

КАСБГА ЙЎНАЛИШ - ИЖТИМОЙ ПСИХОЛОГИЯНИНГ МУАММОСИ СИФАТИДА

Холйигитова Насиба Хабибуллаевна

Тошкент шаҳридаги Ёджу техника институти
“Педагогика ва Психология” кафедраси мудири, в.б.доцент

АННОТАЦИЯ

Мақолада ўқувчи-ёшларни касбга йўналтириши, уларда барқарор касбий установкаларни шакллантириши уларнинг фаолиятини психологик жиҳатдан тадқиқ қилишда мотивацион ёндашув касб танлаш мотивацияларини ўрнини аниқлашга бағишланган. Унда ўқувчиларнинг касб танлашда ўқув мотивларининг мотивацияларга амалий ўрганиш натижалари асосида бир қатор касб йўналишларига хос ҳолатлар ёритилган ва улар юзасидан хулосалар тақдим этилган.

Калит сўзлар: касб, йўналганлик, қадриятлар йўналганлиги, касб танлаш, ўқувчи, мотивация, устувор мотивация, мотивация турлари, касб йўналишлари.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена на определения выбора мотивации студентов профессионального направления. Выбор студентов мотивации на основе результатов исследования целого ряда профессиональных областей высветил и представили свои выводы на фактах.

Ключевые слова: профессия, выбор профессия, студент, мотивация, приоритеты мотивации, профессиональные тенденции.

ABSTRACT

The article is devoted to determining the choice of professional direction of motivation of students. Choosing the motivation of students on the basis of the results of the study of a number of professional fields highlighted and presented their conclusions on the facts.

Keywords: profession, choice of profession, student, motivation, motivation, priorities, professional trends.

КИРИШ

Шахсни ва хусусан, ўқувчи-ёшларни касбга йўналтириш, уларда барқарор касбий установкаларни шакллантириш ижтимоий психологинг типик муаммоси эмас. Маълумки, ушбу муаммо қисман умумий психологиянинг, асосан эса ёш даврлари, педагогик ва ривожланиш психологиясининг муаммоси ҳисобланади.

Лекин психологиядаги шахс ва жамият ўзаро боғлиқлиги принциpidан келиб чиқадиган бўлсак, ушбу масалада шахс ёлғиз эмаслигини, касбий установакаларнинг жамият таъсирида ва уни ўраб турган ижтимоий борлиқнинг қадриятлари таъсирида шаклланишини англаш қийин эмас. Шу боис ҳам биз ёшлардаги касбий мотивацияни ҳам айнан шу тамойиллар асосида шахслараро ва гуруҳлараро муносабатлар тизимида ҳам назарий, ҳам эмпирик асосда ўрганишга қарор қилдик ва бу муаммони ижтимоий психологиянинг ҳам муаммоси сифатида талқин этамиз.

Мамлакатимизда академик лицейларда ўқув жараёни сифати ва самарадорлигини тубдан ошириш, академик лицейларда умумтаълим мактабларининг энг қобилиятли битирувчиларини жамлаш, умумтаълим мактаблари битирувчиларининг танланган касблар ва мутахассисликларни эгаллаб олишга бўлган эҳтиёжини қондириш учун шарт-шароитларни янада кенгайтириш мақсадида ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари фаолиятини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари амалга оширилмоқда¹. Ушбу чора-тадбирларга мувофиқ умумий ўрта мактаб битирувчиларида аниқ ва мақсадли касбий мотивларини барқарор шакллантирувчи омилларини аниқлаш ва шунга кўра таълим-тарбия жараёнларини йўлга қўйиш мазкур соҳадаги мавжуд муаммоларни ҳал этиш мақсадида муҳим аҳамият касб этади.

МУҲОКАМА ВА НАТИЖАЛАР

Жамиятда кечаётган ижтимоий – иқтисодий ислоҳотлар, шаклланаётган маданий бозор муносабатлари, ишлаб чиқаришнинг кескин ривожланиши, фан ва техниканинг тараққиёти қизғин кечаётган даврда жамият ва шахс эҳтиёжларининг узвий мутаносиблигига эришиш ёки уни таъминлаш осон иш эмаслигини тасдиқламоқда. Чунки ҳамиша ҳам ёшлар ўз иқтидори, салоҳияти, ақлий ва интеллектуал потенциалига мос ва жамият учун манфаат келтирувчи касбларни танлай олмайдилар. Бу қарама - қаршилиқни “силлиқлаш” учун ёшларда касб танлашнинг ижобий (позитив) мотивларини шакллантиришда жамият ва жамоатчилик таъсирини кучайтириш ўта муҳим аҳамиятга эга. Бу ҳаётий долзарб вазифа ёки муаммони ҳал этишда албатта оила ва мактаб, маҳалла ва жамоатчилик, оммавий ахборот воситалари ҳамда бошқа тузилмалар яхлит тизим сифатида бир мақсад атрофида уюштирилиши лозим бўлмоқда.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 14 мартдаги “Ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари фаолиятини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-2829-сон қарори. - Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 11-сон, 156-модда.

Ўзбекистонда бу борада ўқувчиларни касб-хунарга йўналтириш мақсадида жойларда психологик-педагогик ташхис марказлари ўз Низомига кўра фаолият юритмоқда.

Ўқувчиларни касб-хунарга йўналтириш, психологик ва педагогик ташхис марказлари ҳар бир шаҳар, туман халқ таълими бўлимлари қошида, ўз ҳудудлари доирасида ўқувчиларнинг касб йўналишлари, ақлий ва касбий қобилиятларини мактаб жамоаси ва психологлари билан биргаликда мунтазам равишда ўрганиш, назорат этиш, тегишли амалий маслаҳатлар бериш, мактабдан кейинги истиқболий ривожланиш йўналишларини таъминлаш мақсадида тузилади. Лекин шунга қарамай, ёшларнинг касбга нисбатан установакаларида доимийлик, турғунлик ва онгли танлов кузатилавермайди.

Ёшларни касб хунарга йўналтириш, унинг турини ўз имконияти, қобилияти ва қизиқишлари асосида онгли, эркин ва мустақил танлашга тайёрлашнинг илмий – амалий тизими ҳисобланади. Узлуксиз таълим тизимида касб-хунарга йўналтириш ҳар бир ўқувчига ўзлигини англаш ва бетакрор ўзига хослиги асосида ҳам ҳаётий ҳам касбий истиқболини белгилашда ёрдам беради. Касбга йўналтириш жараёнига амалий – психологик технологияларни татбиқ этиш билан шахснинг касбий ўзлигини англаши ва касбий истиқбол режасини белгилаши учун бевосита ижтимоий-психологик шароит яратилади. Бу – фаолият самарадорлигини оширишнинг зарур омилларидан бири ҳисобланади.

Ташкилий ишлардан ташқари, битирувчиларнинг самарали фаолият кўрсатиб кетишлари учун уларнинг касбга мотивациясини билиш юқорида кўзда тутилган вазифаларнинг анча осон кўчишига имкон беради. Шу ўринда касбий мотивациянинг ижтимоий психологик моҳиятининг ўзи нима эканлигини кўриб чиқсак, чунки ижтимоий кутилмалар доирасида ишловчи билан иш берувчи ўртасидаги муносабатларнинг самараси айти шу мотивациянинг тўғри англанишига боғлиқ, деб ҳисоблаймиз.

Касб танлаш жараёни ижтимоий аҳамият касб этса-да, лекин унинг ортида алоҳида инсоннинг бир қарашда соф индивидуал танлови ётади. Шундай экан, биринчи навбатда шахснинг касбий эҳтиёжи, мотиви, лаёқати, қизиқиши ва қобилиятини ҳисобга олиш даркор. Акс ҳолда умумий хусусиятли йўлланма, кўрсатма ижобий натижага олиб келмайди, чунки индивидуаллик ўзига хос талабларни тақозо этади. Ҳатто оддий касб маорифи ҳам турлича ёндашувни талаб қилади, бинобарин, уни қондирмасдан туриб туб мақсадга эришиб бўлмайди.

Ҳозирги замон психология фани билимларни эгаллашга нисбатан ички эҳтиёжга катта аҳамият беради ва бу билан шахс хулқ-атворини бир мунча бошқариш имконияти мавжуд эканлигини таъкидлайди. Шунинг билан бирга ўқувчи (талаба)да барқарор билишга қизиқишни шакллантириш муаммосига алоҳида эътибор қилинади. Дарҳақиқат, барқарор билишга қизиқишлар кўзғатувчи туртки (куч) сифатида ўқув мотивларини вужудга келтиради, муваффақиятни таъминлашга хизмат қилади. Ўқувчи ёки талабада билимларнинг муайян соҳасига, у ёки бу фаолият турига қизиқишнинг туғилиши кўп жиҳатдан шахсни қай тариқа шаклланиш имкониятини белгилайди.

Мамлакатимизда амалга оширилаётган таълим сиёсатининг муҳим мақсадларидан бири ёш авлодни ҳар томонлама баркамол инсонлар қилиб тарбиялашдир. Албатта, баркамол инсон деганда маънавий жиҳатдан етук, ўз ватанининг тарихи, бугуни ва келажаги учун қайғурадиган, шунингдек жамиятнинг иқтисодий тараққиётига ўз ҳиссасини қўшиш иштиёқида ёниб яшайдиган шахсни тушуниш бугунги кун талабига мос келади. Лекин ушбу тушунчага таҳлилий ёндашилса, унинг нақадар серқирра, мураккаб ва ҳар томонлама умуминсоний кадриятларга мос келишини идрок этиш мумкин.

Айтиш мумкинки, баркамол инсоннинг шаклланиши, унинг муносиб касбу-корни эгаллаши, жамият тараққиёти учун баҳоли қудрат ўз ҳиссасини қўшиб яшаши ва шу орқали жамиятда ўзлигини намоён этиши, яъни шахс сифатида камол топиши назарга олинади. Комиллик сари интилиш шахснинг касбий шаклланиши билан биргаликда яхлит ҳолда кечадиган ва деярли бир умр давом этадиган мураккаб жараёндир. Кенг маънода касбий шаклланиш деганда инсоннинг ўз ақлий қобилиятлари, жисмоний имкониятлари, у ёки бу соҳага бўлган лаёқатлари, қизиқиш ва интилишлари, шунингдек, кадрият ва дунёқарашларига кўра бирон бир касб соҳасида таълим олиши, кейинчалик шу соҳага киришиб, мослаша бориши ва ниҳоят йиллар давомида етук ва малакали мутахассис бўлиб етишиши тушунилади.

Ҳақиқатан ҳам бу чексиз мураккаб, орқага қайтарилмайдиган, муҳим жараён бўлиб, ундан инсон манфаатлари йўлида унумли фойдаланишни ташкил этиш, бугунги куннинг энг долзарб муаммоларидан биридир.

Касбий шаклланиш жараёнининг дастлабки ва айна дамда ўта муҳим босқичи бўлажак касбни танлаш, яъни аниқ бир касбий қарорга келишгача бўлган даврни ўз ичига олади. Мантиқан олганда, бу давр касбий таълимни бошлашга қадар ўз ниҳоясига етган бўлиши керак. Яъни 9-синфни битириб,

ўрта махсус мактабида таълимни давом эттирадиган ёки академик лицей ва касб-ҳунар коллежига йўл олаётган ҳар бир ўсмир ўзининг бўлажак касбини танлаган, бу борадаги тасаввурлари шаклланиб улгирган бўлмоғи даркор. Таассуфки, кундалик ҳаётда аксарият ёшларимиз нафақат ўрта махсус ўқув юртларини, балки олий ўқув юртларини битиргандан кейин ҳам касбий ўзликларини англашда катта қийинчиликларни бошларидан кечирмоқдалар. Ўрта, ўрта махсус ҳамда олий ўқув юртларида касбга йўналтириш, уни тарғиб этиш ва касбий ташхис ишларининг ўта суст олиб борилиши оқибатида кўпчилик ёшларимиз ўз касбий имкониятлари, қайси касб соҳасига кўпроқ яроқли эканликлари ҳақида деярли ҳеч қандай тасаввурга эга эмаслар. Гап бу ерда ёшларнинг касб танлашга тайёрлик даражасининг ниҳоятда суст эканлиги ҳақида бораяпти [45].

Равшанки, ёшларнинг касб танлашга тайёрлик даражаси фақатгина ёш хусусиятларига боғлиқ эмас: у маълум ёшга келиб ўз-ўзидан шаклланиб қолмайди ҳам. Ёшларни касб танлашга педагогик — психологик, ижтимоий-психологик усуллар, жамиятнинг умумий таъсири орқали тайёрлаш, тарбиялаш лозим. Касбий тарбия жараёнининг самаралари ва натижаларини объектив баҳолаш ҳамда касбий шаклланишни тўғри режалаштириш кўпгина касбий ташхис методикаларидан фойдаланишни тақозо этади. Яъни ҳар бир ўсмир ёки ўспириннинг ақлий имкониятлари, шахс хусусиятлари, қизиқишлари, қадриятлари ҳамда бўлажак касбига бўлган муносабатларини аниқлаш катта амалий аҳамият касб этади.

Келтирилган фикр-мулоҳазалардан хулоса шундан иборатки, ривожланаётган шахснинг яқин келажакда маълум бир касбга ёки фаолиятга йўналганлигини таъмин этувчи муҳим индивидуал-психофизиологик ва психологик хусусиятлари мажмуаси унинг касбий мувофиқлигини ташкил этади. Ёшларнинг ўз касбий йўналганлик хислатларини чуқур тушунган ҳолда фаол изланиб, бўлажак касбу-корни тўғри танлашларига имкон берувчи ички англанилган салоҳият мажмуаси эса касб танлашга тайёрлик даражасини белгилаб берувчи омил саналади. Шахснинг касбий шаклланишида касбий йўналганлик ва касб танлашга тайёрлик хислатлари биргаликда, бир бутун ҳолда ривожланиб, бир-бирини тақозо этган ҳолда такомиллашиб бориши лозим. Дарҳақиқат, бўлажак касбни тўғри танлаш, адашмаслик, шахснинг касбий йўналганлиги негизида амалга ошади.

Такрорлаб айтиш мумкинки, бу жараёнда педагог ва психологлар, касбга йўналтирувчи мустахассислар "катализаторлик" вазифаларини адо этишлари

шарт.

Ривожланаётган шахснинг касбий қизиқишлари ва ўқув предметларига бўлган мойилликлари касбий шаклланиш жараёнининг мазмуний томонларини ташкил этади, одамнинг қайси фаолият соҳасига интилиши, хоҳиш ва қизиқишларини ўрганмай туриб, унинг касбий йўналганлиги ҳақида фикр юритиб бўлмайди.

Шахснинг бирор бир фаолиятга киришганда, дастлаб билиши лозим бўлган нарса нима сабабдан у айнан шу касбни танлагани ва айнан шу корхона ёки фирмада ишлашни истаётганлигини билишдир. Бу масала психологияда мотивлар ва касбий мотивация ҳодисаси билан боғлиқ.

Профессионал маҳорат ва касб мотивацияси ҳақида гап кетганда уларга таъсир этувчи икки гуруҳ омиллар назарда тутилади: объектив ҳамда субъектив.

Объектив омиллар – бу инсон фаолиятига бевосита алоқадор бўлган, шу фаолият талаб қиладиган тамойиллар, нормалар ва чекловлар ҳамда инсон томонидан талаб этиладиган профессионал билимлар, малака ва кўникмалар, профессионал муҳим сифатлардир. Бу омилларга яна ишлаб чиқариш шароитларининг ўзи, уларнинг қанчалик янги давр талабларига биноан модернизация қилинганлиги роль ўйнайди. Жумладан офиси охириги замон талабларига кўра жиҳозланган саноат корхонаси ёки хусусий фирма ёки ташкилотнинг ташқи кўриниши ҳам одам эътиборини ўзига тортади. Шу фирманинг “бренди”, унинг реклама шитларида намоёниш этилиши кабилар ҳам малакали кадрларни шу корхонада ишлашга иштиёқини оширади. Шу боис ҳам хорижда бевосита корхонанинг шу каби ташқи, объектив жиҳатларига катта эътибор берилади ва бу омил энг малакали кадрларни шу ерда ишлаш ва ўз маҳоратини оширишга ундашига ишонади. Бизда объектив омилларга йил сайин эътибор кучаймоқда. Чунки ҳар бир корхона, ташкилот ва ишлаб чиқариш муассасаси рақобатбардош махсулот ишлаб чиқаришга интилганидек, ходимларнинг ҳам ҳар томонлама малакали ва уста бўлишидан манфаатдордир.

Ходимнинг билим, малака ва кўникмалари ҳам катта аҳамият касб этадики, бу ҳолат замонавий кадрларнинг ҳамиша ўз устида ишлаши, касбий малакасини муттасил ошириб боришини тақозо этади. Шу боис ҳам айрим йигит ва қизлар модернизациялашган ишлаб чиқариш корхонасида ёки компанияда ишлаш учун махсус тайёргарликдан ўтишни, керак бўлса, кўшма корхонада ишлаш иштиёқида хориж тилларини мукамал ўзлаштириш, хорижда малакасини ошириб келишга жуда катта аҳамият бермоқдалар. Бунда юқори технологиялар ва ахборот воситаларидан бохабарлик ҳам катта роль ўйнайди [45].

Субъектив омиллар – инсонда аввалдан мавжуд бўлган лаёқат, қобилият, меҳнатга нисбатан мотивация, иш фаолиятдаги даъвогарлик даражаси, ўзига нисбатан шаклланган баҳо ва турли хил хато ва камчиликлардан ўзини-ўзи психологик жиҳатдан ҳимоя қилиш қобилиятидир. Бу омиллар гуруҳи ҳам жуда аҳамиятли бўлиб, улар кўпроқ ташқи омиллардан кўра инсоннинг ўзига боғлиқ. Агар бир инсонда илк ёшлиқдан бирор хунар тури билан шуғулланишга иштиёқ ва қизиқиш бўлган бўлса, бунга оилада ҳам шароит бўлиб, генда яъни, авлодида ҳам кимлардир шу иш тури билан шуғулланган бўлса, албатта, бу ҳолат унинг касбий маҳорати муттасил ошиб бориши учун муҳим туртки бўлади. У ўз ишидан оғиб ёки айниб кетмайди. Аксинча, ўз фарзандларини ҳам кейинчалик шу фаолиятга ундайди, унинг қийинчиликлари каби сабаблар ҳам фикридан қайтара олмайди. Ишда мабодо хатоларга йўл қўйса ҳам уни ўзи, ўз сабри-қаноати билан тузатишга имкон топади, танқидлардан тўғри хулоса чиқаради, касбидан воз кечмайди. Шу сабабли ҳам субъектив омиллар касбий мойилликда муҳим ҳисобланади [45].

Фикримизча, касбга йўналганлик психологик тайёрликни, касбий установакаларнинг барқарорлигини, бу борадаги мотивларнинг анланганлигини муҳим омил сифатида талаб этади. Чунки касбга, бирор иш хунарни бажаришга, инсон аввало руҳан тайёр бўлиши, кейин мутахассислик сирасорларини эгаллаши керак. Бу ўринда биз касбий установа атамасини ишлатишни жоиз деб биламиз. **Касбий установа** – шахснинг танлаган касбига ёки муайян хунарга ички руҳий тайёрлиги бўлиб, у бу касбни нафақат билади, балки уни ёқтиради, ҳаётда шу йўлдан боришга, унинг қийинчиликларини қабул қилиб, амалда бажаришга ҳозир бўлади. Лекин амалда ҳар доим ҳам касбий установа ўзгармас ва доимий бўлмаслиги мумкин. Бунинг ҳам объектив ҳамда субъектив сабаблари бўлади. Масалан, бир касб хунар ўрнига янги замонавий хунар турлари пайдо бўлиши мумкин. Ёки бирор касбни танлаган шахс маълум вақт ўтгач ундан бошқа бир касбни ёқтириб қолиши ёки ўзини шу жабҳада кўрсата олмаслиги мумкин. Шундай шароитларда шахснинг касбий мотивациясида ўзгаришлар рўй беради. У муайян вақт ишсиз ҳам қолиши мумкин. Демак, у янги касб турини эгаллашга қарор қилади. Шахсни қайта касбга йўллаш психологияда реориентация деб аталади. Профориентация, яъни, **касбга йўналтириш** деганда ўқувчиларга (шахсга) ўз қобилияти, қизиқишлари, имкониятлари ва ижтимоий эҳтиёжларни ҳисобга олган ҳолда онгли равишда касб

танлашга ёрдам беришдан иборат фаолият тушунилса, реориентация бошқа касбга қайта йўналтиришни назарда тутди.

Реориентация (қайта касбга йўллаш) гуманистик психология тамойилларини турмушга татбиқ этишга зарур шарт - шароит яратади, инсон омилини қадрлашга, бутун имкониятларини рўёбга чиқаришга, эзгу ният, орзу ҳавас, истак - хоҳиш ушалишида негизни вужудга келтиради. Кўп профилли касб-ҳунар эгалари сафини кенгайтиришга хизмат қилади, комилликка интилиш туйғусини жонлантиради, зарур билимлар, малакалар билан қуроллантиришга туртки беради.

Реориентация инсон имкониятини қайтадан синашнинг манбаи ҳисобланиб, ўзини-ўзи кашф қилиши, ўзини-ўзи бошқариши, ўзини-ўзи ташкиллаштириш, ўзини-ўзи баҳолаш, ўзини-ўзи рефлексиялаш, ўзини-ўзи идентификациялаш каби шахс фазилатларини рўёбга чиқаришга хизмат қилади .

Ҳозирги замон меҳнат биржаларида реориентация (қайта касбга йўллаш) ишлари олиб борилиши марказлаштирилган. Махсус ходимлар компьютер хотирасига жойлаштирилган шахар, туман бўйича ихтисослар бўйича ёки ихтисослараро мутахассислар рўйхати (зарурияти, эҳтиёжи, талаби) билан иш излаб келган муҳтож шахс таништирилади. Аксарият меҳнат биржаларида психологлар етишмаганлиги туфайли иш билан таъминлаш, бўш ўринларни тўлдириш билан шуғулланилади, холос. Аслида эса бу хизмат қатор омилларни текшириш, ўрганишни тақозо этади, илмий психологик қонуниятлар асосида иш юритишни талаб қилади, чунончи:

1. Шахснинг фазилатлари, характерологик хислатлари.
2. Хиссий жабҳалари ва иродавий сифатлари.
3. Инсоннинг когнитив ва регулятив имкониятлари.
4. Эҳтиёжи, мотиви, мотивацияси, мотивировкаси.
5. Касбий майли, қизиқиши, лаёқати.
6. Профессиограмма талабларига мослиги, касбий яроқлиги.
7. Иқтидори (истеъдоди), қобилияти, салоҳияти.
8. Касбий билимлари, кўникмалари, малакалари, маҳорати.
9. Умумий савияси, дунёқараши, маслағи (эътиқоди).
10. Саломатлиги, жинсий хусусиятлари, ёши.
11. Изланувчанлиги, ижодий имкониятлари, инновацияга нисбатан муносабати.
12. Ижтимоий етуқлиги, ташкилотчилик қобилияти.
13. Экстрове́ртлиги ва интровертлиги.

14. Юксак инсоний туйғуларга (ахлоқий, ақлий, нафосат, праксик) эгаллиги.

15. Фидоийлик, альтруистик, ватанпарварли фазилятлари устуворлиги ва бошқалар.

Юқорида санаб ўтилган мезонлар бўйича текшириш ишлари бир нечта методлар, методикалар орқали кўп сериали тажрибалар негизида амалга оширилади. Бунинг учун тестлардан қобилятга, шахсга ижодиётга, хотирага шахслараро муносабатга (оид) махсус ишлаб чиқилган материаллардан, мақсадли вазиятлардан қийинлаштирилган топшириқлардан, муаммолардан психологик тренинглардан, психодрамалардан ва бошқалардан фойдаланилади.

ХУЛОСА

Келтирилган фикр-мулоҳазалардан хулоса шундан иборатки, ривожланаётган шахснинг яқин келажакда маълум бир касбга ёки фаолиятга йўналганлигини таъмин этувчи муҳим индивидуал-психофизиологик ва психологик хусусиятлари мажмуаси унинг касбий мувофиқлигини ташкил этади. Ёшларнинг ўз касбий йўналганлик хислатларини чуқур тушунган ҳолда фаол изланиб, бўлажак касбу-корни тўғри танлашларига имкон берувчи ички бир англанилган салоҳият мажмуаси эса касб танлашга тайёрлик даражасини белгилаб берувчи омил саналади. Шахснинг касбий шаклланишида касбий йўналганлик ва касб танлашга тайёрлик хислатлари биргаликда, бир бутун ҳолда ривожланиб, бир-бирини тақозо этган ҳолда такомиллашиб бориши, бизнингча, яна муҳим сифат, ушбу касбий установкалар барқарорлигини таъминлашдир. Бунда болани ўраб турган муҳит, у тарбияланаётган муҳитдаги шахслараро ва гуруҳлараро муносабатларнинг роли каттадир.

REFERENCES

1. Исмаилова, З. К., & Байбаева, М. Х. (2020). Раҳбарларнинг низоли вазиятларни ҳал этишда конфликтологик компетентлигини ривожлантириш. *Life Sciences and Agriculture*, (2-2), 185-188.
2. Мелибаева, Р. (2020). О диалектическом характере процесса становления личности студента.
3. Норметова, Ю. (2015). Изучение социально-психологических подходов к проблемам здоровья и болезни. In *От истоков к современности* (pp. 304-306).
4. Холйигитова, Н. Х. (2019). Ижтимоий психологияда ўқув фаолияти мотивациясининг ривожланиш омиллари (илмий адабиётлар таҳлили). *Современное образование (Узбекистан)*, (11 (84)), 20-25.

5. Холйигитова, Н. Х. (2019). МОТИВАЦИОННЫЙ СИНДРОМ-КАК МОТИВИРУЮЩИХ КОМПОНЕНТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ. In Актуальные проблемы мирового научного пространства (pp. 52-54).
6. Холйигитова, Н. (2014). Инновацион технологиялар–таълим ва тарбия жараёнларининг сифат ва самарадорлиги омили сифатида. Современное образование (Узбекистан), (1), 22-25.
7. Содикова, Ш. М. (2018). МЕТОДИКА ВВЕДЕНИЯ ЭЛЕМЕНТОВ МОДУЛЯЦИИ ЛАЗЕРНОГО ИЗЛУЧЕНИЯ В КУРСЕ ФИЗИКИ. Наука в современном мире: приоритеты развития, 1(1), 29-32.
8. Содикова, Ш. М. (2018). ОСОБЕННОСТИ ИЗЛОЖЕНИЯ ТЕМЫ" СВОЙСТВА ЛАЗЕРНОГО ИЗЛУЧЕНИЯ" В АКАДЕМИЧЕСКИХ ЛИЦЕЯХ. Стратегии и тренды развития науки в современных условиях, 1(1), 31-33.
9. Тураева, Д. Р. (2018). СТИЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ В СИСТЕМЕ «ПЕДАГОГ-УЧАЩИЙСЯ»-КАК ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ. In Международная научно-техническая конференция молодых ученых БГТУ им. ВГ Шухова (pp. 5628-5634).
10. Тураева, Д. Р. (2014). Факторы, определяющие индивидуально-психологические особенности личности педагогов профессионального колледжа. Современные гуманитарные исследования, (3), 118-121.
11. Tursunaliyeva, A. M., & Karimovna, N. Y. (2022). MAKTABGACHA TARBIYA MUASSASALARIDA MADANIY-GIGIYENIK MALAKALARNI TARBIYALASH–BOLALAR ORGANIZMINING JISMONIY RIVOJLANISHIDA MUHIM VOSITA. INTEGRATION OF SCIENCE, EDUCATION AND PRACTICE. SCIENTIFIC-METHODICAL JOURNAL, 3(1), 98-103.
12. Akhmedova, M. T. (2022). Pedagogical and Psychological Ways to Overcome the Problem of Lesson Discipline in Secondary Schools. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 9(3), 421-425.
13. Akhmedova, M., Narmetova, Y., & Alisherov, B. (2021). Categories of person in conflict and methods of conflict resolution in the occurrence of conflicts between medical personnel.
14. Akhmedova, M. T., Narmetova, Y. K., Nurmatova, I. T., & Malikova, D. U. K. (2022). Communicative Competence Formation in Future Teachers Based on an Integrated Approach. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 9(4), 54-60.

-
15. Melibayeva, R. N., Khashimova, M. K., Narmetova Yu, K., Komilova, M. O., & Bekmirov, T. R. (2020). Psychological mechanisms of development students' creative thinking. International journal of scientific & technology research, 9(03).
 16. Kholyigitova, N. K. (2019). PEDAGOGICAL INNOVATIVE TECHNOLOGIES AT THE UNIVERSITY. In МИРОВАЯ НАУКА XXI ВЕКА (pp. 12-15).
 17. KHOLYIGITOVA, N. (2018). RELATIONSHIP BETWEEN STUDENT'S PROFESSIONAL ORIENTATION AND DYNAMIC PROCESS IN GROUPS. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences Vol, 6(1).
 18. Frieling E. Die Klassifikation de Beruf in pscologischer Sicht. Seifert K. H., Eckardt H., Jaider W. Hanbuch der Beruffs psychologie. Gottingen. 1977.141-169)
 19. Holland Y.L. Explorations of a theory of vocational choice. J. Appl. Psychol. 1968. V.52 N1.