kadrlar bilan ishlash guruhi muhim topshiriqlar bo'yicha inspektori
podpolkovnik*

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10653012>

JAZONI IJRO ETISH TIZIMI XODIMI KASBIY KOMPETENTLIGI MUHIM PSIXOLOGIK JARAYON SIFATIDA

ANNOTATSIYA

Jahonda xodimlar kasbiy va ijtimoiy-psixologik kompetentligining psixologik jihatlarini o'rganish, ularning kasbiy kompetentligini rivojlantirishning ijtimoiy-psixologik omillarini tadqiq etish, xodimlarning kasbiy kompetentlik ko'rsatkichlarini baholash, kasbiy kompetentligini takomillashtirishga mo'ljallangan maxsus tizimlashtirilgan psixologik usullar majmuini ishlab chiqish va jinoyatchilikni oldini olish bo'yicha izlanishlar olib borilmoqda. Maqolada shu kabi jarayonlar haqida fikr yuritilgan.

Kalit so'zlar: kompetentlik, inson, jazoni ijro etish, kognitiv, bilish, xodim emotsiyasi, intuitsiya, faoliyat, xizmat jarayoni, kasb kasalligi, qobiliyat, layoqat, hissiyot, kasbiy ko'nikma, shakllanish, yosh xodim.

СИСТЕМА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СОТРУДНИКА- КАК ВАЖНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС

АННОТАЦИЯ

Изучить психологические аспекты профессиональной и социально-психологической компетентности работников в мире, изучить социально-психологические факторы развития их профессиональной компетентности, оценить профессиональную компетентность работников, разработать комплекс специальных исследуются системные психологические методы, направленные на повышение профессиональной компетентности и снижение уровня преступности. В статье рассматриваются такие процессы.

Ключевые слова: компетентность, человек, наказание, познавательное, знание, эмоция работника, интуиция, деятельность, служебный процесс, профессиональное заболевание, способность, способность, эмоция, профессиональное мастерство, формирование, молодой работник.

PROFESSIONAL COMPETENCY OF A PENALTY OFFICER AS AN IMPORTANT PSYCHOLOGICAL PROCESS

ANNOTATION

To study the psychological aspects of the professional and socio-psychological competence of workers in the world, to study the socio-psychological factors in the development of their professional competence, to assess the professional competence of workers, to develop a set of special systemic psychological methods aimed at increasing professional competence and reducing the crime rate. The article discusses such processes.

Key words: competence, person, punishment, cognitive, knowledge, employee emotion, intuition, activity, service process, occupational disease, ability, ability, emotion, professional skill, formation, young worker

Ko'pgina xorij va mahalliy psixologiya, shuningdek pedagogik adabiyotlarni tahlil qilar ekanmiz, xodim kasbiy kompetentligining turlicha xususiyatlarini o'rganishga qaratilgan ilmiy tadqiqotlarda kasbiy kompetentlik metodologiyasiga dahldor bo'lgan pedagogik psixologik xususiyatlarni nazariy jihatdan izohlashga harakat qildik. Ko'pgina ilmiy adabiyotlarning tahliliga qaraganda, kasbiy kompetentlikni aniqlashga doir tadqiqotchilar tomonidan turli yondashuvlar mavjud.

Jahon va respublikamizdagi psixologiya maktablarida inson omilini tahlil qilish, ularni har tomonlama rivojlantirishda turli xil psixologik usullardan foydalanishga alohida e'tibor qaratilib kelinmoqda.

Shuni alohida ta'kidlash lozimki, xorijiy va mahalliy adabiyotlarda «Kompetentlik» tushunchasini ta'riflashda yagona yondashuv mavjud emas. Kompetentlik so'zining ma'nosi lotinchadan olingan bo'lib, «competo» «erishayapman, munosibman» degan ma'nolarni anglatadi, hamda ma'lum faoliyat turidan xabardorligini bilishini bildiradi. «Kompetensiya» bu – inson faoliyatiga namoyon bo'ladigan, yetarli darajada boxabar faoliyat yoki sohada insonning amaliy jihatdan qodirligi, shuningdek, kasbiy faoliyatning ma'lum bir tizim bo'yicha shakllanganligini belgilovchi xususiyat hisoblanadi. Shunga qaramay, aksariyat mualliflar tomonidan kompetentlik faoliyat yoki harakatning samarali ishlashi bilan bog'lanadi.

Shunday qilib, kompetentlik insonning yuksak xislatlaridan biri bo'lib, uning shakllanishi zamonaviy ta'lim-tarbiyaning asosi hisoblanadi.

Jumladan, Yevropa va amerikalik tadqiqotchilar kasbiy kompetentlikning amaliy jihatlarini, ya'ni muhitga ta'sir etuvchi (I.Borg, M.Muller, V.I.Lupandin), vazifani muvaffaqiyatli uddalashga xizmat qiluvchi bilim, ko'nikma va malakalar majmuasi (O.O.Gonina, M.Kaplan, L.Nuguist); faoliyat tuzilmasidagi alohida hatti-harakatlarni amalga oshirishni ta'minotchisi (A.A.Blaginin, G.Birkgoff), amaliyotga tatbiq etiladigan usullarni bilish jarayonlariga qo'llovchi (S.P.Destra, S.Dollinger) sifatida o'rganishgan [1].

Rossiyalik olimlardan L.I.Ansiferova, D.N.Zavalishina, A.F.Anufriyev, N.V.Kuzmina, A.K.Markova, A.V.Pankratov, N.I.Chuprikova, E.P.Ilin, A.A.Derkach, V.G.Zazikin, I.A.Zimnyaya, Yu.G.Tatur va boshqalar tomonidan so'nggi yillarda kompetentlik va kompetensiya masalalariga ilmiy yondashuvlarni uchratish mumkin.

Nazariy manbaalarning tahliliga ko'ra jazoni ijro etish tizimi xodimlarining «kompetensiya» va «kompetentligi» bo'yicha aniq talqin juda kam uchraydi. Bu esa ushbu atamani zamonaviy psixologik mazmundagi muammolarni o'rganishda dolzarb ekanligini ko'rsatadi.

«Kompetentlik» tushunchasi dastlab kognitiv psixologiya sohasi vakillari tomonidan qo'llanila boshlagan. Ushbu tushuncha shaxsning o'zini-o'zi anglashi, o'z-o'zini hurmat qilishini belgilovchi omil bo'lib hisoblanadi va shaxsning umumiy xususiyatlari hamda uning kasbiy faoliyati xususiyatlaridan ko'ra ko'proq bog'liqligini bildiradi.

Deyarli barcha lug'atlarda «kompetentlik» va «kompetensiya» muammolari alohida bir kategoriya sifatida o'rganiladi. Kompetentlik ta'riflari bir-biriga juda o'xshash va bir-birini takrorlaydi, «kompetentlik» uchun yagona talqin bo'lmasa-da, bu konsepsiya «har qanday tashkilot yoki mutaxassisning bilimlarga egalik qilish vakolatlari (huquq va burchlari) yig'indisi» deb talqin qilinadi. Shunday qilib, «kompetensiya» – bu «kompetentlik» so'zidan olingan termin bo'lib, insonning bilim, ko'nikma va malakalarni to'g'ri anglay olishiga, «kompetentlik» esa semantik tomondan birlamchi yo'nalish bo'lib, ularning intro (insonning ichki imkoniyatlari) jamlanmasi, tizimi, shaxsning ma'lum bir tajribalari «jamlanmasi» ni bildiradi [2].

I.A.Zimnyaya «kompetentlik»ni uch guruhini keltirib o'tadi:

- o'z-o'ziga shaxs sifatida va hayot faoliyatining sub'ekti sifatida qarashligi;
- insonning boshqa kishilar bilan o'zaro ta'sir munosabati bilan bog'liqligi;
- inson faoliyati bilan bog'liq kompetensiyalar uning barcha turlari va shakllarida namoyon bo'lishi [2].

Bizning fikrimizcha, jazoni ijro etish tizimi xodimlarining kasbiy tayyorgarligini tashkil etish jarayonida I.A.Zimnyaya asarlari juda muhim sanaladi.

Kompetentlik keng ma'noda qobiliyat bilan bog'liq bo'lishi mumkin, ko'nikma, malaka va boshqalar. Kompetentli shaxs - yetarli malakaga, bilim va imkoniyatlarga ega shaxs hisoblanadi.

So'nggi yillarda kompetentlik muammosi yangicha talqinlarda namoyon bo'lmoqda. Ko'pgina olimlar nafaqat kompetentlik balki professional kompetentlik haqida mutaxassisning kasbiy mehnat talablariga muvofiqligi ko'rsatkichi sifatida fikr yuritishgan (E.F.Zeer, A.K.Markova va boshqalar).

Shaxsning professional kompetentlik muammosi bo'yicha K.K.Platonova, N.S.Ribakov tadqiqotlarida mutaxassislarining kasbiy faoliyati bo'yicha o'zini-o'zi anglaganligi, kasbiy yutuqlari, o'z kasbining ustasi ekanligi, kasbiy malaka kabi asosiy psixologik kategoriyalarning mazmunini anglashga yordam beradi. Ushbu yo'nalish doirasida professional yondashuv usullari ham takomillashtirilgan.

Yana bir yo'nalish vakillari asarlarida (B.G.Anan'ev, A.N.Leontev, S.L.Rubinshteyn va boshqalar) kasbiy faoliyatning turli ko'rinishlarida individual-psixologik xususiyatlar va shaxsiy sifatlarini bevosita o'rganilgan.

Kasbiy mahorat yo'nalishi doirasida kasbiy o'zini-o'zi takomillashtirish, malaka oshirish, kasbiy kompetentlik, kasbiy ko'nikma va malakalarni rivojlantirish shart-sharoitlari va omillari o'rganiladi (A.K.Markova).

Navbatdagi yo'nalish - akmeologik bo'lib, kasbiy mahoratni rivojlantirishning akmeologik muntazamlik va determinantlarini o'rganishga va yetuk shaxsning rivojlanishini belgilaydigan qonuniyatlarni aniqlashga qaratilgan (A.A.Bodalev, A.A.Derkach, N.V. Kuzmina va boshqalar).

L.A.Petrovskaya birgalikdagi va boshqaruv faoliyatida, shuningdek, turli xil muloqotlarni amalga oshirishda muhim ahamiyatga ega kommunikatsiya kompetensiyasining maxsus konsepsiyasini ishlab chiqdi.

«Kasbiy kompetentlik» tushunchasi ko'plab psixolog olimlar (B.S.Gershunskiy, E.F.Zeer, Yu.V.Kainova, V.A.Kalney, B.N.Komissarov, J.K.Latishev, N.V. Kuzmina, A.K.Markova, V.A.Slastenin va hokazo) o'z ilmiy ishlarida tahlil qilishgan.

E.F.Zeer «Professional kompetentlikni» shaxsining ma'lum bir xususiyatlari integratsiyasi ya'ni, kasbiy faoliyatning ma'lum bir turini amalga oshirish uchun kerak bo'lgan bilim, ko'nikma va malakalar ierarxiyasi» deb ta'kidlaydi [3].

A.K.Markova «Professional kompetentlik»ni yanada chuqurroq o'rgangan holda quyidagilarni ko'rsatib o'tadi:

- kasbiy ko'nikma;
- kasbiy psixologik o'rni, kasb bo'yicha talab qilinadigan ko'nikmalar;
- kasbiy samaradorlikka yo'naltirilgan individual sifatlar [4].

E.F.Zeerning ta'kidlashicha, kompetensiya nafaqat bilim va malakaning mavjudligi, balki, mazkur faoliyatni o'z vaqtida bajarish hamda o'zining kasbiy faoliyatida maksimal foydalana olishi bilan belgilanadi [3].

Tizimli yondashuv nuqtai nazaridan olimlar T.G.Braje, S.G.Molchanov va boshqalar professional kompetentlikni atroflicha o'rganib chiqishgan. Shunday qilib, T.G.Braje nafaqat bilim va ko'nikmalar shaxsni kompetentligini belgilaydi, balki mutaxassisning faoliyati motivlari, shaxslararo munosabatlar tizimi, kreativlikni rivojlantirish imkoniyati, shaxsiy va kasbiy sifatlari ham muhimligi ta'kidlanadi.

Psixologiyaning metodologik tahlillarida olib borilgan tadqiqotlarning mohiyatini anglash, jazoni ijro etish tizimi xodimlari kasbiy kompetentligining muhim omilini tushinishda bir nechta nazariyalarni o'rganishni taqozo etdi:

kasbiy kompetentlikning faoliyat xarakteri asosida ochib berish (S.G.Vershlovskogo, N.V.Kuzminoy, M.I.Lukyanova, A.K.Markovoy, V.N.Surkov, I.S.Yakimanskoy va boshqalar);

kasbiy kompetentlikni shaxsiy sifatlari bilan o'rganish (A.P.Bueva, Yu.N.Kulyutkin, P.V.Simonov, P.M.Sherayzina, A.I.Sherbakov);

kasbiy kompetentlikni ta'lim darajasi bilan bog'liqligi (E.V.Berejnova, A.A.Verbitskiy, I.G.Shaposhnikova, A.A.Orlov, M.N.Pevzner);

kasbiy kompetentlikni madaniyat fenomeni bilan bog'liqligi (T.G.Braje, M.A.Verbitskiy, V.V.Kraevskiy, E.N.Shiyanov).

«Kasbiy kompetensiya» tushunchasining mazmuniga zamonaviy tadqiqot yondashuvlarini tahlil qilish asosida shuni xulosa qilish mumkinki, kasbiy kompetensiya mutaxassis shaxsining integrativ xarakteristikasi, shu jumladan, uning kasbiy faoliyatining muvaffaqiyatli bajarilishini ta'minlovchi bilim, ko'nikma va shaxsiy fazilatlaridir.

Nazariy va empirik tadqiqotlar g'oyalariga tayanib, jazoni ijro etish tizimi xodimlarining kasbiy shakllanish yo'li va yo'nalishini belgilab beruvchi metodologik g'oya va qarashlarni ajratib olishga imkon beruvchi mezonlarni belgilab olish maqsadga muvofiq.

Bu borada bir qancha olimlar tadqiqot ishlarini olib borishgan.

«Shakllanish» - falsafiy kategoriya bo'lib, u bir mavjud holatdan ikkinchisiga o'tishni ifodalaydi. Barcha mavjud holatlar shakllangan vaziyat sifatida, uning yuzaga kelganligi esa shakllanganligi sifatida qaraladi [5].

A.V.Makushinning ta'kidlashicha, kasb bu – shunday faoliyatki, uning yordamida shaxs jamiyat hayotida ishtirok etadi va uning yashashi uchun moddiy vositalar asosiy manbai bo'lib xizmat qiladi [6].

Kasb – jamiyatga zarur bo'lgan faoliyatning tarixan yuzaga kelgan shakllaridir. Uni bajarish uchun inson bilim, ko'nikma va malakalar yig'indisiga mos keluvchi qobiliyat va kasbiy sifatlarga ega bo'lishi lozim.

Keltirilgan ta'riflarni umumlashtirgan holda, aytish mumkinki kasb mehnat faoliyatining paydo bo'lgan shakllari, ularni bajarish uchun inson, albatta, ma'lum bilim va ko'nikmalarga, maxsus qobiliyatlari va rivojlangan muhim kasbiy sifatlarga ega bo'lishlari kerak. Kasbiy shakllanish – muayyan bir sohani takomillashtirishga qaratilgan bilim, ko'nikmalar majmui. Kasbiy shakllanish – ta'lim olish jarayonida u yoki bu sohaga doir bilim, ko'nikmalar majmui. Kasbiy shakllanganlik – ahamiyatga ega kasbiy natijalarga erishish va faoliyatini yuqori darajada amalga oshirish imkonini beruvchi psixik sifatlari majmuidir.

Kasbiy sifatlari – shaxsning muayyan sohadagi bilim, ko'nikmalari, malakalari majmui va mehnat faoliyatida o'z qobiliyatini sifatli va samarali amalga tadbiq etish imkoniyatidir.

Ijtimoiy rivojlanish faqatgina ijtimoiy rollarning o'zgarishi bilangina emas, balki har tomonlama yetuk mutaxassislar tayyorlashga yangi talablarning paydo bo'lishi bilan ham bog'liq. Maishiy, iqtisodiy, siyosiy va madaniy sohadagi yangi muammolar doimo kasbiy mezonlar dinamikasini talab qiladi va bu esa olimlarni kasbiy o'zini o'zi anglashga, shaxsning kasbiy shakllanishi muammosini nazariy g'oyalar bilan boyitishga intilishlarini kuchaytiradi.

Tadqiqotlarda kasbiy sifatlar shaxs kasbiy rivojlanishning asosiy mezonlari va mehnat sub'ektlarining yetakchi xususiyati sifatida talqin etilmoqda. Mutaxassis mehnat sub'ekti sifatida xodimdan farqli ravishda uning o'zi faoliyat maqsadini qo'yadi, unga erishish yo'li va vositalarini aniqlaydi, faoliyat natijasiga nisbatan mas'uliyatni o'z zimmasiga oladi. U faoliyatni to'liq boshqaradi, turli amaliy vaziyatlardan chiqish yo'llarini biladi, faoliyatni tashkil qilish, uning o'zgarishi va rivojlanishini oldindan ko'ra bilish qobiliyatiga egadir.

Kasbiy sifatlar muammosiga nisbatan qiziqishlarning ortishiga qaramasdan, bu fenomenning tabiati, tuzilishi, dinamikasi va funksiyalari haqidagi masalada yetarli darajadagi to'xtam mavjud emas. Bizningcha, buning eng asosiy sababi ushbu muammoning, xususan, shaxsning umumiy tuzilishidagi kasbiy sifatlar o'rnida qo'llaniluvchi ijtimoiy sifatning yetarli darajada qamrab olinmaganligi bilan bog'liq. Kasbiy sifatlar muammosini tadqiq qilish uchun, eng avvalo, bu voqelik shaxs sifatleri tizimida qanday o'rin egallashini, qolaversa, shaxsning kasbiy va ijtimoiy o'zini o'zi anglashida qanday rol o'ynashini tushunib olish lozim.

Chet el manbalarida kasbiy sifatlar muammosini tadqiq qilishga nisbatan asosan ikkita yo'nalish ko'rsatib o'tilgan: kasbiy rivojlanish, shaxsning komil topishiga yo'naltirilgan va kasbiy shakllanishning ijtimoiy tomonlari va omillariga yo'naltirilgandir.

Jumladan, M.Argayl kasbiy sifatlar va individning kasbiy shakllanishi orasidagi bog'liqlik mavjudligi haqida fikr yuritib, quyidagilarni mujassamlashtirgan murakkab jarayon ekanligi ta'kidlagan: kasbiy treninglar, faoliyatni amalga oshirishga nisbatan qo'yiladigan talablar va standartlarni o'zlashtirish, mehnat jamoasi doirasida xulq-atvor me'yorlarini tushunish. Aynan mehnat jamoasidagi boshqa shaxslar bilan o'zaro hamkorlik individga o'zi egallab turgan kasbning aniq standartlarini o'zlashtirish imkonini beradi. Kasbiy me'yorlarga amal qilish individga kasbiy sifatleri o'zida shakllantirishga va o'z mavqeini uzoq vaqt saqlab turishga zamin hozirlaydi. Kasbiy sifatlar ushbu yondashuvda uzoq vaqt davom etadigan kasbiy faoliyat bilan bog'liq kasbiy mavqega yaqin tavsifnoma sifatida izohlanadi.

Xorijiy tadqiqotlarda kasbiy rivojlanishni tahlil qilishda asosiy e'tibor qaror qabul qilishga qaratiladi [7].

Shu bilan bir qatorda asosiy urg'u insonning kasbiy rivojlanishidagi muammoli vaziyatlarni qabul qilish va ularni bartaraf etish usullarini bilishini tahlil qilishga qaratiladi. Kasbiy o'zini o'zi anglash borasida qaror qabul qilish jarayoni quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi: muammoli vaziyatlarning yuzaga kelishi, real imkoniyatlarni aniqlash, imkoniyatlarni qator mezonlar yordamida baholash (omad va omadsizlik tizimini baholash; mashhurlikni yoqtirmaslik, rag'batlantirish yoki qanoatlantirish; kasbiy kar'eradagi o'sish, ishlab chiqarish faoliyatidagi qiyinchiliklar, ta'lim va ish joyidagi mavqe), adekvat imkoniyatlarni tanlash va amalga oshirish, qarorlarning ijtimoiy dinamika bilan muvofiqligi va boshqalar.

Shaxsiy rivojlanish va kasbiy shakllanish ijtimoiy kontekstining muvofiqligi muammosi kasbiy sifatleri tadqiq qiluvchi jahon olimlarining ishlarida ham o'z aksini topgan.

L.B.Shneyder asos solgan kasbiy sifatleri tadqiq qilishning zamonaviy yo'nalishida ushbu fenomen kasbiy o'zini-o'zi anglash sifatida ko'rib chiqiladi, bunda shaxs o'zini muayyan bir kasb va mehnat jamoasining vakili sifatida anglaydi, o'z «Men»ini kognitiv, emotsional xulq-atvor jihatdan tavsiflashda o'zini va boshqalardan farqli ekanligini aniqlaydi. Kasbiy sifatleri tadqiq qiluvchi jahon psixologlari uchun psixik voqeliklarni tuzilmaviyligi va tizimliliigi tamoyili, sifatleri genetik o'zaro bog'liqlik darajasini qidirish, kasbiy faoliyatni o'zlashtirish va amalga oshirish jarayonida sifatleri shakllanishini tadqiq qilishga asos bo'lib xizmat qiladi. Bu jahon tadqiqotchilarining an'anaviy va konseptual metodologik bazasi bo'lib, quyidagilarga xizmat qiladi: kasbiy faoliyatdagi sistemagenez, shaxsning kasbiy shakllanishi, mehnat faoliyati va boshqalar.

Kasbiy sifatleri elementlari tarzida ehtiyojlar, qiziqishlar, yo'nalishlar, ishonch va kasb orqali qondiriluvchi va amalga oshiriluvchi shaxsning motivasion sohasining boshqa tarkibiy qismlari ko'rib chiqiladi. Kasbiy sifatlerga erishish uchun shaxs faolligini ta'minlovchi zaruriy bilim va qobiliyatlarga ega bo'lish lozim [8].

Ye.N.Kiryanova kasbiy sifatlarni o'zgaruvchan kasbiy sharoitlarda ko'nikma va malakalarni shakllanganlik darajasi va keyinchalik kasbiy o'sish bilan shartlangan, muayyan bir bosqichda sub'ektning kasbiy mahorat darajasiga erishishni ta'minlovchi individual belgi, kasbiy shartlar va kasb mazmunining barqaror muvofiqligi sifatida tavsiflaydi [9].

U tomonidan o'tkazilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, kasbiy sifatlarning integral xarakterga ega va mutaxassislarining kasbiy faoliyatga moslashishlarining universal asosi hisoblanadi. Bu sifatlarning juda ko'p tarkibiy qismlarga ega ekanligi haqidagi xulosani keltirib chiqaradi. Kasbiy mahoratning yuqori darajasi bilan bir qatorda yangi sharoitdagi ish joyida ko'nikma va malakalarni qo'llash qobiliyati tarkibiga kommunikativ qobiliyatlar, emotsional-irodaviy sohaning shakllanganligi, faollik, sobitqadamlik, keskinlik, stressga barqarorlik, qolaversa, mehnat jamoasining axloqiy me'yorlariga amal qilishi kiradi.

L.V.Mishenko ishlarida kasbiy sifatlarning kasbiy faoliyat kontekstiga nisbatan ko'rib chiqiladi. Uning fikricha, sub'ekt ijtimoiy muhit bilan kasbiy o'zaro ta'sirga kirishib, uning o'z-o'ziga nisbatan hurmati oshadi. Muallif kasblar olamiga yo'naltirishni ta'minlovchi shaxs xarakterlariga, faoliyatda shaxs potensialining to'la namoyon bo'lish shartiga, qolaversa, kasb tanlashning mumkin bo'lgan oqibatlarini oldindan ko'ra bilishga alohida e'tibor qaratadi. Kasbiy sifatlarning insonning o'z kasbini bilishi, o'zini mutaxassis sifatida qabul qilishi, kasbiy vazifalarini a'lo darajada va boshqalar uchun foydali tarzda amalga oshirishi bilan belgilanadi [10].

Tadqiqotlarning ko'rsatishicha, kasbiy sifatlarning – ijtimoiy sharoitlarga bog'liq bo'lgan shaxsiy va kasbiy rivojlanish mahsulidir. Bu professiogenez konsepsiyasining muallifi Ye.P.Yermolayeva [11] hisoblanadi.

Muallif kasbiy sifatlarning faqatgina kasbni yuqori darajadagi mahorat bilan boshqarish orqali shakllanadi va faoliyat jarayonining asosiy elementlarini barqaror muvofiqligi sifatida namoyon bo'ladi, degan g'oyani ilgari suradi. Kasbni egallash bosqichi va shunga muvofiq kasbiy sifatlarning darajasini tahlil qilish sub'ektning o'zi bilan kasbni identifikatsiya qilish darajasi kasbiy sifatlarning funksiyasini amalga oshirish imkonini aniqlashi mumkinligini ko'rsatadi. Kasbiy sifatlarning muvofiqlashtiruvchi va qayta tashkil qiluvchi funksiyalarini boshqaradi, ijro etadi: bu funksiyalarning o'zaro muvofiqligi kasbiy o'zini-o'zi anglashga olib keladi va kasbiy rivojlanishni ta'minlaydi. Kasbiy sifatlarning muvofiqlashtiruvchi funksiyasi kasbiy sentrizm va barqaror kasbiy-mintaqaviy pozitsiyaning zaruriy darajasini ta'minlash bilan belgilanib, u quyidagi mezonlarni o'z ichiga oladi: konstantlik (o'zgarishlarga qarshilik ko'rsatish qobiliyati), moslashuvchanlik (noadekvat kasbiy stereotiplarni yengib o'tishga qodirlik), distantlik (ish joyi haqidagi semantik, informatsion, madaniy tasavvurlarga ega bo'lish). Qayta tashkil qiluvchi funktsiya kasbiy pozitsiyaning rivojlantirish va o'zgartirishga yo'naltirilgan bo'lib, ular:

- kasbiy sifatlarning va shaxsning kasb bilan identifikatsiyasi diapazonining o'zgarishiga;
- o'z kasbini boshqa kasblardan ajratish;

- kasbiy sifatlarning tizimidagi tartiblilik yoki «tarqoqlik». Professiogenez negizida qayta quruvchi, muvofiqlashtiruvchi va amalga oshiruvchi tarkibiy qismlarning davriy dinamikasi yotadi.

Ushbu yondashuvda kasbiy sifatlarning shaxs komponenti, ya'ni muvaffaqiyatli kasbiy moslashishini ta'minlovchi va kompetentlik, kasbiy egiluvchanlik, ishga qiziqish va muhitga moslashishga asoslangan kasbiy kar'eradagi ustuvor omillar sifatida ko'rib chiqiladi.

K.A.Abulxanova-Slavskaya tomonidan hayot yo'li tuzilishi (hayotiy pozitsiya, hayotiy chiziq, hayot mazmuni)ga asoslangan murakkab kasbiy sifatlarning tipologiyasi ishlab chiqildi [12].

Muallif shaxsning kasbiy faoliyatida o'zini namoyon qilish xususiyatlariga muvofiq quyidagi kasbiy sifatlarning tipologiyasini ajratib ko'rsatadi:

- shaxsning o'z xarakteriga maksimal darajada mos bo'lgan kasbni tanlash orqali o'zligini namoyon etadi. Bu holda hayotiy tajribalarda shaxs o'zining imkoniyatlarini to'liq amalga oshirishiga sharoit yaratuvchi vaziyatlarni takrorlash bilan bog'liq.

- shaxsga kasbiy mahorat pillapoyalaridan ko'tarilish imkonini beruvchi kasb tanlanadi. Bu holatda kasbiy pozitsiyaning sifatli o'zgarishi bilan bir qatorda imkoniyatlarning ortishiga olib keluvchi harakat sodir bo'ladi. Kasbiy yuksalish negizida mehnat faoliyatining talablari va vazifalari, shu bilan bir qatorda shaxs qobiliyatlarining rivojlanishi yotadi.

- shaxs o'z ustida ishlashi hamda shaxsiy sifat va qobiliyatlarini rivojlantirish orqali kasbiy faoliyatda o'zligini namoyon qiladi. Kasb potensial holatdagi shaxs qobiliyatlarini faollashtiradi, uning rivojlanishi uchun imkoniyat yaratib beradi.

- shaxsning o'zligini namoyon qilishi qobiliyatga, o'zini-o'zi nazorat qilish va o'zini-o'zi tahlil qilishga hamda ijodiy faollikni rejalashtirishga asoslaniladi: bu holatda shaxs kasbiy o'sish va rivojlanishga, qolaversa, shaxsiy qobiliyatlarini amalga oshirish maqsadida mehnat sharoitini qayta qurishga qodir bo'ladi.

Bizning fikrimizcha, kasbiy sifatlarni o'rganishning qiyin tomoni, birinchidan, u shaxsning aynan o'ziga, ikkinchidan, esa muayyan bir guruh a'zolariga tegishlidir. Muayyan bir ijtimoiy kategoriyalarga shaxsiy dahldorlikni idrok qilishning identifikatsiya jarayoni shunga muvofiq qadriyatlar tizimining shakllanishi bilan hamohang tarzda kechadi. Kasbiy shakllanish jarayonida sub'ekt o'zini o'z kasbi vakili, u yoki bu kasbiy sifat sohibi, yohud muayyan bir taraqqiyot bosqichidagi mutaxassis sifatida identifikatsiyalaydi. Shuning uchun ham «shaxsiy-ijtimoiy» tizimdagi kasbiy sifatlar baribir ijtimoiylikka va ijtimoiy xususiyatlarga ega.

Kasbiy shakllanish tushunchasiga berilgan ta'rif va tavsiflarni umumlashtirib, uni quyidagicha talqin etish mumkin:

Kasbiy shakllanish shaxs kamolotining muhim jihatlaridan biri bo'lib, uning faqat mehnat va kasbiy faoliyatni tanlash bilan bog'liq ehtiyoj va qiziqishlarini ifodalaydi.

Kasbiy shakllanish mehnat faoliyati yoki kasb sohasining aniq turini tanlash bilan bog'liq bo'lib, aniq va ongli ravishda qabul qilinadigan qarorning ifodalanishidir.

Jazoni ijro etish tizimi xodimining kasbiy sifatlarini shakllanganligi asosini intellektual salohiyat, irodaviy sifatlar, amaliy ko'nikmalar, hissiy sifatlar hamda o'zini-o'zi boshqara olish sifatlari tashkil etadi. Kasbiy vazifalarni hal etilishi avvalambor tarbiya sub'ektining individual sifatlariga tayanadi. Ushbu sifatlarning rivojlanganligi insonning to'la shakllanganligini, individualligini, har tomonlama barkamolligini tavsiflaydi. Ularning rivojlanganlik darajasi shaxsning ijtimoiy faolligi, hayot tarzi, baxti va jamiyatda o'zini qay tarzda tutishini belgilab beradi. Insonning psixik sifatlarini kasb talablari bilan taqqoslash va mujassamlashtirish – birinchi navbatda shu sababdan murakkab sanaladiki, u yerda ham, bu yerda ham ko'plab xilma-xil elementlar mavjud. Xususan, S.I.Ojegovning lug'atida taxminan 1500 ta so'z insonning shaxsiy sifatlarini belgilab beradi [13].

Biroq, hamma shaxsiy xususiyatlarni ham bir so'z bilan ifodalab bo'lmaydi. Psixologlar bizga bu so'zlar va tushunchalardan foydalanishni yengillashtirib berdilar.

Agar kishida ma'lum bir turdagi mashg'ulotlarga qobiliyatlari bo'lsa, u bilim va ko'nikmalarni tezda o'zlashtira oladi va o'z ishida sezilarli muvaffaqiyatlarga erishadi. Xususan, kishining chuqur bilimlari va shakllantirgan ko'nikma va malakalari asosida biz ko'pincha uning qobiliyatlari haqida ham mulohaza yurita olamiz, bilim, ko'nikma va malakalarsiz shaxsning qobiliyatlarini gapirishdan ma'no yo'q. Shunday qilib, bilimlar va maxsus ko'nikma va malakalar kasbiy tayyorgarlik jarayonida mutaxassisning kasbiy ahamiyatga molik sifatlari shakllanganligining o'ziga xos indikatorini ifodalaydi. Kasbiy ahamiyatga ega sifatlarning shakllanganlik darajasi mutaxassisning kasbiy shakllanishi va kasbiy malakasiga bog'liq bo'ladi.

Kasb faoliyatga tayyorgarlik barcha mehnat sohalarida katta ahamiyatga ega bo'lgan shaxs sifatlarini shakllantirishni qamrab oladi. Ularni shakllantirish maktabgacha tarbiya yoshidan boshlanadi, hamda boshlang'ich, umumiy o'rta ta'lim, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi va oliy ta'lim tizimida davom ettiriladi. Bu sifatlar qatoriga mehnatga hurmat va qiziqish, o'qish va mehnat qilish jarayonida vujudga keladigan qiyinchiliklarni bartaraf qilishda sabr-toqat va tirishqoqlik, mehnatga chidamlilik, ishning puxta o'ylab qilinganligi va asoslanganligi, o'ziga nisbatan talabchanlik va tanqid ko'zi bilan qarash, intizomlilik, jamoaviylik va boshqalar kiradi.

Mutaxassisning shaxsiy salohiyatini tashkil qiladigan kasbiy sifatlarning shakllanishi uning umumiy rivojlanishi negizida ro'y beradi va unga bog'liq bo'ladi. Bunda ko'pincha mavjud bo'lgan, lekin talab qilinmagan sifatlarning jonlanishi, yaxshi rivojlanmagan sifatlarning «uyg'otilishi» va kuchaytirilishi ro'y beradi. Pirovardida, o'ylaymizki, quyidagi bog'liqlik amal qiladi: insonning rivojlanish darajasi qanchalik yuksak bo'lsa, uning shaxsiy mehnat salohiyati shunchalik yuqori, kasbiy faoliyat sifati shunchalik yuqori bo'ladi. Aksincha, kasbiy ahamiyatga ega sifatlarning sust shakllantirilganligi mehnatdan qoniqmaganlikni yuzaga keltiradi, kasbiy rivojlanish motivatsiyasini pasaytiradi, ko'pincha kasbni o'zgartirishga olib keladi.

Bizning fikrimizcha, jazoni ijro etish tizimi xodimlarida kasbiy ahamiyatga ega sifatlarni rivojlantirish uchun uning faoliyatini o'rganish va tahlil qilish hamda shakllantirish zarur bo'lgan sifatlarni tasniflash zarur.

ИҚТИБОСЛАР. СНОСКИ. REFERENCES.

1. Образцов П.И. Психолого-педагогическое исследование: методология, методы, методика. – Орел, 2003. – 295 с.
2. Reynolds С.К., Gutkin Т.В. School Psychology: Essentials of theory and Practice – IV.V., 1984.
3. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.А. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования. –М., 2005. – С. 23-29.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Знание, 1996. – 144 с.
5. Краевский В.В. Методология педагогического исследования. – Самара. СГПУ, 1994. - 174 с.
6. Макушин А.В., Милюкова П.Н./ Некоторые вопросы методологии исторического познания в трудах Страницы истории и историографии отечества.- Воронеж, 2001 .- Вып. 3. - С. 104-114 .- 0,6 п.л.
7. Козырева О.А. Компетентность современного учителя: современная проблема определения понятия. //Стандарты и мониторинг в образовании. –2004.– № 2. – с.48-51.
8. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: Структура, генезис и условия становления. Автореф. дисс. ... док. психол. наук. 2001.
9. Кирьянова Е.Н. «Феномен дома в ранней лирике Марины Цветаевой» Автореф. дисс. ... канд. филол. наук. 2012
10. Мищенко Л.В. «Формирование пологендерной индивидуальности субъектов образования» Автореф. дисс. ... док. психол. наук. 2015
11. Ермолаева Е.П. «Психология реализации профессионала в условиях социально-экономических изменений» Автореф. дисс. ... док. психол. наук. 2009.
12. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М., 1991. 299 с.
13. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 528 с.

ISSN: 2181-4066
DOI Journal 10.56017/2181-4066

ПЕДАГОГИК ВА ПСИХОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР

II-ЖИЛД, 2-СОН

ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ-II, НОМЕР-2

PEDAGOGICAL AND PSYCHOLOGICAL STUDIES

VOLUME-II, ISSUE-2

«Педагогик ва психологик тадқиқотлар» электрон журнали 2022 йил 22 декабрь куни № 054834-сонли гувоҳнома билан оммавий ахборот воситаси сифатида давлат рўйхатидан ўтказилган.

Муассис: «IMFAKTOR Pages» масъулияти чекланган жамияти.

Таҳририят манзили: 100152, Тошкент шаҳри, Учтепа тумани, “Ватан” МФЙ, Чилонзор 24-мавзеси, 2-уй.

Телефон номер: +99894-410 11 55

Эл. почта: tahririyat@imfaktor.uz

Веб-сайт: www.imfaktor.uz