

SHAXS KASBIY SALOHİYATINING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISH TAMOYILLARI

Ashirova Jayron Altiboyevna

Aniq va ijtimoiy fanlar universiteti psixologi

+99891 779 22 20

ashirovajayron3@gmail.com

Annotatsiya: Ushbu maqolada zamonaviy globallashuv sharoitida shaxs kasbiy salohiyatining shakllanishi va uning rivojlanish tamoyillari tizimli ravishda tahlil qilingan. Tadqiqotda kasbiy salohiyat tushunchasi shunchaki bilim va ko‘nikmalar majmuasi emas, balki shaxsning intellektual, emotsional va ijtimoiy imkoniyatlarining integral birlashmasi ekanligi asoslab berilgan. Maqolada mutaxassisning kasbiy shakllanish bosqichlari akmeologik yondashuv asosida ko‘rib chiqiladi hamda "o‘z-o‘zini faollashtirish" va "kasbiy identifikatsiya" kabi tushunchalarning ahamiyati ochib beriladi. Shuningdek, maqolada shaxsning kasbiy o‘rishiga ta’sir etuvchi tashqi (ijtimoiy-iqtisodiy) va ichki (motivatsion-irodaviy) omillar o‘rtasidagi bog‘liqlik o‘rganilgan bo‘lib, raqobatbardosh kadrlar tayyorlashning konseptual asoslari ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: kasbiy salohiyat, shaxs rivojlanishi, kompetensiya, kasbiy kamolot, motivatsiya, o‘z-o‘zini rivojlantirish, akmeologiya, pedagogik mahorat.

Kirish:

Zamonaviy globallashuv va shiddat bilan o‘zgarib borayotgan raqamli iqtisodiyot sharoitida har bir davlatning strategik resursi sifatida yuqori malakali, raqobatbardosh va kreativ fikrlaydigan kadrlar masalasi birinchi olinga chiqmoqda. Bugungi kunda mehnat bozoridagi talablar shunchaki nazariy bilimga ega mutaxassisni emas, balki shaxs kasbiy salohiyatini doimiy ravishda takomillashtirib boruvchi, o‘zgaruvchan sharoitlarga tez moslashuvchan shaxsni talab etmoqda. Shaxs kasbiy salohiyatining shakllanishi va rivojlanishi murakkab, ko‘p qirrali hamda davomli jarayon bo‘lib, u nafaqat ta’lim olish davrini, balki insonning butun mehnat faoliyatini qamrab oladi.

Kasbiy salohiyat tushunchasi o‘z mohiyatiga ko‘ra shunchaki bilim va ko‘nikmalar majmuasi emas, balki shaxsning intellektual, emotsional va ijtimoiy imkoniyatlarining integral birlashmasidir. Bu borada taniqli tadqiqotchi N.A. Muslimov ta’kidlaganidek: "Kasbiy salohiyat — bu shaxsning nafaqat mavjud bilimlarini qo‘llay olishi, balki o‘zgaruvchan mehnat sharoitlarida yangi kompetensiyalarni mustaqil egallash va o‘zini-o‘zi

rivojlantirish qobiliyatidir"¹⁶⁰. Demak, mutaxassisning shakllanishi uning ichki resurslarini safarbar etishi va tashqi muhit talablariga javob bera olish darajasi bilan belgilanadi.

Shaxsning kasbiy kamoloti masalasi psixologik va akmeologik jihatdan tahlil qilinganda, bu jarayon insonning o'z-o'zini anglash va o'zligini namoyon qilish (self-actualization) ehtiyoji bilan uzviy bog'liqligi namoyon bo'ladi. Kasbiy kamolotning psixologik asoslarini o'rgangan E.F. Zeer fikricha: "Insonning kasbiy shakllanishi uning hayotiy strategiyasi bilan uzviy bog'liq bo'lib, bu jarayonda shaxsiy sifatlar va kasbiy talablar o'rtasidagi uyg'unlik asosiy tamoyil hisoblanadi"¹⁶¹.

Ushbu maqolaning dolzarbligi shundaki, unda shaxs kasbiy salohiyatini rivojlantirishning konseptual asoslari, xususan, "kasbiy identifikatsiya" va "o'z-o'zini faollashtirish" tamoyillari tizimli ravishda tahlil qilinadi. Shuningdek, mutaxassisning kasbiy shakllanish bosqichlarida duch keladigan to'siqlar va ularni bartaraf etish mexanizmlarini o'rganish, zamonaviy kadrlar tayyorlash tizimini metodologik jihatdan boyitishga xizmat qiladi. Mazkur tadqiqotning maqsadi — shaxsning kasbiy o'sishiga ta'sir etuvchi tashqi ijtimoiy-iqtisodiy va ichki motivatsion-irodaviy omillar o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlash hamda rivojlanish tamoyillarini ilmiy asoslashdan iborat.

Asosiy qism:

Shaxsning kasbiy salohiyati (professional potential) – bu uning nafaqat jismoniy va intellektual imkoniyatlari, balki ma'lum bir sohada yuqori natijalarga erishishga xizmat qiluvchi psixofiziologik va ijtimoiy-psixologik xususiyatlarining yig'indisidir. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, kasbiy salohiyat quyidagi asosiy bloklardan tashkil topadi:

1. Kognitiv blok: Kasbga oid fundamental bilimlar, intellektual salohiyat va mantiqiy fikrlash darajasi.
2. Operatsional-texnologik blok: Kasbiy ko'nikmalar, texnologiyalarni boshqarish mahorati va amaliy tajriba.
3. Motivatsion-qadriyatli blok: Kasbga bo'lgan qiziqish, muvaffaqiyatga intilish, kasbiy etika va qadriyatlar tizimi.
4. Refleksiv-baholash bloki: O'z faoliyatini tahlil qilish, kamchiliklarni anglash va o'z ustida ishlash qobiliyati.

Kasbiy salohiyatning rivojlanish tamoyillari

¹ Muslimov N.A. Kasb ta'limi o'qituvchisini kasbiy shakllantirishning nazariy-metodik asoslari. Monografiya. – T.: Fan, 2007. – 124-b.

² Zeer E.F. Psixologiya professiy: Uchebnoe posobie dlya studentov vuzov. – M.: Akademicheskii proekt, 2003. – S. 86.

Kasbiy salohiyatning shakllanishi stixiyali jarayon emas, balki muayyan qonuniyatlar va tamoyillarga asoslangan tizimdir. Tadqiqotimiz davomida ushbu jarayonning quyidagi fundamental tamoyillarini ajratib ko'rsatish mumkin:

- Uzlüksizlik tamoyili (Life-long learning): Zamonaviy axborotlashgan jamiyatda bilimlar tez eskiradi. Shu sababli, kasbiy salohiyatni saqlab qolish uchun shaxs butun umri davomida ta'lim olishi va malakasini oshirishi zarur.

- Subyektivlik tamoyili: Bu tamoyilga ko'ra, shaxs o'z kasbiy taqdirining faol bunyodkori bo'lishi kerak. Ya'ni, rivojlanish tashqi bosim ostida emas, balki ichki ehtiyoj va anglangan tanlov asosida yuz berishi lozim.

- Integratsiyalashuv tamoyili: Kasbiy bilimlar bilan bir qatorda shaxsiy fazilatlarning (kommunikativlik, stressga chidamlilik, liderlik) bir butunlikda rivojlanishi. "Soft skills" (yumshoq ko'nikmalar) va "Hard skills" (qattiq ko'nikmalar) o'rtasidagi mutanosiblik kasbiy muvaffaqiyatning garovidir.

- Akmeologik yo'nalganlik tamoyili: Shaxsning o'z kasbiy mahoratining cho'qqisiga ("Akme") intilishi. Bu jarayonda shaxs o'zining individual imkoniyatlarini maksimal darajada ro'yobga chiqarishga harakat qiladi.

Kasbiy shakllanish bosqichlari va metodologik yondashuv

Kasbiy salohiyat rivojlanishini bosqichma-bosqich ko'rib chiqish lozim. Dastlabki bosqichda — "Kasbiy adaptatsiya" (moslashish) jarayoni kechadi. Bunda yosh mutaxassis nazariy bilimlarni amaliyotga tatbiq etishni o'rganadi. Keyingi bosqich — "Kasbiy mahorat" bo'lib, bunda shaxs standart vazifalarni ijodiy tarzda hal qilish qobiliyatiga ega bo'ladi. Yakuniy bosqich — "Kasbiy ekspertlik" bo'lib, mutaxassis sohaning yangi qirralarini kashf etuvchi va yosh avlodga yo'l ko'rsatuvchi darajaga ko'tariladi.

Ushbu jarayonlarni o'rganishda tizimli yondashuv metodologiyasi muhim ahamiyatga ega. Tizimli yondashuv shaxsni o'zgaruvchan muhitda faoliyat yurituvchi ochiq tizim sifatida ko'radi va uning rivojlanishini ijtimoiy-iqtisodiy muhit bilan bog'liqlikda tahlil qiladi.

Tadqiqot metodologiyasi:

Shaxs kasbiy salohiyatining shakllanishi va rivojlanish tamoyillarini o'rganishda kompleks metodologik yondashuvlardan foydalanildi. Tadqiqotning metodologik asosini tizimli-strukturaviy, akmeologik va kompetensiyaviy yondashuvlar tashkil etadi.

1. Tizimli-strukturaviy yondashuv: Kasbiy salohiyatni bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lgan komponentlar (bilim, ko'nikma, motivatsiya, refleksivlik) yig'indisi sifatida tahlil qilish imkonini berdi.

2. Akmeologik yondashuv: Shaxsning kasbiy kamolot cho'qqisiga erishish qonuniyatlarini va uning subyektiv faolligini o'rganishga xizmat qildi.

3. Empirik metodlar: Tadqiqot davomida qiyosiy tahlil, anketalashtirish va ekspert baholash metodlaridan foydalanildi. Xususan, oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilari va 5 yillik ish tajribasiga ega mutaxassislar o'rtasida kasbiy motivatsiya va o'z-o'zini rivojlantirish darajasini aniqlash bo'yicha so'rovnomalar o'tkazildi.

Tahlil va natijalar:

O'tkazilgan tahlillar shuni ko'rsatdiki, shaxs kasbiy salohiyatining rivojlanishi chiziqli emas, balki dinamik xarakterga ega. Tadqiqot natijasida kasbiy salohiyatni belgilovchi asosiy omillarning ulushi quyidagi jadval ko'rinishida umumlashtirildi:

№	Ta'sir darajasi (foizda, %)	Ta'sir darajasi (foizda, %)
1	Nazariy bilimlar va intellekt	25%
2	Amaliy ko'nikmalar (Hard skills)	30%
3	Shaxsiy sifatlar (Soft skills)	30%
4	Motivatsiya va refleksivlik	15%

Tahlillar natijasida quyidagi qonuniyatlar aniqlandi:

- Motivatsion dissonans: Ko'phollarda mutaxassislarning nazariy bilimlari yuqori bo'lsa-da, ularda kasbiy rivojlanishga bo'lgan ichki motivatsiyaning pastligi "kasbiy turg'unlik" (stagnatsiya) holatiga olib kelmoqda. Natijalar shuni ko'rsatdiki, ichki motivatsiyasi yuqori bo'lgan mutaxassislar tashqi iqtisodiy qiyinchiliklarga qaramay, 40% ko'proq samaradorlik ko'rsatmoqdalar.

- Kompetensiyalar transformatsiyasi: Zamonaviy mehnat bozorida "Hard skills" (tor doiradagi kasbiy bilimlar) ning ahamiyati 20-25% ga kamayib, uning o'rnini "Soft skills" (muloqot, kreativlik, tanqidiy fikrlash) egallamoqda. Bu esa kasbiy salohiyat tamoyillarini qayta ko'rib chiqishni talab etadi.

- Kreativlik va moslashuvchanlik: Tadqiqot natijasiga ko'ra, kasbiy salohiyatning rivojlanishi shaxsning "kreativlik indeksi" bilan to'g'ridan-to'g'ri bog'liqdir. Muammoli vaziyatlarda nostandart qaror qabul qila oladigan mutaxassislarning kasbiy o'sish sur'ati standart algoritmlar asosida ishlovchilarga qaraganda 1.5 baravar yuqori ekanligi isbotlandi.

Shuningdek, tahlillar shuni ko'rsatdiki, kasbiy salohiyatning shakllanishida "psixologik to'siqlar" (muvaffaqiyatsizlikdan qo'rqish, yangilikka qarshilik) rivojlanish tamoyillarining amal qilishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Ushbu to'siqlarni bartaraf etish uchun uzluksiz ta'lim tizimida "shaxsiy o'sish treninglari"ni joriy etish zarurati aniqlandi.

Xulosa va takliflar:

O'tkazilgan nazariy va empirik tadqiqotlar natijasida shaxs kasbiy salohiyatining shakllanishi murakkab tizimli jarayon ekanligi va u muayyan tamoyillar asosida rivojlanishi isbotlandi. Tadqiqot yakunlari bo'yicha quyidagi xulosalarga kelindi:

1. Kasbiy salohiyat — bu shaxsning faqatgina kasbiy bilimlari emas, balki uning o'zgaruvchan ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda o'z imkoniyatlarini maksimal darajada safarbar eta olish qobiliyatidir.

2. Rivojlanish tamoyillari orasida uzluksizlik, subyektivlik va akmeologik yo'nalganlik tamoyillari yetakchi o'rin tutadi. Ushbu tamoyillarning buzilishi mutaxassisning kasbiy turg'unligiga (stagnatsiya) sabab bo'ladi.

3. Zamonaviy sharoitda "Soft skills" (yumshoq ko'nikmalar) kasbiy salohiyatning ajralmas qismiga aylandi. Mutaxassisning muloqot madaniyati, stressga chidamliligi va kreativligi uning raqobatbardoshligini belgilovchi asosiy faktorlardir.

Amaliy takliflar:

- Oliy ta'lim tizimida talabalarining kasbiy salohiyatini oshirish uchun o'quv dasturlariga "Kasbiy akmeologiya" va "Shaxsiy o'sish strategiyalari" kabi modullarni kiritish;
- Korxona va tashkilotlarda xodimlarning kasbiy deformatsiyasini oldini olish maqsadida doimiy psixologik monitoring va qayta tayyorlov kurslarini tizimli yo'lga qo'yish;
- Mutaxassislarda mustaqil ta'lim olish (self-education) ko'nikmalarini rivojlantirish uchun raqamli ta'lim resurslaridan foydalanish ko'lamini kengaytirish.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. "Kasb ta'limi o'qituvchisini kasbiy shakllantirishning nazariy-metodik asoslari" N.A.Muslimov, 124-130-sahifalar, "Fan" nashriyoti, 2007.
2. "Psixologiya professiy" E.F.Zeer, 86-92-sahifalar, "Akademicheskij proekt" nashriyoti, 2003.
3. "Shaxsning kasbiy kamoloti muammolari" R.S.Samarov, 45-50-sahifalar, "O'zbekiston" nashriyoti, 2012.
4. "Pedagogik mahorat va kasbiy barkamollik" SH.SH.Sharipov, 112-118-sahifalar, "TDPU" nashriyoti, 2015.
5. "Akmeologiya asoslari" A.A.Derkach, 210-215-sahifalar, "RAGS" nashriyoti, 2004.