

G.O. OCHILOVA, S.SH. AKBAROVA

KASBIY KOMPETENTLIK



TOSHKENT

371(07)
0-99

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA
MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

G.O. OCHILOVA, S.SH. AKBAROVA

KASBIY KOMPETENTLIK

(Darslik)

(Kredit-modul bo'yicha)

**O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim
vazirligi tomonidan darslik sifatida tavsiya etilgan**

8149

TOSHKENT – 2022

UO'K: 37.013(075)

KBK: 74.03ya73

O 73

Ochilova G.O., Akbarova S.Sh. Kasbiy kompetentlik. (Darslik).

– T.: “Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi”, 2022. 324 bet.

ISBN: 978-9943-8619-6-1

Mazkur darslik bakalavriyat ta'lim standartlariga mos ravishda barcha yo'nalishlarning o'quv rejasi va dasturi asosida tayyorlandi. Darslikda kasbiy kompetentlik, mutaxassislarni tayyorlashda kasbiy kompetentlik o'rni, muloqot madaniyatini shakllantirish, muvaffaqiyatli kasbiy faoliyat motivatsiyasi, rahbar shaxsi etikasi, tashkilot imiji, bo'lajak mutaxassislarni tayyorlashda kreativlikni rivojlantirish yo'llari haqidagi ma'lumotlar bilan tanishtiradi. Mazkur darslik bakalavriyatning barcha ta'lim yo'nalishlari talabalari, tadqiqotchilar, kasbiy kompetentlikni rivojlantirishga qiziquvchi barcha soha egalari uchun mo'ljallangan.

Данный учебник основан на учебных планах и силлабусах всех направлений бакалавриата в соответствии с профессиональными требованиями. В учебнике отражены основные вопросы курса Профессиональная компетентность, в частности, роль профессиональной компетентности в подготовке кадров, формирование культуры общения, мотивация успешной карьеры, психология лидерства и культура поведения, тайм-менеджмент, этика лидерства, имидж организации, информация о путях развития креативности в подготовке будущих специалистов. Учебник предназначен для студентов бакалавриата всех специальностей, исследователей, заинтересованных в развитии профессиональных компетенций.

UO'K: 37.013(075)

KBK: 74.03ya73

Taqrizchilar:

- M.F.Hakimova* – Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, “Innovatsion ta'lim” kafedrasini mudiri, pedagogika fanlari doktori, professor.
- Z.N.Ismoilova* – Nizomiy nomidagi TDPU “Amaliy psixologiya” kafedrasini dotsenti ps.f.f.d.PhD.

ISBN: 978-9943-8619-6-1

© “Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi”, 2022.

MUNDARIJA

| | |
|---|-----|
| KIRISH | 6 |
| 1-BOB. KASBIY KOMPETENTLIK FANINING MAZMUNI, MOHIYATI, O'RGANISHNING AHAMIYATI | 9 |
| 2-BOB. RIVOJLANGAN MAMLAKATLARDA KASBIY KOMPETENTLIKKA QO'YILADIGAN TALABLAR | 36 |
| 3-BOB. KASBIY KOMPETENSIYALARNI SHAKLLANTIRISHDA INDIVIDUAL PSIXOLOGIK SIFATLAR VA ULARNING ROLI | 57 |
| 4-BOB. MULOQOT MADANIYATINI SHAKLLANTIRISHDA KASBIY KOMPETENTLIKNING ROLI | 81 |
| 5-BOB. BO'LAJAK MUTAXASSISLARNI TAYYORLASHDA INNOVATSION TEXNOLOGIYALARDAN FOYDALANISH | 107 |
| 6-BOB. MUVAFFAQIYATLI KASBIY FAOLIYAT MOTIVATSIYASI | 124 |
| 7-BOB. RAHBAR SHAXSI PSIXOLOGIYASI VA MUOMALA MADANIYATI | 144 |
| 8-BOB. KARYERA. SHAXSNING KASB MAHORATIDAGI YUKSALISHI | 164 |
| 9-BOB. KASBIY FAOLIYATDAGI KONFLIKTLAR VA ULARNI BARTARAF ETISH YO'LLARI | 177 |
| 10-BOB. KASB ETIKASI VA IMIDJINI SHAKLLANTIRISH ... | 195 |
| 11-BOB. BO'LAJAK MUTAXASSISLARDA KREATIVLIKNI SHAKLLANTIRISH YO'NALISHLARI | 224 |
| 12-BOB. KASBIY KOMPETENTLIKNI TAKOMILLASHTIRISHDA QOBILIYATNING O'RNI | 249 |
| TEST SAVOLLARI | 276 |
| GLOSSARIY | 306 |
| FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR | 318 |

СО Д Е Р Ж А Н И Е

| | |
|---|-----|
| ВВЕДЕНИЕ | 6 |
| 1-глава. СОДЕРЖАНИЕ, СУЩНОСТЬ, АКТУАЛЬНОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ КУРСА «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ» | 9 |
| 2-глава. РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ | 36 |
| 3-глава. ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА И ИХ РОЛЬ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ | 57 |
| 4-глава. РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ФОРМИРОВАНИИ КУЛЬТУРЫ ОБЩЕНИЯ | 81 |
| 5- глава. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ | 108 |
| 6-глава. МОТИВАЦИЯ УСПЕШНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ | 124 |
| 7-глава. ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ И КУЛЬТУРА ОБЩЕНИЯ | 144 |
| 8- Глава. КАРЬЕРА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ | 164 |
| 9-глава. КОНФЛИКТЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПУТИ ИХ УСТРАНЕНИЯ | 177 |
| 10-глава. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА И ФОРМИРОВАНИЕ ИМИДЖА | 195 |
| 11-глава. НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОСТИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ | 224 |
| 12-глава. РОЛЬ СПОСОБНОСТЕЙ В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ | 249 |
| ТЕСТЫ | 276 |
| ГЛОССАРИЙ | 306 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 318 |

TABLE OF CONTENTS

| | |
|--|-----|
| INTRODUCTION | 6 |
| 1-chapter. CONTENT, ESSENCE, RELEVANCE OF STUDYING THE COURSE PROFESSIONAL COMPETENCE... 9 | 9 |
| 2-chapter. THE ROLE OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN DEVELOPED COUNTRIES..... | 36 |
| 3-chapter. INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL QUALITIES AND THEIR ROLE IN THE FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE..... | 57 |
| 4-chapter. THE ROLE OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN FORMING A CULTURE OF COMMUNICATION | 81 |
| 5-chapter. USE OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN TRAINING SPECIALISTS..... | 108 |
| 6-chapter. MOTIVATION OF SUCCESSFUL PROFESSIONAL COMPETENCE..... | 124 |
| 7-chapter. PSYCHOLOGY OF THE PERSONALITY OF THE LEADER AND THE CULTURE OF COMMUNICATION | 144 |
| 8-chapter. CAREER IN THE PROFESSIONAL ACTIVITY OF THE PERSON..... | 164 |
| 9-chapter. CONFLICTS IN PROFESSIONAL ACTIVITIES AND WAYS TO REMOVE THEM..... | 177 |
| 10-chapter. PROFESSIONAL ETHICS AND FORMATION OF IMAGE | 195 |
| 11-chapter. DIRECTIONS FOR FORMING THE CREATIVITY OF FUTURE SPECIALISTS | 224 |
| 12-chapter. THE ROLE OF ABILITIES IN INCREASING PROFESSIONAL COMPETENCE..... | 249 |
| TESTS..... | 276 |
| GLOSSARY..... | 306 |
| LIST OF USED LITERATURE | 318 |

KIRISH

Bugungi kunda mamlakatimiz olimlari rivojlangan mamlakatlarning tajribalarini o'rganish, mahalliy shart-sharoit, iqtisodiy va intellektual resurslarni inobatga olgan holda jamiyat hayotining barcha sohalarida tub islohotlarning amalga oshirilayotganligi yangidan-yangi yutuqlarga erishishni ta'minlamoqda. Turli sohalarda yo'lga qo'yilayotgan xalqaro hamkorlik garchi o'z samarasini berayotgan bo'lsa-da, biroq, milliy mustaqillikni har jihatdan mustahkamlash, erishilgan yutuqlarni boyitish, mavjud kamchiliklarni tezkor bartaraf etish jamiyat a'zolaridan alohida fidokorlik, jonbozlik, shijoat va qat'iyat ko'rsatishni talab etmoqda. Shunday ekan, ta'lim-tarbiya tizimini modernizatsiyalash – o'sib kelayotgan yosh avlodni tarbiyalashda ta'sirchan mexanizmlarni topish, ta'lim jarayonini zamonaviy texnologiyalar bilan jihozlash, ularni ma'naviy jihatdan yangilash, tarkibiy jihatdan texnik va texnologik qayta tuzish kabi chora-tadbirlarni o'z ichiga oluvchi jarayon bo'lib, komil inson tarbiyasiga mos ravishda olib borilishi shart. Shu sababli respublikadagi har bir ta'lim muassasasi o'zi tayyorlayotgan kadrlar sifatini takomillashtirishga alohida e'tibor bermoqda. Fan va ishlab chiqarishda nanotexnologiyalar yaratilayotgan bir paytda yangi avlod darsliklarining yaratilishi, ta'limda modul-kredit tizimining joriy etilishi, turli yo'nalishlardagi nazoratlar, faol metodlardan foydalanish va boshqa shu kabi tashkiliy ishlarning amalga oshirilishi bo'lajak mutaxassislarning zamon talablariga mos holda bilim, ko'nikma va malakalarni egallashlarini taqozo etadi. Bugungi kunda respublikamizda milliy ta'lim tizimining huquqiy asoslarini shakllantirish uchun barcha sharoitlar yaratilmoqda. O'z navbatida islohotlar ta'lim tuzilmasi va mazmun-mohiyatini takomillashtirish imkoniyatini berdi. Mamlakatimiz Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev ta'kidlaganidek, «Biz ta'lim va tarbiya tizimining barcha bo'g'inlari faoliyatini

bugungi zamon talablari asosida takomillashtirishni o‘zimizning birinchi darajali vazifamiz deb bilamiz»¹. Hozirgi kunda ta‘lim samaradorligini oshirish, mutaxassislarning kasbiy kompetentlik darajasini rivojlantirish, pedagog kadrlarni innovatsion faoliyatga yo‘naltirish, oliy ta‘lim muassasalaridagi o‘quv jarayoniga innovatsion ta‘lim va axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini tatbiq etish, ilg‘or xorijiy tajribalarni o‘zlashtirish va maqsadli yo‘naltirish oliy ta‘lim tizimini modernizatsiyalashdagi dolzarb vazifalar sifatida belgilandi. Ta‘lim – jamiyatni isloh qilish va uni tashqi dunyo uchun yanada ochiq hamda yangi texnologiya va bilimlarga yo‘naltirilgan jamiyatga aylantirishning asosiy omilidir. U nafaqat jamiyatning rivojlanish istiqboli, balki har bir insonning alohida faoliyatini oldindan aniqlaydi va belgilaydi. Bugungi kunda mehnat bozorida ustuvor o‘rin egallagan kuchli raqobatga bardoshli bo‘lish har bir mutaxassisdan kasbiy kompetentlikka ega bo‘lish, uni izchil ravishda oshirib borishni taqozo etmoqda. Bo‘lajak mutaxassislarni tayyorlash jarayoni mazmunini kompetentlik yondashuv asosida modernizatsiyalash, kasbiy kompetentligini shakllantirish xususiyatlari va ijodiy ravishda ta‘lim texnologiyalarini loyihalash hamda kasbiy kompetentligini shakllanganlik darajasini aniqlovchi mezonlarni asoslash kabi masalalarni o‘rganishda “Kasbiy kompetentlik” fani alohida o‘rin tutadi. Jamiyatimizda ta‘lim tizimini takomillashtirish yo‘lida ta‘lim muassasalariga malakali kadrlarni tayyorlash, ularning kompetentligini oshirishni zarurat darajasiga ko‘tardi. Bu esa hozirgi vaqtda davr talabiga javob beradigan mutaxassislarning nafaqat nazariy bilimlarini chuqur o‘rgangan holda, balki buyuk insoniy fazilatlariga ega bo‘lgan, muomalaga kirisha oladigan, o‘z ishini puxta egallagan mohir mutaxassislar etib tayyorlashga ham katta e‘tibor qaratilishi lozimligini ko‘rsatadi. Ayniqsa, hozirgi davrning bu talabi o‘qituvchilar malakasini va kompetentligini oshirishda yuksak pedagogik mahorat va zamonaviy texnologiyalar

¹ Mirziyoyev Sh.M. Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta‘minlash – yurt taraqqiyoti va halq farovonligining garovi – T.: «O‘zbekiston», 2017. –22-6.

bilan qurollangan, madaniyatli shaxs sifatida tayyorlash kerakligini yana bir bor isbotlamoqda. Pedagog kadrlar tayyorlash bo'yicha psixologik-pedagogik mahorat o'tkazish strategiyasi bo'lg'usi o'qituvchilarning kasbiy mahorati, ma'naviy qiyofasi, intellektual salohiyatini oshirish, mavjud ma'naviy-ma'rifiy ishlarning bugungi holatidan kelib chiqqan holda ta'lim bosqichlari o'rtasida uzviylik va uzluksizlikni ta'minlashda xizmat qiladi.

Mazkur darslik bakalavriyatning barcha ta'lim yo'nalishlari uchun «Kasbiy kompetentlik» fanining o'quv dasturi asosida tayyorlangan bo'lib, undan barcha bakalavr ta'lim yo'nalishi talabalari va o'qituvchilar foydalanishlari mumkin. Darslik bo'yicha har qanday fikr, mulohazalar hamda takliflarni mualliflar mamnuniyat bilan qabul qiladilar.

Mualliflar

1 - BOB. KASBIY KOMPETENTLIK FANINING MAZMUNI, MOHIYATI, O'RGANISHNING AHAMIYATI

REJA

1. **“Kasbiy kompetentlik” fanining mazmuni va mohiyati. Kasbiy kompetentlikning mutaxassis faoliyatidagi ahamiyati.**
2. **Kasbiy kompetentlikning ta'lim va tarbiya jarayonidagi o'rni va amaliy tadbiri.**
3. **Bo'lajak mutaxassislarning kasbiy kompetentligini shakllantirishning pedagogik-psixologik shart-sharoitlari.**

Tayanch iboralar: pedagogik faoliyat, kompetensiya, kompetentlik nazariyalari, kompetensiya turlari, kasbiy kompetensiya, pedagogik kompetensiya, shaxsiy kompetensiya, kasbiy kompetensiya piramidasi.

**“Kasbiy kompetentlik” fanining mazmuni va mohiyati.
Kasbiy kompetentlikning mutaxassis faoliyatidagi ahamiyati.**

Hozirgi tezkor rivojlanish davrida mutaxassis-kadr kompetensiyasi masalasi o'z dolzarbligi, katta qiziqish uyg'otayotganligi va ta'lim jarayonini tashkil qilish, uning samaradorligini ta'minlash uchun muhimligi va zaruriyatini namoyon etmoqda. Faol va harakatchan, tashabbus ko'rsatib, o'zining professional maqsadlarini aniq anglaydigan, tanqidiy, tahliliy va kreativ fikrlovchi, innovatsion tafakkurga ega, o'z faoliyatida yangiliklarni amalga oshirishga tayyor mutaxassis kompetensiyasini shakllantirish va ta'minlash masalasi ta'lim jarayonining eng muhim unsurlaridan biri hisoblanadi.

Xodimlarni boshqarish nazariyasi va amaliyotini tahlil qilishda kompetensiya tushunchasiga muhim ahamiyat berilmoqda. **Kompetensiya** – xodimning kompaniya kutayotgan darajada va belgilangan tarkibda ishlab chiqarish xulqini muntazam ravishda namoyish qilishga tayyorlik qobiliyati. Kompetensiyalar tizimini yaratishda tashkilot xodimlarning faoliyatiga taalluqli muhim mezonlar majmuasini standart talablarga asosan tuzadi. Shuningdek, kompetensiya xodimlarning tashkilotda ham professional, ham ijtimoiy jihatdan tengligi xususida guvohlik beradi. Bugungi kunda Respublikamiz ijtimoiy-iqtisodiy va madaniy taraqqiyoti istiqbolini belgilash, jahon hamjamiyati mamlakatlari safidan munosib o‘rin egallashga intilish yo‘lidagi keng ko‘lamli islohotlarni amalga oshirish dolzarb masalalardan hisoblanadi.

“Kompetensiya” tushunchasi, kompetensiya nuqtai nazaridan yondoshuv, kompetensiya egasi. Bu atamalarning mazmuni haqida to‘xtalish uchun, eng avvalo, asrlar davomida shakllangan bu boradagi milliy an‘ana va qadriyatlarga e‘tibor qaratamiz.

Kompetensiya – lotincha so‘z bo‘lib, o‘zbek tilida “munosib”, “to‘g‘ri keladi” yoki “mos keladi” ma‘nolarini anglatadi. O‘z bilim, mahorat va amaliy tajribalarni qo‘llagan holda oddiy va murakkab masalalarni yecha olishga munosib inson deb tushunsa bo‘ladi. Ko‘p hollarda **“kasbiy kompetenlik”** atamasi qo‘llaniladi. Bu so‘zni kasbiy vazifalarini amalga oshirishda o‘z amaliy tajribalari, bilim va ko‘nikmalarini muvaffaqiyatli qo‘llay olish qobiliyati deb tushunsa bo‘ladi.

Kompetensiya – huquqshunoslik atamasi. Shunday aniq organ yoki shaxsning vakolatiga kiradigan huquq va burchlari bo‘lib, davlat va jamoat tizimida mazkur insonning o‘rnini belgilaydi. Huquqshunoslik mazmuniga ko‘ra, kompetensiya quyidagi unsurlarni o‘z ichiga oladi: targ‘ib etiluvchi predmetlar (hududlar, hodisalar, harakatlar, ma‘lum bir doirada yuritiladi), ma‘lum organ va shaxsning o‘z faoliyati uchun qo‘llashi mumkin bo‘lgan huquq va burchlari, vakolatlari yig‘indisidir.

Kompetensiya (ijtimoiy huquq). Bu aniq bir subyektning boshqaruv jarayonlari uchun qonun bilan belgilab qo'yilgan vakolati bo'lib, ma'lum bir ijtimoiy vazifa ana shu vakolat zimmasiga yuklatilgan bo'ladi.

Kompetensiya boshqaruv vakolati. Bu ma'lum bir kasbiy vazifalarni hal etishda mutaxassis (xodim)ning shaxsiy vakolati sanaladi.

Madaniyatlararo kompetensiya. Boshqa madaniyat namoyandalari bilan muvaffaqiyatli muloqot qilish qobiliyati.

Tashkilotning asosiy kompetensiyasi. Tashkilotning raqobatbardoshligini ta'minlovchi omil bo'lib, raqobat kurashida asosiy tayanch vositasi sanaladi.

Kompetensiya hududi. Shaxs yoki jamoaning bilim va mahorati yig'indisidan iborat bo'lib, ular o'z vazifasini oliy va raqobatbardoshli doirasida amalga oshiradilar.

1983 yilda O'zbekiston Fanlar akademiyasi tomonidan chop etilgan ruscha-o'zbekcha lug'atda "**компетентность**" – "chuqur bilimga egalik", "chuqur bilimga asoslanganlik", "xabardorlik", "omilkorlik" deb o'zbek tiliga tarjima qilingan. "**Компетентный**" – yetarli ma'lumotga ega bo'lgan, puxta bilimli, yaxshi biladigan, kompetensiyaga ega bo'lgan, vakolatli, masalani ko'rib chiqishga haqli, ma'nolarida tarjima qilingan. "**Компетensiya**" – biron-bir kishi xabardor bo'lgan soha yoki masala, huquq yoki ixtiyor kabi tushunchalarda berilgan.

O'zbekiston Fanlar akademiyasi A.S.Pushkin nomidagi Til va adabiyot instituti tomonidan 1981 yilda chop etilgan ikki tomlik "O'zbek tilining izohli lug'ati"da "kompetensiya" tushunchasi butunlay kiritilmagan. Umuman, mamlakatimizda har qanday sohaga, xususan, pedagogik faoliyatga kompetensiya nuqtai nazaridan yondoshuv keyingi besh yil davomida qo'llanila boshlandi.

O'zbek tilining o'ziga xos morfologik va semantik xususiyatlari nuqtai nazaridan yondoshgan holda "**kompetensiya**" atama va tushunchalari lotinchadagi "competere" – "munosib", "competo"–

“munosibman” yoki “erishaman” soʻzlariga yaqin maʼnoda ishlatilsa maqsadga muvofiq boʻladi. Lotin yozuviga asoslangan oʻzbek alifbosiga koʻra, **“kompetensiya”** soʻzini barcha maʼnoviy hollarda qoʻllash koʻplab chalkashliklarni oldini oladi degan fikrni aytmoqchimiz. Bundan kelib chiqadiki, kompetensiya nuqtai nazaridan yondoshuv, mazkur jamoa yoki shaxs ana shunday kompetensiya egasi, nihoyat, pedagogik kasbiy kompetensiya egasi deb qoʻllash maqsadga muvofiq. Shunday qilib, har qanday holatda ham, kompetensiya maʼlum bir shaxs yoki jamoaning jamiyatdagi oʻrnini belgilab beradi. Uni ham qonuniy, ham axloqiy munosabatlari bilan mustahkamlaydi.

“Kasbiy kompetentlik” fanining maqsadi – boʻlajak kasb taʼlimi oʻqituvchilari kompetensiyasi, ularning amaliyotdagi intilishi va qobiliyati hamda oʻz imkoniyatlarini muvaffaqiyatli, ijodiy faoliyat koʻrsatishga, kasbiy va ijtimoiy sohada qoʻllashga hamda bu faoliyatni ijtimoiy ahamiyatini, uning natijalariga nisbatan shaxsiy masʼuliyatni his etishi, doimo uzluksiz ravishda oʻz ustida ishlashi kabi fazilatlarni roʻyobga chiqarishdan iborat.

“Kasbiy kompetentlik” fanining vazifalari:

- ◆ kasbiy kompetentligini shakllantirishning pedagogik-psixologik shart-sharoitlarini tahlil qilish va aniqlashtirish;

- ◆ talabalarda kasbiy kompetentlikni namoyon qilish kabi koʻnikma va malakalarini rivojlantirish;

- ◆ talabalarda boʻlajak kasb taʼlimi oʻqituvchilarining kasbiy kompetentligini shakllantirishda taʼlim texnologiyalarini loyihalash va rejalashtirishga doir proektiv, prognostik va kreativ kompetentlikni rivojlantirishdan iborat.

XX asrning 90-yillarida mutaxassislarga malaka talablarini quyuvchi Xalqaro mehnat tashkiloti malaka oshirish hamda boshqaruv xodimlarni kasbiy qayta tayyorlashda **“tayanch kompetensiya”**lar degan tushunchani fanga kiritdi. Tayanch kompetensiyalar turli xil kasbiy birlashmalarda mutaxassislarning ijtimoiy-professional jihatdan taʼminlanishi hamda faoliyatga moslashishida xodimlarning xizmat vazifalaridan kelib chiqib oʻziga xos xarakter kasb etadi.

Kompetentlik nazariyasi va uning bosqichlari

“Ijtimoiy psixologiya” va “ijtimoiy pedagogika” fanlariga daxldor soʻnggi yillarda nashr etilgan ilmiy adabiyotlarda taʼkidlanishicha, “*kompetentlik nazariyasi*”, asosan *toʻrt bosqichli* jarayonni, yaʼni anglanmagan kompetentsizlikdan anglanmagan kompetentlikka oʻtish jarayonini oʻz ichiga qamrab oladi. Biz buni batafsilroq tarzda psixologik nuqtai nazardan bayon etadigan boʻlsak quyidagicha tahlilning guvohi boʻlamiz:

Anglanmagan kompetentsizlik bosqichi: Sohaning yetakchi mutaxassislari (S.Torp, J.Klifford, 2004)ning fikricha, anglanmagan kompetentsizlikda, shaxs hech narsani bilmaydi (yoki hech narsa qila olmaydi). Misol qilib aytganda, shaxs “**Men – hech narsa bilmasligim haqida hech narsa bilmayman**” darajasida turadi. Balki bu shaxs amaliyotda bunga ehtiyoj sezmayotgandir yoki bu bilim va malakaga ehtiyoji yoʻqdir. Shuning uchun bunday sharoitlarda u shaxsiy kompetentligiga boʻlgan zaruriyatni his qilmaydi. Shu oʻrinda yana bir misol: ilk goʻdaklik chogʻlarida bola yengil mashinada bir yerdan boshqa yerga borishni sayohat omili deb biladi, ammo bu holatda u oʻzining mashina boshqara olmasligini bilmaydi va shu tarzda oʻzining shaxsiy kompetentligini anglay olmaydi.

Anglanilgan kompetentsizlik bosqichi. Anglanilgan kompetentsizlikda shaxs “bilmasligi” haqidagi bilimni kashf qiladi. Odatda bu jarayon biror-bir harakatni bajarish istagi yoki ehtiyoji tugʻilishi oqibatida yuzaga keladi. Bu bosqich “**Men bilmasligim haqida bilaman**” deb nomlanadi. Masalan: mashina boshqarishni bilmaydigan oʻsmir, biron-bir kishidan oʻzini biror yoqqa olib borishini iltimos qilishiga toʻgʻri keladi va bunda oʻzining mashina boshqara olmaslik kompetenti haqida fikr-mulohaza yuritgan holda “oʻz ustida” qaygʻuradi.

Anglangan kompetentlik bosqichi. Kompetentlikni anglanishi uchun shaxs biron-bir (rasmiy yoki norasmiy) oʻqishda tahsil olishi lozim. Bu bosqichda u, asosan, oʻqituvchining xatti-

harakatlarini o'zlashtiradi (agar uning xotirasi bunga imkon bersa). Har lahzada shaxs qilayotgan ishini anglaydi yoki **"nima bilishi haqida biladi"**. Masalan, kurslarni muvaffaqiyatli tamomlagan va haydovchilik guvohtonomasi olgan 18 yoshli yigit (haydovchi) yo'lga chiqishdan oldin mashinani to'g'ri boshqarish haqidagi bilimlarini mustahkamlaydi va o'ziga o'zi quyidagilarni pichirlaydi yoki xayolidan o'tkazadi: "Hozir yon tomonni yoki orqani ko'rsatuvchi oynalarga qarayman, oldimdan chiqqan jonli to'siqqa signal beraman, borishim zarur bo'lgan obyektни joylashishiga ko'ra yoki harakat traektoriyasi bo'yicha o'ngga chapga burilaman va hokazo".

Anglanmagan kompetentlik bosqichi. Anglanmagan kompetentlikda shaxs o'zidagi mavjud bilim va ko'nikmalarni shu darajada ko'p qo'llaydi-ki, natijada bu odatiy holga aylanib qoladi. Endi bu shaxs har bir xatti-harakati davomida keyingi qadamni o'ylamasdan bosadigan bo'ladi yoki harakatlar algoritmi anglanmagan tarzda amalga oshiriladi (yoki bo'lmasa bu harakat ong ostida bajariladi). Oqibatda shu shaxs: **"Men biladigan narsam haqida hech narsa bilmayman"**, – degan yakuniy xulosaga kelishi mumkin. Tasavvur qiling, siz farzandingizga mashina boshqarishni o'rgatayapsiz. Mashinani boshqarish davomida siz ma'lum darajadagi harakatlaringiz mohiyatini tahlil qilmaysiz, sababi, bular sizning "qoningiz va jismingizga" singib ketgan bo'ladi.

Demak, yuqoridagi to'rt bosqichli nazariyada ilgari surilgan g'oyaga asoslanadigan bo'lsak, **kompetentlik** – ta'lim-tarbiya jarayonining uzluksizligini ta'minlash uchun, ya'ni muayyan kishilar (guruhlar) malakasini oshirish va ish (o'qish) faoliyatini yaxshilashda xuddi indikator sifatida xizmat qiladi.

N.A. Muslimov (2014) kasb ta'limi o'qituvchilarini tayyorlashning samarali zamonaviy o'quv-metodik majmuasini ishlab chiqish va amaliyotga tatbiq etish masalasi yuzasidan keng qamrovli tadqiqotlarni olib borar ekan, o'z navbatida, kompetentlikni yettita turga bo'lib o'rganadi. Olimning fikricha,

- ◆ global kompetentlik;
- ◆ ijtimoiy-madaniy kompetentlik;
- ◆ ijtimoiy faoliyatga oid kompetentlik;
- ◆ axborot olishga kompetentlik;
- ◆ kommunikativ kompetentlik;
- ◆ o'quv-bilishga oid kompetentlik;

◆ amaliy faoliyatga oid kompetentlik mavjud bo'lib, bu o'z navbatida, ta'lim muassasalarida yoshlarning shaxsiy rivojlanishi ularning mustaqil fikrlash, ijodkorlik, faollik, munosabatlarining chuqurlashib hamda boyib borishi, xarakter hamda dunyoqarashlarining turg'unligi, o'z-o'zini nazorat qilish va tarbiyalashga bo'lgan ehtiyojlarning shakllanishi kabi holatlar bilan tavsiflanadi.

Masalan, olim, mutaxassisning ijtimoiy borliqni his eta bilishi va tushunishi qobiliyatini, mustaqil hayot yo'lini topa olishini, o'zining ijtimoiy jamiyatdagi roli va o'mini anglab yetishini, harakatlarni tashkil etishda aniq maqsadni belgilashi hamda qaror qabul qilish malakasini mavjudligini hamda dunyoqarashining kengligini **global kompetentlik**, deb ta'rif beradi.

Fikrimizcha, shu jihatdan olib qaraganda ham **kompetentlik** – inson faoliyatini uning eng yaxshi bajargan amallariga nisbatan baholashda yordam beradigan standart, deb aytilish mumkin. Bunday baholanish, o'z navbatida, tashkilot faoliyatini yaxlit holda ijobiy tomonga o'zgarishiga olib keladi. Oxir oqibat, muvaffaqiyat egalari bu – tashkilot, jamiyat va muayyan shaxslar hisoblanishadi.

Kompetensiyalarning aniqlanishi

Kompetensiyalar – (1) tashkilot miqyosida qabul qilingan standart xulq-atvor; (2) menejerning tashkilot miqyosida qabul qilingan standartlarga muvofiq ish ko'ra olish qobiliyati.

Kompetentlik (bilimdonlik) – (1) u yoki bu savolning javobidan xabardorlik; (2) ishda kerakli natijalarni qo'lga kiritish yuzasidan zarur qarorlarni qabul qila olish qobiliyati.

Kompetensiya shaxsning yurish-turishini baholashga oid bilimlar majmui bo‘lib, u orqali biz tashkilotni samarali rivojlanishi yo‘lida xodimning o‘z faoliyatini amalga oshirishida qanday darajadagi muvaffaqiyatlarga erishayotganligini aniqlashimiz mumkin. Kompetensiyalarning mavjudligi odatda shaxs xulq-atvorini o‘lchovchi (indikatorlar yordamida) muayyan holatlar orqali qayd qilinadi (yaxshi shakllangan xulqiy malakalar).

Ko‘pincha kundalik muloqotda biz “kompetensiya” yoki “bilimdonlik” tushunchalarini tez-tez ishlatamiz. Ayniqsa, “professional kompetensiya” tushunchasi ko‘proq diqqatni tortadi. Lekin, ba‘zan insonlar bilan ishlash borasida “kommunikativ kompetensiya” tushunchasi ham ishlatiladi. Bu aslida o‘zgalar bilan til topisha bilish, o‘z nutqini ravon va bir tekisda tuzish orqali fikrlarini boshqalarga yetkaza olish kabi muhim xususiyatlar bilan bog‘lanadi.

Umuman olganda, kompetensiya *muayyan shaxs* doirasida o‘rganilganda, insonning rivojlantirishi zarur bo‘lgan kuchli tomonlarini, sifatlarini yuzaga chiqarishda va ishni eng yaxshi, samarali bajarish mumkin bo‘lgan usullarini aniqlashda yordam bersa, *tashkilot* miqyosida esa hamkasblarni o‘qitishga bo‘lgan ehtiyojlarni va berilgan maslahatlar natijasida to‘lmay qolgan “bo‘shliq”larni to‘ldirishda foydalaniladi.

Mehnat bozorining o‘zgarib borishi, taraqqiyot jadallashuvi, axborot muhiti glabollashishi ta‘sirida maktab bitiruvchisiga qo‘yilayotgan talablar murakkablashib boraveradi. Shu nuqtai nazardan, zamonaviy maktab o‘z faoliyatini tashkil etishda nafaqat bugungi davr talablarini inobatga olishi, balki ta‘lim oluvchilarni ertangi kun talablariga ham tayyorlashi zarur.

Albatta, XXI asrning ikkinchi yarmida hayot qanday kechishi, qanday bilimlar kerak bo‘lishini shiddat bilan rivojlanib, o‘zgarib borayotgan zamonda aniq prognoz qilish qiyin. Shu bois maktab ta‘lim oluvchilariga bilim berish bilan birga, ularda mustaqillik, tashabbuskorlik, hamkorlik, vaziyatni real baholay olish, mantiqiy fikrlash, axborotni saralash va undan oqilona foydalanish,

tez kirishuvchanlik xususiyatlarini shakllantirib, har qanday o'zgarishlarga konstruktiv moslasha olish qobiliyatini rivojlantirib borish lozim.

Oldimizda turgan bu dolzarb vazifa mustaqil hayotiy pozitsiya, ijtimoiy faollik, yuksak aqliy va ma'naviy salohiyatni shakllantirishga qaratilgan shaxsga yo'naltirilgan ta'limni hayotga yanada kengroq tatbiq etishni taqazo etadi.

Buning uchun oliy ta'lim muassasalarida faoliyat olib borayotgan har bir pedagog-o'qituvchining tayanch kompetensiyalarga ega bo'lishi o'ta muhim jarayondir.

"Kompetensiya" tushunchasi lotincha **competere** degan so'zdan olingan bo'lib, **mos kelmoq** ma'nosini beradi.

Kompetensiya – olingan nazariy bilim, amaliy ko'nikma, malaka va shaxsiy fazilatlar majmuasini amaliyotga mustaqil va ijodiy qo'llay olish layoqati.

Kompetentlik (lotincha "competens" – "layoqatli", "qobiliyatli") deganda shaxs bilim, ko'nikma va tajribalarining ijtimoiy-professional mavqei va o'ziga tegishli vazifalarni bajarish, muammolarni hal qilishga qodirligi hamda haqiqiy moslik darajasi tushuniladi.

Kompetentlik – aniq vaziyatda kompetentni namoyon qilish hisoblanadi. Kompetentlik tarkibiga mustaqillik, tashabbuskorlik, hamkorlik, vaziyatni real baholay olish, mantiqiy fikrlash, axborotni saralash va undan oqilona foydalanish xususiyatlari ham kiradi. Demak, kompetensiyaviy yondashuv bilim, ko'nikma va malakani inkor etmagan holda, egallangan bilimlarni amalda qo'llay olish qobiliyatini rivojlantirishga katta e'tibor qaratadi.

Kasbiy kompetensiya – kasbiy faoliyatga oid masalalarni amaliy tajriba, bilim va ko'nikmaga tayanib muvaffaqiyatli xal eta olishga qaratilgan faoliyat.

Boshqacha qilib aytganda, **kompetensiya** – zarur (ko'zlangan) natijaga erishish uchun amalga oshiriladigan faoliyat.

Tushuncha va tasavvurlar shaklidagi insonning bilish faoliyatining tuzilmasidan farqli ularoq, kompetensiya faoliyat jarayonida namoyon bo'ladi va aniqlanadi.

Amalda **kompetentlik** – bilim mahsuli bo‘lib, amaliyotda qo‘llay bilish qobiliyati.

Shuningdek, kompetensiya, bilimdan farqli, amaliy faoliyatsiz namoyan bo‘lmaydi va uni baholay olish mumkin emas.

Kompetentlikning asosiy mezon (kriteriya) turli holatlarda, shu bilan birga asabiy vaziyatlarda ham o‘zini tuta bilishning namoyon bo‘lishidir. Uning tasodifiy muvaffaqiyatli qo‘llanilishi hisobga kirmaydi.

Yana bir bor ta’kidlash joizki, “kompetentlik” va “kompetensiya” o‘zgaruvchan vaziyat va holatlarda barqaror natijaga erishishdir. Shuningdek, kompetensiya, bilimdan farqli, vaziyatga bog‘liq emas.

Ta’lim tizimini isloh qilish jarayonlarida amalga oshirilayotgan o‘zgartirishlar va yangiliklar asosida trener-o‘qituvchilarga belgilanayotgan *zamonaviy talablar*:

◆ ta’lim va yoshlar to‘g‘risidagi hukumat tomonidan qabul qilingan qarorlarning mazmun-mohiyati va ahamiyatini tushunib o‘tadigan hamda targ‘ibot qiladigan;

◆ o‘z sport turini chuqur biladigan, pedagogik jarayonlarda o‘quvchilarning subyektivligini va faolligini oshirishga alohida ahamiyat qaratadigan;

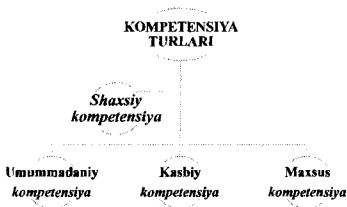
◆ o‘zaro do‘stona munosabatlarga asoslangan hamkorlikda faoliyat ko‘rsatish ko‘nikmalariga ega bo‘lgan; pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarish, o‘quvchilar va o‘qituvchilar hamkorligini shakllantirish va muvofiqlashtirish, pedagogik jarayonlarda motivlashtirish, refleksiv faoliyat jarayonlarini tashkil etish asosida refleksiv ta’limiy muhitni shakllantirish yo‘nalishlarida zaruriy bilim, ko‘nikma va malakalarga ega bo‘lgan o‘qituvchi shaxsini shakllantirishni taqozo etadi.

Pedagogik jarayonlarni tashkil etish, boshqarish, sifat va samaradorligini barqaror rivojlantirishda o‘qituvchilarning faoliyati samaradorligi asosan ularning pedagogik jarayonlari va ularni tashkil etish hamda boshqarish yo‘nalishidagi tushunchalari, bilimi, ko‘nikma va malakalari darajasiga hamda ularning shaxsiy xususiyatlari va kasbiy amaliyotga ega bo‘lgan shaxsiy

sifatlari, shuningdek qobiliyatlari, mahorati va kasbiy tajribasiga bog'liq bo'ladi. Chunki o'qituvchi shaxsi pedagogik jarayonlarini tashkil etish, boshqarish, sifat va samaradorligini oshirish hamda o'quvchilarning o'quv faoliyatini muvofiqlashtirishga boshqaruvchi sifatida muhim ahamiyat kasb etadi. Shunday ekan, pedagog-o'qituvchi pedagogik jarayonlarni ham boshqaruvchisi, ham ishtirokchisi sifatida tegishli ma'lumotga, kasbiy tayyorgarlikka va yuksak axloqiy fazilatlariga ega bo'lish zaruriyati bejiz belgilanmagan. Yuqorida keltirilgan ma'lumotlarga asoslangan holda aytish mumkinki, oliy ta'lim muassasasi pedagog-o'qituvchilari pedagogik jarayonlarini tashkil etish va uni boshqarishda innovatsion yondashuvlarga asoslanish, kasbiy ahamiyatga ega bo'lgan shaxsiy sifatlarga ega bo'lish, ixtiyoriy vaziyatlarda o'z-o'zini nazorat qila olish, shuningdek, oliy ta'lim muassasasida hukm suruvchi tarbiyaviy munosabatlarni e'tiborga olgan holda faoliyat olib borish, turli xil masalalarni va muammolarni hal etishda mavjud huquqiy-me'yoriy mezonlarga asoslanish zarur bo'lib, bular pedagog-o'qituvchining kasbiy kompetentligini ifodalaydi. Kompetensiyani 4 turga bo'lish mumkin: kasbiy, shaxsiy, umummadaniy, maxsus (1-rasm).

Shaxsiy kompetensiya:

◆ insonparvarlik; bolalarni sevishi va mehribonlik; adolatli bo'lish; talabchanlik; bag'rikenglik; mas'uliyatlilik va hokazo.



1-rasm. Kompetensiya turlari

Kasbiy kompetensiya:

- ◆ ta'lim berish va o'rganish uchun sharoit yaratish;
- ◆ tegishli sport turi uslubiyotini takomillashtirish;
- ◆ axborot texnologiyalarini qo'llay olish;
- ◆ ta'lim jarayonini boshqarish;
- ◆ o'quvchilar bilimi va yutuqlarini obyektiv baholash;
- ◆ o'quvchilarda motivatsiya uyg'otish va ularni qo'llab-quvvatlash;
- ◆ o'quvchini shaxs sifatida hurmat qilish va uning yutuqlarini tan olish;
- ◆ pedagogika va psixologiyani bilish;
- ◆ o'z bilimini doimiy takomillashtirish va hokazo.

Umummadaniy kompetensiya:

- ◆ kasbiy etika va estetikaga rioya qilish;
- ◆ madaniyatli bo'lish;
- ◆ umuminsoniy qadriyatlarga egalik;
- ◆ mamlakatning ijtimoiy hayotida ishtirok etish;
- ◆ boshqa millatlarning madaniyatini hurmat qilish va hokazo.

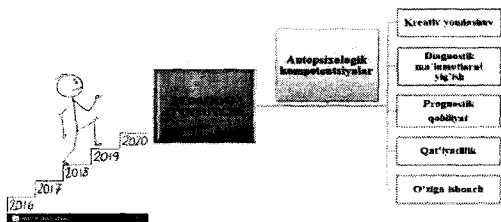
Maxsus kompetensiya

Zamonaviy mutaxassislar quyidagi umumiy qobiliyatlarni o'z ichiga qamrob olgan umumiy *malaka kompetensiyalarga* ega bo'lishlari kerak, jumladan:

- ◆ kelajakdagi kasbining mohiyatini va ijtimoiy ahamiyatini tushunish, unga qiziqish ko'rsatish;
- ◆ o'z faoliyatini tashkil etish, kasbiy vazifalarni yechish usullarini aniqlash, ularning samaradorligini va sifatini baholash;
- ◆ noan'anaviy holatlarda tavakalchilik (xavf-xatar)ni baholash va qarorlar qabul qilish;
- ◆ kasbiy va shaxsiy rivojlanish hamda kasbga oid vazifalarni hal etish uchun zarur bo'lgan axborotni izlash, tahlil qilish va baholashni amalga oshirish;
- ◆ kasbga oid faoliyatni takomillashtirish uchun axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalanish;
- ◆ hamkasblar va ijtimoiy sheriklar bilan hamkorlik qilish, kollektivda va jamoada ishlash.;

◆ kasbiy faoliyatini qo'llab – shaxsiy va kasbiy malakasini rivojlantirish vazifalarini mustaqil ravishda belgilash, mustaqil ta'lim olish bilan shug'ullanish, ongli ravishda malaka oshirishni rejalashtirish.

AUTOPSIXOLOGIK KOMPETENSIYA



2-rasm. Autopsixologik kompetensiya mezonlari

Pedagogning kompetentligi pedagogik qobiliyatning shakllanganiga bog'liq bo'ladi va qobiliyat, malaka va uddaburonlikdan farq qiladi. Malaka va uddaburonlik mashq, o'qish natijasi hisoblanisa, qobiliyatning rivojlanishi uchun esa yana iste'dod, layoqat va zehn, ya'ni inson nerv tizimida anatomo-fiziologik asos bo'lishi ham zarur.

Demak, kompetentlik shaxsning ma'naviy dunyoqarashi, psixologik-pedagogik va tashkiliy texnologik salohiyati, ya'ni uning kasbiy imkoniyatlari salohiyatini ifodalaydi. Mazkur salohiyatni korxonalarda kasbiy faoliyati jarayonini o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda ular tomonidan olib borilayotgan jarayonlarning holati va samaradorligi orqali aniqlash mumkin bo'ladi.

Mutaxassislar o'z faoliyat jarayonlarini tashkil etish va uni boshqarishda innovatsion yondashuvlarga asoslanish, kasbiy ahamiyatga ega bo'lgan shaxsiy sifatlarga ega bo'lish, ixtiyoriy vaziyatlarda o'z-o'zini nazorat qila olish, shuningdek, turli xil masalalarni va muammolarni hal etishda mavjud huquqiy-me'yoriy mezonlarga asoslanish zarur bo'lib, bu ularning kasbiy kompetentligini ifodalaydi.

Bo'lajak mutaxassislar kasbiy kompetentlikka quyidagi **bosqichlarda** erishishi mumkin:

- ◆ pedagogika, psixologiya fanlarini chuqur o'rganish;
- ◆ maxsus fanlar, ularni o'qitish metodikasini chuqur bilish;
- ◆ o'z kasbiga qiziqish, pedagogik va axborot kommunikatsiya texnologiyalaridan samarali foydalanish;
- ◆ o'z faoliyatini doimo tahlil qilib, unga nisbatan tanqidiy munosabatda bo'lish;
- ◆ o'z ustida mustaqil ishlash, shaxsiy malakasini muntazam oshirib borish;
- ◆ o'z-o'ziga talabchanlik, mas'uliyatni teran his etish;
- ◆ murakkab va muammoli vaziyatlardan chiqib keta olishi;
- ◆ rahbar va xodimlar o'rtasidagi qaytar aloqani to'g'ri ta'minlay olish.

Pedagog-o'qituvchi o'zini egallab turgan lavozimi darajasida kasbiy kompetentlikka ega ekanligini his etgandagina pedagogik jarayonni muvaffaqiyatli tashkil etishi mumkin, degan xulosaga keldik. Zotan uni kasbiy bilimdonlik, halollik, rostgo'ylik, izlanuvchanlik, tinimsiz sermahsul mehnat, ijodkorlik va yaratuvchanlik kabi fazilatlar yuksaltiradi. Uning bilimdonligi, faolligi, mehnatkashligi, kamtarligi, m'naviyati va madaniyati, ma'rifatliligi o'quvchilari, bo'lajak kasb egalarining hurmat-ehtiromiga sazovor etadi.

Shu yerda sharq mutafakkiri *Abu Nasr Forobiyning*: "Agar inson xayrixohlik, go'zallik, olijanoblik va ulug'vorlikka boshqa odamlar orqali emas, balki o'zi va o'z ruhi o'rtasidagi mavjud narsa orqali erishgan bo'lsa, ul (odam) xaqiqatdan ham xayrixohli

va barkamollikka erishadi. Buni uning o'zidan boshqa hech kim sezmagani taqdirda ham uning ruhi ulug'vor va olijanob bo'ladi va o'sha odam bu fazilatlariga erishganidan bag'oyat xursand bo'ladi", degan gaplari juda o'rinlidir.

Demak, kompetentli pedagog-o'qituvchilar ta'lim-tarbiya jarayonini samarali tashkil etish va boshqarish yo'nalishida zaruriy tushunchalarga ega bo'lgan, yosh davrlar psixologiyasini yaxshi biladigan, boy va yuksak axloqiy fazilatlariga ega bo'lgan, ta'lim jarayoniga ilg'or pedagogik texnologiyalarni tadbiiq eta oladigan, tegishli ma'lumoti va kasbiy tayyorgarligi bor, yuksak pedagogik mahorat va boy kasbiy tajribaga ega bo'lgan pedagogik shaxsni ifodalaydi.

Kasbiy kompetentlikning ta'lim va tarbiya jarayonidagi o'rni va amaliy tatbiq'i

Globalashuv sari borayotgan hozirgi dunyoda davlatning xalqaro raqobat jarayoni shartlariga tez moslashuvi uning muvaffaqiyatli va barqaror rivojlanishining asosiy omili hisoblanadi. Bunda yuksak taraqqiy etgan davlatlarning asosiy ustunligi – ta'lim tizimining holati shaxsni rivojlantirish imkoniyatlari mavjudligiga bog'liq. Davlatning bugungi va istiqboldagi barqaror iqtisodiy o'sishini ta'minlovchi omillar ham aynan ta'lim sohasi rivojlanishi va pedagog kadrlarni tayyorlashga bog'liqdir.

O'qituvchilik – insoniyat jamiyati tarixi boshlangandan e'tiboran davom etib, shu bilan birga, hamma vaqt jamiyat va jamoatchilik tomonidan e'tiborga loyiq, e'zozlab kelingan kasb. Shu jihatdan olganda, davlatning bugungi va istiqboldagi barqaror iqtisodiy o'sishini ta'minlovchi omillar ham aynan ta'lim sohasi rivojlanishiga bevosita bog'liqdir.

Bugungi globalashuv davrida zamonaviy o'qituvchilar kompetentligi quyidagilarda o'z aksini topadi:

- ◆ insonparvarlik;
- ◆ kommunikativlik;

- ◆ kasbiy mustaqillik, ishchanlik, hissiy barqarorlik, o'z ishiga ijodiy yondashish;
- ◆ pedagogik texnika va texnologiyalardan oqilona foydalanish;
- ◆ nutq texnikasi, o'z tovush, mimika va gavdasini boshqarish, jamoa va shaxsga ta'sir ko'rsatish qobiliyatlarini takomillashtirish;
- ◆ zamonaviy fan va ishlab chiqarishdagi muammolar, pedagogik, axborot va yuqori darajadagi texnologiyalardan xabardor bo'lish hamda ulardan zarurlarini ta'lim jarayoniga tatbiq etish va boshqalar.

Pedagogik mahorat va kompetentlik – pedagog shaxsining tajriba orqali orttirgan xususiyati, biror sohadagi moslashuvchan ko'nikma va ijodkorlik asosida hosil bo'lgan kasbiy ko'nikmalarining nazariy darajasidir. Bunday sifatlar yoshlarni tanlagan kasbiga hurmat uyg'otish jarayonidagi kasbiy g'ururni shakllantirishda xizmat qiladi.

Pedagogik mahorat va kompetentlik kasbga nisbatan tavsifnoma berish, ta'lim jarayonidagi o'zlashtirish saviyasini egallash, tarbiya jarayonida muayyan vazifani bajarishdagi kasbiy xislatlarni ta'riflashda qo'llaniladi.

Pedagogik mahorat va kompetentlik o'qituvchidan izlanish, mahorat, pedagogik texnologiyalarni qo'llay bilish, o'z faoliyatini ilmiy asosda tashkil etishni talab qiladi.

Demak, o'qituvchining ko'p qirrali faoliyati va uning qobiliyati, zo'r san'atkor va fidoyi bo'lishi hamda yoshlarni barkamol inson qilib tarbiyalash masalasi davlat siyosati darajasidagi dolzarb masalalardan biri ekan, o'qituvchilar pedagogik mahorat va kompetentlikni egallashlari lozim.

Demak, pedagogik mahorat va pedagogik kompetentlik barcha pedagoglar uchun qolipdagi ish uslubi emas, balki u har bir o'qituvchining o'z ustida ishlashi, ijodiy mehnati evaziga yuzaga keladigan jarayondir. Shu jihatdan olganda, pedagog mutaxassislarning kompetentligini rivojlantirish uchun quyidagilarga e'tibor berish kerak:

- ◆ shaxs ma'naviy-axloqiy sifatlarining faol shakllanishi, pedagogik texnologiyalarning tamoyillari bilan bog'liqlikda

keyingi amaliy faoliyatda ta'lim jarayonini pedagogik jihatdan bir butun tarzda tashkil etish va amalga oshirish;

- ◆ ta'limga texnologik yondashuv asosida mashg'ulotlarning o'quv maqsadini qo'ya olish, pedagogik faoliyatni rejalashtirish;

- ◆ amaliy mashg'ulotlarni modellashtirish, qiyinchiliklarni bartaraf etish imkoniyatlarini bashorat qila olish, xatolarni tuzata olish strategiyasini ishlab chiqish;

- ◆ ta'lim oluvchi shaxsining har tomonlama taraqqiy etishi, ta'lim jarayonining «jonli», ijodiy tashkil etishga yordam beruvchi ta'limning zamonaviy integrativ, bilish faoliyatini boshqarish metodlarini egallash;

- ◆ ta'lim standartlarining yangi talablari va o'zining ehtiyojlari bilan bog'liqlikda o'qitish va ta'lim sifatini tashxis etishining turli usul va vositalaridan samarali foydalanish, bundan tashqari yangi metodik yo'llarni mustaqil yaratish va nazorat qilish ko'nikmalarini egallash;

- ◆ pedagogika va psixologiyaga oid yangi adabiyotlarni muntazam mutolaa qilib borish;

- ◆ ilg'or pedagogik tajribalar va pedagogika fanining zamonaviy yutuqlaridan amaliyotda foydalanib, ijodkor, mustaqil fikrlovchi va har tomonlama barkamol shaxsni shakllantiruvchi ma'naviy-ma'rifiy, tarbiyaviy ishlarni olib borish.

Bunda o'qituvchining faoliyati quyidagilarda o'z ifodasini topadi:

- ◆ o'z-o'zini rivojlantirish;

- ◆ o'quv faoliyatini ilg'or texnologiyalar asosida tashkil etish;

- ◆ o'qituvchi va o'quvchilar o'rtasida o'zaro hamkorlikning qaror topishiga zamin yaratish;

- ◆ o'quv faoliyatining o'quvchilar ichki motiviga asoslangan izlanuvchanlik yo'nalishining kasb etishini ta'minlash va boshqalar.

Pedagogik faoliyat o'quvchilarga uch xil pedagogik ta'sir ko'rsatishni nazarda tutadi: *nimani o'qitish, kimni o'qitish va qanday o'qitish?* Demak, mohir o'qituvchi o'quv predmetidan material tanlash va uni guruhlariga ajratish uquvini oshirishi,

o'quvchilarning mavjud imkoniyatlari, ta'limning umumiy maqsadlarini amalga oshirib, o'quvchilarga ta'sir ko'rsatishning shakl, usul va metodlarini oqilona tanlashi va qo'llashi lozim.

Tabiiyki, mohir o'qituvchi o'zining shaxsiy faoliyatini o'zi tahlil qilib boradi. Faoliyati davomida o'quvchilar va o'zining shaxsiy mehnati hamda sarflangan vaqtini hisobga olish, ishdagi kamchiliklar mavjud joylarni ko'ra bilish va ularni bartaraf etish yo'llarini tanlash, o'z tajribasini va hamkasblarining ishlarini tahlil qilish o'ta muhim. Agar pedagogik faoliyatning barcha sanab o'tilgan tarkibiy qismlari mavjud bo'lsa, u holda uni psixologik jihatdan to'la va yetuk, deb hisoblash mumkin.

Pedagogik kompetentlikni rivojlantirish uchun faoliyat davomida pedagogik vazifa va maqsadlarni qo'yish, uni o'zgartirish, pedagogik vaziyatlarni taqqoslash va klassifikatsiyalash, qaror qabul qilish, pedagogik tafakkur va pedagogik intuitsiya, tahlil etish, baholash, o'zini o'zi tuzatish, pedagogik refleksiya va boshqalar kabi muhim kasbiy sifatlar mujassamlanadi.

Pedagogik kompetentlikni rivojlantirish bevosita uning faoliyatida ro'y beradigan o'zgarishlar, motivlar, maqsadlar, yangi vositalarni qo'llash, usullar hamda faoliyat dasturi bilan bog'liq holda kechadi. Turli pedagogik o'zgarishlar asosida o'qituvchi faoliyati shakllanadi. Pedagogik mahoratga ega bo'lgan o'qituvchi tarbiyadagi qiyinchiliklarni yengishga qodir bo'lgan nufuzli rahbar, o'sib kelayotgan yosh avlodning ichki dunyosini tushuna oladigan, ularning tuyg'ularini his qila oladigan, ichki dunyosi nozik va zaif bo'lgan bola shaxsiga mohirlik bilan avaylab yondashadigan, donolik va ijodiy dadillik, ilmiy tahlil, xayol va fantaziya, chuqur ilmiy tafakkurga ega bulgan shaxs hisoblanadi.

Pedagogik mahoratga pedagogik bilimlar, fahm-farosat bilan bir qatorda pedagogik texnika sohasidagi malakalar ham kiradi, ular tarbiyaga kam kuch sarflab, ko'proq natijalarga erishish imkonini beradi.

Pedagogik mahorat va kompetentlik o'qituvchidan odatdan tashqari kuch-g'ayrat, qat'iyat, tirishqoqlik, tadqiqotlarni olib

borishga intilish, yangi vaziyat, yangi jamoaga moslashuvchanlik, samimiyat, to'g'rilik va halollik, o'tkir aql-idrok, bir vositani boshqasi bilan tekshirib ko'rish malakasini talab qiladi.

Kelajagi buyuk bo'lgan mustaqil, demokratik, huquqiy davlatni barpo etish ma'naviy jihatdan yetuk, axloqan pok qilib tarbiyalangan yoshlar qo'lida bo'ladi. Shunday ekan, yoshlar tarbiyasiga e'tiborni kuchaytirish, ayniqsa, ijtimoiy va ma'naviy sohada quyidagilarga e'tibor qaratilishi lozimligi ta'kidlanadi:

- ◆ insonparvarlik g'oyalari sodiqlik;
- ◆ milliy-istiqol g'oyasiga sodiqlik;
- ◆ ma'naviyat va axloqiylikni qayta tiklash;
- ◆ qadimgi va zamonaviy madaniy boyliklar, adabiyot va san'atni bilish hamda ko'paytirish;
- ◆ hurfiylik, vijdon va din erkinligi qoidalarini qaror toptirish;
- ◆ ijtimoiy adolat qoidalarini ro'yobga chiqarish;
- ◆ xalqimizning milliy, tarixiy va madaniy an'analari, ma'naviy tajribasini ta'lim va tarbiya tizimiga uzviy ravishda kiritish;
- ◆ ijodning barcha turlarini rivojlantirish.

Ta'lim-tarbiya sohasidagi islohotlarning mazmuni erkin, mustaqil fikrlaydigan yoshlarni tarbiyalashga qaratilganligidir. Bu jarayonda «o'qituvchi-o'quvchi» munosabatini o'zgartirish talab etiladi. O'qituvchi va o'quvchi munosabatidagi majburiy itoatkorlik o'rnini ongli intizom egallashi lozim.

Demak, o'qituvchiga qo'yiladigan yana bir muhim talab, yangi pedagogik texnologiyalarni chuqur tushunib etish va bolalarni mustaqil fikrlashga o'rgatishdan iborat. Demokratik jamiyatda bolalar, umuman, har bir inson erkin fikrlaydigan etib tarbiyalanadi.

Demak, hozirgi kunda ta'lim-tarbiyadan ko'zda tutilayotgan maqsadlarga erishish, o'quvchilarning xilma-xil faoliyatini tashkil etish, ularni Vatanga sadoqatli, yovuz g'oyalardan xoli, bilimli, odobli, e'tiqodli, mehnatsevar, erkin fikrli, ongli, barkamol inson qilib o'stirish o'qituvchi zimmasiga yuklatilgan.

Shunday qilib, davlatimiz tomonidan ta'lim sohasiga qo'yilayotgan vazifalarni bajarishda pedagogik kompetentlikni

rivojlantirish pedagogik va psixologik qonuniyatlarga tayangan holda turli shakl va metodlar orqali, maxsus didaktik tamoyillarni qo'llash asosida tashkil etiladi.

O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi Qonuni va jamiyat talabidan kelib chiqib, bugungi kunda o'quvchi faoliyati o'quv jarayonida bilimlarni o'rganish, malaka va ko'nikmalar hosil qilish asosida tashkil qilinsa, o'qituvchi faoliyati pedagogik vazifalarni qo'yish, maqsadga erishish, faoliyat predmeti, vositalarini aniqlash, ularni bajarish usullarini oqilona tanlash, o'quvchi faoliyatini boshqarish, ilg'or o'zaro hamkorlikka asoslangan ta'lim-tarbiyani tashkil qilish natijasida amalga oshadi.

Kasbiy kompetentlikni shakllantirishning pedagogik-psixologik shart-sharoitlari.

Dunyoda mutaxassisning professional kompetentligi va uning ilmiy-metodik ta'minotini shakllantirish, raqobatbardosh kadrlar tayyorlashning pedagogik-psixologik mexanizmlarini takomillashtirishga oid qator, jumladan,

- ◆ mutaxassislarda professional kompetentlikni shakllantirish asosida mutaxassislarning individual imkoniyatlarini takomillashtirish;

- ◆ mutaxassislarda kasbiy, kommunikativ, intellektual kompetentlikni rivojlantirish bo'yicha psixologik ilmiy izlanishlar;

- ◆ kasbiy kamolotni tatbiq etishda tadqiqotga yo'naltirilgan ta'lim;

- ◆ kompetentlikni rivojlantirish asosida ta'lim jarayonini loyihalash ko'nikmalarini rivojlantirish yo'nalishlarida tadqiqotlar olib borilmoqda.

Kasbiy mahorat, professionalizm professional xususiyatlarining rivojlanishiga ta'sir etuvchi psixologik omillar hozirgi kungacha bir qator mamlakatimiz va xorij olimlari tomonidan ko'plab tadqiqotlarning predmetiga aylangan.

Pedagog professional kompetentligi muammosi bilan shug'ulangan Sh. Abdullaeva (2019) tadqiqot natijalariga ko'ra quyidagi ilmiy yangiliklarni qo'lga kiritgan:

◆ pedagogning professional kompetentligini belgilovchi predmetli-faoliyatlilik komponenti (faoliyatni erkin tanlashga intilish, insonlar bilan ishlashga yo'nalganlik, o'zga kishilar uchun o'zini safarbar etish, natijalar uchun to'siqlarni bartaraf etish va mas'uliyatni o'z zimmasiga olish, muvaffaqiyatga intilish, tavakkal qilishgatayyorlik, yangilik yaratishga intilish), shaxslilik komponenti (sodir bo'ladigan voqea-hodisalarga javob berish, o'zga kishilarni qo'llab-quvvatlash va ko'maklashishga qobiliyatlilik, emotsional holatlarini nazorat qilishga o'quvlilik), ijtimoiy-kommunikativlik komponenti (muloqotdagi qayishqoqlik, tolerantlik, muomalada o'zini nazorat qilish malakasini rivojlanganligi) aniqlangan;

◆ pedagogda professional kompetentlikning shakllanishi unda noaniqlikka tolerantlikni, muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasini, o'zini omadli shaxs ekanligi haqidagi tasavvurini rivojlanishiga hamda rigidlikni, xavotirlanish va innovatsion faoliyatga nisbatan qarshiliklarni pasayishiga olib kelishi asoslangan;

◆ pedagog professional kompetentligining professional-faoliyatli ong, "Men – pedagog" konsepsiyasining professional jihatdan aniqligi. faoliyatni amalga oshirishga axborot va vositalar bilan tayyorlik kabi tarkibiy tuzilmalari aniqlangan;

◆ sintezlovchi refleksiyaga qobiliyatlilik, faoliyatni loyihalash va amalga oshirishga qobiliyatlilik, ijobiy "Men konsepsiyasi" pedagogda professional kompetentlikni tarkib toptirishning psixologik shart-sharoitlari ekanligi isbotlangan;

◆ pedagog professional kompetentligining maxsus (o'qituvchilik faoliyati bilan bog'liq bilim, ko'nikma, malakalar), ijtimoiy (muomalaga kirisha olish, o'zaro ta'sir malakasi) va shaxslilik (individual va kasbiy muhim sifatlar, emotsional barqarorlik, qiyin vaziyatlardan chiqib keta olish malakasi) komponentlari shakllanishi o'rtasidagi o'zaro aloqadorlik aniqlangan.

Shaxsning savodxonlik darajasi katta hajmdagi akademik bilimlarni egallash bilan emas, kompetentli yondashuvga ko'ra o'z bilimlaridan amalda samarali foydalana olish qobiliyatiga qarab baholanadi. Negaki, fan, texnika, ishlab chiqarish, ijtimoiy munosabatlar shiddat bilan rivojlanib borayotgan ayni davrda axborot (bilimlar) shu darajada ko'pki ularning hammasini o'zlashtirishga inson qodir emas.

Pedagogik maqsadning o'ziga xosligini quyidagilarda bilish mumkin:

1. Pedagogik faoliyatning maqsadi jamiyat tomonidan belgilanadi, ya'ni o'qituvchi faoliyatining natijasi jamiyat manfaatlari bilan bog'liqdir. Uning mehnati yoshlar shaxsini har tomonlama kamol toptirishga yo'naltirilgan. Pedagogik faoliyat avlodning ijtimoiy uzviyligi (ketma-ketligi)ni ta'minlaydi. Bir avlod tajribasini, ikkinchi avlodga o'tkazadi, ijtimoiy tajriba orttirish uchun insondagi tabiiy imkoniyatlarni ro'yobga chiqaradi.

2. Pedagog – o'qituvchilar faoliyati doimo shaxs faoliyatini boshqarish bilan bog'liq. Bunda pedagogik maqsad o'quvchi maqsadiga aylanishi muhimdir. Pedagog – o'qituvchilar o'z faoliyati maqsadini va unga erishish yo'llarini aniq tasavvur qilishi va bu maqsadga erishish o'quvchilar uchun ham ahamiyatli ekanligini ularga anglata olishi zarur. Gyote ta'kidlaganidek: "Ishonch bilan gapir, ana shunda so'z ham, tinglovchilarni mahliyo qilishi ham o'z-o'zidan kelaveradi".

3. Pedagogik (ta'lim-tarbiya) jarayonda o'quvchi faoliyatini boshqarish shuning uchun ham murakkabki o'qituvchining maqsadi doimo o'quvchi kelajagi tomon yo'naltirilgan bo'ladi. Buni anglagan holda, mohir o'qituvchilar o'z faoliyatini mantiqini o'quvchilar ehtiyojlariga muvofiq holda loyihalaydilar. Hamkorlik pedagogikasining tub mohiyati ham ana shundan iborat.

Pedagogik faoliyatning o'ziga xosligi quyidagilarda namoyon bo'ladi.

1. Inson tabiatning jonsiz moddasi emas, balki o'zining alohida xususiyatlari, ro'y berayotgan voqealarning idrok qilishi va ularga

o'zicha baho beradigan takrorlanmaydigan faol mavjudotdir. Psixologiyada ta'kidlanganidek, har bir shaxs takrorlanmasdir. U pedagogik jarayonning o'z maqsadi, ishtiyoqi va shaxsiy xulqqa ega bo'lgan ishtirokchisi hamdir.

2. Pedagog-o'qituvchi doimo o'sib-o'zgarib boradigan inson bilan ishlaydi. Ularga yondoshishda bir xil qolip, shakllanib qolgan xatti-harakatlardan foydalanish mumkin emas. Bu esa o'qituvchidan doimo ijodiy izlanib turishni talab qiladi.

3. O'quvchilarga o'qituvchidan tashqari, atrof-muhit, ota-ona, umumta'lim maktablaridagi fan o'qituvchilari, ommaviy axborot vositalari ijtimoiy hayot ham ta'sir etadi. Shuning uchun ham o'qituvchi mehnati bir vaqtning o'zida jamiki ta'sirlarga va o'quvchilarning o'zida paydo bo'lgan fikrlarga tuzatishlar kiritib borishni nazarda tutadi.

O'quvchi shaxsiga doimo ijobiy-axloqiy ta'sir ko'rsata oladigan kishigina haqiqiy tarbiyachidir. Bunga erishish uchun o'qituvchi o'zining axloqiy sifatlarini doimo takomillashtirib borishi zarur.

Ayrim o'qituvchilar kasbiy mahorat sirlarini egallash uchun, avvalo ta'lim-tarbiya metodlarini takomillashtirishga intiladilar. Bu tabiiy hol, chunki aynan metodlar yordamida o'qituvchi o'z o'quvchilarini sport faoliyatiga jalb qiladi. Shu bilan birga o'quvchilarni bilim olishga qiziqtirishda trener-o'qituvchi tomonidan tanlangan metodlar, usullar va topshiriqlardan boshqa sabablar ham ta'sir etadi. O'qituvchilar faoliyatining muvaffaqiyatli kechishi uning shaxsi, xarakteri, o'quvchilar bilan muomalasiga ham ko'p jihatdan bog'liq bo'ladi. Odatda bularning ta'lim-tarbiya jarayoniga ta'siri ahamiyatsizdek tuyuladi. Ammo tajribali o'qituvchi, uning xatti-harakati o'quvchilarga qanday ta'sir ko'rsatayotganligiga ahamiyat berib, unga kerakli tuzatishlar kiritib, takomillashtirib boradi. Shuning uchun ham pedagogik mahoratni o'qituvchi shaxsi sifatlarini majmui sifatida qaralib, uni o'qituvchi yuqori darajada psixologik-pedagogik tayyorgarlikka ega bo'lishi bilan bog'liq bo'lishini unutmaslik lozim.

Buyuk mutafakkir shoir *Alisher Navoiy* aytganidek: «Mualimning maqsadi mansab uchun kurash bo'lmashligi, bilmagan ilmlarini aytmasligi, o'zini ko'rsatish uchun dars bermasligi, ochko'zlik va johillik qilib, quruq gap sotmasliklari, g'avg'o ko'tarmasliklari lozim». U muallimlikni olijanob va faxrli kasb deb hisoblaydi.

Demak, kompetentlik ta'lim muassasasi o'qituvchilarining ma'naviy dunyoqarashi, psixologik-pedagogik va tashkiliy texnologik salohiyati, ya'ni uning kasbiy imkoniyatlari salohiyatini ifodalaydi. Mazkur salohiyatni ta'lim muassasasi o'qituvchilari pedagogik faoliyati jarayonini o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda, ular tomonidan tashkil etilayotgan pedagogik jarayonlarning holati va samaradorligi orqali aniqlash mumkin bo'ladi.

Shunday ekan, pedagogik jarayonlarni tashkil etish va boshqarishda kompetentlik pedagogning individual qobiliyatlari va malakasi, o'zini o'zi rivojlantirishga va uzluksiz mustaqil ta'lim olishga bo'lgan moyilligi, intilishlari, shuningdek zamonaviy talablar asosida tashkil etilgan pedagogik jarayonlarning holati va samaradorligi orqali aniqlanadi.

Demak, kompetentli o'qituvchi ta'lim-tarbiya jarayonini samarali tashkil etish va boshqarish yo'nalishida zaruriy tushunchalarga ega bo'lgan, yosh davrlar psixologiyasini yaxshi biladigan, boy va yuksak axloqiy fazilatlariga ega bo'lgan, ta'lim jarayoniga ilg'or pedagogik texnologiyalarni tadbiiq eta oladigan, tegishli ma'lumoti va kasbiy tayyorgarligi bor, yuksak pedagogik mahorat va boy kasbiy tajribaga ega bo'lgan pedagogik shaxsni ifodalaydi.

Pedagog – o'qituvchilarning kasbiy kompetentligi ta'lim muassasasi faoliyatini ilmiy asosda tashkil etish va boshqarish yo'nalishidagi tushunchalar darajasi, uning tashkilotchilik, tadqiqotchilik, boshqaruvchilik va pedagogik qobiliyat va ko'nikmasi, uning o'z-o'zini rivojlantirishga va uzluksiz mustaqil ta'lim olishga bo'lgan moyilligi, intilishlari, shuningdek, zamonaviy

talablar asosida pedagogik jarayonlarni tashkil etish, unda o'quvchilar faolligini ta'minlash va faoliyatini takomillashtirish imkoniyatlari orqali aniqlanadi. Demak, ta'lim-tarbiya jarayonlarini ilmiy asoslarda tashkil etish, o'quvchilar faolligini ta'minlash va faoliyatini muvofiqlashtirish asosida pedagogik jarayonlarning sifat va samaradorligini ta'minlashda zamonaviy yondashuvlarga asoslanadigan, yuksak axloqiy sifatlarga ega bo'lgan, o'z-o'zini va o'z faoliyatini o'zi tahlil qiladigan va obyektiv baholay oladigan, boy falsafiy va ma'naviy dunyoqarashga, psixologik-pedagogik va tashkiliy-texnologik salohiyatga ega bo'lgan, shuningdek, axborotlar to'plash, tahlil qilish, obyektiv baholash, qayta ishlash va axborotlar almashtirish, pedagogik jarayonlarda vujudga kelgan muammoli vaziyatlarda ta'lim oluvchilar faolligini ta'minlash va faoliyatini muvofiqlashtirish, pedagogik jarayonlar samaradorligi va o'quvchilar faolligiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillarni oldindan aniqlash asosida ta'lim-tarbiya jarayoni samaradorligini oldindan ko'rish ko'nikmalariga ega bo'lgan hamda ta'lim-tarbiya jarayoni subyektiv faoliyatini ilmiy asosda tashkil etish va boshqarish, muvofiqlashtirish faoliyatni ta'minlash yo'nalishida zaruriy bilim, ko'nikma va malakalarga ega bo'lgan pedagogni kompetentli o'qituvchi deyinimiz mumkin.

Mutaxassis professional kompetentligining tarkibiy komponentlariga uning *motivatsiyasi, individual-tipologik xususiyatlari, emotsional barqarorligi, kommunikativ va tashkilotchilik qobiliyatlari, yangiliklarni qabul qila olish va moslashish imkoniyatlari, kutilmagan vaziyatlarda o'zini boshqara olishi va vaziyatdan chiqa olish qobiliyati* kiradi.

Bo'lajak va faoliyat yuritayotgan *mutaxassislarda professional kompetentlikning* maxsus, ijtimoiy va shaxslilik komponentlarini o'rganish mazkur komponentlar geteroxron ravishda rivojlanishini ko'rsatdi, bunda maxsus komponentning nisbatan yuqori ko'rsatkichlarida ijtimoiy va shaxslilik komponentlari past ko'rsatkichlarga ega ekanligi namoyon bo'ldi.

L.S.Vigotskiy, S.L.Rubinshteyn, A.N.Leontevlar tadqiqotlarining ko'rsatishicha, professionallik, shaxsning kasbiy shakllanishi nafaqat ma'lum hajmdagi bilim, ko'nikma va malakalarning o'zlashtirilishini, balki shaxsning ma'lum kasb egalariga xos bo'lgan ijtimoiy xulq-atvorlarni boshqaruvchi murakkab psixik tizimning shakllanishi, kasbiy tajribaning to'planishi va uni keyingi takomillashuvi hamda rivojlanishini ta'minlovchi qobiliyatlarning shakllanishini ham o'z ichiga oladi.

Kasbiy layoqatlilik va kasbiy kompetensiyaning shakllanishi masalalari bilan shug'ullanuvchi ko'pchilik psixologlarning fikricha, kasbiy kompetensiya asoslari bolaning tug'ilishi bilan to'plana boradi va individning neyrodinamik sifatleri bilan belgilanadi. Shu bilan birga ular hatto «kasbiy layoqatsiz» odamlar ham neyrodinamik reaksiyalar tezligi yoki ularning kompleksi nuqtai nazaridan u yoki bu faoliyatdagi muvaffaqiyatga bo'lgan motivatsiyaning yuqori darajasiga erishish mumkinligida yetakchi rol o'ynashini ham tan olishadi.

Shunday qilib, kasbiy kompetentlik deganda umumiy ma'noda, shaxsning professionalligini, ya'ni uning u yoki bu sohadagi nazariy va amaliy tajribalarining uyg'unligini tushunamiz. Shu bilan birga, kompetensiya bu u yoki bu faoliyatni amalga oshirish uchun shaxs qobiliyatlarining mavjudligi va bu qobiliyatlarning rivojlanganlik darajasini tushunamiz.

NAZORAT UCHUN SAVOLLAR

1. Kompetentlik nazariyasi va uning bosqichlari haqida nimalarni bilasiz?
2. Kompetensiyalar nima?
3. Kompetentlik nima?
4. Trenerning kompetensiyasi haqida nimalar bilasiz?
5. Kasbiy kompetensiyaga ta'rif bering.
6. Trenerlik faoliyatiga oid kompetensiya turlarini tushuntirib bering.
7. Professional kompetentlikni tushuntirib bering.

8. Pedagog professional kompetentligi masalasi bo'yicha kimlar ilmiy tadqiqotlarni olib borishgan?

9. Pedagogik maqsadning o'ziga xosligini qanday bilish mumkin?

10. Pedagogik faoliyatning o'ziga xosligini qanday farqlash mumkin?

11. "Kompetentlik zinasi" nima?

2-BOB. RIVOJLANGAN MAMLAKATLARDA KASBIY KOMPETENTLIKKA QO'YILADIGAN TALABLAR

REJA

- 1. Kasbiy kompetentlik. Kasbiy kompetentlik sifatlari.**
- 2. Kompetensiyaviy yondashuvga asoslangan davlat ta'lim standartlarini joriy etish.**
- 3. Rivojlangan mamlakatlarda kasbiy kompetentlikka oid ilmiy yondoshuvlar.**
- 4. Rivojlangan mamlakatlardagi tayanch kompetensiyalar.**

Tayanch iboralar: professional, kompetentlik, kompetensiya, adekvat, tahliliy bilish, prognostic bilish, loyihalashni bilish, refleksif bilish, refleksiya.

Kasbiy kompetentlik. Kasbiy kompetentlik sifatlari

Bugungi kunda mehnat bozorida ustuvor o'rin egallagan kuchli raqobatga bardoshli bo'lib, har bir mutaxassisdan kasbiy kompetentlikka ega bo'lish, uni izchil ravishda oshirib borishni taqozo etmoqda.

Xo'sh, kompetentlik nima? Kasbiy kompetentlik negizida qanday sifatlarni aks etadi? Pedagog o'zida qanday kompetentlik sifatlarini yoritish zarur?

Ayni o'rinda shu va shunga yondosh g'oyalar yuzasidan so'z yuritiladi. "**Kompetentlik**" tushunchasi ta'lim sohasiga psixologik izlanishlar natijasida kirib kelgan. Shu sababli "kompetentlik – noan'anaviy vaziyatlar, kutilmagan hollarda mutaxassisning o'zini qanday tutishi, muloqotga kirishishi, raqiblar bilan o'zaro

munosabatlarda yangi yo‘l tutishi, noaniq vazifalarni bajarishda, ziddiyatlarga to‘la ma‘lumotlardan foydalanishda, izchil rivojlanib boruvchi va murakkab jarayonlarda harakatlanish rejasiga egalik”ni anglatadi.

Kasbiy kompetentlik mutaxassis tomonidan alohida bilim, malakalarning egallanishini emas, balki har bir mustaqil yo‘nalish bo‘yicha integrativ bilimlar va harakatlarning o‘zlashtirilishini nazarda tutadi. Shuningdek, 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. **Inglizcha “competence”** tushunchasi lug‘aviy jihatdan bevosita **“qobiliyat”** ma‘nosini ifodalaydi. Mazmunan esa “faoliyatda nazariy bilimlardan samarali foydalanish, yukori darajadagi kasbiy malaka, mahorat va iqtidorni namoyon eta olish”ni yoritishga xizmat qiladi.

Kasbiy kompetentlik – mutaxassis tomonidan kasbiy faoliyatni amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan bilim, ko‘nikma va malakalarning egallanishi va ularni amalda yuqori darajada qo‘llay olinishidir.



Kasbiy kompetentlik negizida aks etuvchi sifatlar

Kasbiy kompetentlik mutaxassis tomonidan alohida bilim, malakalarning egallanishini emas, balki har bir mustaqil yo'nalish bo'yicha integrativ bilimlar va harakatlarning o'zlashtirilishini nazarda tutadi.

Shuningdek, 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.

Kasbiy 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.

Kasbiy kompetensiyaga ega mutaxassis:

- ◆ o'z bilimlarini izchil boyitib boradi; yangi axborotlarni o'zlashtiradi;

- ◆ davr talablarini chuqur anglaydi; yangi bilimlarni izlab topadi;

- ◆ ularni qayta ishlaydi va o'z amaliy faoliyatida samarali qo'llaydi.

Kasbiy kompetentlik negizida aks etuvchi sifatlar

- ◆ Ijtimoiy kompetentlik;

- ◆ shaxsiy kompetentlik;

- ◆ texnologik kompetentlik;

- ◆ maxsus (yoki kasbiy) kompetentlik;

- ◆ ekstremal kompetentlik;

- ◆ psixologik, metodik, informatsion, kreativ, innovatsion, kommunikativ va boshqa kompetentlik.

Quyida kasbiy kompetentlik negizida aks etuvchi sifatning mohiyati qisqacha yoritiladi:

1. Ijtimoiy kompetentlik – ijtimoiy munosabatlarda faollik ko'rsatish ko'nikma, malakalariga egalik, kasbiy faoliyatda subyektlar bilan muloqotga kirisha olish.

2. Maxsus kompetentlik – kasbiy-pedagogik faoliyatni tashkil etishga tayyorlanish, kasbiy-pedagogik vazifalarni oqilona hal

qilish, faoliyati natijalarini real baholash, BKMni izchil rivojlantirib borish bo'lib, ushbu kompetentlik negizida psixologik, metodik, informatsion, kreativ, innovatsion va kommunikativ kompetentlik ko'zga tashlanadi. Ular o'zida quyidagi mazmuni ifodalaydi:

◆ psixologik kompetentlik – pedagogik jarayonda sog'lom psixologik muhitni yarata olish, talabalar va ta'lim jarayonining boshqa ishtirokchilari bilan ijobiy muloqotni tashkil etish, turli salbiy psixologik ziddiyatlarni o'z vaqtida anglay olish va bartaraf eta olish;

◆ metodik kompetentlik – pedagogik jarayonni metodik jihatdan oqilona tashkil etish, ta'lim yoki tarbiyaviy faoliyat shakllarini to'g'ri belgilash, metod va vositalarni maqsadga muvofiq tanlay olish, metodlarni samarali qo'llay olish, vositalarni muvaffaqiyatli qo'llash;

◆ informatsion kompetentlik – axborot muhitida zarur, muhim, kerakli, foydali ma'lumotlarni izlash, yig'ish, saralash, qayta ishlash va ulardan maqsadli, o'rinli, samarali foydalanish;

◆ kreativ kompetentlik – pedagogik faoliyatga nisbatan tanqidiy va ijodiy yondoshish, o'zining ijodkorlik malakalariga egaligini namoyish eta olish;

◆ innovatsion kompetentlik – pedagogik jarayonni takomillashtirish, ta'lim sifatini yaxshilash, tarbiya jarayonining samaradorligini oshirishga doir yangi g'oyalarni ilgari surish, ularni amaliyotga muvaffaqiyatli tatbiq etish;

◆ kommunikativ kompetentlik – ta'lim jarayonining barcha ishtirokchilari, jumladan, talabalar bilan samimiy muloqotda bo'lish, ularni tinglay bilish, ularga ijobiy ta'sir ko'rsata olish.

◆ Shaxsiy kompetentlik – izchil ravishda kasbiy o'sishga erishish, malaka darajasini oshirib borish, kasbiy faoliyatda o'z ichki imkoniyatlarini namoyon qilish.

◆ Texnologik kompetentlik – kasbiy-pedagogik BKMni boyitadigan ilg'or texnologiyalarni o'zlashtirish, zamonaviy vosita, texnika va texnologiyalardan foydalana olish.

◆ Ektremal kompetentlik – favqulotda vaziyatlar (tabiiy ofatlar, texnologik jarayon ishdan chiqqan) da, pedagogik nizolar

yuzaga kelganda oqilona qaror qabul qilish, to'g'ri harakatlanish malakasiga egalik.

Keyingi o'n yilliklar mobaynida bir qator Yevropa, AQSH, Rossiya va bizning mamlakatimizda, oliy ta'lim tizimi tubdan isloh qilina boshlandi. Bunda asosiy e'tibor, talabalarda egallayotgan mutaxassisligi bo'yicha kompetensiya shakllanishi va takomillashuviga qaratilmoqda. Bugungi kunlarda jamiyat uchun butunlay yangi qiyofadagi mutaxassis talab qilinayapti. U faol ijodiy fikrlovchi, izlanuvchan, ilmiy axborotlarni mustaqil ravishda izlab topuvchi va ularni o'z amaliy faoliyatida qo'llovchi mutaxassis bo'lib yetishishi lozim.

Olimlarning fikriga ko'ra, oliy ta'limni isloh qilish, yangilash, takomillashtirishda zamon talablariga javob beradigan mutaxassislarni tayyorlashning asosiy yo'llaridan biri *kompetensiya nuqtai nazaridan yondoshuv* hisoblanadi. Oliy ta'limda o'qish va tarbiyaning bunday uslubini joriy qilish o'z-o'zidan an'anaviy qarashlarni tubdan o'zgartirishni talab qiladi. Bilim, ko'nikma va tajribalar bu borada endi kamlik qilishi ko'zga tashlanmoqda.

Hozirgi zamon pedagogika fani va bu borada olib borilayotgan ilmiy izlanishlarga nazar tashlasak, turli soha va mutaxassisliklarga, fan va uslublarga, o'qitish usullari, texnologiyalariga juda ko'p e'tibor qaratilganligini sezamiz. Ammo ana shu pedagogik usullarni tushunish, ularni amaliy faoliyatda qo'llash masalasi eng dolzarb muammolardan biriga aylanganligini ta'kidlash mumkin.

Kompetensiya nuqtai nazaridan yondoshuvning dolzarbligini vatanimiz ta'lim-tarbiya tizimida ham sezish mumkin. Kompetensiya eng avvalo, davlat va jamiyat tomonidan beriladigan ishonch, vakolat ekanligini ta'kidlash zarur. Aniqrog'i, mamlakatimiz manfaati uchun xizmat qilish kompetensiyasi – vakolati zarurligini ko'ramiz.

“Bo'lajak mutaxassislarning kasbiy kompetensiyasini takomillashtirish aspektlari” haqida fikr yuritar ekanmiz, mavzu uchun AQSH, Fransiya, Yevropa mamlakatlari, Rossiya pedagogikasida olib borilayotgan ilmiy izlanishlarga e'tiborimizni

qaratish bilan birgalikda O'zbekiston Respublikasi ta'lim tizimidagi ilmiy va amaliy izlanishlarni o'rganishga, ularni tahlil qilishga harakat qilamiz.

O'zbekiston Respublikasi oliy ta'limi mutaxassislar tayyorlashda mehnat bozori talablaridan kelib chiqqan holda islohotlar sari yuz tutmoqda. Hozirgi paytda oliy pedagogik maktabning asosiy vazifasi, biz yuqorida tilga olib o'tgandek raqobatbardosh, kompetentli mutaxassislar tayyorlashdan iboratdir. Shiddat bilan o'zgarib borayotgan iqtisodiyotni raqamlashtirish davrida yaxshi ishlay oladigan, o'z kasbiy vazifalarini mustaqil va ijodiy yecha oladigan mutaxassislarga bizning mamlakatimizda ham talab kuchayib bormoqda. Kompetentlikning mezonlari qanday, iqtisodchilarning kasbiy tayyorgarligi qanday bo'lishi lozim, degan savollarga javob qidiramiz.

Chuqur islohotlarni, modernizatsiyalashni talab qiladigan zamonaviy ta'lim o'z-o'zidan kompetensiya nuqtai nazaridan yondoshuv masalasini ko'ndalang qilib qo'yadi. Bu albatta, kasb jihatdan kompetentligi bo'lgan bo'lajak mutaxassisni tayyorlashni talab qiladi. Ta'limning asosiy maqsadi talabada ijtimoiy zarur sifatlarni va kompetensiyani, shaxs sifatida o'z-o'zini anglash, o'z bilimlarini doimiy oshirib borish, o'z-o'zini boshqarib borish va faollashib borishni shakllantiradi.

Bizning mamlakatimizda davlat dasturida belgilangan vazifalarni amalga oshirish bo'lajak zamonaviy mutaxassisga yangi talablarni qo'yadi. Zamonaviy mutaxassis qanday bo'lishi kerak, degan savol birinchi darajaga chiqadi. Kompetensiya nuqtai nazaridan yondoshuv masalasiga xorijiy mamlakatlarda bo'lgani kabi tavakkal yondashilmaydi. Kasbiy kompetensiya o'rniga ijodiy jamoalar va olimlar tomonidan kasbiy mahorat tushunchasi berilib, asosiy ilmiy ishlarda ma'lum bir soha o'zlashtirish borasida metod va uslublarni ishlab chiqishga qaratilgan, lekin aynan kompetentli mutaxassis masalasiga yondoshuv endigina amalga oshirilmoqda.

Respublikamizda malaka oshirish muammolari va kasbiy kompetensiya masalalarida B.Adizov, A.A.Ahmadov, A.X.Aminov,

T.L.Xurvalieva, N.A.Muslimov, Sh.Saidqulov kabi olimlar ilmiy izlanishlar olib bormoqdalar. Bu tadqiqotlarda asosan malaka oshirish tizimini takomillashtirishning tashkiliy pedagogik masalalari va pedagogik tashxis masalalari o'rganilgan.

Abdulla Avloniy nomidagi pedagog kadrlarni qayta tayyorlash instituti olimlari biz yuqorida tilga olgan dunyoviy tajribalardan foydalanilgan holda kompetensiya tushunchasi va uning turlari haqida fikr yuritar ekan, T.L.Xurvalieva kasbiy kompetensiyani turlarga bo'lib o'rganishni taklif qiladi. Uni kasbiy kompetensiya, kasbiy kompetensiyani shakllanish bosqichlari, shaxsiy kompetensiya, umummadaniy kompetensiya va maxsus kompetensiya turlariga bo'lib o'rganishni tavsiya qiladi. Ko'proq rus pedagog olimlari materiallaridan, ayniqsa, A.V.Xutorskiy ta'limda o'qituvchining yetti kompetensiyasini tasniflaganligini tilga olib, ularni to'g'ridan-to'g'ri o'zbek pedagogika tizimiga tatbiq qilishga harakat qiladi.

Kompetentsiyaviy yondashuvga asoslangan davlat ta'lim standartlarini joriy etish

XXI asrda dunyoning rivojlangan davlatlarida ta'lim mazmunini modernizatsiya qilishning asosiy yo'nalishlaridan biri sifatida ta'limda kompetensiyaviy yondashuvni joriy etish masalasiga katta e'tibor qaratilmoqda. Kompetensiyaviy yondashuvga asoslangan ta'lim o'quvchilarda egallangan bilim, ko'nikma va malakalarini o'z shaxsiy, kasbiy va ijtimoiy faoliyatlarida amaliy qo'llay olish layoqatlarini shakllantirishga yo'naltirilgan ta'lim hisoblanadi.

Yevropa Kengashi tomonidan 1996 yilda tashkil etilgan «Yevropa uchun tayanch kompetensiyalar» mavzusidagi Simpoziumda Yevropa Ittifoqiga a'zo davlatlarning uzluksiz ta'lim tizimi uchun dastlabki tayanch kompetensiyalari belgilangan. 2006 yilda esa Yevropa Ittifoqiga a'zo davlatlarga uzluksiz ta'lim tizimi jarayonida shakllantirilishi lozim bo'lgan 8 ta tayanch kompetensiyalarni

tavsiya qilgan. Dunyoning rivojlangan davlatlarining davlat ta'lim standartlaridagi tayanch kompetensiyalarning tahlili bugungi kunda mazkur masalaga qarash va yondashuvlar har mamlakatning ta'limdan ko'zlagan maqsadi, imkoniyati va shart-sharoitlaridan kelib chiqqanligini ko'rsatdi.

Bugungi kunda ilm-fan, texnika va texnologiyaning rivojlanishi, jamiyat ehtiyojlarining o'zgarib borishi dunyoning rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlarida ta'lim paradigmasini o'zgartirib, o'quv jarayoni nazariy bilimlar berishdan olingan bilimlarni amaliyotda qo'llay olish ko'nikmalarini rivojlantirishga qarab o'zgarimoqda. Amaliyotda foydalanilayotgan tizimli faoliyatli yondashuvga asoslangan davlat ta'lim standartlari jamiyatning ijtimoiy-ma'naviy va madaniy taraqqiyoti hamda O'zbekistonning 2030 yilgacha barqaror rivojlantirish strategiyasi talablariga to'la javob bermaydi.

Kompetensiya so'zi lotin tilidagi «*competo*», «*competentia*» so'zlaridan olingan bo'lib, *erishaman, mos kelaman, loyiq* kabi ma'nolarni bildiradi. Mazkur atamaning mazmun-mohiyati esa muvaffaqiyatlilik, natijalilik, yutuqlilik kabi tushunchalar bilan tavsiflanadi. Bizningcha «kompetensiya» deganda, o'quvchilar tomonidan egallangan bilim va ko'nikmalarni mustaqil ravishda shaxsiy, kasbiy va ijtimoiy faoliyatlarda amaliy qo'llay olish layoqati tushuniladi. Mazkur yo'nalishda xalqaro ilg'or tajriba sifatida Germaniya, Angliya, Singapur, Janubiy Koreya Respublikasi va Yaponiya davlatlarining ta'lim tizimi qabul qilinib, O'zbekiston Respublikasida ta'limning uzluksizligi, barkamol shaxsni tarbiyalashga yo'naltirilganligidan kelib chiqqan holda, umumiy o'rta va professional ta'limida o'qitiladigan umumta'lim fanlari mazmunining izchilligini ta'minlash maqsadida tayanch va fanlararo integrallashgan kompetensiyalar hamda har bir o'quv fani mazmunidan kelib chiqqan holda fanga oid umumiy kompetensiyalar mavjud.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatdiki, umumiy o'rta va professional ta'limining, umumta'lim fanlari bo'yicha kompetensiyaviy yondashuvga asoslangan davlat ta'lim standartlarining konseptual modelining tarkibiy qismi quyidagilardan iborat bo'ladi:

1. Umumiy qoidalar.
2. Asos qilib olingan me'yoriy va qonun osti hujjatlari.
3. Standartning darajalari va nomlanishi.
4. Tayanch va fanga oid umumiy kompetensiyalar.
5. O'quv fanining maqsad va vazifalari.
6. Umumta'lim fanlarini o'rganishning mazmuni.
7. Umumiy o'rta va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalari bitiruvchilariga nisbatan qo'yiladigan malakaviy talablar.

O'zbekiston Respublikasida ta'limning uzluksizligi, uzviyligi, o'quvchi shaxsi ustuvorligidan kelib chiqib ularning yosh xususiyatlariga mos ravishda quyidagi tayanch kompetensiyalar shakllantiriladi:

Kommunikativ kompetensiya ijtimoiy vaziyatlarda eng avvalo ona tilida hamda birorta xorijiy tilda o'zaro samarali muloqotga kirisha olish, muloqotda muomala madaniyatiga amal qilish, ijtimoiy moslashuvchanlik, hamkorlikda jamoada samarali ishlay olish layoqatini nazarda tutadi.

Axborotlar bilan ishlash kompetensiyasi hisoblanib, u media manbalardan zarur ma'lumotlarni izlab topa olish, saralash, qayta ishlash, saqlash, ulardan samarali foydalana olish, ularning xavfsizligini ta'minlash ko'nikmalarini egallashni hamda mediamadaniyatga ega bo'lishni anglatadi.

O'z-o'zini rivojlantirish kompetensiyasi esa doimiy ravishda o'z-o'zini jismoniy, ma'naviy, ruhiy va intellektual rivojlantirish, kamolotga intilish, hayot davomida mustaqil o'qib-o'rganish, bilim va tajribani mustaqil ravishda muntazam oshirib borish, o'z xatti-harakatini adekvat baholash va mustaqil qaror qabul qila olishni bildiradi.

Ijtimoiy faol fuqarolik kompetensiyasi jamiyatda bo'layotgan voqea, hodisa va jarayonlarga daxldorlikni his etish va ularda faol ishtirok etish, o'zining fuqarolik burch va huquqlarini bilish, unga rioya qilish, mehnat va fuqarolik munosabatlarida muomala va huquqiy madaniyatga ega bo'lishni anglatadi.

Milliy va umummadaniy kompetensiya vatanga sadoqatli, insonlarga mehr-oqibatli hamda umuminsoniy va milliy qadriyatlarga e'tiqodli bo'lishni, badiiy va san'at asarlarini tushunish, orasta kiyinish, madaniy me'yorlarga va sog'lom turmush tarziga amal qilishdan iborat.

Matematik savodxonlik, fan va texnika yangiliklaridan xabardor bo'lish hamda foydalanish kompetensiyasi aniq hisob-kitoblarga asoslangan holda shaxsiy, oilaviy, kasbiy va iqtisodiy rejalarni tuza olish, kundalik faoliyatda turli formula, model, chizma va diagrammalarni o'qiy olish, inson mehnatini yengillashtiradigan, mehnat unumdorligini oshiradigan, qulay shart-sharoitga olib keladigan fan va texnika yangiliklaridan foydalana olish ko'nikmalarini nazarda tutadi. Umumta'lim fanlari o'quvchilarda kompetensiyalarni shakllantirish vositasi hisoblanadi. Shuningdek, har bir umumta'lim fanining mazmunidan kelib chiqqan holda o'quvchilarda fanga oid umumiy kompetensiyalar ham shakllantiriladi. Respublikamizda umumiy o'rta va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limining umumta'lim fanlari bo'yicha kompetensiyaviy yondashuvga asoslangan davlat ta'lim standartlarining konseptual modeli ishlab chiqilgan.

Rivojlangan mamlakatlarda kasbiy kompetentlikka oid ilmiy yondoshuvlar

G'arb psixologlarining kasbiy kompetensiya masalasidagi qarashlari diqqatga sazovor. Xususan, psixologiyaning differensial-diagnostika yo'nalishi asoschilaridan biri F.Parson har bir inson

o'zining kasbiy qobiliyatlari bilan faqat bir kasbni bajarish layoqatiga ega deb hisoblaydi. Uning fikricha, o'z-o'zining garmonik rivojlanishning asosida aynan kasbni to'g'ri tanlash yotadi va insonning imkoniyatlari hamda kutilayotganlar o'rtasida ichki nizolarning mavjud emasligi bilan belgilanadi. Barcha kasblarga qo'llaganda ushbu fikrga qo'shilmaslik mumkinligiga qaramasdan, pedagoglik kasbini tanlashga nisbatan uni to'g'ri deb aytish mumkin. Ta'lim muassasasida birinchi marta pedagogik amaliyot o'tayotgan yuqori bosqich talabalari va mustaqil pedagogik faoliyatga kirishayotgan yosh o'qituvchilarda vujudga kelayotgan psixologik muammolar ko'p jihatdan shaxsning psixologik holatining pedagog xodimlarga qo'yiladigan talablarga muvofiq kelmasligi bilan bog'liqdir.

V.A.Bodrov kasbiy rivojlanish nazariyasining umumiy qoidalarini umumlashtirgan va tahlil qilgan. Uning mohiyati: «Professionallikning muvaffaqiyati shaxsning individual-psixologik xususiyatlarining amaliyot talablari bilan muvofiq kelish darajasi bilan belgilanadi. Har bir inson bir qator kasblar talablariga mos keladi».

Shu tariqa, professionalikni umumiy ma'noda, kasbiy faoliyatni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan nazariy bilim, amaliy ko'nikma va malakalarning, shuningdek, shaxsning neyrodinamik va shaxsiy sifatlarining uyg'unligi deb ta'riflash mumkin. N.E.Kazakova va I.A.Valeeva ta'rif bo'yicha professional – bu mehnat faoliyati jarayonida o'zini ongli ravishda o'zgartiruvchi va rivojlantiruvchi, kasbga o'zining shaxsiy ijodiy ulushini qo'shuvchi, o'zining kasbiy faoliyati natijalariga jamiyatdagi qiziqishlarni vujudga keltiruvchi va jamiyatdagi o'z kasbining obro'sini oshiruvchi insondir.

Professionalning yana bir muhim sifatlaridan biri bu doimiy o'z-o'zini rivojlantirish va o'z-o'zini bilimini oshirish qobiliyati, shuningdek, refleksiyaga oid qobiliyatidir. Kasbiy kompetensiyaning mazkur jihatlarining asosi nazariy jihatdan hali

maktab davridayoq – ta’lim oluvchilarda o‘z-o‘zini baholash, tahlil qilish va bilimini oshirish ko‘nikmalarini shakllantirish yo‘li bilan qurilishi lozim.

Shunday qilib, aytish mumkinki, **kompetentlik** bu – o‘rganish mumkin bo‘lgan (o‘qish davrida yoki amaliyotda) narsa, ya’ni shaxsning pedagogik, psixologik va metodik savodxonlikka egalik darajasi, u yoki bu yosh guruhidagi insonlar bilan ishlashda amaliy tajribaga egaligidir; **kompetensiya** esa – zarur bo‘lgan tug‘ma yoki orttirilgan sifatlar: u yoki insonlar bilan ishlay olish ko‘nikmasi, o‘z ishini o‘rganish qobiliyati, sabr-qanoatlilik, empatiya, psixologik kuzatish va tahlil qilish qobiliyati va h.k. Bu sifatarning qaysilarinidir shubhasiz o‘zida tarbiyalash mumkin, ammo kompetensiyalarning ko‘pchilik komponentlari yo tug‘ma, yo bolada bolalikdan to‘planadi degan xulosaga kelish imkonini beradi.

Adekvat – “tenglik”, to‘laligicha bir xillik”, “aynan o‘zi” ma’nosini beradi.

Tahliliy bilish – tahliliy bilish xususiyatining shakllanganligi, pedagogik mahoratning eng muhim qirralaridan biridir. Analiz-tahlil aynan tahliliy bilish orqali fikr yuritishning umumlashgan tarzidagi bilishini yuzaga chiqaradi. Bunday bilish bir qator shaxsiy bilish tizimini o‘zida birlashtiradi. Hodisalarni tashkil etuvchi unsurlarga ajrata olishi (sharoit, sabablar, oqibatlar, rag‘batlantiruvchi omillar, vositalar, shakl va boshqalar), har bir bo‘lakning bir butunlik bilan bog‘liqligi va tomonlarning birgalikdagi harakatini anglashi; ta’lim-tarbiya nazariyasidan kelib chiqayotgan hodisa mantig‘iga mos keluvchi g‘oya, fikr va qonuniyatlarini topa bilishi; hodisalarni to‘g‘ri aniqlay olishi, eng muhim vazifani (muammo) topish va uni samarali yechish yo‘llarini bilish kabilardir.

Fakt va hodisalarni nazariy tahlil qilish; narsa va hodisalarni boshqa narsa va hodisalardan farq qiluvchi o‘ziga xos jihatlarini ajrata bilish; ana shu narsa va hodisalarni tashkil etuvchi unsurlarni

aniqlay olishi; ushbu tizimdagi barcha unsurlarning mohiyati va vazifasini, rolini aniqlay olishi, butun bir hodisaga har bir unurning o'ziga xos ta'siri, ushbu hodisaning ta'lim jarayonidagi o'rnini aniqlashi kabilar. Bu yerda pedagogik narsa fakt sifatida, u yoki bu tarbiyaviy munosabat, pedagogik hodisa esa hayotdagi hodisa va voqeaning hayotda yuz berishi, bunda ana shu hodisani tahlil qilish orqali pedagogning o'z oldiga qo'ygan vazifalarini bajarishdagi harakati, talabalar harakati orqali yuzaga chiqqan pedagogik natija.

Prognostik bilish – oldindan bilish, ijtimoiy jarayonlar ni boshqarish, ta'lim jarayonlarini oldindan ko'zlagan maqsad va oxirgi natija, subyekt tafakkurida aks etib turishi demakdir. Prognostik bilishni uch guruhga birlashtirish mumkin:

- ◆ jamoaning rivojlanishini tashxis qilish, aniqlash, uning strukturasi, o'sishi sur'ati, o'zaro munosabatlari takomillashuv tizimi, faollari o'rnining o'zgarishi, ba'zi talabalarning o'zaro munosabatlaridagi o'zgarishlarni sezish kabilar;

- ◆ shaxs rivojlanishini tashxis qilish;

- ◆ uning shaxsiy ishchanlik xususiyatlari, hissiyoti, odob-axloqi, xulqi, kamchiliklari, tengqurlari bilan munosabatlardagi qiyinchiliklari va hokazolar.

Pedagogik jarayonlarni tashxis qilish: ta'lim-tarbiya va o'quv darslik hamda jihozlarni rivojlantirish imkoniyatlari, talabalarning o'quv va boshqa faoliyatlarida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan qiyinchiliklarni oldindan bilish; u yoki bu ta'lim sohasidagi usul va vositalarni qo'llash orqali olinadigan pirovard natijani va boshqalarni aniqlash; – voqea-hodisaning bir qismini kuzatish orqali hosil bo'lgan natijani, voqea va hodisalarning boshqa qismiga, boshqa hududiga yoyish xislatlari.

Pedagogik tashxis qilish o'qituvchida modellashtirish. gipoteza va tahlillarni olg'a surish, fikriy sinov va tajribalar o'tkazish va boshqa xususiyatlarni talab etadi.

Loyihalashni bilish – uchlik: “tahlil”, “tashxis qilish”, “loyiha” kabi bilishning maxsus guruhi yordamida ta’lim-tarbiyaning aniq rejalarini amalga oshirish imkoniyatlarini beradi.

Loyihalashni bilish quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

◆ aniq maqsadlari, mazmun va mohiyatini aniq vazifaga aylantirish;

◆ aniq vazifalar, xodim faoliyatida ularning talab-istaklariga qarab mazmum-mohiyat, material zaxirasi, tajriba va shaxsiy ishchanlik sifatlarini safarbar qilish;

◆ turli jarayonlarda bosqichlariga qarab eng asosiy va yordamchi vazifalarni aniqlab olish hamda ularni hisobga olgan holda yondoshish;

◆ hamkorlikdagi ijodiy ishlar tizimi rejasini ishlab chiqishda faoliyat turlarini qo‘yilgan vazifaga mos kelishiga e’tibor qaratish;

◆ xodimning individual ishlarini loyihalashda, ularning qobiliyatlari rivojlanishidagi nuqsonlarni, ijodiy kuch va iqtidorlarini hisobga olish;

◆ xodimning faolligini oshirishni rag‘batlantiruvchi va salbiy holatlarning oldini olish usullari tizimini loyihalash;

◆ tezkorlik, dolzarb, zudlik bilan olib boriladigan ishlarni loyihalash, boshqaruvchidan bir qator kichik metodologik bilish turlarini talab qiladi:

Refleksif bilish – o‘zining ruhiy holatiga ko‘ra, narsa va hodisalardan ta’sirlanish orqali bilish, pedagogning o‘ziga yo‘naltirilgan o‘z faoliyatini nazorat qilish va baholash faoliyatidir. Uni pedagogik vazifalarni yechishning so‘nggi bosqichi, ta’lim-tarbiya faoliyatiga yakun yasash muolajasi hisoblaydilar. Refleksiya o‘z faoliyati va holatini tahlil qilish, aks ettirish niyatida orqaga bosib o‘tilgan faoliyatiga nazar tashlash demakdir.

Refleksiya bu – faoliyat subyektini tomonidan bilish va anglashgina emas, balki insonning kim ekanligini boshqalar tomonidan bilishi va anglashi, uning o‘ziga xosligi, his-hayajoni va

kognitiv tasavvurlarini ijodiy tushunish demakdir. Biz o'qituvchini misol qilib uning nazariy tayyorgarligi to'g'risida fikr yuritar ekanmiz, ko'z o'ngimizda o'qituvchini nazariy bilimlar bilan qurollantirishni ham nazarda tutishimiz mumkin, ammo pedagogik kompetensiyaning o'ziga xosligi shundaki, eng avvalo, pedagog o'z ustida ishlashi, o'z kasbiy mahoratini, o'z kompetensiyasini takomillashtirib borishga tayyorligida ko'rishimiz mumkin.

Mamlakatimizda kasbiy kompetensiyaga ega bo'lgan, mahoratli, nazariy-amaliy bilimlarni chuqur egallagan, ma'naviyati yuksak mutaxassislarni tayyorlash va qayta tayyorlash masalasiga davlat dasturida belgilangan vazifalarni amalga oshirish nuqtai nazaridan yondoshilmoqda, ammo nazariy va amaliy tayyorgarlik masalalarida anchagina muammolar bor.

Demak, shaxsning rivojlanish darajasini shartli shaklda ikkiga ajratish lozim. Birinchisi uning mustaqil harakat qila olishi bo'lsa, ikkinchisi xodim boshqaruvchi yordamida qila oladigan xatti-harakatlaridir. Bu psixik taraqqiyot usuli uning eng yaqin persepsiasidir.

Rivojlangan mamlakatlardagi tayanch kompetensiyalar

Bugungi kunda ilm-fan, texnika va ishlab chiqarish sohalarining tez sur'atlarda jadal rivojlanishi kuzatilmoqda. Ta'lim-tarbiya jarayoniga umumta'lim fanlarini o'qitishning prinsipial yangi metodologiyasi sifatida kompetensiyaviy yondashuvga asoslangan ta'limni joriy etish siyosiy, umumdavlat va didaktik ahamiyatga ega bo'lgan hodisa hisoblanadi.

XXI asrda dunyoning rivojlangan davlatlarida ta'lim mazmunini modernizatsiya qilishning asosiy yo'nalishlaridan biri sifatida ta'limda kompetensiyaviy yondashuvni joriy etish masalasiga asosiy e'tibor qaratilmoqda. Kompetensiyaviy yondashuvga asoslangan ta'lim o'quvchilarda egallangan bilim, ko'nikma va

malakalarini o'z shaxsiy, kasbiy va ijtimoiy faoliyatlarida amaliy qo'llay olish layoqatlarini shakllantirishga yo'naltirilgan ta'lim hisoblanadi.

Mazkur masala bo'yicha Yevropa Kengashi 1996 yilda «Yevropa uchun tayanch kompetensiyalar» mavzusidagi Simpozium tashkil etib, unda Yevropa Ittifoqiga a'zo davlatlarning uzluksiz ta'lim tizimi uchun dastlabki tayanch kompetensiyalari belgilangan. Yevropa Parlamenti amaliy tajriba va takliflar asosida 2006 yil 18 dekabrda Yevropa Ittifoqiga a'zo davlatlarga uzluksiz ta'lim tizimi jarayonida shakllantirilishi lozim bo'lgan 8 ta tayanch kompetensiyalarni tavsiya qilgan. Dunyoning rivojlangan davlatlarining davlat ta'lim standartlaridagi tayanch kompetensiyalarning tahlili bugungi kunda har bir mamlakatning ta'limdan ko'zlagan maqsadi, imkoniyati va shart-sharoitlaridan kelib chiqqanligini ko'rsatdi.

2006 yil 18 dekabrda Yevropa parlamenti va kengashi uzluksiz ta'lim uchun quyidagi tayanch kompetensiyalarni tavsiya qildi

1. O'z ona tilida muloqot qilish.
2. Chet tilida muloqot qila olish.
3. Matematik kompetentlik hamda fan va texnika sohasidagi asosiy kompetensiyalar.
4. Raqamli kompetentlik.
5. O'qishni o'rganish.
6. Ijtimoiy va fuqarolik kompetensiyasi.
7. Tadbirkorlik va tashabbuskorlik tuyg'usi.
8. Madaniyatdan xabardor bo'lish va uni ifodalash.

Hozirda "Yevropa uchun tayanch kompetensiyalar" deb nomlangan Yevropa kengashi simpoziumida belgilangan tayanch kompetensiyalar quyidagilar:

O'rganish kerak: tajribadan ahamiyatga ega xulosa chiqarish, egallangan bilimlarni o'zaro bog'lay olish, ularni tartiblashtirish, o'ziga mos keladigan o'rganish usullarini aniqlash, muammolarni yecha olish.

Izlash: mustaqil bilim olish bilan shug'ullanish, turli ma'lumotlar bazasini izlash, tevarak atrofdan surishtirish, ekspertdan maslahat olish, xujjatlar bilan ishlash va ularni turkumlash.

Mulohaza yuritish: o'tgan va hozirgi voqealar orasidagi o'zaro bog'liqlikni topish, jamiyatni rivojlanishining u yoki bu jihatlariga tanqidiy yondashish, murakkablik va o'ziga bo'lgan ishonch yo'qolishiga yo'l qo'ymaslik, bahslashuvlarda o'z pozitsiyasini egallash va shaxsiy nuqtai nazariga ega bo'lish, o'qiyotgan va ishlayotgan joydagi siyosiy va iqtisodiy muhitning muhimligini anglash, salomatlik, iste'mol qilish, tasviriy san'at va adabiy asarlarni baholay bilish.

Hamkorlik qilish: guruhda ishlash va hamkorlik qila olish, qarorlar qabul qilish – anglashilmovchilik va janjallarni bartaraf etish, kelisha olish, shartnomalarni ishlab chiqish va bajarish

Faoliyatga kirishish: loyihada qatnashish, javobgarlikni zimmasiga olish, guruhga yoki jamoaga kirish hamda o'z hissasini qo'shish, hamkor ekanligini isbotlash, o'z ishini tashkil qila bilish, hisoblash va modellashtirish texnikalaridan foydalana bilish.

Ko'nikish: yangi axborot va kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalana olish, tez o'zgarishlar oldida moslashuvchanligini isbotlash, yangi yechimlarni topa bilish.

Niderlandiyada o'quvchilar quyidagi kompetensiyalarni rivojlantirishga yunaltilgan ta'lim tizimi yaratilgan:

1. Kelajakka intilish ko'nikmalarini rivojlantirishga mo'ljalladigan strategik kompetensiya.

2. O'rganilayotgan o'quv fani xususiyatiga doir bo'lgan bilim va malakalar bilan bog'liq predmet kompetensiyalari. mazmuni jihatidan boshqarish malakalaridan iborat bo'lgan metodik kompetensiya.

3. Asosiy tarkibi hamkorlik malakalari, tanqidni qabul qilish, qayta aloqa o'rnatish, axloqiy madaniy kompetensiya bo'lgan ijtimoiy kompetensiya.

Ular kasbiy muloqotlar, motivatsiya, natijalarga erishish uchun tayyor bo'lish va o'quv malakalari, refleksiyanı rivojlantirishni belgilaydigan o'quv kompetensiyalarnı o'z ichiga oladi.

Avstriya ta'lim tizimida quyidagi tayanch kompetensiyalar ajralib turadi:

- shaxsni rivojlantirishga yo'naltirilgan kompetensiyalar;
- ijtimoiy va ma'lum bir sohadagi faoliyatga doir kompetensiyalar.

Ma'lum bir sohadagi faoliyatga doir kompetensiyalarga quyidagilar kiradi: "Til va kommunikativlik", "Ijod va dizayn", "Inson va jamiyat", "Salomalik va harakat", "Tabiat va texnika".

Ijtimoiy kompetensiyalarga kommunikativlik, jamoada ishlay olish, konfliktlarnı bartaraf qila olish, boshqalarnı tushunish, kirishimlilik, ijtimoiy javobgarlik kiradi.

Britaniya maktablarida oltita tayanch kompetensiyalar asos sifatida olingan. Ularnı shartli ravishda bir necha guruhlarga birlashtirish mumkin. **Asosiy kompetensiyalar:** muloqotga kirishish, hisob-kitoblar yuritish, axborot savodxonligi. **Keng ko'lamli tayanch kompetensiyalar:** boshqalar bilan ishlay olish, bilim olish, takomillashish malakasi, turli masala va muammolarnı yechish ko'nikmasi.

O'zbekiston va dunyoning rivojlangan davlatlarining DTSlaridagi tayanch kompetensiyalarni qiyosiy tahlili

| <i>Davlat nomi</i> | <i>Tayanch kompetensiyalar soni</i> | <i>Tayanch kompetensiyalar nomlanishi</i> |
|---|-------------------------------------|---|
| O'zbekiston | 6 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kommunikativ kompetensiya 2. Axborot bilan ishlash kompetensiya 3. Shaxs sifatida o'z o'zini rivojlantirish kompetensiya 4. Ijtimoiy faol fuqarolik kompetensiya 5. Umummadaniy kompetensiya 6. Matematik savodxonlik, fan va texnika yutuqlaridan xabardor bo'lish va foydalana olish |
| <p>Yevropa ittifoqi davlatlari (28 ta davlat: BB, Vengriya, Germaniya, Finlyandiya, Fransiya, Ispaniya, Italiya, Avstriya, Belgiya, Bolgariya, Gretsiya, Daniya, Irlandiya, Kipr, Latviya, Litva, Luksemburg, Malta,,,)</p> | 8 ta | <ol style="list-style-type: none"> 1. O'z ona tilida muloqot qilish (Communication in the mother tongue) 2. Chet tilida muloqot qila olish (Communication in foreign languages) 3. Matematik kompetentlik hamda fan va texnika sohasidagi asosiy kompetensiyalar (Mathematical competence and basic competences in science and technology) 4. AT dan foydalana olish kompetensiyasi (Digital competence) 5. O'rganish uchun o'qish yoki mustaqil bilim olish kompetensiyasi (Learning to learn) 6. Ijtimoiy va fuqarolik kompetensiyasi (Social and civic competence) 7. Tadbirkorlik va tashabbuskorlik kompetensiyasi (Sense of initiative and entrepreneurship) 8. Madaniyatdan xabardor bo'lish va uni ifodalash kompetensiyasi (Cultural awareness and expression) |

| | | |
|----------------|----------|---|
| AQSH | 4 turkum | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fikrlash yo'llari yoki ko'p qirrali fikrlashga oid kompetensiyalar Ways of thinking (kreativ, innovatsion, tanqidiy fikrlash, muammolarni mustaqil xal qila lish, qaror qabul qila olish, o'rganish uchun o'qish, meta bilish metacognition) 2. samarali ishlash yo'llariga oid kompetensiyalar ways of working/ jamoada, hamkorlikda, birgalikda ishlay olish sohasi bo'yicha samarali muloqot qila olish. 3. Mehnat qilishning samarali metodlari va vositalaridan foydalana olish tools of working/ Axborotlardan foydalanish savodxonligi (informational cognition), AKT sohasidagi savodxonlik (ICT cognition). 4. Dunyoda, jamiyatda yashay olish (living in the community world), fuqarolik pozitsiyasiga ega bo'lish, uz kasbi sohasida bosqichma bosqich yuqori martabalarga erishish, shaxs sifatida ijtimoiy ko'nikmalarga ega bulish (local and global citizenship, life and career. Personal and social responsibility). |
| Janubiy Koreya | 6 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Soha bo'yicha karyera qilishga oid kompetensiyalar (career inquiry skills). 2. Mustaqil bilim olish kompetensiyasi (basic learning skills). 3. Muammolarni hal qila olish kompetensiyasi (problem solving skills). 4. Kreativ fikrlash, ijodkorlik kompetensiyasi (creative skills). 5. Kommunikativ kompetensiya (communication skills). 6. Fuqarolik kompetensiyasi (citizenship). |

Xulosa qilib aytganda kompetensiya talabalar tomonidan egallangan bilim va ko'nikmalarni mustaqil ravishda shaxsiy, kasbiy va ijtimoiy faoliyatlarda amaliy qo'llay olish layoqati.

NAZORAT UCHUN SAVOLLAR

1. Kasbiy kompetentlikka qanday ta'rif berasiz?
2. Kasbiy kompetentlik haqida olimlarning fikrlari.
3. Refleksiya va refleksif bilish nima?
4. Rivojlangan mamlakatlardagi tayanch kompetensiyalar haqida gapirib bering.
5. Yevropa ittifoqi davlatlari tayanch kompetensiya qanday?
6. Kompetensiya haqida olimlar fikrini aytib bering.
7. AQSH dagi tayanch kompetensiyalarni 4 turkumi haqida fikr bildiring.

3 – BOB. KASBIY KOMPETENSIYALARNI SHAKLLANTIRISHDA INDIVIDUAL PSIXOLOGIK SIFATLAR VA ULARNING ROLI

REJA

- 1. Kasbiy kompetensiyalarni shakllantirishda shaxsning individual sifatlarining o‘rni va roli.**
- 2. Individual – psixologik xususiyatlar klassifikatsiyasi.**
- 3. Temperament – uning xususiyatlari va turlari**

Tayanch iboralar: Individd, individuallik, shaxs, qobiliyatlar, temperament, xarakter, irodaviy sifatlar, emotsiya, motivatsiya, ijtimoiy ko‘rsatmalar, motiv, intellect, hissiyot.

Kasbiy kompetensiyalarni shakllantirishda shaxsning individual sifatlarining o‘rni va roli

«Individ» tushunchasi umuman «odam» degan tushunchani to‘ldirib, uning ijtimoiy va biologik mavjudot sifatida mavjudligini tasdiqlaydi va uni bir tomondan, boshqa odamlardan farqlovchi belgi va xususiyatlarini o‘z ichiga oladi, ikkinchi tomondan, o‘ziga va o‘ziga o‘xshashlarga xos bo‘lgan umumiy va xarakterli xususiyatlarni qamrab oladi. Demak, individ – insonga aloqadorlik faktini tasdiqlovchi ilmiy kategoriyadir.

«Individuallik» – yuqoridagi ikkala tushunchaga nisbatan torroq tushuncha bo‘lib, u konkret odamni boshqa bir konkret odamdan farqlovchi barcha o‘ziga xos xususiyatlar majmuini o‘z ichiga oladi. Shu nuqtai nazardan shaxs tizimini tahlil qiladigan bo‘lsak, shaxsning individualligiga uning qobiliyatlari,

temperamenti, xarakteri, irodaviy sifatlari, emotsiyalari, xulqiga xos motivatsiya va ijtimoiy joylashuvi kiradi. Aynan shu qayd etib o'tilgan kategoriyalar shaxsdagi individuallilikni ta'minlovchi kategoriyalardir.

Individual-tipologik xususiyatlar klassifikatsiyasi. Individuallik Konkret odamni boshqa bir odamdan farqlovchi barcha o'ziga xos xususiyatlar majmuini o'z ichiga oladi

Odam tashqi qiyofasi, bo'y-basti bilan boshqa biror kimsaga o'xshashi mumkin, lekin fe'li, mijozi va shaxs sifatidagi xususiyatlari nuqtai nazaridan aynan bir xil insonlar bo'lmaydi.

Shaxs – qaytarilmas, u o'z sifatlari va borligi bilan noyob. Ana shu qaytarilmaslik va noyoblik asosida uning individual psixologik xususiyatlari majmui yotadi.

Individuallik – konkret odamni boshqa bir konkret odamdan farqlovchi barcha o'ziga xos xususiyatlar majmuini bildiradi. Shaxsning individualligiga uning qobiliyat, temperamenti, xarakteri, motivatsiyasi kiradi.

Individual – psixologik xususiyatlar klassifikatsiyasi

Shaxsning quyidagi individual xususiyatlari mavjud:

- ◆ qobiliyatlar;
- ◆ temperament;
- ◆ xarakter;
- ◆ irodaviy sifatlari;
- ◆ emotsiya va motivatsiya;
- ◆ ijtimoiy ko'rsatmalar.

QOBILİYATLAR – odamning turli xil faoliyatdagi ko'rsatgichlari, yutuqlari va qiyinchiliklari sabablarini tushuntirib beradi

XARAKTER – shaxsning alohida insonlar va insonlar guruhi, o'z-o'ziga, vaziyatlar, narsalar va hodisalarga nisbatan munosabatlaridan orttiradigan sifatlarni o'z ichiga oladi.

Xarakter – shaxs individual xususiyati sifatida. Har bir odam har qanday boshqa odamdan o'zining individual-psixologik xususiyati bilan ajralib turali. Bu yerda gap xarakter haqida boradi. «Xarakter» so'zi aynan tarjima qilinganda grekchadan «tamg'a» degan ma'noni anglatadi. Lekin har qanday individual xususiyatlar ham xarakter bo'la olmaydi. Masalan, ko'rish va eshitishning o'tkirligi, tez esda olib qolish bu xarakter emas.

Xarakter deganda mazkur shaxs uchun tipik hisoblangan, faoliyat usullarida namoyon bo'ladigan, tipik sharoitlarda ko'rinadigan va bu sharoitlarda shaxsning munosabati bilan belgilanadigan individua-psixologik xususiyatlar yig'indisi tushuniladi. Xarakter xususiyatlarining namoyon bo'lishi har bir tipik vaziyat hissiy kechinmalarining individual o'ziga xos xususiyati shaxs munosabatlariga bog'liq. Ikkinchi tomondan, har bir tipik vaziyatdagi harakat sifatleri va individual o'ziga xos usullari shaxs munosabatlariga bog'liq. Xarakterning intellektual, hissiy va irodaviy xislatlarini ajratish mumkin. Xarakter deganda, shaxsda muhit va tarbiya ta'siri ostida tarkib topgan va uning irodaviy faolligida, tevarak atrofdagi olamga (boshqa kishilarga, mehnatga, buyumlarga) o'z-o'ziga bo'lgan munosabatlarda namoyon bo'ladigan individual xususiyatlarini tushunamiz.

Xarakterning juda ko'p xislatlari odamning ish-harakatlarini belgilovchi chuqur va faol mayllar hisoblanadi. Mana shu moyilliklarda xarakter xislatlarining undovchilik kuchi namoyon bo'ladi. Odam xarakter xislatlarining ana shunday undovchilik kuchi tufayli ko'pincha obyektiv sharoitga zid ish qiladi va maqsadga nomuvofiq harakat usullarini qo'llaydi. Ayrim odamlar bilib turib qiyin vazifani tanlaydilar, ayrimlar aksincha. Xarakter xislatlari ma'lum tarzda harakat qilishga ba'zan esa sharoitga qarama-qarshi harakat qilishga undar ekanlar, ular hayotiy qiyin daqiqalarda yaxshiroq namoyon bo'ladilar. Xarakter qarshilik ko'rsatuvchi sharoitlar bilan kurashda sinaladi. Xarakterni

tarbiyalash barkamol avlodni tarbiyalashning markaziy va muhim vazifalaridan biridir. Qat'iyatlilik tanqidiy qarash, fahm-farosat, qo'zg'atuvchanlik, xushfe'llik singari xislatlari-intellektual (aqliy), quvnoqlik, mehribonlik hissiy-irodaviy xususiyatlarga kiradi.

Xarakterning psixologik va fiziologik sabablari haqida faqat taxminiy fikrlar, xulosalar mavjud. Kishi temperamenti uning xarakterni tarkibiga kiradi, shu sababli ham xarakterning fiziologik asosi asab tizimining tipidan iborat. Xarakter xislatlari shaxsnint qiyin hosil qilinadigan va mustahkamlanib qoladigan xususiyatlari bo'lganlari tufayli, xarakterning fiziologik asosi ham individual hayot jarayonida asab tizimining o'zgargan xususiyatlaridan iborat. Hayvon asab faoliyatining tug'ma konstitutsion turi genotip. Lekin hayvon tug'ilganidan keyin tashqi sharoitlarning g'oyat xilma-xil taassurotlariga duch keladi va bunga muayyan faoliyat orqali u muqarrar javob berishi lozim bo'ladi, ko'pincha bu faoliyatlar mustahkamlanib, butun hayoti bo'yicha saqlanib qoladi. »u sababli hayvonning batamom tarkib topgan asab faoliyati tipga oid belgilardan tashqari muhit ta'siri ostida hosil bo'lgan o'zgarishlarning qotishmasi fenotip xarakterdir. Dinamik stereotip shaxsdagi mustaxkam odat bo'lib olgan xususiyatlarining, jumladan, xarakter xislatlarining ham nerv-fiziologik asosidir. Xarakterning nerv-fiziologik asosini tushunish uchun I.P. Pavlovning ikkinchi signal tizimi haqidagi ta'limoti katta ahamiyatga egadir. Ikkinchi signal tizimi nutq na tafakkurning fiziologik asosi bo'lish bilan birga, kishi xulqini idora qiladi. Xarakterning fiziologik asosi xarakterning mazmunini tashkil qiladigan sifatleri, chunonchi, ijtimoiy maslak "mardlik, o'z burchiga sadoqatli bo'lishlarini o'z ichiga olmaydi va ololmaydi ham, albatta xarakter psixologiyasining mazmuni o'zining kelib chiqishi jihatidan ijtimoiy hodisadir: psixologiya xarakterning mazmunini tashkil qilgan tomonlarini yoritishligi tufayli, u ijtimoiy fanlar qatoriga kiradi.

Psixologiya tarixida xarakterning tipologiyasini yaratishga bir necha bor urinib ko'rilgan. Nemis psixolog va psixiatri E.Krechmer

tomonidan XX asr boshlarida tavsiya etilgan tipologiya eng mashhur va dastlabki urinishlardan biri edi. Keyinchalik uning hamkasblari U.Sheldon, E.Fromm, K.Leongard va A.Ye.Lichkolar tomonidan ham shunday tipologiyalar tavsiya etildi. Inson xarakterining barcha tipologiyalari quyidagi asosiy g'oyalarga muvofiq tarzda tashkil etilgan:

1. Inson xakteri uning ontogenetik taraqqiyoti mobaynida juda erta namoyon bo'la boshlaydi va butun hayoti davomida barqaror bo'lib boradi.

2. Xarakter tarkibiga kirgan xususiyatlar tasodifiy uyushma emas. Ular xarakter tipologiyasini tuzish imkonini beruvchi bir-biridan farq qiluvchi tiplardan iborat.

3. Mazkur tipologiyaga ko'ra, ko'pchilik kishilarni ma'lum guruhlarga birlashtirish mumkin.

E. Krechmer odam tanasining tuzilishi va konstitutsiyasiga ko'ra, eng ko'p uchraydigan uchta tipni ajratib ko'rsatgan (astenik, atletik, piknik). Ularning har birini shaxsning ma'lum xarakter tiplari bilan bog'langan bo'lsa ham aslida hech qanday ilmiy asoslar bo'lmagan.

1. **Astenik tip** Krechmer fikricha, uncha katta bo'lmagan gavda tuzilishi o'rtacha yoki undan balandroq bo'yli, oriq kishilardir. Asteniklarning tana va va yuz terisi nozik, yelkasi tor, yassi, mushaklari yaxshi rivojlanmagan.

2. **Atletik tip** – skelet va mushaklar yaxshi rivojlangan, o'rtachadan yuqori, baland buyli, keng yelkali, kuchli ko'krak qafasli, boshini tik tutib yuradigan kishilardir.

3. **Piknik tip** – bosh, ko'krak qafasi va qorin bo'shlig'i yaxshi rivojlangan, semirishga moyil, tayanch-harakat a'zolari yaxshi rivojlanmagan kishilardir.

Krechmer mazkur tiplar bilan ayrim ruhiy kasalliklar o'rtasida muvofiqlik bor, degan fikrni ilgari suradi. Masalan, atletik va astenik tiplar shizofreniyaga moyilroq deb hisoblaydi.

Krechmer tipologiyasi hayotiy ko'zlashlar asosida xulosalar chiqarish orqali tuzilgan bo'lsa ham kamchiliklarga ega. Ba'zi ilmiy tadqiqotlar ma'lum tana tuzilishiga ega kishilar ruhiy kasalliklarga moyil ekanligini aniqladi va xarakter aksentuatsiyasi haqidagi fikrlarni ilgari surish imkonini berdi.

Nemis psixiatri K.Leongard fikricha, 20-50 % kishilarda ba'zi xarakter xususiyatlari shu darajada kuchliki, ba'zan bir xil tipdagi ziddiyat va hissiy portlashlarga olib kelishi mumkin.

Xarakter aksentuatsiyasi biror xususiyatning boshqalari zarariga kuchli rivojlanishi va atrofdagilar bilan munosabatlarining yomonlashuviga olib kelishidir. Xarakter aksentuatsiyasi turli darajada yengil va hatto psixologiya darajasigacha bo'lishi mumkin. O'smirlar orasida xarakter aksentuatsiyasi ko'p (50-80%) uchraydi. Uni turli psixodiagnostik testlar, masalan, shimshek testi orqali aniqlash mumkin.

K. Leongard tomonidan xarakter aksentuatsiyasi quyidagicha tasniflanadi:

1. **Gipertim tip.** Haddan tashqari aloqaga kirishuvchan, ko'p gapiradi, imo-ishora, mimikaga boy, suhbat mavzusini burib yuborishga moyil, ko'pincha xizmatga doir va ommaviy majburiyatlarni unutib qo'yanligi sababli ziddiyatlar kelib chiqadi.

2. **Distim tip.** Kamgap, muloqotga kirishishga qiynaladi, pessimist, ziddiyatlardan o'zini olib qochadi, uyda yolg'iz qolishni yoqtiradi.

3. **Sikloid tip.** Kayfiyati tez o'zgarishga moyil, kayfiyati yaxshi paytda – gipertim, yomon paytda distim tipga o'xshab qoladi.

4. **Qo'zgaluvchan tip.** Muloqotda passiv, verbal va noverbal reaksiyalari sust, qaysar, ba'zan urushqoq, ko'pincha turli mojarolarni tashabbuskori.

5. **Kuchaytiruvchi tip.** Kamgap, aql o'rgatishni yoqtiradi, yuqori natijalarga erishishni xohlaydi, tez xafa bo'ladi, shubhalanuvchan, qasoskor. Kichik-kichik muammolarni kattalashtirishga, bo'rttirishga moyil.

6. **Pedant tip.** Ziddiyatlarga kam qo'shiladi, ko'pincha passiv holatda bo'ladi, atrofdagilarga ko'plab rasmiy talablar qo'yadi, tartibli, jiddiy, ishonchli xodim.

7. **Xavotirli tip.** Kamgap, odamovi, o'ziga ishonmaydi, ziddiyatlardan o'zini olib qochadi, tinchliksevar, o'z-o'zini tanqid qiladi. Topshiriqlarni vaqtida bajaradi.

8. **Emotiv tip.** Tor doiradagi kishilar bilan muloqotga kirishishni yoqtiradi, xafa bo'lsa tashqaridan sezdirmaslikka harakat qiladi, mehribon, g'amxo'r, mas'uliyatni his qiladi. Boshqalarning yutuqlaridan quvonadi.

9. **Namoyishkorona (demonstrativ) tip.** Muloqotga tez kirishadi, yetakchilikka intiladi, hokimiyat va maqtoovni yoqtiradi, boshqalarni o'ziga jalb qila oladi, noyob tafakkurga, xulq-atvorga ega.

10. **Ekzaltirovanlashgan tip.** O'ta muloqotga kirishuvchan, ko'p gapiradi, qiziquvchan, do'stlari va yaqinlariga e'tiborli, boshqalarga yordam beradi, did-farosatli, samimiy.

11. **Ekstrovertirovanlashgan tip.** Muloqotga kirishuvchan, do'stlari ko'p, ziddiyatlardan o'zini olib qochadi, boshqalarni diqqat bilan eshitishi mumkin. Topshiriqlarni vaqtida bajaradi.

12. **Introvertirovanlashgan tip.** Muloqotga kirishishga qiynaladi, «ichimdagini top», falsafiy fikr yuritishni yoqtiradi, qat'iyatli, e'tiqodi mustahkam, qaysar, tafakkuri qotib qolgan.

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

Odam xarakterining tarkibi turli xususiyatlari tasodifiy yig'indisidan iborat emas. Xarakterning ayrim xususiyatlari bir-biriga bogliq, biri-biriga tobe yaxlit organizmni hosil qiladi. Mana shunday yaxlit organizm xarakter tarkibi deb ataladi. Masalan, odamning takabbur va shuhratparastligini bilsak, uning ichiqora, qora ko'ngilli deb, kamtarligini bilsak, ko'ngilchan deb aytamiz.

Hozirgi zamon psixologiyasida shaxsning turli munosabatlari bilan belgilanadigan xarakter xususiyatlarining to'rtta tizimi farqlanadi.

1. Jamoa va ayrim odamlarga bo'lgan munosabatlarini ifodalovchi xususiyatlar (yaxshilik, mehribonlik, talabchanlik, takabburlik va shu kabilar).

2. Mehnatga bo'lgan munosabatni ifodalovchi xususiyatlar: (mehnatsevarlik, yalqovlik, vijdonlilik, mehnatga mas'uliyat yoki mas'uliyatsizlik bilan munosabatla bo'lish kabilar).

3. Narsalarga bo'lgan munosabatni ifodalovchi xususiyatlar (ozodalik yoki ifloslik, narsalar bilan ayab yoki ayamasdan munosabatda bo'lish kabilar).

4. Odamning o'z-o'ziga bo'lgan munosabatini ifodalovchi xususiyatlar (izzat-nafslilik, shuhratparastlik, mag'rurlik, o'zini qarata olish, kamtarlik kabilar).

Bundan tashqari, kamroq ahamiyatga ega bo'lgan boshqa juda ko'p xususiyatlar ham mavjud: o'ziga ishonish, o'z bilarmonlik, o'ziga bino quyish, maqtanchoqlik kabilar. Xarakterning hamma xususiyatlari bir-biri bilan bog'liq, kishining xarakteri nisbatan bir butundir.

Xarakterning tarkibi faqat ayrim xususiyatlarning o'zaro bog'liqligi bilan emas, balki bir butun xarakterga xos bo'lgan xususiyatlar bilan belgilanadi. Xarakter xususiyatlari jumlasiga birinchidan, ularning chuqurlik darajasi kiradi. Shaxsning markaziy asosiy munosabatlari bilan belgilanadigan xususiyatlarini biz xarakterni birmuncha chuqurroq xususiyatlari deb ataymiz. Masalan, barkamol shaxsda odamlarga, jamoa va mehnatga nisbatan vijdonan munosabatda bo'lish bilan belgilanadigan xususiyatlar chuqurroq xususiyatlar hisoblanadi. Ikkinchidan, xarakter kuchi yoki faolligi. Xarakter faolligi xarakter xususiyatlarining kishini biror narsaga undash kuchi bilan tashqi sharoitlarga qarshilik ko'rsatish darajasi bilan belgilanadi.

Uchinchidan, xarakterning tarkibiy xususiyatlariga uning barqarorlik va o'zgaruvchanlik darajasi kiradi. Xarakter barqarorligi va o'zgaruvchanligi ham moslashish faoliyatining zarur shartlariandir. Agar tashqi sharoitning o'zgarishi bilan har gal xarakter boshqacha bo'lib, o'zgarib qoladigan bo'lsa, Ayni paytda odamning xatti-harakatlari tashqi sharoit ta'siriga nisbatan passiv javob reaksiyasiga aylanib qolgan xatti-harakat batamom passiv moslashishga aylangan bo'lar edi. Odamning xarakter xususiyatlari juda xilma xil hayot sharoitlarida ham qarshilik qiluvchi sharoit bo'lishiga qaramay uning xatti-harakatlarini boshqaradi.

Xarakter ma'lum darajada plastikdir (egiluvchanli). Xarakterning plastikligi ikki xil ma'noga ega, birinchilan, xarakterning plastikligi (egiluvchanligi) xarakterning barqarorligi singari muhim faol tasir qilishidir. Ikkinchidan. xarakter ma'lum darajada plastik bo'lganligni uchungina istalgan odamning xarakterini tarbiyalay va qayta tarbiyalay olamiz.

Kishiga mustahkamlanib, uning shaxsiy xususiyatiga aylanib qolgan iroda sifatlari xarakterning iroda bilan bog'liq bo'lgan xislatlaridir, bu sifatlar alohida ko'rinib emas, balki shaxsning fazilatiga aylanib qoladi, qat'iyat, sabr-toqat, chidamlilik, dadillik, o'zini tuta bilish, mustaqillik, intizomlilik, mas'uliyatni his qilish, o'z-o'zini tanqid qilish axloqiy xislatlarli.

Organizmning nasliy xususiyatlari xarakter xususiyatlarining paydo bo'lishidagi shartlardan biridir. Xarakter xususiyatlari irsiyatning biologik qonuniyatlari bilan emas, balki ijtimoiy qonuniyatlar bilan belgilanadi. (egizaklar). Egizaklar temperament xususiyatlari jihatidan o'xshasalar ham xarakter xislatlari bir-biridan farq qiladi. Xarakterning har xususiyati shaxs munosabatlari bilan bog'liqdir. Lekin shaxs munosabatlari o'z navbatida ijtimoiy munosabatlar bilan belgilanadi. Kishining xakteri tug'ma doimiy va o'zgarmaydigan narsa emas. hech bir bola mehnatsevar yoki dangasa, rostgo'y yoki yolg'onchi, qo'rqqoq yoki jasur bo'lib

tug'ilmaydi. Har bir odamning xarakteri temperamenti aslida ijtimoiy muhit ta'siri bilan tarbiya, amaliy faoliyat jarayonida va kishining o'z-o'zini tarbiyalashi bilan taraqqiy qilib, o'zgarib boradi. Xarakterning taraqqiyoti kishining irodasi, aql-idroki va hissiyotlarining taraqqiy qilib borishi bilan mustahkam bog'liqdir.

Kishining butun hayoti davomida uning xarakterining tarkib topishiga ijtimoiy muhit, avvalo shu kishi bilan birga yashab turgan va ishlab kelgan jamoa katta ta'sir ko'rsatadi. Kichik bolalarda xarakterning tarkib topishida taqlidning roli katta. Bolalar ota-onasiga, yaqin kishilarga va kattalarga o'xshashlikka harakat qiladi. Ular kattalarning yurish-turishlari, dasturxon atrofida o'zini tutishi va boshqalarga taqlid qiladilar, kichiklarga va jonivorlarga munosabatlarini ko'rsatadilar. Ota-onalar va o'qituvchilar, umuman katta yoshdagilar hammasi o'zlariga ham e'tibor bilan qarashlari, o'zlarida ijobiy xarakter xislatlarini har doim tarbiyalab borishlari lozim.

Bolalarda ijobiy, irodaviy va axloqiy sifatlarini tarbiyalab yetkazmoq uchun ota-onalar va tarbiyachilarning o'zlari bunday sifatlariga ega bo'lishlari lozim.

Xarakterning o'sishida tarbiya va o'z-o'zini tarbiyalashning roli katta. O'sib kelayotgan yosh avlodning xarakteri avvalo oilada va maktabda tarbiyalanadi. Bolalarning xarakterini tarbiyalashda katta mas'uliyatli vazifa ota-onalar, o'qituvchilar va bolalar bog'chasi tarbiyachilari zimmasiga tushadi. Xarakterni tarbiyalashda pedagog bolaning temperamentni ijobiy va salbiy tomonlarini yaxshi bilishi lozim. Xarakterni tarbiyalash, jumladan, temperamentning ijobiy tomonlarini o'stirishdan, uning salbiy tomonlarini yo'qotishdan va bu salbiy tomonlarni xarakterning ijobiy xislatlari bilan almashtirishdan iborat. Xarakterning salbiy tomonlarini yo'qotmoq, ijobiy tomonlarini tarbiyalab yetkazmoq uchun tarbiyalanuvchining o'z temperamentini o'zi idora qilishiga o'rgatmoq lozim. O'z temperamentini idora qila bilish xarakterning ijobiy xislatidir.

Bola xarakterining tarkib topishida jamoaning tarbiyalovchi roli nihoyatda katta. Inson yakka bir-biridan ajralgan tariqa hayot kechirmaydi, muayyan jamoada, ya'ni muayyan oilada, maktabda, sexda va hokazolarda hayot kechiradi. Jamoa shaxs bilan jamiyat o'rtasidagi bog'lovchi bug'indir. Har bir o'qituvchi va tarbiyachi bola xarakterining ayrim xislatlarini tarbiyalashda faqat jamoa orqali ta'sir qilib, ijobiy natijalarga erishmog'i mumkin.

Xarakter shaxsdagi shunday psixologik subyektiv munosabatlar majmuiki, ular unung borliqqa odamlarga predmetlar faoliyatiga hamda o'z-o'ziga munosabatini ifodalaydi.

Xarakterning quyidagi tizimlari mavjud:

- ◆ mehnat faoliyatida namoyon bo'luvchi;
- ◆ insonlarga bo'lgan munosabatda namoyon bo'luvchi;
- ◆ o'z-o'ziga munosabatda namoyon bo'luvchi;
- ◆ narsa va hodisalarga munosabatda namoyon bo'luvchi.

Xarakter va shaxs

Kundalik hayotimizda tilimizda «xarakter» so'zi eng 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. Tamg'alik alomatleri nimada ifodalanadi o'zi? Xarakter shaxsdagi shunday psixologik, subyektiv munosabatlar majmuiki, ular uning borliqqa, odamlarga, predmetli faoliyatga hamda o'z-o'ziga munosabatini ifodalaydi. Demak, «munosabat» kategoriyasi xakterni tushuntirishda asosiy hisoblanadi. B.F. Lomovning ta'biricha, xarakter shaxs ichki dunyosining asosini tashkil etadi va uni o'rganish katta ahamiyatga ega. Munosabatlarning xakterdagi o'rni xususida fikrlar ekan, V.S.Merlin ularning mazmunida ikki komponentni ajaratadi:

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.

Mashhur rus olimi, psixologiya fanining metodologiyasini yaratgan S.L.Rubinshteyn shaxsning o'ziga xosligi va xarakterologik tizimda uchta asosiy tuzilmalarni ajratgan edi;

◆ Munosabatlar va yo'nalish shaxdagi asosiy ko'rinishlar sifatida – bu shaxsning hayotdan nimani kutishi va nimani xohlashi.

◆ Qobiliyatlar ana shu tilak-istaklarni amalga oshirish imkoniyati sifatida – bu odamning nimalarga qodir ekanligi.

Xarakter imkoniyatlardan foydalanish, ularni kengaytirishga qaratilgan turg'un, barqaror tendensiyalar, ya'ni bu odamning kim ekanligi.

Bu nuqtai nazardan qaraganda ham, xarakter shaxsning «tanasi», borligi, konstitustiyasidir. 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 utish faktining o'zi ham o'spirinda ma'lum va muhim o'zgarishlarni keltirib chiqaradi.

Odam xarakterining strukturasi. Agar nihoyatda zid qarama-qarshilik nazarda tutilsa, unda ayrim odamlarda bu sistema o'ziga ishonish, o'zidan mag'rurlanish, o'zbiarmonlik, maxtanchoqlik, urishqoqlik, o'ch olishlik, kekkayishi, pismoqlik, jamoatchilik tomonidan ma'qullangan narsalarni sezmaslik, ko'pchilik tomonidan qabul qilgan, xatti-harakat qoidalarini pisand qilmasliklarning qo'shilishida namoyon bo'ladi. Boshqa bir odamlarda bu sistemaga qarama-qarshi xususiyatlari bilan qo'shilgan xolda namoyon bo'ladi.

Odam xarakterining strukturasi turli xususiyatlar psixik protsesslarning sintezidan iborat. Bular:

◆ ishonch;

- ◆ extiyoj va qiziqishlar;
- ◆ intellekt tushinish, tushuncha, mulohaza;
- ◆ iroda;
- ◆ hissiyot;
- ◆ temperament.

IRODAVIY SIFATLAR – insonning o‘z oldiga maqsad qo‘yib, unga erishish yo‘lidagi qiyinchiliklarni yengishini ta‘minlovchi ma‘lum sifatlari majmui.

Kishining irodasi o‘z sifatlari, ya‘ni kuchi, axloqiyligi, mustaqilligi jihatidan ayrim hollarda turlicha namoyon bo‘ladi. Iroda ma‘lum kuchga ega bo‘ladi, ba‘zi hollarda irodasi kuchli, boshqa hollarda esa kuchsiz namoyon bo‘ladi. Kuchli irodaga kosmonavtlarning irodasi misol bo‘ladi. Kishi irodasining kuchsizligi uning juda arziyas qiyinchiliklarining ham yenga olmasligida ko‘rinadi. Masalan, biror ishni bajarishga yoki biror ishni boshlashga o‘zini majbur qila olmaydi. *Iroda kuchi* – o‘zini tuta bilishda, jasurlik, qat‘iyat, matonat va chidamlilikda namoyon bo‘ladi.

O‘zini tuta bilish – kishining oldiga qo‘ygan maqsadlarining amalga oshirishga qarshilik qiladigan ichki holatini yengishda ko‘rinadigan irodadir. O‘zini tuta bilish og‘riq hissini, toliqish, qo‘rquv va g‘azabni yengishda namoyon bo‘ladi. O‘zini tuta bilish ayni paytda keraksiz bo‘lgan reflekslarga, odatlarga yo‘l qo‘ymaslikdir.

Dadillik – kishilik hayoti va yomonligi uchun xavfli bo‘lgan qarshiliklarni yengishda ko‘rinadigan kuchli iroda. Masalan, parashyutchi har gal sakraganda dadillik qiladi. Dadillik o‘zini tuta bilish bilan bog‘liqdir.

Mustaqillik – irodaviy harakatlar motivlarida va shu bilan birgalikda qaror qabul qilishda namoyon bo‘ladi. Mustaqillikning mohiyati shundan iboratki, odam o‘zining ish-harakatlarining tevarak-atrofdagilarining tazyiqi, tasodifiy taassurotlar bilan emas,

balki o'z ishonch e'tiqodlarini, bilimlari va tegishli vaziyatda qanday ish to'tish kerakligi haqida tasavvurlariga asoslanib belgilaydi. Mustaqillikning qarama-qarshi tomoni tasirlanuvchanlikdir. Bu shundan iboratki, bunda odam o'zgalarning ta'siriga tez beriladi, hamda uning harakat motivlari o'zida tarkib topgan xususiy qarashlar, ishonch aqidalar asosida emas. balki tashqaridan ko'rsatilgan ta'sir natijasi sifatida paydo bo'ladi.

Qat'iyat – o'ylab qo'yilgan qarorni muvaffaqiyatli amalga oshirishni ta'minlovchi g'oyat muhim sifatdir. Qat'iylik odamdan uzoq vaqt davomida hech bir pasaymaydigan irodaviy zo'r berish va kuch-quvvatni taqozo qiladi. Belgilangan maqsadga erishishdagi qiyinchiliklar odamni hayiqitirmaydi, og'ishmay intila boradi.

Qaysarlik – odam oqilona asoslarga ega bo'lishga qaramay harakat qilish illatidan, ilgari oz o'ylab qabul qilingan qarordan voz kechish qobiliyatiga ega bo'lishidir. Qaysarlik real sharoitga tik qaramay, o'zgargan vaziyatga epcillik bilan moslasha olmaslikdir. Mana shunday hollarda odam irodasining sustligi namoyon bo'ladi.

EMOTSIYALAR – Atrofdagilarning xatti-harakatlarini ruhan qabul qilib, ularga nisbatan hissiy munosabatlarni bildiruvchi sifatlar.

Emotsiya (frans. lot. – larzaga keltiraman, hayajonlantiraman) – odam va hayvonlarning tashqi va ichki qo'zg'atuvchilar ta'siriga nisbatan sub'yektiv reaksiyalari. Emotsiya qoniqish yoki qoniqmaslik, quvonch, qo'rquv va boshqa shakllarda namoyon bo'ladi. Emotsiya ixtisoslashgan miya tuzilmalarining faol holatidan iborat bo'lib, odam va hayvonlarda bu holatni minimal yoki maksimallashtirish (kuchaytirish, takrorlash) istagini paydo qiladi. Emotsiya xususiyati zarur ehtiyoj va uni qoniqtirish imkoniyati bilan belgilanadi. Ehtiyojni qoniqtirish ehtimoli kam bo'lganida emotsiya salbiy (qo'rquv, g'azab) shaklda namoyon bo'ladi. Aksincha uni qondirish ehtimoli kutilganiga nisbatan yuqori bo'lganida emotsiyaga ijobiy tus (qoniqish, quvonch) beradi.

Miyaning turli qismlariga elektr toki ta'sir ettirish orqali dastlab hayvonlarda, keyinchalik odamlarda salbiy va ijobiy emotsiya paydo qiladigan nerv markazlari aniqlanadi. Bu markazlar, asosan, bosh miya po'stlog'ining oldingi qismida, limbik sistemasi (uzunchoq miya, oraliq miya, o'rta miyaning bir qancha tuzilmalari majmui)da, markaziy kulrang moddada va gipotalamusda joylashgan. Emotsiya o'rganish, hosil bo'lgan shartli reflekslarni mustahkamlash jarayonida benihoya katta ahamiyatga ega. Emotsiya bilimlarni o'zlashtirish (zehn) chegarasini kengaytiradi; xotirani faollashtiradi, odam va hayvonlar kommunikatsiyasida qo'shimcha vosita (mimika, nutq yoki tovush intonatsiyasi va boshqalar) bo'ladi. Odamda oliy ijtimoiy ehtiyojlar asosida paydo bo'luvchi differension va turgun emotsiyalar, odatda, hissiyot deb ataladi. Hissiyotlar o'zining yuzaga kelishi nuqtai nazaridan odamning ehtiyojlari, qiziqishlari va intilishlari bilan bog'liq bo'ladi.

MOTIVATSIYA – atrofimizda sodir bo'layotgan hodisalar, bizni o'rab turgan odamlar va ularning xatti-harakatlarini ruhan qanday qabul qilib, ularga biladigan xissiy munosabatlarimizni biluvchi sifatlarimiz bo'lib, ular ayni vaziyatlardagi real holatimizdan va ularning ongimizda aks etishidan kelib chiqadi.

Motiv (psixologiyada) – inson faoliyatida muayyan maqsadni bajarishga sabab bo'luvchi omil, vaj. Motivatsiya shaxsni harakatga va faoliyatga undovchi, ehtiyojning yuksak shakli sifatida paydo bo'luvchi ichki turtki hisoblanadi. Ehtiyoj va instinkt, mayl va hissiyot, ideal va boshqa motivatsiyalar jumlasiga kiradi. Hozirgi zamon psixologiyasida motivatsiya atamasi sub'yektni faollashtiruvchi turli hodisa va holatlarni ifodalash uchun qo'llanadi. Xatti-harakat va faoliyat motivning majmuasi motivatsiya deyiladi. Motivatsiya ehtiyoj negizida vujudga keladi va shakllanadi. Ehtiyojning barqarorlashuvi motivatsiyaning samarali shakllanishini ta'minlaydi. Harakat faoliyatning tarkibi

bo'lganligi tufayli u faoliyatning maqsadi va motivatsiya orqali boshqariladi. Ba'zan “ Motivatsiya” tushunchasini “emotsiya”, “maqsad”, “joylashtirish” atamaları bilan almashtirish hollari uchraydi. Goho turtki, qo'zg'ovchi, undovchi tushunchalari bilan aynanlashtiriladi.

Demak, individual sifatlar ongi hayotimizning ajralmas qismi, idrokimiz, xotiramiz va fikrlarimiz yo'naltirilgan muhim predmet ekan

Kimdir juda chaqqon, tez ish qiladi, lekin sifatsiz. Kimdir juda yaxshi, qoyilmaqom ish qiladi, lekin juda sekin, kimdir ishga yuzaki qarab, nomiga uni bajaradi. Boshqa bir odam unga butun vujudi va e'tiqodi bilan munosabatda bo'lib, tinimsiz izlanadi va jamiyat uchun manfaat keltiradi. Odamlarning o'quv, mehnat va ijodiy faoliyatidagi o'ziga xoslikni tushuntirish uchun psixologiya fani birinchi navbatda qobiliyatlar va iqtidor masalasiga murojaat qiladi.

TEMPERAMENT – shaxs faoliyati va xulqining dinamik va emotsional – hissiy tomonlarini xarakterlovchi individual xususiyatlar majmuidir.

Temperament, uning xususiyatlari va turlari

Temperament (lotincha temperamentum) – narsalarning tegishli nisbati degan so'zdan olingan. Temperament haqida dastlab eramizdan oldingi V asrda yashagan Gippokrat, eramizdan oldingi II asrda yashagan Galen, X asrda yashagan Ibn Sino va boshqalar o'z qarashlarini bildirganlar. Gippokrat temperamentning mohiyati va temperament tiplarining nomlarini asoslashga harakat qilib, o'tkazgan tadqiqotlari asosida temperamentga xos xususiyatlarni tizimga solib, quyidagi turlarga ajratgan: xolerik, melanxolik, flegmatik, sangvinik. Ularning har biriga xos bo'lgan xususiyatlarni alohida-alohida tavsiflab bergan. Gretsiya faylasuflari to'rt element

– havo, suv, olov va tuproq elementlariga muvofiq keladigan sifatlar: issiqlik, sovuqlik, quruqlik va namlik sifatleri to'g'risidagi gipotezalarga asoslangan holda, ular inson a'zosisida bu elementlarga to'g'ri keladigan to'rtta asosiy suyuqlik bor, deb hisoblaydilar. Galen birinchi bo'lib temperamentning kengaytirilgan tasnifini berib, uning 13 turini sanab o'tgan. Keyinroq vatandoshimiz Ibn Sino temperamentni mijoz deb atab, uning issiq va sovuq turini, bu odamning rangi, qoni miqdori, quyuq va suyuqligiga bog'liqligini aytgan. Hozirgi kunda temperament oliy nerv tizimi va uning xillari bilan bog'liqligi asos qilib olinib, 4 tipi borligi qabul qilingan. Bu temperamentning antik davr klassifikatsiyasiga nomi bilan o'xshash bo'lishi qabul qilingan.



Asab tizimi bilan bog'liq individual sifatleri bilish shart, chunki ular bevosita mehnat va o'qish jarayonlarini har bir inson tomonidan, uning manfaatlariga mos tarzda tashkil etishga xizmat qiladi. Asabga bog'liq bo'lgan tabiiy xususiyatlarimizni ham umuman o'zgarimas deb aytolmaymiz, chunki tabiatda o'zgaraydigan narsaning o'zi yo'q. Shuning uchun ham oxirgi yillarda o'tkazilayotgan tadqiqotlarda shaxs tizimida «hayotiy ko'rsatgichli» xususiyatlar tizimi o'rganilmoqda va unda temperamentga aloqador sifatler ham nazarda tutilmoqda. Masalan, *V.S.Merlin* temperamentning psixologik tasnifi va ularning hayotiy vaziyatlarda namoyon bo'lishini boshqarish masalasida ko'p ishlar

qilgan. Uning fikricha, insonda mavjud bo'lgan faollik, bosiqlik, emotsional tetiklik, hissiyotlarning tezda namoyon bo'lishi va o'zgaruvchanligi, kayfiyatning turg'unligi, behalovatilik, ishchanlik, yangi ishga kirishib ketish, malakalarning tez hosil bo'lishi kabi qator sifatlar asosida shaxsdagi o'sha ekstroversiya va introversiya xossalari yotadi va ularni ham o'zgartirish va shu orqali temperamentni boshqarish mumkin. Shulardan kelib chiqqan xolda shaxsning mehnat qilish uslubini tanlash va professional mahoratni o'stirishda ayni shularga e'tibor berish kerak.

Masalan, ba'zilar xoleriklarga o'xshash qiziqqon, tezkor bo'lishadi. Uning mehnat jarayonidagi ishini kuzatadigan bo'lsak, faollik, ishni tez bajarishga layoqat ijobiy bo'lsa, uning sifati, chala tashlab ketish xavfi, ba'zi tomonlariga yuzaki qarash kishini uylantiradi. Shu nuqtai nazardan olib qaralganda, hayotda sof temperament ham bo'lmaydi va u yoki bu temperament tipi juda yaxshi ham emas. Har bir tipning o'ziga xos nozik, kuchsiz tomonlari va shu bilan birga kuchli, ijobiy tomonlari ham bo'ladi.

Shubhasiz, ko'p odamlar odam haqida eshitgan, u juda temperamentli odam. Lekin bu so'zlarning orqasida nima bor va qanday xususiyatlar unga bunday baho berishga imkon berdi? Temperament turlarini o'rganish psixologlarga odamning ruhiy jarayonlari ma'lum bir ritmda davom etishini, his-tuyg'ularni har xil darajada ifodalash mumkinligi va harakatlarning energiyasi ham boshqacha degan xulosaga kelishlariga yordam berdi.

Temperament odamning yuqori asabiy faoliyatining tug'ma xususiyatlari bilan chambarchas bog'liq. Bu odamlar o'rtasidagi hissiyotlilik, taassurot, xulq-atvor va har qanday faoliyat darajasidagi farqlar bilan tavsiflanadi. Boshqacha qilib aytganda, bu tug'ma, bolalik davrida namoyon bo'ladigan va ta'limga berilmaydigan shaxsiyat dinamikasi. Shunga qaramay, e'tiqod, hayotiy tamoyillar va dunyoqarashning temperamentga hech qanday aloqasi yo'qligini unutmash kerak.

Psixologlar temperament turlarini 4 qismga bo'lishgan, ularning har biri ajralmas shaxsiyatga xos xususiyatdir, lekin u sof ko'rinishida juda kam uchraydi. Shunday qilib bugungi kunda inson temperamentining turlari xolerik, sangvinik, flegmatik va melanxoliklarga bo'linadi.



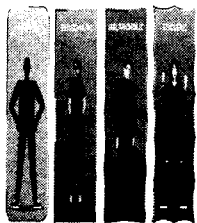
1. Xolerik (*harakatchan, serjahl va chaqqon*). Shunga o'xshash temperamentli odam har xil holatlarni aniq boshdan kechiradi va ularni tezda unutadi. Odatda bu asabiylashish bilan ifodalanadi va darhol ta'qib bilan kuzatiladi. Xolerik temperament o'z egasini juda harakatchan va baquvvat odam sifatida tavsiflaydi. Hayotda xolerik odamlar juda ehtirosli, ularning tajribalari har doim chuqur, his-tuyg'ular bir-birining o'rmini zudlik bilan egallaydi, harakatlari keskin va ta'sirchan.

Xolerik odamlar muvozanatsiz shaxslardir. Ularning e'tiborini o'zgartirish juda qiyin. Ular osongina qo'zg'aluvchan va ko'p narsalarga shiddatli munosabatda bo'lishadi. Xolerik odamlar durtusel odamlardir, ular fe'l-atvor, tajovuzkorlik, jilovlash kabi xarakterli xususiyatlar bilan ajralib turadi. Xolerik odamlarga haddan tashqari baho beriladi, shuning uchun ular o'zlari xohlagan holda yangi holatlar tez -tez tugaydi. Xolerik odamlarni aniqlash juda oson. Ularning nutqi juda shoshqaloq, tez yurishadi, yuz ifodalari jirkanch, tez -tez o'z pozitsiyalarini o'zgartiradilar, ularning ifodasi har doim yoqmaydi va g'azablanadi. Bunday odamlar ko'pincha, ko'p do'stlari bilan maqtana olmaydi. Muloqot paytida ular ustun mavqega ega bo'lishga harakat qilishadi, ular hamma narsada raqobatni ko'rishadi.

Shaxsiy hayotda ular ham ajralib turadi. Xolerik odamlarda egalik tuyg'usi juda kuchli, shuning uchun ko'p hollarda ular hasadgo'y. Ular bilan bahslashishning ham foydasi yo'q. Rostini

aytsam, asabingizni saqlab qolish uchun ular bilan janjallashishdan saqlaning. Siz taslim bo'lmaguningizcha ular tinchlanishmaydi.

Bu tip vakillari sabr-toqat kerak bo'ladigan holatlarda o'zlarini tutib turishlari qiyin bo'ladi. Ular juda faol hayot kechirishga intilishadi, harakatlari va so'zlarida keskinlik, ba'zida esa qo'pollikni ham ko'rish mumkin. Ularning harakatlari fikrlaridan oldin yuradi, shuning uchun ham ular bir ishni qilib qo'yib, keyin mulohaza yuritadilar. Ular gohida xushchaqchaq va dilkash suhbatdosh, gohida esa serjahl va asabiy holda bo'ladilar. Ana shunday paytda ularni umuman gap tushuntirib bo'lmaydigan darajadagi qiyofada ko'rish mumkin.



2. Sangvinik (*hushchaqchaq, so'zamol*). Bu xolerik odamga o'xshaydi, lekin agar birinchi harakatlar keskin bo'lsa, sanvinik odamlar ularni oson va muammosiz qiladi. Bunday temperamentli odamlarni sirt deb atash mumkin. Bir-birining o'rnini tez almashtiradigan hissiy holatlar sangvine odamning ongida qolmaydi. Shuning uchun, u tezda xafagarchilik va qo'shimchalarni unutadi. Umuman olganda, bu juda harakatchan yuz ifodalariga ega, quvnoq odam, u juda ta'sirli va tashqi ogohlantirishlar bilan osongina chalg'itiladi.

Sangvinik odamlar – baquvvat, faol va xushchaqchaq odamlar, ular yengil va yarqirab turadi. Ular yangi muhitga osongina moslashadilar, qiziqqan joylarida faol e'tibor ko'rsatadilar. Aytishimiz mumkinki, yangi narsalarga tez moslashish qobiliyati ularning egiluvchanligi bilan ajralib turadi. Bu ularga ko'plab kasalliklarning oldini olishga yordam beradi. Sangvinik odamlar o'z his-tuyg'ularini qanday boshqarishni bilishadi, ular o'z xohishlari bilan yangi narsalarni qabul qilishadi. Ammo taniqli odamlar ko'pincha kayfiyat o'zgarishini boshdan kechirishadi, lekin ular uchun asosiy xususiyat – quvnoqlik.

Odamning sangvinik ekanligini qanday aniqlash mumkin? Aslini olganda, qanoatli odamlarni aniqlash juda oson, chunki ular o'ziga xos xususiyatlarga ega. Bunday temperamentli odamlarning ahvoli yaxshi, yurishlari ishonchli, harakatlari yengil va tez. Ularning nutqi odatda baland va ifodali, yuz ifodalari xilma-xil va tabiiy. Bu kompaniyaning ruhi bo'lgan taniqli odamlar. Bunday odamlar doimiy muloqotga va umumiy e'tiborga muhtoj.

Bundan tashqari, sanguinik odamlar har doim mehribon, hamdard va ko'pincha mehnatkash. Sangvinik odamlar kamdankam hollarda ta'sirlanadi. Ammo hamma narsaning tanga tomoni bor, sangvinik odamlarda ham salbiy fazilatlar bor. Asosan bu beparvolik, mas'uliyatsizlik, har qanday biznesning yuzaki ishlashi. Agar tashqi ko'rinishda biror narsa uzoq vaqt davomida o'zgarmasa, u holda sangvinik odam qiziqishni yo'qotadi, letargik va befarq bo'ladi. Hamma taniqli odamlar yangilikni yaxshi ko'radilar. Ularni oyoqlarida ushlab turadigan yangilik.



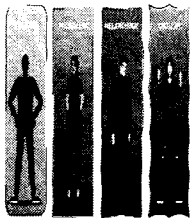
3. Melanxolik (*g'amgin, ta'sirchan*). Bunday temperamentni ruhiy jarayonlar sekin harakat qiladigan odamlarda uchratish mumkin. Odatda, melanxolik odamni tez-tez qayg'uli yoki ma'yus kayfiyatga ega, uning harakatlari sekin va noqulay, o'zi qat'iyatli, o'zini tuta biladigan va muloyim bo'lmagan odam deb atash mumkin. Bunday odamlar hayot qiyinchiliklarini boshdan kechirishadi, his-tuyg'ularini qalblarida saqlaydilar va ko'pincha qaror qabul qilishda ikkilanadilar.

Melanxolik temperament turdagi temperament egalari yo'q, ular oson himoyalalanmaydi va tashqi ogohlantirishlarga deyarli reaksiyaga kirishmaydi. Ular hech qanday munosabat bildirmaydilar, chunki ular deyarli har doim o'z-o'zidan so'riladi. Ular tinch, tanish muhitda bo'lishni yaxshi ko'radilar. Bu temperamentning kuchli

tomonlari – his-tuyg‘ularining izchilligi va chuqurligi. Siz ularni cheklangan va tez yurish orqali aniqlashingiz mumkin. Ularning nigohlari pastga qaratilgan, chunki ular o‘z fikrlariga singib ketgan. Ular juda tez gapirmaydilar, tez-tez qoqilishadi, nutq tezligi o‘zgaradi. Melanxolik odamlar juda kamtarin bo‘lishadi. Ko‘pincha o‘z-o‘zini tekshirish bilan shug‘ullanadi (introspektsiya), jamoada ular deyarli eshitilmaydi va ko‘rilmaydi.

Kuchsizligiga qaramay, melankolik odamlar eng yaxshi do‘st bo‘lishadi. Bu odamlar do‘stlikni qadrlashni bilishadi, chunki ular ham xolerik odamlar kabi ko‘p do‘stlari bilan maqtana olmaydi. Ular har doim o‘z so‘zlarida turishadi va agar va‘dalarini bajara olmasalar, ular bu haqda qattiq va samimiy tashvishlanadilar.

Ishda melankolik odamlar juda tez charchashadi. Ular ishdan tanaffus olishlari kerak. Har qanday kichik narsa ularni muvozanatdan chiqarishi mumkin. Ushbu turdagi temperament egalari ko‘pincha depressiyaga moyil. Ular ham har doim bo‘ysunadilar.



4. Flegmatik odam (*bosiq, og‘ir tabiatli*). Melanxolik singari, bunday odam birinchi navbatda biznesdagi sekinligi va o‘z nutqida ajralib turadi. To‘g‘ri va yoqimsiz tabiati tufayli uni xafa qilish deyarli mumkin emas. Har qanday xatti-harakatni amalga oshirishdan oldin, flegmatik buni uzoq va diqqat bilan o‘ylab topadi. Shuning uchun bunday odamlar o‘z ish joylarini mahkam ushlaydilar va o‘z ishlariga qattiq rag‘batlantiradilar, boshqasiga o‘tish qiyin.

Flegmatik odamlar – juda xotirjam odamlar, ularni stress qilish juda qiyin. Ular xotirjam, qat‘iyatli. Ammo ularning haddan tashqari xotirjamligi ba‘zan ular uchun salbiy tomonga ketadi. Tinchlik ularga quvonch va quvonch kabi zo‘ravon his-tuyg‘ularni ko‘rsatishga to‘sqinlik qiladi. Ular odamlar bilan til topishishda qiynalishadi, topqir emaslar.

Flegmatik odamlar sekin va dangasa yurishadi. O'tirish holatida ular uzoq vaqt bitta holatda bo'lishi mumkin. Imo-ishoralar va yuz ifodalari monoton, siz ularning yuzidan biror narsani o'qiy olmasligingiz dargumon. Nutq shoshilinch emas va umuman ular juda gaplashadigan shaxslar emas. Afzalliklarga ehtiyotkorlik, izchillik kiradi, ular shoshilishni yoqtirmaydi, har qanday ishni ketma-ketlikda bajaradi. Ular bir vaqtning o'zida bir narsani, so'ngra boshqasini bajarish kerak deb hisoblab, bir vaqtning o'zida bir nechta narsalarga e'tiborini qanday qaratishni bilmaydilar.

Flegmatik temperamentli insonlarda, hissiyotlarning tashqi ifodasi kuchsiz bo'ladi. Bu xil temperamentli odamlarni xursand qilish, xafa qilish yoki g'azablantirish ancha qiyin. Flegmatiklarda psixik jarayonlar sust o'tadi. Bu xil temperamentli odamlar nihoyat og'ir, yuvvosh, bosiq, harakatlari salmoqli bo'ladi. Flegmatik tipidagi insonlar hissiyotga tez berilmasligi bilan ajralib turishadi. Ular arz holini hammaga aytavermaydi, boshqalarning hissiyotlarini ham beparvolik bilan kuzatadi. Ular uzoq kuta olishi va sabr-toqatli bo'lishi bilan boshqa temperament egalaridan ajralib turishadi.

Flegmatik odamlarning do'stlari ham keng doiraga ega emas, chunki ular yaqin va ishonchli do'stlar bilan cheklangan. Ammo ularning tinchligi ularning boshqa odamlarga moslashishiga to'sqinlik qilmaydi. Bundan tashqari, ular bahslashishni yoqtirmaydilar va har bir kishining fikrini hisobga olishni biladilar.

NAZORAT UCHUN SAVOLLAR

1. Individuallik deganda nimani tushunasiz?
2. Shaxsning qanday individual xususiyatlari mavjud?
3. Emotsiya va motivatsiya so'ziga ta'rif bering.
4. Qanday temperament turlarini bilasiz?
5. Temperamentga misollar keltiring.
6. Sangiviniq insonlarga ta'rif bering

7. Xolerik rahbarlar qanday sifatlarga ega bo'ladi?
8. Irodaviy sifatlarga qanday sifatlir kiradi

4 – BOB. MULOQOT MADANIYATINI SHAKLLANTIRISHDA KASBIY KOMPETENTLIKNING ROLI

REJA

- 1. Muloqot madaniyatini shakllantirish ilmiy muammo sifatida. Muloqot haqida tushuncha.**
- 2. Nutq madaniyati va biznes aloqalari.**
- 3. Kasbiy kompetentlikni shakllantirishda muloqot madaniyati.**

Tayanch iboralar: muloqot, nutq, kognitiv muloqot, emotive muloqot, konativ muloqot, telefonda gaplashish madaniyati, etika, biznes vizitka, biznes etika.

Bizning hayotimiz aloqa bilan to'ldirilgan. Sotsiologlarning fikriga ko'ra, o'rtacha odam muloqot qilish uchun 70% vaqt sarflaydi. Biz uyda, ishda, universitetda, klubda, kafeda, transportda, kutubxonada va hokazolarda muloqot qilamiz. Do'stlar, qarindoshlar, tanishlar va begonalar bilan muloqot qilamiz. Biz og'zaki va yozma ravishda muloqot qilamiz. Biz so'zsiz va jonli muloqot qilamiz. Aloqasiz hayotimiz tasavvurga ega emas ekan. Shuning uchun ham jamoat hayotida, ham shaxsiy hayotda muloqotning roli juda katta.

Aloqa bu – amaliy ravishda yuzaga keladigan va asosan nutq shaklida (uning og'zaki va og'zaki bo'lmagan tarkibiy qismlarida) davom etadigan haqiqiy faoliyat.

Muloqot bir qator vazifalarni bajaradi:

1. Ijtimoiy vazifalar:

- birgalikda faoliyatni tashkil etish;
- xulq-atvor va faoliyatni boshqarish.

2. Psixologik funksiyalar:

- psixologik qulaylikni ta'minlash;
- aloqa zarurligini qondirish.

Muloqot madaniyati– muloqot vositalarini yetarlicha tanlash va ulardan foydalanishga asoslangan odamlar o'rtasidagi maqsadli o'zaro aloqani ta'minlaydigan bilimlar, ko'nikmalar va qobiliyatlarning umumiyligi, shuningdek suhbatlarning suhbatdoshlarga ta'sirini bashorat qilish, og'zaki va yozma aloqada ma'lumot olish.

Muloqot madaniyati ma'lum qoidalar va normalarga rioya qilishni talab qiladi.

Muloqot madaniyatini shakllantirish

Muloqot madaniyatini shakllantirish oilada, ta'lim muassasasida tarbiyaning ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Darhaqiqat, bu shaxsiy hayot faoliyati subyekti sifatida shaxsning rivojlanishiga yo'naltirilgan ta'lim va tarbiya jarayonlari.

Pedagogik muloqot madaniyati talabalarning kommunikativ o'zaro munosabatlarining umumiy madaniyatini shakllantirish uchun, nazariy va amaliy asoslarni ishlab chiqish uchun mo'ljallangan. Va o'z nutqini barkamol rivojlantirish, boshqalar bilan o'zaro munosabat qilish, shaxslararo munosabatlarni to'g'ri tashkil etish qobiliyati ota-onalarga farzandlariga madaniy aloqani samarali ravishda singdirishga imkon beradi.

Ba'zida shaxs madaniyati uning tarbiyasi, aql-zakovati bilan bog'liq bo'lib, o'ziga xos xususiyat sifatida baholanadi. Biroq, nazariy darajada madaniyat jamiyatning o'ziga xos xususiyati

bo'lib, insoniyat tomonidan erishilgan tarixiy rivojlanish darajasini ifodalaydi, bu insonning atrof-muhitga va jamiyatga nisbati bilan belgilanadi. Shuningdek, ko'pchilik madaniyatni shaxs va umuman jamiyatning ijodiy ifodasi sifatida qabul qiladi.

Muloqot jamoaviy faoliyat uchun javobgardir. Ichki e'tiqodga, shaxsning qarashlariga aylangan shaxsan muhim axloqiy ko'rsatmalar tizimi shakllangan *aloqa madaniyati* deb ataladi. Madaniy aloqani samarali amalga oshirishning muqarrar sharti turli xil hayot sharoitlari va ijtimoiy muhit sharoitlarida shaxslararo o'zaro munosabatlarga ega bo'lish hisoblanadi. Madaniy aloqalarni shakllantirishning obyektiv ko'rsatkichlari bu shaxsiyatning o'ziga xos xususiyatlari va ularning xatti-harakatlari, axloq, ma'naviyat va odob-axloq talablariga uyg'un bo'lgan harakatlar.

Muloqot madaniyatini shakllantirishning 6 ustuvor yo'nalishi, maqsadi va vazifalari bor, ular quyidagilar:

◆ suhbatdoshlik shaxsiyatning barqaror shaxsiyat xususiyatlari sifatida;

◆ shaxsiy munosabatlarning yuqori darajasi;

◆ guruh rivojlanishining yuqori darajasi;

◆ birgalikdagi yo'naltirilgan faoliyatni yuqori darajada integratsiyalashuvi;

◆ akademik ko'rsatkichlar va natijada ijtimoiy faoliyat;

◆ turli xil faoliyat turlariga – o'quv, o'yin, professional va hokazolarga tezda moslashish qobiliyati.

Muloqot insonning ijtimoiy, ongli mavjudot sifatidagi, ong tashuvchi sifatidagi ehtiyojdir. Turli yuksak hayvonlar va odam turmush tarzlarining ikki taraf: tabiat bilan aloqalar va tirik jonzoqlar bilan aloqalarga ajralishini kuzatamiz. Birinchi tur aloqalar odam faolligining maxsus turi sifatidagi faoliyat deb nomlangan. Ikkinchi tur aloqalar bir-birlari bilan o'zaro ta'sirlashuvchi tomonlar axborot almashinuvchi tirik jonzoqlar ekanligi bilan belgilanadi. Tur ichidagi va turlararo bunday aloqalar turi muloqot deb ataladi.

«Muloqot» tushunchasining turlicha ta'riflari mavjud. **Muloqot** ikki yoki undan ortiq odamlar o'rtasidagi bilish yoki affektiv-baholash xususiyatiga ega bo'lgan axborot almashinuvida ularning o'zaro ta'sirlashuvi sifatida ta'riflanadi. Yoki: **muloqot** – odamlar o'rtasida hamkorlik faoliyati ehtiyojidan yuzaga keladigan va axborot almashinuvi, o'zaro ta'sirining yagona yo'lini ishlab chiqish, boshqa odamni idrok qilish va tushunishdan iborat bo'lgan aloqalarni o'rnatish va rivojlatirishning murakkab, keng qamrovli jarayoni. Bu «muloqot» tushunchasining eng to'liq va aniq ta'rifidir.

Insonning nutq faoliyati inson ongining barcha qirralari bilan chambarchas bog'langan. Nutq – inson psixik kamolotining, shaxs sifatida shakllanishining qudratli omilidir. Nutq ta'siri ostida qarashlar, e'tiqodlar, intellektual, ma'naviy va estetik hissiyotlar tarkib topadi, iroda va fe'l-atvor shakllanadi. Nutq yordamida barcha bilishga oid psixik jarayonlar erkin va boshqariladigan tus oladi. Shunday ekan, nutq bilishga oid psixik jarayon bo'lib, inson tomonidan talaffuz qilinayotgan va eshitib turilgan tovushlar uyg'unligidan iborat, ayni vaqtda shu tovushlarga mos yozuv belgilari tizimi orqali ifodalangan ma'no va mazmunga ega.

Til – shartli belgilar tizimi bo'lib, ularning yordamida odamlar uchun muayyan ma'noga va mazmunga ega bo'lgan tovushlar yig'indisi uzatiladi.

Nutqda alohida insonning ruhiyati ifoda topadi. Nutq xususiy jihatdan alohida shaxsga xos bo'lib, unda alohida olingan insonning psixologiyasi aks etadi, til esa hamma uchun bittadir.

Nutq orqali bildirilgan ishoralar yordamida muayyan predmet, harakat, holat va h.k. ifodalanadi. So'z esa, predmet yoki hodisa to'g'risidagi tasavvur bilan bog'liq.

Umumlashtirish funksiyasi har bir so'z umumlashtirish xususiyatiga ega ekanligi bilan bog'liq, bu esa tafakkurning yuzaga chiqishiga imkon yaratadi. Fikr almashuv, ya'ni muloqot muayyan

ma'lumotlarni, fikrlarni, tuyg'ularni odamlar bir-birlariga yetkazib berishdan iborat bo'lgan jarayondir.

Inson nutqining aniqqligi cheklangan miqdordagi nutqiy belgilar – turli murakkablikdagi tarkibiy qismlar (tovushlar, bo'g'inlar, so'zlar va gaplar) yordamida insonning cheksiz-chegarasiz turli-tuman fikrlarini, maqsadlarini va tuyg'ularini ifodalash imkonini beradi.

Muloqot *mazmuni* – individualliklararo aloqalarda bir tirik jonzotdan ikkinchisiga yetkaziladigan axborot. Muloqot mazmuniga tirik mavjudotning ichki motivatsion yoki emotsional holati haqidagi ma'lumotlar kirishi mumkin. Muloqot orqali bir tirik mavjudotdan ikkinchisiga, tirik mavjudotni ma'lum tartibda aloqaga kirishishga yo'naltiruvchi, ularning emotsional holatlari (mamnunlik, shodlik, g'azab, qayg'u, hijron va shu kabilar) haqidagi ma'lumotlar o'tishi mumkin. Bunday axborot odamdan odamga yetkaziladi va shaxslararo aloqalar o'rnatish vositasi bo'lib xizmat qiladi.

Muloqot maqsadi bu – insonda ushbu faollik turi yuzaga keladigan sabab. Hayvonlarda muloqot maqsadi bo'lib boshqa tirik jonzotni ma'lum harakatga chorlash, u yoki bu harakatni amalga oshirmaslik kerakligi haqidagi ogohlantirish xizmat qilishi mumkin. Masalan, ona o'z tovushi yoki harakati bilan bolasini xavfdan ogoh etishi mumkin: podadagi ba'zi hayvonlar boshqalarni ularga hayotiy muhim daraklar etib kelgani haqida ogohlantirishlari mumkin.

Muloqot odatda, beshta – shaxslararo, kognitiv, kommunikativ-axborotli, emotiv va konativ tomonlarining birligida namoyon bo'ladi.

Muloqotning *shaxslararo* tomoni insonning bevosita atrof-muhiti: boshqa odamlar va o'z hayotida bog'liq bo'ladigan umumiyliklar bilan o'zaro ta'sirini aks ettiradi.

Muloqotning *kognitiv* tomoni suhbatdoshning kim, qanday odam ekanligi, unlan nima kutish mumkinligi haqidagi, shuningdek,

sherikning shaxsi bilan bog'liq bo'lgan boshqa ko'pgina savollarga javob berish imkonini beradi.

Muloqotning **kommunikativ-axborotli** tomoni tasavvurlar, g'oyalar, qiziqishlar, hissiyotlar, mayllar va sohalari turlicha bo'lgan odamlar o'rtasidagi almashinuvdan iborat.

Muloqotning **emotiv** tomoni sheriklarning shaxsiy aloqalaridagi his-tuyg'ular, kayfiyatning vazifa bajarishlari bilan bog'liq.

Muloqotning **konativ** (xulq-atvor tomondan) tomoni sheriklar qarashlaridagi ichki va tashqi qarama-qarshiliklarni muvofiqlashtirishga xizmat qiladi.

Muloqot vositalarini muloqot jarayonida bir tirik jonzotdan boshqasiga yetkaziladigan axborotni kodlashtirish, uzatish, qayta ishlash va ochib berish vositalari sifatida ta'riflash mumkin.

Muloqot vositalariga quyidagilar kiradi:

1. Til – muloqot uchun qo'llaniladigan so'zlar, ifodalar va ularni muloqotda qo'llash uchun ma'noli iboralarga birlashtirish qoidalari tizimi, shuningdek, turli ko'rinish va shakllardagi (matnlar, chizmalar, suratlar), axborot yozish, yetkazish va saqlashning texnik vositalari (radio va videotexnika, yozuvning mexanik, magnitli, lazerli va boshqa shakllari) dagi belgilar tizimlari va yozuvdan iborat.

2. *n* bir xil iboraga turlicha ma'no berishga qodir.

3. Suhbatdoshning **mimikasi, gavda holati, nigohi** ibora ma'nosini kuchaytirishi, to'ldirishi yoki rad etishi mumkin.

4. **Imo-ishoralar** muloqot vositasi sifatida umumiy qabul qilingan, ya'ni, belgilangan ma'noga ega bo'lishi yoki ekspressiv, ya'ni, nutqning ifodaliligini yanada oshirishi mumkin.

5. Suhbatdoshlar muloqotidagi **masofa** madaniy, milliy an'analarga, suhbatdoshga bo'lgan ishonch darajasiga bog'liq bo'ladi.

Muloqot quyidagi bosqichlarga bo'linadi:

– muloqotga bo'lgan ehtiyoj (axborotni yetkazish yoki undan xabardor bo'lish, suhbatdoshga ta'sir ko'rsatish zarur, va h.k.) Boshqa odamlar bilan aloqaga kirishishga undaydi;

– muloqot maqsadlari, muloqot vaziyatini to'g'ri belgilash;

– suhbatdosh shaxsini belgilash;

– o'z muloqoti mazmunini rejalashtirish, odam aynan nima haqida so'z yuritishini tasavvur qiladi (odatda anglanmagan holda);

– inson ongsiz ravishda (ba'zan ongli) foydalanishi mumkin bo'lgan aniq vositalar, nutqiy iboralarni tanlaydi, qanday gapirib, o'zini qanday tutishini o'ylab qo'yadi;

– suhbatdoshning javob reaksiyasini idrok qilish va baholash, qaytar aloqa o'rnatish asosida muloqot samaradorligini nazorat qilish;

– muloqot yo'nalishi, uslubi, metodlariga tuzatishlar kiritish.

Agar muloqot aktining biror-bir halqasi izdan chiqqudek bo'lsa, so'zlovchi muloqotdan kutgan natijalariga erisha olmaydi.

NUTQ VA UNING TURLARI

Insonning hayvonot olamidana farq qiluvchi, uning fiziologik, psixik va ijtimoiy rivojlanish qonuniyatlarini aks ettiruvchi asosiy xususiyatlardan biri nutq deb ataluvchi alohida psixik jarayonning mavjudligi hisoblanadi. **Nutq** bu – odamlarning til vositasida muloqot qilishi. Gapira olish va begona tilni tushunish malakasiga ega bo'lish uchun tilni bilish va undan foydalana olish zarur.

Nutq o'z navbatida tashqi, ichki, og'zaki, yozma dialog va monolog ko'rinishlarida bo'ladi. Nutq o'zaro munosabat va muloqotda eng asosiy qurol hisoblanadi.

Muloqot bu – odamlar o'rtasidagi aloqa, buning natijasida odamlarning bir-biriga bo'lgan ta'siri paydo bo'ladi. Muloqot davomida odamga nisbatan ehtiyoj tug'iladi. Muloqot tufayli odamlar turli xil amaliy va nazariy faoliyatlarni uyushtiradi. Bundan tashqari axborot almashish, bir-birini tushinish kabi jarayonlar ham muloqot tufayli sodir bo'ladi. Shuningdek, muloqot shaxslar

o'rtasidagi munosabatlarni yaratib, ularni amalda qo'llashda yordam beradi.

Til bu – odamlar uchun ma'lum ma'no va ahamiyat kasb etuvchi tovush birikmalarini yetkazuvchi shartli ramzlar tizimi. Til jamiyat tomonidan ishlab chiqilgan bo'lib, odamlarning ijtimoiy ongida ularning ijtimoiy turmushini aks ettirish shakli, shuningdek, ijtimoiy-tarixiy rivojlanish mahsuli bo'lib hisoblanadi. Tilning noyob hodisaviyligi shundaki, har bir odam atrofdagilar muloqotda bo'ladigan tarkib topgan tilga ega bo'ladi va rivojlanish jarayonida uni o'zlashtirib boradi.

Til va nutq o'zaro farqlanadilar. Til – muloqot vositalarining qat'iy me'yoriy tizimi, nutq esa – muloqot jarayonida fikr va hissiyotlarni yetkazish uchun qo'llanma. Til uni qo'llaydigan odamlar uchun bir xildir, nutq individual tarzda o'ziga xos bo'ladi.

Demak, nutq – bu yerbal kommunikatsiya, ya'ni, til vositasidagi muloqot jarayonidir. Inson nutqi xilma-xil shakllarga ega. Lekin nutqning qanday shaklidan foydalanmaylik, u nutqning ikki asosiy: **og'zaki** yoki **yozma** turlaridan biriga tegishli bo'ladi.

Inson muloqotda shakllanadi, rivojlanadi va shaxs sifatida namoyon bo'ladi. Ijtimoiy muloqotda ruhiyat taraqqiy etadi va individ o'zini hayotga joriy etadi. Ruhiiy jihatdan rivojlangan odamlar bilan muloqotda bo'lish orqali, ilm olishga bo'lgan keng imkoniyatlar evaziga inson o'zining barcha yuksak qobiliyat va sifatlarini egallab borib, shaxsga aylanadi.

MULOQOT VAZIFALARI VA TURLARI

Muloqot turli-tuman vazifalarni bajaradi. Turli mualliflar muloqotning turli vazifalarini ajratib ko'rsatadilar. **Instrumental** bu – muloqotning harakatni bajarish uchun muhim axborotni yetkazishdan iborat bo'lgan asosiy ishchi vazifasi. Bu vazifaga yaqin bo'lgan, lekin unga o'xshash bo'lmagan vazifa.

birlashtirish – *sindikativ* vazifa. Ko‘pchilik muloqot aktlarining bevosita maqsadlari katta va kichik guruhlardagi odamlar o‘rtasidagi umumiylikni aniqlash va mustahkamlashdan iborat. Sindikativ vazifa bilan *o‘zini ifodalash* vazifasi bir-biriga yaqindir. O‘zini ifodalash o‘z mohiyatiga ko‘ra, hamfikrlikka, aloqaga qaratilgan. Alohida o‘rinni ijodiy faoliyatdagi o‘zini ifodalash egallaydi, u faoliyat mahsuli sifatida ijtimoiy ahamiyatga ega, chunki u, odamlar o‘rtasidagi muloqot predmetiga aylanadi. Va nihoyat muloqotning *translyatsion* – faoliyatning aniq usullari, baholash mezonlari va dasturlarni yetkazish vazifasi muhim ahamiyatga ega. Bu vazifa ta‘lim olish asosida yotadi: muloqot orqali shaxsning ta‘lim olishi amalga oshadi.

L.A.Karpenko maqsadga ko‘ra muloqotning sakkiz xil vazifasini belgilaydi:

aloqaviy – xabarlarini qabul qilish va yetkazish, hamda o‘zaro aloqada bo‘lishga ikkala tomonning shayligi holati sifatida aloqa o‘rnatish;

axborotli – xabarlar, fikrlar, maqsadlar, yechimlar va boshqalar almashinuvi;

chorlovchi – muloqot bo‘yicha sherikni u yoki bu harakatlarni bajarishga yo‘naltiruvchi faolligini rag‘batlantirish;

boshqaruvchi – hamkorlik faoliyatini tashkil etishda harakatlarni o‘zaro yo‘naltirish va muvofiqlashtirish;

anglash vazifasi – yetkazilgan ma‘lumotning mohiyatini mutanosib holda idrok qilish va tushunishgina emas, balki sheriklarning ham o‘zaro bir-birlarini tushunishlari (istaklari, mayllari, kechinmalari, holatlari va h.k.larni);

amotiv – sherikda zarur hissiyotli kechinmalarni uyg‘otish («hislar almashinuvi»), shuningdek, uning yordamida shaxsiy kechinma va holatlarni o‘zgartirish;

munosabatlarni o‘rnatish – individ mavjudligi kutilayotgan jamiyatdagi roli, darajali, ish bo‘yicha, shaxslararo va boshqa aloqalari tizimlarida o‘z o‘rnini anglash va qayd etish;

ta'sir o'tkazish – sherikning holati, xulq-atvori, shaxsiy-mazmunli hosilalari, shuningdek, istaklari, mayllari, fikrlari, yechimlari, tasavvurlari, ehtiyojlari, harakatlari, faolligi va boshqalarni o'zgartirish.

B.F. Lomtov muloqotning quyidagi vazifalarini taklif etadi: axborotni qabul qilish-etkazish jarayonlarini o'z ichiga olgan **axborot-kommunikativ**; hamkorlik faoliyatini amalga oshirishda harakatlarni o'zaro tuzatish bilan bog'liq **boshqaruvchi-kommunikativ**, inson hissiyotlari sohasiga tegishli bo'lgan va o'z emotsional holatini o'zgartirishdagi ehtiyojlarga javob beruvchi **affektiv-kommunikativ** vazifalar.

Ta'kidlab o'tish lozimki, odamlarning amaliy faoliyatida muloqotning quyidagi turlarini ajratadilar:

1. **«niqoblar aloqasi»** – suhbatdoshning shaxs xususiyatlarini tushunish va hisobga olishga intilish mavjud bo'lmagan rasmiy muloqot bunda haqiqiy hissiyotlar, istaklar, munosabatlarni yashirish imkonini beruvchi rasmiy iboralar, odatiy xushmuomalalik, dimog'dorlik niqoblari, yuz, imo-ishora ifodalarning to'plami qo'llaniladi.

2. **Oddiy muloqot**da boshqa odamga zarur yoki xalal beruvchi obyekt sifatida baho beradilar: agar zarur bo'lsa, aloqaga faollik bilan kirishadilar, agar xalal beradigan bo'lsa, – itarib yuboradilar, yoki tahdidli qo'pol iboralarni qo'llaydilar.

3. **Rasmiy-rolli muloqot** bu – sheriklarning ijtimoiy rollari darajasidagi muloqot (boshliq – qo'l ostidagi xodim, sotuvchi – xaridor, servis xizmati xodimi – mijoz). Bunda ma'lum qoidalar va xohishlar asosida ish yuritilib, muloqot mazmuni va vositalari ularga bo'ysundirilgan.

4. **Boshqariladigan muloqot** suhbatdoshning shaxs xususiyatlaridan kelib chiqib, turli usullarni (xushomad, qo'rqitish, aldov va boshqalar) qo'llagan holda undan foyda olishga qaratilgan.

5. *Dunyoviy muloqot* bu – turning mohiyati biror mavzuga oid bo‘lmasligidan iborat, ya’ni, odamlar o‘z fikrlarini emas, balki bunday vaziyatlar uchun umumiy bo‘lgan fikrlarni bildiradilar.

6. *Havoyi muloqot* – muloqot uchun muloqot.

7. Do‘stlarning *ma’naviy, shaxslararo muloqoti* vaqtida istalgan mavzuni qo‘zg‘atish va bir-birlarini yuz ifodasi, tovush ohangi va harakatlar yordamida tushunish mumkin.

Muloqot madaniyatini tashkil qilish qoidalari

1-qoida. O‘zingizga qanday muomala qilsangiz, odamlarga shunday munosabatda bo‘ling. Boshqalarga bo‘lgan hurmat o‘z-o‘zini hurmat qilishdan, boshqalarga nisbatan hurmat bilan boshlanadi. Odamlarga samimiy qiziqishni ko‘rsating, ma’qullash, maqtov o‘z-o‘zini anglashning samarali vositasi ekanligini unutmang.

2-qoida. Yaxshi kayfiyat tabassum bilan boshlanadi. O‘zingizga va boshqalarga ko‘proq tabassum qiling. Yaxshi hazil odamlarni birlashtiradi. Optimist eng qiyin ishning muvaffaqiyatli bo‘lishiga ishonchni ilhomlantiradi.

3-qoida. Har qanday vaziyatda xotirjam bo‘lishga harakat qiling. Esingizda bo‘lsin, xotirjam odamlar bilan suhbatlashish yanada yoqimli. Sokin muhit o‘z-o‘zini hurmat qilishni oshiradi, ishlash, o‘qish, ijod uchun qulay sharoit yaratadi.

4-qoida. Odamlarni odilona baholang va agar siz tanqid qilsangiz, tanqidchining obro‘si va qadr-qimmatini saqlab, uni mohirlik bilan bajaring. Eng yaxshi narsa bu yuzma-yuz kuzatish. Shuni yodda tutingki, hech narsa odamni doimiy tanbeh kabi yomonlashtirmaydi.

5-qoida. Muloqotda, muloqotga intiling, shunda siz nafaqat o‘z nuqtai nazarangiz haqida gapirib berasiz, balki boshqalarning fikrini ham bilib olasiz, bu juda ham qimmatli bo‘lishi mumkin.

6-qoida. Muloqotga yordam beradigan til vositalarini ongli ravishda tanlash va ulardan foydalanishni o'z ichiga olgan nutq madaniyatini hurmat qiling. Qadimgi davrlardan beri aniqlangan nutq madaniyatining mezonlari quyidagilardir: to'g'rilik, kommunikativ maqsadga muvofiqlik, aniqlik, izchillik, aniqlik va ochiqlik, nutqning sofligi va ekspressivligi, turli xil ifoda vositalari, estetikasi va dolzarbligi. Inson qaysi so'zlarni qo'llaydi, bu uning ichki madaniyati, ma'naviy boyligi.

7-qoida. Kiyim madaniyatini unutmang. Birinchi taassurotlar ta'siri keyingi aloqalarga ta'sir qiladi. Birinchidan, kishi aytilganlarning ma'nosini ko'radi va shundan keyingina eshitadi va anglaydi. Biror kishiga nisbatan xushyoqish dastlab tashqi hisdan kelib chiqadi. Odamlar ustidan g'alaba qozonishni o'rganing.

8-qoida. Shukr qiling. Qanday qilib minnatdorchiilik bildirishni bilgan kishi undan ko'p marta ko'proq foyda oladi. Maslahat berayotganda minnatdorchiilik bildirishingiz kerak va shundan keyingina qaror qiling: ushbu maslahatga rioya qilish yoki qilmaslik.

9-qoida. Rivojlanishga va yaxshilanishga intiling. Hayotdagi muvaffaqiyatsizliklar sababi sizning ichingizda emasligini anglaganingiz bilanoq, siz o'sishni boshlaysiz.

Yuqorida sanab o'tilgan odob-axloq qoidalari uning asosiy qoidalarini ochib beradi, ularga rioya qilish biznesda yordam beradi, ammo boshqa ko'plab qoidalar ham mavjud:

◆ **Nutq va psixologik qoidalar.** Ishbilarmon odamlarning nutq odob-axloqi ham ahamiyatsizlikdir.

◆ **Iltifotlar.** Iltifot odamning ijobiy his-tuyg'ularga bo'lgan eng muhim psixologik ehtiyojini qondiradi. Iltifotdan hamma foyda oladi. Ammo esda tutish kerakki, iltifot noaniq burilishlar, ta'limotlar bo'lmasligi kerak, iloji boricha qisqa bo'lishi kerak, haqiqat asosida qurilishi, samimiy va o'ziga xos bo'lishi kerak.

◆ **Professional tinglash va hissiy aql.** Professional tinglash – bu sherikning eshitishida qimmatli ma'lumotlarni topish

qobiliyatida o'zini namoyon qiladigan maxsus iste'dod, bu unga bo'lgan ishonchni anglatadi. *Eshitishning asosiy usuli bu – o'zingizning fikrlaringizga emas, balki sherikning to'liq og'zaki sohasida joylashgan fikrlari va bayonotlariga javob berishdir.* Tinglash nafaqat so'zlarni tushunishdan iborat, balki nutqning intonatsiyasini qo'lga kiritish usulidir. Ushbu qobiliyatga ega bo'lish biznes aloqalarida muvaffaqiyatni ta'minlashi mumkin.

Biznes etikasi mijozlar bilan muomala qilishda alohida xatti-harakatlarni talab qiladi. Bu nafaqat psixologik bilim, tajriba va ma'lum bir hissiy aqlni talab qiladi, bu nafaqat o'zini anglash va o'z his-tuyg'ularini boshqarish, balki boshqa odamlarning his-tuyg'ularini anglash qobiliyatini ham o'z ichiga oladi.

◆ **Tashqi ko'rinishi va kiyimlari.** Biror kishi o'zi haqida ma'lumot yuboradigan kanallar orasida uning tashqi ko'rinishi va kiyim-kechaklari katta ahamiyatga ega. Kiyim bu tashrif qog'ozining bir turi va aloqa sheriklariga psixologik ta'sir ko'rsatadi. Kiyinish uslubi juda muhimdir. Erkaklar va ayollar uchun ish kiyimining eng mos shakli kostyum bo'lib kelgan va shunday bo'lib qolmoqda.

Erkaklar kiyimlariga e'tibor bering. Unga bir juft kostyum va shim kiygan bir juft kurtka, shuningdek, o'nga yaqin turli xil ko'ylak kerak. Galstuk bu – odamning garderobidagi asosiy buyumdur. Uzunlik, kenglik va rang sxemasida u modaga mos kelishi kerak. Paypoq galstukka, keyin shim va poyabzal rangiga bog'liq. Tadbirkorning kechki libosi shim va pidjakdan iborat bo'lishi kerak, albatta bir xil rangda va oq ko'ylakda. Ishbilarmon odamning imijida muhim rolni aksessuarlar o'ynaydi. Bular chiroyli ko'zoynaklar, soatlar, hamyon, biznes papkasi yoki portfel, mobil telefon. Qopqoq va galstuk taqinchoqlar modaga qaytdi.

Ishbilarmon ayolning kostyumi haqida bir necha so'z. Universal kiyimlar – ko'ylak, kostyum, pantsuit yoki zamonaviy bluzka va yubka. Xizmat qilish uchun eng maqbul ko'ylak – kichkina

chiziqlar bilan kul rang. Ayol birinchi navbatda soch turmagi, keyin poyabzal, sumka va kostyum taqinchoqlari bilan bezatilgan. Erkak singari, ayolning aksessuarlari ham yuqori sifatli bo'lishi kerak.

Yorliq marosimlari:

Salomlar. Bu o'zaro hurmatning shaklidir va har qanday vaziyatda nafaqat xushmuomalalikni, balki samimiy muloyimligimizni, sherikga do'stona munosabatni ham namoyish etishimiz kerak. Nafaqat nutq vositalarini, balki og'zaki bo'lmagan imo-ishoralarni ham qo'llash maqsadga muvofiqdir: bosh, kamon, tabassum. Ism va otasining ismi bilan murojaat qilish shu bilan siz odamga hurmatni ta'kidlaysiz, bunday ta'kidlash sizning madaniyatingiz haqida gapiradi.

Qo'l uzatish – odamlarning bir-biriga bo'lgan munosabatini va maxsus xushmuomalalikni talab qiladi. Borgan sari erkak va ayolning o'zaro salomlashishi bilan u qo'l tebratish tashabbuskori hisoblanadi. Qoidadan istisno bu – erkak yoki yoshi yoki rasmiy lavozimdagi ayoldan ancha katta bo'lgan vaziyat, bu holda u qo'lni birinchi bo'lib uzatadi. Biror to'siq, stol ostidan qo'l silkitib qo'yish odatiy hol emas.

Qo'l berib ko'rishning juda ko'p usullarida odamlarning bir-biriga bo'lgan munosabatlari tabiati belgilanadi. Biroq, variantlar mavjud. Birinchi variant: ustunlik, agar sherikning qo'li sizning qo'lingizga nisbatan pastga qaratilgan bo'lsa va siz juda ko'p bosimni his qilsangiz, go'yo sizni boshqarishga urinayotgandek. Ikkinchi holatda: odam kaftini yuqoriga ko'tarishi uchun qo'lni uzatadi, yetakchilik sizdan past ekanligini tushunadi. Va uchinchisi – qo'llar bir-biriga parallel ravishda va vertikal ravishda zamin tekisligiga siljiydi, bu tenglik, sheriklik aloqalarini anglatadi.

Topshirish. Taqdimot orqali siz kerakli va foydali munosabatlarni o'rnatishingiz mumkin. Yosh kattaroq, keksa – turmushga chiqqan, maqomi eng past, eng yuqori, erkak ayol, yosh

ayol – katta va hokazolarni tasvirlash odat tusiga kiradi. Erkakni ayol bilan tanishtirganda, u oʻrnidan turib, bir oz egilib qolsa, ayol oʻtiraveradi. Uchrashuvga endigina tashrif buyurganlarga taqdim qilinmaydi. Liftlarda namoyish etilmasligi kerak.

Tadbirlar. Jamiyat allaqachon turli xil tadbirlarni tashkil qilish va oʻtkazish uchun muayyan qoidalar mavjud – diplomatik qabullardan tortib to uydagilargacha. Tadbirlar muhim voqealarni xotirlashda ham rasmiy tadbirlar sharafiga oʻtkaziladi. Tadbirlar kunduzgi va kechqurun, oʻtirishlarsiz va stolda oʻtirishsizga boʻlinadi.

Har bir yigilish ehtiyotkorlik bilan tayyorgarlikni talab qiladi. Avvalo tadbir qilish turi aniqlanadi, bu uning qaysi maqsadda tashkil etilganiga, mehmonlar tarkibiga, shuningdek, moddiy imkoniyatlarga bogʻliq. Agar ziyofatda xorijiy mehmonlar boʻlsa, unda ularning milliy urf-odatlarini inobatga olinishi kerak. Tadbir qilinadigan joyni aniqlash, taklif qilinganlarning roʻyxatini tuzish, taklifnomalarni oldindan yuborish, stolda ovqatlanish menyusi va oʻtirish rejasini tuzish kerak, agar u nonushta, tushlik yoki kechki ovqatga tegishli boʻlsa.

Taqdimot. Taqdimotning asosiy maqsadi taqdimot: firmalar, tovarlar, xizmatlar, kitoblar va boshqalar. Taqdimot kerakli odamlarni taklif qilish, biznes aloqalarini oʻrnatish uchun yaxshi imkoniyatdir. Ushbu tadbirda koʻrishni istagan kishilarning roʻyxati puxta oʻylangan va oldindan taklifnomalar yuborilgan. Siz taqdimotni ommaviy axborot vositalarida eʼlon qilishingiz mumkin.

Nutq madaniyati va biznes aloqalari

Har qanday rahbarning ish oqimining asosiy ulushi har xil muzokaralar, uchrashuvlar, telefon orqali suhbatlar orqali olib qoʻyiladi, shuning uchun barkamol muloqot qilish qobiliyati, muloqot qilish qobiliyati va nutqning madaniy xususiyatlarini bilish mumkin emas.

Kundalik ishbilarmonlik aloqalaridan tashqari, ko'plab mutaxassislarining martaba o'sishi nutq madaniyati me'yorlari va ishbilarmonlik aloqalari tamoyillariga muvofiq ravishda suhbat qurish qobiliyatiga bevosita mutanosibdir. Aks holda, muloqot mutlaqo boshqa yo'nalishga yo'naltirilishi mumkin va foydali shartnomani imzolash o'rniga siz mazmunsiz suhbatga ega bo'lasiz. Ishbilarmonlik suhbatini olib borishda professionallik yo'qligi, suhbatdoshning "ma'ruzachi" va uning ishbilarmonlik fazilatlarini to'g'risida yoqimsiz fikrga ega bo'lishiga olib keladi. Shuning uchun siz biznes aloqalarida tajriba va ko'nikmalarga ega bo'lishga jiddiy yondashishingiz kerak.

Tarixiy ravishda shunday bo'lganki, bizning zamonamizda deyarli hech kim do'stona suhbat davomida iboralarni to'g'ri tuzilishiga amal qilmaydi, nutq savodxonligiga juda kam odam e'tibor beradi. Afsuski, bugungi kunda aloqa sohasida shunday tendentsiya mavjudki, suhbat davomida ko'pchilik faqat iboralarning savodliligiga, so'zlardagi stressga yoki ushbu so'zlarning to'g'ri talaffuziga e'tibor bermasdan, umumiy ma'noni yetkazishga harakat qiladi. Agar hozirgi kunda bunday suhbatlar uslubi kundalik hayotda maqbul bo'lsa, biznes odob-axloqida bunday yondashuv mutlaqo nomaqbuldir.

Ishbilarmonlik aloqalarining muvaffaqiyatiga ko'plab omillar ta'sir ko'rsatadi, masalan: nutq uslubi, uning intonatsiyasi, yuz ifodasi, tana holati, tashqi ko'rinishi va boshqalar. Shu sababli, ishbilarmon shaxsning muloqot stereotipi va nutq madaniyati bir qator qoidalarga rioya qilishiga bog'liq bo'lib, ularsiz hech qachon yetuk shaxs bo'lmaydi.

Ishbilarmon odam (biznesmen) katta va xilma-xil lug'atlarga ega bo'lishi kerak, bu esa so'zlarni bir vaqtning o'zida o'ylash va manipulyatsiya qilishni osonlashtiradi, nutqni samarali va boy qiladi. Axir o'z nuqtai nazarini chiroyli tarzda namoyish etish yoki turli xil so'z birikmalarisiz fikrlarning to'g'riligini isbotlash juda qiyin.

◆ Nutq tuzilishi ham muhimdir. Kasbiy atamalar bilan to'yintirilgan nutqning "tozaligiga" rioya qilishingiz kerak. Ishbilarmonlik aloqalarida jargon yoki adabiy bo'lmagan iboralarni ishlatish tavsiya etilmaydi.

◆ Savodxonlik aloqa madaniyatining ajralmas qismidir. Ifodalar nutqning grammatik va stilistik qoidalarini hisobga olgan holda tuzilishi kerak.

Biznes ishbilarmonlik aloqalarida talaffuzingizga va intonatsiyangizga e'tibor bering. Darhaqiqat, ko'pincha atrofdagi odamlar "notiq" nutqidagi nuqsonlar yoki intonatsiya yordamida eng muhim fikrlarni ta'kidlay olmayotgani sababli iboralarning to'g'ri ma'nosini tushuna olmaydilar. Shuningdek, nutqning og'zaki bo'lmagan tarkibiy qismlarining ahamiyati haqida unutmaslik kerak. Noto'g'ri imo-ishoralar yoki yuz ifodalari hatto eng muvaffaqiyatli taqdimotni yoki yorqin nutqni buzishi mumkin.

Telefon aloqasi qoidalari



Innovatsion ta'lim

Samarali foydalanilganda, telefon kompaniya imijining ajralmas tarkibiy qismiga aylanadi va kompaniya xodimlarining telefon orqali suhbatlar o'tkazish qobiliyati uning obro'si va biznes

faoliyati doirasini belgilaydi. Yaponiya kompaniyasi 3 daqiqada biznes masalasini hal qilmagan xodimni ushlab qolmaydi.

Telefon aloqasini tuzatish juda muhimdir. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, telefon suhbatlarida qariyb 40% so'zlarni takrorlash, pauzalar bilan band. Qo'shimcha ma'lumotlar, shuning uchun siz telefon suhbatiga oldindan tayyorgarlik ko'rishingiz, kerakli material, hujjatlar, takliflar, manzillarni tanlashingiz kerak.

Agar telefon orqali suhbat siz uchun muhim bo'lsa, suhbat rejasini tuzishingiz kerak, savollarni yozing, biznes sherikining taxminiy javoblari va takliflarini oldindan aytib qo'ying, ish bilan bog'liq hujjatlar, materiallarning sanasi va raqamlarini yodda saqlang yoki qog'ozda saqlang.

Telefon orqali suhbat oxirida siz suhbat uslubi, uning mazmuni haqidagi taassurotlaringizni tahlil qilishingiz kerak. O'zingiz va biznes sherigingizning zaifliklari yoki xatolarini ko'rib chiqing.

Telefon madaniyati talablari:

1. Qisqartirish (ixchamlik), muammolarni tez va tez hal qilish, yordam ko'rsatish.
2. Nafaqat fikrlarda, balki ularni taqdim etishda ham ravshanlik.
3. Barkamollik.
4. Ishbilarmon suhbatlar texnologiyasini bilish.
5. Taktika.
6. Yaxshi niyat.
7. Mo'tadil hissiyot.

Telefon etikasi qoidalari:

1. Salom ayting.
2. O'zingizni aniqlang va qo'ng'iroq sababini xulosa qiling.
3. Siz qo'ng'iroq qilayotgan odam bilan suhbatlashish uchun vaqt borligini tekshiring.
4. Agar siz ogohlantirmasdan qo'ng'iroq qilsangiz, keyinroq uyga qo'ng'iroq qiling – noqulaylik va tashvish uchun uzr so'rang.

5. Qo‘pol qoidabuzarlik – qo‘ng‘iroq kutayotgan paytda qayta qo‘ng‘iroq qilmang.

6. Agar siz qo‘ng‘iroq qilishingizni so‘ragan kishiga qo‘ng‘iroq qilsangiz, u yo‘q edi yoki kelolmasa, mendan qo‘ng‘iroq qilganingizni aytishingizni so‘rang.

7. Suhbat uzoq davom etganda, suhbatdoshingiz suhbatlashish uchun yetarlicha vaqt borligiga amin bo‘lishingiz mumkin bo‘lgan vaqtni tayinlang.

8. Hech qachon og‘iz bilan to‘la gaplashmang, suhbat paytida chaynamang va ichmang.

9. Siz qo‘ng‘iroq qilayotgan kishining shaxsiy do‘stini iloji boricha tezroq unga bog‘lanish uchun ishbilarmonlik odobini buzish hisoblanadi.

Agar telefon jiringlasa va siz bir vaqtning o‘zida boshqa telefonda gaplashingiz, birinchi suhbatni tugatishga harakat qiling va shundan keyingina ikkinchi odam bilan yaxshilab suhbatlashing.

Qaysi raqamni terganingizdan qat‘iy nazar, kim paydo bo‘lishidan qat‘iy nazar, siz salom aytishingiz kerak, agar muassasaga qo‘ng‘iroq qilsangiz, darhol o‘zingizni tanishtirishingiz lozim.

Rivojlanayotgan javob berish mashinalari turli xil xizmatlarning ish faoliyatini yaxshilash uchun mo‘ljallangan. Biroq, ularni to‘g‘ri ishlatilishi kerak. Javob berish mashinasini faqat ish joyidan chiqib ketishingiz kerak bo‘lganda yoqishingiz lozim. Qaytib kelib, darhol yozuvni tinglang. Qo‘ng‘iroqlar kechiktirmasdan bo‘lishi kerak. Agar siz yana qo‘ng‘iroq qilsangiz va javob berish mashinasi sizga javob bersa, o‘zingizga qo‘ng‘iroq qilishingiz, savol berishingiz yoki biron bir narsa aytishingiz kerak, keyin telefon raqamingizni eslatib, sizga qo‘ng‘iroq qilishni so‘rashingiz kerak.

Telefon orqali aloqa hayotning muhim qismi bo‘lib kelgan. Biz uy ishlarini qarindoshlar bilan muhokama qilamiz, do‘stlar bilan suhbatlashamiz va biznes sheriklar, hamkasblar va xo‘jayinlar

bilan bog'liq muammolarni hal qilmoqdamiz. Suhbat uslublari boshqacha bo'lishi kerak va biznes aloqalari alohida yondashuvni talab qiladi.

Shuningdek, mas'uliyatlar o'z ichiga Limb'elementlar telefon orqali suhbatlar, turli xil savdo markazi va oddiy markazdan, ya'ni Call-markazdan o'tkaziladigan xodimlar tomonidan ishlatilishi kerak.

Ammo ba'zida yaxshi biznes aloqalari haqida ma'lumotga aylangan telefon orqali suhbat mavjud. Bu yerda, bu juda muhim emas, shaxsiy uchrashuvdan farqli o'laroq, qat'iy biznes kostyumi, ofis uylari, tabassum vazifasi va imo-ishorasi. Aslida korxonada tasviri o'z xodimlarining uslubiy muzokaralarini olib borish uchun o'z xodimlarining uslubiga to'liq bog'liq bo'lishi mumkin.

Telefon orqali gaplashishdan oldin nimani o'ylashingiz kerak:

- ◆ ushbu suhbatni qilish mumkinmi;
- ◆ suhbatdosh sifatida suhbat mavzularini muhokama qilishga tayyor;
- ◆ suhbatdoshli suhbatga ishonchingiz bormi;
- ◆ qanday aniq savollarni berishingiz kerak;
- ◆ suhbat davomida qaysi savollarni berishingiz mumkin;
- ◆ muzokaralar natijalari muvaffaqiyatli deb hisoblash mumkin va muvaffaqiyatsiz bo'lsa, nimaga murojaat qilish mumkin;
- ◆ suhbat chog'ida o'z suhbatdoshiga qanday murojaat qilish mumkin;
- ◆ o'zingiz suhbatdoshingizga e'tiroz bildirishni boshlasangiz, ko'payishni boshlasa yoki sizning dalllaringizga javob bermaydi;
- ◆ agar sizda o'zingizning ma'lumotingizga ishonchsizlik bo'lsa, javob berasiz.

Suhbatga tayyorgarlik

Telefon orqali suhbatni boshlashdan oldin quyidagi harakatlarni amalga oshirishingiz kerak:

◆ Suhbat davomida talab qilinadigan hujjatlarni tayyorlang: hisobotlar, istiqbollar, yozishmalar, ish harakatlari va boshqalar.

◆ Qog'ozni, planshetni yoki boshqa qurilmani tayyorlash uchun ma'lumot yozish. Ovoz yozuvchisidan foydalanganda, siz undan foydalanishga rozilik olishingiz kerak.

◆ Suhbatni faqat ism bilan murojaat qilishi kerak bo'lgan mansabdor shaxslar ro'yxatiga ega bo'lish.

◆ Suhbat rejasini oldingizda eng muhim marker bilan qo'ying.

Suhbat rejasi

Telefondagi suhbat kamida 3 daqiqadan oshmasligi kerak, hech bo'lmaganda kirish monologingiz. Ushbu namunaviy reja quyidagicha ko'rinadi:

◆ muammo mohiyatidagi suhbatdoshni joriy qilish (40-45 soniya);

◆ o'zaro g'oya ushbu masaladagi vakolatlar va vakolat darajasi bilan (20-25 daqiqa);

◆ vaziyatning o'zini muhokama qilish, muammolar (1 dan 2 minutgacha);

◆ xulosa (20-25 soniya).

Agar muammo hal qilinmagan bo'lsa, ma'lum bir vaqtda takrorlangan qo'ng'iroqni muhokama qilishingiz kerak. Shu bilan birga, suhbatni kimga aniqlashtirish muhim – o'sha shaxs yoki boshqa xodim bilan bu masalada yoki kengroq kuchlarga ega.

Telefon odob-axloq qoidalari

Har doim odamni chaqiring va o'zlarini chaqirishganda, odobli so'zlardan foydalaning. Bu muayyan kun bilan bog'liq salomlar («Xayrli kun!», Xayrli tong!» Xayrli oqshom!"). Bunday iboralarning oldini olish yaxshiroqdir: "Eshiting", "Salom", "... kompaniyasi".

Siz o'z joylashuvingizni o'zingizga qulayini tanlang. Aynan shubhasiz, suhbatdoshning joylashuvi, to'g'ri idrok etish, albatta, do'stona, xotirjamlik bilan suhbatlashishingiz kerak, ammo

keraksiz ogohlantirishlarsiz gaplashishingiz kerak: haddan tashqari ishtiyiq shuningdek, o'zidan itarish.

O'zingiz biron bir turdagi tashkilotga qongiroq qilganda, bunday iboralar bilan suhbatni boshlamang: "sizni bezovta qildim ...". Bunday iboralar suhbatdoshni ogohlantirishga olib keladi va sizning qo'ng'iroqingiz istalmagan deb qabul qilinishi mumkin.

Muayyan suhbatdoshni chaqirib, hozir siz bilan gaplashish qanchalik qulay va foydaliligini isbotlang. Siz bilan muloqot qilish mumkinligiga ishonch hosil qilgach, darhol qo'ng'iroqning mavzusiga o'ting: ishbilarmon odamlar qisqacha muzokaralar mavzusiga olib bormasliklari kerak.

Ular sizning kompaniyangizga qo'ng'iroq qilishganda, ikkinchi yoki uchinchi qo'ng'iroqdan keyin trubkani olish odobsizlik sanaladi. Agar bu birinchi qo'ng'iroqdan keyin amalga oshirilsa, potentsial suhbatdoshingiz sizning kompaniyangiz ishi bilan bog'liq masalani hal qilishi mumkin.

Agar sizga kompaniyaning boshqa vakili kerak bo'lsa, qo'ng'iroqni uzib qo'yishingiz shart emas. Siz ushlab turish (удержание) funksiyasidan foydalanish, kutish yoki to'g'ri odamga o'tishingiz kerak. Agar sizga kerakli odam bo'lmasa, uni maslahat bera olmasligiga ishonsangiz, boshqa yordam ko'rsata oladigan odamni so'rashingiz mumkin. Agar u yordam berishdan bosh tortsa, xabarni qoldirish mumkinligini so'rang.

Telefonda suhbat davomida chekish, nimanidir chaynash yoki ichishdan saqlaning. Sigaret yoki sendvichni ajratib qo'yganingizga ishonch hosil qiling.

Suhbatni tugatgandan so'ng, suhbatdosh bilan xayrlashing, bugungi suhbat haqida savollari bo'lsa, so'rang. Agar siz suhbatning tashabbuskori bo'lsangiz, suhbatdosh vaqti uchun uzr so'rang.

Telefonda gaplashish haqiqatan ham butun san'atdir, uni o'rganishi va kerak bo'lgan san'at. Axir ba'zida faqat bitta telefon qo'ng'iroqlari dastlabki uchrashuvlar va muzokaralar jarayonida

erishish mumkin bo'lmagan muvaffaqiyatli ishlarni amalga oshirsa bo'ladi.

Telefon aloqasida tabassum, yuz ifodalari, do'stona qo'llarni his qilmaysiz, lekin shuni esda tutish kerakki, sherigingizga so'z va gapirish ohangi orqali kuchli ta'sir ko'rsatishingiz mumkin. Noma'lum suhbatdoshni xafa qilish uchun siz beparvolik so'zlaridan foydalanishingizni o'zi kifoya qiladi. Ba'zida telefon suhbatida odamda birinchi taassurotini shakllantiradi.

Telefon orqali aloqa qilish uchun qanday qoidalar mavjud?

Birinchidan, siz o'zingizning hissiyotingizni diqqat bilan kuzatib borishingiz kerak. Suhbat chog'ida suhbatdoshingiz sizni ko'rmasada, halollik bilan gapirishga harakat qiling. Bu suhbat davomida tabassum va yaxshi kayfiyatga yordam beradi. Telefondagi qoidalar ularning his-tuyg'ularini to'liq nazorat qilishni anglatadi.

Ikkinchidan, suhbat davomida siz o'z holatingizni boshqarishingiz kerak. Agar suhbat paytida stulga qulasangiz, bu sizning obro'ingizni buzishi mumkin. Agar siz har doim suhbat davomida turib gaplashsangiz, biz ehtiyotkorlik va kuchni qabul qilamiz va bu asosan tezkor bo'lishiga yordam beradi. Suhbatning ma'lum bir sur'atiga moslashish kerak.

Uchinchidan, to'g'ri turish kerak. Salomlashish muloqot qoidalariga kiritilgan eng muhim elementlardan biridir. Bunday holda, nozikliklar va nuanslar mavjud. Masalan, "Salom" o'rni "Hayrli tong" so'zini ishlatish. Ushbu iborani talaffuz qilish ancha oson. Ha, va idrok etish uchun bu ancha oson. Xar qanday holatda "Salom" va "Ha" so'zlariga javob bering. Birinchidan, kompaniya haqidagi ma'lumotlar ta'minlanishi kerak, keyin esa o'zingizni obroingizni.

To'g'ri topshirish har doim kerak. Birinchidan, qo'ng'iroq qiladigan kishi. Ism va pozitsiyani faqat to'g'ri odam bo'lmaganida deb atashingiz mumkin emas. Agar siz kimningdir telefon raqamini qayta tersangiz, unda siz suhbatdoshni vaqti borligi haqida bilib

oling. Shundagina qo'ng'iroqning maqsadi haqida gaplashish kerak.

Aloqa qoidalari, shuningdek, uni kutish shart emasligini anglatadi. Telefonni ko'tarishga arziyigan maksimal vaqt olti signalga yetadi. Shundan so'ng, siz qo'ng'iroq qilishni to'xtatishingiz mumkin. Bu qo'ng'iroq qiluvchining vaqtini tejashga yordam beradi. Ammo bu telefonga shoshilishga arzimaydi, aks holda siz ishda ishlamayapti deb o'ylaysiz.

Shuni unutmangki, qo'ng'iroqlar davomiyligi taxminan besh daqiqa bo'lishi kerak. Aloqa qoidalarining lirik og'ishlar berilmaydi. Bundan tashqari, juda ko'p ish vaqtini oladi. Siz uzoq vaqt jim bo'lmasligingiz kerak, chunki ish stauslar biznes suhbatida kerak emas. Ular shunchaki asabiylashayotgan narsalarini qilishmoqda. Agar siz taxminan bir daqiqa jim tursangiz, obro'ingiz uchun jiddiy minus bo'ladi.

Bundan tashqari, biznes qo'ng'irog'i oldindan tayyorlanishi kerak. Siz qiziqtirgan ma'lumotlarni aniqlashtirish uchun faqat keraksiz qo'ng'iroq qilmaslik kerak. Barcha savol va tafsilotlar birinchi suhbat paytida birdaniga muhokama qilinishi kerak. Shunga o'xshash muammoning oldini olish uchun siz maxsus ro'yxatni savollar bilan tuzishingiz mumkin.



Bunday holatlar uchun "Oltin" aloqa qoidalari ixtiro qilindi. Agar siz ularga amal qilsangiz, mas'uliyatli xodim sifatida sizning reytingingiz yuqori bo'ladi.

Telefon odob-axloq qoidalari

Qo'ng'iroqqa jiddiy e'tibor bo'lishi kerak, shuning uchun ofisda parallel suhbatni boshlamang, agar kimdir sizning javobingizni kutayotgan bo'lsa, boshqa ishlarni qilmang.

Telefonda gapirayotganda, ovqatlanmang va ichmang, chunki bu biznes sherikka yoki potentsial mijozga juda salbiy ko'rinadi, chunki u o'zini ortiqcha his qilishni boshlaydi. Agar siz suhbat paytida tasodifan yo'talib qo'ygan bo'lsangiz, darhol uzr so'rang.

Agar siz yana qo'ng'iroq qilishni va'da qilsangiz, buni amalga oshirishga ishonch hosil qiling, chunki telefon yonida, kutadi. Agar telefon suhbatini, tasodifan texnik sabablarga ko'ra to'xtatilgan bo'lsa, qayta qo'ng'iroq qiling.

Telefon odoblari

Go'shakni ko'targaningizdan so'ng darhol kompaniyaning nomini aytishingiz va o'zingizni tanishtirishingiz kerak. Shuni esda tutish kerakki, "xayrli kun" yoki "xayrli tong" standart yuqori darajadan ko'ra ijobiy zaryad oladi. Bu darhol telefon suhbatini yoki muzokaralar uslubi va kayfiyatini belgilaydi. Telefonda xushmuomalalik bilan qo'ng'iroqni bajaring, masalan: "Hammasi yaxshi", "Siz bilan bo'lgan suhbatdan mamnunman", – deb va hokazo. Yakuniy akkord juda muhim.

Ish aloqasi qoidalari

Biznes Vizitka bu – bosma usulda bosilgan kichik formatdagi juda zich bo'lmagan karton varaq. Ranglar farq qiladi, ammo protokolga ko'ra ular oq rangda bo'lishi kerak. Matn qora rangda yozilgan bo'lishi kerak, ammo "kumush" yoki "tilla" emas.

Qaydlar qilish uchun kartaning orqa tomoni toza bo'lishi kerak. Ba'zida uning orqa tarafida matn chet tilida takrorlanadi. Ular kartalarni ikkala qo'li bilan yoki faqat o'ng qo'llari bilan, sheriklar bilan uchrashganda, ziyofatda, xayrlashuvda, xususiy ishonch belgisi sifatida berishlari shart. Ish tanishish uchun tashrif qog'ozini almashish majburiy tartibdir. Vizitkalarni ishlatish odob-axloq

qoidalari mavjud. Shunday qilib, tanishgandan so'ng lavozimi past bo'lgan kishi birinchi bo'lib o'zining tashrif qog'ozini qoldiradi. Bir xil maqomga ega bo'lgan holda, yoshi hisobga olinadi – birinchi yoshi kattaroq kartani qoldiradi. Ayolga taqdimot marosimidan so'ng erkak bir haftadan kechiktirmay, tashrif qog'ozini unga va eriga yuborishi kerak, hatto u unga taqdim etilmagan bo'lsa ham .

Tashkilotning muvaffaqiyati odob va axloq madaniyati bilan chambarchas bog'liq. Ishbilarmon odob-axloqni yaxshi egallash, xulq-atvor madaniyati vaqt, tirishqoqlik va qat'iyatlilikni, faoliyatning har xil sharoitlarida xatti-harakatlarni doimiy ravishda o'qitishni talab qiladi, shunda bilim ko'nikma va odatlarga o'tadi. Keyin har qanday xatti-harakatlarga, raqibning har qanday harakatiga, vaziyatning rivojlanishi yaxshi did, ish odob-axloq qoidalari, ushbu vaziyatda o'zini tutish madaniyati talablariga javob beradi.

Xulosa qilishimiz mumkinki, zamonaviy biznes va professional faoliyat olamida fikrlaringizni aniq, barkamol va ravon ifoda etish qobiliyati ya'ni kommunikativ kompetensiyani rivojlantirish zarurdir.

NAZORAT UCHUN SAVOLLAR

1. Muloqotning nechta tomonlari bor?
2. Muloqot vositalari haqida aytib bering.
3. Nutqning turlarini gapirib bering.
4. Biznes etikasi nima uchun kerak?
5. Kasbiy kompetentlikni rivojlantirishda muloqot madaniyatining roli qanday?
6. Telefonda gaplashish odobi haqida aytib bering.
7. Boshqaruvda muloqot madaniyati.
8. Telefonda muzokaralar olib boorish odobi haqida gapirib bering.

5-BOB. BO‘LAJAK MUTAXASSISLARNI TAYYORLASHDA INNOVATSION TEKNOLOGIYALARDAN FOYDALANISH

REJA

1. Kasbiy kompetentlikni shakllantirishda ta’lim texnologiyalarini loyihalashtirish va rejalashtirish yo‘llari.

2. Bo‘lajak mutaxassislarning kasbiy kompetentligini shakllantirish metodlarini tanlash mezonlari.

3. Kasbiy kompetentlikni shakllantirishning innovatsion texnologiyalarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish yo‘nalishlari.

Tayanch iboralar: ta’lim texnologiyasi, innovatsiya, interaktiv metodlar, faoliyatni refleksiv baholash, korreksiyalash.

Kasbiy kompetentlikni shakllantirishda ta’lim texnologiyalarini loyihalashtirish va rejalashtirish yo‘llari

Hozirgi kunda ta’lim jarayonida interfaol metodlar, innovatsion texnologiyalar, pedagogik va axborot texnologiyalarini o‘quv jarayonida qo‘llashga bo‘lgan qiziqish, e’tibor kundan-kunga kuchayib bormoqda. Bunday bo‘lishining sabablaridan biri, shu vaqtgacha an’anaviy ta’limda o‘quvchi-talabalarni faqat tayyor bilimlarni o‘rganishga o‘rgatilgan bo‘lsa, zamonaviy texnologiyalar ularni egallayotgan bilimlarini o‘zlari qidirib topishlariga, mustaqil o‘rganib, tahlil qilishlariga, hatto xulosalarni ham o‘zlari keltirib chiqarishlariga o‘rgatadi.

Ta'lim texnologiyasi – ta'lim tizimini konseptual asoslariga dalil keltirishdan, maqsadlarni qo'yishdan, natijalarni shakllantirishdan, o'quv materialini tanlash va strukturalashtirishdan, ta'lim metodini tanlashdan, to ularni amalga oshirishgacha ularning optimallik va samaradorlik darajasini loyihalashtirishni o'z ichiga oladi. Zamonaviy pedagogik texnologiyalar va pedagogik mahoratiga oid bilim, tajriba va interfaol metodlar o'quvchi-talabalarni bilimli, yetuk malakaga ega bo'lishiga ta'minlaydi. *Innovatsiya* (inglizcha innovation) – yangilik, kiritish, yangilikdir. Innovatsion texnologiyalar pedagogik jarayon hamda o'qituvchi va o'quvchi-talabalar faoliyatiga yangilik, o'zgartirishlar kiritish bo'lib, uni amalga oshirishda asosan interaktiv metodlaridan to'liq foydalaniladi. *Interaktiv metodlar* – bu jamoa bo'lib fikrlash deb yuritiladi, ya'ni pedagogik ta'sir etish usullari ta'lim mazmunini tarkibiy qismlari bo'lish hisoblanadi. Bu metodlarning o'ziga xosligi shundaki, ular faqat pedagogik o'quvchi-talabalarning birgalikdagi faoliyat ko'rsatishi orqali amalga oshiriladi. Bunday pedagogik hamkorlik jarayoni o'ziga xos bo'lib, ularga quyidagilar kiradi:

◆ o'quvchi-talabani dars davomida befarq bo'lmasligi, mustaqil fikrlashni, ijod etishi va izlanish majbur etishi;

◆ o'quvchi-talabani o'quv jarayonida bilimga bo'lgan qiziqishlarini doimiy ravishda bo'lishini ta'minlashi; o'quvchi-talabani bilimga bo'lgan qiziqishlarini mustaqil ravishda har bir masalaga ijobiy yondoshgan holda kuchaytirishi; pedagog va o'quvchi-talabani hamisha hamkorlikdagi faoliyatini tashkil etish;

Zamonaviy pedagogik texnologiyalarining eng asosiy negizi bu – o'qituvchi va o'quvchi-talabalarining hamkorlikda belgilangan maqsaddan kafolatlangan natijaga erishishlari uchun tanlangan texnologiyalarga bog'liq

Har bir dars mavzusi, o'quv predmetining o'ziga xos texnologiyasi bor, ya'ni o'quv jarayonidagi pedagogik texnologiyalar bu – yakka

tartibdagi jarayon bo'lib, u talabaning ehtiyojidan kelib chiqqan holda bir maqsadga yo'naltirilgan oldindan loyihalashtirilgan va kafolatlangan natija berishiga qaratilgan pedagogik jarayondir. Ya'ni zamonaviy pedagogik texnologiyalarning xislati shundaki, unga qo'yilgan maqsadga erishish kafolatini berishi o'quv jarayoni rejalashtiriladi va amalga oshiriladi.

O'quv jarayonining loyihalashtirishda ta'lim mazmunini, maqsadini, o'tilayotgan natijani to'g'ri belgilash, ta'lim metodlari, shakllari va vositalarini to'g'ri tanlash, talabalarning bilim, ko'nikma va malakalarini baholashning aniq mezonlarini oldindan ishlab chiqish, mashg'ulotga ajratilgan vaqt ichida ularni to'g'ri amalga oshirish va bir-biri bilan uyg'unlashuviga e'tiborini qaratish lozim. O'quv maqsadi bu – muayyan ta'lim jarayoni yakunida ta'lim oluvchi tomonidan o'zlashtirilishi, ya'ni hosil qilinishi lozim bo'lgan bilim, xatti-harakat bilan bog'liq bo'lgan amaliy topshiriqni uddalay olish mahorati, shaxsiy fazilatlar va xulqini belgilaydi. O'qituvchi va o'quvchi-talabaning maqsaddan natijaga erishishda qanday texnologiyani tanlashlari ular ixtiyoriga, chunki har ikkala tomonning asosiy maqsadi aniq: natijaga erishishga qaratilgan, bunda o'quvchi-talabaning bilim saviyasi, guruh xarakteri, sharoitga qarab ishlatiladigan texnologiya tanlanadi, masalan natijaga erishishi uchun balkim, kompyuter bilan ishlashi lozimdir, balki film, tarqatma material, chizma va plakatlari, turli adabiyotlar, axborot texnologiyasi kerak bo'lar, bular o'qituvchi va o'quvchi-talabalarga bog'liq. Demak, o'qitish jarayonini oldindan loyihalashtirish zarur, bu jarayonda o'qituvchi o'quv predmetining o'ziga xos tomonini, joy va sharoitni, o'qitishning texnik vositalari (O'TV)ni asosiysi talabaning imkoniyati va ehtiyojini hamda hamkorlikdagi faoliyatni tashkil eta olishini hisobga olishi kerak. shundagina kerakli kafolatlangan natijaga erishish mumkin. Natija esa baholanmog'i zarur, o'quvchi-talabaning bilimini baholash doimo "Nimani baholamoq kerak?" degan savol bilan bog'liq.

Bunga “o‘qitish va o‘rgatish maqsadi va vazifalariga erishganlik darajalarini baholash” deb javob berish zarur. Bu holda maqsad o‘qituvchining faoliyatiga qaratilganligi (o‘rgatish, tushuntirish, ko‘rsatish, gapirib berish va hokazo), vazifalarga esa o‘rgatish natijalari kiritilganligi foydaliroq. Agar vazifalar aniqlangan bo‘lsa, unda o‘quv natijalarini aniqlash uchun nazorat topshiriqlari tuzish lozim. Bular og‘zaki, yozma, nazorat savollari yoki test bo‘lishi mumkin. Ta‘lim oluvchilarni baholashda mezonli baholash shaklidan foydalaniladi. Ushbu baholash baholanuvchining ta‘lim jarayonida qo‘lga kiritilgan natijalarini bilish, ko‘nikma va malakalarini oldindan belgilangan o‘quv maqsadlari asosida ishlab chiqilgan, hamma uchun umumiy va bir xil mezonlarga ko‘ra taqqoslash va o‘lchasdan iborat bo‘lgan baholash shaklidir. O‘qituvchi har bir darsni yaxlit holatda ko‘ra bilishi, uni tasavvur etish uchun bo‘lajak dars jarayonini loyihalashtirib olishi kerak. Bunda o‘qituvchiga u tomonidan bo‘lajak darsni texnologik xaritasini tuzib olishi muhim ahamiyatga egadir, chunki darsning texnologik xaritasi har bir mavzu, har bir dars uchun o‘qitilayotgan predmet, fanning xususiyatidan, o‘quvchi-talabalarning imkoniyati va ehtiyojidan kelib chiqqan holda tuziladi. Har bir darsni rang-barang, qiziqarli bo‘lishi, avvaldan puxta o‘ylab tuzilgan darsning loyihalashtirilgan texnologik xaritasiga bog‘liq. Darsning texnologik xaritasini qay ko‘rinishda yoki shaklda tuzish, bu o‘qituvchining tajribasi, qo‘ygan maqsadi va ixtiyoriga bog‘liq. Texnologik xaritani tuzish o‘qituvchini darsning kengaytirilgan konspektini yozishdan xalos etadi, chunki bunday xaritada dars jarayonining barcha qirralari o‘z aksini topadi. Demak, o‘quv jarayonining texnologik xaritasi dars jarayonidagi faoliyatni loyihalashtirish, dars mazmunini boyitish va ta‘lim samaradorligini oshirishdir. Zamonaviy pedagogik texnologiyalarning mazmun-mohiyati shundaki, unda qo‘yilgan maqsadlarga erishish kafolatini beruvchi o‘quv jarayoni rejalashtiriladi va amalga oshiriladi.

Ta'limni texnologiyalashtirishning asosini, ta'lim jarayoni samaradorligini oshirish maqsadida ta'lim oluvchilarni berilgan sharoitda va ajratilgan vaqt oralig'ida loyihalashtirilayotgan o'quv natijalariga erishishlarini kafolatlash maqsadida to'liq boshqarish g'oyasini tashkil etadi. Bunday yondashishning mohiyati ta'lim jarayonini tizimlashtirishdan – uni aniq rasmiylashtirilgan va detallari bo'yicha aniq elementlarga bo'lib, tanlash yordamida maksimal shakllantirishdan iborat.

Aniq fan va mavzu bo'yicha mashg'ulotning *ta'lim modeli* jadval ko'rinishida bo'lib, unda quyidagilar ko'rsatiladi:

◆ *dastlabki ma'lumotlar*: o'quv mavzusi, vaqti, talabalar soni;

◆ *shakl* (ma'ruza, seminar va boshq.) va *ko'rinishi* (masalan, muammoli ma'ruza va boshq.), o'quv mashg'uloti rejasi/tuzilishi, uning maqsadi, o'quv faoliyatining ko'zlanayotgan natijalari, pedagogik vazifalari;

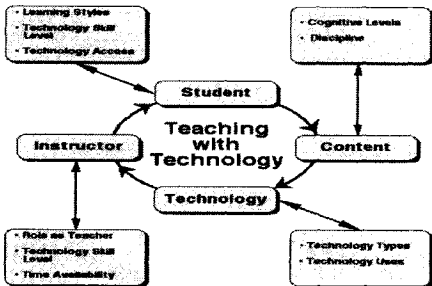
◆ tanlangan ta'lim modeli: *usullar, shakllar va o'qitish vositalari*;

◆ *ta'lim berish sharoiti*: maxsus jihozlangan, guruhli shakllarda ishlashga mo'ljallangan xonalar;

◆ *monitoring va baholashga* asoslangan qaytar aloqaning yo'l va vositalari: nazorat turi (yozma va og'zaki), nazorat shakli (tezkor-so'rov, test olish, taqdimot, o'quv topshiriqlari va boshq.).

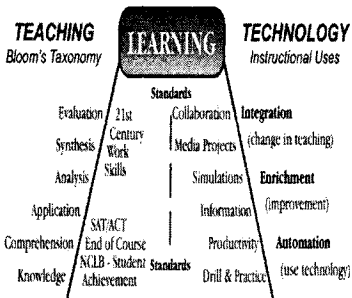
Ta'limdagi turli domenlarga qo'llanilgan texnologiya tomonidan qo'llanib turiluvchi instruksional loyiha. Katta toifalar – masofaviy o'qitish, qo'shma o'qitish, kompyuterga asoslangan sinfda o'qitish, sanoatga oid amaliyot. Boshqa ixtisosliklar fanlarga tegishli bo'lishi mumkin (misol uchun, fan yoki tilni o'qitish), yoki yondashuvlar (bevosita instruksiyaga qarshi loyixaga yo'naltirilgan o'rganish kabi).

Texnologiyalar loyihasi va qo'llanilishi ustidagi tadqiqot. Tadqiqotchilar kompyuter vositalarini ta'limda qo'llash kabi fanlarga yo'nalib, texnik nuqtai nazardan, ular uchun mualliflik va o'rganish muhitlarini qurishga ixtisoslanishlari mumkin.



1-rasm. Konseptualga qarshi texnik tadqiqot

Technology Integration



2-rasm. O'rganish nazariyasi va pedagogikasidagi fundamental tadqiqotga aloqadorlik

O'rganilayotgan fanlar instruksional loyihaga qarshi. Masalalarni kelgusi murakkablashuvi uchun, ayrim tadqiqotchilar fundamental tadqiqotni instruksional loyihalashning ma'lum bir turi va texnologiyaning ma'lum bir turi bilan umumlashtiradilar. Bunga qarab ushbu opsiyalar, tadqiqot qiziqishlari va tadqiqot metodologiyasi bir xil bo'lmaydi.

Ehtimoliy umumlashtirishlar, biz balki ikkita yirik yo'nalishni ajratib olishimiz mumkin bo'ladi:

◆ Ta'lim texnologiyasi o'rganish fanlarining bir qismi sifatida. Tadqiqot zamonaviy o'rganish nazariyalari bilan to'ldirilib uni yaxshilaydi. Bu yo'nalish o'z ichiga kompyuterga asoslangan birgalikdagi o'rganish, ongli o'qitish tizimlari, har tomonlama hisoblash kabi tadqiqot vositalarini oladi.

◆ Ta'lim texnologiyasi 99 – instruksional texnologiya sifatida. U instruksional loyihalash nazariyasi va metodologiyasini to'ldiradi va uni yaxshilaydi. Bu yo'nalish o'z ichiga internet orqali o'rganish, masofaviy o'qitish, multimediya dizayni kabi tadqiqot vositalarini oladi.

Bo'lajak mutaxassisning kasbiy kompetentligini shakllantirish metodlarini tanlash mezonlari

Diagnostikaning korreksion vazifasi ish jarayonni shaxsning faoliyati yuzasidan korreksiyalashni (to'g'ri yo'naltirish) ta'minlaydi va shaxsning kasbiy jihatdan o'z-o'zini rivojlantirish va mahoratini oshirish uchun sidqidildan kirishishga faolligini ta'minlaydi. Uning tahliliy vazifasi jarayondagi yutuq va kamchiliklarning kelib chiqish sabablari va oqibatlarini, ularning o'zaro bog'lanishlarini aniqlash va chora-tadbirlar ishlab chiqishga qaratilgan.

Aslida diagnostik funksiya shaxsning ta'lim olganligi, tarbiyalanganligi va rivojlanganligini aniqlash uchun qo'llaniladi,

biroq, kasbiy komponentlik darajasini o'rganishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Diagnostikaning yo'nalishni orientatsion (aniqlash) vazifasining maqsadi jamoa va alohida xodimlar faoliyatida mavjud bo'lgan muammolarni uzluksiz hal etishni muvofiqlashtirib borishdir. Pedagogik diagnostikaning orientatsion vazifasi natijalari haqida doimiy xabarlarni informatsion (axborot) vazifa ta'minlaydi.

Shu o'rinda diagnostika (tashxis) va diagnostikalash (tashxislash) tushunchalarining farqi va qanday ma'no berishini bilish lozim. Diagnostikani soddalashtirilgan ko'rinishda «tashxisni aniqlash» deb qarasaq, unda diagnostikalash (tashxislash) bu jarayonning tashxisni qo'yish metodlari yig'indisidir. Umuman diagnostikalash terminini tashxislash deb atalsa ham maqsadga muvofiq bo'ladi.

Ayni paytda shaxslar uchun eng zarur xislatlarni aniqlab olish imkoniyatini beradigan, kasbning professiogrammasi (ma'lum tizimga keltirilgan, mehnatni psixologik tomondan o'rganib, kelgusi amaliy faoliyatda foydalanishga qaratilgan, kasbni har tomonlama batafsil yoritib beruvchi yo'nalish) psixolog olimlar (R.Z.Gaynutdinov, M.G.Davletshin, S.Jalilova, A.Jabborov) tomonidan ishlab chiqilib amalda qo'llanilmoqda. Olimlar o'qituvchi professiogrammasi, muayyan fan tomonidan o'qituvchiga qo'yiladigan maxsus talablarni o'z ichiga qamrab olishini, o'qituvchi o'zi tanlagan fan yuzasidan qanday talablar qo'yilishini mukammal bilishini aytib, shu asosda o'quv-tarbiya jarayonini tashkil qilishni, pedagogika oliy ta'lim muassasalarida muayyan mutaxassislik bo'yicha "O'qituvchi professiogrammasi" ishlab chiqilishi zarurligini ta'kidlaydilar. Hozirgi kunda umumta'lim maktablari o'qituvchilarining pedagogik faoliyatini takomillashtirish uchun ishlab chiqilgan professiogrammaga asoslanib, o'qituvchilarni tashxislashning ushbu metodidan foydalanib kelinadi. Biroq ushbu professiogramma o'qituvchining

kun sayin o'zgarib turuvchi jamiyat talablariga muvofiq shaxsiy dunyoqarashini, ongini, mafkurasini boyitish dinamikasini to'liq aks ettira olmaydi.

I.P.Rachenkoning fikricha, shaxsning o'zi, o'z shaxsi haqidagi tasavvuri, ijobiy MEN – konsepsiyasini shakllantira olishi uning ijodiy faolligini rivojlantirishning kafolati sanaladi.

Yuqorida bayon qilingan fikrlar shaxsning kasbiy refleksiya, o'z-o'zini yuqori darajada baholashni ta'minlab, mahoratini takomillashtirish yo'lidan maqsadli faoliyat olib borish imkoniyatini beradi.

Kasbiy faoliyatni tahlil qilish va o'z-o'zini tahlil qilishni shaxs faoliyati va refleksiv pozitsiyasi nuqtai nazaridan tuzatish va takomillashtirish maqsadida vazifalarni hal qilishga qaratilgan pedagogik malakalar yig'indisi sifatida qarab, A.V.Xristeva analitik malakalar tizimini analitik faoliyat tizimi bilan nisbatlaydi. U kasbiy faoliyatni tahlil va o'z-o'zini tahlil qilishning quyidagi bosqichlarini ajratib ko'rsatadi:

- ◆ mazmunli – diagnostik (tayyorlov – moslashuv) bosqich;
- ◆ maqsadli loyihalashtirish (tahlil va o'z-o'zini tahlil qilishdan maqsadni aniqlashtirish) bosqichi;
- ◆ texnologik (kasbiy pedagogik faoliyat jarayonini va o'z-o'zini tahlil qilish) bosqich;
- ◆ tahlil va o'z-o'zini tahlil qilishning nazariy (faoliyatning mohiyati, natijalari bilan faoliyat jarayoni o'rtasidagi aloqalarning sabab va oqibatlarini nazariy anglash) bosqichi;
- ◆ faoliyatni refleksiv baholash (faoliyatni baholash va refleksiv tahlil) bosqichi;
- ◆ korreksiyalash (ijodiy bosqich bo'lib, o'z faoliyatini nazariy jihatdan anglash va baholash asosida takomillashtirish va hamkasblarining samarali tajribalaridan ijodiy foydalanish yo'llari va usullari belgilanadi) bosqichi.

Muallif taklif qilgan analitik faoliyat algoritmi interiorizatsiya (tashqi omillarning ichki omillarga o'tishi) jarayonida tashqi faoliyatning ichki faoliyatga o'tish mexanizmi qanday rivojlanishi, ichkisi esa, o'z navbatida tashqi faoliyat orqali o'z-o'zini o'zgartirishini (uning davomida o'qituvchilar kasbiy refleksiyasining rivojlanishi bilan bog'liq bo'lgan analitik darajasi o'zgaradi) tushunish imkoniyatini beradi.

N.A.Evert, A.I.Sosnovskiy, S.N.Kuliev mahorat tizimidan uchta asosiy: estetik (axloqiy), ijtimoiy-psixologik va texnologik kabi tarkibiy qismlarni ajratib, mahoratning diagnostik dasturini ishlab chiqishadi va quyidagi bloklarni farqlaydilar:

- ◆ yuksak ma'naviy barkamollik;
- ◆ individual-psixologik xususiyatlari;
- ◆ hamkasblari bilan hamkorlik;
- ◆ texnikani o'zlashtirish;
- ◆ shaxsiy kasbiy xususiyatlari;
- ◆ ijobiy natijalarga oson erishish.

Shaxsning ijtimoiy-psixologik shakllanishida o'z ustida ishlashi murakkab tizimga ega. Bunda shaxs ekstensiv, taxminiy, metodologik, kommunikativ, psixologik hamkorlikda ijodkorlik vazifalarini bajaradi. Diagnostik dasturda kasbiy tayyorgarlik jarayonida tadqiqotchilik, mohirlik, reproduktiv (xotirada saqlash), rasmiy-ijrochilik kabi faoliyat bo'yicha muntazam ish olib boradi. Ushbu faoliyat dasturlari ayniqsa, yosh mutaxassislar faoliyatida duch keladigan ijtimoiy munosabat, sinfdan qo'rqish, o'quvchilar bilan o'zaro munosabatda ziddiyat hosil bo'lishi kabi psixologik to'siqlarni yengishda muhim ahamiyat kasb etadi.

Olimlarning kasbiy mahorat tahliliga bu kabi chuqur yondashuvda barcha o'zaro bog'langan tizimlarni birdaniga qamrab olish amalda mumkin emas. Natijalar haddan ziyod katta hajmda tarqoq bo'ladi, eng asosiysi, bu holda mehnatning alohida bo'g'inlari tahliliga chuqur yondashib bo'lmaydi. Umuman

faoliyat doimiy ravishda o'z-o'zini tahlil etish, o'qituvchi refleksiya rivojlanishining tashabbuskori bo'la oladigan o'ziga xos «tezlashtiruvchi» rolini o'ynamog'i kerak.

Demak, kasbiy faoliyatini endigina boshlagan mutaxassislar aslo jismonan va ruhan bo'shshishi, butunlay osoyishtalikka berilishi mumkin emas. Bu tuyg'u psixologiya fanida relaksatsiya deb atalib, kishilarning ish faoliyatida salbiy holatlariga beriladigan baho sifatida e'tirof etiladi.

Pedagogik va psixologik adabiyotlar tahlili, qiyinchilik – insonning subektiv psixologik holati ekanligini, u hamma vaqt ham tashqi kuzatuvchi tahlil uchun qulay emas degan xulosa qilishga imkon berishini, bu esa hech kim o'qituvchining kasbiy qiyinchiliklarini uning o'zidan ko'ra yaxshiroq aniqlay olmasligini va ularni bartaraf qilish yo'llarini ham o'zidan boshqa kishi topa olmasligini ta'kidlaydi. Demak, kasbiy qiyinchiliklarini tadqiq qilishning yanada qulay yo'li bu – o'z-o'zini tashxislash hisoblanadi.

Shu bilan birga psixologik mashg'ulotlardan biri bo'lgan «Autogen trenirovka» ham muhim ahamiyatga ega. «Auto – o'z-o'ziga ta'sir» ma'nosini bildirib, o'qituvchi o'z-o'ziga ta'sir o'tkazgan holda kasbiy faoliyatida duch keladigan qiyinchiliklarni yengib borishi mumkin.

YA.S.Turbovskiyning fikricha, kasbiy takomillashuvning salbiy «energetik asosi» bo'lgan qoniqmaslik hissi, rivojlanishda to'xtab qolganlikni chin ko'ngildan his etish sanaladi. «Buyruq, chaqiriq va nazorat emas, balki aynan shaxsning o'z faoliyatidan qoniqmaslik hissi, yuzaga kelgan ziddiyatni boshqacha qilishga, buning uchun yangi vositalarni izlab topishga va uni o'zlashtirishga ongli ravishda intilishini ta'minlaydi, qiyinchilik va ziddiyatlarni bartaraf etishdan, shaxsan o'zi hal qilgan tadqiqotchilik vazifasidan ijodiy quvonish. qoniqish hissi – kasbiy komponentining asosiy manbasiga aylanadi, aniqrog'i, aylanishi mumkin».

Pedagogik tashxislash konsepsiyasi pedagogika fani va ta'lim muassasalari amaliyotining o'zaro hamkorlik jarayonini boshqarish imkoniyatini ta'minlaydigan uchta metodologik asosni o'z ichiga oladi:

- ◆ *ma'lum bir pedagogik mahorat pozitsiyasini egallash;*
- ◆ *ma'lum bir maqsadga yo'nalganlik;*
- ◆ *pedagogik mahoratni egallashga bo'lgan ehtiyoj.*

Turli boshqaruv tizimlari nuqtai nazaridan aynan bir xil natijalar u yoki bu muammoning dolzarbligi bilan belgilanadigan turlicha ahamiyat kasb etishi mumkin. Ish tajribasidan foydalanish hajmi va miqyosi ham har xil bo'ladi. Konsepsiya mualliflari integratsion fan yutuqlaridan foydalanish samaradorligi, olimlar erishgan natijalar, amaliyotchilar unga ehtiyoj sezgan joyga borib yetishi, ilmiy bilimlarning ma'lum bir maqsadga yo'nalganligiga bog'liqligini ta'kidlaydilar.

Shaxsiy pedagogik faoliyatni o'z-o'zida tahlil qilish jarayonida o'qituvchi o'zining ta'lim-tarbiyaviy faoliyati natijalari va xususiyatlarining holatini o'rganadi, pedagogik ziddiyatlar o'rtasidagi sabab va oqibatli bog'lanishlarni aniqlaydi, o'quvchilarga ta'lim va tarbiya berishni yanada takomillashtirish yo'llarini belgilaydi, – deb ta'kidlaydi L.E.Pleskach. Olimning fikriga ko'ra, “Refleksiya – o'z-o'zini tahlil qilish bo'lib, o'z-o'zicha belgilangan maqsadga erishish emas, balki bilim olish, tajriba orttirish usuli, ijodga, kasbiy jihatdan takomillashishga nisbatan rag'batlantirishdir”.

Zero o'qituvchi ilg'or pedagogik tajribalarni o'rganishda “tajriba o'rganishdan maqsad va uning vazifalarini rejalashtirish, dolzarb mavzuni aniqlash, maktab amaliyotida mohir o'qituvchilarning yutuqlarini o'rganish, materiallarni to'plash, tahlil qilish, xulosa chiqarish” kabi vositalardan foydalanadilar.

Shuningdek, ta'kidlamoqchimizki, pedagogik tashxislash qayd qiluvchi emas, balki maqsad hosil qilishni belgilovchi (prognostik)

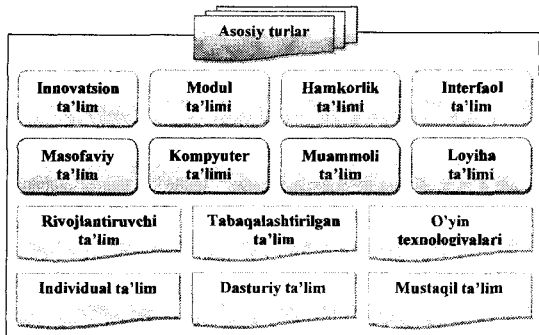
xarakterga ega bo'lganligida samarali bo'ladi, bu o'qituvchining kasbiy refleksiya rivojlanishi asosida amalga oshiriladi. Ayni paytda aynan ta'lim-tarbiya jarayonida maqsad hosil qiluvchi tashxislash uning rivojlanish qobiliyatini ta'minlaydi.

Xulosa qilib aytilganda, o'z kasbiy faoliyati natijalarini anglab yetishi uning pedagogik faoliyatni amalga oshirishini yanada takomillashgan usullarini izlash va ularni o'zlashtirish zaruriyatini ta'minlaydi. Faoliyatni o'zgartirish esa, ma'lumki, faoliyat subektining o'zgarishiga olib keladi. O'qituvchining analitik (tahlil qilish) qobiliyatlari rivojlanishi jarayonida uning kasbiy refleksiya ham rivojlanadi, bu o'z navbatida, o'qituvchining o'z-o'zini rivojlantirish jarayonini ma'lum bir yo'nalishga solib, uning shaxsiy ijodiy faolligini oshiradi.

Kasbiy kompetentlikni shakllantirishning innovatsion texnologiyalarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish yo'nalishlari.

Shaxsni tarbiyalash ishi nihoyatda murakkab faoliyat jarayoni bo'lib, juda qadimdan ushbu faoliyatga jamiyatning yetuk namoyondalari jalb etilgan. Mazkur holat yosh avlod tarbiyasi, uning tashkil etilishi mazmuni nafaqat shaxs kamoloti, balki jamiyat taraqqiyotini ham belgilashda muhim ahamiyatga ega ekanligini anglatadi.

O'zbekiston Respublikasida kadrlarning ma'naviy qiyofasi, aqliy salohiyati hamda kasbiy mahoratiga nisbatan jiddiy talablar qo'yilmoqda. Yuqorida qayd etilgan fikrlardan kelib chiqib bugungi kun o'qituvchisi shaxsiga nisbatan qo'yilayotgan talablar mazmuni anglaniladi. Zamonaviy mutaxassis qanday bo'lishi zarur? Mustaqillikning ilk kunlaridan boshlab ushbu muammo bo'yicha ko'plab pedagog va psixolog olimlar o'z fikr va mulohazalari bilan chiqdilar. Hozirgi kunda ham ushbu muammo bo'yicha ilmiy izlanishlar, ilmiy tadqiqotlar davom etmoqda.



3-rasm. Shaxsga yo'naltirilgan ta'limning asosiy turlari

XXI asrga kelib bo'lajak mutaxassisning vazifasi yanada takomillashib bormoqda. Endilikda global o'zgarishlar, fan-texnika va axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining kun sayin rivojlanib borishi shaxsdan yuksak mahoratni, o'tkir irodani, psixologik quvvatni, chuqur bilim va mulohazali bo'lishni talab qiladi.

Hozirgi sharoitda jamiyatning har bir kasb egasiga nisbatan qo'yayotgan talablari kun sayin ortib bormoqda va bu talablarni amalda to'g'ri tashkil qilish vazifasi o'qituvchiga bog'liq. Zamonaviy maktab o'qituvchisi qator vazifalarni bajaradi. O'qituvchi avvalo sinfdagi tarbiyaviy jarayonning tashkilotchisidir. O'qituvchi tarbiyachi sifatida quyidagi talablarni bilishi lozim:

◆ shaxsni ma'naviy va ma'rifiy jihatdan tarbiyalashda milliy uyg'onish mafkurasining hamda umuminsoniy boylklarning mohiyatini bilishi, bolalarni mustaqillik g'oyalariiga sodiqlik ruhida tarbiyalashi, o'z Vataniga, tabiatga va oilasiga bo'lgan muhabbati;

◆ kasbiy bilimlarni puxta bilish bilan birga, turli bilimlardan xabardor bo'lishi;

◆ yosh pedagogik psixologiya, pedagogika va psixologiya, yoshlar fiziologiyasi, tarbiyaviy ish metodikasi, maktab gigienasidan o'z kasbiga oid bilimlarni mukammal bilishi;

◆ o'z kasbi bo'yicha jahon fanida erishilayotgan so'nggi yutuqlar, tarbiya texnologiyasi, kompyuter va axborot texnologiyalari, yangiliklaridan doimiy xabardor bo'lib borishi;

◆ ta'lim-tarbiya metodikasidan ko'nikma va malakalarini oshirib borishi;

◆ o'z kasbiga ijodiy yondashishi;

◆ pedagogik texnika (mantiq, nutq ta'limining ifodali vositalari) va pedagogik taktga ega bo'lishi;

◆ o'z bilimi va pedagogik mahoratini doimiy ravishda oshirib borishi.

Muvaffaqiyatli ishlash uchun har bir o'qituvchi pedagogik mahoratga ega bo'lishi zarur. Pedagogik mahoratning asosiy qonuniyati kam mehnat sarf qilib, ulkan natijalarga erishish. Ijodkorlik uning hamisha hamrohi bo'ladi. Pedagogik faoliyatga qiziqqan, qobiliyatli, iste'dodli kishidagina pedagogik mahorat xislatlari shakllanib boradi. Pedagogik faoliyat o'z mohiyatiga ko'ra ijodiy xarakterga ega. O'qituvchi o'quvchi shaxsini shakllantiradi, kutilmagan vaziyatlarda mustaqil qarorlar qabul qiladi, pedagogik muammolarni yechadi, o'quv jarayonini mustaqil boshqaradi. Bularning hammasi ijodkorlikning tub mohiyati, ishning maqsadi va xarakteri bilan bog'liq.

O'quvchilar bilan olib boriladigan tarbiyaviy faoliyatda ma'lum maqsadga erishmoq uchun o'qituvchilar bolalarni hamkorlik jarayoniga tortishi zarur. O'qituvchi o'quvchilarni o'zi bilan hamkorlik qilishga jalb eta olishda quyidagi vazifalarni bajaradi:

◆ hamkorlik vujudga kelishi uchun jamoada tashkil etilishi lozim bo'lgan faoliyat o'quvchilar uchun qiziqarli bo'lishi,

o'quvchilarning yosh xususiyatlariga va qiziqishlariga to'g'ri kelishi lozim;

◆ o'quvchilarni biror ishga jalb qilar ekan, o'qituvchi ularga pedagogik va psixologik jihatdan to'g'ri vazifa qo'yishi, yo'l-yo'riq ko'rsatishi shart;

◆ o'quvchilar topshiriqni amalga oshirishga kirishganlarida o'qituvchi bir vaqtning o'zida ham ishtirokchi, ham maslahatchi vazifasini bajaradi.

Ijodiy faoliyat olib boruvchi o'qituvchi faqatgina bolalarni muvaffaqiyatli o'qitish va tarbiyalash, ilg'or o'qituvchilar ish tajribalarini o'rganish bilangina cheklanib qolmasdan, tadqiqotchilik ko'nikma va malakalariga ham ega bo'lishi zarur. Hozirgi zamon o'qituvchisi fan va texnika taraqqiyotining eng so'nggi yutuqlaridan foydalanishi, o'z kasbiy faoliyatida yangi pedagogik texnologiyalarni unumli qo'llay olishi taqozo etiladi.

Mamlakatimiz ta'lim tizimida olib borilayotgan islohotlarning muvaffaqiyatini yuqori saviyadagi umumiy va kasbiy madaniyatga ega, metodologiya va pedagogika sohasida fundamental bilimlarni chuqur biladigan, ta'lim jarayonida pedagogik muammolarni tizimli ravishda olib boruvchi mahoratli va omilkor o'qituvchilarsiz tasavvur qilib bo'lmaydi. Shu jihatdan pedagogika oliy ta'lim muassasalarida asosiy e'tibor bo'lajak o'qituvchilarda ijodiy pedagogik faoliyatning o'ziga xos usullarini shakllantirishga va takomillashtirishga qaratilgan.

Har tomonlama kamol topgan, jamiyatda ilg'or turmush tarziga moslashgan, ta'lim va kasb-hunar dasturlarini hamda pedagogik va axborot texnologiyalarning eng so'nggi yutuqlaridan doimo xabardor, ongli ravishda ijtimoiy-siyosiy, huquqiy, pedagogik-psixologik jihatdan bilimlarga ega bo'lgan, davlat va oila oldida javobgarlikni his etadigan fuqarolarni tarbiyalovchi o'qituvchida yuksak nazariy va metodologik tayyorgarlik bo'lishi lozim. Hozirgi zamon talablariga mos, axborot texnologiyalari hamda fan va

texnikaning so'nggi yutuqlarini o'zlashtirgan, milliy va ma'naviy qadriyatlarimizni ta'lim tizimiga tatbiq eta oladigan o'qituvchidan yangicha kasb mahorati talab qilinadi.

O'z kasbining mohir ustasi bo'lishi uchun, avvalo o'zining individual kasbiy xususiyatlaridan yuqori saviyada foydalanishi va individual ishlay olish qobiliyatini mukammal shakllantirib borishi lozim. Bu usul oliy ta'lim muassasasi faoliyatida o'quv va amaliy mashg'ulotlar jarayonida shakllantiriladi va kelajakda muvaffaqiyatni ta'minlovchi individual, o'ziga xos usullar tizimidan iborat bo'ladi.

NAZORAT UCHUN SAVOLLAR

1. Bo'lajak kasb ta'limi o'qituvchilarining kasbiy kompetentligini shakllantirishda ta'lim texnologiyalarini loyihalashtirish va rejalashtirish yo'llarini aniqlang?

2. Bo'lajak kasb ta'limi o'qituvchisining kasbiy kompetentligini shakllantirish metodlarini tanlash mezonlarini tahlil qiling.

3. O'qituvchilarning kasbiy kompetentligini baholash mezonlarini tahlil qilib bering.

4. Kasbiy kompetentlikni shakllantirishning innovatsion texnologiyalarini ishlab chiqing va amaliyotga joriy etish yo'nalishlarini aniqlang.

5. Bo'lajak mutaxassislar tayyorlashda innovatsion texnologiyalardan foydalanish kerakmi?

6. Qanday innovatsion texnologiyalar haqida bilasiz?

6- BOB. MUVAFFAQIYATLI KASBIY FAOLIYAT MOTIVATSIYASI

REJA

1. Kasbiy motivatsiya tushunchasi.
2. Mehnat faoliyati motivlari.
3. O'quv motivlarining umumiy tasnifi.
4. Muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi va ularni rivojlantirish.

Tayanch iboralar: motiv, motivatsiya, faoliyat, o'quv motivlari, maqsad sari intilish, motivatsion energiya, muvaffaqiyat.

Kasbiy motivatsiya tushunchasi

Kasbiy motiv va motivatsiya muammosi xorij psixologlari tomonidan keng doirada tadqiq qilingan. Jumladan, kasbiy motivlar borasida YE.A.Klimov, V.A.Kruteskiy, A.N.Vasilkova, E.Disi, V.Vrum, M.V.Dmitriy va boshqalarni kiritishimiz mumkin. Shaxsning ish faoliyati bilan bog'liq motivatsiyalarni 3 guruhga ajratish mumkin;

birinchisi – mehnat faoliyati motivlari,

ikkinchisi – kasb tanlash motivlari

uchinchisi – ish joyini tanlash motivlari. Aniq faoliyat esa barchasini jamlangan holda izohlanadi, ya'ni, bunda mehnat faoliyati motivlari, kasb tanlash motivlarining shakllanishi, shuningdek, qolgan ikkita motiv orqali esa ish joyini tanlash motivlari ham yuzaga keladi. Mehnat faoliyati motivlari xilma-xil bo'lib, ular o'ziga xos omillar bilan belgilanadi.

Pedagogika va psixologiyada o'quvchining bilim olishga qiziqishini shakllantirish, motivatsiyasini rivojlantirish muhim masalalardan biri hisoblanadi. Mazkur masalaning murakkabligi va ko'p jihatlariga bog'liqligi motivatsiya tushunchasining mohiyati, tabiati va tuzilmasiga ko'plab yondashuvlar mavjudligi, shuningdek, uni o'rganish (V.Bespalko, A.Zimnyaya, I.Zaxarova, A. Maslou, L.Stolyarenko, A.Rean, S. Rubinshteyn va boshqa) usullari ko'pligi bilan asoslanadi.

Ayrim olimlar mazkur tushunchani insonning turli faoliyatlar orqali o'zini namoyon etishga intilishi (V. Bospalko) deb ta'riflaganlar. Bu faol va barqaror intilish unga munosib sharoitlar yaratilgandagina sezilarli yutuqlar ko'rinishida ifodalanadi. Aks holda shaxsning o'zini namoyon etishga intilishi qaysidir qiziqarsiz o'quv faoliyati davridayoq so'nib ketishi mumkin.

Motivatsiya (lot. *motivatio*) – subyektning qandaydir maqsadlar, qiziqishlari mavjudligi asosidagi faoliyatga tashqi va ichki xohishining ifodasidir. Motivatsiya barcha pedagogik ta'sir tizimida shakllanadi, biroq avvalo bevosita o'qish faoliyatida tarbiyalanadi. Ijobiy motivatsiyani shakllantirishda ta'lim mazmuni, ta'limni tashkil etish, shaxsiy o'qitish kabi masalalar muhim o'rin tutadi. Hozirga qadar fundamental bilimlar va amaliy muammolarini qamrab olgan motivatsiya nazariyasi aniq batafsil o'z ifodasini topmagan. Motivatsiyaning quyidagi: bu subyektning ehtiyojlarini qondirishga bog'liq bo'lgan faoliyatga tomon intilishidir; ma'lum kuchga predmetli-yo'naltirilgan faollikdir; predmet (moddiy yoki ideal)ga qaratilgan faoliyatni uyg'otuvchi va belgilovchi tanlovni amalga oshirish; shaxsiy harakat va intilishlar asosida yotuvchi anglangan sabablari fodasi sifatidagi ta'riflari mavjud. Motivatsiya tushunchasi inson faoliyatidagi xulq-atvorini tushuntirish uchun foydalaniladi hamda jarayon, uslub, vosita sifatida fodalanadi.

O'z navbatida, ehtiyojlarning rivojlanishi yanada samarali motivatsiya shakllanishiga olib keladi. «Motivlar. shaxsning

yoʻnalganligi bilan bogʻliq boʻlib, inson oʻz oldiga qoʻygan hayotiy muhim maqsadlari yigʻindisining ifodasi boʻladi. Motivlar yuzaga kelishida inson oʻzi uchun zarur ehtiyojlarni anglab boradi.

Motivlar – ehtiyojlarning anglanishidir. Bir motiv inson shaxsi uchun muhim sanalgan bir necha ehtiyojlar asosida yuzaga kelishi mumkin.

Shu tariqa, motiv tushunchasining taʼrifida mazkur tushunchaning ehtiyojga nisbatan muvofiqligi ifodalanadi yoki mazkur ehtiyojning his etilishi va qondirilishi yoki uning predmetli ehtiyoji tushuniladi (S. Rubinshteyn). Biroq koʻpincha shaxsni faoliyatga undagan birgina motivni ajratib koʻrsata olmaymiz, yagona motivni aniqlash mumkin boʻlmaydi, sababi motivlar oʻzida qator pedagogik jarayonlar majmuini ifoda etadi. Anglash faoliyati tashqi va ichki motivlarni boshqarishi mumkin.

Kasbiy taʼlim sohasidagi faoliyat – insonning atrof-olamga faol munosabati shakli sifatida baholanadi. Motivlar yigʻindisi u yoki bu ijtimoiy ahamiyatli maqsadlar yutugʻi asosidagi maʼlum bir vazifalarni amalga oshirishga yoʻnaltirilgan ketma-ket sodir etiladigan harakatlar orqali ifodalanadigan xulqiy holatdir. Boshqacha aytganda, inson xulqi va u amalga oshiradigan harakatlari ichki va tashqi motivlari bilan boshqariladi.

Yoshning umumiy xususiyati. Har bir yoshdagi psixik rivojlanish alohida sifat bosqichiga ega. Yosh xususiyatlari koʻplab shartlar majmui bilan belgilanadi. Bu – bola hayotidagi har bir bosqichda unga qoʻyiladigan talablar sistemasi, atrofdegilar bilan munosabat. u egallayotgan bilim va faoliyat turi hamda bu bilimlarni egallash usullaridir. Yosh xususiyatini aniqlovchi shartlar majmuiga bolaning jismoniy rivojlanishi xususiyatlari ham kiradi (masalan, goʻdaklikda maʼlum bir morfologik shakl hosil qiluvchi maʼlumotlarni egallash, oʻsmirlikda organizmning oʻzgarish xususiyatlari va boshqalar).

Turli yosh davrlari va ularning oʻquv faoliyatlari. Yosh davrlarini aniqlash atrofdegilarga munosabatlarning rivojlanish

darajasi bilan bilim, usullar, qobiliyatlar rivojlanishi darajasi o'rtasidagi aloqani belgilab beradi. Mazkur ikki taraf orasidagi munosabatlarning o'zgarishi keyingi yosh bosqichlariga otishning muhim ichki asosi («harakatlantiruvchi kuch»)ni tashkil etadi. Bola yashash sharoiti, tarbiya va ta'lim olish sharoitining o'zgartirilishi rivojlanishning yosh davrlari almashinuvini belgilovchi muhim omildir. Songgi vaqtlarda yosh va pedagogik psixologiyada ko'proq pedagogik mezonlarga asoslangan davrlashtirish qo'llanilmoqa.

Chaqaloqlik (tug'ilganidan boshlab bir-ikki oylikkacha). Bola ko'pchilik jonivorlarning bolasiga qaraganda ancha ojiz tug'iladi. U nisbatan cheklangan xulq-atvor, tashqi olamga moslashishning muqarrar reflektor shakllari jamg'armasiga ega bo'ladi. Tug'ma xulq-atvor shakllarining kamligi bola kuchsizligini emas, kuchini tashkil etadi – u deyarli cheksiz aqliy rivojlanish, xulq-atvorning yangi shakllariga ega bo'lishning yangi tajribalarini o'zlashtirish imkoniga sohib bo'ladi. Chaqaloq rivojlanishining farqli xususiyatlari shuki, uning analizatorlari faoliyati somatik (jismoniy) harakatlarga qaraganda tezroq shakllanadi. Shu asosda munosabat refleksi rivojlanadi va xilma-xil shartli reflektor aloqalari shakllana boshlaydi. Chaqaloqlik davri oxiri va go'daklikning boshlanishida «tetiklanish kompleksi» – kattalarnig paydo bo'lishiga munosabat bildirish paydo bo'ladi. Go'daklikda (bir-ikki oylikdan bir yoshgacha) go'dak to'laligicha kattalarga bog'liq bo'ladi. Hayotining birinchi yili so'ngiga kelib go'dak ayrim so'zlarni tushunadi va ilk so'zlarni ayta boshlaydi.

O'smirlik davrining alohida vaziyati uning nomlarida ifodalanadi: «o'tish», «keskin o'zgaruvchan», «mushkul», «tanqidiy». Ularda bu yoshda sodir bo'ladigan rivojlanish jarayonlarining murakkab va muhimligi qayd etilgan. Bu hayotning bir davridan boshqasiga o'tish bilan bog'liq. Inson rivojlanishining barcha yo'nalishlari bo'yicha (jismoniy, aqliy, ruhiy, axloqiy, ijtimoiy) katta sifat va miqdoriy o'zgarishlar ro'y beradi. O'smir

shaxsi rivojlanishning muhim omili – uning shaxsiy faolligi – shaxsiyat, o‘zini e‘tirof etish va aniqlash jarayoni faol kechadi – biroq bu jarayon bir tekis emas.

O‘quv motivlari. Psixologiya fanida shaxsni aqliy, amaliy harakatga va xulq atvorini amalga oshirishga undovchi, muayyan ehtiyojlarni qondirish bilan uzviy bog‘liq sababiyat motivlar deb ataladi. Ta‘rifdan ko‘rinib turibdiki, ularning asosiy funksiyasi insonni harakatga, xulq-atvorni amalga oshirishga undovchi sabablar (omillar), ichki turtkilar vazifasini o‘tashdan iboratdir. Bu holatni o‘quv faoliyatiga ko‘chirish uchun quyidagi voqelikni izohlab berish ayni muddaodir.

Bunday aniq voqelik har qanday maktab, kollej, akademik litsey, oliy ta‘lim tizimida yuz berib turadi. Bizningcha, jazo choralarini ko‘rishga shoshilishdan ko‘ra, – mazkur muammoni keltirib chiqaruvchi omillar qaysilar?

– Nega shunday hodisa yuz berdi? degan savollarga javob qidirish odilona yondashishdir.

Ma‘lumki, o‘quvchi (o‘smir) bilim dargohida ilm olishdan tashqari tengdoshlari jamoasi ichiga kirib boradi va hayotida qatnashadi, shu boisdan unda o‘z o‘rtoqlari, o‘qituvchilarga nisbatan muayyan munosabat shakli vujudga keladi. Uning o‘quv faoliyatiga undovchi motivlari bilan bir qatorda boshqacha xususiyatli xulq-atvor motivlari ham mavjuddir, jumladan ijtimoiy motiv jamoa bilan bolish istagini anglatib, uning hayotida ishtirok etish xohishini o‘zida aks ettiradi.

O‘quvchi va o‘smirlar o‘quv faoliyatining ijtimoiy motivlari ularning boshqa odamlar bilan muomalaga kirishish ehtiyoji bilan uzviy bog‘liq bo‘lib, ularni baholash, quvvatlash, tengdoshlari jamoasida muayyan joy egallash singari talablarda o‘z aksini topadi. Mazkur motivlar o‘quv faoliyatining mohiyati bilan bog‘liq bo‘lmay, balki unga yondosh yordamchi faktorlarni anglatadi. Ammo ushbu motivlar o‘quvchi va o‘smir o‘qishiga jiddiy turtki vazifasini bajaradi.

Maktabgacha yosh. 1) Go'daklik (3 yoshgacha) – yasli; 2) Bog'channing kichik guruhi – uch yosh; 3) Bog'channing o'rta guruhi – to'rt yosh; 4) Bog'channing katta guruhi – besh yosh; 5) Bog'channing tayyorlov guruhi – olti yosh. Maktab yoshi 1) Kichik (1-4-sinf) – boshlang'ich maktab – 7-10 yosh; 2) O'rta (5-9-sinf) – o'rta maktab – 11-15 yosh; 3) Katta (10-12-sinf) – akademik lisey yoki maxsus ta'limda – kasb-hunar kollejlari – 16-18 yosh.

Taniqli psixolog Maslouning fikricha tashqi o'qish jarayoni bu – shunchaki yana bir bilimni o'zlashtirish yoki yangisini o'rganishdir. Bilim sohasida eng zukko bilimdon bo'lish esa inson imkoniyatlariga va ichki intilishiga bog'liqdir. Keyingi har qanday o'qish, o'rganish yolidagi ta'limiy maqsadlar bu insonni kelajakda kim bo'lishini belgilovchi kasbiy faoliyatiga ko'maklashish yo'li va usulidir.

Muvaffaqiyat uchun motivatsiya – hayotdagi maqsadlarga muvaffaqiyatli erishish uchun o'zingizni qanday rag'batlantirish

Biz o'ylaganlarimizni amalga oshadi deb ishonamiz va koinot odamni u tez-tez o'ylaydigan haqiqat bilan mukofotlaydi. Muvaffaqiyat va kuchli motivatsiya samarali o'sishning eng muhim shartidir. Aks holda, siz shunchaki o'zingizni bajara olmaysiz. Shuning uchun erishib bo'lmaydigan narsaga qanday erishishni va o'zingizga qanday ishonishni o'rganishingiz kerak.

O'z-o'zini qanday to'g'ri motivatsiyalash kerak?

To'g'ri motivatsiya bu – maqsadlaringizga erishish yo'lida muvaffaqiyat kaliti. Ushbu tavsiyalarga amal qiling va natija uzoq kutilmaydi.

Maqsadingizni aniqlang va unga erishish yo'lini qiling

Nima uchun o'z maqsadlaringizni belgilash muhim? Chunki aks holda, u boshqa odamlarning intilishlariga ergashishi mumkin. Ko'pincha odamlar ota-onalari, do'stlari, hamkasblarining ko'rsatmalariga rioya qilishlarini sezmaydilar. Mashina, kvartira, oila va bolalar kerak, lekin kimga? Agar sayohatga chiqish, qo'shiq

yozish, biznes yaratish istagi bo'lsa, unda ushbu sohalarda amalga oshirish rejasini tuzish kerak. Umumiy umidlarni oqlash – noto'g'ri qaror.

Muvaffaqiyatga erishish juda noaniq majoziy maqsaddir. Siz aniq nimaga erishishingiz kerakligini aniq bilishingiz kerak. Va, albatta, vazifalar haqiqiy bo'lishi kerakligini tushuning. Albatta, "Gazprom rahbari bo'lish", "Bank of America rahbari bo'lish" – katta orzular. Ammo 100% ehtimol bilan ular orzu bo'lib qoladi. Istaklarni haqiqiy imkoniyatlar bilan solishtirish kerak, aks holda muqarrar muvaffaqiyatsizliklar o'z-o'zini hurmat qilishni pasaytiradi va o'zini o'zi anglash istagini susaytiradi.

Yaqin kelajak uchun reja tuzing

Muvaffaqiyatli hayot – motivatsiya maqsadga erishish uchun asosdir, lekin harakat qilish muhimdir. Agar siz hayotni noldan boshlamoqchi bo'lsangiz, uni bosqichma-bosqich rejalashtirishingiz kerak. Bir vaqtning o'zida hamma narsani tubdan qayta qurishga urinmang. Keyingi kun uchun jadval bilan boshlang. Shunday qilib, siz nima va qanday qilish kerakligi haqida batafsil tasavvurga ega bo'lasiz. Siz natijalarni yozib olishingiz va kelajakda vazifalarni sozlashingiz mumkin.

Odamlarning gaplariga quloq solmang

"Mutaxassislarning maslahatlarini tinglash" pozitsiyasi juda keng tarqalgan. Ammo faoliyatning barcha sohalaridagi yetakchi mutaxassislarning fikriga so'zsiz ishonishga arziydimi? Agar siz ularning yorqin mavqeini hisobga olmasangiz, ular shunchaki hasad qiladigan odamlardir.

Boshqa odamlarning muvaffaqiyat hikoyalari o'qing

Agar siz vazn yo'qotmoqchi bo'lsangiz, kerakli natijaga erishish uchun qancha mehnat qilganliklarini aytib beradiganlar haqida hikoyalarni o'qishingiz kerak. 100 kg dan orzu qilingan 70 ga o'tish uchun mashaqqatli mashg'ulotlarga, tajribali dietologlar bilan ovqatlanish rejasini tuzishga qancha vaqt sarfladim? Hayotning boshqa har qanday sohasida – biznes, martaba, sevgida ham

xuddi shunday. Faqatgina bunday tajribani baholang, tahlil qiling va o'zlashtiring. Axir bular muvaffaqiyatga erishish uchun chinakam turtki bo'lgan odamlardir. Ekrandan yorqin tabassum qilayotgan yulduzlarga e'tibor berish, bir hafta ichida nafis qomatga aylantirishi mumkin bo'lgan mo'jizaviy tabletkalarni taklif qilish – katta xato.

Maqsadlaringizni rejalashtiring

Maqsadlarga erishish jadvali juda foydali motivatsiyadir. Uning yordamida natijalarni kuzatish va muvaffaqiyatsizliklar sabablarini tahlil qilish qulay bo'ladi. Siz uni har qanday vazifalar uchun yozishingiz mumkin: asosiy, qo'shimcha. Uning o'ziga xosligi shundaki, yetakchi istak ro'yxatning boshida, keyin esa o'zaro bog'langan qolganlari qo'yiladi. Masalan, siz chiroyli uy qurmoqchisiz. Bu sizning yashash sharoitingizni yaxshilashni va boshqalarga qanchalik buyuk ekanligingizni ko'rsatishni xohlayotganingizni anglatadi.

Bu shunday ko'rinadi:

- ◆ yangi uyni nishonlash kechasini tashkil qiling;
- ◆ atrof-muhitni tartibga soling, mebelni tartibga soling;
- ◆ quruvchilar va ta'mirchilarga ish haqini to'lash;
- ◆ taraqqiyotni muntazam ravishda kuzatib boring;
- ◆ ishchilarni yollash. Uy uchun uchastka sotib oling;
- ◆ tegishli joyni tanlang;
- ◆ kelajakdagi uy uchun dizayn loyihasini yarating.

Agar siz ushbu ro'yxatni yuqoridan pastgacha ko'rib chiqsangiz, asosiy maqsadga erishish uchun bosqichma-bosqich rejani ko'rishingiz mumkin.

O'zingizga va hayotingizga bo'lgan munosabat muvaffaqiyatga erishish uchun asosdir

Kemani qanday suzishi boshqarishga bog'liq. Shunday qilib, siz faqat salbiy fazilatlariga e'tibor berib, salbiy tomonlaringiz haqida shikoyat qilishni to'xtatishingiz kerak. Bunday shikoyatlar yomon

energiyani tarqatadi va halokatga olib keladi. Muvaffaqiyat uchun super motivatsiyani shakllantirish kerak: o'zingizni tanqid qilishni to'xtatish va bor narsani sevishtirish va g'urur bilan qabul qilishni o'rganish;

◆ sodir bo'layotgan narsaga adekvat munosabatda bo'lish, to'g'ri xulosalar chiqarish;

◆ qisqa muddatli va uzoq muddatli rejalar tuzishni o'rganish, ularning erishgan yutuqlarini kuzatish;

◆ muvaffaqiyatli odamlardan eng yaxshisini qabul qiling, ular qatorida bo'ling, ularga taqlid qiling va muvaffaqiyatli kelajakdan umidingizni yo'qotmang;

◆ o'z-o'zini rivojlantirish bilan shug'ullanish, o'zini yaxshilash, qo'rquv va bu dunyoni noto'g'ri tushunishdan xalos bo'lish, har tomonlama o'rganish.

Yaxshi motivatsion dastak bu – hayotga shaxsiy munosabatingizni o'zgartirish, ijobiy fikrlash va kayfiyatingizni yaxshilash uchun so'zlarning kuchidan foydalanish, bo'lajak voqealarni tasavvur qilish, har kuni foydali tasdiqlarni aytishdir (“bugun ajoyib kun”, “men hamma narsani qilaman” rejalashtirganman”, “bugun men kechagidan yaxshiroq bo'laman”).

Har bir biznesda, shaxsiy munosabatlarda bo'lgani kabi, siz biznesda va hayotda muvaffaqiyatga erishish uchun motivatsiya qoidalaridan foydalangan holda maqsadlarni to'g'ri qo'yishingiz, ular ustida ishlashingiz, ularni maksimal darajada mustahkamlashingiz va amalga oshirishingiz kerak.

Motivatsion energiyani faollashtirish usullari

1. O'zingizni sizdan ko'ra ko'proq yutuqlarga erishgan, muvaffaqiyatli va o'ziga ishongan boshqa odam bilan solishtirishning hojati yo'q. Bunday parallelliklar motivatsiyani o'ldiradi, umidsizlikka olib keladi. Shaxsiy natijalarga e'tibor qaratish, sizda bor narsalarni tahlil qilish, to'g'ri xulosalar chiqarish va maqsadlaringizni maksimal darajada oshirish uchun yangi yo'lni tanlash muhimdir.

2. Barcha murakkab vazifalarni ertalab yoki maksimal kuch va energiyaga ega bo'lgan vaqtda bajarishni o'rganish kerak. Bu o'ziga bo'lgan ishonchni oshiradi, kundalik ishlarga vaqt ajratadi. Inson miyasining eng katta mahsuldorligi vaqtga to'g'ri keladi – ertalab soat 9 dan 15.00 gacha. Kechki soatlarga kamroq global vazifalarni qo'ygan ma'qul va umuman dam olish va ertaga o'zingizni ortiqcha yuklamaslik yaxshiroqdir.

3. Muvaffaqiyat uchun motivatsiyani yaxshilashning to'g'ri usullaridan biri bu orzular va maqsadlarni boshqarishdir, chunki biz xohlagan narsa har doim ham foydali emas. Shuning uchun maqsadlarni to'g'ri qo'yish kerak, shunda ular o'rtacha qiyinchilik darajasida bo'ladi, chunki miya juda yuqori ehtiyojlarni keltirib chiqarmaydi va shuning uchun barcha ishlar oxir-oqibat "0" ga tushadi.

4. Hayotda muvaffaqiyatga erishish uchun eng yaxshi turtki bu hozirgi kunga qadar yakuniy natijani maqsadli ravishda taqdim etishdir. Siz nimani ko'rasiz, kelajakda o'zingizni kim deb bilasiz, o'z oldingizga qanday vazifalarni qo'yasiz va qanday his-tuyg'ularni his qilasiz? O'zingizni kompaniya direktori (agar bu sizning maqsadingiz bo'lsa), muvaffaqiyatli blogger, katta mijozlar bazasiga ega kopirayter, YouTube kanali egasi va boshqalar kabi real ko'rsatishingiz kerak.

5. Har qanday biznes ijodiy va hissiy "oziqlantirish" ga muhtoj va shuning uchun yangi biznes g'oyalarini o'ylab topish, dunyodagi eng so'nggi yangiliklarni kuzatib borish, odamlarning fikrlarini hisobga olish, har kuni muvaffaqiyatga erishish uchun yangi imkoniyatlarni izlash, muvaffaqiyatga erishish kerak. muntazam mashq qiling va faqat oldinga intiling.

Muvaffaqiyat yo'lidagi odatlar – motivatsiyani rivojlantiradi

Muvaffaqiyatga erishish uchun hayotni yaxshiroq, sog'lom va biznesni gullab-yashnashiga yordam beradigan muayyan qoidalarga rioya qilish muhimdir. Barcha muvaffaqiyatli odamlar

rejalashtirilgan vazifalarni bajarish uchun quyosh chiqishidan oldin uygʻonish, ertalab yugurish, oʻsimlik ovqatlari bilan nonushta qilish, tanani energiya bilan toʻldirish kerakligini aytadi.

Muvaffaqiyat uchun eng yaxshi motivatsiya – bu oʻrganish, dunyongizni boyitadigan, kelajakda tezroq oʻrganishga va vazifalarni samarali bajarishga yordam beradigan kerakli maʼlumotlarni taqdim etadigan kitoblarni oʻqishdir.

Biznes, shov-shuvga, chalkashlikka, vahimaga toqat qilmaydi. Bu holat halokatga, depressiyaga, qoʻrquvga, farovonlikning yomonlashishiga va hokazolarga olib kelishi mumkin.

Agar dastlab muvaffaqiyatsizlikka uchragan boʻlsangiz, taslim boʻlmaslik kerak, kim qoqilmasa, olingan natijadan haqiqiy baxtni bilmaydi. Professor Edison elektrik lampochkani ixtiro qilishdan oldin 10 000 marta muvaffaqiyatsizlikka uchradi. Ha, har bir ishda qiyinchiliklar paydo boʻlishi mumkin, bizning vazifamiz oʻzimizda kuch topish va ularni yengish, maʼnaviy va moddiy mustaqillikka erishish, muvaffaqiyatga toʻgʻri motivatsiya va muvaffaqiyatsizlikdan qoʻrqishdir.

Oʻz kelajagingiz va oilangiz farovonligi uchun masʼuliyatni oʻz zimmangizga olish uchun jasoratga ega boʻlish, muvaffaqiyat uchun samarali motivatsiyani tanlash va natijadan zavqlanish uchun oʻzingizda kuch topish muhimdir.

Hayotingizni oʻzgartirishga yordam beradigan motivatsion usullar

Muvaffaqiyat uchun motivatsiya yetarli boʻlmasa, oʻzingizni va hayotdagi missiyangizni taqdim etishning hukmron stereotiplarini qayta koʻrib chiqish kerak. Sizga eng koʻp kerak boʻlgan narsa – kuch, pul, sogʻliq, oilaviy farovonlik yoki bir vaqtning oʻzida hamma narsa...

Siz oʻz pozitsiyangizda mustahkam turolmasangiz, fikrning salbiy kuchidan va motivatsion blokning etishmasligidan qoʻr-

qishingiz kerak. Yo'qotilganlar muvaffaqiyatga erishish uchun ko'proq ishlash kerak deb o'ylashadi. Muvaffaqiyatli shaxslar – qancha ko'p bo'sh vaqtim bo'lsa, kerakli natijaga erishish uchun ko'proq kuchi bor. Bo'lajak millioner o'z orzusiga qaraydi va u bilan o'zi birlashadi, o'z oldiga maqsadlar qo'yadi va kutilgan natijaga erishish uchun imkon qadar ko'proq reen Karnatsiya qiladi. Oddiy odam esa avvalo, qila olamanmi, deb o'ylaydi va shundan keyingina o'z oldiga maqsad qo'yadi. Bu shaxsiyatni takomillashtirishning dastlabki yo'lidagi fikrlashning ajoyib farqidir. “Kerak” so'zi o'rniga “qaror” so'zini qo'llash yaxshiroqdir, bunday so'zlar ixtiyoriy cheklovdan tashqariga chiqishga imkon bermaydi, o'z ichidagi harakatlar va o'zgarishlarni faollashtirishga olib keladi.

Ishbilarmon kishilarning motivatsiya beruvchi iboralari

Jon Rokfeller bir marta shunday degan edi: «Men pul ishlashning siz tasavvur qilmagan usullarini bilaman». “Kunu-tun mashaqqatli mehnat” yondashuvi hech qachon haqiqiy muvaffaqiyatga olib kelmaydi. Toza fikr va yangi g'oyalar daromad o'sishi uchun eng qulay zamin va ilhom – muvaffaqiyatli biznes uchun eng yaxshi motivatsiyadir.

«Inson aqli bilan tushuna oladigan va qabul qila oladigan hamma narsaga erisha oladi.» – *Napoleon Xill*.

«Vaqtiniz cheklangan, uni bironing hayoti bilan yashashga sarflamang» – *Stiv Jobs*.

«Muvaffaqiyatga erishish uchun emas, balki hayotingiz mazmunli bo'lishini ta'minlash uchun harakat qiling» – *Albert Eynshteyn*.

“Tadbirkorlar tez-tez savol berishadi: “Nima uchun?”. Bu yaxshi savol, lekin «Nima uchun yoq?» deyish muhimroq – *Jeffri Bezos*.

“Faoliyatim davomida 9000 dan ortiq marta o‘yin o‘tkazib yuborganman. 300 ga yaqin o‘yinda mag‘lub bo‘ldim. 26 marta hal qiluvchi zarbani berishga ishonchim komil edi, men esa o‘tkazib yubordim. Men hayotimda qayta-qayta muvaffaqiyatsizlikka uchraganman. Aynan shu narsa meni muvaffaqiyatga erishtirdi.» –

Maykl Jordan

«Har bir zarba meni keyingi uyinga yaqinlashtiradi.» – **Babe Rut.**

«Maqsadning aniqligi – barcha yutuqlarning boshlang‘ich nuqtasi» – **V. Klement Stoun.**

“Yigirma yildan so‘ng qilgan ishingdan ko‘ra, qilmaganingdan ko‘proq pushaymon bo‘lasan. Shuning uchun, shubhalardan voz keching. Xavfsiz bandargohdan uzoqlashing. Yelkanlar bilan quyruq shamolini ushlang. Orzu qiling.. Olg‘a.» – **Mark Tven**

«Sizning hayotingiz 10% sizga nima bo‘layotganiga va 90% bu voqealarga qanday munosabatda bo‘lishingizga bog‘liq.» – **Jon Maksvell.**

“Daraxt ekish uchun eng yaxshi vaqt 20 yil oldin edi. Keyingi eng yaxshi vaqt – bugun» (**Xitoy maqoli**).

«Agar siz qirg‘oqni ko‘zdan kechirishga jur‘at etmasangiz, hech qachon okeanni kesib o‘ta olmaysiz» – **Kristofer Kolumb.**

«Hammamizda ikkita variant bor: biz shunchaki yashashimiz mumkin yoki o‘z hayotimizni va taqdirimizni yaratishimiz mumkin», **Jim Rohn.**

Agar siz biror narsa qila olaman deb o‘ylasangiz, siz haqsiz; agar biror narsa qila olmayman deb o‘ylasangiz, siz ham haqsiz.» – **Genri Ford**

“Nima haqida orzu qilsangiz, u ustida ishlashni boshlang! Va keyin hayotingizda haqiqiy mo‘jizalar ro‘y bera boshlaydi, – **Iogann Volfgang fon Gyote.**

“Tanqiddan qochishni istasangiz, hech narsa qilmang, hech narsa demang, hech narsa bo‘lmang”, **Aristotel.**

“Orzularingizga ishonch bilan ergashing. O‘zingiz xohlagan hayot yashang.” – **Genri Devid Toro**.

“Muvaffaqiyatli odamlar doimo boshqalarga yordam berish imkoniyatini izlaydilar, muvaffaqiyatdan yiroq odamlar doimo savol berishadi: “Shaxsan men uchun nima foyda?” – **Brayan Treysi**.

“Ishoning, qo‘lingizdan keladi – va siz allaqachon yarim yo‘ldasiz” – **Teodor Ruzvelt**.

“Baxtning bir eshigi yopilganda, boshqasi ochiladi, lekin biz yopiq eshikka shunchalik uzoq qaraymizki, biz uchun allaqachon ochilgan eshikni sezmaymiz”, – **Xelen Keller**.

“Hamma narsada go‘zallik bor, lekin uni hamma ham ko‘ra olmaydi”, – **Konfutsiy**.

“Muvaffaqiyatsiz odamning boshqalardan farqi kuchning yetishmasligi, bilimning yetishmasligi emas, balki irodaning yetishmasligidir.” – **Vins Lombardi**.

“Imkoniyat chegaralarini topishning eng yaxshi usuli – ularni kesib o‘tish va imkonsizlar hududiga kirishdir.” – **Artur Klark**

Birinchidan, aniq amaliy fikr, maqsad, obyektning shakllantirish; ikkinchidan, unga erishish yo‘llarini toping: donolik, pul, moddiy obyektlar va usullar; uchinchidan, ularning barchasini tanlangan maqsadni amalga oshirishga yo‘naltiring” – **Aristotel**.

Muvaffaqiyatga erishish motivatsiyasi va ularni rivojlantirish

Fikrlar moddiydir va dunyo bilan odamga u o‘ylayotgan haqiqatni beradi. Muvaffaqiyat uchun motivatsiya rivojlanishning muhim tarkibiy qismiga aylanadi. Busiz o‘z-o‘zini anglash mumkin emas. Biror kishi g‘alaba qozonish uchun “zaryadlangan” bo‘lsa, unga ko‘zlangan maqsad sari harakat qilish osonroq bo‘ladi. Ammo o‘zingizga ishonishni qanday o‘rganasiz? Agar ilgari muvaffaqiyatsizliklar bo‘lgan bo‘lsa, qanday qilib biror narsaga

erishish mumkin? O'zingizni qanday qilib qayta dasturlash kerak? Ilhomni qayerdan izlash kerak? Mashhur odamlar muvaffaqiyat haqida nima deyishadi?

Muvaffaqiyat uchun motivatsiya bu – sizning maqsadlaringizga erishish, shaxsiy va professional o'sish uchun rag'batdir. Bir tomondan, bularning barchasi aniq ko'rinadi. Nega kimnidir buni qilishga undash kerak? Odamlar baribir muvaffaqiyatga intilishlari kerak. Ammo hamma narsa unchalik aniq emas. Gap shundaki, ko'pchilik tug'ilishdan muvaffaqiyatsizlikka dasturlashtirilgan. Ularning oila a'zolari, do'stlari, hamkasblari muvaffaqiyatga ishonmaydilar va ongsiz ravishda bu fikrni boshqalarga yuklaydilar. Bunday muhitda o'sgan odam dastlab muvaffaqiyatsizlikka uchraydi. Aynan shu holatda muvaffaqiyat uchun motivatsiya ayniqsa kerak. Busiz "shafqatsiz doira" ni buzish mumkin emas. Ba'zi pessimistlar boshqalarni "zombi qiladilar" va ular o'zlarining atrof-muhitiga salbiy munosabatni o'tkazadilar va hokazo.

Ma'lum bir daqiqada inson o'zining bolalik psixologik munosabati unga xalaqit berishini tushunadi, lekin u deyarli hech narsa qila olmaydi. U qanchalik katta bo'lsa, uning ongsizligida bu stereotiplar kuchliroq joy oladi. Fikr-mulohaza printsiplari 100% ishlaydi, inson o'ziga jalb qiladigan voqealarni shakllantiradi. Uni ishontirish, muvaffaqiyatga turtki bo'ladigan so'zlarni topish juda qiyin bo'ladi. O'zingizni qayta tarbiyalash yanada qiyinroq, ayniqsa sizning atrofingizdagilar bunda yordamchi bo'lmasa. Keling, bunday vaziyatda nima qilish kerakligini aniqlaylik.

Muvaffaqiyat uchun motivatsiya algoritmi.

Birinchidan, inson hayotida ba'zi o'zgarishlar yuz berishi kerak, bu esa uni haqiqatga bo'lgan munosabatini qayta ko'rib chiqishga majbur qiladi. Aytaylik, bir yigit oddiy yashaydi. Ota-onasini hisobiga va vaqtinchalik ishlardan keladigan daromad evaziga yashaydi. Hamma narsa uni qoniqtiradi va u hayotida hech narsani o'zgartirishni xohlamaydi. Bir payt qiz paydo bo'ladi,

u sevib qoladi. Uni o'ziga jalb qilish uchun bu yigit Papa Karlo kabi ishlay boshlaydi va birdan mehnatkashga aylanadi. Qiz uning muvaffaqiyat uchun shaxsiy motivatsiyasiga aylanadi.

Ikkinchidan, inson yanada muvaffaqiyatli bo'lishni xohlashi uchun uning oldida o'rnak bo'ladigan obraz paydo bo'lishi kerak. Aniq maqsad muvaffaqiyat uchun eng yaxshi motivatsiyadir. Havaskor sportchilar Olimpiya chempioni bo'lishga umid qilishadi. Yosh musiqachilar mashhur ijrochilarni o'zlariga kumir sifatida tanlaydilar. Havaskor rassomlar buyuk rassomlarning ijodiga qoyil qolishadi.

Muvaffaqiyatning uchinchi va eng muhim komponenti bu – o'ziga ishonch. Aytaylik, qiz model bo'lishni orzu qiladi, muntazam moda namoyishlarini tomosha qiladi, bu kasbning muvaffaqiyatli vakillarini ko'radi. Lekin bu befoyda, chunki u o'ziga ishonmaydi. U ichidan o'zgarmaguncha, orzular fantaziya darajasida qoladi. Muvaffaqiyatga erishish uchun sizga kuchli motivatsiya kerak, bu sizni unga erishish imkoniyatiga ishontiradi.

Muvaffaqiyat uchun motivatsiya usullari.

Insonga o'zini o'zi rivojlantirishga yordam beradigan ko'plab texnikalar mavjud. Avvalo bu ilhom bilan bog'liq bo'lib, unga javoban aniq harakatlar boshlanadi. Bu ilhomni qanday olasiz? O'zingizni va boshqalarni muvaffaqiyatga qanday undaysiz? Eng samarali usullarni ko'rib chiqing:

- ◆ dono iboralar;
- ◆ mashhur odamlarning hikoyalari;
- ◆ ijobiy fikrlash;
- ◆ maqsadli vizualizatsiya;
- ◆ affirmatsiyalar;
- ◆ muvaffaqiyatli do'stlar va tanishlar;
- ◆ muvaffaqiyat kundaligi.

Ushbu usullarning har biri o'z-o'zidan samarali, ammo birlashtirilganda natijalar tezroq paydo bo'ladi. Shunday qilib keling, ularni tartibda olaylik.

1. Aqlli iboralar

Mashhur odamlarning aforizmlari baʼzan kuchli ragʻbatlantiruvchi taʼsirga ega. Misol uchun, amerikalik yozuvchi va biznes maslahatchisi Brayan Treysining soʻzlari ilhomlantiradi: “Siz doimo oʻylashingiz mumkin boʻlgan hamma narsaga ega boʻlishingiz mumkin”. Buyuk britaniyalik Uinston Cherrchilling iborasi kuch bagʻishlaydi: “Muvaffaqiyat yakuniy emas, muvaffaqiyatsizliklar halokatli emas, faqat ishlarni davom ettirish uchun jasorat lozim”. Kolumbiyalik yozuvchi va jurnalist Gabriel Garsia Markes “Hayotning har bir lahzasi yana bir imkoniyatdir” deb taʼkidlagan.

Fransuz yozuvchisi, ssenariynavis va kinorejissyori Jan Kokto “Iroda hatto kaftimizdagi chiziqlarni ham oʻzgartirishga qodir” degan. Nemis dramaturgi Kristian Xebbel “Kimki oʻz omadiga ishonsa, omadi bor”, degan edi. Mashhur amerikalik diktor Devid Brinklning soʻzlari muvaffaqiyatga turtki boʻladi: “Muvaffaqiyatli odam – boshqalar unga tashlagan toshlardan mustahkam poydevor qura oladi”. Qadimgi xitoylik donishmand Lao Tzu shunday degan edi: “Ming chaqirimlik yoʻl birgina kichik qadamdan boshlanadi”.

2. Atoqli shaxslarning hikoyalari

Koʻplab taniqli shaxslarning tarjimai hollari muvaffaqiyatga turtki beradi. Gap shundaki, barcha boy va mashhur odamlar oʻz boyliklarini meros qilib olishmagan. Mashhurlarning asosiy qismi bularning barchasiga oʻzlari erishgan. Ularning aksariyati kambagʻal oilalardan boʻlib, ular bolaligida faqat ovqatni orzu qila olardilar.

Misol uchun, Kamerunlik aralash jang sanʼati yulduzi Frensis Ngannou bolalik xotiralarida har doim ham nima yeyishini bilmasligini aytdi. Amerikalik taniqli teleboshlovchi va shou-biznesning eng badavlat ayoli Opra Uinfri juda nobop oilada tugʻilgan va birinchi sinfga qadar uning shaxsiy buyumlari ham boʻlmagan. Mashhur komediyachi Jim Kerri bolalik yillarini

qashshoqlikda o'tkazdi. 15 yoshidan boshlab u qandaydir yo'l bilan oilasiga oziq-ovqat topish uchun farrosh bo'lishga majbur bo'ldi. Mashhur kino qahramoni Jeki Chan xitoylik oilada shu qadar kambag'al tug'ilganki, ota-onasi uni akusherga sotmoqchi bo'lgan.

Amerikalik kinoaktyor Tom Kruz og'ir bolalikni eslab, AQSH va Kanadadagi 15 ta maktabda o'qishga muvaffaq bo'lganini ta'kidlaydi. Bundan tashqari, bolaligida uning qiyshiq tishlari bor edi, bu "Gollivud" tabassumi me'yorlariga aniq mos kelmaydi. Amerikaning eng boy odamlaridan biri Endryu Karnegi juda kambag'al oilada tug'ilib, hunarmandlikdan multimillionergacha bo'lgan. Barcha taniqli shaxslarning misollarini sanab o'tish uchun ulkan ensiklopediya yetarli emas.

3. Ijobiy fikrlash

Muvaffaqiyat uchun ajoyib turtki bu – ijobiy fikrlash odati. Inson o'z kelajagiga qanchalik optimistik qarasa, shunchalik tez-tez muvaffaqiyatga erishadi. Qayta aloqa tamoyili hayotning barcha sohalarida ishlaydi. Odamlar o'zlari ishongan natijalarga erishadilar. Agar siz o'zingizni muvaffaqiyatga tayyorlasangiz, unga erishish ehtimoli ko'proq. Ushbu tamoyilning yorqin tasviri – dunyoga pashsha va ari ko'zlari bilan qarash. Birinchisi qattiq axlat qutilarini, ikkinchisi gul o'tloqlarini ko'radi. Paradoks shundaki, ikkalasi ham haq. Nuqtai nazariga qarab, inson o'z voqeligini yaratadi. Optimistlar pessimistlarga qaraganda tez-tez muvaffaqiyatga erishadilar – bu tabiat qonuni.

4. Maqsadni vizuallashtirish

O'zingizni muvaffaqiyatga undashning yaxshi usuli – natijani aniq taqdim etish. Bu nima uchun kerak? Tushning batafsil aqliy chizmasi odamni "baxt gormonlari" bilan oziqlantiradigan kerakli ijobiy his-tuyg'ularni uyg'otishga yordam beradi. Ular ishlash uchun kuch beradi. Bundan tashqari, kuchli his-tuyg'ular tufayli odam o'zining ongsizligiga ta'sir qiladi. Gap shundaki, mantiq oningning atributidir, hissiy intellekt esa psixikaning asosiy

mexanizmlariga ta'sir qiladi. Agar siz o'z maqsadlaringizga erishish uchun ongsizligingizdan foydalansangiz, muvaffaqiyatga erishish ehtimoli ancha yuqori. Vizualizatsiya usuli aynan shunga qaratilgan. Biror kishi ongsizni "yoqadigan" kuchli his-tuyg'ularning paydo bo'lishini rag'batlantiradi va shu bilan tananing yashirin zaxiralarini faollashtiradi.

5. Affirmatsiyalar (tasdiqlashlar)

O'z-o'zini gipnoz qilish orqali muvaffaqiyatga erishishingiz mumkin. "Suv toshni yemiradi" deyishsa ajabmas. Agar inson o'ziga mutlaqo ishonmasa ham, lekin o'ziga qarama-qarshilikni muntazam ravishda takrorlasa ham, u yanada ishonchli bo'ladi. Asta-sekin aql qarshilik ko'rsatishni to'xtatadi va yangi psixologik munosabatni haqiqat sifatida qabul qila boshlaydi.

6. Muvaffaqiyatli do'stlar va tanishlar

Muvaffaqiyatni rag'batlantirishga yordam beradigan samarali usul bu to'g'ri muhitni yaratishdir. Agar biror kishi eng yaxshi bo'lishni xohlasa, u eng yaxshisi bilan muloqot qilishi kerak, aks holda do'stlar, tanishlar va hamkasblar inhibitiv ta'sirga ega bo'ladi. Masalan, kimdir tadbirkor bo'lishga, o'z biznesini ochishga qaror qildi. Uning uchun o'zini bir xil qadriyatlar va ustuvorliklarga ega odamlar bilan o'rab olish juda muhimdir. Agar uning muhiti ishbilirmonlarni "spekulyativlar" va "xakerlar" deb hisoblasa, bu odam ongsiz ravishda tadbirkorlik faoliyatiga xuddi shunday munosabatda bo'ladi. Ertami-kechmi u o'z g'oyasidan voz kechadi, "ovchilar" safiga qo'shiladi. Agar u biznes egalari bilan muloqot qilsa, u ularning fikrlash va xatti-harakatlarini qabul qila boshlaydi va shu bilan orzuni haqiqatga aylantiradi.

7. Muvaffaqiyatlar kundaligi

Inson hayoti juda ko'p g'alabalar va muvaffaqiyatsizliklardan iborat. Kayfiyat nimaga ko'proq e'tibor berishingizga bog'liq. Pessimistlar mag'lubiyatlarni "yig'adilar". Optimistlar muvaffaqiyatning "bagaji" ni to'plashadi. Aynan ular uchun "Muvaffaqiyat

kundaligi” ixtiro qilingan – eng kichikdan tortib to globalgacha bo‘lgan barcha kundalik g‘alabalaringizni yozishingiz kerak bo‘lgan daftar. Misol uchun, u o‘zini yengib, sport bo‘limiga yozildi – bu yutuq. Men darslarimni o‘rgandim va yaxshi baho oldim – yutuq. Buyurtmani sifatli bajarib, ko‘p pul ishladi – yutuq. Ularning barchasi boshqacha, lekin ayni paytda – g‘alabalar. Nega ularni shaxsiy muvaffaqiyat hikoyangizga qo‘shmaysiz, ularni muntazam ravishda aylantirish sizga ilhom va energiya beradi. Oldingi g‘alabalarni eslatish muvaffaqiyat uchun samarali turtki bo‘lib, biror narsa noto‘g‘ri bo‘lgan hollarda ham o‘z-o‘zini hurmat qilishni oshiradi. Bir marta ishtiyoq paydo bo‘lsa, muvaffaqiyat uzoq kuttirmaydi.

Har bir inson muvaffaqiyat uchun motivatsiyaga muhtoj, faqat har xil darajada. Bir kishi kuniga bir marta hamma narsani nima uchun boshlaganini eslatishi kifoya. Boshqasiga o‘z-o‘zini gipnozning butun “kursi” kerak bo‘ladi. Bularning barchasi ruhiy munosabat va atrof-muhitga bog‘liq. Qanchalik chuqur komplekslar va qo‘rquvlar ongsizda ildiz otgan bo‘lsa, ularni yo‘q qilish shunchalik qiyin bo‘ladi. Ammo buni qilish kerak, chunki g‘alabaning bahosi – muvaffaqiyat. Hech kim g‘olib bo‘lib tug‘ilmaydi, balki go‘lib bo‘lib shakllanadi va o‘z kuchiga ishonish bu shakllanishning ajralmas qismidir.

NAZORAT SAVOLLARI

1. Motivatsiya nima?
2. O‘quv motivlari deganda nimani tushunasiz?
3. Turli yosh davrlari va ularning o‘quv faoliyati haqida nimalarni bilasiz?
4. Qanday qilib o‘z-o‘zini to‘g‘ri motivatsiyalash mumkin?
5. Muvaffaqiyatli insonlar haqida nimalarni bilasiz?
6. Taniqli insonlarni motivatsiya haqidagi fikrlari...
7. Muvaffaqiyat uchun motivatsiya nima?

7-BOB. RAHBAR SHAXSI PSIXOLOGIYASI VA MUOMALA MADANIYATI

REJA

- 1. Boshqaruv muloqotining xususiyati.**
- 2. Boshqaruvda muloqotga kirishish bosqichlari.**
- 3. Faol tinglash belgilari. Suhbat va muloqotning ongsiz darajasi.**
- 4. Rahbarning notiqlik madaniyatini shakllantirish yo‘llari.**

Tayanch iboralar: boshqaruv muloqoti, muloqot malakasi, kontakt o‘rnatish, verbal aloqa, noverbal aloqa, faol tinglash, muloqot jarayoni, simpatiya, antipatiya, rahbar nutqi madaniyati.

Boshqaruv muloqotining xususiyati.

Rahbarlik muloqotining xususiyati. Rahbar faoliyatining asosiy qismini muloqot jarayoni tashkil etadi. Qabul qilingan qarorning ijrosini ta‘minlash, xodimlar va tashkilot faoliyatini tashkil etish, nazorat va xodimlar faoliyatini rag‘batlantirish jarayonlari ham muloqot orqali amalga oshadi.

Boshqaruv muloqoti – xodimlarni ma‘lun tomonga yo‘naltirish maqsadidagi o‘zaro ma‘lumot almashinuvi jarayonidir.

Boshqaruv muloqoti quyidagilarda namoyon bo‘ladi:

1. Buyruq va topshiriq uzatish, xodimga u yoki bu maslahatni berish;

2. Vazifa, topshiriq qanday ado etilganligi haqida «qayta aloqa», ya‘ni hisobotni qabul qilish;

3. Itoatdagi xodimlarga vazifa qanday bajarilganligi haqida baho berish.

Muloqotni mohirona olib boruvchi rahbarda o'z vazifalarini samarali tarzda tashkil etish imkoniyati oshadi. Xodimlarga ta'sir etish, ularga g'ayrat bag'ishlash, tashkilot maqsadi sari yetaklash kabi tashkiliy vazifalar ham malakali muloqot orqali ta'minlanadi.

Rahbarning muloqot malakasini ifodalovchi asosiy jihat uning muloqot sohasidagi faolligi bo'lib hisoblanadi. Ushbu faollikning maqsadga yo'nalganligi, anglangan tarzda va erkin ijro etilishi insonning muloqot jarayonini qanchalik mohirlik bilan amalga oshirishini ifodalovchi asosiy belgilardir. Rahbar muloqot jarayonining ichki qonunlarini bilishi juda muhimdir. Muloqot jarayonini boshqarishga oid vosita va uslublar muloqot texnologiyalari iborasi orqali ifodalanadi. Aynan shunday texnologiyalarni o'zlashtirish va vaziyatga oid ravishda qo'llash muloqotning erkinligini ta'minlaydi. Muloqotning ichki qonunlariga oid quyidagi fikrlar ish yuzasidan bo'ladigan o'zaro munosabatlar doirasini yanada kengaytirish va o'zgalarga samarali ta'sir etish imkonini yaratadi. Shu munosabat bilan muloqot jarayonini boshqarish imkonini beruvchi shartlardan biri uni bosqichma-bosqich amalga oshirishdir.

Boshqaruvda muloqotga kirishish bosqichlari

Rahbar boshqaruvi jarayonida muloqot tadbirini tashkil etar ekan, bu jarayonni rahbarlik muloqoti deb atash mumkin. To'lato'kis va me'yorida tashkil etilgan rahbarlik muloqoti quyidagi asosiy bosqichlarni o'z ichiga oladi:

1. Aloqa/kontakt o'rnatish.
2. Masalani muhokama qilish.
3. Yechim variantlarini izlash.
4. Qaror qabul qilish.

Ijobiy natijaga olib keluvchi rahbarlik muloqoti ta'kidlangan bosqichlarning aynan shunday ketma-ketligida amalga oshadi. Aniqrog'i, muloqot jarayonining samarali o'tishi ko'p jihatdan shu bosqichlarni navbatma-navbat amalga oshirish bilan bog'liq. Bu shartni ta'minlash esa avvalambor rahbar zimmasiga yuklatiladi, chunki boshqaruv muloqotini yo'naltirish asosan uning imkoniyati doirasidadir.

Endi yuqorida sanab o'tilgan bosqichlar xususida batafsil to'xtalib o'tamiz. Rahbarlik muloqotini shakllantirishdan asosiy maqsad – rahbar bu jarayon orqali o'z xodimlari bilan amalga oshirishi lozim bo'lgan muammolarni hal etadi. Masalan, yangi yil kechasi oldidan biron-bir xodimni ishxonada navbatchilikda qoldirish va umuman, korxonada miqyosida xodimni bevosita mas'uliyati doirasiga kirmaydigan biron-bir ishga jalb etish kabi muammoli vaziyatlarni ko'plab qayd etishimiz mumkin. Albatta, bunday tashkilotchilik vaziyatlarini hal etishning eng oddiy usuli mavjud. Jumladan, oddiygina bir buyruq bilan xodimni deyarli har qanday ishni zimmasiga olishga majbur etish mumkin. Ammo, ishning natijasi qanday bo'lishi, vazifani bajarishga xodimning qanchalik sidqidildan munosabatda bo'lishi, topshiriq sifatini hal etadigan asosiy omildir.

Shuning uchun taklif etilayotgan boshqaruv muloqoti modelida xodimning vazifaga mas'uliyatini oshirish, unda topshiriq natijasi ijobiy bo'lishiga kuyunchaklik hissini kuchaytirish nazarda tutiladi.

Rahbarlik muloqoti bosqichlari tavsifi. Ish yuzasidan amalga oshadigan boshqaruv muloqoti xodim bilan kontakt o'rnatishdan boshlanadi. Bu bosqichni amalga oshirish jarayoni rahbarning ikki savolga javob olishidan iboratdir:

1. Qarshimdagi odam kim?
2. U qanday holatda?

Mana shu ikki savolga olingan javob mazmuni birinchi bosqich qancha puxta bajarilganligi haqida dalolat beradi. Rahbar shu ikki

savolga batafsil javob olgan taqdirdagina, u ikkinchi bosqichni amalga oshirishga kirishishi mumkin. Javoblar esa rahbar qarshisidagi xodimning muloqotga tayyorligini ifodalashi lozim. Birinchi bosqichni amalga oshirishda rahbardan kuzatuvchanlik, o'tkir zehn va mazkur odamning xatti-harakatiga qarab, uning ichki holatini aniq bilish qobiliyati talab etiladi.

Rahbar qarshisidagi odam haqida quyidagi bilimlarni bilishi va nazarda tutishi zarur:

1) yoshi;

2) mutaxassisligi, kasbi;

3) shu tashkilotda necha yildan beri ishlayotganligi;

4) oilaviy ahvoli;

5) qobiliyati (qaysi vazifani yaxshi bajaradi-yu, qaysi birini uddalay olmaydi);

6) sog'ligi haqidagi ma'lumot va h.k. Ushbu axborotga ega rahbar har qanday topshiriqni xodimga ishonch bilan topshirishi va ijobiy natija kutishi mumkin.

Yuqoridagi savollarga javob olish uchun rahbar muloqot boshlanishidan avval suhbatdoshi haqida iloji boricha ko'proq ma'lumotga ega bo'lishi lozim. Kontakt o'rnatish bosqichining birinchi savoliga olingan javoblar rahbarni bo'lajak muloqotga tayyorlaydi, suhbatdoshning kuchli va zaif tomonlarini avvaldan tasavvur etishga imkon yaratadi.

Kontakt o'rnatish bosqichida suhbatdoshning ichki holatini aniqlash, suhbat chog'ida uning ichki kechinmalari haqida boxabar bo'lishni taqozo etadi.

Qarshimizdagi odamning tashqi qiyofasi – tana holati, yuz mimikasi, qo'l-oyoq harakatlari va ovoz intonatsiyasi – bularning hammasi insonning hozirgi holati haqida ma'lumot beradi va u suhbatning asosiy qismiga o'tishga tayyormi yoki yo'qligi belgisidir. Suhbatdoshning tashqi qiyofasidagi bu ko'rsatkichlar odatda muloqotning noverbal, ya'ni so'zsiz jihatlarini tashkil etadi va kishining ichki holati haqida haqqoniy ma'lumot beradi.

Noverbal signallar, aksariyat hollarda ixtiyoriy boshqarish doirasidan chetda bo'lib, odamning haqiqiy his-tuyg'ulari, niyat va xohishlari ko'rsatkichi desak, xato bo'lmaydi. Masalan, ikki qo'lni ko'krak oldida qovushtirib, oyoqlarni tizzaga ustma-ust qo'yish yopiq holatni anglatadi va bu holat suhbatdoshning muloqotdan o'zini chetga olishi deb talqin etilishi mumkin. Aksincha, qo'llarning yon atrofda joylashishi, kaftlarning ochiqligi va oyoqni kerib sal oldinga engashib turish/o'tirish suhbatdoshga va muloqot mazmuniga xayrixohlikni anglatadi. Suhbatdoshning ochiq yoki yopiq tana holati muloqot davomida o'zgarib turuvchi ko'rsatkich bo'lib, suhbat mazmuni qanday o'tayotganligiga qarab u bizga ochiq bo'lishi, va agarda suhbat unga noqulayliklar tug'dirganda esa yopiq pozani egallashi mumkin. Masalan, ikki yaqin do'st muloqotini kuzatsak, ularning tana harakatlarida yopiqlik alomatlari deyarli ko'rinmaydi. Ularning o'zaro xayrixohlik holati nafaqat tanasida, balki o'rtadagi masofaning yaqinligida, o'zaro suhbatdagi muloyim tovush intonatsiyasida, yuzidagi yengil tabassum ifodasida aks etadi. Aynan shu ko'rsatkichlar muloqot jarayonining ijobiy yo'nalishda o'tayotganligi haqidagi asosiy belgilardir. Muloqot vaziyatida bunday belgilarning kuzatilishi, o'zaro munosabatning yaxshi o'rnatilganligini, suhbatning ikkinchi bosqichiga o'tish mumkinligidan dalolat beradi.

Biroq, suhbatdoshdan kelayotgan noverbal signallar uning yopiq holatdaligidan dalolat berib, muloqotning ikkinchi bosqichiga o'tish imkoniyatini cheklab qo'yishi ham mumkin. Bunday vaziyatda rahbar qanday ish tutishi lozim va qanday harakatni amalga oshirishi mumkin?

Kontakt o'rnatish bosqichida muloqotning davom etishiga ijobiy xulosa yakunlanmasa, eng oddiy maslahatlardan biri – xodimni nima bezovta qilayotganligi va muloqotni davom ettirish qiyinligi sababi haqida ochiq-oydin so'rashdir. Ko'pincha bu uslub kutilgan natijaga olib keladi va hatto xodim o'zini bezovta etayotgan

ko'ngilg'ashligi haqida ochiq-oydin aytmasa-da, har holda o'zini tetik tutishga, diqqat-e'tiborli bo'lishga undaydi.

O'zganing muloqotga tayyorligi anglangandan so'ng bu jarayonning ikkinchi bosqichiga o'tish mumkin. Ikkinchi bosqich – muloqotning asosiy mazmunini tashkil etib, unda ish yuzasidan ko'tarilgan masala, muammo muhokama etiladi. Bu bosqichning muvaffaqiyatli o'tishi, ma'lum ma'noda, rahbar faolligini, maxsus faoliyat uslublarini qo'llashni talab qiladi.

Masalani muhokama etishdagi asosiy jihatlardan biri – o'zganing fikrini yaxshi tushunish, muammo bo'yicha o'zga tomonning fikrini aniq anglashdan iboratdir. Afsuski, muloqot jarayonida ko'pincha shunday hollar kuzatiladiki, muhokama qilinayotgan masala yuzasidan ikkala tomonda turlicha tasavvur paydo bo'ladi. Muammo bo'yicha bunday tasavurning paydo bo'lishi, ming afsus, hech qachon uning yechimiga olib kelmaydi. Shuning uchun muloqotning bu bosqichida muhokama etilayotgan masalani bir xil tushunish va hatto bir xil qarashni shakllantirish tadbirini amalga oshirish zarur.

Ikkinchi bosqichda o'zgani tushunishning asosiy sharti sifatida tinglash malakasi namoyon bo'ladi. Odatda tinglashning faol va passiv ko'rinishlari farq etiladi.

Faol tinglash belgilari. Suhbat va muloqotning ongsiz darajasi.

Faol tinglash, o'zga fikrini idrok etish davomida tushunayotganlik alomatlarini namoyon etishni anglatadi. Bunda suhbatdoshlar masala mohiyatini aniqlashga oid savollar berishadi, suhbatning asosiy qismi yuzasidan xulosalar bayon etishadi.

Passiv tinglashda esa boshqa tomonni tushunish borasida tushunish alomatlari minimal darajada namoyon etiladi. Masalan, oddiygina bosh qimirlatib tasdiqlash, «hmm», «ahha»,

«tushunarli» kabi iboralar bilan cheklanish. Muammoli va qiyin vaziyatdagi muloqot olib borishda iloji boricha faol tinglash malakasini namoyon etish lozim. Bunday sharoitda passiv tinglash suhbatdoshlar orasida tushunmovchilikni, o'zga tomon holati va tasavvuri haqida ma'lumot yetishmovchiligini yuzaga keltiradi. Aniqlanishicha, har bir muloqot vaziyati xususiyatidan kelib chiqqan holda faol yoki passiv tinglash turlarini qo'llash mumkin. Lekin nazarda tutilayotgan muloqot vaziyatida aynan faol tinglash uslubidan foydalangan ma'qul.

Faol tinglash davomida shaxs faolligining asosiy uch jabhasi namoyon bo'ladi. Bular quyidagilar:

◆ e'tiroz bildirmay qabul qilish, salbiy hisning yo'qligi, optimal nutq tempi. *diqqatning suhbatdoshga yo'nalganligi* – vizual, ya'ni ko'z kontakti, gapiruvchiga hurmat, sabr-toqat, tinglashga tayyorlik;

◆ *faollik* – maqsadga yo'nalganlik, qayta aloqa, tushunarli bayon etish, odob-intizom;

◆ *xayrixohlik* – ustunlikka intilmaslik, o'z hissiyotini nazorat etish, ma'lumotni.

Muloqotning ikkinchi bosqichidagi asosiy xususiyat – muammo mazmuni yuzasidan bir xil tasavurning shakllanishiga va suhbatdoshlarning bir-birini tushunishiga erishishdir. Ammo muloqot davomida qator to'siqlar mavjudki, ular suhbatdoshdan kelayotgan ma'lumotni to'la tushunishga xalaqit beradi. Ma'lumot almashuvi bosqichlarini yodda tutish va unga muvofiq keluvchi faol aqliy harakatni qo'llash to'siqlarni muvaffaqiyatli yengib o'tishni, ma'lumot yo'qolishini iloji boricha kamaytirish imkonini beradi.

Muammo mohiyati aniqlangandan so'ng, uning yechimini topish lozim. Shunga binoan, muammoni hal etish maqsadidagi muloqot jarayonining uchinchi bosqichi – muammo yechimini izlash ham muhim o'rin tutadi. Bu bosqich haqida to'laroq tasavvurga ega bo'lish maqsadida nizo vaziyatidagi besh xil harakat uslubini

eslashimiz mumkin. Ma'lumki, nizoli vaziyatda inson besh xil harakat uslubidan birini tanlashga o'z moyilligini bildiradi. Bu harakat uslubi quyidagilar:

- ◆ raqobat – masala aynan rahbar aytganiday hal bo'lishi kerak;
- ◆ yon berish – rahbar xodim ta'kidlayotgan yechimni qabul qiladi;

- ◆ kompromiss – masala ikkala tomonni ham qisman qoniqtiradigan yechim orqali hal etiladi, lekin asosiy manfaatlar qondirilmaydi.

- ◆ masalani muhokama etishdan qochish, ya'ni turli bahona bilan masalani hal etuvchi uzil-kesil yechim qabul qilinmaydi;

- ◆ hamkorlik – ikkala tomonni qoniqtiruvchi yechim izlanadi va bu izlanish davomida rahbar o'z xodimi manfaati haqida qayg'uradi, xodim esa rahbar va tashkilot manfaatini nazarda tutgan holda o'z muammosi yechimini izlaydi.

Muammoli masala yuzasidan muloqot olib borish xususiyati shundan iboratki, muloqotda ishtirok etayotgan tomonlarning manfaatini qondiruvchi yechim topilgan taqdirdagina, bu jarayonni muvaffaqiyatli deb hisoblash mumkin. Hamkorlikka asoslangan tomonlar manfaatiga mos keluvchi yechim topilgandan keyingina qaror qabul qilinadi va muloqot muvaffaqiyatli tarzda ado etildi, deb hisoblanadi. Suhbat oxirida xulosalar chiqarish, yechimni yana bir bor qayd etish va qabul qilingan qaror yuzasidan qisqa izoh berib o'tish mumkin.

Muloqotda idrok jarayoni

Muloqot jarayonida boshqalarga ta'sir etish imkoniyati o'z haqimizda ijobiy taassurot uyg'ota olishimizga bog'liq. Ijobiy munosabatlar shakllangan sharoitda o'zgaga ta'sir etish imkoniyati katta bo'lib, o'zimiz haqimizda ijobiy taassurot uyg'otish mexanizmlariga taalluqli fikrlarni bayon etib o'tish lozim. Psixologiya fanida o'zgada ijobiy yoki yoqimli taassurot uyg'otish *simpatiya* deb ataladi, salbiy yoki noxush taassurot qoldirish esa

antipatiya deyiladi. Xo'sh, suhbatdoshda biz haqimizda simpatiya uyg'onishi uchun nima qilish kerak? Buning uchun ikki shaxs muloqotga kirishganda ularning o'zaro munosabatlaridagi ko'zga ko'rinmas ba'zi bir xususiyatlarni tahlil qilib o'tish o'rinlidir. Aynan shu «mayda» xususiyatlar ko'p jihatdan o'zgada simpatiya uyg'otish manbaalari bo'lib xizmat qilishi mumkin.

Mashhur psixolog A.A. Bodalev tanishuv jarayonida o'zgalar haqida qay tarzda ma'lumot olinishini aniqlash borasida maxsus tajribalar o'tkazgan. Aniqlanishicha, boshqa odam idrok qilingan paytda birinchi bo'lib uning soch turmashiga e'tibor qaratilar ekan. Sochdan keyin e'tibor insoning ko'ziga qaratiladi. Ma'lumki ko'z, o'z navbatida, inson haqida juda ko'p ma'lumot beradi. Boshqa tadqiqotlar orqali aniqlanishicha, inson ko'z qorachig'ining me'yordan ko'ra salgina kengayishi o'zga kimsalarda unga nisbatan jozibadorlik ruhini uyg'otadi. Aksincha, ko'z qorachig'inig torayishi esa atrofdagilarni o'zidan jerkish kuchiga egaligi aniqlangan. Quvnoq va hayotga zavq bilan qaraydigan kimsalar nafaqat tabassum qiladilar, balki ularning ko'z qorachig'i ham noxush his uyg'otuvchi kimsalarga nisbatan kengroq bo'lar ekan. Demak, insonning aynan yuz ifodasi simpatiya uyg'otuvchi birlamchi manba hisoblanadi.

Shundan so'ng insonning tana harakatlari, gavdasini tutishi, yurish-turishi idrok etiladi. O'ziga va imkoniyatlariga ishongan kimsa doim qaddi-qomati tek turadi va hatto o'zidan faxrlanish hissini yog'dirib turadi.

Navbatdagi e'tibor qaratiladigan jihat muloqot jarayonidagi kimsaning shaxsiy xislatlaridir. Bir-birining tashqi qiyofasiga e'tibor qaratgan suhbatdoshlar ma'lum vaqtdan so'ng «Bu qanday kimsa?», «U qanday xislatlarga ega?» degan savollarga javob izlay boshlashadi.

Rahbarning notiqlik madaniyatini shakllantirish yo‘llari

Ritorika yunoncha kelib chiqqan so‘z (yunon ritorike), va to‘m ma‘noda “notiqlik”.

Har bir inson hayoti davomida kamida bir necha bor jamoat oldida chiqish qiladi. Shuning uchun notiqlik mahoratini yaxshi bilishi kerak. Notiqlik mahorati tinglovchilar bilan gaplashadigan har qanday odamga kerak. Rahbarlar, savdo menejerlari, yangi boshlovchilar, ayniqsa talabalar... Aytish mumkinki, omma oldida gapirish qobiliyati inson intellektual rivojlanishi va ijtimoiy ko‘nikmalarini aks ettiradi.



Buyuk Sovet Ensiklopediyasining ta‘rifiga ko‘ra «ommaviy nutq» bu – o‘ziga xos monologik nutq, ma‘ruzachi ishontirish yoki taklif qilish uchun katta auditoriyaga murojaat qiladigan vaziyatda qo‘llaniladi. Notiqlik ko‘pincha notiqlik bilan aniqlanadi, shuning uchun yaxshi ma‘ruzachi yaxshi o‘qiy olishi, nutqini yaxshi bilishi, o‘z fikrlarini aniq ifoda eta olishi kerak. Ammo ma‘ruzachi shuningdek, o‘z hayajonini bosa olishi, diksiyani yaxshi bilishi va aniq ovo‘zga ega bo‘lishi kerak. Bundan tashqari, nutq improvizatsiyasini o‘zlashtirish, savollarga javob berish, tinglovchilar bilan aloqa qilish, matnni kerakli intonatsiya bilan talaffuz qilish va boshqa ko‘p narsalar juda muhimdir.

Ayniqsa rahbar shaxsining notiqligi xodimlar oldidagi obro'si va tashabbuskorligini oshiradi.

Rahbarning nutq madaniyati korxonani boshqarishda g'oyat muhim o'rin tutadi. **Rahbar nutqining madaniyligi** – uning bilim darajasi, aql-idrokining mantiqiy fikrlashdagi yetukligi bilan bir qatorda ona tilining boyligidan foydalana olishiga ham bog'liq. Til – har bir insonning quroli, o'z fikr munosabatlarining bevosita voqelikka chiqishidir. Donolar ta'kidlaganlaridek, inson aql-zakovati, tafakkuri va ongining eng boy yutuqlari teran bilimlar, keng miqyosli ilm-fanlar, otashin his-tuyg'ular nutqda ochiq-oydin, jarangdor va jozibador ifodalanmas ekan, tinglovchiga noma'lum bo'lib qolaveradi. Binobarin, rahbarning notiqlik vazifasi bayon etiladigan fikrlarni tinglovchilar bevosita qabul qilishlari uchun ularga qulayligini inobatga olishga erishishdan iborat. Bu esa notiqning o'z fikrini qanday shaklda ifoda qilishiga ham bog'liq.

Rahbar nutqi tinglovchilarning his-tuyg'ularini uyg'otadigan, ularni qiziqtiradigan, diqqat-e'tiborini nutq mavzuiga jalb etadigan bo'lishi lozim. Mavzuni tushunarli va ishonarli qilib bayon etish boshqaruvchi muvaffaqiyatining garovidir. Rahbar yoki pedagogning nutq madaniyati egallashida ona tilidan keyingi asosiy o'rinni badiiy adabiyot egallaydi. Adabiyotlar bilan muttasil ishlash va ularni muntazam o'qib borish notiqning so'z boyligini oshirishi, tasvirli ifodalar, badiiy iboralarni ko'proq egallab olishi, xalq orasida keng tarqalgan adabiy til boyluklarini terib, o'zlashtirib olishiga katta yordam beradi. Badiiy adabiyot notiqni maishiy turmush, ijtimoiy hayot bilan o'zi bilganidan ko'ra chuqurroq tanishtiradi, fikrlash miqyosini yanada kengaytiradi, madaniy saviyasini oshiradi, mantiqiy tafakkur salohiyatini boyitadi. Xalq oldida tez-tez so'zga chiqib turuvchi rahbar o'z nutqida badiiy tasvirlardan o'rinni foydalanadi, hayotdagi ayrim voqealar, shaxslarni badiiy adabiyot qahramonlari bilan taqqoslash imkoniyatiga ega bo'ladi, natijada uning nutqi jonli, hayotiy, ta'sirli bo'ladi.

Samarali muloqot asosini tashkil etuvchi rahbarlikka xos xislatlar bizningcha quyidagilarda ko'zga yaqqol tashlanadi:

1. Istiqbolli strategik rejalashtirishga moyillikning kuchlilikida.
2. Xodimlar, mehnat resurslarini taqsimlash bo'yicha maqbul va o'z vaqtida qaror qabul qila olishida.

3. Samarali faoliyat doirasini kengaytirish yoki yuksak tartibda mehnat qilish evaziga o'z mas'uliyatini oshirishga intilishda.

4. Turli vaziyatlarda ijodiy va ratsional hamda to'g'ri qaror qabul qila olishda.

5. O'z kuchiga va imkoniyatiga cheksiz ishonishda.

6. O'z huquqlarini anglashi va vazifasiga mas'uliyatlilikida.

7. Payti kelganda odilona hukm qabul qilishida.

8. Muloqot malakalarini mukammallashtirishiga intilishda.

9. Murakkab va inqirozli vaziyatdagi jarayonlarni tahlil etish va intuitiv tarzda bashorat qila olishda.

10. Mehnatga yuksak qadriyat sifatida qarashi va unga butun kuch-g'ayratini safarbar etishida.

11. Faoliyati davomida aybdorni izlash emas, balki muammoni hal etishga intilishida, tavakkaldan qo'rqmaydigan va mustaqil fikrga ega xodimlar bilan ishlash xohishining yuqoriligida.

Ushbu boshqaruv ma'nolaridan tashqari rahbar psixologiyasida ijtimoiy, siyosiy va mustaqil boshqaruvni o'zida jam etgan huquqiy yetuklikni o'zida aks ettiradigan botiniy ma'nolarni qanday aniqlash mumkin? Fikr mazmun-mohiyatiga ko'ra ma'no qatlamlarini ajratishda quyidagi uch xususiyat inobatga olinishi lozimligi tushuntiriladi:

1) rahbar faoliyat olib borayotgan davrdagi mavjud an'analar, ya'ni qanday qadriyatlar, an'analar ta'siri ostida boshqaruvchining ijodiy tafakkuri shakllanganligi;

2) rahbarning xodimlaridagi o'z mehnatiga bo'lgan munosabatiga ta'siri:

3) mavjud mafkuraviy voqelik, ya'ni rahbar ijodiy tafakkuri shakllanishiga ta'sir etgan g'oyalar, mafkuralar va boshqalar.

Mohir rahbarning nutq madaniyatini shaxsiy namunasi bilan ham tarbiyalaydi. Masalan, u o'zbek tilining g'oyat boy xazinasidagi so'z javohirlaridan ustalik bilan foydalanish malakasini sayqal toptira oladi; ibratomuz so'zlari, yoqimli iboralari, namunali tashbihlarga boy jumalari, jarangdor talaffuzi bilan tinglovchilarda ko'nikma, mahorat hosil etadi. Ma'ruzada xalq og'zaki ijodiga mansub hikmatli so'zlar, qiziq-qiziq iboralardan foydalanish talab etiladi. Badiiy tasvir, qiyoslash, hajviya (yumor) kabilardan o'rinni foydalanish ma'ruzani qiziq qiladi, eshituvchilarni zeriktirmaydi, mudratib, pinakka ketkazib qo'ymaydi, balki ma'naviy hordig'ini chiqaradi. So'zlovchi hamisha so'zlarga torlik, mazmunga kenglik zarurligini unutmasligi lozim. U ko'p va teran fikrlasa, oz gapiradi, chunki oz so'zga ko'p mazmun singdirishga intiladi. Bayon etiladigan masalaning mazmuni avval puxta o'ylab olingan bo'lsa, so'zlar beixtiyor quyilib kelaveradi. Shunda notiq go'yo fikr naqqoshiga aylanadi.

Samarali muloqot asosini tashkil etuvchi rahbarlikka xos xislatlar bizningcha quyidagilarda ko'zga yaqqol tashlanadi:

1. Istiqbolli strategik rejalashtirishga moyillikning kuchliligida.
2. Xodimlar, mehnat resurslarini taqsimlash bo'yicha maqbul va o'z vaqtida qaror qabul qila olishida.
3. Samarali faoliyat doirasini kengaytirish yoki yuksak tartibda mehnat qilish evaziga o'z mas'uliyatini oshirishga intilishda.
4. Turli vaziyatlarda ijodiy va ratsional hamda to'g'ri qaror qabul qila olishda.
5. O'z kuchiga va imkoniyatiga cheksiz ishonishda.
6. O'z huquqlarini anglashi va vazifasiga mas'uliyatliligida.
7. Payti kelganda odilona hukm qabul qilishida.
8. Muloqot malakalarini mukammallashtirishga intilishda.
9. Murakkab va inqirozli vaziyatdagi jarayonlarni tahlil etish va intuitiv tarzda bashorat qila olishda.
10. Mehnatga yuksak qadriyat sifatida qarashi va unga butun kuch-g'ayratini safarbar etishida.

11. Faoliyati davomida aybdorni izlash emas, balki muammoni hal etishga intilishida, tavakkaldan qoʻrqmaydigan va mustaqil fikrga ega xodimlar bilan ishlash xohishining yuqoriligida.

Ushbu boshqaruv maʼnolaridan tashqari rahbar psixologiyasida ijtimoiy, siyosiy va mustaqil boshqaruvni oʻzida jam etgan huquqiy yetuklikni oʻzida aks ettiradigan botiniy maʼnolarni qanday aniqlash mumkin? Fikr mazmun-mohiyatiga koʻra maʼno qatlamlarini ajratishda quyidagi uch xususiyat inobatga olinishi lozimligi tushuntiriladi:

1) rahbar faoliyat olib borayotgan davrdagi mavjud anʼanalar, yaʼni qanday qadriyatlar, anʼanalar taʼsiri ostida boshqaruvchining ijodiy tafakkuri shakllanganligi;

2) rahbarning xodimlaridagi oʻz mehnatiga boʻlgan munosabatiga taʼsiri;

3) mavjud mafkuraviy voqelik, yaʼni rahbar ijodiy tafakkuri shakllanishiga taʼsir etgan gʻoyalar, mafkuralar va boshqalar. Samarali muloqot boshqaruviga toʻsqinlik qiluvchi shaxs xislatlari.

Sohaga oid olib borilgan tadqiqotlar natijalariga koʻra, quyidagilar menejer faoliyati samaradorligiga salbiy taʼsir koʻrsatadi:

1. Oʻz-oʻzini boshqara olmaslik. Rahbar hayoti hayajon va zoʻriqishlarga toʻla. Bunday sharoitda xulqda aniq maqsadning yoʻqligi nafaqat jamoa faoliyati, balki rahbarning sogʻligʻiga ham salbiy taʼsir etadi.

2. Shaxsiy qadriyatlarning shakllanmaganligi. Rahbar doim qaror qabul qilish vaziyatida boʻladi. Vaholanki, qaror samarasi soʻz orqali, shaxsiy qadriyatlar, kasbiy va hayotiy tamoyillarga asoslanadi, ularning shakllanganligi rahbar faoliyatining mazmunini tashkil etadi. Masalan, zamonaviy boshqaruv samaradorlik, xodim imkoniyatlarini ochishga koʻmak, tashkilotga yangilik olib kirishga moyillik kabi qadriyatlarga asoslanadi. Mustahkam qadriyat va tamoyillarga asoslanmagan rahbar beqarorlik va maqsad yoʻlida irodasizlikni namoyon etadi.

3. Shaxsiy maqsadning aniq ifodalanmaganligi. Zamonaviy rahbar muhimni nomuhimdan ajrata olishi, mavjud imkoniyatlardan eng maqbulini tanlay bilishi kerak. Tashkilot maqsadini chuqur anglash yo'lidagi birinchi qadam rahbarning o'z shaxsiy maqsadlarini yaxshi tushunib yetishidir. O'z maqsadini aniq bilgan rahbargina uning faoliyatiga qo'yilayotgan talablarni jonu diliga singdira olishi mumkin. Shaxsiy maqsadning noaniqligi tashkilot manfaati yo'lidagi maqsadlarni ham anglab olishga xalaqit beradi. Aniq maqsadning yo'qligi shaxsning muvaffaqiyatga erishish imkoniyatini pasaytiradi va demak, bunday rahbar o'zgalarning muvaffaqiyatini ham his eta olmaydi.

4. Mukammallikka intilmaslik. O'z ustida ishlashdan bosh tortgan rahbar qaltis vaziyatdan o'zini olib qochadi, o'z imkoniyat va qobiliyatini rivojlantirish ustida ishlamaydi, tavakkalga bormaydi va eski odat tusiga kirgan xatti-harakatlari doirasidan chiqa olmaydi.

5. Muammoni yecha olmaslik. Ayrim rahbar muammo ustida sifatli, muntazam va aql-zakovat bilan ishlay olmaydi. U vazifa maqsadini aniqlash, ma'lumot to'plash, rejalashtirish va nazoratni amalga oshirish malakasiga ega emas. Natijada hal etilmagan masalalar to'planadi va rahbarning muammoni hal etish imkoniyati cheklanib qoladi.

6. Ijodiy yondashuvning yetishmasligi. Ijodiy ixtiroga moyilligi bo'lmagan rahbar yangi g'oyalarni taklif etolmaydi, o'zgalarda mehnatga bo'lgan ijodiy yondashuvni uyg'ota olmaydi. Bunday rahbar tajriba, jamoa hayotiga yangilik kiritishdan o'zini chetga oladi yoki yangiliklar ustidan kuladi. Yuksak ijodiylik to'siqni yengib o'tishni va qiyinchilikka bardosh berib, maqsadga intilishni taqozo etadi.

7. Xodimlarga ta'sir eta olmaslik. Rahbar o'z qo'li ostidagi xodimlarga ta'sir etishi lozim. Lekin ayrim rahbar o'z xodimlariga suyana olmaydi va buning o'rniga ular haqida salbiy fikrda yuradi.

Bunday rahbar atrofdegilar bilan yaqin muloqotga kirishmaydi va o'z ichki dunyosini yaxshi ifoda eta olmaydi.

8. Boshqaruv faoliyati xususiyatini yaxshi bilmaslik. Rahbar boshqaruv faoliyati samarasi haqida ma'lumotga ega bo'lmas ekan, o'z malakasini shakllantira olmaydi. Boshqaruvga o'z yondashuvini tahlil etolmaydigan rahbar fikr va topshirig'ini ham xodimga tushuntirishi qiyin bo'ladi. Bunday rahbar xodimlari u haqda nima deb o'ylashi bilan qiziqmaydi, o'z xodimlarini tashabbusga chaqirishi mushkul, ayniqsa topshiriqlar berishga qiynaladi.

9. Boshqaruv malakasining sustligi. Tashkilotdagi xodimlarni boshqarish uchun ko'pgina ko'nikmalar zarur bo'lib, ularni rahbarlik qobiliyatlari deyish ham mumkin. Boshqaruv sust bo'lgan jamoada vaqtni behuda o'tkazish, xodimlarning o'z imkoniyati darajasida ishlamasligi, mehnatdan qoniqmaslik kabi holatlar kuzatiladi. Bunday guruhda vazifalar taqsimoti sust, mehnatni tashkil etishda behudalik ko'p, o'zaro munosabatlar esa qoniqarsiz. Bunday jamoada rahbarning mehnati qadrlanmaydi va psixologik muhit sog'lom bo'lmaydi.

10. Xodimlarda mehnat malakasini shakllantira olmaslik. Har bir rahbar vaqti-vaqti bilan ustoz sifatida xodimga ish xususiyatini o'rgatadi. Xodimning kasbiy qobiliyatini rivojlantira olmaydigan rahbar, o'z jamoasi mehnatini yuksak darajaga olib chiqolmaydi. Bu holda xodim o'z mehnati natijasi haqida rahbardan hech qanday fikr eshitmaydi, rahbarning bahosi va tavsiyasi rasmiy tus oladi.

11. Jamoa tashkil etishdagi sust qobiliyat. Maqsadga erishish uchun rahbar xodimlar bilan birlashishi va ularning malakasidan foydalanishi lozim. Ishchi guruhi malakali va unumli jamoaga aylanmasa, rahbar mehnati qiyin kechadi va faoliyati ham unumsiz bo'ladi. Bunday jamoalarda unumli mehnat mexanizmlari shakllanmaydi va nosog'lom muhit hukm suradi.

Har bir kasb egasi ayniqsa bo'lajak rahbarlar ish yuritish, muomala odobi, xulqi va notiqlik san'atining ta'lim-tarbiya sifatini oshirishga ta'sirini oshirar ekan, ularga tavsiyamiz shuki, faoliyat

davomiyligida nimani gapirish har doim ham zarur bo'lovermasligi, balki qanday gapirish doimo lozimligini unutmasinlar. Eng qimmatli g'oya, fikr, dastur ham agar mahoratsiz ifodalansa, o'zining qiymatini yo'qotadi; mabodo takrorlanaversa, tinglovchini diqqinapas qiladi. Demak, fikrning aniqdigi va ravshanligi ifodaning ham shunday bo'lishini ta'minlaydi.

Xullas, nutqdagi aniqdigi qisqalig bilan uyg'unlashganda ta'sirchan, xotirada saqlanuvchan bo'ladi.

Mazkur tamoyillar negizida quyidagi axloqiy so'zlashuv talablariga rioya qilish taqozo etiladi: – fikr tug'ilganda ruxsat so'rab (qo'l ko'tarish orqali) so'zlash; – intizomga qat'iy rioya qilish, (fikriy yetukdigi, jamoada o'zini tutish me'yorlariga amal qilish; o'zgalarni tinglay olish; muammo doirasidagina so'zlash (fikrning aniqdigi ahamiyat berish); mashg'ulotlarda faol ishtirok etish; o'zgalarga yordam berish; ta'limga nisbatan ijodiy yondashish). Mavjud manbalarni o'rganish asosida ishtirokchilar bilan olib boriladigan mashg'ulotlarni tashkil etish zarurati mavjud bo'lib, uni quyidagi bosqichlar asosida amalga oshirish tavsiya etiladi:

1. So'zlashuv mavzu-mohiyatini to'g'ri anglash.
2. Mavzu doirasida hal etiluvchi muammolarni aniq ko'ra olish, ularning yechimlarini oldindan taxminiy bashoratlash imkoniyatiga ega bo'lish.
3. Mashg'ulot mavzusiga tayangan holda yetakchi va xususiy maqsadlarni aniq belgilay olish.
4. Notiq va tinglovchilarni tanlangan strategiya bo'yicha to'g'ri yo'naltirish.
5. Ishtirokchilar uchun kerakli vositalar hamda ma'lumotlar bazasini tavsiya qilish.
6. O'rganilgan muammo yechimining amaliy ahamiyatini tashxislash va baholash.

Samarali muloqot boshqaruviga to'sqinligi qiluvchi shaxs xislatlari. Sohaga oid olib borilgan tadqiqotlar natijalariga ko'ra, quyidagilar menejer faoliyati samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi:

1. *O'z-o'zini boshqara olmaslik.* Rahbar hayoti hayajon va zo'riqishlarga to'la. Bunday sharoitda xulqda aniq maqsadning yo'qligi nafaqat jamoa faoliyati, balki rahbarning sog'lig'iga ham salbiy ta'sir etadi.

2. *Shaxsiy qadriyatlarning shakllanmaganligi.* Rahbar doim qaror qabul qilish vaziyatida bo'ladi. Vaholanki, qaror samarasi so'z orqali, shaxsiy qadriyatlar, kasbiy va «keladigan» oqibatini o'ylash zarur. Hayotiy tamoyillarga asoslanadi, ularning shakllanganligi rahbar faoliyatining mazmunini tashkil etadi. Masalan, zamonaviy boshqaruv samaradorlik, xodim imkoniyatlarini ochishga ko'mak, tashkilotga yangilik olib kirishga moyillik kabi qadriyatlarga asoslanadi. Mustahkam qadriyat va tamoyillarga asoslanmagan rahbar beqarorlik va maqsad yo'lida irodasizlikni namoyon etadi.

3. *Shaxsiy maqsadning aniq ifodalanmaganligi.* Zamonaviy rahbar muhimni nomuhimdan ajrata olishi, mavjud imkoniyatlardan eng maqbulini tanlay bilishi kerak. Tashkilot maqsadini chuqur anglash yo'lidagi birinchi qadam rahbarning o'z shaxsiy maqsadlarini yaxshi tushunib yetishidir. O'z maqsadini aniq bilgan rahbargina uning faoliyatiga qo'yilayotgan talablarni jonu diliga singdira olishi mumkin. Shaxsiy maqsadning noaniqligi tashkilot manfaati yo'lidagi maqsadlarni ham anglab olishga xalaqit beradi. Aniq maqsadning yo'qligi shaxsning muvaffaqiyatga erishish imkoniyatini pasaytiradi va demak, bunday rahbar o'zgalarning muvaffaqiyatini ham his eta olmaydi.

4. *Mukammallikka intilmaslik.* O'z ustida ishlashdan bosh tortgan rahbar qaltis vaziyatdan o'zini olib qochadi, o'z imkoniyat va qobiliyatini rivojlantirish ustida ishlamaydi, tavakkalga bormaydi va eski odat tusiga kirgan xatti-harakatlari doirasidan chiqa olmaydi.

5. *Muammoni yecha olmaslik.* Ayrim rahbar muammo ustida sifatli, muntazam va aql-zakovat bilan ishlay olmaydi. U vazifa maqsadini aniqlash, ma'lumot to'plash, rejalashtirish va nazoratni amalga oshirish malakasiga ega emas. Natijada hal etilmagan

masalalar to'planadi va rahbarning muammoni hal etish imkoniyati cheklanib qoladi.

6. *Ijodiy yondashuvning yetishmasligi.* Ijodiy ixtiroga moyilligi bo'lmagan rahbar yangi g'oyalarni taklif etolmaydi, o'zgalarda mehnatga bo'lgan ijodiy yondashuvni uyg'ota olmaydi. Bunday rahbar tajriba, jamoa hayotiga yangilik kiritishdan o'zini chetga oladi yoki yangiliklar ustidan kuladi. Yuksak ijodiylik to'siqni yengib o'tishni va qiyinchilikka bardosh berib maqsadga intilishni taqozo etadi.

7. *Xodimlarga ta'sir eta olmaslik.* Rahbar o'z qo'li ostidagi xodimlarga ta'sir etishi lozim. Lekin ayrim rahbar o'z xodimlariga suyana olmaydi va buning o'rniga ular haqida salbiy fikrda yuradi. Bunday rahbar atrofdagilar bilan yaqin muloqotga kirishmaydi va o'z ichki dunyosini yaxshi ifoda eta olmaydi.

8. *Boshqaruv faoliyati xususiyatini yaxshi bilmaslik.* Rahbar boshqaruv faoliyati samarasi haqida ma'lumotga ega bo'lmas ekan. o'z malakasini shakllantira olmaydi. Boshqaruvga o'z yondashuvini tahlil etolmaydigan rahbar fikr va topshirig'ini ham xodimga tushuntirishi qiyin bo'ladi. Bunday rahbar xodimlari u haqda nima deb o'ylashi bilan qiziqmaydi, o'z xodimlarini tashabbusga chaqirishi mushkul, ayniqsa topshiriqlar berishga qiynaladi.

9. *Boshqaruv malakasining sustligi.* Tashkilotdagi xodimlarni boshqarish uchun ko'pgina ko'nikmalar zarur bo'lib, ularni rahbarlik qobiliyatlarini deyish ham mumkin. Boshqaruv sust bo'lgan jamoada vaqtni behuda o'tkazish, xodimlarning o'z imkoniyati darajasida ishlamasligi, mehnatdan qoniqmaslik kabi holatlar kuzatiladi. Bunday guruhda vazifalar taqsimoti sust, mehnatni tashkil etishda behudalik ko'p. o'zaro munosabatlar esa qoniqarsiz. Bunday jamoada rahbarning mehnati qadrlanmaydi va psixologik muhit sog'lom bo'lmaydi.

10. *Xodimlarda mehnat malakasini shakllantira olmaslik.* Har bir rahbar vaqti-vaqti bilan ustoz sifatida xodimga ish xususiyatini

o'rgatadi. Xodimning kasbiy qobiliyatini rivojlantira olmaydigan rahbar o'z jamoasi mehnatini yuksak darajaga olib chiqolmaydi. Bu holda xodim o'z mehnati natijasi haqida rahbardan hech qanday fikr eshitmaydi, rahbarning bahosi va tavsiyasi rasmiy tus oladi.

11. *Jamoa tashkil etishdagi sust qobiliyat.* Maqsadga erishish uchun rahbar xodimlar bilan birlashishi va ularning malakasidan foydalanishi lozim. Ishchi guruhi malakali va unumli jamoaga aylanmasa, rahbar mehnati qiyin kechadi va faoliyati ham unumsiz bo'ladi. Bunday jamoalarda unumli mehnat mexanizmlari shakllanmaydi va nosog'lom muhit hukm suradi.

Xalq orasida «Gapirayotgan odam ekadi, eshitayotgan odam hosil yig'adi», degan naql bor. Demak, notiq so'zlagan nutqidan hosil olmoqni istar ekan, xodimlarning ongi va qalbiga yo'l topmog'i, jonli qiziqishini uyg'otish, fikrlashga turtki berishi, his-tuyg'ulariga ta'sir o'tkazib, ularni harakatga keltirishi lozim. Shunday ekan, so'zning imkoniyati beqiyos. Dunyo ilmlarining barchasi so'z orqali ifodalanishi va amalga oshirilishidagi asosiy vosita ham aynan mana shu imkoniyat ekanligini unutmasligimiz zarur.

NAZORAT SAVOLLARI

1. Boshqaruv muloqoti haqida nimalarni bilasiz?
2. Boshqaruvda muloqotga kirishish bosqishlari haqida gapirib bering.
3. Rahbar muloqotga kirishayotgan insoni haqida nimalarni bilishi lozim?
4. Muloqotda faol tinglash davomida shaxsning faolligi namoyon bo'lish jarayoni.
5. Muloqotda idrok jarayoni qanday bo'lishini aytib bering?
6. Rahbarning nutq madaniyati haqida nimalarni bilasiz?
7. Rahbar uchun notiq bo'lish qanchalik muhim?

8 – BOB. KARYERA. SHAXSNING KASB MAHORATIDAGI YUKSALISHI

REJA

1. Karyeraning turlari, bosqichlari. Kar'era va faoliyat.
2. Karyerada shaxsning kasbga oid xulqi va o'rnatishlarining mukammallashib borishi.
3. Karyerada o'sishga imkoniyat yaratishi mumkin bo'lgan shaxs xislatlari.
4. Karyeraning shaxs faoliyatidagi o'rni, karyera terapiyasi.

Tayanch iboralar: karyera, vertical karyera, gorizontal karyera, karerogramma, adaptant, avtoritet, karyera terapiyasi, professional karyera, shaxs tipologiyasi.

Karyeraning turlari, bosqichlari. Kar'era va faoliyat

Mutaxassis *T.Bazarov*ning ta'kidlashicha, karyera – insonning mehnat faoliyati jarayonidagi xulq-atvori va tanlagan yo'nalishi bilan bog'liq lavozim yoki kasbiy o'sishining natijasidir.

Karyeraga *traektoriyami* inson o'z mehnat xatti-harakatlarining amalga oshirish jarayonida foydalanadigan shaxsiy maqsadlari, xohish-istaklari, o'rnatuvlari orqali quradi va uni tashkilot ichi yoki tashqarisidagi haqqoniy faoliyat xususiyatlarida shakllantiradi.

Ma'muriy boshqaruv organi rahbarligiga da'vogarning kasbiy va tashkilot doirasidagi xatti-harakatlari traektoriyasini bir necha tamoyillarga ajratish mumkin, qaysiki bular karyeraning quyidagi turli xil ko'rinishlariga olib keladi:

1. Professional (kasbiy) karyera – ma'muriy boshqaruv organi rahbarligiga da'vogarning aql, mahorat va malaka borasidagi o'sishi. Professional karyera – odatda ixtisoslik (masalan, chuqurlashtirilgan, tanlangan boshlang'ich bir kasbiy harakat yo'li) yoki kasbiy kengashiy (masalan, insonning hayotiy faoliyat tajribasini boshqa sohalar bilan uyg'unlashuvi va kengayishi) yo'nalishlarida shakllantiriladi.

2. Tashkilot ichidagi karyera – ma'muriy boshqaruv organi rahbarligiga da'vogarning tashkilot ichidagi harakat traektoriyasi bilan bog'liq o'sishi. U quyidagi yo'nalishlarda borishi mumkin:

◆ **vertikal karyera** – lavozimda o'sish;

◆ **gorizontal karyera** – tashkilot ichida bir yo'nalish bo'ylab siljishi, masalan, turli bo'limlar bo'ylab bir xil darajali ierarxiyada;

◆ **markazga intiluvchan karyera** – markaziy boshqaruvga yoki tashkilotning markazi (yadrosi) tomon siljish, ya'ni qaror qabul qilish jarayonining chuqurlashgan ko'rinishi.

Karyerani tanlash, rejalashtirish va uni amalga oshirish shartlari

J.Golland konsepsiyasi bo'yicha hamisha yagona tip ustunlik qilsa-da, aslida, inson bir vaqtning o'zida ikki va undan ortiq tiplar strategiyasidan foydalanishi yoki ularga bo'ysinishi mumkin.

Ustuvor (peshqadam) yo'nalish (faoliyat doirasidagi sektorlar) va ikkinchi (uchinchi) darajali yo'nalish qanchalik bir-biriga yaqin bo'lsa, shaxs tipi ham shunchalik yaqin bo'ladi. Agar ustuvor va boshqa turdagi yo'nalganlik bir-biridan qanchalik uzoq bo'lsa, karyerani tanlash shunchalik qiyin kechadi.

Karyerani tanlash maqsadida foydalanish mumkin bo'lgan boshqa turdagi tipologiyaga *E.Klimov*² tipologiyasini aytish mumkin. Unda barcha turdagi faoliyatlar mehnat predmetiga

² Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М.: Просвещение, 2012. – 159 с.

asoslanib bo'lingan: [1] "Ta" ("P") tip – "inson – tabiat": mehnatning yetakchi predmeti – o'simliklar, hayvonlar, mikroorganizmlar; [2] "Te" tip – "inson – texnika": mehnatning yetakchi predmeti – texnik tizimlar, buyumlar obyektlar, materiallar, energiya turlari; [3] "I" ("CH") tip – "inson – inson": mehnatning yetakchi predmeti – insonlar, guruhlar, jamoalar, kishilararo muloqot; [4] "B" ("Z") tip – "inson – belgi": mehnatning yetakchi predmeti – shartli belgilar, raqamlar, kodlar, tabiiy yoki sun'iy tillar; [5] "B" ("X") tip – "inson – badiiy obraz": mehnatning yetakchi predmeti – badiiy obrazlar, shart-sharoitlarning tuzilishi.

Ta'lim biznesining o'ziga xosligi shundaki, u yoki bu xizmatga bo'lgan talabni ta'limning o'zi yuzaga keltiradi – bu xoh chet tilini o'rgatishning jadallashtirilgan uslubiyoti bo'lsin, xoh top menejerlar uchun treninglar bo'lsin. Aynan shuning uchun ta'limdagi biznes kishidan ijodiy fikrlash va katta mas'uliyat uyg'unlashuvini talab qiladi. Xususiy ta'lim asta-sekinlik bilan rivojlanmoqda, lekin har doim ham pullik xizmat sifatli ta'lim degani emas. "Ta'lim" karyerasini tanlash, bu bir bor va bir umrlik tanlov ham emas. Aksincha, ko'p hollarda mutaxassisning kasbiy faoliyatida bir necha yo'nalishlar mavjud bo'ladi. Agar mutaxassis o'z tajribasini umumlashtirishga intilsa, o'qituvchilik karyerasi osongina tadqiqotchi karyerasiga aylanishi mumkin. Menejer karyerasi esa ko'pincha biznesmenning ishbilarmonlik sifatlarini yuzaga chiqaradi. Ko'pchilik muvaffaqiyatli o'qituvchilar va tadqiqotchilar ma'lum yoshga kelib yirik boshqaruvchi karerasiga erishadilar. Qay birini tanlash esa sizning ixtiyoringizda.

Karyerada shaxsning kasbga oid xulqi va o'rnatishlarining mukammallashib borishi

Xodimlar bo'yicha menejer (xodimlar bo'limi boshlig'i, xodimlar bo'yicha boshqarma boshlig'i) yangi xizmatchi (xodim)

bilan uchrashar ekan, albatta, uni ayni tashkilotda o'tashi mumkin bo'lgan karyeraning bosqichlari bilan tanishtirishi lozim. Bu o'z navbatida kasbiy faoliyat maqsadi, o'sish darajasi va asosiysi, ixtisoslikning individual motivatsiyasini aniqlashtirishga yordam beradi. Karyeraning bosqichlarini quyidagi jadval ko'rinishida qisqacha tartiblash mumkin. Shundan kelib chiqqan holda **karerogramma** bu – mutaxassisni muqim bir ishda va joyda samarali natijaga erishishida qanaqa yo'lni bosib o'tishi uchun kerakli zaruriy bilim hamda malakalar to'g'risidagi tasavvurlari jamlanmasi (tuzilishi) demakdir.³

Shundan kelib chiqqan holda, **karerogramma** – bu mutaxassisni muqim bir ishda va joyda samarali natijaga erishishida qanaqa yo'lni bosib o'tishi uchun kerakli zaruriy bilim hamda malakalar to'g'risidagi tasavvurlari jamlanmasi (tuzilishi) demakdir.⁴

Karyera bosqichlari⁵

| № | Karyeralar bosqichi | Yosh davrlari | Qisqacha tavsifnoma | Motivatsiya xususiyatlari (A.Maslou bo'yicha) |
|---|---------------------|---------------|--|---|
| 1 | <i>Dastlabki</i> | 25 yosh-gacha | Mehnat faoliyatiga tayyorgarlik, faoliyat yo'nalishini tanlash | Xavfsizlik, ijtimoiy tan olinish |
| 2 | <i>Tayinlanish</i> | 30 yosh-gacha | Ishni o'zlashtirish, kasbiy malakaning rivojlanishi | Ijtimoiy tan olinish, mustaqillik |

³ Djalalova S.M., Umarova N.Sh. Karyeraning turlari va ularni amalga oshirish bosqichlari // "Olima ayollarning fan-texnika taraqqiyotida tutgan o'rni" mavzuidagi Respublika ilmiy-amaliy konferensiya ma'ruzalar to'plami (26 noyabr 2007 yil). – T.: TDIU bosmaxonasi, 2012. – B. 139-141.

⁴ Djalalova S.M., Umarova N.Sh. Karyeraning turlari va ularni amalga oshirish bosqichlari // "Olima ayollarning fan-texnika taraqqiyotida tutgan o'rni" mavzuidagi Respublika ilmiy-amaliy konferensiya ma'ruzalar to'plami (26 noyabr 2007 yil). – T.: TDIU bosmaxonasi, 2012. – B. 139-141.

⁵ Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – С. 273.

| | | | | |
|---|----------------|------------------|--|--|
| 3 | <i>Siljish</i> | 45 yosh-gacha | Kasbiy rivojlanish | Ijtimoiy tan olinish, o'zini ayirboshlash |
| 4 | <i>Tugash</i> | 60 yoshdan so'ng | Nafaqaga ketishga tayyorlanish, shaxsiy almashinishga o'qish va izlanish | Ijtimoiy tan olinishni ushlab turish |
| 5 | <i>Nafaqa</i> | 65 yoshdan so'ng | Faoliyatning boshqa ko'rinishi bilan shug'ullanish | YAngi faoliyat sohasida o'zini ro'yobga chiqarishga izlanish |

Tanlagan faoliyat sohasiga doir shaxs xususiyatlarini baholash hamda boshlang'ich kasbiy faoliyat yo'lida inson shaxsi tipini aniqlash muhim ahamiyat kasb etadi. Yuqoridagi fikr-mulohazalarni tasdiqlash maqsadida *J.Gollandning* taklif etgan "shaxs tipologiyalari konsepsiyasi"ni o'rganish maqsadga muvofiq hisoblanadi. Bizning jadallik bilan odimlayotgan davrimizda muvaffaqiyatga erishishning asosiy tamoyili (sharti) – bu obro'-talablik va yaxshi ma'nodagi nafsoniyatga ega bo'lishdir. Aynan shu sifatlarni ta'lim muammolari bilan shug'ullanish orqali namoyon qilish mumkinmi?

J.Golland bo'yicha "shaxs tipologiyalari konsepsiyasi"⁶

| <i>№</i> | <i>Shaxs tiplari</i> | <i>Faoliyat mazmuni</i> |
|----------|----------------------|--|
| 1. | <i>Realistik</i> | Asbob-uskunalar va mexanizmlarni boshqarishga yo'nalganlik |
| 2. | <i>Izlanuvchi</i> | Izlanuvchanlikka yo'nalganlik |

⁶ Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Ермина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2012. – С. 274.

| | | |
|----|---------------------|--|
| 3. | <i>Artist</i> | O'zini ko'rsatish va o'z his-tuyg'ularini namoyon etishga yo'nalganlik |
| 4. | <i>Ijtimoiy</i> | Odamlar bilan birgalikda harakatlanishga yo'nalganlik |
| 5. | <i>Tadbirkor</i> | Odamlarga ta'sir qilishga yo'nalganlik |
| 6. | <i>Konvensional</i> | Axborotlar va ko'rsatkichlarni boshqarishga yo'nalganlik |

J.Golland bo'yicha "shaxs tipologiyalari konsepsiyasi"

Ko'pchilik pedagogika va karyerani bir-biriga zid tushunchalar, deb biladi. Bu juda katta anglashilmovchilikdir. Zamonaviy ta'lim muammolari shunchalik murakkab va qiziqarliki, muvaffaqiyatli karyeraga intiluvchan shaxs o'zini tan olinishi, jumladan, yuqori darajadagi mavqega va hattoki moddiy rag'batlanishlar uchun qator imkoniyatlarni taqdim eta oladi hamda bir vaqtda sevimli ishi bilan mashg'ul ham bo'ladi.

Fanda karyeraning ta'lim tizimiga xos bir necha ko'rinishlarini o'rganish mumkin:

1-darajali karyera – **boshqaruvchi** (maktab direktoridan vazir-gacha);

2-darajali karyera – **tadqiqotchi** (muayyan ilm-fan namoyon-dasidan tortib, fanlararo yondashuv egasigacha);

3-darajali karyera – **o'qituvchi-uslubiyotchi** (turli bilimli va xarakterli insonlarga tahsil bera oluvchi);

4-darajali karyera – **biznesmen** (ta'lim xizmati bo'yicha talablarni yaratuvchi).

Quyidagi jadvalda keltirilgan testni bajarish orqali, siz o'zingizga qiziqarli bo'lgan ta'lim sohasini va qaysi darajali karyera egasi ekanligingizni aniqlashingiz mumkin.

Ta'lim tizimiga daxldor karyera turini aniqlash

(savollarga "ha" yoki "yo'q" deb javob bering va har bir qatordagi "ha" javoblar sonini sanab chiqing. Har bir "ha" javob uchun 1 ball).

Agar siz biror-bir qatorda 3 balldan ortiq to'play olmagan bo'lsangiz, demak ta'lim sohasi siz uchun unchalik qiziqarli emas. Shunga qaramay, o'z kasbida muvaffaqiyatga erishishni istagan har bir odam zamonaviy ta'lim tizimi rivojlanishi tendensiyalarini bilishi kerak; shu sababli mazkur maqolani ta'lim oluvchi va o'qishni davom ettirishni xohlovchi kishi nuqtai nazaridan kelib chiqib oxirigacha o'qishga harakat qilib ko'ring.

| Tur | Mening tajribam bor (qo'limdan keladi) | Menga yoqadi | Men o'rganishni xohlayman | Jami |
|-------------------------|---|---|---|------|
| Boshqaruvchi | - ta'lim bilan bog'liq Qonunlarni o'rganish; - litsey (maktab)dagi o'zini-o'zi boshqarish kunlarida ishtirok etish (belgilangan tadbirlarda) | - qarorlar qabul qilish, o'zgarishlar kiritish, islohotlarda ishtirok etish; - kasbiy muammolar yuzasidan qarorlar qabul qilishda hamkasblarga yordam berish | - ta'lim jarayonini boshqarish va uning sifatini nazorat qilish; - yangi ta'lim dasturlarini ishlab chiqish | |
| Tadqiqotchi | - ta'lim bilan bog'liq muammolarni o'rganish; - ta'lim nazariyasi bilan bog'liq kitob va maqolalarni o'qish | - qiyin vaziyatlar mushohadasi uchun maqbul usulni topish; - turli xil nuqtai nazarlarni o'rganish | - ta'lim tahlilini kuchaytirish uchun turli soha yutuqlaridan foydalanish; - ta'lim muammolari yuzasidan tadqiqotlar olib borish | |
| O'qituvchi-uslubiyotchi | - "tarbiyasi qiyin" o'quvchi (talaba)lar bilan ishlashda yangi usullarni o'ylab topish; - kichik maktab yoshidagi bolalarga tahsil berish | - mening ishtirokim-siz odamlarni aqll, mustaqil, ochiqko'ngil, sabrli bo'lishlarini kuza-tish; - o'quvchiga individual yondashuv usullarini izlash | - turli xil odamlarni turli sharoitlarda o'qitishning samarali usullarini izlab topish; - ta'lim samaradorligini oshirish uchun zamonaviy texnologiya (masofadan o'qitish, onlineda o'qitish va boshqa) lardan foydalanish | |

| | | | | |
|-----------|--|--|--|--|
| Biznesmen | - tarbiyachi, repetitor sifatida faoliyat yuritish; - biznesda foyda keltiradigan sifatli usullarni o'ylab topish | - nima uchun odamlarning ta'limdagi u yoki bu xizmatlarga haq to'lashlarini aniqlash; - qarorlar qabul qilishda mutloq mustaqillik va ularni amalga oshirishda mas'uliyatni o'z zimmasiga olish | - ta'lim bozoriga oid tadqiqotlarni olib borish va ularning natijalarini o'z faoliyatida qo'llash; - o'z biznesini tashkil etish orqali daromad egasi bo'lish va yuqori sifatli ta'lim xizmatini taklif etish | |
|-----------|--|--|--|--|

Agar siz bir yoki bir necha karyera turidan 4,5 ball to'plagan bo'lsangiz, demak ta'lim sohasi sizni qiziqtiradi. Balki siz qaysi karyera turini tanlashingizni hali aniqlab olmagandirsiz. Quyidagi materialni o'qib, qiziqishlaringizni aniqlashga yordam beruvchi vazifalarni bajarishga harakat qilib ko'ring.

Agar siz biror-bir qatorda 6 ball to'plagan bo'lsangiz, demak siz ta'lim muammolari bilan faol qiziqasiz.

Quyida turli karyeralar muhokama qilinib qolmay, balki ta'lim sohasidagi kasbiy faoliyatga doir Internet materiallariga tayangan holda qo'shimcha ma'lumotlar keltirilgan; ta'lim muammolariga bo'lgan qiziqishlaringiz qay darajada chuqurligini yana bir bor tekshirib ko'ring.

Karyerada o'sishga imkoniyat yaratishi mumkin bo'lgan shaxs xislatlari

Professionalning rivojlanish fazalari

Karyeraga erishish bosqichlari hamisha ham professional rivojlanish bosqichlari bilan bog'liq bo'lavermaydi. O'sish harakati bosqichida turgan inson boshqa kasb doirasida, hali yuqori darajadagi professional sifatida shakllanmagan bo'lishi

mumkin. Shuning uchun karyera bosqichlari (shaxs taraqqiyotning o'tish davri) va professionalning rivojlanish fazalari (faoliyatni o'zlashtirish davri) ni bir-biridan farqlash o'ta muhim sanaladi.

Professionalning rivojlanish fazalarini quyidagi ko'rinishlarda bir-biridan farqlash mumkin: *chorasiz (optant)* (chorasizlik (optatsiyalar) fazasi). Inson tanlashda qiynaladi yoki kasbiy tanaffus vaqtida chorasizlikdan tanlovni amalga oshiradi. *Ovunchoq (adept)* (ovunish (adepta) fazasi). Bu inson allaqachon kasbiy mahoratni o'zlashtirish yo'lida. Kasb taqozo bo'yicha bu uzoq yoki qisqa muddatli jarayon bo'lishi mumkin. *Moslashgan (adaptant)* (moslashuvchanlik (adaptatsiya) fazasi, yosh mutaxassisning ko'nikish jarayoni). Ta'lim muassasida u yoki bu kasbga tayyorlash (nazariy jihatdan) jarayoni hech qachon ishlab chiqarishdagi (amaliy jihatdan) muhit bilan mos kelmaydi. *ko'p qirrali (internal)* (qo'p qirralilik (internallik) fazasi). O'z ishini sevuvchi, to'liq mustaqil harakat qila oladigan, asosiy kasbiy funksiyalarni ishonchli va muvaffaqiyatli bajaradigan, atrofdagilar tomonidan ishda va kasbda tan olingan tajribali xodim. *Usta (master)* (mahoratni davomiyligi fazasi). boshqa hamkasblari uddalay olmaydigan eng oddiy va eng qiyin hisoblangan kasbiy muammolarni yecha oladigan xodim.

Obro'li (avtoritet) (obro'lilik (avtoritetli) fazasi). o'z ishining ustasi, kasb doirasida va undan tashqarida ham taniqli bo'lgan xodim. *Daho (nastavnik)* (daholik fazasi). Ishining obro'li ustasi, har qanday kasbda o'z so'zini ayta oladigan, ustoz-shogird an'analariga ega mutaxassis.

Karyerani rejalashtirish

Mutaxassislar harakati va ularni rivojlanish bosqichlarining ma'lum bir strategiyaga qaratilganligi, odatda tashkilotning kadrlar karyerasini rejalashtirishga yo'naltiriladi. Tashkilotdagi kasbiy va lavozimda egallagan mavqei, tayinlangan vazifasi doirasida bajaradigan ishlari negizidagi kasbiy rivojlanishi xodimning karerogrammasini ishlab chiqishga asos bo'ladi.

Karyerani amalga oshirish shartlari. Xodimning xizmat bo'yicha siljishida faqatgina shaxsiy sifatlari (ma'lumoti, malakasi, ishga bo'lgan munosabati, ichki motivatsiyalar tizimi) gina emas, balki obyektiv shart-sharoitlar ham hisobga olinadi.

Karyera qilishning obyektiv shartlari quyidagilarni o'z ichiga oladi: (a) *karyeraning missiyasi (eng yuqori no'qtasi)* – yuqori bo'g'in lavozimi; (b) *karyera muddati* – tashkilot ichida individual holda egallagan birinchi mavqeidan toki yuqori (oxirgi) bo'g'ingacha bosib o'tilgan yo'ldagi o'sishlar soni; (v) *egallab turgan mavqei darajasining ko'rsatkichlari* – o'zining ayni paytdagi amalga oshirayotgan karyerasi davridagi odamlar munosabati bilan ilgari mavqei o'rtasidagi tafovut; (g) *muloqot yaratuvchanlik salohiyati ko'rsatkichlari* – shaxsning egallab turgan mavqei davrida keyingi ko'tarilishi yo'lida amalga oshiriladigan munosabatlari darajasi.

Tashkilotning kadrlar karyerasini rejalashtirishga yo'nalganligi

Tashkilotda karyerani rejalashtirish bilan xodimlar bo'yicha menejer, xodimning o'zi, uning tegishli bo'lmagan rahbari (chiziqli menejer) shug'ullanishi mumkin. Tashkilot miqyosida karyerani rejalashtirish bo'yicha tashkil qilinadigan tadbirlar bo'lishi mumkin.

| <i>Rejalashtirish subyekti</i> | <i>Karyerani rejalashtirish bo'yicha tadbirlar</i> |
|--------------------------------|--|
| <i>Xodim</i> | Dastlabki yo'nalganlik va kasbni tanlash |
| | Tashkilot va lavozimni tanlash |
| | Tashkilotga yo'nalganlik |
| | Perspektiv va loyihaviy o'sishni baholash |
| | O'sishni joriy etish |

| | |
|---|--|
| Xodimlar bo'yicha menejer | Ishga qabul qilishni baholash |
| | Ish o'rnini aniqlash |
| | Xodimning mehnati va salohiyatini baholash |
| | Zaxiraga saralash |
| | Qo'shimcha tayyorgarlik |
| | Zaxiradagilar bilan ishlash dasturlari |
| | Harakatlanish |
| | <i>Rejalashtirishning yangi sikli</i> |
| Tegishli bo'lmagan rahbar (chiziqli menejer) | Mehnat natijalarini baholash |
| | Motivatsiyalarni baholash |
| | Kasbiy rivojlanishni tashkillashtirish |
| | Rag'batlantirish bo'yicha takliflar |
| | O'sish bo'yicha takliflar |

Karyeraning shaxs faoliyatidagi o'rni, karyera terapiyasi

Biznes boshlash yoki boshqa mamlakatga ketishni o'ylayapsizmi? Shu bilan birga, hayotingizni tubdan o'zgartirish g'oyasi kunu tun fikrlaringizni tark etmayaptimi? Demak, siz endi xotirjam emassiz va o'zgarishni xohlaysiz.

Faqat biron bir sababga ko'ra hech narsa qilmayapsiz... Keling, sizni hammasini paysalga solishga nima majbur qilayotganini aniqlashtirib olaylik.

Buning uchun bir nechta izohlar mavjud:

1. Biz lahzalik zavqlanishni kutaymiz

Qoida tariqasida, vazifa qanchalik katta bo'lsa, uni amalga oshirish va tayyorlashga ko'proq vaqt ketadi. Bizga bu yoqmaydi, chunki biz har doim hamma narsani tez va zudlik bilan bo'lishini xohlaymiz. Shu sababli odamlar birinchi qiyinchiliklarga duch kelganda, boshlagan narsalarini ko'pincha yarmiga yetkazmasdan tashlaydilar. Bizda shunday shubhalar paydo bo'ladi: qimmatli

vaqtimni yo'qotishim va behuda sarflashim menga shunchalik kerakmidi? Balki yo'q. Yoki dangasalik uchun yana bir bahona topgandirsiz. Shuning uchun faqatgina kamdan-kam odam muvaffaqiyatga erishadi. Ular odatda elektron pochtasini qayta tekshirib ko'rib o'tirmasdan foydali dasturni o'rganadigan, "Facebook"dagi yangiliklarni kuzatib yurmasdan, o'z loyahasini yaxshilaydiganlardir. Shunday qilib ko'pchilik shubha qilganda, «jinnilar» dunyoni zabt etishadi.

2. Biz doimo qo'rqamiz

Ko'pincha o'z ishimiz ustida ishlamaymiz, chunki har xil masalalarni hal qila olmaymiz. Masalan, agar bir inson videorolik suratga olayotgan yoki unga ssenariy yozayotgan bo'lsa, qanday uslubni tanlashni, qanday montaj qilishni, qayerda suratga olishni va yangi to'siqlar ishni boshlashga xalaqit beradi kabi shubhalarni izlay boshlaymiz. Ehtimol muvaffaqiyatsizlikka uchrashdan qo'rqamiz. Natijada «tik holda» o'tirishda davom etamiz va hech narsa qilmaymiz. Yomon ish qilishdan qo'rqish yoki hadik ishimizni ham kechiktiradi.

3. Biz o'z kelajagimizni qayta baholaymiz

Ko'pincha hal qiluvchi qadam qo'yishdan oldin to'xtab, o'zimizga shunday deymiz: «Biron narsani tugatishim kerak. Shundan keyin men bu ishni tezda bajaraman, lekin hozir va bugun emas». Ko'pchiligimiz rejalashtirgan vazifalarimizning uzun ro'yxati bor, chunki kelajakda ko'p ish qilishim mumkin, deb o'ylaymiz. Bu juda samarali va dinamik ko'rinadi. Ammo ko'p kishilarda eng yaxshi g'oyalarni amalga oshirish uchun hech qanday imkoniyat yo'q.

Ilon Maskning boshida hech bir mahsulotlari mukammal emas edi. «O'zni oqlash» mantig'iga ko'ra, bozorga elektr mashinasi olib kirishning ma'nosi yo'q, chunki uni zaryadlash uchun joy yo'q. Xo'sh, nega muvaffaqiyatsizlik yuz bermadi? Mask g'oya paydo bo'lishi bilanoq uni hayotga tatbiq etdi va bu ideal holatga keltirish uchun hamma narsani qilish kerakligini yaxshi bilganligi sabablidir.

4. Xayol dunyosida yashayapmiz

Yo'q, albatta, biz buni ataylab qilmayapmiz. Aslida miyamiz ozgina tahdid yoki psixologik zarba bilan ongimizni stressdan himoya qiladigan tarzda yaratilgan. Shunday qilib «o'z-o'zini aldash» paydo bo'ladi. Bu jarayon mutlaqo ongsizlik bo'lib, tushunchamizni chetlab o'tadi. Boshqacha aytganda, uni boshqarmaymiz. Natijada nima bo'ldi? Xayoliy holatlarga haqiqiy vaziyatlarni ixtiro qilish va moslashtirish ong ostida qoldi. Aynan idrok etishni yaxshi ko'ramiz. Biz narsalar aslida qanday bo'lganligi uchun emas, balki xayolimiz tufayli o'zimizni oqlay boshlaymiz.

Xulosa shuki, uzoq xayol surish va harakatsizlikni oqlashning hojati yo'q, faqat hozir o'ylaganingizni qilishingiz kerak.

Xulosa qilib aytish mumkinki, xatolardan qo'rqqmasligingiz kerak. Agar qo'rquvsiz, bir kunni yo'qotib, noma'lum tomon qadam tashlasangiz, hayotingizni yaxshi tomonga o'zgartirishingiz va yoqimsiz vaziyatni o'z tomoningizga og'dirishingiz mumkin.

NAZORAT UCHUN SAVOLLAR

1. Karyeraning turlari, bosqichlarini tushuntirib bering.
2. Karyerada shaxsning kasbga oid xulqi va o'rnatishlarining mukammallashib borish yo'llarini tushuntirib bering.
3. Karyerada o'sishga imkoniyat yaratishi mumkin bo'lgan shaxs xislatlarini tushuntirib bering.
4. Gorizontal va vertikal karyera shakllari qanday amalga oshiriladi?
5. Karyeraning shaxs faoliyatidagi o'rnini tushuntirib bering.
6. Karyera terapiya nima uchun kerak?

9-BOB. KASBIY FAOLIYATDAGI KONFLIKTLAR VA ULARNI BARTARAF ETISH YO'LLARI

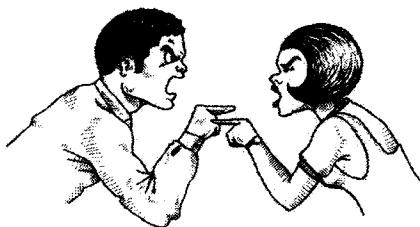
REJA

- 7. Konfliktologiya nazariyasi xususiyatlari.**
- 8. Kasbiy faoliyatdagi konfliktlar.**
- 9. Konfliktlarni bartaraf etish yo'llari.**

Tayanch iboralar: Konfliktologiya, konflikt, nizo, boshqaruv madaniyati, destruktiv nizo, konstruktiv nizo, jamoada nizoli vaziyatlar, agressiya.

Konfliktologiya nazariyasi xususiyatlari

O'zbekistonning yangi taraqqiyot bosqichida yetuk va raqobatbardosh kadrlarni zamon talablari asosida tayyorlash va ularni kamolotli qilib voyaga yetkazish muhim vazifalardan hisoblanadi. Shu sababli bo'lajak kadrlar orasida konfliktlarning salbiy ta'siri bo'lishi faraz qilinadi. Chunki pedagogik konfliktlar umumkonfliktologiya nazariyasining tarkibiy qismi bo'lib, unda asosan ta'lim va tarbiya jarayonidagi ziddiyatlar, nizolar va to'qnashuvlar ko'rinishida namoyon bo'luvchi ijtimoiy hodisadir. Bu o'rinda e'tiboringizni konfliktologiyaning umumiy xususiyatlari tahliliga tortamiz.



«Konfliktologiya» soʻzi lotincha boʻlib, u toʻqnashuv, ziddiyat va nizo maʼnolarini anglatadi. Oʻzbek ilmiy tafakkurining hosilasi boʻlgan Oʻzbekiston milliy ensiklopediyasida “konflikt” tushunchasiga quyidagicha taʼrif berilgan: 1) qarshi tomonlar, fikrlar, kuchlar toʻqnashuvi; 2) adabiyot va sanʼatda – badiiy asar mohiyatida yotgan ziddiyat. Biz uchun bu oʻrinda konfliktologiyaning ziddiyat, toʻqnashuv va nizo maʼnolari muhim oʻrin tutadi. Konfliktologiyaning mazmuni va yoʻnalishi nuqtai nazaridan maishiy, axloqiy, ijtimoiy, siyosiy, falsafiy va iqtisodiy turlari mavjud. Konfliktlarning mohiyati ijtimoiy hayot bilan uzviy bogʻliq, shu sababli u shaxs hayotida muhim oʻrin tutadi.

Pedagogika fanlari nomzodi, dotsent M.Ahmedova konflikt hodisasiga quyidagicha taʼrif beradi: “**Konflikt** – oʻzaro qarama-qarshi boʻlgan ziddiyatli manfaatlar va munosabatlarning ochiq toʻqnashuvidir”. Shunisi borki, baʼzi davrlarda konfliktlar voqelik, muhit, shart-sharoit bilan ideallik oʻrtasida, yaxshilik bilan yomonlik, ruhiy erkinlik bilan turmush tashvishlari oʻrtasida ziddiyatli hodisa sifatida hukmronlik qilgan. Bizning yondoshuvimizga koʻra individual axloq bilan jamoa ongi oʻrtasida konfliktlar yaqqol namoyon boʻladi.

Shu sababli konfliktologiyaga quyidagi xususiyatlar xosdir:

1. **Konfliktlarning turlari.** Konfliktologiyaning yirik ikki koʻrinishi-ijtimoiy va iqtisodiy turlari mavjud. Ijtimoiy konflikt

turlari shaxs axloqi, ongi va maqsad-muddaolariga ta'sir ko'rsatuvchi omil hisoblanadi. Iqtisodiy konflikt turlari esa shaxsning yaratuvchilik, ijodkorlik va jamiyatning farovonlik negizlariga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillar majmuidir. Bizning tadqiqotimiz nuqtai nazaridan ijtimoiy konflikt turlari muhim o'rin tutadi va ularning turli ko'rinishlari, shakllari hamda omillari 7-11 yoshli boshlang'ich sinf o'quvchilarining savodxonlik, bilimdonlik va ko'nikuvchanlik malakalariga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi hodisa hisoblanadi. Shu jihatdan biz konfliktlarning ijtimoiy xarakterdagi turlariga tadqiqotimizda asosiy e'tiborni qaratamiz.

2. **Konfliktlarning ko'rinishlari.** Konfliktlarning ikki muhim ichki va tashqi ko'rinishi mavjud.

◆ *Ichki konfliktlar* muayyan muhitda yaqin kishilar o'rtasida yuzaga keladi.

◆ *Tashqi konfliktlar* esa tashqi kuchlar ta'sirida yuzaga kelib, shaxs hayotiga daxl qiladi.

Ichki konfliktlar ko'p hollarda ta'lim va tarbiya jarayonida ta'lim ishtirokchilari o'rtasida yuzaga keladi. Misol uchun, o'quvchilar o'rtasidagi o'zaro ziddiyatlar, o'quvchi va o'qituvchi o'rtasidagi nizolar, o'quvchi va maktab jamoasi orasidagi kelishmovchiliklar ichki konfliktlarning muhim ko'rinishidir. Tashqi konfliktlar ongli ravishda ba'zi shaxslar tomonidan paydo qilinadi. Misol uchun, ongi rivojlanishda bo'lgan o'quvchilarni ba'zi din vakillari tomonidan dinga majburlashi, katta yoshlilarning o'quvchi va o'qituvchi o'rtasiga nifoq solishi, nosog'lom oilalardagi muhitning o'quvchiga salbiy ta'sir ko'rsatishi kabilar tashqi konfliktlarning yaqqol ko'rinishidir.

3. **Konfliktlarning xususiyatlari.** Bizning tahlillarimiz natijasiga ko'ra, konfliktlarning ikki muhim – o'tkinchi va doimiy xususiyatlari mavjud. Unga binoan o'tkinchi xususiyatga konfliktlar muddatli va makonda ro'y beradi. Misol uchun, ta'lim muassasalarida o'quvchilar o'rtasida ro'y beradigan konfliktlar

o'tkinchi xususiyatga egadir. Doimiy xususiyatga ega konfliktlar muddatsiz bo'lib, davomiy va izchil xarakterga ega bo'ladi. Misol uchun, katta yoshli shaxslar, tadbirkorlar va iqtisodiy o'sish o'rtasidagi konfliktlar doimiy xususiyatga ega bo'ladi. Pedagogik nuqtai nazardan o'tkinchi xususiyatga ega konfliktlar xarakterli bo'lib, ularni bartaraf etish imkoniyatlari mavjud. Doimiy xususiyatga ega konfliktlar esa sotsiologiya va politologiya fanlari vositasida ularning ta'sir kuchi susaytiriladi.

4. **Konfliktlarning ko'lami.** Konfliktologiya nazariyasida konfliktlarning ko'lami belgilangan emas. Bizning kuzatishimizga ko'ra, konfliktlarning kichik va yirik ko'lamlari mavjud. Ularning kichik ko'lami shaxslar o'rtasida yuzaga keladi, yirik ko'lami esa ko'p hollarda muayyan davlatlar o'rtasida paydo bo'ladi. Mazkur yondashuv konfliktlarning ta'sir kuchini aniqlash va ularni bartaraf etish yo'llarini topish imkonini beradi. Shu sababli muayyan konfliktlarning ko'lamini aniqlab olish maqsadga muvofiq bo'ladi.

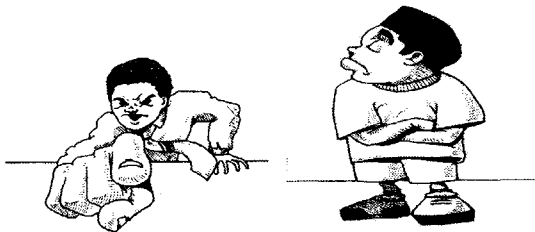
Nizolar – o'zaro ta'sir ko'rsatayotgan kishilarning qarama-qarshi turishi, bunda fikrlar, pozitsiyalar, qarashlar teskariligi kuzatiladi

Nizo bu – qarama-qarshi yo'nalgan qarashlarga, noxush hissiy kechinmalar bilan bog'liq guruhlararo yoki shaxslararo munosabatlar orqali ifodalanuvchi to'qnashuvlar.

Konflikt bu – odamlarning urishishi, janjallashishi, kuch ishlatib, bir-biri bilan to'qnashishi, so'z aytishish, birovlarini ayblash, so'kinish, g'azablanish, jahl bilan gaplashish, kesatish, birovlarini urib-turtish, do'q qilish, qo'rqitishga urinish, u qilaman, bu qilaman deb, ularga tahdid qilish, piching bilan gapirish, to'g'ri so'zlar mazmunini buzib talqin qilish, birovlarning orqasidan gapirish, qasd qilish, birovlarga jismoniy zo'rvonlik o'tkazish, zo'rlash, shantaj, birovlarini oyog'idan chalish, kamsitish, odamlar ustidan kulish, guruh-guruh bo'lib, birovlarini yakkalab qo'yish, dilsiyohlik, xafagarchilik, nafrat va qasos, birovlarini mensimaslik.

kibr, o'zini boshqalardan ustun qo'yish, kek saqlash, nafsoniyatga tegadigan amallar va so'zlar ishlatish, birovning har biri so'zi va amaldan yomonlik qidirish

Kasbiy faoliyatdagi konfliktlar



Konflikt vaziyatda har bir tomonning o'z qarashlari, o'ylari, fikrlari tizimi, ular majmuasi mavjud bo'ladi. Mana shu o'y va fikrlar tizimi xuddi mana shu tomonning o'z shaxsiy manfaatlarini anglatadi. Inson o'z shaxsiy manfaatlarisiz yashay olmaydi. Har bir odam, xatto eng kichkina yoshdagi bolakaylarning ham o'z shaxsiy manfaatlari mavjud

Nizolar turli xil ko'rinishda bo'ladi. Nizolarning kimlar orasida yuzaga kelishiga ko'ra farqlari:

- ◆ shaxslararo,
- ◆ guruhlararo,
- ◆ shaxsiy,
- ◆ etnik,
- ◆ milliy;

xususiyatiga ko'ra:

- ◆ ochiq, yopiq, uzoq muddatli, qisqa;
- ◆ destruktiv va konstruktiv nizolar;

- ◆ nizo xulq, yosh va jins xususiyatlari bilan farqlanadi;
- ◆ yoshlar, o'smirlik, balog'at yosh davrlari;
- ◆ keksalik davri;
- ◆ jins xususiyatlari (ayol va erkak).

Rahbarlar faoliyatida uchraydigan to'siqlar

- ◆ boshqarishni kollegial tarzda tashkil qila olmaslik;
- ◆ ish haqida qisqa va aniq gapirish va qobiliyati ega bo'lmazlik;
- ◆ rahbarlarni va qo'l ostidagilarni tinglay bilmazlik;
- ◆ asoslangan qarorlarni mustaqil va tez qila qilish qobiliyati bo'lmazlik;
- ◆ rahbarda dovyuraklik, mardonavorlik botirlik dadillik yetishmasligi.

Rahbarlik rahbardan boshqarish madaniyatining qonuniyatlariga bo'ysunishini talab etadi.

Boshqarish madaniyati o'z ichiga axloq, odob qoidalarini olish kerak. Boshqarish madaniyatini takomillashtirish uning barcha elementlariga e'tiborni kuchaytirish demakdir. Rahbarning madaniyat darajasi bu – o'ta murakkab ko'rsatkich hisoblanadi.

Rahbarlar faoliyatida uchraydigan to'siqlar:

1. O'z-o'zini boshqara olmaslik.
2. Rahbar hayoti hayajon va zo'riqishlarga to'la. Bunday sharoitda xulqda aniq maqsadning yo'qligi nafaqat jamoa faoliyatiga, balki rahbarning sog'ligiga ham salbiy ta'sir etadi.
3. Shaxsiy qadriyatlarning shakllanmaganligi.
4. Rahbar doim qaror qabul qilish vaziyatida bo'ladi. Vaholanki, qaror samarasi shaxsiy qadriyatlar, kasbiy va hayotiy tamoyillarga asoslanadi, ularning shakllanganligi rahbar faoliyatining mazmunini tashkil etadi. Masalan, zamonaviy boshqaruv samaradorlik, xodim imkoniyatlarini ochishga ko'mak, tashkilotga yangilik olib kirishga moyillik kabi qadriyatlarga asoslanadi. Mustahkam qadriyat va tamoyillarga asoslanmagan rahbar beqarorlik va maqsad yo'lida irodasizlikni namoyon etadi.

5. Boshqaruv faoliyati xususiyatini yaxshi bilmaslik. Boshqaruv faoliyati samarasi haqida ma'lumotga ega bo'lmas ekan, rahbar o'z malakasini shakllantira olmaydi. Boshqaruvga o'z yondoshuvini tahlil etolmaydigan rahbar fikr va topshirig'ini ham xodimga tushuntirishi qiyin. Bunday rahbar xodimlari u haqda nima deb o'ylashi bilan qiziqmaydi, o'z xodimlarini tashabbusga chaqirishi mushkul, ayniqsa topshiriqlar berishga qiynaladi.

6. Boshqaruv malakasining sustligi. Tashkilotdagi xodim va resurslarni boshqarish uchun ko'pgina ko'nikmalar zarur bo'lib, ularni rahbarlik qobiliyatlari deyish ham mumkin.

7. Muammoni yecha olmaslik. Ayrim rahbar muammo ustida sifatli, muntazam va aql-zakovat bilan ishlay olmaydi.

8. U vazifa maqsadini aniqlash, ma'lumot to'plash, rejalashtirish va nazoratni amalga oshirish malakasiga ega emas. Natijada hal etilmagan masalalar to'planadi va rahbarning muammoni hal etish imkoniyati cheklanib qoladi.

9. Ijodiy yondoshuvning yetishmasligi. Ixtiroga moyilligi bo'lmagan rahbar yangi g'oyalarni taklif etolmaydi, o'zgalarda mehnatga bo'lgan ijodiy yondoshuvni uyg'ota olmaydi. Bunday rahbar tajribadan, jamoa hayotiga yangilik kiritishdan o'zini chetga oladi yoki yangiliklar ustidan kuladi. Yuksak ijodiylik to'siqni yengib o'tishni va qiyinchilikka bardosh berib, maqsadga intilishni taqozo etadi.

10. Rahbar kadrlarni tanlash ularni tarbiyalash va lavozimlarga joylashtirish.

11. Psixologik jihatdan tanlash bo'yicha kadrlarni maxsus metodlar va metodikalar bilan qurollantirish.

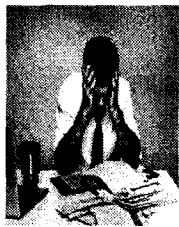
12. Faoliyatning professiogrammaviy tahlilidan kelib chiqqan holda rahbar kadrlarni tayyorlash va ularni qayta tayyorlash maqsadida yangi tizim yaratish hamda uni uzluksiz ravishda takomillashtirish.

13. Ta'limiy axborot ko'lamini ilmiy jihatdan aniqlashdan kelib chiqqan holda o'quv dasturini tuzish rahbarlarni tuzish mazmunining har bir bo'g'ini uchun muayyan mezonlar ishlab chiqish.

14. Boshqarish malakalari va ko'nikmalarini shakllantirishning psixologik tabiatidan o'quv kurslarining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqib ta'limning uslubiy tizimini yaratish.

15. Kasb mohiyatiga asoslanib, rahbarlik lavozimiga o'qilayotgan shaxslarni psixologik tayyorlashning metodlari shakllari, vositalari metodikalarini va prinsiplarini takomillashtirish.

Konfliktlarni bartaraf etish yo'llari



- ◆ Kompromis, ya'ni kelishuv, joyida xal etish. Nizodan chekinish, orqaga surish, qochish.
- ◆ Nizoli vaziyatdan chiqish yo'llari
- ◆ Vaziyatni doimiy nazoratda ushlab
- ◆ Kerakli faktlarni yig'ish
- ◆ Vaziyatni kelib chiqish sabablarini har tomonlama o'rganish
- ◆ Kelishuvchanlik muhitini yaratish
- ◆ To'g'ri va adolatli qaror qabul qilish
- ◆ Six ham kuymasini, kabob ham...

Jamoada nizoning kelib chiqish sabablari



- ◆ Foydasiz ishlarning ko'pligi
- ◆ Oylik moashi kamligi
- ◆ Rahbarning qoniqarsiz saviyasi
- ◆ Ishlarni rejalashtirishdagi muammolar
- ◆ Press-konferensiyalarni o'tkazish va unga tayyorgarlikdagi muammolar
- ◆ Hujjatlar bilan ishlashdagi muammolar
- ◆ Pullik ishlarni tashkil qilishdagi muammolar
- ◆ "Qiyin xarakterli" xodim muammosi

Jamoada ikki turdagi: destruktiv va konstruktiv nizolar mavjud.

1. Agar nizo xech qanday asosga ega bo'lmasa, unda bu nizo destruktiv nizo deb yuritiladi. shaxsiy g'ururlari diqqat markazida bo'lib, nizoning asl sababi chetda qolib ketadi.

2. Konstruktiv nizoda qarama-qarshilik ijobiy natijaga yo'naladi. Asoslangan qarorlarni qabul qilishga yordam beradi. Jamoadagi o'zaro munosabatlarni rivojlantiradi.

Jamoada eng qiyin vaziyatlar professional stresslarni keltirib chiqaradi:

- ◆ bu xodimlarning ishdagi salbiy hodisalarga reaksiyasi psixologik zo'riqishi;

- ◆ o'z kasbini yomon ko'rishi;

- ◆ ishdagi psixologik pressing.

Jamoada nizoli vaziyatlarni hal etish bo'yicha quyidagi usullardan foydalanib amaliy tavsiyalar ishlab chiqish kerak.

“QO‘Y” usuli

shiori: «Siz nima desangiz ham, men siz bilan hamfikrman»

Usulning afzalliklari: «qo'y» sifatida, siz boshqalar bilan tinch va do'stona munosabatlarni muntazam saqlab qolasiz. Chunki sizning hech kimga og'irligingiz tushmaydi. Hamma sizdan foydalanadi. Siz hamma narsaga chidaysiz. Birovlarga siz ko'proq e'tiborli bo'lasiz, shu bois birovlar sizga ehtiyoj sezadi. Sizning oldingizda ular o'z dardlari va munosabatlarini ochiq aytaveradi. Chunki sizdan zarar yo'q.

Usulning kamchiliklari: sizning talablarigiz, his-tuyg'ularingiz juda kam e'tiborga olinadi, sizning ehtiyojlaringiz inobatga olinmaydi va juda kam bajo keltiriladi. Agar bu holatda sizga nisbatan adolatsizliklar ko'payib borsa, qalbingizda yashirin g'azab,



nafrat kuchayib boradi, biroq sizning bu fazilatingizni qadrlaydigan insonlar atrofingizda bo'lsa, hayotingiz siz istagandek tinch va osuda o'taveradi. Ammo o'zingizning kuchsiz ekanligingizni har doim sezib turasiz.

«AKULA» usuli

**shiori: «Kim nima desin-chi?! Kim menga qarshi chiqa oladi?!
Qani, o'zi zo'r bormi?!»**



Usulning afzalliklari: siz har doim o'z emotsiyalaringizni oshkora tutasiz, fikrlaringizni erkin bayon qila olasiz. Siz faol bo'lishni, mas'uliyatni o'zingizga olishni hamda tavakkalchilikni yoqtirasiz. Har doim salbiy his-tuyg'ularning ochiq chiqib ketishi imkoniyati mavjudligi sizni emotsional krizislardan asraydi. Siz ichingizda ezilib, qiynalib yurmaysiz. Depressiya degan so'z – sizga yot.

Usulning kamchiliklari: sizning faqat o'z manfaatlaringiz uchun harakat qilishingiz atrofingizdagi do'st va vafodor odamlarni qoldirmaydi, sizning emotsional portlashlaringizdan ko'pchilik yaqinlaringiz qiynaladi, boshqalar fikrini mensimasligingiz, faqat o'zingizga ishonishingiz odamlar bilan munosabatlaringizni qiyinlashtirib qo'yyadi. Siz kamdan-kam boshqalar maslahatiga quloq solasiz va boshqalar bilan kelishib ishlaysiz. Ko'proq boshqalar siz bilan kelishishi kerak bo'ladi. Muammo shundaki, sizdagi xislatlarning zo'ravonlikka o'tib ketishi juda oson. Siz zo'ravonlik qilish va uni o'tkazishdan tortinmaysiz. Zo'ravonlikni tabiiy hol sifatida qabul qilasiz. Zo'ravonlikning ko'payishi esa jinoyatga olib kelishi mumkin. Ammo siz bu to'g'rida o'ylamaysiz. Sizning har doim g'olib bo'lishingiz zaruriyatga, oddiy holga

aylanib boradi. Sizning “g‘olib”ligingiz boshqaning “mag‘lubiyati” ekanligi o‘ylamaysiz.

«TULKI» usuli

shiori: «Men siz uchun hamma narsaga tayyorman. Men siz uchun foydali bo‘la olamanmi?!»

Usulning afzalliklari: sizning xulq-atvoringiz moslashuvchan bo‘lib, har qanday vaziyatda va holatda siz o‘zingizni erkin his qilasiz. Siz o‘zingizga ishonasiz. Talab qilinsa, har doim chekina olasiz. Zarur vaqtda chekinish – o‘z manfaatlarini saqlab qolish ekanligini bilasiz. Chekinishdan or qilmaysiz, bu – sizning yutug‘ingizdir. Shu bois, tezda boshqa odam bilan ikkalangiz uchun qoniqarli va manfaatli bo‘lgan xulosalarga kelishingiz mumkin.

Muzokaralarda sizdan unumli foydalanish imkoniyati mavjud. Sizdagi kelishuv va kompromisga borish qobiliyati konflikt vaziyatni qisqa muddatga bo‘lsa ham, yechimga olib kelishi mumkin. Kompromisga bora oladigan odam ko‘pchilikda ishonch uyg‘otadi. Ishonch esa konflikt yechimining zarur shartlaridan biri hisoblanadi.

Usulning kamchiliklari: sizni adolatli yechimdan ko‘ra, ko‘proq tezkor yechim qiziqtiradi. Shu bois sizning yechimingiz adolatsiz va vaqtinchalik bo‘lishi mumkin. Siz shoshilasiz, shu sabab har doim ham konflikt yechimi uchun mavjud hamma yo‘llarni qidirib, topishga ulgurmaysiz. Konflikt yechimi siz aralashganda vaqtinchalik bo‘lib, keyin yana boshidan rivojlanib ketishi ehtimoli mavjud. Sizdagi qobiyaliyatga ishonib qolib, konfliktidagi bosh muammo – muammoligicha qolib ketishi mumkin.



«STRAUS» usuli

shiori: «Meni tinch qo'yinglar! Meni hech narsa qiziqitirmaydi!»



Usulning afzalliklari: siz hech qachon yoqalashish, mushtlashish, urush – janjal vaziyatiga tushmaysiz. Chunki har doim biror bir ziddiyat vujudga kelayotgan joydan qochishga ulgurasiz. Xavfli vaziyatlardan o'zini saqlash va ziyonsiz chiqib keta olish juda yaxshi malaka hisoblanadi. Siz hech qachon to'qnashuvlar asosida kelib chiqadigan jismoniy zo'rlik bilan

to'qnashmaysiz, o'zingizning salomatligingiz posboni hisoblanasiz.

Usulning kamchiliklari: ammo siz o'zingizni kuchli va o'zini himoya qilishga qodir inson deb hisoblamaysiz. Siz strausdek har doim konfliktni ko'rganda boshingizni yerga tiqib olasiz. Siz hech qachon o'z muammolaringizni yechishga tayyor bo'lmaysiz, uning hal bo'lishi uchun yo'l-yo'riq qidirmaysiz. Va agar sizning muammolaringiz boshqalar tomonidan hal etilsa ham, bu yechim yuzaki, adolatsiz va omonat, ya'ni vaqtinchalik, o'tkinchi bo'lishi mumkinligini tushunsangiz ham, ularga aralashmaysiz. Bu esa sizning manfaatlarigizga qarshi yechimlar va xulosalar bo'lishi ham mumkin. Umuman muammolarni jiningiz suymaydi, siz ulardan qo'rqasiz, shu bois, bu usulning eng yomon oqibati, o'z muammolaringizdan qutulish uchun boshqa zararli yo'llarga kirib ketish hollari kuzatiladi, shu bois sizning narkotik va alkogolga ro'ju qo'yishingiz ehtimoli mavjud.

«BOYO‘G‘LI» usuli
shiori: «Men hamkorlikka doim tayyorman»

Usulning afzalliklari: odatda sizning ko‘pchilik qarorlaringiz adolatli bo‘ladi va ular uzoq muddat amal qiladi. Sizning boshqalar bilan munosabatlaringiz ishonch asosiga quriladi. Atrofingizda odamlar, do‘stlar, og‘ayni-birodarlar, dugonalar ko‘p bo‘ladi. Sizga o‘z xis-tuyg‘ulari va sirlarini odamlar ishonadi. Siz boshqalarning qadr-qimmatini va nafsoniyatini qadrlaysiz hamda toptalgan his-tuyg‘ularni e‘zozlaysiz. Kerak bo‘lganida siz uchun hamma yordamga tayyor turadi. Sizning xarakteringizda anglangan bosiqlik, mushohadago‘ylik, mulohazakorlik kuchli bo‘ladi. Sizning qarorlaringizga kattalar ham, kichiklar ham bo‘ysunadi. Siz o‘zingizga mas‘uliyat yuklay olasiz va adolatparvarlik posboni bo‘lib umr kechirasiz.



Usulning kamchiliklari: real hayotda “boyo‘g‘li” bo‘lish oson emas. U odamga juda katta mas‘uliyat yuklaydi. Doimo boshqalar dardu xasrati bilan yurishga to‘g‘ri keladi. Shu bois, hech kim «boyo‘g‘li» bo‘lish oson deb hisoblamaydi. «Boyog‘li» bo‘lish odamdan ichki madaniyat, qadr-qimmatni e‘zozlash, bilim va malaka, vaqt, mas‘uliyat, jasorat va o‘ziga ishonch talab etadi. Mazkur barcha xislatlarni o‘zida tarbiyalash esa oson vazifa emas. Shu bilan birga mana shu qobiliyatni ishlata bilish ham osonlik bilan kechmaydi. Adolat posboni bo‘lishingiz hammaga ham yoqavermaydi, sizga qarshi bo‘lganlar ham mavjud bo‘ladi.

AGRESSIYAGA MOYILLIK

Kishi o'z agresiyasini (jaxl) qanday jilovlashi mumkin? Siz o'z jahlingizni qanday jilovlaysiz?

ATOM BOMBASI



Siz o'z jahlingiz va emotsiyalaringizni boshqalar ustiga yog'dirasiz. Sizning g'azabingizni hamma odamlar, yoki narsalar besabab qo'zg'atishi mumkin. Agar jahl uchun sabab bo'lmasa, siz uni o'zingiz o'ylab chiqarasiz. Siz baqirishga ustasiz, sizning g'azabingiz boshqalar ustiga yog'diriladi, g'azabingiz o'z yo'lida hamma narsani buzishga qodir, g'azabingiz bois siz o'zingizni kuchli deb hisoblaysiz.

HAYKAL

Achchiqlanganingizda muzdan qanchalik issiqlik chiqsa, sizdan ham shunchalik jahl chiqadi. Siz o'z his-tuyg'ularingizni ichingizga yutasiz, boshqalar bilan bir necha kun gaplashmasdan yurishingiz mumkin. Agar sizni xafa qilgan odam ham haykal tipidagi odam bo'lsa, sizlar umrbod gaplashmasligingiz mumkin. Siz haykal sifatsiz, siz – na his-tuyg'usi bor, na ovozi, na emotsiyalari, na qalbi, na fikr o'yi bor odamga o'xshaysiz. Sizda emotsiyalar har doim uxlagan holatda bo'ladi. Emotsiyalar borligini siz bilmaysiz. Nima uchun boshqalar bunchalik kuyinishi va besabrliligini siz tushunmaysiz. Siz asli behis, bejon odamsiz.

DIMLAMA

Siz o'zingizning g'azabingiz va jahlingizni majburan ichga yutasiz va butun his-tuyg'ularingiz ichingizda toshib, qaynayveradi. Ba'zan birovlariga istehzo yoki ta'na bilan aytilgan so'zlari aslida ichingizdagi olovdan bir nishon, xolos. Sizni ko'pincha bosh og'riqlari, yuqori bosim kasalligi yurak hurujlari bezovta qilib turadi.



SNAYPER

Do'stlaringiz ichida eng qiziqqoni – snayper bo'ladi. Gugurt yonganday bir pastda lovillab ketadi. Siz kimnidir qattiq xafa qilib, qo'pollik qilishingiz hamda shu zahoti o'sha odamni quchoqlab, birgalikda o'tirishga taklif etishingiz mumkin. Jahlingiz qanday tez chiqqan bo'lsa, shunday tez jahlingizdan tushasiz, hamda nima uchun jaxlingiz chiqqanligi sababini eslay olmaysiz. Ammo sizning qalbingiz toza, kek saqlab yurmaysiz, kechirimlisiz



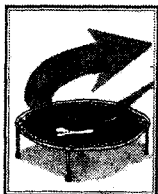
JAFOKASH

Har qanday tahqirlash, istehzo va ustingizdan kulishni siz tabiiy e'tirozsiz qabul qilasiz. Jahldan portlash o'rniga o'z g'azabingiz kuchidan o'zingizni bechoragina qilib ko'rsatishida foydalanasiz. Sizning har doim o'zingizga rahmingiz keladi, shu bilan boshqalarning rahm va shavqatidan foydalanasiz. Ana



shu rahm – shavqat asosida odamlarni o'z manfaatlarinigizga bo'ysundirishga harakat qilasiz. Siz uchun rahm-shavqat giyohvand moddaday zarur, siz uchun o'zingizni muhtoj, qiynalgan, azoblangan, jafokash qilib ko'rsatish hayotiy maqsad va muddaongiz

BATUT



Agar kimdir siz sababli g'azablansa, siz unga ana shunday g'azab bilan javob berishga harakat qilasiz. Agar sizga opangiz baqirayotgan bo'lsa, siz birin-ketin opangizning hamma qilgan yomonliklarni eslay boshlaysiz. Siz o'zingizning xafagarchiligingizni birovni xafa qilish orqali bosib ketmoqchi bo'lasiz. Siz «jonga jon, tanga tan» usulidan foydalanasiz.

O'T O'CHIRUVCHI



G'azablanganingizda siz uning olovlanib ketmasligining barcha choralarini ko'rasiz. Siz, konfliktlar hayotning tabiiy bir hodisasi ekanligini aniq tasavvur qilasiz. Shuning uchun siz o'z temperamentingizni bosishga, jahlni aql bilan yengishga hamda butun energiyangizni muammolar yechimiga qaratishga harakat qilasiz.

SILSILA YOKI ZANJIR REAKSIYA

Agar sizni xafa qilishayotgan bo'lsa, siz avvalo kim xafa qilayotganligiga qaraysiz. Agar u sizning boshlig'ingiz, qaynonangiz yoki biror kattakon bo'lsa jahlingizni yutasiz, ularga javob qaytarmaysiz. Ammo ko'nglingizda saqlangan to'yg'ular tashqariga oshiqadi. Shu bois siz o'zingizga tobe bo'lgan odamga butun zaxringizni sochasiz. U esa o'z navbatida yo xotiniga yo o'g'liga, juda bo'lmasa, qo'shninging mushugiga o'z g'azabini yog'dirishga harakat qiladi. Onangiz – sizga, siz singlingizga, singlingiz qo'shninging itiga, it esa o'z o'rnida onangizga hamla qiladi.



Konfliktlar haqida olimlarning ta'riflari

Sh.Dyuklo – “G'azab – bir muddatlik oshkora nafratdir; nafrat esa yashirin, doimiy g'azabdir”

F.Volter – “Mayda odamlarda dimog' katta bo'ladi”, Barcha janjallarning o'ziga xos xususiyati – ikkala tomonning zaifligidir.

A.Olkott – “Bahslashish ko'plarning qo'lidan keladi, oddiygina suhbatlashishni esa kamdan-kam kishi uddalaydi”.

V.Gyugo – “Insonning bittagina zolimi bor, u ham bo'lsa jaholatdir”.

Demokrit – “Hasad kishilar orasida janjalni boshlab beradi”.

Volter – “Ikki urushayotgan kishidan gunohkorrog'i aqllirog'idir”.

NAZORAT SAVOLLARI

1. Nizo turlari bo'yicha hayotingizda uchragan vaziyatlarni keltiring va uning yechimini ko'rsating.
2. Rahbarlar faoliyatida uchraydigan to'siqlarni yozing!
3. Rahbarning muammoli vaziyatlardagi asosiy vazifalari nimalardan iborat?
4. Jamoada destruktiv yoki konstruktiv nizolarning kelib chiqishi nimaga bog'liq?
5. Konfliktlar haqida olimlarning fikrlarini misol keltiring.

10-BOB. KASB ETIKASI VA IMIDJINI SHAKLLANTIRISH

REJA

- 1. Rahbar shaxsi imiji va etikasi.**
- 2. Rahbar imijini shakllantirishga qo'yiladigan talablar.**
- 3. Tashkilot imiji.**
- 4. Ishbilarmon shaxs etiketi.**
- 5. Taym menejment.**

Tayanch iboralar: etika, imij, tadbirkor rahbar etikasi, tashkilot imiji, etiket, korporativ madaniyati, ergonomika, kiyinish madaniyati, taym menejment, vaqtni boshqarish, imij qadriyat funksiyasi.

Rahbar shaxsi imiji va etikasi

Tadbirkor faoliyati faqat tadbirkorlikning huquqiy va tashkiliy asoslariga bog'liq bo'lmasdan, u insonlar, qo'l ostida xizmat qiluvchi mutaxassis va ishchilar, ayniqsa, chet ellik hamkasblari biznesmenlar doirasida umumaxloqiy me'yorlarga rioya qilishi bilan ham baholanadi. Ishdagi muvaffaqiyatning yarmidan ko'prog'i uning odobi, madaniyati, dunyoqarashi, ishbilarmonlik qoidalarini qay darajada bilishiga bevosita bog'liqdir.

Axloq ijtimoiy ongning qadimgi shakllaridan biridir. Davr o'zgarib borgan sari axloq ham o'zgarib, rivojlanib, takomillashib, ma'naviy madaniyatning ko'rinishlaridan biriga aylanib boradi. Axloq ijtimoiy munosabatlar zaminida alohida shaxs sifatida

mavjud bo'lgan insonlarning o'z-o'zini idora qilish shakllari va me'yori, o'zaro muloqot va munosabatlarda ularga xos bo'lgan ma'naviy kamolot darajasining namoyon bo'lishidir. *Axloq* lotincha "moralis", "mores" so'zlaridan olingan bo'lib, ma'nosi xulq, odat demakdir. **Axloq** – ijtimoiy ong shakllaridan biri bo'lib, kishilarning tarixan tarkib topgan xulq-atvori, yurish-turishi, ijtimoiy va shaxsiy hayotdagi o'zaro, shuningdek, jamiyatga bo'lgan munosabatlarini tartibga solib turuvchi, barqaror, muayyan norma va qoidalar yig'indisi. Axloq normalari kishilarning xatti-harakatlarida o'z ifodasini topadi.

Axloqni alohida falsafiy fan – "etika" o'rganadi. *Etika*, yunoncha "ethos" so'zidan olingan bo'lib, ma'nosi xulq, odat demakdir. Agar etika inson ruhiyatidagi nuqsonlarni davolasa, shifokor inson tanasini davolaydi. Biroq bular o'rtasida tafovut bor. Meditsinada shifokor va bemor ishtirok etsa, axloqda shaxsning o'zi xolos. Shunday ekan, etika odamga tayyor retsept bera olishga qodir emas, odam o'zidagi axloqiy nuqsonlarni tuzatishga o'zi retsept topishi lozim. Etika fan sifatida axloqni, odob-xulqni, axloqiy munosabatlarni aks ettiribgina qolmay, balki odam intilishi lozim bo'lgan maqsadni, ya'ni yuksak axloqiy g'oyani, bu g'oyani amalga oshirmoq uchun qanday yashab, qanday harakat qilmoqlikning ma'nosini ochib beradi, odamlarning yurish-turishi qanday degan savolga emas, balki qanday bo'lishi kerak degan savolga ham javob beradi. Shuning uchun ham axloqiy illatlar tanqid qilinadi, odamlarning xatti-harakatiga yuksak axloqiy g'oya va maqsad nuqtai nazaridan qat'iy baho beriladi.

Imij nima uchun kerak?

Insonning qanday ko'rinishga egaligi muhimmi? Tashqi ko'rinish 92% tasavvur paydo qiladi.

Muassasa imiji sizning shaxsiy imijingizga ta'sir ko'rsatadi va aksincha, sizning imijingiz tashkilot imijiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

AIDA imijining ta'sir qilish qonuni:

A (attention) – e'tibor;

I (interest) – qiziqish;

D (dimand) – ehtiyoj;

A (action) – harakat;

Imijelogiya – insonlarga yoqish san'ati va fan sohasi. Imijelogiya – har bir insonni jozibador bo'lishga va insonlarga yorug'lik ulashishga chaqirish. Imijelogiya – ta'sir ko'rsatish texnologiyasi.

Blez Paskal insonlarga ta'sir ko'rsatishning 2 usulini ko'rsatib o'tgan mavjud. "Ishontirish usuli" va "Yoqish usuli". Ulardan so'nggisi samaraliroq.

Rahbar imijini shakllantirishga qo'yiladigan talablar

– *Jamoada yoqimli psixologik muhitni yaratish.* Sog'lom jamoatchilik fikrini shakllantirish. Nizolarni samarali, savodli hal qilinishi. Jamoa faoliyatini samarali tashkil etish. Jamoada o'zaro ishonch, g'urur hissini, ongli intizom, uyushqoqlikni tashkil etish.

– *Muloqot madaniyatini shakllantirish.* O'qituvchi, ota-ona, o'quvchilar bilan muloqot uslubini tahlil qilish. Hamsuhbatini diqqat bilan tinglash. Noverbal axborot yo'llaridan foydalanish. Irodani tarbiyalash, shakllantirish, xodimlar xulqini boshqarish va nazorat qila olish, ishontirish usuli – empatiyadan foydalanish.

– *Ijtimoiy psixologik madaniyat.* Jamoaning umumiy boylik qadriyatlarini, e'tiqodlarini va tartibqoidalarining birligini shakllantirish. Ta'lim an'analarini saqlash, rivojlantirish. Jamoaning yakdilligi va birligini ta'minlash.

– *Xaqqoniylik* insonlar bilan hayrixohlik, do'stona muhitni tashkil etish, tanqidiy tafakkurni rivojlantirish. Tanqidni qabul qila olish, o'z kamchiliklarini bartaraf etishga intilish.

– *Har bir xodimning yutuq va kamchiliklarini ko'ra olish.* Har bir xodimni tushuna olish, ko'ngliga yo'l topa bilish, tashkilotchilik qobiliyatiga ega bo'lish, o'z vaqtini taqsimlay olish, o'ziga nisbatan talabchanlik, o'z ustida tinmay izlanish, faol bo'lish hamda mas'uliyatli bo'lish.

– *Ma'muriy boshqaruv madaniyati.* Pedagogik jarayonni ilmiy asosda tashkil etish. Rivojlanish dasturini jamoa bilan hamkorlikda yaratish. Axborotlar to'plash va rejalashtirish. Har bir rahbar o'ziga xos boshqaruv uslubiga ega.

Imij – qandaydir sintetik siymo bo'lib, aniq bir insonga bo'lgan munosabatda insonlar tafakkurida yuzaga keladigan tashkilot yoki boshqa ijtimoiy obyekt qiyofasidir. U o'zida yetarli darajada his-tuyg'uga bezalgan obyekt to'g'risidagi axborotni qamrab oladi va aniq ijtimoiy munosabat tasavvurini yuzaga keltiradi.

Imij qadriyat funksiyalari :

1. Shaxsni yuksaltiradigan. Ijobiy imij tufayli shaxsning siyosi uning ma'naviy xislatini namoyon etadi, vizual tarzda uning eng yaxshi xususiyatlari moddiy tarzda gavdalanadi hamda uning individual o'ziga xosligi ko'rinadi.

2. Psixologik jozibador xususiyatga ega shaxs, insonlar e'tibori va hurmatiga muqarrar, unga bu bioenergetik quvvat to'ldirish va tiklash imkonini beradi, bunga undagi ijobiy barqaror xush kayfiyat misol bo'ladi. O'zining maqsadlariga erishish sari optimist va o'ziga ishonch mavjud.

“O'zini taqdimot qilishning umumiy texnologiyasi” 4 ta asosiy texnologik jihatlar mavjud:

1. Qiyofa vizualizatsiyasi (tashqi qiyofa)
2. Kommunikativlik
3. Verbal effekt (notiqlik).
4. Flyuid nurlanish (tashqi emotsiya).

Qiyofa vizualizatsiyasi

◆ feysbilding: yuz gigiyenasi, fiziognomika, kosmetologik tuzatish, makijaj yoki vizaj, sochlarni parvarishlash va mos turmak(yoki parik)ni tanlash;

◆ kinesika: tana nafisligi, xatti-harakat va holat elegantligi, ishora san'ati, sog'lom turmush tarzi;

◆ kiyinish usuli: erkak va ayollar zamonaviy moda olami tendensiyalari, yaxshi kiyinib yurish, aksessuarlar samaraligi.

Verbal effekt

◆ oyoqlarning yig'ilgan holatda turishi;

◆ qo'llarning me'yorida harakatlanishi;

◆ ovoz tembrining juda yuqori emasligi yoki aksincha;

◆ Ifodali nutqni rivojlantirish;

◆ Mazmunli nutq.

Ifodali nutqning 10 qoidasi

• Suhbat mohiyatini biling.

• Suhbatdoshga hurmat bilan munosabatda bo'ling.

• Mantiqiy urg'u, to'xtam va ishora mahoratiga ega bo'ling.

• Jonli nutqdan foydalaning: metafora, qiyoslar.

• Doimiy qolipdagi siyqasi chiqqan va parazit (buzg'unchi) so'zlarni ishlatmang.

• Shaxsiy jozibadorlikdan foydalaning.

• Tillarni aralashtirib ishlatish va aksentdan qoching.

• Suhbatdoshni aldamang, haqiqatni noto'g'ri talqin qilmang.

• Nutqni drammalashtirish texnikasidan foydalaning.

Flyuid nurlanish (tashqi emotsiya)

Birinchi taassurot, tanishuvning birinchi daqiqalarda shakllanadi.

◆ Yoqimli tashqi ko'rinish.

◆ Go'zal xulq-atvor.

◆ Ifodali va nafis nutq.

◆ Bilim.

◆ Xarizmatik ta'sir.

◆ Hurmatni namoyish etish.

Imijning texnologik funksiyalari

1. Ijtimoiy adaptatsiya. To'g'ri tanlangan imij orqali ma'lum bir ijtimoiy muhitga tezroq kirishish, insonlar bilan ijobiy aloqalar o'rnatish mumkin.

2. Shaxsiy-kasbiy xarakteristikalarini namoyon qilis. Bu shaxsning o'z kasbiga e'tiborni qaratib, insonlarda simpatiya uyg'otishga qaratilgan.

3. Shaxsiy negativ xislatlarni yashirish. Bu shaxsning kiyim, soch turmagi, ijobiy xulqi orqali o'z kamchiliklarini boshqa insonlardan yashirish usuli.

O'z imijingizni yaratishda harakatlaringiz, atrof-muhitni hisobga olishingiz lozim, shu bilan birga faoliyat yuritayotgan jamoangizga mos imijingizni yaratishingiz kerak.

Har bir muhitning o'z imiji mavjud. Shu bilan birga o'z invidualligingiz, takrorlanmasligingizni yo'qotmasligingiz zarur.

Kiyimning vazifasi bu – nafaqat insonni issiqdan, sovuqdan himoya qilish, balki o'ziga jalb etishni ham uddalashi kerak. Kiyimga qarab insonga baho beriladi. Ozoda, yarashgan va sipo kiyim kishining ishiga talabchanligi va ichki kamtarligi haqida ma'lumot beradi.

Kiyim bu – odamlar uchun tashqi qobiq. U biz haqimizda ko'p narsalarni aytib berishi mumkin. Agar siz professional kiyim kodiga rioya qilsangiz (biz kiyim-kechak haqida gapirmayapmiz), tashqi ko'rinishiga qarab inson faoliyatining turini osongina aniqlashingiz mumkin. Biznes uslubidagi kiyimlar biznes sohasi bilan bog'liq odamlar uchun mo'ljallangan. Rang kombinatsiyasi, matolar, kesmalar, shuningdek dekor tafsilotlari va aksessuarlarini tanlashda qat'iylik va qat'iylik bilan ajralib turadi.

Kiyinishning biznes uslubi: asosiy, kundalik, rasmiy.

Biznes uslubi: qanday qilib shakllantiriladi?

Kiyimlarda biznes uslubining paydo bo'lishi tasodifiy emas edi. Qat'iy kiyinish (dress kod) va o'zini tutish orqali ko'plab

ishbilarmonlar o'zlari uchun ham, kompaniyalari uchun ham yuqori mavqega erishdilar. Ayollar uchun bu uslub konservativ usulga yaqin. Uning mashhur izdoshlari – Buyuk Britaniya qirolichasi Yelizaveta II, Buyuk Britaniyaning sobiq Bosh vaziri va hozirgi Germaniya kansleri Angela Merkel. Bir so'z bilan aytganda, bu butun dunyoni o'z fikrlari bilan hisoblashishga qodir ayollar.

Erkaklarga kelsak, bu yerda hamma narsa sodda: deyarli barcha siyosatchilar, amaldorlar, diplomatik korpus vakillari va biznes sohasida yuqori lavozimlarni egallab turgan odamlar uchun ishbilarmonlik kiyimlari nafaqat alohida holatlarda, balki kundalik hayotda ham majburiydir. Bir qarashda, hech qanday murakkab narsa yo'qdek tuyuladi: bir juft shim yoki uchta, oq ko'ylak, charm poyabzal. Ammo bu unday emas. Ma'lum qoidalar va nuanslar bor, ular bilish yoki ularga rioya qilinmaslik nafaqat kostyumni tanlashda, balki professional sohada ham yetarli emasligini ko'rsatadi.

Boshqa insonlarning e'tiborini qaratish uchun nafaqat inson chiroyli kiyinish va ozoda bo'lish kerak, balki yaxshi xususiyatlarga ham ega bo'lish kerak.

- ◆ Yoqimli suhbatdosh bo'la olish kerak;
- ◆ nafis tabbasum qila olish darkor;
- ◆ ehtirolarni jilovlay olish zarur;
- ◆ xushmuomala bo'la olish kerak.

Asosiysi ilmiy salohiyatli bo'lish kerak.

- ◆ Ziyoli;
- ◆ ko'zlangan maqsadga erisha olish;
- ◆ inson o'zida iste'dodlarni ruyobga chiqarishga harakat qilish kerak, zero har bir shaxsda qobiliyat mavjud.

Agarda inson o'z imkoniyatlarini to'g'ri baholay olsa, u to'g'ri yo'l topa oladi. Uning doim o'ziga ishonchi bo'ladi va kasbiy faoliyatida ham shaxsiy hayotda ham omadli bo'ladi.

Kiyim orqali terapiya

Kiyimning biznes uslubini afzal ko'radigan odamlar, hayotda eskigan yoki yirtilgan jinsi kiyganlarga qaraganda ko'proq narsaga erishishlari allaqachon aniqlangan (albatta bundan mustasno holatlar mavjud). Bu masalada kiyim terapiyasi muhim rol o'ynaydi. To'g'ri va puxta kiyingan erkak yoki ayol o'ziga nisbatan ishonchliroq, u ham xulqiy, ham imo-ishorali, imo-ishoralari va yuz ifodalari – barchasi mos keladi.

Shubhasiz, ko'pchilik ishbiarmonlik uslubining o'ziga xos xususiyatlarini yechib, qulay va sport kiyimlarini kiyib olishgandan so'ng, o'zlarini butunlay boshqacha, osonroq va erkinroq tuta boshlashlarini payqashdi. Yoki aksincha, nafis poshnalarda va chiroyli ish kostyumidagi ayollar erkak ishbiarmonlar orasida ham o'zini yanada ishonchli his qilishadi.

Bugungi kunda aksariyat nufuzli kompaniyalarda o'z xodimlarini tashkilotda o'rnatilgan dreskodiga rioya qilishga majbur qiladi.

Erkaklar rasmiy kostyumi

Bir nechta maslahatlar.

1 Yorqin rangli kostyumlarni kunduzi, qoramtir to'q ranglilarni kechasi kiygan ma'qul.

2. Har doim bitta kostyumni ozoda va shay saqlang.

3. Har doim ham moda ortidan quvmang. Yaxshisi zamonaviy kiyinib yomon ko'ringandan ko'ra, oddiy kiyinib yaxshi ko'ringan afzal.

4. Agarda galstuk sifatli matodan tikilgan bo'lsa, bog'lamni yechib yubormasdan boshdan yechgan ma'qul.

• tantanali marosimlar uchun, • ikkita har kunlik uchun, • ko'rgazma yoki yuqori martabali uchrashuvlar uchun.

Galstukka qarab, uni taqqan inson didiga baho berish mumkin. Har qanday rasm, rang, hajmdagi galstuk nozik did bilan ko'rinadiki, qachonki ko'zga yaqqol tashlanmasa. Galstuk kostyumga mos

bo'lishi kerak. Qishda – qoramtir to'q rangdagi, yozda – yorqin rangli tusdagi galstuk taqqan afzal. Galstukdagi asosiy rang kostyumdagi ranglardan biriga mos bo'lgani afzal. Katta savlatli erkaklar ifodali shakldagi va kengroq galstuklar taqqani ma'qul, ozg'in kishilar esa katta tugundagi va keng galstuklarni taqmagani yaxshi. Galstuk tugilganda uning tuguni ko'ylak yoqasiga mos kelishi kerak. Ko'ylak yoqasi ko'ylagi yoqasidan 1-1,5 sm ga chiqib ketishi va qisqichlardan 1,5-2 santimetrga chiqishi juda muhimdir.



Bugungi kunda ba'zi bir ishbiarmonlar “tasodifiy” deb ataladigan tasodifiy uslubni erkaklar uchun oddiy ishbiarmonlik kiyimlari uslubidan afzal ko'rishmoqda. Yumshoq ko'ylagi jinsi bilan birlashtirilgan va ko'ylak o'rniga monofonik pastel ko'ylak kiyiladi. Sayyoramizning eng boy ishbiarmonlari ushbu uslubga amal qilmoqdalar: Bill Geys, Stiv Djobs, Mark Zukerberg va boshqalar.

Bunday kiyimlar to'plami ish kiyim kodiga mos kelishi mumkinmi? Aslida mumkin, biroq, bu odam shug'ullanadigan

faoliyatga bogʻliq. Tabiiyki, biron bir siyosiy yoki davlat arbobi rasmiy uchrashuv paytida va hatto ish sharoitida ham bunday kiyinishi mumkin emas. Ammo zamonaviyroq faoliyat bilan shugʻullanuvchi, masalan, IT-xizmatlar sohasida ishbilarmonlar uchun bunday kiyim-kechak juda oʻrinli boʻladi. Demokratik ishbilarmonlik uslubiga shuningdek, pidjak oʻrniga kiyiladigan, ammo klassik koʻylak va bogʻichli yupqa jundan qilingan kurtkalar ham kiradi.

Biznes uslubining asosiy atributlari

Asosiy erkaklarning shkafi bir nechta majburiy elementlardan iborat: kostyum, koʻylak, galstuk. Bu funksional aksessuarlar bilan toʻldirilgan tasvirning asosidir.

• Kostyum

• Koʻylak

Semirib ketgan erkaklar uchun ofis kiyimlarining xususiyatlari

Toʻgʻri shakllantirilgan biznes kostyum tanadagi kamchiliklarni yashirishga qodir. Agar erkakning nomutanosib qurilishi va semiz qomati boʻlsa, siz tikuvchiga murojaat qilishingiz kerak. Yaxshi mutaxassis fiziologik xususiyatlarni hisobga olgan holda kiyim-kechak ishlab chiqarishga qodir boʻladi.

Toʻliq odamlarga koʻrinadigan naqsh bilan narsalarni tanlash tavsiya etilmaydi. Xoch chiziqlar yoki geometrik shakllar ayniqsa istalmagan.

◆ Toʻqilgan materiallar qoʻshimcha hajmda koʻrinadi, shuning uchun kostyum va shimlar uchun ingichka va yengil matolarni tanlang. Ochiq ranglardan saqlaning – ular ham semiz.

◆ Toʻliq boʻyin va yumaloq yuzli erkaklarga keng yoqa va uchlari bilan koʻylak kiyish tavsiya etiladi.

◆ Shimlar belga yaxshi oʻtirishlari kerak, chiziq qilib dazmollash mumkin emas.

◆ Ortiqcha vaznli odamlar uchun tashqi kiyim uzunligi tizzadan 15-20 sm pastroq bo'lishi kerak. Qisqa palto yoki plash ortiqcha vazn beradi.

◆ Katta qorinda shimlarni belbog'da ushlab turish qiyin, ilmoqlarni tanlash yaxshidir. Bunday holda ko'ylagi yechib olish tavsiya etilmaydi. Yozda issiq ob-havoda yoki bino ichida tugmachalarni ochish uchun ruxsat beriladi.

Ayollar uchun biznes kiyimining uslubi

Ishbilarmon ayolning kiyinish qoidalari erkaklarnikiga qaraganda qat'iy emas. Bundan tashqari, dizaynerlar, ayol xarakterining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda biznes kostyumining turli xil variantlarini taklif qilishdi. Ishbilarmon ayol garderobining majburiy atributi bo'lgan pidjaklar turli xil kesmalarga ega. Ular uzun, qisqa bo'lishi mumkin.



Ishbilarmon ayolga qo'shimcha ravishda shunga o'xshash kiyim kodi o'qituvchilarga ham tegishli. Zamonamizdagi "ajoyib xonimlar" kiyimlarining biznes uslubi, shubhasiz, XX asr boshlarida bo'lgan kiyim turlaridan juda farq qiladi. Bugungi kunda o'qituvchi klassik uslubdagi shim kiyishi mumkin, lekin hech qanday holatda jinsi shim emas. Shuningdek, yubka mos keladigan uzunlikka ega

bo'lishi kerak, tizzadan maksimal darajada past, lekin qisqaroq emas. Tabiiyki, bo'yin chizig'i yoki ko'plab dekor tafsilotlari bo'lgan ko'ylaklar ham o'qituvchining shkafidan olib tashlanishi kerak. Axir bularning barchasi talabalarning e'tiborini chalg'itishi va darsga e'tibor bermasligiga to'sqinlik qilishi mumkin.

Aksessuarlar

Aksessuarlarni tanlashda, ayollar ham, erkaklar ham sotib olingan mahsulotning sifatiga qarab harakat qilishlari kerak. Agar zargarlik buyumlari bo'lsa, unda beparvolik, kamtarlik, hech qanday bo'rttirishlarsiz. Erkaklar uchun chiroyli markali soatlar, charm kamar, zamonaviy portfel juda muhim bo'lsa ayollarga sumka kerak. Sumka monofonik, qulay va o'rtacha darajada keng bo'lishi kerak. Rasmiy-ishbilarmonlik uslubidagi kiyim-kechaklar, *boshqa sohalardan farqli o'laroq, o'tgan asrning boshidan beri deyarli o'zgarmadi* bu – asrlar davomida yaratilgan eng nozik chiziqlardan biridir.

Biznes uslubiga talablar o'zgarib bormoqda. Shuni ta'kidlash kerakki, so'nggi yillarda biznes moda ancha demokratiklashdi.



Sifatli material va qimmat brend yuqori maqomni ta'kidlaydi. Davlat va hukumat idoralarida yuqori lavozimlarda ishlaydigan ayollarga, shuningdek yirik korporatsiyalar rahbarlariga, masalan, moliya va bank sektorlariga mos keladi.

Shuni tan olish kerakki, bugungi kunda zamonaviy dunyoni ayollar tobora ko'proq boshqarayotgani ajablanarli emas. Shunday ekan, rasmiy lavozimlardagi ayollar o'z imijlariga ko'p vaqt sarflashlari tabiiy hol. Muvaffaqiyatli martaba qurgan ayollar uchun kiyim-kechakda biznes uslubiga qanday qarash kerak?

Modaning yosh tendentsiyasi ingliz klassiklaridan kelib chiqadi. Biznes uslubi foydali funktsionallik va zamonaviy moda tendentsiyalariga muvofiqlik rasmiy kostyumning an'anaviy qat'iyligiga qo'shimcha qiladi. Ishlayotgan ayolning rasmiy darajasiga va dres kodining talablariga qarab, ofis kiyimlarining bir nechta turlari ajralib turadi.

Rasmiy (rasmiy ravishda biznes) – shaxsiyatning har qanday namoyon bo'lishini tan olmaydigan qat'iy konservativ uslub. Ishchi shkafning elementlariga qo'yiladigan asosiy talablar ro'yxati quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- ◆ oddiy matolardan tikilgan kiyimlar;
- ◆ bir nechta turdagi kostyumlarning mavjudligi (yubka bilan ko'ylagi, ko'ylak, shim);
- ◆ oq rangdagi erkaklar ko'ylaklari kabi bluzkalar;
- ◆ yubka yoki ko'ylakning uzunligi tizzadan yuqori emas;
- ◆ klassik shimlar;
- ◆ o'rta poshnali tuflilar;
- ◆ tabiiy makiyaj, tabiiy ranglarning manikyur, oddiy soch turmagi.



Rasmiy biznes uslub siyosiy masalalar, bank, huquqiy masalalar yoki sug'urta holatlari bilan shug'ullanadigan tashkilotlarda talab qilinadi. Ta'lim va diniy muassasalar devorlarida qat'iy tasvirga rioya qilish tavsiya etiladi.

Zamonaviy biznes (biznesni boshqarish) – shaxsiy imtiyozlarning ba'zi bir namoyonlariga imkon beradigan oz sonli talablarga ega uslub.

Boshqaruv uslubi – 45 yoshdan oshgan yoki rahbar lavozimlarda ishlaydigan ayollar uchun ideal. Bu har qanday yoshda ommaviy tadbirlarga va ish tashriflariga (ko'rgazmalar, konferensiyalar, konsertlar, ota-onalar va o'qituvchilar yig'ilishlari) tashrif buyurishda ham o'rinli bo'ladi.

Tasodifiy biznes (norasmiy biznes) – oddiy va erkin uslub. Modali tasvirni yaratishda quyidagilarga ruxsat beriladi:

- ◆ turli rangdagi va naqshli matolarning katta tanlovi;
- ◆ etak uzunligi tizzagacha;
- ◆ kostyumning yuqori qismi – bluzkalar, bluzkalar, toplar;
- ◆ issiq havoda yengsiz koftalar;
- ◆ yengil poyabzal yoki ochiq poshnali yoki uchi ochiq poyabzal;
- ◆ turli xil dizayndagi soch turmagi, shu jumladan bo'shashgan sochlar;
- ◆ kostyumga mos keladigan bo'yanish va manikyur rangi;
- ◆ ajoyib zargarlik buyumlari.

Rasmiy ish uslubi ayollar uchun kiyim-kechak ba'zi narsalarni kiyishni mulqo istisno qiladi:

- ◆ trikotaj futbolklar, ko'ylaklar, yengsiz bluzkalar;
- ◆ yozuvlari bo'lgan har qanday kiyim;
- ◆ yengil ichi ko'rinadigan kiyimlar;
- ◆ sport kiyimlari;
- ◆ jinsi shimlar, leggings, shortilar, mini yubkalar;
- ◆ charm buyumlar, shu jumladan tashqi kiyimlar (paltolar, ko'ylak);

◆ ochiq, sport yoki plyaj poyafzallari.

Xulq-atvor har qanday sharoitda ishbilarmon ayol uchun ish kostyumining asosiy talablariga rioya qilishni talab qiladi.

Tashkilot imiji

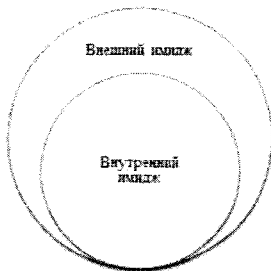
«Imij sotib olinmaydi. Uni faqat yaratilishi mumkin. Avval siz imij uchun ishlaysiz, keyin u siz uchun ishlaydi». Jan Kokto

Zamonaviy bozor iqtisodiyoti sharoitida turli xil faoliyat sohalariga ixtisoslashgan tashkilotlarning muvaffaqiyatli faoliyat yuritishi va rivojlanishi uchun nafaqat iqtisodiy va texnologik, balki ijtimoiy-psixologik omillar ham katta ahamiyatga ega. Ushbu omillar tizimida tashkilotning ijobiy imijini shakllantirish va rivojlantirish bilan bog'liq jihatlar muhim rol o'ynaydi.

Imij (inglizcha – “image” so‘zidan olingan bo‘lib, obraz, tasvir ma‘nosini bildiradi) – ommaviy aloqa va psixologik ta‘sir orqali jamoatchilik yoki individual ongda shakllanadigan sun‘iy obraz. Obyektga nisbatan ommaviy ongda ma‘lum munosabatni shakllantirish uchun imij piar, tashviqot, reklama orqali yaratiladi.

Bizni ko‘proq mahsulot, xizmat, korxon, shaxsning “qiyofasi”, odamlar ongida shakllanadigan va ularga bo‘lgan munosabatni belgilovchi taassurotlar yig‘indisi sifatida ta‘riflangan *tashkilot imiji* qiziqtiradi. Imiji iste‘molchilar tomonidan tan olingan mahsulot, xizmat, korxon iste‘molchining tegishli brend va

Tashkilotning imijini tashkilotning shakllangan, samarali, emotsional jihatdan rangli obraz sifatida aniqlash mumkin. Imij ishbilarmonlik munosabatlari madaniyatining ajralmas qismi bo‘lib xizmat qiladi. Busiz biznesdagi jiddiy muvaffaqiyatlarga umid qilish, jamiyatning turli doiralarida munosib obro‘ga ega bo‘lish mushkul. Shu sababli, ijobiy imij yaratish va uni saqlab qolish uchun katta miqdorda mablag‘ sarflanadi.



Tashkilot imiji tashqi va ichki qismlarni o‘z ichiga oladi. *Tashqi imij* bu – tashqi auditoriya (iste‘molchilar, sheriklar va boshqalar) tomonidan baham ko‘rilishi kerak bo‘lgan kompaniya haqidagi g‘oyalar tizimi. U birinchi navbatda ish sifati va kompaniya faoliyatining o‘ziga xos xususiyatlari bilan shakllanadi. Imijning eng aniq tashqi ko‘rinishi kompaniyaning identifikatsiya konstantalari tizimi – korxonalar stilidir.

Ammo boshqa tarkibiy qismlar ham muhim emas: xodimlarning imiji yoki, shuningdek, “kompaniyaning biznes uslubi” (korporativ madaniyat qoidalariga asoslangan xizmat ko‘rsatish va aloqa sohasidagi ushbu kompaniyaning o‘ziga xos xususiyatlari), korporatsiya rahbariyatining korporativ imiji va, albatta, obro‘si – firmaning afzalliklari va kamchiliklari haqida barqaror jamoatchilik fikri.

Ichki imij kompaniyaning har bir xodimida bo‘lishi kerak bo‘lgan kompaniya haqidagi g‘oyalar tizimini anglatadi. Barcha darajadagi rahbarlar, menejerlar va adminstatorlar ushbu tizimini shakllantirish va ommalashtirish ustida ishlamoqda. Ular korporativ siyosatni ishlab chiqadilar. U, o‘z navbatida korporativ falsafa

asosida shakllanadi. Ba'zan korporativ siyosat va falsafa ma'lum bir hujjat shaklida shakllantiriladi – korxonada kodeksi (kompaniya ishining asosiy tamoyillari) va korporativ madaniyat (xodimlarning xatti-harakatlarining o'ziga xos qoidalari, kompaniyaning o'ziga xos xususiyatlariga javob berish) tavsifini o'z ichiga oladi.

Tashkilot imijining tarkibiy qismlari

Tashkilotning imiji uning faoliyati haqida tasavvur beradigan xususiyatlar to'plami bilan belgilanadi. Har qanday turdagi tashkilot va korxonaga xos bo'lgan asosiy xususiyatlar mavjud:

1. Tashkilot rahbarining obrazi, u eng umumiy shaklda uning qobiliyatlari, munosabatlari, qadriyat yo'nalishlari, ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, shuningdek uning tashqi ma'lumotlari g'oyasi asosida qurilgan.

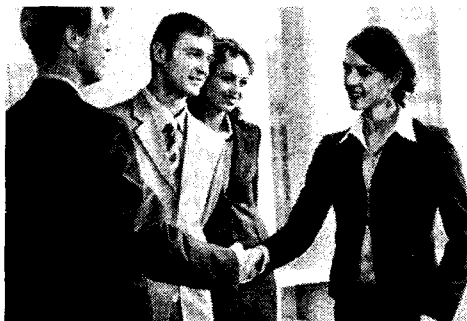
2. Xodimlarning obrazi, jismoniy, psixofiziologik, ijtimoiy ma'lumotlar, madaniyat, kasbiy kompetentlik, shaxsiy xususiyatlar va boshqalarni aks ettiradi.

3. Korxonaning ijtimoiy imiji, jamoatchilik va turli ijtimoiy guruhlarining tashkilot haqidagi, uning jamiyatning siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy hayotidagi roli (gazeta nashrlari) haqidagi g'oyalari asosida qurilgan.

4. Mahsulot yoki xizmatlarning imiji, tashkilot tomonidan o'z iste'molchilari va mijozlariga taklif qilinadigan, bu ularning narxi va sifati, ularning funksional qiymati, o'ziga xos xususiyatlari va o'ziga xosligi haqidagi g'oyani o'z ichiga oladi.

5. Tashkilotning ishbilarmonlik madaniyati va uning uslubi, ijtimoiy-psixologik iqlim, xodimlarning o'z tashkilotining qulayligi va ishonchliligi haqida tushunchasi, ijobiy imijni shakllantirish uchun kuchli salohiyatni yaratadi.

6. Tashqi jihozlar (korporativ dizayn, korporativ identifikatsiya, tashkilotning vizual imiji), shu jumladan binolarni loyihalash, transport, brending.



Ishbilarmon kishi imiji

Raqobat sharoitida muvaffaqiyatli ishbilarmon shaxs uchun faqat yirik ishlab chiqarishga egalik qilish, iqtidorli moliyachi bo'lish yoki biznesga oid sezgiga ega bo'lishgina yetarli emas. Bugungi kunda biznes birinchi navbatda muloqot, turli xil va darajadagi kommunikatsiyadir. Har qanday ishbilarmonlik muloqotida muvaffaqiyat quyidagilarga bog'liq: muzokaralar o'tkazish qoidalari va ularning samaradorligi shartlarini bilish; hujjatlarni yuritish qoidalari, ish qog'ozlarini ro'yxatdan o'tkazish; kuzatish va tinglay olish qobiliyati; o'z fikriga ishontirmoq, ishontirmoq; vaziyatni ehtiyotkorlik bilan baholang; muloqot jarayonida o'zingizni nazorat qiling; ish yozishmalarini, samarali telefon suhbatlarini o'tkazish; biznes sheriklar o'rtasida qulay munosabatlarni saqlash; ishbilarmonlik aloqalari natijalarini tahlil qilish; chidamlilik, xushmuomalalik, nutq madaniyati, qaror qabul qilishda moslashuvchanlik va harakatchanlik, tadbirkorlik, samaradorlik; odob-axloq qoidalarini, delegatsiyalarni qabul qilish qoidalarini, siz uchun qiyin vaziyatda konstruktiv tanqid qilish va o'z-o'zini nazorat qilish usullarini o'zlashtirish.

Har qanday muloqotda, uning mazmuni bilan bir qatorda muloqot ishtirokchilarining bir-biriga bo'lgan taassurotlari juda muhim rol o'ynaydi. Ishbilarmonlik aloqalarining muvaffaqiyati va pirovardida biznesingiz muvaffaqiyati hamkorlaringiz, menejerlaringiz, mijozlaringiz sizni qanday ko'rishiga bog'liq. Shuning uchun ishbilarmonlar dunyosida imij katta ahamiyatga ega. Imij deganda ishbilarmon shaxsning shakllangan obrazi tushuniladi.

Ishbilarmon shaxs imijining komponentlari:

1. Xulq-atvor stili
2. Kiyim-kechak
3. Pozitsiya
4. Soch turmagi
5. Imo-ishoralar
6. Mimika
7. Harakat
8. Odob
9. Nutq

Insonni muloqotning dastlabki besh soniyasida paydo bo'lgan taassurotga qarab baholaydilar, deb ishoniladi. Tashqi ko'rinish, ovoz va muloqot qilish qobiliyati kabi shaxsiy xususiyatlar karyera va butun hayot davomida hal qiluvchi rol o'ynashi mumkin.



Eng tezkor biznes aloqasi

Telefon anchadan beri kundalik hayotimizning bir qismi bo'lib kelgan va biznes olamida uni shunchaki almashtirib bo'lmaydi. Muhim muzokaralar telefon orqali olib boriladi, uchrashuvlar o'tkaziladi, hatto bitimlar tuziladi. Telefondagi suhbatini malakali o'tkazish qobiliyati zamonaviy ishbilarmonning muhim xususiyatidir. Telefon orqali suhbat davomida odob-axloq qoidalariga rioya qilish orqali siz nafaqat ishbilarmonlik professionalligingizni, balki umumiy madaniyatingiz va bilimingizni ham namoyish eta olasiz.

Texnik bilan vositalardan foydalanganda kommunikatsiya (muloqot) murakkablashadi, chunki suhbatdoshlar vizual aloqa o'rnatolmaydilar va shu bilan ular og'zaki bo'lmagan darajada almashadigan ma'lumotlarni nazorat qiladilar va faqat eshitgan narsalariga, matnli xabarlariga e'tibor qaratadilar. Bu esa so'zlarga diqqatli bo'lishni, notiqlikka, intonatsiyaga, shuningdek, xushmuomalalikning maksimal namoyon bo'lishiga e'tiborni kuchaytirishni talab qiladi.

Ishda qo'ng'iroq qiluvchi shaxs birinchi bo'lib o'zini tanishtirishi, ismini, otasining ismini va familiyasini, shuningdek, u ishlaydigan kompaniyani ko'rsatishi kerak. Telefon suhbatlarida tez-tez uchraydigan xatolar: o'zini tanishtirmaslik; tez gapirish; gapni bo'lish; mijozni baholay olmaslik; savol bermaslik; fikr bildirmaslik; tinglarnaslik va xayrlashmaslik.

Rasmiy odob-axloq telefon orqali suhbatlar olib borish, rasmiy yozishmalar qoidalarini bilishdan tashqari: salomlashish, tanishtirish, tanishish qoidalarini; turli tadbirlar, yig'ilishlar, muzokaralarda o'zini tutish qoidalari; biznes kostyumining xususiyatlari; tashrif qog'ozlari va boshqalarni ham o'z ichiga oladi.

Ofis odob-axloq qoidalarini bilish, imij yaratish ustida ishlash ishbilarmon kishining shaxsiy va professional xususiyatlariga

ijobiy ta'sir qiladi, u va u faoliyat yuritayotgan kompaniya bilan hamkorlik qilish istagi paydo bo'ladi. Shuning uchun jozibali imij biznes muvaffaqiyatini belgilovchi omillardan biridir.

Buni bilish kerak!

Xo'sh, yosh tadbirkor tajribali hamkorlar oldida o'zini qanday tutishi kerak?

Ishbilarmonlik suhbatida ba'zan so'zlardan ko'ra noverbal (og'zaki bo'lmagan) aloqa vositalari, ya'ni intonatsiya, mimika, imo-ishoralar muhimroqdir. Bu sohaning eng mashhur mutaxassislaridan biri avstraliyalik A.Pizning ta'kidlashicha, axborotning atigi 7 % so'z yordamida uzatiladi, 38 % esa tovush vositalari (jumladan, ovoz ohangi, intonatsiya va boshqalar) va mimika, imo-ishoralar orqali – 55% uzatiladi.



So'zlar (verbal vositalar) orqali uzatiladigan ma'lumotlar imo-ishoralar, mimikalar va boshqalar (noverbal vositalar) haqida gapirilayotganiga mos kelmasa, og'zaki bo'lmagan ma'lumotlar ko'proq ishonchga loyiqdir, chunki imo-ishoralar va pozitsiyalar ong ostiga bo'ysunadi.

Shuning uchun tadbirkor, bir tomondan, o'z harakati va mimikasini boshqara olishi, ikkinchi tomondan, suhbatdoshning

imo-ishoralari va mimikalari tilini tushunish, ularni to'g'ri talqin qilish nihoyatda muhimdir. Imo-ishoralar va mimikalar tilini bilgan holda, suhbatdoshingiz sizning so'zlaringizni ma'qullaydimi yoki e'tibor bermayaptimi, u suhbatdan uzoqlashyaptimi yoki zerikkanmi, samimiy so'zlarni yoki sizni aldashga urinayotganini osongina aniqlashingiz mumkin.

Napoleon aytganidek: "Yuz yolg'on gapirishi mumkin, qo'llar hech qachon aldamaydi". Har doim tadbirkorlar jestlar mimikalariga e'tiborli bo'lishlari lozim.

Tabassum universal aloqa vositasidir. Uchrashuv paytida tabassum birinchi daqiqalardagi hayajonni yengillashtiradi va o'ziga bo'lgan ishonch va xotirjamlikni olib keladi. U uchrashuv quvonchini ifodalaydi, joylashuv va do'stona munosabat haqida gapiradi. Tabassum tabrik so'zlari bilan birga keladi. Bizning sharoitimizda tabassumga kam e'tibor berilsa (odamlar yashash sharoiti tufayli kam tabassum qiladilar), biz tabassum vaziyatga adekvat bo'lishi va suhbatdoshning g'azabini qo'zg'atmasligi kerakligini ham unutmasligimiz kerak.

Ishbilarmon kishi etiketi

Etiket – bu insoniy munosabatlarning tashqi ko'rinishlarini (boshqalar bilan muomala qilish, muloqot va salomlashish shakllari, jamoat joylarida o'zini tutish, va kiyim-kechak) tartibga soluvchi xulq-atvor qoidalari to'plami.

Etiket – shuningdek belgilar tizimi, xulq-atvorning va odamlarning muloqotini tartibga solishning o'ziga xos shaklidir.

Etiket turlari

• Ishbilarmonlik etiketi – odamlarning o'z xizmat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq xatti-harakatlarini tartibga soladi.

Umumfuqorolik etiketi – fuqorolarning o'zaro muloqotlaridagi qoida va an'analari jamlanmasi.

Norasmiy (dunyoviy) etiket bo'sh vaqti moddiy va ma'naviy ehtiyojlarni qondirish (ovqatlanish, kiyim-kechak elementlarini

tanlash, bayramlarni tashkil qilish, teatr tomoshalari, konsertlar, sport tadbirlariga borish va boshqalar) sohasidagi muloqotni tartibga soladi.

- diplomatik etiket – turli diplomatik qabullarda, tashriflarda, muzokaralarda diplomatlar va boshqa mansabdor shaxslarning bir-biri bilan aloqada bo‘ladigan o‘zini tutish qoidalari;

- umumiy fuqarolik etiket – fuqarolarning bir-biri bilan muloqot qilish chog‘ida kuzatadigan qoidalar va an‘analar majmui.

Taym menejment

Vaqtни boshqarish, vaqtни tashkil qilish, **taym-menejment** (angl. time management) – vaqtни tashkil qilish va vaqt bilan effektiv foydalanish texnologiyasi

Vaqtни boshqarish – ma‘lum ishni bajarishda uning samaradorligini oshirish uchun ketgan vaqtни ongli nazorat qilish yo‘li. Vaqtни boshqarish. Vaqt oshqarish muayyan vazifalar, loyihalar va maqsadlarni amalga boshirish uchun foydalaniladigan ko‘nikmalar, uskunalar va texnik majmuini olish uchun yordam berishi mumkin. Bu esa juda keng ko‘lamli faoliyatni ya‘ni rejalashtirish maqsadlarni ketma-ketligi tuzish, vaqtни ishlatish tahlili, monitoring, tashkil qilish, ro‘yxatlarni tuzish kabilani o‘z ichiga oladi. Oldindan boshqarish faqatgina tadbirkorlik yoki ish faoliyatga mo‘ljallangan, lekin keyinchalik shaxsiy faoliyatga mo‘ljallangan. Vaqtни boshqarish bir necha bosqichlarni, instrumentlarni texnika va metodlarni o‘z ichiga oladi.

XX asrning 20 yillarida mehnat ilmiy tashkilotini rivojlanish davrida A.K.Gastev-markaziy mehnat instituti direktori tashkil qilish samaradorligi shaxsiy samaradorlikdan, ya‘ni shaxsiy vaqtdan samarali foydalanishdan boshlanishi haqidagi g‘oyani ilgari suradi. Vaqt uchun kurashish ijtimoiy harakati “Vaqt” ligasini tashkil qiliniyaga olib keldi, uning rahbari P.M Kerjensev. Mahaliy gazetalarda “Vaqt uchun kurash” lavhalari paydo bo‘lishni boshlaladi. 1970-yilda D.Granin “Это странная жизнь” kitobi

chop etilgandan A.A.Lyubisheva-xronometraj biolog usuli bilan mashxurlikka ega bo'ldi. Shaxsiy vaqt bilan unumli foydalanish sistemasiga asoslanshgan edi. 2007 yil Moskva moliya sanoat universiteti "Sinergiya" da birinchi marta taym-menejment kafedrası ochildi.

Muvaffaqiyatli odamlarning bari anchayin samaradorligi bilan ajralib turadi. Ular juda ko'p ishlashadi va ko'p narsaga ulgurishadi. Unutmangki, samardorlik deganda, birinchi navbatda natija ko'zda tutiladi, jarayon emas. Agar samaradorlikni oshirishni istasangiz, bunga qat'iy qaror qiling. Ko'pchilik aynan qarori qat'iy bo'lmagani uchun ham vaqtini behuda sarflab qo'yadi. Xullas, ahdingiz jiddiy bo'lsa, muvaffaqiyatli siri bilan tanishing: vaqtini to'g'ri taqsimlash samaradorlikning asosiy garovidir.

Taym-menejment biznes yoki karyerangizni yutuqlar sari yetaklaydigan eng muhim omillardan biri sanaladi.

10/90 qoidasi. Hayotida muvaffaqiyatga erishganlar ko'p vaqtini rejalashtirishga sarflaydi. Kunlik rejalashtirish samaradorlikni orttirish va vaqtdan unumli foydalanish uchun zarur. Esingizda bo'lsin: to'g'ri rejalashtirish salbiy ko'rsatkichlarning oldini oladi. Eng yaxshisi, rejalarni qog'ozga tushiring. Bu sizga yo'ldan adashmaslik uchun o'ziga xos xarita vazifasini o'tab beradi. Qo'lingizdagi ro'yxat bilan birinchi kundanoq samaradorlik 25 foizga oshadi. Ertangi qiladigan ishlaringiz ro'yxatini bugun kechqurun tuzib qo'ying. Ishga kelganingizda, nimadan boshlashni bilasiz. Kun davomida ishni rejaga muvofiq olib boring: yangi ish chiqib qolsa, muhimligiga qarab rejaga kiritib qo'yaverasiz. Amalga oshgan vazifalarni albatta ro'yxatdan o'chirib tashlang. Bu sizga qoniqish hissini beradi, sizga kuch va g'ayrat bag'ishlaydi.

Rejani ishlarning mushkulidan osoniga, uzoq muddatlisidan qisqa muddatlisiga qarab tuzing. Har bir vazifaga muayyan vaqt belgilang. Biror narsaga kirishishdan oldin 10/90 qoidasini yodda

tuting: rejalashtirishga sarflangan 10 foiz vaqt vazifani bajarishda 90 foiz vaqtni iqtisod qilishga yordam beradi.

Eng asosiysi – asosiy ishni belgilab olish. Taym-menejmentning vazifasi o‘z vaqtida eng asosiy ishni aniqlab olishdir. Ro‘yxatingizda eng muhim ish eng boshida, undan keyin ahamiyati kamroqlari tartib bilan kiritilgan bo‘lishi lozim. Eng asosiy ishni belgilab olgandan keyin uni bajarish yoki bajarmaslikning oqibati qanday bo‘lishini baholang. O‘z vaqtida bajarilmagan muhim vazifa jiddiy oqibatlariga sabab bo‘ladi.

Ishlarni muhimligi jihatidan ro‘yxatga kiritishda **ABVGD usuli** yordam beradi:

A – harfining ro‘parasiga eng muhim ishni yozasiz.

B – ning qarshisiga ahamiyati undan sal kamroq bo‘lganini va hokazo.

D – muhimligi jihatidan eng oxirida turadigan ish.

Majburiy samaradorlik qonuni

Diqqatingiz bir ishga qarating. Ishni birinchi darajadagi muhim vazifalardan boshlab, tartib bilan davom eting. Ishni tashlab qo‘yib, uni qayta-qayta boshlayverish esa samaradorlikni 5 foizga kamaytiradi. Motsart ayni paytning o‘zida uchta musiqa ustida ishlab, o‘lmas asarlar yaratgan. Lekin u istisno edi. Bax, Gaydn yoki Verdi ma‘lum vaqt davomida faqatgina bir asar ustida ishlashgan, birini tamomlamay turib, ikkinchisini boshlashmagan. Majburiy samaradorlik qonunidan foydalaning: vaqt hamma ishga emas, eng muhim ishlarga yetadi. Shuning uchun diqqatingizni jamlab, birinchi navbatda eng katta foyda keltiradigan ish bilan shug‘ullaning.

Barcha ishlarni to‘rt guruhga bo‘lish mumkin:

- ◆ shoshilinch va muhimlar;
- ◆ muhimlar, lekin shoshilinch bo‘lmaganlar;
- ◆ shoshilinch, lekin muhim bo‘lmaganlar;
- ◆ shoshilinch ham, muhim ham bo‘lmaganlar.

Bu *Eyzenxauer* usulide bataladi. Birlamchi vazifalar – shoshilinch va muhimlar. Ularni kechiktirish sizga ortiqcha muammolarni tug'diradi, shuning uchun o'z vaqtida hal qilishga kirishing. ikkinchi o'rinda – muhimlar, lekin shoshilinch bo'lmaganlar. Ularni kechiktirish mumkin, lekin istiqbolda kuchli ta'sirga ega bo'lishi mumkin. Buning oldini olish uchun bunday vazifalarni hadeb kechiktirishning o'rniga ularga vaqt ajrating. Muhim, lekin shoshilinch bo'lmagan ishlar muvaffaqiyatingizga unchalik ta'sir ko'rsatmaydi. Shuningdek, bunday ishlar samardorlikni ortirmaydi ham, biroq vaqt zaxirangizning kattagina qismini olib ketadi. Bunday ishlar sonini qisqartirgan ma'qul. Shoshilinch ham, muhim ham bo'lmagan ishlarning hech qanday ahamiyati yo'q, ularni bajarmasangiz, hech qanday salbiy oqibatlarni keltirib chiqarmaydi. Shunday ekan, ularni qo'rqmasdan ro'yxatdan o'chirib tashlayvering.

Muvozanat tamoyili. Ish hajmi ortib ketgan paytda vahimaga berilmaslikning eng oson yo'li – chuqur nafas olish va «Qo'limdan kelganini uddalayman» degan xotirjamlik bilan ro'yxat tuzishga kirishish. Oldingizda turgan ishlarni tahlil qilar ekansiz, eng muhimlarini amalga oshirishga vaqtingiz yetishiga ishonch hosil qilasiz. Hayotingizda muvozanat saqlanib qolishiga e'tibor qarating. Ishga qattiq berilib ketgan bilan organizmingizni alday olmaysiz, o'z vaqtida to'xtamasangiz, u payt poylab qasdini oladi. Bu esa rejalarangizga kiritilmagan. Albatta, samarador bo'lish uchun taym-menejmentning o'zi kamlik qiladi. Salomatlikni asrashga majbursiz. Ishingiz juda ko'p bo'lishi mumkindir, lekin oilangiz va dam olishga har doim vaqt ajrata biling.

Muvozanatning asosiy tamoyili: uyda va ishda o'tkazadigan vaqtingizni belgilab oling.

Ish vaqtining tanqisligi sabablari. Ish vaqtini tanqisligi bu ish vaqtini to'g'ri rejalashtirishmasligi, boshqaruvchilarning ish vaqtini to'g'ri tashkil qilmasligi natijasida yuzaga keladigan

vaqt yetishmovchiligi. Bu esa ish cho'zilishiga, bajarilgan ishni sifatsizligiga, ishlab chiqarishdagi yo'qotishlarga olib kelishi mumkin. Boshqaruvchiga vaqti yetishmasligini quyidagilardan bilish mumkin:

- ◆ Bugunga ish rejasi tuzilmaganligi.

- ◆ Boshqaruvchi yordamchisi o'z rahbarini kun rejasini bilmasligi.

- ◆ Mutaxassisni bandligi sababli ish xatlariga javobni vaqtda bermasligi.

- ◆ Shaxsiy qo'ng'iroqlar, ishchini xayolini buzadigan mehmonlar.

- ◆ Menejer o'z ishchilarini ishlarini o'zi bajarishi.

- ◆ Har kungi ishlar asosiy ishni bajarishga xalaqit berishi.

- ◆ Ishni shoshilinchlik bilan bajarish tez charchashga olib kelishi.

Ish vaqtini tanqisligining asosiy sabablari:

- ◆ Rejasizlik.

- ◆ Xodimni o'z lavozimiga to'g'ri kelmasligi.

- ◆ O'z qobiliyatini, ish tezligini noto'g'ri baholash.

- ◆ Xodimning shaxsiy missiyasi yo'qligi.

- ◆ O'z talablarini nazorat qilishni bilmaslik.

- ◆ Ish motivatsiyasi kamligi.

- ◆ Mutaxassisning ish vaqtini rejalashtirish.

Rejalashtirish maqsadlarni tayyorlash va ularni amalga oshirishga qaratilgan. Amaliyot shuni ko'rsatadiki rejalashtirishga 10 daqiqa vaqt ketkazish natijasida 2 soat vaqtni tejashga olib keladiyu

Vaqtning rejalashtirishning asosiy qoidalari:

1. Kunni rejalashtirganda 40 % bo'sh vaqtga ajratish kerak. ya'ni 60% rejali ishlarga vaqt ajratish kerak, 40 % ni 20% i – rejalashtirilmagan ishlarga, qolgan 20% to'satdan paydo bo'ladigan ishlarga.

2. Biron ishga ketadigan vaqtni aniq belgilash.

3. Samarali rejani tuzishda uzoq, o'rta, qisqa muddatli ishlarni aniq ko'rsatish.

4. Rejani aniq bajarilishini ta'minlash uchun xodim aniq bajarishi mumkin bo'ladigan ishlarni ko'rsatishi kerak.

Ish vaqti rejasini tartibga solish metodlari

Alp metodi 5 bosqichdan iborat:

- ◆ Vazifalarni taribga solish.
- ◆ Harakat muddani baholash.
- ◆ Ortiqcha vaqt qoldirish.
- ◆ Ustivor ishlar bo'yicha qarorlarni qabul qilish.
- ◆ Ish bajarilishini nazorat qilish.

Ustivor ishlar bo'yicha qarorlarni qabul qilishda ABS analizini o'tkazish. U analiz 3 sinfdan iborat:

1. Eng asosiy ishlar 15 %ni tashkil qiladi. Bunga xodim o'z vaqtining 65 %ni sarflaydi.

2. Asosiy ishlar 20 % ni tashkil qiladi. Bunga xodim o'z vaqtini 20% ni sarflaydi.

3. Asosiy bo'lmagan ishlar 65%ni tashkil qiladi. Bunga xodim o'z vaqtining 15% ni sarflaydi.

Eyzenxauer prinsipi bo'yicha tezlashtirilgan tahlil. U quyidagilardan iborat:

1. Zarur ishlar. (eng asosiy) Uni boshqaruvchi bajaradi.

2. Zarur ishlar (unchalik asosiy bo'lmagan ishlar). Bu ishlarni boshqaruvchi boshqalarga buyurishi mumkin.

3. Zarur ishlar (asosiy ishlar). Bularni boshqaruvchini bajarishi shart emas.

4. Zarur bo'lmagan ishlar. Bu ishlarni boshqaruvchi boshqalarga buyurishi mumkin

NAZORAT SAVOLLARI

1. Tashkilotning imiji deganda nimani tushunasiz?

2. Tashkilotning tashqi va ichki imiji o'rtasida bog'liqlik bormi? Ular mos kelishi kerakmi?

3. Xodimlarga ofis qulayligi nima beradi?
4. Ishbilarmon shaxs imijining asosiy vazifasi nimadan iborat?
5. Dres kodi nima?
6. Zamonaviy ayol imiji haqida gapirib bering.
7. Erkak uchun biznes ko‘rinish qanday bo‘ladi?
8. Taym-menejment nima va uning kasbiy faoliyatidagi o‘rni qanday?

11-BOB. BO'LAJAK MUTAXASSISLARDA KREATIVLIKNI SHAKLLANTIRISH YO'NALISHLARI

REJA

- 1. Shaxsda kreativlikni rivojlantirishning asosiy omillari.**
- 2. Kreativlik potensialiga ega mutaxassisda namoyon bo'ladigan malakalar.**
- 3. Kreativlik potentsiali darajasini aniqlovchi mezonlar.**

Tayancj iboralar: Kreativlik, ijodkorlik, kreativ fikrlash, originallik, eruditsiya, fantaziya, refleksiya, tashabbuskorlik qobiliyati, kreativlik potentsiali.

Shaxsda kreativlikni rivojlantirishning asosiy omillari

Kreativlik (lot., ing. "create" – yaratish, "creative" yaratuvchi, ijodkor) – individning yangi g'oyalarni ishlab chiqarishga tayyorlikni tavsiflovchi hamda mustaqil omil sifatida iqtidorlikning tarkibiga kiruvchi ijodiy qobiliyati.

Bugungi kunda kreativlik – shaxsning muhim mezoni, uning yaxlit tarzda rivojlanishining omilidir. Shuning uchun davlat ta'lim siyosatida kreativlikka – intellektual darajadagi faol ijodga, albatta, bilishga oid asosda, hozirgi davrda alohida e'tibor berilmoqda.

Hozirgi zamon shaxsi kreativining mumamosi yanada dolzarb bo'lib bormoqda. Rivojlanayotgan jamiyatga ijodiy, eng avvalo, – intellektual ijodiy, dadil, noan'anaviy va o'ziga xos tarzda fikrlashga, muammolarni samarali hal qilishga qodir bo'lgan shaxslar zarur. Zamonaviy jamiyatga o'zini faoliyatning har xil turlarida namoyon etuvchi kreativ shaxslar kerak.

O'zbekiston ta'lim siyosatida o'quvchilarning asosiy sifatlari va xususiyatlarini rivojlantirish orasida ijodiy sifatlari – shaxsning ijodiy potentsiali ajratilgan. Intellektual-ijodiy fikrlashga alohida e'tibor bilan, modomiki, bugungi kunda yangi – dadil, o'ziga xos, ijodiy, tashabbuskor, konstruktiv, innovatsiyaviy-novatorlik fikrlash talab etilar ekan, bu to'la haqqoniydir. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti ta'lim-tarbiya jarayonining metodlari va metodikasida, shu jumladan, birinchi navbatda o'qituvchi va o'quvchilarning kreativliklarini ochib berish uchun nihoyatda keng imkoniyatlarni taqdim qiladigan sinfdan tashqari sharoitlarda modifikatsiyalashgan mazmun, yangi texnologiyalar, innovatsiyalarni izlash zarurligini ta'kidlaydi. Ijodiy tarzda fikrlaydigan shaxsga, ham ta'lim subyekti, va shuningdek, ta'lim obyekti sifatida talab tobora ortib bormoqda.

“Kreativlik” tushunchasi o'z mazmunidan ijtimoiy-statusli hodisa sifatida ifodalanadi. Kreativlik – shaxsning rivojlanishi, uning har tomonlama takomillashishi va mahsuldor-foydali ijtimoiy shakllanishining mustahkam kafolati va ishonchli omilidir. Kreativ, intellektual-ijodiy rivojlangan yoshlar davlat tayanchi, jamiyatning muvaffaqiyatli rivojlanishi, mamlakatning uning rivojlanishining barcha sohalaridagi muvaffaqiyatlarga erishish poydevori, deb e'lon qilinadi.

Bugun dunyoda yuz berayotgan to'rtinchi sanoat tamaddunining dvigateli – harakatga keltiruvchi kuchi *kreativlik*dir. Atrofga boqsangiz, har tomonda inson ijodkorligining beqiyos va hayratlanarli namunalariga duch kelasiz: elektron xizmatlar, virtual reallik, to'rtburchak tarvuzlar, tuproqsiz hosil olish... Bularning barchasi inson tasavvuri, tafakkuri mahsuli. Bugun biz uchun odatiy tuyulgan kitob, musiqa, bino, samolyot, hatto lampalar ham qachonlardir orzu va tasavvurda bo'lgan, keyinchalik aql-idrok samarasi o'laroq yaratilgan.

G'ildirakning kashf etilishidan boshlangan yaratuvchanlik namunalari bugun koinotda kezib yuribdi. Innovatsiyalar kundalik

turmushimizda qulayliklar yaratadi, og'irimizni yengil, uzog'imizni yaqin qiladi. Shu tarzda kreativlik taraqqiyotning ajralmas bo'lagiga aylangan. Barcha sohada ijodiy fikrlovchi mutaxassislariga talab katta. Dunyoga mashhur dasturiy mahsulotlar, mobil telefonlar ishlab chiqaruvchi kompaniyalar mutaxassislaridan har kuni yangi g'oya so'raladi. Mehnat bozorida kreativ fikrlovchi mutaxassislariga talab oshib borayotgan ekan, ta'lim jarayonida o'quvchi-talabalarning noodatiy fikrlash qobiliyatini shakllantirish, rivojlantirish dolzarb vazifadir. Haligacha ta'lim tizimida ko'plab yondashuv va metodlar ijodiy fikrlash emas, talqin va tahlilga, ya'ni berilgan ma'lumotni tushunib, to'g'ri yetkazishga, nari borsa, bir necha axborotni umumiyLashtirib, xulosa chiqara olishga yo'naltirilgan.

Xo'sh, ta'lim oluvchilarni qanday qilib kreativ fikrlashga o'rgatish mumkin? Innovatsiya yaratish uchun tafakkurda qanday o'zgarishlar kechishi lozim? Tasavvur bilimdan muhim(mi?) shaxsda kreativlik sifatlarini rivojlantirish uchun dastlab bu tushunchaning mazmunini bilish lozim. Kreativlik inglizcha "create" dan olingan bo'lib, yaratish ma'nosini bildiradi. **Kreativlik** deganda insonning yangilik yaratish, muammolarni yechishga qaratilgan ijodiy qobiliyati tushuniladi. Uning tagzamidagi originallik, amaliylik, noodatiylik va erkinlik yotadi. Shuningdek, kreativ fikrlash muayyan masala yuzasidan har tomonlama fikrlash, bir nuqtaga turli rakursdan yondashishni anglatadi.

Kreativlik shaxsni rivojlantiruvchi kategoriya sifatida inson tafakkuri, ma'naviyatining ajralmas qismi hisoblanadi, u shaxs ega bo'lgan bilimlarning ko'p qirrali ekanligida emas, balki yangi g'oyalarga intilish, o'rnatilgan stereotiplarni isloh qilish va o'zgartirishda, hayotiy muammolarni yechish jarayonida kutilmagan va noodatiy qarorlar chiqarishda namoyon bo'ladi. Ya'ni, berilgan bilimlarni takrorlash orqali kreativlikka erishib bo'lmaydi, ijodiy fikrlash jarayonida yangi fikr, yangi g'oyaning paydo bo'lishi asosiy shartdir. Masalan, ingliz tilida so'zlarni yodlab,

grammatika qoidalarini “suv qilib ichib yuborgan” bo‘lsangiz ham, insho yozolmasangiz, barchasi bekor. Shuning uchun kreativ fikrlash jarayonida tasavvur muhim rol o‘ynaydi. Albert Eynshteyn “Tasavvur – bilimdan muhim” deganida aynan mana shu jihatni nazarda tutgan. Ko‘pincha noodatiy fikrlar, yechimlar kutilmaganda inson xayoliga keladi. Buning uchun, avvalo, fikrlash jarayonidagi bir xillikka, odatiylikka barham berilishi lozim.

Qoliplardan voz kechamiz. Inson miyasi o‘z ishini “yengillashtirish”, “qulaylashtirish” uchun shablon va stereotiplardan foydalanadi. Stereotiplar shu paytgacha ma‘lum bo‘lgan va umumqabul qilingan fikrlardir. Ular asosida fikrlash bizga hech qanday yangi g‘oya bermaydi. Qoliplarning yuzaga kelishida jamiyatda ustuvor bo‘lgan ijtimoiy fikr, mediamahsulotlarda taqdim etilayotgan shakl va ko‘rinishlar ham yetakchi o‘rin tutadi. Inson ommadan ajrab qolmaslik nuqtayi nazaridan hammaning fikriga qo‘shiladi. Qolaversa, “oqim bo‘ylab suzish” mustaqil fikrlashdan ko‘ra oson tuyuladi. Stereotiplar orqali fikrlaganda muayyan mavzu bo‘yicha inson ongiga “so‘rov” berilganida odatiy ma‘lumot va mulohazalar yuzaga keladi. Masalan, “yangi yil” deganda to‘kin dasturxon, reklamadan tushmaydigan gazli ichimliklar, archa va hokazolarni tasavvur qilish, bobo obrazida qo‘lida hassa tutgan, ko‘zoynakli cholni ko‘rish qolip asosida fikrlashning ko‘rinishi. Kreativ fikrlovchi insonlar odatiy manzaralardan o‘zgacharoq tasvirlarni ham tasavvur qilib, hech kim ilg‘amagan jihatlarni payqaydi, yangilik yaratoladi.

Eng ajablanarli jihati, ta‘lim-tarbiya jarayoni ham bolalarni bir xil fikrlashga o‘rgatib qo‘yarkan. Mashhur ixtirochi va kashfiyotchilarning aynan maktabdagi ta‘lim jarayonidagi bir xillikka ko‘nikolmagani, qoliplarga sig‘maganini ko‘rish mumkin. Masalan, Albert Eynshteynning maktabdan haydalihi yoki Dmitriy Mendeleyevning kimyo fanidan “uch” olgani bunga misol bo‘ladi.

Ken Robinson tomonidan tayyorlangan va YouTube saytida 5 million marta tomosha qilingan “Maktab kreativlikni barbod

etyaptimi?” nomli videolavhada ham shu xususida soʻz boradi. Harf oʻrganish jarayonidayoq bolalarning belgilangan chiziqlar boʻylab yozishi, topshiriqlarni bajarishda namunalarni orqali ishlashi, adabiyot darslarida asarni qanday tushunish kerakligi toʻgʻrisida maʼlumotlar berilishi, pedagoglarning yaxshi bajaruvchilarni yaxshi baholashi natijasida bolalar qoliplar doirasida fikrlay boshlaydi. Oqibatda koʻplab yoshlar topshiriq berilsa, namuna bormi, deb soʻraydigan holga kelgan. Bu oldin mavjud boʻlgan modellar asosida ishlashga oʻrganib qolish natijasi. Bunday vaziyatni bartaraf etish uchun oʻquv jarayonida ijodkorlik sifatlarini tarbiyalashga ahamiyat qaratilishi maqsadga muvofiq. Masalan, oʻquvchilarga “Sizga bir kunda 86400 AQSH dollari berilsa, uni nimalarga sarflagan boʻlardingiz?” kabi nooddiy savollar berilishi mumkin. Bu savol oʻquvchining topqirlik, bilagʻonlik, ijodkorlik, masalaga turli nuqtayi nazardan qaray olish, yashirin jihatlarni ochish kabi xislatlarini rivojlantiradi. Sababi, 86 400 bir kundagi soniyalar miqdorini anglatadi. Savol orqali oʻquvchiga har bir soniya qimmatini anglatiladi, uni behuda sarflamaslik uqtiriladi. Agar oʻquvchi savol tagidagi mohiyatni anglamasa, unda kreativ va evrestik sifatlar past hisoblanadi.

Qolip va stereotiplar asosida fikrlashning bir necha koʻrinishlari bor. Masalan, qutbli tafakkur – hamma narsani ikki shaklda – yaxshi yoki yomon deb qabul qilish, dunyoni oq va qora rangda koʻrishdir. Aslida yaxshi yoki yomon narsaning oʻzi mavjud emas, uni fikrlarimiz shundayga aylantiradi. Har bir holat va jarayonning ijobiy hamda salbiy jihatlari bor. Bir tomonlama yondashuv, asoslanmagan xulosalar ham stereotiplar asosida fikrlashning koʻrinishlaridir.

Ijodkorlikni yuzaga keltirish uchun stereotiplarning ongosti darajasida ijoddan cheklovchi funksiya, shablonlardagi toʻsiqni anglash, qoliplardan voz kechish zarur. Kumir, brend va modaga ergashish mustaqil fikr kushandasi hisoblanadi. Kiyinish, oʻzini

tutish, kasb tanlash, hatto fikrlashdagi taqlid bunyodkorlik faoliyatidan cheklashi mumkin. Shuning uchun nega aynan shu kiyimni tanladim, nima uchun shu ichimlikni xarid qilyapman, deb OAV, reklama orqali inson ongiga majburan singdirilayotgan ta'sirlardan voz kechish mustaqil qaror qabul qilishga, media qurshovidan chiqishga sabab bo'ladi.

Kreativlik bolalarning faoliyatida tez-tez ko'zga tashlansada, biroq, bu holat bolalarning kelgusida ijodiy yutuqlarni qo'lga kiritishlarini kafolatlamaydi. Faqatgina ular tomonidan u yoki bu ijodiy ko'nikma, malakalarni o'zlashtirishlari zarur degan ehtimolni ifodalaydi.

1) ular tomonidan ko'p savollar berilishini rag'batlantirish va bu odatni qo'llab-quvvatlash;

2) bolalarning mustaqilligini rag'batlantirish va ularda javobgarlikni kuchaytirish;

3) bolalar tomonidan mustaqil faoliyatni tashkil etilishi uchun imkoniyat yaratish;

Quyidagi omillar shaxsda kreativlikni rivojlantirishga to'sqinlik qiladi:

1) o'zini tavakkaldan olib qochish;

2) fikrlash va xatti-harakatlarda qo'pollikka yo'l qo'yish;

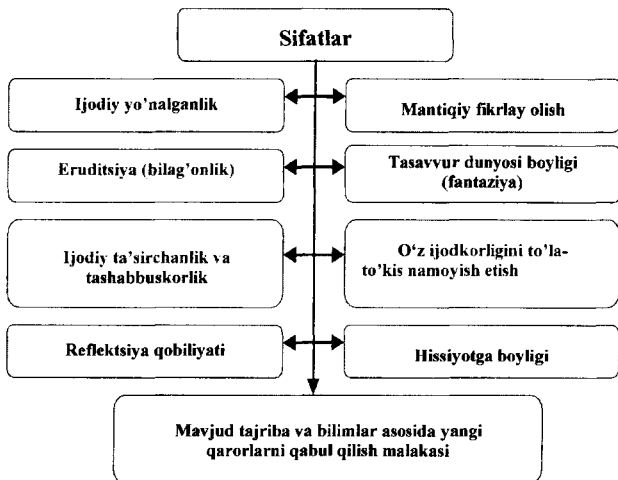
3) shaxs fantaziyasi va tasavvurining yuqori baholanmasligi;

4) boshqalarga tobe bo'lish;

5) har qanday holatda ham faqat yutuqni o'ylash

Kreativlik shaxsni yaxlit holda yoki uning muayyan xususiyatlarini tavsiflaydi. Shuningdek, kreativlik iqtidorning muhim omili sifatida aks etadi. Qolaversa, kreativlik zehni o'tkirlikni belgilab beradi.

KREATIVLIK SIFATLARI



9-rasm. Kreativlik sifatleri

Amerikalik psixolog P.Torrens fikricha, kreativlik muammo yoki ilmiy farazlarni ilgari surish; farazni tekshirish va o'zgartirish; qaror natijalarini shakllantirish asosida muammoni aniqlash; muammo yechimini topishda bilim va amaliy harakatlarning o'zaro qarama-qarshiligiga nisbatan ta'sirchanlikni ifodalaydi.

Boshqa har qanday sifat (fazilat) kabi kreativlik ham birdaniga shakllanmaydi. Kreativlik muayyan bosqichlarda izchil shakllantirib, rivojlantirilib boriladi.

Psixologiyada P.Torrens tomonidan shaxs kreativligini aniqlovchi test ishlab chiqilgan. P.Torrensning fikricha, shaxs kreativligi o'zida quyidagi belgilarni namoyon qiladi:

◆ savollar, kamchiliklarga yoki bir-biriga zid ma'lumotlarga e'tiborsiz bo'lmaslik;

◆ muammolarni aniqlash uchun harakat qilish, ilgari surilgan taxminlar asosida ularning yechimini topishga intilish.

“Kreativlik” tushunchasi o'zida madaniy xilma-xillikni aks ettiradi. G'arb kishilari uchun kreativlik, umuman olganda, yangilik sanaladi. Ular kreativlik negizida noan'anaviylik, qiziquvchanlik, tasavvur, hazil-mutoyiba tuyg'usi va erkinlik mavjud bo'lishiga e'tiborni qaratadilar (Myordok, Ganim, 1993 y.; Shternberg, 1985 y.). Sharqliklar esa aksincha, kreativlikni ezgulikning qayta tug'ilish jarayoni, deb tushunadilar (Xui, Sternberg, 2002 y.; Rudovich, Xui, 1997-y.; Rudovich, Yuye, 2000 y.). Garchi g'arblik va sharqliklarning kreativlik borasidagi qarashlari turlicha bo'lsa-da, biroq har ikki madaniyat vakillari ham mazkur sifat va unga egalikni yuqori baholaydilar (Kaufman, Lan, 2012 y.).

Patti Drapeau nuqtai nazariga ko'ra kreativ fikrlash, eng avvalo muayyan masala yuzasidan har tomonlama fikrlash sanaladi. Har tomonlama fikrlash talabalardan o'quv topshiriq, masala va vazifalarini bajarishda ko'plab g'oyalarga tayanishni talab etadi. Bundan farqli ravishda bir tomonlama fikrlash esa birgina to'g'ri g'oyaga asoslanishni ifodalaydi. Mushohada yuritishda masala yuzasidan bir va ko'p tomonlama fikrlashdan birini inkor etib bo'lmaydi. Binobarin, bir va har tomonlama fikrlash kreativlikni shakllantirishda birdek ahamiyat kasb etadi. Ya'ni, topshiriqni bajarish, masalani yechishda talaba yechimning bir necha variantini izlaydi (ko'p tomonlama fikrlash), keyin esa eng maqbul natijani kafolatlovchi birgina to'g'ri yechimda to'xtaladi (bir tomonlama fikrlash). Yuqorida bildirilgan fikrlarga tayangan holda “kreativlik” tushunchasini quyidagicha sharhlash mumkin:

Shaxsning kreativligi uning tafakkurida, muloqotida, his-tuyg'ularida, muayyan faoliyat turlarida namoyon bo'ladi. Kreativlik shaxsni yaxlit holda yoki uning muayyan xususiyatlarini

tavsiflaydi. Kreativlik iqtidorning muhim omili sifatida ham aks etadi. Qolaversa, kreativlik zehni o'tkirlikni belgilab beradi, "talabalar e'tiborini ta'lim jarayoniga faol jalb etishni ta'minlaydi.

Kreativlik potensialiga ega mutaxassisda namoyon bo'ladigan malakalar

Shaxsning **kreativlik potentsiali** uning umumiy xususiyati sifatida aks etadi. U ijodiy faoliyatning dastlabki sharti va natijasi sanaladi. Mazkur sifat shaxsning o'z-o'zini namoyon qilish layoqatiga egalikni va tayyorlikni ifodalaydi. Qolaversa, kreativ potensial negizida har bir mutaxassisning shaxsiy qobiliyatlari, tabiiy va ijtimoiy quvvati yaxlit holda namoyon bo'ladi.

Kreativ potensial bilish jarayoniga yo'naltirilgan ijodkorlik bilan chambarchas bog'liq. Pedagogning kreativ potentsiali an'anaviy tafakkur yuritishdan farqli ravishda quyidagilarda namoyon bo'ladi:

◆ tafakkurning tezkorligi va egiluvchanligi; yangi g'oyalarni yaratish qobiliyati; bir qolipda fikrlamaslik; o'ziga xoslik; tashabbuskorlik; noaniqlikka toqat qilish; zakovatli bo'lish.

Kreativlik potensialiga ega bo'lishi uchun kasbiy faoliyatida quyidagilarga e'tiborini qaratishi zarur:

- ◆ kasbiy faoliyatiga ijodiy yondoshish;
- ◆ yangi-yangi g'oyalarni yaratishda faollik ko'rsatish;
- ◆ ilg'or pedagogik yutuq va tajribalarni mustaqil o'rganish;
- ◆ hamkasblar bilan pedagogik yutuqlar xususida fikr almashish.

Har bir mutaxassisning o'zini o'zi rivojlantirishi va o'zini o'zi namoyon eta olishi bevosita uning kreativlik qobiliyatiga egaligi bilan bog'liq.

Odatda mutaxassislarning kreativlik qobiliyatiga ega bo'lishlari muammolarni hal qilishga intilish, ilmiy-tadqiqot ishlari yoki ilmiy loyihalarni amalga oshirish va o'zaro ijodiy hamkorlikka erishishlari orqali ta'minlanadi.

Shaxs o'z-o'zidan ijodkor bo'lib qolmaydi. Uning ijodkorlik qobiliyati ma'lum vaqt ichida izchil o'qib-o'rganish, o'z ustida ishlash orqali shakllantiriladi va u asta-sekin takomillashib, rivojlanib boradi. Bo'lajak mutaxassislarining kreativlik qobiliyatiga ega bo'lishlari uchun talabalik yillarida poydevor qo'yiladi va kasbiy faoliyatni tashkil etishda izchil rivojlantirib boriladi. Bunda mutaxassisning o'zini o'zi ijodiy faoliyatga yo'naltirishi va bu faoliyatni samarali tashkil eta olishi muhim ahamiyatga ega. Mutaxassis ijodiy faoliyatni tashkil etishda muammoli masalalarni yechish, muammoli vaziyatlarni tahlil qilish, shuningdek, xarakterdagi ijod mahsulotlarini yaratishga alohida e'tibor qaratishi zarur.

Muammoli masala va vaziyatlarni hal qilar ekan, mutaxassisning masala yechimini topishga ijodiy yondoshishi unda hissiy – irodaviy sifatlarning rivojlanishiga yordam beradi. Shaxs o'z oldiga muammoli masalalarni qo'yish orqali mavjud bilimlari va hayotiy tajribalariga zid bo'lgan dalillar bilan to'qnash keladi. Buning natijasida o'z ustida ishlash, mustaqil o'qib-o'rganishga nisbatan ehtiyoj sezadi.

Kreativlik potensialining tarkibiy asoslari va ustuvor tamoyillari.

Misol qilib pedagog kasbini olsak, chunki barcha mutaxassislarni pedagoglar o'qitadi va kreativlikni rivojlantirishga turtki beruvchi omil hisoblanadi. Pedagogning ilmiy-tadqiqot ishlari va ilmiy yoki ijodiy loyihalarni amalga oshirishi unda kreativlik potensialini yanada rivojlantiradi. Natijada pedagog:

- ◆ ijodiy fikrlashga odatlanadi;
- ◆ ilmiy-tadqiqot faoliyatini olib borish ko'nikmalarini puxta o'zlashtiradi;
- ◆ pedagogika yoki mutaxassislik fani yutuqlari hamda ilg'or tajribalardan foydalanish imkoniyatlarini mustaqil tahlil qiladi;
- ◆ pedagogik jamoa tomonidan olib borilayotgan ilmiy tadqiqot va ijodiy loyihalarni bajarishda faol ishtirok etadi.

Shaxs kreativ potensialining muhim darajalari

| № | Darajalar | Daraja xususiyatlari |
|----|-----------|---|
| 1. | Yuqori | Muntazam ravishda turli tashabbuslarni ilgari suradi, kreativ qobiliyatga egaligini izchil namoyish etib boradi, kreativ jihatdan o'ta faol, izlanuvchan |
| 2. | O'rta | Ba'zan u yoki bu tashabbusni ilgari suradi, kreativ qobiliyatga egaligi muntazam bo'lmasa-da, ammo namoyon bo'ladi, kreativ jihatdan bir qadar faol, izlanuvchan bo'lishga intiladi |
| 3. | Past | Garchi u yetarlicha asoslanmagan bo'lsa-da, tashabbusni ilgari surishga intiladi, kreativ qobiliyati yetarlicha namoyon bo'lmaydi, izlanuvchan bo'lishga intilmaydi. |

Kreativlik potentsiali darajasini aniqlovchi mezonlar.

Yoshlarda kreativlik sifatlarini rivojlantirish yuzasidan Devid Lyuis tomonidan amaliy ko'rsatmalar ishlab chiqilgan.

Ko'rsatma quyidagilardan iborat:

1. *Tarbiyalanuvchilarning savollariga chidam bilan to'g'ri javob bering. Ularning savollari va fikrlarini jiddiy qabul qiling. Tarbiyalanuvchilarga o'z ishlari bilan shug'ullanishlari uchun alohida xona yoki burchak ajrating.*

2. *Agarda ijodiy jarayon bilan bog'liq bo'lsa, u holda bolani xonadagi tartibsizlik uchun koymang. Vaqti-vaqti bilan tarbiyalanuvchilarga ularni yaxshi ko'rishingizni va ularni qanday bo'lsalar, shunday qabul qilishlarini namoyon eting.*

3. *Tarbiyalanuvchilarga imkoniyatlariga mos yumushlarni buyuring. Ularga shaxsiy rejalarini ishlab chiqish va qarorlar qabul qilishga ko'maklashing.*

4. *Tarbiyalanuvchilarga faoliyatlarda yuqori natijalarga erishishlariga yordam bering. Kamchiliklarini ko'rsatgan holda bolani boshqalar bilan solishtirmang.*

5. *Tarbiyalanuvchilarni kamsitmang va o'zini yomon, ojiz deb hisoblashishiga yo'l qo'ymang. Uni mustaqil fikrlashga o'rgating.*

6. Tarbiyalanuvchilarni sevimli mashg'ulotini tashkil etishi uchun zarur buyumlar bilan qurollantiring. Uni turli voqealarni o'ylab topishga, fantaziya qilishga majburlang, bu jarayonda unga yordamlashing.

7. Tarbiyalanuvchilarni yoshlikdan o'qib-o'rganishga odatlantiring. Doimo tarbiyalanuvchilarning ehtiyojlariga e'tibor qarating. Har kuni ular bilan yuzma-yuz suhbatlashish uchun vaqt toping.

8. Oilaga oid masalalarning muhokamasiga tarbiyalanuvchilarni ham jalb qiling. Xatolari uchun ularni masxara qilmang.

9. Tarbiyalanuvchilarni har bir yutug'i uchun maqtang. Uning yutuqlarini maqtashda samimiy bo'ling.

10. Ularni turli yoshdagi kishilar bilan muloqot qilishga o'rgatib boring.

11. Uning borliqni anglashiga yordam beradigan amaliy tajribalarni o'ylab toping. Tarbiyalanuvchilarga turli buyumlar bilan o'ynashni taqiqlamang – bu uning tasavvurini boyitadi.

12. Uni muammoni topish va uni hal qilishga rag'batlantiring. Tarbiyalanuvchilarga nisbatan o'z munosabatingizni baholashda odil bo'ling.

13. U bilan muhokama qilinadigan mavzularni cheklamang. Tarbiyalanuvchilarga qarorlarni mustaqil qabul qilish va uning uchun javobgar bo'lish imkonini bering.

14. Tarbiyalanuvchilarga uning shaxs bo'lib shakllanishi uchun yordam bering.

15. Tarbiyalanuvchilarga uning uchun foydali bo'lgan tele ko'rsatuvlarni tomosha qilishi va radio eshittirishlarni tinglashi uchun ko'maklashing.

16. Uni o'z qobiliyatlarini ijobiy qabul qilishga odatlantirib boring.

17. Tarbiyalanuvchilarni kattalardan mustaqil bo'lishga o'rgatib boring.

18. *Tarbiyalanuvchilarning o'ziga va uning sog'lom fikrga egaligiga ishonning.*

19. *Tarbiyalanuvchilarga "Men ham buni bilmayman" deb, uni muvaffaqiyatsizliklarga bee'tibor bo'lishga o'rgatmang.*

20. *Tarbiyalanuvchilarga, garchi u ishning ijobiy natijaga ega bo'lishiga ishonmasa-da, boshlangan ishni oxiriga yetkazishi uchun imkoniyat yarating.*

Kundalik daftar yuriting va unga tarbiyalanuvchilarda kreativ qobiliyat shakllanishini qayd etib boring.

Maxsus bilimlar. O'z predmetini ilmiy darajada bilish. Mazkur fanning zamonaviy yutuqlari va istiqbolli yo'nalishlarini va rivojlanishi darajasini bilish. Ushbu tarmoq ishlab chiqarishning bugungi kundagi yutuqlarini bilish. O'z sohasi bo'yicha davlat standartlaridan xabardorlik. Oliy o'quv yurti bo'yicha va predmetiga ko'ra, qo'llaniladigan darsliklarni bilish. Predmetni o'qitishning maqsad va vazifalarini bilish. Mutaxassislar tayyorlash tizimida o'z mutaxassisligi qanday ahamiyat kasb etishini bilish.

Maxsus bilish, ko'nikma. Aniq bir kasbni mukammal bilishi.

Mutaxassisning pedagogik va psixologik tayyorgarligi. Muvaffaqiyatli kasbiy faoliyat uchun zarur bo'lgan pedagogika va psixologiya sohalari bo'yicha zarur bo'lgan bilim va ko'nikmalari.

Pedagogik-psixologik bilimlar. Oliy maktab pedagogika va psixologiya bilimlari, faoliyat nazariyasi bo'yicha bilimlar, oliy kasbiy ta'limning zamonaviy konsepsiyalari to'g'risida bilimlar, o'z mutaxassisligi bo'yicha bilimlarga ega bo'lish.

Pedagogik bilimlar: diagnostika; prognostik; loyihalash; konstruktivlik; kommunikativlik; tashkilotchilik; tahlil qilish.

Diagnostik bilim. shaxslarning bilim, ko'nikma, tajriba va kompetensiyasi tizimida dastlabki, o'rta va yakuniy darajasini aniqlab berish, xodimlar guruhida vaziyatlarni aniqlash, xodimning umumadaniy va tarbiya darajasini aniqlash va boshqalar.

Mutaxassisning prognostik bilishi. Oldindan aytib berishi, biron-bir vazifani aniq belgilab olib, uni yechish shakllarini

aniqlash, ishlarning rejalarini tuzib olish, ish jarayonida xodimlar uchun yuzaga keladigan qiyinchiliklar va xatolarni oldindan bilish va boshqalar.

Mutaxassisning konstruktiv bilishi. Ish jarayonlarini ilmiy asosda qurish, tashkil etish, samarador kasbiy tarbiya texnologiyalari, metodlari, shakllari, usullari va vositalirini tanlash hamda qo'llash, amaliy ishlarini tashkil qilish va boshqarish, xodimlarning ijodiy ishlarini faollashtirish va boshqalar.

Mutaxassisning kommunikativligi. Xodimlar bilan maqsadga muvofiq munosabatlar o'rnatish, ular bilan munosabatlarda individual va o'ziga xos yondoshuvlarni topish, ish davomida ijobiy-ruhiy muhitni tashkil qilish, xodimlar xulq-atvorini boshqara bilish, o'zini xayolan xodim o'rniga qo'yib ko'ra bilish, xodimni ezgu ishlarga qiziqtirish, faoliyatning eng yaxshi shakllarini izlab topish.

Mutaxassisning tashkilotchilik qobiliyati. Xodimlar ish faoliyatini tashkil etish, turli kasbga yo'naltirilgan va boshqa ruhdagi tadbirlarni tashkil etish va boshqalar.

Mutaxassisning tahliliy bilishi. Kasbiy faoliyatidagi kamchiliklar va yutuqlar yuzaga kelish sabablari hamda xodimlarning tajribalarini tahlil qilish.

Biz tilga olgan mutaxassislarga qo'yiladigan talablar ichida uning kasbiy kompetensiyasini takomillashtirish va davlat standartlari talablariga javob bera olish masalasi ham eng muhim vazifa hisoblanadi.

Tomas Edison "Kreativlik – g'ayriixtiyoriy jarayon", deydi. Lekin har kuni ko'plab mutaxassislar muammolarga noodatiy yechim topishga zaruriyat sezadi. Ular mana shu g'ayriixtiyoriy jarayonni ixtiyoriylashtirishi mumkinmi? Tabiatda yangi fikrlarni yuzaga keltiruvchi "sehrli tayoqcha" yo'q, biroq har qanday mutaxassisning kreativ o'ylashiga ko'maklashadigan ko'plab usullar mavjud. Buning uchun ijodiy fikrlashga vaqt ajratish, ijodiy salohiyatni anglash lozim.

Jorj Bernard shou hazillashib shunday deydi: “Ko‘pchilik yiliga ikki-uch marta o‘ylaydi. Mening butun dunyoga mashhurligim sababi – haftada bir yoki ikki marta o‘ylaganim”. Demak, xayolga kelgan yangi fikrlarni e‘tiborsiz qoldirmaslik, o‘ylash uchun imkon yaratish muhim.

Ijodkorlik chegarasini belgilang. Muammoli masalaga duch kelgan paytingizda ijodkorlik chegaralarini belgilang. O‘zingizdan “Eng oddiy yechim nimada?” deb so‘rang. Keyin “muammoni hal qilishning aql bovar qilmas varianti”ni tasavvur qiling. Oddiy va hayratlanarli yechim o‘rtasida sizga ijodiy maydon paydo bo‘ldi. Endi yangi g‘oya mavhum emas, uning chegaralari mavjud. Bu ijod jarayonidagi psixologik bosimni yengillashtiradi.

Uolt Disneyning kreativ fikrlash nazariyasi. Uolt Disney ko‘ngilochar sohada o‘z sanoatini yaratgan, animatsion multfilmlari bilan butun dunyoga tanilgan shaxs. U dunyoga mashhur personajlarini yaratishda kreativlikning uch fazasi – xayolparast, realist, tanqidchi obrazidan foydalanadi. Ya‘ni, xayolparast rovida hech qanday chegarasiz xayol suradi, fantaziya yaratadi. Bu jarayonda u Baxning “Tokkata, fuga re minar” musiqasini eshitishini aytgan. Xayolida obrazlar yaratilgandan keyin uni reallik bilan uyg‘unlashtiradi. Personaj qanday harakatlanadi, qanday gapiradi – barchasini konstruktor sifatida jonlantiradi, reallashtiradi. Shundan keyin xayolparast va realist ishini tanqidchi ko‘rib chiqadi. Tanqidchi “filtr” vazifasini bajaradi. Uolt Disneyning yutug‘i xayolparast, realist, tanqidchini bitta shaxsda jamlay olganidir. Odatiy fikrlovchilarda ularning bittasi ustuvorlik qiladi.

Tasodiflarga befarq bo‘lmang. Juda ko‘plab ixtirolar favqulodda va tasodifiy holatlarda amalga oshirilgan. Ya‘ni, taqdirning o‘zi insonga nozik ishoralar beradi. Bu Isaak Nyutonning boshiga tushgan olma, antibiotikni kashf etgan olim Aleksandr Flemingning yuvilmay qolib, mog‘orlagan laboratoriya idishlari ko‘rinishida bo‘lishi mumkin.

Bir-biriga bog'liq bo'lmagan narsalarni bog'lash. Mobil telefon va kompyuter imkoniyatlarini birlashtirish orqali planshet, yuk mashinasiga antenna o'rnatilib ko'chma stansiya, qayiqqa osib qo'yilgan mato tufayli yelkanli kemalar paydo bo'lgan. Shotlandiyalik shifokor J.Danlopning o'g'li tosh yo'ldan velosipedda yurib qiynalar edi. Danlop bog'ini shlang bilan sug'ora turib, uning yengil prujinasimon sakrashiga e'tibor berdi. Natijada birinchi bo'lib shinani kashf etdi.

Shuningdek, kreativlikning mikro va makrosignallarini anglash, uning inson fiziologiyasi bilan bog'liq jihatlari, ya'ni qanday holatlarda inson xayoliga yangi fikrlar kelishini bilish ham muhimdir.

Kreativ tafakkurni rivojlantirish yo'llari

Bir kuni universitet o'qituvchisi Qirollik Akademiyasi Prezidenti, fizika fani bo'yicha Nobel mukofoti sovrindori Ernest Rezerfordga bir masalada yordam so'rab, murojaat qiladi. U bir talabasiga fizika fanidan imtihonda eng past baho qo'yimoqchi ekanligini, lekin talaba bu buhoga rozi emasligini aytadi. Ularning har ikkisi – o'qituvchi ham, talaba ham uchinchi bir xolis shaxsning fikrini so'rab ko'rishga rozi bo'ladilar. Ular bu masalada Rezerfordni tanlaydilar. Imtihonda berilgan savol quyidagicha edi: "Barometr yordamida bino balandligini qanday o'lchash mumkinligini tushuntiring".

Talabaning javobi quyidagicha edi: "Barometr bilan binoning tomiga chiqib, uzun arqonga barometrni bog'lab, pastga tushirish, so'ngra uni yana yuqoriga ko'tarib, arqon uzunligini o'lchash lozim, shu uzunlik binoning balandligini ko'rsatadi".

Vaziyat murakkab edi, o'z navbatida javob ham to'liq va to'g'ri bo'lgan. Boshqa bir tomondan, imtihon fizika fanidan bo'lgan, biroq javob esa bu sohada qo'llash mumkin bo'lgan bilimlarga unchalik mos kelmas edi.

Rezerford talabadan javobni yana bir marta takrorlashni soʻraydi. Tayyorgarlik uchun olti daqiqa ajratib, talabaga javobda fizik qonuniyatlar aks etishi lozimligini tayinlaydi. Besh daqiqa oʻtgunga qadar talaba imtihon varaqasiga hech narsa yozmaydi. Rezerford talabadan imtihonni topshirish yoki topshirmasligini soʻraganida, u muammoning bir necha yechimi borligini, shunchaki ular orasidan eng maqbulini tanlayotganini aytadi. Qiziqishi ortgan Rezerford vaqt tugamagan boʻlsa ham yosh talabadan javobni aytishini soʻraydi. Savolga endi quyidagicha javob yangraydi: “Barometr bilan binoning tomiga chiqing va barometrni ipga bogʻlab, pastga tashlang, tushish vaqtini belgilab qoʻying. Soʻngra formuladan foydalanib, bino balandligini hisoblash mumkin”. Shunda Rezerford oʻz hamkasbi – oʻqituvchidan javobning maʼqul boʻlgan yoki maʼqul emasligini soʻraydi. Oʻqituvchi javob qoniqarli ekanligini tan oladi. Biroq, talaba bir necha javobni bilishini eslatadi va qolgan javoblarni ham aytishini soʻraydilar.

– Barometr yordamida bino balandligini oʻlchashning bir necha usullari mavjud, – deb boshlaydi talaba. – Masalan, quyoshli kunda koʻchaga chiqib, barometr va uning soyasi uzunligini oʻlchash mumkin. Xuddi shuningdek, bino soyasining uzunligi ham oʻlchanadi. Soʻng oddiy proporsiyani hisoblash orqali binoning uzunligini ham topish mumkin.

– Yomon emas, – dedi Rezerford. – Boshqa usullar ham bormi?

– Ha. Juda oddiy usul bor, bu usulning sizlarga yoqib qolishigi ishonchim komil. Barometrni qoʻlingizga olib, zinadan koʻtarilasiz. Barometrni devorga tirab, belgilarqoʻyib borasiz. Belgilar sonini barometr uzunligiga koʻpaytirib, bino balandligini bilib olasiz. Bu eng ajoyib usul.

– Agar sal murakkabroq usulni xohlasangiz, – davom ettirdi u, – barometrga ip bogʻlab, uni mayatnik kabi tebratib, binoning asosi va tomida gravitatsion kattalikni aniqlang. Bu kattaliklar orasidagi tafovutdan bino balandligini hisoblash mumkin.

– Nihoyat, – yakunladi talaba, – boshqa ko'pgina usullar orasida bu masalaning eng ma'qul yechimi shuki, barometrni olib, bino boshqaruvchisini topish va unga: "Janob boshqaruvchi, menda g'aroyib barometr bor. Shu binoning balandligini ayt sangiz, uni sizga tuhfa qilaman" – deb aytish. Shunda Rezerford talabadan nahotki bu masalaning hammaga ma'lum bo'lgan yechimini bilmasligini so'radi. U yechimni bilishini tan oldi, biroq o'quvchilarga o'z fikrlash usullarini ro'kach qilib, shunday fikrlashga majburlovchi o'qituvchilardan zerikkanini, shuning uchun o'zi to'g'ri deb hisoblagan javobni aytganligini ta'kidladi.

Bu talaba buyuk fizik, Nobel mukofoti sovrindori *Nils Bor* (1885- 1962) edi.

Kreativ fikrlash – bu ixtiyoriy vaziyatdan chiqish maqsadida noizchil va hatto, mantiqsiz usullar orqali noodatiy, yangi, eng ma'qul qarorlarni izlab topa olish qobiliyatidir.

Nostandart fikrlash – bu mantiqan to'g'ri tahliliy fikrlashdan farqli o'laroq, obrazli (ta'sirchan) fikrlash hamdir.

Mantiqiy fikrlash – bu insonning temir yo'l yoqasida turib, oldidan yeldek uchib o'tayotgan poyezd vagonlari ketma-ketligini kuzatib turgani kabidir. Muhim qaror vagonlar tarkibining oxirida kelishi mumkin.

Mantiqiy fikrlash oldin o'zlashtirilgan tajribalar chegarasidan chiqmaydi, faqat ayni hozirgi vaqtni qamrab oladi.

Yer yuzasining aksariyat aholisi vakillari mantiqiy fikr yuritadilar. Bu oddiy hayotiy formula: "Hamma shunday qilyaptimi, demak, men ham shunday qilishim kerak", – degan fikrni anglatadi.

Obrazli fikrlashni xuddi vertolyotdagi insonning yuqoridan turib, poyezdning parovozidan to oxirgi vagonigacha, hatto undan uzoqroqni ham kuzatayotgani kabi tasavvur etish mumkin. Ya'ni masala yuqoriroq, teranroq, kengroq, uzoqroq va har tomondan kuzatiladi.

Nostandart fikrlay olish yaxshi xislat. Nostandart fikrlovchi kishi o'z faoliyatida va oldingi natijalarda ham qoqilmaydi. U

o'zigacha hech kim qo'llamagan, boshqalar uchun g'ayrioddiy va mantiqsiz tuyulgan yangicha yo'llar, metodlar va usullarni qidiradi. U faqat kelajak bilan yashaydi. Butun taraqqiyot shunday kishilar hisobiga amalga oshadi. Biroq bunday kishilar kamdan-kam uchraydi. Barcha insonlar ma'lum ma'noda nostandart fikrlashga ega bo'lishi mumkin:

- ◆ ijodiy fikrlash;
- ◆ kreativ fikrlash;
- ◆ yangi g'oyalarni o'ylab topish imkoniyati;
- ◆ noodatiy qarorlarni o'ylab topish qobiliyati.

Nima sababdan kishilar nostandart fikrlash ko'nikmasini rivojlantirishni istashadi? Bunga erishish mumkinmi? Yoki biz tug'ilganimizdayoq bizga berilgan ijod miqdori bilan yashashga mahkummizmi? Ijodiy fikrlashni rivojlantirish zarur ekan, buni qanday amalga oshirish mumkin? Ijodiy qobiliyatga ega bo'lishning oqibati nimadan iborat?

Diqqat! O'z kelajagingiz haqida bir lahza o'ylab ko'ring. Sizni o'z kelajagingiz qanday bo'lishi o'yantiryaptimi? O'ziga xos hayot kechirishni istaysizmi? "Boshqalardan farqli" daromad egasi bo'lishni xohlaysizmi? Noyob kasb egasi bo'lmoqchimisiz? Ko'pchilik erisha olmagan narsalarga erishish istagidamisiz? Demak, sizning tafakkuringiz siz o'zib ketmoqchi bo'lgan kishilarning standart, o'rtamiyona fikrlaridan farq qilmog'i zarur.

A.Eynshteyn faraz qilish ko'nikmasini bilimdonlikning eng yuqori pog'onasi deb hisoblagan, farazsiz yangilik ochish mumkin emasligiga ishongan. Bas, balki oramizda insoniyat hayotini o'zgartirishga qodir, buyuk nimadir yaratish istagida bo'lgan kishilar bordir. Hech bo'lmaganda, o'z hayotini yengillashtirishga uringan kishilar bo'lishi mumkin. Unday bo'lsa, buyuk olim xitoblariga amal qilib, darhol o'z tasavvuringizni rivojlantirishga kirishishingiz darkor.

Xo'sh, nima uchun biz nostandart tafakkurni shakllantirishimiz zarur?

Buning sabablarini sanab o‘tishimiz mumkin:

- ◆ siz tanlagan har bir ishda muvaffaqiyatga erishish;
- ◆ hayotingiz yorqin, qiziqarli va baxtga yo‘g‘rilgan bo‘lishi;
- ◆ ko‘pchilik topa olmagan ixtiyoriy mushkul vaziyatdan chiqish yo‘lini topa olish (Stiven Spilbergning “Indiana Jons” filmi eslang, unda bosh qahramon unga xiyonat qilganlarida ham yoki qo‘lga tushganida ham doim g‘olib chiquvchi sayohatchi va arxeolog bo‘ladi);

- ◆ doimo hazil-mutoyiba qilish va doim ko‘tarinki kayfiyatda yurish imkoniga ega bo‘lish;

- ◆ osongina millioner bo‘lish, mayli, hech bo‘lmasa, shunchaki, boy bo‘lish(hayotda, asosan, boy kishilar nostandart fikr yuritadilar);

- ◆ yaqin do‘stlar qurshovida bo‘lish (xuddi shunday nostandart tafakkur bilan). Menimcha, odamlar kimning nostandart tafakkuri kuchli bo‘lsa, shunday kishilarga intiladilar.

Hozirgi zamonamiz HR-lari shunday fikrlarni ta‘kidlaydilar (HR – ixtiyoriy tashkilotdagi shunday mutaxassiski, uning majburiyati ishchilarni tanlash, rivojlantirish, yo‘naltirish, ishdan bo‘shatishdan iborat): “Kompaniya menejerlarining yangi g‘oyalarni kashf etish qobiliyatiga kompaniyaning kelgusidagi taraqqiyoti bevosita bog‘liq”.

Har qanday tijoratda shu kabi lahzalar bo‘ladi: mahsulot sifati va xizmatlarni ko‘tarish imkoni yo‘q, ammo uning narxini esa hech ham kamaytirish mumkin emas. Nima qilmoq kerak? Bunday paytda tijorat uchun yangi g‘oya izlab topish va rivojlanishning yangi bosqichiga chiqish uchun nostandart tafakkurga ega xodimlar zarur bo‘ladi. “Nostandart fikrlovchi” rahbarlar – bu inqiroz paytida tijorat uchun noyob topilmadir, ammo bunday rahbarlar juda kam uchraydi. Shuning uchun ularning qiymati oltinga teng. Shunday rahbarlar toifasiga kirishni istaysizmi? Qiziq, agar kreativ va nostandart tafakkur dolzarb bo‘lgan kishilar ro‘yxati tuzilsa, ularga kimlar kiradi:

◆ kompaniyalar rahbarlari va top-menejerlari (agar ular tijoratning jadal rivojlanishi va yuqori daromad keltirishini xohlasalar);

◆ o'z tijoratlarining doimo peshqadam bo'lishini istovchi tijorat egalari, tijorat taraqqiyotiga ma'sul direktorlar, kompaniyaning artdirektorlari;

◆ o'z faoliyatlari davomida agar ular uchun jamoaviy kreativlikni boshqarishni o'rganish muhim bo'lsa, jamoaviy muzokaralar (yig'ilishlar, kengashlar, munozaralar, aqliy hujum tadbirlari) o'tkazish imkoniyatidan foydalanuvchi mutaxassis va rahbar xodimlar;

◆ reklama agentliklarida tijorat bo'yicha mutaxassis-frilanser bo'lib faoliyat yurituvchi yoki ish boshlamochi bo'lgan mutaxassislar va "erkin ijodkorlar" (maslahatchilar, trenerlar, koucherlar, jurnalistlar va boshqa mutaxassislar);

◆ ixtiyoriy ijod va "ijodga yaqin" kasb vakillari;

◆ yanada oqilroq, samaraliroq va "ildamroq" ishlashni xohlovchilar;

◆ yanada oson va jo'shqinroq ish yuritishni istovchilar;

◆ kasbiy faoliyatda va mansabda tez yuksalish va martabaga erishish istagida bo'lganlar;

◆ shaxsiy hayotida kreativ usullarni qo'llashni xohlaganlar;

◆ yangiliklardan hayratga tushadigan va boshqalarni ham hayratga solishni istovchi kishilar va boshqalar.

Qiziq, nima uchun ayrim toifa kishilar kashfiyotlar qilish va yangiliklar yaratishga qodir, boshqa bir toifadagilar esa bunday qila olmasliklarini shaxsan siz qanday izohlagan bo'lar edingiz?

Bugungi kunda biz aynan shu haqdagi tadqiqot ishlarining ko'pgina sahifalarida o'qishimiz mumkin.

Bugungi g'oya shunday ko'rinishga ega: Bizning tafakkurimiz fikrlash shablonlarini yaratishga mos tuzilgan (ustidan suv quyilayotgan qumni tasavvur qiling: dastlab suv kichik maydon

bo'ylab sizadi, keyin esa chuqurcha hosil qiladi va unda yig'ila boshlaydi. Inson miyasida ham xuddi sha kabi jarayon sodir bo'ladi: ma'lumotlar, tajribalar – bu o'z ortidan iz qoldiruvchi suv, chuqurcha – bu fikrlash shabloni).

Shablonlar ikki omilga – insonning qabul qilishi va tajribasi ko'ra hosil bo'ladi. Shablonlar hayotimizni muhofaza qilgan holda tezkor qarorlarni topishimiz uchun zarurdir. Ular tez va mustahkam holda yaratiladi va kundalik masalalar yechimida ko'mak beradi. Gulni ehtiyotkorlik bilan uzishni o'rganish uchun bir marta uning tikanidan ozor chekish kifoya.

Shablonlar kreativlikni ifodalamaydi. Shablonlar asosida fikrlovchi kishi hech qanday o'ziga xos narsa yarata olmaydi. Yangilik yaratish uchun miyaning odatiy faoliyatiga umuman mos tushmaydigan “suvning qumdagi chuqurchadan boshqa tarafga sizib ketishiga imkon yaratish” lozim.

G'oyaning kelishi –tahdid qilmagan ohangda “Nima uchun” degan savolni berishga mo'ljallangan uskunadir: nima uchun nimadir sodir bo'ladi, nima uchun bu qanday qilinsa, shunday qilinadi. Natija “Nima uchun?” degan savolga yangi g'oyalarni o'ylab topishga olib keluvchi eng aniq javob tushunchasi hisoblanadi. Maqsad nafaqat muammoli vaziyatlarda, balki har qanday holatda bahsga kirishish imkoniga ega bo'lishdan iborat.

Zamonamiz tadqiqotchilar tomonidan allaqachon o'rganib chiqilgan nostandart tafakkur rivojiga oid bir necha fikrlar mavjud. Masalan, hozirda quyidagilar mashhur:

- ◆ -yuqori intellekt ijodiy fikrlashga teng qobiliyat emas;
- ◆ -ijodiy faoliyat miyaning faqat o'ng yarim sharigagina bog'liq emas.ijod jarayonida har ikki yarim sharlar zarur va muhim.

Olimlar agar miyangiz bo'lsa, siz nostandart fikrlashni o'rgana olasiz, deb ta'kidlaydilar. Faqat maxsus vositalarni ishga solish zarur (har bir ishning amallarni bajarish predmeti mavjud, ya'ni duradgorda uskunalar solingan quti, shifokorda tibbiyot uskunalari

bo'ladi). Turli tadqiqotchilar nostandart fikrlash ko'nikmalarini rivojlantirishda bu uskunalar to'plamini turlicha talqin qiladilar. Qadimgi Yunonistonda evristik savollar metodi qo'llangan. Kashfiyot masalalarini yechish nazariyasi muallifi Genrix Saulovich Altshuller fikrni odatdagi chegaradan chiqarishning 76 usulini yaratgan.

BBD&O reklama agentligi ishchisi Aleks Osborn barchaga tanish bo'lgan "aqliy hujum" metodini yaratar ekan, insonlar tanqiddan qo'rqmay, miyasiga kelgan barcha fikrni aytсалar, foydali qaror paydo bo'lishi mumkinligini aytadi.

Edvard de Bono tomonidan yozilgan kitoblarni o'qib ko'ring. Albatta, ushbu maqolada nostandart fikrlashni mashq qilish metodlari haqida ko'p narsa yozish mushkul. Biroq, Edvard de Bononing bir qolipdagi va fikrlashning mavjud modellarini chetlab o'tishga oid beshta qoidasini sanab o'tish mumkin:

◆ sodir bo'layotgan hodisalarga nisbatan shubhali qarash (nima uchun mijozlar sotib olishadi, sotuvchilar esa – sotishadi? Balki aksincha bo'lishi kerakdir? Insonlar shu orqali o'z-o'ziga xizmat qilinadigan do'konlarni o'ylab topishgan);

◆ bir nechta turlicha usullarni umumlashtirish (har doim masala yechimining variantlari bir qancha bo'ladi, shunchaki ularni ko'rib chiqish zarur va buni "sinchiklab" bajarish kerak);

◆ yangi g'oyalardan mag'rurlanish va uddalashga intilish lozim (hech narsa chiqmaydi, deb kim aytdi? Yechim har doim topiladi! Ijodkor insonlar har doim tavakkalga qo'l uradilar);

◆ chekinish mumkin bo'lgan yangi kirish nuqtalarini topish (agar daryo suvini plotina orqali chegaralab qo'yilsa, suv boshqa yo'l topishga majbur bo'ladi. Aytganday, boshqa kirish nuqtasini hazil-mutoyiba orqali ajoyib tarzda tasvirlash mumkin).

Edvard de Bono onga oid "*telefon liniyasi*" deb ataluvchi g'aroyib usulni o'ylab topgan. Aytishlaricha, u tez-tez ta'tilga chiqib, musiqa tinglar, qushlarning sayrashini eshitar, bog'dorchilik

bilan shug'ullanar ekan. Muhimi, ta'til paytida hech narsaga diqqatiniqaratmaslik. Miya dam olayotganida, ong muntazam xabarlarni jo'natib turadi. Ular, odatda, nostandart xabarlardan iborat. Shu tariqa de Bono reklama aksiyalari va matnlarni "yaratadi". Nima uchundir menga siz bilan biz ham shu usulni osongina ishlata olishimiz mumkindek tuyulyapti.

Shu o'rinda bir necha maslahatni aytib o'tmoqchiman:

1. Tasavvuringizni shakllantiring (barcha his qilish organlaringizni ishga soling), bir xil qolipdagi fikrlardan qoching. Aynan ular bizning fikrlarimiz ko'rinishini belgilashini eslaysizmi?

2. Miyangizni "oziqlantiring": Fantastikaga oid yaxshi adabiyotlarni o'qing, mulohaza qiling va tahlil qiling. G.A.Altshullerning hisobicha, J.Vernning 108 tadan 99 ta, G.Uellsning 86 tadan 77 ta, A. Belyayevning 50 tadan 47 ta bashorat qilingan g'oyalari qo'llaniladi.

3. Miyaning "qotib qolishi"ga yo'l qo'ymasdan, doim mashq qildiring. Yuqorida keltirilgan de Bononing 5 qoidasiga qarang: odatiy narsalarga shubha bilan qarang. O'zingizni ijodiy to'xtamlar qilishga undang va ularni yodda saqlab qoling (shu yerda g'oya bo'lishi lozim). O'zingizga o'zingiz shart qo'ying. O'zingizga g'ayrioddiy savollar bering. Turli variantlarni izlang. Bir fikrga bo'lgan qarashlaringizni almashtirib ko'ring. O'zlashtirilgan malakalar har qanday vaziyatda sizga ijodiy yechimlarni topish imkonini beradi.

4. Har qanday bo'sh daqiqani odatdagi noodatiy narsani topishga sarflang.

5. Izlanishdan to'xtamang, nostandart masalalarni yechish – murakkab jarayondir, faqat o'z ustingizda tizimli va uzluksiz ishlasangizgina istalgan natijaga erishishingiz mumkin.

6. Yangi g'oyalarni o'ylab topish qoidasini yodda tuting. Misol uchun bir kunda beshtadan g'oya o'ylang. Hattoki, kreativ

bo'lmagan va umuman o'zingiz amalda qo'llamaydigan, ma'nosiz g'oyalarni ham yozib boring.

7. G'oyalaringizni saqlab qo'ying: vaqt o'tishi bilan sizga qiziq tuyulgan g'oyalarni qo'llamasligingiz mumkin, nuqtai nazaringizni o'zgartirishingiz yoki mavjud g'oyalar asosida yangi g'oyalarni yaratishingiz mumkin.

8. Har bir ijodkor kishi tavakkal qilish qobiliyatiga ehtiyoj sezadi va o'z qaroringiz uchun javobgarlikdan cho'chimasligingizga ishonch hosil qiling.

Xulosa qilib aytganda, inson hayoti tasavvur etish, fikrlash, xotirada saqlash kabi jarayonlar ichida kechadi. Nostandart fikrlash, nostandart tafakkurni rivojlantirish orqali hatto uzoq muddat ichida bo'lsa ham, yangi g'oyalar tug'ilishi mumkin. Bu jarayon harbiy xizmatchilar faoliyatida yanada muhim o'rin tutgan holda, eng murakkab va qiyin vaziyatlardan chiqish uchun noodatiy, biroq samarali qarorlar qabul qilishda qo'l keladi.

NAZORAT UCHUN SAVOLLAR

1. "Kreativlik" va "pedagogik kreativlik" tushunchalarining mohiyatini aniqlang.
2. Shaxsda kreativlikni rivojlantirishning asosiy omillarini aniqlang?
3. Pedagogning kreativlik potensialiga ega pedagogda namoyon bo'ladigan malakalarni tushuntirib bering.
4. Pedagogda kreativlik potensialini rivojlantirish metodlarini izohlang.
5. Pedagog kreativ potensialining muhim darajalarini aniqlang.
6. Nostandart fikrlash deganda nimani tushunasiz?
7. Malakali mutaxassis bo'lish uchun kreativ fikrlash kerakmi?

12-BOB. KASBIY KOMPETENTLIKNI TAKOMILLASHTIRISHDA QOBILIYATNING O'RNINI

REJA

1. Shaxs iqtidori va qobiliyatlar diagnostikasi.
2. Qobiliyatlar tuzilishi va turlari
3. Iste'dodning paydo bo'lishi va tuzilishi
4. Qobiliyatlardagi tug'ma va orttirilgan sifatlar.
5. Qobiliyatlarning psixologik strukturasi.
6. Qobiliyatlar va qiziqishlar diagnostikasi.

Tayanch iboralar: qobiliyatlar, iqtidor, psixologiya, qobiliyat-larning rivojlanish mehanizmi, intellect, layoqatlar, mohirlik, talent.

Shaxs iqtidori va qobiliyatlar diagnostikasi

Qobiliyat insonning shunday psixologik xususiyatidirki, bilim, ko'nikma, malakalarini egallash shu xususiyatlarga bog'liq bo'ladi. Lekin bu xususiyatlarning o'zi bu bilim va ko'nikmalarga taalluqli bo'lmaydi. Malaka, ko'nikma va bilimlarga nisbatan odamning qobiliyatlari qandaydir imkoniyat tarzida namoyon bo'ladi. Qobiliyatlar imkoniyatlardan iborat bo'lib, biror bir ishdagi mahorat darajasi haqiqatdir. Bolada namoyon bo'ladigan musiqaga qobiliyati uning musiqachi bo'lishi uchun imkoniyatlar, maxsus ta'lim berilishi, qat'iylik, salomatligining yaxshi bo'lishi, musiqasobi, notalar va boshqa ko'pgina sharoitlar bo'lishi kerak. Bularsiz qobiliyatlar taraqqiy etmay turib so'qib ketishi mumkin.

Qobiliyatlar faqat faoliyatda namoyon bo'ladi. Shuning uchun ham faqat ana shu qobiliyatlarsiz amalga oshirilishi mumkin bo'lmagan faoliyatlardagina namoyon bo'ladi. O'quvchida ham zaruriy ko'nikma va malaka tizimi hamda mustahkam bilimlar tarkib topish uslublari yo'qligiga asoslanib, jiddiy tekshirib ko'rilsa, shoshilinch ravishda unda qobiliyatlar yo'q, deb xulosa chiqarish pedagogning jiddiy psixologik xatosi bo'ladi.

Masalan, Albert Eynshteyn o'rta maktabda uncha yaxshi o'qimaydigan o'quvchi hisoblangan va uning kelajakda genial bo'lishidan hech narsa dalolat bermas edi. Qobiliyat bilim va malakalarning o'zida ko'rinmaydi, balki ularni egallash tizimida namoyon bo'ladi, ya'ni boshqacha qilib aytganda mazkur faoliyat uchun muhim bo'lgan bilim va ko'nikmalarni o'zlashtirish jarayonida turli sharoitlarda qanchalik tez, chuqur, yengil va mustahkam amalga oshirishida namoyon bo'ladi.

Qobiliyatlar individual psixologik xususiyatlar bo'lishi bilan aql sifatleri xotira xususiyatlariga, hissiy xususiyatlar va shu kabilarni qarama-qarshi qo'yib bo'lmaydi, hamda qobiliyatlarni shaxsning bu xususiyatlari bilan bir qatorga qo'yish ham mumkin emas. Agar shu sifatlarning birortasi yoki ularning yig'indisi faoliyat talablariga javob bersa yoki bu talablar ta'siri bilan tarkib topsa bu shaxsning mazkur individual xususiyatlarini qobiliyatlar deb hisoblashiga asos bo'ladi.

Qobiliyat kishining psixologik va fiziologik tuzilishi xususiyatidir. Qobiliyat bilim olish uchun zaruriy shart-sharoit bo'lib, shuning bilan birga u ma'lum darajada bilim olish mahsuli hamdir. Umumiy va maxsus bilimlarni o'zlashtirish, shuningdek, kasbiy ko'nikmalarni egallab olish jarayonida qobiliyat mukamallashib va rivojlanib boradi. Qobiliyatga yaqinroq turadigan tushunchalar ko'nikma va malakadir. Ular faoliyat mexanizmini tashkil qiladilar. Hamda ular qobiliyat bilan birgalikda mahoratga erishishni ta'minlaydilar, buning natijasida mehnatda katta yutuqlar qo'lga

kiritiladi. Qobiliyatli, ammo noshud inson ko'p narsaga erisha olmaydi. Qobiliyat ko'nikmada ro'yobga chiqadi.

Darhaqiqat, qobiliyatli kishining ko'nikma va malakalari ko'p qirrali va mukammallashgan bo'ladi. Shuning bilan birga ko'nikma va malalakalar yetishmagan qobiliyatni bir muncha to'ldirish yoki undagi kamchilikni tugatish mumkin. Ko'nikmalarni umumlashmasi mohirlik deb ataladi. Mohirlik ham qobiliyatning o'zginasidir.

Har qanday qobiliyat ham murakkab bo'lib, u kishiga turli-tuman talablar qo'yadi. Agar shaxs xususiyatlari tizimi shu talabga javob bera olsa kishi faoliyatni muvaffaqiyat bilan amalga oshirish uchun o'z qobiliyatligini ko'rsata oladi, agarda xususiyatlardan qaysi biri rivojlanmagan bo'lsa, shaxs mehnatning muayyan turiga nisbatan ham qobiliyatli deb baholanadi. Har bir qobiliyatning o'ziga xos tuzilishi mavjud. Qobiliyat tarkibida tayanch va yetakchi xususiyatlarni, muayyan asosiy yoki yordamchi xususiyatlarni farq qilish lozim.

Barcha qobiliyatlar uchun asosiy tayanch xususiyat kuzatuvchanlik, bilish ko'nikmasidir. Bu individual narsaning o'ziga xos tomoni, ijodiy faoliyat uchun boshlang'ich materialni ko'ra bilish demakdir. Qobiliyatning yetakchi xususiyati ijodiy tasavvur qilishlik hisoblanadi.

Quyidagilarni yordamchi xususiyat deb hisoblash mumkin: xotira (u faoliyat talablariga muvofiq ravishda o'ziga xos tuzilishda bo'ladi), emotsionallik, ya'ni his-tuyg'uga beriluvchanlik (bu xususiyat shaxsning faoliyatini oshiradi) va shunga o'xshashlar. Amaliy faoliyatning ba'zi ko'rinishlarida shaxsning irodasi oldingi o'ringa chiqadi. Qobiliyat tuzilishidagi turli xususiyatlarning tarkibi faoliyatning turli davrlarida yoki ijodiyotning bosqichlarida turlicha bo'lishi mumkin. Demak, tuzilish ham barqaror, ham o'zgaruvchandir.

Rus psixologi B.M. Teplov va uning shogirdlari ishlarida oliy nerv faoliyati tiplarining xislatlari ta'siri tufayli shaxs qobiliyatlarining tuzilishida qandaydir sifat xususiyatlari paydo bo'lishini aniqlashga

urinishgan. Jumladan, nerv tizimining alohida sezgirliги ma'lum qobiliyat nishonasi sifatida vujudga kelishi mumkin.

Qobiliyatlar B.M. Teplovning fikricha, muntazam rivojlanish jarayonida mavjud bo'ladilar. Shuningdek, ta'kidlab o'tish lozimki, har bir faoliyatning bajarilish samaradorligi bir xil emas, balki, turli qobiliyatlar uyg'unligiga bog'liq. Ba'zi qobiliyatlar rivojlanishiga zarur nishonalarning mavjud emasligi, ularning tanqisligi boshqa qobiliyatlarning yuksak darajada rivojlanganligi hisobiga to'ldirilishi mumkin.

Rus psixologiyasida qobiliyatlar muammosini o'rganishda ikki yo'nalish mavjud. Birinchisi – asab tizimi asosiy xossalari ning aloqalari va insonning umumiy psixik qobiliyatlarini tadqiq etuvchi *psixofiziologik* yo'nalish (E.L. Golubeva, V.M. Rusalov). Boshqa yo'nalish – *qobiliyatlarni individual, o'yin, o'quv, mehnat faoliyatida tadqiq qilish* (A.N. Leontevning faoliyatga yondoshuvidan). Bu yo'nalish faoliyat bo'yicha qobiliyatlarning rivojlanish aniqlovchilarini o'rganadi, bunda iste'dod nishonalari ahamiyatga olinmaydi. Keyinchalik S.L. Rubinshteyn maktabida (A.V. Brushlinskiy, K.A. Abdulxanova-Slavskaya) qobiliyatlar muammosini o'rganishga o'zaro kelishuvga asoslangan nuqtai nazar tarkib topdi. Bu qarashning tarafdorlari bo'lgan olimlar, odamda yuzaga keladigan qobiliyatlarni iste'dod nishonalari asosida, faoliyat usullarining rivojlanishi sifatida ko'rib chiqqan edilar.

Qobiliyatlarning rivojlanishi uchun dastlab iste'dod nishonalaridan iborat bo'lgan muayyan asos bo'lishi zarur. Iste'dod *nishonalari* ostida qobiliyatlar rivojlanishining tabiiy asosini tashkil etuvchi asab tizimining anatomik-fiziologik xususiyatlari tushuniladi. Masalan, qobiliyatning tug'ma nishonalari sifatida turli analizatorlar rivojlanishining xususiyatlari namoyon bo'lishi mumkin. Xuddi shunday, eshitish idrokining muayyan xarakteristikalari musiqiy qobiliyatlarning rivojlanishi uchun

asos sifatida yuzaga kelishi mumkin. Intellektual qobiliyatlarning nishonalari esa avvalambor miyaning u yoki bu darajadagi qo'zg'aluvchanligida, asab jarayonlarining harakatchanligida, vaqtincha aloqalarning hosil bo'lish tezligida, ya'ni, I.P. Pavlov **genotip** – asab tizimining tug'ma xususiyatlari deb atagan miya faoliyatining shular kabi vazifalarida namoyon bo'ladi.

Miya, his-tuyg'u organlari, harakat (tug'ma nishonalar) tuzilishining tug'ma anatomik-fiziologik xususiyatlari odamlar o'rtasidagi individual farqlarning tabiiy asosini belgilab beradi.

Ko'pchilik psixologlarning fikricha, nishonalar bu – asab tizimining irsiyat tomonidan belgilangan (tug'ma) anatomik-fiziologik xususiyatlari. Lekin olimlarning ayrimlari, masalan, R.S. Nemov, odamda ikki xil nishonalar: tug'ma (tabiiy) va orttirilgan (ijtimoiy) turlari mavjudligini faraz qiladilar.

Nishonalar rivojlanishi bu – tarbiya sharoitlari va jamiyat rivojlanishining xususiyatlari bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy shartlangan jarayon. Jamiyatda u yoki bu kasbga ehtiyoj tug'ilgan sharoitda nishonalar rivojlanadi va qobiliyatlarga aylanadi; nishonalar rivojlanishining ikkinchi muhim omili tarbiyalash xususiyatlari hisoblanadi.

Nishonalar maxsus bo'lmaydi. Odamda muayyan turdagi nishonalar mavjudligi qulay sharoitlarda ular asosida ma'lum qobiliyatning rivojlanishi zarurligini bildirmaydi. Bir xil qobiliyatlar asosida faoliyat talablarining xususiyatiga ko'ra turli xil qobiliyatlar rivojlanishi mumkin. Xuddi shunday eshitish qobiliyati va ohang hissiga ega bo'lgan odam musiqa ijrochisi, dirijyor, raqqosa, qo'shiqchi, musiqa tanqidchisi, pedagog, bastakor va h.k. bo'lib etishishi mumkin. Shu bilan birga, nishonalar kelajakdagi qobiliyatlar xarakteriga ta'sir etmasligini inkor etish yaramaydi. Xuddi shunday yeshitish analizatorining xususiyatlari aynan ushbu analizator rivojlanishining alohida darajasini talab etadigan qobiliyatlarga o'z ta'sirini o'tkazadi.

Qobiliyatlardan farqli ravishda nishonalar insonning ularga murojaat qilishi yoki qilmasligi, amaliyotda foydalanishi yoki foydalanmasligidan qat'iy nazar, uzoq vaqt davomida mavjud bo'lib, saqlanishi mumkin.

Shunday qilib, nishonalar o'zida qobiliyatlarni jamlamaydi va ularning rivojlanishini kafolatlamaydi, deb aytish mumkin. Ular faqat qobiliyatlar rivojlanishining shartlaridan biri bo'lib hisoblanadi.

Qobiliyatlar tuzilishi va turlari

Qobiliyatlarning juda ko'p turlari mavjud. Hozirgi zamon psixologiyasida inson qobiliyatlarining tasniflanish turlari ko'pchilikni tashkil etadi. Ularning ichidagi umumiy tasniflashga ko'ra qobiliyatlar ikki guruhga: *umumiy* va *maxsus* qobiliyatlarga bo'ladi. Bu guruhlarning har biri oddiy va murakkab, guruh ichida esa alohida turlarga bo'linadi.

Umumiy boshlang'ich qobiliyatlar bu – qobiliyatlar turli darajadagi ifodalanishda bo'lsada, barcha odamlarga xos. Ularga psixik aks ettirishning asosiy shakllari: sezish, idrok qilish, esda olib qolish, qayg'urish, fikrlash, xayol surish, qaror qabul qilish va amalga oshirish kiradi. Bu qobiliyatlarning boshlang'ich ifodalari mos bo'lgan sensor, mnemik, tafakkur, irodaviy samaralar bilan bajariladigan psixik harakat. Mashqlar natijasida u muvofiq ko'nikmaga aylanishi mumkin.

Maxsus boshlang'ich qobiliyatlar bu – qobiliyatlar barcha odamlarga xos bo'lmay, ular psixik jarayonlarning qandaydir sifat tomonlarining ma'lum ifodalanishini taqazo etadi. *Ko'z bilan chamalash* bu – ko'rish orqali idrok qilinadigan obyektlarning kattaliklarini, ular o'rtasidagi va ulargacha bo'lgan masofalarning turli aniqlikda idrok qilish, baholash va taqqoslash qobiliyati, ya'ni, ko'rish orqali idrok qilishning ma'lum sifati. *Musiqaviy eshitish qobiliyati* bu – musiqali tovushlarni farqlash va ularni aniq joriy etish qobiliyatida namoyon bo'ladigan eshitish orqali

idrok qilishning ma'lum sifati sanaladi. Musiqali eshitish qobiliyati bu – musiqali qobiliyatlarning tarkibiy qismlaridan biri. Maxsus odatdagi qobiliyatlar ta'lim jarayonida iste'dod nishonalari asosida rivojlanadi.

Umumiy murakkab qobiliyatlar bu – umuminsoniy faoliyat turlari: mehnat, ta'lim, o'yin, bir-biri bilan muloqotga bo'lgan qobiliyatlar. Ular u yoki bu darajada barcha odamlarga xos. Bu guruhga mansub qobiliyatlarning har biri shaxs xossalarining murakkab tarkibini tashkil etadi.

Maxsus murakkab qobiliyatlar turli darajada emas, umuman barcha odamlarga xos bo'lmagan qobiliyatlar. Ular inson madaniyati tarixi jarayonida yuzaga keladigan ma'lum kasbiy faoliyatga bo'lgan qobiliyatlar hisoblanadi. Ular, odatda, kasbiy qobiliyatlar deb ataladi.

Tabiiy qobiliyatlar odamlar va hayvonlar uchun xos bo'lib, idrok qilish xotirada saqlash, oddiy muloqotga kirisha olish shular jumlasidandir. Biologik jihatdan asoslangan bu qobiliyatlar asosini shartli reflekslar hosil bo'lish jarayoni tashkil etadi. Insondagi va yuksak darajada rivojlangan hayvonlardagi bu qobiliyatlar bir-biridan farq qiladi.

Maxsus insoniy qobiliyatlar ijtimoiy-tarixiy tabiatga ega bo'lib, ijtimoiy hayot va taraqqiyotni ta'minlaydi. Maxsus insoniy qobiliyatlar o'z navbatida umumiy va xususiy qobiliyatlarga bo'linadi.

Umumiy qobiliyatlar insonning turli faoliyatlari muvaffaqiyatini ta'minlovchi aqliy qobiliyatlar xotira va nutqning rivojlanganligi, qo'l harakatlarining aniqligi va boshqa xususiyatlardan iborat. **Maxsus** qobiliyatlar deb, inson yutuqlarini amalga oshirish uchun alohida turdagi iste'dod va uning rivoji zarur bo'lgan maxsus faoliyat turlarida aniqlaydigan qobiliyatlar tushuniladi. Bunday qobiliyatlarga musiqa, matematika, lingvistik, texnikaviy, badiiy, adabiy, sportga bo'lgan qobiliyatlarni kiritish mumkin.

Qobiliyatlar muammosini tadqiq qiluvchilarning ko'pchiligining fikriga ko'ra, umumiy va maxsus qobiliyatlar nizoga bormaydilar, ular o'zaro bir-birini to'ldirgan va boyitgan holda birgalikda mavjud bo'ladilar. Bundan tashqari, ayrim holatlarda umumiy qobiliyatlar rivojlanganligining darajasi ma'lum faoliyat turlariga nisbatan maxsus qobiliyatlar sifatida namoyon bo'lishi mumkin.

Inson umumiy qobiliyatlari sirasiga *muloqotda, odamlar bilan o'zaro aloqada ifodalanadigan qobiliyatlarni* ham kiritish zarur. Bu qobiliyatlar ijtimoiy belgilangan bo'lib, insonning jamiyatdagi hayoti jarayonida shakllanadi. Xuddi shunday, nutqni muloqot vositasi sifatida o'zlashtirmasdan, insonlar jamiyatiga moslashish malakasiga ega bo'lmasdan turib, ya'ni, odamlar harakatini to'g'ri idrok qilish va baholash, ular bilan o'zaro munosabatda bo'lish va turli ijtimoiy vaziyatlarda yaxshi aloqalarni o'rnatish, insonning normal hayoti va psixik rivojlanishining imkoniyati bo'lmas edi.

Nazariy va amaliy qobiliyatlar bir-biridan birinchisining insondagi abstrakt-nazariy fikrlashga, ikkinchisining esa – aniq amaliy faoliyatga moyilligini belgilab beradi.

Qobiliyatlar, shuningdek, *o'quv va ijodkorlik* qobiliyatlariga bo'linadi. Ular bir-biridan, birinchisining o'qitish samarasini, inson tomonidan bilim, malaka va ko'nikmalarning o'zlashtirilishini belgilashi bilan, boshqalarining kashfiyotlar, moddiy va ma'naviy madaniyatning yangi shakllarini yaratish imkoniyatini belgilashi bilan farq qiladi.

Qobiliyatlar rivojlanishi uchun sharoitlarning mavjudligi yoki mavjud emasligiga ko'ra, ular yashirin va dolzarb bo'lishi mumkin.

Yashirin qobiliyatlar sifatida ma'lum faoliyat turida joriy qilinmaydigan, lekin ijtimoiy sharoitlarning o'zgarishida dolzarb qobiliyatga aylana oladigan qobiliyatlar tushuniladi. *Dolzarb* qobiliyatlarga ayni damda zarur bo'lgan va aniq faoliyat turida joriy qilinadigan qobiliyatlar kiritiladi. Yashirin va dolzarb qobiliyatlar inson qobiliyatlari rivojlanadigan ijtimoiy sharoitlar

xarakterining bilvosita ko'rsatkichlari sifatida namoyon bo'ladi. Aynan ijtimoiy sharoitlar xarakteri yashirin qobiliyatlarning rivojlanishiga to'sqinlik qiladi va imkoniyat yaratadi, ularning dolzarb qobiliyatlarga aylanishini ta'minlaydi yoki ta'min etmaydi.

Har bir faoliyat bajarilishining samaradorligi doimo bir qator qobiliyatlarga bog'liq. Xuddi shunday, masalan, yozuvchi bo'lish uchun qanchalik rivojlangan bo'lmasin, kuzatuvchanlikning o'zigina kifoya qilmaydi. Yozuvchi uchun kuzatuvchanlik, obrazli xotira, tafakkurning qator sifatleri, yozma nutq bilan bog'liq sifatlar, diqqatni jamlashga bo'lgan va boshqa qobiliyatlar birinchi darajali ahamiyatga ega. Boshqa tomondan istalgan ma'lum qobiliyat tarkibi turli faoliyatlar talablariga javob beruvchi universal yoki umumiy sifatlar, hamda faqat yagona faoliyatni muvaffaqiyat bilan ta'minlovchi maxsus sifatleri o'z ichiga oladi.

Qobiliyatlar tarkibida ikki guruhdan iborat tarkibiy qismlarni ajratish mumkin. Ayrimlari yetakchi o'rinni egallasa, boshqalari yordamchi bo'lib hisoblanadi. Xuddi shunday *tasviriy* qobiliyatlar tarkibida yetakchi xossalarning o'rni ko'rish analizatorining yuqori tabiiy ta'sirchanligi – chiziqlar, nisbatlar, shakllar, yorug' va soya tomonlar, ranglar uyg'unligi, maromi hissi, shuningdek, rassom qo'lining sensomotor sifatleri, yuqori darajada rivojlangan obrazli xotira va boshqalarga berilgan. Yordamchi sifatlerga esa badiiy xayol xossalari, emotsional mayl, tasvirga emotsional munosabat va h.k.larni kiritish mumkin. Tasviriy faoliyatga bo'lgan qobiliyatlarni V.P. Kirienko o'rgangan.

Musiqa qobiliyatlari B.M. Teplov tomonidan tadqiq etilgan. *Musiqiy* qobiliyatlar tarkibida u quyidagi asosiy tarkibiy qismlarni ajratadi: musiqiy eshitish qobiliyati, marom hissi va musiqiy xotira shular jumlasidandir. Shuningdek, Teplov aynan musiqiy faoliyat bilan shug'ullanishda talab etiladigan, musiqiylik deb atalgan, individual-psixologik xususiyatlarning majmuini ajratib ko'rsatdi. Uning belgisi o'rni B.M. Teplov ayrim mazmunning

ifodasi sifatidagi musiqiy kechinmani hisoblaydi. Bundan tashqari, musiqaga nisbatan emotsional hozirjavoblik. Teplov bo'yicha, bu musiqiylikning asosi.

Matematik qobiliyatlar ustida V.A. Krutetskiy ish olib borgan. Matematik qobiliyatar tarkibida matematik xotira, miqdoriy va fazoviy munosabatlar sohasidagi mantiqiy tafakkur qobiliyati, matematik materialning tezda kengaytirilgan holda umumlashtirish, bir operatsiyadan ikkinchisiga oson va erkin o'tish, mulohaza va yechimlarning aniqligi, oddiyligi, tejamkorligi va omilkorligiga intilish katta ahamiyatga ega. Matematik qobiliyatlar o'zagini V.A. Krutetskiy tafakkurning matematik yo'nalganligi tashkil etadi deb hisoblaydi. Yordamchi xossalar sifatida sensor va aqliy sohalaridagi individual-psixologik xususiyatlari matematik faoliyat talablariga javob beradigan, mos bo'lgan sohadagi ma'lum bilim, malaka va ko'nikmalarning aniq zaxirasini ko'rsatadi.

Pedagogik qobiliyatlarni N.V. Kuzmina, F.N. Gonobolinlar tadqiq qilganlar. Pedagogik qobiliyatlar tuzilishida pedagog odobi, kuzatuvchanlik, bolalarga muhabbat, bilimlarni berishga ehtiyoj, perseptiv, kommunikativ, tashkilotchilik va boshqa qobiliyatlar majmuasi yetakchi sifatlar o'rmini egallaydi. Yordamchi sifatlarga artistlik mahorati, notiqlik, hazilkashlik va boshqalar kiradi.

Tashkilotchilik qobiliyatlari muammosini uzoq vaqt L.I. Umanskiy tadqiq qilgan. Muallif tashkilotchilik qobiliyatlari tarkibini aniqladi. Qobiliyatli tashkilotchi shaxsi uchun L.I. Umanskiy fikricha quyidagi sifatlar zarurdir, bular: shaxsning yo'nalganligi, uning shayligi, umumiy sifatlari (muloqotchanlik, rivojlanganlikning umumiy darajasi, amaliy ong, kuzatuvchanlik, faollik, tashabbuskorlik, qat'iyatlilik, tashkilotchilik, mustaqillik, o'zini tuta bilish), maxsus xossalar (tashkilotchilik hissi, psixologik odob, emotsional irodali ta'sirchanlik, jamoatchilik faolligi, talabchanlik, tashkilotchilik faoliyatiga moyillik, shaxsning individual xususiyatlari shular jumlasidandir.

O'quvchilarning *texnikaviy* qobiliyatlari M.G. Davletshin tomonidan o'rganilgan. Texnikaviy qobiliyatlar tarkibida muallif tomonidan tayanch va yetakchi xossalar, shuningdek, yordamchi sifatlar ko'rsatilgan. Texnikaviy qobiliyatlarning tayanch xossasi bo'lib texnikaviy kuzatuvchanlik hisoblanadi (inson idrokining mashina, asosiy bo'g'inlar va tuzilmalarning tuzilish tamoyiliga, ularning o'zaro ta'siriga yo'nalganligi). Yetakchi xossalar bo'lib texnikaviy tafakkur va texnikaviy xayol hisoblanadi (texnikani tushunish, amaliy zakovat, texnikaviy moslamani tahlil qilish, qismlardan yaxlitlikni yasash qobiliyati, fazoviy tasavvurlarning jonliligi va aniqligi, shakllar va masofalarni yodda olib qolish, konstruktiv fantaziya). Yordamchi xossa qo'l ephilligi hisoblanadi.

Lingvistik qobiliyatlarni A.X. Yugay o'rgangan. Lingvistik qobiliyatlar tarkibida u fonematik eshitish qobiliyati (tilning sezgirligi), lingvistik tafakkur va verbal xotirani ajratdi.

Qobiliyatlarining mavjud emasligi odamning u yoki bu faoliyatni bajarishga yaroqsizligini bildirmaydi, chunki ega bo'lmagan qobiliyatlarining o'rnini to'ldirish psixologik mexanizmi mavjud. Ko'phollarda faoliyat bilan faqat qobiliyatlilar emas, balki ularga ega bo'lmaganlarning ham shug'ullanishiga to'g'ri keladi. Agar odam bu faoliyat bilan shug'ullanishni davom ettirishga majbur bo'lsa, u ongli ravishda yoki anglanmagan holda, o'z shaxsining kuchli sifatlariga tayanib, qobiliyatlar yetishmovchiligini to'ldirishga harakat qiladi. E.P. Ilinning fikriga ko'ra, bu to'ldirish egallanadigan bilim va ko'nikmalar, yoki faoliyatning individual-tipik uslubini shakllantirish orqali, yoki boshqa, rivojlanishi yuksakroq bo'lgan qobiliyat orqali amalga oshirilishi mumkin. Yetishmagan qobiliyat juda keng muayyan insondagi yuksak rivojlangan qobiliyatlar bilan to'ldirilishi mumkin. Aynan shu xususiyat insonning turli sohalarda samarali faoliyat yuritishiga imkoniyat yaratadi.

Qobiliyatlarda bir qancha darajalarni ajratish mumkin: layoqat, mohirlik, iste'dod, geniallik.

Qobiliyat deb, insonni u yoki bu faoliyatning samarali bajarilish imkoniyati bilan ta'minlovchi layoqatlarning o'ziga xos uyg'unligiga aytiladi. Ushbu ta'rifda qobiliyatga bog'liq ravishda faoliyatning samarali bajarilishi emas, balki faqat shunday bajarilishi mumkin bo'lgan imkoniyatga e'tibor qaratish lozim. Faoliyatni samarali tarzda amalga oshirish uchun muvofiq keladigan qobiliyatlar uyg'unligining mavjudligi emas, balki zarur bilim va ko'nikmalarning egallanganligi ham muhimdir. Qobiliyat faqat u yoki bu faoliyatda muvaffaqiyatga erishish imkoniyatini belgilaydi, bu imkoniyatning joriy qilinishi esa muayyan qobiliyatlarning rivojlanish darajasi va qanday bilim va ko'nikmalarning egallanganligi bilan belgilanadi.

Qobiliyatli insonlarning individual farqlari qiziqishlarning yo'nalganligi bilan belgilanadi. Xuddi shunday ayrimlar matematikaga, boshqalar tarixga, uchinchilar esa jamoatchilik ishiga qiziqadilar.

Inson qobiliyatlarini xarakterlaganda ko'pincha, ular taraqqiyotining **mohirlik** deb ataluvchi, ya'ni, ma'lum faoliyatda mukammallikka erishish darajasi alohida ko'rsatiladi. Insonning mohirligi haqida so'z yuritilganda, avvalambor, uning ishlab chiqaruvchi faoliyat bilan muvaffaqiyatli shug'ullanish qobiliyati nazarda tutiladi. Lekin bu, mohirlik orttirilgan malaka va ko'nikmalarning yig'indisi, degani emas. Mohirlik yuzaga keladigan muammolarni ijodiy hal qilishga psixologik shaylikni taqazo etadi. «Mohirlik bu – «nima» va «qanday»larning bir vaqtning o'zida kelishi», - deb bejizga aytilmagan, bu bilan, usta uchun ijodiy masalani anglash bilan uni yechish usullarini topishning o'rtasida uzilish mavjud emasligi ta'kidlanadi.

Qobiliyatlar rivojlanishining keyingi darajasi – **iste'dod**. «Iste'dod» so'zi muqaddas kitoblarda uchraydi, bunda kumush o'lehov birligi nazarda tutilgan, kumushni xo'jayinidan olgan tanbal ishchi uni tijoratga ishlatib, foyda olishning o'rniga, yerga

ko'mib qo'ygan («Iste'dodini yerga ko'mgan» iborasi shundan paydo bo'lgan). Hozirda *iste'dod* deb, maxsus qobiliyatlar (musiqiy, adabiy, matematik va boshqalar)ning yuqori rivojlanish darajasiga aytiladi. Iste'dod faoliyatda namoyon bo'ladi va rivojlanadi. Iste'dodli odam faoliyati yangiligi, yondoshuvning o'ziga xosligi bilan ajralib turadi. Iste'dod bu – qobiliyatlar yig'indisi. Alohida chegaralab qo'yilgan qobiliyat, yuqori darajada rivojlangan bo'lsa-da, iste'dod deb atalishi mumkin emas. Masalan, buyuk iste'dodlar ichida yaxshi xotira va yomon xotira egalarini aniqlash mumkin. Bu inson ijodiy faoliyatida xotira – muvaffaqiyatga erishishning omillaridan biri ekanligiga bog'liq. Lekin natijalarga aqlning teranligi, boy fantaziya, kuchli iroda, chuqur qiziqishlarsiz erishib bo'lmaydi.

Qobiliyatlar taraqqiyotining oliy darajasi *geniallik* deb ataladi. Insonning ijodiy yutuqlari jamiyat hayoti, madaniyat rivojida butun bir davrni tashkil etganida geniallik haqida so'z yuritiladi. Genial odamlar juda ozchillikni tashkil etadi. Inson tamaddunining besh ming yillik tarixida ular 400 ta odamdan oshmaydi. Geniyni xarakterlovchi iste'dodning yuqori darajasi faoliyatning turli sohalarida o'ta qobiliyatli bo'lish bilan bog'liq. Bunday allomalardan Arastu, Leonardo da Vinchi, R. Dekart, G.V. Leybnits, M.V. Lomonosov va boshqalarni keltirish mumkin. Xuddi shunday M.V. Lomonosov fanning turli sohaları: kimyo, astronomiya, matematikada buyuk natijalarga erishgan, va shu bilan birga rassom, adabiyotshunos, tilshunos bo'lib, she'riyatni juda yaxshi bilgan. Lekin bu holat geniyning barcha individual sifatleri bir xil darajada rivojlanganligini bildirmaydi. Uning qaysidir tomoni ustunlik qilishi, qaysidir qobiliyatlari yorqinroq namoyon bo'lishi mumkin.

Shunday qilib ma'lum qobiliyatlar rivojlanishi me'yorlarining aniq manzarasini namoyon qiluvchi qobiliyatlarning rivojlanish darajalarini ko'rib chiqdik.

Iste'dodning paydo bo'lishi va tuzilishi

Odatda, qobiliyatlar insonga shaxsning barcha individual psixologik xususiyatlari kabi tabiat tomonidan tug'ma ravishda tayyor holda berilmaydi. Balki hayot davomida va faoliyat jarayonida shakllanadi. Ilmiy psixologiya qobiliyatlarning tug'maligi nazariyasini inkor etib shaxs qobiliyatlarining noma'lum tabiiy omillar tomonidan azaliy belgilanishi to'g'risidagi tasavvurlarga qarshi zarba beradi.

Qobiliyatning tug'maligini inkor qilish absolyut tabiatga ega emas. Psixologiyada qobiliyatning tug'ma ekanligini tan olinmas ekan, bu bilan miyaning tuzilishi bilan bog'liq bo'lgan differensial xususiyatlarning tug'maligini inkor qilmaydi. Qobiliyat taraqqiyotining dastlabki tabiiy sharti sifatida namoyon bo'ladigan miya tuzilishining sezgi a'zolariga va funksional xususiyatlariga **layoqat** deb ataladi. Layoqat ko'p qirralidir. Shaxs tomonidan qo'yilgan talablarning tabiatiga bog'liq ravishda aynan bir xil layoqatlar asosida har xil qobiliyatlar rivojlanishi mumkin.

F.A.Gallning fikricha, odamning hamma qobiliyatlari "aql" va "qobiliyat" sifatleri miya yarim sharlarida o'zining maxsus qat'iy markazlariga ega, ya'ni bu sifatlarining taraqqiyot darajasi miya tegishli qismlarining miqdoriga to'g'ridan-to'g'ri bog'liqdir. Shuning uchun odamning kalla suyagiga bir qarash yoki boshidagi do'mboqchalarni shunchaki paypaslab ko'rish orqali go'yo odamning qobiliyatlarini aniqlasa bo'ladi. Layoqatning miya miqdori, massasi va og'irligiga bog'liqligi haqidagi faraz ham bekor qilingan. Katta yoshdagi odam miyasining o'rtacha og'irligi 1400 grammga yaqin bo'ladi. U.S. Turgenev miyasining og'irligi 2001 gramm. D.G Bayronniki 1800 grammni, mashhur kimyogar Yu.Libixniki 1360 grammni, yozuvchi Afransniki 1017 grammni tashkil qilgan. Eng katta miya aqliy jihatdan nuqsoni bor odamga taalluqli ekanligi aniqlangan.

1675 yilda F.Galtonning "Iqtidorning irsiyatga bog'liqligi qonunlari va oqibatlari" degan kitobi nashr etildi. Bunda muallif bir necha yuzlab mashhur kishilarning qarindoshlik aloqalarini o'rganib, iqtidor ota-onadan irsiyat yo'li orqali o'tadi degan xulosaga kelgan. Biroq Galtonning xulosalari ilmiy jihatdan asoslanmagan edi. Baxlar oilasida musiqaga bo'lgan iqtidor dastavval 1550 yilda ma'lum bo'lgan. Bu iqtidor 1800 yillarda yashagan qandaydir Regina Susanadan so'ng tamom bo'lgan. Umuman Baxlar oilasida 57 dan ko'p musiqachi bo'lgan. Ularning 20 tasi mashhur bo'lgan.

Bend degan skripkachilar oilasida 9 ta mashhur musiqachi bo'lgan. Goydon oilasida 2 ta mashhur musiqachi bo'lgan. Ko'pchilik hollarda mashhur odamlarning nasl-nasablarini o'rganish biologik irsiyatdan emas, balki hayot sharoitining nasdan naslga o'tishidan, ya'ni qobiliyatlar taraqqiyotiga yordam berishdan ekanligi ma'lum bo'ladi.

XX asrning ikkinchi yarmida paydo bo'lgan layoqatni miyaning mikrotuzilishi va sezgi a'zolari bilan bog'lovchi faraz mahsuldor bo'lib hisoblanadi. Miya hujayralarini tadqiq etish iste'dodli nerv hujayralarining morfologik va funksional xususiyatlarida farq borligini aniqlash mumkinligi faraz qilinadi. Layoqatlar bilan nerv jarayonlarining ayrim differensial xususiyatlari hamda oliy nerv faoliyatining tiplari o'rtasida bog'liqlik mavjudligi to'g'risida faraz ham haqiqatga yaqindir.

Rus psixologi B.M.Teplov va uning shogirdlari ishlarida oliy nerv faoliyati tiplarining xislatlari ta'siri tufayli shaxs qobiliyatlarining tuzilishida qandaydir sifat xususiyatlari paydo bo'lishini aniqlashga urinishgan. Jumladan, nerv tizimining alohida sezgirliги ma'lum qobiliyat nishonasi sifatida vujudga kelishi mumkin.

Qobiliyatning tabiiy sharti, layoqati nerv tizimining tuzilishi va funksiyalarining hususiyatlari tarkibida ekanligi haqidagi barcha morfologik va funkcionallik sifatlar singari umumgenetika qonunlariga bo'ysunish farazining haqqoniyligini isbodlaydi.

F.Galtonning irsiyat qonunlari to'g'risidagi g'oya qobiliyatning tabiiy shartlangan xususiyatlari tavsifini ochib bera olmaydi. Chunki unda dalilga muhtoj juda ko'p o'rinlar mavjuddir. Shuning uchun qobiliyat tabiatini biologik irsiyatdan emas, balki turmush muhitining nasldan naslga o'tishidan qidirish maqsadga muvofiqdir. agarda insonning taraqqiyoti ijtimoiy-tarixiy qonunlar bilan boshqarilishi tan olinar ekan, qobiliyatning taraqqiyoti biologik irsiyat qonunlarga bo'ysunishi mumkin emas.

Yuqoridagi mulohazalarga asoslangan holda xulosa qilish mumkinki, qobiliyat va layoqatlar tabiiy zaminga bog'liq bo'lsa-da, lekin ular faqat tabiatning in'omi emas, balki insoniyat tarixiy taraqqiyotining bebaho mahsulidir. Xuddi shu bois qobiliyatlarining namoyon bo'lishi shaxslar tomonidan ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish davomida ijtimoiy shartlangan bilimlar va ko'nikmalarni tarkib toptirishning yaqqol usullariga bevosita bog'liqdir. Shuning uchun qobiliyatlar taraqqiyotining uzluksiz ta'lim tizimiga bog'liq ekanligini ta'kidlab o'tish muhim ahamiyatga ega.

Bu konsepsiyaning natijaviy xulosasi bo'lib, har bir odamda turli qobiliyatlarni shakllantirish mumkinligi haqidagi holat hisoblanadi. Ushbu fikrning tarafdori, amerikalik olim U. Ushbining tasdiqlashiga ko'ra, qobiliyatlar, avvalambor inson bolaligida shakllangan aqliy faoliyat dasturi bilan belgilanadi. O'z dasturiga muvofiq ravishda ayrim odamlar ijodiy masalalarni yechadilar, boshqalar esa nimani o'rgangan bo'lsalar, shuni bajara oladilar. Hozirda bu konsepsiyaning tarafdorlari AQSHda qobiliyatli bolalarni «o'stirish»ning maxsus markazlarini tashkil qilmoqdalar. Xuddi shunday, Filadelfiya institutida inson qobiliyatidan yanada yaxshiroq foydalanish uchun har daqiqa g'animat deb hisoblab, miyaga tanballik qilishga imkoniyat yaratmaslik maqsadida bolalarning aqliy rivojlanishi bo'yicha mashg'ulotlarni 4-5 yoshdan boshlaydilar

Hayotiy kuzatuvlar va maxsus tadqiqotlar qobiliyatlar tabiiy shartlarining mavjudligini inkor etish yaramasligini ko'rsatadilar.

Rossiya psixologiyasida qobiliyatlar muammosi bo'yicha mashhur psixologlardan B.M. Teplov, A.N. Leontev, V.D. Nebilitsin, N.S. Leytes va boshqalar shug'ullanganlar. Rossiya psixologiyasida tarkib topgan nuqtai nazarni qisqacha shunday ta'riflash mumkin: inson qobiliyatlari o'z tabiatiga ko'ra bioijtimoiydir.

Shunday qilib bir tomondan, qobiliyatlar rivojlanishida irsiyat katta ahamiyatga ega, chunki inson asab tizimi anatomik-fiziologik tuzilishining xususiyatlari ma'lum darajada iste'dod nishonalarini belgilab beradi. Lekin, ikkinchi tomondan qobiliyatlarning rivojlanishi ko'plab ijtimoiy sharoitlarga bog'liq, ularning sirasiga tarbiyalash xususiyatlari, jamiyatning u yoki bu faoliyatga ehtiyoji, ta'lim tizimining o'ziga xos xususiyatlari va boshqalarni kiritish zarur.

Qobiliyatlar muammosi bilan O'zbekiston psixolog olimlaridan E.G. G'oziev, R.Z. Gaynutdinov, M.G. Davletshin, B.R. Qodirov, V.A. Tokareva va boshqalar shug'ullanadilar.

Qobiliyatlarning rivojlanishida shartli ravishda bir nechta bosqichlarni ajratish mumkin. Har bir odam o'z rivojlanishida u yoki bu ta'sirlarga, biror-bir faoliyat turlarini egallashga nisbatan yuqori sezuvchanlik davrlaridan o'tadi. Bola 2-3 yoshiga yetganida og'zaki nutqi jadal rivojlanadi, 5-7 yoshda o'qishni egallashga tayyor bo'ladi. Bolalar maktabgacha davrning o'rta va katta yosh bosqichlarida rolli o'yinlarni berilib o'ynaydilar va rolga kirishib ketib, o'zlarida uni gavalantirishga bo'lgan qobiliyatni sezadilar. Shuni ta'kidlash muhimki, faoliyatning maxsus turlarini egallashga bo'lgan shaylik davrlari ertami kechmi yakun topadi, agar bu qulay davrda qandaydir xususiyat rivojlantirilmay qolgan bo'lsa, keyinchalik bunday rivojlantirish o'ta qiyinlashadi yoki amalga oshmaydi. Shuning uchun bola qobiliyatlarining rivojlanishida uning shaxs sifatida rivojlanishining barcha bosqichlari muhimdir.

Istalgan qobiliyat rivojlanishining birlamchi bosqichi uning uchun zarur bo'lgan organik hosilalarning etilishi yoki ularning

asosida kerakli fundamental organlarning shakllanishi bilan bog'liq. Odatda, bu tug'ilishdan boshlab, 6-7 yoshgacha bo'lgan davrda sodir bo'ladi. Ushbu bosqichda barcha analizatorlar faoliyatining takomillashuvi, bosh miya po'stlog'i alohida sohalarining rivojlanishi va ular vazifasining bo'linishi amalga oshiriladi. Bu bolada umumiy qobiliyatlarning shakllanishi va rivojlanishining boshlanishi uchun qulay sharoit yaratib beradi, ushbu qobiliyatlarning ma'lum darajasi maxsus qobiliyatlar keyingi rivojlanishining sharti bo'lib hisoblanadi.

Maxsus qobiliyatlarning rivojlanishi maktabda, ayniqsa, kichik va o'rta sinflarda davom ettiriladi. Maxsus qobiliyatlarning rivojlanishiga avval bolalarning turli xil o'yinlari yordam beradi, so'ngra esa ularga o'quv va mehnat faoliyati o'z ta'sirini o'tkaza boshlaydi.

O'yinlar jarayonida ko'pchilik harakatli, konstruktorlik, tashkilotchilik, badiiy-tasviriy va boshqa ijodkorlik qobiliyatlarining rivojlanishi sodir bo'ladi. O'yinlarning muhim bo'lgan o'ziga xos xususiyati ularda bir emas, birdaniga bir qancha qobiliyatlar yaxlit majmuasining rivojlanishi hisoblanadi.

Bola shug'ullanayotgan barcha faoliyatlar hammasi ham, u o'yin, yasash yoki chizish bo'lsin qobiliyatlarning rivojlanishi uchun birday ahamiyatga ega bo'lmaydi. Qobiliyatlarning rivojlanishiga ko'proq, bolani o'ylashga majbur qiladigan ijodkorlik faoliyati yordam beradi. Bunday faoliyat har doim biror yangilik yaratish, o'zi uchun yangi bilimni kashf etish, o'zida yangi imkoniyatlarni aniqlash bilan bog'liq va u bilan shug'ullanish uchun, hamda yuzaga keladigan qiyinchiliklarni bartaraf etishga qaratilgan zarur kuchlarni ishga solishga kuchli rag'bat bo'ladi. Bundan tashqari ijodkorlik faoliyati ijobiy o'zini baholashni mustahkamlaydi, talablar darajasini oshiradi, o'ziga ishonch va erishilgan yutuqlardan mamnunlik hissini uyg'otadi.

Agar bajarilayotgan faoliyat eng maqbul qiyinchiliklar sohasida, ya'ni, bola imkoniyatlari chegarasida joylashgan bo'lsa, u holda qobiliyatlarning rivojlanishiga olib keladi.

Qobiliyatlarning rivojlanishi ko'p darajada iste'dod nishonalarining joriy etilishiga imkon yaratuvchi sharoitlarga bog'liqdir. Bunday sharoitlardan biri oiladagi tarbiya xususiyatlaridir. Agar ota-onalar o'z bolalarida qobiliyatlarning rivojlanishi haqida qayg'urar ekanlar, bolalarda biror-bir qobiliyatning aniqlanish ehtimolligi o'z hollariga tashlab qo'yilgan bolalarga qaraganda ancha yuqori bo'ladi.

Qobiliyatlar rivojlanishi mumkin bo'lgan sharoitlarning boshqa guruhini makromuhit xususiyatlari belgilab beradi. Makromuhit deb, inson tug'ilib o'sgan jamiyat xususiyatlariga aytiladi. Makromuhitning ijobiy omili bo'lib, jamiyatning o'z a'zolaridagi qobiliyatlarning rivojlanishi haqida g'amho'rlik ko'rsatishidagi vaziyat hisoblanadi.

Qobiliyatlarning rivojlanishida muhim o'rinni motivatsiya va u sababli yuzaga keladigan zo'riqishli faollik egallaydi. Xuddi shunday, iste'dodli bolalar o'zlari intilayotgan faoliyatga nisbatan moyillik bildiradilar. Ular muntazam va jadal ravishda toliqmay, o'zlariga qiziqarli faoliyat bilan shug'ullanadilar.

Qobiliyatlarning rivojlanishini insonga tabiat tomonidan berilganlarning yetilishi kabi tabiiy iste'dod nishonalarining ham miqdor jihatdan o'sishi sifatida tushunish yaramaydi. Qobiliyatlarning rivojlanishi insonga uning faoliyati jarayonida bu faoliyatning turli-tumanligi va mazmundorligi, unda kuchlarni maksimal darajada ifodalaniishi bilan qo'yiladigan talablar orqali belgilanadi. Bundan kelib chiqadiki, faoliyatni qobiliyatlar shakllanishining manbai va omili, mehnatsevarlik, qat'iyatlilik va ishchanlikni esa – hayotda orttirilgan qobiliyatlar shakllanishining muhim shartlari sifatida ko'rib chiqish lozim. Inson amaliyotda foydalanmay qo'ygan rivojlantirilmagan qobiliyat vaqt o'tishi bilan

yo'qoladi. Faqat muntazam mashqlar tufayli biz o'zimizda maqbul qobiliyatlarni mustahkamlab, rivojlantirib boramiz

Qobiliyatlarni samarali tarzda rivojlantirish uchun «chegara nazariyasi» xulosalarini hisobga olgan holda, unga binoan, inson o'zining jismoniy yoki aqliy imkoniyatlari chegarasida faoliyat yuritib, o'z qobiliyatlarini to'liq namoyon etadi va rivojlantiradi. Lekin bunda to'siqlar tamoyilining xususiyatlarini hisobga olish zarur, unga binoan, to'siq aynan ushbu odam uchun muvofiq bo'lishi lozim.

Rivojlanishining birinchi bosqichida qobiliyatlar reproduktiv va taqlidiy xususiyatga ega bo'ladi, lekin o'ziga xos, ijodiy elementlarning qanchalik tez va aniqroq namoyon bo'lishi iste'dod haqida so'z yuritishga asos bo'la oladi. Qobiliyatlar rivojlanishining ikkinchi bosqichida faoliyatdagi ijodiy elementlar, masalalarni tuzish va hal etishda mustaqillik xususiyatlari kuzatiladi. Xuddi shu tartibda o'zida qobiliyatlarni rivojlantirish va tarbiyalash uchun ichki shartlar yaratiladi.

Qobiliyatlar baravar rivojlanmaydi: bilim va tajribaning to'planish me'yoriga ko'ra, birlari oldinroq, boshqalari kechroq taraqqiy etadi. Barchasidan avval musiqiy, so'ngra tasviriy qobiliyatlar (maktabgacha yoshda) rivojlanadi. She'riyatga bo'lgan qobiliyat o'smirlik yoshida jadal rivojlanadi, fanlarga bo'lgan qobiliyatlar orasida matematikaga bo'lgan qobiliyat erta rivojlanadi. Bir xil qobiliyatlar faoliyat va tarbiya sharoitlariga bog'liq ravishda yoki juda tez, yoki juda sekin rivojlanishi mumkin. Xuddi shunday, harakat usullarini shaxsan kashf etish yoki boshqalar tomondan ishlab chiqilgan yangi harakat usullarini egallash mehnat mahsuldorligini oshirish bilan birga, qobiliyatlarining rivojlanishini tezlashtirishga yangi imkoniyatlar yaratadi. Aksincha, izlanishdan to'xtash, xotirjamlik va o'zidan mamnunlik qobiliyatlar rivojlanish maromini keskin pasaytirishi mumkin.

Qobiliyatlarni aniqlash va rivojlantirish muammosi kasbga yo'naltirish va kasb tanlash munosabati bilan alohida ahamiyat

kasb etadi. Kasbga yo'naltirishning zarurligi har bir odam duch keladigan o'ta dolzarb muammo – hayot yo'lini tanlash va kasbiy yo'nalganlik bilan bog'liq bo'lgan o'z taqdirini o'zi belgilashi bilan bog'liqdir. Kasbga yo'naltirishning fransiyalik psixolog A. Leon **tashshlash va tarbiyaviy** deb nomlagan ikki konsepsiyasi tarixan tarkib topgan deb hisoblanadi. Maslahatchi testlar yordamida inson qobiliyatlarni aniqlaydi va ularni kasb talablari bilan solishtirish yordamida uning yaroqliligi yoki yaroqsizligi haqida xulosa chiqaradi. Ko'pchilik olimlar tomonidan ushbu konsepsiya mexanik konsepsiya sifatida baholanadi. Uning asosida qobiliyatlarga muhit ta'siriga kam beriluvchan barqaror tuzilmalar sifatida nazar solish yotadi.

Ikkinchi – tarbiyaviy – konsepsiya individni kasbiy hayotga tayyorlash, uning rejalashtirilgan tarbiyaviy ta'sirlarga mos ravishda o'zini belgilab olishiga yo'naltirilgan. Unda asosiy e'tibor turli faoliyat turlarini egallash jarayonida shaxs rivojlanishini o'rganishga qaratiladi. Kasbga yo'naltirish muammosini hal etish ikkala yondoshuv yagona zanjirning halqalarini tashkil etgan: individ qobiliyatlarini aniqlash va bo'lajak kasbga tayyorlanishida ko'mak berish holatidagina amalga oshiriladi.

Kasb talablari va qobiliyatlarining nisbatini ko'rib chiqib, E.A. Klimov kasbiy yaroqlilikni to'rt darajaga bo'ldi. **Birinchi daraja** – ushbu kasbga yaroqsizlik. U vaqtinchalik yoki umuman bartaraf etilmaydigan bo'lishi mumkin. **Ikkinchi daraja** – u yoki bu kasb yoki guruhga yaroqlilik. Bu darajada odam u yoki bu mehnat sohasiga nisbatan qarshi ko'rsatmalarga ega emas, lekin ko'rsatmalar ham berilmagan bo'ladi. **Uchinchi darajada** – ushbu faoliyat sohasiga muvofiqlik: qarshi ko'rsatmalar yo'q, ma'lum kasb yoki kasblar guruhi talablariga aniq mos keladigan ba'zi shaxs sifatleri mavjud. **To'rtinchi darajada** – faoliyatning ushbu kasb sohasiga moyillik. Bu inson kasbga yaroqliligining oliy darajasi.

Har qanday holatda ham individning u yoki bu faoliyatga yaroqliligini oldindan belgilash faoliyatdagi qobiliyatlarning

rivojlanishi haqidagi nizomdan kelib chiqqan holda tarkib topishi zarur. S.L. Rubinshteyn inson qobiliyatlari rivojlanishining asosiy qoidasini quyidagicha ifodalaydi: «Qobiliyatlar rivojlanishi spiral bo'yicha amalga oshiriladi: biror darajadagi qobiliyattan iborat bo'lgan imkoniyatni joriy etish, undan yuqori darajadagi qobiliyatlarning keyingi rivojlanishi uchun yangi imkoniyatlarni ochib beradi. Inson qobiliyati xususiy imkoniyatlarni joriy etish ochib beradigan yangi imkoniyatlar kengligi bilan belgilanadi».

Oliy o'quv yurtlari talabalari uchun kasbiy qobiliyatlarining shakllanishi o'qitishning birinchi kunlaridan boshlab o'quv-tarbiyaviy ishlarning yaxlit tizimi vositasida amalga oshirilishi muhimdir. Ma'lum kasb tomonidan talabaga qo'yilayotgan psixologik talablarni tushungan holda, uning kasbiy qobiliyatlarini to'g'ri baholash va ularni rivojlantirish mumkin.

Intellekt – lotincha “intellectus” – tushunish, bilish va intellectum – aql so'zlari negizidan paydo bo'lgan tushuncha bo'lib, u aql – idrokning shunday bo'lagiki, uni o'lehab, o'zgartirib, rivojlantirib bo'ladi. Bu – intellekt va u bilan bog'liq qobiliyatlar ijtimoiy xarakterga ega ekanligidan darak beradi.

Darhaqiqat, qobiliyatlar va intellektga bevosita tashqi muhit, undagi insoniy munosabatlar, yashash davri ta'sir ko'rsatadi. Buni biz bugungi kunimiz misolida am ko'rib, his qilib turibmiz. Yangi avlod vakillari – kelajagini XXI asr bilan bog'lagan o'g'il-qizlarning intellekt darajasi ularning ota-bobolarinikidan ancha yuqori. Hozirgi bolalar kompyuter texnikasidan tortib, texnikaning barcha turlarini juda tez o'zlashtirib olmoqda, jahon tillaridan bir nechtasini bilish ko'pchilik uchun muammo bo'lmay qoldi, minglab topshiriqlardan iborat testlarni ham yoshlar o'zlashtirishda kiynalmayaptilar. qolaversa, oila muhitining aql o'sishiga ta'sirini hamma bilsa kerak. Agar bola oilada ilk yoshligidan ma'rifiy muhitda tarbiyalansa, uning dunyoqarashi keng, xohlagan soha predmetlaridan beriladigan materiallarni juda tez va qiyinchiliksiz

o'zlashtira oladi. Hattoki, bunday bolaga maktabda beriladigan ayrim predmetlar mazmuni ham o'ta tushunarli, ular yanada murakkabrok masalalarni yechishni xohlaydi.

Qobiliyatlardagi tug'ma va orttirilgan sifatlar

Ba'zan o'ta iqtidorli va qobiliyatli bola haqida gap ketsa, undagi bu sifat tug'ma ekanligiga ishora qilishadi. Iste'dodli, olim san'atkor yoki mutaxassis haqida gap ketsa ham xuddi shunday. Umuman qobiliyatlarning tug'ma yoki orttirilgan ekanligi masalasi ham olimlar diqqat markazida bo'lgan muammolardan.

Psixologiyada tug'malik alomatleri bor individual sifatlar *layoqatlar* deb yuritildi va ikki xili farqlanadi:

- ◆ tabiiy layoqat;
- ◆ ijtimoiy layoqat.

Tabiiy layoqat odamdagi tug'ma xususiyatlardan – oliy nerv tizimi faoliyatining xususiyatlari, miya yarim sharlarining qanday ishlashi, qo'l-oyoqlarning biologik va fizilogik sifatleri, bilish jarayonlarini ta'minlovchi sezgi organlari – ko'z, quloq, burun, teri kabilarning xususiyatlaridan kelib chiqsa (bular nasliy otanadan genetik tarzda o'tadi), **ijtimoiy layoqat** – bola tug'ilishi bilan uni o'ragan muhit, muloqot uslublari, so'zlashish madaniyati, qobiliyatni rivojlantirish uchun zarur shart-sharoitlardir (ular otana tomonidan yaratiladi).

Layoqatlilik belgisi – bu o'sha individga aloqador bo'lib, u bu ikkala layoqat muhitini tayyoricha qabul qiladi. Shuning uchun ham har bir ongli inson o'zidagi qobiliyat va zexnni ilk yoshlikdan bilib, o'sha o'zi yaxshi ko'rgan, «yuragi chopgan» ish bilan shug'ullansa, va undan koniqish olib, qobiliyatini o'stirishga imkoniyat topib, yutuqlarga erishsa, biz uni **iqtidorli** deymiz.

Iqtidor – insonning o'z xatti-harakatlari, bilimlari, **imkoniyatlari**, malakalariga nisbatan subyektiv munosabatidir. Iqtidorli odam

genial bo'lmashligi mumkin, lekin u har qanday ishda mardlik, chidamlilik, o'z-o'zini boshqara olish, tashabbuskorlik kabi fazilatlariga ega bo'lib, o'zlari shug'ullanayotgan ishni bajonidil, sidqidildan bajaradi. Ular ana shunday harakatlari bilan ba'zi o'ta iste'dodli, lekin kamharakat kishilardan ko'ra jamiyatga ko'proq foyda keltiradi. Iqtidorli insonda iste'dod sohibi bo'lish imkoniyati bor, zero *iste'dod* – har tomonlama rivojlangan, nihoyatda kuchli va takrorlanmas qobiliyatdir. U tinimsiz mehnat, o'z qobiliyatini takomillashtirib borish yo'lida barcha qiyinchiliklarni yengish va irodasi, butun imkoniyatlarini safarbar qilish natijasida qo'lga kiritiladi.

QOBILIYATLAR – shaxsdagi shunday individual, turg'un sifatlarki, ular odamning turli xil faoliyatdagi ko'rsatkichlari, yutuqlari va qiyinchiliklari sabablarini tushuntirib beradi. Qobiliyatlar odamning shunday psixologik xususiyatlaridirki, bilim, malaka, ko'nikma, ortirish shu xususiyatlarga bog'liq bo'ladi, lekin bu xususiyatlarning o'zi bu bilim, malaka va ko'nikmalarga taalluqli bo'lmaydi. Masalan, ikkita bola institutga kirmoqda deylik. Ulardan biri test sinovlaridan muvaffaqiyatli o'tdi, ikkinchisi o'tolmadi. Bunda ulardan birining qobiliyati ortiq degan xulosaga kelib bo'lmaydi. Bilim orttirishdagi muvaffaqiyatning faqat bir o'zi bilan qobiliyatni aniqlab bo'lmaydi. Qobiliyatlar bilim, malaka, va ko'nikmalarini egallashda namoyon bo'lsa ham ular bilim, ko'nikmalarga taalluqli bo'lmaydilar. Odamning qobiliyatlari bilim va ko'nikmalarni egallash uchun faqat imkoniyat hisoblanadi. Bu bilim va ko'nikmalar egallanadimi yoki yo'qmi, bo'larning hammasi, juda ko'p sharoitlarga bog'liqdir. Bolada namoyon bo'lgan musiqa qobiliyati uning musiqachi bo'lishiga kafil bo'la olmaydi. Bolaning musiqachi bo'lishi uning unga maxsus ta'lim berilishi, qatilylik, salomatligining yaxshi bo'lishi, musiqa asbobi, notalar va boshqa sharoitlar bo'lishi kerak. Bo'larsiz qobiliyat taraqqiy etmay, so'lib ketishi ham mumkin. o'quvchida

hali zaruriy ko'nikma va malakalar sistemasi hamda mustahkam bilimlar va tarkib topgan ish uslublari yo'qligiga asoslanib, jiddiy tekshirmay shoshilinch ravishda unda qobiliyatlar yo'q deb xulosa chiqarish pedagogning jiddiy xatosi bo'ladi. Bolalik paytida ma'lum qobiliyatlarning atrofdagilar tomonidan tan olinmaganligi, keyinchalik shu qobiliyat tufayli shon-shuhrat topgan odamlar ko'p. Qobiliyatlar faoliyatining muhim komponentlari bo'lishi bilim, malaka, ko'nikmalar bilan aynan bir narsa bo'lmasa-da, ular bir-birlari bilan bog'liqdir. Qobiliyatlar faoliyatining muhim komponentlari bo'lishi bilim, malaka, ko'nikmalar bilan aynan bir narsa bo'lmasa-da, ular bir-birlari bilan bog'liqdir.

Qobiliyatlar bilim, malaka, ko'nikmalarning o'zida ko'rinmaydi, balki ularning 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 va chuqur, yengil va mustahkam amalga oshirishingizda namoyon bo'ladi. Xuddi shu yerda yuzaga chiqadigan fikrlar bizga qobiliyatlar haqida gapirish huquqini beradi. Demak, qobiliyatlar shaxsning (qobiliyatini) faoliyatini muvaffaqiyatli amalga oshirish sharti hisoblangan bilim, ko'nikma hamda malakalarni egallash dinamikasida yuzaga chiqadigan farqlarda namoyon bo'ladigan individual-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 bop deb xulosa chiqarishga asos bo'ladi. Agar boshqa bir odat bo'lgan shunday holatlarda faoliyat talablariga javob bera olmasa, unday paytda bu unga tegishli psixologik sifatlar boshqacha aytganda qobiliyaglar yo'q deb faraz qilishga asos bo'ladi. Bunday odam kerakli ko'nikma va bilimlarni umumiy egallab olmaydi degan xulosaga borilmaydi. Bo'larni egallash jarayoni cho'zilib ketadi, pedagogdan ko'p kuch va vaqt sarflashni talab qiladi.

Qobiliyatlar -shaxsdagi shunday individual, turg'un sifatlarki, ular odamning turli xil faoliyatdagi ko'rsatgichlari, yutuqlari va qiyinchiliklari sabablarini tushuntirib beradi.

Qobiliyatlar muammosi eng avvalo inson aql-zakovatining sifati, undagi malaka, ko'nikma va bilimlarning borligi masalasi bilan bog'liq.

Iste'dod (yunoncha qimmatbaho, noyob narsa, irsiy, tabiiy xislat degan ma'noni anglatadi) muayyan faoliyatning muvaffaqiyatli bajarilishini ta'minlaydigan qobiliyat hamda iste'dodlar yig'indisidan iborat individual xususiyatdir.

Iste'dodning asosiy belgilari:

- muvaffaqiyatni ta'minlash;
- faoliyatni mustaqil bajarish;
- originallikning mavjudligi;
- qobiliyat va iste'dodlar yig'indisidan iborat ekanligi;
- individual-psixologik xislat ekanligi;
- ijtimoiy turmushni o'zgartiruvchi yaratuvchi imkoniyatligi.

Qobiliyatlarning psixologik strukturasi

Qobiliyatlar avvalam bor *umumiy* va *maxsus* turlarga bo'linadi va har birining o'z psixologik tizimi va tuzilishi bo'ladi. Shaxsning umumiy qobiliyatlari undagi shunday individual sifatlarni 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 sifatlarni yordam beradi.

Maxsus qobiliyatlar esa ma'lum bir sohada yutuqlarga erishish, yuqori ko'rsatgichlar 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'lmasa bo'lmaydi. Umumiy qobiliyatlarni maxsus qobiliyatlarga zid tarzda

talqin qilish mumkin emas. Shaxsning umumiy qobiliyatlari ularni hosil qiluvchi omillar yaqqol psixologik hodisa yoki voqealidir. 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 tip*dagilarda 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, mavhum tafakkur qila olish kabi qator xususiyatlar kiradi. Adabiy qobiliyatlarga ulardan farqli, ijodiy xayol 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 xossalari kiradi. Xuddi shunga o‘xshash qolgan barcha qobiliyatlarni ham zarur sifatlar tizimida tahlil qilish mumkin va bu katta tarbiyaviy ahamiyatga ega bo‘ladi.

NAZORAT UCHUN SAVOLLAR

1. Shaxs iqtidori va qobiliyatlar diagnostikasini izohlang.
2. Tug‘ma va orttirilgan qobiliyatlar haqida gapiring.
3. Qobiliyatlarining psixologik strukturasi izohlang.
4. Istedod haqida gapirib bering.
5. Qobiliyatni kasbiy kompetensiyaga ta‘siri nimada?
6. Qobiliyat turlari haqida aytib bering.

TEST SAVOLLARI

- 1. Kompetentlik tushunchasini mohiyati nimalardan iborat?**
 - A. Bozor munosabatlari sharoitida mehnat bozorida ustuvor o'rin egallagan kuchli raqobatga bardoshli bo'lish.
 - B. Bozorda o'rin egallash.
 - C. Har bir mutaxassisdan kasbiy kompetentlikka ega faoliyatni izchil ravishda oshirib borish.
 - D. Bozor munosabatlariga moslashish.
- 2. Kasbiy kompetentlik sifatleri...**
 - A. Psixologik, metodik, informasion, kreativ, innovatsion, kommunikativ va boshqa kompetentlik.
 - B. Ijtimoiy kompetentlik.
 - C. Shaxsiy kompetentlik.
 - D. Ekstrimal kompetentlik.
- 3. Rahbarning avtorityeti bu...**
 - A. Emotsional-irodaviy ta'sir qobiliyati.
 - B. Tugma layoqat.
 - C. Kommunikativ xususiyat.
 - D. Rahbarning qattiqqo'lligi.
- 4. Faoliyat quyidagilardan tuzilgan...**
 - A. Harakatlarni bajarishdan.
 - B. Amallar va ish-harakatlardan.
 - C. Faoliyatni vujudga keltiradigan ehtiyojlardan.
 - D. Faollik ko'rsatish ushun maqsadni aniqlashdan.
- 5. Rahbarlik faoliyatida shaxs ustunlik alomatlarining namoyon bo'lishi...**
 - A. Dominant.

B. Suggestiv.

C. Sitativ.

D. Kommunikativ.

6. **Kasbiy kompetentlik bu _____**

A. mutaxassis tomonidan kasbiy faoliyatni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan bilim.

B. ko'nikma va bilimni o'zlashtirish.

C. malakalarni to'liqligi.

D. amaliy faoliyatni boshqarish.

7. **Motiv bu _____**

A. faoliyatga undovchi turtki, sabab.

B. ehtiyojlarning hissiy namoyon bo'lishi.

C. ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq bo'lgan faoliyatga moyillik.

D. Istaklar asosida ifodalangan ehtiyojlar tizimi.

8. **Motivlarning turlari qaysi qatorda berilgan?**

A. Muvaffaqiyatga erishish va mag'lubiyatdan qochish.

B. Fiziologik va jinsiy.

C. Biologik, ijtimoiy va fiziologik.

D. Muvaffaqiyatga erishish va tavakkalga tayyorlik.

9. **Jamoaning rivojlanish darajasini aniqlashning eng ishonchli usuli...**

A. O'quvchilarni darsda, darsdan tashqari, maktabda, maktabdan tashqarida o'zaro faol hamkorlik qilish jarayonida kuzatishdan iborat.

B. Ankyeta tarqatish pyedagogik vaziyatlarni vujudga kyeltirishdan iborat

C. Bolalarning xulq atvorini jamoa bo'lib tahlil etishdan iborat.

D. Tushuntirish va suhbat usulidan.

10. **Kasbni egallash imkoniyatlari qanday bo'lishi mumkin?**

A. Yuqori, past va o'rta.

B. Yuqori, past va imkoniyat yo'q.

- C. Yuqori va past.
- D. Yuqori, va o'rt.

11. Men obrazi orqali shaxsda o'z-o'ziga nisbatan baholash tizimi necha xil bo'lishi mumkin?

- A. 3 xil.
- B. 2 xil.
- C. 4 xil.
- D. yagona.

12. Rahbar shaxsi tushunchasini tahlil etishda unga xos xususiyatlarni nechta guruhga bo'lib o'rganish taklif qilinadi?

- A. 4 ta.
- B. 3 ta.
- C. 2 ta.
- D. Ita.

13. Xodimlarning shaxsiy qobiliyatlarini hisobga olgan holda ish taqsimlaydigan, ularning shaxsiy moyilliklarini inobatga olib, topshiriqlarni taklif ma'nosida byeradigan rahbarlik uslubi...

- A. Demokratik.
- B. Avtoritar.
- C. Liberal.
- D. Partisipativ.

14. Lider deb kimga aytiladi?

- A. Guruh yoki jamolarda o'ziga boshchilik rolini oluvchi shaxs.
- B. Guruh yoki jamolarda faol ishtirokchi shaxs.
- C. Guruh yoki jamolarda muloqotmand shaxs.
- D. Guruh yoki jamolarda ish bajaruvchi shaxs.

15. Samarali boshqaruv bu...

- A. Hammasi birgalikda.
- B. Xodimlarga sezilarli ta'sir ko'rsata olishi.
- C. O'zgalarga tashabbus ko'rsatish imkonini byerishi.
- D. Rahbarning o'zini o'zi boshqara olishi.

16. Guruh bilan samarali ishlash, uni uyushtirish, safarbar etish, ular orasida o'zini munosib tutish rahbarning qanday kompyetyentsiyasi turiga kiradi?

- A. Ijtimoiy psixologik kompyetyentsiya.
- B. Global kompyetyentsiya.
- C. Kommunikativ kompyetyentsiya.
- D. Uslubiy kompyetyentsiya.

17. Vaziyatlar ta'sirida ijtimoiy ob'yektlarga nisbatan shakllanadigan o'rnatishlar...

- A. Ijtimoiy o'rnatishlar.
- B. Bazaviy ijtimoiy o'rnatishlar.
- C. Elementar o'rnatishlar.
- D. Qadriyatlar tizimi.

18. Shaxsdagi mavjud ehtiyojlarning turlari necha xil?

- A. Ikki xil (biologik, ijtimoiy).
- B. Ush xil (biologik, ijtimoiy, umumiy).
- C. Ikki xil (ijtimoiy, shaxsiy).
- D. Juda ko'p.

19. Ijtimoiy muhit nima?

A. Insonning aniq maqsadlar va rejalar asosida faoliyat ko'rsatadigan dunyosidir.

B. Keng ma'nodagi ijtimoiy-ma'naviy, siyosiy hamda iqtisodiy muhit.

C. Ijtimoiy intizom va tartibning, madaniyatning mufassal ko'rinishi.

D. Har bir shaxsning fe'l-atvori.

20. Shaxsdagi nihoyatda kuchli va takrorlanmas qobiliyat bu...

- A. Iqtidor.
- B. Iste'dod.
- C. Layoqat.
- D. Qobiliyat.

21. Guruhdagi shaxslararo munosabatlarni boshqaradigan shaxs...

- A. Lider.
- B. Rahbar.
- C. Do'st.
- D. Tashkilotchi.

22. Shaxsdagi u yoki bu xulq-atvorga nisbatan turgan moyillik, hozirlikni tushuntirib beruvchi sabab...

- A. Motiv.
- B. Motivatsiya.
- C. Shaxsiy dispozitsiyalar.
- D. Extiyoj.

23. Rahbar ta'sirining manbalari orasida xodimlarga bajarilmagan topshiriq uchun albatta jazo berilishini taqozo etuvchisini ajrating.

- A. Majburlash.
- B. Ragbatlantirish.
- C. An'ana, qadriyatlar.
- D. Shaxsiy o'rnam, namuna.

24. Shaxsning o'z-o'zidan qoniqishi yoki qoniqmasligi nimani belgilaydi?

- A. o'z-o'zini baholash darajasini.
- B. o'zini o'zi anglash ko'rsatkichlarini.
- C. shaxsning ijtimoiy maqomini.
- D. shaxsning o'ziga nisbatan talabchanligini.

25. Pedagogning ma'naviy-axloqiy qiyofasi bilan tashqi ko'rinishi o'rtasidagi o'zaro uyg'unlik, mutanosiblik nimani ifodalaydi?

- A. pedagogning imijini.
- B. pedagogning nazokatini.
- C. pedagogning qobiliyatini.
- D. pedagogning obro'sini.

26. **Menedjerning kompetentsiyasiga kirmaydi**

- A. psixologiya asoslarini bilish.
- B. tovarlar assortimentini bilish.
- C. tovarlar narxini bilish.
- D. muloqot madaniyati.

27. **Guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradigan shaxs...**

- A. Rahbar.
- B. Lider.
- C. Tashkilotchi.
- D. Do'st.

28. **Odamlarni uyushtirib, rasman tasdiqlangan guruh...**

- A. Rasmiy.
- B. Norasmiy.
- C. Shartli.
- D. Kichik.

29. **Rol tushunchasiga byerilgan ijtimoiy psixologik ta'rifni toping?**

- A. Shaxsning aniq bir hayotiy vaziyatlardagi xuquq va burchlaridan iborat harakatlari majmui.
- B. Shaxslararo munosabatlardagi liderlik maqomi.
- C. Jamiyatdagi obro'si.
- D. Shaxsning tajribasi ko'lamini ifodalaydi.

30. **Gorizontal boshqaruv...**

- A. Teng boshqaruv.
- B. Neytral boshqaruv.
- C. Yukoridan boshqaruv.
- D. Avtoritar boshqaruv.

31. **Liderlik uslublari keltirilgan bandni aniqlang.**

- A. avtoritar, demokratik, liberal.
- B. rasmiy, norasmiy.
- C. zo'rvonlik, o'rtoqlik.
- D. barchasi to'g'ri.

32. Jamoa a'zolarining tilak-istaklari, fikrlari va maslahatlari juda kam xollardagina inobatga olinadigan, aksariyat hollarda bunday istaklar yoki ko'rsatmalar to'g'ridan-to'g'ri do'q-po'pisa, kamsitish yoki ma'naviy jazolash yo'li bilan chyeklanadigan rahbarlik uslubi.

- A. Avtoritar.
- B. Demokratik.
- C. Liberal.
- D. Partisipativ.

33. Super liderning oddiy liderdan farqini toping.

- A. Xodimlarni o'zlari uchun liderga aylantirishi.
- B. Jamoa orasida o'z mavqeini ko'rsata olishi.
- C. Jamoada bir-biriga ishonch ruhini shakllantirishi.
- D. Kamchiliklarni bartaraf etishga tashabbus ko'rsatishi.

34. Liderlik turlari...

- A. Emotsional, irodaviy, intellektual.
- B. Intellektual.
- C. Irodaviy.
- D. Emotsional.

35. Kasbiy kompetentlik sifatlarini belgilang.

A. ijtimoiy, metodik, tashkilotchilik, texnologik va individual kompetentlik.

B. psixologik, maxsus, shaxsiy, individual va texnologik kompetentlik.

C. ijtimoiy, maxsus, shaxsiy, texnologik va ekstremal kompetentlik.

D. ijtimoiy, maxsus, kreativ, innovatsion va ekstremal kompetentlik.

36. Kasbiy faoliyatni tashkil etish jarayonida pedagog tomonidan orttirilgan bilim, ko'nikma va malakalar majmui qanday nomlanadi?

- A. pedagogik qobiliyat.

- B. pedagogik tajriba.
- C. pedagogik malaka.
- D. pedagogik ko'nikma.

37. **“Karyera” so‘zining ma‘nosi?**

- A. kasbiy pillapoya bo‘yicha kutarilish.
- B. berilgan ma‘lumotlarni taqqoslash.
- C. bir kishi haqida ma‘lumot to‘plash.
- D. Resurslarni boshqarish.

38. **Xodimlarning o‘z ishlaridan sovishlariga olib keladigan rahbarlik uslubi...**

- A. Liberal.
- B. Avtoritar.
- C. Demokratik.
- D. Partisipativ.

39. **Shaxsning o‘zi, xulq-atvori xususiyatlari va jamiyatdagi mavqei tasavvur qilishidan hosil bo‘lgan obrazi.**

- A. Men obrazi.
- B. pertsepsiya.
- C. apatiya.
- D. reflyeksiya.

40. **Oliy ta‘lim tizimida boshqaruv metodologiyasi sifatida asosiy me‘yoriy hujjat.**

- A. “Ta‘lim to‘g‘risida”gi Qonuni.
- B. “Magistratura to‘g‘risida” Nizom.
- C. “Fakul’tet to‘g‘risida” Nizom.
- D. namunaviy dasturlar.

41. **O‘z ustida ishlaganda pedagogning yutuqlarini boyitish va kamchiliklarni bartaraf etish yuzasidan aniq qarorga kelishi qaysi bosqichda ro‘y beradi?**

- A. 1 bosqichda.
- B. 2 bosqichda.
- C. 3 bosqichda.

D. 4 bosqichda.

42. Shaxsning kreativ faoliyatini baholovchi testlar necha turga bo'linadi?

A. 2 turga.

B. 3 turga.

C. 4 turga.

D. 5 turga.

43. Diqqatning asosan nycha xil turi farqlanadi?

A. 2 xil ixtiyoriy va beixtiyor.

B. 2 xil vositali va maqsadli.

C. 2 xil terminal va instrumyental.

D. 2 xil jozibali va jozibasiz.

44. Ijtimoiy kompetentlik bu ...

a. ijtimoiy munosabatlarda faollik ko'rsatish;

b. ko'nikma malakalarga ega bo'lish;

c. kasbiy faoliyatda foydalanish;

d. muloqotga kirisha olish.

45. Maxsus kompetentlik bu...

A. kasbiy pedagogik faoliyatni tashkil etishga tayyorlanish.

B. kasbiy pedagogik vazifalarni bilish.

C. pedagogik faoliyatni o'rganish.

D. bilim ko'nikma malakalarni o'zlashtirish.

46. Psixologik kompetentlik bu...

A. pedagogik jarayonda sog'lom psixologik muhitni yarata olish.

B. talabalar va boshqalar bilan ijobiy muloqotga kirish.

C. turli salbiy ziddiyatlarni bartaraf etish.

D. o'z vaqtida anglab olish.

47. Metodik kompetentlik bu...

a. pedagogik jarayonni metodik jihatdan oqilona tashkil etish.

b. ta'lim yoki tarbiyaviy faoliyatni tashkil etish.

c. metod va vositalarni bilish.

d. metodlarni samarali qo'llash.

48. Informasion kompetentlik bu...

a. axborot muhitida zarur ma'lumotlardan xabardor bo'lish;

b. axborotlarni izlash;

c. axborotlarni saralash;

d. axborotlarni qayta ishlash.

49. Shaxsga xos temperament tiplari nechta va ular qaysi javobda berilgan?

A. 4 ta, xolerik, sangvinik, melanxolik, flegmatik.

B. 3 ta, sangvinik, xolerik, flegmatik.

C. 1 ta, melanxolik.

D. 2 ta, xolerik, flegmatik.

50. Kreativ kompetentlik bu ...

A. pedagogik faoliyatga tanqidiy ijodiy yondoshish.

B. ijodkorlik malakalariga ega bo'lish.

C. yangilik asosida pedagogik yondoshish.

D. yangi ilmiy g'oyalarni ustida ishlash.

51. Fazoviy-psixologik holati "guruh tashqarisida" bo'lgan rahbarlik uslubi ___

A. Avtoritar.

B. Demokratik.

C. Liberal.

D. Partisipativ.

52. Innovatsion kompetentlik bu ___

a. pedagogik jarayonni takomillashtirish;

b. ta'lim sifatini yaxshilash;

c. yangi g'oyalarni ilgari surish;

d. amaliy faoliyatni boshqarish.

53. Pedagogik muloqot uslublarini ko'rsating ___

A. Avtoritar, demokratik va liberal.

B. Avtoritar, muqobil va demokratik.

C. Muqobil, demokratik va insonparvar.

D. Demokratik, insonparvar va huquqiy.

54. **Asosiy boshqarish uslublari** ____

A. Avtoritar, demokratik, liberal, partisipativ.

B. Avtoritar, demokratik, kollegial.

C. Demokratik, kollegial, ierarxik.

D. Avtoritar, demokratik, ma'muriy.

55. **Individuallik bu** ____

a. ayrim psixologik jarayonlarning, har bir shaxsning o'zigagina xos bo'lgan xususiyatlar;

b. chaqaloq, tilni va oddiy malakalarni o'zlashtira olmaydigan odam;

c. shaxs psixologik xususiyatlarining qaytarilmaydigan birikmasi;

d. shaxsning hayot davomida orttirgan tajribasi.

56. **Rahbar shaxsiga zarur bo'lgan bilimdonlik**

A. Barcha javoblar to'g'ri.

B. Professional bilimdonlik.

C. Uslubiy bilimdonlik.

D. Ijtimoiy psixologik bilimdonlik.

57. **Menedjerning axloqiy fazilatları**

a. bilimdon mutaxassis ishga doir munosabatlar odobi sohasida bilim va ko'nikmalarga ega bo'lgan yuksak madaniyatli inson;

b. mehnat jarayoni tashkilotchisi;

c. mehnat jarayoni ishtirokchisi;

d. ma'lumot va tarbiyaning umumiy darajasi.

58. **Strategik boshqaruv**

a. bir holatdan yanada sifatliroq holatga o'tishi;

b. mehnat jamoasini boshqarish;

c. inson resurslarini shakllantirish;

d. o'zaro til topish, ishonch va ochiqlikdir.

59. **kommunikativ kompetentlik bu**

a. ta'lim jarayonni barcha ishtirokchilari samimiy muloqotga kirishi;

- b. qobiliyat;
- c. shaxs xislatlari;
- d. qiziqish.

60. Shaxsiy kompetentlik bu...

- a. izchil ravishda kasbiy o'sishga erishish;
- b. xodimga u yoki bu maslahatni berish;
- c. malaka darajasini oshirib borish;
- d. ichki imkoniyatlarni namoyon qilish.

61. Umuminsoniy tarbiyaviy qadriyatlarga nimalar kiradi?

- A. Barcha xalqlar uchun umumiy bo'lgan ilg'or tarbiyaviy g'oyalari, an'nalari.
- B. Butun insoniyatning ta'lim-tarbiya sohasidagi tajribalari.
- C. Tarbiyada barcha insonlarning qadr-qimmatini hurmat qilish.
- D. Barcha millatlarga xos axloqiy normalar.

62. Texnologik kompetentlik bu...

- a. kasbiy pedagogik BKMni boyitadigan ilg'or texnologiyalarni o'zlashtirish;
- b. zamonaviy texnik vositalardan foydalanish;
- c. eleyemyentar o'rnatishlar;
- d. texnologiyalarni amaliyotga tadbiiq etish.

63. Irodaviy jarayonning eng muhim xususiyatini aniqlang.

- a. belgilangan qarorni ijro etish;
- b. kushli irodaga ega bo'lish;
- c. o'z-o'zini tuta bilish va mustaqillik;
- d. tashabbuskor bo'lish.

64. Pedagogik faoliyatning turlariga nimalar kiradi?

- A. diagnostika faoliyati.
- B. konstruktiv-loyihalash faoliyati.
- C. tashkilotchilik faoliyati.
- D. xamma javoblar to'g'ri.

65. Shaxs ongining narsa va hodisalarga yo'nalganligini aks ettiradigan psixik jarayon...

- A. Diqqat.
- B. Idrok.
- C. Tafakkur.
- D. Xotira.

66. **Shaxsning kichik guruhlardagina kuzatiladigan psixologik mavqeyi**

- A. Do'stlik.
- B. Tashkilotchi.
- C. Lider.
- D. Rahbar.

67. **Pedagogik ta'sir ko'rsatishning asosiy usullari qaysi javobda to'g'ri ko'rsatilgan?**

- A. Darsni to'g'ri tashkil etish nutq tashabbuskorligi qobiliyat.
- B. Talab istiqbollar belgilash rag'batlantirish jazolash jamoatchilik fikri.
- C. Mehnatsyevarlik, iroda, jazolash, muomala.
- D. Suhbat, badiiy adabiyot, muomala.

68. **Biror kishini maqtash, uning lavozimini oshirish yoki ishdagi kamchilikka ko'ra ishiga baho berish doimo jamoa a'zolarining fikri bilan kelishilgan holda amalga oshirishini ma'qul biladigan rahbarlik uslubi...**

- A. Demokratik.
- B. Avtoritar.
- C. Liberal.
- D. Partisipativ.

69. **Xodimlarning shaxsiy qobiliyatlarini hisobga olgan holda ish taqsimlaydigan, ularning shaxsiy moyilliklarini inobatga olib, topshiriqlarni taklif ma'nosida beradigan rahbarlik uslubi...**

- A. Demokratik.
- B. Avtoritar.
- C. Liberal.

D. Partisipativ.

70. Ilmiy menejment boshqaruv nazariyoti va amaliyoti sohalarida tadbqiqiy ishlarning tashabbuskori kim?

A. F.Teylor.

B. D.Jilbert.

C. E.Meyo.

D. R.Laykert.

71. Pedagog kadrlarni baholash tamoyillari...

A. Faoliyatning samarasi, kasbiy pedagogik faoliyat.

B. Pedagogik texnologiyalar.

C. O'zaro hamkorlik, rahbariyat uslubi.

D. E'tibor, rasmiy va norasmiy munosabatlar.

72. Maslouning ehtiyojlar iyerarxiyasidan o'rin olgan ehtiyojlar qaysi qatorda to'g'ri berilgan?

A. Fiziologik ehtiyoj, xavfsizlik va kelajakka ishonch ehtiyoji, ijtimoiy ehtiyoj, hurmat qilish ehtiyoji, o'zini ko'rsatish (yuksalish) ehtiyoji.

B. Xavfsizlik va kelajakka ishonch ehtiyoji, ijtimoiy ehtiyoj, hurmat qilish ehtiyoji, o'zini ko'rsatish ehtiyoji.

C. Fiziologik ehtiyoj, xavfsizlik ehtiyoji, ijtimoiy ehtiyoj, muvaffaqiyat ehtiyoji, yuksalish ehtiyoji.

D. Fiziologik, xavfsizlik, ijtimoiy, hurmat qilish ehtiyojlari.

73. Pedagogik kompetentlik...

A. Funktsiyalarni bajarishga tayyorlik va qodirlikni belgilovchi professional-shaxsiy tavsif.

B. Jarayonni tizimli idrok etish.

C. Axborotini boshqalarga berish ko'nikmasi.

D. Javoblar to'g'ri.

74. Shaxsdagi ishsiz qolish motivi, vijdon, ishiga qiziqish, odamlardan ajralib qolishdan qo'rqish hissi qaysi toifa motivlarga kiradi?

A. Ichki motivlarga.

- B. Tashqi motivlarga.
- C. Psixologik motivlarga.
- D. Xech qaysisiga taalluqli emas.

75. Psixologik, metodik, informasion, kreativ, innovatsion va kommunikativ kompetentlik Ushbu tarkibiy asoslar pedagogga xos qanday kompetentlikka xos?

- a. ijtimoiy kompetentlikka;
- b. maxsus kompetentlikka;
- c. shaxsiy kompetentlikka;
- d. ekstremal kasbiy kompetentlikka.

76. Shaxsning ijtimoiy hodisalarni idrok etish, qabul qilish va boshqalar bilan munasabatlar o'rnatishga qaratilgan ruhiy ichki xozirligi

- A. Ijtimoiy o'rnatish.
- B. Ma'fura.
- C. Dunyoqarash.
- D. Ma'naviyat, ma'rifat.

77. Ekstrovertlik bu nima?

- A. Insonning tashqi muhitga yo'nalganlik.
- B. Insonning ichki muhitga yo'nalganlik.
- C. Hech qanday muhitga yo'nalgan emas.
- D. Insonning ham ichki ham tashqi muhitga yo'nalganligi.

78. O'z-o'zini anglash qanday yuz beradi?

- A. Inson o'z hayotiy madaniyatini o'zi tanlab, belgilab olishidir.
- B. Tarbiya usullarini o'rganish bilan.
- C. Iqtisodiy tarbiya nazariyasi uslubiy asoslarni o'rganish asosida.

- D. Aqliy, axloqiy, iqtisodiy dunyoqarash.

79. Guruhga aqliy yordam beruvchi liderlik

- A. Intellektual.
- B. Emotsional.
- C. Irodaviy.

D. Emotsional, Irodaviy, Intellektual.

80. Shaxs rivojlanishi va tarkib topishning asosiy omillari qaysilar?

- A. Irsiyat, muhit, tarbiya, shaxsning o'z faoliyati
- B. Muhit, tarbiyalovchi jamoa, adabiyot, san'at.
- C. Oila, maktab, moddiy turmush sharoiti.
- D. Irsiyat, tabiiy muhit, kattalar namunasi.

81. Muloqotning muhim ijtimoiy-psixologik mexanizmlari.

- A. Ishontirish va undash.
- B. Ishontirish, taqlid, uqtirish.
- C. Mulohaza yoki xulosani mantiqiy asoslab byerish.
- D. Taqlid qilish, takrorlash.

82. Shaxsdagi nixoyatda kuchli va takrorlanmas qobiliyat?

- A. Iste'dod.
- B. Layoqat.
- C. Iqtidor.
- D. Qobiliyat.

83. Liderga xos bo'lgan jihatlar qaysi qatorda ifodalangan?

A. Jamoa manfaatlariga yo'nalganlik; har qanday muammoli vaziyatda va ishni oxirigacha hal etishda tashabbuskor bo'lish; Emosi – onal, xislatlari.

- B. Kasbiy mohirlik.
- C. Qiyinchilikni o'z bo'yniga olish.
- D. Hissiy jalb etuvchanlik.

84. Kasbiy mahorat qaysi qatorda ifodalangan

A. Jamoa manfaatlariga yo'nalganlik; har qanday muammoli vaziyatda va ishni oxirigacha hal etishda tashabbuskor bo'lish; Emosi-onal, xislatlari.

B. Kasbiy mohirlik bilim k'onikma malakaga ega tajribali xodim.

- C. Qiyinchilikni o'z bo'yniga olish.
- D. Hissiy jalb etuvchanlik.

85. Pedagogik odobning asosiy shakllarini ko'rsating.

A. Kasbiy pedagogik burch pedagogik nazokat pedagogik majburiyat pedagogik bilimdonlik.

B. Pedagogik malaka pedagogik adolat pedagogik empatiya pedagogik obro.

C. Kasbiy-pedagogik burch pedagogik adolat pedagogik majburiyat (deontologiya) pedagogic obro.

D. Kasbiy-pedagogik burch pedagogik qobiliyat pedagogik texnika pedagogik obro'.

86. Bir-birlari bilan bevosita aloqada bo'lgan va o'zaro birgalikda harakat qiladigan odamlar birlashmasi...

a. kichik guruh;

b. katta guruhlar;

c. ramsiy guruh;

d. guruhlar.

87. Affektlar (yoki hissiy portlashlar) qanday sodir bo'ladi?

A. Kishini tyez chulg'ab oladigan, shiddat va momaqaldiroqqa o'xshab o'tib kyetadigan jarayon.

B. Kishini syekin chulg'ab oladigan, yomg'irqa o'xshab o'tib kyetadigan jarayon.

C. Ancha vaqt davomida kishining butun xatti harakatiga tus byerib turadi.

D. Kishini ruhiy harakatlantiradi.

88. Pedagogni o'z ustida ishlashi bu __

a. kasbiy BKMni takomillashtirib borish;

b. o'qituvchining tashqi qiyofasini ifodalovchi madaniyati;

c. nutq madaniyati, munosabatga kirishish;

d. ovozning o'zgarishi, talaffuz va nutq ohangi.

89. Muloqot nima?

A. kishining boshqa odamlar bilan o'zaro munosabatda bo'lish shakli.

B. Zerikmaslik uchun vosita.

C. Ommalashish uchun qirol.

D. Kirishish uchun asos.

90. Intellektual kapital tushunchasi...

A. Kommunikativ ko'nikmalar.

B. Xodimlarining bilimlari yig'indisi.

C. Intellektdan foydalanish yo'li bilan daromad olish qobiliyati.

D. O'quv yurtida boshqaruv obyektlari.

91. Ta'qiqlash, po'pisa bo'lmasdan, uning o'rniga ko'pincha ishning oxirgi oqibati bilan tanishish bilan chyeklanadigan rahbarlik uslubi...

A. Liberal.

B. Avtoritar.

C. Demokratik.

D. Partisipativ.

92. "Uxlayotgan rahbar" kim?

A. Liberal.

B. Avtoritar.

C. Demokratik.

D. Partisipativ.

93. Aniq ko'rsatmalar bermaydigan, asosiy vazifa sifatida xodimlar uchun ish sharoitini yaratish, ishdagi kamchiliklarni bartaraf etishni ko'zlaydigan rahbarlik uslubi...

A. Liberal.

B. Avtoritar.

C. Demokratik.

D. Partisipativ.

94. Guruh yoki jamolarda o'ziga boshchilik rolini oluvchi shaxs kim deb ataladi?

A. Lider.

B. Tashkilotchi.

C. Guruh rahbari.

D. Guruh sardori.

95. Guruh a'zolarining psixologiyasi, ularning kayfiyatlari, intilishlari, qiziqishlari va hokazolarni hammadan ham yaxshi biladigan, ular ichida eng tashabbuskori bo'lgan shaxs...3

- A. Lider.
- B. Rahbar.
- C. Do'st.
- D. Tashkilotchi.

96. Hech qachon yolg'iz bo'lmaydigan, doimo guruh a'zolari orasida shu guruh a'zolarini u yoki bu harakatlarga chorlaydigan shaxs?

- A. Lider.
- B. Rahbar.
- C. Do'st.
- D. Tashkilotchilik.

97. Guruh a'zolarining kutishlari, kayfiyatlari, faoliyat yo'nalishiga qarab, uzoqroq muddatda yoki qisqa muddatda ro'y byerishi mumkin bo'lgan hodisa

- A. Liderlik.
- B. Rahbarlik.
- C. Do'stlik.
- D. Tashkilotchi.

98. Biror bir ish yoki faoliyatni yuksak darajada, hech bir qiyinchiliksiz, o'ta mohirlik bilan bajarish qanday nomlanadi?

- A. Mahorat.
- B. Bilim.
- C. Ko'nikma.
- D. Malaka.

99. Strategiya turlari

- A. Mahsulot strategiyasi.
- B. Xizmatlarni ilgari surish strategiyasi.
- C. Xodimlar bilan ishlash strategiyasi.
- D. [Hamma javoblar to'g'ri.

100. Pedagog kreativ potensialining tarkibiy asoslarini ko'rsating.

A. Majmuaviy yondashuv innovatsion yondashuv motivasion faoliyat tizimli tahlil.

B. Maqsadli motivli yondashuv, mazmunli yondashuv, tezkor faoliyatli yondashuv refleksiv baholash.

C. Tizimli yondashuv, tizimli tahlil faoliyatli yondashuv, baholash.

D. Tizimli yondashuv, majmuaviy yondashuv, nazorat tahlil va baholash.

101. Abraxaam Maslou kim?

A. Mashhur amerikalik psixolog psixiatr va gumanistik psixologiya vakili.

B. Mashhur amerikalik sayyoh.

C. Mashhur amerikalik sotsiolog.

D. Mashhur amerikalik artist aktyor.

102. B.Nazarova pedagogning kasbiy kompetentligida qaysi jihatlarni ustuvor deb belgilagan?

A. Maxsus kompetentlik; ijtimoiy kompetentlik; psixologik kompetentlik; innovatsion kompetentlik.

B. Maxsus kompetentlik; ijtimoiy kompetentlik; autokompetentlik; ekstremal kasbiy kompetentlik.

C. Metodik kompetentlik; kreativ kompetentlik; autokompetentlik; ekstremal kasbiy kompetentlik.

D. Innovatsion kompetentlik; metodik kompetentlik; autokompetentlik; ekstremal kasbiy kompetentlik.

103. Shaxs ichki kechinmalari, o'y-fikrlari, xarakterining gavda harakati va imo-ishoralalar yordamidagi ifodasi qanday nomlanadi?

A. Mimika.

B. Jest.

C. Etiket.

D. Pantomimika.

104. Odam o'z hissiy kechinmalarini nutqsiz izhor qilmoqchi bo'lsa, qanday namoyon etadi?

- A. Mimika, pantomimika.
- B. Nutq.
- C. Dialog.
- D. Monolog.

105. Motivatsiya nima?

A. Motivlarning birgalikdagi ma'lum bir iyerarxiyasini vujudga keltiruvchi va shaxsning yo'nalishini ko'rsatuvchi omil, shaxsni faoliyatga undovchi sabablar majmui.

B. Axloqiy xatti-harakatlarni aniq maqsadga yo'naltirilgan turli xil maqsadlar ta'sirida o'zgaruvchi voqeyeliklarni ifodalaydigan kategoriya.

C. Inson xulq-atvori, uning bog'lanishlari, yo'nalishi va faolligini tushuntirib beruvchi psixologik sabablar majmuni.

D. Shaxsni faoliyatga undovchi sabablar majmui.

106. Korporativ boshqaruv nimaga asoslanadi?

A. Muayyan jamoada kiritilgan xulq mezonlariga.

B. Rahbariyat tomondan belgilangan qoidalarga.

C. Muayyan jamoada belgilangan qadriyatlarga.

D. Jamoadagi psixologik muhitga.

107. Yoshlarning intyellyektual kamoloti nimaga bog'liq deb o'ylaysiz?

A. Ma'naviy o'z o'zini anglash, kelajakka ishonish, milliy mafkurani bilishga.

B. Ota-onani e'zozlashga.

C. Kattalarni xurmat qilishga.

D. Erkin fikrlash, o'z fikrini himoya qilishga.

108. Ma'naviy barkamol inson deganda qanday odamni tushunasiz

A. Ma'naviy, milliy va umuminsoniy qadriyatlarga ega bo'lgan. o'z kasbini fidoyisi bulgan ziyoli shaxsi.

- B. Ma'naviy yetuk shaxs.
- C. O'z kasbini yaxshi egallagan shaxs.
- D. Ma'naviy barkamol shaxs.

109. Shaxsdagi u yoki bu xulq-atvorga nisbatan turgan moyillik, xozirlikni tushuntirib beruvshi sabab.

- A. Motiv.
- B. Motivatsiya.
- C. Shaxsiy dispozitsiyalar.
- D. Extiyoj.

110. Motivatsiya nima?

- A. Motivlarning qoida, dalil va qonuniyatlar bilan asoslanishi.
- B. Ehtiyojlarni qondirishga moyillik.
- C. Ehtiyojlarni qondiris.
- D. Shaxs faolligining manbai.

111. Inson xulq-atvori, yo'nalishi va faolligini tushuntirib beruvshi psixologik sabablar majmui.

- A. Motivatsiya.
- B. Motiv.
- C. Shaxsiy dispozitsiyalar.
- D. Extiyoj.

112. Nutqni tinglovchiga yetkazishda qo'llaniladigan vositalar majmui qanday nomlanadi?

- A. Nutq dialektikasi.
- B. Nutq texnikasi.
- C. Nutq strukturasi.
- D. Nutq fakturasi.

113. Boshqaruvning maqsadga yo'naltiruvchi funksiyasini ado etishda faoliyat tarkibiga nimalar kiradi?

- A. Natijani prognozlash.
- B. Maqsad sari faoliyatni rejalash.
- C. Amalga oshirish motivasiyalari.
- D. Rejalashtirish.

114. Birinchi marta ko'rishib turgan suhbatdoshlarning taassurotlari ijobiy bo'lishida qaysi omil birinchi o'rinda turadi?

- A. Noverbal vositalar (mimika, qarash, pantomimika, nutqsiz).
- B. Verbal vositalar (nutqi, gapirgan gaplari).
- C. Paralingvistik vositalar (yo'tal, tovush, artikulyatsiya, to'xtash).
- D. Barchasi.

115. Tug'malik alomatlar bor sifatlar bu?

- A. O'z-o'zini boshqaruvchi guruhlar, yarim avtonom guruhlar, o'zi tashkil topgan guruhlar.
- B. Yakka guruhlar, mustaqil guruhlar.
- C. Tashkillashtirilgan guruhlar, chetdanboshqariladigan guruhlar.
- D. Katta vs kichik guruhlar.

116. Xodimlarni kasbiy o'sishga rag'batlantirish omillari.

- A. O'z ishini saqlab qolishga, egallagan lavozimida qolishga intilish.
- B. Yuqoriroq lavozimga ko'tarilish istagi.
- C. Ish haqining oshishidan manfaatdorlik.
- D. Xamma javoblar to'g'ri.

117. O'quvchilar bilan o'qituvchilar dars jarayonida qanday munosabatda bo'lishlari kerak?

- A. O'qituvchi va o'quvchi orasida hamkorlik va ishonch.
- B. O'quvchilar orasida muloqot o'rganish.
- C. O'quvchilar orasida muloqot o'rganish, olingan ma'lumotlarni ongli tahliliy idrok etish.
- D. Tashabbussiz.

118. Oliy ta'lim muassasasida bir kurs o'qishni tugallashga qaratilgan ta'lim faoliyati davri...

- A. O'quv semestri.
- B. O'quv yili.

C. O'qishning ixtiyoriy muddati.

D. O'qishning davomiyligi.

119. O'quvchining tarbiyalanganlik darajasini nimalarga qarab bilish mumkin?

A. O'quvchida tarbiyaga tegishli bilimlar mavjudligiga, bu bilimlar faoliyatida amal qilishga xatti harakat mavjudligiga qarab.

B. Amaliy bilim, ko'nikmalariga qarab.

C. O'qish, mehnatga munosabatga qarab.

D. O'quvchining xulqi, xatti-harakatiga qarab.

120. Ko'nikma deb nimaga aytiladi?

A. O'quvchilarning o'zlashtirgan bilimlarini amalda qo'llash usullarini egallashlariga aytiladi.

B. O'quvchilarning o'quv sharoitiga ko'nikib kyetishlariga aytiladi.

C. O'quvchilarni ta'lim jarayonida o'zlashtirgan bilimlariga aytiladi.

D. O'quvchilarni ta'lim ishining muayyan tartiblariga odatlanishlariga.

121. Bilim deb nimaga aytiladi?

A. o'quvchilarning ta'lim jarayonida o'zlashtiradigan va amalda qo'llaydigan tabiat va jamiyat xaqidagi ma'lumotlar va faktlar.

B. o'quvchilar tushungan esda qoldirilgan, amalda qo'llay oladigan ilmiy faktlar tushuncha qoidalar jamiyat aytiladi.

C. o'quvchilar ta'lim jarayonida o'zlashtirish lavozimi bo'lgan o'quv materiallariga aytiladi.

D. jamiyat xaqidagi tushunchalariga aytiladi.

122. Pedagogik tyexnikaning tarkibiy qismlariga quyidagilar kiradi...

A. o'z nutqini boshqara olish, shaxs va jamoaga ta'sir.

B. urli rollarda bo'lish faoliyati, xayol surish, fikr.

C. doimo o'zgarmaydigan ijobiy sust holdagi munosabat.

D. o'z nutqini boshqara olish, shaxs va jamoaga ta'sir.

123. Shaxsning o'zini o'zi samarali baholashiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi

A. O'zini o'zi tahlil qilish shaxs sifatida o'z qadr-qimmatini anglash o'zini o'zi nazorat qilish.

B. O'zini tushunish o'zini o'zi hurmat qilish, o'zini o'zi boshqarish.

C. O'zini tushunish o'zini o'zi boshqarish, o'zini o'zi tahlil qilish.

D. O'zini tushunish shaxs sifatida o'z qadr qimmatini anglash; o'zini o'zi nazorat qilish.

124. Shaxsning o'z-o'zini tahlil qilishi orqali o'ziga baho berishi qanday nomlanadi.

A. O'z-o'zini baholash.

B. O'z-o'zini rivojlantirish.

C. O'zini o'zi tahlil qilish.

D. O'zini o'zi anglash.

125. Pedagog tomonidan kasbiy faoliyatda tashkil etayotgan o'z amaliy harakatlari mohiyatining o'rganilishi bu...

A. O'z-o'zini rivojlantirish.

B. O'z-o'zini baholash.

C. O'zini o'z tahlil qilish.

D. O'zini o'zi anglash.

126. Talabalarning hissiy faoliyati, ruhiy-jismoniy quvvati va ishchanlik qobiliyatini qayta tiklash qanday nomlanadi

A. Pedagogik relaksatsiya.

B. Pedagogik taktika.

C. Pedagogik deontologiya.

D. Pedagogik texnika.

127. Imijni shakllantirish ishlari bilan kim shug'ullanadi?

A. Pedagoglar.

B. Tadbirkorlar.

C. Imijmeykerlar.

D. Menedjerlar

128. Muomala texnikasi keltirilgan bandni aniqlang.

- A. Psixologik omillar, vositalar, usullar.
- B. Tinglash, tushunish.
- C. Qo'llab-quvvatlash, sharhlash.
- D. Samarali muloqot, nutq qobiliyati.

129. Lug'aviy jihatdan "competence" tushunchasi qanday ma'noni ifodalaydi?

- A. Qobiliyat.
- B. Temperament.
- C. Xarakter.
- D. Idrok.

130. Rahbarning boshqaruv qarorining tarkibiy qismlari...

A. Qaror qabul qilish va qarorni bajarish uchun uni topshiriq sifatida yo'llash, xodimlarni ijroga undovchi sharoitni yaratish, nazoratni amalga oshirish.

B. Qaror qabul qilish va qarorni bajarish uchun uni topshiriq sifatida yo'llash.

- C. Xodimlarni ijroga undovchi sharoitni yaratish.
- D. Nazoratni amalga oshirish.

131. Rahbarning boshqaruv strategiyasi...

A. Qaror qabul qilish va qarorni bajarish ichki konsipsiy ishlab chiqish.

B. Qaror qabul qilish va qarorni bajarish uchun uni topshiriq sifatida yo'llash.

- C. Xodimlarni ijroga undovchi sharoitni yaratish.
- D. Nazoratni amalga oshirish.

132. Ijtimoiy o'rnatishlarni o'zgartirishning eng sodda usuli.

- A. Qaytarish.
- B. His etish.
- C. Befarqlilik.
- D. Refleksiya.

133. **Shaxsdagi shunday individual, turg'un sifatlarki, ular odamning turli xil faoliyatdagi yutuqlari va qiyinchiliklarini, sabablarini tushuntirib beradi.**

- A. Qobiliyatlar.
- B. Temperament.
- C. Xarakter.
- D. Irodaviy sifatlar.

134. **Muloqotning shaxslararo munosabatlarda xulq atvorga ta'sir etuvchi tomoni.**

- A. Refleksiv.
- B. Kommunikativ.
- C. Pertseptiv.
- D. Interaktiv.

135. **Shakllanish deb nimaga aytiladi?**

A. Rivojlanish natijasi, shaxsning tarkib topishi, insoniy sifat va xususiyatlarning barqarorlashuvi, muayyan qiyofa kasb etish.

B. Tarbiya va muhit ta'sirida kishilar o'rtsida muayyan munosabatlar tarkib topishi.

C. Shaxsning irsiyat, muhit, tarbiya ta'sirida rivojlanishiga aytiladi.

D. Inson tanasining rivojlanishi natijasida muayyan qiyofaga kirish, shakl tugallanganlik kasb etishi va boshqalar.

136. **Emotsiya so'zini o'zbyek tiliga aniq tarjimasini.**

A. ruhiy hayajonlanish, ruhiy harakatlanish dyegan ma'noni anglatadi.

B. Ruhiy kuchlanish degan ma'noni anglatadi.

C. Ruhiy hayratlanish degan ma'noni anglatadi.

D. Ruhiy azoblanish degan ma'noni anglatadi.

137. **Guruhdagi rasmiy munosabatlarni boshqaradigan shaxs...**

- A. Rahbar.
- B. Lider.

C. Tashkilotchi

D. Do'st.

138. Rasmiy ko'rsatmalar, rejalar, normalar, buyruqlar asosida ish yuritadigan shaxs...

A. Rahbar.

B. Lider.

C. Tashkilotchi.

D. Do'st.

139. Xodimlarga ta'sir ko'rsatishda kimga jazolash va rag'batlantirish tizimiga ega bo'lish imkoniyati beriladi?

A. Rahbar.

B. Lider.

C. Do'st.

D. Tashkilotchi.

140. Boshqaruv subyekt...

A. Rahbar, boshqaruvchi.

B. Jamoa a'zolari.

C. Odamlar guruhi.

D. Boshqaruvchi shaxs yoki odamlar guruhi.

141. Haq-xuquqlari katta guruhlar doirasida ham sodir bo'lishi, amalga oshirilishi mumkin bo'lgan shaxs mavqei.

A. Rahbarlik.

B. Liderlik.

C. Do'stlik.

D. Tashkilotchi.

142. Jamiyatda ishlab chiqilgan normalar, tartiblar asosida saylovlar oqibatida sodir bo'ladigan, maqsadga qaratilgan hodisa...

A. Me'yoriy hujjatlar qonunlar farmonlar qabuli.

B. Tizimlashtirish.

C. Liderlik.

D. Do'stlik.

143. O‘zaro munosabatlar sohasi bo‘yicha liderlarning qanday turlari farqlanadi?

- A. Rasmiy lider, norasmiy lider.
- B. Guruh lideri, o‘rtoqlik lideri.
- C. Avtoritar, demoktarik.
- D. Avtoritar, rasmiy diller.

144. Rahbar imijining elementlariga nimalar kiradi?

- A. Shaxsiy tarovat.
- B. Axloqiy fazilatlar.
- C. O‘z-o‘zini taqdim etish texnikasi.
- D. Xamma javoblar to‘g‘ri.

145. Yaponiyalik rahbarlar ko‘proq xodimlarning qaysi muhitda bo‘lishlari tarafdori?

- A. Shaxsiy-individual tashabbuslar ko‘rsatishlariga.
- B. Hamkorlikdagi faoliyatlari.
- C. O‘zini boshqarish.
- D. Ijodkorlik va tajriba.

146. Professional-pedagogik kompetentlik asosiy komponentlari...

- A. Shaxsiy-insoniy mo‘ljal.
- B. Pedagogik jarayonni tizimli idrok etish.
- C. O‘z faoliyati sohasida mo‘ljal ola bilish.
- D. O‘z faoliyati sohasida mo‘ljal ola bilish.

147. Professional-pedagogik kompetentlik asosiy komponentlari.

- A. Shaxsiy-insoniy mo‘ljal.
- B. Pedagogik jarayonni tizimli idrok etish.
- C. O‘z faoliyati sohasida mo‘ljal ola bilish.
- D. Xamma javoblar to‘g‘ri.

148. Rahbar shaxsi tushunchasini tahlil etishda unga xos xususiyatlar tavsifi keltirilgan qatorni ko‘rsating.

- A. Shaxs xislatlari Biografik tavsif.

- B. Qobiliyat
- C. Shaxs xislatlari.
- D. Qiziqish.

149. Irodaviy sifatlar nima?

A. shaxsning o'z oldiga maqsad qo'yib, unga erishish yo'lidagi qiyinchiliklarni yengishini ta'minlovshi ma'lum sifatleri majmui

B. Insonning turli ijtimoiy vaziyatlardagi faoliyat va harakatlarga ruhan hozirligi va munosabat bildirish uslubidan kelib chiqadigan chuqur ichki holati.

C. Insonning turli vaziyatlarda narsa, hodisa, holatlar va insonlarning xatti-harakatlariga nisbatan ryeaksiyasini tushuntirib byeruvchi xususiyatlari.

D. Shaxsning biror ishga qobiliyatlilik, yaroqlilik; biror ishni bajara olish, qila olish xususiyati.

150. Mustaqil O'zbekiston yoshlarini tarbiyalashda qaysi manbalardan foydalanish mumkin?

- A. Umuminsoniy qadriyatlar, inson ta'minoti, milliy urf-odatlar.
- B. Diniy va dunyoviy bilimlar.
- C. Madaniyat va ma'naviyat tarbiyasi orqali.
- D. Halollik va sabr-toqat orqali.

GLOSSARIY

| | |
|----------------------------------|--|
| <i>Adekvat</i> | “tenglik”, to‘laligicha bir xillik”, “aynan o‘zi” ma‘nosini beradi |
| <i>Adolat</i> | muayyan voqeya-hodisa, jarayon, shuningdek, shaxs xatti- harakatlarini ularning tub mohiyatiga ko‘ra haqqoniy baholash |
| <i>Aloqa</i> | bu amaliy ravishda yuzaga keladigan va asosan nutq shaklida (uning og‘zaki va og‘zaki bo‘lmagan tarkibiy qismlarida) davom etadigan haqiqiy faoliyat |
| <i>Anglash qobiliyati</i> | o‘qituvchilarning ta‘lim va tarbiya jarayoni mohiyati, qonuniyatlari, talabalarning yosh, psixologik va shaxsiy xususiyatlari. ta‘lim ishtirokchilari o‘rtasidagi munosabat mazmuni, pedagogik faoliyatni samarali tashkil etish shartlari hamda kutiladigan natijalarni anglashga imkon beradigan individual psixologik xususiyat |
| <i>Antipatiya</i> | salbiy yoki noxush taassurot qoldirish |
| <i>Artikulyasiya</i> | nutq a‘zolarining tovush hosil qilishdagi harakatlari holati. |
| <i>Axloq</i> | ijtimoiy ong shakllaridan biri bo‘lib, kishilarning tarixan tarkib topgan xulq-atvori, yurish-turishi, ijtimoiy va shaxsiy hayotdagi o‘zaro, shuningdek, jamiyatga bo‘lgan munosabatlarini tartibga solib turuvchi. barqaror, muayyan norma va qoidalar yig‘indisi |

| | |
|---------------------------------------|---|
| <i>Baholash madaniyati</i> | pedagogning u yoki bu pedagogik voqelik, hodisa, jarayonlar bo'yicha ularning mohiyatidan kelib chiqqan holda to'g'ri xulosa chiqarish, oqilona qaror qabul qilish qobiliyatiga egaligini anglatuvchi sifat |
| <i>Bilish qobiliyati</i> | o'qituvchining ta'lim jarayonining ishtirokchilari – talabalar, ota-onalar, hamkasblar va ta'lim muassasasining rahbarlari bilan oson muloqotga kirishish, ular bilan munosabatni to'g'ri yo'lga qo'yishga yordam beradigan individual psixologik xususiyat |
| <i>Biznes vizitka</i> | bu bosma usulda bosilgan kichik formatdagi juda zich bo'lmagan karton varaq |
| <i>Boshqaruv muloqoti</i> | xodimlarni ma'lum tomonga yo'naltirish maqsadidagi o'zaro ma'lumot almashinuvi jarayonidir |
| <i>Diapazon</i> | tovush hajmi bo'lib, uning chegarasi eng yuqori va quyi ohanglar bilan belgilanadi. |
| <i>Diksiya</i> | so'zlarning aniq talaffuz qilinishi |
| <i>Ekstralingvis-tik tizim</i> | nutqqa tanaffus va boshqalarni, masalan, tin olish, yo'talish, yig'i, kulgu, nutq jadalligini kiritish |
| <i>Ekstralingvis-tik tizim</i> | gapirayotgan shaxsning ijtimoiy vazifalari bilan bevosita bog'liq holda nutqning tashkil etilishi (nutqiy tanaffuslar, kulgu, yo'talish, nafas olish, yig'lash, tutilish va b.) ni ifodalovchi tizim |
| <i>Ektremal kompetentlik</i> | favqulotda vaziyatlar (tabiiy ofatlar, texnologik jarayon ishdan chiqqan) da, pedagogik nizolar yuzaga kelganda oqilona qaror qabul qilish, to'g'ri harakatlanish malakasiga egalik |

| | |
|-------------------------------------|--|
| <i>Emotsiyalar</i> | Atrofdagilarning xatti-harakatlarini <u>ruhan qabul qilib</u> , ularga nisbatan hissiy munosabatlarni bildiruvchi sifatlar |
| <i>Etika</i> | xulq, odat |
| <i>Etiket</i> | bu insoniy munosabatlarning tashqi ko'rinishlarini (boshqalar bilan muomala qilish, muloqot va salomlashish shakllari, jamoat joylarida o'zini tutish, o'zini tutish va kiyim-kechak) tartibga soluvchi xulq-atvor qoidalari to'plami |
| <i>His etish madaniyati</i> | pedagogik madaniyatning tarkibiy elementlaridan biri bo'lib, u pedagog tomonidan ta'lim jarayoni ishtirokchilarining ichki kechinmalari, his-tuyg'ulari, o'y-fikrlarini tushuna olishi, ular bilan samarali muloqotni tashkil etishini bildiradi |
| <i>Ijtimoiy kompetentlik</i> | ijtimoiy munosabatlarda faollik ko'rsatish ko'nikma, malakalariga egalik, kasbiy faoliyatda subyektlar bilan muloqotga kirisha olish |
| <i>Imij</i> | (inglizcha – «image» so'zidan olingan bo'lib, obraz, tasvir ma'nosini bildiradi) – ommaviy aloqa va psixologik ta'sir orqali jamoatchilik yoki individual ongda shakllanadigan sun'iy obraz. Obyektga nisbatan ommaviy ongda ma'lum munosabatni shakllantirish uchun imij piar, tashviqot, reklama orqali yaratiladi |
| <i>Imijlogiya</i> | insonlarga yoqish san'ati va fan sohasi |
| <i>Imijlogiya</i> | har bir insonni jozibador bo'lishga va insonlarga yorug'lik ulashishga chaqirish. Imijlogiya – ta'sir ko'rsatish texnologiyasi |

| | |
|---|---|
| Individual rivojlanish dasturi (IRD) | har bir shaxs yoki mutaxassisning o'zida ma'lum sifat, BKM, kasbiy kompetentlikni shakllantirish va rivojlantirish ehtiyojlari asosida ishlab chiqilgan shaxsiy-amaliy xarakterdagi dastur |
| Individuallik | yuqoridagi ikkala tushunchaga nisbatan torroq tushuncha bo'lib, u konkret odamni boshqa bir konkret odamdan farqlovchi barcha o'ziga xos xususiyatlar majmui |
| Informatsion kompetentlik | axborot muhitida zarur, muhim, kerakli, foydali ma'lumotlarni izlash, yig'ish, saralash, qayta ishlash va ulardan maqsadli, o'rinli, samarali foydalanish |
| Innovatsion kompetentlik | pedagogik jarayonni takomillashtirish, ta'lim sifatini yaxshilash, tarbiya jarayonining samaradorligini oshirishga doir yangi g'oyalarni ilgari surish, ularni amaliyotga muvaffaqiyatli tatbiq etish |
| Innovatsiya | (inglizcha innovation) – yangilik, kiritish, yangilikdir |
| Intellekt | lotincha "intellectus" – tushunish, bilish va intellectum – aql so'zlari negizidan paydo bo'lgan tushuncha bo'lib, u aql-idrok shunday bo'lagiki, uni o'lchab, o'zgartirib, rivojlantirib bo'ladi |
| Interaktiv metodlar | bu jamoa bo'lib fikrlash deb yuritiladi, ya'ni pedagogik ta'sir etish usullari ta'lim mazmunini tarkibiy qismlari bo'lib hisoblanadi |
| Intuitsiya | mantiqiy bog'lanmagan yoki mantiqiy xulosaga kelish uchun yetarli bo'lmaganda qidiruv yo'nalishlari asosida masalani yechishning tarkibini bo'lgan evrestik (unumli ijodiy fikrlash) jarayoni |

| | |
|--|---|
| <i>Iqtidor</i> | insonning o'z xatti-harakatlari, bilimlari, imkoniyatlari, malakalariga nisbatan subyektiv munosabatidir |
| <i>Iqtidor</i> | insonning o'z xatti-harakatlari, bilimlari, imkoniyatlari, malakalariga nisbatan subyektiv munosabatidir |
| <i>Iste'dod</i> | har tomonlama rivojlangan, nihoyatda kuchli va takrorlanmas qobiliyatdir |
| <i>Jest</i> | muayyan hodisa yoki obyektga nisbatan munosabatning gavda, qo'l va oyoq harakatlari yordamida ifodalanishi |
| <i>Karyera</i> | insonning mehnat faoliyati jarayonidagi xulq-atvori va tanlagan yo'nalishi bilan bog'liq lavozim yoki kasbiy o'sishining natijasidir |
| <i>Kasbiy bilimlarni puxta o'zlashtirish madaniyati</i> | pedagog tomonidan mavjud pedagogik bilimlarni puxta o'zlashtirish yo'lida amaliy harakatlarning tashkil etilayotganligini anglatuvchi sifat |
| <i>Kasbiy kompetentlik</i> | mutaxassis tomonidan kasbiy faoliyatni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan bilim, ko'nikma va malakalarning egallanishi va ularni amalda yuqori darajada qo'llay olinishidir |
| <i>Kasbiy ziyraklik</i> | o'quvchilar ruhiy holatlarini, dars, tarbiyaviy tadbirlarni o'tkazishga bo'lgan ishtiyoqlarini to'g'ri baholash. ularning o'zaro yoki pedagoglar bilan ziddiyatlarini anglash, o'quvchi va guruhga ta'sir ko'rsatishda qulay vaziyatini tanlay bilish |
| <i>Kasbiy-pedagogik burch</i> | mutaxassis sifatida o'qituvchi tomonidan kasbiy faoliyatda ado etilishi majburiy bo'lgan vazifa |

| | |
|--|--|
| Kinesika | bu imo-ishoralar, mimika va pantomimikadan iborat bo'lgan muloqot vositalari tizimi. |
| Kommunikat-siya | o'zaro hamfikrlilikka boshlovchi, ikki tomonlama axborot almashinuvi jarayoni |
| Kommunikat-siya | tirik va o'lik tabiatdagi tizimlar o'rtasida axborot almashinuvini anglatadi |
| kompetensiya | zarur bo'lgan tug'ma yoki orttirilgan sifatlar: u yoki insonlar bilan ishlay olish ko'nikmasi, o'z ishini o'rganish qobiliyati, sabr-qanoatlilik, empatiya, psixologik kuzatish va tahlil qilish qobiliyati va h.k |
| kompetensiya nuqtai nazaridan yondoshuv | oliy ta'limni isloh qilish, yangilash, takomillashtirishda zamon talablariga javob beradigan mutaxassislarni tayyorlashning asosiy yo'llaridan biri |
| kompetentlik | bu o'rganish mumkin bo'lgan (o'qish davrida yoki amaliyotda) narsa, ya'ni shaxsning pedagogik, psixologik va metodik savodxonlikka egalik darajasi, u yoki bu yosh guruhidagi insonlar bilan ishlashda amaliy tajribaga egaligidir |
| Konflikt | o'zaro qarama-qarshi bo'lgan ziddiyatli manfaatlar va munosabatlarning ochiq to'qnashuvidir |
| Konfliktologiya | to'qnashuv, ziddiyat va nizo ma'nolarini anglatadi |
| Kooperatsiya | hamkorlik faoliyatini tashkillashtirish, guruh maqsadlariga erishishni ta'minlab beruvchi o'zaro ta'sir |
| Kreativ fikrlash | bu ixtiyoriy vaziyatdan chiqish maqsadida noizchil va hatto, mantiqsiz usullar orqali noodatiy, yangi, eng ma'qul qarorlarni izlab topa olish qobiliyatidir |

| | |
|-----------------------------|--|
| Layoqatlar | tugʻmalik alomatlar bor sifatlarga aytiladi |
| Mahorat | 1) biror ish, kasb uchun zarur yoki shu sohada oʻrtirilgan ustalik, sanʻat, mohirlik; 2) bir ish yoki faoliyatni yuksak darajada, hech bir qiyinchiliksiz, oʻta mohirlik bilan bajarish; 3) muayyan ish, xatti-harakat yoki kasbiy faoliyatning ustalik, mohirlik bilan, sanʻatkorona tashkil etilishiga imkon beradigan bilim, koʻnikma va malakalar majmui |
| Maxsus kompetentlik | kasbiy-pedagogik faoliyatni tashkil etishga tayyorlanish, kasbiy-pedagogik vazifalarni oqilona hal qilish, faoliyati natijalarini real baholash, BKMni izchil rivojlantirib borish boʻlib, ushbu kompetentlik negizida psixologik, metodik, informatsion, kreativ, innovatsion va kommunikativ kompetentlik koʻzga tashlanadi |
| Metodik kompetentlik | pedagogik jarayonni metodik jihatdan oqilona tashkil etish, taʼlim yoki tarbiyaviy faoliyat shakllarini toʻgʻri belgilash, metod va vositalarni maqsadga muvofiq tanlay olish, metodlarni samarali qoʻllay olish, vositalarni muvaffaqiyatli qoʻllash |
| Mimika | yuz muskullari harakatlari orqali shaxsning oʻz fikri, his-tuygʻulari, kayfiyati hamda mavjud voqelikka munosabatini ifodalashi |
| Motiv | inson faoliyatida muayyan maqsadni bajarishga sabab boʻluvchi omil, vaj. bu ehtiyojlarning anglanishidir |
| Motivatsiya | subyektning qandaydir maqsadlar, qiziqishlari mavjudligi asosidagi faoliyatga tashqi va ichki xohishining ifodasidir |

| | |
|------------------------------|---|
| Muloqot | odamlar o'rtasida hamkorlik faoliyati ehtiyojidan yuzaga keladigan va axborot almashinuvi, o'zaro ta'sirning yagona yo'lini ishlab chiqish, boshqa odamni idrok qilish va tushunishdan iborat bo'lgan aloqalarni o'rnatish va rivojlantirishning murakkab, keng qamrovli jarayoni. |
| Muloqot madaniyati | muloqot vositalarini yetarlicha tanlash va ulardan foydalanishga asoslangan odamlar o'rtasidagi maqsadli o'zaro aloqani ta'minlaydigan bilimlar, ko'nikmalar va qobiliyatlarning umumiyliigi, shuningdek suhbatlarning suhbatdoshlarga ta'sirini bashorat qilish, og'zaki va yozma aloqada ma'lumot olish |
| Nafas olish | 1) organizmga hayot bag'ishlovchi fiziologik funktsiya; 2) nutqning energiya bazasi |
| Nafas olish texnikasi | fiziologik funktsiya yoki nutqning energiya bazasi sifatida nafas olishda qo'llaniladigan vositalar majmui |
| Nizo | muloqot ishtirokchilarining har biri muhim bo'lgan muammoni hal etish vaqtida ular o'rtasida vujudga kelgan qarama-qarshilik va kurashning keskin kuchayib ketish jarayonidir |
| Noyob qobiliyatlar | shaxsga xos individual psixologik xususiyatning shunday turi bo'lib, u juda kam sonli shaxslardagina kuzatiladi va ko'p uchraydigan psixologik hodisa sanalmaydi |
| Nutq | bu odamlarning til vositasida muloqot qilishi |
| Nutq apparati | nutqni hosil qilishda ishtirok etuvchi a'zolar |

| | |
|--|---|
| <i>Nutq faoliyati</i> | odam tomonidan ijtimoiy-tarixiy tajribani o'zlashtirish va avlodlarga berish yoki kommunikatsiya o'rnatish, o'z harakatlarini rejalashtirish maqsadida tildan foydalanish jarayonidir |
| <i>Nutq hosil qiluvchi a'zolar</i> | nutqni hosil qilish jarayonida ishtirok etuvchi organlar (o'pka, ikkita bronx, traxeya, kekirdak, bo'g'iz, hiqildoq, halqum, tishlar, burun bo'shlig'i, lablar) |
| <i>Nutq madaniyati</i> | o'z fikrini nutq yordamida mantiqli, to'g'ri, obrazli, aniq va ifodali yetkazib berish malakalarining o'zlashtirilganlik darajasi |
| <i>Nutq texnikasi</i> | nutqni tinglovchi yoki o'quvchiga yetkazishda qo'llaniladigan vositalar majmui |
| <i>Nutqli (yoki tovushli) nafas olish</i> | nafasning nutq jarayonidagi olinishi |
| <i>O'z ustida ishlash</i> | shaxs yoki mutaxassis tomonidan o'zini ijtimoiy hamda kasbiy jihatdan rivojlantirish, kamolotga erishish yo'lida maqsadli, izchil, tizimli harakatlarning tashkil etishi |
| <i>O'zini o'zi baholash</i> | shaxsning o'z-o'zini tahlil qilishi orqali o'ziga baho berishi |
| <i>O'zini o'zi tahlil qilish</i> | pedagog tomonidan kasbiy faoliyatda tashkil etayotgan o'z amaliy harakatlari mohiyatining o'rganilishi |
| <i>O'z-o'zini rivojlantirish</i> | shaxsning o'zida kasbiy tajriba, malaka va mahoratni takomillashtirish yo'lida aniq maqsad va puxta o'ylangan vazifalar asosida mustaqil ravishda amaliy harakatlarni tashkil etishi |

| | |
|--|--|
| <i>Pantomimika</i> | pedagog tomonidan bayon etilayotgan muayyan fikrni alohida ajratib ko'rsatishga, ma'lum qiyofa orqali gavlantirishga imkon beradi gavda, qo'l va oyoqlarning harakati |
| <i>Paralingvistik tizim</i> | bu vokallashtirish tizimi, ya'ni tovush sifati, uning ko'lami, tonalligi. |
| <i>Pedagogik qobiliyat</i> | pedagogik faoliyatni oqilona tashkillashtirish va olib borilishiga imkon beradigan, amaliy vazifalarning samarali bajarilishini ta'minlashda ahamiyatli bo'lgan pedagogga xos xususiyatlar |
| <i>Perseptiv-pedagogik qobiliyatlar</i> | shaxsning ichki dunyosiga kira bilish, psixologik kuzatuvchanlik, o'quvchi psixik holatlarining nozik jihatlarini tushuna olish qobiliyati |
| <i>Prognostik bilish</i> | oldindan bilish, ijtimoiy jarayonlarni boshqarish, ta'lim jarayonlarini oldindan ko'zlagan maqsad va oxirgi natija, subyekt tafakkurida aks etib turishi demakdir |
| <i>Proksemika</i> | psixologiyaning muloqotni fazoda va vaqt bo'yicha tashkil etish talablari bilan shug'ullanadigan maxsus sohasi. |
| <i>Qat'iyat</i> | o'ylab qo'yilgan qarorni muvaffaqiyatli amalga oshirishni ta'minlovchi g'oyat muhim sifatdir |
| <i>Qaysarlik</i> | odam oqilona asoslarga ega bo'lishga qaramay harakat qilish illatidan, ilgari oz o'ylab qabul qilingan qarordan voz kechish qobiliyatiga ega bo'lishidir |
| <i>Rahbar nutqining madaniyligi</i> | uning bilim darajasi, aql-idrokining mantiqiy fikrlashdagi yetukligi bilan bir qatorda ona tilining boyligidan foydalana olishiga ham bog'liq |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Refleksif bilish | o'zining ruhiy holatiga ko'ra, narsa va hodisalardan ta'sirlanish orqali bilish, pedagogning o'ziga yo'naltirilgan o'z faoliyatini nazorat qilish va baholash faoliyatidir |
| Refleksiya | bu faoliyat subyekti tomonidan bilish va anglashgina emas, balki insonning kim ekanligini boshqalar tomonidan bilishi va anglashi, uning o'ziga xosligi, his-hayajoni va kognetiv tasavvurlarini ijodiy tushunish demakdir |
| Relaksopediya | shaxsda ruhiy va jismoniy toliqishlarni bartaraf etishga qaratilgan pedagogik faoliyat |
| Ritm | nutqda tovushlarning muayyan izchillik, ketma-ketlik asosida takrorlanib kelishi, ya'ni nutq vaznini ifodalovchi muhim xususiyat |
| Ritmika | ayrim so'z va bo'g'inlarning aytilish muddati va to'xtalishi, nutq va ifodalarning navbat bilan o'z o'rnida ishlatilishi |
| Ruhiy barqarorlik | ruhiy-hissiy holat (ta'sirlanish)larning davomiy-ligi va barqarorlik darajasi |
| Shaxsiy kompetentlik | izchil ravishda kasbiy o'sishga erishish, malaka darajasini oshirib borish, kasbiy faoliyatda o'z ichki imkoniyatlarini namoyon qilish |
| Simpatiya | o'zgada ijobiy yoki yoqimli taassurot uyg'otish |
| Iste'dod | muayyan faoliyatning muvaffaqiyatli bajarilishini ta'minlaydigan qobiliyat hamda iste'dodlar yig'indisidan iborat individual xususiyatdir |
| Tashkilotchilik qobiliyati | pedagog tomonidan ta'limiy va tarbiyaviy jarayonlarni ilmiy-nazariy, metodik va hissiy jihatdan to'g'ri tashkil etilishini anglatuvchi sifat |
| Tembr | tovushning tovlanishi (tovush rangdorligi, yorqinligi, yumshoqligi va alohidaligi)ni ifodalovchi xususiyat |

| | |
|---------------------------------------|--|
| <i>Temperament</i> | shaxs faoliyati va xulqining dinamik va emotsional – hissiy tomonlarini xarakterlovchi individual xususiyatlar majmuidir |
| <i>Texnologik kompetentlik</i> | kasbiy-pedagogik BKMni boyitadigan ilg'or texnologiyalarni o'zlashtirish, zamonaviy vosita, texnika va texnologiyalardan foydalana olish |
| <i>Til</i> | bu odamlar uchun ma'lum ma'no va ahamiyat kasb etuvchi tovush birikmalarini yetkazuvchi shartli ramzlar tizimi |
| <i>Tovush</i> | chiqarilgan havoni hiqildoqdan o'tish paytida ovoz pardalarning tebranishi natijasida vujudga keladigan hodisa, sado, sas |
| <i>Tovush kuchi</i> | nutq hosil qiluvchi a'zolar faoliyati asosida hosil bo'lgan tovushning quvvati |
| <i>Tovush pardozi</i> | nutq hosil qiluvchi a'zolar faoliyati asosida hosil bo'lgan tovushning sayqali, bezagi |
| <i>Verbal kommunikatsiya</i> | inson nutqi belgilar tizimi sifatida qo'llaniladi |
| <i>Vizual muloqot</i> | bu ko'zlar orqali aloqa |

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasining 2020 yil 23 sentabrda qabul qilingan “Ta’lim to‘g‘risida”gi O‘RQ-637-sonli Qonuni.

2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevral “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-4947-sonli Farmoni.

3. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvar “2022–2026 yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-60-sonli Farmoni.

4. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 21 sentabr “2019-2021 yillarda O‘zbekiston Respublikasini innovatsion rivojlantirish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-5544-sonli Farmoni.

5. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 8 oktabr “O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-5847-sonli Farmoni.

6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 27 fevral. “Pedagogik ta’lim sohasini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” PQ-4623-sonli qarori.

7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 2 mart “2017-2021 yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasini “Ilm, ma‘rifat va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish yili”da amalga oshirishga oid davlat dasturi to‘g‘risida”gi PF-5953-sonli Farmoni.

8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 29 oktabr “Ilm-fanni 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-6097-sonli Farmoni.

9. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020 yil 31 dekabr "Oliy ta'lim muassasalarida ta'lim jarayonini tashkil etish bilan bog'liq tizimni takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 824-sonli qarori.

10. O'zbekiston Respublikasi oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirining 2021 yil 19 oktabrdagi «Oliy ta'limning davlat ta'lim standarti. Asosiy qoidalar» O'zbekiston Respublikasining davlat standartini tasdiqlash to'g'risidagi 35-sonli buyrug'i.

11. O'zbekiston Respublikasi oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirining 2021 yil 19 oktabrdagi «Oliy ta'limning davlat ta'lim standarti. Oliy ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklari klassifikatori» O'zbekiston Respublikasining davlat standartini tasdiqlash to'g'risidagi 11-sonli buyrug'i.

12. Hasanboyev J., To'raqulov X., Haydarov M., Hasanboyeva O., Usmonov N. Pedagogika fanidan izohli lug'at. – T.: «Fan va texnologiyalar», 2009. – 236 b.

13. Muslimov N.A., va boshqalar. Kasb ta'limi o'qituvchilarining kasbiy kompetentligini shakllantirish texnologiyasi/ Monografiya. – T.: "Fan va texnologiya" nashriëti, 2013.

14. Muslimov N.A va boshqalar. Innovatsion ta'lim texnologiyalari. O'quv-metodik qo'llanma. – T.: "Sano-standart", 2015. – 208 b.

15. Muslimov N.A va boshqalar. Pedagogik kompetentlik va kreativlik asoslari. O'quv-metodik qo'llanma. – T.: "Sano-standart", 2015. – 120 b.

16. Muslimov N.A., Mutalipova M.J., Abdullayeva Q.M. Bo'lajak o'qituvchilarning kommunikativ kompetentligini shakllantirish texnologiyasi. Metodik qo'llanma. –T., 2014.

17. Muslimov N.A., Ishmuhamedov R.J., To'rayev A.B. "Pedagogning kasbiy professionaligini oshirish" moduli bo'yicha o'quv-uslubiy majmua. – T., 2021. – 108 b.

18. Umumiy pedagogika. Qism I: darslik / O.Musurmonova [va boshq.]. – Toshkent: Yoshlar nashriyot uyi, 2020. – 376 b.

19. Usmonboyeva M., To‘rayev A., Kreativ pedagogika asoslari. O‘quv-uslubiy majmua. – TDPU, 2016. 144 bet.

20. Hakimova M.F. Bo‘lajak mutaxassislarni tadqiqotchilik faoliyatiga tayyorlash: muammo va yechim. Monografiya. T.: Iqtisodiyot, 2020. – 140 b.-

21. Hakimova M.F. Bo‘lajak iqtisodchilarni yuksak ma‘naviyatli shaxs sifatida shakllantirishda ta‘limning tarbiyaviy imkoniyatlarini kuchaytirish //Arxiv nauchnix issledovaniy. – 2020. – №. 27.

22. Hakimova M.F. Bo‘lajak iqtisodchilarni yuksak ma‘naviyatli shaxs sifatida shakllantirishda ta‘limning tarbiyaviy imkoniyatlarini kuchaytirish //Arxiv nauchnix issledovaniy. – 2020. – №. 27.

23. Hakimova M. Oliy ta‘lim muassasalarida ta‘limning sifati va samaradorligini oshirish – davr talabi //Arxiv nauchnix issledovaniy. – 2020. – №. 32.

24. Hakimova M. Zamonaviy ta‘lim texnologiyalari: nazariya va amaliyot //Arxiv nauchnix issledovaniy. – 2020. – №. 32.

25. Hakimova M. Ta‘lim jarayoniga innovatsion texnologiyalarni qo‘llash imkoniyatlari //Arxiv nauchnix issledovaniy. – 2020. – №. 32.

26. Fayzullayeva N. Pandemiya sharoitida oliy ta‘lim tizimida ta‘lim xizmatlarining transformatsiyasi //Arxiv nauchnix issledovaniy. – 2021.

27. Fayzullayeva N. Osobennosti metodiki izucheniya ekonomicheskix kategoriy i formirovaniya kompetensiy //Arxiv nauchnix issledovaniy. – 2021.

28. Musaxanova G. Talabalarda mustaqil ta‘lim ko‘nikmalarini shakllantirish zarurati //Arxiv nauchnix issledovaniy. – 2020. – №. 25.

29. Siddiqov B., Abdullayev E. Talabalarda kreativlik sifatlarini rivojlantirish //Obshestvo i innovatsii. – 2021. – T. 2. – №. 10/S. – S. 353-360.

30. Avazboyev A. I., Pardaboyev J. E. Talabalarda kreativlik sifatlarini rivojlantirishning samarali yo'llari //Sovremennoye obrazovaniye (Uzbekistan). – 2018. – №. 8.

31. Ahmedova Z.A. O formirovaniy kreativnoy kompetensii pedagoga//Sovremennoye pedagogicheskoye obrazovaniye. SPO №10, 2019.

32. Mahmutova G. F., Fyodorova R. Z. Kompetensiya i kompetentnost v sovremennom obrazovanii // Aktualnie issledovaniya. 2020. №5 (8). S. 75-79.

33. Rahimov Z. T. Ta'lim jarayeni samaradorligini ta'minlashda pedagogik kreativlik va uning zaruriyati //Sovremennoye obrazovaniye (Uzbekistan). – 2019. – №. 8 (81). – S. 3-9.

34. Vahobov M. M. Kompetentli yondashuvga asoslangan davlat ta'lim standartlarini joriy etish–zamonaviy ta'lim paradigmasi sifatida //Sovremennoye obrazovaniye (Uzbekistan). – 2016. – №. 10.

35. Sovet Yevropi: Simpozium po teme «Klyuchevie kompetensii dlya Yevropi»: Dok. DECS / SC / Sec. (96) 43. Bern, 1996.

36. Torrance E.P. Developing creative thinking through school experience. –N.Y.,1962.– p. 215

37. Drapeau Patti. Sparking students creativity (practical ways to promote innovative thinking and problem solving). – Alexandria – Virginia, USA: ASCD, 2014.

38. G.O.Ochilova, G.Musaxanova, R.Abdullaeva. "Pedagogika. Psixologiya" Toshkent 2019 yil, 345 bet.

39. G.O.Ochilova, G.Musaxanova, "Pedagogik mahorat" Toshkent 2016 yil, 298 bet.

40. G.O.Ochilova "Ta'lim texnologiyalari" Toshkent 2019yil, 258 bet.

41. Pedagogika: Uchebnoe posobie dlya studentov pedagogicheskix uchebnykh zavedeniy / V.A. Slastenin, I.F. Isaev, A.I. Mittenko, E.N. SHiyarov. – M.: Shkola-Press, 1997. – 512 s.

42. Adilovna, O. G., & Khayitovich, B. E. GENDER FEATURES OF THE IMPACT OF FAMILY BUSINESS ON YOUTH ENTREPRENEURSHIP MOTIVATION.

43. Очилова, Г. О., & Мусаханова, Г. М. (2017). Педагогика как наука на пути новых исследовательских задач, переосмыслений и перспектив. *Молодой ученый*, (7), 458-460.

44. Golish L.V., Fayzullaeva D.M. Pedagogik texnologiyalarni loyihalashtirish va rejalashtirish: O'quv-uslubiy qo'llanma. Innovatsion ta'lim texnologiya seriyasi. – T.: "Iqtisodiyot" nashr., 2011. – 206 b.

45. Serova, L.K. Psixologiya lichnosti sportsmena: ucheb. posobie dlya akademicheskogo bakalavriata / L.K. Serova. – 2-e izd., ispr. i dop. – M.: Izdatelstvo Yurayt, 2019. – 124 s.

46. Raximov O.D., Turg'unov O.M., Mustafaev Q.O., Ro'ziev H.J. Zamonaviy ta'lim texnologiyalari. O'quv qo'llanma. – T.: "Fan va texnologiya", 2013. – 200

47. Akbarova S.Sh. Kreativ kompetensiyalar va ularni talabalarda shakllantirish masalalari. *Xalq ta'limi ilmiy-metodik jurnali* 4-son, 2021. 62-66.

48. Akbarova, S. (2022). Bo'lajak rahbar xodimlarga qo'yiladigan ijtimoiy-iqtisodiy talablar. *Архив научных исследований*, 2(1). извлечено от <http://journal.tsue.uz/index.php/archive/article/view/625>

49. Pedagogika / Nopedagogik oliy ta'lim muassasalari uchun darslik. U.I. Inoyatov, N.A. Muslimov, D.I. Ro'zieva, M.H. Usmonboeva. – T.: "Fan" nashriyoti, 2012. – 246 b.

50. Pedagogika: 1000 ta savolga 1000 ta javob / Metodik qo'll. U.I. Inoyatov, N.A. Muslimov, M.H. Usmonboeva, D. Inog'omova. – T.: TDPU, 2012. – 193

51. Zaysev V.S. Современные педагогические технологии: учебное пособие. – V 2-x knigax. – Kniga 1. – Chelyabinsk, CHGPU, 2012. – 411 s.

52. Azizxodjaeva N.N. Pedagogik texnologiyalar va pedagogik mahorat. –T.: Moliya, 2003. – 192 b.

53. Zeer E.F., Shaxmatova N. Lichnostno-orientirovannye texnologii professionalnogo razvitiya spetsialista. – Yekaterinburg: EGPI, 1999. – 244 s.

Internet manbalari

1. <https://peskiadmin.ru/uz/delovoi-stil-odezhdy-dlya-muzhc hin-bazovyi-povsednevnyi.html>

2. http://www.bikr.ru/delovoj_etiket

3. <http://window.edu.ru/library/pdf2txt/755/44755/25852/page3> Коробкова делового общения

4. <http://school-collection.edu.ru/catalog/rubr/cecec224-aa9d-4ce0-b263-85c24b5951f1/98614/> Служебно-деловой этикет

5. <http://bukvi.ru/obshestvo/etika/zhesty-pozy-mimika-v-delovom-obshhenii.html> Жесты, поза, мимика в деловом общении

6. <http://www.booksite.ru/localtxt/ora/tor/sko/ye/art/index.htm> Ораторское искусство и деловое общение

7. Manba: <https://4ownbiz.ru/life-hacks/motivaciya-na-uspex.html>

G.O.OCHILOVA , S.SH.AKBAROVA

KASBIY KOMPETENTLIK

(Darslik)

Toshkent –
“Innovatsion rivojlanish
nashriyot-matbaa uyi” – 2022

| | |
|---------------|-----------------|
| Muharrir | S.Alimbayeva |
| Tex. muharrir | A.Moydinov |
| Musavvir | A.Shushunov |
| Musahhih | L.Ibragimov |
| Sahifalovchi | Sh.Sirojiddinov |

Nashriyot litsenziyasi AI № № 3226-275f-3128-7d30-5c28-4094-7907
10.08.2020.

05.09.2022-yilda bosishga ruxsat etildi.

Qog‘oz bichimi 60x84 $\frac{1}{16}$, “Times New Roman” garniturasida.

Shartli bosma tabog‘i 21,0 Nashr bosma tabog‘i 20,25. Adadi 50 nusxa.

Buyurtma raqami № 115. Bahosi shartnoma asosida.

“Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi”
bosmaxonasida chop etildi.

100174, Toshkent shahri, Universitet ko‘chasi, 7-uy.

Tel.: +998999209035 e-mail: nashr2019@inbox.ru

